

Article Package

Includes selected articles written in the Project LLP-LdV-TOI-07-FI-160815 “Transfer of innovations for training need analysis to increase quality of further vocational training in the field of children’s day care and early education” for free use of media to publish in national papers.



Flags of the partner countries

More information of this project and it’s results in compressed form on the pages www.edufin.fi/dct. The questionnaires and CD-ROM are also available on the pages.

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project LLP-LdV-TOI-07-FI-160815 "Transfer of innovations for training need analysis to increase quality of further vocational training in the field of children's day care and early education".

Abstract: Looking for quality of day care staff further training in Germany

There is a clear agreement in the countries of the European Union about the need to improve the quality of children's day care. One important item in doing so is further training for day care professionals. A handbook and a net-tool for the analysis of training needs will be developed and transferred in the DCT project. A system of the Finnish partner Edufin which is used in most of the Finnish municipalities and day care institutions has been taken as a basis. The 10 European partners contribute to the success with their know how of early education and ICT. In the framework of the project two surveys have been conducted concerning the quality of further training and the analysis of training needs.

This article is based on the results of the German online-survey. Pleasing is the high number of open answers. It clearly shows the extraordinary engagement in their profession and the strong interest in (excellent) further training. 95 % of the 56 respondents are women. Most of them are working as nurses, one out of four in a managerial position. Many of the respondents have worked in their job for a number of years, over 40 % for more than 10 years. Most workers have participated repeatedly in training courses of varying duration (some hours to 1 year or more) during the last 5 years. Overall they are pleased with their possibilities to attend further training. They evaluate quality as well as actuality of the further training offered as generally good to excellent. These are results of the closed, scaled questions. The analyses of the open questions lead in part to disparity of results. Polled for positive and interesting experiences in further training they focused their attention on the contents of the courses. Practical relevance is praised as well as the possibility to ask questions concerning ones job and to discuss. Appreciated is the fact, that contents are often supported by most recent findings. The performance of teachers is judged very positively. Equally important for the participants is the exchange of experience with their colleagues. They experience positive reinforcement of their day-to-day work, receive incitation and appreciate the discussions. Different points of view are perceived as enriching. With regard to the question concerning negative experiences during further training 3 focus points crystallized:

□ Strong criticism is directed at docents. Poor preparation and a lack of didactic competence are reported.

□ Another point of criticism concerns the content of further training – they are felt to be too theoretical.

Sometimes they don't hold to what they promised, sometimes they are not topical. Composition of Courses with participants of differing knowledge and expectation result in boredom and dissatisfaction.

The number of participants in the course is felt to be too high.

Some participants find the fact particularly frustrating that – due to their work conditions with a lack of time and a bad atmosphere – stimulations received in further training can be put into practice only partly or not at all.

Which contents of further training is of particular interest to the participants? Within the scope of organization and law they show special interest in team-building, time-management as well as stress management, quality-management and conflict-management. Within the scope of pedagogy they focus on the improvement of children's language skills, cooperation with parents and working with children with special needs. Ethical and religious aspects are of lower interest.

We asked about the importance of issues in future further training. The respondents attach particular importance to further training offers providing social competence (family counseling). They want to support families in mastering their problems. Frequently mentioned are (children's) poverty, unemployment, and children with behavioral syndromes, migration background and single parents.

Further important issues are:

- Working with children under the age of three
- Management, leadership of employees
- Stress-management
- Quality-management
- Pedagogy, psychology
- Overall physical education
- Linguistic education
- Cooperation with primary school, external experts such as therapists etc.
- Orientation plan

Questioning the identification of training needs on the workplace most respondents indicate getting informed by reading professional journals. They try to orientate directly on the needs of children and their parents. Most institutions have limited resources for further training. Indeed the staffs have to follow compulsory courses. Managers indicate their staff on courses and advise them to participate. Respondents state that they identify their training needs themselves. Participation in training courses mostly is discussed in the team. More than half of the respondents would appreciate a system to identify training needs. After all a quarter of the employees think that updating training courses appropriately to actual training needs is difficult.

Approximately 70 % wish for a faster reaction of the providers.

Statements on current further training:

- Children are entitled to well trained staff: the majority of respondents are behind this statement.
- They complain about the high cost of further training. Nevertheless further training has great significance and is requested as well as valued by staff and managers. Satisfaction with further

training providers and docents is less distinctive. This field has a high potential for improvement. In conclusion follow some suggestions the respondents made in order to improve further training:

- Better trained docents
- Standardization of further training
- Closer cooperation of the providers with colleges
- Acknowledgment of further training (promotion)
- Assumption of costs by the institution
- Further training offers that are easy to reach (locally and from a temporal point of view)
- Needs analysis of training providers in the institutions

Project partners

Printel Oy Edufin, Finland (Coordinator and Promoter)

Berufsfoerderungsinstitut (bfi) Steiermark, Austria

TEMPO Training and Consulting, Czech Republic

Tallinn Pedagogical Institute EE, Estonia

Turku University of Applied Sciences, Finland

HRDC, Greece

Vaikystes pedagogikos centras, Lithuania

WSINF, Wyzsza Szkola Informatyki, Poland

"Gh.Asachi" Technical University, Romania

Kolping Training Institution Wuerttemberg Registered Association, Germany

Project LLP-LdV-TOI-07-FI-160815 “Transfer of innovations for training need analysis to increase quality of further vocational training in the field of children’s day care and early education”.

Abstract: Looking for quality of day care staff further training in Finland

Children’s day care is topical in European countries in many ways. The point of view of the DCT project is to examine further education of staff as a quality factor of entire services in nine member countries. Increasing the quality of further training is the most important target.

There have been implemented two surveys: one for quality of further training and one for training need pilot analysis. This article deal with the quality of further training and it is based on the Finnish (326 answers and 90 phone call interviews) results of the Web-query analyzed by Text Miner method. The results are interesting and show how difficult it is change old manners in organizing further training. Although day care professionals want to cooperate more in depth with training organizations and they are quite satisfied in the quality of further training, they also find a lot of faults and quality mistakes which are the same year after year. These features need development in closer interaction between training institutions and working life.

The majority of respondents answered that the most satisfactory features of further training are: well-informed educators, moderate prices with experts, excited experts, not too much group work, not too much ppt-presentations, topical substance. Sources of frustration are often: mumbling experts, slow theoreticians, fumbling with ADP wires, old contents, bad indoor air, difficulties to recruit substitutes, too big groups, too far away, forgetting needs of working life, high prices, low quality and not enough interaction with working life and training institutions when planning courses, many differences between advertisements and implementation.

Professionals also wish that training institutions could be in closer relationship with employers and they wish also to be asked often or sometimes about their training needs. Professionals wish also reasonable criteria for quality and availability of further training on national level. Retirement of the staff and attractiveness of the branch concerns the respondents.

PÄIVÄHOIDON HENKILÖSTÖN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN LAATUA ETSIMÄSSÄ

”Koulutus pitää ajan tasalla ja tuottaa laatua”

Päivähoidon ja varhaiskasvatuksen alojen henkilöstön täydennyskoulutus on ollut merkittävä osatekijä siinä, että näiden palvelujen pääosin hyväksi arvioitu laatu on pystytty turvaamaan taloudellisesti vaikeinakin aikoina. Nykyisen laman kuristaessa kuntataloutta, on harkittu puuttumista niin ryhmäkokoihin kuin henkilöstön kelpoisuusehtoihin. Nämä suunnitelmat tulevat

toteutuessaan lisäämään täydennyskoulutuksen merkitystä entisestään. Henkilöstö näkee koulutuksen usein jaksamiseen myönteisesti vaikuttavana asiana.

Laatunäkökulmasta katsoen henkilöstön täydennyskoulutusta voidaankin pitää yhtä hyvin lasten oikeutena siinä kuin kasvatusalan ammattilaisten enemmän tai vähemmän lakiin perustuvana oikeutena. Päivähoidon alan työntekijöillä oikeus perustuu Sosiaalihoitolain 53 §:n mukaiseen työnantajan täydennyskoulutusveloitteeseen. Opettajien kohdalla täydennyskoulutuksen järjestämisen pakollisuus on ajankohtaisena puheenaiheena. Veloitteiden ja pakollisuuden paradoksina on ollut se, että lapsen oikeuksien näkökulmaa ei ole tuotu riittävästi esille, veloitteiden väistämisestä ei ole koitunut sanktioita, osallistuminen on perustunut haluihin ja mielenkiintoihin ja koulutustarpeet on jätetty usein selvittämättä kokonaan. Osaamiskartoituksia on tehty tähän mennessä satunnaisesti ja harvassa kunnassa pitkäjänteisesti. Päivähoidon kentältä tulleen palautteen mukaan tämä voi olla yksi syy siihen, että koulutuksen tehokkuus ja vaikuttavuus joutuvat usein arvostelun kohteeksi.

Päivähoidon alan ammatillinen täydennyskoulutus voi tuottaa laatua palveluihin vain jos se on itse riittävän korkealaatuista. Niukkojen määrärahojen olosuhteissa laatuun pitäisi voida kiinnittää entistä enemmän huomiota samoin kuin koulutuksen kohdentumiseen tutkittuihin tarpeisiin. Kaukana tulevaisuudessa lienee toistaiseksi se aika, jolloin täydennyskoulutuksen sidosryhmät voisivat määritellä yhteistyössä koulutustarpeita. Tällä hetkellä on kohtalaisen harvinaista se, että vanhemmilta kysyttäisiin mielipiteitä henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Lapsilta kysyminen on vielä harvinaisempaa. Usein työnantaja tyytyy markkinoilla olevaan koulutustarjontaan ja yksittäisillä työpaikoilla ei ole rahaa tilata ”riittävästi räätälöityä” koulutusta. Liian moni koulutuslaitos tai yksityinen, koulutusta tuottava yritys keksii vieläkin itse hyvin kaupaksi meneviä kursseja tietämättä riittävästi työelämän todellisista tarpeista.

” Eivätkös nämä asiat ole olleet jo kauan kaikkien tiedossa? ”

EU:n Leonardo da Vinci - ohjelmasta osittain rahoitettu DCT - projekti (Day Care Training) on selvittänyt 10 eurooppalaisen partnerin voimin alan täydennyskoulutuksen laatua ja koulutustarpeita marraskuusta 2007 alkaen. Tietoa on hankittu kyselyin ja haastatteluin. Tulokset ovat eri maissa pääosin hyvin yhdenmukaisia, joskin erojakin löytyy. Koulutuksen laatua selvittävään kyselyyn vastasi Suomessa 326 päivähoidon ammattilaista ja lisäksi haastateltiin puhelimitse 90 vastaajaa. Kyselyyn vastanneista 74 % oli tyytyväisiä koulutuksen laatuun ja ajankohtaisuuteen oltiin samoin valtaosin tyytyväisiä. Puhelinhaastatteluun vastanneet antoivat systemaattisesti heikomman arvion lähes kaikista kysytyistä asioista.

Myönteiset kokemukset laadusta liittyivät hyvin suurelta osalta tavalla tai toisella luennoitsijan/kouluttajan asiantuntemukseen ja innostuneisuuteen sekä opetusopilliseen

osaamiseen ja suunnitteluun panostamiseen ja sisällön ajankohtaisuuteen. Työelämän arkipäivän ja ongelmien ymmärtäminen katsottiin olennaiseksi laatutekijäksi. Uuden tiedon saaminen, osallistujien keskinäisen vuorovaikutuksen kohtuullinen määrä, tavoitteellisuus ja tarpeisiin vastaaminen saivat kiitosta. Koulutuksessa saadun tiedon nopea hyödyntäminen työelämässä oli monelle arvo sinänsä.

Samoihin asioihin kohdistuivat myös turhautumiset: asiantuntemattomuus, vanhojen asioiden vavominen vuodesta toiseen, huonot koulutustilat ja atk-johtojen kanssa ”räpeltäminen” koettiin ärsyttäväksi. Mumiseva luennoitsija, ppt-kalvosulkeiset, turhat pienryhmät ja koulutettavien tietotaidon huomiotta jättäminen olivat yleisenä kritiikin kohteena. Pitkät välimatkat, kurssin kallis hinta ja liian lyhyt kesto mainittiin useassa palautteessa epäkohdaksi. Osansa kritiikistä saivat mainosten ja todellisen sisällön välinen ristiriita sekä asioissa etenemisen hitaus ja ”hitaat teoreetikot”. Huomattavaa on, että turhautumisista valtaosa liittyi johonkin kouluttajan ominaisuuteen, pääasiassa koettuun asiantuntemuksen vähäisyyteen ja kouluttajataitojen puutteeseen. Alan asiantuntijat tunnistivat, että kunnat ovat tarjoamiensa koulutusmahdollisuuksien suhteen eriarvoisessa asemassa. Sijaisten järjestäminen koulutuksien ajaksi näyttää olevan eräänlainen ikuisuuskyseminen. Tästä seuraa, että myös alan ammattilaiset ja lapset ovat eriarvoisessa asemassa palvelun laadun suhteen.

Tulevaisuuden koulutuksen haasteina pidettiin lastentarhanopettajien eläköitymistä, yliopistoista valmistuneiden vähäistä hakeutumista päiväkoteihin, erityisosaajien puutetta, perheiden kohtaamista uudella tavalla, alan kiinnostavuutta ja perheiden sosiaalista syrjäytymistä. Erityislasterhanopettajien (elto) saatavuuden vaikeutuminen oli monen huolena samoin kuin perheiden tukeminen ja henkilöstön jaksaminen. Näihin toivottiin voitavan vaikuttaa täydennyskoulutuksen avulla. Maahanmuuttajien kohtaamiseen haluttiin myös enemmän käytännön valmennusta.

”Toiveita koulutuksen järjestäjille ja työnantajille”

”Teidän on turha tarjota satoja euroja maksavia koulutuksia varhaiskasvatussektorille näinä jatkuvan niukkuuden aikoina. Omalla rahalla en enää enempää kouluta itseäni, koska se ei ole tällä palkalla mahdollista eikä kovin viisastakaan. On työnantajan velvollisuus järjestää ja maksaa henkilökunnan ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä, jos halutaan toteuttaa parempaa ja laadukkaampaa varhaiskasvatusta ja esiopetusta”.

Suuri osa esitetyistä toiveista – kuten edellisenkin lainaus osoittaa - kohdistuu koulutuksen hintaan ja saatavuuteen. Koulutuksen laatua toivotaan voitavan nostaa ja viittaukset kohdistuvat jälleen valtaosin kouluttajien laatuun.

”Nykyinen täydennyskoulutukseni näyttää paperilla todella hyvälle, mutta todellisuudessa sen sisältö ja ennen kaikkea toimintatavat ja kouluttajien valmistautumattomuus on minun työaikani ja -panokseni aliarviointia. Toivon, että koulutusta järjestävät tahot valvovat myös kouluttajiaan” tai että ”Koulutukseen pääsee harvoin ja se on työpaikallaoloajasta pois ja usein työtovereiden selkänahasta. Koulutukseen tullaan siis avoimina ja valmiina saamaan siitä mahdollisimman paljon irti. Jaarittelu ja asioiden liiallinen pyörittäminen on tarpeetonta. Vankkaa tietoa, hyvää ulosantia ja kurssin vetäjien ammattitaitoja kaivataan”.

Monet kaipaavat koulutuslaitosten ja työpaikkojen/työnantajien välistä parempaa vuorovaikutusta: *”Olisi hyvä, jos kyettäisiin kartoittamaan varhaiskasvatuksen parissa työskentelevien henkilöiden pohjakoulutus, ja huomioida koulutustarpeet sen mukaisesti. Esim. niille, joiden koulutustausta on vähäinen, tarjottaisiin jonkinlainen peruskurssi jonka avulla he voisivat täydentää omaa osaamistaan. Vasta sen jälkeen yksittäisistä kursseista on hyötyä, kun on olemassa pohja ja perusta mille rakentaa”.*

”Tulevaisuus näyttää...”

On totta, että edellä kirjoitettu kriittinenkin palaute on ollut jo pitkään alan ammattilaisten tiedossa – niin päivähoidossa kuin koulutuslaitoksissa. Valtakunnallisten täydennyskoulutuksen laatukriteerien puuttuessa kehitys on jäänyt syystä tai toisesta puolitiehen. Kriittisistä arvioista huolimatta tekemämme kyselyn mukaan päivähoidon ammattilaiset haluavat silti olla entistä enemmän tekemisissä koulutusta tuottavien organisaatioiden kanssa. Tärkeää laadun kehittämisen kannalta on se, että halu koulutustarpeiden tarkempaan selvittämiseen on herännyt niin koulutuslaitoksissa, työnantajissa kuin alan ammattilaisissakin.

A KNOWLEDGEABLE EDUCATOR IS THE MOST VALUABLE ASSET

Tudor, Stanciu¹, Kari A., Koskinen², and Mihai Dragomir³

¹ “Gh. Asachi” Technical University of Iasi, Romania, tudorprojects@yahoo.com

²Printel Ltd Edufin, City of Vantaa, Finland, kari.koskinen@printel.fi

³Technical University of Cluj-Napoca, Romania, mihai.dragomir@muri.utcluj.ro

ABSTRACT: In today's global environment, a knowledgeable educator or employee is the most valuable asset. Continuous learning is critical to overall professional and business success. This is why it is of great importance to provide relevant, yet affordable training of high quality. The objective of the paper is to present and compare the results of training needs analysis and to identify pedagogical and project risk elements using case studies based on two international EU Leonardo da Vinci pilot projects: “Adult Educator in Company”, and the project LLP-LdV-TOI-07-FI-160815 “Transfer of innovations for training need analysis to increase quality of further vocational training in the field of children’s day care and early education”. The main common project’s objectives were: to develop an evaluation tool to transform actual and current training offered by corporate /occupational further training institutes –private and public; to improve quality of corporate/ further education to meet the needs of working life; and to establish a new European network focusing on adult/further education and training needs of all occupational groups. In both projects, the training needs were identified involving universities, educational institutions, training and consulting companies from countries across Europe.

1. AN OVERVIEW OF THE TWO PROJECTS

The point of view of the DCT project has been to examine further education of staff as a quality factor of entire services in nine member countries. Increasing the quality of further training has been the most important target.

There have been implemented two surveys: one for quality of further training and one for training need pilot analysis. The quality of further training was done through the Web-query analyzed by Text Miner method [1]. The idea was to combine quantitative and qualitative analyses to reach optimal level of training need analyses. Almost 1400 answers were recorded from the 9 participating countries. Through the survey were collected and reported opinions of the employers and employees. The survey contained different tasks and competencies included in a report used for planning further education for staff. The survey included a background variable (organization and position). The scale of answers was from 1 to 4 and there were also open questions to be answered. The working method involved three transnational research meetings (in Estonia, Finland, Romania) and meanwhile workshops using mainly on-line communication methods. The results from all countries show how difficult it is to change old manners in organizing further training. Although day care professionals want to cooperate more in depth with training organizations and they are quite satisfied in the quality of further training, they also find a lot of faults and quality mistakes which are the same year after year. These features need development in closer interaction between training institutions and working life.

The majority of respondents answered that the most satisfactory features of further training are: well-informed educators, moderate prices with experts, excited experts, not too much group work, not too much ppt-presentations, topical substance. Sources of frustration are often: mumbling experts, slow theoreticians, fumbling with ADP wires, old contents, bad indoor air, difficulties to recruit substitutes, too big groups, too far away, forgetting needs of working life, high prices, low quality and not enough interaction with working life and training institutions when planning courses, many differences between advertisements and implementation.

Professionals also wish that training institutions be in closer relationship with employers and they wish also to be asked often or sometimes about their training needs. Professionals wish reasonable criteria for quality and availability of further training on national level. Retirement of the staff and attractiveness of the branch concerns the respondents.

