KLAIPĖDOS UNIVERSITETAS

Socialinių ir humanitarinių mokslų fakultetas

Pedagogikos katedra

VAIKO LYDERYSTĖS UGDYMO(SI) ORGANIZAVIMAS IKIMOKYKLINĖJE UGDYMO ĮSTAIGOJE

Švietimo vadybos magistrantūros studijų programos baigiamasis darbas

Darbo autorius HMIŠV Rita Rimkutė – Stankevičienė

Darbo vadovas lekt.dr. Julija Melnikova

Klaipėda, 2020

TURINYS

ĮVADAS 3

1. LYDERYSTĖS ESMĖ.....8

1.1. Lyderystės samprata.....8

1.2. Lyderystės teorijos.....13

1.3. Lyderis ir jo asmeninės savybės.....17

2. IKIMOKYKLINIO AMŽIAUS VAIKO LYDERYSTĖS UGDYMO(SI) ORGANIZAVIMAS.....22

2.1. Vaiko lyderystės ugdymo(si) ypatumai.....22

2.2. Vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimo formos.....28

2.3. Vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelis.....35

3. VAIKO LYDERYSTĖS UGDYMO(SI) ORGANIZAVIMO IKIMOKYKLINĖJE UGDYMO ĮSTAIGOJE TYRIMAS.....39

2.1. Tyrimo metodika ir organizavimas.....39

2.3. Pedagogų nuomonių, apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinio ugdymo įstaigoje, analizė.....43

2.4. Tėvų nuomonių, apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinio ugdymo įstaigoje, analizė.....71

IŠVADOS.....95

DISKUSIJA 97

REKOMENDACIJOS.....99

LITERATŪRA.....100

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

SANTRAUKA UŽSIENIO KALBA

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

LENTELIŲ SĄRAŠAS

PRIEDAI

ĮVADAS

Darbo aktualumas. Šiuolaikinei visuomenei būdingos intensyvios reformos visose srityse. Lyderių ir lyderystės, kaip socialinių subjektų gyvenimo efektyvumo didinimo, poreikis egzistuoja beveik visose Lietuvos visuomeninėse srityse: ekonominėje, politinėje, mokslo, kultūros, švietimo bei kitose (Vaicekauskienė, 2012, 1 p.). Anot A. Skarbalienės (2015), „lyderystė vis labiau skverbiasi į pačias įvairiausias visuomenės gyvenimo sritis, o jai tirti visame pasaulyje ir Lietuvoje yra skirama daug dėmesio“ (p. 14). Mokslininkų (Arkin, 1929; Dakhin, 2002; Parygin, 2003) nuomone, pedagogikoje lyderiu laikomas aukščiausią statusą turintis grupės narys, kuriam suteikiama teisė priimti sprendimus grupei svarbiose situacijose (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2468 p.). Lyderystės mechanizmas yra ypač svarbus švietimo sektoriui, nes veiklos rezultatas nėra apibrėžtas tam tikru produktu ar pelnu, o atspindi vaikų subjektyvias savybes (Hargreaves, Fullan, 2012, 6 p.). Lietuvos pažangos strategijoje „Lietuva 2030“ (2012) teigiama, kad „lyderystė yra „ateinančios“ kartos augimo varomoji jėga, todėl turi būti vertinami ir nuo mažens ugdomi lyderystės gebėjimai, kaip svarbūs visuomenės ištekliai“. Atitinkamai lyderystė leidžia atnaujinti švietimo reformos procesą. Todėl lyderystės ugdymo(si) tyrimas įstaigose neabejotinai kelia susidomėjimą iš praktinės pusės, tai tampa viena iš pagrindinių švietimo siekiamybių bei prioritetų. Valstybinėje švietimo strategijoje 2013-2022 metų (2013) pateikiama, kad būtina atrasti paskatas ir sąlygas kurtis reflektuojančių, kūrybingų ir profesionalių pedagogų bendruomenėms, ugdyti švietimo įstaigų pedagogų telkiančios lyderystės gebėjimus“. Strateginiuose švietimo dokumentuose pabrėžiama, jog būtina skatinti ir ugdyti lyderystę bei mokėjimą dirbti komandoje, stiprinti visuomenės organizuotumą, nes tai yra sumanios visuomenės, lemsiančios valstybės pažangą, prielaidos. Pedagogams yra suteikta laisvė formuoti ugdymo turinį, kurti individualias, į asmenybę orientuotas mokymo ir lavinimo technologijas, rengti unikalius pedagoginius projektus, vykdyti eksperimentus. Tačiau, kaip pastebi mokslininkai (Skarbalienė, 2015; Hargreaves, Fullan, 2012; Nedzinskaitė-Mačiūnienė, Merkytė, 2019; ir kt.) pedagogai ne visada tai naudoja praktikoje, kadangi jiems trūksta įgūdžių ir žinių. Anot L. V. Taykovos (2014), kuri cituoja T. V. Glazkovą (2004), jog „yra trys pagrindiniai lyderystės įgūdžių ir gebėjimų ugdymo(si) būdai: psichologinis, pedagoginis ir visapusiškas“ (10 p.). B. A. Turgunbaeva, G. R. Aspanova, Y. Gelisli (2016) remiasi V. K. Grigorov ir D. S. Mukhortov (1994), kurie teigė, jog pagrindinė ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystė formuojama, kai vaikai užsiima įvairia veikla. Didelį vaidmenį jų ugdyme vaidina auklėtojai, pedagogai, tėvai ir kt., nuolat mokantys vaikus atlikti įvairias užduotis ir kuriantys reikalingas situacijas (2468 p.). T. V. Ponomarenko (2001) analizuoja, kad kitas svarbus ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo faktorius ir sąlyga yra psichologinė ir pedagoginė vaikų grupės diagnostika ir jos lyderio įtaka.

Ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų daryti įtaką lyderystės ugdymui, atsižvelgiant į kiekvieno ikimokyklinio amžiaus vaiko stipriąsias ir silpnąsias puses, ir padėti vaikams ugdyti ir įtvirtinti savo teigiamus bruožus bei pašalinti trūkumus (64 p.). Valstybinėje švietimo 2013–2022 metų strategijoje (2013) yra teigiama, jog „socialinės veiklos plėtra ir lyderystės ugdymas(is) turi prasidėti dar ankstyvoje vaikystėje“. Būtent per šį laikotarpį yra sukuriami būsimos asmenybės pamatai ir savivertė, išryškėja įvairus požiūris į žmones bei į įvairias veiklas ir į patį save.

Šiuo metu lyderystės ugdymo(si) organizavimo problema ikimokyklinėse įstaigose yra viena iš nepakankamai ištirtų temų, todėl reikia įvairių teorinių, praktinių bei eksperimentinių tyrimo aspektų. Diskutuotina ir tai, ar kai kurie vaikai yra „gimę lyderiais“, ar jie „mokosi būti“ lyderiais. Tačiau visi vaikai gali ugdyti lyderystės įgūdžius. Ikimokyklinio amžiaus ugdymo kontekstas nuolat keičiasi ir tampa vis sudėtingesnis. Šie „pokyčių iššūkiai“ parodo realų šios srities būtinumą, siekiant sukurti naujas ir patikimas lyderystės sistemas, kurios galėtų padėti ugdyti vaiko lyderystę (Fasoli, Scrivens, Woodrow, 2007, 232 p.). Pripažįstama, kad veiksminga lyderystė yra gyvybiškai svarbi švietimo ir globos įstaigų sėkmei. Be kvalifikuotų lyderių, padedančių ugdyti vaikus, galimybė kurti ir palaikyti aukštos kokybės ugdymo aplinką yra minimali. Moksliniai tyrimai taip pat rodo, jog lyderystės praktika yra akivaizdžiai susieta su geresniais vaikų pasiekimais ir lygybe ugdymo procese (Mitgang, 2012, 3 p.). Kai kurios lyderystės savybės, kurias pedagogai padeda vaikams ugdyti, yra sprendimų priėmimo ir problemų sprendimo įgūdžiai. Vaikai turėdami lyderystės įgūdžių gali kontroliuoti savo gyvenimą ir geba tai daryti savarankiškai. Lyderystė įkvepia pasitikėjimą ir padeda vaikams kūrybiškai spręsti problemas bei bendradarbiauti su kitais.

Taigi teorinis nepakankamas problemos išsivystymas ir didžiulė praktinė reikšmė pabrėžia tyrimo temos aktualumą ir naujumą.

Darbo temos ištirtumas. Šiuo metu lyderystės problema yra gana populiari ir dažnai analizuojama įvairiuose moksliniuose tyrimuose, kuriuos tiria tiek užsienio, tiek Lietuvos politologai, sociologai, teisininkai, pedagogai, psichologai. Šiuolaikinėje Vakarų švietimo literatūroje lyderystės problemos yra pristatomos labai plačiai, o jas tiria tokie žymūs mokslininkai kaip P. G. Northouse (2007, 2016), B. M. Bass ir R. Stogdill (1990), W. G. Beniss (2007, 2009), M. K. Levine (2019) ir kt. W. P. G. Northouse (2007, 2016) išsamiai pagrindė teorinius ir praktinius lyderystės aspektus, sampratą, struktūrą, tipus, principus, sąsajas su kultūra, lyderystės taikymo modelius. W. G. Bennis (2007) išskyrė ir pagrindė esmines šiuolaikinių lyderių charakteristikas kaip svarbiausias veiksmingos lyderystės ypatybes ir nagrinėjo lyderystės iššūkius šiuolaikiniame pasaulyje bei W. G. Bennis (2009) analizavo kaip tampama lyderiu. B. M. Bass (2014) analizavo apie transformacinę lyderystę. Dar anksčiau B. M. Bass ir R. Stogdill (1990) pristatė lyderystės vadovą, kuriame nagrinėjo lyderystės teoriją, tyrimus ir vadybos

programas. M. K. Levine (2019) analizavo lyderystės procesą ir pateikė išvadas apie lyderystės judrumą. Šių mokslininkų idėjos buvo naudingos tiriant įtakos procesą, metodus ir būdus paveikti lyderį. Mokslininkai (B. M. Bass ir R. Stogdill, 1990; F. Fiedler, 1994, 1996; ir kt.) lyderystę vertina skirtingai: savo asmeninių veiksnių požiūriu, apibrėžiant jos socialinį vaidmenį, atsižvelgiant į lyderystės tipus, situacinius komponentus ir kt.; ištyrė pedagoginio ugdymo veiksmingumą vaikų lyderystei; sukūrė specialias pedagogines technologijas lyderio asmenybės formavimui.

Mokslininkai stengiasi sukurti metodus ir programas, skirtas vaikų lyderystės formavimui ir vystymui. Vaikams reikia naujų psichologinių ir pedagoginių lyderystės ugdymo(si) organizavimo metodų, tam kad vyktų lyderystės savybių formavimosi ir vystymosi procesai. Lietuvoje šios temos problemos analizei nėra skiriamas pakankamas dėmesys ir ją tik iš dalies nagrinėja lietuvių mokslininkai. Šiai temai ištirti skirta literatūra leidžia tik nustatyti pagrindines vaiko lyderystės savybes, apžvelgti ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo(si) ypatumus, taip pat suformuluoti pagrindinius ikimokyklinio amžiaus lyderio asmenybės bruožus, juos susisteminti ir pristatyti kaip ikimokyklinio amžiaus asmenybės lyderystės ugdymo(si) organizavimo pavyzdį. Įvairūs požiūriai į lyderystės ugdymo(si) studijas pateikiami B. M. Bass, A. Umansky, E. Tikhomirova ir kt. darbuose. Taip pat lyderystės ugdymo(si) organizavimo problema, kaip ir kiti strategiškai svarbūs tikslai, yra įtvirtinti vyriausybės švietimo norminiuose dokumentuose: Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme, švietimo plėtros programose, ikimokyklinio ugdymo įstaigų nuostatose ir reikalavimuose, „Lietuva 2030", Valstybinės švietimo strategijoje 2013-2022 metų, EBPO „Inovacijų strategija", „ES 2020".

Darbo problema. Mokslininkai (Day ir kt., 2016; Peterson, O'Reilly, Wellman, 2016) pabrėžia, kad šiais laikais egzistuoja ne mažai lyderystės ugdymo organizavimo modelių, tačiau trūksta struktūrinio ir konceptualaus ikimokyklinio amžiaus vaikų asmeninio tobulėjimo modelio. Sunkumai sprendžiant šią problemą daugiausia kyla dėl to, jog lyderystės švietimo srityje problema nėra išvystyta ir iki šiol nebuvo atliktas specialus sociologinis tyrimas. Sociologinėje teorijoje neapibrėžta tikroji lyderystės mechanizmo reikšmė ugdomojoje veikloje. Lyderystės ugdymas(is) tarp ikimokyklinio amžiaus vaikų yra procesas, kuris savaime nevyksta, jis gali būti ir turėtų būti organizuojamas. Mokslininkai pripažįsta, jog svarbu ugdyti vaiko lyderystės savybes, pradedant nuo ikimokyklinio amžiaus, tačiau būdai identifikuoti lyderystės ugdymo(si) organizavimą šiose įstaigoje yra aktualizuoti tik atskiruose mokslininkų tyrimuose. Pagrindiniai lyderystės ugdymo(si) organizavimo būdai yra sukūrimas situacijų, kuriose vaikas gali sėkmingai kopijuoti ir tobulinti lyderio elgesį jį stebėdamas bei žaisdamas sceninius-vaidmenų, verslo ar lyderystės, socializuojančius žaidimus, atlikdamas treniruotes, dalyvaudamas varžybose ir t.t. Tačiau nepakankamai išnagrinėta galimybė ugdyti vaiko lyderystę kaip bendrą asmenybės bruožų sudėtį ugdymo(si) procese, kurio metu yra tiriamas ir įsisavinamas jį supantis

pasaulis. Ikimokyklinio amžiaus vaikui svarbu suvokti ir ištirti jį supančio pasaulio įvairovę, modelius. Paieškos poreikis yra įgimtas, tačiau jis vystosi vaikui dalyvaujant veikloje, bendraujant su bendraamžiais ir suaugusiais. Mokslininkai pastebi, kad ugdymo proceso organizavimas, kurio tikslas - ištirti vaiko aplinką, mokslinių tyrimų veiklos įtraukimas į vaiko vystymosi procesą yra labai svarbus jo lyderystės elgsenos ir lyderystės ugdymui(si). Taip pat išryškėja problemos ir nepakankamos teorinės ir praktinės pedagoginės sąlygos, skatinančios sėkmingą vaiko ugdymo(si) lyderystės organizavimo proceso įgyvendinimą ikimokyklinėje įstaigoje. B. Pont, D. Nusche, H. Moorman (2008) pabrėžia, jog šios problemos supratimas reikalauja teoriškai pagrįsti būtinybę ugdyti vaiko lyderystę, nustatyti vaiko lyderystės esmines charakteristikas ir identifikuoti tokias pedagogines sąlygas, kurios geriausiai prisidėtų prie sėkmingo lyderystės ugdymo organizavimo ikimokyklinėje įstaigoje (9 p.).

Taigi, objektyviai žvelgiant, egzistuoja prieštaravimas tarp didžiulio ugdymo(si) veiklos formų potencialo buvimo ir nepakankamo teorijos bei praktikos dėmesio ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo ikimokyklinėje įstaigoje.

Temos aktualumo ir prieštaravimų analizė atskleidžia mokslinio tyrimo **probleminį klausimą**: kokios turėtų būti vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimo formos, kurios efektyviai prisidėtų prie ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės savybių formavimosi?

Darbo objektas. Vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinėje įstaigoje.

Darbo tikslas. Teoriniu ir empiriniu pagrindu ištirti vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje.

Darbo hipotezė: ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderystės ugdymo(si) organizmas ikimokyklinėje įstaigoje yra įmanomas, jeigu: sukurta vaikų savivalda, kuri gali būti įvairių veiklų šaltinis ir veiksnys, padedantis kurti komandą ir vystyti asmenybę komandoje; naudojami kolektyvinių kūrybinių ir verslo žaidimų metodai bei elementai; sukurta grupėje bendradarbiavimo, bendro kūrimo atmosfera; pedagogo pozicija „šalia ir priešais“.

Darbo uždaviniai:

1. Teoriškai atskleisti lyderystės esmę bei apžvelgti ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimo teorinius aspektus.
2. Ištirti pedagogų ir tėvų nuomonę apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje.
3. Tyrimo pagrindu pateikti rekomendacijas vaiko lyderystės ugdymui(si) organizuoti ikimokyklinio ugdymo įstaigoje.

Darbo metodai: Teoriniai metodai: mokslinės literatūros analizė, lyginamoji analizė; sisteminė analizė; empiriniai tyrimo metodai: pedagogų bei tėvų anketinė apklausa; duomenų analizė: kiekybinė duomenų analizė.

Darbo teorinė nuostata: *„Tvariosios lyderystės teorija“* grindžiama nuostata, jog lyderiais gali būti kiekvienas, tačiau visų švietimo ugdymo(si) lyderių pagrindinė atsakomybė yra įdiegti mokymąsi, kuris įtrauktų mokinius intelektualiai, socialiai ir emociškai. Tvari lyderystė siekia sukurti ilgalaikį ir prasmingą mokymosi patobulinimą (Glickman, 2002; Stoll, Fink, Earl, 2002).

Darbo struktūros pristatymas. Magistro baigiamąjį darbą sudaro empirinė ir teorinė darbo dalys. Pirmoje, empirinėje dalyje, aptariama lyderystės esmė ir ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimo teoriniai aspektai, o antroje, praktinėje dalyje, tiriamos ir įvertinamos pedagogų bei tėvų nuomonės apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje. Darbo pabaigoje pateikiama diskusija, išvados, rekomendacijos bei priedai.

Tyrimo praktinė reikšmė: gauti duomenys gali būti naudojami švietimo įstaigų psichologinių paslaugų sistemoje komunikacijos korekcijai ir emociniam klimatui grupėje, vaiko psichologinei gerovei gerinti; empirinių tyrimų rezultatai gali būti naudingi specialistams (psichologams, socialiniams darbuotojams, pedagogams), kurių veiklos sritys yra susijusios su ikimokyklinio amžiaus vaikais.

1. LYDERYSTĖS ESMĖ

1.1. Lyderystės samprata

Daugybę šimtmečių lyderystės tema traukė skirtingų krypčių mokslininkų dėmesį (Northouse, 2016, 9 p.). J. Laub (2018) pastebi, jog anglų kalboje žodis „leadership“ pasirodė prieš 200 metų, tačiau lyderystės teorijų ir pačios sampratos tyrimas prasidėjo tik XX a. Yra apie 400 lyderystės apibrėžimų, kurie iš esmės skiriasi (15 p.). B. A. Turgunbaeva, G. R. Aspanova, Y. Gelisli (2016) cituoja Y. V. Kudryashova (1996), kuri teigia, kad „lyderystė turi daugybę apibrėžimų, tai paaiškinama šio reiškinio daugialypiškumu ir tuo, kad lyderystės problema šiuo metu yra tiriama“ (2469 p.). Anot A. Meneghetti (2004), „lyderystę lemia trys veiksniai - situacija, grupė ir lyderio asmeninės savybės“. Požiūrių įvairovė į lyderystės studijas paaiškinama tuo, kad į ją galima žiūrėti iš įvairių perspektyvų: kaip bendravimo, kaip grupės organizavimo proceso ir kt. (9 p.). Kai kurie mokslininkai (Foli ir kt., 2014; Haber, 2013) lyderystę vertina kaip teigiamą įtaką. B. A. Turgunbaeva, G. R. Aspanova, Y. Gelisli (2016) nagrinėja, jog pagal šią koncepciją, jei grupės „A“ tikslas yra pakeisti „B“ nario elgesį, tada „A“ pastangos yra bandymas lyderiauti. Jei „B“ narys iš tikrųjų pakeitė savo elgesį po „A“ pastangų, tada vadovavimas buvo sėkmingas. Jei „B“ elgesio pasikeitimas patenkino, apdovanojo ir pasiekė nario „A“ tikslą, tada, pasak B. M. Bass (1960), „ši lyderystė yra efektyvi“ (2469 p.). L. I. Umansky (1980) pabrėžia, jog lyderis laikomas grupės nariu, kuris turi teisę priimti atsakingiausius sprendimus, kurie daro įtaką visos grupės interesams ir lemia visos grupės veiklos eigą, pripažįsta visi kiti grupės nariai (19 p.).

Anot J. L. Pierce, J. W. Newstrom (2012), „yra svarbu pripažinti, kad lyderystės sąvokos tyrimas prasideda darant prielaidą, kad tai reiškinys, kuris apima ir apibūdina patį lyderį, o ne pasekėjus ir (arba) santykius, kurie juos sujungia“. Todėl nagrinėjant lyderystės sąvoką ir apibrėžimą, dėmesys skiriamas lyderiui - jo vaidmeniui, asmenybei, elgesiui, įtakai ir vadovavimui. Be to, pati lyderystės literatūra daugiausia orientuota į lyderį (3 p.).

Mokslinėje literatūroje yra išskiriamos net trys lyderystės sampratos teorijos: tradicinė, situacinė ir nauja. Jomis grindžiama lyderio bruožų ir lyderio elgsenos samprata. Tačiau kiekviena teorija bando nustatyti bendrus lyderystės aspektus (Kotlyar, Karakowsky, 2007, 39 p.). I. Keskes (2014) nagrinėjo, jog lyderio bruožų sampratos idėja yra ta, kad lyderiais netampama – jais gimstama. Tuo tarpu, lyderio elgsenos samprata reiškia galimybę parengti lyderius naudojant specialias programas, ugdyti juose atitinkamas savybes ir gebėjimus. Tokia koncepcija buvo pagrindas kurti lyderystės mokymo ir

organizavimo programas (26 p.). Nepaisant daugelio tyrimų, I. Keskes (2014) pastebi, kad nėra universalaus lyderio tipo, kuriam būtų būtina sąlyga kurti kitus lyderystės teorijos metodus (50 p.).

Kai kurie autoriai nusprendė lyderystę apibūdinti kaip psichologinį reiškinį (t.y. lyderis yra asmuo, turintis tam tikrus pageidaujamus asmeninius ir demografinius bruožus), o kiti - tai sociologinį reiškinį (t.y. lyderis yra asmens, grupės ir poreikių, atsirandančių dėl kiekvienos situacijos, susiliejimo rezultatas), kuris apima dinaminius procesus nedidelėje grupėje (Pierce, Newstrom, 2012, 7 p.).

B. E. Winston, K. Patterson (2006) atliktas tyrimas atskleidė, jog yra daugiau kaip 90 kintamųjų, kurie gali apimti lyderystės sąvoką, todėl šis integracinis lyderystės apibrėžimas turi būti vis tobulinamas (45 p.). G. O. Ingbaekemen, J. E. Odivwri (2015) lyderystė apibrėžiama kaip gebėjimas dominuoti ir paveikti kitus paklusti, planuoti ir organizuoti grupės aktyvumą. Lyderystė pasireiškia tuomet, kai sutampa šios trys aplinkybės: atsiranda ypatinga socialinė ar profesinė situacija, kuriai reikia nestandartinio ir lyderiško poveikio; dėl asmenų su tinkamais lyderystės gebėjimais; dėl lyderio vaidmens poreikio suvokimo ir palaikymo dalyvaujančios grupės, kuomet nėra atskirties (142 p.).

I. Keskes (2014) apibendrino kitų mokslininkų išsakytas mintis apie lyderystės sąvoką ir pasiūlė tokią lyderystės sąvoką: „Lyderystė - tai vidinio socialinio ir psichologinio organizavimo ir nedidelės grupės bei komandos narių komunikacijos ir veiklos valdymo procesas, kurį lyderis vykdo kaip grupinių normų ir lūkesčių, kurie spontaniškai formuojami tarpasmeniniuose santykiuose, temą“ (27 p.).

J. L. Pierce, J. W. Newstrom (2012) cituoja B. M. Bass (1990), kuris teigia, kad „lyderystės kontekstą sudaro lyderis ir sekėjas“ (19 p.). J. L. Pierce, J. W. Newstrom (2012) nurodo, kad konkrečiai B. M. Bass (1990) nurodo, kad: lyderystė fokusuojasi į grupinius procesus. Ši apibrėžtis nustato lyderį kaip centrą, branduolį ir (arba) pagrindinį grupės veiklos tašką; lyderystė kaip asmenybė ir jos poveikis. Šis apibrėžimų rinkinys paprastai apibrėžia lyderystę atsižvelgiant į asmenybės požymius arba lyderio charakterio stiprumą; lyderystė kaip veiksmas ar elgesys (19 p.).

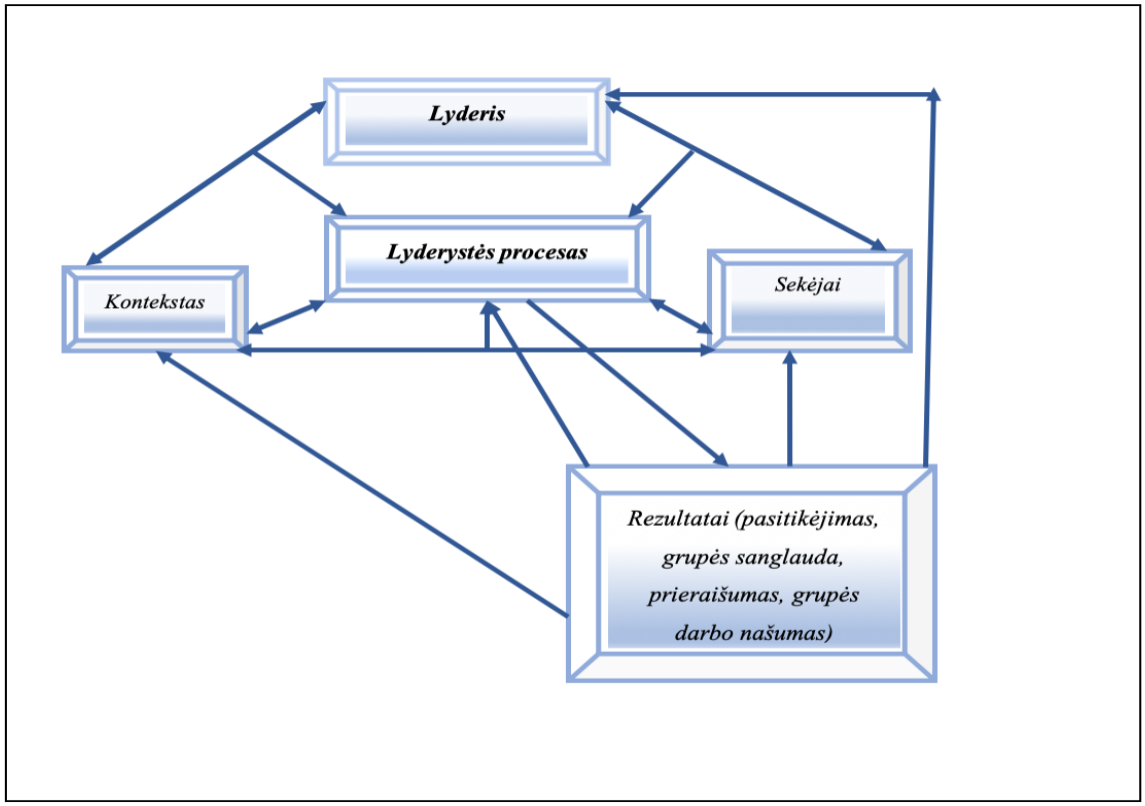
J. L. Pierce, J. W. Newstrom (2012) nuomone, net keletas lyderystės apibrėžimo būdų sukasi aplink tokias sąvokas kaip įtaka, galia, užtikrinimas. Pavyzdžiui: lyderystė kaip atitikties skatinimo menas (Allport; 1924; Bundel, 1930); lyderystė kaip įtakos įgyvendinimas (Tead, 1935; Tannenbaum, Weschler, Massarik, 1961; Ferris, Rowland, 1981; Bass, 1990); lyderystė kaip įtikinimo forma (Lippmann, 1922; Larson, 1964); lyderystė kaip galios santykis (French, Raven, 1959; Similarly, Janda, 1960) (9 p.). Galiausiai, B. M. Bass (1990) pastebi, kad yra daugybė lyderystės konceptualizacijų, kuriose yra naudojamas elementų derinys (19 p.). B. M. Bass (1990) vadovaujasi B. M. Bass ir R. M. Stogdill lyderystės apibrėžimu, jog „lyderystė - tai dviejų ar daugiau grupės narių sąveika, dažnai susijusi su situacijos struktūrizavimu ar restruktūrizavimu, narių suvokimu ir lūkesčiais“ (19 p.).

N. Azad ir kt. (2017) teigia, kad lyderystė yra tiesiogiai susijusi su asmeniniais įgūdžiais, gebėjimais ir įtaka. Lyderystė - tai yra valdymo santykis tarp lyderio ir jo pasekėjų, atsižvelgiant į šią situaciją, veiksmingai yra derinami įvairūs valdymo šaltiniai ir taip siekiama skatinti žmones siekti bendrų tikslų (102 p.). Be to P. Harris (2010) pastebi, kad dažnai lyderystė gali priklausyti asmeniui, kuris net nėra oficialus lyderis.

Plačiąja prasme lyderystė gali būti apibrėžiama kaip gebėjimas daryti įtaką kitiems siekiant konkretaus tikslo, todėl lyderis vadovauja žmonėms ar jų grupei siekdamas tam tikrų iškeltų tikslų (Keskes, 2014, 27 p.). Anot J. Laub (2018), „lyderystė - gebėjimas padaryti taip, kad kiti žmonės norėtų atlikti užduotį. Ji yra glaudžiai susijusi su motyvacijos sukūrimu ir įtaka kitiems žmonėms (16 p.). Kita vertus, mokslininkai G. Thomas, R. Martin, R. E. Ringio (2013) teigia, kad „lyderystė yra tik socialinė - psichologinė tam tikrų grupės narių elgesio ypatybė“ (3 p.). J. L. Pierce, J. W. Newstrom (2012) nagrinėja, kad socialiniame moksle vis dar vyrauja dažniausiai psichologinis lyderystės supratimas, kaip apie dominuojančią individo padėtį, kuri spontaniškai atsiranda tarpasmeniniuose santykiuose mažoje grupėje (8 p.).

L. Smircich, G. Morgan (1982) cituoja A. Murphy (1941) nuomonę, jog lyderystė yra sociologinis procesas, kuriam būdinga lyderio, sekėjų ir jų bendros situacijos (konteksto) sąveika (257 p.). J. L. Pierce, J. W. Newstrom (2012) pastebi, kad lyderystė, žvelgiant iš sociologinės perspektyvos, yra suformuota kaip tarpusavio sąveika ir santykis tarp dviejų ar daugiau subjektų (t.y. lyderio ir sekėjų) konkrečiame kontekste. Vadinasi, lyderystės procesas yra nestabilus (5 p.).

1 paveiksle pateikiama vizuali ir konceptuali sistema, kurią naudojant galima apibrėžti supratimą apie lyderystę ir lyderystės procesą. Lyderystės procesas gali būti suprantamas kaip sudėtingi ir dinamiški mainai (Pierce, Newstrom, 2012, 5 p.).



1 pav. Lyderystės procesas (sudaryta darbo autorės pagal J. L. Pierce, J. W. Newstrom, 2012, 5 p.; B. Dundam, J. L. Pierce, 1989, 556 p.)

Šioje schemoje J. L. Pierce, J. W. Newstrom (2012) cituodamas B. Dundam, J. L. Pierce (1989) nurodo, kad yra penki pagrindiniai komponentai (t.y. lyderis, sekėjai, kontekstas [ar situacijos], lyderystės procesas ir iš to kylantys šalutiniai produktai) ir jų tarpusavio ryšys, kuriuos galima panaudoti lyderystės prasmės apibrėžimui ir lyderystės procesui:

- Lyderis yra asmuo, kuris imasi atsakomybės ir vadovauja darbui ar veiklai.
- Sekėjas (-ai) yra individas arba žmonių grupė, lyderiui vadovaujant, vykdanti lyderio nurodymus.
- Kontekstas yra situacija - formali ar neformali, socialinė ar darbinė, dinamiška arba statinė, kompleksinė ar įprastinė, sudėtinga ar paprasta ir pan.
- Lyderystės procesas yra daugialypio pobūdžio ir susideda iš vadovavimo ir sekimo, taip pat prielaidos bei galios apibrėžimo situacijai apibrėžti, orientavimo į tikslo pasiekimą, mainų, santykių kūrimo, ir taip toliau.

- Rezultatai gali apimti beveik viską, kas kyla iš lyderio, pasekėjų ir situacijos (konteksto) sąveikos, pvz., pasitikėjimo, grupės sanglaudos, meilės, ir grupės našumo (5-6 p.).

Mokslininkų (B. Dundam, J. L. Pierce, 1989; J. L. Pierce, J. W. Newstrom, 2012; Q. Chen ir kt., 2017) pastebėjimu, lyderiai įtakoja sekėjus, sekėjai įtakoja lyderius, o visoms šalims įtaką daro pasikeitimai konteksto. Savo ruožtu, rezultatai, kurie kyla iš lyderių ir sekėjų mainų, gali paveikti būsimą sąveiką, nes tai gali pakeisti kontekstą, sekėjus ir (arba) lyderį. A. Murphy (1941), P. Hollander ir J. W. Julian (1969), L. Smircich ir G. Morgan (1982) teigimu, lyderystė yra socialinio poveikio santykiai, interaktyvūs tarp dviejų ar daugiau žmonių priklausančių vienas nuo kito, norint pasiekti tam tikrų abipusių tikslų, susietų kartu su grupės situacija (Pierce, Newstrom, 2012, 6 p.). G. Thomas, R. Martin, R. E. Ringio (2013) nurodo, kad į šiuos lyderystės vaidmenis daugelis šiuolaikinių mokslininkų siūlo pažvelgti tokiu žvilgsniu, kad lyderiai taip pat „treniruoja, moko, palengvina ir puoselėja“ (5 p.).

Taip pat lyderystė gali būti tiek formalaus charakterio (normiškai įsitvirtinęs, oficialus lyderis) ir neformalaus (faktinis, realus lyderis, t.y. autoritetinga asmenybė, kuri nėra lyderiu ar vadovu, bet faktiškai vedanti paskui save žmones) (Chen ir kt., 2017, 1776 p.). Šio tyrimo metu apžvelgsime neformalią lyderystę mažoje socialinėje grupėje - ikimokyklinio amžiaus vaikų grupėje.

U. M. Abdigapbarova ir kt. (2016) cituoja A. L. Zhuravlev (2006), kuris pateikia, kad lyderystės mokslinio pedagoginio diskurso analizė parodė, jog lyderystė kaip reiškinys yra sudėtinga ugdymo problema, kurią pedagoginis mokslas iš pradžių vertino kaip vaikų grupinį procesą. U. M. Abdigapbarova ir kt. (2016) teigia, kad „vienas pirmųjų tyrinėjo lyderystės klausimą A. Makarenko (1990), kurio idėjos turėjo įtakos formuojant svarbiausias grupinio ir individualaus ugdymo koncepcijas (Ailwood, Boyd, Theobald, 2016), pedagogų tobulėjimą (Druzhinin, 2003), problemų, susijusių su komandos lyderių identifikavimu (Shalaginova, 2007), organizacinių įgūdžių formavimo (Umansky, 2004)“ (1344 p.). Lyderystė pedagogikos mokslininkų darbuose laikoma „gebėjimu paveikti asmenis, grupes ir nukreipti pastangas siekiant komandos tikslų“ (Evtikhiev, 2007), taip pat „talentų tipas, kurį sukelia padidėjęs gebėjimas sutelkti dėmesį, suprasti ir priimti kitus žmones“, o lyderystės talentas suprantamas kaip„ bet kokios visuomenei svarbios vertės turėjimas, išskirtinis sugebėjimas užmegzti konstruktyvius santykius“ (Bityanova, 2001) (Abdigapbarova ir kt., 2016, 1344 p.).

Naujausiuose tyrimuose (Khodayeva, 2002; Haber, 2013) lyderystė interpretuojama kaip vienas iš mažos socialinės grupės organizavimo ir valdymo procesų, padedančių optimaliai pasiekti grupės tikslus ir optimalų efektyvumą. B. A. Turgunbaeva, G. R. Aspanova, Y. Gelisli (2016) cituoja W. Blank (1995), kuris lyderystės fenomene pabrėžia privalomą pasekėjų buvimą, t. y. elementą, kuris yra lyderystės pagrindas ir suteikia asmeniui teisę būti laikomu lyderiu. Daugelio šalių patirties tyrimas rodo, kad lyderystės galima išmokti ir išmokyti (2469 p.). Šis tyrimas sutinka su italų tyrinėtojo A. Meneghetti

(2004) nuomone, kuris mano, kad kiekvienas asmuo įgyja tam tikrų lyderio požymių gimus, tačiau tai nereiškia, kad ateityje jis ar ji bus lyderiu (27 p.).

Taigi mokslininkų supratimas apie „lyderystės“ sąvoką leidžia teigti, kad jos esmė yra organizuojanti ir motyvuojanti „įtaka“ grupei ar tam tikro grupės nario sprendimui (Adifanov, 1991, 97 p.). Tyrimo kontekste, analizuojant šį reiškinį, galima teigti, jog lyderystė yra svarbus tarpasmeninio, tarpgrupinio bendravimo ir socialinio reiškinio elementas, leidžiantis efektyviau išspręsti atlikimo problemas (Solovieva, 2011, 12 p.). Sąvoka „lyderystė“ tyrimo kontekste bus suprantama kaip specifinis tarpasmeninių santykių tipas, kuriame lyderystė naudojama kaip priemonė (Valli, Stefanski, Lacobson, 2016, 44 p.).

Apibendrinant galima teigti, jog yra daugybė lyderystės apibrėžimų. Skirtingi autoriai apibrėždami lyderystę remiasi skirtingais požiūriais, pateikia skirtingas ir įvairias jos sampratas. Lyderystė apibrėžiama kaip gebėjimas daryti įtaką kitiems, sutelkti sekėjus, sukurti pasitikėjimą bei daryti poveikį aplinkiniams. Dauguma mokslininkų pritaria, jog lyderystė - tai yra sociologinis reiškinys (procesas), susijęs su apgalvota vieno asmens įtaka vienam ar daugiau kitų asmenų, stengiantis vadovauti veiklai, kuria siekiama abipusio tikslo, kuris reikalauja tarpusavyje susijusių veiksmų tarp grupės narių.

1.2. Lyderystės teorijos

Šiuolaikinėje mokslinėje literatūroje yra daugybė lyderystės paaiškinimų, klasifikacijų, teorijų ir apibrėžimų. Z. A. Khan, A. Nawaz, I. U. Khan (2016) išskiria pagrindines teorijas atsiradusias per XX a., kurios apima: „Didžiojo žmogaus teoriją“, „Bruožų teoriją“, „Proceso lyderystės teoriją“, „Stilių ir elgsenos (Bihevioristinę) teoriją“, „Transformacinę“, „Transakcinę“ ir „Laissez faire“ lyderystės teorijas (1 p.). Anot Y. Esmer ir F. Dayl (2016) nors yra daug požiūrių, kuriais bandoma apibrėžti lyderystę, lyderystės tyrimai buvo klasifikuojami į tris kategorijas kaip: „Didžiojo žmogaus teorija“, Tradicinės lyderystės teorijos ir Naujosios lyderystės teorijos (158 p.). Šios teorijos apibendrintos toliau pateiktoje 1 lentelėje (Aksel, 2008, 34 p).

1 lentelė. Lyderystės teorijos (sudaryta darbo autorės naudojantis Aksel, 2008, 34 p.)

Teorijos		**Periodas**	**Teorijos santrauka**
„Didžiojo žmogaus teorija“		Iki 1950 m.	Lyderis nulemia ir įtakoja istorijos eigą.
Tradicinės lyderystės teorijos:	Bruožų teorija Bihevioristinė teorija Nenumatytų aplinkybių teorija	Tarp 1910-1940 m. Tarp 1940-1960 m. Tarp 1960-1980 m.	Paaiškintos ir išskirtos bendros ir pagrindinės lyderio savybės. Lemia lyderio elgsena. Nėra tam tikro lyderio elgesio, kuris tiktų kiekvienai situacijai. Tai skiriasi priklausomai nuo situacijos.
Naujos lyderystės teorijos: autentinė; transformacinė; dvasinė; etinė, tarnaujanti; verslumo		Nuo 1980 m. iki dabar	Ji kinta priklausomai nuo visuomenės pokyčių krypties.

1 lentelėje pateikta, jog tam tikru periodu atsiranda vis naujų lyderystės teorijų. S. Samad (2012) pabrėžia, kad „Didžiojo žmogaus teorija“ dėl organizacijų augimo tapo nebesvarbi. Taip pat buvo nustatyta, kad „žmogus netapo lyderiu vien dėl to, kad turi kai kuriuos bruožų derinius“ (492 p.). I. U. Khan, A. Nawaz, I. U. Khan (2016) pateikia, kad jau 1847 m. ir vėliau savo veikale 1888 m. T. Carlyle savo „Didžiojo žmogaus teorijoje“ teigė, kad lyderiais yra gimstama ir jais yra tik tie žmonės, kuriems suteiktas didvyrio potencialas. Jis pateikė nuomonę, kad didžiais žmonėmis yra gimstama, o ne tampama (21 p.). D. M. McGregor (2003) teigimu, ši lyderystės teorija progresavo iš dogmos, pagal kurią lyderiais gimstama arba pagal savo prigimtį tam tikru konkrečiu metu privalo atlikti savo vaidmenį ir atspindėti tam tikrus bruožus, kuriuos numato lyderystės potencialą (8 p.).

E. S. Lopez ir N. Ensari (2014) atkreipia dėmesį, kad mokslinėje literatūroje taip pat išskiriamos sociologinės ir psichologinės lyderystės teorijos: „Bruožų teorija“; „Situacinė lyderystės teorija“; „Sisteminė lyderystės teorija“ (20 p.).

1948 m. R. Stogdill atidžiai išnagrinėjo ir struktūrizavo anksčiau mokslininkų surinktą informaciją apie žinomų asmenybių savybes - taip atsirado lyderystės „Bruožų teorija“ (Zaccaro, Kemp, Bader, 2004, 102 p.). Ši teorija dar vadinama „Didžiųjų žmonių“, „Charizmatine“ apibrėžia visuotinį lyderio savybių (fiziologinių, psichologinių, intelektinių ir asmeninių) rinkinį, kuris leidžia lyderiui formuoti pasekėjų grupes problemoms spręsti. „Bruožų teorija“ remiasi lyderių sudievinimu ir šlovinimu, tačiau nepaaiškina lyderių, turinčių skirtingų savybių, sėkmės (Zaccaro, 2007, 6 p.).

R. N. Amanchukwu, N. P. Ololube, G. J. Stanley (2015) apibūdina, kad pagal „Bruožų teoriją“, lyderis turi turėti daugybę savybių ar tam tikrų charakterio bruožų (8 p.). Z. A. Khan, A. Nawaz, I. U.

Khan (2016) cituoja G. Ekvall, K. Arvonen (1991), kurių teigimu Jenkins nustatė du bruožus; atsirandančius bruožus (tuos, kurie yra stipriai priklausomi nuo paveldimumo), kaip aukštis, intelektas, patrauklumas, pasitikėjimas savimi ir efektyvumo bruožus (remiantis patirtimi ar mokymusi), įskaitant charizmą, kaip pagrindinį lyderystės komponentą (2 p.).

Daugelis mokslininkų bandė surasti rinkinį šių pagrindinių savybių. 1940 m. C. Baird sudarė 79 savybių sąrašą, kurias įvairūs mokslininkai nurodė kaip „lyderystės“ savybes. Tarp jų buvo iniciatyva, socialumas, humoro jausmas, entuziazmas, pasitikėjimas, draugiškumas (vėliau R. Stogdill prie jų pridėjo budrumą, populiarumą, iškalbingumą). (McCauley, Lee, 2015, 337 p.). Šis tyrimas tik patvirtino, kad yra mažų skirtumų tarp pasekėjų ir lyderių (Burns, West, 2003, 116 p.). Nesugebėjimas aptikti bendrų savybių, kurias turėtų kiekvienas veiksmingas lyderis, sukėlė didelių abejonių dėl „Bruožų teorijos“ patikimumo (McCauley, Lee, 2015, 337 p.).

„Bruožų teorija“ buvo pakeista į naują teoriją - „Situacinės lyderystės teorija“ arba dar vadinama „Nenumatytų atvejų teoriją“. Šios teorijos įkūrėjas buvo F. Fiedler. 1960 m. pirmą kartą „Situacinės lyderystės teoriją“ P. Hersey ir C. Blanchard apibūdino knygoje „Management of Organizational Behavior“ (Thompson, Vecchio, 2009, 837 p.).

„Nenumatytų atvejų teorijos“ teoretikai (Greenleaf, 1977) manė, kad lyderis buvo santykių centre tarp lyderio ir pavaldinių, o situaciniai teoretikai teigė, kad pavaldiniai vaidino svarbų vaidmenį apibrėžiant santykius. „Situacinės lyderystės teorija“ siūlo tą lyderystės stilių suderinti su pavaldinių brandumu (Bass, Avolio, 1997, 25 p.). Anot Z. A. Khan, A. Nawaz, I. U. Khan (2016), „Situacinės lyderystės teorija“ įpareigojo lyderį diskutuoti apie situacijas, kad būtų galima nustatyti, kokie yra pavaldinių poreikiai ir ką lyderis turėtų pareikšti“ (2 p.). „Situacinės lyderystės teorija“ nustato papildomus veiksnius, turinčius įtakos darbo sėkmei ir vadovavimo stiliui. Pagal šią teoriją situacija yra pagrindinis veiksnys, lemiantis lyderio elgesį (Khan, Nawaz, 2016, 24 p.). Šioje teorijoje „Bruožų teorija“ nėra visiškai paneigta, tačiau teigiama, kad lyderio pasireiškimas labiau priklauso nuo situacijos nei jo charakterio bruožų (Shin, Lee, Heath, 2011, 168 p.).

Tačiau ši „Situacinės lyderystės teorija“ turi daug priešininkų. J. Hartley (1999) pasiūlė keturis „modelius“ paaiškinančius, kodėl ne tik situacija daro įtaką lyderio atsiradimui konkrečioje situacijoje: 1. Jei kas nors tapo lyderiu vienoje situacijoje, gali būti, kad jis taps ir kitoje; 2. Dėl stereotipų poveikio, lyderiai vienoje situacijoje kartais yra laikomi „absoliučiais“ lyderiais; 3. Asmuo, tapęs lyderiu vienoje situacijoje, įgyja prestižą, ir ši institucija ateityje stengiasi užtikrinti, kad šis asmuo būtų išrinktas lyderiu kitu metu; 4. Įprasta, kad asmenys „ieško pareigybių“, dėl kurių jie elgiasi taip, kad jie yra „įdarbinti“ (Morell, Hartley, 2006, 485 p.).

Nepaisant daugybės „Situacinės lyderystės teorijos“ trūkumų, ji tapo populiari ir daugelis eksperimentų buvo atlikti remiantis jos pagrindu (Khan, Nawaz, 2016, 20 p.).

Z. A. Khan, A. Nawaz, I. U. Khan (2016) pastebi, kad dviejų ankstesnių teorijų sankryžoje pasirodė trečioji - „Sisteminė lyderystės teorija“. Pagal šią teoriją lyderystė - tarpasmeninių santykių grupėje organizavimas ir lyderis kaip šio proceso valdymo objektas (2 p.). Pagrindinis dėmesys skiriamas ne tik „situacijoms“, bet ir konkrečioms grupės veiklos užduotims, kuriose tam tikri grupės nariai gali parodyti savo sugebėjimą organizuoti grupę šiems uždaviniams spręsti (Khan, Nawaz, 2016, 23 p.).

Z. A. Khan, A. Nawaz, I. U. Khan (2016) išskiria „Stiliaus ir elgesio (bihevioristinę) teoriją“. Ši teorija pripažįsta tam tikrų būtinų lyderystės įgūdžių svarbą, kurie padeda lyderiui. Kiekvienas lyderis turi išskirtinį lyderystės stilių. Vienas stilius negali būti veiksmingas visose situacijose ir tikti visiems žmonėms (2 p.). Skirtingi mokslininkai (Yukl, 2001; Amabile ir kt., 2004; ir kt.) pasiūlė, kad būtų trijų tipų lyderiai: autokratinis, demokratinis ir laissez-faire. Nepritraukiantis pavaldinių autokratinis lyderis priima sprendimus, laissez-faire lyderis leidžia pavaldiniams priimti sprendimą ir todėl nesiima realaus lyderio vaidmens, išskyrus prielaidą, kad prisiima poziciją, o demokratinis lyderis kreipiasi į savo pavaldinius, tada priima savo sprendimą. Tačiau, mokslininkų teigimu, visi lyderiai gali įsilieti į vieną iš šių trijų kategorijų (Khan, Nawaz, 2016, 23 p.).

„Proceso lyderystės teorija“ - tai papildoma lyderystės teorija, kurioje sutelkiamas dėmesys į atidavusių sekėjų (tarnautojų) lyderystę, lyderiaujančias organizacijas, pagrindinę lyderystę ir charizmatišką lyderystę ir kitas, kurios atsiranda kasmet (Greenleaf, 1996, 41 p.). Taigi lyderių darbas yra prisidėti prie kitų gerovės, sutelkiant dėmesį į tam tikrą socialinės atsakomybės formą (Yammarino, 1999, 267 p.).

Z. A. Khan, A. Nawaz, I. U. Khan (2016) nuomone, „Transakcinė (Sandorio) lyderystės teorija“ buvo „pagrįsta abipusiškumu, kai lyderiai ne tik daro įtaką pasekėjams, bet ir jie daro jiems taip pat“. Tačiau yra neatitikimų tarp lyderių veiksmų lygio ir santykių su pasekėjais (3 p.). B. M. Bass ir B. J. Avolio (1994) nagrinėjo transakcinę lyderystę kaip lyderystės tipą už sutartą atlygį, kuomet pasekėjai buvo apdovanoti arba gavo pripažinimą už sutartus tikslus. Vietoj to lyderiai galėjo sutelkti dėmesį į klaidas, vengti atsakymų ir atidėti sprendimus (7 p.).

Transformacinė lyderystė skiriasi nuo likusių ankstesnių ir šiuolaikinių teorijų atsižvelgiant į jos suderinamumą su didesne gerove, nes tai apima pasekėjų dalyvavimą procesuose ar veikloje, kuris duos tam tikrą geresnį socialinį dividendą (Khan, Nawaz, Khan, 2016, 3 p.). Transformaciniai lyderiai didina ir pasekėjų motyvaciją ir moralę (House, Shamir, 1993, 84 p.). Z. A. Khan, A. Nawaz, I. U. Khan (2016) pastebi, kad transformacinis lyderis bando paskatinti pasekėjus pertvarkyti savo poreikius peržengiant savo interesus ir taip siekti aukštesnių poreikių (3 p.).

Apibendrinant galima teigti, jog lyderystė pagrįsta „lyderio – pasekėjo“ santykiais. Daugelis mokslininkų išskiria tris svarbiausias lyderystės teorijas. „Bruožų teorija“ yra pagrįsta tuo, kad lyderis turi turėti daugybę savybių ar tam tikrų charakterio bruožų, kurie jam padeda pasiekti savo pripažinimą. „Situacinės lyderystės teorija“ teigia, kad lyderis gali pasikeisti tam tikromis aplinkybėmis, todėl grupėje gali būti ir keletas lyderių. „Sisteminė lyderystės teorija“ apibrėžiama kaip tarpasmeninių santykių grupėje organizavimas, o lyderis kaip šio proceso valdymo subjektas.

1.3. Lyderis ir jo asmeninės savybės

J. L. Pierce ir J. W. Newstrom (2012) nuomone, dar senovės graikai, egiptiečiai ir kinai atkreipė dėmesį į kai kurias pagrindines lyderio savybes: teisingumą ir galimybę teisti, išmintį ir patarimą, drąsą ir gudrumą, garbingumą ir aktyvumą (2 p.). 1948 m. R. M. Stogdill paminėjo daugiau nei 100 autorių, kurie nagrinėjo lyderių pobūdį, kilmę ir jų asmeninius bruožus (Smith, 2010, 4 p.).

„Anglų-lietuvių kalbų psichologijos žodyne“ (2013) žodis „leader“ išvertus iš anglų kalbos į lietuvių kalbą „lyderis“ reiškia vadas, vedlys, vadovas bei lyderis (Bagdonas, Rimkutė, 2013, 149 p.). S. J. Allen (2008) pateikia tokį apibrėžimą, jog „lyderis yra grupės narys, kuriam yra pripažinta teisė priimti atsakingus sprendimus svarbiose situacijose, turinčius įtakos visos grupės interesams bei nustatant šios grupės veiklos kryptis“ (99 p.). Tuo tarpu P. Harris (2010) atkreipia dėmesį, jog lyderio pozicija yra vaidmens atlikimas tam tikroje sistemoje, o asmuo, kuris formaliai (oficialiai) atlieka lyderio vaidmenį, gali turėti arba neturėti lyderystės įgūdžių ir gebėjimo vadovauti (2 p.).

