

SUPERVIZIJA IKIMOKYKLINIO UGDYMO PEDAGOGŲ PROFESINIAM STIPRINIMUI: PATIRTYS IR GALIMYBĖS

Laima Abromaitienė

Kauno kolegija

Anotacija. Dabartiniame ugdymo ir švietimo kontekste nuolat vyksta pokyčiai, kyla iššūkių visiems ugdymo proceso dalyviams, tarp jų ir pedagogams, kuriems tenka svarbus, bet sudėtingas vaidmuo ugdant jaunąją kartą. Todėl aktualu ieškoti įvairių profesinio palaikymo būdų. Pastarųjų metų moksliniai tyrimai akcentuoja pedagogų, ypač dirbančių ikimokyklinio ugdymo srityje, psichoemocinės gerovės svarbą. Teigiama, kad pedagogų pasitenkinimui atliekamam darbu didelę įtaką turi jų gebėjimas reflektuoti, įsivertinti savo profesinę patirtį bei dalintis įžvalgomis su kolegomis. Būtent tokią galimybę suteikia supervizija. Straipsnyje pagrindžiama supervizijos kaip profesinio palydėjimo samprata, apžvelgiama jau įtvirtinta supervizijos praktika Lietuvoje įvairių sričių profesionalų kvalifikacijos tobulinime bei atskleidžiamos ikimokyklinio ugdymo pedagogų supervizijos patirtys, tapusios prielaida laikyti superviziją vienu iš profesinio tobulėjimo būdų. Straipsnyje pristatomas empirinis tyrimas, kurio rezultatai atskleidė superviziją kaip profesinės pagalbos, stiprinimo bei tobulėjimo galimybę ikimokyklinio ugdymo įstaigose dirbantiems pedagogams. Tyrimo objektas – supervizijoje dalyvavusių ikimokyklinio ugdymo pedagogų ir praktikas vedusių supervizorių patirtys. Taikytas kokybinio tyrimo metodas – daugybė atvejų analizė, grindžiama supervizorių, vedusių supervizijas skirtingose Lietuvos ikimokyklinio ugdymo įstaigose, bei pedagogų, dalyvavusių šiose supervizijose, patirčių refleksija. Duomenys rinkti taikant apklausos žodžiu (interviu) metodą. Tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad supervizijų metu išryškėjo momentai, svarbūs ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesiniam stiprinimui, nes suteikė galimybę geriau pažinti vieniems kitus, mokytis iš savo bei kitų patirčių, pamatyti skirtingus profesinių problemų sprendimo būdus, taip pat rasti tinkamus konfliktų sprendimus organizacijose, stiprinti dalyvių pasitikėjimą vieniems kitiems, didinti tarpusavio bendradarbiavimą, atpažinti tobulintinas personalo ar visos organizacijos sritis.

Reikšminiai žodžiai: ikimokyklinio ugdymo pedagogai, supervizija, profesinis stiprinimas, profesinis tobulėjimas, pedagogų patirtys supervizijoje

Įvadas

Temos aktualumas. Pedagogai, kaip ir kitų profesijų atstovai, patiria intensyvių pokyčių dėl socialinių, technologinių, geopolitinių aplinkybių kaitos. Vis dėlto pedagogų, ypač dirbančių ikimokyklinio ugdymo srityje, darbas yra itin dinamiškas tiek dėl nuolatinio intensyvaus bendravimo, tiek dėl nuolat į juos nukreiptų tėvų, ugdytinių bei visuomenės lūkesčių. Todėl šios profesinės grupės atstovams svarbu nuolat stiprinti save kaip profesionalus – tiek priimant pagalbą „iš išorės“, tiek mobilizuojant vidinius (asmeninius) išteklius. Atsiranda prielaidų kalbėti apie *profesinį palydėjimą* ar *profesinę pagalbą* (Theuermann, 2008), t. y. procesą, kurį koordinuoja kvalifikuotas, organizacijai neutralus specialistas, ir *profesinį stiprinimą*, kuris gali būti suprantamas ne vien kaip darbinėms veikloms būtinų kompetencijų vystymas, bet ir asmens gebėjimo pakelti emocinį darbo krūvį, kurti tinkamus santykius su klientais ir su kolegomis, palaikyti darbo bei poilsio balansą ugdymas(is).

Mokslinėje literatūroje „stiprinimo“ sąvoka dažniau vartojama profesinio tapatumo, profesinio orientavimo ar konkrečių kompetencijų vystymo kontekste (Danilevičius, 2013; Ščiukienė, 2017; Šidiškienė, 2016; Steinert ir kt., 2019). Šiame straipsnyje naudojama „profesinio stiprinimo“ sąvoka, remiantis internetiniame lietuvių kalbos žodyne (lkz.lt) pateiktomis žodžio „stiprinti“ reikšmėmis: „padaryti atsparesnį, tvirtesnį“, „sutelkti daugiau jėgų“, „padaryti pajėgesnį“, „padaryti labiau motyvuotą“. Ši samprata tiksliau atspindi straipsnyje keliamą probleminį klausimą – kaip padėti pedagogams išbūti, išsilaikyti savo darbe, išlikti psichoemociškai stabiliais patiriant įvairių iššūkių?

Pastarųjų metų moksliniuose darbuose itin akcentuojama pedagogų psichoemocinės gerovės tema: nagrinėjamos mokytojų profesinio perdegimo ir profesinio pasitenkinimo sąsajos (Gedvilienė, Didžiulienė, 2020), atkreipiamas dėmesys į ikimokyklinio ugdymo specialistų socialinės ir emocinės gerovės svarbą (Jennings ir kt., 2020), pabrėžiama, kad pačių darbuotojų emocinė gerovė yra svarbi jų teikiamų paslaugų kokybei (Susman-Stillman ir kt., 2020).

