

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS  
EDUKOLOGIJOS IR PSICHOLOGIJOS KATEDRA

**Alvyda Vaškevičienė**  
Edukologijos magistrantūros studentė

**IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGŲ PEDAGOGŲ MOKYMASIS  
ORGANIZACIJOJE**

Magistro darbas

Mokslinis vadovas (ė)  
doc. dr. Erika Masiliauskienė

Šiauliai, 2015

Darbas originalus.....Alvyda Vaškevičienė  
(studento parašas)

## TURINYS

SANTRAUKA .....	3
ĮVADAS .....	7
1. IKIMOKYKLINIO UGDYMO PEDAGOGŲ MOKYMOSI ORGANIZACIJOJE TEORINIAI ASPEKTAI.....	12
1.1. Ikimokyklinio ugdymo pedagogo veiklos sritys ir reikalavimai profesinei veiklai .....	12
1.2. Pedagogų mokymasis, kaip kvalifikacijos kėlimo ir nuolatinio tobulėjimo pagrindas .....	17
1.3. Pedagogų mokymasis - ikimokyklinio ugdymo įstaigos, kaip besimokančios organizacijos, vertybė .....	20
1.4. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi organizacijoje formos .....	24
1.4.1. Neformalus mokymasis .....	27
1.4.2. Informalus (savaiminis) mokymasis .....	28
1.5. Pedagogų mokymosi organizacijoje būdai ir metodai .....	30
1.6. Pedagogų mokymosi organizacijoje motyvai bei trukdžiai.....	33
2. IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGŲ PEDAGOGŲ MOKYMOSI ORGANIZACIJOJE EMPIRINIS TYRIMAS .....	38
2.1. Tyrimo metodologija ir metodai .....	38
2.2. Tyrimo imtis, eiga, etika .....	40
3. TYRIMO DUOMENŲ ANALIZĖ.....	44
3.1. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analizė .....	44
3.1.1. Pedagogų mokymosi organizacijoje planavimas, tikslai.....	44
3.1.2. Pedagogų mokymosi organizacijoje būdai.....	50
3.1.3. Pedagogų mokymosi organizacijoje sąlygos.....	52
3.2. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų anketinės apklausos rezultatai .....	57
3.2.1. Mokymosi proceso reikšmingumas.....	57
3.2.2. Profesinės veiklos prioritetai .....	59
3.2.3. Pedagogų nuolatinio mokymosi skatuliai ir trukdžiai.....	70
3.2.4. Pedagogų mokymosi organizacijoje galimybės .....	77
3.2.5. Pedagogų nuolatinio mokymosi būdai, formos.....	82
IŠVADOS .....	89
REKOMENDACIJOS .....	91
DISKUSIJA.....	95
LITERATŪRA .....	94
PRIEDAI .....	101

**SANTRAUKA**  
**IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGŲ PEDAGOGŲ MOKYMASIS**  
**ORGANIZACIJOJE**  
**ALVYDA VAŠKEVIČIENĖ**  
**MAGISTRO DARBAS**

Magistro baigiamajame darbe nagrinėjamos ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymosi galimybės ir sąlygos. Pedagogai, siekdami sėkmingos savirealizacijos darbo srityje, turi būti pasirengę nuolatiniam mokymuisi, žinių perėmimui ir perteikimui. Turi gebėti veikti organizacijoje, siekdami įgyvendinti jos strateginius tikslus. Taigi, šiame kontekste kyla probleminiai klausimai: kokia pedagogų mokymosi patirtis yra ikimokyklinio ugdymo institucijoje, kokie veiksniai turi įtakos pedagogų mokymui(si) organizacijoje, kaip galima skatinti pedagogų profesinį tobulėjimą, kokie sunkumai iškyla besimokantiesiems. Minėti klausimai ir suponuoja šio **darbo problemą**: *ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymąsi organizacijoje.*

**Tyrimo objektas** – ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymasis.

**Tyrimo hipotezės:**

1. Tikėtina, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymasis organizacijoje yra vienas iš prioritetinių ikimokyklinio ugdymo įstaigos strategijos tikslų.
2. Tikėtina, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogai mokymąsi organizacijoje vertina kaip jiems palankią galimybę tobulinti savo profesines kompetencijas.

**Tikslas** – nustatyti kaip ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų mokymasis organizacijoje siejamas su strateginiais įstaigos veiklos tikslais ir ištirti pedagogų mokymosi organizacijoje situaciją bei perspektyvas.

Tiksliui realizuoti pasirinkti tyrimo metodai: teoriniai – literatūros šaltinių, dokumentų analizė; empiriniai – kokybinių (ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų analizė) ir kiekybinių (klausimynas pedagogams) tyrimo metodų dermės principai, statistiniai – aprašomoji statistika.

Teorinėje dalyje aptariamas ikimokyklinio ugdymo pedagogų veiklos specifiškumas bei mokymasis kaip nuolatinis kvalifikacijos kėlimo aspektas. Analizuojami ikimokyklinio ugdymo įstaigos kaip besimokančios organizacijos požymiai, pedagogų mokymosi motyvų, trukdžių raiška, mokymosi formos bei technologijos. Tiriamojoje dalyje aprašoma tyrimo metodologija, imties charakteristikos ir gauti rezultatai. Analizuojamas ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų asmeninis, bei organizacijoje vyraujantis požiūris į mokymąsi, mokymosi poreikius ir

galimybes. Tyrimas remiasi humanistinės psichologijos, mokymosi visą gyvenimą teorijos nuostatomis, švietimo vadyboje paplitusia kolegialumo teorija.

Atlikus tyrimų analizę buvo nustatyti svarbiausi veiksniai, įtakoiantys ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymąsi organizacijoje. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogai nurodo, jog mokymasis yra naujų žinių šaltinis, nuolatinė saviugda, o mokymosi ir profesinio tobulėjimo kompetencijos yra vienos iš svarbiausių. Mokydamiesi pedagogai siekia tenkinti tiek organizacijos, tiek asmeninius poreikius. Pedagogų mokymasis ikimokyklinio ugdymo įstaigose yra planuojamas, numatomos galimybės, siekiama išvengti trukdžių. Besimokydami pedagogai formalųjį mokymąsi papildo neformaliu ir informaliu, o kaip populiariausius mokymosi būdus įvardija kursus ir seminarus. Savo darbo vietos ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogai nelaiko prioritetine mokymosi vieta, kaip pagrindinį trukdį mokymuisi įvardija finansinių išteklių stoką. Tačiau ikimokyklinio ugdymo įstaigos planuoja skatinti pedagogų mokymąsi ir siekia tapti besimokančiomis organizacijomis. Tyrimo rezultatai pateikiami lentelėse ir paveiksluose.

Atlikus magistro baigiamojo darbo tyrimą, buvo pateiktos teorinės ir praktinės dalies išvados ir tyrimo rezultatų pagrindu pagrįstos rekomendacijos dėl ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymosi organizacijoje tobulinimo galimybių.

**SUMMARY**  
**THE CONTINUOUS LEARNING OF PRE-PRIMARY EDUCATION TEACHERS IN**  
**ORGANIZATIONS**

ALVYDA VAŠKEVIČIENĖ

**MASTER'S THESIS**

The Master's Thesis focuses on the opportunities and conditions of the pre-school education institutions pedagogues' learning. Pedagogues shall be prepared for the continuous learning, knowledge takeover and its conveyance if they are willing to successfully realise themselves in their work area. In addition, they shall be able to operate in the organization in order to achieve its strategic aims. Thus, in this context such problematic issues arise: what is the experience of the pedagogues' learning in the pre-school education institution, what factors have influence on the pedagogues' learning and teaching in the organization, how the professional improvement of pedagogues may be implemented and what difficulties are faced while learning. The issues mentioned above presuppose **the problem of the research: *the pre-school pedagogues' learning in the organization.***

**Research object** – the learning of the pre-school pedagogues.

**Research hypotheses:**

3. It is assumed that the pre-school pedagogues' learning in the organization if one of the underlying strategic aims of the pre-school education institution.
4. It is believed that the pre-school education pedagogues assess the learning in the organization as a beneficial opportunity to improve their professional competences.

**The aim** – to define how the learning of the pre-school education institution pedagogues in the organization is related to the strategic aims of the institution's activity and, as well to investigate the situation and perspectives of the pedagogues' learning in organization.

In order to implement the aim the following research methods were applied: theoretical such as the analysis of sources and documents and empirical – the qualitative (the analysis of pre-school education institutions' strategic plans), quantitative (a questionnaire for pedagogues) harmony principle of investigation methods, and the statistical – the descriptive statistics.

In the theoretical part the specificity of the pre-school education pedagogues' activity and learning as a continuous aspect of the qualification improvement are described. The features of the pre-school education institution as a learning organization, the expression of pedagogues' learning motives and interferences, as well the learning forms and technologies are analysed. The empirical part describes the methodology, scope characteristics and, of course, the results.

The personal attitude of the pre-school institution pedagogues and the prevailing attitude in the organization about learning, learning needs and opportunities are investigated. The investigation is based on the humanistic psychology and lifelong learning theories, as well the collegial theory widespread in the education management.

After implementing the research analysis the main factors, influencing the learning of pre-school pedagogues in organization were identified. The pre-school pedagogues define that learning is a source of new knowledge, a continuous self-development and that the competences of learning and professional improvement are primary. While learning the pedagogues seek to implement both the needs of the organization and their personal ones. The learning of pedagogues in the pre-school education institutions is planned, the opportunities are defined and the obstacles are to be avoided. Learning pedagogues supplement the formal learning with the features of non-formal and informal education. They define courses and seminars as the most popular ways of learning. Pedagogues do not name their workplace as the underlying place for learning. The main interference for learning, according to the pedagogues, is the lack of funds. However, the pre-school education institutions are planning to encourage the pedagogical learning and seek to become the continuously learning organizations. The research results are presented in tables and pictures.

After implementing the Master Thesis' research the theoretical and empirical conclusions and realistic suggestions related to the learning improvement in the organization opportunities of the pre-school education institutions pedagogues' are presented.

## IVADAS

**Tyrimo aktualumas ir iširtumas.** Sparti politinių, socialinių, ekonominių, organizacinių pokyčių kaita, informacinių technologijų plėtra, globalizacija kelia naujus iššūkius šiuolaikinei asmenybei. Gausėjantis informacijos srautas iš žmogaus reikalauja naujų gebėjimų – atsirinkti reikiamas žinias, jas sisteminti, analizuoti, skleisti. Postmodernioje, informacinėje visuomenėje tampa svarbi mokymosi visą gyvenimą paradigma (Urnėžienė, 2012). Mokymasis, tobulėjimas yra būdingas visoms veikloms, kuriomis užsiima žmogus. Jis pagal svarbumą žmogaus gyvenime yra beveik toks pat reikšmingas kaip draugystė ar darbas. Tai nuolatinis procesas, t. y., žmonės visada ir visur mokosi tiek savaiminiu būdu, tiek formaliai (Folley, 2007).

Visuomenės kaita kelia naujus iššūkius Lietuvos švietimo sistemai, o ypač pedagogams. Keičiasi ir ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogo veikla. Iš jų reikalaujama vis aukštesnės kvalifikacijos, veiksmingos veiklos kompetencijų, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų. Pedagogų veikla turi atliepti naujos demokratinės visuomenės modelį. Išskyla profesinio tobulėjimo poreikis, kompetencijų įgijimo būtinybė mokantis formaliuoju, neformaliuoju ir savaiminiu būdu (Stankevičienė, Bielinienė ir kt., 2009).

Nuolatinis švietimas ir mokymasis yra geriausias būdas perimti permainų iššūkius. (Simonaitienė, Targamadžė, 2001). Anot Ž. Grakausko ir A. Valicko (2007), šių dienų pedagogo veikla neatsiejama nuo mokymosi visą gyvenimą. Profesinė veikla yra neįsivaizduojama be nuolatinio tobulėjimo joje. Mokslininkų teigimu, neįmanoma sukurti besimokančios visuomenės, jei patys mokytojai nebus profesionalūs besimokantieji (Fullan, 1998).

Pedagogų mokymosi reikšmingumą pagrindžia ir Lietuvoje atlikti tyrimai: „Mokytojų kvalifikacijos kilimas – nuolatinis mokymosi pagrindas“ (2001) (tyrimo vadovė M. Barkauskaitė), „Ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinės kompetencijos kaip tęstinio profesinio mokymo(si) funkcija: kompetencijų modelio įgyvendinimas, įvertinimas“ (2004) (tyrimo vadovė E. Jurašaitė-Harbison), „Mokytojų savivaldaus mokymosi kompetencijų raiška besimokančioje mokykloje“ (2010) (tyrimo vadovė A. Juodaitytė), „Mokytojų požiūris į kvalifikacijos tobulinimą (tęstinį savo mokymąsi) mokyklos kaitos kontekste (1988–1995 m. m.)“ (2011) (tyrimo vadovė V. Grinevičienė), „Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų kompetencijų tobulinimo poreikis bei galimybės dalyvaujant profesinėje veikloje“ (2012) (tyrimo vadovė J. Smilgienė). Tyrimų išvados patvirtina, kad pedagogai nuolatos tobulina savo kvalifikaciją, mokosi išnaudodami visas Lietuvoje siūlomas mokymosi galimybes.

Pedagogų apsisprendimą mokytis labiausiai lemia profesinio tobulėjimo poreikis, švietimo sistemos kaita.

Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų kompetencijas bei joms keliamus reikalavimus ir tobulinimo galimybes, nagrinėjo: O. Monkevičienė (2004), E. Jurašaitė-Harbison (2004, 2005), J. Smilgienė (2012); ikimokyklinio ugdymo paslaugų kokybės vadybą – S. Neifachas (2007), D. Martišauskienė (2011), D. Malinauskinė (2011); mokytojų neformalųjį ir savaiminį mokymąsi – B. Simonaitienė (2003), V. Zuzevičiūtė (2006, 2010), E. Stasiūnaitė, A. Fokienė (2004, 2007, 2010). Šių autorių teigimu, mokymasis tampa esminiu individo sėkmingos karjeros ir organizacijos išlikimo veiksniu bei sėkmingo vystymosi ir prisitaikymo prie laikmečio iššūkių galimybe. Iš užsienio šalių mokslininkų, rašiusių apie pedagogų mokymąsi, galima paminėti: D. Hopkins, M. Ainscow ir kt. (1998), A. Hargreaves (1999) N. Longworth (2003), G. Foley (2007), P. Beck (2010).

Iki šiol atlikti tyrimai daugiau buvo orientuoti į suaugusiųjų mokymosi motyvus, procesus, kompetencijų pripažinimą. Akivaizdu, kad pedagogų kompetencijoms bei jų tobulinimui skiriama vis daugiau dėmesio, tačiau ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų nuolatinio mokymosi proceso aspektai nėra pakankamai išanalizuoti.

Pasak D. Augienės (2009), pedagogai turi būti pasirengę nuolatiniam mokymuisi, taip pat priimti žinias, kad galėtų ne tik sėkmingai realizuoti save darbo pasaulyje, bet ir perteikti žinias žmonių grupei organizacijoje, kuri siekia bendrų tikslų. Taigi, šiame kontekste kyla probleminiai klausimai: kokia pedagogų mokymosi patirtis yra ikimokyklinio ugdymo institucijoje, kokie veiksniai turi įtakos pedagogų mokymui(si) organizacijoje, kaip galima skatinti pedagogų profesinį tobulėjimą, kokie sunkumai iškyla besimokantiesiems. Minėti klausimai ir suponuoja šio darbo problemą: *ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymąsi organizacijoje*.

**Tyrimo objektas** – ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymasis.

**Tyrimo hipotezės:**

1. Tikėtina, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymasis organizacijoje yra vienas iš prioritetinių ikimokyklinio ugdymo įstaigos strategijos tikslų.
2. Tikėtina, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogai mokymąsi organizacijoje vertina kaip jiems palankią galimybę tobulinti savo profesines kompetencijas.

**Tikslas** – nustatyti kaip ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų mokymasis organizacijoje siejamas su strateginiais įstaigos veiklos tikslais ir ištirti pedagogų mokymosi organizacijoje situaciją bei perspektyvas.

**Uždaviniai:**

1. Teoriškai pagrįsti ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų mokymąsi organizacijoje, aptariant mokymosi procesą, traktuojant jį kaip besimokančios organizacijos



vertybę, atskleidžiant mokymosi organizacijoje formas ir metodus, aptariant mokymosi skatulius ir trukdžius.

2. Išanalizuoti ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginius planus mokymosi galimybių ir rezultatų aspektu.

3. Empiriškai ištirti ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų požiūrį į mokymosi organizacijoje situaciją ir perspektyvas.

4. Apibendrinti teorinio bei empirinio tyrimo rezultatus, atskleidžiant ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų mokymosi organizacijoje strateginę perspektyvą.

**Tyrimo metodologija.** Tyrimas remiasi humanistinės psichologijos teoretiko A. Maslow ir K. Rodžers atliktais asmenybės tyrimais, kurie teigia, kad asmenybės tobulėja ir siekia saviaktualizacijos plėtojant ir kintant jos poreikiams, motyvacijai ir savivaizdžiui. Humanistinė teorija išryškina nuolatinį žmogaus vystymąsi ir tobulėjimą, savirealizaciją asmeniniame ir profesiniame gyvenime, pabrėžia asmenybės atsakomybę už savo poelgius (Beresnevičienė, 1995).

Empirinis tyrimas taip pat grindžiamas mokymosi visą gyvenimą strategijos teorinėmis nuostatomis, kurios teigia, kad neįmanoma sukurti besimokančios visuomenės, jei pats mokytojas nebus profesionalus besimokantysis. Tik nuolat tobulėjantis pedagogas gali užtikrinti visuomenės ir jaunosios kartos tobulėjimą. (Urnėžienė, 2012).

Švietimo vadyboje taikoma kolegialumo teorija, kurioje teigiama, kad mokymasis vyksta grupės ir organizacijos lygiais, nes atskiras žmogus ar organizacija daug galios neturi, bet išmokę veikti bendrai ir panaudoti bendrą veiklą, jie įgauna daugiau galios spręsti asmenines ar socialines problemas: žinių cirkuliacija vyksta individo, grupės ir organizacijos lygiuose (Visockienė, Šiaučiukėnienė, 2006).

#### **Tyrimo metodai:**

Teoriniai – pedagoginės, psichologinės, filosofinės, socialinės, tyrimų metodologinės ir kt. literatūros šaltinių – pasirinktu tyrimo aspektu – analizė, lyginimas, apibendrinimas.

Empiriniai – taikytas kokybinių (ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų analizė) ir kiekybinių (klašinimas pedagogams) tyrimo metodų dermės principai. Kiekybinio tyrimo pagrindu perengta ikimokyklinio ugdymo pedagogų anketinė apklausa su standartizuotais bei atvirais klausimais tyrimo problemos analizavimui.

Statistiniai – empirinių duomenų analizei naudotos statistinių duomenų apdorojimo programos SPSS 17, Microsoft Excel.

**Tyrimo imtis ir organizavimas.** Atlikta dvidešimties X ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių veiklos planų 2013–2015 metams analizė. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pasirinktos iš penkių didžiųjų Lietuvos miestų (Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Šiaulių, Panevėžio). Siekta

išsiaiškinti ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų mokymosi organizacijoje sąsajas su įstaigos strateginiais prioritetais.

Ikimokyklinio ugdymo pedagogų apklausa siekta atskleisti pedagogų mokymosi organizacijoje situaciją ir perspektyvas. Apklausoje dalyvavo 105 ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogai. Tyrimas vyko 2015 metų kovo mėnesį penkiuose Šiaulių miesto X lopšeliuose-darželiuose.

### **Tyrimo etapai.**

I etapas. Mokslinės literatūros analizė (2014 rugsėjo–gruodžio mėn.)

II etapas. Empirinis tyrimas. Renkant ir analizuojant duomenis taikyta mišrių metodų strategija:

Kokybinis tyrimas. Lietuvos penkių didžiųjų miestų (Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Šiaulių, Panevėžio) ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų analizė (iš kiekvieno miesto po keturis strateginius planus), (2014 gruodžio–2015 sausio mėn.).

Kiekybinis tyrimas. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų apklausa (2015 sausio–vasario mėn.)

III etapas. Empirinio tyrimo rezultatų analizė ir apibendrinimas (2015 vasario–kovo mėn.)

IV etapas. Išvadų formulavimas, rekomendacijų rengimas (2015 balandžio mėn.)

**Darbo naujumas/reikšmingumas.** Mokslinėje literatūroje ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymasis organizacijoje nagrinėjamas gana fragmentiškai, atskirais elementais. Įžvelgiamos perspektyvos, kad nuolat reikia kelti savo kvalifikaciją ir tobulėti profesinėje veikloje. Daugiau kalbama apie nuolatinį suaugusiųjų – įvairių sričių specialistų – tačiau ne ikimokyklinio ugdymo pedagogų, mokymąsi. Nėra gausu mokslinės informacijos, kurioje būtų išskirti ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymąsi organizacijoje sąlygojantys veiksniai, bei požymiai, padedantys vertinti su pedagogų mokymusi susijusią situaciją, pamatyti problemas bei numatyti tobulinimo perspektyvas. Išanalizavus ir apibendrinus pedagoginę, psichologinę, metodinę, vadybinę literatūrą ir švietimo bei teisinius dokumentus nagrinėjama tema, šiame darbe pateikiama susisteminta medžiaga, kuri turi įtakos ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymuisi organizacijoje. Atlikta teorinė analizė apie pedagogų mokymąsi organizacijoje. Atskleista kokie mokymosi būdai ir formos yra priimtinausi. Remiantis tyrimo analize, nustatyta kaip pedagogai vertina mokymosi galimybes organizacijoje, kokie kyla sunkumai, trukdžiai, kas skatina nuolatinį mokymąsi ir tobulėjimą profesinėje veikloje.

**Darbo aprobacija.** 2015 m. gegužės 14 d. Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto studentų mokslinių darbų konferencijoje buvo skaitytas pranešimas tema „Ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymasis organizacijoje“ (žr.6 priedą).

**Darbo struktūra.** Magistro darbą sudaro įvadas ir trys skyriai: pirmasis apima ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymosi organizacijoje teorinius aspektus; antrajame skyriuje pateikta IUP mokymosi organizacijoje tyrimo metodologija ir metodai; trečiajame skyriuje analizuojami IUP mokymosi organizacijoje tyrimo rezultatai. Pateikiamos išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, priedai. Darbe pateikta 20 lentelių ir 29 paveikslai. Bendra magistro darbo apimtis 101 puslapis (be priedų). Literatūros sąraše 101 šaltinis.

# 1. IKIMOKYKLINIO UGDYMO PEDAGOGŲ MOKYMOSI ORGANIZACIJOJE TEORINIAI ASPEKTAI

Šiame skyriuje apžvelgiami dokumentai, reglamentuojantys ikimokyklinio ugdymo pedagogų veiklą. Remiantis moksliniais literatūros šaltiniais ir dokumentais, apibrėžiamas ikimokyklinio ugdymo pedagogų veiklos išskirtinumas, kuriuo bus vadovaujamosi tiriant ikimokyklinio ugdymo pedagogų asmeninį bei organizacijoje vyraujančią požiūrį į mokymąsi. Sąvokos *pedagogas*, *mokytojas*, *auklėtojas* – vartojamos, kaip ikimokyklinio ugdymo (IUP) įstaigos pedagogas sinonimai.

## 1.1. Ikimokyklinio ugdymo pedagogo veiklos sritys ir reikalavimai profesinei veiklai

Lietuvos respublikos švietimo įstatyme (2011) nurodoma, kad „ikimokyklinio ugdymo paskirtis – padėti vaikui tenkinti prigimtinius, kultūros, taip pat ir etninius, socialinius, pažintinius poreikius.“ J. Smilgienė (2012) pateikia, kad vienas iš pirmųjų ikimokyklinio ugdymo reikšmę įvertino J. A. Komenskis teigdamas, jog norint žmogų išmokyti visam gyvenimui, reikia pradėti mokytį pirmojoje mokykloje. Ikimokyklinis ugdymas daro žmogaus gyvenimui didelę įtaką. Pasak J. Smilgienės (2012, p. 17) „kokius pagrindus padėsime jau vaikystėje, tokią visuomenę ir turėsime.“ Šis teiginys neabejotinai pabrėžia ikimokyklinio ugdymo ir pedagogo vaidmens svarbą. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogas vaikui yra vedlys ir tuo pačiu autoritetas, kuriam iškeliami daug įsipareigojimų. Šiuo vaiko gyvenimo tarpsniu auklėtojas yra pašauktas padėti auklėtiniui pažinti pasaulį, išmokyti gyventi ir elgtis naujoje socialinėje-kultūrinėje terpėje (Monkevičienė, 1995).

Ikimokyklinio amžiaus vaikų auklėtojo darbas nėra lengvas. Mažo žmogaus ugdymas – ne žaidimas, nors tai yra vienas iš geriausių būdų siekiant šio tikslo (Petrikienė, 2007). Auklėtojas, kaip visuomenės patikėtinis, formuoja tai, kas yra sudėtingiausia ir brangiausia žmonijoje – individo vidinį ir išorinį pasaulį, vienu iš sudėtingiausių jo vystymosi periodu – vaikystėje. Pedagogo veikla ir jo atliekamos funkcijos yra labai plačios ir daugialypės, reikalaujančios iniciatyvumo ir veiklumo. Visa ikimokyklinio ugdymo pedagogo veikla, anot O. Monkevičienės (1995) yra sukoncentruojama keturiose pedagoginėse srityse:

- darbas su vaikų tėvais;
- darbas su kitais pedagogais ir specialistais (logopedais, socialiniais pedagogais, psichologais, kineziterapeutais);

- darbas su visuomene;
- darbas su vaikais.

Mokslininkas S. Šalkauskis (1991) yra ne kartą nurodęs, kad kiekvienas ugdytojas turi pasižymėti bent jau keturiomis pagrindinėmis savybėmis, anot jo – formalinėmis kokybėmis:

1. Bent minimaliu pedagoginiu gabumu;
2. Teoriniu nusimanymu;
3. Praktiniu patyrimu;
4. Faktiniu sugebėjimu dirbti pedagogo darbą.

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

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

Pagal pačius įvairiausias pedagogo gebėjimus yra vertinama jo veikla, konkrečiai išdėstomi reikalavimai. Išskiriamos pedagogo veiklos sritys pateiktos 1 lentelėje.

1 lentelė

### **Ikimokyklinio ugdymo pedagogų veiklos sritys**

(Sudaryta magistro darbo autorės remiantis mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatais, 2008)

<b>Eil. Nr.</b>	<b>Veiklos sritys</b>	<b>Reikalavimai sričiai</b>
1.	Ugdomosios veiklos tikslingumas, veiksmingumas ir rezultatyvumas.	Išmanyti bendrųjų programų ir išsilavinimo standartų bei kitų ugdymo turinį reglamentuojančių dokumentų esmę, dermę ir vadovautis jais. Gebėti planuoti ugdymo turinį ir jį įgyvendinti. Gebėti analizuoti ugdymo kontekstą.
2.	Bendravimas, bendradarbiavimas ir veikla institucijos bendruomenėje	Užmegzti ir palaikyti veiksmingus ryšius su mokiniais, kolegomis, tėvais, vietos bendruomenės nariais. Suprasti bendradarbiavimo su kolegomis ir kitais partneriais svarbą siekiant ugdymo tikslų. Gebėti savo žinias ir idėjas derinti su kitų žiniomis ir idėjomis. Dalyvaujant su kitais žmonėmis ir jų grupėje siekti susitarimo.

Eil. Nr.	Veiklos sritis	Reikalavimai sričiai
3.	Asmeninis profesinis tobulėjimas	Suprasti mokymosi visą gyvenimą vertę ir turėti nuostatą nuolat mokytis. Gebėti rekonstruoti ir reflektuoti savo veiklą, siekti ją tobulinti ir atpažinti savo kompetencijas. Gebėti parengti ugdomosios ir metodinės veiklos dokumentų aplanką, jį pristatyti ir vertinti.

(1 lentelės tęsinys)

E.Jurašaitė-Harbison (2005) pateikia ikimokyklinio ugdymo pedagoginių kompetencijų modelį, kurį sudaro penki komponentai: pedagoginis išprusimas, veiklos prognozavimo ir planavimo kompetencija, ugdymo proceso organizavimo kompetencija, pedagoginis bendravimas ir bendradarbiavimas, ikimokyklinio ugdymo kaitos kompetencija. Iš autorės pateikiamo kompetencijų modelio matyti, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogas, kaip ir bet kurios kitos ugdymo įstaigos pedagogas, yra įpareigojamas tobulėti daugelyje sričių. O pedagogų profesinę kaitą labiausiai lemia profesinio tobulėjimo poreikis, naujos pedagoginės idėjos, švietimo sistemos kaita bei nauji projektai.

Nuolat vykstanti kaita visuomenės gyvenime lemia ir edukacinių vyksmų pokyčius švietimo srityje, kurioje per paskutinius dešimtmečius sparčiai keičiasi požiūris į ikimokyklinį ugdymą. Lietuvoje 1989 m. sukurta nauja vaikų ugdymo koncepcija: sistemingai pradėta diegti nauja samprata apie vaiką, pagrįsta humanizmo ir demokratijos principais (Šeibokienė, 1999). Lietuvos Respublikos ikimokyklinio ugdymo įstaigose diegiant moderniasias vaikų ugdymo sistemas kinta požiūris ir reikalavimai ikimokyklinio ugdymo pedagogams.

**Ikimokyklinio ugdymo pedagogo darbą reglamentuoja šie valstybiniai dokumentai:** Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (2011); Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija, ratifikuota 1995 m. liepos 3 d.; Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai; Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerijos teisės aktai, reglamentuojantys ikimokyklinio amžiaus vaikų ugdymą; pavyzdinis auklėtojo pareigybės aprašas (2005).

*Lietuvos Respublikos Švietimo įstatyme* (2011) nurodoma, kad ikimokyklinio ugdymo paskirtis – padėti vaikui tenkinti prigimtinius, kultūros, etninius, socialinius, pažintinius poreikius. Apibrėžiamos pedagogo funkcijos, teisės ir pareigos.

*Pavyzdinis auklėtojo pareigybės aprašymas* (2005) reglamentuoja auklėtojo, įgyvendinančio ikimokyklinio ugdymo programą, profesinę veiklą, nurodo profesines pareigybes (žr.1 priedas). Savo profesinėje veikloje auklėtojas turi gebėti taikyti šiuos ugdymo principus: visuminį ugdymą, individualizavimą, tęstinumą, dermę. Apraše išskiriamos ikimokyklinio ugdymo pedagogo funkcijos ir pareigos: organizuoti ir vykdyti ugdomąjį procesą; teikti informaciją, pagal kompetenciją konsultuoti tėvus (globėjus), kitus įstaigoje dirbančius specialistus ikimokyklinio amžiaus vaikų ugdymo klausimais; organizuojant ir vykdant ugdomąjį procesą grupėje, atsižvelgti į individualius vaikų ugdymosi poreikius ir amžių, įstaigos ikimokyklinio ugdymo programos tikslus, saugoti ir stiprinti vaikų sveikatą, garantuoti vaikų

fizinį ir psichologinį saugumą grupėje, salėje, kitose įstaigos erdvėse, žaidimų aikštelėse ir kitose aplinkose; tarpusavyje derinti vaikų ugdymą, priežiūrą, globą; bendradarbiauti su šeima, didinti vaiko kokybiško ugdymo(si) galimybes; bendradarbiauti su kitais grupėje, įstaigoje dirbančiais specialistais vaikų ugdymo klausimais.

*Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencijoje*, ratifikuotoje 1995 m. liepos 3 d. nurodoma kaip įgyvendinti įstatymus, politiką ir praktiką, kad būtų plėtojamos ir saugomos vaikų teisės. Ikimokyklinio ugdymo pedagogui savo darbo srityje tenka vadovautis vaikų teisių konvencija.

*Barselonos siekių pagrindu parengtose Europos Komisijos ministrų komiteto rekomendacijose* (2002) nurodoma, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogai turi gebėti vystyti ir plėtoti pagarba grįstus santykius su tėvais, kolegomis ir kitais profesionalais, vystyti bendradarbiavimą ir partnerystę, kartu reflektuoti apie ugdymo praktiką, profesinį tobulėjimą. Vaiko dienos priežiūra turėtų būti organizuojama tenkinant visus jo poreikius ir interesus; prieinama visiems vaikams, nepaisant šeimų ekonominės padėties.

Keičiantis mokymo paradigmoms, intensyviai vystantis technologijoms, spartėjant globalizacijai vyksta neišvengiami pokyčiai ir švietimo sistemoje. Dabartinė švietimo reforma reikalauja šiuolaikiškų, atsižvelgiančių į nuolatinę kaitą, kompetencijas, gebančių valdyti ugdymo procesą darželyje ikimokyklinio ugdymo pedagogų (Neifachas, 2008). Todėl G. Šeibokienė (2004) į pateiktą klausimą „Kokio ikimokyklinio amžiaus vaikų auklėtojo mums reikia?“ atsako trumpai – kompetentingo. A. Staselienė (1985) nurodo, kad geram pedagoginio proceso organizavimui ikimokyklinėje įstaigoje įtakos turi daug veiksnių – tai darbuotojai, jų dalykinis bei metodinis pasirengimas, materialinė bazė, vaizdinės mokymo priemonės, tinkamai parenkami mokymo metodai, pedagogai ir vaikų nuotaika. Auklėtoja pirmiausia turėtų įgyti tvirtų pedagoginių ir metodinių žinių, būti išsilavinusi, politiškai išprususi, turi mokėti dialektiškai vertinti visuomeninius gyvenimo reiškinius, sąžiningai žiūrėti į savo darbą, būti švelni vaikams. Didelis dėmesys skiriamas auklėtojos savišvietai, kvalifikacijai ir bendram išsilavinimui. Pedagogas – svarbiausias šiandieninės ugdymo institucijos veikėjas. Jis yra žmogus, kurio dėka, vykstant aplinkos pokyčiams, naujovės pasiekia ugdytinį, formuojasi naujos asmenybės. *Ikimokyklinio ugdymo paslaugų kokybė* daugiausiai priklauso nuo kokybiškos pedagogo veiklos. 2011 metų Europos Komisijos komunikate „Ankstysis ugdymas ir priežiūra. Kaip padėti mūsų vaikams kuo geriau pasirengti ateičiai?“ išryškintas ES narių siekis gerinti ikimokyklinio ugdymo paslaugų kokybę keliant pedagogų kvalifikaciją. S. Neifacho (2007) požiūriu, ikimokyklinio ugdymo įstaigoje kokybė yra siejama su saugumo užtikrinimu, sveikatingumo funkcijų planavimu ir organizavimu, pilnaverte vaiko mityba, priežiūra, medicininiu aptarnavimu, nes visa tai tampa vaiko kokybiško fizinio ir dvasinio

vystymosi pagrindu. Ikimokyklinio ugdymo kokybę lemia ir pedagogų bei specialistų išsilavinimo atitikimas reikalavimams.

Remiantis minėtais dokumentais ir mokslininkų teiginiais galima išskirti, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas privalo užtikrinti savo darbo kokybę, didinti vaiko kokybiško ugdymo galimybes, o tai įgyvendinti įmanoma tik nuolatos tobulinant savo kvalifikaciją. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų atestaciją ir praktinės veiklos įvertinimo bei kvalifikacinių kategorijų suteikimo tvarką reglamentuoja Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatai. Šiame dokumente teigiama, kad mokytojo ugdomosios veiklos tikslas – „profesionaliai ir kokybiškai organizuoti ugdomąjį procesą, skatinantį ugdytinio asmenybės raidą ir ugdymo pasiekimų pažangą, užtikrinantį mokinių psichologinį ir fizinį saugumą“ (Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatai, 2008).

Siekiant atitikti šiuolaikinio pedagogo reikalavimus, anot A. Hargreaves (1999) išskyla būtinybę tobulinti profesines ir didaktines kompetencijas, nes žinios sensta, atsiranda naujų, keičiasi ir ugdymo turinys. Jaunystėje įgytas išsilavinimas netenkina viso gyvenimo reikalavimų, nes ugdymo programos, pagrįstos konkrečiomis žiniomis ir nenuginčijamais faktais bei tų žinių įsiminimu, tampa bevertės. Būtina sąlyga profesiniam tobulėjimui ir karjeros siekimui yra mokymasis ir kvalifikacijos tobulinimas. Jei ikimokyklinio ugdymo pedagogams keliamas reikalavimas – ugdyti aktyvius piliečius, gebančius nuolat mokytis, prisitaikyti prie kintančios aplinkos, prisidedančius prie savo šalies ir visos žmonijos gerovės kūrimo, tai ir jų ugdytojams turi būti keliami ne mažesni reikalavimai (Dačiulytė, Dromantienė, Indrašienė, ir kt. 2012).

*Akivaizdu, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogo veikla ir jo atliekamos funkcijos yra labai plačios ir daugialypės, reikalaujančios nuolatinės kaitos ir kompetencijų tobulinimo. Šiandieniniam ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogui, kaip kompetentingam savo srities specialistui, keliami itin aukšti reikalavimai ir nurodoma daugybė sričių, kuriose būtina tobulinti savo kompetenciją. Kaip specialistas jis privalo nuolat tobulinti šias savo veiklos sritis: ugdomosios veiklos tikslingumo, veiksmingumo ir rezultatyvumo; bendravimo, bendradarbiavimo ir dalyvavimo institucijos bendruomenės veikloje; asmeninio profesinio tobulėjimo. Apžvelgiant šį skyrių, galima teigti, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas turi būti ne tik vaiko pagalbininkas, patarėjas, partneris, bet ir puikus savo profesijos žinovas. Pedagogas privalo gebėti pažinti vaiką ir jo raidos ypatumus, tobulėti ir keistis kūrybiškai reaguodamas į šiuolaikinio pasaulio pokyčius, nuolat tobulindamas ir plėtodamas pedagogines kompetencijas, mokydamasis ir suvokdamas mokymosi svarbą, siekdamas savo veiklos ir ugdymo kokybės.*



## 1.2. Pedagogų mokymasis, kaip kvalifikacijos kėlimo ir nuolatinio tobulėjimo pagrindas

*Mokymasis* suprantamas kaip interaktyvus, dinamiškas, permanentinis ieškojimo procesas, kuriame tyrinėjant ir sąveikaujant su aplinka gimsta naujas supratimas apie save patį ir supantį pasaulį (Stanišauskienė, 2004). K. Pukelis (2009) teigia, kad *mokymasis*, tai besimokančiojo veikla plėtojant savo pažinimą, kai šis pažinimo plėtojimas grindžiamas tam tikrų mokslinių tyrimų išvadoje sukurtų žinių įsisavinimu ir jų panaudojimu. M. Fullan (1998) teigimu, *mokymasis* yra kasdienio gyvenimo ir nuolatinės patirties esmė, kuri transformuojasi į žinias, įgūdžius, vertybes ir įsitikinimus, jų dėka atrandame naują, kokybiškesnę žinojimą – tobulėjimo pagrindą.

„Pastarųjų metų edukologinėje psichologijoje mokymasis pripažįstamas lemiamu veiksmu žmogui tobulėti, pabrėžiama konstruktyvinė mokymosi prigimtis – besimokančiojo žmogaus aktyvumas ir savarankiškas žinojimo formavimas“ (Lukošiūnienė, Barkauskaitė, 2013, p. 41) Autorės teigia, kad šiuolaikiniame kontekste mokymasis tampa neatsiejama, prioritetine švietimo dalimi.

S. Toohey (1999) nuomone, *mokymasis* turi būti vertinamas kaip patirtis, sukaupta per visą gyvenimą, susiduriant su supratimu ir taikymu bei susitelkiant ties pačiu individu, jo vieta visuomenėje. Iš mokslininkų pateiktų mokymosi sąvokos aiškinimų matyti, kad mokymasis gali būti traktuojamas įvairiai: ir kaip naujų žinių įgijimas, ir kaip pokyčiai savo mąstyme bei elgesyje. Pedagogų mokymasis yra kvalifikacijos kėlimo pagrindas ir neatsiejamas nuo nuolatinio tobulėjimo. Mokymosi visą gyvenimą memorandumė (2001) teigiama, kad sparčiai keičiantis ekonomikai ir plėtojantis žinių visuomenei žmogui būtini nauji pagrindiniai įgūdžiai, kuriuos galima įgyti tik aktyviai mokantis. C. Rogersas (1993) mokymosi procesą apibrėžia kaip besimokančiojo vidinį, kontroliuojamą procesą, apimant visus jo santykius su aplinka, išmokstant to, kas svarbu jam kaip asmenybei. R. Laužacko (2000) nuomone suaugusiųjų mokymosi procesas, orientuotas išplėsti įgytas profesines žinias, sugebėjimus, nuostatus, elgsenas, kad žmogus galėtų kompetentingai dirbti įvardijamas kaip kvalifikacijos kėlimas.

D. Beresnevičienės (1995) teigimu gyvenimas pats savaime yra nenutrūkstantis mokymosi procesas, tačiau kiekvienas asmuo ieško specifinių galimybių tikslingai ir nuosekliai mokytis toliau norėdamas neatsilikti nuo visuomenės techninės ir socialinės raidos, prisitaikyti prie pakitusių gyvenimo aplinkybių ar siekdamas visapusiškai išplėtoti savo potencines galimybes. Kaip teigiama „Mokymosi visą gyvenimą memorandumė“ (2001), svarbu suvokti mokymosi visą gyvenimą vertę: „vertingiausia – žmogaus gebėjimas nuolat besikeičiančioje

aplinkoje naudoti žinias veiksmingai ir protingai. Nuolatinis švietimas ir mokymasis yra geriausias būdas priimti permainų iššūkius”

M. Barkauskaitė (2001) išskiria Lietuvos švietimą reglamentuojančių dokumentų ir Europos komisijos Baltosios knygos teiginius, kuriuose sakoma, kad rytojaus visuomenė bus investuojanti į žinias visuomenė, šių dienų žmogus turi gebėti ne tik mokytis, bet ir pats aktyviai ieškoti žinių. Ateities planų įgyvendinimas neįmanomas be sistemingo, savarankiško, kūrybiško mokymosi, tampančio aktyviu procesu, prigimtinio poreikiu. Svarbiausią vaidmenį atlieka tie pedagogai, kurie jau susiformavo nuolatinio mokymosi nuostatas. Šios pedagogų savybės yra ne tik kvalifikacijos, kokybės, autoriteto kūrimo, bet ir išsaugojimo pagrindinė sąlyga.

M. Barkauskaitė (2001), nagrinėjusi pedagogų kvalifikacijos kėlimą pateikė išvadą, kad nuolatinis pedagogų mokymasis yra kvalifikacijos kėlimo pagrindas. Pedagogas, mokydamasis kelia savo kvalifikaciją, o kvalifikacijos kėlimas įtakoja ugdymo kokybės sėkmę. Mokslininkai (M. Barkauskaitė, 2002; D. Beresnevičienė, 2001; L. Jovaiša; R. Laužackas; R. Želvys) akcentuoja, kad mokytojo kvalifikacija labiausiai lemia ugdymo sėkmę, todėl mokytojas ją privalo nuolat tobulinti. M. Fullan (1998) teigimu mokytojai turi nuolat tobulinti savo kvalifikaciją, kad išmoktų pažaboti pokyčių jėgas, kuo geriausiai panaudoti jų privalumus ir sumenkinti trūkumus, nes pasaulio ateitis priklauso mokymuisi. Vadinasi, ikimokyklinio ugdymo pedagogų veikloje itin svarbus nenutrūkstamas mokymasis, kaip kvalifikacijos tobulinimo procesas.

Mokslinėje literatūroje *kvalifikacijos* sąvoka traktuojama kaip asmens gebėjimai ir žinios, kurias jis sugeba tam tikroje veikloje panaudoti tam tikru lygiu (Fullan, 1998). Kad kvalifikacija yra žmogaus žinios, mokėjimai, gebėjimai, dažniausiai įgyjami mokantis, teigia ir E. Jurašaitė-Harbison (2005). R. Laužackas (2005) aiškina, kad *kvalifikaciją* galima vadinti tam tikrų žinių, gebėjimų ir patyrimo visuma, kurią įgijęs žmogus gali kokybiškai dirbti atitinkamos rūšies ir sudėtingumo darbą. Kvalifikacijos samprata nusako „žmogaus tinkamumą, pasirengimą tam tikram darbui“ („Tarptautinių žodžių žodynas“, 2005).

Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme (2011) nurodoma, kad *kvalifikacija* – Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens turimų kompetencijų arba profesinės patirties ir turimų kompetencijų, reikalingų tam tikrai veiklai, visuma. Pedagogų rengimo koncepcijoje (2004) *pedagogo kvalifikacija* įvardijama kaip Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos teisės aktų nustatyta tvarka pripažinta žinių ir gebėjimų, reikalingų ugdomajam darbui dirbti, visuma.

Profesinės kvalifikacijos tobulinimas yra nuolatinis, visą gyvenimą trunkantis procesas, nes pats ugdymo turinys ir jam keliami reikalavimai yra kintantys dėl įvairių vidinių ir išorinių priežasčių, nuolat besikeičiančio konteksto, gyvenimo realijų. Mokytojų kvalifikacijos

tobulinimo kaip nuolatinio, visą gyvenimą trunkančio mokymosi samprata yra sąlygiškai nauja, atsiradusi užsienio mokslininkų darbuose apie 1995–2000 metus. Ji remiasi keliomis kertinėmis nuostatomis :

- 1) mokytojai yra aktyvūs besimokantieji;
- 2) mokytojai mokosi nuolat;
- 3) mokymais vyksta konkrečioje aplinkoje;
- 4) profesinis tobulinimasis yra neatsiejama švietimo kaitos dalis;
- 5) mokytojai yra reflektuojantys praktikai;
- 6) profesinis tobulinimas vyksta bendradarbiaujant ;
- 7) profesinis tobulinimas kinta priklausomai nuo aplinkos, konteksto (Dačiulytė, Dromantienė, Indrašienė , ir kt. 2012).

Lietuvos mokslininkai, pritardami kvalifikacijos tobulinimo kaip nuolatinio mokymosi nuostatoms teigia, kad „nauja mokymosi paradigma kelia naujus reikalavimus mokytojui: gebėjimą dirbti įvairiose mokymosi aplinkose, naujų idėjų skleidimą, žinių ir laimėjimų vertinimą, informacinio raštingumo poreikį, naujų mokymo metodų ieškojimą“ (Laužackas, 2008, p. 29). Todėl mokytojų nuolatinis mokymasis, kaip kvalifikacijos tobulinimo procesas tampa suprantama būtinybe.

Kuo daugiau auklėtojas turi žinių, kuo aukštesnė jo kvalifikacija, tuo daugiau jis pajėgus ką nors veikti, tuo įdomesnė tampa jo veikla. Kaip pabrėžia A. Sakalas (1996), darbuotojas, turintis žinių daugeliui gyvenimo atvejų, yra laisvesnis, jis visada gali rinktis, jam lengviau gyventi, jo darbas geriau vertinamas. Pasak D. Malinauskienės (2010) ekonominė ir kultūrinė visuomenės kaita turi lemiamą įtaką pedagogo vaidmeniui. Todėl pedagogas turi būti pasirengęs dirbti žinių ir kūrybinėje visuomenėje, gebantis keistis ir tobulėti. Pasak E. Stokes Szanton ir J. V. Empson (2001 p. 198), „ugdydamos vaikų troškimą mokytis visą gyvenimą, auklėtojos privalo daryti tą patį, nes geras teorinis pasirengimas padeda auklėtojoms perprasti vaikų ir šeimos reikmes, o tai suteikia intelektualinį pamatą protingiems sprendimams ir išvadoms“.

M. Fullan (1998) nurodo, kad mokytojų nuolatinio mokymosi forma yra kvalifikacijos kėlimas. Ji paremta nuolatinio mokytojų savarankiškumo, vidinio poreikio mokytis, smalsumo, atsakomybės ugdytiniams, sau ir visuomenei nuostatomis. Pedagogų gebėjimas nuolat tobulinti, kurti ir atkurti produktyvius mokymosi santykius sudaro sąlygas atsirasti naujai mokymosi patirčiai. Todėl mokymasis yra kasdieninio gyvenimo ir nuolatinės patirties esmė, kuri transformuojasi į žinias, įgūdžius, vertybes ir įsitikinimus, jų dėka atrandame naują, kokybiškesnę žinojimą – tobulėjimo pagrindą. Tobulindamas kvalifikaciją, pasak V. Grincevičienės (2001) pedagogas formuoja pozityvų savivaizdį, geriau supranta savo

vaidmenį prasmingo mokymosi situacijoje ir siekia koreguoti savo elgesį socialinėje erdvėje. Tad daugelis pedagogų nuolat mokosi (tobulina kvalifikaciją), nes siekia:

- 1) tobulinti savo asmenybes;
- 2) įgyti daugiau bendrajam išsilavinimui būdingų žinių;
- 3) ugdyti bendravimo įgūdžius;
- 4) tobulėti kaip specialistai.

Kvalifikacijos kėlimas mokytojui tampa reikšmingas tuomet, kai institucija ir jis pats tai pastebi, įvertina ir susieja su ugdymo proceso progresu. Ugdymo institucijos politika kvalifikacijos kėlimo klausimais aiški tuomet, kai tenkinami pedagogo poreikiai, nuolat tiriami ir aptariami pedagoginiai, profesiniai, dalykiniai, socialiniai jo interesai skatinamas kvalifikacijos kėlimas (Barkauskaitė 2001).

*Dažnai kintantys reikalavimai darbuotojų kvalifikacijai, įpareigoja juos nuolatos mokytis, kelti kvalifikaciją ir įgyti naujų kompetencijų. Mokymasis suvokiamas kaip naujų žinių įgijimas, turimų tobulinimas, atsakymų į kylančius klausimus ieškojimas, bei pokyčių savo mąstyme ir elgesyje formavimas. Mokslininkų tyrimai rodo, kad mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas yra naudingas ir individui, ir organizacijai, kurioje jis dirba. Mokymasis nesuvokiamas be specialisto kvalifikacijos kėlimo, jo žinių bei įgūdžių tobulinimo.*

### **1.3. Pedagogo mokymasis – ikimokyklinio ugdymo įstaigos, kaip besimokančios organizacijos, vertybė**

Lietuvoje ypač domimasi besimokančia organizacija kaip šių dienų fenomenu. Anot N. Kudokienės (2005), terminas „besimokanti organizacija“ yra naujadaras mokslinėje literatūroje ir realioje organizacijų praktikoje. Mokslininkai gilinasi į besimokančios organizacijos sampratą, tačiau nėra visuotinai priimtos šio termino reikšmės. Kiekvienas autorius minėtą sąvoką apibrėžia savaip, tačiau daugelis sutaria, kad *besimokanti organizacija* – tai organizacija, kuri mokosi ir kuri skatina mokytis savo žmones. Pažymima, kad tokiose organizacijose įprasta palankiai sutikti pokyčius, jos daugiau eksperimentuoja ir skatina bandyti, mėginti (Aušbikavičienė, Gumuliauskienė, 2010).