R. B. Kaiser, B. Craig, R. Hogan (2008) pateikia, jog dar 1950 m. R. F. Bales eksperimento metu nustatė, kad kiekvienoje komandoje išsiskiria bent dviejų tipų lyderiai: emocinis ir instrumentinis (arba informacinis). Paprastai emocinis lyderis veikia kaip patarėjas, o instrumentinis lyderis prisiima atsakomybę už konkrečių sprendimų priėmimą. Į emocinį lyderį dažniausiai kreipiamasi siekiant dalintis savo psichologiniais išgyvenimais ir patirtimi. Į informacinį lyderį kreipiamasi ieškant papildomos informacijos arba klausimų atsakymų, kuriems atsakyti reikia papildomos erudicijos (97 p.).

C. Ricketts ir J. Ricketts (2010) lyderius skirsto į 3 tipus:

1. Vedlys arba lyderis (plačiąja prasme) – pats autoritetingiausias grupės narys, turintis pasiūlymo ir įtikinimo dovaną. Jis kitus grupės narius įtikina savo kalba.

2. Lyderis (siaurąja prasme) yra mažiau autoritetingas nei vedlys. Kartu siūlydamas ir įtikinėdamas, jis turi motyvuoti grupės narių elgesį asmeniniu pavyzdžiu.

3. Situacinis lyderis - pasižymi asmeninėmis savybėmis, kurios turi reikšmę tik kai kuriose gana specifinėse situacijose: kolektyvo iškilminguose renginiuose, žygiuose, sporto renginiuose ir t.t. (129 p.).

Lyderio studijos (Bass, 1954; Bray, Grant, 1966; Geier, 1967; Sorrentino, Boutillier, 1975; Lord, DeVader, Allige, 1986; Mullen, Salas, Driskell, 1989; Anderson, Wanberg, 1991; Hogan, Curphy, Hogan, 1994; Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002; ir kt.) parodė, kad specifinė veiklos sritis (studijos, socialinis darbas, socialiai naudingas darbas, poilsis) iškelia savo instrumentinį ar situacinį lyderį (Kaiser, Craig, Hogan, 2008, 98 p.).

N. F. Budiyanskiy, E. D. Vishtalenko, N. V. Yung (2011) pabrėžia, kad V. V. Shpalinsky (1999) tirdamas vaikų kolektyvus visose keturiose specifinėse veiklos srityse, nustatė, jog lyderiais tapo skirtingi vaikai, o sutapimai buvo pastebimi labai retai. Atsižvelgiant į tai, jo teigimu: „lyderis yra grupės narys, kuris spontaniškai prisideda prie neoficialaus lyderio vaidmens konkrečioje, specifinėje, kaip taisyklė, labai reikšmingoje situacijoje, kad užtikrintų kuo greitesnį bendrą kolektyvinės žmonių veiklos organizavimą ir taip galėtų kuo sėkmingiau pasiekti bendrą tikslą“ (59 p.). Šiame apibrėžime atkreipiamas dėmesys į tai, jog pats lyderis spontaniškai užima šią poziciją ir grupė jo neišrenka bei neskatina jo iniciatyvos. (Budiyanskiy, Vishtalenko, Yung, 2011, 60 p.). M. Burlaka (2015) manymu, norint tapti grupės lyderiu, asmuo turi turėti tam tikrą asmeninių savybių rinkinį bei ypač aukštą veiklos ir iniciatyvos lygį, gebėjimą organizuoti veiklą, būti suinteresuotas pasiekti grupės tikslus, suvokti grupės reikalus, būti socialiu ir turėti asmeninį patrauklumą. B. Davies, L. Ellison, C. Bowring-Carr (2005) pabrėžia, kad taip pat grupės lyderiu gali būti asmuo, galintis vadovauti grupei tam tikrų situacijų, užduočių, problemų sprendimui bei jis privalo atitikti šios grupės bruožus ir žinoti grupei būdingas ir svarbias vertybes. Lyderis yra tarsi komandos veidrodis, kokia yra grupė - toks ir lyderis (98 p.).

Įprastai mokslininkai skiria lyderio sąvoką į neformalaus ir oficialaus lyderio. Oficialus lyderis, dažniausiai yra oficialiai paskirtas į tam tikrą poziciją (Azad ir kt., 2017, 1 p.). L. Mitgang (2012) pateikia pavyzdį, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigoje oficialus lyderis yra auklėtoja, auklėtojos padėjėja ir kt. Toks lyderis turėtų sugebėti palaikyti santykius tarp komandos ir aukštesnio lygio asmenų, pavyzdžiui, tėvų, vadovo (3 p.). L. Pozolotin ir kt. (2014) nagrinėja, kad neformalus arba neoficialus lyderis yra asmuo, kuris nėra oficialiai paskirtas į tokias pareigas, bet tuo pat metu yra įgaliotas komandos, t.y. užima lyderio poziciją. Skirtumas tarp šių kategorijų yra tas, kad oficialus lyderis labiau remiasi oficialiomis pozicijomis ir statusu ir neoficialus lyderis - tarpasmeniniais santykiais (115 p.). L. Pozolotin ir kt. (2014) nuomone, praktikoje, kaip taisyklė, nei vienas iš šių dviejų tipų nėra idealus (115 p.).

Būtent lyderio savybių ypatumai lemia lyderio vaidmenį ir tai paaiškina, kodėl kai kurie tampa tokiais ir yra pasirengę įkvėpti bei vadovauti, o kiti neturi tokių sugebėjimų ar autoriteto (Northouse, 2007, 5 p.). Paprastai nurodoma, kad lyderis turi pasižymėti šiomis asmeninėmis savybėmis: kompetencija, lankstumu, drąsa, ryžtingumu, gebėjimu įtikinti kitus savo teisingumu, mobilizuoti

asmenis tam tikriems veiksmams, gebėjimu atrinkti ir organizuoti, „charizma“ ir numatymu, sugebėjimu prisiimti atsakomybę ne tik už save, bet ir kitus (Nikezic, Puric, Puric, 2012, 293 p.).

P. Bagnall (2012) nuomone, jog lyderio savybės - tai įgūdžių, gebėjimų, charakterio bruožų rinkinys, lemiantis sėkmę, pripažinimą ir aukštus rezultatus bei užtikrinantis sėkmingą užduočių ir funkcijų vykdymą. Savybių, kurias lyderis turi turėti, sąrašas yra gan platus, tačiau kiekvienas asmuo yra individualus ir kiekvienas turi savo savybių ir bruožų. Taigi neįmanoma išskirti vienos ar dviejų savybių apibūdinančių lyderį (7 p.). R. Garrett (2014) nurodo savo knygoje, kad skirtingi mąstytojai priskiria vis skirtingus lyderiui būdingus bruožus ar savybes. H. Fayol (1916) skaičiavo penkias (sveikata ir fizinis pasirengimas, intelektas ir vidinė jėga, moralinės savybės, žinios, vadybiniai gebėjimai) ir C. Barnard (1952) – šešias (gyvybingumas ir ištvermė, mokantis priimti sprendimus, įtikinamumas, stabilumas, intelektiniai gebėjimai, žinios) (30 p.).

Devintojo dešimtmečio viduryje W. G. Bennis (2007) tęsė savo tyrimus ir išskyrė 4 pagrindinius sėkmingo lyderio komponentus: dėmesio valdymas; prasmės valdymas; savęs valdymas; pasitikėjimo valdymas. W. G. Bennis (2007) apibrėžia charizmatiniam lyderiui būdingų savybių grupę: charizma; įkvėpimas; intelektinis skatinimas; dėmesys konkrečiam žmogui (p. 21 p.). Anot R. Garrett (2014), „visi šie įvairių mokslininkų išvardinti bruožai gali būti suskirstyti į keturias lyderio savybių grupes“ (31 p.). Tai parodyta 2 lentelėje.

2 lentelė. Dažniausios lyderių savybės (sudaryta darbo autorės naudojantis Garrett, 2014, 31-33 p.)

Savybių grupė	***Savybių charakteristika***
Fiziologinės savybės	Maloni išvaizda (veidas, aukštis, figūra, svoris), balsas, gera sveikata, aukštas darbo našumas, energija, reprezentatyvumas.
Psichologinės savybės	Asmenybės tipas: ekstravertas, intravertas. Temperamentas: flegmatinis, sangvinis, cholerinis. Įgaliotumas, ambicingumas, agresyvumas, pranašumas, pusiausvyra, nepriklausomumas, drąsa, kūrybiškumas, kūrybiškumas, pasitikėjimas savimi, atkaklumas, drąsa.
Intelektinės savybės	Aukštas intelekto lygis: intelektas, logika, atmintis, intuityvumas, enciklopedinės žinios, regėjimo plotis, įžvalga, originalumas, greitas mąstymas, švietimas, diskretiškumas, konceptualumas, humoro jausmas.
Lyderystės ir asmeninės savybės	Lyderystės savybės: organizavimas, drausmė, patikimumas, diplomatija, taupumas, lankstumas, įsipareigojimas, iniciatyvumas, nepriklausomumas, atsakomybė, gebėjimas rizikuoti. Asmeninės savybės: geranoriškumas, taktika, užuojauta, sąžiningumas, padorumas, budrumas, įsitikinimas, dėmesingumas, socialumas, prisitaikymas.

2 lentelėje apibūdintos dažniausios lyderių savybės, kuriomis pasižymi lyderiai. R. Garrett (2014) manymu apibendrinus šias visas lyderių savybes, galima išskirti tik vieną pagrindinę savybę, kuri leidžia asmeniui tapti lyderiu - tai yra sugebėjimas ir galia išdrįsti (35 p.). Todėl tikslingai ugdant lyderio savybes galima tapti tikru lyderiu, tik svarbu ugdyti lyderio asmenines savybes; vadybines ir organizacines savybes; psichologines ir socialines savybes (Garrett, 2014, 38 p.).

W. Bennis (2009) ir R. Garett (2014) nuomone, lyderio **asmeninės savybės** – tai asmeninės savybės, kurios išskiria lyderį iš kitų ne lyderių, padėdamos asmeniui tapti lyderiu: savęs pažinimas, savo jausmų ir emocijų; pasirengimas rizikuoti; pasitikėjimas savimi; patikimumas, normatyvumas ir nuostatos (Bennis, 2009, 34-35 p.); aktyvaus gyvenimo pozicija; iniciatyvumas ir mokėjimas motyvuoti save (Garett, 2014, 39 p.).

Dar R. Garrett (2014) ir J. C. Maxwell (2011) išskiria lyderio **vadybines ir organizacines savybes**: gebėjimas sukurti komandą (Garrett, 2014, 40 p.); gebėjimas organizuoti kolektyvą norint išspręsti paskirtus uždavinius; perspektyvos matymas (Maxwell, 2011, 9 p.); elgesio lankstumas ir situacijos jautimas; atsakomybė bei gebėjimas palaikyti (paremti) sunkią minutę (Garrett, 2014, 40 p.).

R. Garrett (2014) ir kiti mokslininkai J. C. Maxwell (2007; 2011), A. Gini ir R. M. Green (2013) išskiria lyderio **psichologines ir socialines savybes**: komunikabilumas; teisingumas; gebėjimas atstovauti ir ginti kolektyvo interesus; gebėjimas sudaryti sąlygas savo pasekėjų savirealizacijai.

D. R. Kozlov (2014) pabrėžia, kad lyderio savybės gali būti tiek teigiamos: charizma; proto aštrumas; atsidavimas; aukšta kompetencija; bendravimo įgūdžiai; gebėjimas sutelkti dėmesį į tikslą; tikėjimas savimi; įžvalga; gebėjimas apskaičiuoti veiksmus; aistra; gebėjimas klausytis ir girdėti; savarankiškumas; atsakomybė, bet taip pat ir neigiamos lyderio savybės: principų nebuvimas; „didybės manija“; „lipimas per galvas“, norint pasiekti sėkmę, nevengiama panaudoti „purvinus“ būdus pasiekti tikslą; arogancija ar dominavimas prieš kitus; darboholizmas; nelankstumas (53 p.).

Visgi K. I. Khoshhal, S. Y. Gurama (2016) nagrinėja, jog įvairūs mokslininkai (Bass, Stogdill 1990; Hollander, 1992; Posner, Kouzes, 1997; Kouzes, Posner, 2003; Casimir, Waldman, 2007; Denehy, 2008; Eagly, Chin, 2010; Krause, Semadeni, 2014; Cochran, Kaplan, Nesse, 2014; Perks, May, 2015; Mathews, 2016) išskiria pagrindines ir daugeliui lyderių bendras savybes, kurios apima visas šias savybes: viziją, motyvaciją; jautrumą; elgesio lankstumą. Taip pat, anot K. I. Khoshhal, S. Y. Gurama (2016), „svarbiausios lyderio savybės: įsipareigojimas; vidinis vientisumas; sisteminis mąstymas; smalsumas; veiklumas; iniciatyvumas; noras pasiekti daugiau; organizuotumas; nuoseklumas; socialumas; pasitikėjimo ugdymas; drąsa; gebėjimas kalbėti ir įtikinti; gebėjimas išgirsti ir klausytis“ (162 p.).

Psichologai (Stogdill, 1948; Bono ir kt., 2002; Judge ir kt., 2002; Hendricks, Payne, 2007; Cilliers, Deventer, Eeden, 2008; Derue ir kt., 2011; Benoliel, Somech, 2014; Soto, 2015; ir kt.) atlikę studijas nustatė, kad labai mažai asmenybės bruožų yra tiesiogiai susiję su lyderio efektyvumu (Bertshch ir kt., 2017, 36-37 p.) B. Demir, Z. D. Dusun (2015) pabrėžia, jog būtina atsižvelgti ne tik į asmenybę, bet ir į situacijos pobūdį, kurioje jis turi atlikti vadovaujamą vaidmenį“ (4 p.). A. Luthra, R. Dahiya (2015) teigia, kad „lyderis gali parodyti savo lyderio savybes tik tinkamoje situacijoje“ (44 p.).

Apibendrinant galima teigti, jog lyderis yra apibrėžiamas kaip aukštą autoritetą turintis asmuo, o grupė pripažįsta jo teisę priimti atsakingus sprendimus svarbiose situacijose už juos; asmuo, realiai užima pagrindinį vaidmenį organizuojant bendrą veiklą organizacijoje ir koordinuojant tarpusavio santykius grupėje. Pagrindinės lyderio savybės yra skirstomos į asmenines, vadybines ir organizacines, psichologines bei socialines. Lyderio asmeninės savybės: savęs žinojimas; savo jausmų ir emocijų; pasirengimas rizikuoti; pasitikėjimas savimi; patikimumas; normatyvumas ir nuostatų laikymasis; aktyvaus gyvenimo pozicija; iniciatyvumas ir mokėjimas save motyvuoti.

2. IKIMOKYKLINIO AMŽIAUS VAIKO LYDERYSTĖS UGDYMO(SI) ORGANIZAVIMAS

2.1. Vaiko lyderystės ugdymo(si) ypatumai

Sprendžiant šiuolaikinio vaiko asmenybės socialinės raidos problemas, lyderystės skatinimas ir ugdymas(is) yra labai svarbus. Dar ikimokyklinio ugdymo įstaigose būtina pradėti vaiko ugdymo(si) lyderystės organizavimą ir taip išmokyti įgūdžių, reikalingų vaikams imtis lyderystės vaidmenų (Fasoli, Scrivens, Woodrow, 2007, 232 p.). D. V. Mendzheritskaya (2012) pateikia, jog yra nemažai psichologinių - pedagoginių tyrimų skirtų ikimokyklinio amžiaus tarpusavio santykių ištyrimui, o tai leidžia išskirti bazines ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio charakteristikas bei nustatyti lyderystės ypatumus ir specifiką ikimokyklinio amžiaus vaiko, o taip pat suformuluoti pagrindinius asmenybės bruožus ikimokyklinio amžiaus vaiko – lyderio (10 p.).

Lyderystės įgūdžiai lavinami dar vaikystėje, nes vaikai gali juos įsisavinti be jokio spaudimo ir patys įveikdami save. Ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės įgūdžiai apima tokias savybes kaip sąžiningumą ir nuoseklumą, gebėjimą nukreipti kitų dėmesį ir sugalvoti naujus žaidimų veiklos sprendimus, pasitikėjimą savimi, drąsą ir ryžtą, gebėjimą greitai užmegzti ryšį su kitais vaikais, aktyvumą, socialumą ir kt. (Fox, Flynn, Austin, 2015, 167 p.). N. Gentles-Gibbs (2016) išvardina apytiksles vaiko lyderio savybes, tokias kaip: vaikas, aktyviai bendraujantis su savo bendraamžiais; į jo pasiūlymus dėl veiklos įgyvendinimo visada reaguojama; sąveika su lyderiu lydi ryškūs ir teigiami emociniai įspūdžiai (96 p.).

Tėvų ir pedagogų pagrindinis tikslas turėtų būti pagirti vaiko savarankiškumą ir motyvaciją nepažeidžiant vaiko bei turėtų sugebėti tinkamai pagirti tiek aukštą, tiek žemą savivertę turintį vaiką, nes nesėkmė verčia nusivilti savimi ir užsisklęsti. Pagrindinis tikslas turėtų būti vaiko saviveiksmingumo jausmo ugdymas: „Aš noriu!“, „Man pasiseks!“, „Aš galiu!“ (Ferland ir kt., 2014, 77 p.).

Mokslininkai išskiria šias psichologines ir pedagogines lyderystės įgūdžių ugdymo ikimokyklinio amžiaus vaikams sąlygas (Gentles-Gibbs, 2016, 100 p.): 1. Lyderystės savybes galima formuoti tik bendraujant ir vykdant veiklą, į kurią įtraukiama vaiko veikla; 2. Būtina sukurti tokią situaciją, kurioje vaikai galėtų patirti tam tikrą psichinę būseną (sėkmė, pasitikėjimas savimi ir savo sprendimu), o tada sustiprinti šią būseną ir padaryti ją tvaraus vaiko asmenybės bruožu. Anot R. Bekmagambetovos, A. Alimbekovos, L. Demeyovos (2014), „abipusės tarpusavio įtakos, sąveikos, vaikų santykių mažose

grupėse tyrimas yra svarbus visapusiškam vaiko pažinimui. Viena iš svarbiausių šios paieškos sričių yra lyderių gebėjimų tyrimas tarpe vaikų jiems užsiimant bendromis veiklomis“ (364 p.).

S. L. Recchia (2011) pateikia, jog vaikų lyderystės savybės apibūdinamos kaip tam tikrų savybių derinys, kuris vėliau padeda jam išsiskirti iš savo bendraamžių. Teigiamos lyderystės savybės gali būti: energingumas, atsidavimas, atsakomybė, iniciatyva ir pan. (40 p.). R. Bekmagambetova, A. Alimbekova, L. Demeyovos (2014) išskiria šias asmenybės savybes: aukštą socialinį aktyvumą (socialinę veiklą ir socialinę iniciatyvą), bendrų veiklų sėkmę su bendraamžiais, padidėjusį, aiškiai išreikštą poreikį pripažinti ir bendrauti, aukštą žaidimų įgūdžių lygį, fizinius privalumus (malonus balsas, vizualinis patrauklumas, fiziologinio vystymosi defektų nebuvimas), moralinės savybės (gebėjimas žaisti kartu, teisingumas, geranoriškumas), emocinės - valios savybės, sėkmė darbinėje ir pažintinėje veikloje, gebėjimas padėti, tvarkingumas, gebėjimas adekvačiai patenkinti bendraamžių bendravimo poreikius, paklusnumas, lankstumas, nelaikantis pykčio, nekerštingumas, atlaidumas ir t.t. (360 p.). Visos šios vaiko savybės formuojasi tam tikros veiklos metu. Tačiau jau pačioje pradžioje vienas bruožas išryškina visus lyderius. Jie pirmieji pradeda veiklą, o kiti vaikai žiūri į juos ir seka jų pavyzdžiu. Šių vaikų stiprioji pusė yra gebėjimas nustatyti savo tikslus ir pritraukti kitus vaikus siekti šių tikslų (Recchia, 2011, 40 p.).

„Metodiniame leidinyje priešmokyklinio ugdymo pedagogams“ (2011) pateikiama, kad ikimokyklinio ugdymo organizacijose vaikų ugdymas siejamas su visų gebėjimų vystymusi, intelektinių ir fizinių gebėjimų ugdymu (4 p.). Tuo tarpu A. Tombak (2014) analizuoja savo straipsnyje, jog vaikai, turintys lyderio savybes, atsiskleidžia ir realizuojasi skirtingais būdais. Taip yra dėl individualių vaiko savybių, grupės, šeimos ar kitų išorinių aplinkybių. Taip pat kaip vaikas mokosi gyventi vaikų komandoje, bendros kalbos ieškojimas su aplinkiniais taipogi įtakoja teigiamų lyderio savybių vystymąsi (373 p). A. Tombak (2014) cituoja E. A. Arkin (1952), kuris pabrėžia, kad vaikų lyderystės problema turėtų būti viena iš svarbiausių tiriant vaikų grupes bei komandas (375 p.).

Pasak „Ikimokyklinio ugdymo turinio programų rengimo metodinės rekomendacijos“ (2015), pateiktų teiginių, jog „ikimokyklinio amžiaus vaikų ir moksleivių kolektyvai turi tam tikrų skirtumų, susijusių su skirtingomis draugystės idėjomis apie tai kas „gera“ ar „bloga“. Jei 3-4 metų amžiaus vaikai žaidžia ne kartu, bet vienas šalia kito, tuomet nuo 5 metų amžiaus jie pradeda kurti tvirtus ryšius ar prisirišimus, tokiu būdu vaikai siekia ir linksta sudaryti interesų grupes. Tačiau „geriausias draugas“, ikimokyklinio amžiaus vaikui yra tas vaikas, su kuriuo jis dažniausiai būna kartu poroje užsiėmimų ar žaidimų metu ir su kuriuo dažniausiai bendrauja“ (4 p.). „Metodiniame leidinyje priešmokyklinio ugdymo pedagogams“ (2011) nurodoma, kad gebėjimas užmegzti ir vystyti „tikrąją“ draugystę pasireiškia tik paauglystės laikotarpiu, bet 6-7 metų pradžioje vaikas įgyja galimybę objektyviai vertinti save ir kitus (5 p.).

Z. Vasiliauskaitė (2012) pabrėžia, kad nuo 6 metų amžiaus vaikai gali sugalvoti ir organizuoti žaidimų veiklą, vaidinti vaidmenis, duoti patarimų kitiems vaikams žaidžiant apie reikalingus veiksmus. Būtent taip ir pasireiškia pirmosios lyderio savybės. Daugeliu atvejų šie vaikai atlieka pagrindinį lyderio vaidmenį, tačiau jie taip pat gali atsisakyti savo vaidmens ir perleisti jį kitam vaikui. Ikimokyklinio amžiaus laikotarpiu lyderystės savybės dar tik formuojamos ir pradedamos ugdyti (18 p.). A. Nasvytienės (2010) nuomone, vaikas, turintis nedidelį populiarumą, bet išsiskiriantis gebėjimu derėtis su bendraamžiais, gali tapti lyderiu (11 p.). Lyderio pozicija šiame amžiuje neužtikrina šio gebėjimo ateityje, tačiau turi prielaidas šiam gebėjimui vystytis vidurinėje mokykloje (Hujala, Waniganayake, Rodd, 2013, 11 p.).

D. Karagiani ir A. J. Montgomery (2018) nuomone, jog komanda (kolektyvas, grupė) ir lyderystė yra tarpusavyje glaudžiai susiję. Dažniausiai ikimokyklinio amžiaus vaikai yra labai komunikabilūs ir lengvai parodo savo pozityvius lyderystės įgūdžius (88 p.). Tai gali pasireikšti tiek žaidimų organizavime, tiek kitoje veikloje. Nuolatinis bendravimas komandoje padeda vaikui suprasti, kokios savybės vertinamos jų grupėje (Kolucki, Lemish, 2011, 26 p.).

J. L. Certo (2011) pabrėžia, kad vaikų komanda turi savo hierarchiją. Ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio vaidmuo dažnai yra aktyviausias ir šiek tiek agresyvus. Jis manipuliuoja kitais, kad atitiktų jį supantį pasaulį. Be to, lyderis yra tarpininkas tarp vaikų grupės ir suaugusiųjų (64 p.). Ikimokykliniame amžiuje lyderiu tampa vaikas, kuris gerbiamas už nuolat rodomą iniciatyvą, siūlomas žaidimo idėjas, pasiekimus. Vaikas suvokia savo vaidmenį ir tampa atsakingu už kitus vaikus. Kiti vaikai jam gali atrodyti nepakankamai iniciatyvūs, „nuobodūs“, tuomet atsiranda tikimybė lyderiui pasijusti vienišam (Recchia, 2011, 41 p.). J. L. Certo (2011) cituoja V. R. Fu, H. Canaday, D. T. Fu (1982) kurie nurodė, jog energingumas, iškalbingumas ir atkaklumas vis dar negarantuoja, kad kiti vaikai ims sekti lyderio rodomu keliu. Yra vaikų, kurie gali drąsiai kalbėti, yra draugiški, žavingi, kompetentingi tam tikru klausimu, pasitikintys savimi, tačiau jie nėra grupės lyderiai (64 p.). S. L. Recchia (2011) pastebi, kad mokslininkų (Trawick-Smith, 1988; Yamaguchi, 2001; Fukada, Fukada, Hicks, 2001; ir kt.) ikimokyklinio amžiaus grupėje lyderis pasižymi vieninteliu bruožu – gebėjimu sužavėti kitus jį sekti. Jis žino, kaip nustatyti savo tikslus, jis nebijo nežinomų situacijų, jis yra drąsus, jis džiaugiasi, o kiti seka jo pavyzdžiu (39 p.).

S. E. Murphy, S. K. Johnson (2011) teigimu, „dažniausiai vaikai pripažįsta tą vaiką grupės lyderiu, kuris nuolat domisi kitų gyvenimu arba aktyviai dalyvauja komandos gyvenime“ (462 p.). Mokslininkai iškelia klausimą - kaip pedagogas ikimokyklinio ugdymo organizacijoje nustatyto vaiką lyderį ir jo lyderystę? Vienas toks metodas, pasak jų, yra savivalda vaikų grupėje. S. E. Murphy, S. K. Johnson (2011) siūlymu, pravartu ikimokyklinėje organizacijoje stengtis aktyviai plėtoti vaikų savivaldą

suskirstant juos į komandas. Vaikai yra suskirstyti į „žvaigždutes“, kiekvienas turi savo vadą, kuris yra atsakingas už nedidelę komandą (466 p.).

Pagal vaikų grupėje esančią savivaldos schemą, yra išskiriamas pagrindinis komponentas - vaikas, kuris yra lyderis - organizatorius. Lyderis-organizatorius pateikia pačią vaikų grupės veiklą. Šio metodo autoriai S. E. Murphy, S. K. Johnson (2011), nepaneigia nuolatinio vaikų komandos lyderių kaitos ir pažymi, jog lyderis turi šias savybes:

- Gebėjimas kontroliuoti save („jei noriu, galiu“).
- Aiškių asmeninių tikslų buvimas („aš žinau, ko aš noriu“).
- Gebėjimas spręsti problemas („rasti išeitį nuomonių labirinte“).
- Kūrybinis požiūris į organizavimą („ne taip, kaip visi kiti“). Ieškoti nestandartinių problemų sprendimo būdų, noras taikyti naujoves ir inovacijas.
- Gebėjimas daryti įtaką kitiems („vesti paskui save“). ,
- Žinios apie organizacinės veiklos ypatybes (organizuoti veiklą).
- Organizacinių gebėjimų (jų vienybės) buvimas.
- Gebėjimas dirbti su grupe („suvienyti draugus ir bendražygius bendrai veiklai“) (467 p.).

Todėl šiandien būtina apžvelgti ne tik lyderio - organizatoriaus, bet ir lyderio - sąveikautojo ugdymo pozicijas. Svarbiausia lyderiui - sąveikatojui - sudaryti sąlygas kitų veiklai. Lyderiams – sąveikautojamas būtina ugdyti šias savybes komunikatyvumą; empatiją; atsakomybę; iniciatyvą; užuojautą; savigarbą (Fukada, Fukada, Hicks, 2001, 392 p.)

A. Umansky (2004) pateikė du būdus, kaip pedagogas gali paveikti vaiką turintį teigiamų lyderystės savybių. Pirmas būdas, sudaryti sąlygas pasireikšti lyderystės savybėms, stimuliavimas įvairiais būdais. Antrasis būdas – tai laipsniškas pasirengimas spręsti organizacines užduotis. Autoriaus teigimu, pedagogas turėtų sukurti tam tikras sąlygas vaiko lyderystės gebėjimams nustatyti:

1. Situacijų komplekso sukūrimas ir parinkimas nuo ekstremalaus iki kasdienio, kai išsprendžiamos įvairaus pobūdžio ir sudėtingumo lygio užduotys.

2. Subjektyvus vaiko įtraukimas į kintančią lyderystės sritį, grindžiamas šios srities turiniu.

3. Vaikų ir suaugusiųjų refleksyvi sąveika, pagrįsta kitų žmonių pozicija atliekant bendrą veiklą.

4. Bendrų veiksmų, savų veiksmų ir kitų grupės narių veiksmų reikšmės verbalizavimas ir patvirtinimas bei patirtis sprendžiant užduotis, kurios turi būti išspręstos įvairiose situacijose (25 p.).

E. I. Tikhomirova (2003) skirstė vaikus pagal tam tikrus požymius: turinčius lyderio savybių - vaikus lyderius bei turinčius nuolatinę lyderio poziciją ir nepastovaus (besikeičiančią) lyderio poziciją (60 p.). M. Yemelyanova (2009) pabrėžia, jog pastoviai lyderiaujančio vaiko pozicijai neturi įtakos

socialinis pasaulis. Pagrindinė šios nuostatos savybė yra iniciatyva, išoriškai pastebimas aktyvumas, vaiko gebėjimas priimti greitai ir savarankiškai sprendimus (114 p.). Kintančio lyderio gebėjimas yra labiau įtakojamas iš šalies. Toks vaikas turi turėti komandos paramą, kuri patvirtintų jo veiksmus. Kitas svarbus veiksnys, turintis įtakos ikimokyklinio amžiaus vaikui, yra jo savivertė. Norint, kad vaikas turėtų teigiamą požiūrį, gebėjimą gerai prisitaikyti prie situacijos, jis turi turėti teigiamą požiūrį apie save. Jei vaikas turi teigiamą savivertę, jis turės daugiau galimybių tapti lyderiu. Vaikas nori būti sėkmingas, kad suaugusieji jį pagirtų (60 p.). D. Fox, L. Flynn, P. Austin (2015) nuomone, vaikas lyderis, turintis fiksuotą poziciją, gali save apibūdinti kaip „aplinkybių šeimininką“, o pasikeitus padėčiai jis tampa priklausomas nuo išorinių aplinkybių ir jaučiasi „aplinkybių auka“ (164 p.). M. Yemelyanovos (2009) teigimu, „šios problemos išsprendimą lemia du tarpusavyje susiję procesai: pedagogo pedagoginių įgūdžių gerinimas ir vaikų lyderystės įgūdžių ugdymas“ (114 p.).

C. Peterson, K. O'Reilly, H. Wellman (2016) analizuoja, jog ikimokyklinio ugdymo organizacijoje ugdymo metu lyderio pozicija turi savo amžiaus skirtumus. Jaunesni vaikai vadovaujasi auklėtojo nuomone ir, be abejonės, imasi lyderio vaidmens, jei tokį požiūrį pateikia pedagogas. Vaikai realiai nemoka įvertinti savo gebėjimų, todėl vadovaujantį vaidmenį veikloje atlieka visa grupė. Ikimokyklinio amžiaus vaikai daugiausia dėmesio skiria aktyvumui, veiklai, tačiau užaukštinta ar nepakankama savivertė dažnai yra jų nesėkmės pagrindas atliekant lyderio vaidmenį (24 p.). D. V. Mendzheritskaya (2012) pabrėžia, jog šiame amžiuje labai svarbus pasirengimas atlikti lyderio vaidmenį bei įgytas gebėjimas būti veiklos organizatoriumi. Visa tai leidžia suprasti, jog pedagogui (ar suaugusiam) reikia atkreipti didelį dėmesį į vaiką, sukurti psichologines ir pedagogines sąlygas vaiko aktyvumui paskatinti ir jo lyderystės savybių formavimuisi (27 p.).

N. Gentles-Gibbs (2016) teigimu, „daugelis vaikų turi užslėptą lyderystės potencialą, tačiau dėl tam tikrų priežasčių jie jų neatskleidžia“ (96 p.). Anot R. Bekmagambetovos, A. Alimbekovos, L. Demeyovos (2014), „ugdymo procesas ikimokyklinio ugdymo organizacijoje turi būti struktūrizuotas taip, kad kiekvienas vaikas galėtų išbandyti save kaip lyderį“ (361 p.). R. Bekmagambetova, A. Alimbekova, L. Demeyova (2014) analizuoja, kad labai vertinga veikla yra vykdoma kartu su vaikų tėvais, kadangi ji suvienyja tiek vaikus, tiek jų tėvus. Tokioje atsipalaidavusioje aplinkoje bei atmosferoje atsiranda lyderiai - aktyvistai. Toks ugdomasis darbas prisideda prie savęs ugdymo, savišvietos, kiekvieno vaiko savirealizacijos, rasti savo veiklos sritį, mokomasi imtis iniciatyvos (361 p.).

Visi aukščiau paminėti mokslininkai (Yemelyanova, 2009; Mendzheritskaya, 2012; Peterson, O'Reilly, Wellman, 2016; Gentles-Gibbs, 2016; ir kt.) pažymi, kad vaikų kolektyve santykiai yra sudėtingi ir skirtingi. D. Fox, L. Flynn, P. Austin (2015) nuomone taip yra dėl to, kad į vienus bendraamžiai vaikai žvelgia su simpatija ir nori sekti juos, o kitų atvirkščiai, šalinasi ir ignoruoja.

Skirtingas vaikų bendravimo santykis ir traktavimas bei vienas kito paaiškinamas yra kaip selektyvus ar išrankus žmonių bendravimas (163 p.). M. Yemelyanova (2009) pastebi, kad kiekvieno asmens individualumą lemia skirtinga nervų sistema, charakteris, asmeninė patirtis, interesai ir poreikiai ir t.t., o taip pat individualumą lemia savitumas, bendrystė ir vaikų tarpusavio santykiai. Tokie vaikų tarpusavio santykiai susiformuoja sąveikaujant tarpusavyje (121 p.). R. Bekmagambetova, A. Alimbekova, L. Demeyova (2014) pateikia, kad pats procesas tarnauja kaip bendravimas (komunikacija), o veiksminga sąveikos pusė - kaip požiūris ir santykis (363 p.). D. Fox, L. Flynn, P. Austin (2015) teigimu, „atsižvelgiant į tai, bendravimo tęstinumui turi įtakos ir besikeičiantys santykiai, bet galimi ir priešingi ryšiai, kuomet jau esamus santykius (pvz., dominavimo ir subordinacijos/ paklusimo) nulemia bendravimo būdas, tuomet sukuriamas tarpasmeninės sąveikos ciklas“ (163 p.).

U. M. Abdigapbarovos ir kt. (2016) nuomone, vaikams patinka komandos veiksmų procesas: pastatų statyba, bėgimas ir panašiai. Vaikui procesas yra veiklos tikslas, o jo rezultatai nėra svarbūs. Bendravimas su bendraamžiais susideda iš atskirų epizodų. Vaikai gali labai ilgai žaisti vieni. Bendraudami jie naudoja visus veiksmus, kuriuos išmoksta bendraudami su suaugusiaisiais, - gestus, laikyseną, veido išraiškas. Vaikų emocijos yra labai gilios ir intensyvios. Operatyvūs veiksmai yra esminė proceso dalis, kai vaikas liečiasi su bendraamžiais. Sulaukus 4 metų, kalbėjimas tampa vis svarbesnė bendravimo forma. 4–6 metų amžiaus ikimokyklinio amžiaus vaikams būdinga situacijos - aktyvumo forma bendraujant su bendraamžiais. Sulaukus 6 metų, poreikis bendrauti su bendraamžiais užima vieną iš pirmųjų vietų. Šie pokyčiai yra susiję su greitu socialinių, draminių žaidimų ir kitos veiklos vystymusi, įgyjant grupės charakterį. Ikimokyklinio amžiaus vaikai siekia užmegzti santykius per užimtumą ir bendradarbiavimą, koordinuoti savo veiksmus, kad pasiektų veiklos tikslą, kuris yra pagrindinis bendravimo poreikio turinys (1347 p.).

R. Bekmagambetova, A. Alimbekova, L. Demeyova (2014) nagrinėja, kad būtent noras dirbti komandoje yra toks stiprus, jog vaikai yra pasirengę daryti kompromisus - keičiasi žaislais, užima įdomiausią vaidmenį žaidime ir pan. Vaikai turi aiškų polinkį į konkurenciją, bekompromisiškumą vertindami bendraamžius. Sulaukę 5 metų vaikai visada rūpinasi bendraamžių progresu, reikalauja pripažinti savo pačių pasiekimus, atkreipti dėmesį į kitų vaikų nesėkmes ir bandyti nuslėpti savo pačių nesėkmes. Ikimokyklinio amžiaus vaikai vis labiau stengiasi atkreipti dėmesį į save, domisi viskuo, ką daro bendraamžiai. Todėl bendravimo poreikio esmė yra pripažinimo ir pagarbos troškimas. Bendravimui būdingas gilus emocionalumas. Vaikai naudojasi įvairiomis komunikacijos priemonėmis ir, nepaisant to, kad daug kalba; jų kalba išlieka situacinė kaip ir anksčiau (364 p.). Bendravimas jau ikimokykliniame amžiuje formuoja socialinės, emocinės, psichinės raidos pamatus. Pasak S. J. Holladay ir W. T. Coombs (2006), lyderystė yra elgesys paremtas bendravimu.

Apibendrinant galima teigti, jog lyderystės savybių formavimas prasideda vaikystėje ir priklauso nuo daugybės svarbių aplinkybių. Ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderystės gebėjimai nuolat formuojasi ir ugdomi, pagrindiniai tokie kaip: teigiama orientacija, organizuotumas, atsidavimas, tikslo siekimas, iniciatyvumas ir kt. Šiame amžiuje formuojami ir įtvirtinami gebėjimai prisiimti atsakomybę už savo kalbą ir elgesį bei tinkamai juos organizuoti, siekiant užmegzti ryšius su suaugusiais, ir bendraamžiais. Taip pat suformuota disciplina, gebėjimas organizuoti asmeninę ir grupinę veiklą, žaidimus, suvokti bendrų veiksmų vertę, sąveiką bei santykius bendrose veiklose. Mokslininkai pateikia vaiko lyderystės klasifikaciją: aukšta savivertė ir aukštas siekių lygis yra svarbiausios asmeninės savybės, užtikrinančios sėkmingą lyderystę.

2.2. Vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimo formos

Pagrindinis vaikų lyderystės ugdymo tikslas yra nuo mažens ugdyti lyderystės raiškai svarbias kompetencijas, pradedant nuo lyderystės sąvokos įsisąmoninimo, savęs pažinimo, gebėjimų būti ir veikti socialinėje aplinkoje, ir palaipsniui pereinant prie visų svarbiausių kompetencijų ugdymo (Pramling Samuelssson, Kaga, 2008, 12 p.). Socialinio aktyvumo, ryžto, ištvermės ugdymas turėtų prasidėti jau ikimokykliniame amžiuje, ypatingą dėmesį skiriant vaiko pasitikėjimui savimi (Yemelyanova, 2009, 112 p.). Vaikų veiklos demonstravimo mechanizmų ir vaikų lyderystės potencialo ugdymo proceso tyrimas yra ypač svarbus ieškant efektyvių būdų ir priemonių, padedančių formuoti asmens veiklą ir ją vykdyti dabartinėje bei būsimoje aplinkoje (Bellon, Ngware, Admassu, 2016).

U. M. Abdigapbarova ir kt. (2016) analizuoja, jog viena iš lyderystės savybių formavimo priemonių ikimokyklinio amžiaus metu yra mokymas ir bendravimas (1344 p.). U. M. Abdigapbarova ir kt. (2016) pabrėžia, kad charakteringi bendravimo su bendraamžiais bruožai ryškiai išreiškiami įvairiose pokalbių temose. Apie ką kalba ikimokyklinio amžiaus vaikai, tai ką jie vertina su bendraamžiais, ir kaip pateikia savo mintis, pasiūlymus. Pareiškimai bendraamžių atžvilgiu vienaip ar kitaip yra susiję su vaiko savivoka. Jaunesni ikimokyklinio amžiaus vaikai pirmiausia kalba apie tai, ką jie mato ar ką turi. Jie stengiasi pasidalyti savo įspūdžiais, atkreipti bendraamžių dėmesį naudodamiesi savo daiktais. Panašios temos užima ypatingą vietą bendraujant tarp jaunesnių ikimokyklinio amžiaus vaikų ir išlieka visą ikimokyklinio amžiaus tarpsnį. Ikimokyklinio amžiaus vaikai dažnai parodo bendraamžiams, ką išmoko daryti ir kaip gali tai padaryti. 5–7 metų vaikai daug kalba apie save, apie tai, kas jiems patinka ar nepatinka. Jie pasakoja bendraamžiams apie savo žinias, ateities planus („kas būsiu, kai užaugsiu“) (348 p.).

D. Fox, L. Flynn, P. Austin (2015) pastebi, kad vaikams nuo 4 iki 6 metų amžiaus pasireiškia gebėjimai bendrauti ir bendradarbiauti su bendraamžiais, o tai reiškia, kad bendraudami, žaisdami jie vaidina tam tikrus vaidmenis. 5 metų vaikui tampa svarbus pagarbos ir pripažinimo poreikis. Iki 5-6 metų amžiaus konfliktų sumažėja. Vaikui yra svarbiau žaisti kartu, nei parodyti save prieš bendraamžius. Vaikas supranta, kad bendraamžiai gali užsiimti kita veikla ir žaidimais, net jei ikimokyklinukai ir toliau ginčijasi kaip anksčiau, o kartais net ir kovoja. Kiekvieno bendravimo tipo indėlis į vystymąsi yra skirtingas (164 p.). Viso to rezultatas yra konkurencingumas, konkuravimas bendravimo srityje, kuris gali lemti teigiamas savybes tokias kaip draugiškumą, aktyvumą, veiklumą, arba atvirkščiai neigiamas, tokias kaip savanaudiškumą, demonstratyvumą, galios rodymą (Bellon, Ngware, Admassu, 2016).

A. Sverdlov ir kt. (2010) nagrinėja, kad ikimokyklinio ugdymo vaikų veikla, žaidimai, vaidinimai ir kt. yra neatsiejama ikimokyklinio ugdymo proceso dalis, prisidedanti prie bendrojo ugdymo standartų reikalavimų įgyvendinimo (13 p.). Lyderystės ugdymo priemonės yra sportas ir intelektualūs konkurenciniai žaidimai, reikalaujantys vaiko judrumo, tikslumo, greičio ar atminties greičio, tikslumo ir informacijos atkūrimo greičio (Bekmagambetova, Alimbekova, Demeyova, 2014, 363 p.). Šios veiklos dėka, tenkinami ikimokyklinio ugdymo vaikų poreikiai: prasmingu laisvalaikiu, jų dalyvavimu bendruomenei naudingoje veikloje ir nukreipia juos teigiama kryptimi (Sverdlov ir kt. 2010, 13 p.).

Remiantis I. Pramling Samuelssson ir I. Kaga (2008) lyderystės ugdymo(si) veikla gali būti įvairi:

- Pažintinė veikla gali būti organizuojama kaip būrelių, olimpiadų, viktorinų, intelektinių klubų, edukacinių ratų, didaktinių teatrų, vakarų, edukacinių ekskursijų pavidalu.
- Probleminė - vertybinė bendravimo forma yra etiniai pokalbiai, teminiai ginčai, diskusijos apie problemą.
- Bendravimas laisvalaikiu - praleidžiant laisvalaikį kartu vaikams organizuojamas siekiant įgyti socialinių žinių, pirminio kasdienio gyvenimo supratimo ir socialinės realybės. Tai pasiekiama per kultūrinę kelionę į muziejų, koncertų salę, teatrą, galeriją.
- Pagrindinė žaidimų veiklos forma atlieka svarbų vaidmenį, socialinis kūrybiškumas - socialinio ugdymo projektą, kolektyvinį ar grupinį kūrybinį darbą.
- Sporto ir laisvalaikio užsiėmimai organizuojami pokalbių forma apie sveiką, gyvenimo būdą, sporto šakas, dalyvavimą sportinėse šventėse, viktorinose (1 p.).

O. V. Legankovos ir T. M. Nedvetskayos (2016) nuomone, jog jei pedagogas atsižvelgia į vaikų veiklos rezultatų ir formų tarpusavio ryšius, tuomet gali: plėtoti ugdymo programą, skirtą vaikų ugdymo veiklai, aiškiai pateikiant rezultatą; parinkti veiklą, kuri leistų pasiekti tam tikro lygio rezultatą; sukurti

rezultatų perkėlimo į aukštesnį lygį logiką; įvertinti ikimokyklinio ugdymo(si) veiklos programos kokybę; nustatyti ugdymo(si) veiklos efektyvumą ir rezultatyvumą (89 p.).

Vaikų ugdymo ir lavinimo organizavimas bet kurioje švietimo įstaigoje yra labai svarbi pedagogų veiklos sritis. Be užsiėmimų, komunikacija neformalioje aplinkoje yra taip pat svarbi formuojant vaikų norus ir lyderystės savybes. Šios savybės yra svarbios pedagogo asmenybei, nes jos suteikia galimybę priartėti prie vaikų, geriau susipažinti su jais ir užmegzti šiltus santykius, atverti patrauklius pedagogo asmenybės aspektus, kurie vaikams yra netikėti, leisti patirti laimingas vienybės akimirkas, dalintis patirtimi, padedančia suartėti pedagogui ir vaikams (Pramling Samuelssson, Kaga, 2008, 54 p.).

Umansky (2004) analizuoja, jog ugdomieji užsiėmimai ikimokyklinėje įstaigoje vyksta pagal metinį planą ir kas savaitę nuo rugsėjo iki gegužės mėnesio apžvelgiama vis nauja tema. Užsiėmimų metu vaikai sėdi ratu - ant kėdės ar ant kilimo. Ši forma suteikia atvirą bendravimą, leidžia matyti visus dalyvius, palengvina sąveiką ir suteikia galimybę vaikams jaustis ypatinga kolektyvo dalimi, o veiklos struktūra gali būti pateikiama nuoseklių etapų forma parodyta 3 lentelėje (31 p.)

3 lentelė. Užsiėmimų struktūra (sudaryta darbo autorės naudojantis Umansky, 2004, 31-32 p.)

Veiklos struktūra etapais	**Apibūdinimas**
Įvadinis užsiėmimo ritualas: apšildymas arba supažindinimas su veikla	Vaikų apšildymas padeda suburti grupę dirbti kartu, užmegzti emocinį kontaktą tarp visų dalyvių, pašalinti įtampą, išlaisvinti vaikų vaizduotę ir pasirengti tolesniam darbui.
Filmukų žiūrėjimas	Patartina peržiūrėti animacinį filmuką susijusį su konkrečia užsiėmimų tema. Jie suteikia galimybę nustatyti moralinius pamatus, gyvenimo vertybes vaizdinga ir įdomia forma.
Diskusija apie problemą	Diskusija apie problemą, susijusia su atskirais asmeniniais vaikų pareiškimais ar pasakymais, kur pedagogas yra diskusijos organizatorius, ir veda vaikus prie poreikio apibendrinti tai, kas buvo pasakyta, t.y. išspręsti problemą. Diskusijos metu yra sukuriamos taisyklės, kurios visų užsiėmimų metu yra įrašomos į „taisyklių ir patarimų knygą“.
Piešinys, kūrybinis darbelis ar kita produktyvi veikla	Pagal duotą temą (diagnostinis ir tuo pačiu metu vystymosi tikslas).
Ugdymo pratimai	Skirti nustatyti asmenines savybes, vaiko prisirišimo bruožus ir jo asmenybės suderinamumą, leidžia vaikams atsisukti į savo patirtis, prisidėti prie jų supratimo apie savo unikalumą, originalumą.
Žaidimai	Skirti bendravimo plėtrai, vaikų emocinei sferai, emocinio streso pašalinimui, o taip pat skirti adekvačiam savigarbos formavimui ir bendrai grupės sanglaudai.
Galutinė dalis – atsisveikinimo ritualas	Apima vaikų pareiškimus ar pasisakymus apie užsiėmimą, pedagogo akcentavimas apie teigiamus vaikų mintis, idėjas, vaikų nuotaikos stebėjimas per piktogramas ir spalvų žymėjimą, o taip pat nusiteikimą tolesniam darbui.

A. Sverdlov ir kt. (2010) siūlo atkreipti dėmesį į tai, jog kiekvienas užsiėmimas apima įvairių veiklų rušis. Jos yra trumpos, įvairios, vaikams suprantamo turinio. Kadangi vaikų dėmesys vis dar yra nestabilus, vaikams būdingas didelis judrumas ir įspūdžių ieškojimas, todėl jiems dažnai reikia keisti užduotis. Dėl tos pačios priežasties, ne visada naudojami judrūs ir triukšmingi žaidimai (14 p.).

Užsiėmimai trunka iki 40 minučių, tačiau tai priklauso nuo vaikų amžiaus, dėmesio ir elgesio. Užsiėmimų vedimo procesas apima lankstumą ir kūrybiškumą. Visos užsiėmimo sudedamosios dalys gali būti kartojamos bei tapti kiekvieną kartą sudėtingesnėmis, arba priešingai - supaprastintomis, sugrupuotomis priklausomai nuo vaikų, kurie sudaro grupę, sėkmės. Užduotis galima papildyti, keisti, užsiėmimų metu įtraukti žaidimus ir atpalaiduojančius pratimus (Umansky, 2004, 131 p.)

Mokslininkai I. Pramling Samuelssson, I. Kaga (2008) pabrėžia, kad ypač svarbu užsiėmimų metu laikytis darbo su vaikais principų, kuriuos suformulavo psichologijos bei pedagogikos mokslininkai:

- Pagarbus bei geranoriškas požiūris į vaikus ir jų poreikius. Neleistinas aplaidumas ignoruoti net menkiausią jų nuotaikos ar savijautos pokytį.
- Kiekvienas vaikas priimamas toks, koks jis yra, pripažįstama jo vertė, reikšmė ir unikalumas.
- Nepriimtina mentorystės pozicija, kaltinimai, baudimas ir nepasitikėjimas už nesėkmę.
- Užsiėmimai vyksta žaidimo forma, kuri sukelia susidomėjimą vaikams.
- Vaikai sėkmę patiria kaip džiaugsmą, tai prisideda prie teigiamo, emocinio bet kokio vaiko pasiekimo vertinimo.
- Užsiėsimuose daug dėmesio skiriama vaikų ugdymo gebėjimui savarankiškai įvertinti savo darbą, nes savęs įvertinimas leidžia jiems ramiau žvelgti į pasiektus darbo rezultatus ir reaguoti į suaugusiųjų vertinimą.
- Užsiėmimų metu vaikams susiformuojami saugumo ir tolerancijos jausmai santykių sistemoje, dėka to, jie gali laisvai tirti ir išreikšti savo „aš“ bei saugiai pasidalinti patirtomis emocijomis ir jausmais.
- Palaipsniui vertinamas vystymosi procesas, nėra bandymų jį pagreitinti. Kiekvienas vaikas turi savo terminą ir supratimą apie laiką (32 p.).

Skirtingi mokslininkai (Umansky, 2004; Yemelyanova, 2009; Legankova, Nedvetskaya, 2016; Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016; ir kt.) nurodo ikimokyklinio ugdymo(si) veiklos formas, turinčias įtakos vaikų lyderystės formavimui:

Kūrybinė veikla. Pagrindinės kūrybinės veiklos formos yra rateliai, vadinimai, konkursai, viktorinos, žaidimai lyderiams. Kūrybinės veiklos papildomos formos apima vaikų darbų parodas, teatro, muzikos renginius. Vaikų kūrybiškumas veikia kaip pagrindinė šių ugdymo formų veiklos sudedamoji dalis, kurią kuria ir ugdo pedagogas (Legankova, Nedvetskaya, 2016, 90 p.). Ikimokyklinio amžiaus vaikų kūrybinė veikla gali būti organizuojama ir komandiniame darbe. Valdyti komandinį darbą turėtų pedagogas, kurio pareiga yra stebėti, ar kas nors iš vaikų nedominuoja, ir kad visi aktyviai dalyvautų grupės darbe. Kūrybinės veiklos užsiėmimai grupėse suteikia galimybę visiems vaikams išbandyti skirtingus vaidmenis, taip pat atsiranda galimybė į veiklą įtraukti nedrąsius bei užsisklendusius grupės vaikus.

Konkursai. Tarp pirmaujančių formų, skatinančių lyderystės ugdymą(si) yra konkursai. Jie naudojami ugdant vaikų švietimo ir pažintinę veiklą bei ugdant jų kūrybinį konkurencingumą. Konkursai naudojami kaip veiksminga talentų ugdymo forma, vaikų ir jų talentų kūrybinių gebėjimų nustatymas, jų lyderystės savybių formavimas (Umansky, 2004, 39 p.)