Pedagogų psichoemocinės gerovės tema nagrinėjama ne vien moksliniuose darbuose, bet yra kuriami ir konkretūs įrankiai (priemonės), padedantys siekti norimų rezultatų šioje srityje. Vertingu ir aktualiu pavyzdžiu galėtų būti Čekijos, Latvijos ir Turkijos jungtinės mokslininkų komandos parengta Ikimokyklinio ugdymo pedagogų savęs vertinimo metodika (SETPre, 2023), sukurta vykdant Europos Sąjungos finansuotą

„Erasmus+“ projektą „Self-evaluation as a means of improving pre-school education“. Šios metodikos tikslas – padėti ikimokyklinio ugdymo pedagogams įvertinti savo profesinius gebėjimus bei vidinę motyvaciją, t. y. reflektuoti tai, kas daro didžiausią įtaką jų pasitenkinimui savo darbu.

Europos komisijos dokumente „Ankstyvasis ugdymas ir priežiūra“ (European Commission: Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, 2020) teigiama, jog vis labiau pripažįstama, kad ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros personalui reikia „laisvo nuo vaiko“ laiko, t. y. apmokamo laiko, kai faktiškai nedirbama su vaikais, tačiau dėmesys skiriamas kitoms svarbioms užduotims atlikti: palaikyti ryšius su tėvais ar profesine bendruomene, fiksuoti vaiko raidą ir mokymosi pažangą, aptarti metodus ar organizacinius klausimus su kolegomis, dalyvauti mokymuose ar kitoje veikloje, prisidedančioje prie jų profesinio tobulėjimo.

Viena iš veiklų, sudarančių sąlygas gilinti savo profesines kompetencijas mokantis bei reflektuojant savo bei kolegų praktinę patirtį, yra supervizija. Supervizijos nauda dažnai siejama su profesiniu tobulėjimu tiek individualiai, tiek komandos ar organizacijos lygmeniu.

Lietuvoje supervizija pripažįstama ir jau yra įteisinta kaip profesinio tobulėjimo forma socialinio darbo bei sveikatos priežiūros darbuotojų kvalifikacijos kėlimo dokumentuose: Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakyme (įsakymo pakeitimas 2021 m. liepos 23 d); Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2024 m. gruodžio 5 d. įsakyme Dėl Sveikatos priežiūros ir farmacijos specialistų profesinės kvalifikacijos tobulinimo ir jo finansavimo tvarkos aprašo naujoje redakcijoje, kurioje supervizija įtraukta kaip kvalifikacijos kėlimo forma.

Lietuvos pedagogų bendruomenėje supervizija taip pat yra žinoma ir suprantama kaip vienas iš profesinio tobulėjimo būdų, sudarantis sąlygas mokytis iš savo bei kitų patirties, padedantis reflektuoti savo profesinę patirtį, preventyviai reaguoti į profesinio perdegimo apraiškas (Abromaitienė, 2014; Abromaitienė, 2019). Dar 2010–2012 m. tuometinio Ugdymo plėtotės centro (institucija nuo 2019 m. įtraukta į Nacionalinę švietimo agentūrą) vykdytas projektas „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo sistemos plėtra“ (Dačiulytė ir kt., 2012) leido daliai pedagogų bendruomenės įgyti naują supervizijos patirtį. Supervizija kaip neformalus pedagogų profesinio tobulėjimo būdas minima 2021 m. paskelbtame „Pedagogų profesinio tobulinimo(si) modelyje“ (Brandišauskienė ir kt., 2021). Nacionalinės švietimo agentūros 2018–2022 m. įgyvendintame projekte „Tęsk“ (Nacionalinė švietimo agentūra, 2018) taip pat buvo vykdomos supervizijos. Taigi, tarp Lietuvos pedagogų formuojasi praktika, pripažįstanti, kad profesinės patirties refleksija gali tapti pagrindu profesiniams, organizaciniais bei asmeniniams pokyčiams.

Šiame straipsnyje pateikiamo tyrimo naujumą bei aktualumą pagrindžia faktas, kad visi minėti projektai, kuriuose supervizija vyko ugdymo įstaigose, buvo orientuoti į pradinio, pagrindinio bei vidurinio ugdymo, t. y. mokyklinio ugdymo, pakopose dirbančius pedagogus. Ikimokyklinio (ankstyvojo) ugdymo pakopos pedagogai šios patirties neturėjo.

Superviziją ankstyvajame ugdyme išsamiai nagrinėja užsienio autoriai Caruso, Fawcett (2014), gilindamiesi į supervizoriaus vaidmenį bei atsakomybes, į supervizijos proceso dinamiką, formas ir sąlygas, į supervizoriaus bei supervizuojamųjų raidą bei pokyčius supervizijos procese ir kt. Ankstyvojo ugdymo pedagogų ir supervizijos sąsaja minima Puroilos ir kt. (2021) darbe, kur autoriai nagrinėja bendradarbiaujantių pedagogų požiūrį į superviziją ikimokyklinio ugdymo mokytojų rengimo praktikoje.

Tačiau supervizijos taikymas, siekiant stiprinti būtent Lietuvos ikimokyklinio ugdymo pedagogų bendruomenės narius kaip profesionalus ir kaip asmenis, iki šiol nenagrinėtas. Todėl straipsnyje siekiama pristatyti Lietuvos ikimokyklinio ugdymo pedagogų supervizijos, remiantis supervizorių, vedusių supervizijas skirtingose ikimokyklinio ugdymo įstaigose, patirtis. Iki šiol nėra duomenų apie kitas žinomas ar aprašytas supervizijas, pravestas Lietuvos ikimokyklinio ugdymo pedagogams.

Šiame straipsnyje pateikiamo **empirinio tyrimo tikslas** – atskleisti supervizijoje dalyvavusių ikimokyklinio ugdymo pedagogų ir jų vedusių supervizorių patirtis kaip pedagogų profesinio stiprinimo galimybę.