P. Dalin, H. G. Rolff ir B. Kleekamp (1999) teigia, jog besimokanti švietimo įstaiga yra ta, kuri vertina ugdytinių, tėvų ir pedagogų poreikius. Besimokanti organizacija suteikia visiems savo nariams sąlygas mokytis ir asmeniškai tobulėti, ir tokiu būdu keičiasi pati (Beck, 1992).

B. Simonaitienė (2003 p.40) nurodo, kad „besimokanti organizacija nuolat apmąsto įgytą patirtį ir veiklos perspektyvas. Mokymasis organizacijoje reiškia šio proceso metu gautų

duomenų vertimą į žinias, reikšmingas organizacijos esminiams tikslams pasiekti bei prieinamas visiems organizacijos nariams. Strategijos, vizijos, tikslų ir uždavinių formavimas (dalyvaujant visiems organizacijos nariams) organizuojamas kaip mokymosi procesas padalinių, grupių ir individų bendradarbiavimas ir mokymasis“.

Autorė išskiria šiuos besimokančios organizacijos esminius bruožus:

- lankstumas ir atvirumas,
- informacijos rinkimas vertinimas ir sklaida,
- teigiamo klimato kūrimas, palaikymas ir galimybė tobulėti kiekvienam

organizacijos nariui.

Besimokanti organizacija vertina:

- mokymąsi,
- tarpusavio priklausomybę ir komandinį darbą,
- pavienio žmogaus idėjas ir iniciatyvas,
- vienu paramą kitiems (Simonaitienė, 2003).

R. Aušbikavičienė, A. Gumuliauskienė (2010), išnagrinėjusios besimokančios organizacijos sąvoką, daro išvadą, kad mokymasis yra esminė besimokančios organizacijos vertybė, yra efektyvumas bei kultūra. N. Kudokienė, A. Juodaitytės (2005, p. 35) taipogi išskiria kultūros svarbą teigdamos, kad „besimokančioje organizacijoje yra visiškai kitokia mokymosi kultūra, kurioje iniciatyva, kūrybingumas, ugdymas bei kaita yra viduje vyraujančios normos.“

Atsiranda ir kitokių besimokančios organizacijos sampratų, kuriose didesnis dėmesys kreipiamas į besimokančios organizacijos veiklos pobūdį. Kaip nurodo P. Senge (1990) besimokanti organizacija nuolat ugdo gebėjimus siekti rezultatų. Tai vyksta naujovių diegimo, konstruktyvaus mąstymo, žmonių gebėjimo dirbti kartu pagrindu. A. Targamadžė (1998) pabrėžia besimokančioje organizacijoje vyraujančią kaitos procesą, mokėjimą kurti, įgyti ir perduoti žinias. Kad organizacijoje vyktų minėti procesai būtinos organizacijos paskatos mokymuisi, tobulėjimui ir kaitai. N. Kudokienė, A. Juodaitytės (2005) pabrėžia, kad besimokanti organizacija skatina žmones mokytis, kiekvienas organizacijos narys mokymąsi ir saviugdą suvokia kaip teisę ir pareigą. Autorių mintys sutampa ir su M. Pedler, T. Boyell ir J. Burgoyne (1991) išsakytu nuomone, kad besimokanti organizacija turi skatinti savo narių mokymąsi ir tuo pačiu metu augti ir tobulėti pati.

Kokiu aspektu bepažvelgtumėm į besimokančios organizacijos sąvokos aiškinimą, tampa akivaizdu, kad mokymasis yra svarbiausia vertybė, nuo kurios priklauso organizacijos elgsena, efektyvumas, kultūra (Flood, 1993). *Mokymasis akcentuojamas kaip svarbiausias besimokančios organizacijos veiksnys.*

Tačiau P. Jucevičienė (2007 p.47) pažymi, jog „pačios organizacijos nesimoko, mokosi jų individualūs nariai, kurie veikia taip, kad organizacijoje vyksta mokymosi procesai“. Dažniausiai individas mokosi ne vienas, o žmonių grupėje, padalinyje ar kitoje struktūroje, taip pat ir visoje organizacijoje.

Galima teigti, kad reaguodami į aplinkos sąlygojamus iššūkius visi organizacijos nariai mokosi tiek individualiai, tiek organizacijos lygmeniu. Tačiau svarbiausia tai, kad organizacija, kurios nariai nepertraukiamai mokosi, tobulina savo įgūdžius bei gebėjimus, gali tapti besimokančia organizacija. Svarbiausią vaidmenį, siekiant tapti besimokančia organizacija, atlieka žmonės. Svarbiausiu veiksmu laikomas visų organizacijos narių nuolatinis tobulėjimas, žinių kaupimas bei dalijimasis jomis (Tubutienė, Morkūnaitė, 2008). Autorės skiria mokymąsi individualiu ir organizaciniu lygmeniu. Kiekvienas mokymasis suteikia skirtingų įgūdžių ar kompetencijų, tačiau pedagogų mokymasis yra neatsiejamas nuo organizacijos siekio tapti besimokančia organizacija. P. Jucevičienė (2007) nurodo, kad *mokymasis individualiu lygmeniu* yra susietas su konkreto individo atskirai atliekamam organizacijai reikalingu darbu. *Mokymasis organizaciniu lygmeniu* yra visos organizacijos sistemos mokymasis, įgalinantis organizaciją ir jos narius absorbuoti naujas žinias, prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos, priimti sprendimus.

Pasak N. Kuduokienės, A. Juodaitytės (2005), besimokanti organizacija kryptingai auga, gerai suvokia tikrovę ir padėtį, ji efektyviai, produktyviai ir lanksčiai planuoja, joje vyrauja nuolatinė plėtra, tobulėjimas ir mokymasis. V. Tubutienė, S. Morkūnaitė (2008) teigia, kad konkurencinį pranašumą įgyja tos organizacijos, kurios geba greičiau mokytis nei konkurentai ir efektyviau panaudoti savo turimus intelektinius išteklius. P. Senge (1990) nurodo, kad mokymasis gerina gebėjimus, keičia organizacijos narių veiksmus, žinojimą, supratimą, nuostatas bei požiūrius. Šie pokyčiai vėl skatina naują mokymosi ciklą ir naujų gebėjimų vystymąsi.

K. Trakšelys (2010) domėjosi ir studijavo mokslinę literatūrą besimokančios organizacijos, suaugusiųjų mokymosi organizacijoje klausimais ir išskyrė tokius besimokančios organizacijos bruožus:

- nuolatinis žinių kūrimas ir siekimas,
- informacijos sklaida, pokyčių skatinimas,
- naujovių svarbos supratimas,
- atsinaujinimo siekis,
- strategijos kūrimas.

A. Hargreaves (1999) teigia, kad mokytojai besimokančioje organizacijoje:

- artimai bendradarbiauja;
- drauge planuoja;

- priima sprendimus;
- mokytojai yra daugiau nei vieno padalinio nariai;
- mažiau vadovaujamų darbuotojų.

K. Trakšelys (2010, p. 99) teigia, kad nemažiau svarbūs yra ir kiti bruožai: „darbuotojų įtraukimas į organizacijos politikos formavimą, bendros vizijos ir misijos kūrimas ir įgyvendinimas, mokymosi aplinkos kūrimas, galimybių tobulėti sudarymas, investicijos į darbuotojų lavinimą ir ugdymą, sisteminis mąstymas, asmeninis meistriškumas, komandų mokymas“.

B. Simonaitienė (2003) besimokančią organizaciją apibrėžia, kaip organizaciją, kurioje žmonės nuolat plečia savo kompetencijas, kad pasiektų trokštamų rezultatų, kurioje ugdomi nauji ir atviri mąstymo modeliai bei laisvai plėtojami kolektyviniai siekiai. Besimokanti organizacija yra lanksti ir atvira. K. Trakšesys (2010) pabrėžia, kad besimokanti organizacija yra pranašesnė už kitas. Joje vyrauja palankus mikroklimatas, kuris leidžia darbuotojams jaustis gerai, dalyvauti organizacijos valdyme. Darbuotojai tokioje organizacijoje gali savarankiškai priimti sprendimus, turi daugiau atsakomybės. Besimokančioje organizacijoje efektyvesnis darbuotojų ir darbdavių komunikavimas, efektyviau priimami sprendimai, skatinamas mokymasis ir palaikomi besimokantieji.

R. Aušbikavičienė, A. Gumuliauskienė (2010) atlikusios tyrimą ir ieškojusios ikimokyklinės įstaigos, kaip besimokančios organizacijos požymių išskyrė, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigoje labiausiai ryškūs šie besimokančios organizacijos požymiai: bendruomenės narių dalyvavimas įstaigos strategijos kūrimo ir formavimo procese; bendradarbiavimas; darbuotojų iniciatyvos, novacijų, pokyčių skatinimas; organizacinis ir tarporganizacinis mokymasis; atvirumas aplinkos pokyčiams ir reikalavimams, tobulinimosi galimybės. Kaip silpniau išreikštu besimokančios organizacijos požymius įvardija: skatinimo procesas; finansinių resursų stoka nuolatiniam darbuotojų mokymuisi, nepakankami mokymuisi būtini technologiniai ištekliai. Autorės pateikia išvadą, kad ikimokyklinė įstaiga, kaip besimokanti organizacija stokoja nuolatinės plėtotės, kuriant mokymąsi skatinantį klimatą, naujas mokymosi strategijas ir formas.

Šiandien organizacijos skiria didelį dėmesį darbuotojams ugdyti, nes tik dėl jų kompetencijų organizacijos sėkmingai pasiekia norimų tikslų ir rezultatų (Petrikienė, 2007). Ikimokyklinio bei priešmokyklinio ugdymo pokyčiai kelia vis didesnius reikalavimus ugdymo įstaigų pedagogų kompetencijoms, didina jų atsakomybę už vaikų ugdymosi turinio kokybę (Monkevičienė, 2008). Nuolatinė kaita, reformos kelia naujus reikalavimus žmogui ir organizacijai, tad ir ikimokyklinio ugdymo institucija, norėdama išlikti paklausī, privalo tobulėti, tapti kokybiškai nauja organizacija, gebanti formuluoti veiklos tikslus, kurti viziją bei

parengti jos realizavimo strategiją. Mokymasis turi vykti nuolat, tai yra kiekvieno – tiek individo, tiek organizacijos siekis ir egzistavimo būdas (Aušbikavičienė, Gumuliauskienė, 2010).

M.Fullan (1998 p. 98) tvirtina, kad kiekvienas tobulėti siekiančioje organizacijoje dirbantis žmogus turi dalyvauti pokyčiuose ir turėti moralinį tikslą. „Kiekvienas mokytojas privalo jausti atsakomybę ir kurti organizaciją, sugebančią ugdyti individo ir kolektyvo nuolatinį domėjimąsi ir atsinaujinimą. Organizacijos mokosi per besimokančius individus. Individualus mokymasis negarantuoja organizacijos mokymosi.“

*Apibendrinant lietuvių ir užsienio autorių mintis galima teigti, kad pedagogas yra pagrindinis veiksnys ikimokyklinio ugdymo organizacijoje, siekiančioje tapti besimokančia organizacija, o mokymasis yra didžiausia besimokančios organizacijos vertybė. Nuo pedagogų požiūrio į mokymąsi, gebėjimo prisitaikyti šiuolaikinėje visuomenėje ir atvirumo pokyčiams priklauso institucijos, kaip besimokančios organizacijos sėkmė. Pedagogų požiūris į mokymąsi atlieka svarbų vaidmenį tiek asmeniniame, tiek visuomeniniame gyvenime.*

#### **1.4. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi organizacijoje formos**

Pastaruoju metu į mokymąsi žiūrima kaip į veiklą, vykstančią visą darbingą žmogaus gyvenimą, o ne kaip į vienkartinį procesą darbingo gyvenimo pradžioje įgyjant specialybę ar profesiją (Jewell, 2002).

Suaugusiųjų mokymąsi analizuojančioje literatūroje (pagal Folley, 2007) išskiriamos keturios galimos mokymosi formos: formalus, neformalus, savaiminis ir šalutinis.

- **Formalaus mokymosi forma** numato, kad suaugusiųjų mokymasis yra organizuojamas profesionalių švietėjų pagal suaugusiems sudarytas mokymosi programas, numatančias konkrečius mokymosi rezultatus, kurie dažnai atitinka kvalifikacijos pripažinimo reikalavimus. Formalaus mokymosi atveju nurodoma, kokioje formalioje švietimo institucijoje jis vykdomas (Folley, 2007).

- **Neformalaus suaugusiųjų mokymosi forma**, pagal G. Folley (2007), naudojama tada, kai suaugusiems kyla vienkartinis arba atsitiktinis mokymosi poreikis. Todėl ši forma dažniausia naudojama mokantis įvaldyti naujas technologijas ar susipažįstant su socialinėje aplinkoje atsirandančiomis naujovėmis. M. Terasėvičienė, V. Zuzevičiūtė (2008) papildė šią sampratą, nurodydamos mokymosi vietą bei akcentuodamos, kad neformalusis mokymasis vyksta ne pagrindinėse švietimo ir mokymosi sistemose. Jis gali vykti darbo vietose, jį gali organizuoti asmenys ar organizacijos, kurios kuria papildomas suaugusiųjų mokymosi galimybes.



- **Savaiminio mokymosi forma**, pagal G. Folley (2007), siejama su suaugusiųjų polinkiu pasimokyti iš savo ar kitų patirties, kuri gali būti įgyvendinama mokantis individualiai arba grupėse. Grupėse šia forma mokomasi dalijantis patirtimi darbo vietoje ar kasdieninėje veikloje. Savaiminio mokymosi forma pagal M. Teresevičienę, V. Zuzevičiūtę (2008) aiškinama kaip natūralus, nuolat vykstantis suaugusiųjų mokymasis, kurio šaltiniu gali būti kasdieninis žmogaus gyvenimas ir vykti iš anksto neplanuojant, neorganizuojant. Tokio mokymosi pagrindu yra asmeniniai, socialiniai, ekonominiai ar šeimos poreikiai. Tokia suaugusiųjų veikla gali būti neatpažįstama kaip mokymasis.

- **Šalutinė mokymosi forma**, pagal G. Folley (2007), yra mokymasis, kuris vyksta atliekant konkrečią veiklą ar bendraujant su kitais žmonėmis socialinėse, kultūrinėse ar politinėse situacijose. Tokios formos mokymasis yra tarytum konkrečios veiklos palydovas, todėl pačios veiklos eigoje jis gali būti suvokiamas arba nesuvokiamas kaip mokymasis. Jis gali vykti nuolat, jei suaugusieji gyvendami ir dirbdami nuolat siekia tobulėti. Tokia mokymosi forma pagal M. Teresevičienę, V. Zuzevičiūtę (2008) įvardijama kaip aplinkybė, jai priskirti būtų galima žiniasklaidos įtaką.

Mokymosi visą gyvenimą memorandume (2001) apibrėžiamos trys pagrindinės tikslingo mokymosi kategorijos:

1. *Formalusis mokymasis* – jis vyksta švietimo ir mokslo įstaigose, o besimokantieji gauna pripažintus diplomus ir kvalifikacijas.

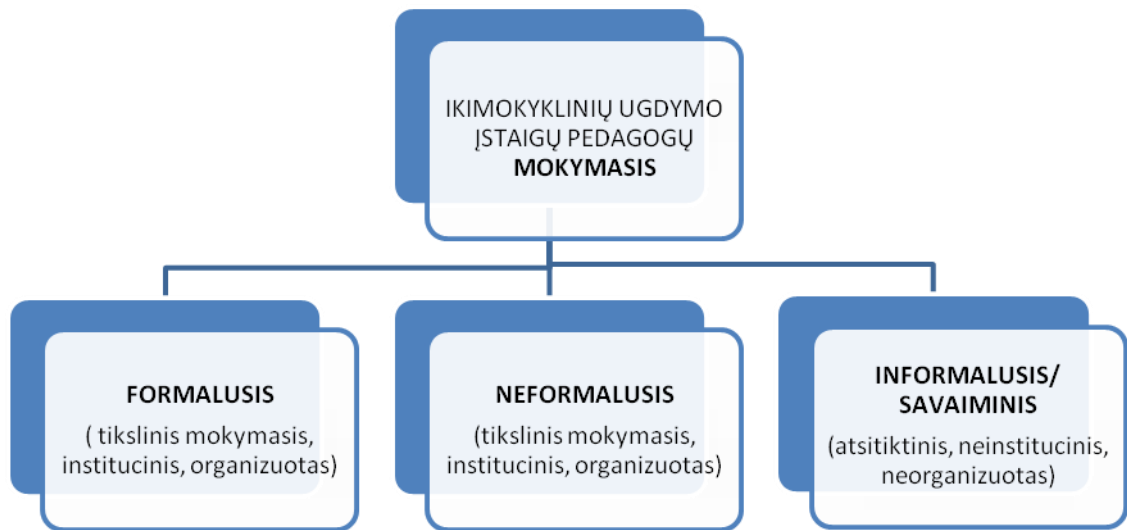
2. *Neformalus mokymasis* – vykstantis šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų. Jis gali būti teikiamas darbo vietoje. Besimokantieji paprastai negauna formalizuotų sertifikatų.

3. *Informalusis mokymasis* – tai natūralus, kiekvieną dieną vykstantis mokymasis. Skirtingai nuo formaliojo ir neformaliojo informalusis mokymasis nebūtinai tikslinis, todėl jo gali nepripažinti net patys besimokantieji

M. Teresevičienė (2005) teigia, kad *formalaus* mokymosi veikla yra tikslinga, apgalvota, organizuota, turi fiksuotą trukmę ir tvarkaraštį, hierarchinę vertinimo sistemą, numatytus priėmimo ir registracijos reikalavimus. Formaliai mokantis iš anksto numatomas turinys, metodai ir mokymosi priemonės. Besimokantieji asmenys gauna pripažintus diplomus. Formaliojo kvalifikacijos tobulinimo formos yra šios: dėstomojo dalyko ir jo metodikos, pedagogikos, psichologijos, humanitarinių ir socialinių disciplinų kursai, tikslinės stažuotės ir kt.

E. Jurašaitė – Harbison (2005) teigia, kad *formalusis* mokymasis šiek tiek riboja laisvo pasirinkimo galimybes, nes pedagogas yra išpaustas į rėmus ir turi priimti informaciją tokią, kokia yra pateikiama.

Išnagrinėjus mokslininkų pateikiamas sąvokas galima sudaryti ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi galimybių schemą (žr. 1 pav.):



1pav. **Ikimokyklinio ugdymo institucijų pedagogų mokymasis** (sudaryta magistro darbo autorės)

Analizuojant mokslinę literatūrą, J. Smilgienė (2012) daro išvadą, kad šiuo metu ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų formaliu ar neformaliu būdu įgytos žinios vienokiais ar kitokiais būdais pripažįstamos ir įteisinamos. Tačiau to negalima pasakyti apie informalią mokymąsi. J. Smilgienės (2012, p. 27) atliktas tyrimas rodo, kad „dauguma ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų išnaudoja visas Lietuvoje siūlomas galimybes tobulinti savo kvalifikaciją ir kompetencijas derindami tris būdus: formalią mokymąsi dažnai papildo neformaliu ir informaliu būdais“. M. Barkauskatės (2001) atlikti tyrimai rodo, kad pedagogai kvalifikaciją dažniausiai kelia mokykloje ir individualiai.

Žinių ir įgūdžių sąvokų, kurias įgyjame vaikystėje ir jaunystėje, mokykloje, kolegijoje ar universitete ilgai neužtenka, todėl svarbu integruoti mokymąsi į suaugusiųjų gyvenimą. Formalus mokymasis daugiau dominuoja jauno žmogaus gyvenime t. y. baigus mokyklą ir siekiant įgyti profesiją (Smilgienė, 2012). Mokymosi visą gyvenimą strategijoje (2004) nurodoma, kad formaliu būdu besimokantieji gauna pripažintus diplomus ir kvalifikacijas. Dirbantys IUP turi formaliu būdu įgytą išsilavinimą ir kvalifikaciją, todėl pasak A. Fokienės (2007) neformalus ir savaiminis švietimas padeda plėtoti formaliu būdu įgytas žinias, tobulinti turimą kvalifikaciją, ugdyti kūrybines galias, įgyti ar atnaujinti profesinei veiklai reikalingas teorines žinias. Tampa akivaizdu, kad formalią mokymąsi dažnai papildo neformalus ir informalus mokymasis.

*Aptarus pagrindines suaugusiųjų mokymosi formas, galima teigti, kad formaliai įgytas žinias ikimokyklinio ugdymo pedagogai turi galimybę tobulinti neformaliu ir savaiminiu būdu.*

### 1.4.1 Neformalus mokymasis

*Neformalus* mokymasis „vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų ir orientuotas į individualių, dažniausiai darbo vietoje išskylančių ugdymosi poreikių tenkinimą“ (Smilgienė 2012, p. 19). „Neformalus suaugusiųjų mokymasis Lietuvoje tampa vis labiau paplitusia švietimo forma, padedančia asmeniui įgyti profesinei veiklai reikalingų teorinių žinių, tobulinti turimą kvalifikaciją, gebėjimus. Didėjantis žinių poreikis vis svarbesnis ir individams ir organizacijoms, siekiančioms išlikti konkurencinėje, nuolat kintančioje aplinkoje“ (Alifanovienė, Šapalytė ir kt. 2008, p 11).

A. Fokienė (2007) teigia, kad *neformalusis* mokymasis, orientuotas į individualių, dažniausiai profesinėje veikloje išskylančių, ugdymosi poreikių tenkinimą, yra neišvengiamas modernios visuomenės elementas. Pedagogai mokosi kasdien neformaliai: besidalindami savo ugdytinių pasiekimais, sėkmėmis ir nesėkmėmis, besiruošdami ugdymo procesui, tarpusavyje diskutuodami, aptardami pavykusias ir nepavykusias veiklas, stebėdami vienas kitų užsiėmimus. Formalus mokymasis orientuotas į specifinių profesinių kompetencijų ugdymą, o neformalus prasideda pačiam pedagogui ėmus ieškoti būdų, kaip išspręsti iškilusias profesines dilemas, ieškant atsakymų į konkrečius klausimus, norint ką nors pakeisti savo pedagoginiame darbe.

D. Alifanovienė, O. Šapalytė ir kt. (2008) atlikę tyrimą nustatė, kad *neformalus* suaugusiųjų mokymasis tampa vis labiau paplitusia švietimo forma, padedančia suaugusiems vis labiau prisitaikyti prie sparčios žinių kaitos, kintančios darbo rinkos sąlygų įgyti profesinei veiklai reikalingų teorinių žinių, tobulinti kvalifikaciją, save kaip asmenybę. Suaugusieji dalyvaudami neformaliajame ugdyme, įgyja bei atnaujina jau turimas profesines žinias, vykdo kintančius kvalifikacijos kėlimo reikalavimus, tobulina save kaip asmenybę, atitrūksta nuo kasdienybės, patenkina bendravimo, kvalifikuotų lektorių klausymo aktualiomis temomis poreikius, įdomiai praleidžia laisvalaikį. Išryškėja, kad suaugusiųjų neformalus mokymasis suvokiamas kaip profesinių žinių papildymas ir atnaujinimas.

*Neformalų mokymąsi organizacijoje* galima prilyginti mokymuisi visą gyvenimą, nes tai skatina žmones gilinti ir plėsti žinias, neatsilikant nuo naujovių, susijusių su informacinėmis technologijomis bei moderniais pokyčiais, kurie daro įtaką darbui, jo gerinimui ir konkurencijos plėtrai. Neformalaus mokymosi įgyvendinimo ypatumai labai aktualūs organizacijai bei joje dirbantiems žmonėms (Trakšėlytė 2012). G. Folley (2007) rašė, kad *neformalus darbuotojų švietimas – tai viena iš mokymo darbo vietoje formų*. Nors, pasak I. Žemaitaitytės (2007) neformalaus mokymosi tikslas nėra vien mokslinių žinių suteikimas, bet daugiau įgūdžių ir asmenybės tobulinimas. Aktualu ne mokymosi, o pasirinkimo ir dalyvavimo motyvacija.

Pedagogai dalyvauja mokymosi procese, kurį patys pasirenka, kuris yra jiems naudingas ir įdomus, tenkinantis jų poreikius.

*Neformaliojo švietimo formoms būdingos savybės:* kooperacija ir bendradarbiavimas, veiklos laisvė ir teisė iškelti savą tikslą, galimybė vykdyti tęstinumą ir planavimą, siekimas keistis, aktyvi veikla. Mokytiis neformaliu būdu galima įvairiuose kursuose, seminaruose, konferencijose, darbo vietoje, savanoriškame sektoriuje, šeimoje ir kt. Neformalųjų mokymą gali teikti įvairios organizacijos, grupės ar tarnybos, papildančios formalias sistemas. Lyginant bendras formaliojo ir neformaliojo mokymosi savybes bendra yra tai, kad abu yra apgalvoti, organizuoti, turi institucinę struktūrą, tačiau neformalusis švietimas užima kur kas didesnę lavinimosi dalį nei formalusis. Mokantis neformaliu būdu tobulėjama, įgyjama naujų patirčių, kurias galima pritaikyti profesinėje veikloje, kasdieniniame gyvenime. Neformaliam mokymuisi būdingas mokymasis per patirtį.

*Apibendrinant pateiktą informaciją matome, kad neformaliojo mokymosi būdu įgytos žinios sulaukia vis daugiau pripažinimo. Pedagogams neformaliojo mokymosi būdas yra patrauklus ir vis labiau plintantis, apimantis praktinių įgūdžių lavinimą, asmenybės tobulėjimą, naujų patirčių įgijimą.*

#### **1.4.2. Informalus (savaiminis) mokymasis**

*Informalus mokymasis dėl vieningų terminų nenusistovėjimo kai kuriuose dokumentuose vadinamas savaiminiu (Švietimo gairės: Lietuvos švietimo plėtotės strateginės nuostatos 2003–2012 metai, 2002). Informalus mokymasis dažnai pristatomas kaip atskiras mokymosi tipas šalia formaliojo ir neformaliojo mokymosi, tačiau taip pat šis mokymasis gali būti tiek formaliojo, tiek neformaliojo mokymosi dalimi. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (2011) savaiminį mokymąsi apibrėžia kaip „nuolatinį savarankišką mokymąsi, kuris remiasi asmens iš įvairių šaltinių gaunamomis žiniomis ir jo praktine patirtimi“.* V. Zuzevičiūtė, M. Teresevičienė (2008) sako, kad savaiminis mokymasis nebūtinai yra iš anksto apgalvotas, mažiau organizuotas, skatinamas gyvenimo, aplinkybių.

A. Fokienė (2007) teigia, jog analizuojant pedagogų mokymąsi darbo vietoje paaiškėjo, kad dauguma mokytojų mokosi savaiminiu būdu. A. Juodaitytė, N. Kvedaraitė (2010) teigia, kad mokytojai norėdami nuolatos tobulėti, plėsti akiratį, domisi šviečiamojo ar informacinio pobūdžio televizijos, radijo laidomis, spauda ir žurnalais, mielai dalyvauja šeimos gyvenime, palaiko santykius ir bendrauja su draugais, dalyvauja meno ir kultūros renginiuose, poilsinėse ar pažintinėse kelionėse. Tačiau tokios veiklos dažniausiai nėra pedagogų suvokiamos kaip

mokymosi veikla. Mokytojas geba pasisemti patirties ir žinių dalyvaudamas institucijos gyvenime. Mokymosi veiklą mokykloje įprasmina tai, kad pedagogai stebi kolegų darbą, geba mokytis iš jų sukauptos patirties ir įgytas žinias pritaikyti praktikoje. Savaiminiu būdu besimokantieji yra motyvuoti įvairių vidinių ir išorinių mokymosi stimulų, pasižymi nuolatinio tobulėjimo ir mokymosi motyvacija, todėl nuolatinis mokymasis yra vienas svarbiausių jų veiklos ir gyvenimo tikslų. V. Rajeckas (2001 psl. 74 ) pažymi, jog „visa žmogų supanti aplinka – šeima, religinės institucijos, masinės informavimo priemonės, visuomeninės organizacijos ir pan., funkcionuojančios šalia švietimo sistemos“.

Savaiminiam mokymuisi priskiriamas ir atsitiktinis, ir patirtinis mokymasis. Atsitiktinis, kaip ir patirtinis mokymasis, yra tampriai susijęs su veiklos tyrimais, kuriuose vyksta tam tikros veiklos tyrinėjimas planuojant, veikiant, stebint, apmąstant, analizuojant (Arends, 1998). J. Smilgienė (2012) informaliųjų mokymąsi apibūdina kaip mokymąsi teikiančią malonumą, įdomų, nevalingą, spontanišką. Jis vyksta neformalioje – laisvoje aplinkoje, bet kuriuo laiku, įvairiose gyvenimo situacijose. Informalusis mokymasis susijęs su žmogaus smalsumu, noru suprasti, emocijomis. Neretai informaliu būdu mokytis būna įdomu, linksma, nenuobodu.

Leidinyje „Lietuvos gyventojų nuolatinis mokymasis: statistinio tyrimo rezultatai“ (2005) išvardinami būdai, kuriais dažniausiai mokomasi savaiminiu būdu: mokymasis iš knygų, vadovėlių, specializuotų žurnalų ir kitų spaudinių, informacijos internete studijavimas, mokomųjų televizijos programų žiūrėjimas, vaizdo ir garso juostų ar kompaktinių diskų naudojimas, lankymasis bibliotekose, mokymo centruose ir kitose įstaigose, kuriose galima įgyti žinių. B. Simonaitienė ir V. Targamadžė (2002) patvirtina, kad savaiminis mokymasis yra puikus būdas mokytis vieniems iš kitų. Savaiminis mokymasis darbo vietoje gali pasireikšti kaip masinis naujų žinių naudojimas, kūrimo ir skleidimo procesas. „Savaiminis mokymasis siejamas su individualiom iniciatyvomis, asmenine patirtimi, bendruomenės veiklomis, laisvalaikiu. Tokio mokymosi pagrindas yra asmeninių, profesinių, socialinių, šeimos poreikių tenkinimas“ (R. Laužackas, E. Stasiūnaitienė ir M. Teresevičienė, 2005, 22 p.). Tyrėjai pažymi, jog tokį mokymąsi galima atpažinti pagal tai, jog jis nėra organizuojamas švietimo institucijų.

J. Smilgienė (2012) nurodo, kad *informalusis (savaiminis) mokymasis* – tai natūralus, kiekvieną dieną vykstantis mokymasis. Mokymosi visą gyvenimą memorandumė (2001) nurodoma, kuo skiriasi formalus, neformalus ir savaiminis mokymasis. Čia teigiama, kad savaiminis mokymasis tai nebūtinai planuotas ugdymasis, todėl jo gali nepripažinti net patys individai, papildantys savo žinias ir įgūdžius. R. Laužackas, E. Stasiūnaitė, M. Teresevičienė (2005) teigia, kad savaiminis mokymasis siejamas su individualia veikla, asmenine patirtimi, laisvalaikiu, bendruomenės veikla. Savaiminio mokymosi pagrindas – profesinių, asmeninių,

socialinių, dvasinių poreikių tenkinimas. Jis yra labai svarbus profesinio tobulėjimo komponentas.

*Apibendrinant galima teigti, kad informalusis mokymasis yra sunkiai atpažįstamas ir egzistuoja šalia formaliojo, neformaliojo mokymosi. Dažnai patys pedagogai besimokydami informaliu būdu nesuvokia, kad taip vyksta mokymosi procesas. Organizacijoje pedagogai savaimė mokosi nuolat – bendraujant, dalijantis mintimis, vykdant įvairias užduotis, organizuojant renginius, projektus ir pan. Informalus mokymasis gali vykti netgi tada, kai nėra tiesioginio tikslo mokytis.*

### **1.5. Pedagogų mokymosi organizacijoje būdai ir metodai**

Kaip teigia V. Rajeckas (2001), labai sudėtinga, o gal net ir neįmanoma, nustatyti objektyvų klasifikacijos pagrindą ir juo remiantis suskirstyti mokymo(si) metodus. Pažymėtina, kad mokymosi metodų išskyrimas yra sąlyginis, nes kai kurie autoriai *sinonimiškai vartoja sąvokas metodus – forma – būdas – rūšis*.

B. Leonienė (2001) teigia, kad pastaruoju metu, pasirenkant mokymo metodus, pastebimos šios naujos tendencijos: 1) nuo tradicinio mokymo metodo – paskaitos – pereinama prie grupinių mokymo metodų, kuriuos taikant skatinamas pačių besimokančiųjų aktyvumas ir ugdomi komandinio darbo įgūdžiai; 2) pereinama prie savarankiško mokymosi, kurio reikšmė didėja stiprėjant konkurencijai darbo rinkoje ir atsirandant naujoms mokymosi technologijoms. T. R. Guskey (2004) aprašydami profesinės kvalifikacijos tobulinimąsi išskiria šias kvalifikacijos tobulinimo formas: mokomieji renginiai, stebėjimas/vertinimas, dalyvavimas raidos/tobulinimo procesuose (projektų grupės), studijų grupės, problemų formulavimas ugdomosios veiklos tyrimas, savivaldus mokymasis/individualiai planuojama veikla, veikla vadovaujama patarėjo (mentorius ar trenerio).

Kiekviena mokymosi forma turi savų privalumų ir trūkumų. Pavyzdžiui, mokomieji renginiai yra taupiausia profesinio tobulinimosi forma, ypač tinkama švietimo naujovėms pristatyti, tačiau trūkumas tas, kad mokymai palieka nedaug individualaus pasirinkimo galimybių; jie gali ne iki galo atitikti visų lygmenų pedagogų įgūdžius ir patirtį. Stebėjimo/vertinimo pranašumas tas, kad jis suteikia naudos tiek stebėtojui, tiek tam, kurį stebi. Stebėtojas kaupia profesinę patirtį stebėdamas, teikdamas grįžtamąją informaciją, analizuodamas bendrą patirtį. Tas, kurį stebi, turi naudos iš kito požiūrio, įgyja naujų išvalgų. Tačiau stebėjimas reikalauja daugiau laiko nei kitos formos, geranoriškumo iš stebėtojo ir stebimojo. Dalyvavimas raidos/tobulinimosi procesuose naudingas tuo, kad dalyviai ne tik įgyja specifinių žinių ir įgūdžių, bet ir išplėtoja savo gebėjimus dirbti kolektyviai, drauge priimti sprendimus. Tačiau dažniausiai šiose procesuose dalyvauja tik nedidelė dalis pedagogų. Studijų

grupės darbą padaro vieningu dėmesio centru ir suteikia jam nuoseklumo, įtraukia daugumą pedagogų, tačiau dėl kai kurių pedagogų dominavimo kiti asmenys gali likti nuošalyje. Problemų formulavimas/pedagoginės veiklos tyrimas padeda pedagogams tapti tyrėjais, nuosekliau spręsti problemas, ugdyti gebėjimą priimti nuoseklius sprendimus, tačiau ši veikla reikalauja daug laiko ir didelės dalyvaujančių iniciatyvos. Individualiai planuojama veikla pasižymi lankstumu bei galimybėmis pedagogams pasirinkti jiems tinkančias veiklas pagal individualius poreikius, tačiau dažnai dalyviams nesuteikiamos galimybės keisti informaciją, bendradarbiauti su kitais pedagogais. Veikla, vadovaujama patarėjo siūlo individualizuotą požiūrį į profesinį tobulinimąsi, kuris suteikia naudos abiem asmenims, tačiau nepapildyta kitomis veiklomis gali apriboti kolegiško dalinimosi patirtimi galimybes (Guskey 2004).

2012 metais patvirtintoje Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcijoje formų klasifikacija pateikiama pagal kompetencijų įgijimo būdus. Kvalifikacijos tobulinimo veikla skirstoma į: individualią; kolegialų patirties dalijimąsi; specializuotus renginius, akademinis kompetencijų įgijimo būdus; viešą nedarbinę veiklą (žr. 2 lentelę).

2 lentelė

### Mokymosi formų klasifikacija pagal kompetencijų įgijimo būdus

(Sudaryta magistro darbo autorės remiantis pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcija 2012)

Mokymosi forma	Metodai
<b>Individualus tobulinimasis</b>	įskaitant mokslinę veiklą, dalykinę raišką profesinėmis publikacijomis ir projektais.
<b>Kolegialus dalijimasis patirtimi</b>	metodinių grupių, dalykinių asociacijų veikla, užsiėmimų, įskaitant atvirus užsiėmimus, ir kitos pedagoginės veiklos demonstravimas ir stebėjimas, konsultavimas ir konsultavimasis, išskyrus atvejus, kai tai įeina į tiesiogines tarnybines pareigas.
<b>Specializuoti renginiai</b>	kursai, seminarai, mokymai, praktikos.
<b>Akademinis</b>	aukštesnės pakopos ar kitos krypties, gretutinės, laispio nesuteikiančios studijos.
<b>Viešoji nedarbinė veikla</b>	visuomeninė, kultūrinė, meninė raiška, įskaitant veiklą demokratinuose valdymo organuose, nevyriausybinėse organizacijose, socialinėse akcijose ir programose, dalyvavimą meno kolektyvuose, sportinės veiklos organizavimą ir dalyvavimą joje, amatininkystę ir kūrybinius projektus.

B. Leonienė (2001) išskiria šiuos mokymo (si) metodus: paskaita, demonstravimas, mokomasis pokalbis, diskusija, darbas grupėse, ekskursijos stažuotės, savarankiškas mokymasis (žr. 3 lentelę)

3 lentelė

### Mokymosi metodai (sudaryta magistro darbo autorės remiantis A.M. Juozaičiu, 2008)

Mokymosi forma	Metodai
Mokomieji renginiai	Seminarai, paskaitos, diskusijos
Stebėjimas /vertinimas	Kolegų veiklų stebėjimas, vertinimas, aptarimas
Dalyvavimas tobulinimo procesuose	Įvairios projektų rengimo, įgyvendinimo grupės
Problemų formulavimas/ ugdomosios veiklos tyrimas	Darbas metodiniuose rateliuose, grupėse, remiantis turimomis žiniomis patirtimi, rezultatais
Savaiminis mokymasis	Individualiai planuojama veikla, individualus profesinis tobulėjimas
Veikla vadovaujama patarėjo	Mažiau patyrusio pedagogo bendradarbiavimas su labiau patyrusiu kolega, konsultantu.

A. Hargreaves (1999) nurodo, kad besimokančioje organizacijoje pedagogai artimai bendradarbiauja, drauge planuoja, priima sprendimus, todėl ikimokyklinio ugdymo pedagogų veikloje itin svarbus nenutrūkstamas mokymosi procesas remiantis savo veiklos patirtimi. Mokymosi iš patirties procesas apibrėžiamas kaip visuminis mokymasis, kurio pagrindas – jau turima patirtis ir kuris vyksta besimokančiajam aktyviai konstruojant savo patirtį dėl socioekonominio, kultūrinio konteksto, kuriame ši patirtis įgyjama. Profesinės veiklos metu sukaupta patirtis tampa tolesniu ikimokyklinio ugdymo pedagogo pažinimo ir jo mokymosi pagrindu, kuri padeda:

- Tobulinti mokėjimo mokytis kompetenciją (konsultuotis, derintis, svarstyti, diskutuoti).
- Apibendrinti pedagoginės veiklos patirtį ir ją skleisti (orientuojantis į mažesnius ir didesnius vaiko pasiekimus, ugdymo metodų lankstumą).
- Mokyti konkrečios planuotos veiklos ir įgyti naujos patirtis (ikimokyklinio ugdymo programų rengimas ir jų įgyvendinimas skatins pedagogus tinkamai individualizuoti ugdymo procesą).
- Projektuoti savarankiškas studijas ir saviugdą.
- Ieškoti pažinimo procese savarankiškos veiklos raiškos formų (ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikus, svarbus komandinis visų ugdytojų darbas: siekis pažinti vaiką, numatyti tolesnes jo ugdymo gaires, pažangą, sukongretinti programą, ieškoti efektyvesnių darbo formų,.
- Išmokyti savarankiškai vertinti savo profesinę veiklą, nes tai leidžia išsiugdyti svarbius praktinius įgūdžius (planuoti savo veiklą ir derinti ją su kolegų veikla, kryptingai siekti savo tikslo, kaupti, atsirinkti informaciją, išmokyti analizuoti, daryti išvadas).
- Pagal individualų pažinimo stilių susikurti savarankiško mokymosi metodų sistemą (Jankauskienė, Monkevičienė, 2006).

Vienas ryškiausių neformalaus mokymosi pavyzdžių yra „mokymasis stebint“. Nuolatinis neformalus mokymasis – sunkiai vyresnybės valdomas procesas. Juk pedagogas pats nusprendžia, ko, kada ir kaip mokytis. Padėti tobulėti pedagogui gali savirefleksija. Žinoma, kad kiekvienas pedagogas apmąsto savo darbo dieną ir pasirengia kitai atsižvelgdamas į savo patirtį. Besimokydamas pedagogas orientuojasi į pedagogines problemas, kai svarsto konkrečias profesines dilemas, arba ieško atsakymų į bendrus mokymo klausimus. Kai kurie pedagogai neformaliai mokydami atsigręžia į save. Tokie mokytojai ieško galimybių tobulinti savo kompiuterinio raštingumo, užsienio kalbų ir kt. įgūdžius. Jiems labai rūpi darbo atmosfera ir galimybė taip atlikti savo pareigas, kad būtų patenkinti jų asmeniniai poreikiai. Mokymosi procesas gali būti apgalvotas. Tada pedagogas, ieškodamas sprendimų iškilusioms problemoms



spręsti atlieka tam tikrus suplanuotus veiksmus (klausia kolegų patarimo, ieško papildomos medžiagos, literatūros ir pan.) (Jurašaitė-Harbison, 2005).

Puiku, jei mokyklos aplinka sudaro galimybes tobulėti kiekvienam pedagogui. O tai nėra paprasta. Juk kiekvienam iš mūsų būdingas ypatingas mokymosi stilius, ir pirmenybę teikiame skirtingiems šaltiniams. Dalis mokytojų linkę, kilus problemai, ieškoti atsakymų knygose, žurnaluose, internete, analizuoti savo patyrimą – dažniausiai renkasi individualius mokymosi šaltinius. Vadinasi, jiems reikia bibliotekos, turtingo metodinio kabineto, kad galėtų laisvai naudotis kompiuteriu. Kiti pedagogai pirmiausia linkę dalytis savo problemomis ir sumanymais su kolegomis, ieškoti geros patirties pavyzdžių. Jiems geriausia mokytis grupėse kartu su kitais – aptariant, diskutuojant, stebint kitų veiklą.

Ikimokyklinio ugdymo pedagogas prisiimdamas besimokančiojo vaidmenį siekia pats nuspręsti ką ir kaip mokytis, kaip patenkinti savo profesinės raidos poreikius. (E Jurašaitė-Harbison, 2005).

*Mokymosi metodų – formų gausa suteikia pedagogams galimybę rinktis. Kiekvienas besimokantysis siekia patenkinti savo poreikius, rasti atsakymus į rūpimus klausimus, įgyti teorinių ir praktinių žinių ir pan. Aptariant ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi metodus išryškėja, kad pedagogai patys nusprendžia kaip mokysis. Visi mes mokomės skirtingai – skirtingi mokymosi tikslai, skirtingi mokymosi būdai. Tačiau svarbu, ar pasirinktas mokymosi metodas padės besimokančiajam išmokti tai, ką jis planuoja išmokti.*

## **1.6. Pedagogų mokymosi organizacijoje motyvai bei trukdžiai**

Šiame poskyryje remiantis Lietuvių ir užsienio mokslininkų darbais bus aptariami ikimokyklinio ugdymo pedagogų *mokymosi motyvai*. Tolimesnėje skyriaus dalyje analizuojami *sunkumai ir trukdžiai*, įtakojantys pedagogų mokymąsi.

Kiekvienam žmogui, ketinančiam atlikti kokią nors veiklą, labai svarbu, kodėl jis turi tai daryti. Kokie motyvai skatina pedagogus mokytis ir laikytis mokymosi visą gyvenimą nuostatos? Mokymosi visą gyvenimą memorandumė numatyta du vienodai reikšmingi mokymosi visą gyvenimą tikslai: „skatinti aktyvų pilietiškumą ir didinti galimybę įsidarbinti“ (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2001, p. 4). J. Dautartas, N. Rukšėlienė (2006) išskiria *vidinius* (troškimas jausti pasitenkinimą darbu, savigarba, gyvenimo kokybė, nenoras atsilikti nuo gyvenimo, noras būti profesionaliais, baimė netekti darbo, noras įgyti specialybę, persikvalifikuoti) ir *išorinius* (gauti geresnį darbą, atlyginimą) *mokymosi motyvus*, kurie patenkina žmogaus troškimą jausti didesnę pasitenkinimą darbu, didinti gyvenimo kokybę. Autorių atlikti tyrimai rodo, kad suaugusiems svarbesnė vidinė motyvacija.

E. Trečiokienė (1993) išskiria tris pagrindinius suaugusiųjų mokymosi motyvus: individualusis, profesinis, socialinis. Individualusis motyvas yra susijęs su estetinėmis vertybėmis, asmenybės ugdymosi procesu. Profesinis motyvas būdingesnis tiems, kurie nori įsigyti ar pakeisti profesiją, pagilinti turimas žinias. Socialinis motyvas yra suvokiamas kaip žmogaus komunikacinių poreikių tenkinimas. Suaugusysis ne tik mokosi, bet ir patiria bendravimo džiaugsmą. Mokymosi motyvai tarpusavyje yra susiję. Pavyzdžiui, individualusis ir profesinis: žmogus mokosi, nes ne tik stengiasi spėti kartu su rinkos keliamais reikalavimais, bet ir nori pelnyti pripažinimą ir pagarbą.

M. Knowles (1980) pateikia suaugusiųjų mokymosi motyvacijos kriterijus: socialinių ryšių, asmeninių pasiekimų, išorinių lūkesčių, socialinės gerovės siekimo, stimuliaciniai, susidomėjimo mokslu. Pagal kriterijus išskiriami suaugusiųjų mokymosi poreikiai: bendravimo poreikiai, aukštesnis statusas/pareigos darbe, atitikti reikalavimus, galimybė geriau padėti visuomenei, atsiskirti nuo kasdienybės, siekti žinių dėl asmeninių interesų.

Suaugusiųjų mokymosi motyvus nagrinėja daugelis pedagoginių psichologinių teorijų. Viena iš pagrindinių, apie motyvaciją mokytis yra vadinama Apsisprendimo teorija (the self-determination theory; Deci and Ryan, 1985). Ji teigia, kad smalsumas, polinkis tyrinėti ir pažinti aplinką, mokytis, lavinti žinias ir įgūdžius yra žmogiškos prigimties bruožai. Tačiau tam tikrose mokymosi aplinkose lemiančiais faktoriais gali būti išorinės priežastys, nemotyvuojančios, neskatinančios gilaus ir nuoseklaus mokymosi. Patirtis ir akivaizdūs faktai rodo, kad prie motyvacijos mokytis didžia dalimi prisideda asmens autonomija, kompetencija ir sąryšingumas (sąsajos), savo pačių mokymosi kontroliavimą, akademinio mokymosi vertės supratimą, kūrybiškumą ir gerą savijautą. Mokymasis yra vienas iš natūraliausių procesų: noras tyrinėti, nagrinėti ir taikyti yra įgimtas (Decy and Ryan, 1985).

D. Beresnevičienė (1995) teigia, kad suaugęs žmogus eina mokytis vien saviugdosi tikslais: tenkindamas savo hobių, norą bendrauti su žmonėmis, užtaisyti žinių spragas ar tobulinant savo asmenybę. Žmogus gali jaustis menkavertis daugiau išsimokslinusių kolegų akivaizdoje, todėl eina mokytis, skatinamas saugumo, pagarbos ir pažinimo poreikių. Asmenybei plėtojantis bei nuolat mokantis iš savo bei aplinkinių gyvenimo, susiklosto aukštesnieji saviaktualizacijos siekimo, savo intelektinių ir kūrybinių galių išlavavimo poreikiai. Žmogus jaučia, kad gali padaryti kažką daugiau negu yra padaręs, gali tobulinti savo asmenybę. Suaugusiųjų mokymosi motyvai vyresniame amžiuje tampa vis prasmingesni: jiems svarbiau tampa noras tobulinti savo asmenybę, geriau pasirengti kaip specialistui, pilnai naudoti savo sugebėjimus, mažėja noras įgyti kursų baigimo pažymėjimą.

V. Kavaliauskienė (2001) išvardija tokius mokytojų nuolatinio mokymosi motyvus, kaip:

- naujovės darbe;

- pedagogo pareiga;
- profesinių žinių stoka;
- ugdymo standartai;
- pedagoginis pašaukimas;
- pedagogo priedermė;
- baimė netekti darbo;
- administracijos reikalavimai;
- rekomendacijos.

B. Simonaitienė ir V. Targamadzė (2002) teigia, kad suaugusių mokymuisi būdinga mokytis drauge. Remdamiesi bendra patirtimi, jie svarsto savo darbus ir bendrai ieško tobulintinų veiklos sričių ir formų. „Žinios ir gebėjimai darbo vietoje įgyjami diskutuojant, kartu planuojant pamokas, lankant vieni kitų pamokas, bei jas aptariant. Kitas svarbus mokymosi elementas bendradarbiaujant su kolegomis yra galimybė įsivertinti savo žinias, gebėjimus, veiksmus, požiūrius kitų kolegų nuomonių kontekste. Savarankiško mokymosi galimybes gali apriboti pasipriešinimas, kurio šaltiniais gali tapti negatyvus kitų kolegų požiūris, į mokymąsi darbo vietoje neorientuota mokyklos, kaip organizacijos kultūra. Individualus mokytojo požiūris į nuolatinį mokymąsi ir kvalifikacijos tobulinimą priklauso ir nuo mokykloje bei visuomenėje nusistovėjusių nuostatų į mokymosi visą gyvenimą reikalingumą bei prasmę“ (Simonaitienė, Targamadzė, 2001, p. 96).

M. Barkauskaitės (2001) atlikti tyrimai pateikia išvadą, kad mokymosi motyvais mokytojai laiko: profesinį tobulėjimą, pripažinimą, saviaktualizaciją, saugumą, bendravimą ir bendradarbiavimą, ekonominius ir kultūrinius veiksnius. Tyrimo respondentai svarbiausiais mokymosi veiksniais laikė naują patirtį, bendravimą ir bendradarbiavimą, metodikos žinias ir naujos patirties taikymą veikloje.

V. Zuzevičiūtė (2006), aprašiusi ir tyrusi suaugusiųjų mokymosi poreikius, pažymi, kad mokymosi poreikiai dažnai gali būti ir nesuvokti, nesąmoningi. Šios būsenos simptomai dažnai yra nepasitenkinimas esama padėtimi, nepasitikėjimas savo jėgomis ir kompetencija, perspektyvų nematymas ir pan. Įtakos taip pat turi įvairios, nuo žmogaus nepriklausančios sąlygos: kultūros normos, finansinės aplinkybės, įstatymai.