The overall aim of the second international project (called ADEC as an acronym of Adult Educator in Company), was to develop a training program that would satisfy the needs and requirements of today’s companies and organizations and hopefully would lead to an improvement of internal training practices and thereby to a better performance and richer working life for the trained employees.

Extensive research was carried out in 7 different European countries involving 141 large companies. The results demonstrated a strong need for training of in-house trainers in certain specific areas, mainly communication and experiential training skills and an upgrading of knowledge and skills based on more recent

developments in psychological and educational research. According to results of survey which captured the opinion, companies are still using mostly traditional methods of training. They are focusing on developing specific professional ‘hard’ skills. Still, the survey indicated that companies feel a need to implement new forms of training (e.g. coaching, mentoring and project work approaches) that are focusing on developing specific soft skills [2].

The project brought together a team of leading specialists in teaching, training, psychology and education from across Europe to develop a training program for a group of trainer-trainers (trainers, who train other people to train).

One of the main messages is that people learn in different ways and process it in their own personal way. Differences in genetic make-up, environment and experiences influence the way we learn. Another important message is that people learn ‘holistically’, i.e. using far more than their cognitive rational mind to store information. Most learning, in fact, happens ‘in spite of’ the conscious mind’s relatively low processing capacity. These findings are important to establish practical guidelines on how to teach and support learning given these relatively new discoveries. The skills involve heightened linguistic awareness in order to support students far better; coaching, helping the learner to learn themselves; Mindmapping to support learning using both brain hemispheres; typologies to enable trainers to understand the diversity among their learners better and a series of innovative models for optimizing the learning process to mention a few examples.

The FMEA method and its adaptation

The FMEA method (Failure Modes and Effects Analysis) is a well known and widely used instrument within quality management systems for assessing and diminishing risks. Quality specialists have employed FMEA for a long time to resolve a very important requirement within quality management system standards regarding the need for preventive actions to address potential causes of nonconformities.

The method is based on defining three dimensions of risk management:

- a. **severity** of impact of a potential failure,
- b. probability of **occurrence** of a potential failure, and,
- c. the probability to **detect** its occurrence with current controls.

Nowadays, there are standards that systematize the issues related to this method such as: IEC 60812:2006, SAE J1739:2002, MIL-STD-1629A NOT 3 [3].

The authors of this paper believe that FMEA is a versatile technique for risk assessment, evaluation and alleviation that can be adapted for the purpose of educational projects risk management, in the following way:

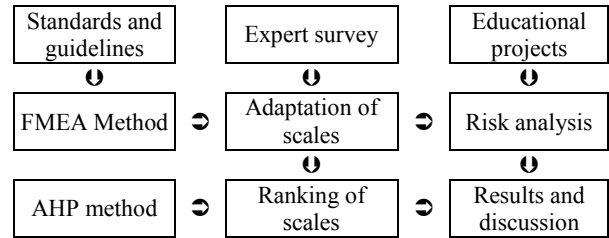


Figure 1: Proposed algorithm for risk management

According to this methodology, the standard FMEA scales have been adapted to the studied context and a sample of the results is presented below:

Table 1: FMEA scales adapted to educational project risk management (sample)

Score	Adaptation of evaluation metric
Severity scale	
1-2	Minor disruption of the implementation process. Analysis and rework are necessary. Defect is noticeable only to the project team.
5-6	Moderate disruption of the implementation process. One or few activities have to be completely reconsidered. Major stakeholders dissatisfied.
9-10	Implementation process severely affected or delayed. End-result uncertain or missing proposed targets.
Occurrence scale	
3-4	Previous experience shows a low probability of occurrence. Isolated or occasional appearance.
9-10	Previous experience shows a very high probability of occurrence. Almost inevitable appearance.
Detectability scale	
1-2	Current management instruments will almost certainly detect failure in due time.
8-9	Current management instruments will only seldom detect failure before reaching a stakeholder.

The AHP (Analytical Hierarchy Process) technique is used to rank scales, by comparing each of them with the other two:

Saaty’s scale [4] used for rating elements against each other, where: 2 = slightly more important, 4 = moderately plus more important, and the reversed imply the rating of “less important”.	Severity rating	Occurrence rating	Detectability rating	Results
		2	4	57,1%
	½		2	28,6%
	¼	½		14,3%

Figure 2: New ranking (weights) of the evaluation scales

The score thus obtained will used to normalize the relative weights of these scales by multiplying each of the ratings with a factor equal to the new weight (above) divided by the old weight (an equal 33,33% for each).

Deployment of the proposed approach

According to the above presented methodology, we present below a sample of the risks observed during the implementation and running of this ambitious project, together with the proper assessment and management techniques (see Figure 2) that can be foreseen based on this type of analysis (table2):

Table 2: Deployment of the proposed approach in the case of DCT project

No. crt.	Possible negative event	Consequences	Causes	Control instrument	S	O	D	Risk priority number	Analysis	Actions to be taken
1	Lack of participation in common scheduled synchronous Webli NetMeeting	Delayed (late) work and reports, Possible opportunities for project development not used; De-motivation of project staff	Complex Internet connection Time differences between countries Lack of training	Proper project netmeeting schedule, Dedicated project manager	6	6	2	$(6*57,1\%/33,33\%)$ * $(9*28,6\%/33,33\%)$ * $(2*14,3\%/33,33\%) = 67.5$	Moderate to high overall score. Specific actions must be tailored to the specific problem	Replace the whole net meeting tool; Provide training; Provide project money for faster and better Internet connection and equipment; Motivate project team; replace synchronous meetings with asynchronous meetings (e.g. via e-mail)
2	Small delayed in reporting	Possible penalties Audit process disrupted	Complex documentation bureaucracy Difficult communication (large no. of team members)	Planning meetings Internal communication committed project manager	3	7	2	$(3*57,1\%/33,33\%)$ * $(7*28,6\%/33,33\%)$ * $(2*14,3\%/33,33\%) = 26,25$	Low overall score Minor investment recommended	Start in advance, enhance communication between project manager and teams Increase number of administrative staff involved in the project
3	Lack of results during the intermediate report	Cut off of further financial support	Not so good management of the project	Gantt planning	9	3	2	$(6*57,1\%/33,33\%)$ * $(9*28,6\%/33,33\%)$ * $(2*14,3\%/33,33\%) = 67.5$	Medium overall score. Some investment recommended	Provide training in project management
4	Project is result oriented and not very much outcome oriented	Decreased chance of sustainability after the end of the financial support given by EU	Heavy bureaucracy (both at national and EU level), narrow scheme, Complex procedures	Strategic management EU rules and regulation, financial manual	8	7	7	$(8*57,1\%/33,33\%)$ * $(7*28,6\%/33,33\%)$ * $(7*14,3\%/33,33\%) = 246$	Very High overall score Commitment of resources and ideas mandatory for finding solutions	Provide training in project management Increase number of administrative staff involved in the project

The project risks identified in the second program were somehow different from those of previous program and

this is due mainly to the focused and outcome oriented strategy (table 3).

Table 3: Deployment of the proposed approach in the case of ADEC project

No. crt.	Possible negative event	Consequences	Causes	Control instrument	S	O	D	Risk priority number	Analysis	Actions to be taken
1	Some of the planned activities cannot take place on time	Increased lack of motivation in the teams	External factors (e.g. objective causes such as climate and bad forecasting)	Alternative development scenarios	6	4	8	$(6*57,1\%/33,33\%)$ * $(4*28,6\%/33,33\%)$ * $(8*14,3\%/33,33\%) = 119$	Moderate to high overall score Specific actions must be tailored to the specific problem	Have a contingent plan
2	Low interest and motivation on behalf of the approached companies	The project research and working packages could be jeopardized	Lack of marketing	Dissemination procedures				$(6*57,1\%/33,33\%)$ * $(9*28,6\%/33,33\%)$ * $(2*14,3\%/33,33\%) = 67.5$	Moderate to high overall score. Specific actions must be customized	Have a marketing strategy.
	Some of project results jeopardized by the huge amount of paper required by EU rules	Delays in execution. Possible funds not used or returned	Heavy bureaucracy (both national and EU) Complex procedures	EU rules and regulation, financial manual	8	9	8	$(8*57,1\%/33,33\%)$ * $(9*28,6\%/33,33\%)$ * $(8*14,3\%/33,33\%) = 362$	High overall score Commitment of resources and ideas mandatory for solutioning	Increase number of administrative staff involved in the project Have dedicated administrative staff for projects.

The ADEC project was a EU funded project that focused on introducing a new paradigm for educational train the trainer learning - and discussed its impact on the companies' internal training practices. The objective of the project was to realize an innovative training environment hosting a pilot course available for several EU trainers In the project several NLP theories was also scrutinized for the purposes of identifying utility, pedagogical fundamentals and impact on the contemporary pedagogical training theories

2. CONCLUSIONS

Transfer of knowledge has become a necessity for various field experts, specialists, leaders, managers etc. Many experts in companies without formal pedagogical or androgogical qualification, taking part in the educational process, work as part-time lecturers or trainers. Proper pedagogical qualification is not required in the first place for their basic working performance. Co-operation and converging tendencies between education and economy generate even greater demands on involvement of experts from companies / institutions, working as lecturers, mentors, instructors by occasion etc. This co-operation would be better, if there were also better general conditions for gaining pedagogical or androgogical qualification of these specialists.

People learn in different ways and process information in their own personal way, at their own pace and time. Therefore is important to customize training according to these observations. Identifying in a correct manner the training needs and having good planning could lead to a successful project and training.

The results from the two projects show also how difficult it is to change old manners in organizing further training.

Using the FMEA method in the two EU projects some conclusions could be drown up.

On large projects, it is very often to encounter extra work – not specified in contract documents or deemed necessary by unforeseen conditions– and payments could be made on a force account basis [5], [6], if not agreed differently, such as lump sum or unit cost.

The two EU projects were following heavy administrative EU rules and regulations. These rules – which are still in force in our days - are most probably aimed to provide an organized frame for all projects and avoid wanted or unwanted pitfalls. However, instead of that, the bureaucracy of the EU projects make them to focus rather on results and not so much on outcomes which obviously means the end of the projects and ideas at the end of the financial support.

While people focus in obeying and fill-in the huge amount of administrative work, very little time remains for the research which actually should be the focus of the projects.

While the risk assessment of the ADEC project is mainly related to some project panning management and external factors such as the low interest of companies in some countries due to the lack of legislation and culture in life long learning tools, trainings and education, the DCT project have had a risk factor related to synchronous communication due mainly to technology and time differences, and delays in reporting due to planning. Both projects had to deal with the heavy bureaucracy. In these conditions important financial support and resources must be allocated to deal with these matters, especially with the administrative ones. It is not right to generalize such an analysis for all EU, because the condition terms might be different, the project planning could be different, the culture is different and organizations are different as well. However, a caution note is driven by the authors of this paper that takes into account the focus of the EU projects on the process comparing with some other non EU projects that focus on outcomes. It is also important to see that FMEA could be successfully used not only in industry but in assessing risk in educational projects as well.

3. ACKNOWLEDGEMENTS

The authors acknowledges and thanks Mr. Calin Stanciu of the US California Department of Transportation, and representatives of Technical University of Cluj and Technical University of Iasi, Romania for their contribution to this case. The opinion of the writers, however, may not entirely concur with that of the contributors named above.

4. REFERENCES

1. Popescu Danileia; Popescu Sorin; Neamtu Calin, Dragomir Mihai, *Model for developing design of the electronic courses*, IEEE International Conference on Automation, Quality and Testing, Robotics (AQTR 2008), Theta 16th Edition, Vol III, p. 483-488, 2008.
2. Andersen Kurt, s.a., *Adult Educator in Company*, textbook, (2006).
3. ***, *FMEA-related standards*, available online at <http://www.fmeainfocentre.com/standards.htm> in March, (2009).

4. Saaty, Thomas L. *Relative Measurement and its Generalization in Decision Making: Why Pairwise Comparisons are Central in Mathematics for the Measurement of Intangible Factors - The Analytic Hierarchy/Network Process*, Review of the Royal Spanish Academy of Sciences, Series A, Mathematics, 102 (2), pag. 251-318, (2008), available online at <http://www.rac.es/ficheros/doc/00576.PDF> in March 2009.
5. Stanciu Calin. *Planning of the Engineering Projects*; BIP, Iasi, Tomul L(LIV), Fasc 1-2, 2004.
6. Stanciu Tudor; Stanciu Calin, *Assessment of a civil engineering application through negotiations based on force account analysis*. ISI Web of Knowledge, 5th International Seminar on Quality Management in Higher Education, Jun 12-14, p. 373-378, 2008 Tulcea, Romania.

Abstract:**“Increasing the quality of further vocational training in the field of children’s day care and early education“ in Austria**

Early education gains more and more interest and significance in European countries. Children’s day care is a topic theme in almost every EU-member country. The challenge is to guarantee the availability of high quality personnel and further education in the near future.

The objective target of DCT project is to increase the quality of further training for staff based on a European level. In this project all of the nine partner countries implemented two surveys to examine the further training needs in their own countries. One survey was created to analyse quality of further training and the other one for training need pilot analysis. The following article is about the quality of further training and it is related to the Austrian survey results of the Web-query analysed by Text Miner method. In Austria over 100 test persons participated this research. All in all the professional staff is satisfied with the further training possibilities and their qualities, but there are fundamental lacks and problems which occur frequently in further training programs. It is important to find out the characteristics of good quality to strengthen them and also to figure out the characteristics of less quality. Just then it is possible to determine innovative changes and to ensure high quality in further vocational training in the field of children’s day care and early education.

„Transfer von Innovationen für Weiterbildungsbedarfsanalyse, um die Qualität der Weiterbildung im Bereich der Kinderbetreuung und Früherziehung zu erhöhen“

Die Bildungspolitik in Österreich ist vorwiegend auf die Bildungsinstitutionen Schule und Hochschule fokussiert. Der Vorschulbereich ist nach wie vor nicht ausreichend im Zentrum der Bildungslandschaft verankert. Im öffentlichen Diskurs wird festgestellt, dass „*Standards vorschulischer Bildung in Österreich rückständig sind*“. Dass die ersten Lebensjahre zu den kritischen Phasen für die geistige und emotionale Entwicklung des Kindes gehören, ist mehrfach wissenschaftlich belegt. Trotzdem wird die Profession dieser Berufsgruppen nicht genügend anerkannt. Auf den Kindergärten bleibt weiterhin das Stigma haften, eine reine Betreuungseinrichtung zu sein, sozusagen ein „*bildungsfreier Schonraum*“ ohne Bildungsrelevanz. Kindergärten sind noch immer nicht angemessen in das österreichische Bildungssystem integriert. Deshalb ist der Berufsstand was Ausbildung, Status und Bezahlung betrifft, am unteren Ende der pädagogischen Institutionalisierungen angesiedelt. Wichtig ist, dass der Vorschulbereich mehr Aufmerksamkeit erhält, aber es soll dadurch nicht

zu einem Vorziehen des schulischen Lern- und Leistungsdrucks in den Kindergärten kommen, sondern es geht um einen ganzheitlichen Entfaltungsraum für Kinder und das rechtzeitige Erkennen von Defiziten, um den Kindern einen möglichst positiven und chancengleichen Bildungsweg vermitteln zu können. Es wird deutlich hervorgehoben, wie prägend die Qualität der einzelnen Entwicklungsphasen im Vorschulalter für den gesamten Lebensverlauf ist und dadurch muss die pädagogische Arbeit die Anerkennung erlangen, die ihr zusteht. Dies führt in der Folge zu einem sozial-gesellschaftlichem Umdenken und zur Reformarbeit im Bildungssystem. Um die Qualität im Vorschulbereich garantieren zu können, ist es von Bedeutung, dass die Bildungs- und Weiterbildungsinhalte für Fachpersonal auf dem neuesten Stand sind. Damit dies gewährleistet ist, sind Überprüfungen und Untersuchungen in diesem Bereich notwendig.

Das DCT Daycare Projekt forscht auf europäischer Ebene und erhebt die Qualitätsstandards der Weiterbildungsangebote für das Personal in Kinderbetreuungseinrichtungen. Seit 2007 hat dieses Leonardo Da Vinci Projekt sich zur Aufgabe gestellt, den Transfer von Innovationen europaweit sicherzustellen. In Zusammenarbeit mit neun Partnerländern wurden Fragebögen erstellt. Über 100 Probandinnen nahmen an der österreichischen Studie teil. Die Ergebnisse der Befragung sind folgende:

Negative Erfahrungen im Bereich der Weiterbildung

Die ProbandInnen geben an, dass die Weiterbildungsinhalte oft dieselben sind und kaum aktuelle Thematiken der Kindergartenpädagogik aufgegriffen werden. Ebenso wird die Kompetenz der Vortragenden in Frage gestellt, sowie die Organisation der Fortbildungseinheiten oft als mangelhaft bewertet. Die Themen werden häufig zu oberflächlich behandelt, sind zu theoretisch und in der Praxis kaum verwertbar oder überhaupt nicht umsetzbar. Die Inhalte sind für die TeilnehmerInnen meist nicht ausreichend, da der Großteil der Berufsgruppe, der Weiterbildungsangebote in Anspruch nimmt, sich bereits im Vorfeld mit fachspezifischer Literatur auseinandersetzt und somit vor den Weiterbildungsbesuchen schon ein hohes Basiswissen besitzt. Die ProbandInnen bewerten die Vorträge als meist langweilig, sehr zeitraubend, das eigentliche Thema wird häufig verfehlt, es wird wenig Neues geboten und praktische Elemente fehlen total. Es wird auch zu wenig Zeit für Diskussionen bzw. Auseinandersetzungen zur Verfügung gestellt, die aber absolut notwendig wären, um ein effektives Lernergebnis erzielen zu können. Gründe, warum Angebote nicht regelmäßig genutzt werden, sind zu hohe Kosten, zu hoher Zeitaufwand, keine finanzielle Entlohnung, keine Unterstützung der ArbeitgeberInnen und kein Nutzen für berufliche Verbesserung bzw. Umsetzung. Ein weiterer Faktor ist eine zu

geringe Wertschätzung für die pädagogische Arbeit mit Kleinkindern. Viele der ProbandInnen fühlen sich in Weiterbildungskursen deshalb nicht ‚ernst‘ genommen bzw. haben häufig mit Stereotypen und Vorurteilen zu kämpfen. Sie wollen bei Fortbildungen als „qualifizierte erwachsene Personen“ behandelt werden, auch wenn ihre Arbeit mit Kindern kaum Anerkennung findet.

Positive und interessante Erfahrungen im Bereich der Weiterbildung

Das Ergebnis des Fragebogens zeigt, dass die Weiterbildungsveranstaltungen als Plattform zum Erfahrungsaustausch mit KollegInnen genutzt werden und diese Möglichkeit als besonders wertvoll und wichtig empfunden wird. Auf dieser Ebene werden Themen besprochen wie Änderungen von Schwerpunkten in der Arbeit mit Kindern, die oft nicht in den Weiterbildungsangeboten verankert sind. Ob ein Seminar als interessant bewertet wird, hängt sehr stark von den TrainerInnen ab und wie intensiv diese sich auf die Einheiten vorbereiten. Praxisbezogene Anregungen und Beispiele werden positiv bewertet, ebenso Unterlagen, die in der praktischen Arbeit einsetzbar sind. Kompetente Vortragende, gute methodisch-didaktisch aufbereitete Inhalte, neue Themen, vor allem neue Forschungsergebnisse, sehr gut organisierte Kurse, Erfahrungen von KollegInnen, die in die Arbeit einbezogen werden können, Lehrinhalte die gut auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen abgestimmt werden, reger Austausch mit anderen PädagogInnen, neue Möglichkeiten Probleme zu betrachten, Supervision und Coaching, Vernetzung von altem und neuem Wissen, praktische Hilfen im Berufsalltag, Stärkung des Selbstwertgefühls und Zeit zur Reflexion der eigenen Arbeit sind Punkte, die positiv bewertet werden und zur persönlichen Entwicklung des Fachpersonals beitragen.