Tyrimo objektas – supervizijoje dalyvavusių ikimokyklinio ugdymo pedagogų ir jų vedusių supervizorių patirtys.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti supervizijoje dalyvavusių ikimokyklinio ugdymo pedagogų patirtis.
2. Atskleisti supervizijas vedusių supervizorių patirtis bei įžvalgas.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, daugiabinė atvejų analizė, kokybinė turinio analizė.

Supervizijos samprata, ypatumai ir sąsajos su ikimokykliniu ugdymu

Supervizijos samprata kildinama iš lotynų kalbos („super“ – „ant, virš“, „videre“ – „stebėti, žiūrėti, matyti“ (Kadushin, Harkness, 2014) ir atitinka supervizijos, kaip žvilgsnio į situaciją iš šalies, esmę. Žodis

„supervizija“ yra kilęs iš anglų kalbos „supervision“, kuriam priskiriamos tokios reikšmės kaip kontrolė, priežiūra, reguliavimas ir kt. Istorškai XX amžiaus pradžioje formuojantis supervizijai, ji iš tiesų buvo suvokiama kaip mokymas dirbti, siekiant darbo kokybės. Supervizija reiškė profesinę priežiūrą, kai mažiau patyrusio specialisto darbą priežiūrėjo labiau patyręs specialistas. Tai artima dabartinei mentorystės sampratai ir kai kuriose profesijose (pvz. psichoterapeutų rengime) tokia samprata yra išlikusi.

Tačiau supervizija turi kur kas platesnį praktinį kontekstą ir svarbą. Daugelyje Europos šalių tai yra jau ne vieną dešimtmetį gyvuojanti profesinių santykių konsultavimo forma, suprantama kaip procesas, kurį veda žmogus, turintis tam tinkamą kvalifikaciją ir palydintis supervizuojamąjį ar supervizuojamųjų grupę, kartu nagrinėjant profesines temas (Davys, Beddoe, 2020; Hawkins, McMahon, 2020; Jansen, 2010). Skatinant dalyvių savirefleksiją supervizijoje, siekiama suaktyvinti jų profesines kompetencijas, gebėjimą savarankiškai veikti, priimti sprendimus, svarbius profesiniame gyvenime. Supervizorius ateina „iš išorės“, t. y. nepriklauso organizacijai, kurioje dirba jo supervizuojamieji, dažnai ir visai nėra susijęs su jų profesine sritimi. Jo vaidmuo – padėti pažvelgti į situaciją iš šalies, įvardyti problemas, kad dalyvaujantieji procese išmokytų jas išspręsti patys. Šiame straipsnyje laikomasi būtent tokios supervizijos kaip profesinio konsultavimo sampratos.

Supervizijos pagrindas – pačių dalyvių reflektuojama profesinė patirtis. Refleksijos svarba pedagogų rengime bei jų profesinėje veikloje akcentuojama moksliniuose darbuose (Bassachs ir kt., 2020; Korthagen, Vasalos, 2022). Tačiau Nacionalinės švietimo agentūros tyrimo duomenimis (Bakonis ir kt., 2022), socialines emocines kompetencijas tobulino tik 16,1 proc., reflektavimo ir mokymosi mokytis – 9,3 proc. apklaustų pedagogų. Tai rodo, kad šių kompetencijų ugdymui(si) reikia skirti daugiau dėmesio. Supervizija tam yra tinkamas būdas.

Galima daryti prielaidą, kad dalyvavimas supervizijoje ikimokyklinio ugdymo pedagogams būtų tinkama pagalba tobulėjant asmeniškai ir ugdant(is) darbui su vaikais reikalingas kompetencijas. 1 lentelėje pateikiamos sąsajos tarp kai kurių supervizijos ir ikimokyklinio ugdymo principų, kuriais grindžiama profesionali veikla.

1 lentelė. Supervizijos ir ikimokyklinio ugdymo principų sąsajos. Sudaryta autorės, remiantis Ikimokyklinio ugdymo programos gairėmis (Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2023 m. rugsėjo 4 d. įsakymas; Davys, Beddoe, 2020; Hawkins, McMahon, 2020; Jansen, 2010)

<i>Supervizijos principai</i>	<i>Ikimokyklinio ugdymo principai</i>
<i>Už supervizijos procesą atsakomybę dalijasi ir supervizorius, ir dalyviai</i>	<i>Vaiko ir ugdytojo bendro veikimo principas</i>
<i>Dėmesys tam, kas vyksta supervizijos proceso metu: komunikacijai, tarpusavio santykių dinamikai</i>	<i>Lėtojo ugdymo principas, užtikrinantis gilų įsitraukimą, padedant vaikams pajauti čia ir dabar momentą</i>
<i>Supervizijos pagrindas – dalyvių profesinės patirties, atvejų analizė ir refleksija</i>	<i>Reflektyvus ugdymo(si) principas – siekimas sudaryti vaikams galimybę drauge su ugdytoju apmąstyti vaikų veiklas, emocijas, patirtis</i>

Carpenter ir kt. (2012) teigia, kad, esant efektyviai supervizijai, tikėtini rezultatai yra dalyvių socialinė ir emocinė gerovė, padidėjęs asmeninis efektyvumas ir atsiradęs savęs įgalinimo jausmas, taip pat organizacinis įsipareigojimas ir ketinimas likti darbe. Tačiau supervizijos efektyvumas bei nauda dalyviams tiesiogiai susijusi ir su jų pačių įsitraukimu, aktyvumu, motyvacija bei priežastimis, dėl kurių kreipiamasi supervizijos.

Todėl šiame straipsnyje pateikiamuose empirinio tyrimo atvejuose išryškintas bendras kontekstas, kuriame prasidėjo ir vyko supervizija, priežastys, dėl kurių kreiptasi, pačių dalyvių įsitraukimas į supervizijos procesą, jų atsiliepimai po supervizijos, stebimi pokyčiai.