R. I. Arends (1998) teigimu, mokytojus veikti skatina trys dalykai: *laimėjimo motyvas* (profesinė sėkmė, veiklos kūrybiškas atlikimas, emocinis ir moralinis pasitenkinimas) – labiausiai skatina profesijai reikšmingų pedagoginių kompetencijų siekimą; *priklausymo motyvas* – išryškėja, kai mokytojai ima vertinti savo bendradarbius už paramą, draugiškumą, kolegiškumą; *įtaka* – mokytojų siekimas įgyti svaresnį balsą mokyklos valdyme, pirmauti, siekti karjeros, jausti pasitenkinimą savo darbu.

Kitas neabejotinai svarbus veiksnys, įtakojantis dalyvavimą nuolatinio mokymosi procesuose, yra *aplinka*. K. Pūkelio (2009) teigimu, pedagoginė aplinka, kurioje dirba pedagogas, t.y. ugdytiniai, jų tėvai, kolegos, mokyklos vadovybė, valstybės politiką visuomenės nuomonė ir pan., įtakoja pedagogo ugdymo filosofiją ir jos brandumą. Žmogaus prigimčiai būdingas vidinis pozityvumas išryškėja jei aplinka yra palanki saviraiškai ir augimui.

V. Zuzevičiūtė (2006) nagrinėjusi suaugusiųjų mokymosi teorijas nurodo, kad pedagogams būdinga siekti būti geriau dirbančiais, džiaugtis darbu, patenkinti vidinės motyvacijos mokytis rodiklius. Autorė taip pat pabrėžia, kad motyvacija mokytis yra susijusi su giliais kiekvieno individo siekais, troškimais, baimėmis, tikėjimu ir viltimi. Žmogaus motyvacija augti savo darbe yra kompleksinis reiškinys. Ji gali būti susijusi su siekiu būti pripažintam, su siekiu gauti didesnę atlyginimą, su siekiu įgyvendinti tai, kuo tikrai tikima ir daugeliu kitų dalykų. Motyvai mokytis darbo vietoje yra susiję su noru dirbti.

*Besimokydami organizacijoje pedagogai neabejotinai susiduria su įvairiais sunkumais ir mokymosi trukdžiais.* J. Dautartas, N. Rukšlienė (2006) įvardija du labiausiai mokytis trukdančius veiksnius: *lėšų ir laiko stoka*. Autorių atlikto tyrimo respondentai kaip mokymosi trukdžius įvardija: *šeimos problemas, materialinio suinteresuotumo nebuvimą, savo amžių, programų netinkamumą*. L. Ušeckienės, R. Ališauskienės, V. Targamadzės (2005) atlikti tyrimai rodo, kad viena iš pagrindinių mokymosi kliūčių yra išteklių (finansinių) stoka.

D. Bubelienė (2006), kaip trukdį mokytis įvardija laiko stoką. Administracija stiprindama kontrolę kelia vis didesnius reikalavimus pedagogui, didina lūkesčius, mažindama pokyčiui skirtą laiką. Laiko stoka, tai vienas iš veiksnių su kuriuos susiduriama pedagoginiame darbe.

Besimokančiam darbuotojui *svarbus darbdavio palaikymas ir motyvavimas*. K. Trakšelys (2010) nurodo, kad darbdaviai ne visada kreipia dėmesį ir palaiko besimokančius darbuotojus. Autoriaus atlikto tyrimo respondentai nurodo, kad darbdaviai netgi trukdo mokytis nesudarydami sąlygų, nenumatydami laiko resursų, neatsižvelgdami į darbuotojų poreikius. Kvalifikacijos kėlimo kursus ir seminarus neretai parenka darbdaviai nepaisydami darbuotojų norų ir pageidavimų. Taip šios mokymosi formos tampa neefektyvios ir duoda mažai naudos.

Pasak K. Trakšelio, (2008) mokymosi trukdžiu neretai tampa *skurdi mokymosi aplinka*. Ugdymo įstaigoje nėra reikalingos literatūros, kuri padėtų ruoštis užsiėmimams, tobulėti, bibliotekos skurdokos. Pedagogams neretai tenka įvairius spaudinius pirkti patiems ir studijuoti namuose, savarankiškai. Ikimokyklinio ugdymo įstaigoje vykstantys profesinio tobulėjimo renginiai, ypač kai juose skiriamas laikas pedagogų diskusijoms, apmąstymams, yra reikalingi. Sudarytos mokymosi sąlygos, numatytas laikas, įgyvendinama mokymosi strategija - tai svarbūs dalykai besimokantiems organizacijoje pedagogams, kadangi patogu kelti kvalifikaciją darbo vietoje.

M. Fullan (1999) kaip nesėkmingo pedagogų kvalifikacijos tobulinimo(si) priežastis nurodo: seminarai yra paplitę, tačiau nėra veiksmingi. Temas dažniausiai parenka ne tie žmonės, kuriems skirtas kvalifikacijos tobulinimas, todėl kvalifikacijos tobulinimo programos retai būna susijusios su jų dalyvių individualiais poreikiais ir problemomis. „Švietimo būklės tyrimų apžvalga“ (2008), pateikia duomenis 2004 metais atlikto tyrimo „Mokytojų kvalifikacijos tobulinimosi poreikių tenkinimas“, kurio tikslas – atlikti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo paslaugų ir pedagogų kvalifikacijos tobulinimosi poreikių analizę, kurių metu išskirti neigiami aspektai, vieną iš tobulinimosi kliūčių taip pat įvardijo išteklių stoka. Tačiau neigiamų aspektų buvo pateikiama ir daugiau. Neigiamais aspektais buvo laikomi šie: aiškios nacionalinės kvalifikacijos tobulinimo strategijos stoka, veiklos tarp skirtingų institucijų pasidalijimo nebūvimas, menka kvalifikacijos tobulinimo renginių kokybės kontrolė, kartais tik formalus su atestacija siejamas mokytojų interesas dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo renginiuose, nesutampantys pedagogų interesai su administracijos interesais, ne visuomet tikslingai panaudotos kvalifikacijai tobulinti skirtos lėšos.

*Galvojant apie nuolatinę pedagogų mokymąsi organizacijoje, apie mokymosi motyvus, skatinančius veiksnius ir trukdžius, svarbu suvokti, kad mokymosi apsisprendimo priežastys yra individualios, priklausančios nuo žmogaus siekių, tikslų, patirties. Kadangi nuolatinis mokymasis tampa vis svarbesne vertybe tiek asmenybei, tiek organizacijai, kurioje jis dirba, tai ir mokymosi motyvai turi būti prasmingi. Dauguma suaugusiųjų jaučia poreikį mokytis tada, kai suvokia kaip ir kiek mokymasis padės įveikti konkrečius sunkumus bei išspręsti gyvenimiškas problemas. Svarbu suprasti veiksnius, skatinančius mus vienokiai ar kitokiai veiklai. Mokymosi motyvai gali būti skirtingi, bet bendra tendencija yra tai, kad mokymasis padeda siekti asmenybės ir profesinio augimo. Ikimokyklinio ugdymo įstaigoje būtina skirti dėmesį mokymosi, motyvacijai ir nesimokymo trukdžių šalinimui.*

## 2. IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGŲ PEDAGOGŲ MOKYMOSI ORGANIZACIJOJE EMPIRINIS TYRIMAS

### 2.1. Tyrimo metodologija ir metodai

**Tyrimo metodologinės priegigos.** Empirinis tyrimas remiasi *humanistinės psichologijos* teoretikų A. Maslow ir K. Rodžers atliktais asmenybės tyrimais, kurie teigia, kad asmenybės tobulėja ir siekia saviaktualizacijos plėtojant ir kintant jos poreikiams, motyvacijai ir savivaizdžiui. A. Maslou asmenybės teorijoje pagrindinės sąvokos yra „poreikis“ ir „motyvacija“. Tai esminiai veiksniai, lemiantys asmenybės tobulėjimą ir kartu jos nuolatinį mokymąsi. K. Rodžers asmenybės teorijoje pagrindinė sąvoka yra „Aš vaizdas“. Būtent nuolatinis mokymasis ir padeda asmenybei pažinti savąjį „Aš“, akcentuoja žmogaus vertingumą, unikalumą ir savarankiškumą (Beresnevičienė, 1995). Ši teorija išryškina nuolatinį žmogaus vystymąsi ir tobulėjimą, savirealizaciją asmeniniame ir profesiniame gyvenime. Humanistinės teorijos atstovai pabrėžia asmenybės atsakomybę už savo poelgius.

Empirinis tyrimas taip pat grindžiamas *mokymosi visą gyvenimą strategija*. Teorinėmis nuostatomis, kurios orientuoja į tai, kad neįmanoma sukurti besimokančios visuomenės, jei pats mokytojas nebus profesionalus besimokantysis. Tik nuolat tobulėjantis pedagogas gali užtikrinti visuomenės ir jaunosios kartos tobulėjimą. Sparti kaita kelia iššūkį ir reikalavimą pačiam mokytojui mokytis visą gyvenimą. Tik nuolatinis mokymasis gali padėti orientotis šiandieninėje švietimo kaitoje, gali suteikti galimybę būti atviram naujovėms, patirčiai. Gebėjimas tobulinti savo darbo srities kompetencijas yra vienas iš būdų prisitaikyti prie nuolat kintančio pasaulio (Urnėžienė, 2012).

Vadovaujamosi švietimo vadyboje taikoma *kolegialumo teorija*, kurioje teigiama, kad mokymasis vyksta grupės ir organizacijos lygiais, nes atskiras žmogus ar organizacija daug galios neturi, bet išmokę veikti bendrai ir panaudoti bendrą veiklą, jie įgauna daugiau galios spręsti asmenines ar socialines problemas: žinių cirkuliacija vyksta individo, grupės ir organizacijos lygiuose (Visockienė, Šiaučiukėnienė, 2006).

**Tyrimo metodai ir metodika.** Magistro darbo tyrimo tikslas yra ištirti IUP asmeninį ir organizacijoje vyraujantį požiūrį į mokymąsi bei mokymosi galimybes ir sąlygas ikimokyklinio ugdymo įstaigose. Šiam tikslui įgyvendinti buvo pasirinktas kokybinis ir kiekybinis tyrimas: kokybinis – ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio (content) analizė, kiekybinis – ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų anketinė apklausa.

Socialiniuose moksluose yra taikomi tiek kokybiniai, tiek kiekybiniai tyrimai. Anot K. Kardelio (2002), mokslininkų nuomonės dėl kiekybinių ir kokybinių tyrimų dermės skiriasi. Vieni kalba apie kokybinį tyrimą su jam būdingais kokybiniais duomenų rinkimo metodais; kiti pasisako už kokybinių ir kiekybinių tyrimo metodų derinį. Nepaisant skirtingų požiūrių į kiekybinių ir kokybinių tyrimo metodų santykį, reikia pastebėti, jog daugelis socialinių mokslų metodologų yra kiekybinių ir kokybinių metodų derinimo šalininkai. Vadinasi, svarbiausia yra ne tai, ar moksliniai tyrimai yra nesuderinami, ar papildantys vieni kitus, o tai, kiek jie padeda mokslininkams daryti atradimus (Kardelis, 2002).

Turinio analizės (content) metodas yra skirtas reziumuoti reikšmingus duomenis, kurie susiję tam tikru aspektu. Šis metodas – standartinis metodas, norint atskleisti nagrinėjamo objekto turinį ir yra dažnai naudojamas socialinių mokslų tyrimuose (Žukauskienė, 2008). Kaip teigia K. Kardelis (2005), pagrindinė kokybinio tyrimo metodologijos idėja yra kontekstas. Tai yra fizinė, socialinė ir materialinė aplinka, kurioje vyksta žmonių veikla. Kokybinė turinio analizė paremta kategorijų, subkategorijų išskyrimu ir jų įterpimu į kontekstą. Atliekant turinio (content) analizę, skaičiuojamas kategorijų pasikartojimo dažnis.

G. Šaparnis, G. Merkys (2000) teigia, jog kiekvienas tyrimo metodas turi savo silpnąsias ir stipriąsias puses. Anot jų kokybinės turinio analizės stipriosios pusės – gilumas ir detalumas; atvirumas – galimybė generuoti naujas teorijas ir idėjas; galimybė pamatyti pasaulį tiriamojo akimis ir galimybė išvengti išankstinių nuostatų. Silpnosios tyrimo pusės – sunku susisteminti ir generuoti duomenis; tyrimas priklausomas nuo tyrėjo savybių, gebėjimų ir įgūdžių, kuriuos patikrinti praktiškai neįmanoma. Pasak K. Kardelio (2005), kokybinių tyrimų metodai – lankstūs, nes yra veikiau orientuoti į interpretaciją, o ne į matavimus ir į procesą, o ne į išvadas. Beje, atkreipia dėmesį į situacijas ir elgesio ryšį, kuris teikia didžiausią įtaką patirties formavimui.

Anketinės apklausos metodas pasirinktas, atsižvelgiant į metodo tokius privalumus, kaip apklausoje naudojamų klausimų pateikimo nuoseklumas, kurie lemia, kad kiekvienas respondentas gaus tuos pačius atsakymų į klausimus variantus, bei galimybę surasti skirtumus tarp įvairių grupių (Dikčius, 2005).

Anketinės apklausos duomenys apdoroti naudojant statistikos ir interpretavimo metodus, statistinės duomenų analizės SPSS 17.0 programinį paketą. Rezultatai pateikiami lentelėse ir diagramose, kurioms sukurti buvo naudojama Microsoft Excel programa. Gauti analizės duomenys nagrinėti taikant interpretacijos metodą. Buvo lyginami skirtingo išsilavinimo, amžiaus, pedagoginio darbo stažo, skirtingos kvalifikacinės kategorijos respondentų grupės, kuriose išryškėjo statistiškai reikšmingi skirtumai. Skirtumams įvertinti buvo taikomas chi kvadrato ( $2 \chi$ ) kriterijus. Pasirinktas reikšmingumo lygmuo  $p < 0,05$ .

## 2.2. Tyrimo imtis, eiga, etika

Atrenkant ir analizuojant strateginius planus buvo laikytasi nuostatos, kad pedagogų mokymasis yra svarbus šiandieninei ikimokyklinio ugdymo įstaigai. Įstaigos rengdamos strateginius planus atsižvelgia į pedagogų mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo svarbą, tai sieja su sėkmingu įstaigos funkcionavimu, numato pedagogų mokymosi galimybes, trūkumus, tobulintinas sritis, ateities vizijas ir perspektyvas. Šiame tyrimo etape buvo atlikta turinio (content) analizė, analizuoti dvidešimt viešai skelbiamų ikimokyklinio ugdymo įstaigų 2013–2015 m. m. strateginių planų.

Atrenkant ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginius planus buvo atsižvelgiama į tai, ar:

- Ikimokyklinė ugdymo įstaiga yra viename iš didžiųjų Lietuvos miestų (Vilnius, Kaunas, Klaipėda, Šiauliai, Panevėžys).
- Strateginis planas yra viešinamas internete.
- Strateginis planas parengtas 2013–2015 m. m.
- Plane yra pagrindinės struktūrinės dalys ( išorinių, vidinių veiksnių analizė, vizija, misija, tikslai, uždaviniai, SSGG analizė).

Gautų duomenų apdorojimas turinio (content) analizės metodu apima 4 etapus:

I. Teksto skaitymas.

II. Kategorijų išskyrimas.

III. Kategorijų skaidymas į subkategorijas.

IV. Kategorijų ir subkategorijų pagrindimas iš teksto parinktais teiginiais.

Kokybinio tyrimo duomenų analizė atskleidė kaip ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginiuose planuose vertinamas pedagogų mokymasis ir kokie pedagogų mokymuisi keliami strateginiai prioritetai. Analizės pagrindu išskirti pedagogų mokymosi organizacijoje įrodantys teiginiai bei formuluotos tyrimo išvados ir rekomendacijos.

Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų apklausos tikslas - ištirti ikimokyklinio ugdymo pedagogų individualų požiūrį į mokymąsi, bei mokymosi galimybes ir sąlygas organizacijoje.

Rengiant klausimyną pedagogams ir parenkant analizės metodus, remtasi K. Kardelio (2005), R. Tidikio (2003) tyrimų metodologijos leidiniais. Atlikus literatūros analizę bei remiantis asmenine patirtimi buvo parengta klasikinės struktūros anketa (5 priedas).

Anketą sudaro instrukcinė – motyvacinė dalis, demografinė (socialinės respondentų charakteristikos), pagrindinė dalis.

*Instrukcinėje - motyvacinėje* dalyje nurodytas tyrimo tikslas, garantuojamas respondentų anonimiškumas, pateikiama klausimyno pildymo instrukcija, pateiktas žymėjimo pavyzdys tyrimo tikslas ir užtikrinamas tyrime dalyvavusiųjų respondentų atsakymų anonimiškumas.



*Demografinis blokas* sudarytas siekiant išsiaiškinti informaciją apie respondentus: amžių, išsilavinimą (vidurinis, spec. vidurinis, aukštasis neuniversitetinis, aukštasis universitetinis) ir turimą kvalifikacinę kategoriją (auklėtojas, vyr. auklėtojas, metodininkas, ekspertas) bei pedagoginį darbo stažą (iki 5 metų, nuo 6 iki 10 metų, nuo 11 iki 15 metų, nuo 16 iki 20 metų, nuo 21 iki 30 metų, daugiau nei 30 metų).

*Pagrindinę* klausimyno dalį sudarė du teiginių ir klausimų blokai: individualaus mokymosi tyrimas (5–11 klausimai), mokymosi organizacijoje tyrimas (12–16 klausimai). Anketoje respondentams buvo pateikiami teiginiai bei mišraus tipo klausimai. Respondentams buvo pateikiamas popierinis klausimyno variantas. Tyrimo dalyviams – ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogams – klausimynai buvo paliekami ugdymo įstaigų (tyrime dalyvavo 5 ikimokyklinio ugdymo įstaigos) direktorių pavaduotojoms ugdymui. Prieš tai, iš anksto, suderinus su įstaigos vadovais dėl tyrimo vykdymo. Užpildytus klausimynus surinkdavo ir tyrėjai grąžindavo įstaigų direktorių pavaduotojos ugdymui.

**Kiekybinio tyrimo dalyvių sociodemografinė charakteristika.** 2015 m. kovo mėnesį penkiose Šiaulių miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigose buvo išplatinti 105 klausimynai, grįžo 105 (100 proc.) Iš grąžintų 105 klausimynų tinkamais pripažinti 105. Anketinės apklausos demografinis respondentų pasiskirstymas pateikiamas 4 lentelėje (žr.4 lentelę).

4 lentelė

**Sociodemografinė respondentų charakteristika (N = 105)**

Asmeninė informacija	Požymiai	Respondentų skaičius procentais N= 105
Išsilavinimas	Vidurinis	1,0
	Spec. vidurinis	6,6
	Aukštasis neuniversitetinis	12,4
	Aukštasis universitetinis	80,0
Amžius	Iki 20 metų	-
	21-30 metų	44,8
	31-40 metų	32,4
	41-50 metų	10,4
	51-65 metų	12,4
	Daugiau kaip 65 metai	-
Pedagoginis darbo stažas	Iki 5 metų	19,2
	Nuo 6 iki 10 metų	39,5
	Nuo 11 iki 15 metų	19,2
	Nuo 16 iki 20 metų	7,7
	Nuo 21 iki 30 metų	3,8
	Daugiau nei 30 metų	10,6
Kvalifikacinė kategorija	Auklėtoja	51,4
	Vyr. auklėtojas	45,7
	Metodininkas	2,9
	Ekspertas	-

Remiantis 4 lentelės duomenimis galime teigti, kad didžioji dalis (80 %) respondentų yra įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą, likusieji respondentai procentaliai pasiskirsto taip:

12,4 % respondentų yra įgiję aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, 6,6 % – spec. vidurinį ir 1% respondentų – vidurinį išsilavinimą. Vertinant pagal turimą išsilavinimą, galima teigti, kad didžioji dalis respondentų turi pakankamai teorinių žinių ir kompetencijų darbui savo profesijos srityje.

Bendra respondentų charakteristika rodo, kad tyrime dalyvavo įvairaus amžiaus pedagogai – nuo 21 iki 65 metų. Didžioji dalis (44,8 %) respondentų yra 21-30 metų amžiaus, 31–40 metų amžiaus – 32,4%, 51–65 metų amžiaus – 12,4 %. Mažiausioji dalis (10,4%) yra 41–50 metų amžiaus respondentai. Apibendrinant gautus duomenis, galima teigti, kad tyrime dalyvavusių respondentų didžiąją dalį sudaro jauni asmenys nuo 21 iki 40 metų. Amžius yra svarbus aspektas analizuojant pedagogo profesinę veiklą ir apsisprendimą tobulėti.

Taip pat anketinės apklausos tyrimo dalyvių sociodemografinė charakteristika atskleidžia, kad didžioji dalis (39,5 %) respondentų turi nuo 6 iki 10 metų darbo stažą. Iki 5 metų darbo stažą turi (19,2 %) respondentų ir tokią pat procentinę dalį sudaro nuo 11 iki 15 metų darbo stažą turintys respondentai. Mažiausi dalis (3,8%) kiekybinio tyrimo dalyvių turi nuo 20 iki 30 metų darbo stažą. Daugiau ne 30 metų darbo stažą turi 10,6 % respondentų. Apibendrinant duomenis galima teigti, jog apklausoje dalyvavo nedidelį darbo stažą turintys pedagogai. Tikėtina, kad neturintiems didelės darbo patirties pedagogams mokymasis ir gerosios patirties perėmimas iš labiau patyrusių kolegų galėtų būti galimybė tobulėti profesinėje veikloje. Turintys didelį darbo stažą pedagogai kartu turi ir didesnę darbo patirtį, kurią gali perduoti kolegoms, užimti mentoriaus pareigas.

Tikėtina, kad pedagogai, turintys nedidelį darbo stažą, turi neaukštas kvalifikacines kategorijas. Didžioji dalis respondentų (51,4 %) turi auklėtojo, 45,7 % – vyresniojo auklėtojo kvalifikacines kategorijas. Metodininko kvalifikacinę kategoriją turi tik 2,9 % respondentų, o eksperto kvalifikacinę kategoriją turinčių respondentų nebuvo nė vieno.

Apibendrinant respondentų demografinius duomenis (išsilavinimas, amžius, darbo stažas, kvalifikacinė kategorija) galima daryti prielaidą, kad apklausoje dalyvavusiose ikimokyklinio ugdymo įstaigose pedagogų pareigas eina jauni ir darbingo amžiaus (21–40 metų), neturintys aukščiausių kvalifikacinių kategorijų pedagogai, kuriems mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas, nuolatinė kaita ir naujovių poreikis yra kasdieninio darbo dalis. Tokius demografinius duomenis turintys respondentai veikiausiai turi pakankamai aukštą motyvacijos lygį tobulinti save profesinėje veikloje. Šie faktai įgalina formuluoti prielaidą, kad pasirinkti respondentai nėra atsitiktiniai ir tyrimui jų nuomonė yra reikšminga. Socialinės – demografinės tiriamųjų charakteristikos atspindi faktinius duomenis ir padeda išsiaiškinti, kaip šie kintamieji sąlygoja kitus tyrimo duomenis.

**Tyrimo eiga.** Tyrimas vyko šiais etapais:

*I etapas.* Mokslinės literatūros analizė (2014 rugsėjo–gruodžio mėn.). Literatūros studijavimas leido tiksliau suformuluoti tyrimo temą, išskirti problemą, apibrėžti objektą. Taip pat buvo iškeltos hipotezės ir suformuluoti tyrimo tikslais ir uždaviniai.

*II etapas.* Empirinis tyrimas. Renkant ir analizuojant duomenis taikyta mišrių metodų strategija:

Kokybinis tyrimas. Lietuvos penkių didžiųjų miestų (Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Šiaulių, Panevėžio) ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų analizė (kiekvieno miesto po keturis strateginius planus) skirta atskleisti pedagogų mokymosi būdams, galimybėms, trukdžiams, sąlygoms, motyvams (2014 gruodžio–2015 sausio mėn.).

Kiekybinis tyrimas. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų (105 pedagoagai) apklausa (2015 vasario mėn.), skirta atskleisti pedagogų individualią nuomonę apie mokymąsi organizacijoje, priežastis, skatinančias nuolatos tobulėti profesinėje veikloje, bei problemas, su kuriomis dažniausiai susiduria mokydamiesi ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogai.

*III etapas.* Empirinio tyrimo rezultatų analizė ir apibendrinimas (2015 kovo mėn.)

*IV etapas.* Išvadų formulavimas, rekomendacijų rengimas (2015 balandžio mėn.)

**Tyrimo etika.** Tyrimas buvo atliktas laikantis etikos principų ir reikalavimų. Vadovautasi K. Kardelio (2002) išskirtais ir aptartais mokslinių tyrimų etikos principais.

*Savanoriškumas.* Tyrime dalyvavo tik tie ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogai, kurie sutiko pildyti klausimyną. Respondentai tyrime dalyvavo savo noru ir turėjo teisę bet kuriuo momentu pasitraukti iš tyrimo.

*Anonimiškumas.* Kiekybiniame tyrime anonimiškumas užtikrintas organizuojant tyrimą bei surenkant klausimynus. Atliekant tyrimą ikimokyklinio ugdymo įstaigose buvo pranešta vadovybei, gauti leidimai. Apie anonimiškumo užtikrinimą respondentai informuoti klausimyno instrukcinėje – motyvacinėje dalyje.

*Tikslus paaiškinimas.* Respondentams buvo tiksliai paaiškinta tyrimo tema, tikslas, užduotis. Informuota apie respondentų vaidmenį tyrime, rezultatų publikavimą. Tyrimo smulkmenos respondentams nebuvo išdėstytos, siekiant sumažinti tyrimo paklaidų galimybę.

*Tiriamųjų apsauga nuo galimos žalos.* Kiekybiniame tyrime buvo siekiama išvengti nekorektiškų, leidžiančių pedagogams susidaryti neigiamas nuostatas pedagogų mokymosi atžvilgiu, klausimų.

Tyrimo atlikimo, duomenų analizės bei tyrimo rezultatų skelbimo metu taip pat vadovautasi tyrėjo K. Kardelio (2010) etikos principais, kuriuose akcentuojamas šališkumas, sąmoningas faktų iškreipimas, rezultatų ar išvadų fabrikavimas, neetiškas tyrimo rezultatų interpretavimas.

### 3. TYRIMO DUOMENŲ ANALIZĖ

#### 3.1. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analizė

Anot R. Jucevičiaus, P. Jucevičienės, G. Cibulsko (2003), *strateginis planas* – tai įstaigos veiklos planavimo dokumentas, kuriame, atsižvelgiant į aplinkos analizę, suformuluojama įstaigos misija, strateginiai tikslai, aprašoma vykdoma programa ir nurodomos lėšos programai įgyvendinti. Strateginis planas paremtas vidaus audito duomenimis, apima organizacijos strateginės veiklos kryptis ir yra pagrindas jos metinėms programoms sudaryti. *Strateginis planavimas* – tai požiūris į ateitį, kai numatomos veiklos kryptys, būdai, reikalingi ištekliai. Strateginis planas tai dokumentas, kuriame pateikiami strateginiai tikslai ir uždaviniai, išsamūs strateginės analizės rezultatai bei strategijos realizavimo priemonės.

Ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginiuose planuose nurodomos priemonės, kuriomis bus įgyvendinti įstaigos veiklai keliami prioritetai, planuojami kaitos pokyčiai, numatoma įstaigos vizija ir pan. Šis dokumentas įstaigai padeda kryptingai planuoti veiklą, racionaliai paskirstyti finansinius, materialinius ir darbo išteklius bei yra pagrindas lopšelio-darželio metiniams veiklos planams, grupių ugdomosios veiklos planams sudaryti. Šiuose dokumentuose atsispindi ir pedagogų mokymasis bei jo svarba organizacijai.

Tyrimas buvo atliekamas remiantis kokybine turinio (content) analize, siekiant išsiaiškinti pedagogų mokymosi organizacijoje tikslus, būdus, galimybes, trukdžius, sąlygas, motyvavimą. Remiantis mokslinės literatūros analize ir asmenine patirtimi, išskirtos kategorijos ir subkategorijos, sudarytos lentelės atliepančios IUP mokymąsi pateikiamą įstaigų strateginiuose planuose.

##### 3.1.1. Pedagogų mokymosi organizacijoje planavimas, tikslai

Atliekant strateginių planų analizę, pastebėta, kad dažniausiai su pedagogų mokymusi susiję teiginiai aptinkami strateginių planų tiksluose ir uždaviniuose. Planavimo proceso metu nustatomi tikslai ir numatomos priemonės šiems tikslams pasiekti. Pasak, R. Želvio (2006) strateginiai tikslai – tai tikslai kuriuos tikimasi pasiekti per 3–5 metus. Strateginių tikslų neturėtų būti daug – dažniausiai keliami du ar trys. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginiuose planuose išryškėja ir pedagogų mokymosi aspektai ( žr. 5 lentelę, visas lentelės turinys žr.2 priedą).

**IUP mokymosi planavimas įstaigoje: strateginių tikslų ir uždavinių kontekstas**  
(kategorijos) (remiantis ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analize)

Kategorijos	Teiginių skaičius	Įrodantys teiginiai
<b>Mokymosi sistemos parengimas</b>	4	„Parengti aiškią pedagogų kvalifikacijos kėlimo, pagalbos jauniems specialistams sistemą.“ „Siekti kiekvieno darbuotojo žmogiškųjų galių tobulėjimo, mokymosi visą gyvenimą.“
<b>Sąlygų mokymuisi sudarymas</b>	8	„Skatinti ir sudaryti sąlygas kryptingam įstaigos personalo kvalifikacijos kėlimui ir tobulinimui.“ „Sudaryti sąlygas pedagogų kompetencijų tobulinimui, patirtiniam mokymuisi.“ „Sudaryti sąlygas jauniems pedagogams kokybiškai įsilieti į kolektyvą, susipažinti su ikimokyklinio ugdymo mokyklos darbo specifika.“
<b>Besimokančios organizacijos kūrimas</b>	3	„Telkti bendruomenę į besimokančią organizaciją, vystyti pedagogų kompetencijas.“ „Darželio, kaip besimokančios organizacijos, tobulinimas.“
<b>Bendravimas ir bendradarbiavimas</b>	5	„Įgyvendinti bendrus projektus su šalies ir užsienio socialiniais partneriais, siekiant pedagogų kompetencijos tobulinimo, gerosios darbo patirties sklaidos.“ „Tobulinti įstaigos bendruomenės narių bendradarbiavimo kultūrą.“ „Skleisti gerą darbo patirtį.“
<b>Skatinimo sistemos sukūrimas</b>	10	„Stiprinti darbuotojų motyvaciją kelti kvalifikaciją, orientuojantis į įvairesnę pedagoginių funkcijų spektrą, siekiant glaudesnių ryšių su šeima.“ „Skatinti mokytojų kūrybiškumą, konkurencingumą, iniciatyvumą.“ „Sukurti skatinimo ir vertinimo sistemą, kuri motyvuotų darbuotojus tobulėti.“
<b>Kvalifikacijos kėlimas ir atestacijos vykdymas</b>	13	„Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas ir atestacijos vykdymas.“ „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimas.“ „Pedagogų ir vadovų kvalifikacijos tobulinimas.“ „Nuolatinis pedagogo tobulėjimas, atestacijos nuostatų vykdymas, kvalifikacijos kėlimas gebėjimas reflektuoti ir analizuoti savo veiklą.“
<b>Kompetencijų tobulinimas</b>	8	„Sveikos gyvensenos aktyvinimas įtraukiant tėvus į ugdymo procesą, darželio kultūrinę veiklą, bei pedagogų kompetencijos tobulinimas šioje srityje.“ „Siekiant kokybiško ugdymo, ugdymo programų įgyvendinimo būtina aukšta pedagogų kvalifikacija, nuolatinis kompetencijos tobulinimas.“ „Pedagogai ir vadovas tobulina į vaiką orientuoto ugdymo kompetenciją.“
<b>Lėšų mokymuisi skyrimas</b>	1	„Skirti lėšų pedagogų kvalifikacijos kėlimui.“

Analizuojant ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų tikslus ir uždavinius buvo išskirtos kategorijos: *mokymosi sistemos parengimas, sąlygų mokymuisi sudarymas, besimokančios organizacijos kūrimas, bendravimas ir bendradarbiavimas, skatinimo sistemos sukūrimas, kvalifikacijos kėlimas ir atestacijos vykdymas, kompetencijų tobulinimas, lėšų mokymuisi skyrimas* (visas lentelės turinys pateikiamas priede Nr. 2). Stipriausiai IUP mokymosi planavimas įstaigos strateginių tikslų ir uždavinių kontekste išryškėjo kategorijoje *kvalifikacijos kėlimas ir atestacijos vykdymas*. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos numato ir planuoja, kad jų darbuotojai keltų kvalifikaciją ir vykdytų atestacijos nuostatų reikalavimus. IUP mokymosi planavimas įstaigos strateginių tikslų ir uždavinių kontekste itin išryškėja *skatinimo sistemos sukūrimo* kategorijoje. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos planuoja skatinti, palaikyti ir telkti pedagogus nuolatinio mokymosi ir tobulinimosi srityje.

Silpniausiai išreikšta kategorija *lėšų mokymuisi skyrimas*. Tik viename, iš tyrime dalyvavusių ikimokyklinio ugdymo įstaigų, strateginiame plane, tikslų ir uždavinių kontekste, numatoma skirti lėšų pedagogų mokymuisi. Šių dienų visuomenėje pedagogų mokymasis yra labai svarbus, dėl to jam turėtų būti numatyta skirti lėšų visose mokymo įstaigose. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos planuoja pedagogų mokymąsi, nes, pasak K.Stankevičienė, I.Bielinienė ir kt.(2009) visuomenės kaita kelia naujus iššūkius Lietuvos švietimo sistemai, keičiasi ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogo veikla. Iš pedagogų reikalaujama vis aukštesnės kvalifikacijos, veiksmingos veiklos kompetencijų, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų.

**Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų mokymasis (pagal strateginių planų SSGG analizę).** Strateginiuose planuose organizacijos veikla analizuojama keturiais aspektais: kokios jos stiprybės ir silpnybės, kokios jos potencialios galimybės ir kokios yra galimos grėsmės. Identifikavus stipriuosius, silpnuosius organizacijos bruožus, potencialias galimybes ir grėsmes, atsiranda galimybė išsamiai ir tikslai planuoti organizacijos veiklos strategijas (Želvys, 2006).

6 lentelė

**Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų mokymasis (pagal strateginių planų SSGG analizę)** (kategorijos ir subkategorijos) (remiantis ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analize)

	Kategorijos	Subkategorijos	Teiginių skaičius	Įrodantys teiginiai
SSGG	Stiprybės	<i>Aukštos kompetencijos ir kvalifikacijos pedagogai</i>	14	„Dirba kvalifikuotas, ilgametę darbo patirtį ir tinkamą išsilavinimą turintis personalas.“ „Dirba aukštos kompetencijos ir kvalifikacijos pedagogai.“ „Kvalifikuoti specialistai teikia ugdymo paslaugas.“
		<i>Sudarytos sąlygos kelti kvalifikaciją</i>	6	„Sudarytos sąlygos profesionalumui ir kvalifikacijai kelti.“ „Pedagogams sudarytos sąlygos maksimaliai panaudoti savo gebėjimus darbe, mokytis, tobulėti.“ „Sudarytos sąlygos pedagogams kelti kvalifikacines kategorijas.“ „Sudarytos sąlygos visapusiškai tobulėti.“
	Silpnybės	<i>Nepakankamas atvirumas pokyčiams</i>	5	„Nepakankamas kai kurių įstaigos bendruomenės narių atvirumas pokyčiams.“
		<i>Iniciatyvumo stoka</i>	4	„Dalis pedagogų iniciatyvumo stoka.“ „Nepakankamas dalyvavimas įvairiuose finansuojamuose projektuose.“
		<i>Kompetencijų trukumas</i>	6	„Kompiuterinio raštingumo gebėjimų stoka apriboja pedagogų galimybes.“ „Žemas darbuotojų užsienio kalbų mokėjimų lygis.“ „Nepakankama pedagogų projektų rašymo kompetencija.“
		<i>Lėšų stygius</i>	1	„Lėšų stygius apriboja pedagogų kvalifikacijos kėlimą.“
	Galimybės	<i>Kvalifikacijos kėlimas</i>	7	„Galimybės tobulinti kvalifikaciją, plėtoti įstaigos darbuotojų bendrąsias ir profesines kompetencijas.“ „Kelti mokytojų dalykinę kvalifikaciją, kompetenciją.“
		<i>Nuolatinis tobulėjimas</i>	11	„Nuolat siekti darbuotojų profesinio tobulumo.“ „Nuostata mokytis visą

				gyvenimą.“ „Pedagogams modeliuoti savo nuoseklią kaitą, tobulėjimą.“
	<b>Galimybės</b>	<b>Gerosios darbo patirties sklaida</b>	11	„Dalintis gerąja darbo patirtimi su vietos, respublikos pedagogais.“ „Palankios galimybės bendrai metodinei ir mokslinei veiklai, pedagoginės patirties sklaida.“ „ Skleisti gerąją patirtį didinant įstaigos populiarumą ir prestižą už darželio ribų.“
		<b>Bendradarbiavimas</b>	2	„Dalintis gerąja darbo patirtimi su vietos, respublikos pedagogais.“ „Palankios galimybės bendrai metodinei ir mokslinei veiklai, pedagoginės patirties sklaida.“
		<b>Ugdymo kokybės gerinimas</b>	2	“Pedagogų profesinis tobulėjimas padės siekti geresnių ugdymo rezultatų.“ „„Naujoji pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcija padės siekti geresnės ugdymo kokybės.“
	<b>Grėsmės</b>	<b>Silpnėjanti pedagogų motyvacija</b>	3	„Darbuotojų psichologinio saugumo, motyvacijos mažėjimas dėl mažėjančių darbo krūvių, atlyginimų.“ „Silpnėja pedagogų motyvacija dirbti, emocinis/socialinis saugumas.“
		<b>Žinių stygius</b>	1	„Stinga pedagogams žinių kaip ugdyti hiperaktyvius vaikus, bei vaikus iš socialinės atskirties šeimų.“

(6 lentelės tęsinys)

6 lentelės turinys rodo, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų SSGG analizėje išryškintas pedagogų mokymosi faktas, kuris vertinamas kaip stiprybė, silpnybė, galimybė ar grėsmė. Pagal strateginių planų SSGG analizę buvo išskirtos kategorijos: *stiprybės, silpnybės, galimybės, grėsmės* ir atitinkamos subkategorijos (6 lentelė, visas lentelės turinys pateikiamas 2 priede). Pedagogų mokymasis SSGG analizėje *daugiausia vertinamas ir analizuojamas stiprybių ir galimybių aspektu*. Subkategorijoje *aukštos kompetencijos ir kvalifikacijos pedagogai (11 teiginių)* matyti, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigose dirba kvalifikuoti ir kompetentingi pedagogai, kurie vertinami kaip įstaigos stiprioji pusė, vertybė, teigiamas dalykas. Strateginių planų SSGG analizėje *sąlygų sudarymas pedagogų mokymuisi* taip pat vertinamas kaip stiprybė. Subkategorijoje *sudarytos sąlygos kelti kvalifikaciją (6 teiginiai)* teiginiai rodo, kad IUP sudarytos sąlygos naudoti savo gebėjimus darbe, mokytis, tobulėti, kelti kvalifikacines kategorijas.

Kategorijoje *galimybės*, stipriai išreikštos subkategorijos: *nuolatinis tobulėjimas, gerosios darbo patirties sklaida, kvalifikacijos kėlimas*. Čia numatoma, jog pedagogai galėtų kelti kvalifikacinę kategoriją, siekti mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimo, bendrautų ir bendradarbiautų įstaigoje ir už jos ribų, skleistų gerąją darbo patirtį. Žymiai silpniau išreikšta subkategorija *ugdymo kokybės gerinimas*. Tačiau pedagogų nuolatinis mokymasis ir tobulėjimas turi įtakos ugdymo kokybei ir jo proceso gerinimui. Pasak A. Staselienės (1985) ikimokyklinio ugdymo paslaugų kokybė daugiausia priklauso nuo kokybiškos pedagogo veiklos, jo dalykinio bei metodinio pasirengimo, gebėjimo nuolat atnaujinti žinias.

Nurodytoje *silpnųjų* kategorijoje stipriausiai išryškėja subkategorijos *nepakankamas atvirumas pokyčiams ir kompetencijų trūkumas*. „Kaitos prielaidos glūdi organizacijos vidinėje bei išorinėje aplinkoje, tačiau motyvas įgyvendinti kaitą visada yra tik žmogaus sprendimas“ (Zuzevičiūtė, 2006 psl. 51). Pedagogams trūksta ne tik noro keistis, bet išryškėja ir kompetencijų, atskirų sričių žinių trūkumas. Tokių kaip: kompiuterinių įgūdžių, užsienio kalbų mokėjimo, projektų rašymo. Kad pedagogams trūksta ne tik projektų rašymo žinių, bet ir iniciatyvos užsiimant šia veikla, patvirtina subkategorijos *iniciatyvumo stoka* teiginiai. Pedagogai nepakankamai dalyvauja įvairiuose finansuojamuose projektuose, daliai pedagogų trūksta vidinė motyvacijos.

*Grėsmių* kategorijoje, kaip didžiausias pavojus ikimokyklinio ugdymo įstaigoms, išryškėja *silpnėjanti pedagogų motyvacija*. Šis reiškinys siejamas su emociniu, socialiniu saugumu.

**Ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi organizacijoje tikslai.** D. Beresnevičienė (1995) teigia, kad nuolat besimokantys pedagogai gali išlaikyti savo kvalifikaciją, išlikti kompetentingais savo srityje, nuolat atnaujinti žinias, tobulinti profesinius įgūdžius, mokėti laisvai adaptuotis kintančiais aplinkos reikalavimais. Suaugusieji mokosi siekdami patenkinti saviaktualizacijos poreikius, pagilinti specialybei reikalingas žinias, ar atnaujinti užmirštą informaciją, įgyti aukštesnę kvalifikaciją. Neretai mokomasi saviugdosi tikslais, tenkinant savo hobi, poreikį bendrauti su kitais, tobulinti savo asmenybę. Tačiau besimokantys pedagogai turi tenkinti ne tik savo asmeninius poreikius, bet ir įgyvendinti organizacijos užsibrėžtus tikslus bei uždavinius. Pasak, P. Juzevičienė (2007 p.47) „pačios organizacijos nesimoko, mokosi jų individualūs nariai, kurie veikia taip, kad organizacijoje vyksta mokymosi procesai“. 7 lentelės turinyje siekiama atskleisti kokie ikimokyklinio ugdymo pedagogų **mokymosi tikslai** išryškėja įstaigų strateginiuose planuose.

7 lentelė

**Ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi organizacijoje tikslai**  
(kategorijos ir subkategorijos) (remiantis ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analize)

Kategorijos	Subkategorijos	Teiginių skaičius	Įrodantys teiginiai
Organizacijos poreikių tenkinimas	<i>Besimokančios organizacijos kūrimas</i>	6	„Sukursime nuolat besimokančios organizacijos modelį ir dirbsime sparčios kaitos sąlygomis.“ „Nuolat besimokanti ir atvira kaitai organizacija.“ „Telkti bendruomenę į besimokančią organizaciją.“ „Darželio, kaip besimokančios organizacijos, tobulinimo siekis.“
	<i>Ugdymo kokybės gerinimas</i>	7	„Skatinti pedagogus didinti profesinę kompetenciją siekiant užtikrinti ugdymo(si) kokybę.“ „Siekiant kokybiško ugdymo, ugdymo programų įgyvendinimo būtina aukšta pedagogų kvalifikacija, nuolatinis kompetencijos tobulinimas.“ „Mokymasis ir tobulėjimas turi būti svarbus kiekvienam pedagogui, norinčiam kokybiškai organizuoti ugdymo procesą.“



	<i>Atestacijos nuostatų vykdymas</i>	9	<i>„Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas ir atestacijos vykdymas.“ „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimas, atestacijos vykdymas vyksta atsižvelgdami į įstaigos tikslus, prioritetus, kvalifikacijos perspektyvinę programą.“ „Pedagogų atestacija vykdoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerijos patvirtintais Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatais, lopšelio-darželi atestacijos perspektyvine programa.“</i>
<b>Asmeninių poreikių tenkinimas</b>	<i>Aukštesnės kvalifikacinės kategorijos siekimas</i>	4	<i>„Vyresniojo mokytojo kvalifikacinę kategoriją sieks įgyti 2 pedagogai.“ „Per paskutiniuosius penkerius metus kvalifikaciją pakėlė ir įgijo aukštesnę kvalifikacinę kategoriją 2 mokytojai.“</i>
	<i>Poreikis tobulinti profesinius įgūdžius</i>	7	<i>„Pedagogai domisi ir skaito naujausią literatūrą.“ „Vyksta pedagogų asmeninis augimas.“ „Pedagogai nuolat kryptingai lavinasi ir tobulėja.“</i>
	<i>Mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimas</i>	8	<i>„Pedagogų nuolatinis tobulėjimas užtikrina mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimą.“ „Sudaryti prielaidas mokymosi visą gyvenimą strategijos plėtrai ir įgyvendinimui.“ „Skatinti įstaigos darbuotojų profesinės kvalifikacijos tobulinimą, tarpusavio bendradarbiavimą, gerosios patirties sklaidą, mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimą.“</i>

(7 lentelės tęsinys)

Mokymosi tikslams atskleisti sudarytos kategorijos: *organizacijos poreikių tenkinimas, asmeninių poreikių tenkinimas*. Iš pateiktos lentelės turinio matyti, kad įstaigų strateginiuose planuose labiausiai išryškėja pedagogų mokymosi tikslas, kaip *organizacijos poreikių tenkinimas*. Šioje kategorijoje stipriausiai išreikšta subkategorija *atestacijos nuostatų vykdymas*. *Ikimokyklinio ugdymo įstaigose pedagogai kelia kvalifikaciją ir vykdo atestacijos nuostatus vadovaudamiesi LR Švietimo ir mokslo ministerijos nustatyta tvarka, vadovaujantis perspektyvine mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų atestacijos programa, atsižvelgiama į įstaigos tikslus, prioritetus*. D. Beresnevičienė (1995) teigia, kad mokytojų atestacijos nuostatų vykdymas ir kvalifikacijos tobulinimo sistema padeda pedagogams tapti nuolatinio mokymosi dalyviais, įkvėpėjais ir organizatoriais. Taip atsiranda ir palaiptiesiems auga pedagogų noras mokytis patiems, siekti visapusiškos saviraiškos, didesnio pedagoginio meistriškumo.

Nuolatinis pedagogų mokymasis siejamas ir su ugdymo kokybės gerinimu. Tai išryškėja subkategorijoje *ugdymo kokybės gerinimas*. Strateginiuose planuose pabrėžiama, kad *siekiant kokybiško ugdymo, ugdymo programų įgyvendinimo yra svarbi aukšta pedagogų kvalifikacija, nuolatinis kompetencijos tobulinimas*. Todėl būtina *skatinti pedagogus didinti profesinę kompetenciją siekiant užtikrinti ugdymo(si) kokybę*. *Mokymasis ir tobulėjimas turi būti svarbus kiekvienam pedagogui, norinčiam kokybiškai organizuoti ugdymo procesą*. *Organizacijos poreikių tenkinimo kategorijoje silpniausiai išryškėja besimokančios organizacijos kūrimo subkategorija*. Tačiau ikimokyklinio ugdymo įstaigos numato *telkti bendruomenę į besimokančią organizaciją, siekdamas sukurti nuolat besimokančios organizacijos modelį* ir taip prisitaikydamos prie *sparčių kaitos sąlygų*. Išryškėja ikimokyklinio ugdymo įstaigos, kaip

*besimokančios organizacijos tobulinimo siekis.* Šios kategorijos turiniai leidžia formuluoti požiūrį, kad IUP mokosi siekdami vykdyti ikimokyklinio ugdymo įstaigų veiklą reglamentuojančių dokumentų nuostatus. Pedagogų mokymasis įtakoja ugdymo kokybę, bei ikimokyklinio ugdymo įstaigos siekia tapti nuolat besimokančiomis ir atviromis kaitai organizacijomis.

Kategorijoje *asmeninių poreikių tenkinimas* stipriausiai išryškėja subkategorija *mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimas.* Šios subkategorijos teiginiai patvirtina, kad *siekiant asmeninio profesinio tobulėjimo pedagogui būtina suprasti mokymosi visą gyvenimą vertę ir turėti nuostatą nuolat mokytis. Pedagogų nuolatinis tobulėjimas užtikrina mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimą.*

Silpniau išreikšta subkategorija – *poreikis tobulinti profesinius įgūdžius.* *Pedagogai nuolat kryptingai lavinasi ir tobulėja, studijuoja metodinę medžiagą ir literatūrą, gilina profesines kompetencijas Lietuvos Respublikos, miesto švietimo centro organizuojamuose kvalifikacijos tobulinimo konferencijose, seminaruose ir kursuose, taip tenkindami asmeninį poreikį tobulėti profesinėje veikloje.*

Subkategorijos *aukštesnės kvalifikacinės kategorijos siekimas* teiginiai rodo, kad pedagogai mokos ir tobulinasi siekdami įgyti aukštesnę kvalifikacinę kategoriją, tačiau tai neišryškėja kaip vienas iš svarbiausių IUP mokymosi tikslų. Apžvelgiant visus IUP mokymosi organizacijoje tikslus ši subkategorija išreikšta silpniausiai.

### 3.1.2. Pedagogų mokymosi organizacijoje būdai

Tarp organizacijos ir besimokančiojo požiūrių į mokymąsi esama nuolatinės priešpriešos. Organizacija diktuoja tam tikras metodikas, mokymosi programas, struktūrinius dalykus, o besimokančiajam svarbiausia – gauta patirtis ir pasaulėžiūra (Foley, 2007). J. Smilgienė (2012) teigia, kad dauguma ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų išnaudoja visas Lietuvoje siūlomas galimybes tobulinti savo kvalifikaciją ir kompetencijas. Besimokantys pedagogai derina tris būdus: formalųjį mokymąsi dažnai papildo neformalioju ir informaliuoju (žr. 8 lentelę, visas lentelės turinys žr.2 priedą).