Welche Themen werden für zukünftige Weiterbildungen eine Herausforderungen darstellen?

48% der befragten Personen geben an, dass die sozialen Probleme der Familien absolute Priorität in Weiterbildungskonzepten haben sollten. Der Großteil der KindergärtnerInnen beobachtet eine steigende Tendenz problematischer Verhältnisse im familiären Umfeld der Kinder wie Arbeitslosigkeit, zunehmende Armut, schwierige Trennungs- und Scheidungsprozesse, soziale Verwahrlosung von Kindern, nicht ausreichende Integration bzw. keine professionelle Integrationskonzepte für Kinder mit Migrationshintergrund. Diese Thematiken beeinflussen den Alltag der Kinder sehr stark und haben somit Auswirkungen auf die pädagogische Arbeit des Personals. Es wird als sinnvoll erachtet, auf solche speziellen Situationen vorbereitet zu werden, Unterstützung im Erkennen sozialer Probleme und angemessene, lösungsorientierte Handlungsstrategien zu erhalten.

50% sehen ein Hauptproblem darin, dass Eltern bzw. Bezugspersonen für ihre Kinder nicht genug Zeit haben und auch die pädagogische Bedeutung der Kinderbetreuungseinrichtungen, sowie ihre eigenen Rollen in der Erziehungs- und Bildungsentwicklung ihrer Kinder nicht ausreichend wahrnehmen. Hier benötigen die Fachkräfte Unterstützung seitens der Weiterbildungsorganisationen und deshalb wird der ‚Elternarbeit‘ ein hoher Bedeutungsfaktor zugewiesen. Nur in Zusammenarbeit mit den Bezugspersonen können die Kinder adäquat betreut und gefördert werden.

44% sind der Meinung, dass Stress und Arbeitsbelastung der MitarbeiterInnen als Thema eine hohe Relevanz in zukünftigen Fortbildungen haben müssen. Von den PädagogInnen wird immer mehr gefordert und auf der anderen Seite käme es zu Arbeitszeitkürzungen, weniger Vorbereitungszeit, aber längere Öffnungszeiten der Einrichtungen bei gleichbleibendem Gehalt. Burnout Prophylaxe ist ein zentrales Thema, Zeitmanagement, Sozialmanagement, die Notwendigkeit von Supervision, Selbstreflexion und Entlastungsmöglichkeiten bzw. Unterstützung bei zunehmender Bürokratie und Administration wird angegeben.

Als zusätzliche Schwerpunkte werden Bewegungs- und Sprachförderung, Kinder mit ADHS, Teilleistungsschwächen, Legasthenie, Unterstützung der Erziehungsberechtigten bei Erziehungsfragen, multikultureller Bereich, Entwicklungspsychologie, Arbeit mit anderen PädagogInnen, Öffentlichkeitsarbeit, Reizüberflutung, neue Medien, Naturwissenschaften, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Familien- und Gesellschaftspolitik, Zusammenarbeit mit Institutionen und jede Form von Gewalt an Kindern gesehen.

Gefordert werden gezielte Ausbildungen für PädagogInnen mit hochwertigen Inhalten und qualitativem Wert, ein nationaler Bildungsplan, fundiertes Bildungsangebot, Stärkung der Fachkompetenzen und mehr öffentliche Anerkennung.

Wie werden die eigenen Weiterbildungsbedürfnisse ermittelt?

Bei der Studie wurden die PädagogInnen befragt, wie mit dem Thema Weiterbildung am Arbeitsplatz umgegangen wird, wie sie sich fortbilden und mit welchen Methoden der eigene Weiterbildungsbedarf erhoben wird.

93% der Befragten geben an, dass sie Fachzeitschriften lesen und Weiterbildung einen hohen Stellenwert in ihrer Arbeit hat. 73% sind der Meinung, ihre Weiterbildungsbedürfnisse zu kennen. Bemängelt wird, dass die Ressourcen begrenzt sind, um sich ausreichend weiterbilden zu können. Mehr als die Hälfte des Fachpersonals erstellt keine Weiterbildungspläne, jedoch 77% analysieren die Bedürfnisse von Kindern und Eltern.

Um den Weiterbildungsbedarf innerhalb der MitarbeiterInnen zu erheben, werden unterschiedliche Methoden angewandt. Am häufigsten werden Diskussionen mit KollegInnen

bzw. Feedback genutzt, sowie Selbsteinschätzung. 10% geben an, durch Befragung der Eltern/Erziehungsberechtigten festzustellen, wo es Weiterbildungsbedarf gibt. Nur ein geringer Prozentteil verwendet externe Evaluation oder Forschung. 3% geben an, dass es keine Methode in ihrer Einrichtung gibt, um den Bedarf zu ermitteln. Selbstorganisation, standardisierte MitarbeiterInnengespräche und gemeinsame Kursteilnahme werden als Alternativen angegeben.

Vorschläge zur Qualitätssteigerung der Weiterbildungsangebote

Ein generelles Problem stellt die Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen dar. Die Befragten wünschen sich mehr finanzielle Unterstützung in diesem Bereich, um sich Fortbildungen überhaupt leisten zu können. Erst müssten die Rahmenbedingungen angepasst werden, damit Weiterbildung für das Personal überhaupt möglich ist. Nur durch ausreichenden Einsatz finanzieller Mittel kann es zu einer qualitativ hochwertigen Ausbildung kommen. Ebenso sollten die Angebote regional gesetzt sein, um kurze Anfahrtszeiten zu haben. Die Umfragen sollten regelmäßig durchgeführt werden und vor allem auf Fachpersonal in der Praxis abgestimmt sein, denn hier entstehen neue Themen und Problematiken, die für die Weiterbildung von Relevanz sind. Es werden mehr Angebote, die praxisorientiert und problemorientierte Lösungen bieten, benötigt. Weiterbildungsschwerpunkte sollten auch aus dem universitären Forschungsbereich (Diplomarbeitsthemen, Dissertationsthemen) aufgegriffen werden. Auch der Wunsch nach berufsbegleitenden Weiterbildungen ist groß. Kurse über „richtige Führung eines Teams“, „Führung von Elterngesprächen“ werden gefordert. Der Kontakt zu Weiterbildungseinrichtungen muss sich stärken, um gemeinsam neue Bildungskonzepte erstellen zu können.

Käsikirjoitus jätetty Turun ammattikorkeakoulun julkaisua varten. Ilmestyy alkuvuodesta 2010,

Parkkinen Terttu ja Rantala Outi

Day Care Training – Laatusa varhaiskasvatukseen täydennyskoulutukseen eurooppalaisella tasolla

Miten varhaiskasvatukseen koulutustarjonta kohtaa päivähoidon edustajat? Miten kentällä koetaan täydennyskoulutuksen palvelevan käytäntöä tänä päivänä? Kuunnellaanko kentän ääntä silloin, kun koulutuksia suunnitellaan ja toteutetaan?

Päivähoidon täydennyskoulutuksen moniin kysymyksiin etsi vastausta EU:n Leonardo da Vinci-ohjelmasta rahoitettu DCT-projekti (Day Care Training). Päivähoidon täydennyskoulutuksen tarpeita selvitettiin kymmenen eurooppalaisen koulutusorganisaation kautta eri maissa vuosina 2008–2009. Lähtökohtana oli parantaa varhaiskasvatukseen täydennyskoulutuksen laatua vastaamaan paremmin työelämän tarpeita ja etsiä osaamisalueita, joita työssä tarvitaan. Tavoitteena oli kehittää sähköinen työkalu täydennyskoulutustarpeen määrittelyyn koulutusta antavien organisaatioiden ja päivähoidon kentän välille. Tietoa kerättiin sähköisen kyselyn ja haastattelujen avulla. Lisäksi haluttiin kehittää kansainvälistä verkostoitumista varhaiskasvatukseen alueella.

Kyselyjen tulokset eri maissa olivat pääosin hyvinkin yhteneväisiä, mutta eroja toki löytyi. Kyselyyn vastasi 1355 päivähoidon ammattilaista eri maista seuraavasti:

Suomi 326
Saksa 56
Kreikka 26
Itävalta 105
Puola 289
Viro 183
Liettua 69
Tšekki 89
Romania 212

Kyselyn tulosten perusteella päivähoidon ammattilaiset useissa eri EU-maissa kokivat tarvitsevansa lisäkoulutusta lasten leikkeihin ja niiden ohjaamiseen sekä vanhempien kanssa

tehtävään yhteistyöhön. Johtaminen ja varsinkin laatutyön johtaminen koettiin tärkeäksi. Varhaiskasvatuksen tulevaisuuden haasteena pidettiin henkilökunnan työssäjaksamista ja yhteistyötä etenkin niiden perheiden kanssa, joilla on ongelmia. Vastaajat totesivat myös, että lasten mielenterveysongelmien kohtaamiseen tarvitaan tulevaisuudessa lisää osaamista.

Avoimissa vastauksissa tuli runsaasti kritiikkiä toteutunutta täydennyskoulusta kohtaan, vaikkakin enemmistö piti täydennyskoulutustasoa pääsääntöisesti hyvänä. Kouluttajilta toivottiin vahvaa kokemusta käytännön työstä ja myös koulutuksen toivottiin olevan käytännönläheistä. Koulutuksiin tulisi rakentaa enemmän vuorovaikutusta osallistujien ja kouluttajien kesken. Teorian merkitystä asioitten jäsentämisessä ei välttämättä osattu nähdä ja teoria jäi usein irralliseksi arjen työstä.

Suomessa haasteena perheiden ongelmat, Romaniassa köyhyys ja byrokratia

Kyselyssä selvitettiin sitä, miten ammattilaiset löytävät täydennyskoulutustarpeensa. Suomessa yleisin tapa oli alan lehtien lukeminen, kun taas esimerkiksi romanialaiset vastasivat saavansa ohjeet ylemmiltä tahoilta.

Kyselyn tulosten osalta esimerkiksi suomalaisten vastaukset on hyvä suhteuttaa vaikkapa romanialaisen päivähoiton tilanteeseen. Suomessa suurin tulevaisuuden haaste olivat perheiden sosiaaliset ongelmat. Romanianlaisen päivähoitossa taas vastaavasti nähtiin suurimpana haasteena se, ettei vanhemmilla ole riittävästi aikaa lapsille ja toisena isona asiana perheiden köyhyys.

Tohtori Tudor Stanciu totesikin suuren osan romanialaisten perheiden vanhemmista olevan töissä ulkomailla. Tällöin vuorovaikutus lasten ja vanhempien välillä jää hyvin vähäiseksi. Myös köyhyys maassa on todella tuntuva. Lisääntyvä byrokratia koetaan niin Romaniassa kuin muissakin Itä-Euroopan maissa ongelmallisena. (KUVA)

Suomessa tasapainoillaan työn ja opiskelun kohtaamisessa

Suomessa päivähoiton työntekijöiden täydennyskoulutuksen järjestämisvelvollisuus perustuu Sosiaalihuoltolain 54 § lakipykälän mukaan työnantajan täydennyskoulutusvelvollisuuteen. Oikeus täydennyskoulutukseen voidaan ulottaa sekä työntekijöitä että lapsia koskevaksi, sillä työntekijöiden lisääntynyt tietämys ja ymmärrys palvelevat suoraan myös lasten tarpeita. Täydennyskoulutuksen merkitys näyttäytyikin monissa suomalaisissa vastauksissa tärkeänä.

”Tänä päivänä lastentarhanopettajan vastuu ryhmän ja työyhteisönkin pedagogina on niin suuri, että täydennyskoulutus tulisi olla perusoikeus.”

Kouluttajan asiantuntemus ja innostuneisuus, suunnitelmallisuus sekä opetettavan aineksen ajankohtaisuus olivat suomalaisille vastaajille merkittävimpiä tekijöitä. Työelämän arkipäivän ja käytännön haasteiden ymmärtämistä pidettiin vastaajien mielestä tärkeänä. Uusi tieto, vuoropuhelu osallistujien kanssa sekä tiedon hyödynnettävyys omassa arjessa nähtiin myönteisinä asioina.

”Kun aluksi menet koulutukseen hiukan kriittisesti ajatellen.. ja koulutuksesta poistut ehkä vielä kriittisempänä. Mutta parasta on se siemen, mikä jää itämään ja kun pystytkin peilaamaan koulutuksesta saamaasi tietoa arjen käytänteihin ja huomaat että näinhän se homma toimii. Niin se on kyllä parasta.”

Täydennyskoulutuksiin osallistuneet kertoivatkin vastauksissaan tasapainoilustaan kouluttautumisen ja työssäolon välimaastossa. Aika, raha ja vastine niille ovat seikkoja, joita aikuiset, työelämässä kiinni olevat, ammattilaiset mittaavat. Koulutuksen tulee antaa paljon, odotukset ovat korkealla. Usein lyhytkoulutukset ja liian yleiselle tasolle jäävät koulutukset eivät anna sitä antia, jota on lähdetty hakemaan. Silloin vaakakupissa painavat enemmän toisten työntekijöiden harteille jätetyt lisätyöt opiskelun aikana ja toisaalta esimerkiksi palkattomina vapaina tai lomapäivinä itse kulutettu aika.

”On huoli siitä, miten työkaverit jaksavat töissä sen aikana, kun olen koulutuksessa, pienessä yksikössä kun kaikkien työpanosta tarvitaan eikä ole varaa palkata sijaista.”

Jaksamista ja ratkaisun avaimia tiimityöhön, keinoja perheiden ja erilaisten lasten kohtaamiseen

Enemmistö suomalaisista vastaajista toi esille täydennyskoulutukseen kohdistuvista tarpeistaan jaksamiseen, tiimityöhön ja konfliktien ratkaisuun liittyviä teemoja. Pedagogisista kysymyksistä vahvimmin esille nousivat perheiden ja vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö, lapsen leikki sekä erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa työskentely. Perheiden kohtaaminen näyttäytyi kentän arjessa merkityksellisenä monen vastaajan mielestä. Perhemallit ovat monimuotoistuneet ja monikulttuurisuus on tätä päivää. Lisäksi monesta vastaajasta tuntui, että perheet ovat avuttomampia kuin ennen. Myös lastensuojelun ja erityisen tuen tarve on lisääntynyt. Erityisosaajien puute askarrutti monia – tämän päivän

päivähoidossa tarvitaan yhä enemmän osaamista erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa toimimiseen.

”Aiemmin varhaiskasvatuksen keskiössä oli lapsi, nyt se on perhe. Ei riitä, että lasta tuetaan ja autetaan, kaiken lähtökohtana on perheiden tukeminen ja sitä kautta lapsen kasvun mahdollistaminen.”

Vastaajien huolena oli päivähoiton kentän tulevaisuus jatkossa: ammattikunta eläköityy, saadaanko uusia, päteviä tekijöitä tilalle? Jo tällä hetkellä sijaisten saaminen on ongelmallista. Alan vetovoimaisuuden nähtiin hiipuneen - koulutus voi olla eräs ratkaisu imagon nostoon.

Täydennyskoulutuksen tarpeita tulee tutkia tarkemmin

DCT-projektin toiminta ja tulokset nostavat esiin yhteiskunnallista keskustelua täydennyskoulutustarpeitten määrittämisestä ja siitä, kuka käyttää valtaa niiden määrittämisessä. Suomessakin valtakunnallisten täydennyskoulutuksen laatuksien puuttuessa kehitys on ehkä jäänyt puolitiehen, vaikka tahtotilaa löytyy aidan molemmilta puolilta.

Varhaiskasvatuksen työntekijöillä on vahvana se kokemus, ettei heitä kuulla riittävästi täydennyskoulutuksen suhteen, vaan koulutuksen tarjonta ja sisällöt suunnitellaan jossain muualla. Valtaosa kyselyyn vastanneista näki tärkeänä sen, että vuoropuhelua työelämän ja koulutusorganisaatioiden välillä vahvistetaan näkyvällä tavalla. DCT-projektin päätavoitteena on ollut kehittää työkalua vahvistamaan tätä vuoropuhelua. Kyselyn perusteella näyttäisi siltä, että tarvetta systemaattisempaan tiedonkeruuseen on.

Projektissa kehitetty työväline mahdollistaa kentän työntekijöiden äänen kuulemisen ja sen käyttöönotto parantaa vuorovaikutusta koulutusta antavien organisaatioiden ja päivähoiton kentän välillä. Helppokäyttöinen ja nopea sähköinen työkalu voi edesauttaa tarpeiden järjestynyttä kartoittamista ja käytäntöön ryhtymistä. Lomake ja Excel-ohjelmaan perustuva tulosten laskemisohjelma ovat ladattavissa projektin nettisivuilta (www.edufin.fi/dct) ja ne ovat saatavissa myös cd-rom muodossa.

Hanketyön yhtenä tavoitteena oli täydennyskoulutuksen laadun nostaminen ja sen saaminen vastaamaan paremmin kentän tarpeita. Kyselyn tuloksena saatiin selville varhaiskasvatuksessa tarvittavia osaamisalueita ja tulevaisuuden haasteita. Tärkeänä

tuloksena voidaan pitää saatua palautetta toteutuneesta täydennyskoulutuksesta ja siitä, millaista on hyvä koulutus. Tulokset palvelevat tulevien varhaiskasvatuksen koulutusten suunnittelua ja toteutusta.

Kaksivuotinen työskentely projektissa on tuonut mukanaan yhteistyösuhteita, jotka tulevat jatkumaan muissa projekteissa ja Erasmus vaihto-ohjelmana joidenkin korkeakoulujen kesken.

Projektiryhmän suuri koko ja yhdeksän erilaisen maan ja kulttuurin mukanaolo loi kuitenkin haasteellisuudessaan ryhmään tiiviin ja lämpimän ilmapiirin. Yhteistyö tulee jatkumaan myös projektin jälkeen. Tässä projektissa ei vielä toteutettu kansainvälistä yhteistyötä päiväkotien välillä, mutta toivottavasti tämä projekti voi olla siemen sellaisen verkostotyön syntymiseen tulevaisuudessa.

Lisätietoa: www.edufin.fi /dct

Lasteaiaõpetajate täienduskoolitusest

Kaire Kollom, MA

Tallinna Pedagoogilise Seminari lektor

Tabasalu lasteaed Tibutare juhataja asetäitja õppe- ja kasvatustöö alal

Projekti DCT käigus läbiviidud pilootuurimus selgitas välja Eesti lasteaiaõpetajate hinnangud täiendkoolituste kvaliteedile, koolitustel kogetud ebaõnnestumised ja õnnestumised, lasteaednike eelistused täiendkoolituses osalemisel, koolitusvajaduste väljaselgitamise viisid ning lasteaedade ootused ja soovid koolitusasutustele ja järgnevatele täiendkoolitustele.

Detsembris 2007 anti Tallinna Pedagoogilises Seminaris avalöök Euroopa üheksa riigi partnerlusprojektile DCT (Day Care Training). Rahvusvahelise projektimeeskonna koosseisu kuulus esindajaid 9 Euroopa riigist - Soome, Austria, Tšehhi, Saksamaa, Kreeka, Leedu, Poola, Rumeenia ja Eesti. Eestit esindas projektis Tallinna Pedagoogiline Seminari alushariduse osakond ning projektijuhiks oli õppejõud Kristi Vinter.

Innovaatiliste lahenduste projekt DCT viidi ellu Leonardo da Vinci projekti LLP-LdV-TOI-07-FI-160815 toel ning Soome haridusorganisatsioon Printel Oy eestvedamisel. Projekti kogukestuseks oli kaks aastat (1.11.2007 – 31.10.2009) ning ühe väljundina töötas projektimeeskond välja elektroonilise hindamisinstrumendi lasteaiaõpetajate täienduskoolituse vallas, mis võimaldaks selgitada välja lasteaiaõpetajate koolitusvajadused, parandada täienduskoolitusi ja aidata nii tõsta koolieelsete lasteasutuste kvaliteeti.