Tyrimo metodai ir sąlygos

Empiriniu tyrimu siekta atskleisti skirtingų ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų, dalyvavusių supervizijose, bei supervizorių, vedusių šias supervizijas, supervizijos patirtis. Ieškota atsakymų į probleminius klausimus: kokią supervizijos naudą įžvelgia joje dalyvavę pedagogai bei jas vedę supervizoriai, kokius iššūkius kelia ir kokias galimybes atveria supervizija ikimokyklinio ugdymo pedagogams?

Duomenų rinkimo metodas. Tyrimui įgyvendinti pasirinkta kokybinio tyrimo strategija. Taikytas tyrimo metodas – daugybinė atvejų analizė (Hunziker, Blankenagel, 2021) – skirtas ne pavienio atvejo pažinimui, bet skirtumams ir panašumams tarp atskirų atvejų išryškinti. Jos pagrindas – supervizorių, vedusių supervizijas Lietuvos ikimokyklinio ugdymo įstaigose 2022–2024 metais, patirtys. Atvejo analizės vienetas – vieno supervizoriaus / supervizorės, vedusio supervizijos procesą konkrečioje ikimokyklinio ugdymo įstaigoje, refleksija. Taikytas duomenų rinkimo metodas – apklausa žodžiu (interviu), naudojant iš dalies struktūruotą klausimyną.

Tyrimo rezultatų kokybinė turinio analizė grindžiama trijų supervizorių – A, B ir C, dirbusių skirtingose įstaigose skirtingais supervizijos formatais, patirties refleksija: 1) valstybinio lopšelio-darželio X grupės supervizija; 2) privataus lopšelio-darželio Y komandos supervizija; 3) privataus darželio-mokyklos Z padalinio vadovės individuali supervizija. Laikantis tiek tyrimo nuostatose, tiek supervizijoje svarbaus konfidencialumo principo, neatskleidžiamos nei supervizijos dalyvių, nei įstaigų, kuriose vyko supervizijos, detalės.

Tyrimo pateikti atvejai straipsnyje aprašomi pagal šiuos kriterijus: supervizijos kontekstas (kas kreipėsi supervizijos, dėl kokios priežasties, kokie veiksmai vyko iki supervizijos), dalyviai (jų skaičius grupėje, stažas bei kt. profesiniai rodikliai, ankstesnė patirtis supervizijoje), supervizijos proceso trukmė, supervizijos metu nagrinėtos temos, klausimai, dalyvių pastebėjimai, pokytis po supervizijos. Supervizorių išvalgos buvo analizuotos, taikant kokybinės turinio analizės metodą, t. y. išskiriant kategorijas bei subkategorijas (Flick, 2022).

Tyrimo eiga, rezultatai ir aptarimas

1 atvejis. Valstybinio lopšelio darželio X grupės supervizija.

Supervizijos kontekstas, dalyviai ir trukmė. Į supervizorę A kreipėsi valstybinio, daugiau nei 40 metų didmiestyje veikiančio, lopšelio-darželio X vadovė, girdėjusi iš vienos darbuotojos apie supervizijos naudą. Pasitelkiant superviziją, ji tikėjosi pagerinti atmosferą darželio darbuotojų bendruomenėje. Kartu su vadove buvo nutarta pirmiausiai pristatyti superviziją darbuotojoms, papasakoti, kaip tai vyksta. Parengus supervizijos pristatymą, jis buvo pateiktas ir aptartas nuotoliu kartu su būsimais dalyviais.

Įstaigos vadovė savo nuožiūra suformavo dalyvių grupę: 9 darbuotojos, iš jų – 8 auklėtojos, 1 – ikimokyklinio ugdymo mokytoja. Supervizijose dalyvavo tik dalis įstaigos ugdančiojo personalo, nebuvo administracijos atstovų, dalyvės nebuvo susijusios darbo atsakomybėmis (kiekviena dirbo tik su savo ugdytinių grupe), todėl laikoma, kad vyko grupės supervizija.

Dalyvių stažas ikimokyklinio ugdymo įstaigoje – nuo 1 iki 40 metų. Nei viena dalyvė iki tol neturėjo supervizijos patirties. Tiesiogiai, kontaktiniu būdu, lopšelio-darželio X patalpose įvyko 5 susitikimai, 2 val. trukmės kiekvienas, viso 10 astronominių val., 2–3 savaitių ritmu. Bendra viso supervizijos proceso trukmė – 2,5 mėnesio.

Supervizijoje keltos ir nagrinėtos temos / klausimai: vaikų, turinčių individualių poreikių, integracija, darbas su individualių poreikių turinčiais vaikais grupėje, iš to kylančios problemos; sudėtingi santykiai su tėvais (tėvai nesupranta vaiko poreikių, neigia specialiosios pagalbos vaikams poreikį, kaltina auklėtojas, kad jos nemoka apsieiti su vaikais); santykiai kolektyve, įtemptos situacijos su konkrečiais asmenimis; pasidalinimas patirtimi, kaip kolegės sprendžia sudėtingas situacijas, kokius metodus naudoja vienu ar kitu atveju.

Pokytis po supervizijos. Supervizijų pabaigoje 7 dalyvės išreiškė poreikį, kad supervizijos vyktų reguliariai ir visas procesas būtų ilgesnis. Dalyvės teigė, kad tokie susitikimai yra joms reikalingi, leidžia geriau pažinti vienas kitas, mokytis vienas iš kitų patirties. Taigi, net ir neturėdamos supervizijos patirties, dalyvės įsitraukė į procesą, priimdamos jį kaip galimybę nagrinėti joms rūpimas situacijas, grupėje jautėsi pakankamai saugiai ir atvirai dalinosi savo profesiniais išgyvenimais. Supervizijos išvalgas vadovei supervizorė perdavė žodžiu, pateikė įvykusio proceso apibendrinimą, neatskleisdama asmeninių detalių apie konkrečias dalyves.