8 lentelė

**Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymosi organizacijoje būdai**  
(kategorijos ir subkategorijos) (remiantis ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analize)

Kategorijos	Subkategorijos	Teiginių skaičius	Įrodantys teiginiai
Formalus mokymasis	<i>Mokymasis aukštojoje mokykloje,</i>	4	<i>„Trys pedagogės įgijo teisę dirbti priešmokyklinio ugdymo grupėje.“ „Dvi pedagogės įgijo priešmokyklinio ugdymo pedagogo specialybę.“</i>

	<i>universitete</i>		
<b>Neformalus mokymasis</b>	<b><i>Kursai, seminarai, konferencijos, stažuotės</i></b>	5	„Visi mokytojai kasmet dalyvavo kvalifikacinio tobulinimo kursuose ir seminaruose.“ „Visi pedagogai tobulino kompetencijas seminaruose, mokymuose, konferencijose.“
	<b><i>Programos, projektai</i></b>	13	„Vykdėti sveikos gyvensenos projektai.“ „100% įstaigos specialistų dalyvaus pedagogų organizuojamose projektuose.“ „Rašomi projektai ir dalyvaujama savivaldybės inicijuojamuose projektuose.“ „Dalyvaujama respublikos, Švietimo mainų paramos fondo programose ir projektuose.“
<b>Informalus, savaiminis mokymasis</b>	<b><i>Savišvieta</i></b>	5	„Vyksta pedagogų asmeninis augimas.“ „Pedagogai domisi ir skaito naujausią literatūrą apie demokratinių humanistinių metodų taikymą bendraujant su vaikais ir bendruomenės nariais.“ „Pedagogai yra kvalifikuoti, kompetentingi, gebantys keistis, aktyviai ieškantys naujovių ir jas įgyvendinantys, geba pagrįsti savo veiklą, ją sisteminti ir tobulinti.“ „Vyksta pedagogų savišvietai, profesinis bendravimas ir bendradarbiavimas.
	<b><i>Dalijimasis gerąja darbo patirtimi</i></b>	8	„Analizuojami gerosios darbo patirties pavyzdžiai.“ „...išplėtos patirtinio mokymosi galimybės.“ „Įstaigoje dalijamasi gerąja patirtimi.“ „... veda atviras veiklas ne tik įstaigos darbuotojams, bet ir miesto bei šalies pedagogams.“

(8 lentelės tęsinys)

Siekiant atskleisti pedagogų mokymosi organizacijoje būdus buvo išskirtos trys kategorijos – *formalusis, neformalus mokymasis ir informalus (savaiminis) mokymasis* ir tam tikros subkategorijos (8 lentelė, visas lentelės turinys žr. 2 priedą). Lentelės turinyje matyti kad ikimokyklinių įstaigų pedagogai turi galimybę mokytis *formaliu, neformaliu, informaliu (savaiminiu) būdu*. Strateginiuose planuose daugiau išryškėja neformalus mokymosi būdas. Pedagogai mokosi *dalyvaudami kvalifikacijos tobulinimo renginiuose: kursuose, seminaruose, konferencijose*. Tai išryškėja subkategorijos *kursai, seminarai, konferencijos, stažuotės* teiginiuose. Iš pateiktos informacijos galima pastebėti, kad pedagogų mokymo(si) formos dažniausiai yra tradicinės. Palyginus su D. Augienės ir D. Malinauskienės (2007), atliktu tyrimu, kuriame buvo klausama kokia yra populiariausia kvalifikacijos kėlimo forma, didžiausia dalis respondentų taip pat įvardijo seminarus, organizuojamus miestų švietimo centruose bei įvairiose ugdymo institucijose. Subkategorijos *programos projektai* teiginiai įrodo, kad pedagogai *rengia projektus, dalyvauja savivaldybės, respublikos mastu organizuojamuose projektuose*, taip įgyja naujų žinių, patirties ir tobulina savo profesines kompetencijas.

Neformalų darbuotojų mokymąsi organizacijoje galima prilyginti mokymuisi visą gyvenimą, nes tai skatina žmones gilinti ir plėsti žinias, neatsilikti nuo naujovių, susijusių su informacinėmis technologijomis bei moderniais pokyčiais, kurie daro įtaką darbui, jo gerinimui ir konkurencijos plėtrai (Trakšėlys, 2012).

Duomenys rodo, kad organizacijoje pedagogai mokosi savarankiškai: *domisi, skaito pedagoginę literatūrą, ieško naujovių ir jas įgyvendina, vykdo savo asmeninį augimą*. Šie teiginiai išryškėja kategorijos – *informalūs (savaiminis) mokymasis* subkategorijoje *savišvieta*.

B. Simonaitienė ir V. Targamadžė (2002) patvirtina, kad savaiminis mokymasis yra puikus būdas mokytis vieniems iš kitų. Subkategorijoje *dalijimasis gerąja darbo patirtimi* matyti, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigose vyksta *dalijimasis gerąja darbo patirtimi, plėtojamas patirtinis mokymasis, organizuojamos atviros veiklos*, kurias pedagogai ne tik praveda, bet ir aptaria, analizuoja. Suaugusiųjų švietimo teisiniuose pagrinduose (1995) pažymima, kad informального švietimo (savišvietos) paskirtis – suteikti galimybes asmeniui nuolat savarankiškai ir savaveiksmiškai mokytis remiantis supančia informacijos erdve (bibliotekomis, žiniasklaida, internetu, muziejais ir kt.) ir iš kitų perimama gyvenimo patirtimi (Jovaiša, 1993).

*Formaliojo mokymo* kategorijos subkategorijoje *mokymasis aukštojoje mokykloje, universitete* išryškėja, kad IUP persikvalifikuoja, įgyja naujas specialybes, tęsia mokslus magistrantūros studijose. Nors ši kategorija išreikšta silpniausiai (4 teiginiai).

J. Butvilienė (2011) pateikia, kad Lietuvos gyventojai yra vieni iš mažiausiai besimokančių ES ir ypač maža jų dalis mokosi neformaliai. Taigi neformalus suaugusiųjų švietimas Lietuvoje turi užimti svarbią vietą. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos Lietuvoje analizėje (2011) sakoma, kad pedagogų mokymasis yra reikšminga švietimo sistemos funkcionavimo sritis dėl to, kad jame įvairiausiomis formomis dalyvauja visi pedagogai, jam skiriamos lėšos, įskaitant ir pedagogų asmeninį uždarbį. Jis detaliam reglamentuojamas įvairiausio lygio teisės aktais ir gali daryti poveikį, peržengiantį švietimo sritį. Atlikus ikimokyklinių įstaigų strateginių planų analizę matyti, kad IUP mokosi įvairiomis formomis.

### 3.1.3. Pedagogų mokymosi organizacijoje sąlygos

Formuojant personalo mokymosi politiką svarbu sudaryti pedagogams sąlygas tenkinti savo mokymosi poreikius (Želvys, 2003). Pasak V. Zuzevičiūtės (2006) skatinimas mokytis, sąlygų sudarymas yra labai svarbi sėkmingo organizacijoje mokymosi sąlyga. 9 lentelės turiniu siekiama išvelgti ar IUP **organizacijoje sudarytos sąlygos mokytis ir kaip tai atsispindi strateginiuose planuose** (žr. 9 lentelę, visas lentelės turinys žr.2 priedą).

9 lentelė

**Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymosi organizacijoje sąlygos**  
(kategorijos ir subkategorijos) (remiantis ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analize)

Kategorijos	Subkategorijos	Teiginių skaičius	Įrodantys teiginiai
<b>Institucijos aplinka</b>	<i>Numatytas laikas mokymuisi</i>	4	„Galimybė kelti kvalifikaciją nekontaktinių valandų metu.“ „Nekontaktinės valandos išnaudojamos savišvietai.“ „Išvykos, ekskursijos su darbuotojais.“

<i>Mokymosi priemonės ir vieta</i>	11	„Aprūpinta IKT auklėtojų darbo vietos ir ugdymo erdvės.“ „Pedagogai gali naudotis internetu metodiniame kabinete.“ „Įrengta moderni posėdžių salė.“ „Įsigyta naujos metodinės literatūros, vaizdinių, techninių, metodinių priemonių.“
<i>Lėšų skyrimas</i>	5	„Skirta lėšų pedagogų kvalifikacijos kėlimui.“ „Seminarų apmokėjimas iš MK lėšų;“ „Savivaldybės biudžeto lėšos skiriamos kvalifikacijos kėlimui.“

(9 lentelės tęsinys)

Išskirta kategorija *institucijos aplinka* ir subkategorijos: *numatytas laikas mokymuisi, mokymosi priemonės ir vieta, lėšų skyrimas*. Pateiktoje lentelėje (9 lentelė) matoma, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos strateginiuose planuose išryškina, jog pedagogų mokymuisi yra *skiriamas laikas*. Mokyti, užsiimti saviugda, savišvieta, lankyti kursus, seminarus pedagogai gali *nekontaktinių valandų metu*. Taip pat pedagogams yra organizuojamos *ekskursijos, išvykos*, kurių metu gali būti vykdomas neformalus ar informalus švietimas. Stipriausia išryškėja subkategorija *mokymosi priemonės ir vieta*. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos vis labiau aprūpinamos *informacinėmis technologijomis*, kurios įtakoja pedagogų mokymosi sėkmę ir galimybes, užtikrina informacijos prieinamumą. Pralabstama ir apie *metodinių kabinetų, modernių posėdžių salių įrengimą. Įsigyjama naujos metodinės literatūros, vaizdinių, techninių, metodinių priemonių*.

*Lėšų skyrimas* pedagogų mokymuisi išryškėja subkategorijos teiginiuose, kurių nėra gausu (5 teiginiai). Tačiau pedagogų mokymuisi ir kvalifikacijos kėlimui yra numatomos *lėšos iš MK ir savivaldybės biudžeto*.

**Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymosi skatinimas.** Kaip vieną iš besimokančios organizacijos bruožų R.Želvys (2003) išskiria personalo skatinimą augti. Jei organizacijos vadovas nori, kad mokytūsi darbuotojai, jis privalo ir pats mokyti. Vadovo vaidmuo skatinant ir pritariant augimo kultūrai yra lemiamas. Reikia įtikinti savo organizacijos darbuotojus, kad nuolatiniai pokyčiai neišvengiami ir padrašinti juos mokyti. Skatinimas mokyti yra labai svarbi mokymosi organizacijoje sąlyga.

Ar ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginiuose planuose išryškėja **pedagogų mokymosi skatinimas** siekiama išsiaiškinti kategorijoje *motyvavimas* (žr. 10 lentelę, visas lentelės turinys žr.2 priedą).

10 lentelė

**Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymosi skatinimas** (kategorijos ir subkategorijos) (remiantis ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analize)

Kategorijos	Subkategorijos	Teiginių skaičius	Įrodantys teiginiai
<b>Motyvavimas</b>	<i>Vadovų pritarimas ir skatinimas mokyti</i>	4	„Vadovai stengiasi palaikyti glaudžius santykius su darbuotojais ir juos motyvuoti. Toleruojama nuomonių įvairovė, sudaromos galimybės kiekvienam darbuotojui pasireikšti, mokyti ir tobulėti.“

Motyvavimas			„Vadovų nuolat palaikomas ir skatinamas visų pedagogų aktyvumas, noras mokytis, tobulėti, vertinamos ir diegiamos jų idėjos.“
	Skatinimo sistemos sukūrimas	18	„Skatinti mokytojų kūrybiškumą, konkurencingumą, iniciatyvumą, norą mokytis, dalyvauti.“ „Skatinti pedagogų įvairių kompetencijų tobulinimą.“ „Skatinti pedagogus aktyviau dalintis gera darbo patirtimi.“ „Skatinti darbuotojų naujų kompetencijų įgijimą.“ „Personalas skatinamas pagyrimais, padėkos raštais, ir kitais būdais.“

(10 lentelės tęsinys)

Šioje kategorijoje buvo išskirtos subkategorijos *vadovų pritarimas ir skatinimas mokytis, skatinimo sistemos sukūrimas*. Stipriau išreikšta subkategorija – *skatinimo sistemos sukūrimas, kurioje* siekiama, jog ikimokyklinio ugdymo įstaigose būtų *skatinamas pedagogų noras mokytis, įvairių kompetencijų tobulinimas, įgijimas, iniciatyvumas*. Numatoma, kad pedagogai gali būti skatinami *pagyrimais, padėkos raštais, pritarimu, palaikymu ir kitais būdais*. Apibendrinant šios lentelės turinį galima teigti, jog ikimokyklinio ugdymo įstaigose išryškėja viena iš sėkmingo mokymosi organizacijoje sąlygų – skatinimas mokytis.

**Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymosi organizacijoje trukdžiai.** Nagrinėjant ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginius planus tikėtasi **sužinoti su kokiais trukdžiais susiduria besimokantieji** ir kaip tai išryškėja ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginiuose planuose (žr. 11 lentelę, visas lentelės turinys žr 2 priedą).

11 lentelė

**Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymosi organizacijoje trukdžiai** (kategorijos ir subkategorijos) (remiantis ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analize)

Kategorijos	Subkategorijos	Teiginių skaičius	Įrodantys teiginiai
<i>Finansinių išteklių stoka</i>	<i>Kvalifikacijos kėlimui</i>	7	„Lėšų stygius apriboja pedagogų kvalifikacijos kėlimą.“ „Nepakankamai skirta lėšų pedagogų kvalifikacijos kėlimui.“ „Kvalifikacijos kėlimui lėšų gauname nepakankamai.“
	<i>Metodinėms, informacinėms priemonėms</i>	8	„Nėra galimybės periodiškai atnaujinti technologinę įrangą.“ „Skurdi ugdymo įstaigų mokymosi aplinka.“ „Trūksta naujausių metodinių priemonių.“
<i>Pedagogų asmeninis požiūris</i>	<i>Motyvacijos, aktyvumo stoka</i>	6	„Kiti bendruomenės nariai neišnaudoja savo intelektualinių resursų nerodo iniciatyvos.“ „Dalis pedagogų iniciatyvumo stoka.“
	<i>Abejingumas naujovėms</i>	3	„Pedagoginis personalas orientuotas į tradicinių kvalifikacijos renginių lankymą. Tai slopina inovacijų diegimą ugdomajame procese.“ „Nepakankamai aktyviai taiko naujoves savo darbe.“
	<i>Pokyčių baimė</i>	3	„Vyresnės kartos darbuotojai sunkiau prisitaiko prie pokyčių.“ „Trūksta darbuotojams pasitikėjimo savimi, vienas kitu, sėkminga įstaigos bei Lietuvos ateitimi.“

Iš lentelėje pateiktų duomenų matome, kad pedagogų mokymosi organizacijoje trukdžiai apima *finansinių išteklių stoką ir pedagogų asmeninį požiūrį*. Dažniausiai, kaip mokymosi trukdis, strateginiuose planuose įvardijami *finansiniai ištekliai*. Jų trūksta *kvalifikacijos kėlimui*

(7 teiginiai), *metodinėms, informacinėms priemonėms* (8 teiginiai). Teiginiai rodo, kad pedagogai neretai kelia kvalifikaciją, dalyvauja kursuose ir seminaruose savo lėšomis, nors pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcijoje (2012) nurodoma, kad pedagogai turi turėti galimybę kelti kvalifikaciją už valstybės lėšas. Kaip teigia I. Bakanauskienė (2008), Lietuvoje darbdaviai daugeliu atveju neinvestuoja į savo darbuotojus, todėl mokymui, kvalifikacijos kėlimui ar kitiems panašioms tikslams skiriamos minimalios lėšos, dažnai teisinantis jų trūkumu. Finansinių išteklių stoka lieka aktualia ikimokyklinio ugdymo įstaigų problema.

V. Zuzevičiūtė (2006) teigia, kad žmogaus motyvacija augti savo darbo vietoje yra kompleksinis reiškinys: jis gali būti susijęs su siekiu būti pripažintam, su siekiu gauti didesnę atlygį ir daugeliu kitų dalykų. P. Jarvis (2001) nurodo, kad individo mokymasis yra susijęs su asmeninėmis pastangomis, patirtimi bei aplinka. Kategorija *pedagogų asmeninis požiūris* suskirstyta į subkategorijas apimančias pedagogų asmenines pastangas mokytis. 11 lentelės turinyje išryškėja, kad pedagogai nesimoko dėl *motyvacijos, aktyvumo stokos* (6 teiginiai). Susiduria su *abejingumu naujovėms* (3 teiginiai), bei patiria *pokyčių baimę* (3 teiginiai). Šis teiginys būdingas vyresnės kartos pedagogams: „*Vyresnės kartos darbuotojai sunkiau prisitaiko prie pokyčių.*“ Todėl pasak V. Zuzevičiūtės (2006) siekiant išvengti mokymosi trukdžių organizacijoje yra svarbu nustatyti kiekvieno asmens individualų poreikį mokytis.

**Ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi galimybės.** P. Jucevičienė (2007) teigia, kad besimokančios organizacijos atveria darbuotojų ir struktūrų inovatyvų mąstymą, pasirengia inovatyviai veiklai. Darbuotojai atsiveria nuolatiniam tobulėjimui, žinių generavimui tiek individualiame, tiek kolektyviniame lygmenyse. 12 lentelės turinyje siekiama **įžvelgti pedagogų mokymosi galimybes** numatomas ikimokyklinio ugdymo įstaigos strateginiuose planuose (žr. 12 lentelę, visas lentelės turinys žr. 2 priedą).

12 lentelė

**Ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi galimybės** (kategorijos ir subkategorijos)  
(remiantis ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analize)

Kategorijos	Subkategorijos	Teiginių skaičius	Įrodantys teiginiai
Besimokančios organizacijos kūrimas	<i>Mokymosi sistemos organizacijoje kūrimas ir taikymas</i>	11	„Vystyti besimokančios bendruomenės idėją nuosekliai, kryptingai ir sistemingai“ „Suformuotos pedagogų veiklos kryptys ir nuostatos, nuolatinio mokymosi sistema.“ „Parengti aiškią pedagogų kvalifikacijos kėlimo, pagalbos jauniems specialistams sistemą.“ „Kvalifikacijos kėlimo sistemos sukūrimas...“ „Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų bei vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo programos sukūrimas.“ „Darbuotojų profesinis tobulėjimas vykdomas nuosekliai ir planingai.“
	<i>Pedagogų kompetencijų tobulinimas, nuolatinis mokymasis</i>	12	„Ypatingas dėmesys skiriamas visų darbuotojų savišvietai, savistabai, savianalizei, profesiniam bendradarbiavimui bei nuolatiniam mokymuisi.“ „Personalo profesionalumas, kompetentingumas, nuolatinis mokymasis“ „Siekti, kad pedagogai įgytų ne tik

			<i>profesines mokytojo kompetencijas, bet ir bendrąsias, specialiąsias, bendrakultūrinės kompetencijas, kurias galės taikyti dirbant su vaikais.“</i>
	<b><i>Bendravimas ir bendradarbiavimas</i></b>	19	<i>„Užtikrinti pedagogų bendravimą ir bendradarbiavimą bei gerosios patirties sklaidą.“ „Komandinio darbo gebėjimų tobulinimas.“ „Siekti veiksmingo tarpinstitucinio bendradarbiavimo.“ „Užmegzti ryšiai su Kaliningrado srities vaikų darželiu, organizuota pedagogų diskusija virtualioje erdvėje.“</i>
<b>Finansavimo didinimas</b>	<b><i>Lėšų skyrimas, sąlygų sudarymas</i></b>	7	<i>„Skirti lėšų pedagogų kvalifikacijos kėlimui.“ „Sudaryti sąlygas pedagogų žinių ir informacijos sklaidai įstaigoje.“ „Žinių ir informacijos sklaido gerinimas organizacijoje“ „Pedagogų aprūpinimas šiuolaikinėmis informacinėmis technologijomis“.</i>

(12 lentelės tęsinys)

Kategorijoje *besimokančios institucijos kūrimas* išskirtos trys subkategorijos (*mokymosi sistemos organizacijoje kūrimas ir taikymas; pedagogų mokymosi kompetencijos ugdymas; bendravimas ir bendradarbiavimas*). Stipriausiai išryškėja subkategorija *bendravimas ir bendradarbiavimas*. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos siekia užtikrinti bei tobulinti pedagogų bendravimą ir bendradarbiavimą, gerosios patirties sklaidą, tobulinti komandinio darbo gebėjimus. Bendravimas ir bendradarbiavimas aktualus ne tik tarp organizacijos narių, bet ir tarp institucijų. Siekiama sukurti partnerystę šalies ar net ir valstybių mastu. Siekiama didinti bendravimo ir bendradarbiavimo galimybes virtualioje erdvėje. Pasak R. Želvio (2003) atviras bendravimas ir bendradarbiavimas, nebijant kritikos ir siekiant tobulėjimo yra vienas iš besimokančios organizacijos bruožų, anot P. Jucevičienės (2007) padedantis žmonėms tapti vienas kito žinių šaltiniais.

Stipriai išreikšta subkategorija *pedagogų kompetencijų tobulinimas, nuolatinis mokymasis*. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos strateginiuose planuose numato siekti, kad *pedagogai įgytų ne tik profesines mokytojo kompetencijas, bet ir bendrąsias, specialiąsias, bendrakultūrinės kompetencijas, kurias galės taikyti dirbant su vaikais. Dėmesys sutelkiamas į nuolatinio mokymosi kompetenciją.*

Subkategorijoje *mokymosi sistemos organizacijoje kūrimas ir taikymas* numatomas ikimokyklinio ugdymo įstaigų siekis *vystyti besimokančios bendruomenės idėją nuosekliai, kryptingai ir sistemingai*. D. Beresnevičienė (1995) akcentuoja, kad kuriant nuolatinio mokymosi sistemą svarbu sudaryti žmonėms galimybes tobulėti kaip asmenybėms, ir įgyvendinti nuolatinio mokymosi sistemos tikslą – sudaryti galimybes mokytis, plėtoti žmogaus fizinės ir psichinės galias. Kurdamos nuolatinio mokymosi sistemą šio tikslo siekia ir ikimokyklinio ugdymo įstaigos.

Silpniausiai išreikšta kategorijos *finansavimo didinimas* subkategorija *lėšų skyrimas, sąlygų sudarymas*. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginiuose planuose numatoma *skirti lėšų*



pedagogų kvalifikacijos kėlimui, akcentuojamas pedagogų aprūpinimo šiuolaikinėmis informacinėmis technologijomis aspektas, žinių ir informacijos sklaidos galimybių gerinimas.

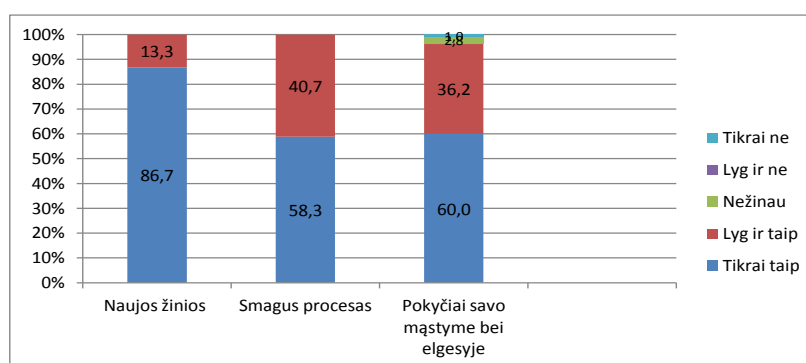
R. Želvys (2003) nurodo, kad besimokančios organizacijos remia bendradarbiavimą, formuoja personalo mokymo politiką, sudaro mokymosi sąlygas, tenkina savo mokytojų poreikius, jaučia atsakomybę už savo darbuotojų tobulėjimą. 12 lentelės turinys atliepia besimokančios organizacijos bruožus ir rodo, jog ikimokyklinio ugdymo įstaigos strateginiuose planuose orientuojasi į pedagogų mokymosi galimybių sudarymą bei besimokančios organizacijos kūrimą.

*Atlikus kokybinę ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų analizę išryškėja kokiems IUP mokymosi aspektams (tikslams, būdams, galimybėms, trukdžiams, sąlygoms, motyvavimui) skiriamas dėmesys. Akivaizdu, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos planuodamos savo veiklos kryptis neaplenkia ir pedagogų mokymosi srities. Ją akcentuoja kaip svarbiausią organizacijos nuolatinės kaitos, tobulėjimo, neatsilikimo nuo šiandieninio pasaulio galimybę. Ikimokyklinė ugdymo įstaiga yra vieta, kurioje ne tik organizuojamas vaikų ugdymas, bet vyksta ir pedagogų nuolatinis mokymasis.*

## 3.2. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų anketinės apklausos rezultatai

### 3.2.1. Mokymosi proceso reikšmingumas

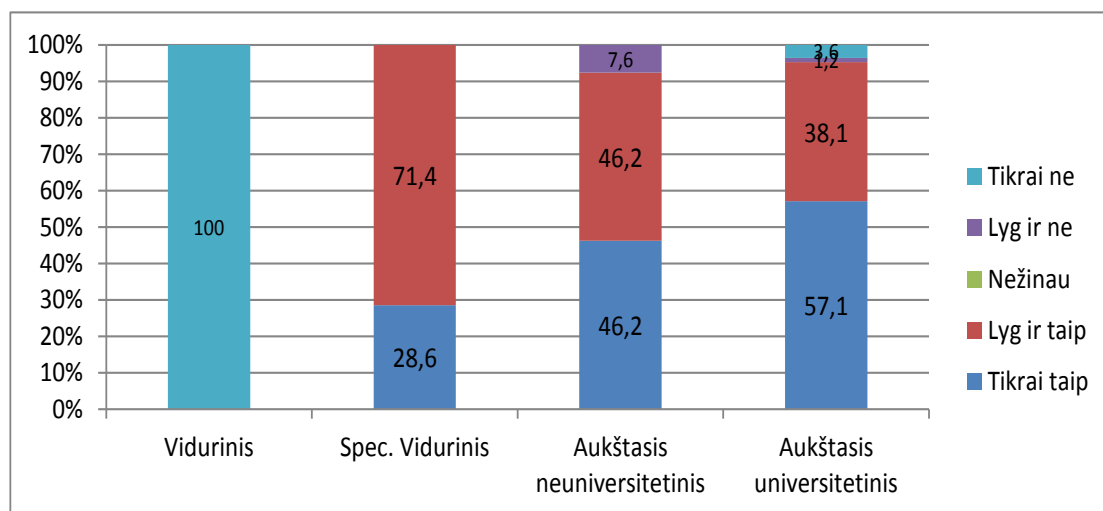
Mokymosi proceso metu, anot V. Stanišauskienės (2004) gimsta naujas supratimas apie save patį ir supantį pasaulį. M. Fullan (1998) mokymąsi traktuoja, kaip naujų žinių įgijimą. Kad mokymosi procesas gali būti smagus, naudingai praleistas laikas, galimybė susipažinti su naujais žmonėmis – gali patvirtinti kiekvienas pedagogas. Siekiant išsiaiškinti **ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi proceso reikšmingumo supratimą** buvo pateikti teiginiai apie mokymąsi ir paprašyta respondentų juos įvertinti. (žr.2 pav.).



2 pav. Mokymosi proceso reikšmingumo vertinimas (N = 105)

Rezultatai rodo, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogai sutinka, jog mokymasis yra „naujos žinios“ (86,7 %), „smagus procesas“ (58,3 %), bei „pokyčiai savo mąstyme ir elgesyje“ (60 %). Tačiau daugiausia (86,7 %) respondentų mokymosi procesą įvertino kaip naujų žinių įgijimą. Visi mes savaip suprantame, kas yra mokymasis, ką reikia daryti, kad sektųsi mokytis ir kas vyksta mokantis. Vienų toji samprata visiškai aiški, kiti žino, bet neįstengia nusakyti žodžiais. Kiekvienas savo mokymosi sampratą gali analizuoti savaip, atsižvelgdamas į turimą mokymosi patirtį. Vadinasi ikimokyklinio ugdymo pedagogai mokydamiesi tikisi sužinoti tai, ko dar nežinojo t.y. papildyti savo žinių bagažą, rasti atsakymus į rūpimus klausimus, gauti naujos ir vertingos informacijos. Galima teigti, kad šių dienų ikimokyklinio ugdymo pedagogas mokymosi procesą traktuoja kaip naujų žinių įgijimą. N. Longwort (2003) mokymosi procesą XX amžiuje įvardija kaip sudėtingą darbą ir įgyjamą išmintį. XXI amžiuje mokslininkai mokymąsi traktuoja kaip smagu, aktyvų ir patrauklų procesą, bei suvokiamą išmintį. Respondentų pateikti atsakymai nesutampa su XXI amžiuje traktuojama mokymosi sąvoka.

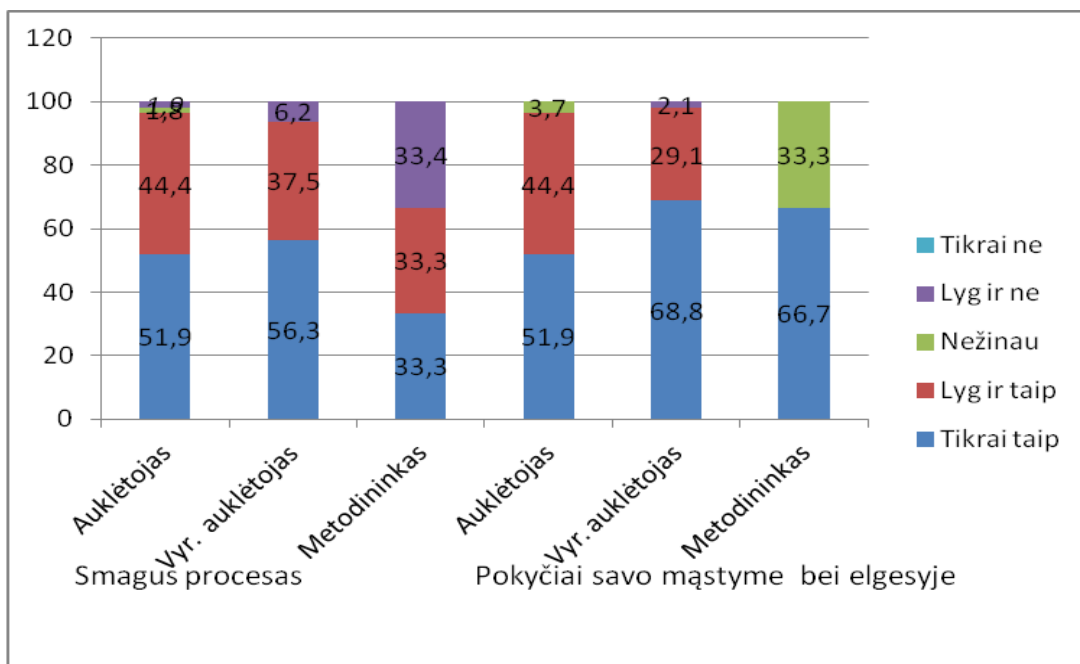
Statistiškai reikšmingas skirtumas pedagogų išsilavinimo aspektu pastebimas vertinant teiginį, kad mokymasis yra *smagus procesas* ( $\chi^2 = 31,669$ ;  $df = 9$ ;  $p = 0,000$ ), (žr.3 pav.).



3 pav. **Mokymosi proceso (smagus procesas) reikšmingumo vertinimas išsilavinimo aspektu (N=105)**

3 paveiksle matyti, kad mokymąsi *smagiu procesu* laiko 57,1 % pedagogų, turinčių aukštąjį universitetinį išsilavinimą, 46,2 % aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą ir 28,6 % – spec. vidurinį išsilavinimą. Vidurinį išsilavinimą turintys respondentai su šiuo teiginiu nesutinka (100 %). Aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys respondentai mokydamiesi tikisi, kad nebus nuobodu, nereikės gailėtis praleisto laiko, dėstytojai bus linksmi ir nenuobodūs, užduotys smagios ir įdomios, mokymosi procesas bus smagus.

Statistiškai reikšmingas skirtumas išryškėjo kvalifikacinės kategorijos aspektu tarp dviejų mokymosi proceso vertinimo teiginių: *smagus procesas* ( $\chi^2 = 18,547$ ;  $df = 6$ ;  $p = 0,005$ ), *pokyčiai savo mąstyme bei elgesyje* ( $\chi^2 = 16,436$ ;  $df = 6$ ;  $p = 0,012$ ), (žr.4pav.).



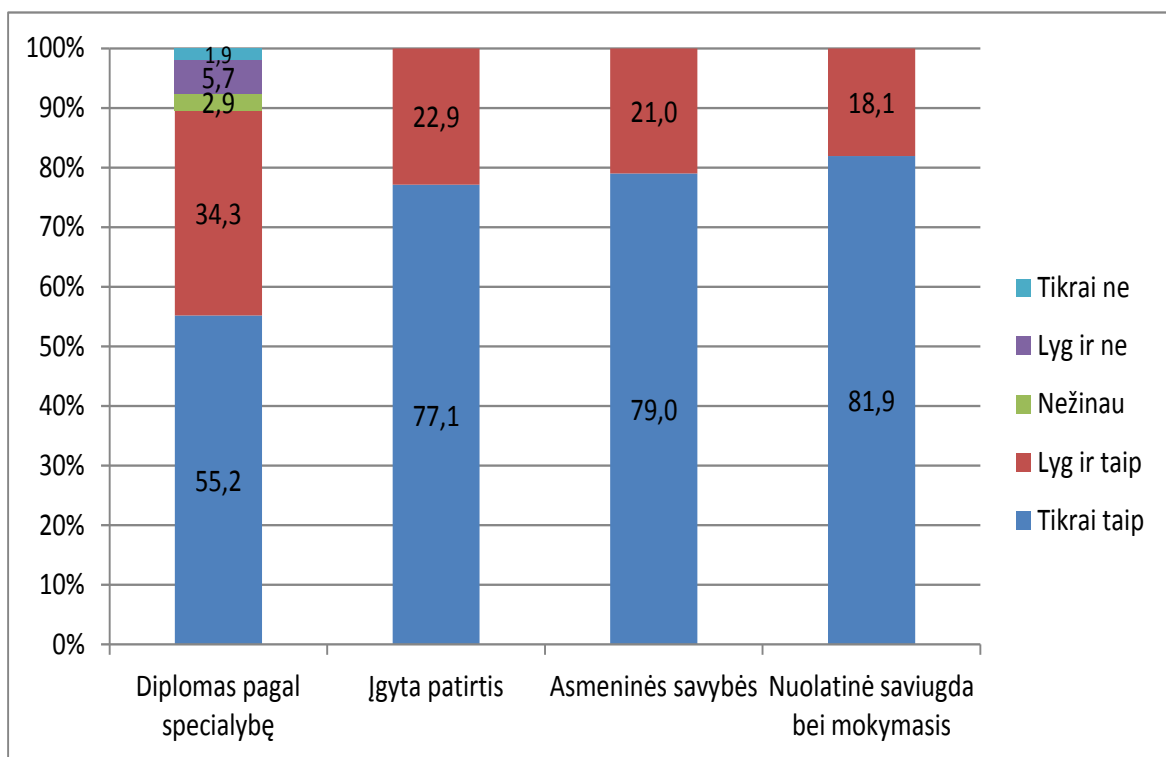
4 pav. **Mokymosi proceso reikšmingumo vertinimas kvalifikacinės kategorijos aspektu (N = 105)**

Gauti duomenys atspindi, kad *mokymąsi smagiu procesu laiko vyr. auklėtojos* (56,3 %), *bei auklėtojos* (51,9 %), o *mažiausiai auklėtojos metodininkės* (33,3 %). Kad mokymosi procesas yra *pokyčiai savo mąstyme bei elgesyje* pritaria 68,8 % vyr. auklėtojų ir 66,7 % auklėtojų metodininkių. *Mažiausiai sutinka auklėtojo kvalifikacinę kategoriją turintys respondentai* (51,9 %). Apibendrinant galima teigti, kad metodininko kvalifikacinę kategoriją turintys respondentai mokymosi procesą traktuoja kaip pokyčius savo mąstyme bei elgesyje.

### 3.2.2. Profesinės veiklos prioritetai

Anot O. Monkevičienės (1995), pedagogo veikla ir jo atliekamos funkcijos yra labai plačios ir daugialypės. Kaip tikslingai suvokti, kas yra svarbiausia ikimokyklinio ugdymo pedagogo darbe? G. Lipnevičienės, D. Augienės (2002) atliktame tyrime išryškėjo tai, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogo darbo sėkmė priklauso nuo pedagogo asmeninių savybių: nuoširdumo, geranoriškumo, jautrumo, atsakingumo, supratingumo. Šiandieninė švietimo kaita, reikalauja diplomo pagal specialybę. L. Jovaiša (1981) teigia, kad pedagogas pirmiausia turi gerai žinoti ir išmanyti savo dalyką. A. Gučas (1994) nurodo, kad nuo pedagogo gabumų ir pažiūros į savo darbą priklauso visas pasisekimas ir sugebėjimas prisitaikyti prie darbo aplinkos.

Tirta respondentų nuomonė apie **ikimokyklinio ugdymo pedagogui, jo profesinėje veikloje, svarbiausius veiksnius** (žr. 5 pav.).

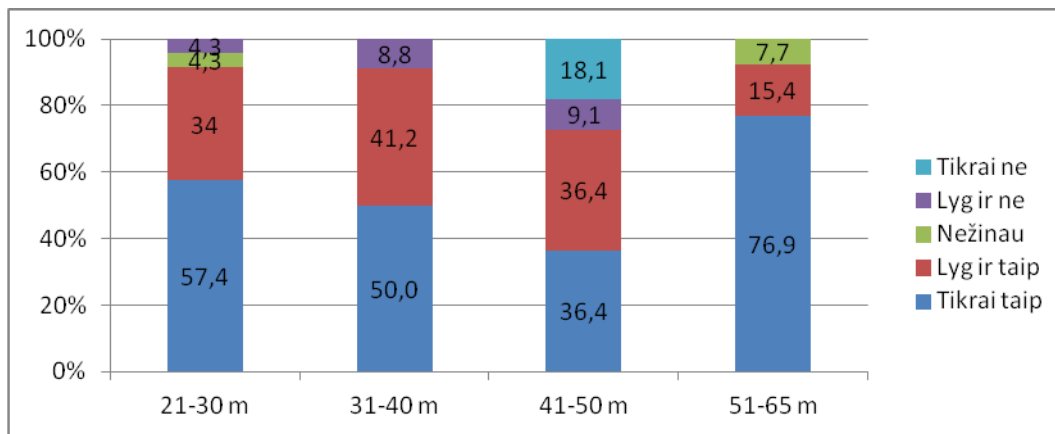


5 pav. IUP profesinėje veikloje svarbiausi veiksniai (N=105)

Tyrimo duomenys parodė, kad respondentai, ikimokyklinio ugdymo pedagogui svarbiausius veiksnius, išskiria tokia seka: *nuolatinė saviugda bei mokymasis* (81,9 %), *asmeninės savybės* (79 %), *įgyta patirtis* (77,1 %) ir *diplomas pagal specialybę* (55,2 %). Akivaizdu, kad respondentai mano, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogo darbe svarbiausia *nuolatinė saviugda ir mokymasis* (81,9 %). Pateikti rezultatai leidžia teigti, kad kiekvienas ikimokyklinio ugdymo pedagogas turi pasižymėti atitinkamomis asmeninėmis savybėmis ir būti motyvuotas nuolatinėi saviugdai bei mokymuisi. Pasak R.Želvio (2003) pedagogų profesinis augimas yra esminė organizacijos tobulėjimo sąlyga. Pedagogų nuolatinis mokymasis ir saviugda įtakoja visos organizacijos veiklą.

Apibendrinant galima teigti, jog ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogai suvokia nuolatinės saviugdos bei mokymosi svarbą, o tai leidžia daryti prielaidą, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos siekia tapti besimokančiomis organizacijomis.

Statistiškai reikšmingas skirtumas išryškėjo respondentų amžiaus aspektu, *vertinant ikimokyklinio ugdymo pedagogams svarbiausius veiksnius. Diplomas pagal specialybę* ( $\chi^2 = 25,341$ ;  $df = 12$ ;  $p = 0,013$ ) (žr.6 pav.).



6 pav. **Ikimokyklinio ugdymo pedagogui svarbiausi veiksniai** (diplomas pagal specialybę) **respondentų amžiaus aspektu** (N = 105)

Kad ikimokyklinio ugdymo pedagogui svarbu turėti diplomą pagal specialybę pritaria 76,9 %, 51–65 metų amžiaus respondentai. 41–50 metų pedagogai mano, kad diplomą pagal specialybę nėra jau toks svarbus (36,4 %). Jaunesni (21–30 metų) pedagogai taip pat pabrėžia diplomo pagal specialybę svarbą (57,4 %). Galima teigti, jog jaunesnio ir vyresnio amžiaus respondentai nurodo, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogui yra svarbu turėti diplomą pagal specialybę, būti diplomuotu savo srities specialistu.

A. Juodaitytė (2004 p. 58) nurodo, kad „ikimokyklinio ugdymo pedagogų kompetencijų modelį sudaro pedagoginis išprusimas, veiklos numatymas ir planavimas, ugdymo proceso organizavimas, pedagoginis bendravimas ir aktyvus dalyvavimas ikimokyklinio ugdymo sistemos kaitoje.“ Kompetencijų modelio struktūra grindžiama humanistine pozicija, šiuolaikine mąstymo paradigma, pabrėžiamos žinių visuomenės vertybės, akcentuojamas gebėjimas tęsti mokymąsi ir užsiimti saviugda. A. Juodaitytė (2004), atlikusi ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinių kompetencijų modelio struktūros komponentų analizę, išskiria profesinio tobulėjimo ir bendravimo bei bendradarbiavimo kompetencijų svarbą.

Tyrimu norėta išsiaiškinti kokios **kompetencijos yra svarbiausios ir reikalingiausios ikimokyklinio ugdymo pedagogo darbe**. Duomenys pateikti 13 lentelėje (žr.13 lentelę).

13 lentelė

**Ikimokyklinio ugdymo pedagogo darbe svarbiausios, reikalingiausios kompetencijos (proc.) (N=105)**

Teiginiai	Tikrai taip	Lyg ir taip	Nežinau	Lyg ir ne	Tikrai ne
Profesinio tobulėjimo kompetencija	79,0	21,0	0,0	0,0	0,0
Bendravimo ir bendradarbiavimo kompetencija	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0
Mokymosi kompetencija	52,4	39,0	1,9	6,7	0,0
Vadybinė kompetencija	21,9	59,0	8,6	10,5	0,0
Kognityvinė (pažinimo) kompetencija	64,8	35,2	0,0	0,0	0,0
Edukacinė kompetencija	59,0	37,1	3,9	0,0	0,0
Socialinė kompetencija	58,1	41,9	0,0	0,0	0,0

Dauguma respondentų atsakydami į klausimą, kokios kompetencijos svarbiausios jų darbe, nurodė *profesinio tobulėjimo kompetenciją* (79 %). Nemažiau svarbios: *bendravimo ir bendradarbiavimo* (66,7 %) *kognityvinė (pažinimo)* (64,8 %) kompetencijos. Analizuojant pasiskirstymą svarbos tvarka, išvelgiame, kad respondentai mažiau svarbiomis laiko: *edukacinę* (59,0 %), *socialinę* (58,10 %), *mokymosi* (52,4 %) kompetencijas. Prie mažiausiai svarbių priskyrė *vadybinę kompetenciją* (21,9 %). LR švietimo įstatyme (2011) nurodoma, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogų veikloje, apimančioje ugdomąją veiklą, bendravimą ir bendradarbiavimą bei asmeninį profesinį tobulėjimą, būtina tobulinti ir plėtoti tokias naujas kompetencijas kaip *vadybinė kompetencija*, pokyčių valdymas, komandinio darbo gebėjimai, mentoriavimas, projektų kūrimas ir valdymas, *mokymasis kaip mokytis ir mokymasis iš patirties*. Tai užtikrintų ugdymo proceso kokybę bei šiuolaikinės visuomenės poreikių išsiaiškinimą ir patenkinimą (remiantis LR Švietimo ir mokslo ministro įsakymu, 2011). Tai rodo, kad pedagogai minėtoms kompetencijoms skiria mažai dėmesio ir atsilieka nuo sparčiai kintančių reikalavimų bei naujovių. Tačiau akivaizdu, kad pedagogai turi nuostatą nuolat tobulėti profesinėje srityje, gebėti rekonstruoti ir reflektuoti savo veiklą, siekdami ją tobulinti ir atpažinti savo kompetencijas.

C.Rogersas (1993) mokymosi procesą apibrėžia kaip besimokančiojo vidinį, kontroliuojamą procesą, apimantį visus jo santykius su aplinka, išmokstant to, kas svarbiausia jam kaip asmenybei. Siekiant išsiaiškinti **ikimokyklinio ugdymo pedagogų asmeninę nuomonę, kas jiems yra mokymasis**, buvo pateikti teiginiai ir paprašyta juos įvertinti. Visi respondentų atsakymai pateikti 14 lentelėje (žr.14 lentelę).

14 lentelė

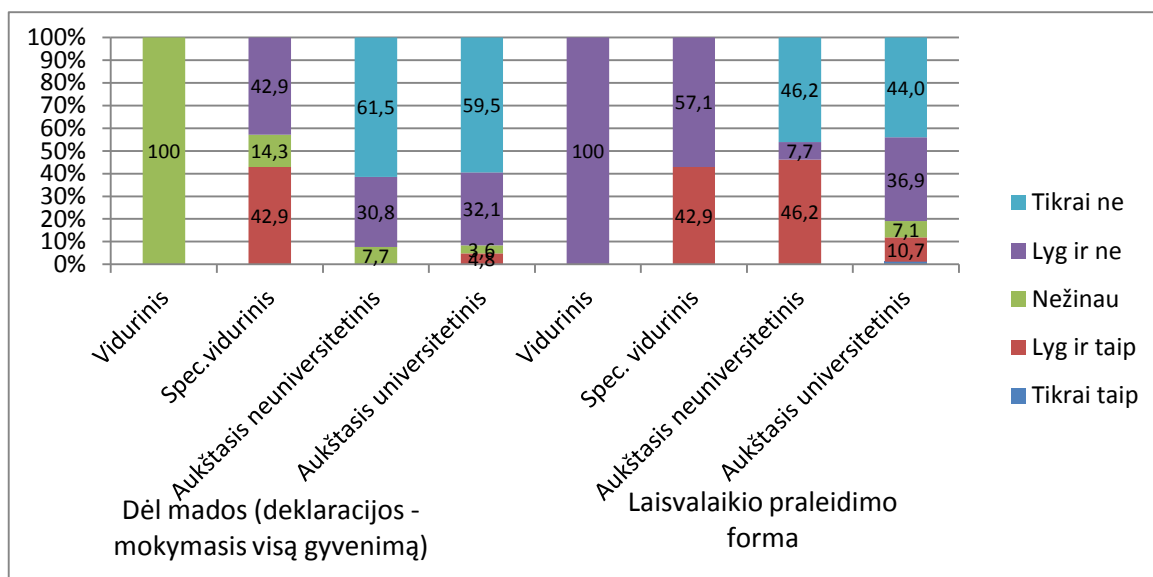
**Ikimokyklinio ugdymo pedagogų nuomonė apie mokymąsi (proc.) (N =105)**

<b>Teiginiai</b>	<b>Tikrai taip</b>	<b>Lyg ir taip</b>	<b>Nežinau</b>	<b>Lyg ir ne</b>	<b>Tikrai ne</b>
Profesinis tobulėjimas	<b>84,8</b>	15,2	0,0	0,0	0,0
Naujos žinios	<b>81,9</b>	18,1	0,0	0,0	0,0
Galimybė įgyti naujų kompetencijų	<b>72,4</b>	27,6	0,0	0,0	0,0
Asmeninis augimas	<b>77,1</b>	20,0	1,9	1,0	0,0
Asmeninių pomėgių tenkinimas	42,9	44,8	4,8	4,8	2,7
Būtinybė dėl profesijos specifikos	36,2	48,6	2,8	12,4	0,0
Būtinybė dėl globalizacijos bei socialinio, ekonominio, techninio progreso	21,9	52,4	11,4	12,4	1,9
Dėl mados (deklaracijos-mokymasis visą gyvenimą)	0,0	6,7	5,9	32,4	55,0
Laisvalaikio praleidimo forma	1,0	17,1	5,7	35,2	41,0
Vienintelis kelias sėkmingos karjeros link	6,7	26,7	12,4	36,2	18,0
Kasdienio patyrimo įprasminimas	15,2	37,1	3,8	25,7	18,2

Iš gautų rezultatų aiškiai matyti ką ikimokyklinio ugdymo pedagogams reiškia mokymosi procesas. Su teiginiais, kad mokymosi procesas tai: *profesinis tobulėjimas* (84,8 %), *naujos žinios* (81,9 %), *galimybė įgyti naujų kompetencijų* (72,4 %), *asmeninis augimas* (77,1 %) sutinka daugiau nei 70% respondentų. Kad mokymosi procesas tai: *asmeninių pomėgių tenkinimas* (42,9 %), *būtinybė dėl profesijos specifikos* (36,2 %), *būtinybė dėl globalizacijos bei socialinio, ekonominio, techninio progreso* (21,9 %) mano žymiai mažesnė dalis respondentų. Kad mokymosi procesas yra *laisvalaikio praleidimo forma* „Tikrai taip“ atsakė 1% respondentų, o kad mokymosi procesas yra *mados reikalas* (deklaracijos – mokymasis visą gyvenimą įgyvendinimas) (0 %) respondentai nepatvirtino.

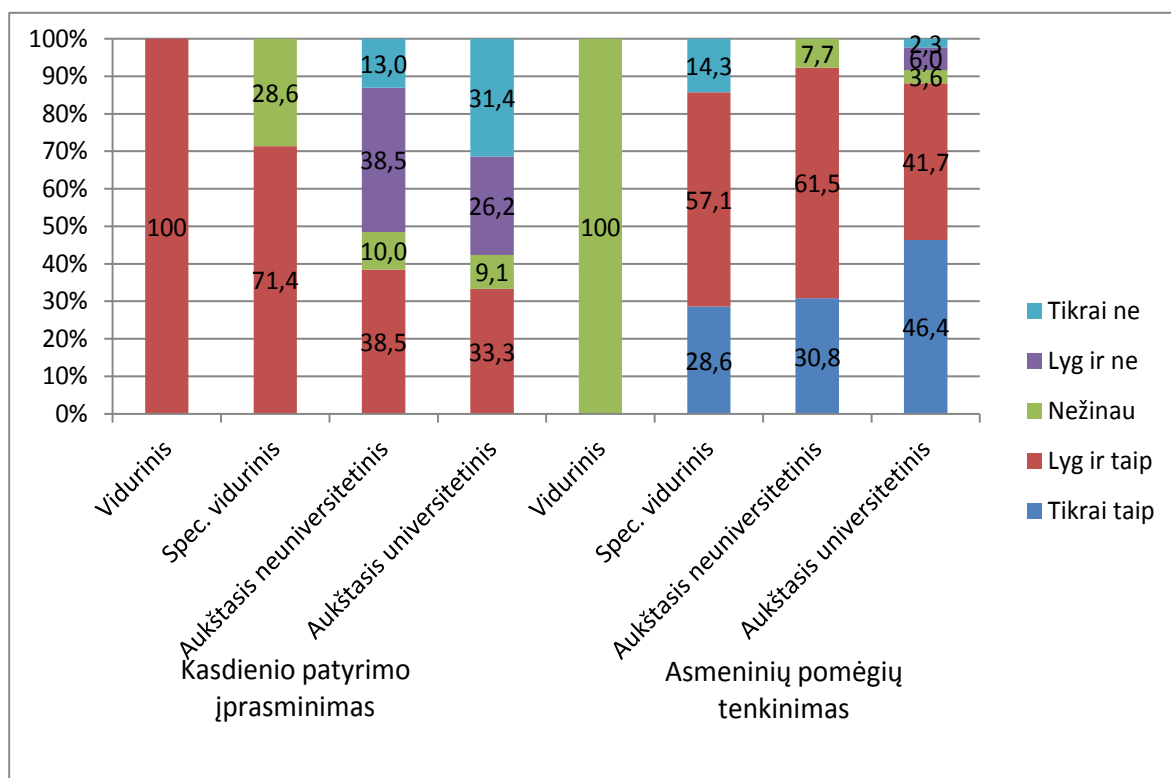
G.Folley (2007) nurodo, kad per pastaruosius kelis dešimtmečius suaugusiųjų mokymosi proceso suvokimas labai pasikeitė. Nuolat randasi naujų teorijų, įtakančių suaugusiųjų mokymąsi. Tačiau, pasak autoriaus, nėra geriausio mokymosi supratimo. Kiekvieno suaugusiojo mokymosi suvokimas yra skirtingas, priklausantis nuo kultūrinės, fizinės, socialinės kaitos, turimos mokymosi patirties. Tyrime dalyvavusių ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogai mokymąsi traktuoja kaip *profesinį tobulėjimą*.