Žaidimai. Dar viena vaikų lyderystės ugdymo(si) forma – žaidimai. B. A. Turgunbaeva, G. R. Aspanova, Y. Gelisli (2016) remiasi L. Vygotskio (1963) teigimu, jog „žaidimas yra savarankiška vaikų veikla, kurioje vaikai pirmą kartą pradeda bendrauti su draugais. Jų bendravimą sieja vienas tikslas, bendros pastangos siekiant šio tikslo, bendra patirtis ir interesai“ (2569 p.). Vaikai pasirenka savo žaidimo veiklą, aktyviai dalyvauja organizuojant. Žaidime galioja griežtos taisyklės, elgesio sąlygos. Todėl žaidimas įgauna gebėjimą nukreipti savo veiksmus ir mintis į konkretų tikslą, padeda formuoti dėmesį (Yemelyanova, 2009, 113 p.). Žaidimų veikloje vaikai įgyja priklausomybės su komanda jausmą, nešališkai vertina savo bendraamžių ir jo pačių veiksmus ibei darbus, išmoksta veikti suderintai su grupės draugais, praktiškai mokosi elgesio normų (Sverdlov ir kt., 2010, 14 p.).

Vaidmenų žaidimai. Z. Allayarova (2011) teigimu, šis metodas suteikia ikimokyklinio amžiaus vaikams galimybę įgyti patirties dirbtinai sudarytomis sąlygomis, kurias galima maksimaliai priartinti prie realybės. Žaisdami vaidmenų žaidimą vaikai gali save įsivaizduoti labai skirtingose situacijose, išgyventi emocijas, išspręsti problemas, patirti sėkmę ar nesėkmę ir pan.

Varžybos - žaidimas. Intelektinės ar sporto (individualios ar komandinės) žaidimų varžybos, reikalaujančios tikslumo, vikrumo, judėjimo greičio arba informacijos įsiminimo ir atkūrimo greičio, gali būti varomoji jėga, skatinanti lyderystės įgūdžius. Ikimokykliniame amžiuje patartina pradėti nuo pačių elementariausių žaidimų. Šioje veiklos formoje pagrindinis pedagogų ir tėvų tikslas turėtų būti ugdyti vaiko pasitikėjimo jausmą savo jėgomis: „Aš pasieksiu!“, „Aš pats!“, „Galiu!“. Suaugusieji turėtų stengtis pastebėti menkiausius pasiektus sėkmingus vaiko veiksmus ir nuoširdžiai suteikti jiems teigiamą vertinimą (Umansky, 2004, 44 p.). Sėkmės asmeniniame tobulėjime vaidmuo yra labai didelis „ši patirtis ateina tada, kai vaikas yra pasirengę įveikti save, nepatyrimą, nežinojimą, nesugebėjimą“. Sėkmė įkvepia vaiką, įtakoja jo iniciatyvos vystymąsi, pasitikėjimą savimi ir vėliau užtikrina kario charakterio, kuris tiki savo jėgomis, lyderio savybių formavimąsi (Yemelyanova, 2009, 114 p).

U. M. Abdigapbarovos ir kt. (2016) nuomone, lyderystės ugdymo(si) organizavimo esmė priklauso nuo vaikų sėkmės, jų augimo ir judėjimo į priekį. Tėvai ir pedagogai turėtų pagirti vaiką ir jam padėti - tai yra pagrindinė sėkmės užtikrinimo sąlyga. Vaikai mėgsta laimėti. Susidūrę su nesėkmėmis ir sunkumais, vaikai patiria neigiamą nusivylimą, liūdesį ir baimę, todėl patartina pasikalbėti su vaikais apie tai, jog „Šiandien nugalėtas, rytoj nugalėtojas“ ir plačiau supažindinti apie tai, jog: „Neigiamas rezultatas taip pat yra rezultatas“, „Nepavyks laimėti, nerizikuojant pralaimėti“ (1345).

Mokslinės ir metodinės literatūros analizė, pasak A. Umansky (2004) „leido nustatyti kai kuriuos žaidimo - varžybų naudojimo ikimokyklinėje įstaigoje bruožus: žaidimo metu pedagogas turi gebėti sukurti pasitikėjimo atmosferą, ugdyti vaikų pasitikėjimą savo gebėjimais bei siekti bendro tikslo. Labai svarbus pedagogo geranoriškumas, taktika, vaikų veiksmų skatinimas ir patvirtinimas. Bet kuris

pedagogo siūlomas žaidimas turėtų būti gerai apgalvotas ir paruoštas. Prieš organizuojant komandinius žaidimus, privaloma atkreipti dėmesį į komandų sudėtį, vaikų paskirstymą. Komandos pasirenkamos taip, kad kiekviena turėtų skirtingo lygio dalyvius“ (45 p.).

Mokslininkai pateikia išskirtinį socialinės orientacijos žaidimų skiriamąjį ženklą - tai kintamumas, nes kinta jų dalyvių pasirenkamas vaidmuo žaidime. Taip pat vaikai susiduria su tam tikrais sunkumais, kyla problemų: 1. kaip pasirinkti kuo būti žaidime - vadovaujančiu ar prisitaikiusiu; eiti su komanda arba savarankiškai ginti savo interesus; kokie bandymai turi būti atlikti; 2. realių socialinių problemų, su kuriomis vaikai susiduria gyvenime arba gali susitikti ateityje, imitavimas; 3. taisyklių rinkinys ir skatinantys veiksniai, lemiantys konkurencinį poveikį (Sverdlov ir kt., 2010, 14 p.).

B. A. Turgunbaeva, G. R. Aspanova, Y. Gelisli (2016) analizuoja, jog bendradarbiavimo žaidimai yra veiksmingesni ir efektyviau ugdo lyderio savybes nei socialinės orientacijos žaidimai. Šio tipo žaidimas vysto savarankišką ikimokyklinio amžiaus vaikų veiklą, per kurią jie pirmą kartą pradeda bendrauti su savo bendraamžiais. Juos vienija bendras tikslas, bendros pastangos jo įgyvendinimui, bendri interesai ir bendra patirtis. Žaidimai pagerina vaikų pasitikėjimą savimi, požiūrį į jų iniciatyvą ir sugebėjimą, psichinius procesus, bendravimo ir kalbėjimo įgūdžius, savarankiškumą, gebėjimą prisitaikyti prie skirtingų situacijų, emocionalumą, gebėjimą spręsti konfliktus ir užimti poziciją. Žaisdami vaikai mokosi jaustis komandos dalimi, teisingai vertinti savo bei bendraamžių veiksmus, bendradarbiauti su vaikais ir mokytis elgesio standartų. Žaidimas padeda sukurti psichologiškai patogią ir kūrybingą atmosferą, ugdyti vaikų aktyvumą bei judrumą (2476 p.).

Apibendrinant galima teigti, jog ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės savybės atsiskleidžia ir sparčiausiai vystosi užsiėmimų (kūrybinių ir fizinio aktyvumo, gamtos pažinimo, muzikos, ir kt.) bei žaidimų metu. Žaidimuose formuojamas vaikų savęs vertinimas, jų kruopštumas ir iniciatyvumas, psichikos pažinimo procesai, komunikaciniai įgūdžiai ir kalba, nepriklausomumas, emocionalumas, gebėjimas prisitaikyti prie skirtingų situacijų, gebėjimas spręsti ginčus ir ginti savo požiūrį, ugdo kūrybiškumą bei lyderystės savybes.

2.3. Vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelis

Z. Allayarova (2011) teigimu, „lyderystės ugdymo psichologinių modelių įvairovė yra susijusi su mokslo laimėjimais ir lyderystės teorijų gausa“ (11 p.). B. A. Turgunbaeva, G. R. Aspanova, Y. Gelisli (2016) pabrėžia, kad pagal šiuos modelius lyderio etinę kompetenciją galima papildyti žiniomis apie įtakos mechanizmus ir psichotechniką. Ugdymo proceso metu gali būti sukurtos sąlygos, panašios į

susidarančias, kurios formuoja individualų lyderio įprotį bei ugdyti lyderio žinias apie save ir savo pasekėjus (2469 p.).

Kai kurie mokslininkai (Bass, 1960; Mumford, 2011; Smyth, Down, McInerney, 2014) taip pat pateikė prielaidą, jog to ar kito lyderio poreikį lemia laikas, vieta ir aplinkybės. Y. L. Petrenko (2013) nuomone, pedagoginių teorijų pranašumas, palyginti su psichologiniais modeliais, yra tas, kad jos dirba su asmenimis, kurių įpročiai vis dar formuojasi. Vaikai supažindinami su „lyderio“ ir „lyderystės“ sąvokomis, taip pat per situacijų sukūrimą, kuriose lyderystė ir ugdymas reikalauja vadovautis lyderio vaidmenimis ir funkcijomis (8 p.). Lyderystės ugdymo(si) organizavimas turėtų remtis asmens ir visuomenės vertybėmis bei nacionalinių tradicijų laikymusi; todėl šiuolaikiniai modeliai turėtų būti išsamūs (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2469 p.).

B. A. Turgunbaeva, G. R. Aspanova, Y. Gelisli (2016) cituoja A. S. Zaluzhny (1931), kurio manymu ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymas turi keletą etapų: pirmojo etapo tikslas - aktualizuoti lyderystės poreikius (personalizavimas, saviraiška, pripažinimas, pasiekimas, pagarba, siekis užimti vadovaujančią poziciją); antrasis etapas nukreipia dėmesį į lyderystės sugebėjimų aktyvavimą (galimų gebėjimų organizuoti, valdyti, analizuoti ir daryti įtaką paslėptam, numanomam ir nerealizuotam potencialui, pasireiškiančiam tam tikromis sąlygomis, situacijomis ir priemonėmis ugdymo proceso metu, savirealizaciją); trečiasis etapas skirtas organizuoti lyderystės sąveiką (bendravimą, konstruktyvius ugdymo proceso dalyvių ryšius; asmeniškai svarbios sąveikos ugdymą, nuolat besikeičiančias ikimokyklinio amžiaus lyderio pozicijas, kurias lemia jų emocinio praturtėjimo kompetencija) (2470 p.). B. A. Turgunbaeva, G. R. Aspanova, Y. Gelisli (2016) remiasi T. Peters (2015), kuris pateikia išvadą, jog viena vertus, vaiko bendruomenės poreikis įvairiems lyderiams, kita vertus, vaiko asmenybės bruožai: jo polinkis, motyvacija, charakteris ir saviraiškos poreikis (2470 p.).

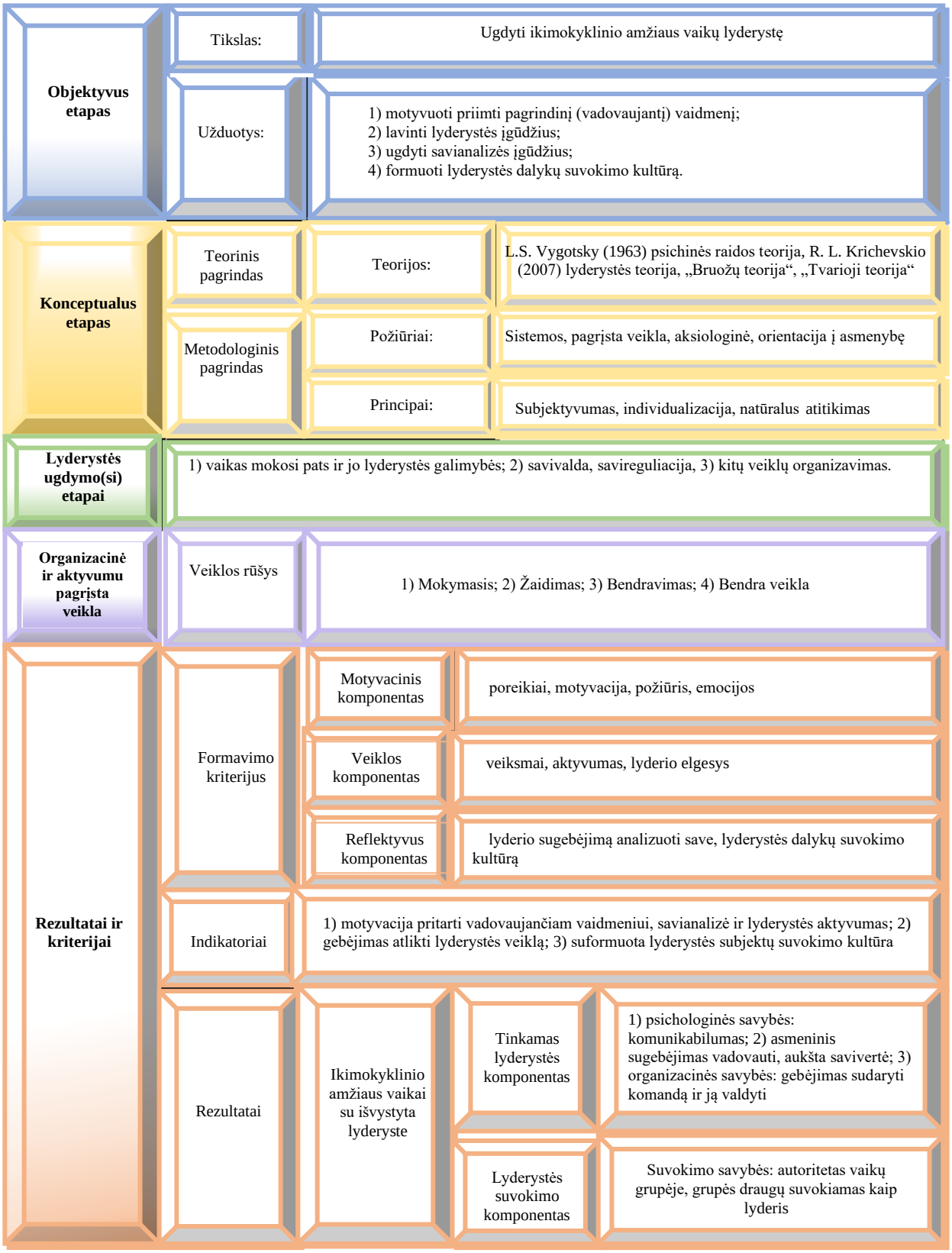
Šiame tyrime ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) modelio pristatymas tai - bandymas B. A. Turgunbaevos, G. R. Aspanovos, Y. Gelisli (2016) apžvelgti ir išanalizuoti esamus mokslininkų (Inyakina, 2009; Yemelin, 2010; Lukhmenyova, 2010; Yevtikhov, 2012; Vyunova, 2012; ir kt.) lyderystės ugdymo(si) modelius. Buvo pasiūlytas modelio teorinis pagrindas apėmė L. S. Vygotskio (1963) psichinės raidos teoriją ir R. L. Krichevskio (2007) lyderystės teoriją (2471 p.). Metodologinis modelio pagrindas apėmė aksiologinį, sisteminį, veikla pagrįstą ir asmenybės požiūrį. Sisteminis požiūris įgalina visų struktūrinių ir koncepcinių lyderystės ugdymo modelio dalių sąveiką ikimokyklinio amžiaus vaikų tarpe. Tai, savo ruožtu, skatina visų šio proceso komponentų vystymąsi sudėtingai ir vieningai. Sistemų principas užtikrina proceso holizmą, pagerina jo efektyvumą ir suteikia galimybę mokytis lyderystės ugdymo ikimokyklinio amžiaus vaikams kaip vieningos sistemos, turinčios įvairius vidinius iš eilės vykstančius ryšius. Veikla pagrįstas požiūris leidžia ikimokyklinio amžiaus

vaikams aktyviai mokytis žinių ir įgūdžių, susijusių su koncepciniu struktūrinio ir koncepcinio modelio komponentu. Aksiologinis požiūris leidžia nustatyti moralines vertybes, kaip individo moralinės raidos pagrindą, ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę. Į asmenybę orientuotas požiūris sutelkia visus struktūrinio ir koncepcinio modelio komponentus į ikimokyklinio amžiaus vaikų asmenybės ugdymą (2472 p.).

Objektyvų suprojektuoto struktūrinio ir koncepcinio modelio etapą lemia poreikis ugdyti lyderystę ikimokyklinėje įstaigoje kaip svarbų asmenybės formavimo etapą. Tikslas yra ugdyti ikimokyklinio amžiaus lyderystę, kuri pastebima atlikus šias užduotis: motyvuoti vaikus prisiimti vadovaujančius vaidmenis; ugdyti lyderystės įgūdžius; ugdyti savianalizės įgūdžius; formuoti lyderystės dalykų suvokimo kultūrą. Teorinis ir metodinis požiūriai nustatė vaikų lyderystės ugdymo principus: subjektyvumą, individualizavimą ir natūralų atitikimą. Pagal subjektyvumo principus vaikas turėtų tapti tikru grupės gyvenimo subjektu. Individualizacijos principas reiškia, kad reikia sudaryti sąlygas vaiko individualumui formuotis. Natūralaus atitikimo principas suponuoja mokslinį natūralių ir sociokultūrinių procesų sąsajų tyrimą ir vaikų raidą atsižvelgiant į jų lytį ir amžių (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2472 p.).

Etapų tarpusavio ryšį užtikrina grįžtamojo ryšio formos, pateikiančios realiu laiku ir aukštos kokybės informaciją apie ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės raidą. 4 lentelėje pateiktą modelį sudaro šie komponentai: tikslas, uždaviniai, teorinė ir metodinė sistema, principai, veiklos rūšys, lyderystės formavimo kriterijai, lyderystės formavimo rodikliai bei rezultatai. (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2471 p.).

4 lentelė. Ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo struktūrinis ir koncepcinis modelis (sudaryta darbo autorės naudojantis Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2471 p.)



Svarbu pažymėti, jog 4 lentelėje pateiktos R. L. Krichevskio (2007) lyderystės teorijoje išskirtos skirtingos veiklos rūšys, kurios turi skirtingus veiklos taikymo objektus. Pagrindinės veiklos rūšys yra šios: mokymasis, bendra veikla (darbas), bendravimas ir žaidimas, nes jos yra individualaus žmogaus tobulėjimo dalis. Pavyzdžiui, komunikacijos objektai yra žmonės ir gyvūnai; žaidimo objektas yra procesas ir tam tikras rezultatas savarankiškos veiklos srityje; mokymosi objektas yra konkrečių žinių sistema; bendros veiklos (darbo) objektas yra pagamintas materialus ir kūrybinis rezultatas (14 p.).

Šis modelis yra lankstus tiriamo objekto modelis bei priemonė mokytis ir tobulinti lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinio amžiaus vaikams, ikimokyklinio ugdymo įstaigose. Modelis išsamiai apžvelgia pagrindines kryptis ir veiksmus, kuriais siekiama įtraukti vaikus į efektyvų lyderystės ugdymą. Jis gali būti naudojamas švietimo įstaigose, siekiant supaprastinti lyderystės ugdymo specialistų darbą, suteikiant jiems galimybę stebėti atitinkamą procesą, numatyti rezultatus ir laiku atlikti koregavimą. Vaikų lyderystės išsivystymo lygiui ištirti buvo naudojama ši diagnostinė medžiaga: anketa tėvams; anketa pedagogams (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2472 p.).

Apibendrinant galima teigti, jog būtina organizuoti lyderystės ugdymą(si) pagal išskiriamus etapus. Kompetenciją, susijusių su kiekvienu etapu, ugdymas leidžia efektyviausiai bei greičiausiai pasiekti užsibrėžto tikslo. Šiame tyrime ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystė buvo formuojama pagal pateiktą struktūrinį ir koncepcinį modelį. Sukurtas modelis yra vizualus sudėtingo lyderystės ugdymo(si) proceso vaizdas. Tai suteikia galimybę išsamiai išnagrinėti pagrindines šio proceso sritis ir vaikų įsitraukimo į lyderystę etapus.

3. VAIKO LYDERYSTĖS UGDYMO(SI) ORGANIZAVIMO IKIMOKYKLINĖJE UGDYMO ĮSTAIGOJE TYRIMAS

3.1. Tyrimo metodika ir organizavimas

Tikslas. Empiriniu tyrimu siekiama ištirti tėvų bei pedagogų nuomonę apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje. Tikslui pasiekti pasirinkta kiekybinio tyrimo metodika.

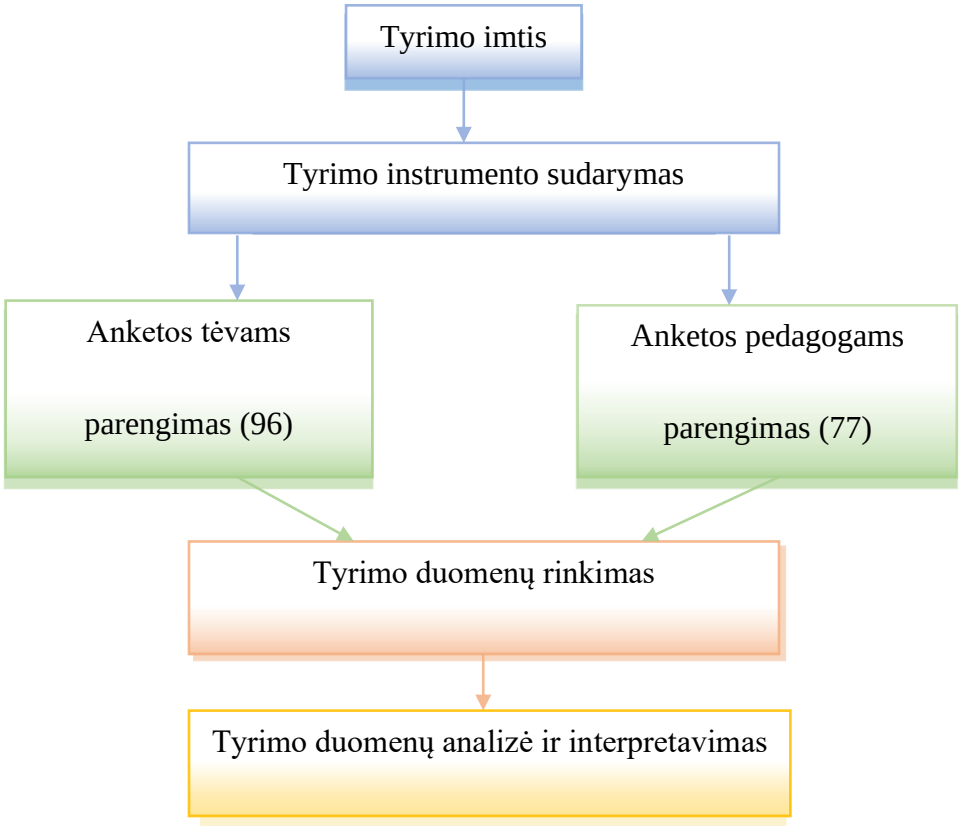
Tyrimo tipas – kiekybinis tyrimas. Šis tyrimas – tai struktūrizuotas, besiremiantis iš mokslinės problemos kylančia hipoteze tyrimas, taikant matematinius analizės metodus tyrimo duomenims apdoroti bei nagrinėjamam reiškiniui aprašyti. Ieškoma išorinių požymių, kurie matuojami, skaičiuojami, siekiant vienintelio paaiškinimo, dėsnių universalumo (Žukauskienė, 2008). Kiekybinių metodų esmė - socialinės tikrovės tendencijos ir dėsningumai yra objektyvūs, jie nekinta.

Tyrimo metodas - anketinė apklausa internetu (anketavimas). Taikant šį metodą per trumpą laiką ir su nedidelėmis lėšų sąnaudomis galima apklausti daug respondentų. Anketos pagalba galima sužinoti respondento demografinius duomenis. Apklausos metodas lengvai formalizuojamas – tai palengvina surinktų duomenų analizę (Kardelis, 2007, 14 p.).

Tyrimo instrumentas (anketa). Vadovaujantis K. Kardelio (2007) rekomendacijomis buvo laikomasi bendrųjų anketos kūrimo reikalavimų: motyvuotai, logiškai paaiškinta, dėl ko atliekamas tyrimas, pateikta trumpa anketos užpildymo instrukcija; pateikti klausimai konkretūs, o atsakymų variantai suprantami; vengta sudėtingų, erzinančių klausimų (p. 93). Tyrimo instrumentas buvo sudarytas atsižvelgiant į mokslinės analizės duomenis. Anketos klausimynas, skirtas tėvams (34 klausimai) bei pedagogams (37 klausimai) sudarytas darbo autorės remiantis B. A. Turgunbaeva, G. R. Aspanova, Y. Gelisli (2016) ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo struktūriniu ir koncepciniu modeliu. Klausimai buvo uždaro bei pusiau uždaro tipo. Norėdami jiems pritarti arba ne, tiriamieji turėjo juos įvertinti balais pagal Likerto tipo skalę: 5 – visiškai sutinku; 4 – sutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 2 – nesutinku; 1 – visiškai nesutinku. nurodyti savo sutikimo ar nesutikimo su kiekvienu teiginiu laipsnį. Šio nuomonių vertinimo metodu galima įvertinti bendrą respondento nuomonę apie tam tikrus teiginius ir nustatyti, kurie iš jų vertinimai pozityviau ar atvirkščiai (Dikčius, 2011).

Tyrimo organizavimo eiga apima šiuos etapus: mokslinės literatūros rinkimą; klausimyno sudarymą; teorinės dalies rašymą analizuojant surinktą mokslinę literatūrą; bandomąjį tyrimą, kurio tikslas – įsitikinti ar sudaryti klausimai yra aiškūs ir suprantami, apklausos raštu realizavimą; anketos duomenų suvedimą ir apdorojimą Microsoft Excel 7.0 programa; susisteminta informacija ir rezultatai

pateikti grafiškai lentelėse ir paveiksluose, o rezultatai pristatomi ir analizuojami atsakant į tyrimo uždavinius bei atlikta kiekybinio tyrimo rezultatų analizė ir aptarimas. Tyrimo dizainas parodytas 2 pav.



2 pav. Tyrimo dizainas(sudaryta darbo autorės naudojantis tyrimo duomenimis)

Tyrimo imtis. Darbe pasirinkta dalyvių imtis taikant netikimybinę tikslinę atranką. Tai būdas, kai tyrėjas formuoja grupę, priklausomai nuo savo tikslų (Žukauskienė, 2008). Iškart tikslingai parenkami tik pedagogai dirbantys ikimokyklinio ugdymo įstaigose ir tėvai turintys ikimokyklinio amžiaus vaikų ir ugdantys juos ikimokyklinio ugdymo įstaigose.

Tiriamųjų grupę sudarė šešiose Palangos ikimokyklinio ugdymo įstaigose dirbantys pedagogai ir tėvai, auginantys ikimokyklinio amžiaus vaikus, kurie ugdomi šiose ikimokyklinio ugdymo įstaigose. Lietuvos švietimas skaičiais (2018) pateikiami Statistikos departamento duomenys, jog 2017 m. Palangos rajono savivaldybės ikimokykliniame ugdyme dalyvavo 792 vaikai, kurie lankė 6 ikimokyklinio ugdymo įstaigas, o iš jų ugdomų pagal priešmokyklinio ugdymo programą - 176. Todėl tėvų ar globėjų skaičius yra apie 1506. Pedagogų skaičius – 112. Iš jų apklausta 77 pedagogai ir 95 tėvai. Taigi apklausoje dalyvavo vienas iš kas 16 tėvų, kurie augina ikimokyklinio amžiaus vaikus. Pedagogų apklausta 68,75 proc., tad didesnioji dalis.

Tyrimo organizavimas. Respondentų anketinė apklausa buvo vykdoma 2020 m. kovo 31 d. – 2020 m. balandžio 30 d. t.y. vieną mėnesį. Apklausą atliko darbo autorė. Tyrimas vyko elektroninėje erdvėje, naudojant specializuotą apklausų tinklalapį www.apklausa.lt.

Patalpintos anketos prieiga: pedagogų anketa - https://apklausa.lt/f/vaiko-lyderystes-ugdymo-si-organizavimas-ikimokyklineje-istaigoje-9dbvzy9/answers/new.html;

tėvų anketa - https://apklausa.lt/private/forms/tevu-nuomone-apie-vaiko-lyderystes-ugdymo-si-organizavima-ikimokyklineje-ist-kvmgxl1/answers

Tiriamiesiems buvo pristatytas apklausos tikslas, supažindinama kam ši apklausa bus panaudota, paaiškinta, kaip pildyti anketą tiek pedagogams, tiek tėvams. Tiriamieji taip pat buvo supažindinti su teise atsisakyti dalyvauti tyrime.

Tiriamųjų buvo prašoma užpildyti registracijos formą apie socialinius – demografinius duomenis, kurioje pedagogų buvo prašoma nurodyti lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą, pareigas. Tėvų prašoma nurodyti lytį, amžių, išsilavinimą, kuo dirba. Anketos pildymo instrukcija buvo pristatyta pateiktoje formoje. Kiekvienas tiriamasis gavo el. laišką iš anketos autorės nuorodą į tinklapį, kuriame ties kiekvienu teiginiu reikėjo pažymėti tinkamiausią atsakymą.

Pedagogų (1 priedas) ir tėvų anketas (priedas) sudaro 2 informaciniai blokai: 1) demografiniai duomenys apie tiriamuosius - 1-5 klausimai pedagogų anketoje bei 1-4 klausimai tėvų anketoje; 2) pedagogų (6-37 klausimai) ir tėvų nuomonė (5-34 klausimai) apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje.

Kadangi www.apklausa.lt elektroninėje aplinkoje galima nustatyti klausimui „privalomas atsakymas“ parametrą, todėl sugadintų ar nepilnai atsakytų anketų nebuvo. Tiriamiesiems buvo pateikti iš anksto paruošti klausimynai, kuriuose reikėjo atsakyti į pateiktus klausimus pasirenkant atsakymo variantą. Vidutiniškai respondentai anketą pildė apie 15-16 minučių. Renkant duomenis buvo taikomas elektroninis duomenų rinkimo būdas: siunčiant el. paštu. pakvietimą dalyvauti su nuoroda į anketos puslapį.

Duomenų analizė. Atliekant pirminių empirinių duomenų statistinę analizę visų tirtųjų respondentų gauti duomenys buvo apdoroti Microsoft Excel programa. Tyrimo metu gauti rezultatai buvo analizuojami ir sisteminami naudojant grafinius paveikslus, lenteles ir rodiklių charakteristikų aprašus.

Tyrimo etika. Siekiant nepažeisti tyrimo etikos principų, apklausa buvo anonimiška (Kardelis, 2007, 39 p.). Esminiai etikos principai, kuriais remtasi atliekant tyrimą: laisvanoriškumas – tiriamieji buvo informuoti, jog jų dalyvavimas tyrime yra jų pačių asmeninis apsisprendimas. Tiriamieji tyrime dalyvavo savanoriškai; tyrėja užtikrino tiriamųjų ir apie tiriamuosius gautos informacijos

konfidencialumą. Niekas išskyrus tyrėją, be tiriamųjų sutikimo negali naudotis pateikta informacija (Bitinas, Rupšienė, Žydžiūnaitė, 2008, 32 p.). Nešališkumas – tyrėja neturėjo išankstinių mokslinių nuostatų ir laikysis principo, kad sukauptieji duomenys ir iš jų apibendrinti rezultatai yra naudingi tolesniems tyrimams ir ikimokyklinio ugdymo įstaigoms.

Visi teiginiai nurodyti anketos klausimynuose pateikti formaliu stiliumi. Anketų klausimynai yra anoniminiai, nėra klausiama tiriamųjų vardo, pavardės, adresų ir kitų asmeninių duomenų. Patys tyrimo duomenys taip pat yra prieinami tik darbo autorei bei mokslo įstaigai, nėra viešinami. Prieš pateikiant anketą tiriamiesiems, kiekvienas iš respondentų buvo informuotas, kad gali laisvai apsispręsti dalyvauti tyrime. Buvo suteikta visa dominanti informacija apie tyrimą, gautas žodinis tiriamųjų sutikimas. Tyrimo metu buvo pagarbiai kreipiamasi į kiekvieną tiriamąjį, paaiškinant tyrimo tikslą, bei buvo pateikiama tyrimo nauda.

Tyrimo metu buvo vadovaujamasi ir laikomasi šių tyrimo etikos principų, kurie leidžia užtikrinti sklandžią tyrimo eigą, efektyvumą bei patikimumą (Bitinas, Rupšienė, Žydžiūnaitė, 2008, 32 p.):

- Sąžiningumas – naudojant tyrimui reikalingą medžiagą, cituojant autorius, nepažeidžiant tyrimo dalyvių teisių ir geranoriškos valios;
- Geranoriškumas – tyrimui atlikti pasitelkiama abipusė tyrėjų ir dalyvių laisvanoriška valia;
- Pozityvi tyrimo aplinka ir atmosfera;
- Konfidencialumas, anonimiškumas – apsaugant tyrimo duomenų ir dalyvių duomenis;
- Patikimumas – teisingų, tikslių tyrimo duomenų pateikimas;
- Informuotumas – savalaikis aiškios ir tikslios informacijos pateikimas tyrimo dalyviams.

Respondentai galės susipažinti su galutiniais tyrimo rezultatais, kurie bus pateikti baigiamajame darbe bei viešajame gynime.

Apibendrinant galima teigti, jog pasirinktas kiekybinis tyrimo metodas – anketos pedagogams ir tėvams, kurios sudarytos iš uždarų ir atvirų klausimų. Tyrimo imtis - 77 pedagogai ir 95 tėvai. Tyrimo organizavimas vyko tokiais etapais: buvo renkama mokslinė literatūra; sudarytas klausimynas; rašoma teorinė dalis analizuojant surinktą mokslinę literatūrą; apklausos raštu realizavimas; anketos duomenų suvedimas ir apdorojimas, tyrimo rezultatų analizė ir aptarimas. Tyrimo metu buvo laikomasi šių etikos principų: sąžiningumo, geranoriškumo, konfidencialumo, patikimumo, informuotumo, pozityvumo. Duomenys naudojami tik baigiamajame darbe. Užtikrinamas tyrimo respondentams anonimiškumas.

2.3. Pedagogų nuomonių, apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinio ugdymo įstaigoje, analizė

Tiriamųjų grupė suformuota iš šešių Palangos miesto ikimokyklinių ugdymo įstaigų. Tyrimo duomenų analizė atskleidė, jog visi ikimokyklinėse įstaigose apklausti pedagogai buvo moterys (N=77). Tiriamųjų amžius apima nuo 18 iki 55 metų ir daugiau, tačiau didžiausią apklaustųjų grupę sudaro 45-55 metų pedagogai (N=35). Pedagogų išsilavinimas buvo skirtingas nuo profesinio iki aukštojo pedagoginio išsilavinimo, tačiau didesnė dalis turi įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą (N=36). Analizuojant pagal amžiaus grupes didžioji dalis pedagogų yra vidutinio ir brandaus amžiaus ir turintys aukštąjį išsilavinimą. Tai reiškia, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigose su vaikais dirba motyvuoti, išsilavinę, norintys profesionaliai atlikti savo darbą specialistai. Stebėtina tai, kad, nuolat didėjant reikalavimams šių profesijų atstovams, 8 pedagogai dirba turėdami tik profesinį išsilavinimą. Tikėtina, kad šie specialistai yra brandaus amžiaus, todėl nėra įgiję aukštojo išsilavinimo pagal specialybę arba šiuo metu dar studijuoja. Darbo stažas dirbant ikimokyklinio ugdymo įstaigose svyravo nuo mažiau kaip 3 metų iki daugiau nei 25 metų, tačiau didesnė dalis pedagogų turi 15-20 darbo stažo (N=21). Tikėtina, kad sudėtingos ir įtemptos darbo sąlygos įtakoja jaunesnius specialistus ieškoti lengvesnio, mažiau atsakomybės reikalaujančio darbo. Dauguma apklaustų pedagogų pagal specialybę yra ikimokyklinio ugdymo pedagogai (N=53). Dalyvavusių respondentų socialiniai demografiniai požymiai parodyti 5 lentelėje.

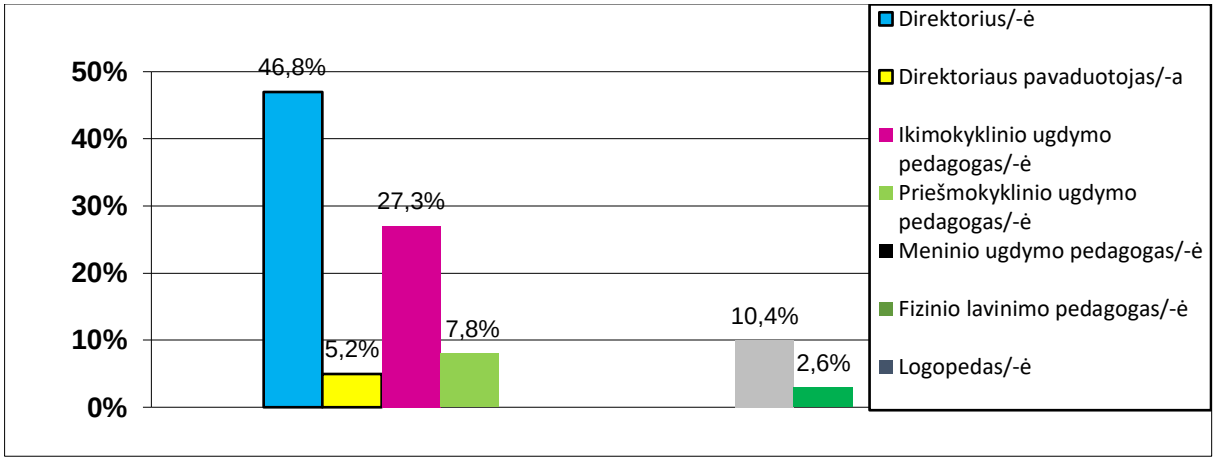
5 lentelė. Socialiniai - demografiniai tiriamųjų požymiai (N=77)

Požymiai	Grupės	Skaičius (N)	Procentai (%)
Lytis	Vyrai	0	0,0
	Moterys	77	100,0
Amžius	18-25 metai	1	1,3
	25-35 metai	13	16,9
	35-45 metai	15	19,5
	45-55 metai	35	45,5
	Daugiau nei 55 metai	13	16,9
Išsilavinimas	Profesinis	8	10,4
	Vidurinis	0	0,0
	Aukštesnysis	1	1,3
	Aukštasis neuniversitetinis	11	14,3
	Aukštasis universitetinis	36	46,8
	Aukštasis pedagoginis	21	27,3
	Iki 3 metų	2	2,6
	3-5 metai	9	11,7
	5-10 metai	14	18,2

Darbo stažas	10-15 metai	19	24,7
	15-20 metai	21	27,3
	20-25 metai	2	2,6
	Daugiau nei 25 metai	10	13,0
Specialybė	Ikimokyklinio ugdymo pedagogas	53	68,8
	Priešmokyklinio ugdymo pedagogas	20	26,0
	Meninio ugdymo pedagogas	2	2,6
	Fizinio lavinimo pedagogas	2	2,6

Apibendrinant tyrimo metu gautus duomenis galime teigti, kad didžiąją ikimokyklinio ugdymo institucijose dirbančių specialistų dalį sudaro teisės aktuose nustatytą profesinį išsilavinimą turintys pedagogai.

Antruoju klausimų bloku buvo siekiama ištirti pedagogų nuomonę, apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinio ugdymo įstaigoje. Tyrimo metu buvo norima sužinoti respondentų požiūrį, kas yra labiausiai atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą jų darbo vietoje - ikimokyklinėje įstaigoje (3 pav.).



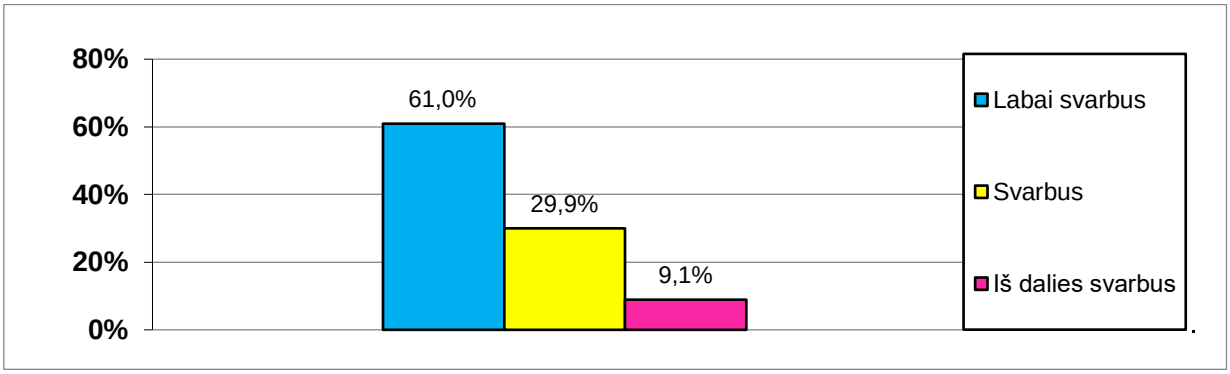
3 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai kas labiausiai atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą jų darbo vietoje - ikimokyklinėje įstaigoje, proc.

3 paveiksle pateikta, jog 46,8 proc. (N=36) pedagogų manymu vadovas yra labiausiai atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje. Toliau respondentų nuomone seka ikimokyklinio ugdymo pedagogas 27,3 proc. (N=21), kuris yra taip pat atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą jų darbo vietoje - ikimokyklinėje įstaigoje. 2,6 proc. (N=2) neatsakė į šį klausimą. 10,4 proc. (N=8) pedagogų nurodė, kad kita ir įvardino tai: ugdymo bendruomenė, ugdytinio šeima; visi; nuo direktoriaus/-ės iki pedagogų dirbančiais su vaikais; vaiko šeima; ugdymo procese dalyvauja ne tik pedagogas dirbantis su vaikais, kadangi rezultatai pasiekiami dirbant komandoje (logopedas, papildomo ugdymo specialistai, pavaduotojas ugdymui ir kt.); ir ugdymo pavaduotoja, nes

ji tvirtina ir koreguoja metinius ugdymo(si) planus. Taigi galima teigti, jog pedagogų nuomone, vadovas yra labiausiai atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje. Nors ikimokyklinių ugdymo programų aprašuose (2014) ir metodinėse rekomendacijose (2015) yra pabrėžiama, kad būtent ikimokyklinio ugdymo pedagogas yra labiausiai atsakingas lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje. Teigiama, jog įstaigos pedagogai - profesionalai, turintys didelę savo veiklos patirtį, gebantys organizuoti ugdymo procesą, atsižvelgiant į individualius vaikų poreikius ir galias, skirti dėmesį kiekvienam vaikui. Tai kompetentingi, aukštos kvalifikacijos ikimokyklinio ugdymo pedagogai, gebantys priimti pokyčius, ieškoti naujų ugdymo formų ir metodų ugdymo kokybei siekti.

Tuo tarpu, mokslininkai analizuodami lyderystės kontekstą ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje, pabrėžia, jog organizacijos prasme ikimokyklinių ugdymo įstaigų vadovai turėtų būti įgudę, t.y., sugebėti kaupti potencialą. Ugdymo potencialo kokybė yra svarbus tarpinis kintamasis tarp vadovybės ir pedagogo, kuris daro įtaką vaikų ugdymo(si) veiklos gerinimui. Analizuojant vaiko lyderystės ugdymą, ikimokyklinės ugdymo įstaigos bei jų vadovai turėtų suteikti didesnę profesinę autonomiją ikimokyklinio ugdymo pedagogams dirbant su jais ir per juos.

Sekančiu klausimu buvo siekiama išsiaiškinti ar yra svarbus vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje (4 pav.).

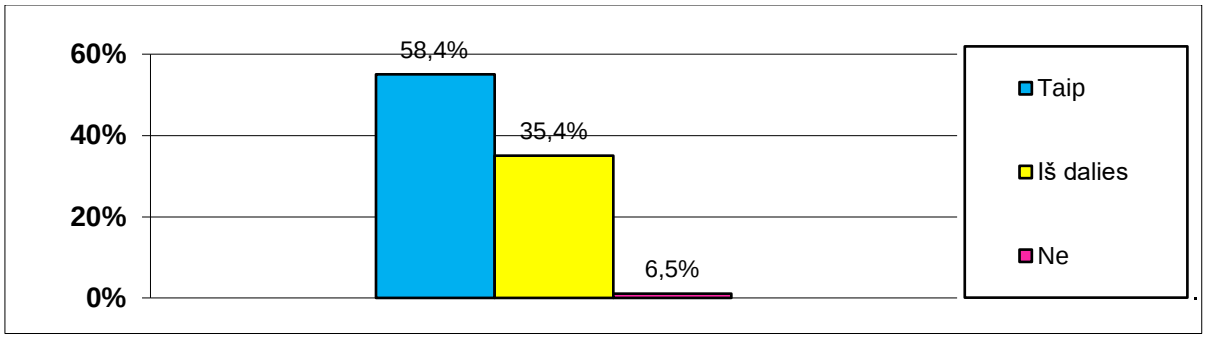


4 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar yra svarbus vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje, proc.

Atlikus tyrimą paaiškėjo, jog 61,0 proc. (N=47) pedagogų nuomone, vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinėje įstaigoje yra labai svarbus, 29,9 proc. (N=23) mano, jog tai svarbu, o likusieji 9,1 proc. (N=7) iš dalies svarbu. Taigi galima teigti, jog vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas yra labai svarbus jau ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje. Mokslininkų nuomone, ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymas ir jo organizavimas yra aktuali psichologinė, pedagoginė ir socialinė problema. Šiuo metu ankstyvo lyderystės atradimo ir ugdymo problema laikoma

strateginiu vyriausybės tikslu, nes ji yra susijusi su socialinės pažangos viltimi (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2477 p.).

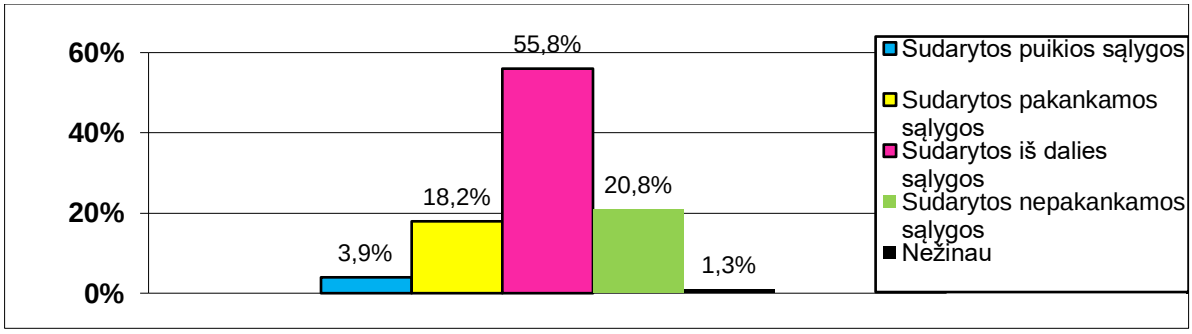
Aštuntu klausimu buvo siekiama išsiaiškinti ar yra svarbu ugdyti lyderiui būdingas savybes ikimokykliniame amžiuje (5 pav.).



5 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar yra svarbu ugdyti lyderiui būdingas savybes ikimokykliniame amžiuje, proc.

5 paveiksle parodyta, jog 58,4 proc. (N=45) pedagogų nuomone, labai svarbu ikimokyklinio amžiaus vaikui ugdyti lyderiui būdingas savybes, o likusieji 35,1 proc. (N=27) mano, jog tai svarbu arba 6,5 proc. (N=5) iš dalies svarbu. Taigi galima teigti, jog pedagogų nuomone ikimokyklinio amžiaus vaikui yra labai svarbu ugdyti lyderiui būdingas savybes. Mokslininkų nuomone, yra poreikis ugdyti lyderystę ikimokyklinio amžiaus įstaigoje kaip svarbų asmenybės formavimo etapą (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2472 p.).

Tuo tarpu devintu klausimu pedagogų buvo teiraujamasi ar jų ikimokyklinėje įstaigoje yra sudarytos sąlygos vaiko lyderystei ugdyti ir formuoti (6 pav.).

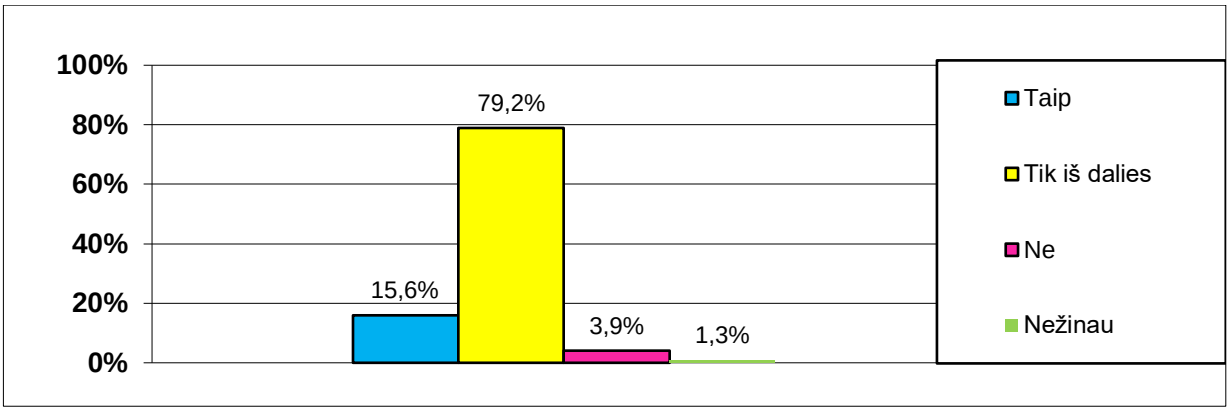


6 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar ikimokyklinėje įstaigoje yra sudarytos sąlygos vaiko lyderystei ugdyti ir formuoti, proc.

6 paveiksle parodyta, jog 55,8 proc. (N=43) pedagogų nuomone, ikimokyklinėje įstaigoje yra tik iš dalies sudarytos sąlygos vaiko lyderystei ugdyti ir formuoti, o likusieji 20,8 proc. (N=16) mano, jog

tai yra sudarytos nepakankamos sąlygos. Mažesnė dalis 18,2 proc. (N=14) pedagogų mano, jog sudarytos pakankamos sąlygos. Taigi galima teigti, jog respondentų nuomone, ikimokyklinėje įstaigoje tik iš dalies yra sudarytos arba netgi nepakankamai sudarytos sąlygos vaiko lyderystei ugdyti ir formuoti.

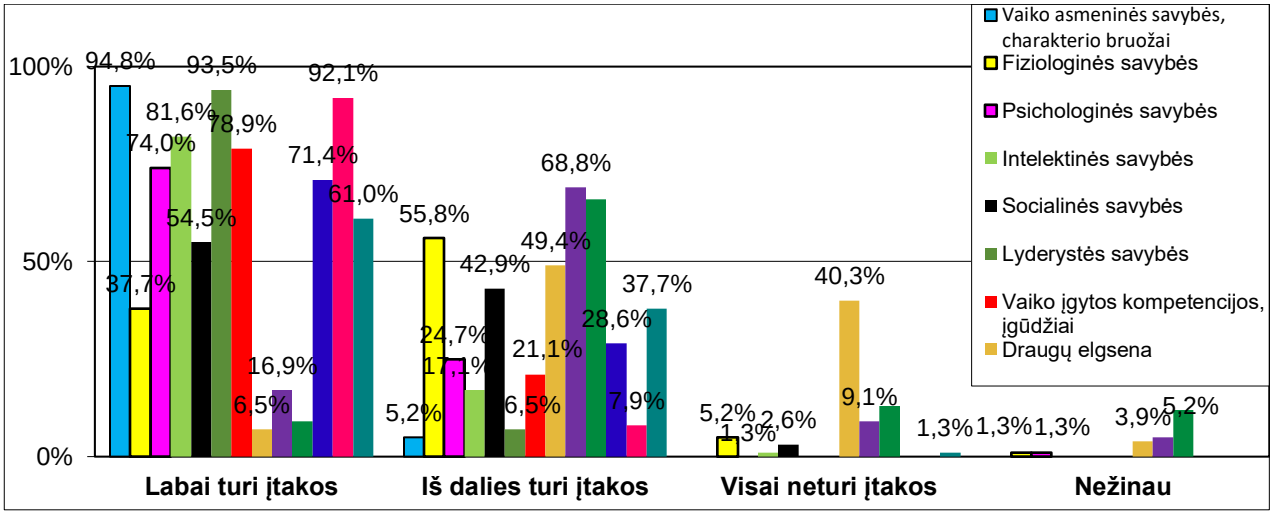
Dešimtu klausimu buvo siekiama sužinoti ar yra ugdomos vaikų lyderystės savybės, tiriamųjų pedagogų ikimokyklinėje įstaigoje (7 pav.).



7 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar jų ikimokyklinėje įstaigoje yra ugdomos vaikų lyderystės savybės, proc.

7 paveiksle pavaizduota, jog 79,2 proc. (N=61) respondentų teigia, kad vaikų lyderystės savybės jų ikimokyklinėje įstaigoje yra ugdomos tik iš dalies, o likusieji 15,6 proc. (N=12) sutinka, kad jų ikimokyklinėje įstaigoje yra ugdomos vaikų lyderystės savybės. Taigi galima teigti, jog dauguma respondentų mano, kad jų ikimokyklinėje įstaigoje vaikų lyderystės savybės yra ugdomos tik iš dalies.