Projekti DCT käigus läbiviidud pilootuurimuses oli projektimeeskonna sooviks saada esmane ülevaade lasteaiaõpetajate täiendkoolitustest projektis osalevates riikides ning ühtlasi piloteerida elektroonilist küsitluse vormi, mis annaks täiendkoolitajatele võimalikult rikkalikku tagasisidet täiendkoolituste parendamiseks. Saadud andmestik andis palju väärtuslikku informatsiooni, mis on koondatud käesolevasse artiklisse.

Õpetaja roll ja ülesanded

Õpetajal on ühiskonnas kanda vastutav roll. Õpetaja kutsestandard annab õpetaja kutsekirjelduse, millele vastavalt peab õpetaja oskama kujundada arendavat õpikeskkonda, osalema elukestvas õppes, olema ennastjuhtiv, vastutustundlik, koostöövõimeline, oskama nõustada lapsevanemat. Õpetaja ülesandeks on õppeprotsessi planeerimine, juhtimine, analüüsimine ja hindamine, õppija juhendamine, tema arengu ja motivatsiooni toetamine ning tagasiside andmine õppijale ja lapsevanemale. Õpetaja peab olema kursis õppekava

arendustööga ja haridusseadusandlusega ning osalema aktiivselt haridusasutuse arendustegevuses.

Õpetaja kutsealane areng koosneb esmaõppest, kutseaastast ja elukestvast täiendusõppest. Õpetajate koolituse raamnõuetest lähtuvalt on õpetaja tööalase täienduskoolituse eesmärk toetada õpetaja kutse-, eri- ja ametialast arengut. Õpetaja hindab oma vastavust kutsestandardis püsitatud nõuetele ja arendab end kutsealaselt pidevalt

Riiklikud suunad

„Õpetajahariduse strateegias 2009-2013” vaadeldakse õpetaja professionaalset arengut kui järjepidevat protsessi, milles on etappidena eristatavad esmaõpe ja kutseaasta ning neile järgnev professionaalne pidevareng (enesetäiendamine).

Õpetajahariduse strateegia annab ülevaate Euroopa Liidu strateegilistest dokumentidest õpetajakoolituse valdkonnas tervikuna, aga ka täienduskoolituse vallas. Euroopa direktiividest lähtuvalt peab õpetajatel olema valmisolek oma koolitusvajadust analüüsida ning end täiendada kogu karjääri vältel. Õpetaja peab osalema haridusasutuse arengus, omades selleks vajalikku juhtimisalast ettevalmistust ning samuti on oluline õpetaja professionaalset pidevarengut toetava tugisüsteemi arendamine, meetmete loomine ja rakendamine õpetajate kvalifikatsioonitaseme tõstmiseks ning praktiliste oskuste parendamiseks.

„Õpetajahariduse strateegia 2009-2013” annab ülevaate ka „Õpetajakoolituse arengukava 2003-2010” täitmisest, kus puudujääkidenä tuuakse välja täiendõppevajaduste ebaregulaarne seire ning riiklike nõuete puudumist haridustöötajaid koolitavatele koolitusasutustele ega õppekavadele. Õpetajahariduse senise olukorra analüüsist selgub, et täiendõppe kavandamine ja selle tulemuslikkuse hindamine on õppeasutuse ebaühtlane ning täiendõppe kvaliteedi tagamise ja hindamise süsteem on riigi tasandil puudulik.

Täiskasvanuhariduse strateegia aastateks 2009-2013 peab oluliseks täiskasvanud õppija toetamise, sest õppiv inimene on aktiivne inimene. Täiskasvanute õppimist toetavad koolituste kõrge kvaliteet, varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine, kvalifikatsioonisüsteemi olemasolu ning täiskasvanuharidussüsteemi juhtimine ja korraldus, kus olulised märksõnad on valdkonna juhtimine, erinevate osapoolte kaasamine, koostöö ning teadlikkus.

Projekti DCT käigus läbiviidud pilootuurimus selgitas välja Eesti lasteaiaõpetajate hinnangud täienduskoolituste kvaliteedile, koolitustel kogetud ebaõnnestumised ja õnnestumised, lasteaednike eelistused täienduskoolituses osalemisel, koolitusvajaduste väljaselgitamise viisid ning lasteaedade ootused ja soovid koolitusasutustele ja järgnevatele täienduskoolitustele. Eestis läbiviidud uurimuses osales 183 koolieelse lasteasutuse pedagoogi (lasteaiaõpetajad, juhatajad, juhataja asetäitjad õppe-kasvatustöö alal).

Täienduskoolituste kvaliteet

Täiskasvanute tööalase koolituse kvaliteedi tagamiseks on vajalik erinevate teguritega arvestamine. Oluline on motiveeritud töötaja suunamine koolitusele ning see eeldab tööandja poolt koolitusvajaduse määratlemist. Koolitusvajadusest lähtuvalt tuleb teha valik koolitusturul pakutava vahel. Pakutava koolituse tasemel on määravateks kursuse ülesehitus, terviklikkus ja sisu, vastavus eesmärgile, lektorite teadmised ja oskused, nende poolt kasutatavad meetodid ja materjalid ning kursuse läbiviimiseks sobiv koolitusbaas ja –keskkond. Töötajal peab olema ka võimalus anda koolitusest tagasisidet nii koolitajale kui tööandjale, mis võimaldab hinnata koolituse tulemuslikkust kõikide osapoolte (koolitusel osalenu, tööandja, koolitaja) jaoks.

Suurem osa uuringus osalenud Eesti lasteaiaõpetajaid hindab pakutavate täienduskoolituste kvaliteeti heaks (66%). Suurepäraselt ja keskmiselt jääb koolitustega rahule alla viiendiku küsitletutest (mõlemad 17%).

Teiste riikide võrdluses võib välja tuua Rumeenia ja Tšehhi lasteaiaõpetajate kõrge rahulolu täienduskoolituste tasemega. Suurepärase (vastavalt 35% ja 42,5%) ja hea (45,6% ja 44,83%) kvaliteediga on sealsete lasteaiaõpetajate arvates enamus koolitustest. Kõige madalamalt hindavad lasteaedade töötajad koolituste kvaliteeti Leedus, kus hea hinnangu sai alla poole (40%) ja keskmise hinnangu enam kui pooled (53,8%) koolitustest.

Täienduskoolituste teemakohasusega on rahul valdav enamus uurimuses osalenud Eesti lasteaiaõpetajaid (89% vastanutest). Väga kõrge hinnangu said täienduskoolituste teemakohasus ka Poolas (90%) Austrias (89%), Saksamaal (89%), Tšehhis (86%) ja Soomes (84%). Vähemat rahulolu valmistab koolituste teemakohasus Leedus (72%) ja Rumeenias (70%) ning rahul on koolitustega vaid pooled Kreeka lasteaedade töötajad (54%).

Ebameeldivad kogemused täienduskoolituses

Suur osa küsitlusele vastanud Eesti lasteaedade pedagooge tõdes, et koolitustega seoses ebameeldivaid asjaolusid esinenud ei ole ning koolitused on alati midagi pakkunud. Loomulikuna nähti seda, et mõni koolitus on olnud rohkem, mõni vähem vajalik.

Vaatamata rahulolule töid Eesti lasteaednikud välja erinevaid ka ebameeldivaid kogemusi täienduskoolituse valdkonnas. Enim ebameeldivust valmistavad kogemused, mis puudutavad täienduskoolituse organiseerimist, ootusi ja soove lektorile, koolituse sisu ning kasutatavaid meetodeid.

Koolituste korraldamisel on kõige häirivamaks asjaoluks füüsiline keskkond, kus rahulolematust tekitavad kitsas ruum, ülerahvastatus, õhupuudus, ebamugav mööbel,

ajakavast kinnipidamine ning õppematerjalide olemasolu ja kvaliteet. Probleemina toodi välja ka seda, kui väljakuulutatud lektor puudub.

Samuti tekitab lasteaednikes ebameeldivust kooli- ja lasteaiajuhtidele korraldatud ühised koolitused, mis sisult keskenduvad ainult kooli teemaatikale, ning need koolitustel osalejad, kelle eesmärgiks on koolitustõend, mitte uued teadmised, mõtted ja oskused. Eesti lasteaednikele teeb muret ka koolituste pakkumine üksnes suuremates linnades nagu Tallinn ja Tartu ning koolituste kõrge maksumus.

Tööandjatega seotult häirib lasteaiaõpetajaid koolituste kohustuslikkus, mis välistab valikuvõimaluse, ning koolituste rahastamisega seotud probleemid (koolituspäevade tagasitegemine).

Koolituse sisu tekitab lasteaiaõpetajates rahulolematust, kui koolitused on liialt teoreetilised, väljapakutud teema ja tegelik sisu ei kattu, koolitustelt saab liialt vähe uusi teadmisi ja mõtteid ning puudub ahhaa-elamus. Mõnede lasteaiaõpetajate arvates on käsitletavad teemad sageli liialt üldised ja pealiskaudsed, lektorid tutvustavad samal teemal erinevaid või isegi vasturääkivaid lähenemisi ning sama koolituse raames kattuvad koolitajate teemakäsitlused.

Enam negatiivset tagasisidet andsid lasteaiaõpetajad koolitajatele ning kasutatavatele meetoditele.

Koolitajate seisukohalt rõhutati kõige negatiivsemate näitajatena kahte seika. Rahulolematust tekitab lektori ebakompetentsus, mis väljendub selles, et lektor ei tunne praktikat ning tema poolt räägitu ei haaku igapäevase eluga. Samuti ei arvesta koolitajad sageli sihtgrupiga, mis väljendub selles, et lektori poolt pakutu ei vasta kuulajate tasemele või eelteadmistele.

Lektorite jaoks mõtlemapaneva tagasisidena toodi välja ebapiisav loenguteks ettevalmistus - lektor ei valda teemat ning kogu koolitamine seisneb slaididelt teksti maha lugemises, kuivas teemakäsitluses, teemast kõrvalekaldumine ja üksluisete meetodite kasutamises.

Pahameelt tekitab lasteaiaõpetajates ka koolitaja isikliku seisukoha jõuline pealesurumine ning lektori üleolev suhtumine koolitatavatesse või ka lasteaiaõpetajatesse üldiselt.

Kasutatavad meetodikad on lasteaiaõpetajate arvates mõnedel koolitustel üksluised ning kasutatakse ka grupitööde üleekspluateerimist. Koolituste teoreetilisuse vähendamiseks soovivad lasteaiaõpetajad enam mängulisust, võimalust jagada oma ja saada teiste kogemusi ning erinevate aktiivõppemeetodite kasutamist.

Mis on täienduskoolituses hästi

Kõige paremaks peavad lasteaiaõpetajad praktilist, kohest rakendamist võimaldavat koolitust. Praktiline koolitus, kus ka koolitajaks praktik, toodi vastajate poolt mitmel puhul välja viimaste

aastate parima ja huvitavama kogemusena. Positiivsena tõsteti esile lektoreid, kes on professionaalsed ja laia silmaringiga. Lektorite puhul väärtustavad õpetajad ka inspireerivat esitust ja innustavat suhtumist.

Koolituste juures hindavad lasteaia töötajad kõrgelt võimalust külastada koolituste käigus erinevaid lasteaedu, vahetada kogemusi teiste erialainimestega, kogeda teiste riikide kogemusi ja välislektorite loenguid ning ka koolituste korraldamist koos SPA või väljasõiduga.

Korralduslikust poolest lähtuvalt väärtustavad lasteaiaõpetajad koolitusi, kus on rohkem kui üks lektor ning häid ja ülevaatlikke jaotusmaterjale, mis võimaldavad kerge vaevaga materjali ka lasteaias teistele õpetajatele tutvustada.

Rahulolu tekitavad samuti täienduskoolitused, mis tutvustavad või rakendavad tavapärasest erinevat lähenemist (näiteks videosse võetud tegevuse analüüsil põhinev koolitus), suunavad enesesse vaatama ja ennast analüüsima, kus rakendatakse aktiivõpet ning kus loengutes on näitlikke tegevusi (näiteks näidistegevus, mängud, praktilised ülesanded, loovtööd vms).

Eelistused täienduskoolituses

Täienduskoolituste valikul eelistavad Eesti lasteaednikud nii juhtimisalaseid kui ka pedagoogilisi koolitusi (65%). Ainult pedagoogilisi koolituse eelistab 27% valimist ning juhtimisalaseid 8% vastanutest. Kõikide projektis osalenud riikide lasteaiaõpetajate eelistused on sarnased – soovitakse nii juhtimisalaseid kui ka pedagoogilisi koolitusi.

Seadusandlust ja juhtimisalaseid teemasid käsitlevatel täienduskoolitustel on Eesti lasteaiaõpetajate huvideks ja motivatsiooniks kõige enam seadusandlus (nii tööalane kui lapsi ja perekondi puudutav), infotehnoloogia-alased oskused, stressi ja konflikti juhtimine ning meeskonnatöö. Soovitakse ka üldiseid juhtimisalaseid, aja- ja kvaliteedijuhtimise koolitusi ning teada, millised on uued suunad juhtimises. Vähim huvipakkuvad on personali värbamist, lasteasutuse majandamist ja kutsestandardit tutvustavad koolitused.

Lisaks sellele pakuvad Eesti lasteaednikele huvi juhtimiskoolitused, mille teemadeks on personali motiveerimine ja tunnustamine, õpetaja professionaalne areng ja eneseanalüüs, lasteasutuse sisehindamise temaatika, psühholoogia (eriti suhtlemispsühholoogia) ning õppekava rakendamine ja arendamine.

Lasteaiaõpetajate suurimateks huviobjektideks pedagoogilistel koolitustel on mäng, koostöö lastevanematega ning laste kõne arendamine. Koolieelse lasteasutuse riikliku õppekava kontseptsioon rõhutab mängu tähtsust õppimisel ja õpetamisel, samuti on lasteaiaõpetajatel kohustus läbi viia arenguvestlusi lastevanematega. Lasteaiaõpetajate vastustest järeldub soov saada enam teadmisi valdkondadest, mis on igapäevategevuses vajalikud.

Suurt huvi pakuvad erinevad praktilist laadi täienduskoolitused – käelised tegevused, lastekirjanduse kasutamine, draamaõpetus ja lugude jutustamine, loodusõpetus ja

keskkonnakasvatus ning matemaatika. Soovitakse ka õpetajatöös vajalikke teadmisi, oskusi ja soovitusi arengupsühholoogiast, laste distsiplineerimisest, lastega suhtlemisest ning üldisest laste õpetamise problemaatikast.

Kõige vähem huvi ja motivatsiooni pakuvad õpetajatele koolitused, kus teemadeks töö muukeelsete ja erivajadustega lastega, töö multikultuurses lasterühmas, laste meediateadlikkus ning eetilised ja religioossed aspektid kasvatuses. Samas on need igapäevaselt vajalikud teemad, milles õpetajate teadmised on sageli kesised ning milles samas väljendub õpetaja oskus ja soov arvestada laste individuaalsuse ja eripäraga.

Lasteaiaõpetajate teadlikkus meediakasvatusest on üsna väike. Paraku ei käsitle meediakasvatust ka koolieelse lasteasutuse riiklik õppekava ning ka lasteaiaõpetajate baaskoolituses ei ole meediavaldkonna temaatikat. Seega ei toimu lasteaedades ka süsteemset ja eesmärgipärast meediakasvatust ning see võib mõjutada ka õpetajate huvipuudust antud teemal.

Lisaks motiveerivad lasteaednikke täienduskoolitused, kus käsitletakse aktiiv- ja avastusõppe, uuenduslike õppematerjalide väljatöötamise, ainevaldkondade integratsiooni temaatikaid ning jagatakse nõuandeid ja soovitusi laste sotsiaalsete ja enesekohaste oskuste arendamiseks.

Oodatud on nii praktilisi oskusi andvad (õuesõpe, üritused ja lastepeod, söime- ja liitrühmade töö spetsiifika, poiste õpetamine ja õppimine, dokumendihaldus, IKT) kui ka õpetaja enesearengut toetavaid (analüüsioskus, eneseanalüüs, üldkultuuriline areng, vaimne tervis) koolitused.

Kokkuvõttlikult oli kolmveerand (76%) uurimuses osalenud Eesti lasteaedade töötajaid oma täienduskoolitustel osalemise võimalustega rahul. Alla viiendiku (16%) soovivad enam, kui neile seni on pakutud, ning ligi kümnendik (8%) ei ole oma koolitustel osalemist analüüsinud. Võrdluses teiste uurimuses osalenud riikidega on Eesti lasteaiaõpetajate võimalused täienduskoolituses osalemiseks kõige paremad. Kõige rahulolematumad on Poola lasteaiaõpetajad, kellest vaid kolmandik (31%) saab osaleda soovitud koolitustel. Ülejäänud projektis osalenud riikide lasteaiaõpetajatest on rahul oma koolitusvõimalustega enam kui pooled vastanutest (rahulolu 54-66% vahel).

Asutusesisene täienduskoolitus

Üheks õpetaja tööalase täienduskoolituse võimaluseks on asutusesisene täienduskoolitus, mille vormideks on sisekoolituste korraldamine, õpetaja iseseisev töö ning oma praktilise kogemuse jagamine (lahtised tegevused).

Uurimusest selgus, et ametijuhendid esitavad õpetaja ametile kindlad nõudmised, millest tulenevalt peab end täiendama. Õpetajad hoiavad end kursis erialakirjandusega ja seda kaudu aktuaalsete haridusteemadega.

Koolitusvajaduste väljaselgitamiseks koostatakse lasteaedades koolitusplaane, mis lähtuvad riigipoolsetest suunistest ning arengu- ja tulemusvestlustest, kus selguvad õpetajate isiklikud huvid ja vajadused. Samuti on olulised erinevate huvigruppide rahulolu-uuringute ning välis- ja sisehindamise tulemused. Kõigi nende meetodite ja õpetajate eneseanalüüsi tulemusel selguvad konkreetsed koolitusvajadused ning neist lähtuvalt püstitavad lasteaiaõpetajad isikliku arengplaani.

Uurimuses osalenud lasteaedade töötajate arvamustes hindab asutuse juhtkond koolitustel osalemist kõrgelt ning kõikidel töötajatel võrdsed õigused ja võimalused täienduskoolitustel osalemiseks.

Samas on endiselt lasteaedu, kus täienduskoolitustest ei räägita, kuna see pole erinevatel põhjustel asutuses oluline.

Koolitusvajadus ja koolituspakkumine

Koolitusvajaduste väljaselgitamisele järgneb valikute tegemine, millistel koolitustel osaleda. Enam kui pooled Eesti lasteaiaõpetajad (55%) hindasid tegelikest koolitusvajadustest lähtuvate koolituste leidmist raskeks. Kolmandik (27%) ei oma antud küsimuses seisukohta ning vaid napp viiendik (18%) leiab olevat kerge sobiva koolituse leidmise. Lasteaedade töötajad ootavad koolitusasutustelt kiiremat reageerimist muutustele, et saada vajalikke koolituse õigeaegselt. Samuti leiavad nad olevat vajaliku süsteemi, mis võimaldaks välja selgitada koolitusvajadusi.

Suur osa lasteaiaõpetajatest arvab, et koolitussüsteemi arenguks peavad koolitusasutused selgitama välja lasteaedade koolitusvajadused. Lasteaiad omalt poolt on nõus andma tagasisidet läbitud täienduskoolitustele ning tutvustama oma koolitusvajadusi puudutavaid arvamusi. Seeläbi tihenevad lasteaedade sidemed koolitusasutustega, mille tulemusena eeldatavalt paraneb ka täienduskoolituste pakkumine ja kvaliteet, lähtudes eelkõige sihtgrupi võimalustest, vajadustest, soovidest ja ootustest.