Analizuojant *pedagogų nuomonę apie mokymąsi* statistiškai reikšmingi skirtumai pastebimi pedagogų išsilavinimo aspektu: *mada* (deklaracijos – mokymasis visą gyvenimą įgyvendinimas) ( $\chi^2 = 37,729$ ;  $df = 9$ ;  $p = 0,000$ ), *laisvalaikio praleidimo forma* ( $\chi^2 = 21,596$ ;  $df = 12$ ;  $p = 0,042$ ), *kasdienio patyrimo įprasminimas* ( $\chi^2 = 24,655$ ;  $df = 12$ ;  $p = 0,017$ ), *asmeninių pomėgių tenkinimas* ( $\chi^2 = 27,922$ ;  $df = 12$ ;  $p = 0,006$ ), (žr. 7, 8 pav.).



7 pav. **Ikimokyklinio ugdymo pedagogų nuomonė apie mokymąsi išsilavinimo aspektu**  
(mados, laisvalaikio praleidimo forma) (N = 105)

Respondentai nepatvirtino teiginio, kad mokomasi dėl mados. 7 paveiksle matyti, kad aukštąjį neuniversitetinį (61,5 %) ir aukštąjį universitetinį (59,5 %) išsilavinimą turintys pedagogai „Tikrai ne“ vertina teiginį, kad mokomasi dėl mados, deklaracijos – mokymasis visą gyvenimą įgyvendinimo. Tuo tarpu spec. vidurinį išsilavinimą turintys respondentai (42,9 %) teigia, kad „Lyg ir taip“ ir tik (4,8 %) aukštąjį universitetinį išsilavinimą turinčių respondentų iš dalies pritaria šiam teiginiui. Kad mokymasis pedagogams yra laisvalaikio praleidimo forma vertindami respondentai pasirinko teiginį „Lyg ir taip“. 46,2 % aukštąjį neuniversitetinį, 42,9 % spec. vidurinį ir 10,7 % aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys respondentai. Vidurinį išsilavinimą turintys respondentai teiginį, kad mokymasis jiems yra laisvalaikio praleidimo forma 100 % įvertino „Lyg ir ne“. Galima teigti, kad aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą turintys pedagogai labiausiai sutinka, kad mokymosi procesas jiems yra susijęs su laisvalaikiu.



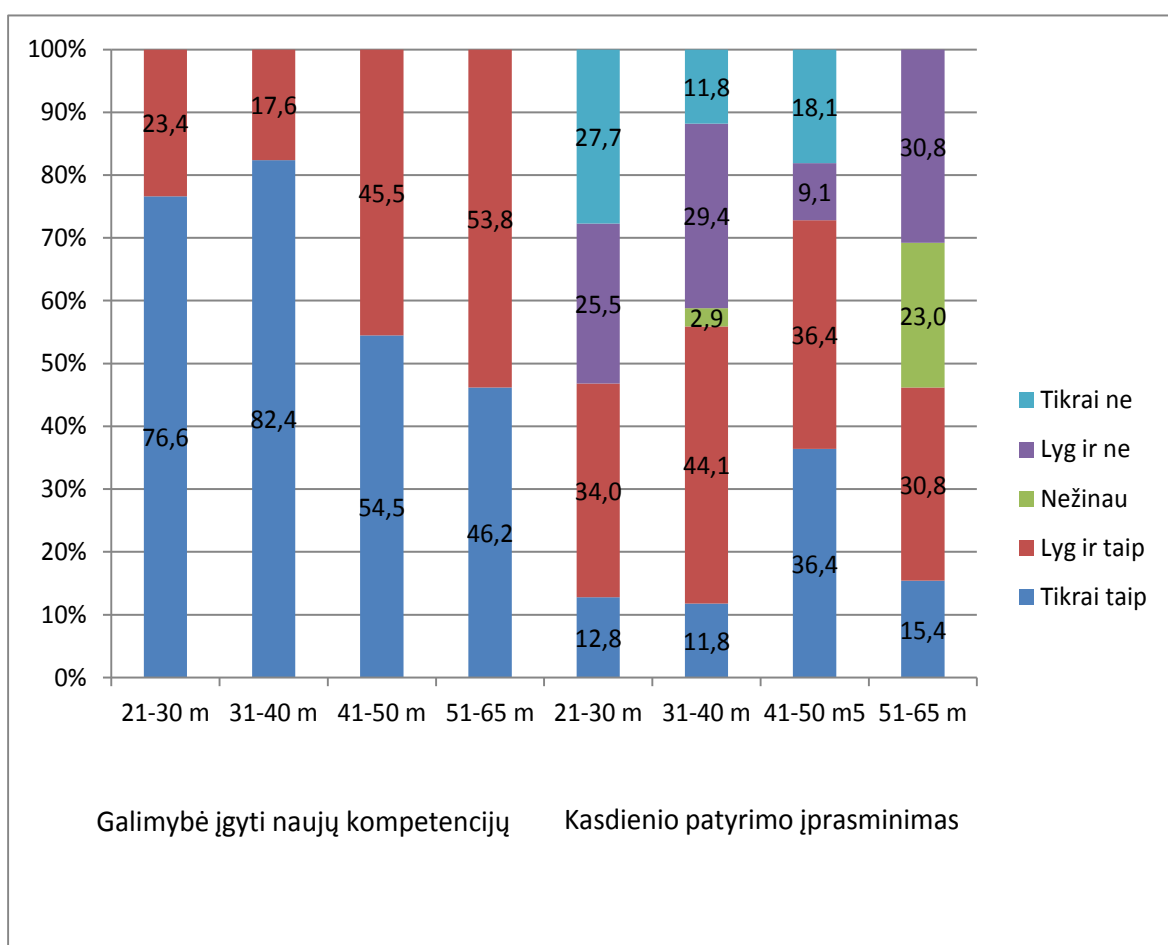
8 pav. **Ikimokyklinio ugdymo pedagogų nuomonė apie mokymąsi išsilavinimo aspektu** (kasdienio patyrimo įprasminimas, asmeninių pomėgių tenkinimas) (N = 105)

Kad mokymasis yra kasdienio patyrimo įprasminimas teiginiu „Lyg ir taip“ daugiausia įvertino vidurinį (100 %) ir spec. vidurinį (71,4 %) išsilavinimą turintys respondentai. Aukštąjį neuniversitetinį (38,5 %) ir aukštąjį universitetinį (33,3 %) išsilavinimą turintys respondentai sutinka žymiai mažiau. Teiginiui, kad mokymasis yra asmeninių pomėgių tenkinimas pritaria



46,4 % aukštąjį universitetinį, 30,8 % – aukštąjį neuniversitetinį, 28,6 % – spec., vidurinį išsilavinimą turintys respondentai. Vidurinį išsilavinimą turintys respondentai pateikė atsakymą – „Nežinau“ (100 %). Aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys respondentai labiausiai mokymosi procesą traktuoja kaip asmeninių pomėgių tenkinimą. Galima teigti, kad šio išsilavinimo pedagogai turi daugiau mokymosi patirties ir geba mokymosi procesą derinti su asmeniniais pomėgiais.

Mokymosi proceso vertinimas respondentų amžiaus aspektu. Statistiškai reikšmingi skirtumai išryškėjo dviejuose teiginiuose: *galimybė įgyti naujų kompetencijų* ( $\chi^2 = 8,332$ ;  $df = 3$ ;  $p = 0,040$ ), *kasdienio patyrimo įprasminimas* ( $\chi^2 = 26,310$ ;  $df = 12$ ;  $p = 0,010$ ) (žr.9 pav.).

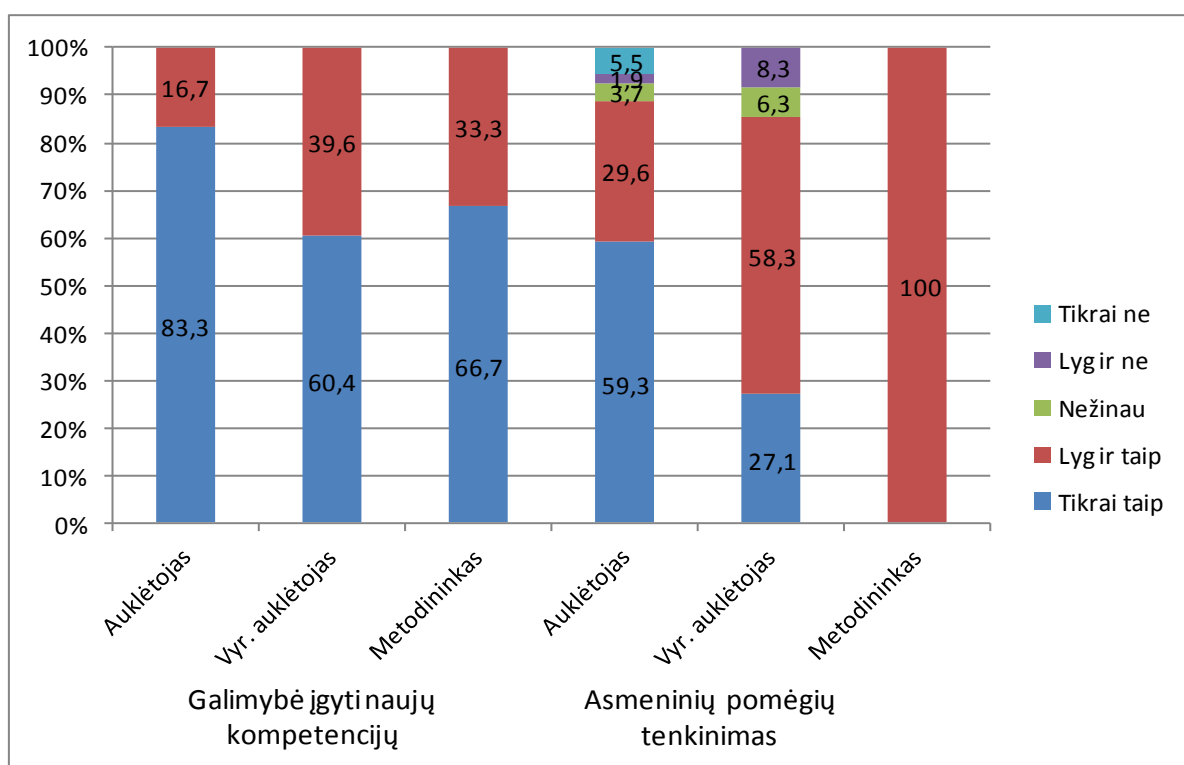


9 pav. **Ikimokyklinio ugdymo pedagogų nuomonė apie mokymąsi (galimybė įgyti naujų kompetencijų, kasdienio patyrimo įprasminimas) amžiaus aspektu (N = 105)**

Kaip matome paveiksle, kad *mokymasis yra galimybė įgyti naujų kompetencijų labiausiai pritaria jauni (21–30 m) respondentai (76,6 %)*. Vyresni (51–65 m) sutinka žymiai mažiau – 46,2 %. Galima teigti, kad jauno amžiaus respondentai sutinka, jog mokydamiesi gali įgyti naujų

kompetencijų. Kad mokymasis yra kasdienio patyrimo įprasminimas labiausiai pritaria 41-50 metų amžiaus respondentai (36,4 %), o jauni (21–30 m) šiam teiginiui pritaria mažiausiai – 12,8 %. Tokį atsakymų pasiskirstymą gali sąlygoti tai, kad jaunesni pedagogai turi mažiau darbo patirties, tačiau mokydami tikisi tobulėti profesinėje veikloje.

Analizuojant gautus duomenis matome, kad teiginiai, jog mokymasis yra galimybė įgyti naujų kompetencijų ir asmeninių pomėgių tenkinimas skirtingai vertinamas auklėtojų kvalifikacinės kategorijos aspektu. Tai išryškina ir statistiškai reikšmingi skirtumai: *galimybė įgyti naujų kompetencijų* ( $\chi^2 = 6,726$ ;  $df = 2$ ;  $p = 0,035$ ), *asmeninių pomėgių tenkinimas* ( $\chi^2 = 19,960$ ;  $df = 8$ ;  $p = 0,010$ ) (žr. 10 pav.)

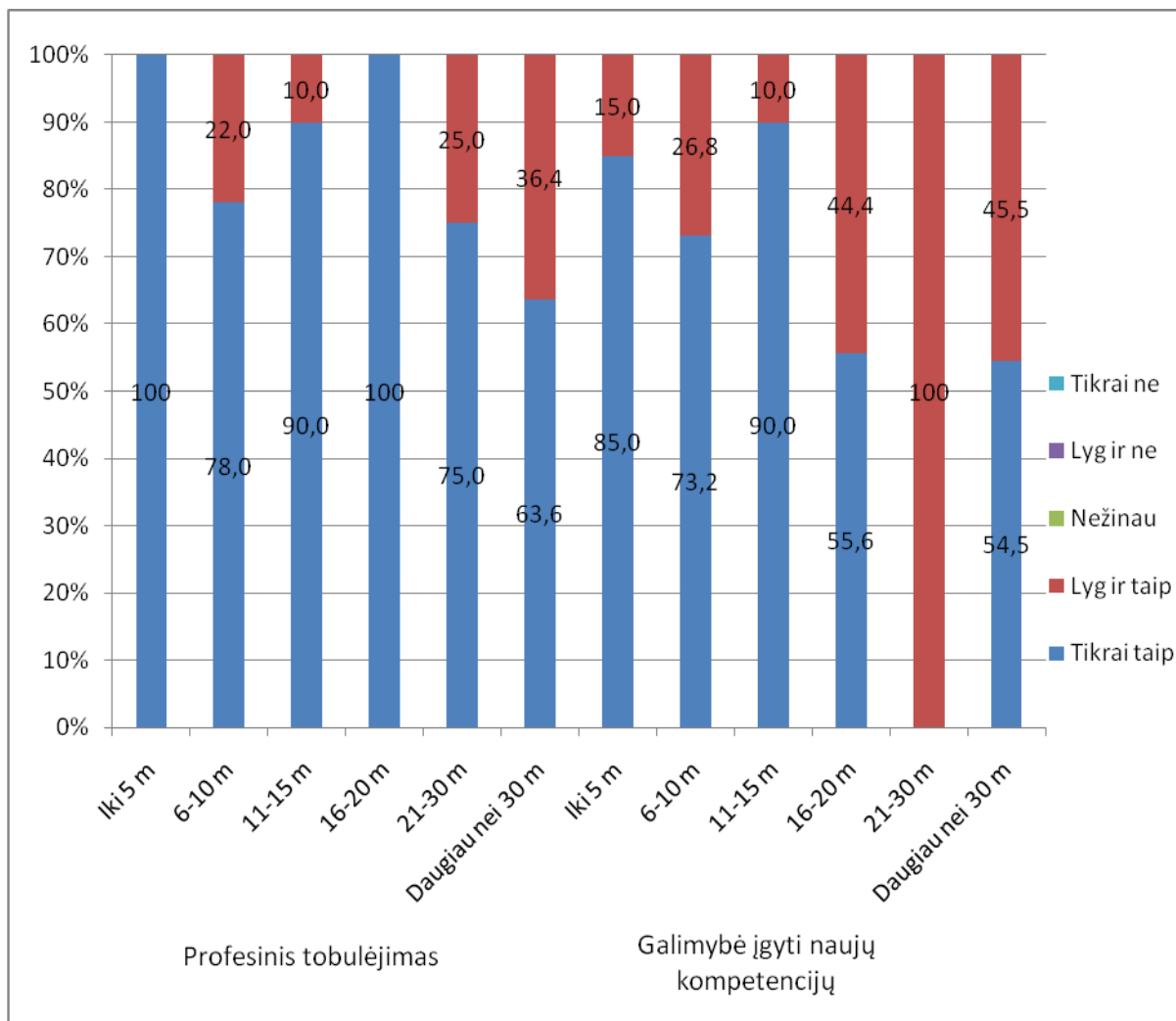


10 pav. **Ikimokyklinio ugdymo pedagogų nuomonė apie mokymąsi (galimybė įgyti naujų kompetencijų, asmeninių pomėgių tenkinimas) kvalifikacinės kategorijos aspektu (N = 105)**

Nagrinęjant ikimokyklinio ugdymo pedagogų nuomonę apie mokymąsi išryškėja skirtumai: didžioji dalis (83,3 %) auklėtojų teigia, kad mokymasis joms yra galimybė įgyti naujų kompetencijų. Vyr. auklėtojo (60,4 %) ir auklėtojo metodininko (66,7 %) kvalifikaciją turintys respondentai su šiuo teiginiu sutinka mažiau. Tai rodo, kad žemiausią kvalifikacinę kategoriją turintys pedagogai tikisi, jog mokydami galės įgyti naujų kompetencijų. Taip pat auklėtojo kvalifikacinę kategoriją turintys respondentai labiausiai sutinka, kad mokymasis jiems yra asmeninių pomėgių tenkinimas (59,3 %). Vyr. auklėtojų sutinka žymiai mažiau (27,1 %), o metodininkės pasirinko įvertinimą „Lyg ir taip“ (100 %). Galima teigti, kad žemesnę

kvalifikacinę kategoriją turintys respondentai labiausia sutinka, jog mokymasis jiems yra galimybė įgyti naujų kompetencijų ir būdas tenkinti asmeninius pomėgius.

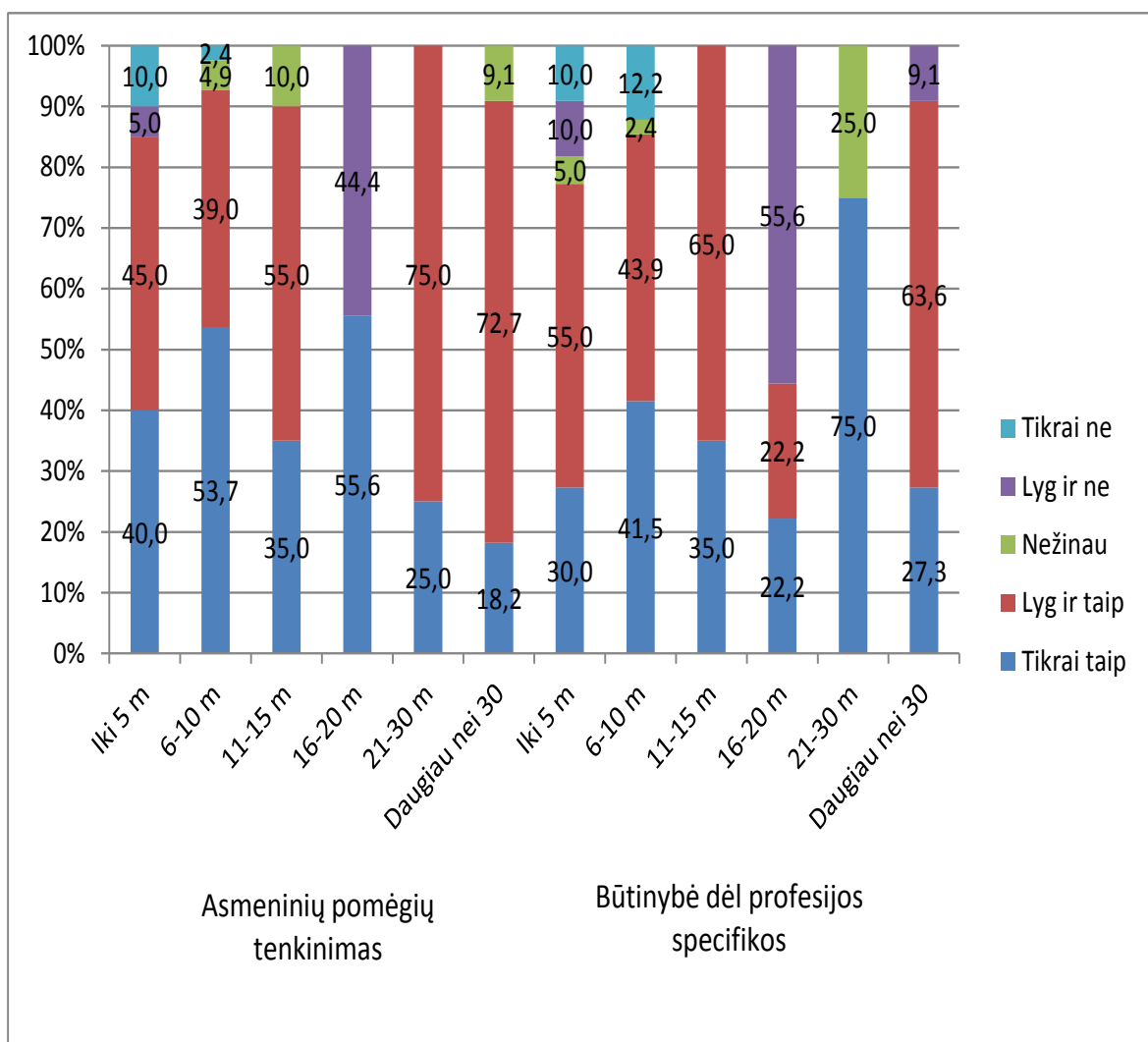
Statistiškai reikšmingi skirtumai pastebimi dėl ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymosi proceso vertinimo pedagoginio darbo stažo aspektu: *profesinis tobulėjimas* ( $\chi^2 = 11,165$ ;  $df = 5$ ;  $p = 0,048$ ), *galimybė įgyti naujų kompetencijų* ( $\chi^2 = 18,219$ ;  $df = 5$ ;  $p = 0,003$ ), *asmeninių pomėgių tenkinimas* ( $\chi^2 = 52,574$ ;  $df = 20$ ;  $p = 0,000$ ), *būtinybė dėl profesijos specifikos* ( $\chi^2 = 33,199$ ;  $df = 15$ ;  $p = 0,004$ ), *būtinybė dėl globalizacijos bei socialinio, ekonominio, techninio progreso* ( $\chi^2 = 11,959$ ;  $df = 20$ ;  $p = 0,003$ ) (žr. 11, 12, 13 pav.).



11 pav. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų nuomonė apie mokymąsi (profesinis tobulėjimas, galimybė įgyti naujų kompetencijų) darbo stažo aspektu (N=105)

11 paveiksle matyti, kad didžioji dalis (100 %, 90,0 %, 78,0 %, 75,0 %) skirtingo darbo stažo pedagogų teigia „Tikrai taip“, jog mokymasis jiems yra profesinis tobulėjimas. Mažiausiai su šiuo teiginiu sutinka daugiau nei 30 metų darbo stažą turintys respondentai (63,6 %). Iki 5 metų ir 16–20 metų dirbantys pedagogai 100 % teigia, jog mokymasis jiems yra profesinis tobulėjimas.

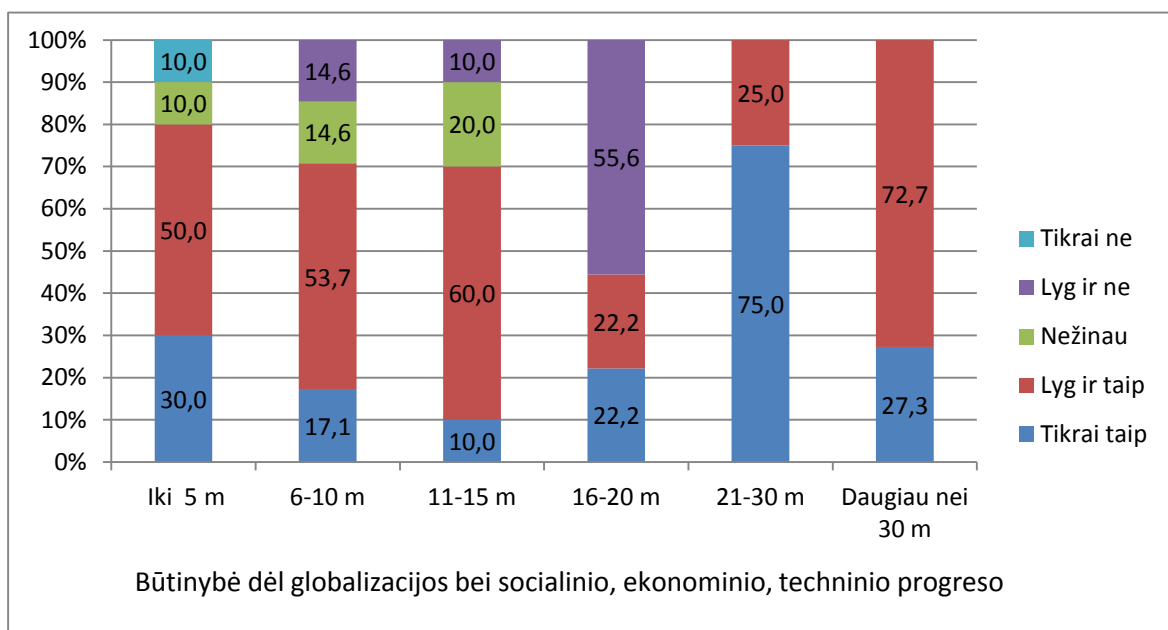
Teiginiu „Tikrai taip“ skirtingą darbo stažą turintys respondentai patvirtino, jog mokymasis jiems yra galimybė įgyti naujų kompetencijų. 11–15 metų – 90,0 %, iki 5 metų – 85,0 %, 6–10 metų – 73,2 %, 16–20 metų – 55,6 %. Tik 21–30 metų dirbantys pedagogai pasirinko alternatyvą „Lyg ir taip“ (100%). Apibendrinant galima teigti, kad 21–30 metų darbo stažą turintys respondentai mažiau sutinka, jog mokymasis jiems yra profesinis tobulėjimas bei galimybė įgyti naujų kompetencijų. Tokį darbo stažą (21–30 metų) turintys pedagogai gali jaustis pakankamai kompetentingi ir turintys užtektinai profesinių žinių savo darbo srityje. Jiems mokymosi procesas mažiau asocijuojasi su profesiniu tobulėjimu bei galimybe įgyti naujų kompetencijų.



12 pav. **Ikimokyklinio ugdymo pedagogų nuomonė apie mokymąsi** (asmeninių pomėgių tenkinimas, būtinybė dėl profesijos specifikos) **darbo stažo aspektu** (N = 105)

12 paveiksle išdėstomas skirtingas teiginių, kad mokymasis yra *asmeninių pomėgių tenkinimas ir būtinybė dėl profesijos specifikos*, respondentų vertinimas darbo stažo aspektu. Kad mokymasis pedagogams yra *asmeninių pomėgių tenkinimas labiausiai patvirtino 16–20 metų*

pedagoginį darbo stažą turintys respondentai (55,6 %). Mažiausiai sutinka daugiau nei 30 metų dirbantys pedagogai (18,2 %). Tačiau tokio pat (16–20 m) pedagoginio darbo stažo respondentai mažiausiai pritaria (22,2 %), kad mokymasis jiems yra būtinybė dėl profesijos specifikos. „Tikrai taip“ teigia 75 % 21–30 metų pedagoginį stažą turinčių apklaustųjų. 21–30 metų darbo stažą turintys respondentai mokymosi procesą labiausiai vertina kaip būtinybę dėl profesijos specifikos.



13 pav. **Ikimokyklinio ugdymo pedagogų nuomonė apie mokymąsi** (būtinybė dėl globalizacijos bei socialinio, ekonominio, techninio progreso) **darbo stažo aspektu** (N = 105)

13 paveiksle matyti kaip skirtingai išsidėstė respondentų vertinimai, kad mokymasis jiems yra būtinybė dėl globalizacijos bei socialinio, ekonominio, techninio progreso. „Tikrai taip“ šį teiginį įvertino 75 % 21–30 metų darbo stažą turintys respondentai. Kitų respondentų pritarimas ženkliai mažesnis. 11–15 metų pedagoginį darbo stažą turintys pedagogai pritaria mažiausiai tik 10,0%. Galima teigti jog 21–30 metų dirbantys pedagogai labiausiai suvokia šiuolaikinio pasaulio katą, globalizacijos, ekonomikos, techninio progreso įtaką švietimo sistemai ir būtinybę neatsilikti nuo visuomenės pokyčių. Tai padaryti galima nuolat mokanti ir tobulėjant profesinėje veikloje. P. Jucevičienė, D. Lepaitė (2000) pabrėžia, kad šiuolaikiniai pedagogai turi gebėti nuolat mokytis ir ieškoti žinių, išmokti rasti geriausią sprendimą kūrybiškai mąstydamas, adaptuodamasis kolektyve ir greitai besikeičiančioje aplinkoje. Tik nuolat besimokantis, prisitaikantis ar net aplenkiantis visuomenės, technikos ir kitus pokyčius darbuotojas yra vertingas įmonei ir visuomenei. Orientuojantis į šias nuostatas, mokymasis turi tapti žmogaus

prigimtinu poreikiu, skatinančiu jo aktyvumą, poreikį realizuoti ir neatsilikti nuo visuomenės pokyčių.

Apibendrinant pedagogų mokymosi proceso vertinimą darbo stažo aspektu galima teigti, kad 21–30 metų darbo stažą turintys respondentai mokymosi procesą labiausiai vertina kaip būtinybę dėl profesijos specifikos ir būtinybę dėl globalizacijos bei socialinio, ekonominio, techninio progreso. Vadinasi, didėjant darbo stažui ikimokyklinio ugdymo įstaigose kinta ir požiūris į mokymosi procesą. Mokymosi procesas daugiau tampa būtinybe ir noru spėti su visuomenės, švietimo naujovėmis.

### 3.2.3. Pedagogų nuolatinio mokymosi skatuliai ir trukdžiai

Siekiant ištirti ikimokyklinio ugdymo **pedagogų nuolatinio mokymosi profesinėje veikloje skatinančias priežastis** buvo pateikti teiginiai ir paprašyta juos įvertinti. Visi respondentų atsakymai pateikiami 15 lentelėje (žr.15 lentelę).

15 lentelė

#### Priežastys, skatinančios nuolat mokytis profesinėje veikloje (proc.) (N =105)

Teiginiai	Tikrai taip	Lyg ir taip	Nežinau	Lyg ir ne	Tikrai ne
Siekiate atestuotis aukštesnei kvalifikacinei kategorijai	45,7	45,7	2,9	3,8	1,9
Vykdate pedagogų atestacijos nuostatų reikalavimus	<b>60,0</b>	36,2	0,0	3,8	0,0
Norite susipažinti su dalykinėmis ir metodinėmis naujovėmis	<b>58,1</b>	35,2	4,8	1,9	0,0
Norite išvengti klaidų savo darbinėje veikloje	40,0	49,5	6,7	1,9	1,9
Poreikis būti pripažintam vadovų ir savo kolegų	22,9	35,2	9,5	22,9	9,5
Norite jaustis kompetentingu	50,5	38,1	2,9	4,8	3,8
Mokotės todėl, kad kiti mokosi	0,0	1,9	6,7	40,0	51,4
Skatina ikimokyklinės įstaigos administracija	9,5	33,3	1,9	23,8	31,4
Siekiate tobulinti savo asmenybę	<b>64,8</b>	31,4	0,0	0,0	3,8
Manote, kad mokymai vienaip ar kitaip naudingi	57,1	33,3	1,9	7,6	0,0
Įstaigoje sudarytos palankios sąlygos mokymuisi	16,2	33,3	13,3	20,0	17,1
Palankus mokymuisi darbovietės mikroklimatas	14,3	33,3	14,3	20,0	18,1
Yra tikimybė gauti premija ar kitokį paskatinimą	5,7	16,2	21,9	20,0	36,2
Gausiu pažymėjimą ar sertifikatą	47,6	32,4	3,8	13,3	2,9
Naujų žinių ir įgūdžių poreikis	<b>60,0</b>	33,3	1,9	2,9	1,9

Teiginiai	Tikrai taip	Lyg ir taip	Nežinau	Lyg ir ne	Tikrai ne
Manote, kad tai padės siekiant karjeros	38,1	40,0	4,8	13,3	3,8
Metodinės grupės pirmininkas	9,5	10,5	19,0	26,7	34,3
Konkurencija	12,4	15,2	14,3	35,2	22,9
Mokyklos strateginiame plane, metinėje veiklos programoje išskelti prioritetai	13,3	41,9	19,0	15,2	10,5
Galimybė gauti didesnę atlyginimą	30,5	36,2	4,8	12,4	16,2
Noras įgyti bendradarbių pripažinimą	10,5	28,6	13,3	27,6	20,0
Galimybė išsaugoti darbo vietą	28,6	38,1	5,7	16,2	11,4
Įgyti pagarbą vaikų ir Jų tėvelių	20,0	35,2	14,3	17,2	13,3

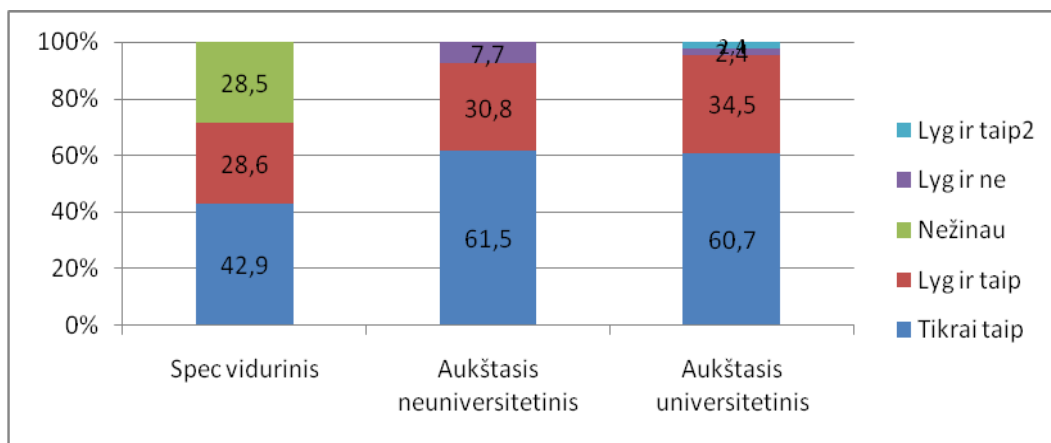
(15 lentelės tęsinys)

Daugiausia respondentų, kaip juos mokyti skatinančias priežastis, įvardijo: *siekimas tobulinti savo asmenybę* (64,8 %), *naujų žinių ir įgūdžių poreikis* (60,0 %), *pedagogų atestacijos nuostatų vykdymas* (60,0 %). Daugiau nei 50 % respondentų sutinka su šiomis mokyti skatinančiomis priežastimis: *norite susipažinti su dalykinėmis ir metodinėmis naujovėmis* (58,1 %), *mokymasis vienaip ar kitaip naudingas* (57,1 %), *norite jaustis kompetentingu* (50,5 %).

Tyrimo rezultatas atskleidė, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogai mokosi saviugdos tikslais: siekdami tobulinti savo asmenybę, ieškodami atsakymų į rūpimus klausimus, norėdami neatsilikti nuo švietimo naujovių, taip pat pedagogams svarbu vykdyti pareigas, nurodytas pedagogų atestacijos nuostatų reikalavimuose. Teiginys „*mokotės, kad kiti mokosi*“ nesulaukė nė vieno „tikrai taip“ vertinimo ( 51,4 % „Tikrai ne“). Tai rodo, jog pedagogai turi argumentuotas mokymosi priežastis ir motyvus.

K. Trakšelys (2012) atlikęs suaugusiųjų mokymąsi lemiančių priežasčių tyrimą pateikia pagrindines priežastis, lemiančias suaugusiųjų išitraukimą į mokymąsi: noras pagilinti savo žinias ir gebėjimus, noras įgyti žinių ir gebėjimų, noras tobulėti, plėsti akiratį, noras tobulinti savo darbo įgūdžius. Apibendrinant galima teigti, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogus, kaip ir visus suaugusiuosius, skatina mokyti su profesine veikla susiję motyvai.

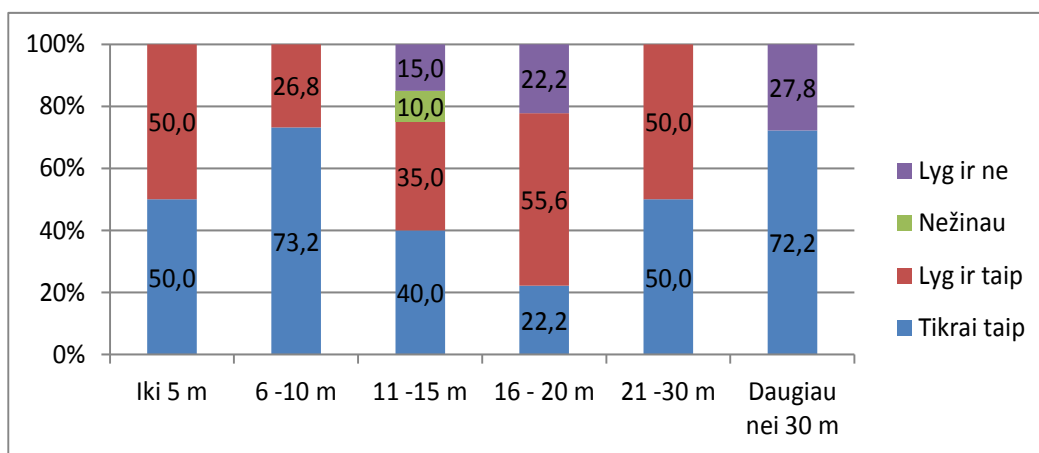
Analizuojant *priežastis, skatinančias nuolat mokyti profesinėje veikloje* statistiškai reikšmingas skirtumas pastebėtas išsilavinimo aspektu ( $\chi^2 = 30,923$ ;  $df = 12$ ;  $p = 0,002$ ) (žr. 14 pav.).



14 pav. **Priežastys (naujų žinių ir įgūdžių poreikis), skatinančios nuolat tobulėti profesinėje veikloje išsilavinimo aspektu (N = 105)**

42,9 % spec. vidurinių išsilavinimą turinčių respondentų teigia, kad mokytis juos skatina naujų žinių ir įgūdžių poreikis. Tuo tarpu aukštąjį neuniversitetinį ir aukštąjį universitetinį išsilavinimą turinčių respondentų procentinis pasiskirstymas žymiai didesnis. Kad mokytis pedagogus skatina naujų žinių ir įgūdžių poreikis „Tikrai taip“ teigia 61,5 % aukštąjį neuniversitetinį ir 60,7 % aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys respondentai.

Vertinant teiginius: *manote, kad mokymasis vienaip ar kitaip naudingas* ( $\chi^2 = 35,989$ ;  $df = 15$ ;  $p = 0,002$ ), *naujų žinių ir įgūdžių poreikis* ( $\chi^2 = 43,234$ ;  $df = 20$ ;  $p = 0,002$ ), *mokyklos strateginiame plane, metinėje veiklos programoje išskelti prioritetai* ( $\chi^2 = 43,720$ ;  $df = 20$ ;  $p = 0,002$ ), statistiškai reikšmingas skirtumas pastebėtas ir darbo stažo aspektu (žr. 15, 16, 17 pav.).

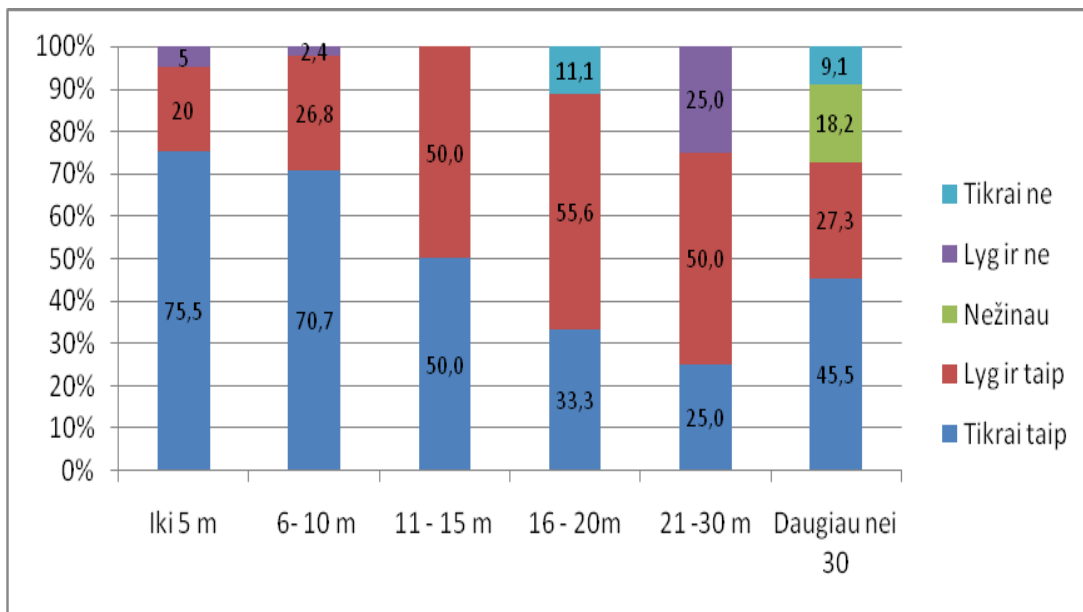


15 pav. **Mokytis skatinančių priežasčių (mokymasis vienaip ar kitaip naudingas) vertinimas darbo stažo aspektu (N=105)**

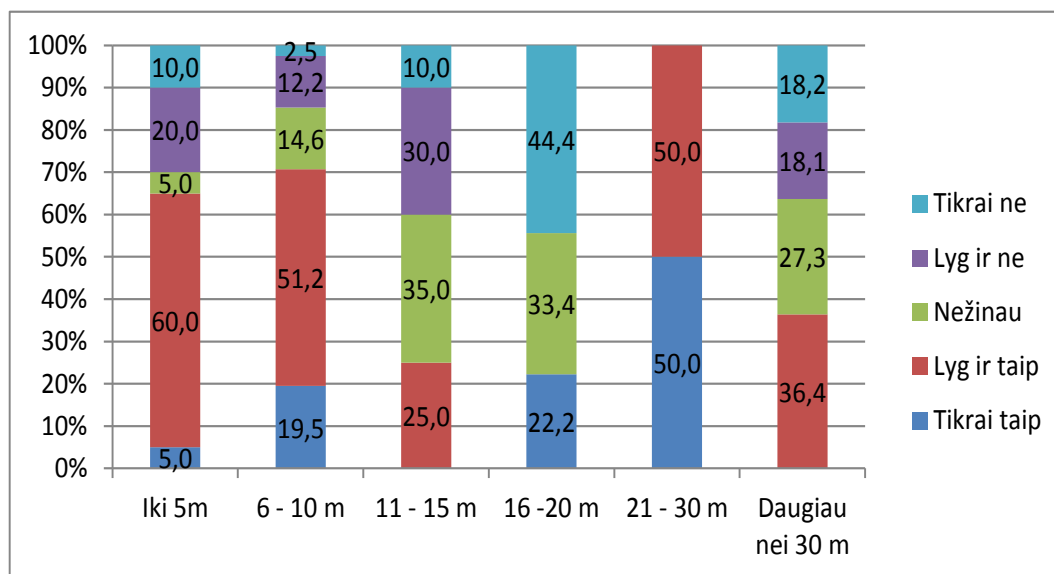
15 paveiksle pateikti duomenys rodo, kad mokymasis vienaip ar kitaip naudingas ir tai įtakoja jų apsisprendimą mokytis sutinka: 73,2 % 6–10 metų darbo patirtį turinčių pedagogų ir 72,2 % daugiau nei 30 metų darbo patirtį turinčių pedagogų. 16–20 metų ikimokyklinio ugdymo įstaigoje dirbančių pedagogų šiam teiginiui pritari žymiai mažiau (22,2 %). Tokio pat darbo



stažo (16–20 m) respondentai mažiau pritaria ir teiginiui, jog juos skatina mokytis *naujų žinių ir įgūdžių poreikis* (33,3 %) (žr.16 pav.) Nedidelę darbo patirtį turinčius pedagogus naujų žinių ir įgūdžių poreikis yra viena iš pagrindinių mokytis skatinančių priežasčių. *Iki 5 metų darbo stažą turinčių respondentų sutinka 75,5 %, nuo 6–10 metų darbo stažą turinčių respondentų sutinka 70,7 %.*



16 pav. **Mokytis skatinančių priežasčių (naujų žinių ir įgūdžių poreikis) vertinimas darbo stažo aspektu (N = 105)**

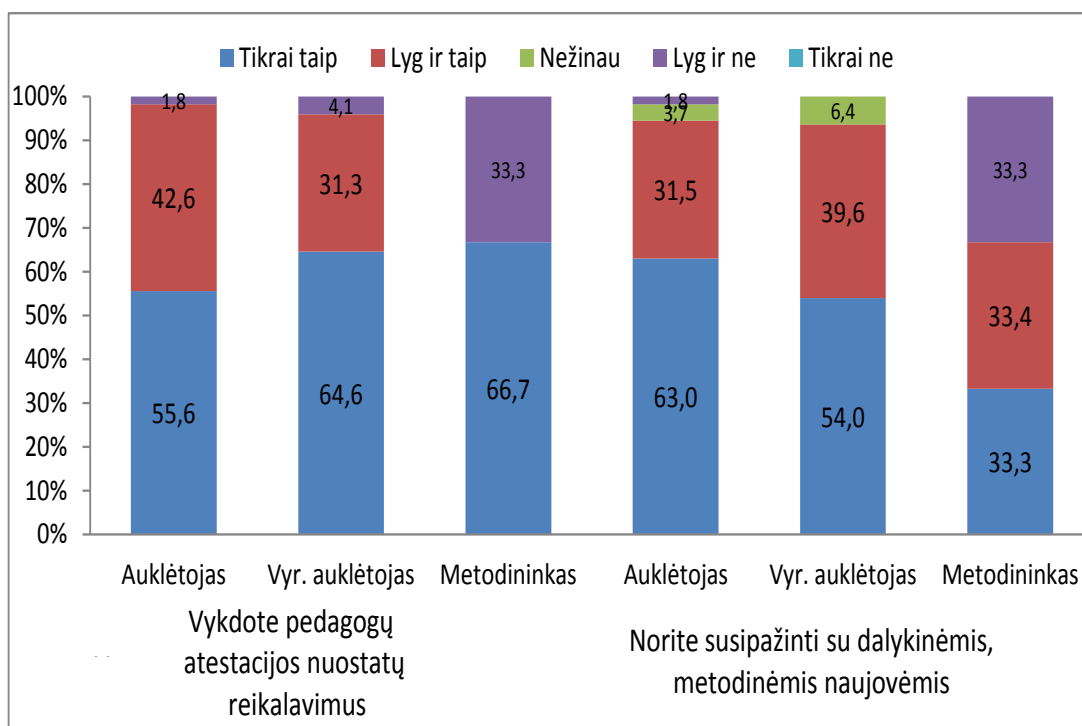


17 pav. **Mokytis skatinančių priežasčių (mokyklos strateginiame plane, metinėje veiklos programoje išskelti prioritetai) vertinimas darbo stažo aspektu (N = 105)**

17 paveiksle pateikti duomenys išryškina, kad 21–30 metų darbo stažą turinčius respondentus (50,0 %), labiausiai skatina mokytis *įstaigos strateginiame plane, metinėje veiklos programoje išskelti prioritetai*. 16–20 metų darbo stažą turintys respondentai (22,2 %) taip pat

sutinka, kad mokosi dėl šios priežasties. Apibendrinant galima teigti, kad 16–30 metų darbo patirtį turintiems respondentams yra svarbūs organizacijos tikslai, iškelti prioritetai ir siekdami juos įgyvendinti pedagogai pasirenka mokymosi, naujų žinių, tobulėjimo kelią.

Vertinant *priežastis, skatinančias nuolat mokytis profesinėje veikloje*, kvalifikacinės kategorijos aspektu statistiškai reikšmingi skirtumai pastebėti: *vykdote pedagogų atestacijos nuostatų reikalavimus* ( $\chi^2 = 9,813$ ;  $df = 4$ ;  $p = 0,044$ ), *norite susipažinti su dalykinėmis ir metodinėmis naujovėmis* ( $\chi^2 = 18,106$ ;  $df = 6$ ;  $p = 0,006$ ), *manote, kad mokymasis vienaip ar kitaip naudingas* ( $\chi^2 = 13,144$ ;  $df = 6$ ;  $p = 0,041$ ), *įstaigos strateginiame plane, metinėje veiklos programoje iškelti prioritetai* ( $\chi^2 = 17,771$ ;  $df = 8$ ;  $p = 0,023$ ) (žr. 18, 19 pav.).