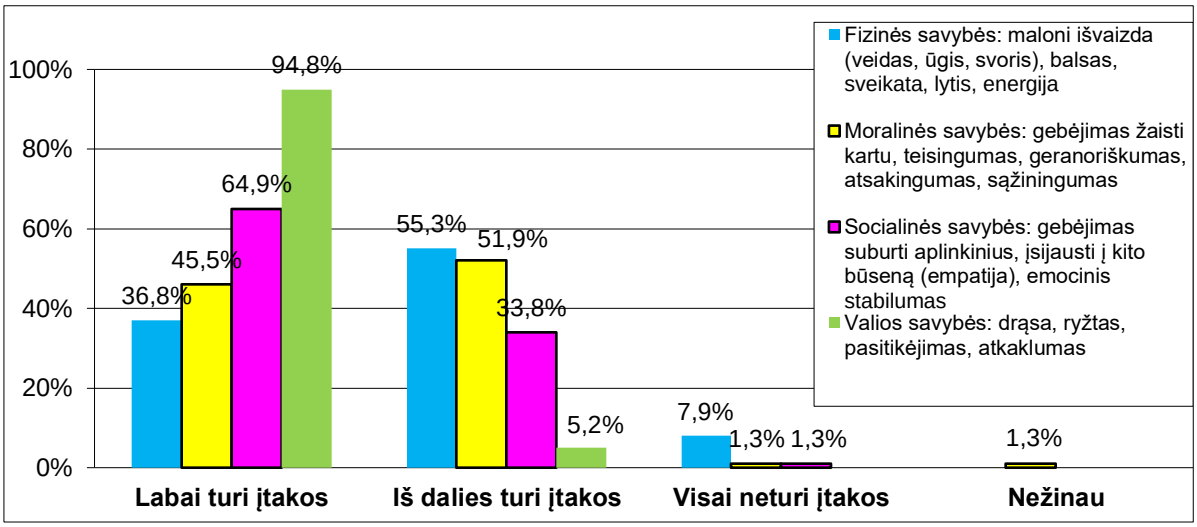
Vienuoliktu klausimu buvo prašoma įvertinti, kas labiausiai turi įtakos ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio elgsenai (8 pav.).



8 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kas labiausiai turi įtakos ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio elgsenai, proc.

Atlikus tyrimą paaiškėjo, jog net 94,8 proc. (N=73) pedagogų nuomone, ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio elgsenai labiausiai įtakos turi vaiko asmeninės savybės ir charakterio bruožai, toliau seka 93,5 proc. (N=72) lyderystės savybės bei 92,1 proc. (N=70) tėvų pavyzdys. Iš dalies įtakos turi aplinkos veiksniai, taip mano 68,8 proc. (N=53) pedagogų bei 66,2 proc. (N=51) respondentų nurodo, kad iš dalies įtakos turi ir konkreti situacija. Net 40,3 proc. (N=31) pedagogų nurodo, kad draugų elgsena visai neturi įtakos ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio elgsenai. Taigi galima teigti, jog dauguma pedagogų mano, kad ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio elgsenai labiausiai įtakos turi vaiko asmeninės savybės ir charakterio bruožai bei lyderystės savybės, iš dalies įtakos turi aplinkos veiksniai ir konkreti situacija, o mažiausiai įtakos turi draugų elgsena. Mokslininkų teigimu, savybių, kurias lyderis turi turėti sąrašas yra gan platus, tačiau kiekvienas vaikas yra individualus ir kiekvienas turi savo savybių ir bruožų. Taigi neįmanoma išskirti vienos ar dviejų savybių apibūdinančių lyderį (Bagnall, 2012, 7 p.).

Dvyliktu klausimu buvo prašoma įvertinti, kurios vaiko lyderio asmeninės savybės labiausiai įtakoja sėkmę (9 pav.).

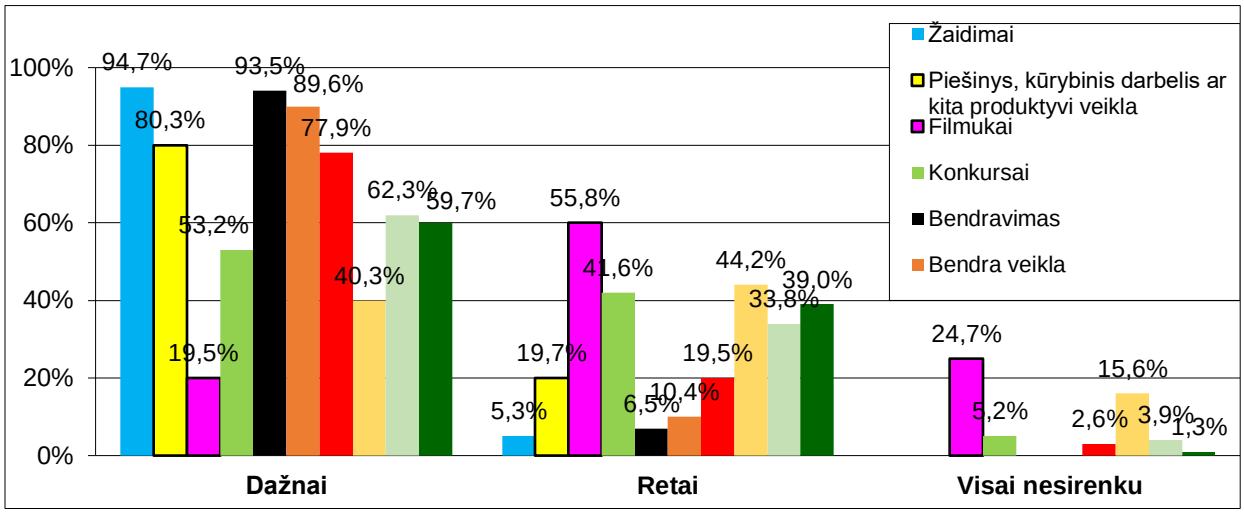


9 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kurios vaiko lyderio asmeninės savybės labiausiai įtakoja lyderystės sėkmę, proc.

9 paveiksle pavaizduota, jog net 94,8 proc. (N=73) respondentų teigia, kad lyderystės sėkmei labiausiai įtakos turi valios savybės: drąsa, ryžtas, pasitikėjimas, atkaklumas, toliau seka socialinės savybės: gebėjimas suburti aplinkinius, įsijausti į kito būseną (empatija), emocinis stabilumas – taip mano net 64,9 proc. (N=50) respondentų. Iš dalies lyderystės sėkmę įtakoja fizinės savybės: maloni išvaizda (veidas, ūgis, svoris), balsas, sveikata, lytis, energija, taip mano 55,3 proc. (N=42) pedagogų. 51,9 proc. (N=40) respondentų nurodo, kad lyderystės sėkmei įtakos iš dalies turi ir moralinės savybės: gebėjimas žaisti kartu, teisingumas, geranoriškumas, atsakingumas, sąžiningumas. Taigi galima teigti,

kad dauguma pedagogų mano, jog labiausiai lyderystės sėkmę įtakoja valios savybės: drąsa, ryžtas, pasitikėjimas, atkaklumas. Toliau seka socialinės savybės, emocinis stabilumas, iš dalies įtakos turi fizinės savybės bei moralinės savybės. Mokslininkų teigimu, lyderio savybės - tai įvairių įgūdžių, gebėjimų, charakterio bruožų rinkinys, lemiantis lyderystės sėkmę, pripažinimą ir aukštus rezultatus bei užtikrinantis sėkmingą užduočių ir funkcijų vykdymą (Bagnall, 2012, 17).

Tryliktu klausimu buvo prašoma įvertinti, kokias dažniausiai lyderystės ugdymo(si) veiklos formas renkasi pedagogai ugdydami lyderiui būdingas savybes (10 pav.).

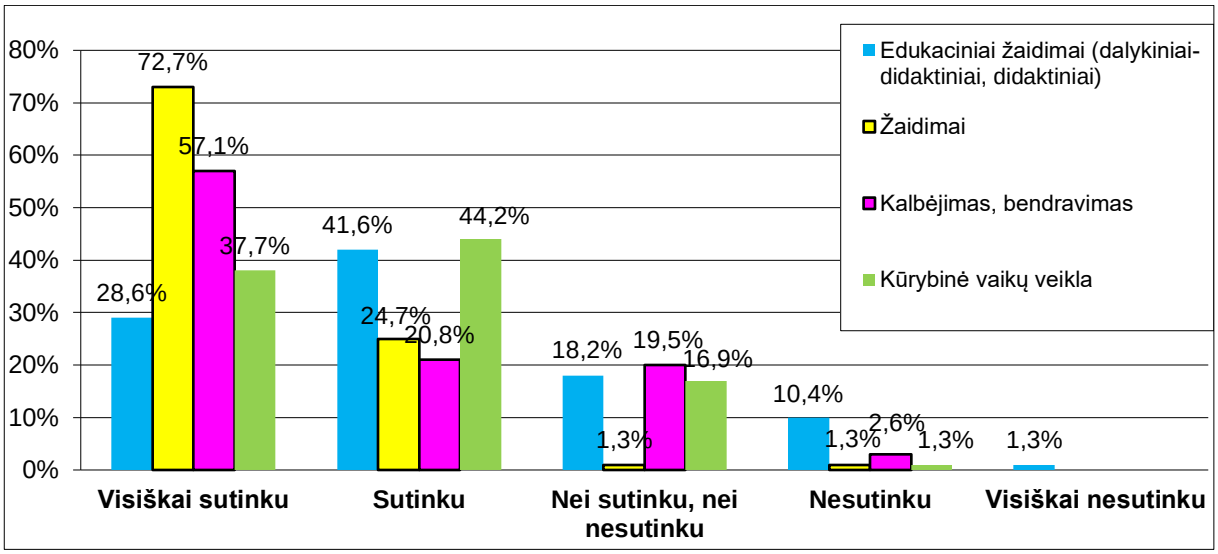


10 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokias dažniausiai lyderystės ugdymo(si) veiklos formas pedagogai renkasi ugdydami lyderiui būdingas savybes, proc.

10 paveiksle parodyta, jog atlikus tyrimą paaiškėjo, kad net 94,7 proc. (N=72) pedagogų nuomone, dažniausiai naudojama lyderystės ugdymo(si) veiklos forma yra žaidimas, kiti 93,5 proc. (N=72) respondentų nurodė bendravimą, o 89,6 proc. (N=69) renkasi bendrą veiklą. Didesnė dalis 55,8 proc. (N=43) respondentų retai renkasi filmukus, kaip lyderystės ugdymo(si) veiklos formą, o 44,2 proc. (N=34) projektinę veiklą. Tuo tarpu, net 24,7 proc. (N=19) visai nesirenka edukacinių filmukų bei 15,6 proc. (N=12) projektinės veiklos. Taigi galima teigti, kad dauguma pedagogų vaiko lyderystės ugdymui(si) dažniausiai renkasi žaidimą, bendrą veiklą bei bendravimą. Mokslininkų nuomone, pagrindinės lyderystės ugdymo veiklos rūšys yra šios: mokymasis, bendravimas ir žaidimas, nes jos yra individualaus žmogaus tobulėjimo dalis (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2472 p.). U. M. Abdigapbarova ir kt. (2016) analizuoja, jog ryšio su bendraamžiais (ikimokyklinio amžiaus vaikais) savybių ugdymas žaidimų metu yra svarbus vaidmuo plėtojant socialinę veiklą ir bendravimą. Ankstyvame amžiuje vaikai pradeda reikšti didžiulį susidomėjimą vienas kitu: žvelgia vienas į kitą, keičiasi žaislais, linkę parodyti vienas kitam savo pasiekimus ir net bando konkuruoti.

Konkurencingumas lemia motyvaciją siekti tikslų, nustatančių sėkmingą pripažinimo noro įgyvendinimą, lyderystę. Formuojasi vaiko refleksija apie savo paties ir kitų pasiekimus. Ikimokyklinio amžiaus vaikas turi pakankamą protinį išsivystymą, kad būtų sėkmingas ar pakankamai tinkamas socialinėms komunikacijos situacijoms; jis gali kontroliuoti savo emocijas ir valią (1345 p.).

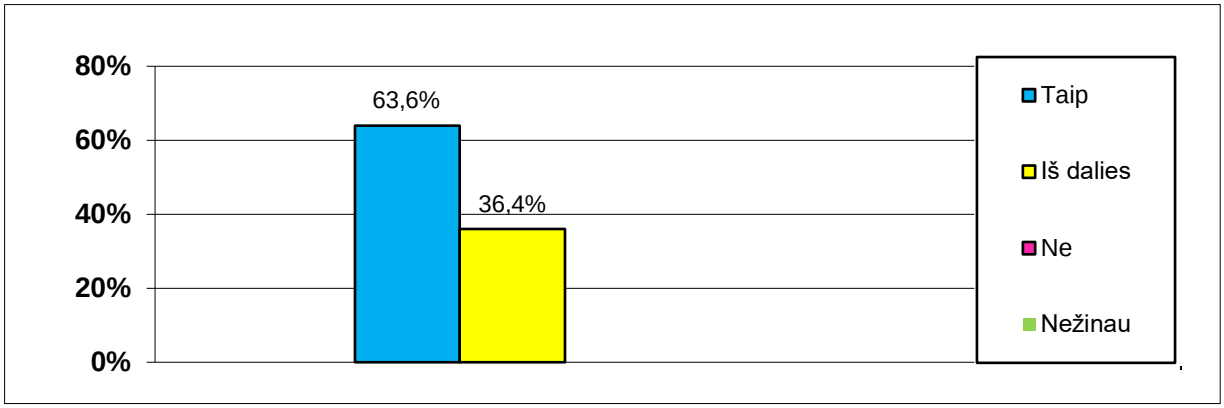
Keturioliktu klausimu buvo prašoma pedagogų įvertinti, kur yra praleidžiama didžiausia vaikų laisvalaikio dalis (11 pav.).



11 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kur yra praleidžiama didžiausia vaikų laisvalaikio dalis, proc.

11 paveiksle pavaizduota, jog net 72,7 proc. (N=56) respondentų visiškai sutiko, kad didžiausia vaikų laisvalaikio dalis yra praleidžiama žaidžiant žaidimus bei 57,1 proc. (N=44) pedagogų nurodė, kalbėjimą ir bendravimą. 44,2 proc. (N=34) respondentų sutiko, kad didžiausia vaikų laisvalaikio dalis yra praleidžiama kūrybinėje veikloje bei 41,6 proc. (N=32) pedagogų nurodė, jog žaidžiant edukacinius žaidimus (dalykinius-didaktinius, didaktinius). Tačiau net 19,5 proc. (N=15) respondentų nei sutiko, nei nesutiko, jog didžiausia vaikų laisvalaikio dalis yra praleidžiama kalbant ir bendraujant. Nemažai pedagogų nurodė, jog nei sutinka nei nesutinka arba netgi nesutinka, jog didžiausia vaikų laisvalaikio dalis yra praleidžiama žaidžiant edukacinius žaidimus (dalykinius-didaktinius, didaktinius). Taigi galima teigti, kad dauguma respondentų visiškai sutinka, jog didžiausia vaikų laisvalaikio dalis yra praleidžiama žaidžiant žaidimus, o nesutinka, jog žaidžiant edukacinius žaidimus (dalykinius-didaktinius, didaktinius). Mokslininkų nuomone, didžioji dalis vaikų laisvą laiką praleidžia edukaciniuose žaidimuose (dalykiniai, didaktiniai), toliau seka žaidimai lauke, bendravimas, knygų klausymas (pasakos ir kt.) ir kūrybinė vaikų veikla (Legankova, Nedvetskaya, 2016, 89 p.).

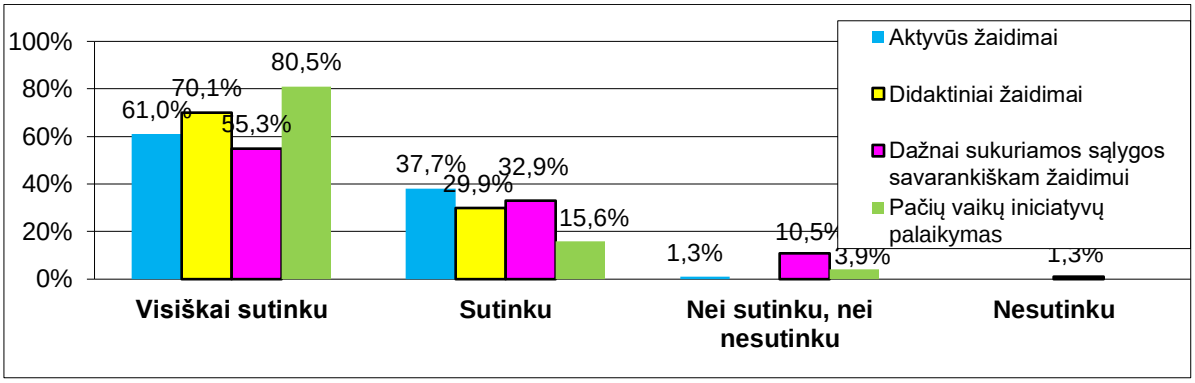
Penkioliktu klausimu buvo siekiama sužinoti ar vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos rūšių pasirinkimas labai priklauso nuo pedagogo patirties (12 pav.).



12 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos rūšių pasirinkimas labai priklauso nuo pedagogo patirties, proc.

12 paveiksle pavaizduota, jog tyrimo metu atskleista, kad 63,6 proc. (N=49) respondentų pritaria, kad vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos rūšių pasirinkimas labai priklauso nuo pedagogo patirties, o likusieji 36,4 proc. (N=28) sutinka tik iš dalies, jog vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos rūšių pasirinkimas labai priklauso nuo pedagogo patirties. Taigi galima teigti, jog dauguma pedagogų mano, kad vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos rūšių pasirinkimas labai priklauso nuo pedagogo patirties. U. M. Abdigapbarova ir kt. (2016) pabrėžia, jog ikimokyklinio amžiaus vaiko nuomonė apie kitus žmones yra gana nestabili ir labai priklauso nuo situacijos. Vaikystėje ugdant vaiko nuomonę apie aplinkinius didelę reikšmę turi ikimokyklinio ugdymo pedagogo įvaizdis ir veiksmai bei santykiai tarp vaikų (1345 p.). Mokslininkų nuomone, vaikų veiklos rūšių pasirinkimas labai priklauso nuo pedagogo patirties (Legankova, Nedvetskaya, 2016, 89 p.).

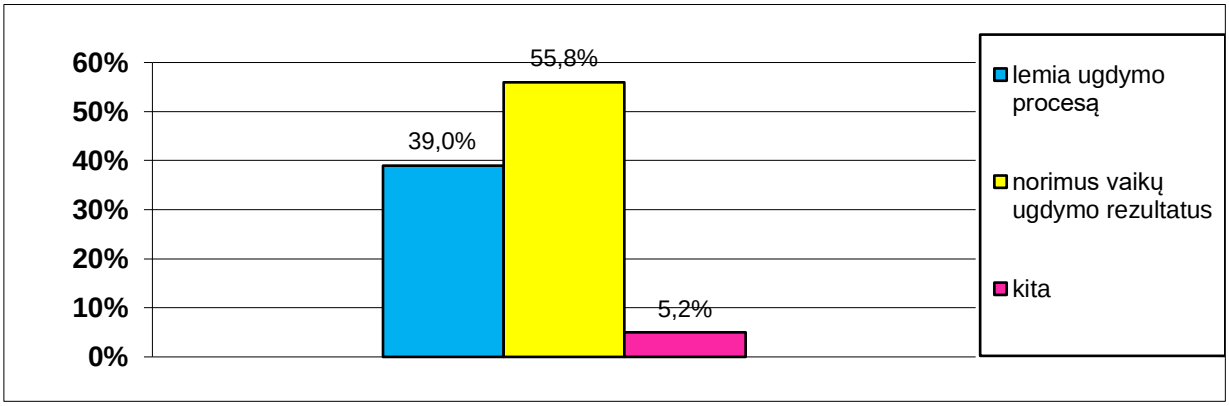
Šešioliktu klausimu buvo siekiama įvertinti, kokioms veiklos formoms pedagogai teikia pirmenybę vaikų lyderystės ugdymui(si) (13 pav.).



13 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokioms veiklos formoms pedagogai teikia pirmenybę vaikų lyderystės ugdymui(si), proc.

13 paveiksle parodyta, jog net 80,5 proc. (N=62) respondentų teikia pirmenybę vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos formoms tokioms kaip: pačių vaikų iniciatyvų palaikymas bei 70,1 proc. (N=54) pedagogų didaktiniams žaidimams, toliau seka 61,0 proc. (N=47) respondentų, kurie nurodė aktyvius žaidimus ir 55,3 proc. (N=42) pedagogų visiškai sutiko, jog dažnai sukuriamos sąlygos savarankiškam žaidimui. 37,7 proc. (N=29) pedagogų pritarė, kad patys pedagogai teikia pirmenybę aktyviems žaidimams bei 32,9 proc. (N=25) pedagogų nurodė, jog dažnai sukuriamos sąlygos savarankiškam žaidimui. Tačiau net 10,5 proc. (N=8) nei sutiko, nei nesutiko, jog pedagogai teikia pirmenybę savarankiškam žaidimui. Taigi galima teigti, kad dauguma respondentų visiškai sutinka, jog pedagogai teikia pirmenybę vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos formoms tokioms kaip: pačių vaikų iniciatyvų palaikymas, didaktiniai žaidimai, aktyvūs žaidimai bei dažnai sukuriamos sąlygos savarankiškam žaidimui. Mokslininkų nuomone, jaunesni pedagogai teikia pirmenybę aktyvioms žaidimų ar didaktinių žaidimų formoms, o patyrę pedagogai dažnai sukuria sąlygas savarankiškam žaidimui ir vaikų iniciatyvų palaikymui (Legankova, Nedvetskaya, 2016, 89 p.). Lyderystės ugdymas apima šias sritis: pasakų terapija, bendradarbiavimo žaidimai ir mokomieji pratimai (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2473 p.).

Septynioliktu klausimu buvo siekiama išsiaiškinti, ką lemia pedagogo požiūris į žaidimų tikslus (14 pav.).

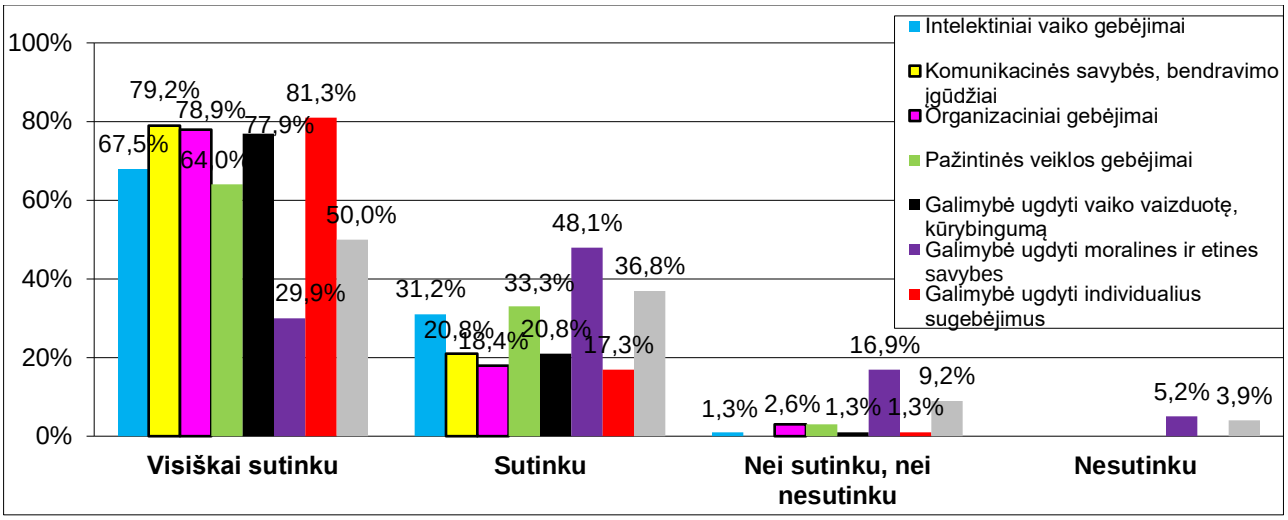


14 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, ką lemia pedagogo požiūris į žaidimų tikslus, proc.

14 paveiksle pavaizduota jog 55,8 proc. (N=43) respondentų nuomone, pedagogo požiūris į žaidimų tikslus lemia norimus vaikų ugdymo rezultatus, o likusieji 39,0 proc. (N=30) pateikia ugdymo procesą. 5,2 proc. (N=4) pedagogų nurodė, kad kita: abu aukščiau paminėti dalykai yra svarbūs. Taigi galima teigti, jog dauguma respondentų mano, kad pedagogo požiūris į žaidimų tikslus lemia norimus vaikų ugdymo rezultatus. Mokslininkų nuomone, pedagogų požiūris į vaikų žaidimų tikslus lemia ugdymo procesą ir norimus vaikų ugdymo rezultatus. Naujausi tyrimai rodo, kad daugumai

ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų būdingi stereotipai apie žaidimą kaip reguliuojamą procesą, o jo turtingas potencialas nėra išnaudojamas iki galo (Legankova, Nedvetskaya, 2016, 89 p.).

Aštuonioliktu klausimu respondentų buvo prašoma įvertinti, kokias galimybes pedagogams suteikia žaidybinė veikla, ugdant vaikų gebėjimus bei savybes (15 pav.).



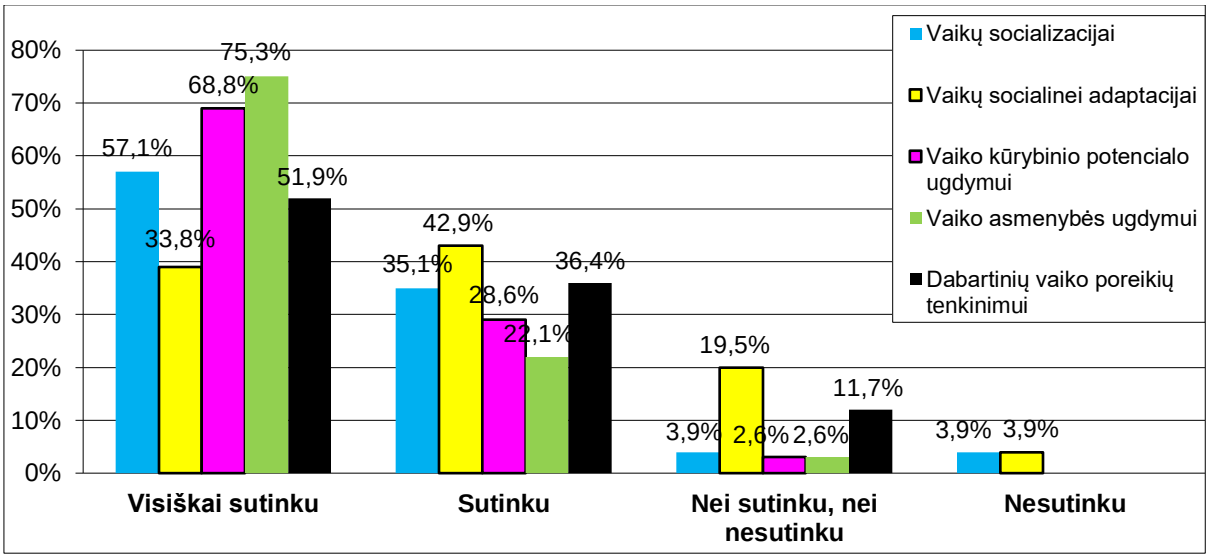
15 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokias galimybes pedagogams suteikia žaidybinė veikla, ugdant vaikų gebėjimus bei savybes, proc.

15 paveiksle pavaizduota, jog atlikus tyrimą paaiškėjo, kad net 81,3 proc. (N=61) respondentų visiškai sutiko, jog žaidimo metu yra suteikiama galimybė ugdyti individualius vaiko gebėjimus. Taip pat 79,2 proc. (N=61) pedagogų visiškai sutiko, kad svarbią vietą užima intelektiniai sugebėjimai ir savybės. 78,9 proc. (N=60) respondentų visiškai sutiko, jog organizaciniai gebėjimai ir 77,9 proc. (N=60), jog galimybė ugdyti vaiko vaizduotę, kūrybiškumą. 48,1 proc. (N=37) pedagogų sutiko, jog labai svarbi galimybė žaidimo metu ugdyti moralines ir etines savybes bei 36,8 proc. (N=28) pedagogų sutiko, jog pedagogams yra labai svarbu elgesio kultūra, kad būtų formuojama, ugdoma ir auklėjama vaikams žaidžiant. Tačiau net 16,9 proc. (N=13) proc. nei sutiko, nei nesutiko, jog pedagogams labai svarbi galimybė ugdyti moralines ir etines savybes. Tuo tarpu 5,2 proc. (N=4) proc. nesutiko su šiuo teiginiu. Taigi galima teigti, kad dauguma respondentų visiškai sutinka, jog pedagogams yra labai svarbi galimybė ugdyti individualius sugebėjimus, taip pat intelektinius sugebėjimus ir organizacinius gebėjimus, o taip pat vaiko vaizduotę, kūrybingumą.

Mokslininkų nuomone, besivystantis žaidimų potencialas sietinas su intelektiniais vaiko sugebėjimais ir komunikacinėmis savybėmis. Taip pat žaidžiant yra svarbus pažintinės veiklos, elgesio kultūros ir organizacinių sugebėjimų formavimas. Galimybė ugdyti vaiko vaizduotę, kūrybiškumą, moralines ir etines savybes bei individualius sugebėjimus. Mokslininkų pastebėjimu, pedagoginio stažo

patirtis daro įtaką pasirenkant žaidimų veiklą. Pvz., pedagogai, turintys mažiau nei 10 metų patirtį, daug dėmesio skiria vaiko pažinimo ir komunikacijos raidai žaidžiant. Palyginti su jaunesniais pedagogais, tie, kurių darbo stažas yra 10–15 metų, pabrėžia elgesio kultūros ir bendravimo įgūdžių ugdymo svarbą, daugiausia dėmesio skiriant vaikų socializacijai žaidžiant. Labiau patyrę pedagogai (turintys 15 ir daugiau metų patirtį) daugiausia dėmesio skiria vaiko kūrybinio potencialo ir jo asmenybės ugdymui, taip pat dabartinių jo poreikių tenkinimui, kaip svarbiam žaidimo aspektui. Taigi galime atskirti skirtingas pedagogų, turinčių skirtingą žaidimo, kaip edukacinio aktyvumo, orientavimosi skirtumus (Legankova, Nedvetskaya, 2016, 89 p.). Mokslininkai pastebi, kad bendradarbiavimo žaidimai yra veiksmingi ugdant lyderio savybes. Žaidimas reiškia savarankišką vaikų veiklą, per kurią jie pirmą kartą pradeda bendrauti su savo bendraamžiais. Juos vienija bendras tikslas, bendros pastangos jo įgyvendinimui, bendri interesai ir bendra patirtis. Žaidimas padeda sukurti psichologiškai patogią ir kūrybingą atmosferą, ugdyti vaikų aktyvumą ir judrumą. Analizuodami ir aptardami žaidimų veiklą vaikai apibūdina savo jausmus ir sunkumus, tam tikrų nesėkmių priežastis ir dalykus, kuriuos jie pakeistų, jei jiems būtų suteikta galimybė pakartoti visus iššūkius. Žaidimas leidžia pedagogui atskleisti simpatijų ir antipatijų sistemą klasėje. Vaikai mokosi reikšti, įrodyti ir pagrįsti savo nuomonę, taip pat priimti kolektyvinius sprendimus, o visos šios savybės yra svarbios lyderiui. (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2473-2474 p.).

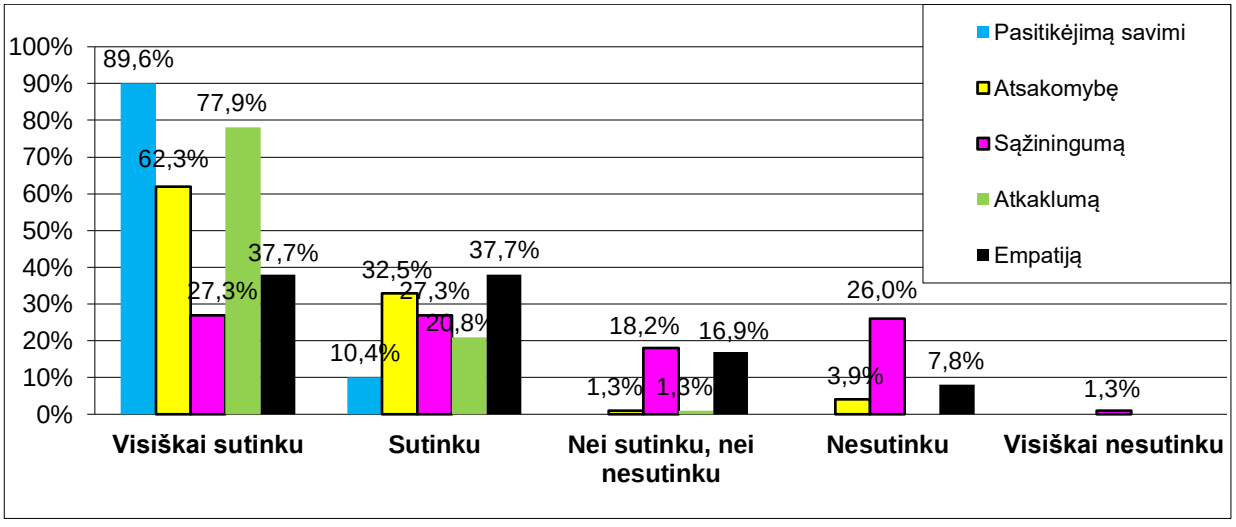
Devynioliktu klausimu buvo prašoma įvertinti, kam pedagogai skiria daugiausiai dėmesio vaikų lyderystės ugdyme (16 pav.).



16 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kam pedagogai skiria daugiausiai dėmesio vaikų lyderystės ugdyme, proc.

16 paveiksle pavaizduota, jog tyrimo rezultatai atskleidė, kad 75,3 proc. (N=58) pedagogų visiškai sutiko, kad daugiausiai dėmesio jie skiria vaiko asmenybės ugdymui bei 68,8 proc. (N=53) respondentų nurodė kūrybinio potencialo ugdymą, o 57,1 proc. (N=44) pedagogų visiškai sutiko, kad jie patys daugiausiai dėmesio skiria vaikų socializacijai bei 51,9 proc. (N=40) pedagogų visiškai sutiko išskirdami dabartinių vaiko poreikių tenkinimą. 42,9 proc. (N=33) respondentų sutiko, kad jie daugiausiai dėmesio skiria vaikų socialinei adaptacijai bei 36,4 proc. (N=28) vaiko poreikių tenkinimui. Tačiau net 19,5 proc. (N=15) nei sutiko, nei nesutiko, jog pedagogai daugiausiai dėmesio skiria vaikų socialinei adaptacijai. O likusioji dalis 3,9 proc. (N=4) proc. nesutiko su teiginiu, jog daugiausia dėmesio skiria vaikų socialinei adaptacijai bei vaikų socializacijai. Taigi galima teigti, kad dauguma respondentų visiškai sutinka, kad pedagogai daugiausiai dėmesio skiria: vaiko asmenybės ugdymui, vaiko kūrybinio potencialo ugdymui, vaikų socializacijai, dabartinių vaiko poreikių tenkinimui. Mokslininkų nuomone, jaunesniems pedagogams būdingas griežtai didaktinis požiūris į žaidimą, dėmesys vaiko socialinei adaptacijai. Tuo tarpu labiau patyrusių pedagogų prioritetai yra ugdyti vaiko kūrybinį potencialą ir atskleisti jo/jos galimybes bei individualias galimybes žaidžiant žaidimus. Dėl šios priežasties ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų ne tik suvokti svarbų kūrybinės veiklos, kaip pagrindinės vaikų veiklos, vaidmenį, bet ir turėti atitinkamų profesinių žaidimų įgūdžių, apibūdinamų jo dideliu susidomėjimu ir entuziazmu; gebėjimas sukurti kultūrinę žaidimų erdvę, vaidinti žaidimus, aktyviai naudoti komunikacijos metodus kaip pagrindinį žaidimo sąveikos komponentą ir palaikyti vaikų iniciatyvas (Legankova, Nedvetskaya, 2016, 89 p.).

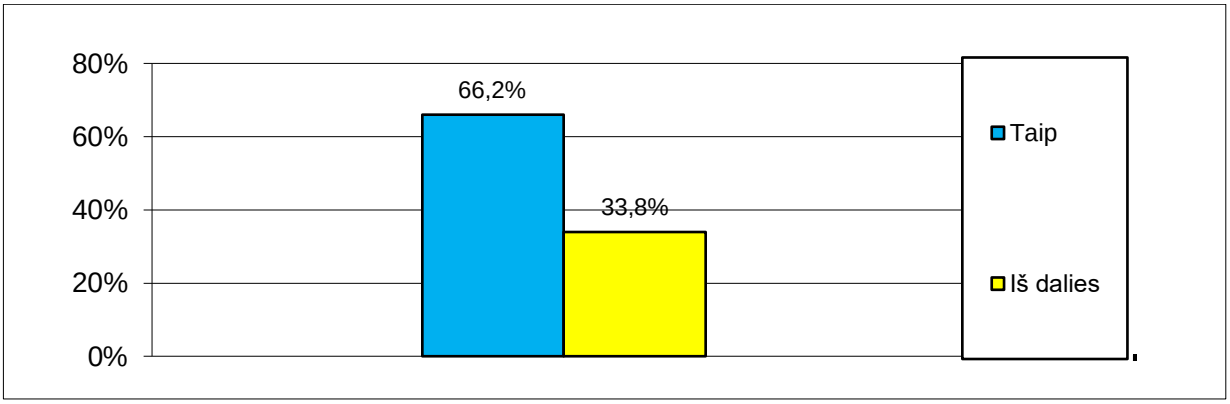
Dvidešimtu klausimu buvo siekiama įvertinti, kokias asmenines savybes labiausiai ugdo lyderystės ugdymo(si) veiklos (17 pav.).



17 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokias asmenines savybes labiausiai ugdo lyderystės ugdymo(si) veiklos, proc.

17 pav. pavaizduota, jog atlikus tyrimą paaiškėjo, kad net 89,6 proc. (N=69) respondentų visiškai sutiko, jog lyderystės ugdymo(si) veiklos labiausiai ugdo vaikų pasitikėjimą bei 77,9 proc. (N=60) pedagogų išskyrė vaikų atkaklumą. 62,3 proc. (N=48) respondentų visiškai sutiko, jog ugdo vaikų atsakomybę ir 37,7 proc. (N=29) pedagogų nurodė empatiją. 32,5 proc. (N=25) pedagogų sutiko su teiginiu, jog ugdo atsakomybę bei 37,7 proc. (N=29) pažymėjo empatiją. Tačiau net 26,0 proc. (N=20) proc. nesutiko, jog lyderystės ugdymo(si) veiklos labiausiai ugdo sąžiningumą. Taigi galima teigti, kad dauguma respondentų visiškai sutinka, jog lyderystės ugdymo(si) veiklos labiausiai ugdo tokias asmenines savybes kaip: vaikų pasitikėjimą savimi, atkaklumą, atsakomybę bei empatiją. Mokslininkų teigimu, šios lyderystės ugdymosi veiklos gali padėti ugdyti pagrindines vaikų lyderystės savybes. Pavyzdžiui, žaisdami ar užsiimdami kūrybine veikla vaikai mokosi pažinti aplinką, kurioje gyvena; padeda ugdyti pasitikėjimą komandiniu darbu ir rizikuoti priimant sprendimus; vaikai išmoksta siūlyti savo pačių sprendimus įvairioms problemoms spręsti (Vachkov, 2011, 11 p.). Mokslininkai išskiria, kad vienas iš pagrindinių ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės įgūdžių yra pasitikėjimas savimi, kuris seka kartu su drąsa ir ryžtu. Pasitikėjimas savo sugebėjimais leidžia vaikams praplėsti savo galimybes ir įgyti naujos patirties (Tikhomirova, 2003, 60 p.). Aktyvumas - būtina lyderystės savybė, leidžianti ikimokyklinio amžiaus vaikams visada būti veiksmo ar žaidimo centre. Svarbi lyderio savybė yra socialumas, t.y., sugebėjimas greitai užmegzti ryšius su kitais vaikais ir jaustis užtikrintai komandoje. Vaikai, turintys organizacinių įgūdžių, lengvai susiranda kelią į bet kokią žaidimo situaciją ir geba greitai priimti teisingą sprendimą (Fox, Flynn, Austin, 2015, 167 p.).

Dvidešimt pirmu klausimu buvo klausiama ar pedagogo lyderio savybės turi įtakos sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui (18 pav.).

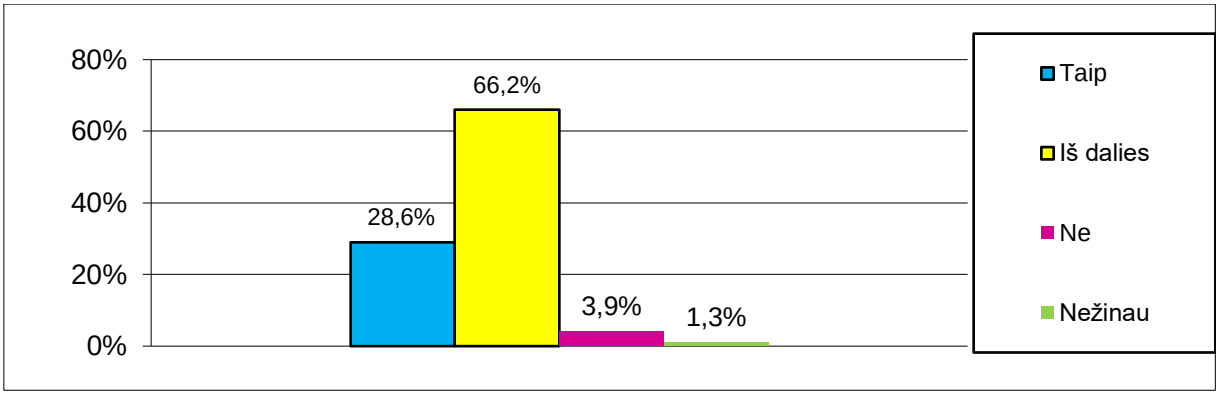


18 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar pedagogo lyderio savybės turi įtakos sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui, proc.

18 paveiksle pateikta, jog 66,2 proc. (N=51) respondentų pritaria, jog pedagogo lyderio savybės turi įtakos sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui, o likusieji 33,8 proc. (N=26) nurodė, jog

pedagogo lyderio savybės iš dalies turi įtakos sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui. Taigi galima teigti, kad dauguma pedagogų mano, jog pedagogo lyderio savybės turi įtakos sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui. Mokslininkų teigimu, pedagogas formuoja tai, kas sudėtingiausia ir brangiausia žmonijai – individo turinį ir išorinį pasaulį vienu sudėtingiausiu vaiko vystymosi periodu – vaikystėje. Todėl pedagogui, kaip lyderiui, itin svarbu tobulinti lyderystės savybes, profesinį augimą, rodyti iniciatyvas tobulinant ugdymo įstaigos veiklą, palaikyti atvirą dialogą per ugdymąsi, nes turėdami daug mokymosi patirties prisideda prie lyderystės ugdymo(si) organizavimo, perteikdami savo žinias jaunajai kartai. (Coughlin, Baird 2013, 22 p.).

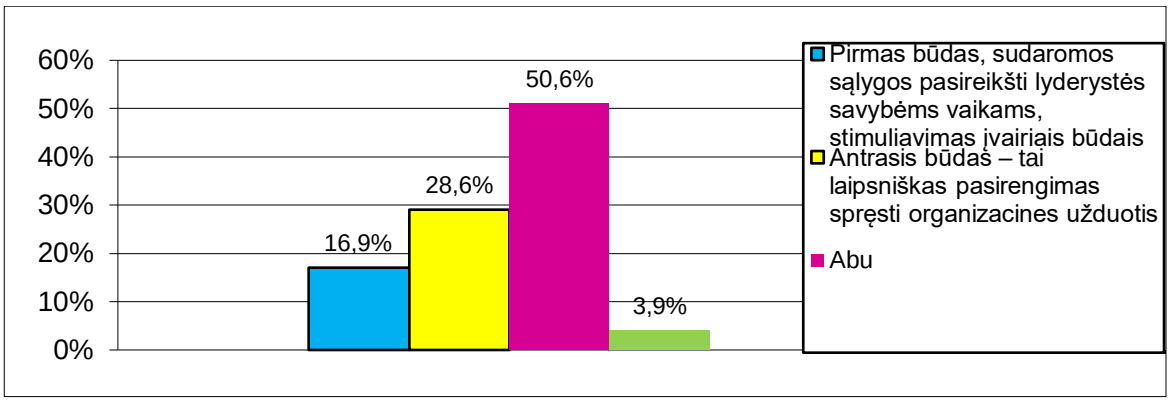
Dvidešimt antru klausimu buvo siekiama išsiaiškinti ar pedagogai stengiasi aktyviai plėtoti vaikų savivaldą, suskirstant juos į komandas (19 pav.).



19 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar pedagogai stengiasi aktyviai plėtoti vaikų savivaldą, suskirstant juos į komandas, proc.

19 paveiksle pavaizduota, jog 66,2 proc. (N=51) respondentų iš dalies stengiasi aktyviai plėtoti vaikų savivaldą, suskirstant juos į komandas, o likusieji 28,6 proc. (N=22) sutiko su teiginiu, jog pedagogai stengiasi aktyviai plėtoti vaikų savivaldą, suskirstant į komandas. 3,9 proc. (N=3) respondentų atsakė neigiamai bei 1,3 proc. (N=1) pedagogas nurodė, kad nežino ar pedagogai stengiasi aktyviai plėtoti savivaldą suskirstant vaikus į komandas. Taigi galima teigti, jog dauguma pedagogų mano, jog pedagogai tik iš dalies stengiasi aktyviai plėtoti vaikų savivaldą, suskirstant juos į komandas. Mokslininkių siūlymu, norint tinkamai ugdyti vaiko lyderystės gebėjimus, pravartu ikimokyklinėje organizacijoje stengtis aktyviai plėtoti savivaldą suskirstant ugdytinius į komandas. Vaikai yra suskirstyti į „žvaigždutes“, kiekvienas turi savo vadą, kuris yra atsakingas už nedidelę komandą (Murphy, Johnson, 2011, 466 p.).

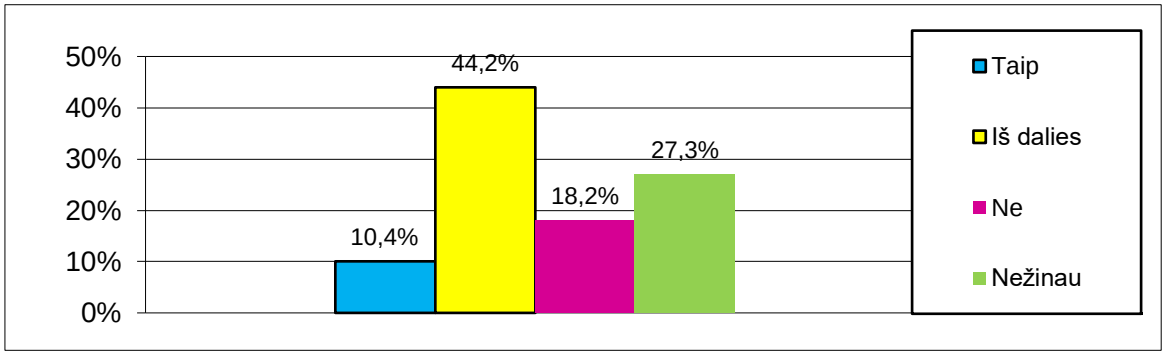
Dvidešimt trečiu klausimu siekta sužinoti, kokį būdą taiko pedagogai, siekiant pasireikšti vaiko lyderystės savybėms (20 pav.).



20 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokį būdą taiko pedagogai, siekiant pasireikšti vaiko lyderystės savybėms, proc.

Atlikus tyrimą paaiškėjo jog 50,6 proc. (N=39) respondentų taiko abu būdus, siekiant pasireikšti vaiko lyderystės savybėms, 28,6 proc. (N=22) nurodė, jog pedagogai taiko antrąjį būdą - tai laipsnišką pasirengimą spręsti organizacines užduotis. 16,9 proc. (N=13) pedagogų atsakė, kad taiko pirmąjį būdą – sudarydami sąlygas pasireikšti lyderystės savybėms, stimuliuojant įvairiais būdais. Likusieji 3,9 proc. (N=3) respondentų pateikė, kad nežino kokį pedagogai taiko būdą siekiant pasireikšti vaiko lyderystės savybėms. Taigi galima teigti, jog dauguma respondentų mano, kad pedagogai taiko abu būdus pasireikšti vaiko lyderystės savybėms: laipsnišką pasirengimą spręsti organizacines užduotis; sudaro vaikams sąlygas pasireikšti lyderystės savybėms, stimuliuoja įvairiais būdais. Mokslininkų nuomone, rekomenduojama taikyti abu būdus, norint paveikti vaiką turintį teigiamų lyderystės savybių (Umansky 2004, 25p.).

Dvidešimt ketvirtu klausimu buvo norima sužinoti ar pedagogai naudoja ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelį (21 pav.).

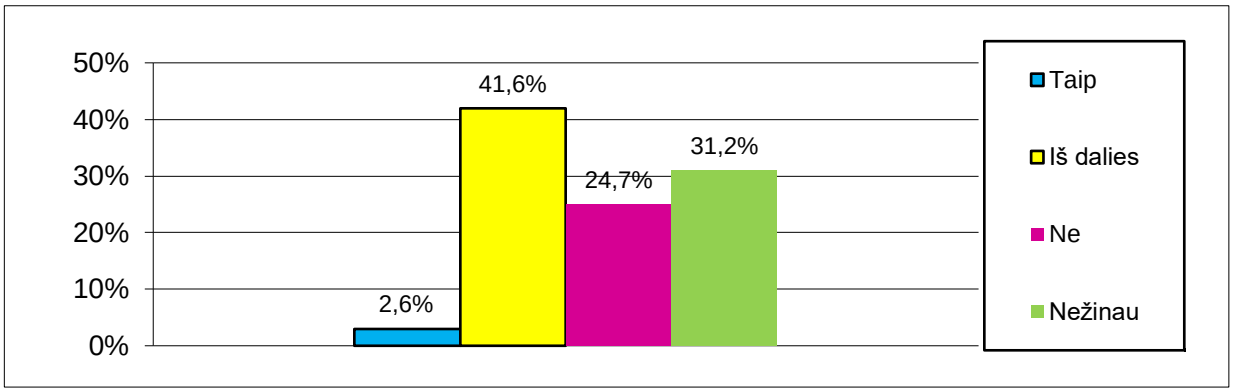


21 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar pedagogai naudoja ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelį, proc.

21 paveiksle pateikta, jog 44,2 proc. (N=34) respondentų teigia, kad pedagogai iš dalies naudoja ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelį, o 27,3 proc. (N=21) nurodė, jog nežino. 18,2 proc. (N=14) pedagogų pateikė neigiamą atsakymą, jog pedagogai nenaudoja

ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelio. Tik 10,4 proc. (N=8) respondentų atsakė teigiamai, tvirtindami, kad pedagogai naudoja ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelį. Taigi galima teigti, jog dauguma respondentų teigia, jog pedagogai iš dalies naudoja ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelį. Mokslininkų nuomone, pedagoginės literatūros analizė ir dabartinės lyderystės ugdymo rekomendacijos nurodo, kad trūksta modelių, kurie būtų sukurti norint integruoto požiūrio į lyderystės savybių formavimąsi (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2470 p.). Lyderystė yra formuojama ir jos ugdymas(is) organizuojamas pagal pateiktą struktūrinį ir koncepcinį modelį. Sudaroma speciali lyderystės ugdymo programa ikimokyklinio amžiaus vaikams (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2473 p.). Modelio efektyvumą įrodo priemonių visapusiškumas (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2477 p.).

Dvidešimt penktu klausimu buvo teiraujamasi ar vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinio ugdymo įstaigoje vyksta etapais (22 pav.).

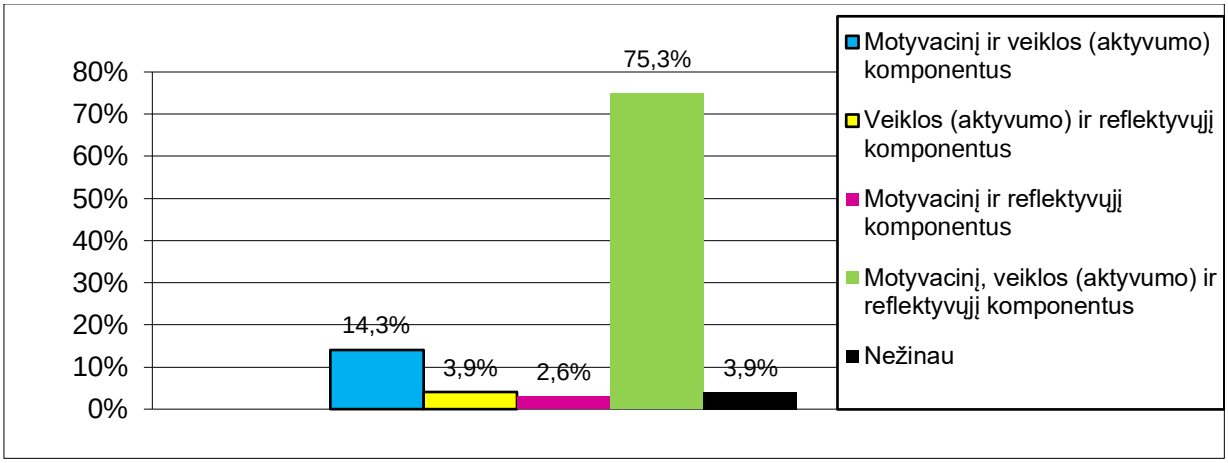


22 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinio ugdymo įstaigoje vyksta etapais, proc.