Täienduskoolituse tulevik

Eesti lasteaiaõpetajate arvates seisavad koolitajate ees nii mõnedki tulevikuväljakutsed.

Sisulistes küsimustes muutuvad õpetajate arvates täienduskoolituse olulisemateks valdkondadeks laste psüühilised probleemid, lasteaia personali stress ja ülepinge ning motivatsioon. Samuti vajavad käsitlemist teemad, kuidas nõustada vanemaid, kellel pole oma laste jaoks piisavalt aega, perekondi, kus on sotsiaalsed probleemid (narkootikumide tarvitamine, vaesus) ja/või erivajadustega lapsed ning perede nõustamine toimetulekuraskustes (töötus, abitud pered). Abi soovivad õpetajad ka kasvava bürokraatiaga toimetulekuks. Sisuliselt soovivad lasteaiaõpetajad ka uue koolieelse lasteasutuse riikliku õppekava rakendamist toetavaid koolitusi.

Lasteaednike arvates ei peaks täienduskoolitust pakkuvad õppeasutused piirduma mitte ainult pedagoogide koolitamisega, vaid peaksid laiendama ka lastevanematele mõeldud koolituste võimalusi. Samas näevad suurima probleemina lasteaednikud eelkõige koolituste majanduslikku poolt (koolitus- ja asenduskulude nappus, koolituste kõrge maksumus) ning praegustes majanduslikes tingimustes on vähetõenäoline lastevanemate suur huvi tasuliste koolituste vastu. Pigem on lastevanemate koolitamisel ja nõustamisel oluline lasteaiaõpetaja roll, jagamaks oma teadmisi ja oskusi.

Kui praegu on koolituskeskusteks kujunenud eelkõige suuremad halduskeskused Tallinna ja Tartu, siis positiivsena näevad lasteaedade töötajad koolituste liikumist suurtest keskustest väljapoole.

Koolitused peavad õpetajate arvates olema suunatud kindlale sihtgrupile ning käsitletavaid teemasid võiks olla pigem vähem, mis võimaldab sisusse süüvimist. Praegusel koolitusmaastikul pakutakse suurel hulgal erinevaid koolitusi, kus õpetajad nii aktiivselt osalevad, et sageli ei suudeta saadud infotulva ja uusi huvitavaid mõtteid igapäevatöösse rakendada.

Samuti lasub koolituskeskustel vastutus leida lektoriteks oma ala parimad spetsialistid, kelle seas peab olema nii teoreetikuid kui praktikuid. Vajalik on ka senisest tihedam koostöö lasteaedadega, et välja selgitada tegelikud koolitusvajadused ja –võimalused.

Koostöö

Õpetajahariduse strateegia määratleb riiklikud suunised õpetaja professionaalse arengu süsteemseks ja järjepidevaks toetamiseks. Üheks eesmärgiks on täiendõppe kvaliteedikriteeriumite väljatöötamine. Koolitusasutustel on vajalik säilitada konkurentsi tingimustes koolituste kõrgeim tase, mille saavutamiseks on vajalik ka koostöö tööandjatega ja tegevõpetajatega. Samuti lasub vastutus tööandjatel, et töötada välja täienduskoolitusplaan, mis põhineb tegelikul vajadusel. Õpetaja ees seisab aga ülesanne analüüsida oma tööd ja isiksuslikku arengut, mis määratleb tema edasise arengu vajaduse, ning kavandada arenguks vajalikud tegevused.

Koostöö tagab täienduskoolituste kvaliteedi, mis toetab lasteaiaõpetaja professionaalset pidevarengut.

Allikad:

Koolieelse lasteasutuse riiklik õppekava.

Projekti DCT pilootuurimuse tulemused.

Täiskasvanuhariduse arengukava 2009-2013.

Täiskasvanute tööalase koolituse kvaliteedi tagamise eeldused.

Vinter, Kristi. (2008). DCT alushariduses. Õpetajate Leht, 7. märts.

Vinter, Kristi. (2009). Meediakasvatus lasteaias. Õpetajate Leht, 4. september.

Õpetaja V. Kutsestandard.

Õpetajahariduse strateegia 2009-2013.

Õpetajate koolituse raamnõuded.

Lasteaiaõpetajate täiendkoolituste kavandamine - lasteaia ja koolitusasutuse koostöö

Kristi Vinter,

DCT-projekti Eestipoolne projektijuht,

TPS lektor

Tänapäeva kiirelt muutuv asustatud ühiskonnas on kvalifitseeritud ja ajaga kaasas käiv töötaja asutuse jaoks suur väärtus. Lasteaed sõltub lisaks ühiskondlikest muutustest oma tegevuses ka paljudest institutsioonidest - ministriumid, lastevanemate töökohad, kodud jms. See nõuab lasteaiaõpetajalt paindlikkust ja pidevat õppimist. Lisaks on täiendkoolitus lasteaiaõpetaja professionaalsuse kindlustamise ja toetamise võti, millele pöörab ka riik seadusandliku regulatsiooni kaudu tähelepanu. Õpetajate koolituse raamõuetest tulenev kohustus end 5 aasta jooksul 160 tunni ulatuses täiendada teenib eesmärki toetada õpetaja kutse-, eri- ja ametialast arengut.

DCT projekt – miks ja kelle jaoks?

Eestis puudub lasteaiaõpetajate täiendkoolituste valdkonnas järjepidev ja kõikehõlmav süsteem (Haaviste 2009). Nimetatud probleemile ühe lahendusvõimaluse leidmisega tegeles kahe aasta vältel rahvusvaheline projektimeeskond, mille koosseisu kuulus esindajaid 9 Euroopa riigist - Soomest, Austriast, Tšehhist, Saksamaalt, Kreekast, Leedust, Poolast, Rumeeniast ja Eestist. Eestit esindas projektis Tallinna Pedagoogiline Seminar. Innovaatiliste lahenduste projekt "DCT" (*Day Care Training*) viidi ellu Leonardo da Vinci projekti LLP-LdV-TOI-07-FI-160815 toel ning Soome haridusorganisatsioon Printel Oy eestvedamisel. Projekti kogukestuseks oli kaks aastat (1.11.2007 – 31.12.2009) ning ühe väljundina töötas projektimeeskond välja elektroonilise tööriista (elektrooniline küsitlusvorm), mille eesmärgiks on parandada lasteaiaõpetajate ja koolitusasutuste vahelist koostööd ning võimaldada koguda täiendkoolituste väljatöötamiseks tegelike koolitusvajaduste kohta informatsiooni ka lasteaedadelt endilt. Elektrooniline küsitlusvorm võimaldab lisaväärtusena toetada lasteaiaõpetajate eneseanalüüsi, pakkudes selle aluseks väga erinevaid lasteaiaõpetajate valdkondi ning suunates lasteaiaõpetajaid end nende valguses hindama ja analüüsima.

Koolitusturg püüab muutuvate oludega kaasas käia ning pakub ohtralt võimalusi täiendkoolitusteks, samas lähtutakse koolituskursuste ettevalmistamisel suhteliselt vähe rohujuuretasandist ehk siis lasteaiaõpetajast endast. Samale tõdemusele jõudsid ka osalevate riikide esindajad esimesel projektikohtumisel 2007 aasta detsembris, tuues välja selle, et alushariduse valdkonna spetsialistide täiendkoolitused ei toetu sageli reaalsele

hindamistulemustele ja tegelikele koolitusvajadustele ning koolitusasutustel puuduvad vajalike koolitusvaldkondade kohta teabe kogumiseks sobilikud vahendid ja ühiseid lahendusi otsivad koostöösuhed lasteaedadega. DCT projektimeeskond püüdis meeskonnatöö tulemusena töötada välja ühe võimaliku abivahendi.

Elektroniline küsitlusvorm

Projekti käigus väljatöötatud elektroniline küsitlusvorm sisaldab küsimusi erinevatest valdkondadest ja kompetentsidest, millega lasteaiaõpetaja (eelkõige õpetaja) tööalaselt kokku puutub. Esindatud on järgmised valdkonnad:

- Psühholoogia tundmine ja interaktsioon
- Turvalise ja hooliva õpi- ja arengukeskkonna loomine ning erivajadused
- Koostöö
- Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia ning kirjalike tekstide koostamine
- Organisatoorsed oskused
- Meeskonnatöö
- Partnerlus erinevate huvigruppidega
- Isiksuslik areng
- Õppe-kasvatustegevuste läbiviimine
- Laste turvalisuse tagamine ja esmaabi.

Küsitlusvorm baseerub lasteaiaõpetajate eelpoolnimetatud valdkonnapõhiste enesehinnagutele.

Ükski küsimustik ei saa olla kunagi päris ammendav. Seetõttu jätab ka antud vorm võimaluse kõikide nimetatud valdkondade juures oma mõtteid ja tähelepanekuid kommenteerida ning pakkuda koolitusasutuste jaoks olulist lisainformatsiooni.

Tulu lasteaiale väljendub õpetajate eneseanalüüsi hõlbustamises ning võimaldab lasteaial koguda lasteaiaõpetajate uurimistulemustest koondhinnag, mis aitab lihtsa vaevaga koondada kogu pedagoogilise personali koolitusvajadused, tuvastada kõige enam ebakindlust põhjustavad valdkonnad ning kavandada asutuse personali koolitusplaane.

Tulemustest

Elektroniline küsitlusvorm läbis lasteaiaõpetajate hulgas nii Eestis kui ka teistes osalenud riikides 2 piloteerimist - esimene 2008 aasta kevadel ja teine, parendatud versioon 2009 aasta kevadel. Järgnev annab ülevaate teise piloteerimisfaasi sisulistest tulemustest, mis lubab teha järeldusi lasteaiaõpetajate hinnangutele tuginevate hetkel aktuaalsete täiendkoolitusteemade kohta. Elektronilisele küsitlusvormile vastas poolsada Eesti lasteaiaõpetajat.

Pilootküsitluse käigus saadud lasteaiaõpetajate tagasiside tõi välja mitmeid olulisi aspekte, mida täiendkoolitusega tegelevad asutused saaksid koolituskursuste väljatöötamisel arvesse võtta.

Küsitlus näitas, et lasteaiaõpetajad hindavad nimetatud valdkondadest kõige kõrgemalt oma oskusi luua lastele turvaline ja hooliv õpi- ja kasvukeskkond. Ametlike kirjade ning dokumentide koostamise oskused on õpetajate hinnangul samuti head. Enesehindamisele toetudes tõid õpetajad välja, et pedagoogiline tegevus ja lasterühma juhtimine-organiseerimine ei valmista neile probleeme. Suhtlemisoskuste puhul lasteaiaõpetaja koolitusvajadust samuti väga ei tunnetata.

Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia tundmise ja kasutamise seisukohalt on õpetajate oskused tagasihoidlikumad ning väärivad ka täiendkoolitustes enam tähelepanu. Õppe- ja kasvatustegevuste planeerimise ja läbiviimise oskuseid on õpetajad hinnanud kõrgelt. Samas eristub valdkondadest tugevalt meediakasvatus, mille puhul lasteaiaõpetajate hinnagud oma teadmiste- ja oskustele on tagasihoidlikud. Antud tulemus on ka üsna põhjendatud, kuna Koolieelse lasteasutuse riiklik õppekava ei sätesta meediakasvatuse läbiviimise vajadust ning ka kõrgkoolide õppekavad ei paku vastavasisulist õpet ega täiendkoolitust. Rahvusvahelisel tasandil on meediakasvatus lasteaias enam kõlapinda leidnud ning sisaldus seetõttu ka antud küsimustikus.

Muutuvates oludes toimetulekuoskuseid hindavad õpetajad heaks. Murelikuks teeb vaid vähene oskus stressiga toime tulla. Õpetajate organisatoorsed oskused, mille hulka kuuluvad kokkulepete sõlmimine, ajakavade planeerimine jms ei toonud küsitluse põhjal välja koolitustvajavaid valdkondi.

Meeskonnatöös hindasid õpetajad kõrgelt oma oskust teisi julgustada, kogemusi jagada, kindlalt tuntakse end tagasisidet andes ja kokkulepetega kohanedes. Enamus õpetajaid ei näe ka vastutuse võtmises probleeme. Meeskonnatöö oskustest eristus aga koolitusvajadusena grupi tegevuse juhtimisega seotud oskused. Töögrupi ja meeskonna juhtimine on seega tähelepanu vääriv valdkond täiendkoolitajatele.

Kui eelnevalt oli juttu valdavalt õpetajatelt kõrgemaid hinnanguid saanud valdkondadest, siis seitsmes küsimusteblokis eristus aga enam teemasid, kus õpetajad ei tunne end piisavalt enesekindlalt ning vajavad temaatilisi koolitusi. Üldistades saab välja tuua järgmised valdkonnad:

- partnerlussuhted lapsevanematega
- koosolekutepidamine
- tegevuste planeerimine ja hindamine
- arengupsühholoogia
- turvalisuse tagamine ja esmaabi
- erivajadusega lapsed
- kõik multikultuurses keskkonnas töötamisega seostuv.

Loetelu on esitatud pingereana, kus kõige madalamaid hinnanguid saanud valdkonnad jäid loetelu lõppu.

Partnerlus vanematega on kõige problemaatilisem osas, mis puudutab õpetajate oskusi kaasata lapsevanemad rühma tegevuskava koostamisse, arutada lastevanematega keerulisi probleeme ning lastevanemate nõustamist kasvatusküsimustes. Kindlamalt tunnevad õpetajad end vanematele infot jagades, rühma koosolekuid läbi viies ja igapäevases suhtlemises.

Koosolekute pidamise oskusi eraldi vaadeldes tuuakse koolitust vajavate valdkondadena välja oskust koosolekut ette valmistada ja ajakavast kinni pidada (ehk nn koosoleku modereerimise oskust).

Tegevuste planeerimine ja hindamine valmistab kõige enam raskusi arengukavade koostamisel, samuti on õpetajate jaoks keeruline hindamistulemuste kasutamine tegevuste planeerimisel, dokumentatsiooni täitmine ja ajaplaneerimine. Tegevuste eesmärgistamist ja rühma tegevuskavade koostamist õpetajad keeruliseks ei pidanud.

Arengupsühholoogia puhul toodi välja vähene oskus rakendada psühholoogiaalaseid teadmisi oma igapäevatöös, ka laste psühholoogiliste vajaduste märkamine ning arengu seaduspärasuste tundmine vajavad õpetajate hinnangul täiendamist. Õppimisoskuste arengu toetamisel oli õpetajate kindlustunne suurem.

Laste turvalisuse tagamisel ootavad õpetajad samuti koolitusasutuste toetust. Seda nii esmaabikoolituste kui ka seaduste ja reeglite tundmise osas.

Erivajadustega lapsed ja multikultuurne keskkond osutavad õpetajate jaoks aga kõige enam täiendkoolituse vajavateks valdkondadeks. Kõige ebakindlamalt tunnevad õpetajad end erivajadustega lastele individuaalseid arengukavasid koostades. Koolitust vajatakse ka erispetsialistidega koostöö planeerimise ja kavandamise osas, kaasamis- ja integreerimispõhimõtete tundmises ning erivajaduste märkamises.

Multikultuurilises keskkonnas töötades vajavad õpetajad enesetäiendust laste keelelise arengu ja õppimise toetamisel. Samuti hinnati väheseks oma teadmisi teiste kultuuride tundmises ega osata toetada lastevanemate omavahelist suhtlemist.

Kuna tegemist on õpetajate enesehindamisele toetava küsimustikuga, kerkib esile ka korduvalt projektimeeskonna aruteluobjektiks olnud küsimus – kas lasteaiaõpetaja üksi suudab defineerida oma koolitusvajadusi ning kui objektiivne ta seejuures on? Kas vajab täiendkoolituste kavandamine ka teiste huvigruppide kaasamist ning kuidas neid huvigruppe kaasata?

Projekti käigus väljatöötatud elektroonilist küsitlusvormi tuleks vaadelda kui ühte võimalikku lahendust. Kogutud andmetest joonistuvad välja selged suunad, mida koolitusasutused saavad täiendkoolituse planeerides arvestada ning teha seeläbi lasteaedadega koostööd.

KASUTATUD KIRJANDUS:

Õpetajate koolituse raamõuded, RT I 2000, 87, 575.

Haaviste, K. (2009). *Lasteaiaõpetajate koolitusvajaduste ja – võimaluste analüüs Jõgevamaa näitel*. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikooli Avatud Ülikool.

Abstract:**“Increasing the quality of further vocational training in the field of children’s day care and early education“**

As part of the EU DCT Daycare project, a questionnaire has been developed, distributed to professionals in the children’s day care business and the answers collected and analysed. The questions try to find out about the competences of the above-mentioned professionals by means of self-evaluation.

The article sums up the results of the survey, in which 19 persons from the Province of Styria took part. All in all, the professional staff is clearly satisfied with their competences on the various levels ranging from psychology, interaction and basic child care to information technology, organisation, teamwork and safety. The results may also give clues with regard to further education and training needs in this sector.

„Transfer von Innovationen für Weiterbildungsbedarfsanalyse, um die Qualität der Weiterbildung im Bereich der Kinderbetreuung und Früherziehung zu erhöhen“

Seit dem Jahr 2007 beschäftigt sich das bfi Steiermark im Rahmen des EU-Projekts DCT Daycare auf europäischer Ebene mit der Aus- und speziell der Weiterbildungssituation von ProfessionalistInnen in Kinderbetreuungseinrichtungen. Nachdem in einer ersten Befragung unter KindergärtnerInnen Erfahrungen und Wünsche in Bezug auf die berufliche Weiterbildung erhoben wurden, widmete sich eine zweite Befragung der Selbsteinschätzung des Kinderbetreuungspersonals in Bezug auf ihre Kompetenzen. Die Befragung wurde in Zusammenarbeit mit den neuen Projekt-Partnerländern durchgeführt. In der Steiermark nahmen 19 Personen daran teil.

KindergärtnerInnen sind sich ihrer Kompetenzen bewusst

Wenn es um ihre Kompetenzen geht, zeigen sich die KindergärtnerInnen durchaus selbstbewusst. Obwohl, wie eine Befragte kritisiert, heute die Gruppen mit 25 Kindern zu groß sind und die KindergärtnerInnen dadurch nicht in dem Ausmaß auf die Kinder eingehen können, wie sie es wollen, ist für die Bereiche „Psychologie“ und „Interaktion“ jeweils die überwiegende Mehrheit der KinderbetreuerInnen davon überzeugt, über gute oder sogar ausgezeichnete Kompetenzen zu verfügen. In Bezug auf die Interaktionskompetenzen

Zuhören, Sprechen, Konversation und Verbaler Ausdruck stufen sich überhaupt nur 6 % der Befragten als mittelmäßig kompetent und keine Befragte als schwach ein.

Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn das Kinderbetreuungspersonal seine Kompetenzen im Bereich der grundlegenden Kinderpflege beschreibt. An die 90 % der Befragten gibt an, in diesem Bereich gut und ausgezeichnet kompetent zu sein. Auf dem Gebiet „Kinder mit speziellen Bedürfnissen“ sieht sich dann immerhin beinahe ein Drittel in den meisten der jeweiligen Teilbereiche als „nur“ mittelmäßig kompetent. Die Befragten merken an, wie wichtig das Thema Integration/Inklusion ist und dass die rechtlichen Rahmen und die Gesetze nicht zufriedenstellend sind. Wiederum wird hier von den Befragten auf den Zeit- und Personalmangel sowie auf die zu großen Kindergruppen verwiesen. Auch über mangelnde Unterstützung von außen, etwa von Sozialarbeitern, beklagt sich eine Befragte.