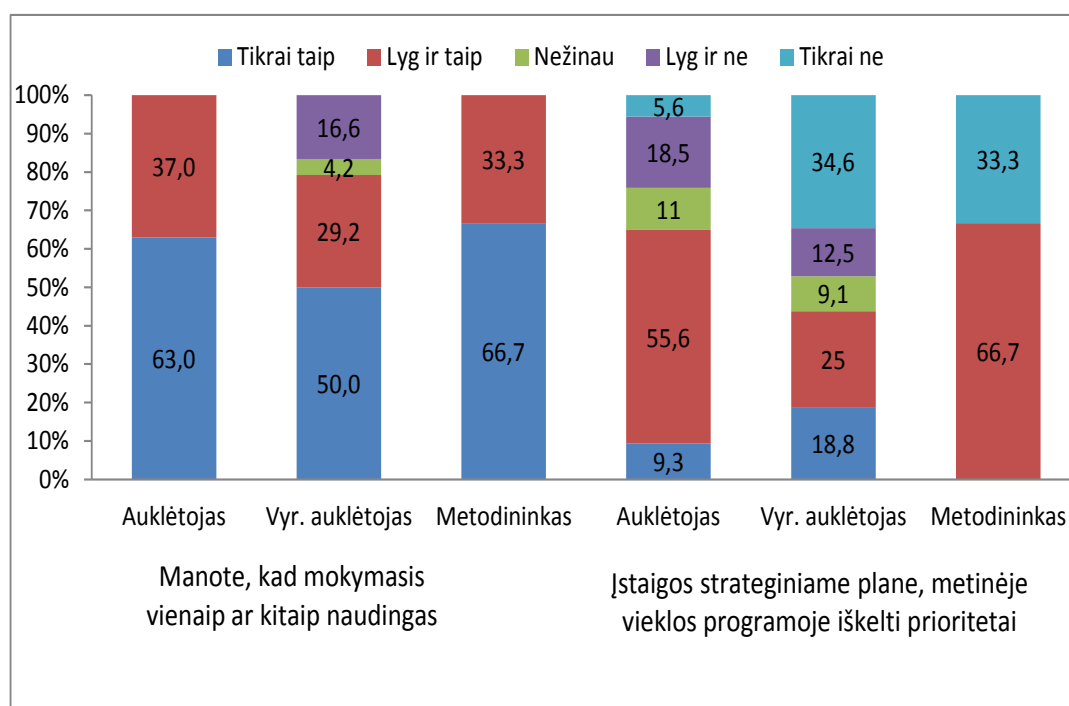


18 pav. **Mokytis skatinančių priežasčių** (pedagogų atestacijos nuostatų reikalavimų vykdymas, noras susipažinti su dalykinėmis, metodinėmis naujovėmis) **vertinimas**

**kvalifikacinės kategorijos aspektu (N = 105)**

18 paveiksle pagal gautus duomenis galima matyti, kad *ikimokyklinio ugdymo pedagogai mokosi norėdami vykdyti pedagogų atestacijos nuostatų reikalavimus*. Vertinimą „Tikrai taip“ pasirenko 66,7 % metodininko kvalifikacinę kategoriją ir 64,6 % vyr. auklėtojo kvalifikacinę kategoriją turinčių respondentų. Mažiausiai su šia, skatinančia mokytis, priežastimi sutinka auklėtojos kvalifikacinę kategoriją turintys pedagogai (55,6 %). Noras susipažinti su dalykinėmis ir metodinėmis naujovėmis labiausiai skatina mokytis auklėtojo kvalifikacinę kategoriją turinčius respondentus (63,0 %). Mažiausiai dėl dalykinių ir metodinių naujovių sužinojimo bei įvaldymo mokosi metodininko kvalifikacinę kategoriją turintys pedagogai

(33,3 %). Galima teigti, kad kuo aukštesnė kvalifikacinė kategorija, tuo mažesnis yra poreikis susipažinti su dalykinėmis ir metodinėmis naujovėmis. Tačiau taip neturėtų būti. Metodininko kvalifikacinę kategoriją turintys pedagogai privalo ne tik dalintis savo darbo patirtimi, bet ir patys pirmieji perimti bei įgyvendinti švietimo naujoves.



19 pav. **Mokytis skatinančių priežasčių** (mokymasis vienaip ar kitaip naudingas; įstaigos strateginiame plane, metinėje veiklos programoje išskirti prioritetai) **vertinimas kvalifikacinės kategorijos aspektu (N = 105)**

19 paveiksle pateikiama kaip respondentai vertina mokytis skatinančias priežastis: *manote, kad mokymasis vienaip ar kitaip naudingas; apsisprendimą mokytis lemia įstaigos strateginiame plane, metinėje veiklos programoje išskirti prioritetai*. Kad mokymasis vienaip ar kitaip naudingas ir tai pedagogus skatina mokytis *labiausiai patvirtino metodininko kvalifikacinę kategoriją turintys respondentai (66,7 %)*. *Mažiausiai sutinka vyr. auklėtojo kvalifikaciją turintys pedagogai (50,0 %)*.

Respondentai, vertindami, kad *įstaigos pagrindiniuose dokumentuose išskirti prioritetai juos skatina mokytis daugiausia pasirinko teiginį „Lyg ir taip“*. *Metodininkai – 66,7 %, auklėtojai – 55,6 %, vyr. auklėtojai – 25 %*. Akivaizdu, kad skirtingos kvalifikacinės kategorijos respondentai nevienodai pritaria teiginiui, jog juos mokytis skatina įstaigos veiklos prioritetai. Šio teiginio vertinimas leidžia manyti, kad pedagogai nėra aktyviai suinteresuoti mokytis dėl organizacijos poreikių.

Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje (2004) akcentuojama, jog mokymasis privalo būti prieinamas visai visuomenei įvairiais gyvenimo tarpsniais, taip pat ir bet kokioje aplinkoje, ne tik mokymo įstaigoje, bet ir namuose, darbe arba laisvalaikiu. Dokumente teigiama, kad mokymosi prieinamumas Lietuvoje yra išvystytas pakankamai, tačiau mokymosi galimybes dažniausiai apriboja finansinių išteklių ribotumas, laiko stoka, o kai kuriais atvejais galbūt ir pačių asmenų nenoras mokytis, motyvacijos mokytis nebuvimas.

Tyrimo metu respondentų buvo klausiama apie **problemas, su kuriomis jie dažniausiai susiduria mokydami**. Respondentų atsakymai pateikiami 16 lentelėje.

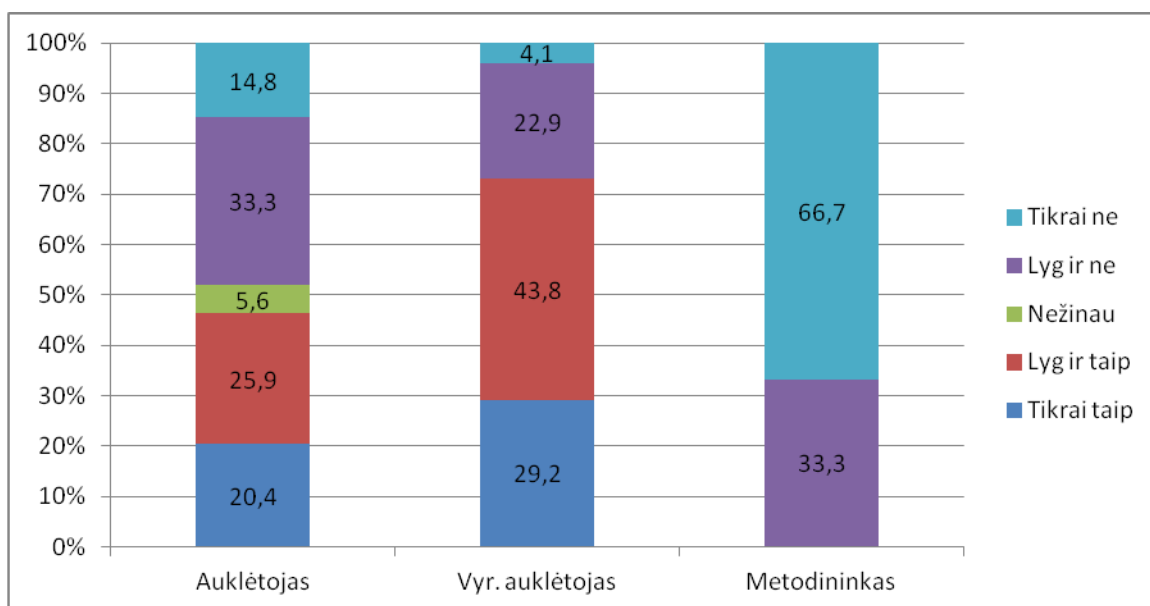
16 lentelė

**Problemos, su kuriomis dažniausiai susiduria mokydami ikimokyklinio ugdymo pedagogai (proc.) (N = 105)**

Teiginiai	Tikrai taip	Lyg ir taip	Nežinau	Lyg ir ne	Tikrai ne
Nekompensuojamos kvalifikacinių kursų išlaidos	26,7	48,6	1,9	17,1	5,7
Informacijos apie organizuojamus mokymus stoka	23,8	33,3	2,9	28,6	11,4
Maža renginių, skirtų kvalifikacijos kėlimui pasiūla	18,1	34,3	9,5	29,5	8,6
Negebėjimas atsirinkti, priimti siūlomą informaciją	14,3	21,9	10,5	32,4	21,0
Finansinių išteklių stoka	30,5	47,6	2,9	15,2	3,8
Laiko stoka	26,7	48,6	5,7	12,4	6,7
Šeimyninė padėtis	6,7	25,7	3,8	33,3	30,5
Sveikatos problemos	17,1	11,4	4,8	24,8	41,9

Pagal rezultatus matome, kad respondentai, kaip pagrindinę, mokytis trukdančią problemą išskyrė *finansinių išteklių stoką* (30 %). Truputį daugiau nei du dešimtadaliai respondentų įvardijo, kad besimokydami susiduria su: *nekompensuojamų kvalifikacijos kursų išlaidų* (26,7 %), *laiko stokos* (26,7 %) *informacijos apie organizuojamus mokymus stokos* (23,8 %) problemomis. Gauti tyrimo rezultatai sutampa su D. Alifanovienės, O. Šapelytės ir kt. (2008) atliktu suaugusiųjų mokymosi tyrimo metu gautais rezultatais: *lėšų stygius*, mokymosi ir darbo derinimo sunkumai, informacijos apie mokymosi programas stoka. Kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos turi nepakankamai finansinių resursų pedagogų kvalifikacijos kėlimui finansuoti nurodo ir R. Aušbikavičienės, A. Gumuliauskienės (2010) atliktas tyrimas. Lėšų trukumą akcentuoja ne tik pedagogai, bet ir ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovai. Autorės tyrimo išvadose pateikia, jog pedagogams trūksta ne tik lėšų mokymuisi, bet ir informacijos apie organizacijai skiriamų lėšų panaudojimą.

Statistiškai reikšmingas skirtumas kvalifikacinės kategorijos aspektu pastebimas analizuojant *problemas, su kuriomis mokydamiesi susiduria ikimokyklinio ugdymo pedagogai. Informacijos apie organizuojamus mokymus stoka* ( $\chi^2 = 19,602$ ;  $df = 8$ ;  $p = 0,012$ ) (žr. 20 pav.)

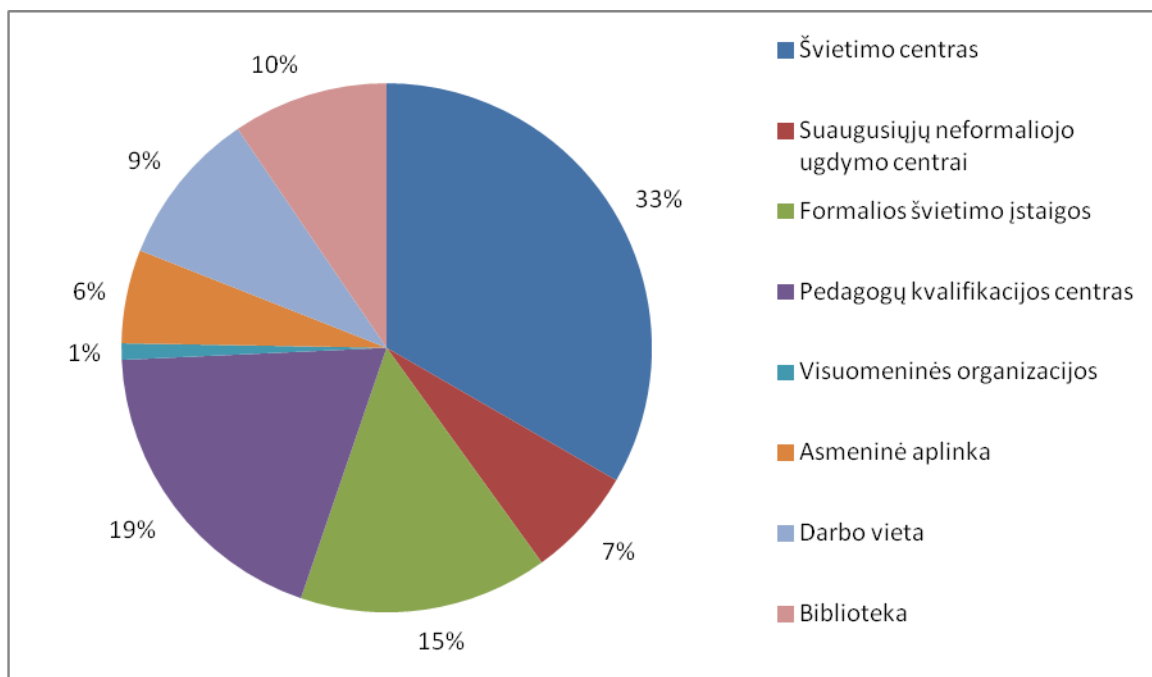


20 pav. **Problemos, su kuriomis dažniausiai susiduria mokydamiesi ikimokyklinio ugdymo pedagogai, kvalifikacinės kategorijos aspektu (N = 105)**

Rezultatai rodo, kad *vyr. auklėtojoms (29,2 %) ir auklėtojoms (20,4 %) trūksta informacijos apie organizuojamus mokymus*. Tuo tarpu metodininko kvalifikacinę kategoriją turintys respondentai mano, kad tokios informacijos jiems netrūksta ir tai nėra trukdis apsisprendimui mokytis. *66,7 % metodininkų paneigė šį teiginį „Tikrai ne“*. Galima manyti, kad aukštesnę kvalifikacinę kategoriją turintys respondentai labiau geba susirasti ir atsirinkti informaciją apie organizuojamus ir jiems tinkamus mokymus.

### 3.2.4. Pedagogų mokymosi organizacijoje galimybės

E. Jurašaitė-Harbison (2005) žodžiais tariant, pedagogas pats prisiima besimokančiojo vaidmenį, jis siekia pats savarankiškai nuspręsti ką ir kaip mokytis ir kaip tai sieti su savo patirtimi. Dar būtų galima pridurti, jog pedagogas pats pasirenka kur mokytis, kokia mokymosi vieta jam yra priimtinausia, tenkina visus jo mokymosi poreikius. Pateiktoje anketoje buvo siekiama išsiaiškinti **prioritetinė ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymosi vieta** (žr. 21 pav.).

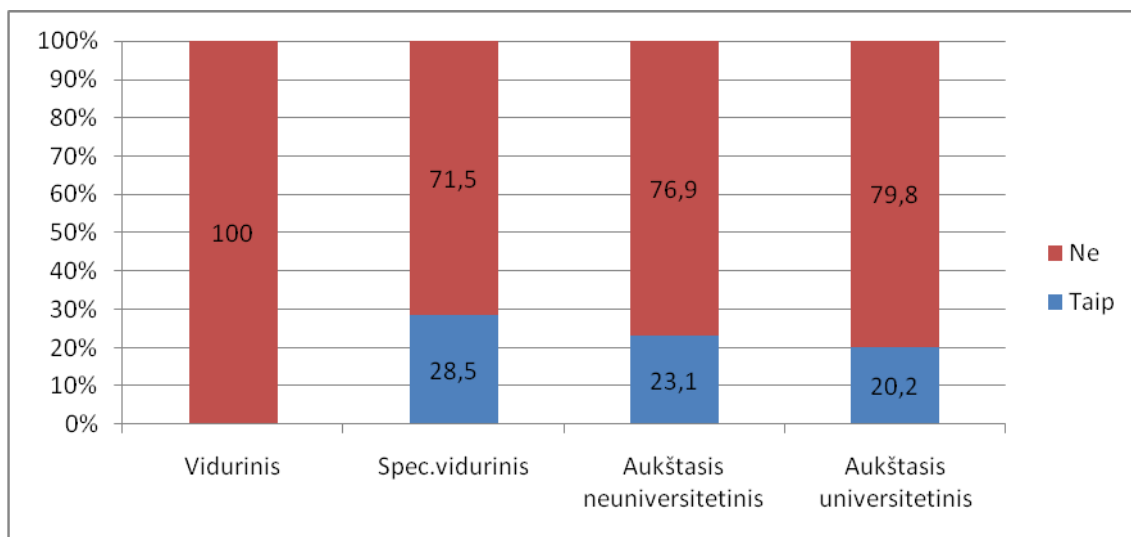


21 pav. **Ikimokyklinio ugdymo pedagogų prioritetinės mokymosi vietos (N = 105)**

Kaip matome, pateiktame paveiksle, *švietimo centrą* (33 %) respondentai laiko prioritetine mokymosi vieta. Analizuojant pasiskirstymą svarbos tvarka, išvelgiame, kad respondentai mažiau prioritetinėmis mokymo vietomis laiko: *pedagogų kvalifikacijos centrą* (19%), *formalias švietimo įstaigas* (15 %). Mažiausiai prioritetine mokymosi vieta, remiantis gautais rezultatais, laikomos *visuomeninės organizacijos* (1 %). *Darbo vietą prioritetine mokymosi vieta laiko tik 9% respondentų*. Galima teigti, kad respondentų darbo vietose nėra sudarytos tinkamos sąlygos mokymuisi. Šį teiginį patvirtina respondentams pateikto klausimo „Ar įstaigoje yra sukurta Jūsų mokymuisi tinkama aplinka?“ atsakymai.

Nuolatiniam mokymuisi organizacijoje reikalingas ne tik suaugusiojo nusiteikimas, bet ir tinkama aplinka. Klausimu „Ar įstaigoje yra sukurta jūsų mokymuisi tinkama aplinka?“ siekiama išsiaiškinti ar ikimokyklinio ugdymo įstaigose yra įrengtos patalpos, kuriose pedagogai galėtų mokytis ir tobulėti profesinėje srityje. Ar yra sudaryta galimybė skaityti metodinę literatūrą, naudotis kompiuteriu, rengti posėdžius, konferencijas, paskaitas, susirinkimus, naudotis šiuolaikinėmis informacinėmis technologijomis. 79 % respondentų atsakė, jog įstaigoje nėra sukurta mokymuisi palanki aplinka, tuo tarpu tik 21 % respondentų nurodė priešingai. Jog įstaigoje nėra mokymuisi sukurtos aplinkos nepatvirtina ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų analizės rezultatai (žr.3.1.3.poskyrį).

Statistiškai reikšmingas skirtumas išryškėja *mokymosi aplinkos sukūrimo* ir respondentų išsilavinimo aspektu ( $\chi^2 = 29,661$ ;  $df = 6$ ;  $p = 0,000$ ) (žr. 22 pav.).



22 pav. Įstaigoje sukurta mokymuisi tinkama vieta išsilavinimo aspektu (N =105)

„Ar ikimokyklinio ugdymo įstaigoje yra sukurta mokymuisi tinkama aplinka?“ vidurinių išsilavinimą turintys respondentai 100 % atsakė – ne. Teigiamai į pateiktą klausimą atsakė 20,2 % – aukštąjį universitetinį, 23,1 % – aukštąjį neuniversitetinį, 28,5 % – spec. vidurinį išsilavinimą turintys respondentai.

Kaip teigia R.Želvys (2003), besimokančios organizacijos, t. y. organizacijos, kurios kryptingai rūpinasi nuolatiniu ir sistemingu visų darbuotojų tobulinimusi. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų buvo prašoma įvertinti teiginius, atskleidžiančius besimokančios organizacijos požymius. Respondentų nuomonė pateikiama 17 lentelėje.

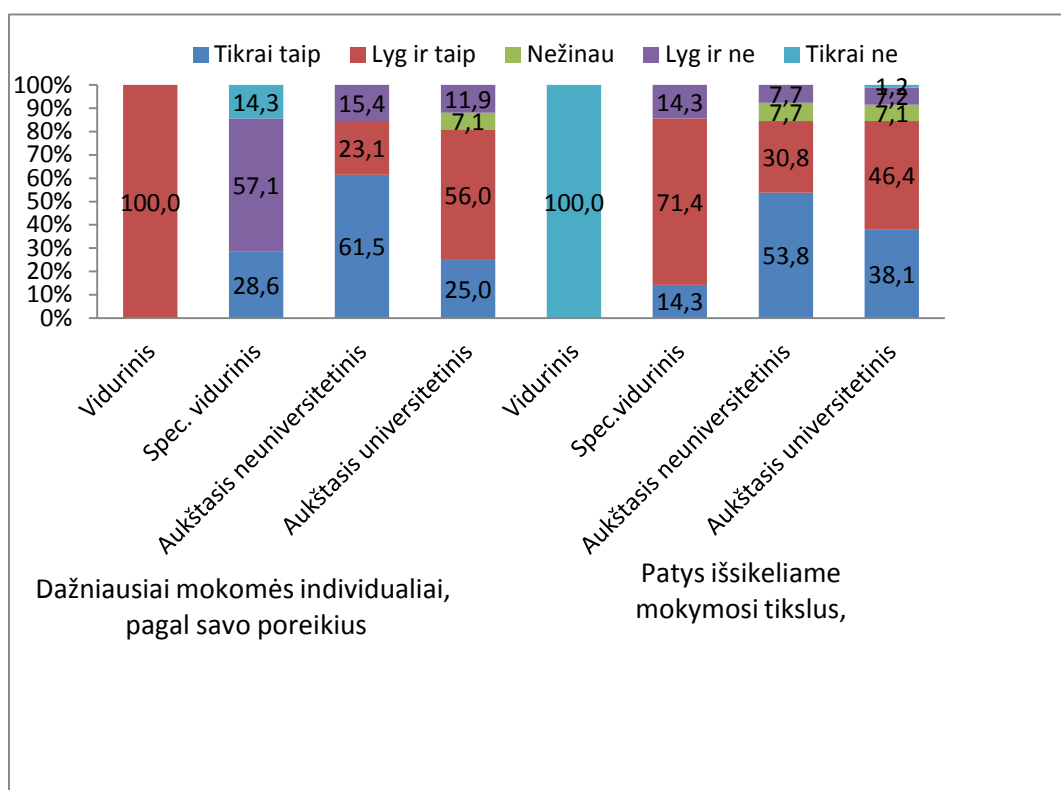
17 lentelė

Besimokančios organizacijos požymių vertinimas (proc.) (N = 105)

Teiginiai	Tikrai taip	Lyg ir taip	Nežinau	Lyg ir ne	Tikrai ne
Jūsų įstaigos kolegos jaučiasi esantys komandos nariais	25,0	46,2	9,6	19,2	0,0
Įstaigoje vertinamas kolegų darbas, vieši pasisakymai	19,2	52,9	8,7	19,2	0,0
Kolektyvo santykiai asmeniniai, draugiški, kolegialūs	29,8	44,2	4,8	19,3	1,9
Dažnai dalijamės nauja informacija tarpusavyje su kolegomis	30,8	51,0	7,7	8,8	1,9
Drašiai dalijame savo patarimus kolegomis, jei matome, jog to reikia	31,7	45,2	4,8	16,4	1,9
Dažniausiai mokomės individualiai, pagal savo poreikius	29,8	48,1	5,7	15,4	1,0
Vadovybė skatina ieškoti savarankiškų mokymosi būdų ir formų	19,2	39,4	9,6	23,1	8,7
Patys išsikeliame mokymosi tikslus ieškome sprendimo būdų	37,5	46,2	6,7	7,7	1,9

„Tikrai taip“ respondentai įvertino visus teiginius: *patys išsikeliame mokymosi tikslus, ieškome sprendimo būdų* (37,5 %), *drąsiai dalijame savo patarimus kolegoms, jei matome, jog to reikia* (31,7 %), *dažnai dalijamės nauja informacija tarpusavyje su kolegomis* (30 %), *kolektyvo santykiai asmeniškai, draugiški, kolegialūs* (29,8 %), *dažnai mokomės individualiai, pagal savo poreikius* (29,8 %), *jūsų įstaigos kolegos jaučiasi esantys komandos nariai* (25 %). Tačiau teiginiai, *vadovybė skatina ieškoti savarankiškų mokymosi būdų ir formų* (19,2 %), *įstaigoje vertinamas kolegų darbas ir vieši pasisakymai* (19,2 %) susilaukė mažiausiai teigiamų įvertinimų. Apibendrinant gautus rezultatus galima teigti, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogai siekia įgyvendinti besimokančios organizacijos viziją. Savo veiklą ir mokymosi procesą pedagogai formuoja besimokančios organizacijos kryptimi, tačiau įstaigos vadovybė nėra suinteresuota skatinti savarankišką pedagogų mokymosi būdų ir formų paiešką. Teiginio „įstaigoje vertinamas kolegų darbas ir vieši pasisakymai“ žemas įvertinimas taip pat rodo, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigose nėra sukurtos pedagogų mokymosi skatinimo sistemos.

Vertinant *besimokančios organizacijos požymius* statistiškai reikšmingi skirtumai pastebėti pedagogų išsilavinimo aspektu. Skirtumai išryškėjo dviejuose teiginiuose: *dažniausiai mokomės individualiai, pagal savo poreikius* ( $\chi^2 = 36,351$ ;  $df = 12$ ;  $p = 0,000$ ), *patys išsikeliame mokymosi tikslus, ieškome sprendimo būdų* ( $\chi^2 = 56,6$ ;  $df = 12$ ;  $p = 0,000$ ) (žr. 23 pav.).



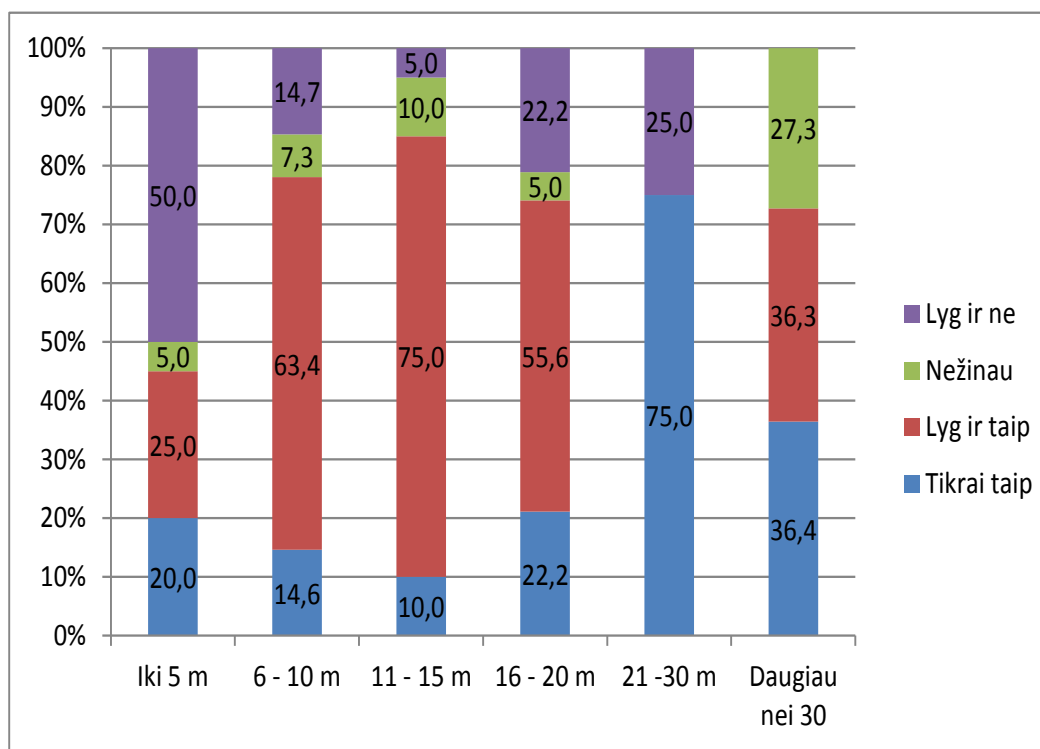
23 pav. Besimokančios organizacijos požymiu vertinimas išsilavinimo aspektu

(N = 105)



23 paveiksle matyti, kad aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą turintys respondentai labiausia teigia, kad dažniausiai *mokosi individualiai, pagal savo poreikius* (61,5 %), patys išsikelia mokymosi tikslus, ieško sprendimo būdų (53,8 %). Vidurinį išsilavinimą turintys respondentai teigini „dažniausiai mokomės individualiai, pagal savo poreikius“ įvertino teiginiu „Lyg ir taip“ (100 %). Su teiginiu „patys išsikeliamo mokymosi tikslus, ieškome sprendimo būdų“ vidurinį išsilavinimą turintys respondentai visiškai nesutiko (100 %). Galima daryti prielaidą, kad vidurinį išsilavinimą turintys respondentai labiausiai nesutinka su jų įstaigoje išryškėjančiais besimokančiais organizacijos požymiais.

Statistiškai reikšmingi skirtumai, pedagogų darbo stažo aspektu, pastebimi besimokančios organizacijos požymyje – *įstaigoje vertinamas kolegų darbas, vieši pasisakymai* ( $\chi^2 = 38,347$ ;  $df = 15$ ;  $p = 0,001$ ) (žr. 24 pav.)



24 pav. **Besimokančios organizacijos požymio** (įstaigoje vertinamas kolegų darbas, vieši pasisakymai) **vertinimas darbo stažo aspektu** (N = 105)

Gauti duomenys akcentuoja, kad veiksny „įstaigoje vertinamas kolegų darbas, vieši pasisakymai“, kaip ikimokyklinio ugdymo įstaigoje išryškėjantis besimokančios organizacijos požymis, *daugiausia teigiamai vertinamas 21–30 metų darbo stažą turinčių respondentų* (75 %). 50 % *iki 5 metų darbo stažą turinčių respondentų su šiuo teiginiu nesutinka*. Apibendrinant galima teigti, jog didesnę darbo patirtį turintys pedagogai palankiau vertina įstaigoje vyraujančią požiūrį į kolegų darbą, viešus pasisakymus.

### 3.2.5. Pedagogų nuolatinio mokymosi būdai, formos

Kiekvienas mokymosi metodas turi savų privalumų ir trūkumų. Apie mokymosi būdus ir metodus plačiau buvo kalbama 1.5 skyriuje, tačiau vertėtų pabrėžti, kad yra mokymosi metodų ir būdų, kurių patys pedagogai nesuvokia ir nevertina kaip mokymosi. Anketoje ikimokyklinio ugdymo pedagogų buvo klausama, apie jiems **priimtinausius mokymosi būdus ir metodus**. Tyrimo metu gauti rezultatai pateikiami 18 lentelėje.

18 lentelė

#### Ikimokyklinio ugdymo pedagogams priimtinausi mokymosi būdai/metodai (proc.)

(N =105)

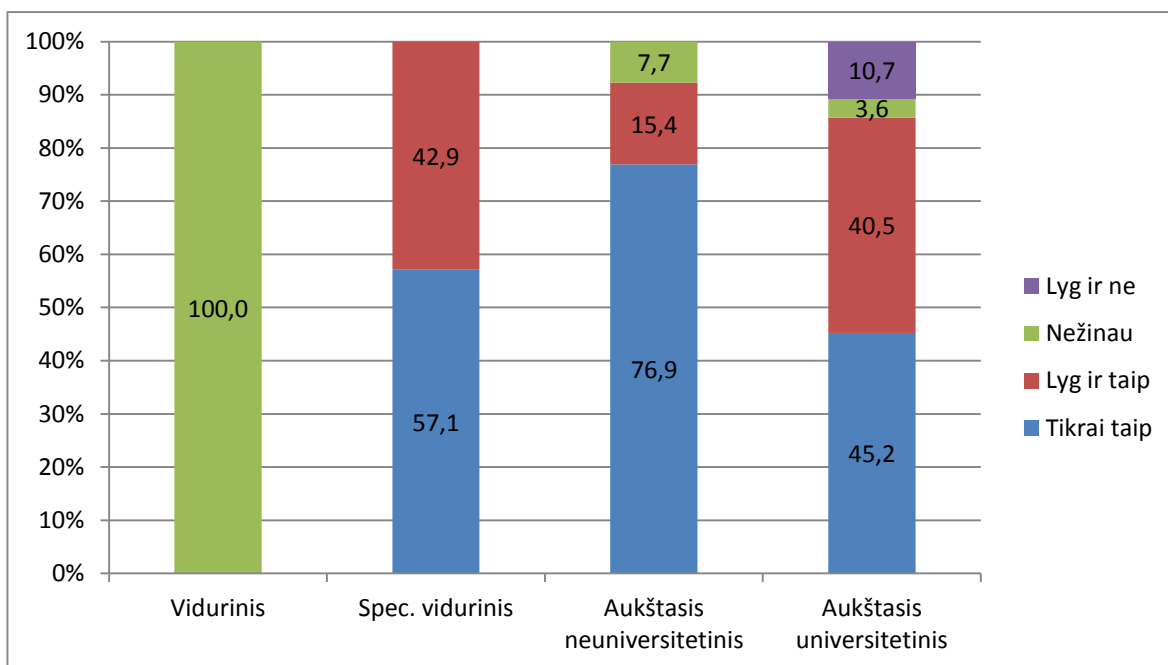
Teiginiai	Tikrai taip	Lyg ir taip	Nežinau	Lyg ir ne	Tikrai ne
Kursai	77,1	21,9	1,0	0,0	0,0
Seminarai	73,3	24,8	1,9	0,0	0,0
Paskaitos	61,0	31,4	6,6	1,0	0,0
Konsultacijos	49,5	37,1	4,8	8,6	0,0
Konferencijos	51,4	36,2	1,9	6,7	3,8
Stažuotės	36,2	33,3	13,3	13,4	3,8
Veikla metodiniuose būreliuose	23,8	46,7	10,5	15,2	3,8
Darbas grupėse	41,0	41,0	3,7	14,3	0,0
Bendravimas ir bendradarbiavimas su kolegomis	66,7	30,5	1,0	1,8	0,0
Gerosios patirties sklaida	59,0	27,6	4,8	6,7	1,9
Tobulinimasis remiantis stebėjimu, kaip dirba vaikai	39,0	42,9	5,7	10,5	1,9
Susirinkimai darbo grupėse	31,4	44,8	8,6	15,2	0,0

Pateiktoje lentelėje matome, jog *priimtinausias mokymosi būdais/metodais yra laikomi kursai (77,1 %) bei seminarai (73,3 %)*. Pasak T.R.Guskey (2004) kursai bei seminarai yra priskiriami prie mokomųjų renginių ir tai yra taupiausia profesinio tobulinimosi forma. Akivaizdu, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogams yra priimtinausia mokomieji renginiai nereikalaujantys didelių išlaidų. *Bendravimą ir bendradarbiavimą*, kaip priimtinausią mokymosi būdą išskyrė 66,7 % respondentų. Analizuojant tyrimo duomenis galima teigti, kad tyrime dalyvavusiose ikimokyklinio ugdymo įstaigose *bendravimas ir bendradarbiavimas* suvokiamas ir vertinamas, kaip priimtinausias mokymosi būdas/metodas. *Gerosios patirties sklaida (59 %)*, ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų taip pat yra vertinama kaip priimtinas mokymosi būdas/metodas. Daugiau nei 50 % pritarimo sulaukė ir kiti mokymosi būdai/metodai: *paskaitos (61,0 %)*, *konferencijos (51,4 %)*.

Galima daryti prielaidą, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogų tarpe vyrauja *bendravimas ir bendradarbiavimas*, *gerosios patirties sklaida*. Tačiau to negalima pasakyti apie *veiklą*

metodiniuose būreliuose (23,8 %). Ši užsiėmimą respondentai laiko mažiausiai priimtinu mokymosi būdu.

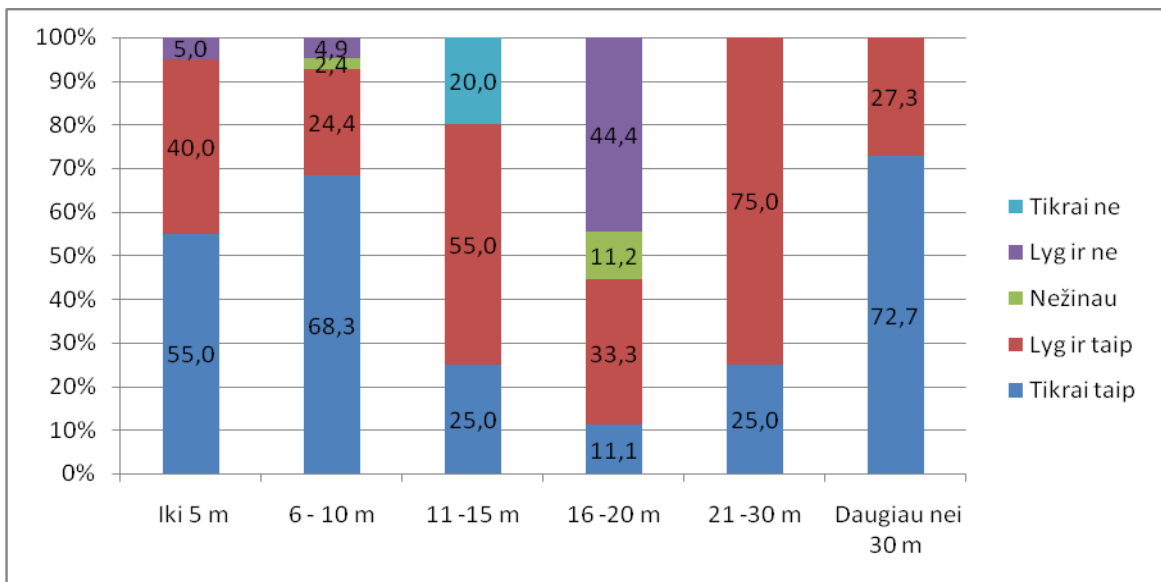
Statistiškai reikšmingas skirtumas, vertinant priimtinausius mokymosi būdus konsultacijas ( $\chi^2 = 27,316$ ;  $df = 9$ ;  $p = 0,001$ ), pastebimas ikimokyklinio ugdymo pedagogų išsilavinimo aspektu (žr. 25 pav.).



25 pav. Ikimokyklinio ugdymo pedagogams priimtinausi mokymosi būdai/metodai (konsultacijos) išsilavinimo aspektu (N =105)

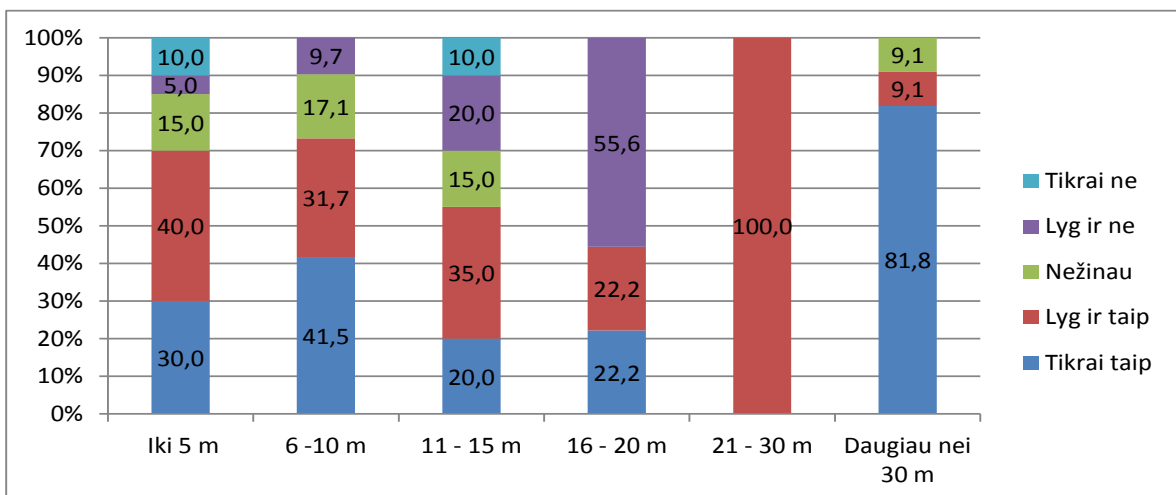
Konsultacijas, kaip priimtinausią mokymosi metodą labiausia vertina aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą turintys respondentai (76,9 %), spec. vidurinį – 57,1 %, aukštąjį universitetinį – 45,2 %. Vidurinį išsilavinimą turintys apklaustieji šio veiksnio vertinimui liko abejingi ir 100% atsake „Nežinau“. Galima manyti, kad aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą turintys respondentai dažniausiai konsultuojasi su kitais kolegomis, vadovais ir tai jiems yra priimtinas mokymosi būdas.

Statistiškai reikšmingi skirtumai, pedagogų darbo stažo aspektu, pastebimi trijuose veiksmuose, kurie yra tarp respondentams priimtinausių mokymosi būdų/metodų: konferencijos ( $\chi^2 = 58,925$ ;  $df = 20$ ;  $p = 0,000$ ), stažuotės ( $\chi^2 = 43,188$ ;  $df = 20$ ;  $p = 0,002$ ), veikla metodiniuose būreliuose ( $\chi^2 = 42,667$ ;  $df = 20$ ;  $p = 0,002$ ) (žr. 26, 27, 28 pav.)



26 pav. **Ikimokyklinio ugdymo pedagogams priimtinausi mokymosi būdai/metodai** (konferencijos) **darbo stažo aspektu** (N = 105)

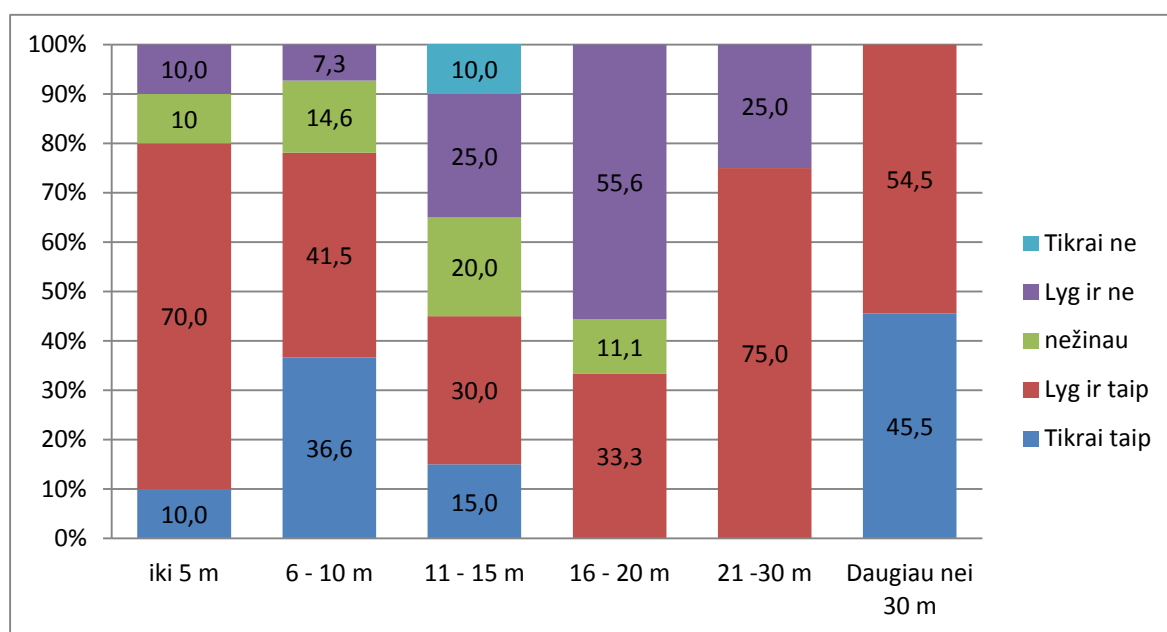
Duomenys rodo, kad pedagogai, pagal turimą darbo stažą, skirtingai vertina konferencijas, kaip priimtinausią mokymosi būdą/metodą. „Tikrai taip“ labiausiai vertinamas pedagogų, turinčių daugiau nei 30 metų darbo stažą (72,7 %), bei 6–10 metų darbo stažą turinčių apklaustųjų (68,3 %), iki 5 metų darbo stažą turinčių respondentų – 55,0 % . 16–20 metų darbo stažą turintys respondentai konferencijas, kaip priimtinausią mokymosi būdą įvertino teiginiu „Lyg ir ne“ (44,4 %). Vadinasi didžiausią ir nedidelį darbo stažą turintys respondentai konferencijas renkasi kaip priimtinius mokymosi būdus.



27 pav. **Ikimokyklinio ugdymo pedagogams priimtinausi mokymosi būdai/metodai** (stažuotės) **darbo stažo aspektu** (N = 105)

27 paveiksle matyti, kad daugiau nei 30 metų darbo stažą turintys respondentai labiausia pritaria stažuotėms, kaip priimtinausiam mokymosi būdai (81,8 %). 21–30 metų darbo stažą turintys apklaustieji pedagogai, vertindami šį teiginį 100 % pasirinko teiginį „Lyg ir taip“.

Akivaizdu, kad didelį darbo stažą turintys ikimokyklinio ugdymo pedagogai stažuotes vertina kaip priimtina mokymosi būdą. Toks pasirinkimas galėtų būti siejamas su ilgalaikę pedagogų darbo patirtimi, įvairių mokymosi būdų ir metodų išbandymo galimybe.



28 pav. **Ikimokyklinio ugdymo pedagogams priimtinausi mokymosi būdai/metodai** (veikla metodiniuose būreliuose) **darbo stažo aspektu** (N = 105)

Veiklą metodiniuose būreliuose kaip priimtinausią mokymosi būdą taip pat pasirinko didžiausią darbo stažą (daugiau nei 30 metų) turintys respondentai (45,5 %). 21–30 metų darbo stažą turintys respondentai veiklai metodiniuose būreliuose, kaip priimtinausiam mokymosi būdai įvertinti pasirinko teiginį „Lyg ir taip“ (75,0 %). 16–20 metų dirbantys pedagogai mažiausiai veiklą metodiniuose būreliuose laiko priimtiniu mokymosi būdu. 55,6 % nepritariančių įvertinimų („Tikrai ne“).

Apibendrinant respondentams priimtinausius mokymosi būdus pedagogų darbo stažo aspektu galima teigti, jog daugiau nei 30 metų darbo stažą turintys pedagogai renkasi mokymosi būdų įvairovę. Neapsiriboja jau tradiciniais tapusiais mokymosi būdais – kursais ir seminarais.

Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti **efektyviausius mokymosi būdus/metodus organizacijoje**. Todėl respondentų buvo klausama: „Kokie efektyviausi mokymosi būdai/metodai organizacijoje?“ Atsakymai pateikiami 19 lentelėje.

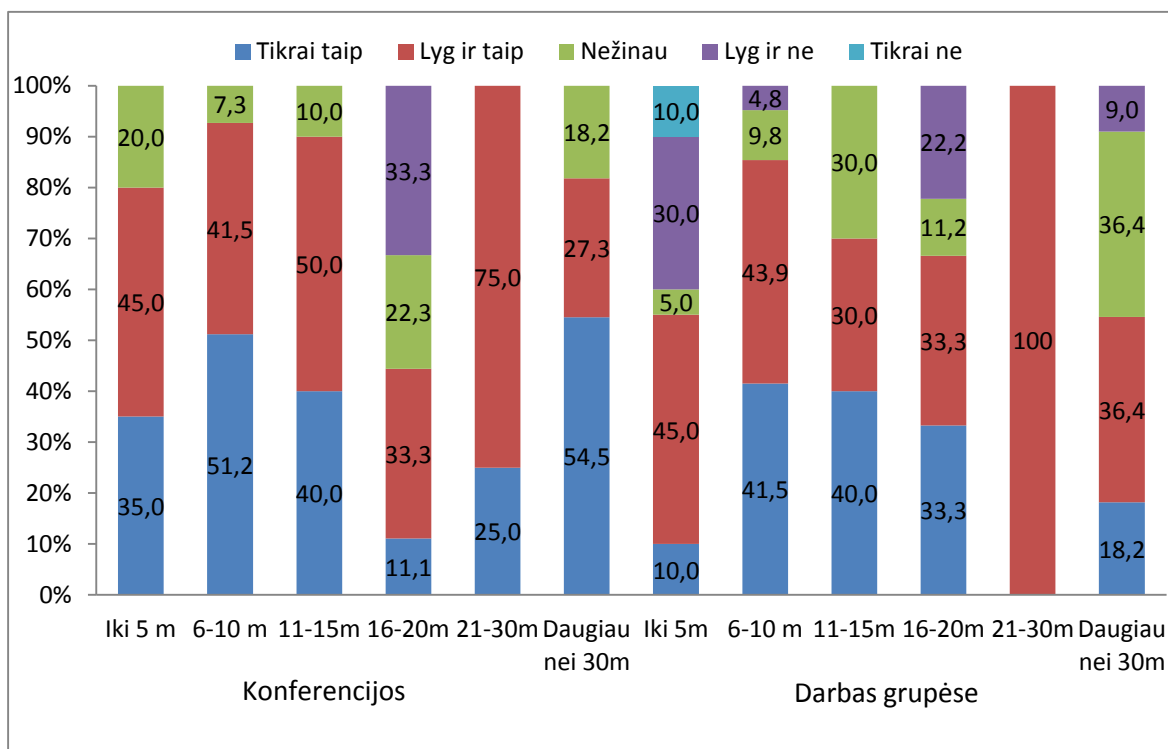
Ikimokyklinio ugdymo pedagogams efektyviausi mokymosi būdai/metodai (proc.)

(N = 105)

Teiginiai	Tikrai taip	Lyg ir taip	Nežinau	Lyg ir ne	Tikra ne
Kursai	70,2	28,8	1,0	0,0	0,0
Seminarai	70,2	28,8	1,0	0,0	0,0
Paskaitos	58,7	30,8	7,6	2,9	0,0
Konsultacijos	46,2	34,6	7,7	11,5	0,0
Konferencijos	42,3	40,4	8,7	8,6	0,0
Stažuotės	36,5	39,4	9,6	12,6	1,9
Veikla metodiniuose būreliuose	26,0	50,0	10,6	9,6	3,8
Darbas grupėse	30,8	42,3	15,4	9,6	1,9
Bendravimas ir bendradarbiavimas su kolegomis	56,7	30,8	10,6	1,9	0,0
Gerosios patirties sklaida	51,9	36,5	8,7	1,9	1,0
Tobulinimasis remiantis stebėjimu, kaip dirba vaikai	42,3	34,6	9,6	7,7	5,8
Susirinkimai darbo grupėse	26,9	40,4	15,4	12,5	4,8

Remiantis apklaustųjų nuomone efektyviausi mokymosi būdai/metodai organizacijoje yra: *kursai*, *seminarai* (70,2 %). Prie mažiausiai efektyvių mokymosi būdų/metodų respondentai priskyrė veiklą *metodiniuose būreliuose* (26,0 %). Mokymosi priimtumo ir efektyvumo klausimu respondentų nuomonė sutampa. Abiem atvejais respondentai išskyrė kursus ir seminarus. Galima teigti, jog šiuos mokymosi būdus respondantai laiko ir priimtinaisiais ir efektyviaisiais mokymosi būdais. D. Hopkins, M. Ainscow ir kt. (1998) nurodo, kad tradicinį pedagogų profesinio tobulėjimo pagrindą sudaro kursų bei seminarų lankymas. Respondentai taip pat vadovaujasi tradiciniu požiūriu. D. Augienės ir D. Malinauskienės (2007), atliktame tyrime respondantai kursus ir seminarus įvardijo kaip dažniausia kvalifikacijos kėlimo forma.