Atlikus tyrimą paaiškėjo, jog 41,6 proc. (N=32) respondentų teigimu, vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinio ugdymo įstaigoje vyksta iš dalies etapais, o likusieji 31,2 proc. (N=24) nurodė, jog nežino ar vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas vyksta etapais. 24,7 proc. (N=19) pedagogų atsakė neigiamai, o tuo tarpu 2,6 proc. (N=2) pedagogai patvirtino, jog vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas jų ikimokyklinio ugdymo įstaigoje vyksta etapais. Taigi galima teigti, jog dauguma pedagogų teigia, jog vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas iš dalies vyksta etapais, o taip pat nemaža dalis to nežino. Mokslininkų teigimu, būtina ugdyti lyderystę ir ją organizuoti pagal išskiriamus etapus. Kkompetencijų, susijusių su kiekvienu etapu, ugdymas leidžia greičiausiai pasiekti užsibrėžtų tikslų (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2472 p.).

Dvidešimt šeštu klausimu buvo siekiama papildyti prieš tai esantį klausimą. Todėl į jį atsakinėjo tik tie respondentai, kurie atsakė teigiamai į dvidešimt penktą klausimą. Šiuo klausimu buvo prašoma įvardinti vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo etapus, esančius respondentų ikimokyklinio ugdymo įstaigose. Trys pedagogai atsakė į šį klausimą pateikdami taip: motyvacijos, veiklos aktyvumo ir refleksijos etapai; mokymosi iš lyderio; direktorė, direktorės pavaduotoja, pedagogai. Taigi galima teigti, kad tik vienas respondentas iš atsakiusiųjų žinojo ir galėjo teisingai įvardinti vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo etapus.

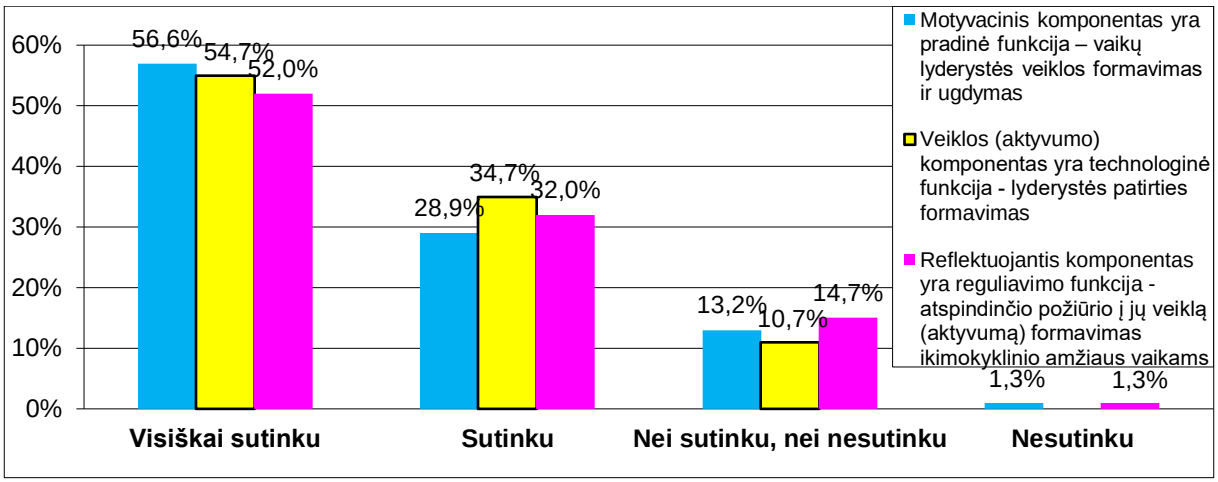
Dvidešimt septintu klausimu buvo teiraujamasi, kokius komponentus apima lyderystės ugdymo(si) formavimo kriterijų blokas (23 pav.).



23 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokius komponentus apima lyderystės ugdymo(si) formavimo kriterijų blokas, proc.

23 paveiksle pateikta, jog 75,3 proc. (N=58) respondentų nuomone, lyderystės ugdymo(si) formavimo kriterijų blokas apima motyvacinį, veiklos (aktyvumo) ir reflektyvųjį komponentus, o kiti 14,3 proc. (N=11) nurodė, jog motyvacinį ir veiklos (aktyvumo) komponentus. 3,9 proc. (N=3) pedagogų atsakė, kad veiklos (aktyvumo) ir reflektyvųjį komponentus ir tiek pat respondentų nežinojo. 2,6 proc. (N=2) pedagogai pateikė, jog motyvacinį ir reflektyvųjį komponentus. Taigi galima teigti, jog dauguma pedagogų žino, jog lyderystės ugdymo(si) formavimo kriterijų blokas apima motyvacinį, veiklos (aktyvumo) ir reflektyvųjį komponentus, bet yra nemažai respondentų to nežinančių. Mokslininkų nuomone, lyderystės ugdymo(si) formavimo kriterijų blokas apima motyvacinį, aktyvumo ir reflektyvųjį komponentą (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2473 p.).

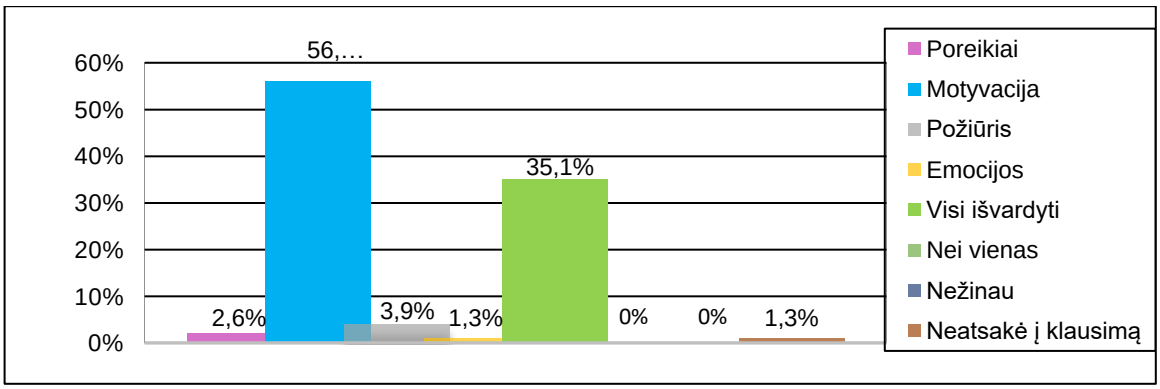
Dvidešimt aštuntu buvo prašoma įvertinti, ar sutinka pedagogai su šių komponentų funkcijų apibrėžimais (24 pav.).



24 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar sutinka pedagogai su šių komponentų funkcijų apibrėžimais, proc.

24 paveiksle pavaizduota, jog 56,6 proc. (N=43) respondentų visiškai sutiko, jog motyvacinis komponentas yra pradinė funkcija – vaikų lyderystės veiklos formavimas ir ugdymas bei 54,7 proc. (N=41) pedagogų visiškai sutiko, kad veiklos (aktyvumo) komponentas yra technologinė funkcija - lyderystės patirties formavimas. 52,0 proc. (N=39) pedagogų visiškai sutiko, kad reflektuojantis komponentas yra reguliavimo funkcija - atspindinčio požiūrio į jų veiklą (aktyvumą) formavimas ikimokyklinio amžiaus vaikams. 34,7 proc. (N=26) respondentų pritarė, kad veiklos (aktyvumo) komponentas yra technologinė funkcija - lyderystės patirties formavimas. Tačiau net 14,7 proc. (N=11) proc. pedagogų nei sutiko, nei nesutiko, jog reflektuojantis komponentas yra reguliavimo funkcija - atspindinčio požiūrio į jų veiklą. O po 1,3 proc. (N=1) respondentų nesutiko, jog motyvacinis komponentas yra pradinė funkcija bei reflektuojantis komponentas yra reguliavimo funkcija - atspindinčio požiūrio į jų veiklą (aktyvumą) formavimas ikimokyklinio amžiaus vaikams. Taigi galima teigti, kad dauguma pedagogų visiškai sutinka, jog motyvacinis komponentas yra pradinė funkcija – vaikų lyderystės veiklos formavimas ir ugdymas, o tik toliau seka kiti komponentai. Mokslininkai nurodo, kad motyvacinis komponentas yra pradinė funkcija – ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės veiklos formavimas. Veiklos komponentas yra technologinė funkcija – lyderystės patirties formavimas. Reflektuojantis komponentas yra reguliavimo funkcija - atspindinčio požiūrio į jų veiklos produktą formavimas ikimokyklinio amžiaus vaikams (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2473 p.).

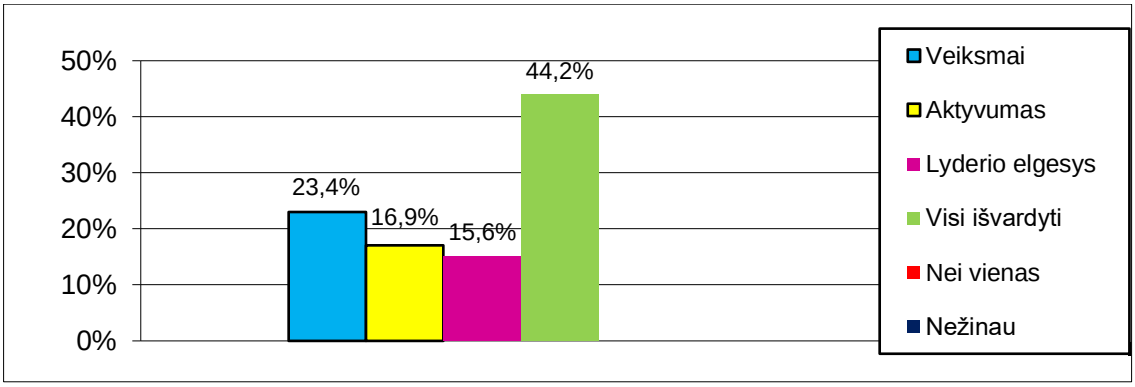
Dvidešimt devintu klausimu siekiama išsiaiškinti, koks yra svarbiausias motyvacinis komponentas, ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę (2 pav.).



25 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, koks yra svarbiausias motyvacinis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę, proc.

Atlikus tyrimą paaiškėjo, jog 56,8 proc. (N=43) respondentų teigimu, svarbiausias motyvacinis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę yra pati motyvacija, 35,1 proc. (N=27) atsakė, jog visi išvardyti motyvaciniai komponentai yra vienodai svarbūs (poreikiai, motyvacija, požiūris, emocijos). 3,9 proc. (N=3) pedagogų nurodė, jog svarbiausias motyvacinis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę yra požiūris. 2,6 proc. (N=2) pedagogai atsakė, kad svarbiausias motyvacinis komponentas yra poreikiai. 1,3 proc. (N=1) respondentas nurodė, kad emocijos yra svarbiausias motyvacinis komponentas. Taigi galima teigti, kad dauguma pedagogų žino, jog svarbiausias motyvacinis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę yra pati motyvacija. Mokslininkų nuomone, motyvacinį komponentą apima motyvacija, emocijos, požiūris, poreikiai (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2471 p.).

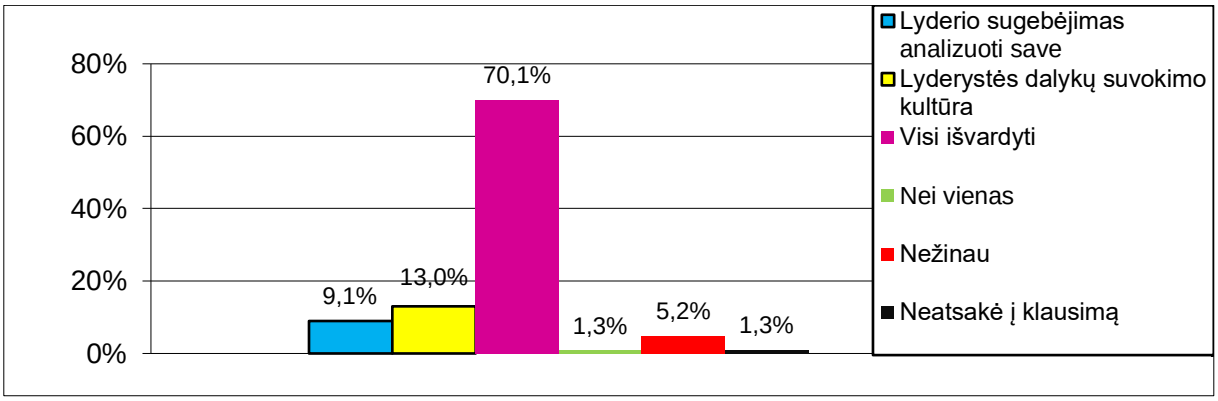
Trisdešimtu klausimu buvo klausiama, koks svarbiausias veiklos (aktyvumo) komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę (26 pav.).



26 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai koks svarbiausias veiklos (aktyvumo) komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę, proc.

26 paveiksle pavaizduota, jog 44,2 proc. (N=34) pedagogų nuomone, svarbiausias veiklos (aktyvumo) komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę yra visi išvardyti komponentai: veiksmai ir aktyvumas bei lyderio elgesys, o kita dalis 23,4 proc. (N=18) nurodė, jog svarbiausias veiklos komponentas yra veiksmai. 16,9 proc. (N=13) pedagogų atsakė, kad aktyvumas svarbiausias veiklos komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę. 15,6 proc. (N=12) respondentų pateikė, kad svarbiausias veiklos komponentas yra lyderio elgesys. Taigi galima teigti, jog dauguma pedagogų mano, jog svarbiausi veiklos (aktyvumo) komponentai, ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę yra visi išvardyti: veiksmai, aktyvumas, lyderio elgesys. Mokslininkų nuomone veiklos (aktyvumo) komponentą apima veiksmai, aktyvumas, lyderio elgesys (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2471 p.).

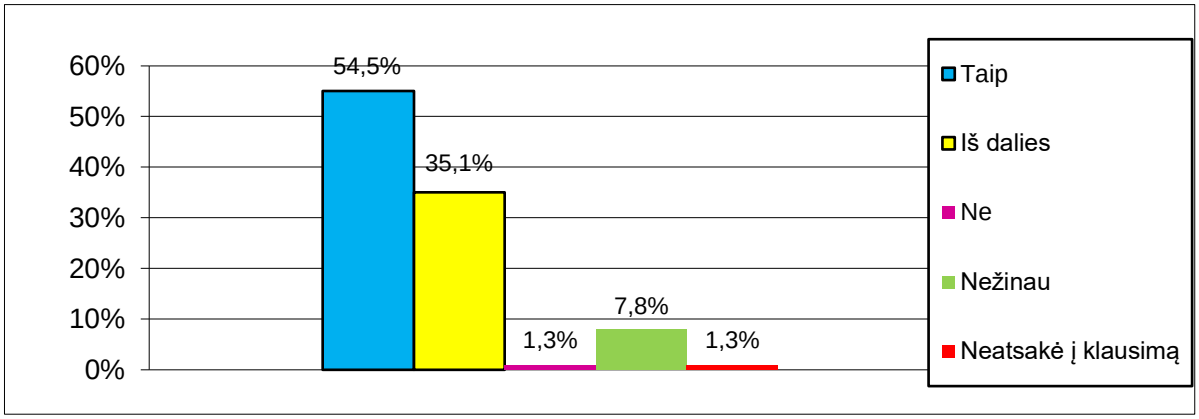
Trisdešimt pirmu klausimu buvo siekiama išsiaiškinti, koks svarbiausias reflektyvusis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę (27 pav.).



27 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, koks svarbiausias reflektyvusis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę, proc.

27 paveiksle pavaizduota, jog atlikus tyrimą išryškėjo, kad 70,1 proc. (N=54) respondentų sutinka, kad svarbiausias reflektyvusis komponentas, ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę, yra visi išvardyti komponentai: lyderio sugebėjimas analizuoti save ir lyderystės dalykų suvokimo kultūra, o kita respondentų dalis 13,0 proc. (N=10) nurodė, jog svarbiausias reflektyvusis komponentas yra lyderystės dalykų suvokimo kultūra. 9,1 proc. (N=7) pedagogų atsakė, jog sugebėjimas analizuoti save. 5,2 proc. (N=4) pedagogai atsakė, kad nežino koks svarbiausias reflektyvusis komponentas. Po 1,3 proc. (N=1) atsakė, kad nei vienas bei neatsakė į klausimą. Taigi galima teigti, jog dauguma respondentų mano, kad svarbiausias reflektyvusis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę yra visi išvardyti komponentai: lyderio sugebėjimas analizuoti save ir lyderystės dalykų suvokimo kultūra. Mokslininkų nuomone, reflektyvųjį komponentą apima lyderio sugebėjimas analizuoti save ir lyderystės dalykų suvokimo kultūra (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2471 p.).

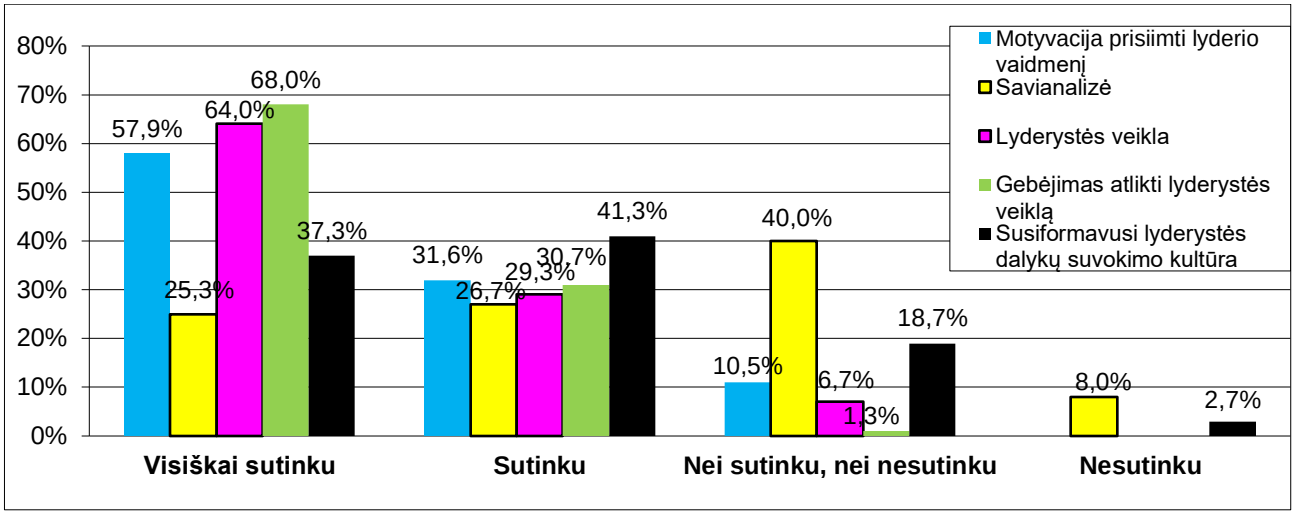
Trisdešimt antru klausimu buvo norima sužinoti ar aukščiau išvardyti komponentai turi funkcinių ryšių ir priklausomybių, kurie sudaro holistinio lyderio įvaizdį ikimokyklinio amžiaus vaikams (28 pav.).



28 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar aukščiau išvardyti komponentai turi funkcinių ryšių ir priklausomybių, kurie sudaro holistinio lyderio įvaizdį ikimokyklinio amžiaus vaikams, proc.

Atlikus tyrimą išryškėjo, jog 54,5 proc. (N=42) pedagogų nurodė, kad aukščiau išvardyti komponentai turi funkcinių ryšių ir priklausomybių, kurie sudaro holistinio lyderio įvaizdį ikimokyklinio amžiaus vaikams, o likusieji 35,1 proc. (N=27) atsakė, jog šie komponentai iš dalies turi funkcinių ryšių ir priklausomybių. 7,8 proc. (N=6) respondentų nurodė, kad nežino, o po 1,3 proc. (N=1) pedagogų atsakė, kad aukščiau išvardyti komponentai neturi funkcinių ryšių ir priklausomybių bei vienas respondentas neatsakė į klausimą. Taigi galima teigti, jog dauguma pedagogų atsakė teigiamai, jog aukščiau išvardyti komponentai turi funkcinių ryšių ir priklausomybių, kurie sudaro holistinio lyderio įvaizdį ikimokyklinio amžiaus vaikams. Mokslininkai nurodo, kad aukščiau išvardyti komponentai turi funkcinių ryšių ir priklausomybių, kurie sudaro holistinio lyderio įvaizdį ikimokyklinio amžiaus vaikams (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2473 p.).

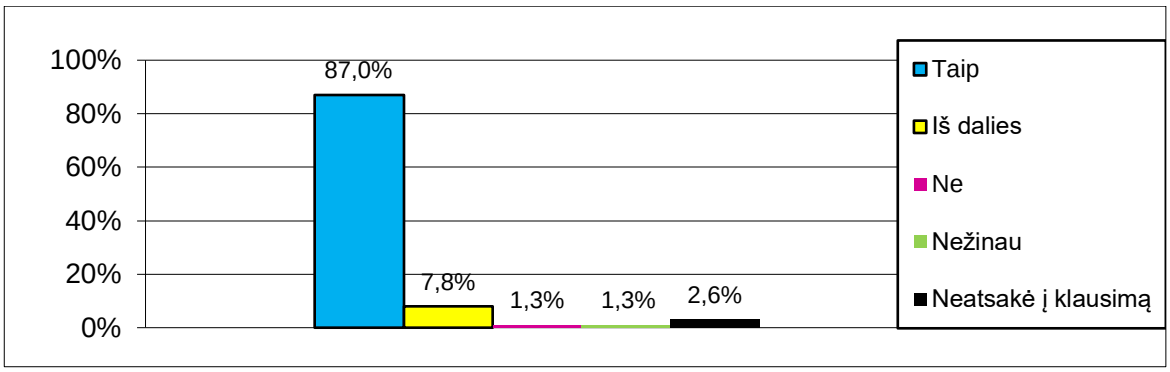
Trisdešimt trečiu klausimu buvo prašoma pedagogų įvertinti, kokie yra ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo(si) rodikliai (29 pav.).



29 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai kokie yra ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo(si) rodikliai, proc.

29 paveiksle pavaizduota, jog 68,0 proc. (N=51) respondentų visiškai sutiko, kad ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo rodiklis yra – gebėjimas atlikti lyderystės veiklą bei 64,0 proc. (N=48) pedagogų visiškai sutiko, kad ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo rodiklis yra – lyderystės veikla, bei 57,9 proc. (N=44) pedagogų visiškai sutiko, kad ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo rodiklis yra motyvacija prisiimti lyderio vaidmenį. 41,3 proc. (N=31) pedagogų sutiko, kad ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo rodiklis yra susiformavusi lyderystės dalykų suvokimo kultūra. Tačiau net 40,0 proc. (N=30) proc. pedagogų nei sutiko, nei nesutiko, jog ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo rodiklis yra savianalizė. 8,0 proc. (N=6) pedagogų nesutiko, jog ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo rodiklis yra savianalizė ir 2,7 proc. (N=2) pedagogų nesutiko, jog ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo rodiklis yra susiformavusi lyderystės dalykų suvokimo kultūra. Taigi galima teigti, kad dauguma pedagogų visiškai sutinka, jog ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo rodiklis yra – gebėjimas atlikti lyderystės veiklą, pati lyderystės veikla, motyvacija prisiimti lyderio vaidmenį. Mokslininkai nurodo, kad ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo rodikliai yra šie: motyvacija prisiimti vadovaujantį vaidmenį, savianalizė, lyderystės veikla, gebėjimas atlikti lyderystės veiklą ir susiformavusi lyderystės dalykų suvokimo kultūra (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2473 p.).

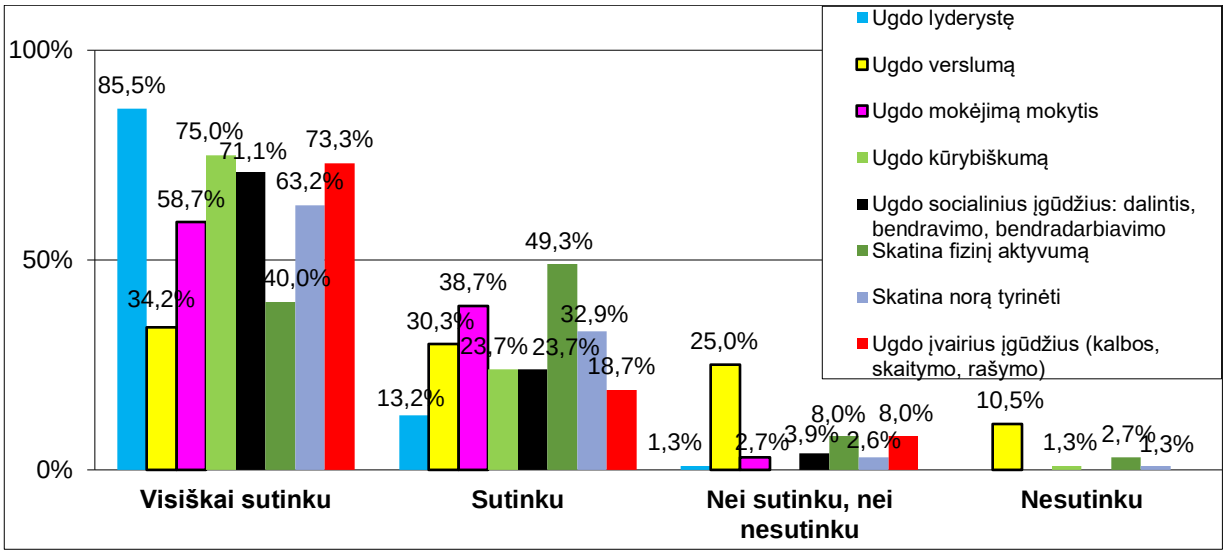
Trisdešimt ketvirtu klausimu siekiama išsiaiškinti ar šiandien reikalingas lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje (30 pav.).



30 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar šiandien reikalingas lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje, proc.

Atlikus tyrimą išryškėjo, jog 87,0 proc. (N=67) respondentų sutinka, jog yra reikalingas lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinėje įstaigoje, o likusieji 7,8 proc. (N=6) atsakė, jog iš dalies reikalingas. 1,3 proc. (N=1) respondentų atsakė neigiamai arba nežinojo, ar šiandien reikalingas lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje. 2,6 proc. (N=2) pedagogai neatsakė į klausimą. Taigi galima teigti, jog dauguma pedagogų sutinka, jog šiandien yra reikalingas lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje.

Trisdešimt penktu klausimu buvo įvertinti, kokia yra vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo nauda (31 pav.).

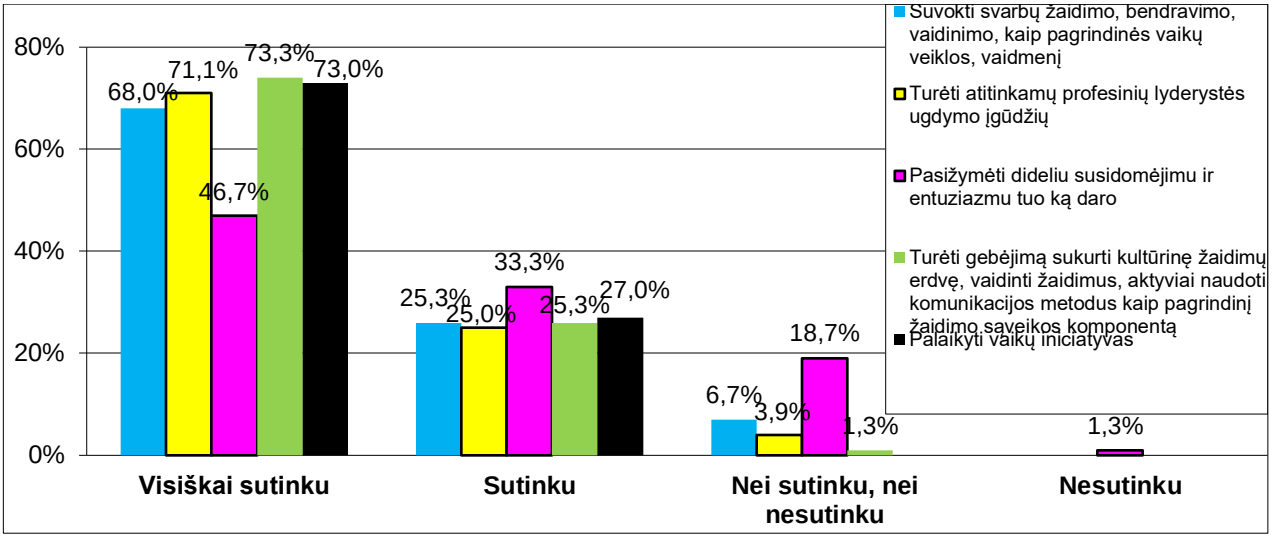


31 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokia yra vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo nauda, proc.

31 paveiksle pavaizduota, jog 85,5 proc. (N=65) respondentų visiškai sutiko, jog vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas yra naudingas, nes ugdo lyderystę bei 75,0 proc. (N=57) ugdo kūrybiškumą, taip pat 73,3 proc. (N=55) pedagogų visiškai sutiko, kad ugdo įvairius įgūdžius (kalbos, skaitymo,

rašymo), 71,1 proc. (N=54) pedagogų visiškai sutiko, jog ugdo socialinius įgūdžius: dalintis, bendravimo, bendradarbiavimo. 49,3 proc. (N=37) respondentų sutiko, kad vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo nauda yra ta, jog skatina fizinį aktyvumą, 38,7 proc. (N=29) ugdo mokėjimą mokytis bei 32,9 proc. (N=25) skatina norą tyrinėti. Tačiau net 25,0 proc. (N=19) pedagogų nei sutiko, nei nesutiko, jog vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas naudingas, nes ugdo verslumą, o 10,5 proc. (N=8) visiškai nesutiko su šiuo teiginiu. Taigi galima teigti, kad dauguma respondentų visiškai pritaria, jog vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo nauda yra ta, jog ugdo lyderystę, kūrybiškumą bei įvairius įgūdžius (kalbos, skaitymo, rašymo), ugdo socialinius įgūdžius: dalintis, bendravimo, bendradarbiavimo.

Trisdešimt šeštu klausimu buvo prašoma įvertinti ar sutinka pedagogai su teiginiais, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų (32 pav.).

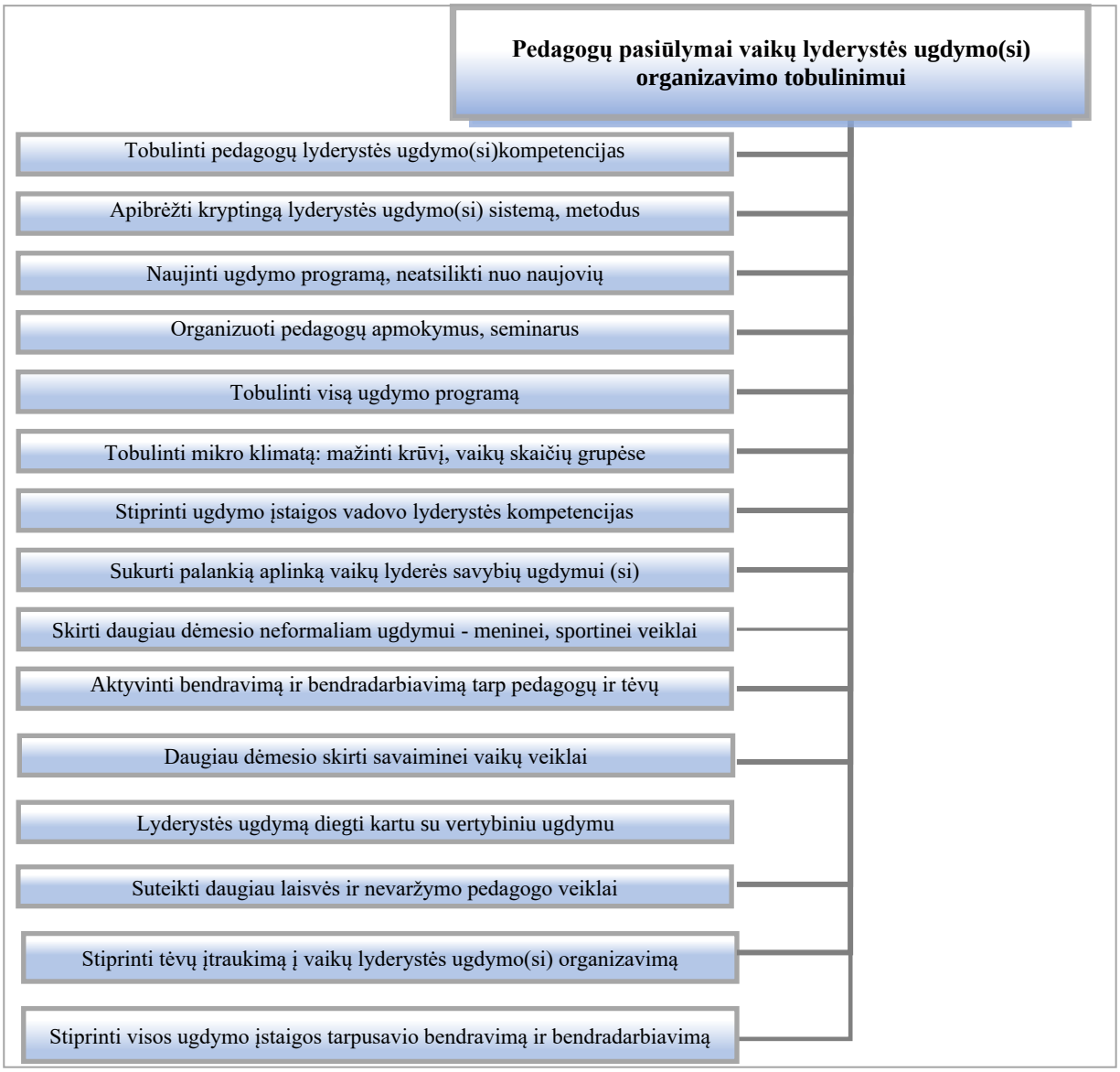


32 pav. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar sutinka pedagogai su teiginiais, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų, proc.

32 paveiksle pavaizduota, jog net 73,3 proc. (N=55) pedagogų visiškai sutiko, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų pasižymėti gebėjimu sukurti kultūrinę žaidimų erdvę, vaidinti žaidimus, aktyviai naudoti komunikacijos metodus, kaip pagrindinį žaidimo sąveikos komponentą. Taip pat 73,0 proc. (N=54) respondentų visiškai sutiko, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų palaikyti vaikų iniciatyvas bei 71,1 proc. (N=54) turėtų turėti atitinkamų profesinių lyderystės ugdymo įgūdžių. 33,3 proc. (N=25) pedagogų sutiko, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų pasižymėti dideliu susidomėjimu ir entuziazmu tuo ką daro. 27,0 proc. (N=20) respondentų sutiko, kad pedagogas turėtų gebėti palaikyti vaikų iniciatyvas. Tačiau net 18,7 proc. (N=14) proc. pedagogų nei sutiko, nei nesutiko, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų pasižymėti dideliu susidomėjimu ir entuziazmu tuo ką daro. Taigi galima teigti, kad dauguma pedagogų visiškai sutinka, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų

gebėti sukurti kultūrinę žaidimų erdvę, vaidinti žaidimus, aktyviai naudoti komunikacijos metodus, kaip pagrindinį žaidimo sąveikos komponentą bei mokėtų palaikyti vaikų iniciatyvas ir turėtų turėti atitinkamų profesinių lyderystės ugdymo įgūdžių.

Paskutiniu klausimu buvo prašoma pedagogų įvardinti, ką reikėtų tobulinti vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavime ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje. Dauguma pedagogų išskyrė šias tobulinimo kryptis 33 pav.



33 pav. Pedagogų pasiūlymai vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo tobulinimui

Apibendrinant pedagogų nuomonę apie tai, ką reikėtų tobulinti vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavime ikimokyklinėje įstaigoje, respondentai nurodė, jog būtina gerinti lyderystės kompetencijas. Taip pat pažymėjo, jog yra netinkami motyvacijos skatinimo metodai, pedagogo ribotumas, žinių stoka.

Trūksta informacijos apie lyderystės ugdymo organizavimą bei jo etapus. Stebėtina tai, kad kai kurie pedagogai nežino koks yra jų įstaigos lyderystės ugdymo (si) modelis. Pasak jų, būtent ikimokyklinės ugdymo įstaigos vadovas turėtų supažindinti su šia sistema, modeliu ar etapais. Respondentų siūlymu, reikėtų tobulinti mikro klimatą: mažinti krūvį, atsižvelgti į pedagogų nuomonę dėl per didelio vaikų skaičiaus grupėse. Pedagogų akcentavo, kad yra įsprausti į laiko rėmus, tad jiems pritrūksta laiko atsižvelgti į lyderystės ugdymo organizavimą. Pedagogai siūlo tobulinti vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ir naudojant refleksiją savo klaidoms įsivertinti. Taip pat rekomenduojama įtraukti tėvus į ugdymo procesą, nes tik vieningo ir komandinio darbo pagalba pasiekiami geriausi rezultatai. Respondentų siūlymu reikėtų neatsilikti nuo ugdymo naujovių, informacinių technologijų.

Mokslininkų nuomone, siūlomos rekomendacijos supaprastintų vaiko lyderystės ugdymo(si) pedagogų darbą, suteikdamos jiems galimybę stebėti atitinkamą procesą, numatyti rezultatus ir laiku atlikti pataisymus (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2467 p.). Taip pat mokslininkai pastebi, jog būtina tobulinti psichologinį ir pedagoginį norą bendradarbiauti. Remiantis išanalizuota literatūra, galima teigti, jog žaidimas (ypatingai vaidmenų žaidimas) labiau išplėtotas tarp vaikų, kurių pedagogai turi demokratinį bendravimo stilių ir demonstruoja aktyvų teigiamą požiūrį. Labiau nei vaikai, kuriuos auklėja pedagogai, turintys autoritarinį stilių. Teigiamos pedagogo kompetencijos akivaizdžiai padidina galimybę vaikams būti įtrauktiems į „vaikų žaidimų visuomenę“ ir leidžia jam tobulinti bei ugdyti lyderystės įgūdžius. Taigi formuojant ir tobulinant ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinę kompetenciją, patartina sustiprinti jų psichologinį ir pedagoginį pasirengimą bei tinkamai palaikyti vaikų žaidimą, kaip svarbiausios ikimokyklinio ugdymo veiklos bei lyderystės ugdymo(si) formą. (Legankova, Nedvetskaya, 2016, 90 p.).

Apibendrinant gautus tyrimo duomenis, galima teigti, jog vadovas yra labiausiai atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje. Iš dalies yra sudarytos sąlygos vaiko lyderystei ugdyti ir formuoti. Dažniausiai lyderystės ugdymo(si) veiklos formas, kurias renkasi pedagogai yra žaidimai bei bendravimas. Patys pedagogai teikia pirmenybę vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos formoms tokioms kaip pačių vaikų iniciatyvų palaikymas bei didaktiniai žaidimai. Pedagogo lyderio savybės turi įtakos sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui. Pedagogai iš dalies naudoja ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelį. Ikimokyklinio ugdymo įstaigoje vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas iš dalies vyksta etapais, o taip pat nemaža dalis to nežino. Motyvacinis komponentas yra pradinė ir svarbiausia funkcija – vaikų lyderystės veiklos formavimas ir ugdymas, o tik toliau seka kiti komponentai. Šiandien reikalingas lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinėje įstaigoje. Vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo nauda yra ta, kad ugdo lyderystę bei

ugdo kūrybiškumą, ugdo įvairius įgūdžius (kalbos, skaitymo, rašymo). Pedagogai siūlo tobulinti vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimą naudojant refleksiją bei įtraukti daugiau ugdymo naujovių.

2.4. Vaikų tėvų nuomonių, apie lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinio ugdymo įstaigoje, analizė

Antroji tiriamųjų grupė suformuota iš tėvų, leidžiančių savo vaikus į 6 Palangos miesto ikimokyklinių ugdymo įstaigas. Tyrimo duomenų analizė atskleidė, jog dauguma ikimokyklinėse įstaigose apklaustų vaikų tėvų buvo moterys (N=83). Tiriamųjų amžius apima nuo 18 iki 55 metų, tačiau didžiausią apklaustųjų grupę sudaro 25-35 metų (N=41) ir 35-45 metų tėvai (N=41). Tėvų išsilavinimas buvo skirtingas nuo profesinio iki aukštojo pedagoginio išsilavinimo, tačiau didesnė dalis turi įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą (N=38). Analizuojant pagal amžiaus grupes didžioji dalis tėvų priklauso jaunųjų suaugusiųjų grupei ir turi aukštąjį išsilavinimą. Dauguma apklaustų tėvų dirba samdomais darbuotojais (N=38) ir valstybės tarnautojais (N=28). Nemaža dalis tėvų yra namų šeimininkais (N=11) arba motinystės/tėvystės atostogose (N=14). Dalyvavusių tyrime respondentų socialiniai demografiniai požymiai parodyti 6 lentelėje.

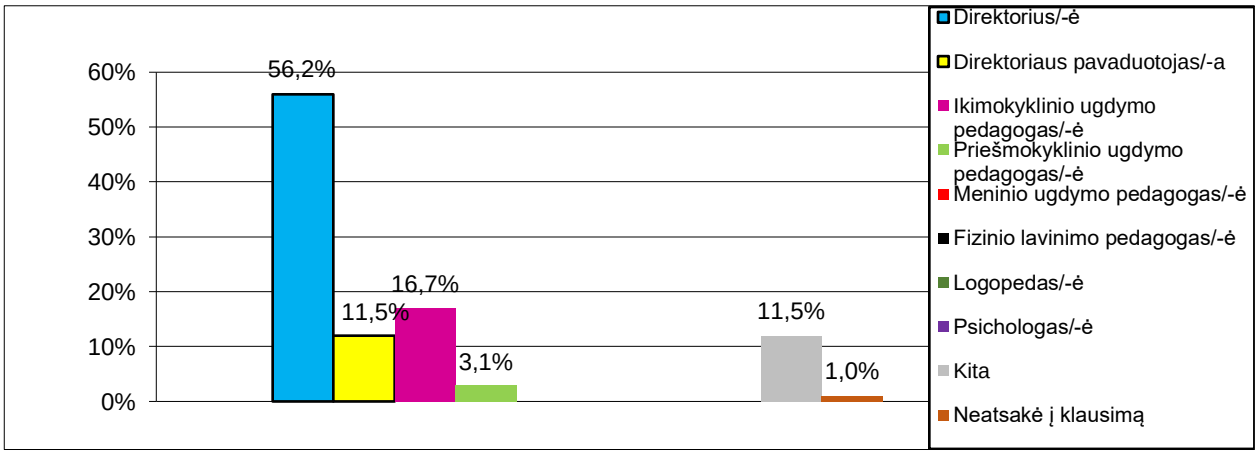
6 lentelė. Socialiniai - demografiniai tiriamųjų požymiai (N=96)

Požymiai	Grupės	Skaičius (N)	Procentai (%)
Lytis	Vyrai	13	13,5
	Moterys	83	86,5
Amžius	18-25 metai	13	13,5
	25-35 metai	41	42,7
	35-45 metai	41	42,7
	45-55 metai	1	1,0
	Daugiau nei 55 metai	0	0
Išsilavinimas	Profesinis	11	11,5
	Pagrindinis	2	2,1
	Vidurinis	5	5,2
	Aukštesnysis	10	10,4
	Aukštasis neuniversitetinis	27	28,1
	Aukštasis universitetinis	38	39,6
	Aukštasis pedagoginis	2	2,1
	Kita: vidurinis su profesiniu	1	1,0
Kuo dirba	Valstybės tarnautojas/-a	28	29,2
	Samdomas darbuotojas/-a	38	39,6
	Bedarbis/-ė	2	2,1
	Namų šeimininkas/-ė	11	11,5
	Motinystės/tėvystės atostogose	14	14,6
	Gauna neįgalumo pensiją	1	1,0
	Kita: dirba pagal verslo liudijimą	2	2,1

Apibendrinant tyrimo metu gautus duomenis galime teigti, jog didžiąją ikimokyklinio ugdymo įstaigose tirtų tėvų dalį sudaro moterys, o respondentų amžius apima nuo 25 iki 45 metų bei turintys aukštąjį universitetinį arba aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą. Dirbantys samdomais darbuotojais arba valstybės tarnautojais.

Antruoju klausimų bloku buvo siekiama ištirti tėvų nuomonę apie jų vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinio ugdymo įstaigoje.

Penktuoju klausimu buvo siekiama išsiaiškinti tėvų nuomonę, kas yra labiausiai atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą jų vaiko lankomoje ikimokyklinėje įstaigoje (34 pav.).

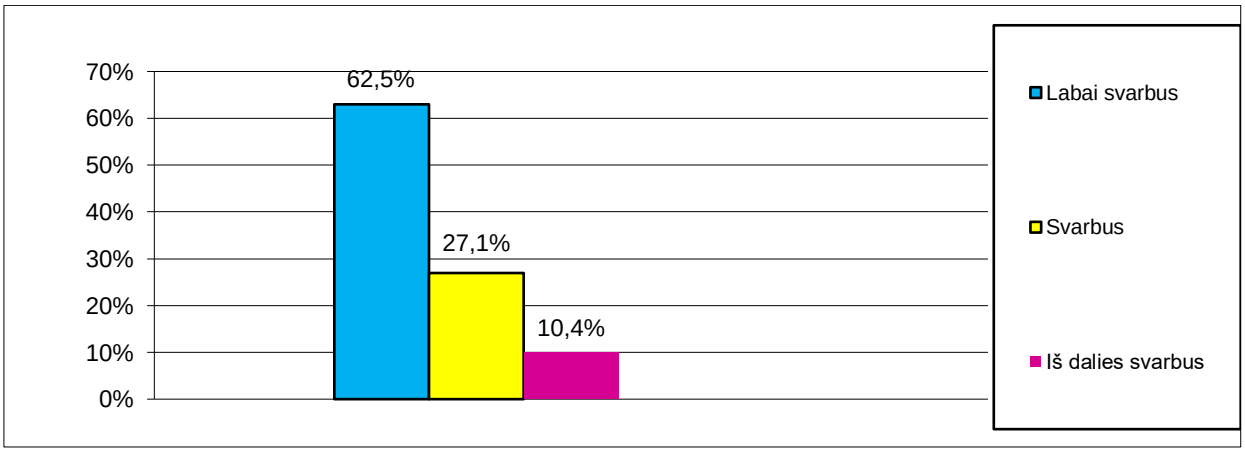


34 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kas labiausiai atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą jų vaiko lankomoje ikimokyklinėje įstaigoje, proc.

34 paveiksle pateikta, jog 56,2 proc. (N=54) tėvų mano, kad direktorius yra labiausiai atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą jų vaiko lankomoje ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje. Taip pat tėvų nuomone, labiausiai atsakingas už vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą yra ikimokyklinio ugdymo pedagogas, taip mano 16,7 proc. (N=16). 1,0 proc. (N=1) neatsakė į šį klausimą, kas labiausiai atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą. 11,5 proc. (N=11) tėvų nurodė, kad kita ir įvardino tai: visa ugdymo sistema; ugdymo įstaigos vadovas; švietimo sistema, darželio vadovybė; direktorius, pedagogas, tėvai; darželis, tėvai, švietimo sistema; visa ikimokyklinio ugdymo įstaigos bendruomenė. Taigi galima teigti, jog tėvų nuomone, direktorius yra labiausiai atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą jų vaiko lankomoje ikimokyklinėje įstaigoje. Mokslininkų nuomone, vadovai ir pedagogai vaidina skirtingus lyderio vaidmenis, kurių metu vadovai gali būti laikomi pagrindiniais iniciatoriais (Bryk ir kt., 2010, 9 p.). Net ir glaudžiai bendradarbiaudami su vadovais bei pasidalijant lyderystės atsakomybe, pedagogai vis tiek gali hierarchiškai žiūrėti į vadovus, savo lyderystę ir kitus lyderystės šaltinius (Leithwood, Mascall, 2008, 530 p.). Dažnai pedagogai viliasi prisiimti lyderio vaidmenis, tačiau

tikisi, kad jų vadovai pateiks nurodymus ir viziją. Realybėje pedagogai prisiima svarbius formalius ir neoficialius lyderio vaidmenis savo įstaigose, tiesiogiai tarp kolegų ar netiesiogiai, remdami vadovo misiją, tikslus ir iniciatyvas (Johnson ir kt., 2014, 49 p.).

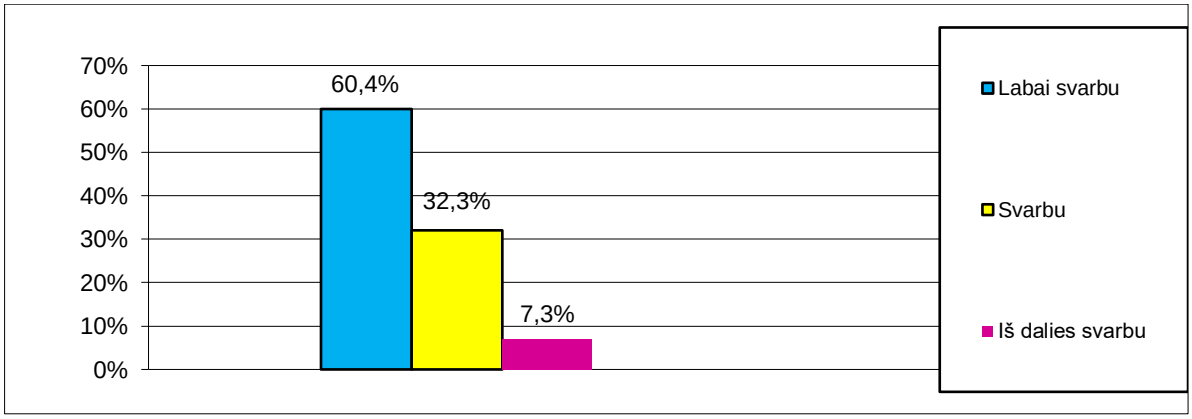
Kitu klausimu buvo norima sužinoti tėvų nuomonę apie tai ar yra svarbus vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas jau ikimokyklinėje įstaigoje (35 pav.).



35 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar yra svarbus vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas jau ikimokyklinėje įstaigoje, proc.

Atlikus tyrimą paaiškėjo, jog 62,5 proc. (N=60) tėvų nurodė, kad vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas yra labai svarbus jau ikimokyklinėje įstaigoje, o likusieji 27,1 proc. (N=26) mano, jog tai svarbus arba iš dalies svarbus 10,4 proc. (N=10). Taigi galima teigti, jog vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas yra labai svarbus jau ikimokyklinėje įstaigoje. Mokslininkų teigimu, jau ankstyvoje vaikystėje vaikas gali būti lyderis, nes jis jau bando tapti geresniu žmogumi ir taip daro įtaką aplinkiniams, pirmiausia savo tėvams (Havard, 2014, 15p.). „Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“ nurodoma, jog dėmesys turi būti kreipiamas į lyderystės ugdymą kuo ankstyvesniame amžiuje, nes jau yra įrodyta, kad lyderystė turi įtakos vaikų mokinių mokymosi rezultatams ir jų pažangumui.

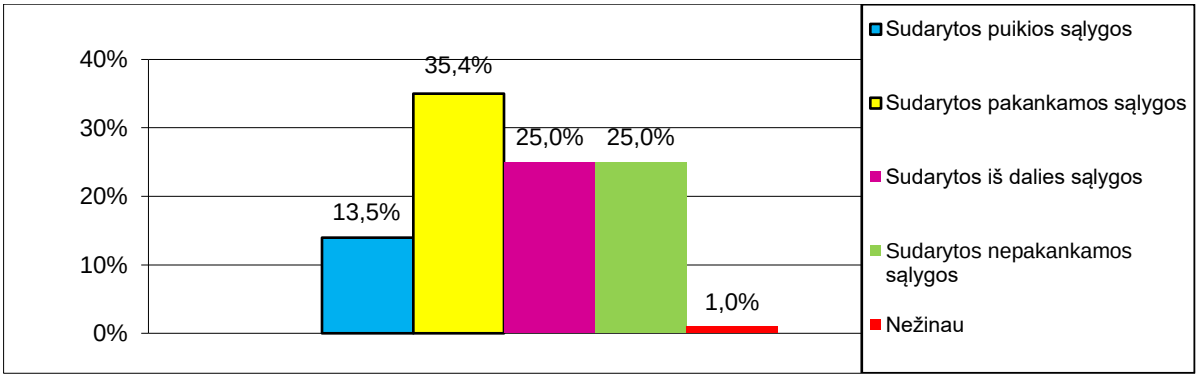
Sekančiu klausimu tėvų buvo teiraujamasi ar yra svarbu ugdyti lyderiui būdingas savybes ikimokykliniame amžiuje (36 pav.).



36 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar yra svarbu ugdyti lyderiui būdingas savybes ikimokykliniame amžiuje proc.