Auf dem Gebiet der Zusammenarbeit mit Fachleuten verschiedener anderer Kinderbetreuungseinrichtungen - Sonderkindergärten, Familienberatungsstellen, Schulen, Kinderschutzzentren und Sozialarbeitseinrichtungen - geben durchschnittlich 15 % der Befragten an, nur schwach kompetent zu sein. Das scheint insofern bemerkenswert, als sich die Befragten durchaus der Bedeutung von fachübergreifendem Arbeiten bewusst sind. Hier wird der Zeitdruck als Hemmnis angeführt.

Auch Informationstechnologie ist ein Thema für die KindergärtnerInnen. Am besten schätzen sich die Befragten in Bezug auf die Anwendung von Textverarbeitungsprogrammen, E-Mail und Internet ein. Jeweils mehr als zwei Drittel geben an, gut oder ausgezeichnet kompetent zu sein. Trotzdem taucht hier der Wunsch nach mehr Grundausbildung und nach mehr Einsatzmöglichkeiten in diesem Bereich auf. Ebenfalls hohe Kompetenzwerte geben sich die KindergärtnerInnen im Bereich Organisation. Sie bezeichnen sich in beinahe jedem Teilbereich zu 80 % als gut oder ausgezeichnet kompetent.

Wie wichtig die Teamarbeit genommen wird, zeigen nicht nur die guten und ausgezeichneten Prozentsätze. Auch in den Anmerkungen unterstreichen die Betreuerinnen die Bedeutung der gemeinsamen Arbeit und fordern gleichzeitig mehr Zeit zur Pflege des Teams. Ein anderes Bild ergibt sich in der Zusammenarbeit mit den Eltern und in Bezug auf multikulturelle Kompetenzen. Hier sehen sich in einzelnen Teilbereichen über die Hälfte der Befragten als schwach oder mittelmäßig kompetent. Und es wird auch ein Wunsch geäußert: Die Bereiche Eltern und Gruppe sollten zwar miteinander kooperieren, einander aber nicht stören.

In Bezug auf den Umgang mit neuen bzw. veränderten Situationen sind die KinderbetreuerInnen durchaus zufrieden mit sich. In den Bereichen Flexibilität, Kreativität, Organisationsfähigkeit, Professionalität, Einsatz und Respektieren von KundInnen und MitarbeiterInnen sehen sie sich beinahe ausnahmslos als gut oder ausgezeichnet kompetent. Ein wenig Aufholbedarf gibt es höchstens in den Bereichen Umgang mit Stress, Motivation und schnell Entscheidungen treffen.

Im Bereich Didaktik und Fächerkunde orten die KindergärtnerInnen Nachholbedarf speziell bei „Wissenschaft und Forschung“, bei „Medienerziehung“ und „Handarbeit“. Die meisten Bereiche jedoch sind kompetenzmäßig gut abgedeckt. Ein wenig Aufholbedarf scheint es auch in den Bereichen „Sicherheitspläne und Regeln“ sowie „Erste Hilfe“ zu geben: jeweils über ein Drittel der Befragten sagen, auf diesen Gebieten nur mittelmäßig kompetent zu sein.

EU-Projekt DCT Daycare: Weiterbildung bei KinderbetreuerInnen

Noch bis Jahresende läuft das EU-Projekt DCT Daycare, in dem sich das bfi Steiermark gemeinsam mit neun europäischen Partnern speziell mit der Weiterbildungssituation von KinderbetreuerInnen beschäftigt. Im Rahmen des Projekts wurde unter anderem ein Tool erstellt, das auf einfache Art und Weise dabei hilft, den Bildungsbedarf unter den MitarbeiterInnen in Kinderbetreuungseinrichtungen vor Ort zu erfassen. Mehr Informationen zum Projekt selbst und eine CD mit dem Tool erhalten Sie im Bildungszentrum Graz West bei Kollegin Michaela Meier. Gerne sind Sie auch eingeladen, sich an der internationalen Diskussion zum Thema Kindertagesbetreuung zu beteiligen. Registrieren Sie sich ganz einfach unter <http://www.edufin.fi/dct/html/forum.html> und diskutieren Sie im Forum mit Menschen aus ganz Europa.

Abstract:**“Increasing the quality of further vocational training in the field of children’s day care and early education“**

Early education gains more and more interest and significance throughout the European countries. In Austria, a compulsory Kindergarten year, one year of pre-school, has just been introduced. The challenge, however, will be to guarantee the availability of high quality personnel and further education in the near future.

The objective target of DCT project is to increase the quality of further training for staff based on a European level. In this project all of the nine partner countries implemented two surveys to examine the further training needs in their own countries. One survey was created to analyse quality of further training and the other one for training need pilot analysis. The following article summarizes the results of the Austrian survey dealing with the quality of further training. More than 100 persons participated in this research and, all in all, the professional staff is satisfied with the further training possibilities and their qualities. However, they also identify fundamental lacks and problems which occur frequently in further training programs.

bfi Steiermark erhebt Weiterbildungsbedarf unter KindergärtnerInnen

Die Einführung des verpflichtenden Kindergartenjahres unterstreicht es: Gerade die ersten Lebensjahre gehören zu den kritischen Phasen für die geistige und emotionale Entwicklung des Kindes. Und obwohl auf den KindergärtnerInnen große soziale, pädagogische und entwicklungsbezogene Verantwortung liegt, ist der Berufsstand in puncto Ausbildung, Status und Bezahlung am unteren Ende der pädagogischen Institutionalisierungen angesiedelt. Ein wichtiges Kapitel dabei: die Weiterbildung. Um die Qualität im Vorschulbereich garantieren zu können, müssen Bildungs- und Weiterbildungsinhalte für das Fachpersonal auf dem neuesten Stand sein.

Das Leonardo-Da-Vinci-Projekt „DCT Daycare“, an dem sich das bfi Steiermark seit 2007 beteiligt und dessen Aufgabe es auch ist, einen internationalen Innovationstransfer zu sichern, erforscht dieses Gebiet auf europäischer Ebene und erhebt die Qualitätsstandards der Weiterbildungsangebote für das Personal in Kinderbetreuungseinrichtungen. In Zusammenarbeit mit Partnern aus neun Ländern wurden über 100 Probandinnen in Österreich zu diesem Thema befragt.

Kritik und Wünsche an die Weiterbildung

Die Befragung brachte einige Defizite im Bereich der Weiterbildung für KindergartenpädagogInnen zutage. Selten aktuelle und in der Praxis kaum umsetzbare Thematiken der Kindergartenpädagogik, fragliche Kompetenz der Vortragenden und mangelhafte Organisation der Fortbildungseinheiten wurden bemängelt. Auch zu hohe Kosten, wenig Unterstützung durch die ArbeitgeberInnen und kein Nutzen für eine etwaige berufliche Verbesserung entpuppten sich als Barrieren in Bezug auf Weiterbildung.

Die Umfrage zeigt aber auch, dass Weiterbildungsveranstaltungen als Plattform zum Erfahrungsaustausch mit KollegInnen genutzt werden, was als besonders wertvoll und wichtig empfunden wird. Auf dieser Ebene werden Themen wie Schwerpunktänderungen in der Arbeit mit Kindern besprochen, die in den Weiterbildungsangeboten oft nicht vorkommen. Ob ein Seminar als interessant bewertet wird, hängt sehr stark von den TrainerInnen ab. Praxisbezogene Beispiele werden positiv bewertet, gleiches gilt für Unterlagen, die in der Arbeit einsetzbar sind. Neue Themen und Forschungsergebnisse aber auch Supervision, Coaching und Stärkung des Selbstwertgefühls, Kommunikationsseminare sowie Zeit zur Reflexion der eigenen Arbeit sind Punkte, die positiv bewertet werden und auf der Trainingswunschliste ganz oben stehen.

Weiterbildung in Zukunft - eine Frage des Geldes

Ein generelles Problem stellt die Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen dar. Die Befragten wünschen sich mehr finanzielle Unterstützung in diesem Bereich, um sich Fortbildungen überhaupt leisten zu können und machen gleichzeitig klar: Nur durch ausreichenden Einsatz finanzieller Mittel kann es zu einer qualitativ hochwertigen Ausbildung kommen. Dass diese auch notwendig sein wird, macht die Frage nach den herausfordernden Themen der Zukunft deutlich. Beinahe die Hälfte der Befragten gaben an, dass soziale Probleme innerhalb von Familien absolute Priorität in Weiterbildungskonzepten haben sollten. Der Großteil der befragten KindergärtnerInnen beobachtet eine steigende Tendenz problematischer Verhältnisse im familiären Umfeld der Kinder, wie Elternarbeitslosigkeit, zunehmende Armut, schwierige Trennungs- und Scheidungsprozesse, soziale Verwahrlosung von Kindern und nicht ausreichende Integration bzw. keine professionellen Integrationskonzepte für Kinder mit Migrationshintergrund.

Beinahe ebenso viele Befragte sind der Ansicht, dass Stress und Arbeitsbelastung hoch relevante Themen in zukünftigen Fortbildungsmaßnahmen sein werden. Arbeitszeitkürzungen, weniger Vorbereitungszeit, längere Öffnungszeiten der Einrichtungen und ein gleichbleibendes Gehalt sind - das zeigen die Befragungsergebnisse - Punkte, die Burnout-Prophylaxe, Zeitmanagement, Sozialmanagement, Supervision, Selbstreflexion sowie Unterstützung bei zunehmender Bürokratie und Administration zu unverzichtbaren Inhalten für Weiterbildungsmaßnahmen machen sollten.

Insgesamt fordern die Befragten gezielte Ausbildungen für KindergartenpädagogInnen mit hochwertigen Inhalten und großem qualitativen Wert, einen nationalen Bildungsplan, ein fundiertes Bildungsangebot, die Stärkung der Fachkompetenzen und eine größere öffentliche Anerkennung.

Nähere Informationen zu dieser Befragung erhalten Sie am bfi Steiermark: Michaela Meier, Bildungszentrum Graz West, Eggenberger Allee 15, 8020 Graz; Tel.: +43 (0) 5 7270 DW 2203; E-Mail: michaela.meier@bfi-stmk.at.

dr Anna Buła
mgr Aleksandra Maj

Abstract

Training needs of Polish teachers in light of European research.

The Collage of Computer Science takes part in The Leonardo da Vinci project LLP-LdV-TOI-07-FI-160815 "Transfer of innovations for training need analyses to increase quality of further vocational training in the field of children's day care and early education". Project refers to training needs analysis of professionals working in the field of day-care for children. The main objectives are to develop an evaluation tool to transform actual and current training needs as further training offered by occupational further training institutes –private and public, to improve quality of further education to meet the needs of working life in order to develop closer relationship between further training and grass-root level needs in everyday work and to establish a new European network focusing on further education and training needs of all occupational groups in early education. The partnership represented know-how of ICT and early education from Finland, Austria, Czech Republic, Estonia, Germany, Greece, Lithuania, Poland and Romania. The article below represents the results of the first web-query prepared by DCT partners.

Potrzeby edukacyjne polskich nauczycieli w świetle badań europejskich

Wyższa Szkoła Informatyki (WSInf) uczestniczy w projekcie badawczym „Transfer of innovations for training need analyses to increase quality of further vocational training in the field of children's day care and early education” nr LLP-LdV-TOI-07-FI-160815 zgodnie z zasadami obowiązującymi przy realizacji programów finansowanych przez Unię Europejską w ramach programu Leonardo da Vinci/ Multilateral - Transfer of Innovation/ /Lifelong Learning. Głównym celem projektu, w którym uczestniczy 10 partnerów z 9 różnych krajów UE jest stworzenie wysokiej jakości narzędzia do badań potrzeb zawodowych nauczycieli wczesnej edukacji. Partnerzy projektu pochodzą z Finlandii (koordynator projektu), Estonii, Litwy, Grecji, Niemiec, Polski, Rumuni, Austrii i Czech. i związani są z problematyką wczesnej edukacji. Partnerzy reprezentują różne dyscypliny wiedzy, są przedstawicielami szeroko pojętej edukacji, a także ekspertami nowoczesnych technologii informacyjnych. Do 5 najważniejszych zadań dwuletniego projektu (listopad 2007 – październik 2009) należy:

1. stworzenie internetowego narzędzia badającego potrzeby szkoleniowe nauczycieli wczesnej edukacji
2. stworzenie podręcznika z przykładami różnorodnych metod badania potrzeb szkoleniowych nauczycieli wczesnej edukacji
3. opublikowanie artykułów w czasopismach pedagogicznych
4. stworzenie europejskiej sieci zajmującej się zagadnieniem potrzeb szkoleniowych nauczycieli wczesnej edukacji
5. uruchomienie strony internetowej z forum, będącym miejscem wymiany doświadczeń związanych z tematem badań potrzeb szkoleniowych nauczycieli.

W ramach projektu zostały zaplanowane trzy międzynarodowe spotkania. Dwa z nich w Tallinie (Estonia) i w Turku (Finlandia) już się odbyły, przed nami ostatnie podsumowujące projekt jesienią 2009 roku w Iasi w Rumuni. Pierwsze spotkanie odbyło się w grudniu 2007. Jego celem było ustalenie szczegółów dwuletniej współpracy. Ustalony został szczegółowy plan działania i terminarz spotkań za pośrednictwem nowoczesnych technologii komunikacyjnych, takich jak wirtualne sale konferencyjne np. www.webli.fi czy komunikatory typu Messenger i Skype. Zorganizowane zostały mniejsze zespoły, które zająć się miały realizacją wyżej wymienionych zadań. Wyższa Szkoła Informatyki została członkiem zespołu odpowiedzialnego za stworzenie podręcznika. Z równym zaangażowaniem uczestniczyła również w pracach pozostałych zespołów. Od spotkania w Turku do lutego 2009 WSInf pełniła rolę koordynatora prac zespołu *Handbook Team*.

Na półmetku realizacji projektu we wrześniu 2008 roku odbyło się kolejne spotkanie, tym razem w pięknym mieście Turku na południu Finlandii. Celem spotkania było m.in. podsumowanie wyników przeprowadzonej wśród pracowników placówek wczesnej edukacji przez wszystkich partnerów ankiety internetowej. Gospodarze zadbali o bardzo serdeczną atmosferę spotkania, gdzie oprócz obrad i sesji warsztatowych miałyśmy okazję zobaczyć Bałtyk, jakiego nigdy przedtem nie widziałyśmy i skosztować doskonałej tamtejszej kuchni i rybnych specjałów, a także zregenerować się w prawdziwej fińskiej saunie.

W Polsce została przeprowadzona ankieta, identyczna jak w pozostałych krajach, w świetle której możliwe było uzyskanie informacji na temat doskonalenia zawodowego nauczycieli wczesnej edukacji, a także porównanie ich z wynikami krajów partnerskich.

W poniższym tekście zostaną przedstawione wyniki tej ankiety w zakresie wybranych wątków naszego projektu. Ankieta zawierała 19 pytań rzeczowych uporządkowanych w siedmiu grupach tematycznych. Dwa z nich dotyczyły oceny szkoleń doskonalących dla nauczycieli. W pierwszej kolejności zapytano nauczycieli, z jak długich szkoleń korzystali w ciągu ostatnich 5 lat. Diagram 1 pokazuje rezultat.

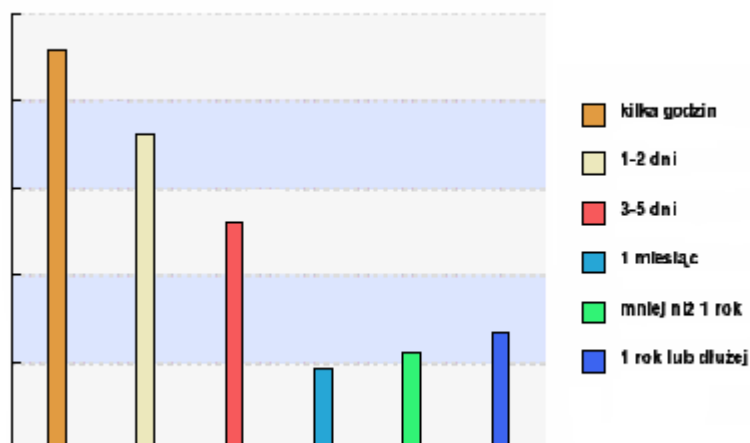


Diagram 1. Długość szkoleń, w jakich uczestniczyli polscy nauczyciele

Jak się okazuje, najbardziej rozpowszechnioną w Polsce formą doskonalenia zawodowego są kilkugodzinne kursy i szkolenia, lub inne, krótkie kilkudniowe sesje. W kolejnym pytaniu zapytano nauczycieli o ogólną ocenę tych szkoleń. Wyniki zaprezentowane są poniżej.

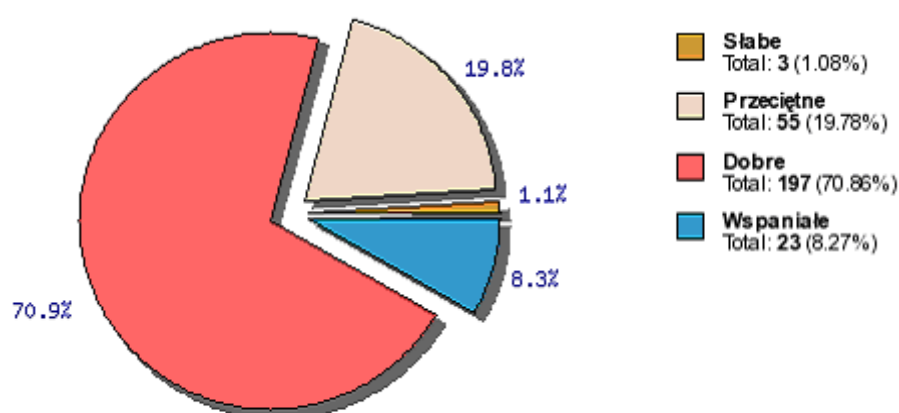


Diagram 2. Ocena szkoleń w ramach doskonalenia zawodowego nauczycieli wczesniej edukacji

Polscy nauczyciele dobrze oceniają te szkolenia, jednak prawie co piąty wskazuje ocenę przeciętną, a tylko niewiele ponad 8 procent przyznaje, że uczestniczyło we wspaniałych szkoleniach.

W ankiecie poproszono o bardziej szczegółowe oceny, zadając pytania: „Co było najlepszym lub najbardziej interesującym Pana/Pani doświadczeniem na szkoleniach w ostatnim roku? Oraz - które z odbytych szkoleń najbardziej Pana/Panią rozczarowało?”

Ponieważ były to pytania otwarte, nie wszyscy uczestniczący w badaniu na nie odpowiedzieli. Poniższa tabela pokazuje uzyskany rezultat.

Tabela 1. Najbardziej interesujące doświadczenie na szkoleniach w opinii nauczycieli

Treści	Metody	Organizacja	Profesjo- -nalizm	Inne lub ukryte	Brak	Razem
40,7 %	19,3 %	13,6 %	15,7 %	12,1 %	7,1 %	108,5*

* niektórzy respondenci podawali więcej niż jeden przykład

W odpowiedzi na postawione pytanie nauczyciele najczęściej podawali nazwę szkolenia i wskazywali powody, dla których wysoko je cenili. Wśród powodów dało się wyróżnić kilka kategorii. **Treści** - to kategoria obejmująca wiedzę i umiejętności szczególnie przydatne w praktyce. Oto przykłady wypowiedzi:

- *Najbardziej interesowały mnie kursy gdzie otrzymywałam gotowe propozycje zabaw tańców lub prac plastycznych dla dzieci. Takie kursy są interesujące, ponieważ można pomysły zrealizować w późniejszej pracy z dziećmi.*
- *Z każdego szkolenia, w którym uczestniczyłam wyniosłam nową wiedzę (teoria i praktyczne rozwiązania), które wykorzystuję w codziennej pracy z dziećmi.*

Ponad 19 procent nauczycieli ceniło szkolenia za zastosowane **metody**. Szczególnie cenione są metody praktyczne, warsztatowe.