2 atvejis. Privataus darželio Y komandos supervizija.

Supervizijos kontekstas, dalyviai ir trukmė. Didmiestyje veikiančio, pagal Valdorfo principus dirbančio privataus darželio Y administracijos atstovė kreipėsi į supervizorių B. Ji ieškojo pagalbos, sprendžiant konfliktą tarp kolegių, iškilus funkcijų ir atsakomybių persidengimo problemai. Supervizijoje ji tikėjosi pagalbos kartu išsiaiškinant, kas ką turi daryti.

Darželyje Y veikia 3 vaikų grupės, su jomis dirba 8 auklėtojos. Aptarus ir suderinus supervizijos sąlygas, prasidėjo procesas, kuris truko 3 metus: kas 2–3 mėnesius vyko reguliarūs susitikimai, kiekvienas jų – 4 astronominių valandų trukmės. Pagal ikimokyklinės ugdymo įstaigos darbo režimą tai galėjo vykti tik po darbo, t. y. 18–21 val., o vasarą – rytiniu laiku. Į susitikimus susirinkdavo visos 8 auklėtojos, t. y. visos įstaigos ugdantysis personalas, turėjęs dalintis įvairias funkcijas, taigi, vyko komandos supervizija.

Supervizijoje keltos ir nagrinėtos temos / klausimai: auklėtojų ir tėvų santykiai; ribų laikymasis; vaikų pasiėmimas iš ugdymo įstaigos laiku; ugdymo kokybės užtikrinimas; bendrų susitarimų laikymasis grupėje; kaip dirbama kartu vienoje grupėje (kelios kolegės kartu); kuriama strategija, kaip vykdyti veiklą ir išlaikyti organizaciją, susirinkus nepilnomis vaikų grupėms ir kt.

Pokytis po supervizijos. Supervizijos proceso pabaigoje paaiškėjo, kad tarp kolegių kilęs konfliktas, dėl kurio buvo kreiptasi supervizijos, buvo išspręstas be didesnių įtampų ar personalo pokyčių. Supervizijoje dalyvavusios darbuotojos rekomendavo išbandyti superviziją kitoms kolegėms, o nedalyvavusios supervizijoje

darbuotojos vėliau teigė patyrusios netiesioginę supervizijos naudą ir pastebėjo, kad organizacijoje atsirado daugiau pasitikėjimo tarp darbuotojų, priimama daugiau bendrų sprendimų.

3 atvejis. Privataus darželio-mokyklos Z padalinio vadovės *individuali* supervizija.

Supervizijos kontekstas, dalyviai ir trukmė. Darželio-mokyklos Z vieno padalinio vadovė kreipėsi į supervisorę C dėl *individualios* supervizijos. Ji buvo viena iš šios privačios ugdymo įstaigos, veikiančios didmiestyje, steigėjų ir įkūrėjų. Vyko 10-ties susitikimų nuotoliu supervizijos procesas, kiekvieno susitikimo trukmė – 1 valanda.

Supervizijoje keltos ir nagrinėtos temos bei klausimai: keblumai atliekant įvairius – steigėjo, vadovo, darbuotojo – vaidmenis, šių vaidmenų ribos, problemos dėl jų persidengimo bei susitapatinimo; didelis darbo krūvis, nes vadovaujant savo įkurtai privačiai įstaigai, prisiimama daugiau atsakomybės, o iškilus būtinybei, darželio vadovui tenka vaduoti auklėtojas. Vadovas deda daug pastangų skirdamas užduotis ir atsakomybes kiekvienam darbuotojui pagal jo savybes, gebėjimus, todėl kilo klausimas, kaip įgalinti pačias auklėtojas aktyviai veikti. Taip pat nagrinėti santykiai su darbuotojais, vadovo nusivylimas dėl jų menko aktyvumo, iniciatyvumo.

Pokytis po supervizijos. Supervizijos patirtis paskatino vadovę skirti daugiau dėmesio platesniam darbuotojų ratui: nuspręsta pradėti visos administracijos komandos superviziją.

Visi pristatyti supervizijos atvejai trumpai apžvelgiami 2 lentelėje, kur išryškinami keli pagrindiniai atvejų aprašymo kriterijai: kreipimosi priežastis, pradinio poreikio atliepimas, iškeltos temos bei klausimai, atskleistas pokytis po supervizijos. Lentelėje išryškinami kai kurie akcentai (nagrinėtos temos bei pokytis po supervizijos), kad būtų galima palyginti trijose įstaigose vykusius supervizijos procesus.

2 lentelė. Supervizijos atvejų apžvalga

Kriterijai	Grupės supervizija X įstaigoje	Komandos supervizija Y įstaigoje	Individuali supervizija Z įstaigoje
Kreipimosi priežastis	Pagerinti atmosferą darželio darbuotojų bendruomenėje.	Konfliktas tarp kolegijų, iškilus funkcijų ir atsakomybių persidengimo problemai.	Poreikis aptarti vadovei kylančias problemas.
Supervizijos įtaka pradžioje iškeltam klausimui / poreikiui	Dalyvių teigimu, tokie susitikimai (supervizijos) yra reikalingi, leidžia geriau pažinti vieniems kitus, mokytis vieniems iš kitų patirties.	Konfliktas buvo išspręstas be didesnių įtampų ar personalo pokyčių.	Supervizijos patirtis paskatino vadovę skirti daugiau dėmesio platesniam darbuotojų ratui.
Supervizijoje nagrinėtos temos / klausimai	Darbas su individualių poreikių turinčiais vaikais grupėje, iš to kylančios problemos. Auklėtojų ir tėvų santykiai: tėvai nesupranta vaiko poreikių, neigia specialiosios pagalbos vaikams poreikį, kaltina auklėtojas, kad jos nemoka apsieiti su vaikais. Santykiai kolektyve, įtemptos situacijos su konkrečiais asmenimis. Dalijimasis patirtimi: kaip kolegės sprendžia sudėtingas situacijas, kokius metodus naudoja vienu ar kitu atveju.	Ugdymo kokybės užtikrinimas. Auklėtojų ir tėvų santykiai: ribų laikymasis; vaikų pasiėmimas laiku. Strategijos, kaip vykdyti veiklą ir išlaikyti organizaciją, susirinkus nepilnoms vaikų grupėms ir kt. Bendrų susitarimų laikymasis grupėse; darbas kartu vienoje grupėje (bendradarbiavimas).	Keblumai, atliekant įvairius – steigėjo, vadovo, darbuotojo – vaidmenis, šių vaidmenų ribos, problemos dėl jų persidengimo. Didelis darbo krūvis ir atsakomybės našta, vadovaujant savo įkurtai privačiai įstaigai. Santykiai su darbuotojais, vadovo nusivylimas dėl jų menko aktyvumo, iniciatyvumo. Pastangos skirti kiekvienam darbuotojui atsakomybes pagal jo gebėjimus.