36 paveiksle parodyta, jog 60,4 proc. (N=58) tėvų nuomone, ikimokyklinio amžiaus vaikui yra labai svarbu ugdyti lyderiui būdingas savybes, o kiti 32,3 proc. (N=31) tėvai mano, jog tai svarbu arba 7,3 proc. (N=7) nurodė, jog iš dalies svarbu. Taigi galima teigti, kad tėvų nuomone ikimokyklinio amžiaus vaikui yra labai svarbu ugdyti lyderiui būdingas savybes. Mokslininkų nuomone, lyderystės įgūdžiai lavinami dar vaikystėje, nes vaikai juos įvaldo be jokio spaudimo ir patys įveikdami save (Abdigapbarova ir kt., 2016, 1343 p.). Nuo to laiko, kai vaikas patenka į ugdymo įstaigą ir grupės formavimąsi, vykstant tarpusavio santykiams tarp vaikų, nustatomas kiekvieno vaiko statusas ir jo įtaka šiai grupei. Daugelis asmenybės pagrindų yra formuojami dar vaikystėje, todėl lyderystės savybėms ugdyti reikšmingiausias etapas yra ikimokyklinis amžius (Legankova, Nedvetskaya, 2016, 90 p.). Šiandien būtina didinti vaikų lyderystės galimybes ir ugdyti jų lyderystės savybes dar vaikystėje. Ikimokyklinis amžius yra aktyvaus vaikų vystymosi laikotarpis, šiuo laikotarpiu formuojasi stiprios valios ir lyderystės savybės, reikalingos vaikui tolimesniam gyvenimui, kuomet jis sulauks pilnametystės. Vaikas lyderis bus labiau pritaikytas šiuolaikiniam (o tai labai svarbu) suaugusiųjų gyvenimui (Mendzheritskaya, 2012, 34 p.).

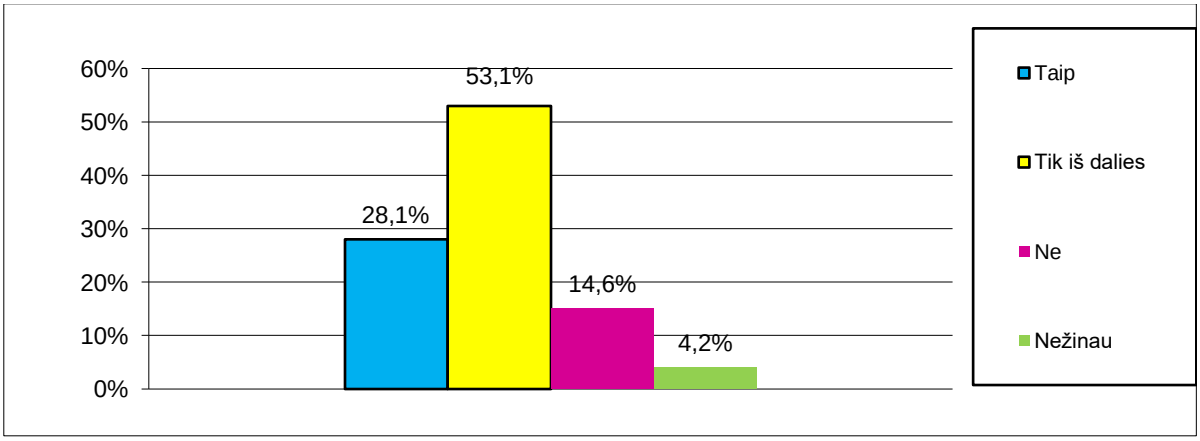
Aštuntu klausimu buvo teiraujamasi tėvų ar jų ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje yra sudarytos sąlygos vaiko lyderystei ugdyti bei formuoti (37 pav.).



37 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar jų ikimokyklinėje įstaigoje yra sudarytos sąlygos vaiko lyderystei ugdyti ir formuoti, proc.

37 paveiksle pavaizduota, jog 35,4 proc. (N=34) tėvų nuomone, ikimokyklinėje įstaigoje yra sudarytos pakankamos sąlygos vaiko lyderystei ugdyti ir formuoti, o po 25,0 proc. (N=24) tėvų mano, jog sąlygos sudarytos iš dalies arba sudarytos nepakankamos. Mažesnė dalis 13,5 proc. (N=13) respondentų mano, jog sudarytos puikios sąlygos. Taigi galima teigti, jog tėvų nuomone ikimokyklinėje įstaigoje yra sudarytos pakankamos sąlygos vaiko lyderystei ugdyti ir formuoti.

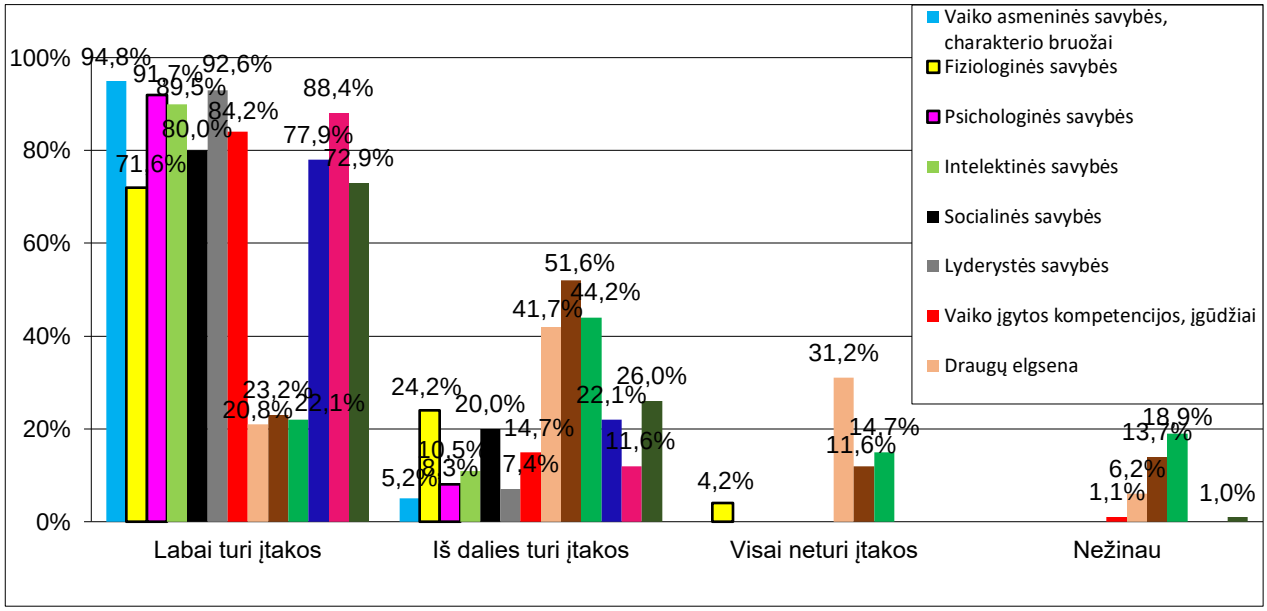
Devintu klausimu buvo siekiama sužinoti ar tėvai yra patenkinti vaiko lyderystės savybių ugdymu ikimokyklinėje įstaigoje (38 pav.).



38 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar jie yra patenkinti vaiko lyderystės savybių ugdymu ikimokyklinėje įstaigoje, proc.

38 paveiksle parodyta, jog 53,1 proc. (N=51) tėvų nurodė, kad tik iš dalies yra patenkinti, vaiko lyderystės savybių ugdymu ikimokyklinėje įstaigoje, o kiti 28,1 proc. (N=27) tėvų mano, jog jie yra patenkinti, likusieji 14,6 proc. (N=14) respondentų nurodė, jog yra nepatenkinti kaip ikimokyklinėje įstaigoje yra ugdomos vaikų lyderystės savybės. Taigi galima teigti, jog dauguma respondentų tik iš dalies yra patenkinti kaip ikimokyklinėje įstaigoje yra ugdomos vaikų lyderystės savybės.

Dešimtu klausimu buvo prašoma įvertinti, kas labiausiai turi įtakos ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio elgsenai (39 pav.).

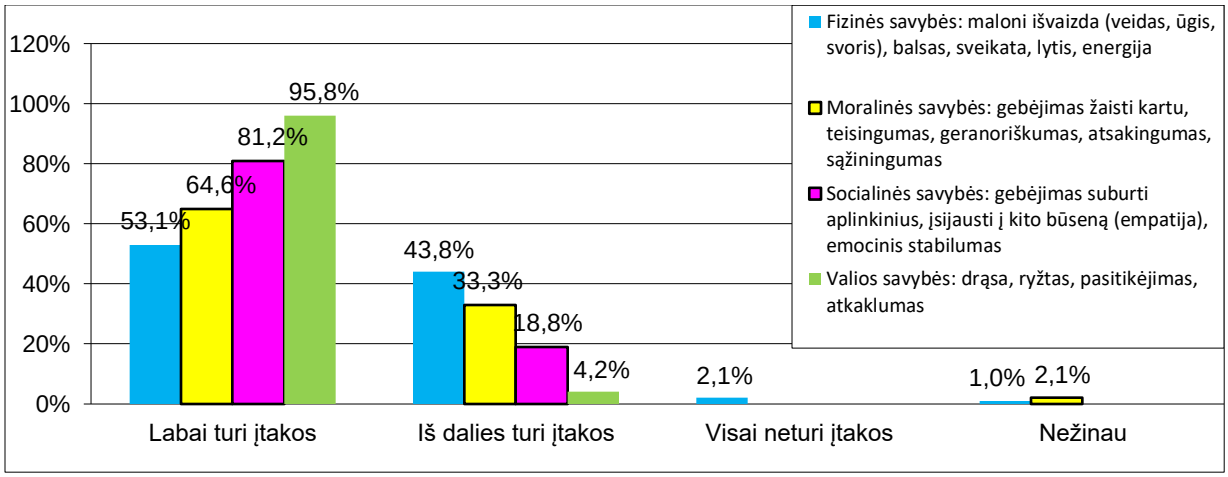


39 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kas labiausiai turi įtakos ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio elgsenai, proc.

39 paveiksle parodyta, jog atlikus tyrimą išryškėjo, kad net 94,8 proc. (N=91) respondentų nurodo, jog ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio elgsenai labai įtakos turi vaiko asmeninės savybės ir charakterio bruožai, 92,6 proc. (N=89) tėvų nurodė, lyderystės savybes bei 91,7 proc. (N=88) tėvų pažymėjo psichologines savybes. Iš dalies turi įtakos aplinkos veiksniai, taip mano 51,6 proc. (N=49) tėvų bei 44,2 proc. (N=42) respondentų nurodė, kad iš dalies įtakos turi ir konkreti situacija. Net 31,2 proc. (N=30) tėvų pažymėjo, kad draugų elgsena visai neturi įtakos ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio elgsenai. Taigi galima teigti, jog dauguma tėvų mano, kad labiausiai ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio elgsenai įtakos turi vaiko asmeninės savybės, lyderystės savybės bei psichologinės savybės, iš dalies įtakos turi aplinkos veiksniai ir konkreti situacija, o įtakos neturi draugų elgsena. Mokslininkų nuomone, ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio elgsenai daugiausiai turi įtakos asmeniniai lyderystės įgūdžiai. Ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės įgūdžiai apima tokias savybes kaip sąžiningumas, atsakingumas ir nuoseklumas, gebėjimas nukreipti kitų dėmesį ir sugalvoti naujus žaidimų veiklos sprendimus, pasitikėjimas savimi, drąsa ir ryžtas, galimybė greitai užmegzti ryšį su kitais vaikais, aktyvumas, bendravimas ir pan. Taip pat vaikai, turintys organizacinių įgūdžių, lengvai susiranda kelią į bet kokią žaidimo situaciją ir geba greitai priimti teisingą sprendimą (Abdigapbarova ir kt., 2016, 1343 p.). Vaikas lyderis turi aukštą socialinį aktyvumą, kuris pasireiškia per socialinę iniciatyvą ir kruopštumą. Vaiko

lyderystė remiasi sugebėjimu tinkamai patenkinti bendraamžių bendravimo poreikius (Hujala, Waniganayake, Rodd, 2013, 11 p.).

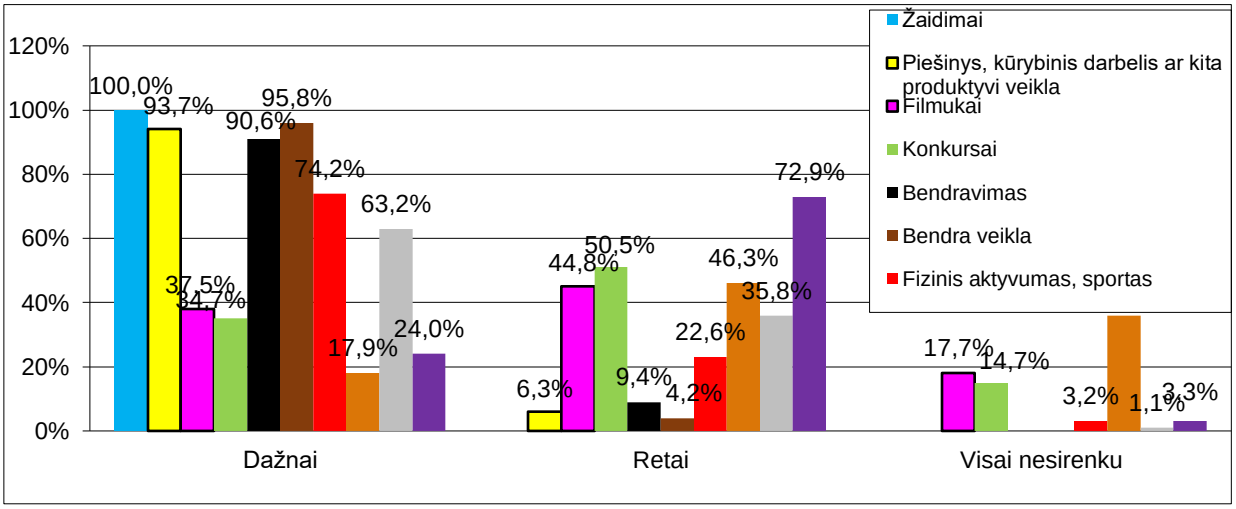
Vienuoliktu klausimu buvo prašoma įvertinti, kurios vaiko lyderio asmeninės savybės labiausiai daro įtaką jo sėkmei (40 pav.).



40 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kurios vaiko lyderio asmeninės savybės labiausiai daro įtaką jo sėkmei, proc.

40 paveiksle pavaizduota, jog 95,8 proc. (N=92) tėvų nurodė, jog valios savybės: drąsa, ryžtas, pasitikėjimas, atkaklumas labiausiai daro įtaką vaiko sėkmei, 81,9 proc. (N=78) tėvų nurodo, jog tai socialinės savybės: gebėjimas suburti aplinkinius, įsijausti į kito būseną (empatija), emocinis stabilumas. 43,8 proc. (N=42) tėvų nurodė, jog iš dalies įtakoja fizinės savybės: maloni išvaizda (veidas, ūgis, svoris), balsas, sveikata, lytis, energija bei 33,3 proc. (N=32) respondentų nurodė, kad iš dalies įtakos turi ir moralinės savybės: gebėjimas žaisti kartu, teisingumas, geranoriškumas, atsakingumas, sąžiningumas. Taigi galima teigti, kad dauguma tėvų mano, jog labiausiai vaiko sėkmei įtaką daro - valios savybės: drąsa, ryžtas, pasitikėjimas, atkaklumas, o toliau seka socialinės savybės: gebėjimas suburti aplinkinius, įsijausti į kito būseną (empatija), emocinis. Iš dalies vaiko sėkmei įtaką daro fizinės savybės: maloni išvaizda (veidas, ūgis, svoris), balsas, sveikata, lytis, energija bei moralinės savybės: gebėjimas žaisti kartu, teisingumas, geranoriškumas, atsakingumas, sąžiningumas. Mokslininkų nuomone, socialumas yra itin svarbi lyderio savybė, t.y., galimybė greitai užmegzti ryšius su kitais vaikais ir jaustis užtikrintai komandoje (Abdigapbarova ir kt., 2016, 1343 p.). Mokslininkų nuomone, pagrindinės savybės, būtinos norint padidinti vaiko lyderystės potencialą - savarankiškumas, savigarba, iniciatyvumas ir kruopštumas, kadangi jos padės vaikui ateityje, formuojant asmenybę, taip pat pereinant į kitą ugdymo pakopą (Legankova, Nedvetskaya, 2016, 90 p.).

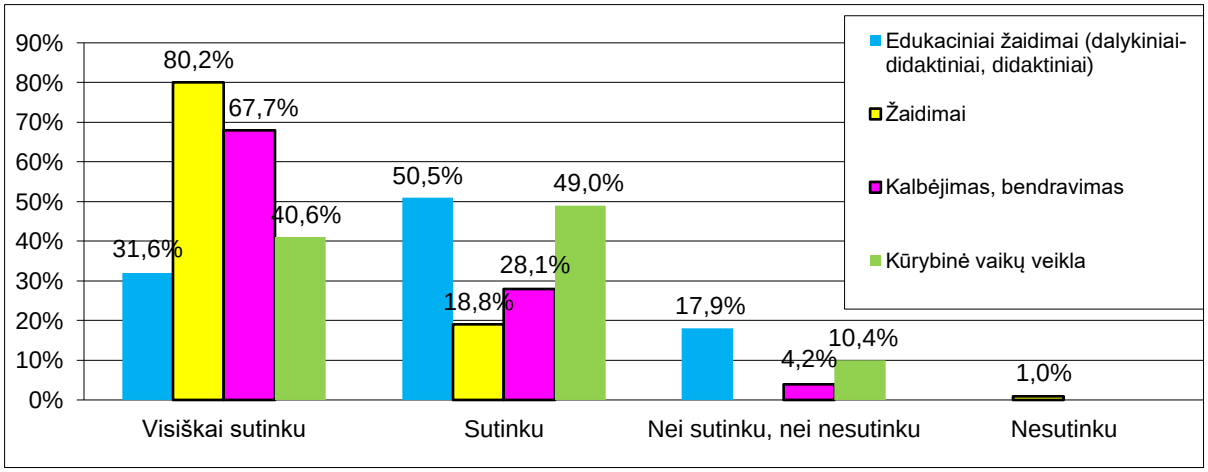
Dvyliktu klausimu buvo prašoma tėvų įvertinti, kokias pedagogai dažniausiai lyderystės ugdymo(si) veiklos formas renkasi, ugdydami lyderiui būdingas savybes (41 pav.).



41 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokias pedagogai dažniausiai renkasi lyderystės ugdymo(si) veiklos formas, ugdydami lyderiui būdingas savybes, proc.

Atlikus tyrimą išryškėjo, jog net 100,0 proc. (N=96) tėvų pritarė, kad pedagogai ugdydami lyderiui būdingas savybes dažniausiai renkasi žaidimus, kiti 95,8 proc. (N=92) pedagogų nurodė bendrą veiklą, 93,7 proc. (N=89) tėvų pažymėjo, jog tai kūrybiniai darbeliai ar kita produktyvi veikla. Didesnė dalis 72,9 proc. (N=70) tėvų nurodė, jog retai pedagogai renkasi šventes ir renginius kaip lyderystės ugdymo(si) veiklos formą, 50,5 proc. (N=48) tėvų mano, kad pedagogai rečiau renkasi konkursus kaip lyderystės ugdymo(si) veiklos formą. Tuo tarpu, net 35,8 proc. (N=34) visai nesirenka projektinės veiklos bei 17,7 proc. (N=17) tėvų nurodė filmukus. Taigi galima teigti, kad remiantis atliktu tyrimu, daugumos respondentų nuomone, dažniausiai pasirenkama veiklos forma yra žaidimai bei bendra veikla, o taip pat kūrybiniai darbeliai ar kita produktyvi veikla. Retai renkasi šventes ir renginius bei konkursus. Mokslininkų nuomone, lyderystės ugdymo(si) priemonės yra sportas ir intelektualūs konkurenciniai žaidimai, reikalaujantys vaiko judrumo, tikslumo, greičio ar atminties greičio, tikslumo ir informacijos atkūrimo greičio (Abdigapbarova ir kt., 2016, 1343 p.). Mokslininkų nuomone, norint padidinti lyderystės potencialo lygį grupėje, būtina išplėsti įvairių veiklų rinkinį, į kurį turėtų būti įtraukiami žaidimai, kurių tikslas - pagerinti, lavinti bei įgyti vienokį ar kitokį gebėjimą, kuris padidins vaiko ir visos grupės lyderystės potencialą (Mendzheritskaya, 2012, 37 p.). Visos lyderystės savybės gali būti ugdomos atliekant įvairius užsiėmimus, tokius kaip žaidimai, sportas, vaidmenų atlikimas ir meninė-estetinė veikla (Hujala, Waniganayake, Rodd, 2013, 13 p.).

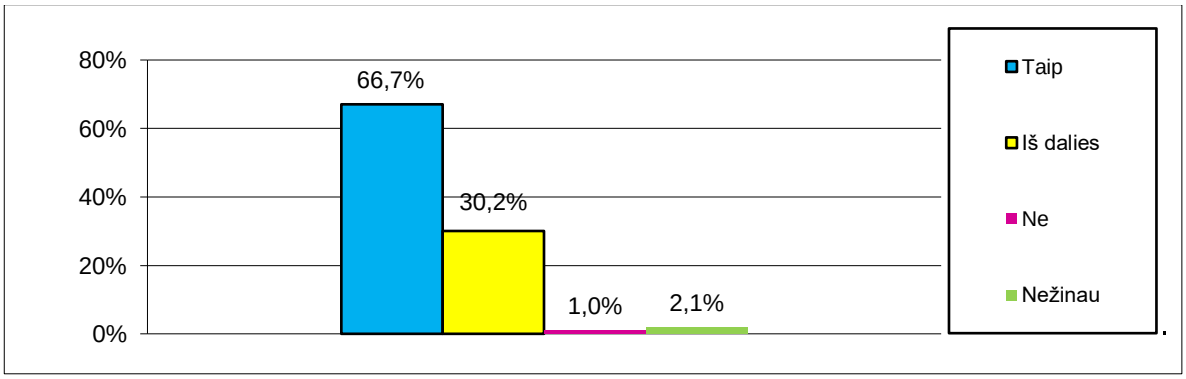
Tryliktu klausimu buvo prašoma įvertinti, kur yra praleidžiama didžiausia vaikų laisvalaikio dalis (42 pav.).



42 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kur yra praleidžiama didžiausia vaikų laisvalaikio dalis, proc.

42 paveiksle parodyta, jog atlikus tyrimą, net 80,2 proc. (N=77) tėvų visiškai sutiko, kad didžiausia vaikų laisvalaikio dalis yra praleidžiama žaidžiant žaidimus bei 67,7 proc. (N=65) tėvų visiškai sutiko, jog kalbant ir bendraujant. 50,5 proc. (N=48) tėvų pažymėjo, jog žaidžiant edukacinius žaidimus (dalykinius-didaktinius, didaktinius) bei 49,0 proc. (N=47) tėvų nurodė kūrybinę veiklą. Tačiau net 17,9 proc. (N=17) tėvų nei sutiko, nei nesutiko, jog didžiausia vaikų laisvalaikio dalis yra praleidžiama žaidžiant edukacinius žaidimus (dalykinius-didaktinius, didaktinius). Taigi galima teigti, jog dauguma respondentų visiškai sutinka, kad didžiausia vaikų laisvalaikio dalis yra praleidžiama žaidžiant žaidimus.

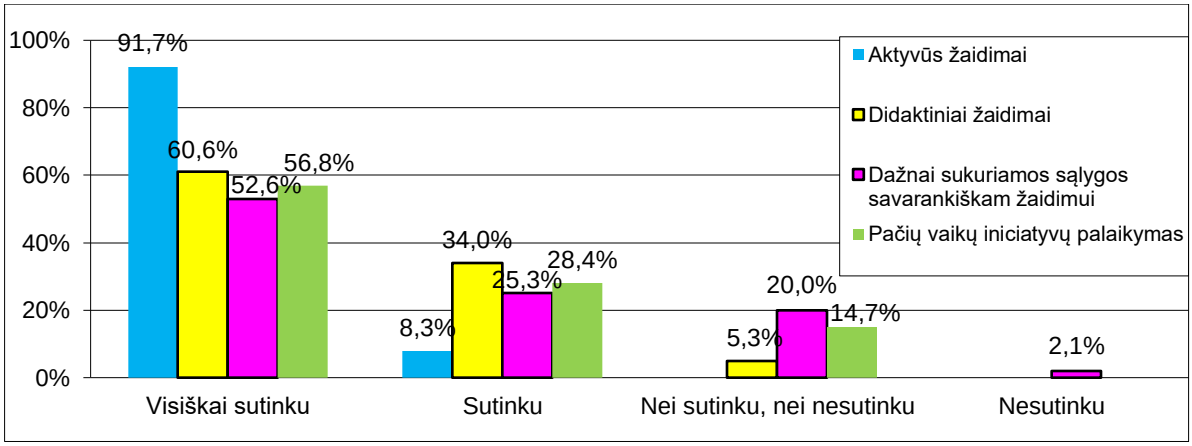
Keturioliktu klausimu buvo norima sužinoti ar vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos rūšių pasirinkimas labai priklauso nuo pedagogo patirties (43 pav.).



43 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos rūšių pasirinkimas labai priklauso nuo pedagogo patirties, proc.

43 paveiksle pavaizduota, jog 66,7 proc. (N=64) tėvų pritaria, kad vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos rūšių pasirinkimas labai priklauso nuo pedagogo patirties, o kiti 30,2 proc. (N=29) pritaria tik iš dalies. Taigi galima teigti, jog daugumos respondentų manymu, vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos rūšių pasirinkimas labai priklauso nuo pedagogo patirties. Mokslininkų nuomone, lyderystės ugdymo(si) veiklos rūšių pasirinkimas labai priklauso nuo pedagogo patirties, kadangi pedagogo veikla organizuojant ikimokyklinio amžiaus vaikų veiklą, nukreipta į lyderystės savybių ugdymą(si), apima ne tik žaidimo ar bendros veiklos, bendradarbiavimo, projektinės veiklos organizavimą, bet ir vaiko lyderio savybių išsivystymo lygio nustatymą (Mendzheritskaya, 2012, 33 p.).

Penkioliktu klausimu buvo siekiama įvertinti, kokioms lyderystės ugdymo(si) veiklos formoms pedagogai teikia pirmenybę (44 pav.).

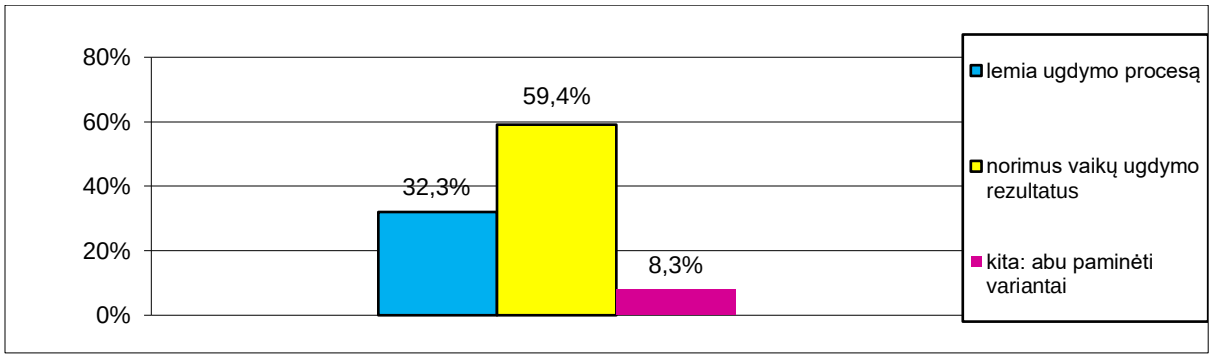


44 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokioms lyderystės ugdymo(si) veiklos formoms pedagogai teikia pirmenybę proc.

Atlikus tyrimą išryškėjo, jog 91,7 proc. (N=88) respondentų visiškai sutiko, kad pedagogai ugdydami lyderystę, pirmenybę teikia aktyviems žaidimams bei 60,6 proc. (N=57) tėvų visiškai sutiko, kad didaktiniams žaidimams. Toliau sekė 56,8 proc. (N=54) tėvų, kurie nurodė pačių vaikų iniciatyvų palaikymą bei 52,6 proc. (N=50) tėvų visiškai sutiko, jog dažnai sukuriamos sąlygos savarankiškam žaidimui. 34,0 proc. (N=32) respondentų sutiko, kad pedagogai teikia pirmenybę vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos formoms tokioms kaip: didaktiniai žaidimai bei 28,4 proc. (N=27) tėvų nurodė pačių vaikų iniciatyvų palaikymą. Tačiau net 20,0 proc. (N=19) respondentų nei sutiko, nei nesutiko, jog pedagogai pirmenybę teikia žaidimui. Taigi galima teigti, kad dauguma tėvų visiškai sutinka, jog pedagogai ugdydami vaiko lyderystę, dažniausiai pirmenybę teikia aktyviems bei didaktiniams žaidimams, toliau seka pačių vaikų iniciatyvų palaikymas ir dažnai sukuriamos sąlygos savarankiškam žaidimui. Mokslininkų nuomone, norint ugdyti kiekvieno vaiko lyderio savybes, verta pasirinkti tokią

žaidimo veiklos rūšį, kuri jam padėtų įgyti reikiamas lyderio savybes ir padidintų lyderystės galimybes. Lyderystės potencialą gali padėti padidinti įvairių žaidimų skaičius. Jie priverčia vaikus galvoti, įgalina vaiką realizuoti savo sugebėjimus (Mendzheritskaya, 2012, 34 p.).

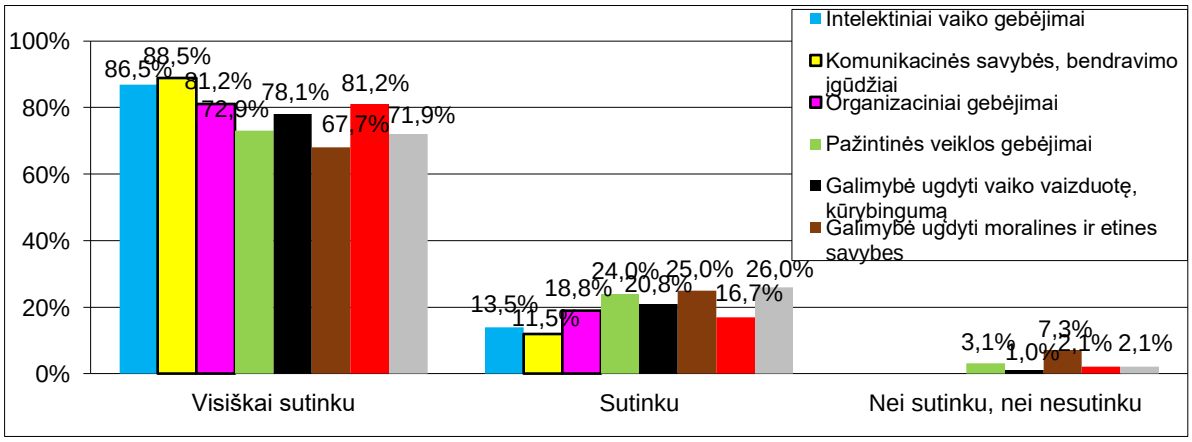
Šešioliktu klausimu buvo siekiama sužinoti tėvų nuomonę, ką lemia pedagogo požiūris į veiklos formų tikslus (45 pav.).



45 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, ką lemia pedagogo požiūris į veiklos formų tikslus, proc.

45 paveiksle pateikta, jog 59,4 proc. (N=57) respondentų nurodė, kad pedagogo požiūris į veiklos formų tikslus lemia norimus vaikų ugdymo rezultatus, o kita dalis 32,3 proc. (N=31) pažymėjo, jog lemia ugdymo procesą. 8,3 proc. (N=8) tėvų nurodė, kad kita: abu aukščiau paminėti variantai yra svarbūs. Taigi galima teigti, jog dauguma tėvų mano, kad pedagogo požiūris į veiklos formų tikslus lemia norimus vaikų ugdymo rezultatus. Mokslininkų nuomone, stebėjimo rezultatai parodė, kad beveik 50 proc. grupės vaikų turi vidutinį lyderystės lygį, t.y. grupės pedagogai turi nukreipti vaikų žaidimų veiklą, kad pagerintų tam tikras savybes ir įgūdžius (Mendzheritskaya, 2012, 37 p.).

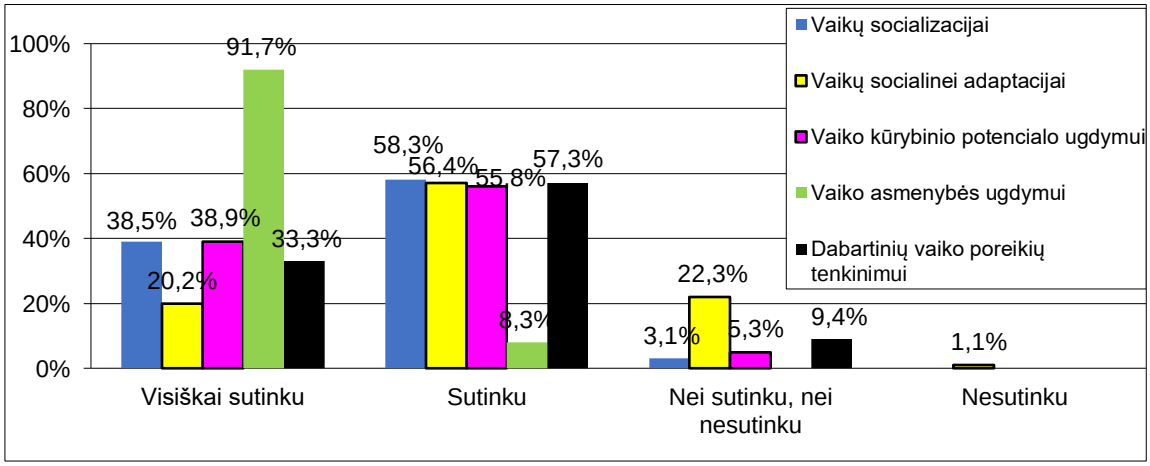
Septynioliktu klausimu buvo prašoma tėvų įvertinti, kokie svarbiausi vaiko gebėjimai yra ugdomi ir formuojami žaidybinėje veikloje (46 pav.).



46 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokie svarbiausi vaiko gebėjimai yra ugdomi ir formuojami žaidybinėje veikloje proc.

46 pav. pavaizduota, jog atlikus tyrimą išryškėjo, kad net 88,5 proc. (N=85) respondentų visiškai sutiko, jog žaidimo metu svarbiausia formuoti ir ugdyti komunikacinės savybės ir bendravimo įgūdžius bei 86,5 proc. (N=83) tėvų visiškai sutiko, jog intelektinius vaiko sugebėjimus, o po 81,2 proc. (N=78) respondentų visiškai sutiko, kad organizaciniai gebėjimai bei galimybė ugdyti individualius sugebėjimus. 26,0 proc. (N=25) tėvų sutiko, kad yra labai svarbu ir elgesio kultūra bei 25,0 proc. (N=24) tėvų nurodė jog yra labai svarbu žaidimo metu ugdyti moralines ir etines savybes. Tačiau 7,3 proc. (N=7) proc. nei sutiko, nei nesutiko, jog žaidimo metu labai svarbu ugdyti moralines ir etines savybes. Taigi galima teigti, jog dauguma respondentų visiškai sutinka, jog žaidimo metu yra labai svarbu ugdyti ir formuoti komunikacinės savybės bei bendravimo įgūdžius. Tai pat svarbu yra intelektiniai vaiko sugebėjimai, organizaciniai gebėjimai ir galimybė ugdyti individualius sugebėjimus. Mokslinkų teigimu, žaidimai pagerina vaikų savivertę, požiūrį į jų iniciatyvą ir sugebėjimą, psichinius procesus, bendravimo ir kalbėjimo įgūdžius, savarankiškumą, gebėjimą prisitaikyti prie skirtingų situacijų, emocionalumą, gebėjimą spręsti konfliktus ir užimti poziciją. Žaidimuose vaikai mokosi jaustis komandos dalimi, teisingai vertinti savo ir savo bendraamžių veiksmus, bendradarbiauti su savo bendraamžiais ir mokytis elgesio standartų. (Legankova, Nedvetskaya, 2016, 92 p.).

Aštuonioliktu klausimu buvo prašoma įvertinti, kam tėvai skiria daugiausiai dėmesio vaikų lyderystės ugdyme (47 pav.).

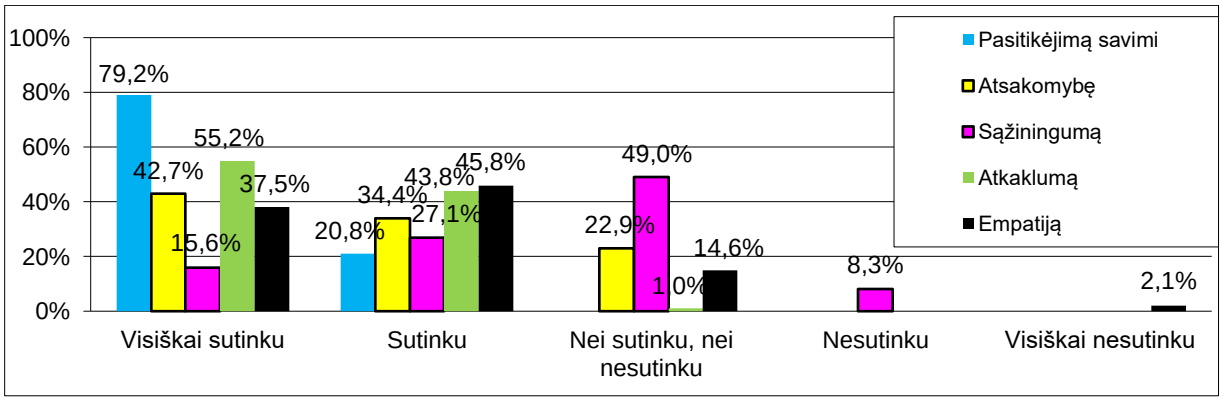


47 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kam skiria daugiausiai dėmesio vaikų lyderystės ugdyme, proc.

Atliktas tyrimas parodė, jog net 91,7 proc. (N=88) tėvų visiškai sutiko, kad jie daugiausiai dėmesio skiria vaiko asmenybės ugdymui bei 38,9 proc. (N=37) tėvų visiškai sutiko, kad daugiausiai dėmesio skiria vaiko kūrybinio potencialo ugdymui, o 58,3 proc. (N=56) tėvų nurodė vaikų socializaciją bei 57,3 proc. (N=55) respondentai pažymėjo vaiko poreikių tenkinimą. 22,3 proc. (N=21) tėvų nei

sutiko, nei nesutiko, kad jie daugiausiai dėmesio skiria vaikų socialinei adaptacijai. Taigi galima teigti, kad dauguma tėvų visiškai sutinka, jog jie daugiausiai dėmesio skiria vaiko asmenybės bei kūrybinio potencialo ugdymui, o kita dalis respondentų nurodė, kad jie daugiausiai dėmesio skiria vaikų socializacijai, dabartinių vaiko poreikių tenkinimui.

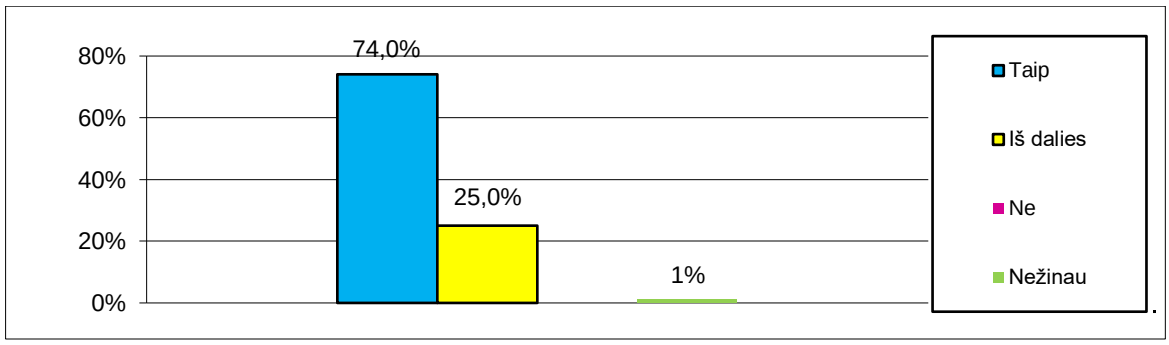
Devynioliktu klausimu buvo prašoma įvertinti, kokias asmenines savybes lyderystės ugdymo(si) veiklos ugdo labiausiai (48 pav.).



48 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokias vaiko asmenines savybes lyderystės ugdymo(si) veiklos ugdo labiausiai, proc.

48 paveiksle parodyta, jog 79,2 proc. (N=76) tėvų visiškai sutiko, kad lyderystės ugdymo(si) veiklos labiausiai ugdo vaikų pasitikėjimą savimi bei 55,2 proc. (N=53) nurodė, kad labiausiai ugdo vaikų atkaklumą ir 42,7 proc. (N=41) respondentų pažymėjo atsakomybę. 45,8 proc. (N=44) tėvų sutiko, kad lyderystės ugdymo(si) veiklos labiausiai ugdo vaikų empatiją bei 43,8 proc. (N=42) atkaklumą. Tačiau net 49,0 proc. (N=47) tėvų nei sutiko, nei nesutiko, jog lyderystės ugdymo(si) veiklos labiausiai ugdo sąžiningumą. Taigi galima teigti, kad dauguma tėvų visiškai sutinka, jog lyderystės ugdymo(si) veiklos labiausiai ugdo šias vaikų asmenines savybes: pasitikėjimą savimi, atkaklumą, atsakomybę, empatiją. Taip pat tėvai nurodė, kad nei sutinka, nei nesutinka, jog lyderystės ugdymo(si) veiklos labiausiai ugdo sąžiningumą. Mokslininkų nuomone, ikimokyklinio amžiaus vaikų dalyvavimas skirtinguose žaidimuose prisideda prie jų pasitikėjimo savimi, ugdo atkaklumą, sėkmės troškimą ir įvairias motyvacines savybes. Ši veikla daro įtaką vaikų savarankiškumo ugdymui, jų kūrybiniams sugebėjimams ir vaikų asmeninėms savybėms (Mendzheritskaya, 2012, 34 p.). Mokslininkų teigimu, lyderystė siejama su ambicija, charizma, gudrumu, pasitikėjimu, atsakomybe, gebėjimu gauti reikiamą informaciją (Havard, 2014, 41p.)

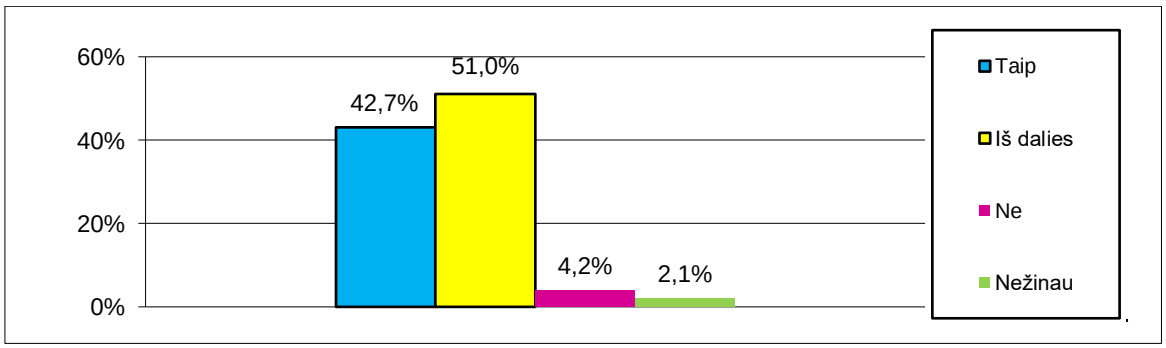
Dvidešimtu klausimu buvo teiraujamasi ar pedagogo lyderio savybės daro įtaką sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui (49 pav.).



49 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar pedagogo lyderio savybės daro įtaką sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui, proc.

49 paveiksle pateikiama, jog atlikus tyrimą, išryškėjo, kad net 74,0 proc. (N=71) tėvų sutiko, jog pedagogo lyderio savybės daro įtaką sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui, o likusieji 25,0 proc. (N=24) tėvų atsakė, kad pedagogo lyderio savybės iš dalies daro įtaką sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui. Taigi galima teigti, jog dauguma respondentų mano, kad pedagogo lyderio savybės daro įtaką sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui. Mokslininkų teigimu, pedagogų lyderystė visų pirma yra priemonė, kuria siekiama aukštos ugdymo ir ugdymo(si) kokybės. Pedagogai lyderiai skatina kitus sekti savo pavydžiu – siekti geresnių ugdymo(si) rezultatų (Haris, Mjuisas, 2003, 67p.). Mokslininkų nuomone, ikimokyklinukai vadovaujasi suaugusiųjų (pedagogų) nuomone, todėl pedagogo lyderio savybės daro įtaką sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui (Mendzheritskaya, 2012, 34 p.). Pedagogai ir, žinoma, tėvai vaidina labai svarbų vaidmenį ugdant vaikų - ikimokyklinio ugdymo lyderystę, todėl labai svarbu išmokyti vaiką būti lyderiu (Hujala, Waniganayake, Rodd, 2013, 11 p.).

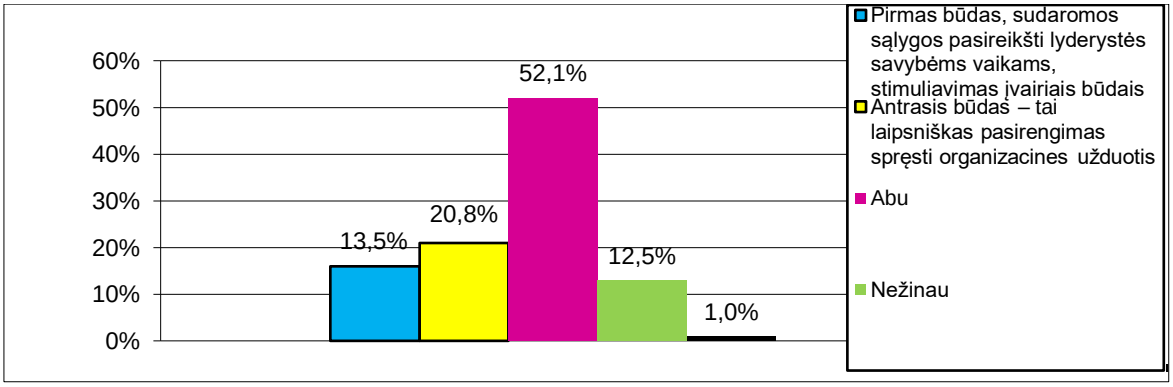
Dvidešimt pirmu klausimu buvo siekiama sužinoti ar tėvai stengiasi aktyviai plėtoti vaikų savivaldą namuose (50 pav.).



50 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar tėvai stengiasi aktyviai plėtoti vaikų savivaldą namuose, proc.

50 paveiksle pavaizduota, jog 51,0 proc. (N=49) tėvų mano, kad jie iš dalies stengiasi aktyviai plėtoti vaikų savivaldą namuose, o likusieji 42,7 proc. (N=41) tėvų atsakė, jog stengiasi aktyviai plėtoti vaikų savivaldą namuose. 4,2 proc. (N=4) tėvų atsakė neigiamai, o 2,1 proc. (N=2) tėvai nurodė, kad nežino ar jie stengiasi aktyviai plėtoti vaikų savivaldą namuose. Taigi galima teigti, kad dauguma tėvų mano, jog jie tik iš dalies stengiasi aktyviai plėtoti vaikų savivaldą namuose. Mokslininkių nuomone, norint tinkamai ugdyti vaiko lyderystės gebėjimus, pravartu stengtis aktyviai plėtoti savivaldą suskirstant vaikus į komandas ne tik ikimokyklinėje įstaigoje, bet ir šeimoje bei artimoje aplinkoje (Murphy, Johnson, 2011, 467 p.).

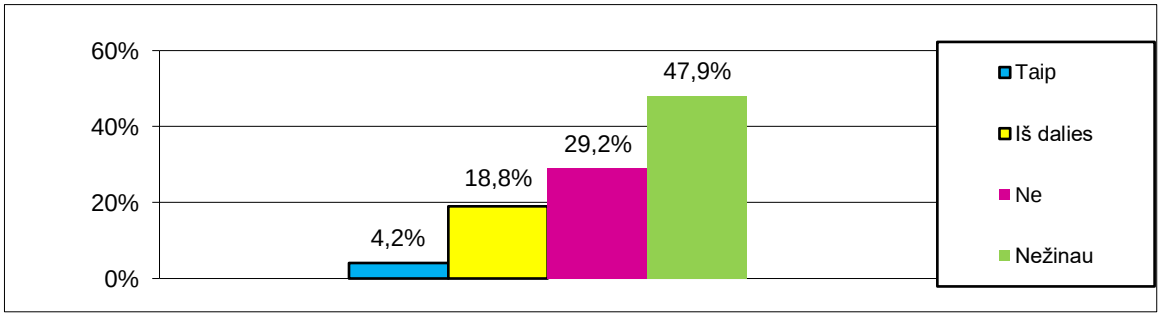
Dvidešimt antru klausimu buvo klausiama koks būdas yra taikomas pasireikšti vaiko lyderystės savybėms (51 pav.).



51 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, koks būdas yra taikomas pasireikšti vaiko lyderystės savybėms, proc.

51 paveiksle pristatoma, jog 52,1 proc. (N=50) tėvų nurodė, kad yra taikomi abu būdai. 20,8 proc. (N=20) respondentų pateikė, jog taikomas antrasis būdas - tai laipsniškas pasirengimas spręsti organizacines užduotis, likusieji 13,9 proc. (N=13) tėvų atsakė, kad taikomas pirmasis būdas, kuomet sudaromos sąlygos pasireikšti lyderystės savybėms, stimuliuojama įvairiais būdais. 12,5 proc. (N=12) respondentų atsakė, kad nežino koks būdas yra taikomas, siekiant pasireikšti vaiko lyderystės savybėms, o 1,0 proc. (N=1) į šį klausimą neatsakė. Taigi galima teigti, jog dauguma tėvų mano, kad yra taikomi abu būdai, siekiant pasireikšti vaiko lyderystės savybėms: laipsniškas pasirengimas spręsti organizacines užduotis; sudaromos sąlygos vaiko lyderystės savybėms pasireikšti, stimuliuojama įvairiais būdais. Mokslininkų teigimu, formuojant lyderio savybes, reikia pasistengti sudaryti sąlygas išmokyti vaiką gebėti dalytis ir spręsti konfliktus, kad jie būtų išspręsti taikiai ir neįžeidžiant kito vaiko, grupėse vaikams skirti kuo daugiau bendrų vaidmenų, kiekvieną kartą keičiant lyderį, nes vieniems skirta užduotis gali būti tarsi iššūkis, o kitam priešingai – galimybė pabandyti (Maslauskienė, 2013, 22p.).

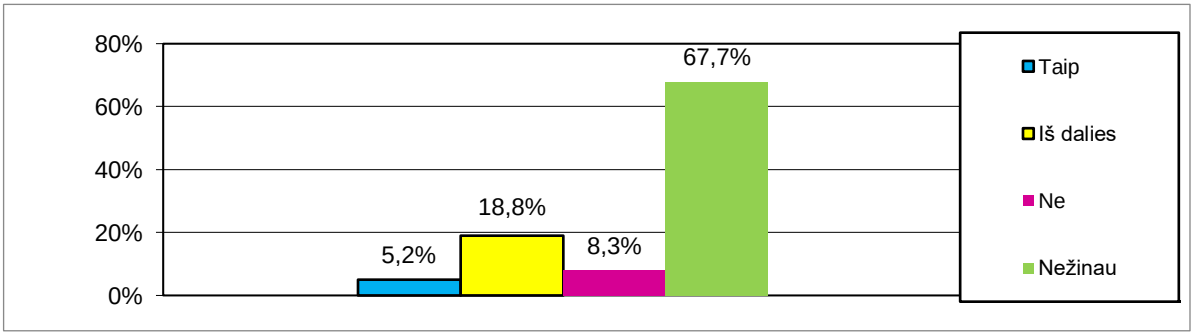
Dvidešimt trečiu klausimu buvo klausiama ar tėvai žino koks yra naudojamas ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelis jų vaiko įstaigoje (52 pav.).



52 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar jie žino koks yra naudojamas ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelis jų įstaigoje, proc.

52 paveiksle parodyta, jog 47,9 proc. (N=46) tėvų nežinojo koks yra naudojamas ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelis, o likusieji 29,2 proc. (N=28) atsakė neigiamai. 18,8 proc. (N=18) tėvų atsakė, kad iš dalies žino koks yra naudojamas ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelis. 4,2 proc. (N=4) tėvų atsakė teigiamai, kad žino koks yra naudojamas ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelis. Taigi galima teigti, jog dauguma tėvų nežinojo koks yra naudojamas ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelis. Mokslininkai pabrėžia, kad ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) modelis apima šiuos komponentus: tikslus, uždavinius, teorinius ir metodinius pagrindus, principus, veiklos rūšis, lyderystės formavimo kriterijus, lyderystės formavimosi rodiklius ir laukiamus rezultatus (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2471 p.).

Dvidešimt ketvirtu klausimu buvo norima sužinoti ar vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinio ugdymo įstaigoje vyksta etapais (53 pav.).