Statistiškai reikšmingi skirtumai pedagogų darbo stažo aspektu pastebimi dviejuose mokymosi būduose/metoduose, kuriuos būtų galima priskirti prie efektyviausių: *konferencijos* ( $\chi^2 = 35,149$ ;  $df = 15$ ;  $p = 0,002$ ), *darbas grupėse* ( $\chi^2 = 40,680$ ;  $df = 20$ ;  $p = 0,004$ ) (žr. 29 pav.).



29 pav. **Ikimokyklinio ugdymo pedagogams efektyviausi mokymosi būdai/metodai**  
(konferencijos, darbas grupėse) **darbo stažo aspektu** (N = 105)

Nagrinęjant efektyviausius ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi būdus išryškėja, kad *daugiau nei 30 metų darbo stažą turintys respondentai konferencijas priskiria prie efektyviausių mokymosi būdų (54,4 %). 16–20 metų darbo patirtį turinčių respondentų tokiai nuomonei pritaria žymiai mažiau (11,1 %). Nedidelę darbo patirtį turintys respondentai konferencijas taip pat laiko efektyviu mokymosi metodu: iki 5 metų – 35,0 %, 6–10 metų – 51,2 %.*

Kad *darbas grupėse* yra efektyvus mokymosi metodas mano 41,5 % 6–10 metų darbo stažą turintys respondentai, o 16–20 metų dirbantys pedagogai darbą grupėse, kaip efektyvų mokymosi būdą įvertino teiginiu „Lyg ir taip“ (100 %). Skirtingą pedagoginį darbo stažą turintys ikimokyklinio ugdymo pedagogai, skirtingai pripažįsta efektyvius mokymosi būdus.

Tyrimo anketoje respondentams pateiktas atviro tipo klausimas, kuriuo siekiama išsiaiškinti **pedagogų nuomonė dėl galimybės profesinėje veikloje tobulėti neformaliu būdu ir savišvieta**. 80 % respondentų pateikė teigiamą atsakymą, 20 % respondentų neigiamą. Respondentų buvo prašoma pagrįsti savo nuomonę, tačiau iš 105 respondentų savo nuomonę pagrindė 49 respondentai. Nuomonės suskirstytos į subkategorijas ir pateiktos 20 lentelėje.

## Ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymasis neformaliu būdu bei savišvieta (N = 49)

Pritarimas/ nepritarimas	Subkategorijos	Teiginių skaičius	Įrodantys teiginiai
Taip	<i>Dalyvavimas kursuose seminaruose</i>	4	„Kursai ar seminarai suteikia naujų žinių, bei galimybių tobulėti.“ „Patogu, kai į darželį atvyksta lektoriai ir skaito pranešimus
	<i>Mokymasis iš savo klaidų, patirties</i>	4	„Darbo patirtis puiki galimybė tobulėti savo srityje.“ „Nuolatinis mokymasis vyksta pastoviai; mokomės iš savo klaidų ar teisingų sprendimų.“
	<i>Mokymasis iš kolegų bendraujant ir bendradarbiaujant</i>	13	„Bendradarbiavimas su kolegomis, gerosios patirties sklaida.“ „Mokantis iš kolegų, skatinant pedagogines naujoves.“ „Labai naudingas veiklų stebėjimas, galima daug ko pasimokyti.“
	<i>Mokymasis susirinkimuose, metodinėje veikloje</i>	4	„Kartais būna naudingi ir įstaigoje rengiami susirinkimai.“ „Rengiame ataskaitas, skaitome pranešimus, vedame atviras veiklas, tai mums naudinga.“
	<i>Informacija leidiniuose, internete</i>	17	„Domėjimas naujausia literatūra, internetas.“ „Informacinių technologijų teikiamos galimybės leidžia ugdytis savarankiškai, tik reikia gebėti atsirinkti reikiamą medžiagą.“ „Internete daug straipsnių ir informacijos.“
	<i>Kiti būdai</i>	4	„Visapusiškam tobulėjimui yra ir kiti būdai“. „Tobulėjimui reikia daugiau
Ne	<i>Nesimokymas</i>	3	„Nėra tam vietos ir laiko.“ „Tegu mokslininkai mokosi.“ „Reikia turėti noro, laiko ir motyvacijos tobulėti savarankiškai.“

Stipriausiai išreikšta subkategorija: *informacija leidiniuose, internete*. Šios subkategorijos teiginiai pagrindžia, kad pedagogai atsakymų į rūpimus klausimus, iškilusias problemas ieško internete, metodinėje, pedagoginėje - psichologinėje literatūroje taip savarankiškai tobulėdami. Ne ką silpniau išreikšta *mokymosi iš kolegų, bendravimo ir bendradarbiavimo* subkategorija. Galima teigti, jog respondentai mokymąsi iš kolegų, vertina kaip tobulėjimo galimybę organizacijoje. Pasimokyti iš kolegų gali stebėdami atviras veiklas, bendraudami, dalindamiesi darbo patirtimi. 3 respondentai pateikė neigiamus atsakymus nurodydami, kad mokymuisi nėra laiko, noro ir motyvacijos. Apibendrinant lentelėje pateiktus duomenis galima teigti, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogai sutinka, jog profesinėje veikloje tobulėti galima ir neformaliu būdu ( t. y. mokantis neišėjus iš organizacijos ribų), ir savišvieta.



## IŠVADOS

1. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų mokymasis organizacijoje vyksta nuolat ir tai yra kiekvieno pedagogo siekis norint tenkinti savo profesinės veiklos poreikius, tobulinti ugdymo turinio kokybę bei įgyvendinti ikimokyklinio ugdymo įstaigos strateginius tikslus. Pedagogų nuolatinį mokymąsi lemia profesinio tobulėjimo poreikis, švietimo naujovės, intensyvūs visuomenės pokyčiai.
2. Ikimokyklinio ugdymo pedagogai suvokia mokymosi – kaip nuolatinio tobulėjimo – svarbą ir to siekia mokydami organizacijoje neformaliu ir informaliu/savaiminiu būdu. Mokyti skatinančios priežastys ar mokymosi trukdžiai kiekvienam pedagogui yra individualūs, priklausantys nuo žmogaus siekių, tikslų, patirties. Nuo pedagogų požiūrio į mokymąsi, atvirumą pokyčiams priklauso ikimokyklinio ugdymo įstaigos, kaip besimokančios organizacijos, sėkmė.
3. Empirinis tyrimas parodė, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos planuodamos organizacijos veiklą numato, jog pedagogai keltų kvalifikaciją ir vykdytų atestacijos nuostatų reikalavimus. Pritaria nuolatiniam pedagogų mokymuisi, planuoja skatinti, palaikyti ir telkti pedagogus tobulėjimui profesinėje veikloje.
4. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymąsi laiko organizacijos stiprybe, tačiau kaip silpnybes ir grėsmes įvardija nepakankamą pedagogų atvirumą pokyčiams, atskirų kompetencijų trūkumą, silpnėjančią motyvaciją, kuri susijusi su pedagogų emociniu ir socialiniu saugumu. Bendravimą ir bendradarbiavimą ikimokyklinio ugdymo įstaigos laiko mokymosi organizacijoje galimybe, siekia šią mokymosi formą plėtoti organizacijoje, tarp organizacijų, tarptautiniu ir virtualios erdvės mastu, numato žinių ir informacijos sklaidai organizacijoje skirti lėšų.
5. Mokymosi procesas – tai profesinis tobulėjimas, naujos žinios, galimybė įgyti naujų kompetencijų, asmeninis augimas. Su tokiais, mokymosi procesą apibūdinančiais teiginiais sutinka tyrime dalyvavusių ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogai. Tačiau IU pedagogai neigia, kad mokymosi procesas yra mados reikalas, laisvalaikio praleidimo forma, vienintelis kelias sėkmingos karjeros link. Tai leidžia daryti prielaidą, kad IU pedagogai mokymąsi vertina kaip atsakingą procesą savo asmenybei ir profesinei veiklai.
6. Tyrime dalyvavę ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogai savo profesinės veiklos prioritetais laiko nuolatinę saviugdą, profesinio tobulėjimo, bendravimo ir bendradarbiavimo kompetencijas. Kaip pagrindines priežastis, kurios apsunkina mokymąsi, IU pedagogai įvardija finansinių išteklių, informacijos apie

organizuojamus renginius ir laiko stoką. Galima teigti, kad dalis jų yra priklausančios nuo pačių pedagogų, jų požiūrio, todėl gali būti šalinamos ir taip sudaromos palankesnės sąlygos mokymuisi.

7. Empirinio tyrimo rezultatai leidžia sumodeliuoti ikimokyklinio ugdymo įstaigos, kaip besimokančios organizacijos, viziją, pagrįstą IU pedagogų mokymosi organizacijoje požymių vertinimu. Savo veiklą ir mokymosi procesą pedagogai formuoja besimokančios organizacijos kryptimi, tačiau įstaigos vadovybė nėra suinteresuota skatinti savarankišką pedagogų mokymosi būdų ir formų paiešką, įstaigose menkai vertinamas kolegų darbas, vieši pasisakymai.
8. Tyrime dalyvavusiose ikimokyklinio ugdymo įstaigose pedagogų mokymuisi dažniausiai taikomi, tradiciniais tapę mokymosi būdai/metodai, tokie kaip kursai, seminarai. Susirinkimų darbo grupėse ir veiklų metodiniuose rateliuose IU pedagogai nelaiko priimtinaisiais, efektyviaisiais mokymosi būdais/metodais. Ikimokyklinio ugdymo pedagogai prioritetine mokymosi vieta laiko Švietimo centrą bei pedagogų kvalifikacijos kėlimo centrus. Darbo vietos ir asmeninės aplinkos IU pedagogai nepripažįsta kaip prioritetinės mokymosi vietos. Tai leidžia daryti prielaidą, kad darbo vieta ir asmeninė aplinka netenkina pedagogų mokymosi poreikių.
9. Bendravimas ir bendradarbiavimas, kolegų dalijimasis patirtimi, atvirų veiklų stebėjimas – tai, ikimokyklinio ugdymo pedagogų vertinimu, galimybė tobulėti organizacijoje. Atsakymų į rūpimus klausimus, iškilusias problemas ikimokyklinio ugdymo pedagogai ieško internete, metodinėje, pedagoginėje-psichologinėje literatūroje. Tokį procesą ikimokyklinio ugdymo pedagogai vertina kaip neformalų ir savišvietos būdą. Ikimokyklinio ugdymo pedagogai sutinka, jog profesinėje veikloje tobulėti galima ir neformaliu būdu (t. y. mokantis neišėjus iš organizacijos ribų), ir savišvieta.
10. Teorinis ir empirinis tyrimai patvirtino hipotezę, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymasis organizacijoje yra vienas iš prioritetinių ikimokyklinio ugdymo įstaigos strategijos tikslų. Hipotezė, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogai mokymąsi organizacijoje vertina kaip jiems palankią galimybę tobulinti savo profesines kompetencijas, pasitvirtino iš dalies, nes tyrime dalyvavusių IU pedagogų požiūriu, jų organizacijose nėra sudarytos pedagogų mokymosi poreikius atitinkančios aplinkos. Įstaigose trūksta galimybių naudotis kompiuteriais, metodiniais kabinetais, poilsio kambariais, konferencijų salėmis. Ikimokyklinio ugdymo įstaigose pedagogai ne visada gali šiuolaikiškai ir moderniai mokytis ir tobulėti savo darbo vietoje.

## REKOMENDACIJOS

1. Rekomenduojama ikimokyklinio ugdymo įstaigose planuoti ir nuosekliai vykdyti pedagogų nuolatinio mokymosi organizacijoje sistemą.

2. Ikimokyklinio ugdymo įstaigose kurti aplinką, tenkinančią pedagogų mokymosi poreikius, kuri užtikrintų palankias sąlygas kiekvienam įstaigos bendruomenės nariui mokytis ir tobulėti.

3. Tikslingai ir efektyviai organizuoti ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų veiklą metodiniuose rateliuose, darbo grupėse. Siekti ne tik informacijos pateikimo, bet ir naudingumo bei efektyvumo rezultato. Profesinė patirtimi dalintis tarpusavyje, su kitomis organizacijomis.

4. Ikimokyklinio ugdymo įstaigose taikyti įvairesnes ir inovatyvesnes, visus bendruomenės narius įtraukiančias į aktyvią veiklą, bendradarbiavimo formas, mokymosi metodus ir būdus.

5. Sukurti ikimokyklinio ugdymo įstaigoje nuolatinę ikimokyklinio ugdymo pedagogų skatinimo sistemą, siekiant didinti pedagogų mokymosi motyvaciją. Skatinimo sistemoje akcentuoti vadovybės palaikymą pedagogų mokymosi klausimais.

## DISKUSIJA

Magistro darbe apibendrinant IUP veiklą reglamentuojančius dokumentus ir mokslininkų teiginius pateikiama, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas privalo užtikrinti savo darbo kokybę. Tokį siekį įgyvendinti įmanoma tik nuolat tobulinant savo kvalifikaciją, **mokantis**. Renkant teorinei daliai informaciją buvo išsiaiškinta, kaip lietuvių ir užsienio autoriai traktuoja mokymosi sąvoką ir kiek mokymasis yra svarbus ikimokyklinio ugdymo įstaigai ir joje dirbantiems pedagogams. Šis magistro darbas akcentuoja IUP mokymąsi organizacijoje kaip vieną iš prioritetinių ikimokyklinio ugdymo įstaigos strategijos tikslų ir kaip palankią galimybę tobulinti savo profesines kompetencijas.

K. Pukelis (2009) teigia, kad *mokymasis*, tai besimokančiojo veikla plėtojant savo pažinimą, kai šis pažinimo plėtojimas grindžiamas tam tikrų mokslinių tyrimų išvadoje sukurtų žinių įsisavinimu ir jų panaudojimu. M.Fullan (1998) teigimu, *mokymasis* yra kasdienio gyvenimo ir nuolatinės patirties esmė, kuri transformuojasi į žinias, įgūdžius, vertybes ir įsitikinimus, jų dėka atrandame naują, kokybiškesnę žinojimą – tobulėjimo pagrindą. V. Lukošūnienė, M. Barkauskaitė (2013) akcentuoja, kad, pastarųjų metų edukologinėje psichologijoje, mokymasis pripažįstamas lemiamu veiksnium žmogui tobulėti, pabrėžiamas besimokančio žmogaus aktyvumas ir savarankiško žinojimo formavimas. Autorės akcentuoja, kad mokymasis tampa neatsiejama prioritetine švietimo dalimi.

Empirinis tyrimas parodė IUP mokymosi proceso reikšmingumo supratimą. Tyrimo dalyviai sutinka, jog **mokymosi procesas yra: naujos žinios, smagus procesas, pokyčiai savo mąstyme ir elgesyje**. Anot V. Stanišauskienės (2004) mokymosi procese gimsta *naujas supratimas apie save patį ir supantį pasaulį*. M. Fullan (1998) mokymąsi traktuoja, kaip naujų žinių įgijimą. N. Longwort (2003) mokymosi procesą XX amžiuje įvardija kaip sudėtingą darbą ir įgyjamą išmintį. XXI amžiuje mokymąsi traktuoja kaip smagų, aktyvų ir patrauklų procesą, bei suvokiamą išmintį.

Atliktas tyrimas atskleidė IUP mokymosi proceso vertinimo statistiškai reikšmingus skirtumus respondentų išsilavinimo ir kvalifikacinės kategorijos aspektu. Pastebėta, kad aukštąjį išsilavinimą turintys respondentai labiau sutinka, jog mokymasis yra smagus procesas. O vidurinį išsilavinimą turintys respondentai mokymosi nelaiko smagiu procesu ir nepitaria, jog mokymasis gali būti smagus, patrauklus. Mokymąsi smagiu procesu laiko vyr. auklėtojos kvalifikacinę kategoriją turintys respondentai, o auklėtojos metodininkės mažiausiai sutinka,

kad mokymasis yra smagus procesas. Tačiau auklėtojos metodininkės labiausiai pritaria, jog mokymasis yra pokyčiai savo mąstyme ir elgesyje.

Galima teigti, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi proceso suvokimo skirtingumas išryškėja atsižvelgiant į turimą išsilavinimą ir kvalifikacinę kategoriją. D. Alifanovienės, O. Šapalytės ir kt.(2008) atliktas suaugusiųjų mokymosi tyrimas taip pat išryškino, jog suaugusieji mokymosi procesą suvokia kaip profesinių žinių papildymą ir atnaujinimą, kaip asmenybės tobulėjimą, tačiau toks požiūris susijęs su amžiumi, lytimi ir išsilavinimu.

Empiriniame tyrime respondentai taip pat pabrėžia, kad **mokymasis yra: profesinis tobulėjimas, naujos žinios, galimybė įgyti naujų kompetencijų, asmeninis augimas**. G. Folley (2007) nurodo, kad per pastaruosius kelis dešimtmečius suaugusiųjų mokymosi proceso suvokimas labai pasikeitė. Nuolat randasi naujų teorijų, įtakančių suaugusiųjų mokymąsi. Tačiau, pasak autoriaus, nėra geriausio mokymosi supratimo. Kiekvieno suaugusiojo mokymosi suvokimas yra skirtingas, priklausantis nuo kultūrinės, fizinės, socialinės kaitos, turimos mokymosi patirties. Tyrime dalyvavę IUP mokymąsi traktuoja kaip *profesinį tobulėjimą*.

P. Jucevičienė, D. Lepaitė (2000) pabrėžia, kad šiuolaikiniai pedagogai turi gebėti nuolat mokytis ir ieškoti žinių, išmokti rasti geriausią sprendimą kūrybiškai mąstydamas, adaptuodamasis kolektyve ir greitai besikeičiančioje aplinkoje.

Atliktas tyrimas atskleidė, kad 21–30 metų darbo stažą turintys respondentai *mokymosi procesą labiausiai vertina kaip būtinybę dėl profesijos specifikos ir būtinybę dėl globalizacijos bei socialinio, ekonominio, techninio progreso*. Vadinasi didėjant darbo stažui ikimokyklinio ugdymo įstaigose kinta požiūris į mokymosi procesą. Mokymosi procesas daugiau tampa būtinybe ir noru spėti su visuomenės, švietimo naujovėmis.

Apibendrinant galima teigti, kad teoriškai ir empiriškai mokymosi sąvoka ir svarba nėra suprantama skirtingai. Teorinėje dalyje užsienio ir lietuvių autoriai išryškina mokymosi reikšmingumą tiek asmenybei, tiek organizacijai. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad IUP sutinka, jog mokymasis yra galimybė tobulėti profesinėje veikloje, galimybė įgyti naujų kompetencijų, asmeninis augimas ir organizacijos poreikių tenkinimas. Išryškėję mokymosi proceso suvokimo skirtumai kvalifikacinės kategorijos ir darbo stažo aspektu gali būti prielaida kilti naujiems moksliniams klausimams ir detaliau analizuoti mokymosi proceso svarbą, bei reikšmingumą ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinėje veikloje.

## LITERATŪRA

1. Alifanovienė D., Šapelytė O., Gelžinienė E. (2008). Neformalusis suaugusiųjų mokymasis asmenybės ir profesinio tobulėjimo kontekste. Jaunųjų mokslininkų darbai, 2 (18), p. 11- 16.
2. Augienė D. (2009). Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje. Šiauliai, Šiaulių universiteto leidykla.
3. Augienė D., Malinauskienė D. (2007). Pedagogų karjeros pokyčiai socialinių transformacijų kontekste. [Žiūrėta 2014-03 -14]. Prieiga per internetą:< <http://www.biblioteka.vpu.lt/pedagogika/PDF/2007/86/30-35.pdf>>
4. Aušbikavičienė R., Gumuliauskienė A. (2010). Ikimokyklinio ugdymo įstaigos, kaip besimokančios organizacijos, požymių raiška vadovų ir pedagogų požiūriu aspektu. Jaunųjų mokslininkų darbai, 4 (29), p.6-13.
5. Arends, R.I. (1998). Mokomės mokytis. Vilnius.
6. Bakanauskienė I. (2008). Personalo valdymas. Kaunas: VDU.
7. Barkauskaitė M.(2001). Mokytojų kvalifikacijos kėlimas – nuolatinis mokymosi pagrindas. Pedagogika, 51, p.63-67.
8. Barselonos siekių pagrindu parengtos Europos Komisijos ministrų komiteto rekomendacijos(2002). [Žiūrėta 2015-02-06]. Prieiga per internetą:< <http://lrv-atstovas-ezt.lt/page/europos-tarybos-ministru-komiteto-rekomendacijos>>
9. Beck U. (1992). Risk Society. [Žiūrėta 2014 -05 -08]. Prieiga per internetą:<[http://www.sagepub.com/mcdonaldizationstudy5/articles/Weber%20and%20Other%20Supporting%20Theories\\_Articles%20PDFs/Elliott.pdf](http://www.sagepub.com/mcdonaldizationstudy5/articles/Weber%20and%20Other%20Supporting%20Theories_Articles%20PDFs/Elliott.pdf)>
10. Beresnevičienė D. (1995). Nuolatinis mokymasis Lietuvoje. Vilnius.
11. Bubelienė D. (2004). Laiko reikšmingumas mokytojo vaidmenų kaitos kontekste. Jaunųjų mokslininkų darbai, 4 (11), p.54-57.
12. Butvilienė J., (2011). Neformalusis suaugusiųjų švietimas Lietuvoje: valstybinio sektoriaus atvejis. Andragogika. Nr. 1, p. 81–86.
13. Dalin P., Rolf H. G., Kleekamp B. (1999). Mokyklos kultūros kaita. Vilnius.
14. Dautaras J., Rukštelienė N. (2006) Mokymosi visą gyvenimą motyvacija: pedagogų požiūris. Pedagogika: mokslo darbai. 83, p. 74–79.
15. Deci E.L., & Ryan R.M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum.
16. Dikčius V. (2005) Marketingo tyrimai: teorija ir praktika. Vilnius.

17. Dromantienė L. Indrašienė V., Dačiulytė R. ir kt., Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelis. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo vadyba. [Žiūrėta 2014-12-03]. Prieiga per internetą:<[http://www.upc.smm.lt/tobulinimas/renginiai/medziaga/konsultantai/ekspertai/5/PKT\\_modelio\\_pristatymas-1.pdf](http://www.upc.smm.lt/tobulinimas/renginiai/medziaga/konsultantai/ekspertai/5/PKT_modelio_pristatymas-1.pdf)>
18. Europos Komisijos ministrų komiteto rekomendacijos (2002). [Žiūrėta 2014-12-04]. Prieiga per internetą:< <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0120826.pdf>>
19. Europos Komisijos komunikatas „Ankstyvasis ugdymas ir priežiūra. Kaip padėti mūsų vaikams kuo geriau pasiręgti ateičiai?“. [Žiūrėta 2014 -03-14]. Prieiga per internetą:< [http://www.smm.lt/uploads/documents/es\\_parama/Itarpineataskaita2013-01-25.pdf](http://www.smm.lt/uploads/documents/es_parama/Itarpineataskaita2013-01-25.pdf)>
20. Flood W. (1993). Historical contexts and principles of the Learning organization. [Žiūrėta 2015-02-23]. Prieiga per internetą:< [https://books.google.lt/books?id=mmQW-Kb\\_BJ4C&pg=PA76&lpg=PA76&dq=Flood,1993+learning&source=bl&ots=ceOTb5X2g8&sig=5I86zYl3f0ldyO](https://books.google.lt/books?id=mmQW-Kb_BJ4C&pg=PA76&lpg=PA76&dq=Flood,1993+learning&source=bl&ots=ceOTb5X2g8&sig=5I86zYl3f0ldyO)>
21. Fokienė A. (2007). Formalusis ir savaiminis mokymasis: samprata ir esmė. Žiūrėta :[2013-02-18]. Prieiga per internetą: < [www.lssic.lt/alevel/pictures/.../LSSIC\\_AF..doc92007](http://www.lssic.lt/alevel/pictures/.../LSSIC_AF..doc92007)>.
22. Folley G.(2007). Suaugusiųjų mokymosi metmenys. Vilnius.
23. Fullan M, (1998). Pokyčių jėgos: skverbimasis į ugdymo reformos gelmes. Vilnius.
24. Grakauskas Ž., Valickas A. (2007). Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui. – Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
25. Gučas A.(1994). Vaikų darželio pedagogika.Kaunas.
26. Guskey T., R. (2004). Profesinio tobulinimosi vertinimas. Vilnius
27. Grinevičienė V. (2001). Mokytojų požiūris į kvalifikacijos tobulinimą (testinį savo mokymąsi) mokyklos kaitos kontekste (1988 – 1995m.m.). Pedagogika, 52, p.114 -119.
28. Hargreaves A. (1999). Keičiasi mokytojai , keičiasi laikai. Vilnius.
29. Hopkins D., Ainscow A., Mel W. (1998). Kaita ir mokyklos tobulinimas. Vilnius.
30. Jankauskienė L., Monkevičienė O. (2006). Metodinės rekomendacijos ikimokyklinio ugdymo programai rengti. Vilnius.
31. Jarvis P. (2001) Adult education and lifelong learning. [Žiūrėta:2014-12-06]. Prieiga per internetą:<<https://books.google.lt/books?id=SMMgRnWmf3YC&pg=PA350&lpg=PA350&dq=P.Jarvis+2001&source=bl&ots=HI01gOpNwd&sig=DU1W3eEqTCVYJ>>
32. Jewel Bruce, R. (2002). Integruotos verslo studijos. Vilnius.
33. Jovaiša L. (1993) Edukologijos įvadas. Kaunas.
34. Jucevičienė P., Lepaitė, D. (2000). Kompetencijos sampratos erdvė. Socialiniai mokslai, 1(22), p. 44 –50.

35. Jucevičius, R., Jucevičienė, P., Janiūnaitė, B., Cibulskas, G. (2003). Mokyklos strategija. Kaunas.
36. Jucevičienė P., (2007). Besimokantis miestas. Monografija. Kaunas: Technologija.
37. Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija (1995). [Žiūrėta 2014-11-04]. Prieiga per internetą:<<http://www.socmin.lt/lt/seima-ir-vaikai/vaiko-teisiapsauga/konvencijos.html>>
38. Juodaitytė A., Kvedaraitė N. (2010). Mokytojų savivaldaus mokymosi kompetencijų raiška besimokančioje mokykloje. Mokytojų ugdymas, 15 (2), p. 80–94.
39. Juozaitis A. M. (2008). Andragogų praktikų neformaliojo mokymosi modelis. Monografija. Vilnius.
40. Jurašaitė – Harbison E. (2004). Ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinės kompetencijos kaip tęstinio profesinio mokymo (si) funkcija: kompetencijų modelio įgyvendinimas, įvertinimas.[Žiūrėta2015-03-12]. Prieiga per internetą: <<http://www.biblioteka.vpu.lt/pedagogika/PDF/2004/71/Jurasaitė-harbison.pdf>>
41. Jurašaitė – Harbison E. (2005). Kaip pedagogas kelia kvalifikaciją kiekvieną dieną. Žvirblių takas, 6, p. 2-7 .
42. Kardelis K.(2005). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Šiauliai, Lucilijus.
43. Kavaliauskienė V. (2001). Pedagoginis pašaukimas ir jo ugdymas. Klaipėda.
44. Knowles M. S. (1980). Modern Practice of Adult Education. From Pedagogy to Andragogy. Cambridge Adult Education: Prentice Hall Regents, Englewood Cliff.
45. Kudokienės N., Juodaitytės A. ( 2005). Mokyklos, kaip besimokančios organizacijos, formavimosi tendencijos. Jaunųjų mokslininkų darbai, 1 (5), p. 34–42.
46. Laužackas R. (2000). Mokymo turinio projektavimas. Kaunas.
47. Laužackas R. (2005). Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. Kaunas
48. Laužackas R. (2008). Kompetencijomis grindžiamų mokymo / studijų programų kūrimas ir vertinimas. Monografija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
49. Lietuvos gyventojų nuolatinis mokymasis: statistinio tyrimo rezultatai (2005). [Žiūrėta 2014-10-04]. Prieiga per internetą: <[http://books.google.lt/books/about/Lietuvos\\_gyventoj%C5%B3\\_nuolatinis\\_mokymasis.html?id=1vkXYAAACAAJ&redir\\_esc=y](http://books.google.lt/books/about/Lietuvos_gyventoj%C5%B3_nuolatinis_mokymasis.html?id=1vkXYAAACAAJ&redir_esc=y)>
50. Lietuvos švietimo plėtotės strateginės nuostatos gairės (2002). [Žiūrėta 2014-10-04]. Prieiga per internetą:<[http://www.smm.lt/uploads/documents/Veikla\\_strategija/2003\\_2012\\_metu\\_Valstybin\\_%20svietimo\\_strategija/svietimo.gaires.pdf](http://www.smm.lt/uploads/documents/Veikla_strategija/2003_2012_metu_Valstybin_%20svietimo_strategija/svietimo.gaires.pdf)>
51. LR Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios. 2011-03-31, Nr. 38-1804.
52. Leonienė B. (2001). Darbuotojų vadyba. Kaunas: Šviesa.



53. Lipnevičienė G.; Augienė D.(2002) Būsimųjų pradinė klasių mokinių bendravimo kompetencijos ypatumai. *Pedagogika*, 61, p. 133-138.
54. Longworth N. (2007). Mokymosi visą gyvenimą praktika. Švietimo kaita XXI amžiuje. Kronta.
55. Lukošūnienė V., Barkauskaitė M. (2013). Mokymosi mokytis kompetencija:suaugusiųjų požiūris. *Pedagogika*, 110, p.41-48.
56. Martišauskienė D. (2011). Ikimokyklinio ugdymo įstaigos kokybės vadybos sistemai būdingų požymių dinamika, įvairiapusiškumas ir jos vertinimas: paslaugų teikėjų (vadovų, pedagogų) požiūriu. *Tiltai*, 2, p.163 -177.
57. Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatai (2008). [Žiūrėta2014-03-02]. Prieiga per internetą:  
<[http://www.smm.lt/teisine\\_baze/docs/isakymai/2008-11-24-ISAK-3216\(11\).doc](http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/2008-11-24-ISAK-3216(11).doc)>.
58. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas (2001): LR švietimo ir mokslo ministerija ir Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija. Vilnius.
59. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija (2004). [Žiūrėta: 2015-03-03]. Prieiga per internetą:<<http://www.euroguidance.lt/index.php?language=lt&viewcode=l34h5g326lk5hg3&page=70>>
60. Monkevičienė O. (1995). Vėrinėlis. Knyga auklėtojais II dalis. Vilnius.
61. Monkevičienė, O. (2008). Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo (si) turinio kaitos tendencijos. *Pedagogika*, 91, p. 66 – 72.
62. Neifachas S. (2007). Švietimo reformos iššūkiai: naujoji strateginė kryptis ir vadovavimas ikimokyklinio ugdymo įstaigos tobulinimui. Vilnius.
63. Neifachas S. (2008). Ikimokyklinio ugdymo programos kokybės užtikrinimas: turinio konkretizavimas, tikslų ir uždavinių įgyvendinimas, atitikties nustatymas. Vilnius.
64. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcija (2012). [Žiūrėta 2014.11.27]. Prieiga per internetą:< <http://www.smm.lt/docs/ISAKprojektas2012-05-152.pdf>>
65. Pedagogų rengimo koncepcija (2004). [Žiūrėta 2014-12-03]. Prieiga per internetą:< [http://www.smm.lt/uploads/documents/Pedagogams/Pedagogu\\_rengimo\\_reglamentas\\_20100108.pdf](http://www.smm.lt/uploads/documents/Pedagogams/Pedagogu_rengimo_reglamentas_20100108.pdf)>
66. Pedler M., Burgoyne J., Boydell T. (1991). *Self-Development organizations*. London: McGraw-Hill.
67. Petrikienė Z. L. (2007). Kompetencijų ugdymo šaltiniai. *Žvirblių takas*. Nr. 5, p. 8 – 11.

68. Pranaitytė R., Malinauskienė. D. (2011). Pedagogų nuomonė apie kokybišką vaikų ugdymą sąlygojančius veiksnius ikimokyklinėse įstaigose. Jaunųjų mokslininkų darbai, 3 (32), p. 54-60.
69. Pukelis K. (2009). Gebėjimas, kompetencija, mokymosi/studijų rezultatas, kvalifikacija ir kompetentingumas: teorinė dimensija. Aukštojo mokslo kokybė, 6, p.12 -35.
70. Rajeckas V.(2001).Ugdymo tikslo samprata. Pedagogika, 55, p. 10-13.
71. Sakalas A. (1996). Personalo ugdymo sistemos kiekybiniai ir kokybiniai aspektai. Kaunas.
72. Senge Peter M.(1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. [Žiūrėta2014-12-14]. Prieiga per internetą:  
< <http://www.nald.ca/library/research/george/fifth/fifth.pdf>>
73. Simonaitienė B.(2003). Mokykla – besimokanti organizacija. Kaunas, Technologija.
74. Simonaitienė B., Targamadzė V., (2002). Bendrojo lavinimo mokyklos, kaip besimokančios organizacijos, veiklos charakteristikos teorinis pagrindimas. Tiltai, 1, p. 95-105.
75. Smilgienė J. (2012). Ikimokyklinio ugdymo pedagogų kompetencijų tobulinimo poreikis bei galimybės dalyvaujant profesinėje veikloje. Mokytojų ugdymas, 18 (1), p. 12-29.
76. Stankevičienė K., Bielinienė I., Zimblienė B. ir kt. (2009) Ikimokyklinio ugdymo pedagogo profesijos kompetencijos išivertinimas. Pedagogika 93, p.62-69.
77. Stasalienė A.(1985). Vaikų darželio vedėjos užrašai. Vilnius.
78. Stanišauskienė V. (2004). Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai. Kaunas.
79. Stokes Szanton E., Empson J . V. (2001) Lopšelio darbuotojų parinkimas ir jų darbo įvertinimas / vaiką orientuotas ugdymas nuo gimimo iki trejų metų (red. E. Stokes Santon). Vilnius: Lietus.
80. Šalkauskis S.(1991). Pedagoginiai raštai. Kaunas.
81. Šaparnis G., Merkys G. (2000) Kokybinių ir kiekybinių metodų derinimas mokyklos vadybinėje diagnostikoje: hipotezė ir pirmieji rezultatai. [Žiūrėta:2015-03-14]. Prieiga per internetą:<<http://info.smf.ktu.lt/Edukin/zurnalas/archive/pdf/2000%202%20%2823%29%20Gintaras%20%20C5%A0aparnis,%20Gediminas%20Merkys.pdf>>
82. Šeibokienė G. (2004). Mintys apie naująją pedagogų rengimo koncepciją. Žvirblių takas, 4, p. 2-5.
83. Švietimo būklės tyrimų apžvalga (2008), Vilnius.

84. Targamadžė A. (2008). Nuotolinio mokymo(si) taikymo galimybės tęstinio profesinio mokymo plėtrai skatinti. Kaunas. [Žiūrėta 2014.11.18]. Prieiga per internetą: <[http://www.lvu.lt/cms/files/lieadm/resources/3090\\_Nuotolinis\\_mokymas\\_PRESS.pdf](http://www.lvu.lt/cms/files/lieadm/resources/3090_Nuotolinis_mokymas_PRESS.pdf)>
85. Tarptautinių žodžių žodynas (2005) [Žiūrėta 2014-10-03]. Prieiga per internetą:<<http://www.zodziai.lt/reiksme&word=Kvalifikacija&wid=11116>>
86. Teresevičienė M., Zuzevičiūtė V., (2008). Pasirengimas vertinti neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją. [ Žiūrėta: 2014 -12-08]. Prieiga per internetą: <[http://www.leidykla.eu/fileadmin/Acta\\_Paedagogica\\_Vilnensia/20/78-89.pdf](http://www.leidykla.eu/fileadmin/Acta_Paedagogica_Vilnensia/20/78-89.pdf)>
87. Teresevičienė M. (2005) neformaliojo ir savaiminio mokymosi būdu įgytų kompetencijų vertinimo sistema – iššūkis aukštajam mokslui. [Žiūrėta 2015-01-08]. Prieiga per internetą: <<http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT0001:J.04~2005~1367165229796/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>>
88. Toohey S. (1999). Designing Courses of Higher Education. [Žiūrėta 2014-12-03]. Prieiga per internetą: <<https://www.questia.com/library/119542440/designing-courses-for-higher-education>>
89. Trakšėlys, K.(2008). Mokytojų požiūris į profesinius reikalavimus. *Pedagogika*. 92, p. 62- 68.
90. Trakšėlys K.( 2010). Suaugusiųjų mokymas organizacijoje. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 4 (29), p.67 – 71.
91. Trakšėlys K. (2012). Neformalųjį suaugusiųjų mokymąsi lemiantys veiksniai. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 1 (34), p.72 – 75.
92. Trečiokienė E. (1995). Suaugusiųjų švietimo teisiniai pagrindai. *Vilnius*.
93. Tubutienė V., Morkūnaitė S. (2008). Organizacinio mokymosi modeliai besimokančioje organizacijoje. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 1(10) p, 200 -211.
94. Urnėžienė E. (2012). Mokytojų nuolatinio tobulinimosi kompetencija, švietimo dalyvių požiūriu. *Pedagogika*, 107, p.85-91.
95. Ušėckienė L., Ališauskienė R., Targamadžė V. Some aspect of Lithuanian adult readiness for continuous education [Žiūrėta 2014-02-16]. Prieiga per internetą:<[http://www.biblioteka.vpu.lt/pedagogika/PDF/2005/77/useckiene\\_alisauskiene\\_targamadze.pdf](http://www.biblioteka.vpu.lt/pedagogika/PDF/2005/77/useckiene_alisauskiene_targamadze.pdf)>
96. Visockienė O., Šiaučiukėnienė L. (2000). Kritinio mąstymo ugdymo būdų pagrindimas konstruktyvizmo teorijos požiūriu. *Socialiniai mokslai*, 3 (24), p. 92 -98.
97. Zuzevičiūtė V. (2006). Suaugusiųjų mokymasis poreikiai ir jų tyrimai. *Kaunas*.

98. Zuzevičiūtė V., Teresevičius T. (2008). Besimokančios organizacijos kūrimo prielaidos. [Žiūrėta 2015-02-26]. Prieiga per internetą:  
<<http://archive.minfolit.lt/arch/16501/16995.pdf>>
99. Zuzevičiūtė V. (2006). Suaugusiųjų mokymasis poreikiai ir jų tyrimai. Kaunas.
100. Želvys R. (2003) Švietimo organizacijų vadyba. Vilniaus universiteto leidykla.
101. Žemaitaitytė I. (2007) Neformalusis suaugusiųjų švietimas: plėtros tendencijos dabartinėje Europoje. Monografija. Vilnius: Mykolo Riomerio universiteto leidykla.
102. Žukauskienė R. (2008). Kokybiniai ir kiekybiniai metodai. Paskaitų skaidrės. Mykolo Riomerio universitetas. [Žiūrėta:2014-12-06].
103. Роджер К. О группово психотерапии. - Москва, 1993.

## **PRIEDAI**

**PAVYZDINIS AUKLĖTOJO PAREIGYBĖS APRAŠYMAS**

1. Pavyzdinis auklėtojo pareigybės aprašymas (toliau vadinama Aprašas) reglamentuoja auklėtojo, įgyvendinančio ikimokyklinio ugdymo programą, profesinę veiklą.
2. Auklėtojas – asmuo, ugdantis vaikus nuo vienerių iki penkerių/šešerių metų pagal ikimokyklinio ugdymo programą.
3. Auklėtojas privalo turėti aukštąjį arba aukštesnįjį (specialųjį vidurinį, įgytą iki 1995 metų) išsilavinimą ir būti baigęs vieną iš mokytojų rengimo ikimokyklinėms įstaigoms arba edukologijos studijų krypties programų ir turintis auklėtojo kvalifikaciją.
4. Auklėtojas dirba vadovaudamasis Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu (Žin., 1991, Nr. 23-593; 2003, Nr. 63-2853), Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija, ratifikuota 1995 m. liepos 3 d. Lietuvos Respublikos įstatymu Nr. I -983 (Žin., 1995, Nr.60-1501) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos teisės aktais, reglamentuojančiais ikimokyklinio amžiaus vaikų ugdymą, bei šiuo Aprašu.
5. Auklėtojo taikomi šie ugdymo principai:
  - 5.1. visuminis ugdymas – atsižvelgiama į vaiko raidos, vaikų kultūros dėsningumus ir siekiama visų vaiko galių plėtotės, tikslingai ugdomos vaiko vertybinės nuostatos, jausmai, mąstymas ir elgsena;
  - 5.2. individualizavimas – ugdymas grindžiamas kiekvieno vaiko asmenybės pažinimu, ugdymo(si) poreikių pripažinimu, numatant veiklas ir sudarant sąlygas kiekvienam vaikui ugdytis ir tobulėti.
  - 5.3. tęstinumas – tęsiamas šeimoje pradėtas pozityvus vaiko ugdymas;
  - 5.4. dermė – derinami šeimos ir įstaigos interesai, lūkesčiai dėl vaikų pasiekimų, ugdymo (si) būdų, rūpinamasi šeimos švietimu.
6. Auklėtojo funkcijos:
  - 6.1. organizuoti ir vykdyti ugdomąjį procesą:
    - 6.1.1. planuoti grupės ugdomąją veiklą;
    - 6.1.2. kurti grupės ugdomąją aplinką, parinkti priemones;
    - 6.1.3. ugdyti ir/ ar dalyvauti vaikų ugdymo(si) procese.
  - 6.2. prireikus dalyvauti rengiant individualias vaikų ugdymo(-si) programas;
  - 6.3. sistemingai vertinti, fiksuoti vaikų daromą pažangą, apie vaikų pasiekimus informuoti tėvus (globėjus);
  - 6.4. teikti informaciją, pagal kompetenciją konsultuoti tėvus (globėjus), kitus įstaigoje dirbančius specialistus ikimokyklinio amžiaus vaikų ugdymo klausimais;
  - 6.5. inicijuoti ir/ar dalyvauti bendruose įstaigos renginiuose, projektuose ir kitose veiklose.
7. Auklėtojas turi teisę:
  - 7.1. pasirinkti pedagoginės veiklos metodus ir formas;
  - 7.2. gauti informaciją apie valstybės ir regiono švietimo naujoves;
  - 7.3. gauti informaciją, konsultaciją, metodinę pagalbą iš socialinių, specialiųjų pedagogų, logopedų, surdopedagogų, tiflopedagogų, psichologų, sveikatos priežiūros specialistų, administracijos;
  - 7.4. teikti siūlymus administracijai dėl ugdymo proceso ir įstaigos veiklos tobulinimo;
  - 7.5. dalyvauti įstaigos savivaldoje;
  - 7.6. teisės aktų nustatyta tvarka tobulinti kvalifikaciją, atestuotis;

- 7.7. į atostogas, darbo užmokestį ir kitas pedagoginiams darbuotojams teisės aktų nustatytas garantijas;
  - 7.8. turėti darbo saugą ir higienos normas atitinkančias darbo sąlygas;
  - 7.9. ne trumpesnę nei 0,5 val. trukmės pietų pertrauką;
  - 7.10. ne mažiau kaip 3 val. per savaitę skirti metodinei veiklai.
  8. Auklėtojas privalo:
    - 8.1. užtikrinti savo darbo kokybę;
    - 8.2. organizuojant ir vykdant ugdomąjį procesą grupėje, atsižvelgti į individualius vaikų ugdymo poreikius ir amžių, įstaigos ikimokyklinio ugdymo programos tikslus, vadovautis Ikimokyklinio ugdymo įstaigos higienos normomis ir taisyklėmis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2002 m. kovo 4 d. įsakymu Nr. 102 (Žin., 2002, Nr. 30-1009);
    - 8.3. saugoti ir stiprinti vaikų sveikatą, garantuoti vaikų fizinį ir psichologinį saugumą grupėje, salėje, kitose įstaigos erdvėse, žaidimų aikštelėse ir kt.;
    - 8.4. derinti tarpusavyje vaikų ugdymą, priežiūrą, globą;
    - 8.5. bendradarbiauti su šeima, skatinti tėvus (globėjus) dalyvauti grupės veikloje, derinti šeimos ir įstaigos interesus, didinti vaiko kokybiško ugdymo(-si) galimybes;
    - 8.6. bendradarbiauti su kitais grupėje, įstaigoje dirbančiais specialistais (meno pedagogu, specialiuoju pedagogu, logopedu ir kt.) vaikų ugdymo klausimais;
    - 8.7. sistemingai informuoti tėvus (globėjus) apie vaikų pasiekimus, ugdymo(-si) poreikius ar iškilusias problemas (sveikatos, prigimtinių, socialinių poreikių tenkinimo ir pan.);
    - 8.8. informuoti įstaigos administraciją apie vaiko turimas socialines ar sveikatos problemas, pastebėtą ar įtariamą vaiko teisių pažeidimą;
    - 8.9. priimti vaiką į grupę ir išleisti į namus tik su tėvais (globėjais), kitais suaugusiais asmenimis, turinčiais raštišką tėvų (globėjų) leidimą/prašymą;
    - 8.10. dalyvauti bendrose įstaigos veiklose: posėdžiuose, pasitarimuose, įstaigos ikimokyklinio ugdymo programos rengime, audito vykdyme ir kt.;
    - 8.11. laikytis įstaigos vidaus, darbo tvarkos taisyklių, laiku pildyti dokumentaciją;
    - 8.12. nuolat tobulinti savo kvalifikaciją;
  9. Auklėtojas teisės aktų nustatyta tvarka atsako už savo darbo kokybę bei vaikų saugumą ugdymo(-si) proceso metu įstaigoje ir už jos ribų.
-

**IUP mokymosi planavimas įstaigos strateginių tikslų ir uždavinių kontekste**  
(kategorijos)(remiantis ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analize)

Kategorijos	Teiginių skaičius	Įrodantys teiginiai
<b>Pedagogų mokymosi sistemos parengimas</b>	4	„Parengti aiškią pedagogų kvalifikacijos kėlimo, pagalbos jauniems specialistams sistemą.“ „Parengti aiškią pedagogų kvalifikacijos kėlimo, pagalbos jauniems specialistams sistemą.“ „Sudaryti prielaidas mokymosi visą gyvenimą strategijos plėtrai, skatinti įstaigos darbuotojų profesinės kvalifikacijos tobulinimą, tarpusavio bendradarbiavimą, gerosios patirties sklaidą.“ „Siekti kiekvieno darbuotojo žmogiškųjų galių tobulėjimo, mokymosi visą gyvenimą.“
<b>Sąlygų mokymuisi sudarymas</b>	8	„Skatinti ir sudaryti sąlygas kryptingam įstaigos personalo kvalifikacijos kėlimui ir tobulinimui.“ „Skatinti ir sudaryti sąlygas kryptingam įstaigos personalo kvalifikacijos kėlimui ir tobulinimui.“ „Sudaryti sąlygas pedagogų kompetencijų tobulinimui, patirtiniam mokymuisi.“ „Sudaryti sąlygas pedagogų kvalifikacijos tobulinimui.“ „Stiprinti (intelektualinius) žmoniškuosius išteklius, sudarant pedagogams galimybes ir sąlygas, įgyti naujų kompetencijų veikti, remiantis aukštos darbo kokybės ir profesionalumo principais.“ „Sudarytos galimybės pedagogams įsisavinti naujus darbo metodus, informacines ir komunikacines technologijas, susipažinti su pasaulio švietimo naujovėmis.“ „Sudaryti sąlygas pedagogų kompetencijų tobulinimui, patirtiniam mokymuisi.“ „Sudaryti sąlygas jauniems pedagogams kokybiškai įsilieti į kolektyvą, susipažinti su ikimokyklinio ugdymo mokyklos darbo specifika.“
<b>Besimokančios organizacijos kūrimas</b>	3	„Telkti bendruomenę į besimokančią organizaciją, vystyti pedagogų kompetencijas.“ „Telkti bendruomenę į besimokančią organizaciją, vystyti pedagogų kompetencijas.“ „Darželio, kaip besimokančios organizacijos, tobulinimas.“
<b>Bendravimas ir bendradarbiavimas</b>	5	„Sudaryti prielaidas mokymosi visą gyvenimą strategijos plėtrai, skatinti įstaigos darbuotojų profesinės kvalifikacijos tobulinimą, tarpusavio bendradarbiavimą, gerosios patirties sklaidą.“ „Plėtoti pedagogų saviraiškos galimybes... skleisti ir perimti gerąją darbo patirtį, naudotis naujausia informacija.“ „Įgyvendinti bendrus projektus su šalies ir užsienio socialiniais partneriais, siekiant pedagogų kompetencijos tobulinimo, gerosios darbo patirties sklaidos.“ „Tobulinti įstaigos bendruomenės narių bendradarbiavimo kultūrą.“ „Skleisti gerąją darbo patirtį.“ „Skleisti gerąją darbo patirtį.“
<b>Skatinimo sistemos sukūrimas</b>	10	„Stiprinti darbuotojų motyvaciją kelti kvalifikaciją, orientuojantis į įvairesnę pedagoginių funkcijų spektrą, siekiant glaudesnių ryšių su šeima.“ „Skatinti mokytojų kūrybiškumą, konkurencingumą, iniciatyvumą.“ „Pedagoginio personalo skatinimas lankyti tikslinius kvalifikacijos renginius, siekiant tobulinti skirtingas veiklos sritis. Ryšių plėtojimas kvalifikacijos kėlimo klausimais.“ „Sukurti skatinimo ir vertinimo sistemą, kuri motyvuotų darbuotojus tobulėti.“ „Skatinti pedagogus, specialistus ir auklėtojų padėjėjas tobulinti profesines bei bendrakultūrinės kompetencijas.“ „Skatinti pedagogus didinti profesinę kompetenciją siekiant užtikrinti ugdymo(si) kokybę.“ „Skatinti mokytojų kūrybiškumą, konkurencingumą, iniciatyvumą vaikų ugdymo paslaugų kokybės ir prieinamumo užtikrinimui.“ „Sutelkti ir skatinti bendruomenę nuolat ir kryptingai lavintis ir tobulėti.“ „Skatinti darbuotojų naujų kompetencijų įgijimą.“ „Skatinti pedagogus aktyviau dalintis gerąja darbo patirtimi.“





				panaudoti savo gebėjimus darbe, mokytis, tobulėti.“ „Sudarytos sąlygos pedagogams kelti kvalifikacines kategorijas“ „Sudarytos sąlygos pedagogams kelti kvalifikaciją.“ „Sudarytos sąlygos visapusiškai tobulėti.“ „Pedagogams sudarytos sąlygos maksimaliai panaudoti savo gebėjimus darbe, mokytis tobulėti.“
<b>Silpnybės</b>	<b>Nepakankamas atvirumas pokyčiams</b>	5		„Nepakankamas kai kurių įstaigos bendruomenės narių atvirumas pokyčiams.“ „Nepakankamas, įstaigos bendruomenės narių atvirumas pokyčiams.“ „Nepakankamas kai kurių bendruomenės narių atvirumas pokyčiams.“ „Nepakankamas, kai kurių įstaigos bendruomenės narių atvirumas pokyčiams.“ „Nepakankamas kai kurių įstaigos bendruomenės narių atvirumas pokyčiams.“
	<b>Iniciatyvumo stoka</b>	4		„Dalis pedagogų iniciatyvumo stoka.“ „Dalis pedagogų iniciatyvumo stoka.“ „Nesukurta įstaigos personalo skatinimo sistema.“ „Nepakankamas dalyvavimas įvairiuose finansuojamuose projektuose.“
	<b>Kompetencijų trukumas</b>	6		„Pedagogų darbo įsivertinime – savianalizėje pastebimas nekonkretumas, stokojama kryptingos profesinės kompetencijos tobulinimo.“ „Kompiuterinio raštingumo gebėjimų stoka apriboja pedagogų galimybes.“ Nepakankama personalo kompiuterinio raštingumo kompetencija, nepakankamas informacinių technologijų taikymas ugdymo procese.“ „Žemas darbuotojų užsienio kalbų mokėjimų lygis.“ „Didesnė dalis pedagogų neįgiję aukštesnės nei vyresniojo mokytojo kvalifikacinės kategorijos.“ „Nepakankama pedagogų projektų rašymo kompetencija.“
	<b>Lėšų stygius</b>	1		„Lėšų stygius apriboja pedagogų kvalifikacijos kėlimą.“
<b>Galimybės</b>	<b>Kvalifikacijos kėlimas</b>	7		„Kvalifikacijos kėlimas.“ „Galimybės tobulinti kvalifikaciją, plėtoti įstaigos darbuotojų bendrąsias ir profesines kompetencijas.“ „Kelti mokytojų dalykinę kvalifikaciją, kompetenciją.“ „Nuolatinis kvalifikacijos tobulinimas.“ „Dalyvavimas švietimo mainų paramos fondo programose (Comenius ir kt.), kitose kvalifikacijos tobulinimo programose.“ „Kelti mokytojų dalykinę kvalifikaciją, kompetenciją.“ „Darbuotojų profesinis tobulėjimas.“
	<b>Nuolatinis tobulėjimas</b>	11		„Nuolat siekti darbuotojų profesinio tobulumo.“ „Nuostata mokytis visą gyvenimą.“ „Nuolat siekti darbuotojų profesinio tobulumo.“ „Darbuotojų profesinis tobulėjimas.“ „Siekti darbuotojų profesinio tobulumo.“ „Nuolat siekti darbuotojų profesinio tobulumo.“ „Siekti darbuotojų profesinio tobulumo.“ „Darbuotojų profesinis tobulėjimas.“ „Pedagogams modeliuoti savo nuoseklią kaitą, tobulėjimą.“ „Seminarų, mokymų organizavimas visiem įstaigos pedagogams/darbuotojams.“ „Skatinti pedagogus mokytis visą gyvenimą.“
	<b>Gerosios darbo patirties sklaida</b>	11		Dalintis gerąja darbo patirtimi su vietos, respublikos pedagogais“ „Palankios galimybės bendrai metodinei ir mokslinei veiklai, pedagoginės patirties sklaidai.“ „Galimybė dalintis gerąja darbo patirtimi.“ „Galimybė dalintis gerąja patirtimi, bendradarbiaujant su kitomis ikimokyklinėmis įstaigomis.“ „Skatinti pedagogus mokytis kaupti ir dalintis patirtimi, įgyti naujų kompetencijų.“ Dalintis gerąja darbo patirtimi su vietos, respublikos pedagogais“ „Gerosios patirties sklaida.“ „Skleisti (ir semtis) pedagoginio darbo patirtį mieste, respublikoje.“