Kriterijai	Grupės supervizija X įstaigoje	Komandos supervizija Y įstaigoje	Individuali supervizija Z įstaigoje
Pastebėtas pokytis po supervizijos	Dalyvės išreiškė poreikį, kad supervizijos vyktų reguliariai ir procesas būtų ilgesnis.	Supervizijoje dalyvavusios darbuotojos rekomendavo išbandyti superviziją kitoms kolegėms, nedalyvavusioms supervizijoje, teigė pastebėjusios, kad organizacijoje atsirado daugiau pasitikėjimo tarp darbuotojų, priimama daugiau bendrų sprendimų.	Supervizijos patirtis paskatino vadovę skirti daugiau dėmesio platesniam darbuotojų ratui : nuspręsta pradėti visos administracijos komandos superviziją.

3 lentelėje pateikiamos išvalgos, pagrįstos supervizorių, vedusių supervizijas trijose ikimokyklinio ugdymo įstaigose, patirtimi. Šių išvalgų pagrindu išskirtos kategorijos – įstaigos specifika (valstybinė ar privati), darbuotojų emocinė gerovė, darbuotojų kompetencijos, dalyvių įsitraukimas į superviziją – bei subkategorijos.

3 lentelė. Supervizorių išvalgos

Kategorijos / subkategorijos		Supervisorė A	Supervisorius B	Supervisorė C
Įstaigos specifika (valstybinė / privati)	Nuolatinės refleksijos svarba	(Valstybinis darželis) „Darbo kontekstas nuolat keičiasi, yra dinamiškas, nuolat keliantis iššūkių, todėl svarbu nuolat reflektuoti kasdienės darbo patirtis.“	(Privatus darželis) „Kolegialiai dirbančiose organizacijose reikia tam tikrų resursų, struktūros, įgūdžių, kurie įgalina moderuoti kolegialiai veikiančią organizaciją, nes nėra vadovo, o pasiekus susitarimus, kažkas vis dėlto turi priimti galutinį sprendimą.“	(Privatus darželis-mokykla) „Privačių ugdymo įstaigų steigėjai neretai yra susiję ir šeimos ryšiais, todėl tokiose organizacijose reikia skirti daugiau dėmesio tarpusavio santykiams, funkcijų bei vaidmenų atskyrimui, ir net jei procesas būna nelengvas, tai padeda rasti pozityvias išeitis.“
	Resursų, įgalinančių priimti sprendimus, poreikis			
	Dėmesys tarpusavio santykiams			
Darbuotojų emocinė gerovė	Dėmesys darbuotojams ir jų palaikymas įstaigos viduje	„Darbuotojos dirba dideliu krūviu, patiria sudėtingų situacijų, todėl darbe joms nuolat reikalingas profesionalus palaikymas – iš šalies ar galbūt pačios įstaigos viduje, pvz. gaunant psichologo konsultacijas.“	„Būtina tausoti darbuotojus, nes perdegimas yra tikėtinas. Reikalingas nuolatinis žmonių ugdymas.“	„Svarbu skirti daugiau dėmesio darbuotojams: <...> pradėta visos administracijos komandos supervizija.“
	Ugdymo(si) svarba			
Darbuotojų kompetencijos	Mokymasis vieniems iš kitų patirties;	„Darbuotojų profesinis багаžas yra labai skirtingas, todėl jos gali būti geru patirties ištekliumi viena kitai, sudarant tam tinkamą erdvę, laiką, reguliarumą, laikantis konfidencialumo bei kitų sąlygų.“	„Darželyje dirba auklėtojos, iki tol neturėjusios patirties ikimokyklinio ugdymo įstaigoje, taip pat auklėtojos, kurios atėjo iš valstybinių darželių į privačią įstaigą, todėl yra svarbu nuolat pasitikrinti, ar darbe laikomasi vienodų	„Darbuotojų gebėjimų suaktyvinimas bei įgalinimas aktyviai veikti pačioms – aktuali tema.“
	Vienodų darbo principų laikymasis			

Kategorijos / subkategorijos		Supervisorė A	Supervisorius B	Supervisorė C
	Darbuotojų įgalinimas aktyviai veikti		<i>principu, kartas nuo karto peržvelgti ugdymo turinį ir suvienodinti tikslus.</i>	
Dalyvių išitraukimas į superviziją	Asmeninė motyvacija	„Visos dalyvės dalyvavo visuose supervizių susitikimuose, aktyviai kėlė klausimus.“	„Dalyvės į superviziją atėjo pačios, norėdamos rasti veikimo ir bendradarbiavimo būdus, tai palengvino darbą su šia komanda. Auklėtojos pasižymėjo tvirtomis vertybinėmis nuostatomis, išmintimi, domėjimusi platesniu, ne vien tiesioginiu darbo kontekstu.“	„Vadovė pati ieškojo supervizijos galimybių, nuosekliai dalyvavo procese ir siekė jo tęsinio.“
	Aktyvus dalyvavimas			