- *Wykorzystywanie przez wykładowców metod aktywnych, dzięki którym łatwiej można opanować zagadnienia.*
- *Uczestniczyłam w szkoleniu, w którym zajęcia odbywały się w przedszkolu w trakcie zajęć dzieci. Takie zajęcia dają uczestnikom najwięcej.*

Natomiast przez **organizację** rozumiemy tu rozplanowanie czasu, udostępniane materiały a także atmosferę.

- *Miła atmosfera na jednym ze szkoleń, bardzo zwięźle i bezstresowo prowadzone szkolenie.*
- *Konferencja zorganizowana w zamku, w pięknym otoczeniu, bardzo ciekawie prowadzone zajęcia, wszystkie materiały w wersji elektronicznej.*

Kolejna kategoria ujęta w tabeli to profesjonalizm – odnoszący się zazwyczaj do osoby prowadzącej szkolenie.

- *Najbardziej interesujące były te, których prowadzący wymagali dużo od siebie.*

- *Dwa szkolenia organizowane przez różne prywatne firmy. Zasypany własną wiedzą przez prowadzącego, jego fachowość i odpowiedzialność za powierzone zadanie = nie zmarnowany czas i pieniądze!*



Wiele osób nie podało żadnego szczególnie wartościowego szkolenia a także respondenci wskazali tylko nazwę interesującego kursu, co w tabeli zaznaczono, jako **inne lub ukryte** powody.

Poniżej zaprezentowana jest tabela przedstawiająca krytyczne oceny ankietowanych. Odpowiedzi również zostały uporządkowane według takich samych kategorii. Wyniki prezentują się następująco

Tabela 2. Najbardziej rozczarujące szkolenie

Treści	Metody	Organizacja	Profesjonalizm	Inne lub ukryte	Brak	Razem
31,6 %	9,6 %	7,3 %	11,8 %	8,8 %	44,9 %	114 %*

* niektórzy respondenci podawali więcej niż jeden przykład

Ponad 40 procent badanych nie wskazuje takich szkoleń, które nie spełniły ich oczekiwań, a prawie 9 procent nie ujawnia powodów słabego doskonalenia. Spośród kategorii powodów wyłonionych w trakcie analizy odpowiedzi na pytanie otwarte ankiety, ponad 31 procent wskazuje, że treści, czyli wiadomości i umiejętności nie były wystarczająco zadowalające.

- *Za mało przekazanych informacji*
- *Pozyskiwanie środków unijnych - nie dało żadnych umiejętności*

Respondenci także szczególną uwagę zwracali na braki w zakresie kompetencji szkoleniowców - **profesjonalizm**.

- *Kurs kwalifikacyjny pedagogiczno metodyczny j. angielskiego. Prowadząca nie miała czasu na prowadzenie zajęć!!!*
- *Szkolenie z zakresu nabywania umiejętności w zakresie pozyskiwania funduszy unijnych. Szkolenia przebiegały w taki sposób, że osoba prowadząca czytała to, co wyświetlane było na ekranie, a także zawarte było w materiałach szkoleniowych. Na szkoleniu nie było osób, które potrafiły odpowiedzieć na konkretne pytania.*

Prawie 10 procent ankietowanych nauczycieli zgłosiło niezadowolenie z zastosowanych **metod**.

- *Najbardziej rozczarowują mnie przede wszystkim krótkie formy doskonalenia (kilka godzin) oparte wyłącznie na wykładzie (teoria). Najczęściej po tych szkoleniach mam poczucie straty czasu i pieniędzy.*
- *Szkolenia prowadzone w oparciu o teorię, bezwarsztatowe*
- *Warsztaty prowadzone teoretycznie*

Ponad 7 procent badanych zarzuca odbytym szkoleniom mankamenty w zakresie **organizacji**

- *Szkolenie dotyczące pracy metodą projektu, niewiele pamiętam, bo nie otrzymałam materiałów, do których mogłabym zajrzeć.*
- *Szkolenie 3 dniowe, brak dodatkowych informacji, rozdawanie tylko ksera z książek i to nie zawsze potrzebnych do tego zagadnienia*

Uzyskane rezultaty naszych badań nie są zaskakujące i wstępne analizy i porównania pozwalają przypuszczać, że nasi partnerzy borykają się z dość podobną sytuacją w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli i wychowawców wczesnej edukacji. W celu uzyskania dodatkowych informacji na temat projektu zapraszamy na stronę internetową www.edufin.fi/dct.

Streszczenie

Potrzeby edukacyjne polskich nauczycieli w świetle badań europejskich

Wyższa Szkoła Informatyki uczestniczy w projekcie badawczym „Transfer of innovations for training need analyses to increase quality of further vocational training in the field of children's day care and early education” nr LLP-LdV-TOI-07-FI-160815 zgodnie z zasadami obowiązującymi przy realizacji programów finansowanych przez Unię Europejską w ramach programu Leonardo da Vinci/ Multilateral - Transfer of Innovation/ /Lifelong Learning. Zasadniczym celem tego przedsięwzięcia jest stworzenie uniwersalnego narzędzia do badania potrzeb edukacyjnych nauczycieli wczesnej edukacji w całej Europie.

Zespół składający się ze specjalistów z 9 krajów europejskich wymienia się doświadczeniami i w drodze kilkietapowych przemian i modyfikacji tworzy i weryfikuje owo narzędzie.

Niniejszy artykuł jest prezentacją wyników badań zebranych w drodze opublikowanej w Internecie ankiety dla nauczycieli polskich. Pełny obraz wyników został zaprezentowany na spotkaniu partnerów w Turku.

¹ M. Sikorski, *Rozważania o kwalifikacjach pedagogicznych nauczyciela*, „Zeszyty Naukowe AMW”, nr 2/2006, s. 126.

¹ *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, (red.) T. Pilch, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007, t. 2.

¹ W. Okoń: *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 1996, s. 129

¹ E. Sałata, *Realizacja kompetencji nauczycielskich w opinii badanych nauczycieli*, Wyd. Politechnika Radomska, Radom-Ryki 2003, s.282.

Dr Anna Buła

mgr Aleksandra Feliniak

Kompetencje zawodowe polskich nauczycieli wczesnej edukacji w świetle badań prowadzonych w ramach projektu „Transfer of innovations for training need analyses to increase quality of further vocational training in the field of children's day care and early education”

Professional competencies of Polish early education teachers in light of research conducted within European project „Transfer of innovations for training need analyses to increase quality of further vocational training in the field of children's day care and early education”

The aim of this paper is to present the results of training needs analysis based on the research conducted within European project „Transfer of innovations for training need analyses to increase quality of further vocational training in the field of children's day care and early education” LLP-LdV-TOI-07-FI-160815. One of the main objectives of the project was to develop an evaluation tool to transform actual and current training needs as further training. Filling in web questionnaire, early education teachers from 9 countries (Finland, Austria, Czech Republic, Estonia, Germany, Greece, Lithuania, Poland and Romania) evaluated their competencies concerning psychology and interaction, basic nursing and working with children with special needs, cooperation, information technology, organization and team working.

Edukacja jest jednym z podstawowych czynników zapewniających pomyślny rozwój każdego państwa. *Nauczyciel zaś jest kluczem do właściwego funkcjonowania systemu szkolnego. Od jego kompetencji, motywacji i cech osobowościowych, a więc szeroko pojętych kwalifikacji, zależą w dużym stopniu efekty kształcenia i wychowania*¹. Istnieje, zatem

¹ M. Sikorski, *Rozważania o kwalifikacjach pedagogicznych nauczyciela*, „Zeszyty Naukowe AMW”, nr 2/2006, s. 126.

konieczność ciągłego inwestowania w naukę, kursy i doskonalenie zawodowe tego typu jednostek. Zastosowanie odpowiednich narzędzi diagnostycznych, w celu identyfikacji potrzeb szkoleniowych pedagogów, stanowi gwarancję sprostania ich oczekiwaniom, a tym samym pozwoli na przygotowanie instytucjom odpowiedzialnym za planowanie, organizację i finansowanie doskonalenia zawodowego, należytych strategii.

W listopadzie 2007 roku Wyższa Szkoła Informatyki w Łodzi rozpoczęła współpracę z 9 partnerami, z 8 krajów europejskich, w ramach projektu badawczego „Transfer of innovations for training need analyses to increase quality of further vocational training in the field of children's day care and early education” nr LLP-LdV-TOI-07-FI-160815 - DCT Day Care Training. Kooperanci przedsięwzięcia pochodzą z: Finlandii, Estonii, Litwy, Grecji, Niemiec, Polski, Rumuni, Austrii i Czech. Wśród nich znajdują się przedstawiciele szeroko pojętego nauczania i kształcenia, a także eksperci z zakresu nowoczesnych technologii informacyjnych. Głównym zamysłem konceptu jest stworzenie narzędzia badającego potrzeby szkoleniowe nauczycieli wczesnej edukacji. W ramach omawianego przedsięwzięcia, odbyły się już trzy międzynarodowe spotkania: w Tallinie (Estonia), w Turku (Finlandia) oraz w Iasi (Rumunia). Na początku grudnia 2009 roku, zaplanowano jeszcze jedno tego typu spotkanie, w Pradze, w celu podsumowania i zakończenia prac nad podjętą inicjatywą.

W toku dotychczasowych działań przeprowadzono w partnerskich krajach kilkuetapowe badania ankietowe przez Internet na temat doskonalenia zawodowego nauczycieli wczesnej edukacji, a ich rezultaty porównano. Wiosną 2009 roku, w ramach jednego z etapów badań diagnozowano opinie nauczycieli wczesnej edukacji na temat ich kompetencji zawodowych. Merytoryczni przedstawiciele konceptu DCT (Day Care Training), zarówno w Polsce, jak również w pozostałych 8 krajach europejskich, zwrócili się m.in. do dyrektorów, nauczycieli oraz personelu pomocniczego przedszkoli, z prośbą o wypełnienie kolejnego kwestionariusza. Jego formularz elektroniczny został wypracowany i przetłumaczony przez poszczególne państwa i umieszczony na stronie internetowej www.edufin.fi/dct.

Pojęcie kompetencji pochodzi od łac. *competentia* i oznacza odpowiedzialność, zgodność oraz uprawnienie do działania. W *Encyklopedii pedagogicznej XXI wieku* czytamy, że *kompetencja, to jedno z ważniejszych pojęć pedagogicznych, którym trudno jest przyznać jednoznaczny zakres pojęciowy (...). Zaznaczają się dwa ujęcia kompetencji. Pierwsze z nich to takie, gdzie kompetencję można pojmować jako adaptacyjny potencjał podmiotu,*

pozwalający mu na dostosowanie działania do warunków wyznaczonych przez charakter otoczenia (...). Drugie ujęcie obejmuje taką koncepcję kompetencji, w której jawi się ona jako transgresyjny potencjał podmiotu, gdzie generowane przezeń typy działań są podatne na twórczą modyfikację, następującą w rezultacie interpretacji kontekstu działania². Nowy słownik pedagogiczny W. Okonia podaje, iż w (...) pedagogice jako zdolność do osobistej samorealizacji kompetencja jest podstawowym warunkiem wychowania; jako zdolność do określonych obszarów zadań kompetencja jest uważana za rezultat procesu uczenia się³.

Wymagania stawiane nauczycielom, zarówno w Polsce, jak i na świecie mają wciąż narastający charakter. Wiąże się z ciągłym doksztalcaniem i doskonaleniem. Realizacja złożonych działań wymaga od wychowawców posiadania wielu kompetencji. Muszą oni dysponować rozległą wiedzą, umiejętnościami pedagogicznymi oraz odznaczać się fachowością. Niezwykle ważna jest również samoocena w zakresie poziomu własnych umiejętności.

Autorzy projektu DCT zawrócili się do dyrektorów, nauczycieli oraz personelu pomocniczego przedszkoli o dokonanie tego rodzaju oceny. Pytania kwestionariusza uporządkowane zostały w 10 grupach tematycznych:

- Psychologia i interakcje
- Podstawowa opieka i specjalne potrzeby
- Umiejętność współpracy
- Technologia informacyjna i umiejętność pisania
- Umiejętności organizacyjne
- Umiejętność pracy w grupie
- Budowanie relacji z innymi
- Nastawienie i postawy
- Umiejętności w zakresie różnych obszarów edukacji
- Bezpieczeństwo

W pierwszej części, zadaniem respondentów było określenie własnych umiejętności m. in. w zakresie: znajomości faz rozwojowych dzieci, wykorzystywania wiedzy psychologicznej w praktyce, obserwacji potrzeb psychologicznych dzieci, zdolności słuchania, mówienia czy też świadomości sytuacyjnej. Znacząca większość ankietowanych (w

² *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, (red.) T. Pilch, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007, t. 2.

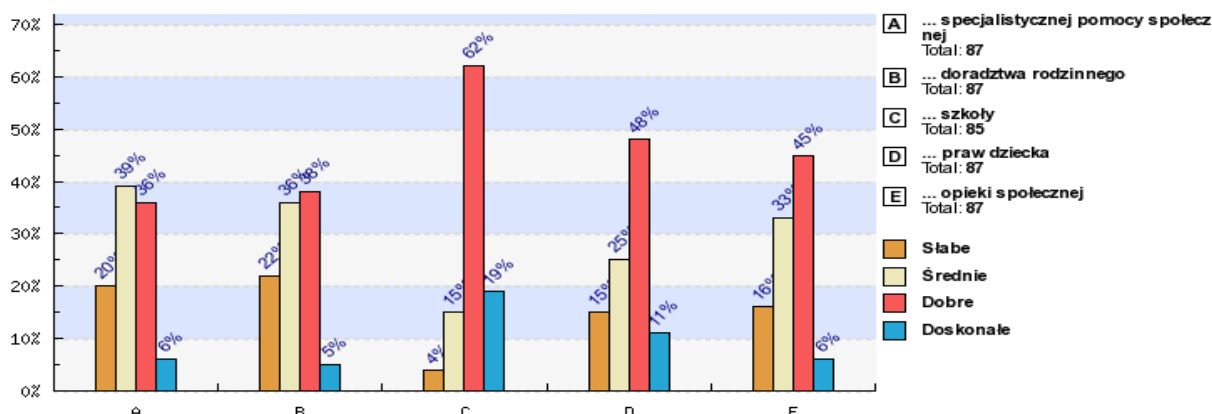
³ W. Okoń: *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 1996, s. 129

przedziale od 60 do 80%), odnosząc się do dwóch pierwszych pytań kwestionariusza oraz mając do wyboru poziomy: słaby, średni, dobry i doskonały, zaznaczyła poziom dobry. Dodatkowo, osoby biorące udział w badaniu, stwierdziły, iż kompetencje te są szczególnie ważne dla nauczycieli wczesnej edukacji. Zdobywają je oni w drodze praktyki i doświadczenia, a ich fachowość mierzą skutecznością indywidualnych działań pedagogicznych. Wiele jednostek jednak ukończyło lub uczęszcza na właściwe szkolenia, kursy i studia, gdyż, mimo swoich umiejętności, czasami potrzebuje wsparcia.

Tworzenie przyjaznej atmosfery, rozumienie podstawowej opieki, jako pracy pedagogicznej, czy też wzmacnianie poczucia bezpieczeństwa u dzieci to zagadnienia opanowane przez respondentów na poziomie dobrym (56-69%), a nawet doskonałym (24-43%). Rozpoznawanie specjalnych potrzeb edukacyjnych wychowanków, planowanie nauczania, znajomość zasad integracji, czy współpraca ze specjalistami, to także dobrze opanowane przez ankietowanych umiejętności. Dodatkową opinię na temat pracy z dziećmi o specjalnych potrzebach wyraziły 33 osoby. Wśród nich tylko 4 jednostki przyznały się do słabych kwalifikacji w tej dziedzinie. Pozostali zaś wysoko ocenili swoje kompetencje, które zazwyczaj wynikają z codziennej, długoletniej praktyki. Respondenci podkreślili również znaczenie indywidualizacji w podejściu wychowawczym i dydaktycznym, a co za tym idzie zwrócili uwagę na konieczność doksztalcania się i doskonalenia warsztatu pracy, w tej dziedzinie.

W zakresie szeroko rozumianej współpracy 100 % ankietowanych wysoko oceniło swoje umiejętności. Znacząca większość wskazała na posiadanie kompetencji w zakresie kierowania zespołami, ale także bycia ich członkami. Jak wynika z opinii respondentów, dzielą się oni swoim doświadczeniami, chętnie również korzystają z wiedzy innych. Osoby biorące udział w badaniu, oceniły swoje umiejętności współdziałania ze specjalistami w zakresie pomocy i opieki społecznej, doradztwa rodzinnego, praw dziecka na poziomie dobrym i średnim.

Proszę ocenić swoje własne umiejętności odnośnie poniższych zadań: Współpraca za specjalistami z dziedzin ...



W obrębie stosowania technologii informatycznych w pracy pedagogicznej, korzystania z Internetu, programów typu Word, ponad połowa respondentów określa własne umiejętności jako doskonałe lub dobre. Badani wskazują jednak na potrzebę doskonalenia w formułowaniu akt i notatek, tworzeniu ulotek czy też wypełnianiu formularzy. 8 z 29 respondentów przyznaje, że potrzebuje doksztalcenia określając swoje umiejętności, jako średnie, wystarczające lub niewystarczające.

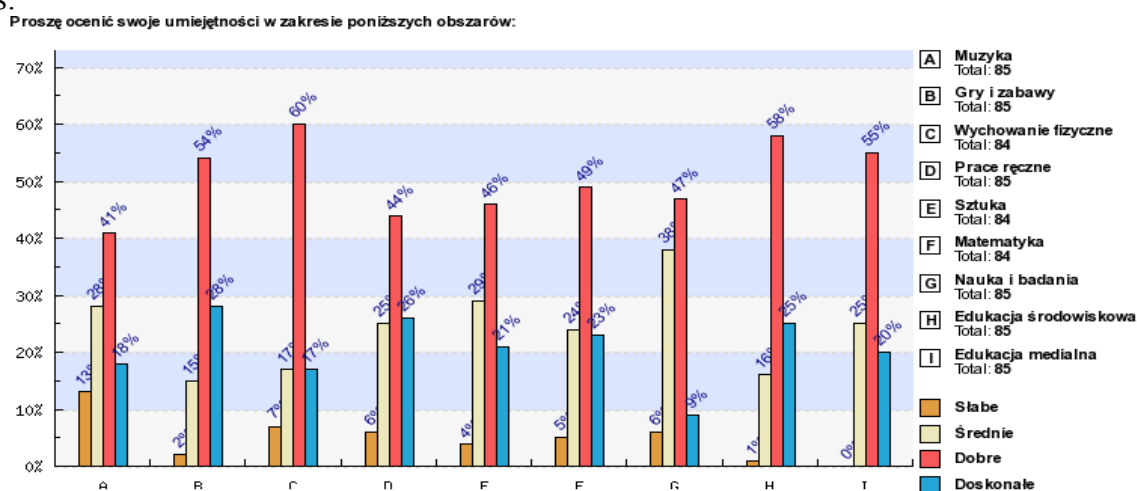
Na 23 ankietowane osoby 3 twierdzą, że nie posiadają wystarczających umiejętności organizacyjnych. Pozostali oceniają je na wysokim i bardzo wysokim poziomie. Wśród szczegółowych umiejętności podkreślają umiejętność planowania, wyznaczania celów, wykorzystywania wyników ewaluacji, dokumentowania pracy. Doceniają także umiejętność korzystania z rad i wskazówek bardziej doświadczonych współpracowników. Ponad 60% badanych dobrze ocenia swoją sprawność wykorzystywania przestrzeni pomieszczeń, układania planu zajęć, porozumienia przy podziale obowiązków.