				„Skleisti gerą patirtį.“ „Galimybė dalintis gerą patirtimi, bendradarbiaujant su kitomis ikimokyklinėmis įstaigoms.“ „Skleisti gerą patirtį didinant įstaigos populiarumą ir prestižą už darželio ribų.“
		<b>Bendradarbiavimas</b>	2	„Dalintis gerą darbo patirtimi su vietos, respublikos pedagogais.“ „Palankios galimybės bendrai metodinei ir mokslinei veiklai, pedagoginės patirties sklaidai.“
		<b>Ugdymo kokybės gerinimas</b>	2	„Pedagogų profesinis tobulėjimas padės siekti geresnių ugdymo rezultatų.“ „Naujoji pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcija padės siekti geresnės ugdymo kokybės.“
	<b>Grėsmės</b>	<b>Silpnėjanti pedagogų motyvacija</b>	3	„Neužtikrinamos socialinės garantijos pedagogams dėl ekonominės krizės mažinami darbuotojų atlyginimai, nenaudojami kai kurie etatai, o tai kelia įtampą ir žemina pedagogo orumą, atsidavimą darbui.“ „Darbuotojų psichologinio saugumo, motyvacijos mažėjimas dėl mažėjančių darbo krūvių, atlyginimų.“ „Silpnėja pedagogų motyvacija dirbti, emocinis/socialinis saugumas.“
		<b>Žinių stygius</b>	1	„Stinga pedagogams žinių kaip ugdyti hiperaktyvius vaikus, bei vaikus iš socialinės atskirties šeimų.“

(6 lentelės tęsinys)

7 lentelė

**Ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi organizacijoje tikslai** (kategorijos ir subkategorijos) (remiantis ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analize)

Kategorijos	Subkategorijos	Teiginių skaičius	Įrodantys teiginiai
<b>Organizacijos poreikių tenkinimas</b>	<b>Besimokančios organizacijos kūrimas</b>	6	„Telkti bendruomenę į besimokančią organizaciją, vystyti pedagogų kompetencijas.“ „Darželio, kaip besimokančios organizacijos, tobulinimas.“ „Deleguoti atstovai į šalies besimokančių mokyklų tinklų konferenciją.“ „Sukursime nuolat besimokančios organizacijos modelį ir dirbsime sparčios kaitos sąlygomis.“ „Telkti bendruomenę į besimokančią organizaciją.“ „Nuolat besimokanti ir atvira kaitai organizacija.“
	<b>Ugdymo kokybės gerinimas</b>	7	„Skatinti pedagogus didinti profesinę kompetenciją siekiant užtikrinti ugdymo(si) kokybę.“ „Siekiant kokybiško ugdymo, ugdymo programų įgyvendinimo būtina aukšta pedagogų kvalifikacija, nuolatinis kompetencijos tobulinimas.“ „Mokymasis ir tobulėjimas turi būti svarbus kiekvienam pedagogui, norinčiam kokybiškai organizuoti ugdymo procesą.“ „Aukštos kvalifikacijos pedagogai kokybiškai tenkins individualius kiekvieno ugdytinio poreikius.“ „Gerinant ugdymo paslaugos kokybę, buvo aktyviai bendrauta, bendradarbiauta su kitomis ugdymo įstaigomis, dalyvauta kursuose, seminaruose, projektuose.“ Pedagogai ugdymo procese sėkmingai taikė kvalifikaciniuose kursuose įgytas žinias ir gebėjimus, analizavo jų poveikį savo praktinės veiklos veiksmingumui, ugdymo kokybei.“ „Siekiant kokybiško ugdymo, ugdymo programų įgyvendinimo būtina aukšta pedagogų kvalifikacija, nuolatinis kompetencijos tobulinimas.“

	<i>Atestacijos nuostatų vykdymas</i>	9	<p>„Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas ir atestacijos vykdymas.“ „Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas ir atestacijos vykdymas pagal parengtus planus.“ „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimas, atestacijos vykdymas vyksta atsižvelgiami į įstaigos tikslus, prioritetus, kvalifikacijos perspektyvinę programą.“ „Pedagogų atestacija vykdoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerijos patvirtintais Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatais, lopšelio-darželi atestacijos perspektyvine programa.“ „Pedagogai kels kvalifikacines kategorijas atestacijos metu, kuri vykdoma Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos nustatyta tvarka.“ „ Vyksta darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas ir atestacijos vykdymas.“ „Atestacija vykdoma vadovaujantis perspektyvine mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų atestacijos programa.“ „Pedagogai kvalifikaciją tobulina atsižvelgiant į įstaigos tikslus, į parengtą kvalifikacijos tobulinimo perspektyvinę programą.“ „Atestacija vykdoma LR Švietimo ir mokslo ministerijos nustatyta tvarka.“</p>
Asmeninių poreikių tenkinimas	<i>Aukštesnės kvalifikacinės kategorijos siekimas</i>	4	<p>„Vyresniojo mokytojo kvalifikacinę kategoriją sieks įgyti 2 pedagogai.“ „ Per paskutiniuosius penkerius metus kvalifikaciją pakėlė ir įgijo aukštesnę kvalifikacinę kategoriją 2 mokytojai.“ „ Įstaigoje yra pedagogų, galinčių įgyti aukštesnes kvalifikacines kategorijas.“ „ 1 mokytojas ruošiasi atestuotis mokytojo eksperto kvalifikacinei kategorijai.“</p>
	<i>Poreikis tobulinti profesinius įgūdžius</i>	7	<p>„Pedagogai domisi ir skaito naujausią literatūrą.“ „Vyksta pedagogų asmeninis augimas.“ „Pedagogai nuolat kryptingai lavinasi ir tobulėja.“ „ Lopšelio-darželio pedagogai gilins profesines kompetencijas Lietuvos Respublikos, Šiaulių miesto švietimo centro organizuojamuose kvalifikacijos tobulinimo konferencijose, seminaruose ir kursuose. Skleisdami ir perimdami gerą darbą.“ „ Pedagogai studijuoja metodinę medžiagą ir literatūrą socialiniais, pedagoginiais, psichologiniais klausimais.“ „Kolektyvas nuolat kelia kvalifikaciją, įgyja būtinas kompetencijas ir kūrybingai jas taiko savo darbe.“ „Nuolatinis pedagogų tobulėjimas, gebėjimas reflektuoti ir analizuoti savo veiklą.“</p>
	<i>Mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimas</i>	8	<p>„Sudaryti prielaidas mokymosi visą gyvenimą strategijos plėtrai ir įgyvendinimui.“ „ Skatinti įstaigos darbuotojų profesinės kvalifikacijos tobulinimą, tarpusavio bendradarbiavimą, gerosios patirties sklaidą, mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimą.“ „Sutelkti ir skatinti bendruomenę nuolat ir kryptingai lavintis ir tobulėti.“ „Siekti kiekvieno darbuotojo žmogiškųjų galių tobulėjimo, mokymosi visą gyvenimą.“ „ Pedagogų profesinis augimas yra esminė organizacijos tobulėjimo sąlyga, todėl svarbu sukurti tokias sąlygas, kurios skatintų pedagogus nuolat mokytis iš savo bei kitų veiklos.“ „Personalo profesionalumas, kompetentingumas, nuolatinis mokymasis;“ „Mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimas.“ „Pedagogų nuolatinis tobulėjimas užtikrina mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimą.“</p>

(7 lentelės tęsinys)

**Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymosi organizacijoje būdai** (kategorijos ir subkategorijos) (remiantis ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analize)

Kategorijos	Subkategorijos	Teiginių skaičius	Įrodantys teiginiai
<b>Formalus mokymasis</b>	<i>Mokymasis aukštojoje mokykloje, universitete</i>	4	„Trys pedagogės įgijo teisę dirbti priešmokyklinio ugdymo grupėje.“ „Dvi pedagogės įgijo priešmokyklinio ugdymo pedagogo specialybę.“ „1 pedagogė mokosi magistrantūros studijose.“ „1 pedagogė persikvalifikuoja.“
<b>Neformalus mokymasis</b>	<i>Kursai, seminarai, konferencijos, stažuotės</i>	5	„Visi mokytojai kasmet dalyvavo kvalifikacinio tobulinimo kursuose ir seminaruose.“ „Pedagogai kėlė kvalifikaciją kursuose, seminaruose (678 valandų).“ „Visi pedagogai tobulino kompetencijas seminaruose, mokymuose, konferencijose.“ „Pedagogai lanko seminarus, kursus, nuolat kelia savo profesinę kvalifikaciją.“ „100 % pedagogų tobulino pedagogines kompetencijas seminaruose bei konferencijose.“
	<i>Programos, projektai</i>	13	„Vykdyti sveikos gyvensenos projektai.“ „100% įstaigos specialistų dalyvaus pedagogų organizuojamose projektuose.“ „Darželio pedagogai ir ugdytiniai dalyvauja tarptautinėse programose ir projektuose.“ „Dalyvauta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos finansuojamose projektuose.“ „Pedagogai turi galimybę dalyvauti įvairiuose mokymuose, programose ir projektuose ne tik respublikoje, bet ir užsienyje.“ „Pedagogai rengia edukacinius projektus...“ „Turima puiki komandinio darbo praktika, išplėta projektinė veikla įstaigoje ir mieste.“ „Įstaigos bendruomenė rengia bendrus projektus.“ „Pedagogai rengia edukacinius projektus...“ „Pedagogai nuolat tobulina savo kompetenciją dalyvaudami seminaruose, stebėdami atviras veiklas, rengdami projektus.“ „Rašomi projektai ir dalyvaujama savivaldybės inicijuojamose projektuose.“ „Dalyvaujama respublikos, Švietimo mainų paramos fondo programose ir projektuose.“ „Plėtojama projektinė veikla su socialiniais partneriais.“
<b>Informalus, savaiminis</b>	<i>Savišvieta</i>	5	„Ypatingas dėmesys skiriamas visų darbuotojų savišvietai, savistabai, savianalizei, profesiniam bendradarbiavimui bei nuolatiniam mokymuisi.“ „Pedagogai domisi ir skaito naujausią literatūrą apie demokratinių humanistinių metodų taikymą bendraujant su vaikais ir bendruomenės nariais.“ „Vyksta pedagogų asmeninis augimas.“ „Pedagogai yra kvalifikuoti, kompetentingi, gebantys keistis, aktyviai ieškantys naujovių ir jas įgyvendinantys, geba pagrįsti savo veiklą, ją sisteminti ir tobulinti.“ „Vyksta pedagogų savišvietai, profesinis bendravimas ir bendradarbiavimas.“
	<i>Dalijimasis gerąja darbo patirtimi</i>	8	„Analizuojami gerosios darbo patirties pavyzdžiai.“ „Išplėtos patirtinio mokymosi galimybės.“ „Teikiama pagalba naujiems specialistams pradėjusiems dirbti įstaigoje.“ „Įstaigoje dalijamasi gerąja patirtimi.“ „Vyksta gerosios patirties sklaidos savaitė: atviros veiklos, renginiai, metodinių priemonių pristatymas.“ „Nuolatos vyksta atvirų veiklų aptarimai, diskusijos, dalijimasis gerąja darbo patirtimi.“ „Įstaigos bendruomenė rengia patirtinio mokymosi veiklas.“ „Geroji darbo patirtis pristatoma įstaigos ir miesto pedagogams.“ „... veda atviras veiklas ne tik įstaigos darbuotojams, bet ir miesto bei šalies pedagogams.“

**Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymosi organizacijoje sąlygos** (kategorijos ir subkategorijos) (remiantis ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analize)

Kategorijos	Subkategorijos	Teiginių skaičius	Įrodantys teiginiai
Institucijos aplinka	<i>Numatytas laikas mokymuisi</i>	4	„Galimybė kelti kvalifikaciją nekontaktinių valandų metu.“ „Išvykos, ekskursijos su darbuotojais.“ „Pedagogai puikiai vertina galimybių tobulėti sudarymą.“ „Nekontaktinės valandos išnaudojamos savišvietai.“
	<i>Mokymosi priemonės ir vieta</i>	11	„Aprūpinta IKT auklėtojų darbo vietos ir ugdymo erdvės.“ „Pedagogai gali naudotis internetu metodiniame kabinete.“ „Įsigyta naujos metodinės literatūros, vaizdinių, techninių, metodinių priemonių.“ „Įrengta moderni posėdžių salė.“ „Vykdamos kompiuterinio raštingumo programos, diegiamos informacinės technologijos padeda modernizuoti ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo turinį, keisti kvalifikacijos tobulinimo sampratą išplėtotos patirtinio mokymosi galimybės.“ „Konsultuojama ir teikiama įvairiapusė metodinė pagalba tėvams ir pedagogams.“ „Tinklapyje sukurta skiltis sudarys sąlygas švietiejiškai tėvų veiklai, pasidalijimui gerą patirtimi su kitais pedagogais.“ „Įrengtas metodinis kabinetas, kuris aprūpintas šiuolaikine kompiuterine ir programine įranga.“ „Sudarytos sąlygos naudotis kompiuteriu, rengti dokumentaciją kompiuteriniu būdu.“ „Įrengti kompiuterinę darbo vietą pedagogams, specialistams ir auklėtojų padėjėjoms.“ „Gerėja aprūpinimas informacinėmis technologijomis ir gebėjimai jomis naudotis, gerėja prieigos prie interneto, daugėja mokymo(si) ir ugdymo(si) šaltinių.“
	<i>Lėšų skyrimas</i>	5	„Skirta lėšų pedagogų kvalifikacijos kėlimui.“ „Seminarų apmokėjimas iš MK lėšų.“ „Mokinio krepšelio įvedimas leidžia spartinti profesinį tobulėjimą, panaudojant lėšas, skirtas mokytojų kvalifikacijai kelti.“ „Savivaldybės biudžeto lėšos skiriamos kvalifikacijos kėlimui.“ „Skiriama lėšų pedagogų kvalifikacijos kėlimui.“

**Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymosi skatinimas** (kategorijos ir subkategorijos) (remiantis ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analize)

Kategorijos	Subkategorijos	Teiginių skaičius	Įrodantys teiginiai
Motyvavimas	<i>Vadovų pritarimas ir skatinimas mokyti</i>	4	„Vadovai inicijuoja ir skatina inovacijų diegimą, sudaromos sąlygos maksimaliai panaudoti savo gebėjimus darbe.“ „Vadovai stengiasi palaikyti glaudžius santykius su darbuotojais ir juos motyvuoti. Toleruojama nuomonių įvairovė, sudaromos galimybės kiekvienam darbuotojui pasireikšti, mokyti ir tobulėti.“ „Vadovas skatina darbuotojus siekti naujovių, skatina jų kūrybiškumą ir sudaro sąlygas kompetencijų plėtotei, naujų idėjų įgyvendinimui, kartu dalindamasis turimomis žiniomis.“ „Vadovų nuolat palaikomas ir skatinamas visų pedagogų aktyvumas, noras mokyti, tobulėti, vertinamos ir diegiamos jų idėjos.“

	<b>Skatinimo sistemos sukūrimas</b>	18	<p>„Sukurti pedagogų atestacijos tobulinimo programą, skatinančią nuolatinę asmeninę ir institucinę kvalifikacijos kėlimo motyvaciją.“ „Skatinti šeimos ir pedagogo bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius.“ „Aktyvinti pedagogų komandinį bendradarbiavimą darbo grupėse.“ „Telkti bendruomenę į besimokančią organizaciją skatinti savo įstaigoje bendrųjų kompetencijų ugdymą.“ „Pedagogų profesinis augimas yra esminė organizacijos tobulėjimo sąlyga, todėl svarbu sukurti tokias sąlygas, kurios skatintų pedagogus nuolat mokytis iš savo bei kitų veiklos.“ „Nuolat palaikomas ir skatinamas visų pedagogų aktyvumas, noras mokytis, tobulėti, vertinamos ir diegiamos jų idėjos.“ „Skatinti pedagogus siekti aukštesnės kvalifikacinės kategorijos.“ „Skatinti pedagogų įvairių kompetencijų tobulinimą.“ „Skatinti pedagogus aktyviau dalintis gerąja darbo patirtimi.“ „Skatinti darbuotojų naujų kompetencijų įgijimą.“ „Skatinti mokytojų kūrybiškumą, konkurencingumą, iniciatyvumą, norą mokytis, dalyvauti.“ „Personalas skatinamas pagyrimais, padėkos raštais, ir kitais būdais.“ „Skatinti pedagogų tobulėjimą, tobulinti gebėjimą reflektuoti ir analizuoti savo veiklas.“ „Skatinti pedagogus, specialistus ir auklėtojų padėjėjas tobulinti profesines bei bendrakultūrinės kompetencijas.“ „Sukurti skatinimo ir vertinimo sistemą, kuri motyvuotų darbuotojus tobulėti.“ „Numatyti darbuotojų skatinimui skirtas priemonės.“ „Svarbu dėti pastangas ir motyvuoti darbuotojus.“ „Skatinti pedagogų įvairių kompetencijų tobulinimą.“</p>
--	-------------------------------------	----	---

(10 lentelės tęsinys)

## 11 lentelė

**Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų mokymosi organizacijoje trukdžiai** (kategorijos ir subkategorijos) (remiantis ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analize)

Kategorijos	Subkategorijos	Teiginių skaičius	Įrodantys teiginiai
<b>Finansinių išteklių stoka</b>	<b>Kvalifikacijos kėlimui</b>	7	<p>„Lėšų stygius apriboja pedagogų kvalifikacijos kėlimą.“ „Nepakankamai skirta lėšų pedagogų kvalifikacijos kėlimui.“ „Kvalifikacijos kėlimui lėšų gauname nepakankamai.“ „Trūksta lėšų pedagogų kvalifikacijos kėlimui.“ „Nėra pilnai tenkinamos galimybės dalyvauti kursuose, seminaruose.“ „Pedagogai dažnai dalyvauja kursuose, seminaruose savo lėšomis.“ „Nepakankamas finansavimas riboja ir personalo kvalifikacijos kėlimą.“</p>
	<b>Metodinėms, informacinėms priemonėms</b>	8	<p>„Nėra galimybės periodiškai atnaujinti technologinę įrangą.“ „Skurdi ugdymo įstaigų mokymosi aplinka.“ „Nepakankamas finansavimas riboja ir personalo kvalifikacijos kėlimą, informacinių technologijų plėtrą įstaigoje.“ „Įstaigai skiriamų lėšų nepakanka modernioms metodinėms priemonėms įsigyti.“ „Ne visiems pedagogams prieinamos šiuolaikinės informacinės technologijos.“ „Nepakankamas įstaigos finansavimas.“ „Neįrengtas metodinis kabinetas.“ „Trūksta naujausių metodinių priemonių.“</p>
<b>Pedagogų asmeninis požiūris</b>	<b>Motyvacijos, aktyvumo stoka</b>	6	<p>„Kiti bendruomenės nariai neišnaudoja savo intelektualinių resursų nerodo iniciatyvos.“ „Dalis pedagogų iniciatyvumo stoka.“ „Nenoriai dalyvaujame respublikos, tarptautiniuose projektuose.“ „Nepakankamas kai kurių įstaigos bendruomenės narių iniciatyvumas.“ „Menka pedagogų motyvacija mokytis.“ „Trūksta aktyvumo dalyvaujant projektuose.“</p>
	<b>Abejingumas naujovėms</b>	3	<p>„Pedagoginis personalas orientuotas į tradicinių kvalifikacijos renginių lankymą. Tai slopina inovacijų</p>

			<i>diegimą ugdomajame procese.“ „Nepakankamai aktyviai taiko naujoves savo darbe.“ „Pedagogai nepakankamai aktyviai taiko naujoves savo darbe.“</i>
	<b>Pokyčių baimė</b>	3	<i>„Vyresnės kartos darbuotojai sunkiau prisitaiko prie pokyčių.“ „Trūksta darbuotojams pasitikėjimo savimi, vienas kitu, sėkminga įstaigos bei Lietuvos ateitimi.“ „Nepakankamas kai kurių bendruomenės narių atvirumas pokyčiams.“</i>

( 11 lentelės tęsinys)

12 lentelė

**Ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi galimybės** (kategorijos ir subkategorijos) (remiantis ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų turinio analize)

<b>Kategorijos</b>	<b>Subkategorijos</b>	<b>Teiginių skaičius</b>	<b>Įrodantys teiginiai</b>
<b>Besimokančios organizacijos kūrimas</b>	<b>Mokymosi sistemos organizacijoje kūrimas ir taikymas</b>	11	<i>„Vystyti besimokančios bendruomenės idėją nuosekliai, kryptingai ir sistemingai.“ „Sudaryti sąlygas kryptingam įstaigos pedagogų kvalifikacijos kėlimui bei tobulinimui.“ „Sukurti pedagogų atestacijos tobulinimo programą, skatinančią nuolatinę asmeninę ir institucinę kvalifikacijos kėlimo motyvaciją.“ „Parengti aiškiai pedagogų kvalifikacijos kėlimo, pagalbos jauniems specialistams sistemą.“ „Kvalifikacijos kėlimo sistemos sukūrimas...“ „Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų bei vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo programos sukūrimas.“ „Darbuotojų profesinis tobulėjimas vykdomas nuosekliai ir planingai.“ „Savarankiškas mokymasis tampa viena iš pagrindinių mokymosi formų.“ „Suformuotos pedagogų veiklos kryptys ir nuostatos, nuolatinio mokymosi sistema.“ „Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas ir atestacijos vykdymas pagal parengtus planus.“ „Bus parengti asmeninio tobulėjimo planai.“</i>
	<b>Pedagogų mokymosi kompetencijos ugdymas</b>	12	<i>„Ypatingas dėmesys skiriamas visų darbuotojų savišvietai, savistabai, savianalizei, profesiniam bendradarbiavimui bei nuolatiniam mokymuisi.“ „Siekti, kad pedagogai įgytų ne tik profesines mokytojo kompetencijas, bet ir bendrąsias, specialiąsias, bendrakultūrinės kompetencijas, kurias galės taikyti dirbant su vaikais.“ „Personalo profesionalumas, kompetentingumas, nuolatinis mokymasis“ „Įstaigos mokytojai nuolat keldami kvalifikaciją, įgydami vis naujų kompetencijų efektyvius ugdymo procesą. Ugdymo procese bus taikomi nauji, pažangūs, alternatyvūs ugdymo metodai.“ „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcija, patvirtinta 2012 m. gegužės 30 d., siūlo šiuolaikinę pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sampratą bei teisinius ir administracinius mechanizmus, kurie padeda užtikrinti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo paslaugų kokybę bei veiksmingą lėšų panaudojimą, nuolatinį mokymąsi.“ „ Stiprinti (intelektualinius) žmoniškuosius išteklius, sudarant pedagogams galimybes ir sąlygas, įgyti naujų kompetencijų veikti, remiantis aukštos darbo kokybės ir profesionalumo principais.“ „ Skleisdami ir perimdami gerąją darbo patirtį, pedagogai nuolat įgis naujų kompetencijų veikti, tobulins savo kvalifikaciją.“ „Plėtosime švietėjišką veiklą pedagogams.“ „.....gilins profesines kompetencija.....organizuojamuose</i>



			<p>kvalifikacijos tobulinimo konferencijose, seminaruose ir kursuose.“ „Pedagogų profesinis augimas yra esminė organizacijos tobulėjimo sąlyga, todėl svarbu sukurti tokias sąlygas, kurios skatintų pedagogus nuolat mokytis iš savo bei kitų veiklos.“ „Sudaryti galimybes pedagogams įsisavinti naujus darbo metodus, informacines ir komunikacines technologijas“ „Orientuotis į mokymąsi grupėse ir betarpiškai darbo vietoje.“ „Telkti bendruomenę į besimokančią organizaciją skatinti savo įstaigoje bendrųjų kompetencijų ugdymą.“</p>
	<b>Bendravimas ir bendradarbiavimas</b>	19	<p>„Užtikrinti pedagogų bendravimą ir bendradarbiavimą bei gerosios patirties sklaidą.“ „Užmegzti ryšiai su Kaliningrado srities vaikų darželiu, organizuota pedagogų diskusija virtualioje erdvėje.“ „Tobulinti įstaigos narių bendravimo ir bendradarbiavimo kultūra.“ „Komandinio darbo gebėjimų tobulinimas.“ „Suorganizuoti komandos formavimo ir stiprinimo mokymai pedagogams.“ „Siekti mokymosi komandoje.“ „Skatinti šeimos ir pedagogo bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius.“ „Kasmet organizuojamose diskusijose, metodinėse valandose dalyvaus visi pedagogai.“ „Darželis telks bendruomenę bendriems projektams įgyvendinti.“ „Bendrauti ir bendradarbiauti su miesto bei respublikos ikimokyklinėmis įstaigomis, propaguojančiomis sveiką gyvenimo būdą.“ „Vyksta gerosios darbo patirties sklaida.“ „Dalintis gerąja ugdymo patirtimi.“ „Siekti veiksmingo tarpinstitucinio bendradarbiavimo.“ „Aktyvinti pedagogų komandinį bendradarbiavimą darbo grupėse.“ „Dalintis gerąja ugdymo patirtimi.“ „Įstaigoje veikla grindžiama lygių galimybių, visų bendruomenės narių bendravimu ir bendradarbiavimu.“ „Deleguoti atstovai į šalies besimokančių mokyklų tinklų konferenciją.“ „Komandinio darbo gebėjimų tobulinimas, rengiant veiklos planus ir tobulinant programas.“ „Teikiama profesinė pagalba mokytojams.“ „Personalias kvalifikuotas, kompetentingas, veiksmingai dirba komandomis.“</p>
<b>Finansavimo didinimas</b>	<b>Lėšų skyrimas, sąlygų sudarymas</b>	7	<p>„Skirti lėšų pedagogų kvalifikacijos kėlimui.“ „Sudaryti sąlygas pedagogų žinių ir informacijos sklaidai įstaigoje.“ „Žinių ir informacijos sklaidos gerinimas organizacijoje“ „Pedagogų aprūpinimas šiuolaikinėmis informacinėmis technologijomis“ „Aprūpinti pedagogus šiuolaikinėmis informacinėmis technologijomis.“ „Gerinti žinių ir informacijos sklaidos galimybes.“ „Skirti lėšų pedagogų aprūpinimui metodinėmis priemonėmis.“</p>

(12 lentelės tęsinys)

## Ikimokyklinio ugdymo įstaigų strateginių planų kiekis, informacijos šaltinis

Miestas	Ikimokyklinė ugdymo įstaiga	Prieiga internetu	Kiekis
Vilnius	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://darzelis-sakalelis.lt/dokumentai/strategija.pdf">http://darzelis-sakalelis.lt/dokumentai/strategija.pdf</a>	4
	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.vilniauspakalnute.lt/nuostatai/planavimo-dokumentai/">http://www.vilniauspakalnute.lt/nuostatai/planavimo-dokumentai/</a>	
	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.seskinesvarpelis.lt/musu-veikla/veiklos-strategija">http://www.seskinesvarpelis.lt/musu-veikla/veiklos-strategija</a>	
	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.xn--vilniausvrinlis-k8bd.lt/strateginis-planas.html">http://www.xn--vilniausvrinlis-k8bd.lt/strateginis-planas.html</a>	
Kaunas	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.liepaite.lt/down_priedas.php?id=30">http://www.liepaite.lt/down_priedas.php?id=30</a>	4
	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.zvangutis.lt/uploads/Strategija%202013-2015.doc">www.zvangutis.lt/uploads/Strategija%202013-2015.doc</a>	
	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.panemunesld.kaunas.lm.lt/Strateginis%20planas%202013-2015.doc">www.panemunesld.kaunas.lm.lt/Strateginis%20planas%202013-2015.doc</a>	
	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.sarkele.lt/?page_id=32">http://www.sarkele.lt/?page_id=32</a>	
Klaipėda	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.inkareliomokykla.lt/veikla_dokumentai.html">http://www.inkareliomokykla.lt/veikla_dokumentai.html</a>	4
	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.saulutesmokykla.lt/images/20132015%20strateginis%20lanas.doc">www.saulutesmokykla.lt/images/20132015%20strateginis%20lanas.doc</a>	
	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.klaipedosnykstukas.lt/nuostatai/planavimo-dokumentai/">http://www.klaipedosnykstukas.lt/nuostatai/planavimo-dokumentai/</a>	
	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.klaipedosausrine.lt/files/veiklos_planas_2013.pdf">http://www.klaipedosausrine.lt/files/veiklos_planas_2013.pdf</a>	
Šiauliai	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.darzeliszilvitis.lt/wp-content/.../02/strateginis-veiklos-planas.doc">www.darzeliszilvitis.lt/wp-content/.../02/strateginis-veiklos-planas.doc</a>	4
	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://gluosnis.mir.lt/wp-content/uploads/2013/08/2013-2015-%C5%B3j%C5%B3-STRATEGINIS-VEIKLOS-PLANAS.pdf">http://gluosnis.mir.lt/wp-content/uploads/2013/08/2013-2015-%C5%B3j%C5%B3-STRATEGINIS-VEIKLOS-PLANAS.pdf</a>	
	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://pasaka.mir.lt/2013-2015-m-strateginis-veiklos-planas/">http://pasaka.mir.lt/2013-2015-m-strateginis-veiklos-planas/</a>	
	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.kulverstukas.siauliai.lm.lt/Planavimo%20dokumentai/Strateginis/Planas%202014.pdf">http://www.kulverstukas.siauliai.lm.lt/Planavimo%20dokumentai/Strateginis/Planas%202014.pdf</a>	
Panevėžys	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.voveraite.lt/get.php?f.5798">www.voveraite.lt/get.php?f.5798</a>	4
	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.ldtaika.lt/wp-content/.../02/2014-2016strateginio1dalis-tikras.doc">www.ldtaika.lt/wp-content/.../02/2014-2016strateginio1dalis-tikras.doc</a>	
	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.paneveziosigute.lt/veikla/planavimodokumentai/">http://www.paneveziosigute.lt/veikla/planavimodokumentai/</a>	
	Lopšelis – darželis „X“	<a href="http://www.darzelisausra.lt/wpcontent/uploads/2014/02/strateginis_14-16_planas.pdf">http://www.darzelisausra.lt/wpcontent/uploads/2014/02/strateginis_14-16_planas.pdf</a>	
<b>Iš viso:</b>			<b>20</b>

## Ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymasis neformaliu būdu bei savišvieta (N =49)

Aspektas	Subkategorija	Teiginių skaičius	Įrodantys teiginiai
Taip	<i>Dalyvavimas kursuose seminaruose</i>	4	„Kursai ar seminarai suteikia naujų žinių, bei galimybių tobulėti.“ „Patogu, kai į darželį atvyksta lektoriai ir skaito pranešimus“ „Kiekvienas, pats atsirenka kokiuose kursuose dalyvauti“ „Lankymasis įvairiuose kursuose, seminaruose.“
	<i>Mokymasis iš savo klaidų, patirties</i>	4	„Darbo patirtis puiki galimybė tobulėti savo srityje.“ „Nuolatinis mokymasis vyksta pastoviai; mokomės iš savo klaidų ar teisingų sprendimų.“ „Dažniausiai mokausi pati savarankiškai“ „Mokomasi kaupiant savo asmeninę patirtį.“
	<i>Mokymasis iš kolegų bendraujant ir bendradarbiaujant</i>	13	„Bendradarbiavimas su kolegomis, gerosios patirties sklaida.“ „Mokantis iš kolegų, skatinant pedagogines naujoves.“ „Labai naudingas veiklų stebėjimas, galima daug ko pasimokyti.“ „Daug ko pasimokau iš kolegų, gali pasisemti gerų idėjų.“ „Galiu pasimokyti iš savo kolegės.“ „Tobulėju stebint kolegų veiklą, dalyvaujant įstaigos seminaruose.“ „Visada galima pasimokyti iš vyresnių, daugiau patirties turinčių kolegų.“ „Mielai dalijamės priemonėmis, naujienomis, patirtimi.“ „Dažniausiai organizacijoje taip ir mokomės. Bendraujam, bendradarbiaujam, dalijamės gerąja darbo patirtimi.“ „Gerosios patirties sklaida ir bendradarbiavimas su kolegomis, naujų idėjų aptarimas ir taikymas įstaigoje.“ „Konsultuojantis su kolegomis iš kitų įstaigų.“ „Tai bendradarbiavimas su kolegomis.“ „Profesinėje veikloje galima tobulėti bendradarbiaujant ir bendraujant su kolegomis.“
	<i>Mokymasis susirinkimuose, metodinėje veikloje</i>	4	„Kartais būna naudingi ir įstaigoje rengiami susirinkimai.“ „Rengiame ataskaitas, skaitome pranešimus, vedame atviras veiklas, tai mums naudinga.“ „Gerosios patirties sklaida susirinkimų metu.“ „Susirinkimai, darbas darbo grupėse.“
	<i>Informacija leidiniuose, internete</i>	17	„Domėjimas naujausia literatūra, internetas.“ „Informacinių technologijų teikiamos galimybės leidžia ugdytis savarankiškai, tik reikia gebėti atsirinkti reikiamą medžiagą.“ „Internetu daug straipsnių ir informacijos“. „Žurnaluose, laikraščiuose randu atsakymų“, „Daug sužinau iš interneto, gaila, kad darbe naudotis nėra galimybių.“ „Nuolat domiuosi ir skaitau pedagoginę literatūrą.“ „Šiuolaikinės technologijos leidžia tai daryti ir namuose.“ „Domiuosi IKT naujovėmis, pateikiama informacija internetiniuose puslapiuose“ „Reikėtų domėtis spauda, internete esančia medžiaga (šiai dienai ji labai plačiai ir informatyviai nagrinėja daug aktualių temų).“ „Yra nuotolinės studijos kompiuteriu, naudojant internetą ir prieigą prie mokymosi.“ „Galima, nes laisvu nuo darbo metu galima skaityti įsigytą metodinę literatūrą, naudotis grupės kompiuteriu, internetu.“ „Lankymasis įvairiuose renginiuose, ekskursijos, įvairios šviečiamosios literatūros skaitymas, informacija kompiuteryje.“ „Galima tobulėti skaitant knygas, ieškant informacijos kompiuteryje.“ „Su profesine veikla susijusių straipsnių, knygų skaitymas.“ „Metodinių knygų skaitymas, straipsnių ieškojimas internete.“ „Straipsnių, metodinės literatūros skaitymas.“ „Galima tobulėti skaitant

			<i>knygas, ieškant informacijos internete.“</i>
	<b><i>Kiti būdai</i></b>	4	<i>„Visapusiškam tobulėjimui yra ir kiti būdai“. „Tobulėjimui reikia daugiau.“ „Būtina išeiti ir pamatyti ką nors naujo“. Tobulėti galima įvairiai, kaip ir pažymėta anketoje, tačiau tai lemia įvairūs faktoriai.“</i>
<b>Ne</b>	<b><i>Nesimokymas</i></b>	3	<i>„Nėra tam vietos ir laiko.“ „Tegu mokslininkai mokosi.“ „Reikia turėti noro, laiko ir motyvacijos tobulėti savarankiškai.“</i>

(20 lentelės tęsinys)

## Gerbiami pedagogai,

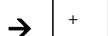
Mokymasis šiandiena yra vienas iš svarbiausių veiksnių siekiant profesionalumo ir kokybės darbe. Žmogiškieji ištekliai bei jų veikla yra pamatas aukštos ikimokyklinio ugdymo institucijos veikos užtikrinimui ir kokybiškam vaikų ugdymui, todėl yra svarbus aspektas pačiai organizacijai bei joje dirbančiam pedagogui.

Apklausa vykdoma, siekiant išsiaiškinti ikimokyklinio ugdymo pedagogų požiūrį į mokymąsi organizacijoje, jo tikslą bei galimybes, todėl prašome nuoširdžiai atsakyti į anketoje pateiktus klausimus.

Jūsų požiūris leistų nustatyti Jūsų asmeninį požiūrį į mokymąsi, atskleisti mokymosi kliūtis bei galimybes organizacijoje, kurios galėtų skatinti kolegas profesiskai tobulėti ir siekti kokybiško vaikų ugdymo. Jūsų nuomonė - labai svarbi.

ANKETA ANONIMINĖ! Anketoje nėra teisingų ar neteisingų atsakymų. Tyrimo rezultatai bus skelbiami tik statistiškai apibendrinti.

Jums tinkamiausią atsakymo variantą žymėkite



Apklausa yra ANONIMINĖ, t.y. nei pavardės, nei vardo nurodvti nereikia

Atsakykite į keletą klausimų apie save:

<b>Jūsų išsilavinimas</b>	Vidurinis	
	Spec. vidurinis	
	Aukštasis neuniversitetinis	
	Aukštasis universitetinis	
	Kita ( <i>įrašykite</i> ).....	

<b>2. Jūsų amžius:</b>	Iki 20 metų	
	21-30 metų	
	31-40 metų	
	41-50 metų	
	51-65 metai	
	Daugiau kaip 65 metai	

<b>3. Jūsų pedagoginis darbo stažas:</b>	Iki 5 metų	
	Nuo 6 iki 10 metų	
	Nuo 11 iki 15 metų	
	Nuo 16 iki 20 metų	
	Nuo 21 iki 30 metų	
	Daugiau nei 30 metų	

<b>4. Jūsų kvalifikacinė kategorija :</b>	auklėtojas	
	vyr. auklėtojas	
	metodininkas	
	ekspertas	
	Kita ( <i>įrašykite</i> ).....	
	.....	

Pastaba: Kiekvienoje eilutėje pažymėkite po VIENĄ Jums tinkantį variantą.

**Įvertinkite teiginius:**

<b>5. Mokymosi procesas yra:</b>		<b>Tikrai taip</b>	<b>Lyg ir taip</b>	<b>Nežinau</b>	<b>Lyg ir ne</b>	<b>Tikrai ne</b>
1.	<b>Naujos žinios</b> – svarbiausia, kad sužinočiau tai, ko dar nežinojau, t.y papildyčiau savo žinių bagažą; kad būtų įdomu klausyti, kad būtų gera vaizdinė medžiaga ir įdomūs pavyzdžiai.					
2.	<b>Smagus procesas</b> – svarbiausia, kad būtų nenuobodu, kad nereiktų gailėti praleisto laiko; gerai, jei dėstytojas pasitaiko linksmas ir papasakoja taip pat ir linksmų istorijų – jos greičiau įsimena, taip pat būna smagu, kai visa grupė gauna kažką veikti: smagios užduotys, įdomios diskusijos; jei grupė nepažįstama, smagu susipažinti su naujais žmonėmis;					
3.	<b>Pokyčiai savo mąstyme bei elgesyje</b> , t.y. rezultatas – svarbiausia, kad rasčiau atsakymą į man rūpimą klausimą, kad nuspręščiau ar apsispręščiau, kaip galiu tam tikru atveju pasiegti ir pan.; jei tai vadovo išsakomi tikslai – svarbiausia, kad darbuotojai imtų kitaip elgtis.					

<b>6. Ikimokyklinio ugdymo pedagogui svarbiausia:</b>	<b>Tikrai taip</b>	<b>Lyg ir taip</b>	<b>Nežinau</b>	<b>Lyg ir ne</b>	<b>Tikrai ne</b>
diplomas pagal specialybę					
įgyta patirtis					
asmeninės savybės					
nuolatinė saviugda bei mokymasis					

<b>7. Ikimokyklinio ugdymo pedagogo darbe svarbiausios, reikalingiausios kompetencijos:</b>	<b>Tikrai taip</b>	<b>Lyg ir taip</b>	<b>Nežinau</b>	<b>Lyg ir ne</b>	<b>Tikrai ne</b>
profesinio tobulėjimo kompetencija					
bendravimo ir bendradarbiavimo kompetencija					
mokymosi kompetencija					
vadybinė kompetencija					
kognityvinė ( pažinimo) kompetencija					
edukacinė kompetencija					
socialinė kompetencija					

<b>8. Mokymasis Jums yra:</b>	<b>Tikrai taip</b>	<b>Lyg ir taip</b>	<b>Nežinau</b>	<b>Lyg ir ne</b>	<b>Tikrai ne</b>
profesinis tobulėjimas					
naujos žinios					
galimybė įgyti naujų kompetencijų					

asmeninis augimas					
asmeninių pomėgių tenkinimas					
būtinybė dėl profesijos specifikos					
būtinybė dėl globalizacijos bei socialinio, ekonominio, techninio progreso					
dėl mados (deklaracijos-mokymasis visą gyvenimą)					
laisvalaikio praleidimo forma					
vienintelis kelias sėkmingos karjeros link					
kasdienio patyrimo įprasminimas					
Kita ( <i>įrašykite</i> ) .....					

<b>9. Priežastys, skatinančios Jus nuolat mokytis profesinėje veikloje.</b>	<b>Tikrai taip</b>	<b>Lyg ir taip</b>	<b>Nežinau</b>	<b>Lyg ir ne</b>	<b>Tikrai ne</b>
Siekiate atestuotis aukštesnei kvalifikacinei kategorijai					
Vykdate pedagogų atestacijos nuostatų reikalavimus					
Norite susipažinti su dalykinėmis ir metodinėmis naujovėmis					
Norite išvengti klaidų savo darbinėje veikloje					
Poreikis būti pripažintam vadovų ir savo kolegų					
Norite jaustis kompetentingu					
Mokotės todėl, kad kiti mokosi					
Skatina ikimokyklinės įstaigos administracija					
Siekiate tobulinti savo asmenybę					
Manote, kad mokymai vienaip ar kitaip naudingi					
Įstaigoje sudarytos palankios sąlygos mokymuisi					
Palankus mokymuisi darbovietės mikroklimatas					
Yra tikimybė gauti premija ar kitokį paskatinimą					
Gausiu pažymėjimą ar sertifikatą					
Naujų žinių ir įgūdžių poreikis					

<b>9. Priežastys, skatinančios Jus nuolat mokytis profesinėje veikloje.</b>	<b>Tikrai taip</b>	<b>Lyg ir taip</b>	<b>Nežinau</b>	<b>Lyg ir ne</b>	<b>Tikrai ne</b>
Manote, kad tai padės siekiant karjeros					
Metodinės grupės pirmininkas					
Konkurencija					
Įstaigos strateginiame plane, metinėje veiklos programoje išskelti prioritetai					
Galimybė gauti didesnę atlyginimą					
Noras įgyti bendradarbių pripažinimą					
Galimybė išsaugoti darbo vietą					
Įgyti pagarbą vaikų ir Jų tėvelių					
Kita ( <i>įrašykite</i> )..... .....					

<b>10. Problemos, su kuriomis dažniausiai susiduriate mokydami.</b>	<b>Tikrai taip</b>	<b>Lyg ir taip</b>	<b>Nežinau</b>	<b>Lyg ir ne</b>	<b>Tikrai ne</b>
Nekompensuojamos kvalifikacinių kursų išlaidos					
Informacijos apie organizuojamus mokymus stoka					
Maža renginių, skirtų kvalifikacijos kėlimui pasiūla					
Negebėjimas atsirinkti, priimti siūlomą informaciją					
Finansinių išteklių stoka					
Laiko stoka					
Šeimyninė padėtis					
Sveikatos problemos					
Kita ( <i>įrašykite</i> )..... .....					



<b>11. Kokia yra Jums prioritetinga mokymosi vieta?</b> (galimi keli atsakymų variantai)	Švietimo centras	
	Suaugusiųjų neformaliojo ugdymo centrai	
	Formalios (kolegijos, universitetai) švietimo įstaigos	
	Pedagogų kvalifikacijos centas	
	Visuomeninės organizacijos	
	Asmeninė aplinka	
	Darbo vieta	
	Biblioteka	
	Kita (įrašykite).....	

<b>12. Ar įstaigoje yra sukurta Jūsų mokymuisi tinkama aplinka?</b> <i>(pvz. kompiuterių klasės, biblioteka, metodinis kabinetas, poilsio kabinetas, konferencijų salė ir tt.)</i>	Taip	
	Ne	
Jūsų pasiūlymas <i>(įrašykite).....</i>		

<b>13. Besimokančios organizacijos požymiai, išryškėjantys Jūsų įstaigoje.</b>	Tikrai taip	Lyg ir taip	Nežinau	Lyg ir ne	Tikrai ne
Jūsų įstaigos kolegos jaučiasi esantys komandos nariais					
Įstaigoje vertinamas kolegų darbas, vieši pasisakymai					
Kolektyvo santykiai asmeniniai, draugiški, kolegialūs					
Dažnai dalijamės nauja informacija tarpusavyje su kolegomis					
Drąsiai dalijame savo patarimus kolegomis, jei matome, jog to reikia					
Dažniausiai mokomės individualiai, pagal savo poreikius					
Vadovybė skatina ieškoti savarankiškų mokymosi būdų ir formų					
Patys išsikeliame mokymosi tikslus ieškome sprendimo būdų					

<b>14. Jums <u>priimtinausi</u> mokymosi būdai/ formas:</b>	<b>Tikrai taip</b>	<b>Lyg ir taip</b>	<b>Nežinau</b>	<b>Lyg ir ne</b>	<b>Tikrai ne</b>
kursai					
seminarai					
paskaitos					
konsultacijos					
konferencijos					
stažuotės					
veikla metodiniuose būreliuose					
darbas grupėse					
bendravimas ir bendradarbiavimas su kolegomis					
gerosios patirties sklaida					
tobulinimasis remiantis stebėjimu, kaip dirba vaikai					
susirinkimai darbo grupėse					
Kita(įrašykite).....					

<b>15. Jums <u>efektyviausi</u> mokymosi būdai / formos organizacijoje:</b>	<b>Tikrai taip</b>	<b>Lyg ir taip</b>	<b>Nežinau</b>	<b>Lyg ir ne</b>	<b>Tikrai ne</b>
kursai					
seminarai					
paskaitos					
konsultacijos					
konferencijos					
stažuotės					
veikla metodiniuose būreliuose					
darbas grupėse					
bendravimas ir bendradarbiavimas su kolegomis					
gerosios patirties sklaida					

tobulinimasis remiantis stebėjimu, kaip dirba vaikai					
susirinkimai darbo grupėse					
Kita (įrašykite).....					

<b>16. Ar sutinkate, jog profesinėje veikloje tobulėti galima ir neformaliu būdu ( t.y. mokantis neišėjus iš organizacijos ribų), ir savišvieta?</b>	Taip	
	Ne	
<b>Savo nuomonę pagrįskite (įrašykite)</b> ..... ..... ..... .....		

Ačiū už Jūsų kantrybę dalyvaujant apklausoje ir atsakant į klausimus.



ŠIAULIŲ  
UNIVERSITETAS  
EDUKOLOGIJOS  
FAKULTETAS

## PAŽYMĖJIMAS

**Alvyda Vaškevičienė**

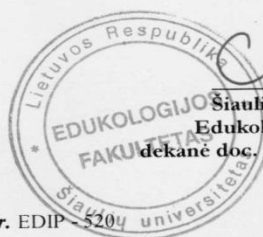
2015 m. gegužės 14 d. dalyvavo Šiaulių universiteto

Edukologijos fakulteto *Studentų mokslinių darbų*

*konferencijoje* ir skaitė pranešimą tema

*„Ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymasis*

*organizacijoje“*



*[Signature]*  
Šiaulių universiteto  
Edukologijos fakulteto  
dekanė doc. dr. E. Masiliauskienė

Registracijos Nr. EDIP-5204