Išanalizavus supervizijose įgytas pedagogų bei supervisorių patirtis paaiškėjo, kad supervizija suteikia ikimokyklinio ugdymo pedagogams profesinio stiprinimo galimybę. Profesinis stiprinimas pasireiškia, visų pirma, mokymusi iš savo bei kolegų patirties, leidžiančiu tobulėti pasitelkiant vidinius įstaigos išteklius, nes ugdantysis personalas yra labai įvairus savo patirtimi, stažo trukme ir kompetencijomis. Taip pat konkrečios įstaigos veiklos ypatumų pastebėjimas leidžia išdiskutuoti ir priimti atitinkamus strateginius bei vadybinius sprendimus. Tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad refleksijos bei savirefleksijos įgūdžių ugdymas yra svarbus tiek ugdančiojo personalo kompetencijų plėtojimui, tiek ir jų ugdytiniais – vaikams. Profesinis stiprinimas teigiamai veikia konfliktų, kylančių įstaigos viduje bei su ugdytinių tėvais, sprendimą, kuria bendradarbiaujantį santykį ir gerina atmosferą darbe, o reguliarūs susitikimai supervizijose leidžia geriau pažinti kolegas ir save, atskleisti savo profesinį identitetą, stiprinti profesionalumą, išvengti profesinio ir asmeninio perdegimo.

Išvados

1. Tyrimo metu analizuotos ikimokyklinio ugdymo pedagogų patirtys atskleidė, kad supervizija suteikia galimybę ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesiniam stiprinimui: supervizija leidžia geriau pažinti vieniems kitus, mokytis iš savo bei kitų patirties, pamatyti skirtingus problemų sprendimo būdus, gerinti tarpusavio emocinę atmosferą, daugiau bendradarbiauti. Tyrimo rezultatai patvirtina, kad pedagogų supervizija padeda kurti erdvę psichoemociinei gerovei ikimokyklinio ugdymo įstaigoje, stiprinti profesinius tarpusavio santykius bei tobulėti asmeninėje profesinėje veikloje.
2. Supervizijas vedusių supervisorių įžvalgos leidžia teigti, kad supervizija padeda rasti tinkamus konfliktų sprendimo būdus organizacijose, sustiprina dalyvių pasitikėjimą vieniems kitiems bei pačiu supervizių procesu, taip pat padeda pamatyti platesnį organizacijų bei komandų darbinį kontekstą, ieškoti strateginių išeičių, pastebėti momentus, kuriuos personalas ar visa organizacija turėtų stiprinti. Supervisorių patirtys atskleidė, kad supervizija suteikia profesinio stiprinimo galimybę ikimokyklinio ugdymo įstaigų ugdančiajam personalui ir administracijai. Supervizijos turinį lemia ikimokyklinės ugdymo įstaigos specifika (privati, valstybinė, kolegialus valdymo modelis ar kt.), taip pat – pasirinkta supervizijos forma (grupinė, komandos ar individuali).

Literatūra

1. Abromaitienė, L. (2014). Supervizija kaip pedagogų profesinio tobulėjimo galimybė. *Pedagogika*, 112, 32–38. <https://doi.org/10.15823/p.2013.1771>