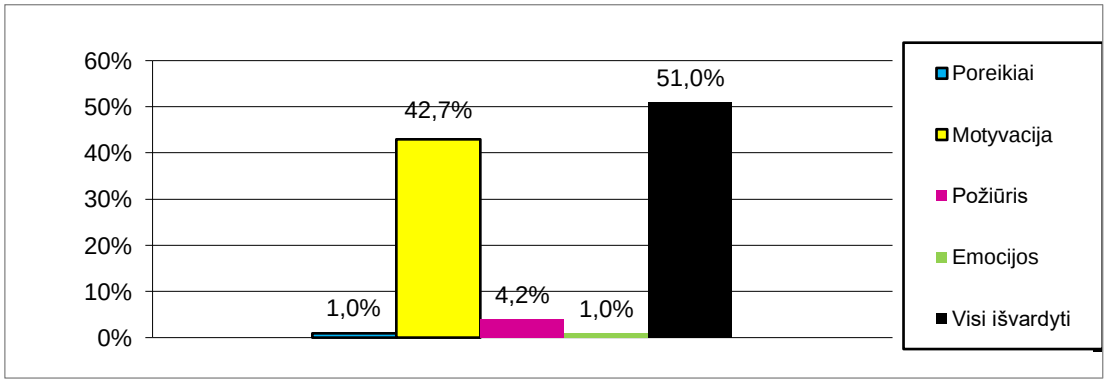


53 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinio ugdymo įstaigoje vyksta etapais, proc.

53 paveiksle pateikta, jog 67,7 proc. (N=65) tėvų nežino ar jų vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinio ugdymo įstaigoje vyksta etapais, o likusieji 18,8 proc. (N=18) respondentų atsakė, jog iš dalies vyksta etapais. 8,3 proc. (N=8) tėvų atsakė neigiamai, kad nevyksta etapais. 5,2 proc. (N=5) tėvų atsakė teigiamai, kad vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas vyksta etapais. Taigi galima teigti, jog dauguma tėvų nežino ar jų vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinio ugdymo įstaigoje vyksta etapais. Mokslininkų teigimu, būtina ugdyti lyderystę ir ją organizuoti pagal sudarytą modelį ir išskiriamus etapus (Turgunbaeva, Aspanova, Gelisli, 2016, 2472).

Dvidešimt penktą klausimą atsakinėjo tie tėvai, kurie teigiamai atsakė į dvidešimt ketvirtą klausimą, o likusiems buvo siūloma praleisti šį klausimą. Šiuo klausimu buvo prašoma tėvų įvardinti vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo etapus ikimokyklinio ugdymo įstaigoje. Į šį klausimą atsakė penki tėvai: viskas vyksta etapais: direktorius(-ė), pavaduotojas, pedagogai, vaikai; aplinka, kurioje atsiranda lyderystė; teorija ir praktika. Du tėvai atsakė, kad etapus nurodo vadovas, tačiau respondentai nežino jų eigos. Taigi galima teigti, kad nei vienas iš šių tėvų nežinojo ir negalėjo teisingai įvardinti vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo etapų ikimokyklinio ugdymo įstaigoje.

Dvidešimt šeštu klausimu buvo siekiama išsiaiškinti, koks yra svarbiausias motyvacinis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę (54 pav.).

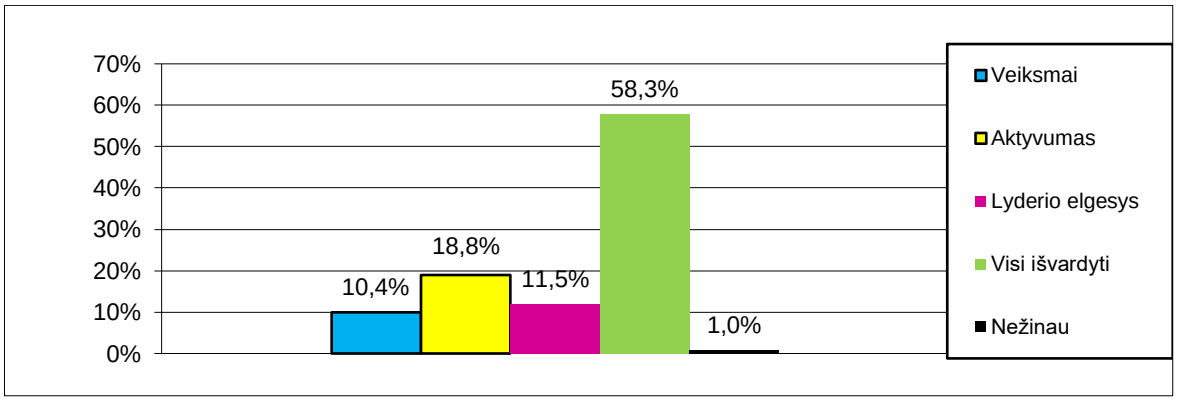


54 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, koks yra svarbiausias motyvacinis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę, proc.

54 paveiksle parodyta, jog 51,0 proc. (N=49) tėvų nurodė, kad svarbiausias motyvacinis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę yra visi išvardyti motyvaciniai komponentai (poreikiai, motyvacija, požiūris, emocijos), o kiti 42,7 proc. (N=41) atsakė, jog motyvacija yra svarbiausias motyvacinis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę. 4,2 proc. (N=4) tėvų pateikė, kad svarbiausias motyvacinis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę yra požiūris. Po 1,0 proc. (N=1) respondentų nurodė, kad yra poreikiai ir emocijos yra svarbiausi

motyvaciniai komponentai. Taigi galima teigti, jog dauguma tėvų atsakė, kad visi motyvaciniai komponentai yra svarbūs ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę, o likusieji nurodė motyvaciją. Mokslininkų nuomone, savarankiškai motyvuoti lyderystės įgūdžių turintys vaikai sugeba savo idėjomis ir mintimis pritraukti kitus vaikus (Abdigapbarova ir kt., 2016, 1343 p.).

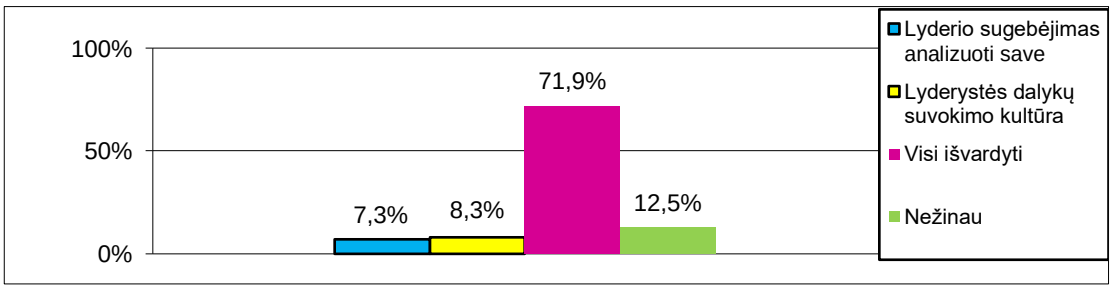
Dvidešimt septintu klausimu buvo norima sužinoti, koks veiklos (aktyvumo) komponentas yra svarbiausias ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę (55 pav.).



55 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, koks veiklos (aktyvumo) komponentas yra svarbiausias ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę, proc.

55 paveiksle pavaizduota, jog atlikus tyrimą išaiškėjo, kad 58,3 proc. (N=56) tėvų nurodė, kad veiksmai ir aktyvumas bei lyderio elgesys yra svarbiausi veiklos (aktyvumo) komponentai ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę, o 18,8 proc. (N=18) atsakė, jog svarbiausias veiklos (aktyvumo) komponentas yra aktyvumas. 11,5 proc. (N=11) tėvų pateikė, kad svarbiausias veiklos (aktyvumo) komponentas yra lyderio elgesys, o 10,4 proc. (N=10) tėvų nurodė, kad veiksmai yra svarbiausias veiklos (aktyvumo) komponentas. Taigi galima teigti, jog dauguma tėvų mano, kad veiksmai, aktyvumas bei lyderio elgesys yra svarbiausi veiklos (aktyvumo) komponentai ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę.

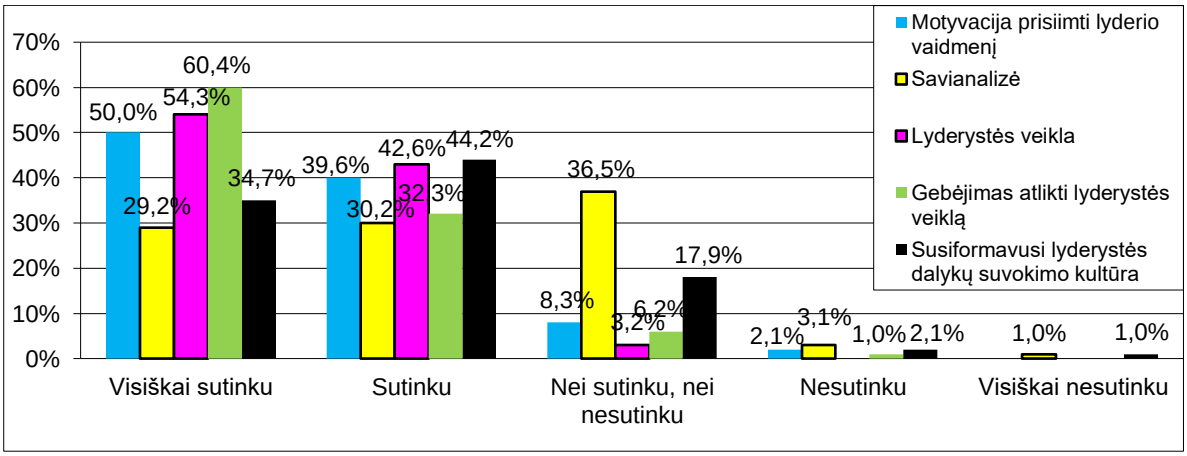
Dvidešimt aštuntu klausimu buvo klausiama, koks reflektyvusis komponentas yra svarbiausias ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę (56 pav.).



56 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, koks reflektyvusis komponentas yra svarbiausias ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę, proc.

56 paveiksle parodyta, jog 71,9 proc. (N=69) tėvų nuomone, lyderio sugebėjimas analizuoti save ir lyderystės dalykų suvokimo kultūra yra svarbiausi reflektyvieji komponentai ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę, o 12,5 proc. (N=12) atsakė, jog nežino. 8,3 proc. (N=8) respondentų nurodė, kad svarbiausias reflektyvusis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę yra lyderystės dalykų suvokimo kultūra. Likusieji 7,3 proc. (N=7) tėvų pateikė, jog svarbiausias reflektyvusis komponentas yra lyderio sugebėjimas analizuoti save. Taigi galima teigti, jog dauguma tėvų mano, kad visi išvardyti komponentai: lyderio sugebėjimas analizuoti save ir lyderystės dalykų suvokimo kultūra yra svarbiausi, ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę.

Dvidešimt devintu klausimu buvo prašoma įvertinti, kokie yra ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo rodikliai (57 pav.).

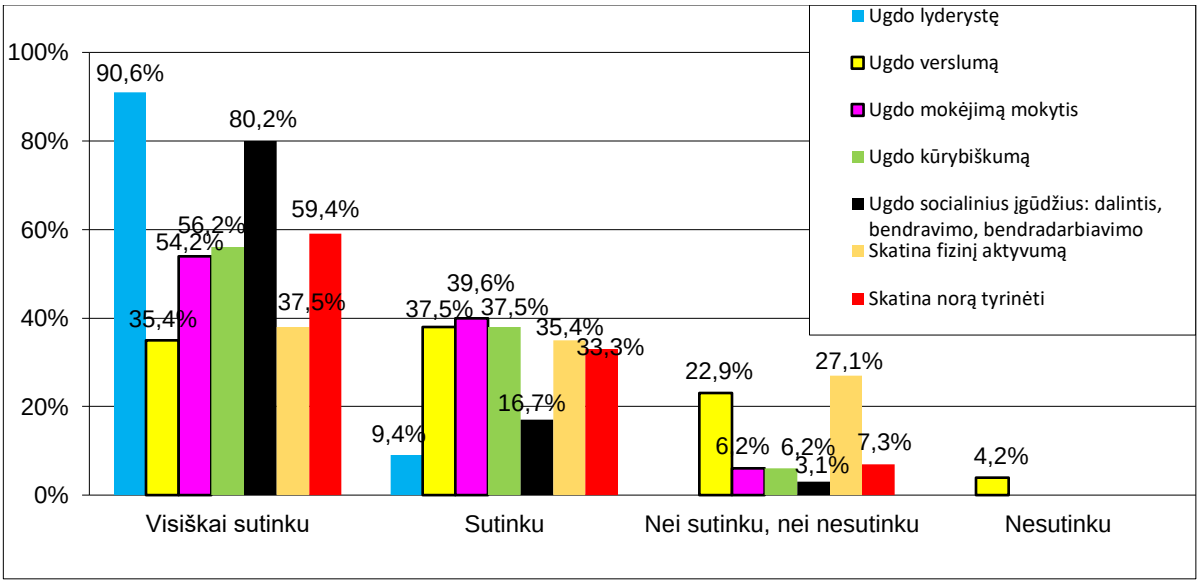


57 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokie yra ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo rodikliai, proc.

57 paveiksle parodyta, jog 60,4 proc. (N=58) tėvų visiškai sutiko, kad ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo rodiklis yra – gebėjimas atlikti lyderystės veiklą bei 54,3 proc. (N=51) tėvų visiškai sutiko, kad lyderystės veikla. Taip pat 50,0 proc. (N=48) tėvų visiškai sutiko, jog motyvacija prisiimti lyderio vaidmenį yra ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo rodiklis. 44,2 proc. (N=42) tėvų išskyrė šį rodiklį - susiformavusi lyderystės dalykų suvokimo kultūra. Tačiau net 36,5 proc. (N=35) respondentų nei sutiko, nei nesutiko, jog savianalizė yra ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo rodiklis. Taigi galima teigti, kad dauguma tėvų visiškai sutinka, jog ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo pagrindiniai rodikliai yra šie: gebėjimas atlikti lyderystės veiklą, pati lyderystės veikla, motyvacija prisiimti lyderio vaidmenį. Mokslininkų nuomone, ugdymo įstaigos įtaka vaiko asmenybės formavimuisi labai svarbi, ypač lyderystės ugdymo procese. Pedagogų pasitikėjimas vaikais, jų stipriųjų savybių

pastebėjimas, įtraukimas į lyderystės veiklą, motyvavimas domėtis pasauliu vaikui suteikia saugumo ir pasitikėjimo (Umansky, 2004, 52p.).

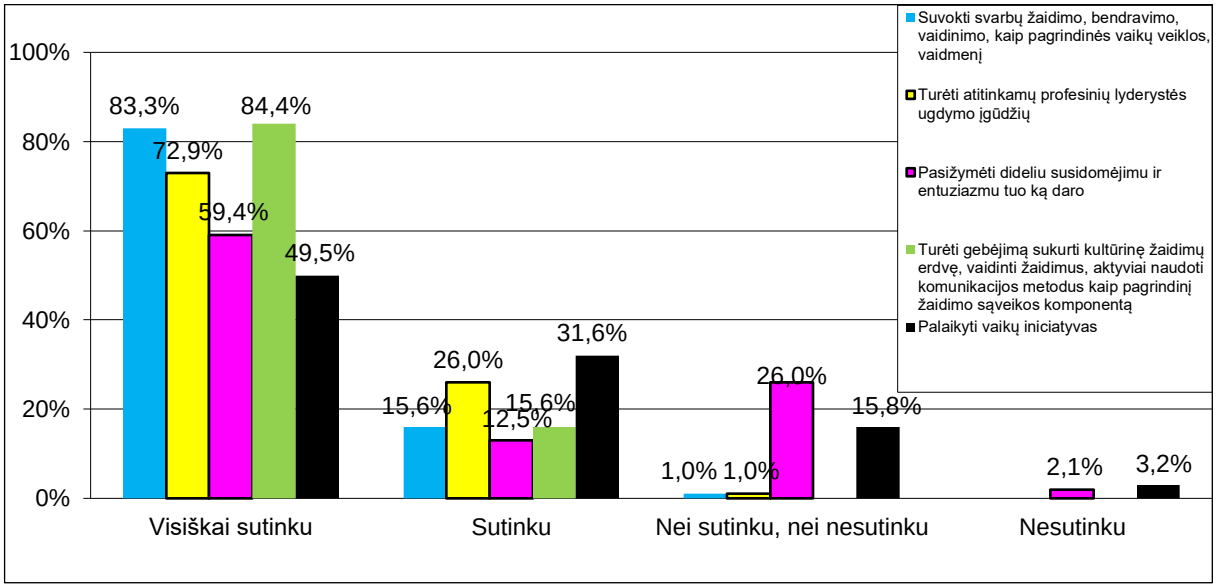
Trisdešimtu klausimu buvo prašoma įvertinti, kokia yra vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo nauda (58 pav.).



58 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokia yra vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo nauda, proc.

58 paveiksle parodyta, jog atlikus tyrimą išryškėjo, kad net 90,6 proc. (N=87) tėvų visiškai sutiko, jog vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas yra naudingas, nes ugdo vaikų lyderystę. 80,2 proc. (N=77) tėvų visiškai sutiko, kad ugdo socialinius įgūdžius: dalinimąsi, bendravimą, bendradarbiavimą bei 59,4 proc. (N=57) respondentų visiškai sutiko, kad skatina norą tyrinėti. 56,2 proc. (N=54) tėvų visiškai sutiko, jog ugdo kūrybiškumą, 54,2 proc. (N=52) mokėjimą mokytis. 39,6 proc. (N=38) respondentų nurodė, jog vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo nauda yra ta, kad ugdo mokėjimą mokytis, po 37,5 proc. (N=36) tėvų sutiko, kad ugdo kūrybiškumą ir verslumą. Tačiau net 27,1 proc. (N=26) respondentų nei sutiko, nei nesutiko, jog vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo nauda yra ta, kad skatina fizinį aktyvumą, o 4,2 proc. (N=4) tėvų nesutiko, jog ugdo verslumą. Taigi galima teigti, kad dauguma tėvų visiškai sutinka, jog vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas yra naudingas, nes ugdo lyderystę, kūrybiškumą, socialinius įgūdžius: dalinimąsi, bendravimą, bendradarbiavimą, skatina norą tyrinėti bei ugdo mokėjimą mokytis. Mokslininkų nuomone, pagrindinis tėvų ir pedagogų tikslas turėtų būti ugdyti vaiko saviveiksmingumo jausmą: „Aš noriu!“, „Man pasiseks!“, „Aš galiu!“ (Abdigapbarova ir kt., 2016, 1343 p.).

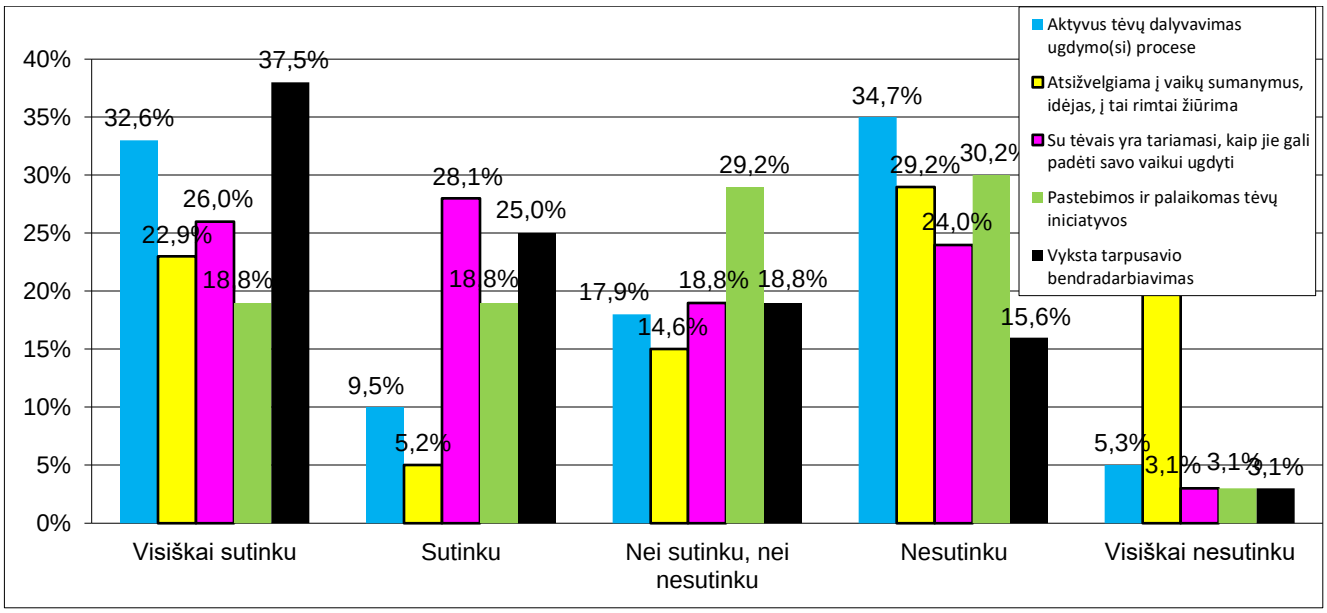
Trisdešimt pirmu klausimu buvo siekiama įvertinti ar sutinka tėvai su teiginiais, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų (59 pav.).



59 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar sutinka pedagogai su teiginiais, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų, proc.

59 paveiksle parodyta, jog 84,4 proc. (N=81) tėvų visiškai sutiko, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų gebėti sukurti kultūrinę žaidimų erdvę, vaidinti žaidimus, aktyviai naudoti komunikacijos metodus, kaip pagrindinį žaidimo sąveikos komponentą bei 83,3 proc. (N=80) respondentų visiškai sutiko, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų suvokti svarbų žaidimo, bendravimo, vaidinimo, kaip pagrindinės vaikų veiklos, vaidmenį. 72,9 proc. (N=70) tėvų visiškai sutiko, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų turėti atitinkamų profesinių lyderystės ugdymo įgūdžių. 59,4 proc. (N=57) respondentų visiškai sutiko, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų pasižymėti dideliu susidomėjimu ir entuziazmu tuo ką daro. Tačiau net 31,6 proc. (N=30) tėvų sutiko, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų palaikyti vaikų iniciatyvas. Taigi galima teigti, kad dauguma tėvų visiškai sutinka, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų gebėti sukurti kultūrinę žaidimų erdvę, vaidinti žaidimus, aktyviai naudoti komunikacijos metodus kaip pagrindinį žaidimo sąveikos komponentą bei turėtų suvokti svarbų žaidimo, bendravimo, vaidinimo, kaip pagrindinės vaikų veiklos, vaidmenį, o taip pat turėtų turėti atitinkamų profesinių lyderystės ugdymo įgūdžių ir pasižymėti dideliu susidomėjimu bei entuziazmu tuo ką daro. Mokslininkų teigimu, kiekvienas pedagogas turėtų gebėti įkvėpti savo ugdytinius siekti žinių ir asmenybės vystymosi, įnešti naujovių į ugdymo procesą ir skatinti ugdytinius siekti savo tikslų. Čia svarbiausia pedagogo kompetencija ir įgūdžiai (Danielson, 2006, 41p.).

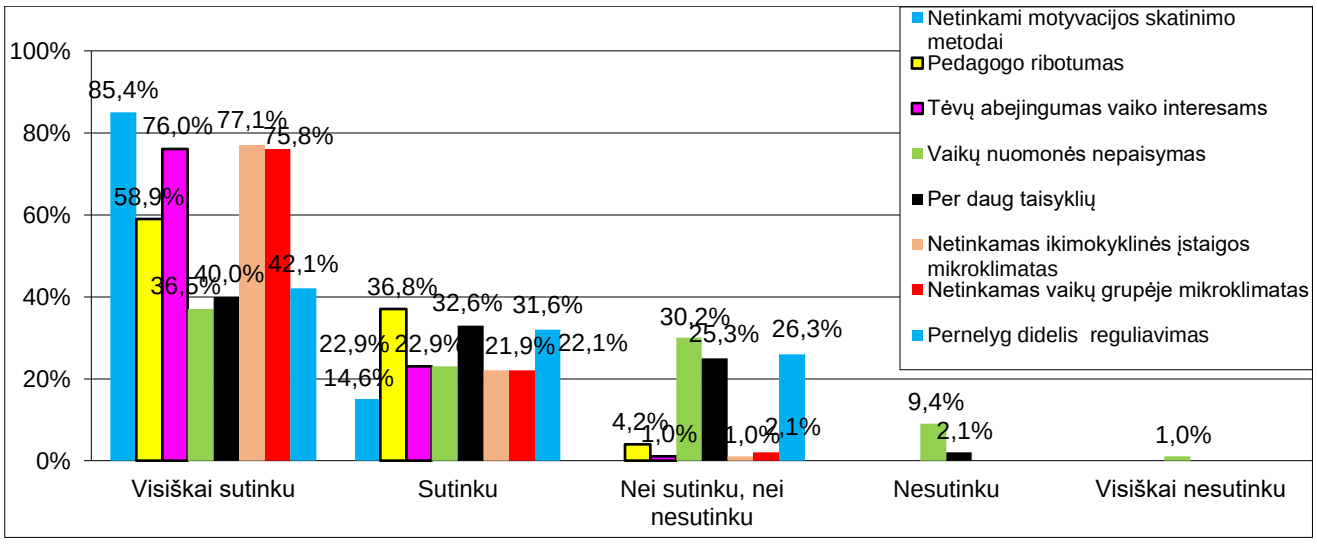
Trisdešimt antru klausimu buvo prašoma įvertinti ar yra palaikomos tėvų ir vaikų lyderystės raiškos ikimokyklinio ugdymo įstaigoje (60 pav.).



60 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar yra palaikomos tėvų ir vaikų lyderystės raiškos ikimokyklinio ugdymo įstaigoje, proc.

60 paveiksle pavaizduota, jog 37,5 proc. (N=36) respondentų visiškai sutiko, jog yra tėvų ir vaikų lyderystės raiškos palaikymas ikimokyklinio ugdymo įstaigoje, kadangi vyksta tarpusavio bendradarbiavimas, tačiau 34,7 proc. (N=33) tėvų nesutiko su šiuo teiginiu. 32,6 proc. (N=31) tėvų visiškai sutiko, kad yra aktyvus tėvų dalyvavimas ugdymo(si) procese įstaigoje. 30,2 proc. (N=29) respondentų nesutiko, kad yra pastebimos ir palaikomos tėvų iniciatyvos. 29,2 proc. (N=28) tėvų nesutiko, kad organizuojant ugdymo (si) procesą atsižvelgiama į vaikų sumanymus, idėjas, į tai rimtai žiūrima. 29,2 proc. (N=28) tėvų nei sutiko, nei nesutiko, jog pastebimos ir palaikomos tėvų iniciatyvos. 28,1 proc. (N=30) tėvų visiškai nesutiko, jog organizuojant ugdymo (si) procesą atsižvelgiama į vaikų sumanymus, idėjas. 28,1 proc. (N=27) tėvų sutiko, jog su tėvais yra tariamasi, kaip jie gali padėti savo vaikui ugdyti. Taigi galima teigti, jog dauguma respondentų visiškai sutinka, jog yra tėvų ir vaikų lyderystės raiškos palaikymas ikimokyklinio ugdymo įstaigoje, kadangi vyksta tarpusavio bendradarbiavimas. Tačiau tėvai nesutiko, jog yra aktyvus tėvų dalyvavimas ugdymo(si) procese įstaigoje bei nepastebimos ir nepalaikomos tėvų iniciatyvos. Mokslininkų teigimu, tai net tik švietimo įstaigos, bet ir tėvų atsakomybė ugdyti jauną asmenybę, ruošti ją prisitaikyti prie greitai kintančios aplinkos. Akcentuojama, jog visapusiškos vaiko lyderystės ugdymo(si) sėkmės galima tikėtis tik žengiant nenutrūkstamos partnerystės keliu, siekiant lyderystės ugdymos(si) aplinką sukurti ne tik ugdymo įstaigoje, bet ir šeimoje. (A. Hargreaves, D. Fink, 2008, 32p.).

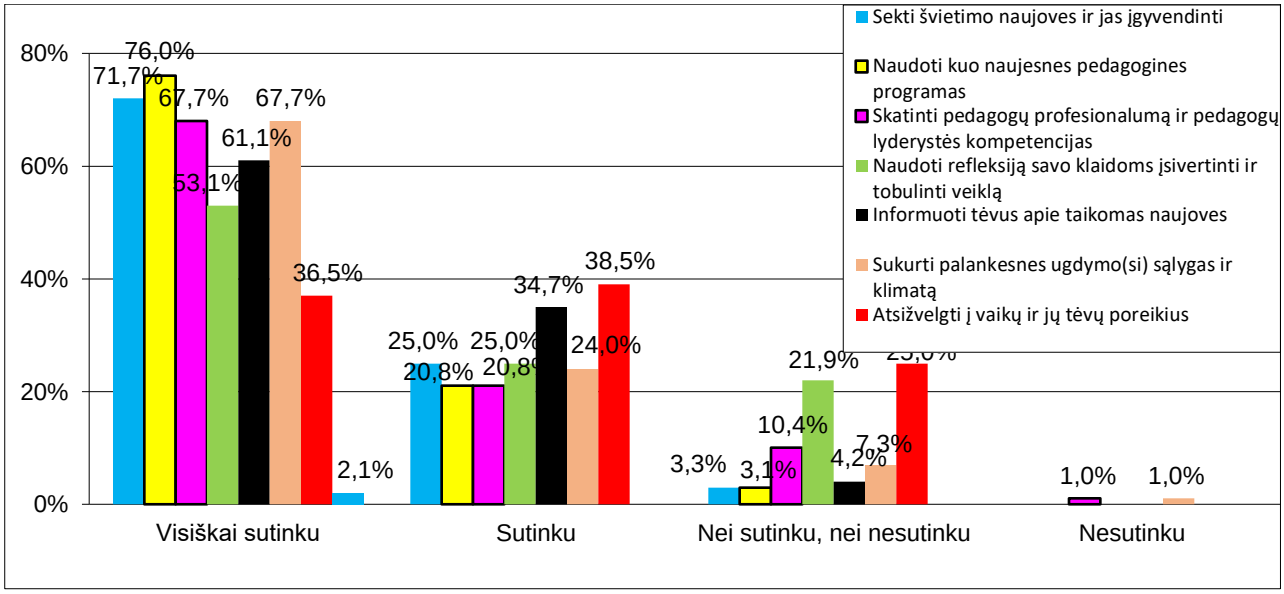
Trisdešimt trečiu klausimu buvo prašoma įvertinti**,** kas labiausiai žlugdo lyderystės raišką (61 pav.).



61 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kas labiausiai žlugdo lyderystės raišką, proc.

61 paveiksle parodyta, jog 85,4 proc. (N=82) respondentų visiškai sutiko, jog netinkami motyvacijos skatinimo metodai labiausiai žlugdo lyderystės raišką bei 77,1 proc. (N=74) netinkamas ikimokyklinės įstaigos mikroklimatas. 76,0 proc. (N=73) respondentų visiškai sutiko, kad tėvų abejingumas vaiko interesams labiausiai žlugdo lyderystės raišką. 75,8 proc. (N=72) tėvų visiškai sutiko, kad netinkamas mikroklimatas labiausiai žlugdo lyderystės raišką, 58,9 proc. (N=56) nurodė pedagogo ribotumą. Toliau seka 36,8 proc. (N=35). 30,2 proc. (N=29) tėvų, kurie nei sutiko, nei nesutiko, jog vaikų nuomonės nepaisymas labiausiai žlugdo lyderystės raišką. Taigi galima teigti, kad dauguma tėvų visiškai sutinka, jog netinkami motyvacijos skatinimo metodai, netinkamas ikimokyklinės įstaigos mikroklimatas, tėvų abejingumas vaiko interesams, netinkamas vaikų grupėje mikroklimatas, pedagogo ribotumas labiausiai žlugdo lyderystės raišką. Mokslininkų teigimu, lyderystės nepavyks pasiekti, jeigu vaikas nejaus motyvacijos. Sėkmingi rezultatai pasiekiami tik motyvacijos ir įdėtų pastangų dėka, todėl ugdant vaiko lyderystę, pedagogas taip pat turi būti lyderis, nes turi surasti tai, kas vaiką motyvuoja (Shaffer, 2013, 72p.).

Paskutiniu klausimu buvo prašoma įvardinti, ką reikėtų tobulinti vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavime ikimokyklinėje įstaigoje (62 pav.).



62 pav. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ką reikėtų tobulinti vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavime ikimokyklinėje įstaigoje, proc.

62 paveiksle pavaizduota, jog 76,0 proc. (N=73) tėvų visiškai sutiko, jog reikėtų naudoti kuo naujesnes pedagogines programas bei 71,7 proc. (N=66) tėvų visiškai sutiko, kad būtina sekti švietimo naujoves ir jas įgyvendinti, o po 67,7 proc. (N=65) respondentų visiškai sutiko, kad būtina sukurti palankesnes ugdymo(si) sąlygas ir klimatą bei skatinti pedagogų profesionalumą ir pedagogų lyderystės kompetencijas. 61,1 proc. (N=58) tėvų visiškai sutiko, kad būtina informuoti tėvus apie taikomas naujoves. 53,1 proc. (N=51) respondentų visiškai sutiko, kad būtina naudoti refleksiją savo klaidoms įsivertinti ir tobulinti veiklą. 38,5 proc. (N=37) tėvų sutiko, kad būtina atsižvelgti į vaikų bei jų tėvų poreikius. Kita nurodė du tėvai. Vienas iš jų teigė, kad „mes tėvai gauname mažai informacijos apie vaikų lyderystę“, o kitas nurodė, kad viskas yra paminėta aukščiau. Taigi galima teigti, kad dauguma tėvų visiškai sutinka, jog reikėtų tobulinti vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje naudojant kuo naujesnes pedagogines programas, sekant švietimo naujoves ir siekiant jas įgyvendinti, sukuriant palankesnes ugdymo(si) sąlygas ir klimatą bei skatinant pedagogų profesionalumą ir pedagogų lyderystės kompetencijas, informuojant tėvus apie taikomas naujoves, naudojant refleksiją savo klaidoms įsivertinti ir taip tobulinti veiklą.

Apibendrinant galima teigti, jog tėvų nuomone, vadovas yra labiausiai atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje. Vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas yra labai svarbus jau ikimokyklinėje įstaigoje. Sudarytos pakankamos sąlygos vaiko lyderystei ugdyti ir formuoti. Dažniausiai lyderystės ugdymo(si) veiklos formas, kurias renkasi vaikų pedagogai yra žaidimai bei bendra veikla. Tėvų manymu, pedagogai teikia pirmenybę vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos

formoms tokioms kaip: aktyvūs žaidimai bei didaktiniai žaidimai. Pedagogo lyderio savybės turi įtakos sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui. Dauguma tėvų nežinojo koks yra naudojamas ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelis bei negalėjo įvardinti ar lyderystės organizavimas vyksta etapais. Ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę yra svarbūs visi komponentai: motyvacinis, veiklos (aktyvumo), reflektyvusis. Vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas yra naudingas, nes k ugdo lyderystę, kūrybiškumą, socialinius įgūdžius: dalinimąsi, bendravimą, bendradarbiavimą. Lyderystės raišką labiausiai žlugdo netinkami motyvacijos skatinimo metodai, nepalankus ikimokyklinės įstaigos mikroklimatas, tėvų abejingumas vaiko interesams, pedagogo ribotumas. Tėvai siūlo tobulinti vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimą naudojant kuo naujesnes pedagogines programas, sekant švietimo naujoves ir jas įgyvendinant, sukuriant palankesnes ugdymo(si) sąlygas ir klimatą bei skatinant pedagogų profesionalumą ir pedagogų lyderystės kompetencijas, informuojant ir įtraukiant tėvus apie taikomas naujoves.

IŠVADOS

1. Apžvelgus lyderystės esmę buvo atskleista, jog skirtingi autoriai apibrėždami lyderystę remiasi skirtingais požiūriais, pateikia skirtingas ir įvairias jos sampratas. Lyderystė apibrėžiama kaip gebėjimas daryti įtaką kitiems, sutelkti sekėjus, sukurti pasitikėjimą bei daryti poveikį aplinkiniams. Atlikta mokslinės literatūros analizė leido išskirti šias lyderio asmenines savybes: savęs ir savo jausmų bei emocijų pažinimas; pasirengimas rizikuoti; pasitikėjimas savimi; patikimumas; normatyvumas ir nuostatų laikymasis; aktyvumas; iniciatyvumas ir mokėjimas save motyvuoti. Išanalizavus ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimo teorinius aspektus galima daryti išvadą, jog mokslininkai pateikia vaiko lyderystės klasifikaciją: aukšta savivertė ir aukštas siekių lygis yra svarbiausios asmeninės savybės, užtikrinančios sėkmingą lyderystę. Ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės savybės atsiskleidžia ir sparčiausiai vystosi užsiėmimų bei žaidimų metu. Akcentuojama, jog svarbu pasirenkant lyderystės ugdymo formą, atsižvelgti į vaikų amžių, poreikius, galimybes. Būtina organizuoti lyderystės ugdymą pagal išskiriamus etapus. Ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystė yra formuojama pagal struktūrinį ir koncepcinį modelį, kuris suteikia galimybę išsamiai išnagrinėti pagrindines šio proceso sritis ir vaikų įsitraukimo į lyderystę etapus.
2. Atliktas pedagogų bei tėvų nuomonių tyrimas apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje atskleidė, jog vadovas yra labiausiai atsakingas už vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą. Dažniausia lyderystės ugdymo(si) veiklos forma, kurią renkasi ikimokyklinio ugdymo pedagogai yra žaidimai, bendra veikla bei bendravimas. Pedagogo lyderio savybės turi įtakos sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui. Pedagogai iš dalies naudoja ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelį, o daugumai tėvų ir net kai kuriems pedagogams trūksta informacijos apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimo procesą bei jo etapus. Išryškinama, jog vaikų lyderystės ugdymas yra naudingas, nes ugdo lyderystės savybes, pasitikėjimą savimi, atkaklumą, kūrybiškumą, atsakomybę. Atskleista, jog ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę yra svarbūs visi komponentai: motyvacinis, veiklos (aktyvumo), reflektyvusis. Taip pat atliktas tyrimas padėjo nustatyti, jog lyderystės raišką labiausiai žlugdo netinkami motyvacijos skatinimo metodai, nepalankus ikimokyklinės ugdymo įstaigos mikroklimatas, tėvų abejingumas vaiko interesams, pedagogo ribotumas.
3. Remiantis atliktu tyrimu, rekomenduojama organizuoti lyderystės ugdymą(si) pagal struktūrinį modelį, išskiriamus jo etapus. Modelis gali būti naudojamas švietimo įstaigose, siekiant supaprastinti

lyderystės ugdymo pedagogų darbą, suteikiant jiems galimybę stebėti atitinkamą procesą, numatyti rezultatus ir laiku atlikti koregavimą. Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus, kilusios įžvalgos leidžia formuluoti tam tikras rekomendacijas ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogams bei jų vadovams. *Pedagogams :* ugdyti vaikų lyderystės, savianalizės įgūdžius; motyvuoti vaikus prisiimti vadovaujančius vaidmenis; naudoti naujesnes pedagogines ugdymo programas; nuolat tobulinti pedagogo - lyderio gebėjimus; kartu su visa švietimo organizacija kurti pokyčiams ir lyderystės raiškai palankią organizacinę aplinką. *Ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovams:* organizuoti lyderystės ugdymą(si) pagal struktūrinį modelį, išskiriamus jo etapus: aktualizuoti vaiko lyderystės poreikius; antruoju etapu nukreipti dėmesį į lyderystės sugebėjimų aktyvavimą; organizuoti lyderystės sąveiką; suteikti atitinkamos vadovavimo iniciatyvos ir atsakomybės pedagogams; akcentuoti pedagogams lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelį, metodus, etapus ir pan.; tobulinti pedagogų lyderystės ugdymo(si) kompetencijas, organizuoti seminarus; suteikti realios galios pedagogams ir sudaryti galimybes lyderystės vaidmeniui. Tobulinti mikro klimatą: mažinti krūvį, atsižvelgti į pedagogų nuomonę dėl per didelio vaikų skaičiaus grupėse. Stiprinti visos ugdymo įstaigos bendruomenės bei tėvų įsitraukimą į vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimą.

DISKUSIJA

Atliktas tyrimas padėjo atskleisti, jog vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimo tema ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje yra aktuali, bet mažai tyrinėta. Išanalizavus mokslinę literatūrą išryškėjo, jog lietuvių mokslininkai, autoriai bei tyrėjai, lyderystės organizavimo analizei ikimokyklinio ugdymo įstaigoje skiria kur kas mažiau dėmesio nei užsienio mokslininkai. Nors autoriai (Peterson, O'Reilly, Wellman, Day ir kt. 2016) pabrėžia, kad šiais laikais egzistuoja ne mažai lyderystės ugdymo(si) organizavimo būdų, tačiau trūksta struktūrinio ir konceptualaus ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderystės tobulinimo modelio.

Analizuojant tyrimo duomenis pastebima tendencija, jog pedagogai ir tėvai daugumą aspektų vertina gana panašiai: pripažįsta, jog lyderystės ugdymas ikimokyklinėje įstaigoje yra reikalingas; pritaria, kad pedagogo patirtis bei lyderio savybės turi įtakos sėkmingam vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimui; žaidimą, bendravimą bei bendrą vaikų veiklą nurodo kaip pagrindinę lyderystės ugdymo(si) formą; pastebi, jog lyderystės ugdymo(si) veiklos labiausiai ugdo vaikų pasitikėjimą savimi, atkaklumą bei atsakomybę.

Stebėtina, tačiau pedagogų bei tėvų nuomonių tyrimas atskleidė, jog pagrindinis vaiko lyderystės ugdymo(si) vaidmuo labiausiai tapatinamas su įstaigos vadovu, nors ikimokyklinių ugdymo programų aprašuose (2014) bei metodinėse rekomendacijose (2015) yra pabrėžiama, kad būtent ikimokyklinio ugdymo pedagogas yra labiausiai atsakingas už vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje. Nuostata, jog lyderystė ugdymo įstaigoje nėra vien vadovo rankose, remiasi ir A. Hargreaves, D. Fink (2008). Pasak autorių, tai visos švietimo organizacijos atsakomybė ugdyti jauną asmenybę, ruošti ją prisitaikyti prie greitai kintančios aplinkos. S. L. Recchia (2011) taip pat atkreipia dėmesį, jog pedagogų lyderystė užima svarbiausią tarpininko poziciją, tad vadovas turi suteikti jiems galią kartu spręsti bendrus užimtumo ir ugdymo(si) organizavimo etapus.

Gautų rezultatų praktinė reikšmė: atskleista vaiko lyderystės ugdymo(si) nauda, galimybes, pateiktos dažniausiai naudojamos lyderystės ugdymo(si) veiklos formos. Išsiaiškinta kokius komponentus apima vaiko lyderystės ugdymo(si) procesas. Tačiau nustatyta, jog daugumai tėvų ir net pedagogų trūksta informacijos apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimo procesą bei jo etapus, todėl nežino ką ir kaip patartų tobulinti vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavime jų įstaigoje. Remiantis tyrimo išvadomis, parengtos konkrečios rekomendacijos, skirtos ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovams bei pedagogams.

Darbo pradžioje iškelta hipotezė nepasitvirtino, kadangi tik iš dalies yra sukurta vaikų savivalda ikimokyklinėje įstaigoje, kuri gali būti įvairių veiklų šaltinis ir veiksnys, padedantis kurti komandą ir

vystyti asmenybę komandoje; iš dalies naudojami kolektyvinių kūrybinių ir verslo žaidimų metodai ir elementai; iš dalies sukurta grupėje bendradarbiavimo, bendro kūrimo atmosfera; pedagogo pozicija „šalia ir priešais“.

Atlikta teorinės medžiagos bei praktinės dalies analizė atskleidžia poreikį darbo tęstinumui, kurio metu būtų galima ištirti ikimokyklinio ugdymo vadovų nuomonę apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą. Vadovas, būdamas lyderiu, pasitikėdamas savimi, suteikia įkvėpimo pavaldiniams, kurie savo gautą energiją perteikia ugdytiniams. Taigi, tęsiant diskusiją apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą, galima kelti tyrimo tęstinumo klausimus: kas turi didžiausią lemiamą poveikį vaiko lyderystės ugdyme? Kaip galima tobulinti vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje?

Apžvelgiant vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimo tendencijas, diskusiją norėtųsi užbaigti akcentuojant J.West – Burnham, J. Ireson, (2010) pastebėjimais, jog organizuojant vaiko lyderystės ugdymą(si) reikėtų susitelkti ties gebėjimu organizuoti, lyderiauti, veikti, t.y. visų gebėjimų principą paversti praktika.

REKOMENDACIJOS

Rekomendacijos ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogams

- motyvuoti vaikus prisiimti vadovaujančius vaidmenis; ugdyti lyderystės įgūdžius; ugdyti savianalizės įgūdžius; formuoti lyderystės dalykų suvokimo kultūrą.
- Sukurti palankias sąlygas vaikų lyderystės ugdymui(si) bei aktyviai skatinti lyderystės raišką.
- Sekti švietimo naujoves ir siekti jas įgyvendinti. Naudoti naujesnes pedagogines ugdymo programas.
- Nuolat tobulinti pedagogo - lyderio gebėjimus.
- Dalintis gerąja vaiko lyderystės ugdymo(si) patirtimi, bendradarbiauti su pedagogais, tėvais, ugdymo įstaigos administracija, aktyviai įsitraukti į ikimokyklinio ugdymo valdymą.
- Atsižvelgti į tėvų bei vaikų poreikius, siūlymus organizuojant vaiko lyderystės ugdymo(si) procesą.
- Kartu kurti pokyčiams ir lyderystės raiškai palankią organizacinę aplinką.

Ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovams

- Vadovautis požiūriu, jog lyderiais gali būti visi ugdymo įstaigos nariai. Vadovas pasikliaudamas ne tik savimi, bet ir savo komanda, suteikia pasitikėjimo bei įkvėpimo pavaldiniams, kurie gautą energiją perteikia ugdytiniams. Todėl rekomenduojama suteikti atitinkamos vadovavimo iniciatyvos ir atsakomybės pedagogams.
- Akcentuoti pedagogams lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelį, metodus, etapus ir pan.
- Tobulinti pedagogų lyderystės ugdymo(si) kompetencijas, organizuoti seminarus.
- Suteikti realios galios pedagogams ir sudaryti galimybes lyderystės vaidmeniui: vadovavimui komandoms, bendradarbiavimu grįstam darbui, seminarų vedimui, mentorystei.
- Tobulinti mikro klimatą: mažinti krūvį, atsižvelgti į pedagogų nuomonę dėl per didelio vaikų skaičiaus grupėse. Suteikti daugiau laisvės pedagogo veiklai.
- Stiprinti visos ugdymo įstaigos bendruomenės bei tėvų įsitraukimą į vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimą.
- Kurti palankias sąlygas vaiko lyderystės plėtrai ir skatinti organizavimo procesus.

LITERATŪRA

1. Abdigapbarova, U. M., Ibrayeva, K. E., Baikulova, A. M., Ibrayeva, M. K., Shalabayeva, L. I., Zhundybayeva, T. N. (2016). Communication Through Dialogue Between Preschool Children with Leadership Skills. *IEJME — Matematics education*, Vol. 11, No. 5, 1343-1350.
2. Adifanov, S. (1991) The main directions of leadership analysis. *Psychology Issues*, 3, 90-98.
3. Aksel, I. (2008). Liderlik Teorileri. In C. Serinkan, Liderlik ve Motivasyon (33-61 p.). Ankara: Nobel Akademik Yayincilik.
4. Allayarova, Z. (2011). The Conceptualization of the Nature of Leadership: the Sociocultural Aspect. Tomsk: Kursiv.
5. Allen, S. J. (2008). Leadership development. In: Marturano, A. & Gosling, J. (eds.) Leadership: the key concepts. London: Routledge, 99-103.
6. Amanchukwu, R. N., Ololube, N. P., Stanley, G. J. (2015). A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management. Management, 5(1), 6-14.Priėjimas prie interneto: https://www.researchgate.net/publication/283081945_A_Review_of_Leadership_Theories_Principles_and_Styles_and_Their_Relevance_to_Educational_Management
7. Azad, N., Anderson, H. G., Brooks, A., Garza, O., O'Neil, C., Stutz, M. M., Sobotka, J. L. (2017). Leadership and Management Are One and the Same. *Am J Pharm Educ. Aug*; 81(6), 102. Priėjimas prie interneto: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5607712/
8. Bagdonas, A., Rimkutė, E. (2013). Anglų-lietuvių kalbų psichologijos žodynas. Vilnius: Vilniaus universitetas.
9. Bagnall, P. (2012). *Facilitators and barriers to leadership and quality improvement: The King's Fund Junior Doctor Project*. London: The King's Fund.
10. Bass, B. M. (2014). *Transformational leadership* (3rd ed.). New York, NY: Routledge.
11. Bass, B. M. (1990). Concepts of Leadership (Chapter 1). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, & Managerial Applications* (3rd edition). New York: Free Press, 15-30.
12. Bass, B. M., Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage.
13. Bass, B. M., Avolio, B. J. (1997). Full range leadership development: manual for the Multifactor Leadership Questionnaire, Mindgarden, Palo Alto, Calif.

1. Bekmagambetova R., Alimbekova A., Demeyova L. (2014) Leadership Training of Preschool Children in a Family Environment, 359-364. In: Erçetin Ş. (eds) *Chaos, Complexity and Leadership. Springer Proceedings in Complexity*. Springer, Cham.
2. Bellon, E., Ngware, M., Admassu, K. (2016) The Role of Parental Leadership in Academic Performance.
3. Bennis, W. G. (2007). The challenges of leadership in the modern world: An introduction to the special issue. *American Psychologist*, 62 (1), 2-5.
4. Bennis, W. G. (2009). *On Becoming a Leader*. 2nd ed. Philadelphia, PA: Perseus Books Group, 33–48.
5. Bertsch A., Nguyen, H. T. H., Alford, A., Baran, W., Reynen, J., Saeed, M., Ondracek, J. (2017). Exploring the Relationship Between Personality and Preferred Leadership. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 14(1), 32-45. https://www.researchgate.net/publication/320624595_Exploring_the_Relationship_Between_Personality_and_Preferred_Leadership
6. Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydžiūnaitė, V. (2008). Kokybinių tyrimų metodologija. Vilnius: Socialinių mokslų kolegija.
7. Budiyanskiy, N.F., Vishtalenko, E.D., Yung N.V. (2011). *General psychology (Course of lectures, seminars and test tasks for students'indipendent work).* Priėjimas prie interneto: http://liber.onu.edu.ua/metodichki/imem/PSYCHOLOGY.pdf
8. Burlaka, M. (2015). *Didactic game as a means of developing the thinking of children of senior preschool age.* Topic: The development of logical thinking in children of senior preschool age by means of didactic games. Priėjimas prie interneto: https://gidphysician.com/en/children-of-preschool-age/didactic-game-as-a-means-of-development-of-thinking-of-children-of-the-senior-preschool-age-theme-development-of-logical-thinking-in-children-of-senior-preschool-age-by-means-of-didactic-games.html
9. Burns, C., West, M. A. (2003). Individual, climate, and group interaction processes as predictors of work team innovation. *Small Group Research, 26*, 106-117.
10. Certo, J. L. (2011). Social skills and leadership abilities among children in small-group literature discussions. *Journal of Research in Childhood Education*, 25(1), 62-81.
11. Chen, Q., Wen, Z., Kong, Y., Niu, J., Hau, K-T. (2017). Influence of Leaders' Psychological Capital on Their Followers: Multilevel Mediation Effect of Organizational Identification. Front Psychol., 8, 1776. Priėjimas prie interneto: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5643467/

12. Day C., Moller, J., Nusche, D., Pont, B. (2008), The Flemish (Belgian) Approach to System Leadership, a case study report for the OECD *Improving School Leadership* activity. OECD, Paris.
13. Davies, B., Ellison, L., Bowring-Carr, C. (2005). *School Leadership in the 21st Century: Developing a Strategic Approach*. Psychology Press.
14. Demir, B., Dusun, Z. D. (2015). *A Theoretical Approach to Power Sources and Styles of Leadership*. MPRA. Priėjimas prie interneto: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/67211/1/MPRA_paper_67211.pdf
15. Dikčius**,** V. (2011). *Anketos sudarymo principai. Elektroninė mokomoji knyga*. Vilnius: Vilniaus Universitetas.
16. Dundam, R. B., Pierce, J. L. (1989). *Management*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Co.
17. Esmer, Y., Dayi, F. (2016). Entrepreneurial Leadership: A theoretical research. 06 September 2016, 25th International Academic Conference, OECD Headquarters. Priėjimas prie interneto: http://www.iises.net/proceedings/25th-international-academic-conference-oecd-paris/front-page
18. Fasoli, L., Scrivens, C., Woodrow, C. (2007). *Challenges for leadership in Aotearoa/New Zealand and Australian early childhood contexts.* In L. Keesing-Styles & H. Hedges (Eds), Theorising early childhood practice: Emerging dialogues. Sydney, NSW: Pademelon Press.
19. Ferland, A., Chu, Y., Gleddie, D., Veugelers, P. (2014) Leadership skills are associated with health behaviours among Canadian children. *Health Promotion International*, 30(1), 76-88.
20. Fiedler, F. E., House, R. (Eds.). (1994). Leadership theory and research*:* A report of progress.
21. Fiedler, F. E. (1996). Research on Leadership Selection and Training: One View of the Future, *Administrative Science Quarterly* 41, 241–251.
22. Foli, K., Braswell, M., Kirkpatrick, J., Lim, E. (2014). Development of leadership behaviors in undergraduate nursing students: A service-learning approach. *Nursing education perspectives,* 35(2), 76-82.
23. Fox, D., Flynn, L., Austin, P. (2015) Child Leadership: Teachers' Perceptions and Influences. Childhood Education, 91(3), 163-168.
24. Fukada, S., Fukada, H., Hicks, J. (2001). Structure of leadership among preschool children. *The Journal of Genetic Psychology*, 155(4), 389-395.
25. Garrett, R. (2014). *Traits of A leader.* AuthorHouse.
26. Gentles-Gibbs, N. (2016) Leadership Development. *Families in society: the journal of contemporary human services*, 97(2), 95-101.