2. Abromaitienė, L. (2018). Apie supervizijos naudą: socialinių darbuotojų ir pedagogų patirtys. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 22, 83–93. <https://doi.org/10.7220/2029-5820.22.2.5>
3. Bassachs, M., Cañabate, D., Nogué, L., Serra, T., Bubnys, R., & Colomer, J. (2020). Fostering Critical Reflection in Primary Education through STEAM Approaches. *Education Sciences*, 10(12), 384. <https://doi.org/10.3390/educsci10120384>
4. Carpenter, J., Webb, C. M., Bostock, L., & Coomber, C. (2012). *Effective supervision in social work and social care*. https://www.researchgate.net/publication/374724552_Effective_supervision_in_social_work_and_social_care
5. Caruso, J. J., & Fawcett, M. T. (2014). *Supervision in early childhood education*. Teachers College Press.
6. Dačiulytė, R., Dromantienė, L., Indrašienė, V., Merfeldaitė, O., Nefas, S., Penkauskienė, D., ... & Railienė, A. (2012). *Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelis*. Ugdymo plėtotės centras. <https://ringuvos-sm.siauliai.lm.lt/wp-content/uploads/2012/08/pedagogu-kvalifikacijos-tobulinimo-modelis.pdf>
7. Danilevičius, E. (2013). Education of Occupational Vocation Identification Competence as a Precondition Acknowledge of Truth about Self. *LOGOS - A Journal of Religion, Philosophy, Comparative Cultural Studies and Art*, 76, 91–100.
8. Davys, A., & Beddoe, L. (2020). *Best practice in professional supervision: A guide for the helping professions*. Jessica Kingsley Publishers.
9. European Commission: Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture. (2020). *Early Childhood Education and Care – How to recruit, train and motivate well-qualified staff – Final report*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/489043>.
10. Flick, U. (2022). *An Introduction to Qualitative Research*. Sage Publications.
11. Gedvilienė G., Didžiulienė R. (2020). Mokytojų profesinio perdegimo ir profesinio pasitenkinimo sąveika. *Pedagogika*, 137(1), 66–82. <https://doi.org/10.15823/p.2020.137.4>
12. Hawkins, P., & McMahon, A. (2020). *Supervision in the Helping Professions 5E*. (Fifth edition). Open University Press.
13. Hunziker, S., Blankenagel, M. (2021). Multiple Case Research Design. In *Research Design in Business and Management*, 171–186. Springer Gabler Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-34357-6-9>
14. Jansen, B. (2010). Supervizijos (profesinių santykių konsultavimo) ir ugdomojo vadovavimo (angl. coaching) samprata. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 6(2), 9–14. <https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/369c6b92-f3df-42b9-9a75-143e02dc94f5/content>
15. Jennings, P. A., Jeon, L., & Roberts, A. M. (2020). Introduction to the Special Issue on Early Care and Education Professionals' Social and Emotional Well-being. *Early Education and Development*, 31(7), 933–939. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1809895>
16. Dėl ikimokyklinio ugdymo programos gairių patvirtinimo: Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymas. 2023 m. rugsėjo 4 d. Nr. V-1142. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/76bb8f404b5911ee8185e4f3ad07094a?jfwid=f5arm3g7r>
17. Kadushin, A., & Harkness, D. (2014). *Supervision in Social Work*. (5th ed.). Columbia University Press. <https://doi.org/10.7312/kadu15176>
18. Korthagen, F., & Nuijten, E. (2022). *The Power of Reflection in Teacher Education and Professional Development: Strategies for In-Depth Teacher Learning*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003221470>
19. *Lietuvių kalbos žodynas*. <https://www.lietuviuzodynas.lt/zodynas>
20. Bakonis, E., Buinevičiūtė, A., Dunajėvas, E., Gailiūtė, E., Milerius, K., Subačiūtė, J., & Urbienė, Ž. (2022). *Mokytojų profesinis tobulėjimas: 2021 metų Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklų pažangos duomenų analizė*. Nacionalinė švietimo agentūra. https://www.nsa.smm.lt/wp-content/uploads/2022/12/2022_analize_nr6_2021_m_Mokytoju_profesinis-tobulejimas.pdf
21. Brandišauskienė, A., Mičiulienė, R., & Petruškevičiūtė, A. (2021). *Pedagogų profesinio tobulinimo(si) modelis*. Vytauto didžiojo universiteto Švietimo akademija. https://2014.esinvesticijos.lt/media/force_download?url=/uploads/main/esproducts/docs/118713_b7950c41720cbdae83cf5f9a93992e51.pdf
22. Puroila, A. M., Kupila, P., & Pekkarinen, A. (2021). Multiple facets of supervision: Cooperative teachers' views of supervision in early childhood teacher education practicums. *Teaching and Teacher Education*, 105. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103413>
23. SETPre. (2023). *Self-evaluation tool for pre-school teachers*. www.setpre.eu
24. Steinert, Y., O'Sullivan, P. S., & Irby, D. M. (2019). Strengthening Teachers' Professional Identities Through Faculty Development. *Academic Medicine*, 94(7), 963–968. DOI:10.1097/ACM.0000000000002695
25. Susman-Stillman, A., Lim, S., Meuwissen, A., & Watson, C. (2020). Reflective Supervision/Consultation and Early Childhood Professionals' Well-Being: A Qualitative Analysis of Supervisors' Perspectives. *Early Education and Development*, 31(7), 1151–1168. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1793654>
26. Ščiuckienė, V. (2017). *Profesinio kryptingumo ir pašaukimo stiprinimas profesinėje mokykloje* (Doctoral dissertation).
27. Šidiškienė, I. (2016). Profesinio tapatumo stiprinimo praktika: vilniečių profesinė diena. *Lituanistica*, 62(2), 145–156. <https://www.lmaleidykla.lt/ojs/index.php/lituanistica/article/view/3346/2151>
28. Nacionalinė švietimo agentūra. (2018). Projektas „Tęsk“ (Nr. 09.2.1-ESFA-V-727-01-0001). <https://www.nsa.smm.lt/projektai/ugdymo-projektai/projektas-tesk/>
29. Theuermann, A. (2008). Kompetenzentwicklung in der Praxisbegleitung und Supervision. In *Supervision und Coaching: Praxisforschung und Beratung im Sozial-und Bildungsbereich*, 183–194. VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91190-8_15

SUPERVISION OF THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PRESCHOOL TEACHERS: EXPERIENCES AND OPPORTUNITIES

Summary

In the current context of education and learning, constant changes are taking place, presenting challenges for all participants in the educational process, including teachers, who play an important as well as complex role in educating the younger generation. Therefore, it is important to seek to provide professional support for teachers. Recent scientific studies highlight the importance of the psycho-emotional well-being of teachers, especially those working in the field of preschool education. It is stated that teachers' job satisfaction is greatly influenced by their ability to reflect, evaluate their professional experience, and share insights with other colleagues.

Supervision provides exactly this kind of opportunity. The article substantiates the concept of supervision as a form of professional accompaniment, reviews the already established practice of supervision in Lithuania in the professional development of specialists from various fields, and reveals the experiences of preschool teachers with supervision. These experiences have led to the consideration of supervision as one of the methods of professional development. The article presents an empirical study, the results of which highlight supervision as an opportunity for professional support, strengthening and development for teachers working in preschool education institutions. The subject of the study is the experiences of preschool teachers who participated in supervision, as well as those of the supervisors who conducted the sessions.

A qualitative research method was applied. Multiple case analyses were conducted based on the reflections of the experiences shared by supervisors who conducted supervision sessions in different Lithuanian preschool education institutions, as well as by the teachers who participated in these supervisions. The data collection method used was oral interrogation (interview).

The analysis of the research results has revealed that during supervision, key aspects important for strengthening the professional capacities of preschool teachers emerged. These included opportunities to get to know each other better, learn from both personal and shared experiences, explore different approaches to solving professional issues, find appropriate ways to resolve conflicts within organisations, strengthen mutual trust among participants, enhance cooperation, and identify areas for improvement within the staff or the organisation as a whole.

Keywords: preschool educators, supervision, professional strengthening, professional development, educators' experiences in supervision

Informacija apie autorę

dr. Laima Abromaitienė. Kauno kolegijos Ugdymo ir menų fakulteto Pedagogikos katedros vyr. lektorė, supervisorė, Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacijos narė. Mokslinių tyrimų kryptys: edukologija, žmogiškieji santykiai.

El. pašto adresas: laima.abromaitiene@go.kauko.lt