27. Gini, A., Green, R. M. (2013). *10 Virtulkkes of Outstanding Leaders: Leadership and Character (Foundations of Business Ethics Book 7)* 1st Edition, Kindle Edition. Wiley-Blackwell.
28. Glickman, C. D. (2002). *Leadership for learning: How to help teachers succeed*. Alexandria, VA: ASCD.
29. Haber, M. (2013). *Positive Youth Development Resources, Leadership Efficacy, and Transition Outcomes Among Young Adults in North Carolina Families United Programs*. University of North Carolina at Charlotte.
30. Hargreaves, A., Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School.* Teachers College Pres.
31. Harris, P. (2010). Leadership role models earn trust and profits. *Human Res Manage Int'l Digest*., 18(6).
32. Hollander, E. P., Julian, J. W. (1969). Contemporary Trends in the Analysis of Leadership Processes, *Psychological Bulletin* 71, 5, 387–397.
33. House, R. J., Shamir, B. (1993). Toward the integration of transformational, charismatic, and visionary theories. M. M. Chemers, R. Ayman (Eds.), Leadership theory and research: *Perspectives and direction*, 81–107.
34. Hujala, E., Waniganayake, M., Rodd, J. (2013). Researching Leadership in Early Childhood Education. Tampere, Finland: Tampere University Press.
35. Igbaekemen, G. O., Odivwri, J. E. (2015). Impact of Leadership Style on Organization Performance: A Critical Literature Review. *Arabian J Bus Manag Review,* 5, 142. Priėjimas prie interneto: https://www.omicsonline.org/open-access/impact-of-leadership-style-on-organization-performance-a-critical-literature-review-2223-5833-1000142.php?aid=58909
36. Ikimokyklinio ugdymo turinio programų rengimo metodinės rekomendacijos. (2015). Grupės vadovė O. Monkevičienė. Švietimo ir mokslo ministerijos Švietimo aprūpinimo centras.Vilnius.
37. Yemelyanova, M. (2009) Teachers' thoughts on the development of leadership potential of preschool children. *Children's educational institutions management*, 7, 112-123.
38. Kaiser, R. B., Hogan, R., Craig, S. B. (2008). Leadership and the Fate of organizations, *American Psychologist*, Vol. 63, No. 2, 96. Priėjimas prie interneto: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18284278
39. Karagianni, D., Montgomery, A. J. (2018) Developing leadership skills among adolescents and young adults: a review of leadership programmes, *International Journal of Adolescence and Youth*, 23:1, 86-98. Priėjimas prie interneto: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02673843.2017.1292928

40. Kardelis, K. (2007). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*: vadovėlis.* Šiauliai: Lucilijus.
41. Keskes, I. (2014). Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: A critical review and discussion of future directions. *Intangible Capital,* 10(1), 26-51. Priėjimas prie interneto: http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/476/408
42. Khan, I. U., Nawaz, A. (2016). A comparative analysis of leadership theories: a review. *Gomal University journal of research, Special issue IV*, December, 20-26. Priėjimas prie interneto: https://www.researchgate.net/publication/322917350_A_COMPARATIVE_ANALYSIS_OF_LEADERSHIP_THEORIES_A_REVIEW
43. Khan, Z. A., Nawaz, A., Khan, I. U. (2016). Leadership Theories and Styles: A Literature Review. *An International Peer-reviewed Journal.* Vol.16, 1-8. Priėjimas prie interneto: https://pdfs.semanticscholar.org/e43f/8d2267ecfdf999ee20d6d59f940c0bc9d624.pdf
44. Khoshhal, K. I., Guraya, S. Y. (2016). Leaders produce leaders and managers produce followers. A systematic review of the desired competencies and standard settings for physicians' leadership. *Saudi Med J.,* Oct; 37(10), 1061–1067. Priėjimas prie interneto: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5075368/
45. Kolucki, B., Lemish, D. (2011). *Communicating with Children. Principles and Practices to Nurture, Inspire, Excite, Educate and Heal*. United Nations Children's Fund (UNICEF).
46. Kotlyar, I., Karakowsky, L. (2007). Falling Over Ourselves to Follow the Leader. *Journal of Leadership and Organizational Studies,* Vol. 14, No. 1, 38-49.
47. Kozlov, D. R. (2014). *Leading from within: Building Organizational Leadership Capacity.* Priėjimas prie interneto: https://www.iedconline.org/clientuploads/Downloads/edrp/Leading_from_Within.pdf
48. Krichevsky, R. L. (2007). *The Psychology of Leadership.* Moscow: Statut.
49. Laub, J. (2018) *The Story of Leadership: The Historical Development of Leadership Thought. In: Leveraging the Power of Servant Leadership.* Palgrave Studies in Workplace Spirituality and Fulfillment. Palgrave Macmillan, Cham.
50. Legankova, O. V., Nedvetskaya, T. M. (2016). Teacher's professional gaming competence as a condition for preschool education quality enhancement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 233, 88 – 90.
51. Levine, M. K. (2019). *People Over Process: Leadership for Agility*. Routledge; 1 edition.
52. *Lietuvos pažangos strategija ,,Lietuva 2030" (2012).* Patvirtinta 2012 m. gegužės 15 d. NPP. Nacionalinė pažangos programa. NVO.

53. Lopez, E. S., Ensari, N. (2014). The Effects of Leadership Style, Organizational Outcome, and Gender on Attributional Bias Toward Leaders. *Journal of leadership studies,* 8(2), 19-37. Priėjimas prie interneto: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jls.21326
54. Luthra, A., Dahiya, R. (2015). Effective Leadership is all About Communicating Effectively: Connecting Leadership and Communication. *IJMBS*, Vol. 5, Iss ue 3, July – Sept., 43-48. Priėjimas prie interneto: https://www.mcgill.ca/engage/files/engage/effective_leadership_is_all_about_communicating_effectively_luthra_dahiya_2015.pdf
55. Maxwell, J. C. (2011). *The 5 Levels of Leadership.* New York: Center Street.
56. Maxwell, J. C. (2007). *The 21 Irrefutable Laws of Leadership.* Nashville TN: Thomas Nelson.
57. McCauley, P., Lee, E. (2015). Success Strategies From Women in STEM (Second edition). *A Portable Mentor*, Chapter 10 - A Call to Leadership, 335-364. Priėjimas prie interneto: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780123971814000104
58. McGregor, D. M. (2003). *The human side of enterprise.* New York: McGraw-Hill.
59. Mendzheritskaya, D.V. (2012). *To Teacher about child's game*. Moscow, Academy.
60. Meneghetti, A. (2004). *The Psychology of the Leader*. Moscow: Ontopsychology.
61. Metodinis leidinys priešmokyklinio ugdymo pedagogams. (2011). Ugdymo plėtotės centras, Vilnius.
62. Mitgang, L. (2012). *The making of the principal: Five lessons in leadership training.* Perspective: The Wallace Foundation, June.
63. Morrell, K., Hartley J. (2006). A Model of Political Leadership, *Human Relations,* 59(4), 483-504. Priėjimas prie interneto: https://www.academia.edu/19426397/Morrell_K._and_Hartley_J._2006_A_Model_of_Political_Leadership_Human_Relations_59_4_483-504
64. Mulford, B. (2008). *The Leadership Challenge: Improving learning in schools.* Australia: ACER Press.
65. Murphy, S. E., Johnson, S. K. (2011). The benefits of a long-lens approach to leader development: Understanding the seeds of leadership. The Leadership Quarterly, 22(1), 459-470.
66. Nasvytienė, D. (2010). Agresyvus vaiko elgesys grupėje: glausti ar bausti? Vilnius: VPU.
67. Nedzinskaitė-Mačiūnienė, R., Merkytė, S. (2019). Shared Leadership of Teachers through their Interpersonal Communication Competence. Acta Paedagogica Vilnensia, vol. 42, 85–98.

68. Nikezic, S., Puric, S., Puric, J. (2012). Transactional and transformational leadership: development through changes. *International Journal for Quality research,* Vol 6, No. 3, 185-296. Priėjimas prie interneto: http://www.ijqr.net/journal/v6-n3/11.pdf
69. Northouse, P. G. (2007). *Leadership Theory and Practice* (3rd ed.) Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
70. Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
71. Peterson, C., O'Reilly, K., Wellman, H. (2016). Deaf and hearing children's development of theory of mind, peer popularity, and leadership during middle childhood. Journal of Experimental Child Psychology, 4, 23-36.
72. Petrenko, Y. L. (2013). *The Educational Activity of the Class Master: a Study Guide.* Ulyanovsk: Ulyanovsk Institute of Advanced Training and Retraining of Educators.
73. Pierce, J. L., Newstrom, J. W. (2012). *A Survey of the Conceptual and Empirical Leadership Literature.* On the Meaning of Leadership, 1-12. Priėjimas prie interneto: https://pdfs.semanticscholar.org/8e86/a340e2d577a4e3e06ac8a29a7053500045ae.pdf
74. Ponomarenko, T. V. (2001). The Social and Psychological Peculiarities of the Political Leadership of Women. Moscow: Press-book.
75. Pont, B., Nusche, D., Moorman, N. (2008). *Improving School Leadership. Volume1: policy and practice.* OECD: Paris. Priėjimas prie interneto: https://www.oecd.org/education/school/44374889.pdf
76. Pozolotin, L., Torskiy, V., Kostyrya, E., Chesnokova, M. (2014). The role of formal and informal leadership in the ship crew. Expanding Frontiers - Challenges and Opportunities in Maritime Education and Training. *The 13th Annual General Assembly of the IAMU,* 113-121. Priėjimas prie interneto: http://iamu-edu.org/wp-content/uploads/2014/07/The-role-of-formal-and-informal-leadership-in-the-ship-crew.pdf
77. Pramling Samuelsson, I., Kaga, I. (2008). The role of early childhood education for a sustainable society, Goteborg, Sweden, 2007. Priėjimas prie interneto: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000159355
78. Recchia, S. L. (2011). Preschool leaders in the early childhood classroom. In S. E. Murphy & R. J. Reichard (Eds.), Series in Applied Psychology: Early Development and Leadership: Building the Next Generation of Leaders. New York, NY: Taylor and Francis Group, LLC.
79. Ricketts, C., Ricketts, J. (2010). *Leadership: Personal Development and Career Success.* Cengage Learning.

80. Riggio, R., Mumford, M. (2011). Introduction to the special issue: Longitudinal studies of leadership development. *The Leadership Quarterly*, 22(3), 453-456.
81. Samad, S. (2012). The influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance. *Procedia Social and Behavioural Sciences*, 57 (2012) 486- 493.
82. Shin, J.-H., Lee, J., Heath, R. L. (2011). A Contingency Explanation of Public Relations Practitioner Leadership Styles: Situation and Culture Article. *Journal of Public Relations Research,* 23(2),167-190. Priėjimas prie interneto: https://www.researchgate.net/publication/254310947_A_Contingency_Explanation_of_Public_Relations_Practitioner_Leadership_Styles_Situation_and_Culture
83. Skarbalienė, A. (2015). The leadership competences of teachers mentors as a factor of education of leadership competences in students. Unpublished doctoral dissertation, Klaipeda University.
84. Smircich, L., Morgan, G. (1982). Leadership: The Management of Meaning, *Journal of Applied Behavioral Science* 18, 3, 257–273.
85. Smith, D. (2010). *The Implications of Personality for Leadership in Lethal and Dangerous Situations.* Georgia Institute of Technology. Priėjimas prie interneto: https://www.researchgate.net/publication/323074883_The_Implications_of_Personality_for_Leadership_in_Lethal_and_Dangerous_Situations
86. Solovieva, O. (2011) Leadership Psychology: Manual. Stavropol: SSU.
87. Stoll, L., Fink, D., Earl, L. (2002). *It's about learning (and it's about time)*. London: Routledge/Falmer.
88. Sverdlov, A. et al. (2010). Preschool educational practice. Guidelines for preschool teachers. Gaaf Advertising, Ministry of Education.
89. Taykova, L. V. (2014). The Formation of Leadership Qualities in Prospective Preschool Teachers in Higher Educational Institutions. Veliky Novgorod: Litera.
90. Tikhomirova, E. (2003). Education of a leader. Education for pupils, 4, 59-67.
91. Thomas, G., Martin, R., Ringio, R. E. (2013). Leading groups: Leadership as a group process. *Group Processes & Intergroup Relations*, 16(1) 3–16. Priėjimas prie interneto: https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1368430212462497
92. Thompson, G., Vecchio, R. P. (2009). Situational leadership theory: A test of three versions. *The Leadership Quarterly*, 20 (5), 837–848.
93. Tombak, A. (2014). Importance of Drama in Pre-school Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* 143, 372-378. Priėjimas prie interneto

https://www.researchgate.net/publication/275538843_Importance_of_Drama_in_Pre-school_Education

94. Turgunbaeva, B. A., Aspanova, G. R., Gelislib, Y. (2016). The Structural and Conceptual Model of Development of Leadership in Junior School Children. *International journal on environmental and science education*, Vol. 11, No. 9, 2467-2479.
95. Umansky, A. (2004) Pedagogical support of children's leadership (Doctoral dissertation). Kostroma.
96. Umansky, L. I. (1980). The Psychology of Schoolchildren's Organizational Activity. Moscow: Enlightenment.
97. Vachkov, I. V. (2011). Introduction to Fairytale Therapy. Moscow: Genesis.
98. Vaicekauskienė, V. (2012). Valstybinė švietimo strategija 2013 – 2022 m.: tikslai, problemos, tobulinimo kryptys. *Švietimo problemos analizė*, spalis Nr. 17 (81), 1-12.
99. Valstybinė švietimo strategija 2013 – 2022 m. (2013). 2013 m. gruodžio 23 d. Nr. XII-745 Vilnius. Priėjimas prie interneto: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.463390
100. Valli, L., Stefanski, A., Lacobson, R. (2016). School-community partnership models: implications for leadership. *International Journal of Leadership in Education*, 1, 44-53.
101. Vasiliauskaitė Z. (2012). Kaip išugdyti lyderį?. Žurnalas "Artuma" Nr 6, 18-19, Vilnius. Priėjimas prie interneto: https://www.yumpu.com/lt/document/read/37442596/2012-m-bira-3-4-elis-artuma
102. Winston, B. E., Petterson, K. (2006). An Integrative Definition of Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 1 Iss. 2, 6-66. Priėjimas prie interneto: https://www.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol1iss2/winston_patterson.doc/winston_patterson.pdf
103. Zaccaro, S. J. (2007). Trait-based perspectives of leadership. *American Psychologist, 62(1)*, 6-16.
104. Zaccaro, S. J., Kemp, C., Bader, P. (2004). Leader traits and attributes. *The nature of leadership*, 101-124. Thousand Oaks, CA, US: :Sage Publications, Inc.
105. Žukauskienė, R. (2008). Kiekybinis ir kokybinis tyrimas. Priėjimas prie interneto: http://rzukausk.home.mruni.eu/wp-content/uploads/kokybiniai-ir-kiekybiniai-tyrimai1.ppt#289,10,Kiekybinis tyrimas
106. Žukauskienė, R. Imties sudarymo principai. Priėjimas prie interneto: http://rzukausk.home.mruni.eu/wp-content/uploads/VI-a-paskaita-Imties-sudarymo-budai-skaidreles1.pdf

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Rita Rimkutė – Stankevičienė. Vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinėje įstaigoje. Švietimo vadybos studijų magistro baigiamasis darbas. Darbo vadovė lekt. Julija Melnikova, Klaipėdos universitetas: Klaipėda, 2020, 100.

Darbe aktualu atskleisti vaiko lyderystė ugdymo(si) organizavimo ikimokyklinėje įstaigoje problemas, veiksmų ir veiklos būdų bei priemonių derinimo aspektus, siekiant tobulinti vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinio ugdymo įstaigoje. Temos aktualumo ir prieštaravimų analizė atskleidžia mokslinio tyrimo problemą: kokios turėtų būti vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimo formos, kurios efektyviai prisidėtų prie ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės savybių formavimosi? **Darbo objektas.** Vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinėje įstaigoje. **Darbo tikslas.** Teoriniu ir empiriniu pagrindu ištirti vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje. **Darbo uždaviniai:** teoriškai atskleisti lyderystės esmę bei apžvelgti ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimo teorinius aspektus; ištirti pedagogų ir tėvų nuomonę apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje; tyrimo pagrindu pateikti rekomendacijas vaiko lyderystės ugdymui(si) organizuoti ikimokyklinio ugdymo įstaigoje. **Darbo metodai:** Teoriniai metodai: mokslinės literatūros analizė, lyginamoji analizė; sisteminė analizė; empiriniai: anketinė apklausa; duomenų analizė: kiekybinė duomenų analizė. **Darbo struktūra.** Magistro baigiamąjį darbą sudaro empirinė ir teorinė darbo dalis. Pirmoje empirinėje dalyje yra aptariama lyderystės esmė ir ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimo teoriniai aspektai, o antroje praktinėje dalyje tiriamos ir įvertinamos tėvų, pedagogų ir administracijos nuomonės apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados ir rekomendacijos bei priedai. **Išvados.** Apžvelgus lyderystės esmę buvo atskleista, jog skirtingi autoriai apibrėždami lyderystę remiasi skirtingais požiūriais, pateikia skirtingas ir įvairias jos sampratas. Lyderystė apibrėžiama kaip gebėjimas daryti įtaką kitiems, sutelkti sekėjus, sukurti pasitikėjimą bei daryti poveikį aplinkiniams. Mokslininkai pateikia vaiko lyderystės klasifikaciją: aukšta savivertė ir aukštas siekių lygis yra svarbiausios asmeninės savybės, užtikrinančios sėkmingą lyderystę. Ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės savybės atsiskleidžia ir sparčiausiai vystosi užsiėmimų bei žaidimų metu. Ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystė yra formuojama pagal struktūrinį ir koncepcinį modelį, kuris suteikia galimybę išsamiai išnagrinėti pagrindines šio proceso sritis ir vaikų įsitraukimo į lyderystę etapus.

Ištyrus pedagogų ir tėvų nuomonę apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje buvo nustatyta, jog direktorius yra labiausiai atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą. Pedagogo lyderio savybės turi įtakos sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui. Pedagogai iš dalies naudoja ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelį, o dauguma tėvų nieko nežinojo apie šį modelį.

Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus, kilusios įžvalgos leidžia formuluoti tam tikras rekomendacijas ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogams bei jų vadovams.

SANTRAUKA UŽSIENIO KALBA

Rita Rimkute - Stankeviciene. **Organizing the Development of Children Leadership in a Preschool Education Institution.** Master's Thesis in Education Management Studies. Supervisor of the work of the assoc. lekt. Julija Melnikova, Klaipeda University: Klaipeda, 2020, 100.

Keywords: leader, leadership, children, education.

It is important to reveal the peculiarities of organizing the development of leadership skills in a young child in a preschool educational institution. The analysis of the relevance and controversy of the topic reveals the Research **Problem**: what should be the forms of organizing the development of leadership skills in a child that would effectively contribute to the formation of leadership characteristics of the preschoolers? **The Subject of the Thesis**. Organizing the development of leadership skills in a young child in a preschool educational institution. **The Aim of the Thesis:** to study the organizing the development of leadership skills in a young child attending a preschool educational institution on both theoretical and empirical grounds. **The Objectives of the Master's Thesis:** to consider the essence of leadership; to reveal the theoretical aspects of the organizing the development of leadership skills in a preschooler; to study the educators' opinion related to the organizing the development of leadership skills in a child attending a preschool educational institution. **The Working Methods:** Theoretical methods: analysis of scientific literature; comparative analysis; systematic analysis; Empirical methods: questionnaire survey; data analysis; quantitative data analysis. **Work structure**. Master's Thesis consists of an empirical and a theoretical part of the work. The empirical part discusses the essence of leadership and the theoretical aspects of the organizing the development of leadership skills in a preschooler. As regards the second practical part, the parents and teachers'views regarding the organizing the development of leadership skills in a child are taken into account and evaluated. The conclusions, recommendations and annexes are presented at the end of the thesis. **Conclusions**. Summarizing the data, it has become clear that different authors base their definition on different points of view and various concepts in defining leadership. Leadership is defined as the ability to influence others, mobilize followers, build confidence, have an impact on those around. Having analyzed the theoretical aspects of the organizing the development of leadership skills in a child, it can be concluded that the scientists provide a classification of the child's leadership skills: high self-esteem and a high level of aspiration are the most important personal qualities, ensuring successful leadership skills. The leadership qualities of pre - school children are revealed and rapidly developed through child-centered activities (creative and

physical activity, cognition of nature, music, etc.) and while playing games. Choosing a form of leadership development, it is important to take into account the children‘s age, needs and abilities.

Summarizing the educators' views on organizing the development of leadership skills in young children attending a preschool educational institution, it can be argued that the educators lack information relating to the development of leadership skills, its organization and stages. The research has provided evidence that some educators do not even know the model of leadership development in their institution. According to educators, the organizing the development of leadership skills in young children in pre - school educational institution, however, needs to be improved, whereas there are inappropriate methods for promoting motivation, lack of pedagogical knowledge and Education system that is too slowly changing.

According to the respondents, Lithuanian educational institutions are not sufficiently adapted and prepared for the effective organization of leadership development, because there are too many children in the groups, so there is simply no time left for such education. According to respondents participated in the survey, more educational innovations, technologies should be included. In the educational process, to keep up with the current situation, to follow educational innovations and strive for their implementation.

LENTELIŲ SĄRAŠAS

Eil. Nr. Lentelės pavadinimas Puslapis

1. Lyderystės teorijos.....14
2. Dažniausios lyderių savybės.....20
3. Užsiėmimų struktūra.....31
4. Ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo struktūrinis ir koncepcinis modelis.....37
5. Socialiniai - demografiniai tiriamųjų pedagogų požymiai.....43
6. Socialiniai - demografiniai tiriamųjų tėvų požymiai.....71

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

Eil. Nr. Paveikslo pavadinimas Puslapis

1. Lyderystės procesas....11
2. Tyrimo dizainas 40
3. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai kas labiausiai atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą jų darbo vietoje - ikimokyklinėje įstaigoje....44
4. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar yra svarbus vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje....45
5. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar yra svarbu ikimokyklinio amžiaus vaikui ugdyti lyderiui būdingas savybes....46
6. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar ikimokyklinėje įstaigoje yra sudarytos sąlygos vaiko lyderystei ugdyti ir formuoti....46
7. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar jų ikimokyklinėje įstaigoje yra ugdomos vaikų lyderystės savybės....47
8. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kas labiausiai turi įtakos ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio elgsenai....48
9. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kurios vaiko lyderio asmeninės savybės labiausiai įtakoja lyderystės sėkmę....49
10. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokias dažniausiai lyderystės ugdymo(si) veiklos formas pedagogai renkasi ugdydami lyderiui būdingas savybes....50
11. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kur yra praleidžiama didžiausia vaikų laisvalaikio dalis....51
12. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos rūšių pasirinkimas labai priklauso nuo pedagogo patirties....52
13. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokioms veiklos formoms pedagogai teikia pirmenybę vaikų lyderystės ugdymui(si)....52
14. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, ką lemia pedagogo požiūris į žaidimų tikslus....53
15. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokias galimybes pedagogams suteikia žaidybinė veikla, ugdant vaikų gebėjimus bei savybes....54

16. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kam pedagogai skiria daugiausiai dėmesio vaikų lyderystės ugdyme.....55
17. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokias asmenines savybes labiausiai ugdo lyderystės ugdymo(si) veiklos.....56
18. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar pedagogo lyderio savybės turi įtakos sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui.....57
19. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar pedagogai stengiasi aktyviai plėtoti vaikų savivaldą, suskirstant juos į komandas.....58
20. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokį būdą taiko pedagogai, siekiant pasireikšti vaiko lyderystės savybėms.....59
21. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar pedagogai naudoja ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelį.....59
22. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinio ugdymo įstaigoje vyksta etapais.....60
23. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokius komponentus apima lyderystės ugdymo(si) formavimo kriterijų blokas.....61
24. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar sutinka pedagogai su šių komponentų funkcijų apibrėžimais.....62
25. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, koks yra svarbiausias motyvacinis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę.....63
26. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai koks svarbiausias veiklos (aktyvumo) komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę.....63
27. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, koks svarbiausias reflektyvusis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę.....64
28. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar aukščiau išvardyti komponentai turi funkcinių ryšių ir priklausomybių.....65
29. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai kokie yra ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo(si) rodikliai.....66
30. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar šiandien reikalingas lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje.....67
31. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokia yra vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo
nauda.....67

32. Pedagogų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar sutinka pedagogai su teiginiais, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų.....68
33. Pedagogų pasiūlymai vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo tobulinimui.....69
34. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kas labiausiai atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą jų vaiko lankomoje ikimokyklinėje įstaigoje.....72
35. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar yra svarbus vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas jau ikimokyklinėje įstaigoje.....73
36. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar yra svarbu ikimokyklinio amžiaus vaikui ugdyti lyderiui būdingas savybes.....74
37. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar jų ikimokyklinėje įstaigoje yra sudarytos sąlygos vaiko lyderystei ugdyti ir formuoti.....75
38. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar jie yra patenkinti vaiko lyderystės savybių ugdymu ikimokyklinėje įstaigoje.....75
39. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kas labiausiai turi įtakos ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio elgsenai.....76
40. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai kurios vaiko lyderio asmeninės savybės labiausiai daro įtaką jo sėkmei.....77
41. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokias pedagogai dažniausiai renkasi lyderystės ugdymo(si) veiklos formas. ugdydami lyderiui būdingas savybes.....78
42. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kur yra praleidžiama didžiausia vaikų laisvalaikio dalis.....79
43. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos rūšių pasirinkimas labai priklauso nuo pedagogo patirties.....79
44. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokioms lyderystės ugdymo(si) veiklos formoms pedagogai teikia pirmenybę.....80
45. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ką lemia pedagogo požiūris į veiklos formų tikslus, proc.....81
46. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokie svarbiausi vaiko gebėjimai yra ugdomi ir formuojami žaidybinėje veikloje.....81
47. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kam skiria daugiausiai dėmesio vaikų lyderystės ugdyme.....82
48. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai kokias asmenines savybe, lyderystės ugdymo(si) veiklos, ugdo labiausiai.....83

49. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar pedagogo lyderio savybės daro įtaką sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui.....84
50. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar tėvai stengiasi aktyviai plėtoti vaikų savivaldą namuose.....84
51. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai koks būdas yra taikomas pasireikšti vaiko lyderystės savybėms.....85
52. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar tėvai žino koks yra naudojamas ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelis.....86
53. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinio ugdymo įstaigoje vyksta etapais.....86
54. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai koks yra svarbiausias motyvacinis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę.....87
55. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, koks veiklos (aktyvumo) komponentas yra svarbiausias ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę.....88
56. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, koks reflektyvusis komponentas yra svarbiausias ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę.....89
57. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokie yra ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo rodikliai.....89
58. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kokia yra vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo nauda.....90
59. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar sutinka pedagogai su teiginiais, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų.....91
60. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ar yra tėvų ir vaikų lyderystės raiškos palaikymas ikimokyklinio ugdymo įstaigoje.....92
61. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai, kas labiausiai žlugdo lyderystės raišką.....93
62. Tėvų nuomonės pasiskirstymas pagal tai ką reikėtų tobulinti vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavime ikimokyklinėje įstaigoje.....94

PRIEDAI

ANKETA PEDAGOGAMS

Esu Rita Rimkutė - Stankevičienė, Klaipėdos universiteto, Socialinių ir humanitarinių mokslų fakulteto, Pedagogikos katedros, Švietimo vadybos studijų programos studentė. Šiuo metu rengiu magistro baigiamąjį darbą apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje. Šio ***tyrimo tikslas*** - ištirti pedagogų nuomonę apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje.

Anketa yra anoniminė, todėl labai prašome į klausimus atsakyti atvirai ir nuoširdžiai.

Atidžiai perskaitykite kiekvieną iš žemiau pateiktų teiginių ir galvodami apie savo patirtį, nurodykite, kiek su kiekvienu iš teiginių sutinkate, pažymėdami **Jums labiausiai tinkantį atsakymą „X**“ . Kur prašoma, įrašykite papildomai. Dėkoju už atsakymus!

1. Jūsų lytis:
- o Moteris
- o Vyras

2. Jūsų amžius:
- o 18-25 metai
- o 25-35 metai
- o 35-45 metai
- o 45-55 metai
- o Daugiau nei 55 metai

3. Jūsų išsilavinimas:
- o Aukštasis pedagoginis išsilavinimas
- o Aukštasis universitetinis išsilavinimas
- o Aukštasis neuniversitetinis išsilavinimas
- o Aukštesnysis išsilavinimas
- o Vidurinis išsilavinimas
- o Profesinis išsilavinimas

4. Darbo stažas dirbant ikimokyklinio ugdymo įstaigose:
- o Iki 3 metų
- o 3-5 metai
- o 5-10 metai
- o 10-15 metai
- o 15-20 metai
- o 20-25 metai
- o Daugiau nei 25 metai

5.Jūsų specialybė:
- o Ikimokyklinio ugdymo pedagogas/-ė
- o Priešmokyklinio ugdymo pedagogas/-ė
- o Meninio ugdymo pedagogas/-ė
- o Fizinio lavinimo pedagogas/-ė
- o Kita (prašau įrašykite)_____

6.Jūsų nuomone, kas yra labiausiai atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą jūsų ikimokyklinėje įstaigoje?
- o Direktorius/-ė

- Direktoriaus pavaduotojas/-a
- Ikimokyklinio ugdymo pedagogas/-ė
- Priešmokyklinio ugdymo pedagogas/-ė
- Meninio ugdymo pedagogas/-ė
- Fizinio lavinimo pedagogas/-ė
- Logopedas/-ė
- Psichologas/-ė
- Kita (prašau įrašykite)_____

7. Jūsų nuomone, ar yra svarbus vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas jau ikimokyklinėje įstaigoje? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Labai svarbus
- Svarbus
- Iš dalies svarbus
- Nesvarbus
- Nežinau

8. Jūsų nuomone, ar yra svarbu ikimokyklinio amžiaus vaikui ugdyti lyderiui būdingas savybes? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Labai svarbu
- Svarbu
- Iš dalies svarbu
- Nesvarbu
- Nežinau

9. Jūsų nuomone, ar jūsų ikimokyklinėje įstaigoje yra sudarytos sąlygos vaiko lyderystei ugdyti ir formuoti? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Sudarytos puikios sąlygos
- Sudarytos pakankamos sąlygos
- Sudarytos iš dalies sąlygos
- Sudarytos nepakankamos sąlygos
- Nežinau

10. Jūsų nuomone, ar jūsų ikimokyklinėje įstaigoje yra ugdomos vaikų lyderystės savybės? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Taip, ugdomos
- Tik iš dalies ugdomos
- Ne, neugdomos
- Nežinau

11. Prašau įvertinkite, kas labiausiai turi įtakos ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio elgseną (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Labai turi įtakos	Iš dalies turi įtakos	Visai neturi įtakos	Nežinau
Vaiko asmeninės savybės, charakterio bruožai				
Fiziologinės savybės				
Psichologinės savybės				

Intelektinės savybės				
Socialinės savybės				
Lyderystės savybės				
Vaiko įgytos kompetencijos, įgūdžiai				
Draugų elgsena				
Aplinkos veiksniai				
Konkreti situacija				
Pedagogų pavyzdys				
Tėvų pavyzdys				
Ugdymo įstaigos aplinka				

12. Prašau įvertinkite, kurios vaiko lyderio asmeninės savybės labiausiai turi įtakos sėkmei (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Labai turi įtakos	Iš dalies turi įtakos	Visai neturi įtakos	Nežinau
Fizinės savybės: maloni išvaizda (veidas, ūgis, svoris), balsas, sveikata, lytis, energija				
Moralinės savybės: gebėjimas žaisti kartu, teisingumas, geranoriškumas, atsakingumas, sąžiningumas				
Socialinės savybės: gebėjimas suburti aplinkinius, įsijausti į kito būseną (empatija),				

emocinis stabilumas				
Valios savybės: drąsa, ryžtas, pasitikėjimas, atkaklumas				

13. Prašau įvertinkite, kokias dažniausiai lyderystės ugdymo(si) veiklos formas renkatės ugdydami lyderiui būdingas savybes (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Dažnai	Retai	Visai nesirenku
Žaidimai			
Piešinys, kūrybinis darbelis ar kita produktyvi veikla			
Filmukai			
Konkursai			
Bendravimas			
Bendra veikla			
Fizinis aktyvumas, sportas			
Projektinė veikla			
Ugdymo pratimai			
Šventės, renginiai			

14. Prašau įvertinkite, kur didžiausia vaikų laisvalaikio dalis yra praleidžiama (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Edukaciniai žaidimai (dalykiniai-didaktiniai, didaktiniai)					
Žaidimai					
Kalbėjimas, bendravimas					

Kūrybinė vaikų veikla					

15. Jūsų nuomone, ar vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos rūšių pasirinkimas labai priklauso nuo pedagogo patirties? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Taip
- Iš dalies
- Ne
- Nežinau

16. Prašau įvertinkite, kokioms jūs pats teikiate pirmenybę vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos formoms (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Aktyvūs žaidimai					
Didaktiniai žaidimai					
Dažnai sukuriamos sąlygos savarankiškam žaidimui					
Pačių vaikų iniciatyvų palaikymas					

17. Jūsų nuomone, ką lemia pedagogo požiūris į žaidimų tikslus? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- lemia ugdymo procesą
- norimus vaikų ugdymo rezultatus
- kita (prašau įrašykite)

18. Prašau įvertinkite, kas jūsų nuomone, yra labai svarbu, kad būtų formuojami, ugdomi ir auklėjami vaikams žaidžiant (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Intelektiniai vaiko gebėjimai					
Komunikacinės savybės, bendravimo įgūdžiai					
Organizaciniai gebėjimai					
Pažintinės veiklos gebėjimai					

Galimybė ugdyti vaiko vaizduotę, kūrybingumą					
Galimybė ugdyti moralines ir etines savybes					
Galimybė ugdyti individualius sugebėjimus					
Elgesio kultūra					

19. Prašau įvertinkite, kam jūs pats daugiausiai dėmesio skiriate vaikų lyderystės ugdyme (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Vaikų socializacijai					
Vaikų socialinei adaptacijai					
Vaiko kūrybinio potencialo ugdymui					
Vaiko asmenybės ugdymui					
Dabartinių vaiko poreikių tenkinimui					

20. Prašau įvertinkite, kokias labiausiai asmenines savybes ugdo lyderystės ugdymo(si) veiklos (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Pasitikėjimą savimi					
Atsakomybę					
Sąžiningumą					
Atkaklumą					
Empatiją					

21. Jūsų nuomone, ar jūsų kaip pedagogo lyderio savybės turi įtakos sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Taip
- Iš dalies
- Ne
- Nežinau

22. Ar jūs stengiatės aktyviai plėtoti vaikų savivaldą suskirstant juos į komandas? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Taip
- Iš dalies
- Ne
- Nežinau

23. Kokį taikote būdą pasireikšti vaiko lyderystės savybėms? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Pirmas būdas, sudarote sąlygas pasireikšti lyderystės savybėms vaikams, stimuliavimas įvairiais būdais
- Antrasis būdas – tai laipsniškas pasirengimas spręsti organizacines užduotis
- Abu
- Jokio
- Nežinau

24. Ar naudojate ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelį? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Taip
- Iš dalies
- Ne
- Nežinau

25. Ar jūsų ikimokyklinio ugdymo įstaigoje vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas vyksta etapais? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Taip
- Iš dalies
- Ne
- Nežinau

Jeigu atsakėte TAIP, atsakykite į 26 klausimą, o jeigu NE tuomet praleiskite šį klausimą.

26. Prašau įvardinti jūsų ikimokyklinio ugdymo įstaigoje vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo etapus.

_____

_____

_____

_____

____

27. Jūsų manymu, kokius komponentus apima lyderystės ugdymo(si) formavimo kriterijų blokas? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Motyvacinį ir veiklos (aktyvumo) komponentus
- Veiklos (aktyvumo) ir reflektyvųjį komponentus
- Motyvacinį ir reflektyvųjį komponentus
- Motyvacinį, veiklos (aktyvumo) ir reflektyvųjį komponentus
- Nežinau

28. Prašau įvertinkite, jūsų nuomone, ar sutinkate, kad šių komponentų funkcijos (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Motyvacinis komponentas yra pradinė funkcija – vaikų lyderystės veiklos formavimas ir ugdymas					
Veiklos (aktyvumo) komponentas yra technologinė funkcija - lyderystės patirties formavimas					
Reflektuojantis komponentas yra reguliavimo funkcija - atspindinčio požiūrio į jų veiklą (aktyvumą) formavimas ikimokyklinio amžiaus vaikams					

29. Jūsų nuomone, koks svarbiausias motyvacinis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę(prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Poreikiai
- Motyvacija
- Požiūris
- Emocijos
- Visi išvardyti
- Nei vienas
- Nežinau

30. Jūsų nuomone, koks svarbiausias veiklos (aktyvumo) komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę(prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Veiksmai
- Aktyvumas
- Lyderio elgesys
- Visi išvardyti
- Nei vienas
- Nežinau

31. Jūsų nuomone, koks svarbiausias reflektyvusis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę(prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Lyderio sugebėjimas analizuoti save
- Lyderystės dalykų suvokimo kultūra
- Visi išvardyti
- Nei vienas
- Nežinau

32. Jūsų manymu, ar aukščiau išvardyti komponentai turi funkcinių ryšių ir priklausomybių, kurie sudaro holistinio lyderio įvaizdį ikimokyklinio amžiaus vaikams? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Taip
- Iš dalies

- Ne
- Nežinau

33. Prašau įvertinkite, jūsų nuomone, ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo rodikliai yra šie (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Motyvacija prisiimti lyderio vaidmenį					
Savianalizė					
Lyderystės veikla					
Gebėjimas atlikti lyderystės veiklą					
Susiformavusi lyderystės dalykų suvokimo kultūra					

34. Jūsų nuomone, ar šiandien reikalingas lyderystės ugdymo(si) organizavimas ikimokyklinėje įstaigoje? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Taip
- Iš dalies
- Ne
- Nežinau

35. Prašau įvertinkite, jūsų nuomone, kokia vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo nauda (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Ugdo lyderystę					
Ugdo verslumą					
Ugdo mokėjimą mokytis					
Ugdo kūrybiškumą					
Ugdo socialinius įgūdžius: dalintis, bendravimo, bendradarbiavimo					
Skatina fizinį aktyvumą					
Skatina norą tyrinėti					

Skatina fizinį aktyvumą					
Ugdo įvairius įgūdžius (kalbos, skaitymo, rašymo)					

36. Prašau įvertinti, ar sutinkate su teiginiais, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Suvokti svarbų žaidimo, bendravimo, vaidinimo, kaip pagrindinės vaikų veiklos, vaidmenį					
Turėti atitinkamų profesinių lyderystės ugdymo įgūdžių					
Pasižymėti dideliu susidomėjimu ir entuziazmu tuo ją daro					
Turėti gebėjimą sukurti kultūrinę žaidimų erdvę, vaidinti žaidimus, aktyviai naudoti komunikacijos metodus kaip pagrindinį žaidimo sąveikos komponentą					
Palaikyti vaikų iniciatyvas					

37. Prašau įvardinti ką reikėtų tobulinti lyderystės ugdymo(si) organizavime jūsų ikimokyklinėje įstaigoje.

_____

_____

_____

_

Dėkojame už atsakymus!

2 PRIEDAS

ANKETA TĖVAMS

Esu Rita Rimkutė - Stankevičienė, Klaipėdos universiteto, Socialinių ir humanitarinių mokslų fakulteto, Pedagogikos katedros, Švietimo vadybos studijų programos studentė. Šiuo metu rengiu magistro baigiamąjį darbą apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje. Šio ***tyrimo tikslas*** - ištirti tėvų nuomonę apie vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimą ikimokyklinėje įstaigoje.

Anketa yra anoniminė, todėl labai prašome į klausimus atsakyti atvirai ir nuoširdžiai.

Atidžiai perskaitykite kiekvieną iš žemiau pateiktų teiginių ir galvodami apie savo patirtį, nurodykite, kiek su kiekvienu iš teiginių sutinkate, pažymėdami Jums labiausiai tinkantį atsakymą „X“ . Kur prašoma, įrašykite papildomai. Dėkoju už atsakymus!

1. Jūsų lytis: (prašau pažymėkite atsakymą)

- Moteris
- Vyras

2. Jūsų amžius: (prašau pažymėkite atsakymą)

- 18-25 metai
- 25-35 metai
- 35-45 metai
- 45-55 metai
- Daugiau nei 55 metai

3. Jūsų išsilavinimas: (prašau pažymėkite atsakymą)

- Aukštasis pedagoginis išsilavinimas
- Aukštasis universitetinis išsilavinimas
- Aukštasis neuniversitetinis išsilavinimas
- Aukštesnysis išsilavinimas
- Vidurinis išsilavinimas
- Pagrindinis išsilavinimas
- Profesinis išsilavinimas
- Kita (prašau išrašykite)_____

4. Jūs dirbate: (prašau pažymėkite atsakymą)

- Valstybės tarnautojas/-a
- Samdomas darbuotojas/-a
- Bedarbis/-ė
- Namų šeimininkas/-ė
- Motinystės/tėvystės atostogose
- Gaunate neįgalumo pensiją
- Kita (prašau įrašykite)_____

5. Jūsų nuomone, kas yra labiausiai atsakingas už lyderystės ugdymo(si) organizavimą jūsų vaiko lankomoje ikimokyklinėje įstaigoje? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Direktorius/-ė
- Direktoriaus pavaduotojas/-a
- Ikimokyklinio ugdymo pedagogas/-ė
- Priešmokyklinio ugdymo pedagogas/-ė
- Meninio ugdymo pedagogas/-ė
- Fizinio lavinimo pedagogas/-ė
- Logopedas/-ė
- Psichologas/-ė
- Kita (prašau įrašykite)_____

6. Jūsų nuomone, ar yra svarbus vaiko lyderystės ugdymo(si) organizavimas jau ikimokyklinėje įstaigoje? (prašau pažymėkite teisingą atsakymą)

- Labai svarbus
- Svarbus
- Iš dalies svarbus
- Nesvarbus
- Nežinau

7. Jūsų nuomone, ar yra svarbu ikimokyklinio amžiaus vaikui ugdyti lyderiui būdingas savybes? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Labai svarbu
- Svarbu
- Iš dalies svarbu
- Nesvarbu
- Nežinau

8. Jūsų nuomone, ar jūsų ikimokyklinėje įstaigoje yra sudarytos sąlygos jūsų vaiko lyderystei ugdyti ir formuoti? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Sudarytos puikios sąlygos
- Sudarytos pakankamos sąlygos
- Sudarytos iš dalies sąlygos
- Sudarytos nepakankamos sąlygos
- Nežinau

9. Jūsų nuomone, ar esate patenkintas kaip ikimokyklinėje įstaigoje yra ugdomos vaikų lyderystės savybės? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Taip
- Tik iš dalies
- Ne
- Nežinau

10. Prašau įvertinkite, kas labiausiai daro įtaką ikimokyklinio amžiaus vaiko lyderio elgsenai (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Labai turi įtakos	Iš dalies turi įtakos	Visai neturi įtakos	Nežinau
Vaiko asmeninės savybės,				

charakterio bruožai				
Fiziologinės savybės				
Psichologinės savybės				
Intelektinės savybės				
Socialinės savybės				
Lyderystės savybės				
Vaiko įgytos kompetencijos, įgūdžiai				
Draugų elgsena				
Aplinkos veiksniai				
Konkreti situacija				
Pedagogų pavyzdys				
Tėvų pavyzdys				
Ugdymo įstaigos aplinka				

11. Prašau įvertinkite, kurios vaiko lyderio asmeninės savybės labiausiai daro įtaką jo sėkmei (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Labai turi įtakos	Iš dalies turi įtakos	Visai neturi įtakos	Nežinau
Fizinės savybės: maloni išvaizda (veidas, ūgis, svoris), balsas, sveikata, lytis, energija				
Moralinės savybės: gebėjimas žaisti kartu, teisingumas, geranoriškumas,				

atsakingumas, sąžiningumas				
Socialinės savybės: gebėjimas suburti aplinkinius, įsijausti į kito būseną (empatija), emocinis stabilumas				
Valios savybės: drąsa, ryžtas, pasitikėjimas, atkaklumas				

12. Prašau įvertinkite, kokias jūsų manymu pedagogai dažniausiai lyderystės ugdymo(si) veiklos formas renkasi ugdydami lyderiui būdingas savybes (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Dažnai	Retai	Visai nesirenku
Žaidimai			
Piešinys, kūrybinis darbelis ar kita produktyvi veikla			
Filmukai			
Konkursai			
Bendravimas			
Bendra veikla			
Fizinis aktyvumas, sportas			
Projektinė veikla			
Ugdymo pratimai			
Šventės, renginiai			

13. Prašau įvertinkite, kur didžiausia vaikų laisvalaikio dalis yra praleidžiama (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Edukaciniai žaidimai (dalykiniai-didaktiniai, didaktiniai)					
Žaidimai					
Kalbėjimas, bendravimas					
Kūrybinė vaikų veikla					

14. Jūsų nuomone, ar vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos rūšių pasirinkimas labai priklauso nuo pedagogo patirties? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Taip
- Iš dalies
- Ne
- Nežinau

15. Prašau įvertinkite, kokioms jūs pats teikiate pirmenybę vaikų lyderystės ugdymo(si) veiklos formoms (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Aktyvūs žaidimai					
Didaktiniai žaidimai					
Dažnai sukuriamos sąlygos savarankiškam žaidimui					
Pačių vaikų iniciatyvų palaikymas					

16. Jūsų nuomone, ką lemia pedagogo požiūris į veiklos formų tikslus? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- lemia ugdymo procesą
- norimus vaikų ugdymo rezultatus
- kita (prašau įrašykite)

17. Prašau įvertinkite, kas jūsų nuomone, yra labai svarbu, kad būtų formuojami, ugdomi ir auklėjami vaikams žaidžiant (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku

Intelektiniai vaiko gebėjimai					
Komunikacinės savybės, bendravimo įgūdžiai					
Organizaciniai gebėjimai					
Pažintinės veiklos gebėjimai					
Galimybė ugdyti vaiko vaizduotę, kūrybingumą					
Galimybė ugdyti moralines ir etines savybes					
Galimybė ugdyti individualius sugebėjimus					
Elgesio kultūra					

18. Prašau įvertinkite, kam jūs pats daugiausiai dėmesio skiriate vaikų lyderystės ugdyme (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Vaikų socializacijai					
Vaikų socialinei adaptacijai					
Vaiko kūrybinio potencialo ugdymui					
Vaiko asmenybės ugdymui					
Dabartinių vaiko poreikių tenkinimui					

19. Prašau įvertinkite, kokias labiausiai asmenines savybes ugdo lyderystės ugdymo(si) veiklos (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Pasitikėjimą savimi					
Atsakomybę					

Sąžiningumą					
Atkaklumą					
Empatiją					

20. Jūsų nuomone, ar pedagogo lyderio savybės daro įtaką sėkmingam lyderystės ugdymo(si) organizavimui? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Taip
- Iš dalies
- Ne
- Nežinau

21. Ar jūs stengiatės aktyviai plėtoti vaikų savivaldą namuose? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Taip
- Iš dalies
- Ne
- Nežinau

22. Jūsų nuomone, koks yra taikomas būdas pasireikšti vaiko lyderystės savybėms? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

Pirmas būdas, sudaromos sąlygos pasireikšti lyderystės savybėms vaikams, stimuliavimas įvairiais būdais

Antrasis būdas – tai laipsniškas pasirengimas spręsti organizacines užduotis

Abu

Jokio

Nežinau

23. Jūsų nuomone, ar žinote koks yra naudojamas ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo modelis? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Taip
- Iš dalies
- Ne
- Nežinau

24. Jūsų nuomone, ar ikimokyklinio ugdymo įstaigoje vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimas vyksta etapais? (prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Taip
- Iš dalies
- Ne
- Nežinau

Jeigu atsakėte TAIP, atsakykite į 25 klausimą, o jeigu NE tuomet praleiskite šį klausimą.

25. Prašau įvardinti jūsų ikimokyklinio ugdymo įstaigoje vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo etapus.

26. Jūsų nuomone, koks svarbiausias motyvacinis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę(prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Poreikiai
- Motyvacija
- Požiūris
- Emocijos
- Visi išvardyti
- Nei vienas
- Nežinau

27. Jūsų nuomone, koks svarbiausias veiklos (aktyvumo) komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę(prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Veiksmai
- Aktyvumas
- Lyderio elgesys
- Visi išvardyti
- Nei vienas
- Nežinau

28. Jūsų nuomone, koks svarbiausias reflektyvusis komponentas ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikų lyderystę(prašau pažymėkite X vieną teisingą atsakymą)

- Lyderio sugebėjimas analizuoti save
- Lyderystės dalykų suvokimo kultūra
- Visi išvardyti
- Nei vienas
- Nežinau

29. Prašau įvertinkite, jūsų nuomone, ikimokyklinio amžiaus lyderystės ugdymo rodikliai yra šie (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Motyvacija prisiimti lyderio vaidmenį					
Savianalizė					
Lyderystės veikla					
Gebėjimas atlikti lyderystės veiklą					
Susiformavusi lyderystės dalykų suvokimo kultūra					

30. Prašau įvertinkite, jūsų nuomone, kokia vaikų lyderystės ugdymo(si) organizavimo nauda (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Ugdo lyderystę					
Ugdo verslumą					
Ugdo mokėjimą mokytis					
Ugdo kūrybiškumą					
Ugdo socialinius įgūdžius: dalintis, bendravimo, bendradarbiavimo					
Skatina fizinį aktyvumą					
Skatina norą tyrinėti					

31. Prašau įvertinti, ar sutinkate su teiginiais, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Suvokti svarbų žaidimo, bendravimo, vaidinimo, kaip pagrindinės vaikų veiklos, vaidmenį					
Turėti atitinkamų profesinių lyderystės ugdymo įgūdžių					
Pasižymėti dideliu susidomėjimu ir entuziazmu tuo ją daro					
Turėti gebėjimą sukurti kultūrinę žaidimų erdvę, vaidinti žaidimus, aktyviai naudoti komunikacijos metodus kaip pagrindinį žaidimo sąveikos komponentą					

Palaikyti vaikų iniciatyvas					

32. Prašau įvertinti, ar sutinkate su teiginiais, jog yra tėvų ir vaikų lyderystės raiškos palaikymas ikimokyklinio ugdymo įstaigoje (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Aktyvus tėvų dalyvavimas ugdymo(si) procese įstaigoje					
Organizuojant ugdymo (si) procesą atsižvelgiama į vaikų sumanymus, idėjas, į tai rimtai žiūrima					
Su tėvais yra tariamasi, kaip jie gali padėti savo vaikui ugdyti					
Pastebimos ir palaikomas tėvų iniciatyvos					
Vyksta tarpusavio bendradarbiavimas					

33. Kaip manote, kas labiausiai žlugdo lyderystės raišką? (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Netinkami motyvacijos skatinimo metodai					
Pedagogo ribotumas					
Tėvų abejingumas vaiko interesams					
Vaikų nuomonės nepaisymas					
Per daug taisyklių					
Netinkamas ikimokyklinės įstaigos mikroklimatas					
Netinkamas vaikų grupėje mikroklimatas					
Pernelyg didelis reguliavimas					

34. Prašau įvardinti ką reikėtų tobulinti lyderystės ugdymo(si) organizavime jūsų ikimokyklinėje įstaigoje (pažymėkite X po vieną teisingą atsakymą kiekvienoje eilutėje).

Atsakymai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Sekti švietimo naujoves ir jas įgyvendinti					
Naudoti kuo naujesnes pedagogines programas					
Skatinti pedagogų profesionalumą ir pedagogų lyderystės kompetencijas					
Naudoti refleksiją savo klaidoms įsivertinti ir tobulinti veiklą					
Informuoti tėvus apie taikomas naujoves					
Sukurti palankesnes ugdymo(si) sąlygas ir klimatą					
Atsižvelgti į vaikų ir jų tėvų poreikius					
Kita (prašau įrašykite)					

Dėkojame už atsakymus!