W części 6 kwestionariusza poświęconego badaniu kompetencji zawodowych nauczycieli wczesnej edukacji, autorzy projektu zwracają szczególną uwagę ankietowanych na konieczność odpowiedniego współdziałania w grupie. Biorąc pod uwagę przygotowanie spotkań, trzymanie się ram czasowych czy też wymianę zdań, znaczna część osób (60-73 %) ocenia swoje umiejętności na poziomie dobrym. 17 respondentów ceni współpracę w zespole, a większość z nich lubi przewodzić i z powodzeniem to robi. Nauczyciele oceniają, że z zadań wywiązują się bardzo sumiennie. Potrafią zmotywować do pracy, podsuwają pomysły, pomagają w ich realizacji, potrafią słuchać innych, negocjować, samodzielnie podejmować decyzje, korzystać z różnych źródeł wiedzy, rozwiązywać problemy. Wśród ankietowanych 3 osoby nie odkrywają w sobie talentów przywódczych, co czasem wynika z cech osobowości a czasem z krótkiego stażu pracy i braku doświadczenia.

Punkt 7 kwestionariusza określa umiejętność współpracy pedagogów z rodzicami oraz ich podejście do wielokulturowości. Większość ankietowanych (43-66%), podobnie jak w poprzednich obszarach, ocenia swoją sprawność na poziomie dobrym. Osoby biorące udział w badaniu wskazują, iż nie mają raczej problemów z organizowaniem zebrań, przekazywaniem informacji, prowadzeniem rozmów o sprawach trudnych, czy też znajomością innych kultur. Niektórzy podkreślają także znaczenie otwartości w postawach samych opiekunów. W odpowiedzi na postawione pytanie typu otwartego, dwóch z 19 wypowiadających się nauczycieli przyznaje, że potrzebuje pomocy w zakresie umiejętności współpracy z rodzicami i nie posiada doświadczenia w promowaniu integracji międzykulturowej.

Poddając ocenie własne umiejętności w zakresie reagowania w zmieniających się warunkach, respondenci zwracają uwagę na swój: profesjonalizm (72 %), elastyczność (70%), motywację (65%) czy też sprawność organizacji (64%) – na poziomie dobrym. Niektórzy z ankietowanych przyznają się do braku wiedzy na temat radzenia sobie ze stresem (9%), bądź też nie mogą pochwalić się twórczą postawą (1%).

Nauczyciel dziecka na poziomie wczesnej edukacji powinien posiadać wiedzę i umiejętności z zakresu wielu dziedzin, w które w procesie edukacji wprowadza dziecko. Punkt 9 omawianego kwestionariusza wymienia niektóre z nich. Opinię ankietowanych na temat posiadanych umiejętności w ramach zaproponowanych zakresów przedstawia poniższy wykres:



Ostatnia badana kwestia dotyczyła znajomości zasad BHP oraz udzielania pierwszej pomocy. Niewielka ilość respondentów (2-3 %) określiła tego rodzaju sprawności na poziomie słabym, w obu zakresach. Znaczna jednak większość ankietowanych (62-75%) również i tym razem, oceniła siebie na poziomie dobrym. W placówkach systematycznie, bądź okresowo przypominane są obowiązujące standardy i procedury dotyczące zasad BHP, część osób mimo wszystko chętnie skorzystałaby z odpowiednich kursów.

Uzyskane rezultaty badań, także i tym razem nie są zaskakujące. We wstępnej analizie 10 obszarów tematycznych, w zakresie posiadanych kompetencji zawodowych nauczycieli wczesnej edukacji, należy niewątpliwie wskazać na przeważającą część ocen na poziomie dobrym, w przedziale od 40 do 70 %. Oznacza to, że większość respondentów wystawia wysoką notę własnym umiejętnościom. Nie mniej jednak ankietowani *pamiętają, że ich kompetencje nie są rzeczą stałą. Raz uzyskane nie wystarczają na całą aktywność zawodową i w związku z tym należy je ciągle doskonalić.* Pedagodzy wskazują również potrzebę modernizacji niektórych sprawności, w ramach dodatkowych *kursów, seminariów czy szkoleń, co oczywiście posłuży zwiększeniu efektywności ich pracy.*⁴

Pamiętajmy, że jedynie stale doskonalący się, kompetentni nauczyciele, mający wiedzę specjalistyczną, psychologiczną i pedagogiczną będą w stanie osiągnąć cele stawiane szkole na miarę XXI wieku.

⁴ E. Sałata, *Realizacja kompetencji nauczycielskich w opinii badanych nauczycieli*, Wyd. Politechnika Radomska, Radom-Ryki 2003, s.282.

Synthesis of answers analyze on five headline question - Romania

B4. Which have been in the past the most frustrating features in further training from your point of view?

<i>The most frustrating features</i>	<i>Frequency</i>
No answer	14
No any frustration about trainings	18
About content:	
• To much theory, so few practice	20
• To much information in short time	12
• Some trainings was centered on the content not on the competences	6
• The content was to general – not only from day care teachers but for all kind of teachers	6
• The information wasn't new enough	1
About teaching strategy:	
• Preparing to much materials for evaluation portfolio	10
• To much lecturing, so few dialogs	10
• Bed relation with the trainer (because: his superior attitude, his superficiality)	6
• Passivity of the peers	4
About management	
• Bed general management of the training	2
• Bed time management (in week-end after a hard week of work)	17
• To much many students	4
• Technological base was deficit	4
• To expansive	4
The training work wasn't considered in promotion	2

B5 What has been the best or the most interesting experience in further training during the last years?

<i>The most positive features</i>	<i>Frequency</i>
No answer	8
No any positive experiences ☹	2
Who was given by the different form of training	
• Bachelor degree	6
• Master degree	3
• Doctoral degree	1
• Research for professional promotion (level 1 – in Romania the highest professional level for teachers)	2
• A specific nongovernmental organization (Phare, Euroed, etc.)	19

• An on-line course	2
In relation with teaching strategy	
• Specific contents – related with personal interests	48
• Teaching and learning using active methods	8
• Learning about active methods in early education	11
• Schering experiences with peers	7
• Perfect balance between theory and practice	4
• The professionalism of trainer	3
• The evaluation methods	2
The good quality of didactic materials	1

D1. How alarming do you feel the next challenges in future further training?

	Mean
Internationalization	1,19
Social problems of families	3,14
Unemployment of families	3,17
Drug abuse of parents	2,99
Mental problem of children	3,02
Helpless families	3,32
Parents don't have enough time for children	3,60
Child protection	3,34
Stress and pressure of staff	3,24
Children with special needs	3,03
Poverty of families	3,46
Motivation courses for children care occupations	3,08
Increasing bureaucracy	3,58

E1. How do you deal with the matters of further training in your workplace?

	Mean
we have workplace and job description	1,63
We make plan for further training	1,67
We analyse our own client parents and children	1,61
Personal development plans exist	1,45
We read professional journals	1,83
Director asks sometimes	1,45
We get orders from upper levels	1,88
We don't talk usually about further training	1,26
We all know our training needs	1,70
Training needs are base on research	1,73
Resources are limited	1,76
We follow national guidelines	1,68

G6. In order to develop further training, my regards to training institutions are as follows:

<i>regards to training organizations</i>	<i>Frequency</i>
Concerning the organization:	
• Who is the organization?	3
• Who assess the program?	1

• Who are the trainers?	3
Concerning skills and competences who will be train in.	13
Concerning students' learning needs	
• The organization is really interested about students needs? What the methods are for identify this needs?	6
• Can be organized for little groups of students having same interests?	2
Concerning the trainers:	
• What are the criteria for selecting trainers? What competences they have?	8
• Are they practitioners too or only theoreticians?	2
Concerning the content of the program:	
• The information is new enough?	2
• How much are applicable in practice?	2
• Can be organized on-line?	3
• How many credits they have?	4
Concerning the management of the program:	
• Can the schedule be flexible?	7
• Why is so expansive? There are any governmental subventions?	16
• Why the programs are not enough made known themselves ?	11
• Can be organized in small cities, too?	3
Sarcastic questions (eg.: what is the optimal number of students?)	9
No any regards	5
No answer	6

Käsikirjoitus jätetty Turun ammattikorkeakoulun julkaisua varten. Ilmestyy alkuvuodesta 2010,

Parkkinen Terttu ja Rantala Outi

Day Care Training – Laatusa varhaiskasvatukseen täydennyskoulutukseen eurooppalaisella tasolla

Projektin tausta ja tavoitteet

Miten varhaiskasvatukseen täydennyskoulutustarjonta kohtaa päivähoidon arjen työntekijät? Miten kentällä koetaan täydennyskoulutuksen palvelevan käytäntöä tänä päivänä? Kuunnellaanko kentän ääntä silloin, kun koulutuksia suunnitellaan ja toteutetaan?

Leonardo da Vinci projekti (LLP-LdV-TOI-07-FI-160815) ”Transfer of innovations for training need analysis to increase quality of further vocational training in the field of children’s day care and early education” eli lyhennettynä Day Care Training (DCT-projekti) toteutettiin vuosina 2008–2009. Mukana oli yhdeksän Euroopan maata ja kymmenen seuraavaa partneria:

Printel OY, Suomi
 Turun ammattikorkeakoulu, Suomi
 Berufsförderungsinstitut Steiermark, Itävalta
 Tempo Training & Consulting, Tsekki
 Tallinn Pedagogical Collega, Viro
 Kolping Training Institution Wuerttemberg, Saksa
 Hellenic Regional Development, Kreikka
 Childhood Pedagogical Centre “Vaikyste”, Liettua
 Gh. Asachi” Technical University Iasi, Romania
 WSINF- Wyzsza Szkola Informatyki, Puola

Koordinaattorina toimi Printel Oy ja Turun ammattikorkeakoulusta projektissa työskentelivät Terttu Parkkinen ja Outi Rantala Hyvinvointipalveluitten tulosalueelta.

Projektin lähtökohtana oli parantaa varhaiskasvatukseen täydennyskoulutuksen laatua vastaamaan paremmin työelämän tarpeita ja etsiä osaamisalueita, joita työssä tarvitaan. Projektin tavoitteena oli kehittää sähköinen työkalu täydennyskoulutustarpeen määrittelyyn koulutusta antavien organisaatioiden ja päivähoidon kentän välille. Lisäksi haluttiin kehittää kansainvälistä verkostoitumista varhaiskasvatukseen alueella.

Projektin toteutus

Projekti aloitettiin työstämällä projektiryhmässä kyselylomake päivähoiton kentän työntekijöille täydennyskoulutustarpeista. Lomakkeessa oli sekä strukturoituja vastausvaihtoehtoja että avoimia vastauksia. Lomakkeessa kysyttiin myös kokemuksia saadusta koulutuksesta ja siitä, miten täydennyskoulutustarpeet määritellään päivähoitossa. Lomakkeen kehittelyn ja testauksen jälkeen kysely käännettiin englannista yhdeksälle eri kielelle ja toteutettiin webpohjaisena kyselynä. Kyselyyn vastasi 1355 päivähoiton ammattilaista eri maista seuraavasti:

Suomi 326
 Saksa 56
 Kreikka 26
 Itävalta 105
 Puola 289
 Viro 183
 Liettua 69
 Tšekki 89
 Romania 212

Kyselyn strukturoitujen vastauksien analysoinnissa käytettiin kvantitatiivisia menetelmiä ja avoimia vastauksia luokiteltiin kvalitatiivisesti. Eri maitten tuloksia oli vaikea vertailla tilastollisesti luotettavasti, koska vastauksia oli erilaiset määrät eri maista, ja siksi analysoinnit tehtiin pääsääntöisesti maakohtaisesti. Tuloksista kirjoitettiin sekä tieteellisiä että ammatillisia artikkeleita ja pidettiin esitelmiä kahdessa kansainvälisessä konferenssissa. Projektin päätavoite ei ollut tutkimuksen tekemisessä eikä tilastollisissa vertailuissa, vaan työmenetelmän kehittämisessä täydennyskoulutuksen tarpeiden kartoittamiseen.

Saadun tiedon perusteella kehitettiin toinen lomake, jonka avulla voidaan analysoida varhaiskasvatuksen osaamistarpeita. Lomake palvelee yksittäistä työntekijää, työyhteisöä, työnantajaa sekä täydennyskoulutusta antavia yksiköjä ja sitä voi käyttää sekä sähköisenä että paperiversiona. Menetelmän käyttöä varten tehtiin myös käsikirja.

Verkostoituminen oli yksi projektin tavoitteista. Hankekonsortio kokeili erilaisia vuorovaikutusvälineitä ja erilaista yhteydenpitoa perinteisen neljän partnerikokouksen lisäksi. Partnerikokoukset pidettiin Virossa, Suomessa, Romaniassa ja Prahassa. Hankkeen nettisivuille luotiin foorumi työskentelyä, verkostoitumista ja keskustelua varten. Kokouksia pidettiin Weblin, Messengerin, Yahoo-ryhmän ja Skypein avulla. Lisäksi projektin loppupuolella luotiin DCT-ryhmä Facebookiin ja Facebookin keskustelualustaa käytettiin tiedonvaihtoon.

Tulokset

Vastaajista (n=1355) 26 % oli opettajia, 27 % johtajia, 19 % hoitajia ja 28 % muuta henkilökuntaa. Suurin osa kyselyyn vastanneista oli 30 – 50-vuotiaita ja 40 prosentilla oli yli 10 vuoden työkokemus päivähoidosta. Vastaajien sukupuolijakautuma vastanee hyvin alalla vallitsevaa tilannetta, miehiä oli vastaajista vain 6 %. Vastaajista 42 prosentilla oli opistotutkinto tai alempi korkeakoulututkinto ja vain 8 prosentilla ylempi korkeakoulututkinto.

Kyselyn tulosten perusteella päivähoidon ammattilaiset useissa eri EU-maissa kokivat tarvitsevansa lisäkoulutusta lasten leikkeihin ja niiden ohjaamiseen sekä vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Johtaminen ja varsinkin laatutyön johtaminen koettiin tärkeäksi. Varhaiskasvatuksen tulevaisuuden haasteena pidettiin henkilökunnan työssäjaksamista ja yhteistyötä etenkin niiden perheiden kanssa, joilla on ongelmia. Vastaajat totesivat myös, että lasten mielenterveysongelmien kohtaamiseen tarvitaan tulevaisuudessa lisää osaamista.

Avoimissa vastauksissa tuli runsaasti kritiikkiä toteutunutta täydennyskoulusta kohtaan, vaikkakin enemmistö piti täydennyskoulutustasoa pääsääntöisesti hyvänä. Kouluttajilta toivottiin vahvaa kokemusta käytännön työstä ja myös opetuksen toivottiin olevan käytännönläheistä. Koulutuksiin tulisi rakentaa enemmän vuorovaikutusta osallistujien ja kouluttajien kesken. Liiallista luentopainotteisuutta kritisoitiin. Teorian merkitystä asioitten jäsentämisessä ei välttämättä osattu nähdä ja teoria jäi usein irralliseksi arjen työstä. Vastaajat kokivat alueellista eriarvoisuutta täydennyskoulutuksen saatavuudessa, sillä koulutusten koettiin keskittyvän liiaksi suuriin kaupunkeihin.

Kyselyssä selvitettiin sitä, miten ammattilaiset löytävät täydennyskoulutustarpeensa. Suomessa yleisin tapa oli alan lehtien lukeminen, kun taas esimerkiksi romanialaiset vastasivat saavansa ohjeet ylemmiltä tahoilta.

Kyselyn tulosten osalta esimerkiksi suomalaisten perheiden ongelmat on hyvä suhteuttaa mm. romanialaisen päivähoiton tilanteeseen. Suomessa suurin tulevaisuuden haaste olivat perheiden sosiaaliset ongelmat. Romanian päivähoidossa taas vastaavasti nähtiin suurimpana haasteena se, ettei vanhemmilla ole riittävästi aikaa lapsille ja toisena isona asiana oli perheiden köyhyys. Tohtori Tudor Stanciuun mukaan suuri osa romanialaisten perheiden vanhemmista on töissä ulkomailla ja vuorovaikutus lasten ja vanhempien välillä jää hyvin vähäiseksi. Myös köyhyys maassa on todella tuntuva ja lisääntyvä byrokratia koettiin Itä-Euroopan maissa ongelmallisena.

Projektin keskeisin tulos on kyselyn pohjalta luotu sähköinen työkalu, jonka avulla varhaiskasvatuksen osaamista ja täydennyskoulutusta voidaan määritellä. Lomake ja Excel-ohjelmaan perustuva tulosten laskemisohjelma ovat ladattavissa projektin nettisivuilta (www.edufin.fi/dct) ja ne ovat saatavissa myös cd-rom muodossa.

Yksi projektin tavoite oli verkostoituminen ja erilaisten IT-perusteisten välineiden käyttö sen apuvälineenä. Tämä tavoite osoittautuikin haasteelliseksi, sillä eri maissa ja eri organisaatioissa ovat erilaiset IT-järjestelmät ja niiden turvajärjestelmät. Weblin avulla pidettiin ensimmäisen vuoden aikana kymmeniä turhauttavia kokouksia niin, ettei joku päässyt mukaan tai joku putosi pois yhteyksistä. Äänen ja kuvan kulkeminen reaaliaikaisesti tuotti ongelmia ja projektin loppupuolella tyydyttiin kokousten pitämiseen Messengerin avulla. Sähköposti, Facebook ja Messenger

olivatkin parhaimpia yhteydenpitovälineitä. Projektin nettisivujen foorumikeskustelu jäi melko lailla niukaksi.

Projektin antia olivat myös vapaamuotoisemmat keskustelut partnereitten kesken sekä vierailut eri maitten päiväkodeissa, kouluissa ja varhaiskasvatukseen liittyvää koulutusta antavissa yliopistoissa ja instituutioissa. Keskusteluissa verrattiin eri maitten varhaiskasvatuksen opettajakoulutuksen opetussuunnitelmia ja harjoittelun käytäntöjä.

Projektiryhmän suuri koko ja yhdeksän erilaisen maan ja kulttuurin mukanaolo loi kuitenkin haasteellisuudessaan ryhmään tiiviin ja lämpimän ilmapiirin. Yhteistyö tulee jatkumaan myös projektin jälkeen.

Vaikuttavuus

Projektin tuloksia on levitetty organisaatioiden sisällä, maakunnallisesti median avulla, pitämällä esityksiä erilaisissa tilaisuuksissa ja järjestämällä seminaareja. Kansallisella tasolla on julkaistu ammatillisia ja tieteellisiä artikkeleita alan lehdissä. Tutkimukseen perustuvia esityksiä ja julkaisuja on ollut myös kansainvälisissä konferensseissa ja julkaisuissa. Projektin nettisivut ja Facebookin DCT-ryhmä toimivat tiedon välittäjinä ja keskustelun mahdollistajina.

Projektin toiminta on nostanut esiin yhteiskunnallista keskustelua täydennyskoulutustarpeitten määrittymisestä ja siitä kenellä on oikeus ja valta sanoa, millaista osaamista tarvitaan. Missä määrin on hyvä kysyä lapsilta ja heidän vanhemmiltaan tai työntekijöiltä täydennyskoulutustarpeista? Varhaiskasvatuksen työntekijöillä on vahvana se kokemus, ettei heitä kuulla riittävästi täydennyskoulutuksen suhteen vaan koulutuksen tarjonta ja sisällöt suunnitellaan jossain muualla. Valtaosa kyselyyn vastanneista näki tärkeänä sen, että vuoropuhelua työelämän ja koulutusorganisaatioiden välillä vahvistetaan näkyvällä tavalla. DCT-projektin päätavoitteena on ollut kehittää työkalua vahvistamaan tätä vuoropuhelua. Kyselyn perusteella näyttäisi siltä, että tarvetta systemaattisempaan tiedonkeruuseen on. Projektissa kehitetty työväline mahdollistaa kentän työntekijöiden äänen kuulemisen ja sen käyttöönotto parantaa vuorovaikutusta koulutusta antavien organisaatioiden ja päivähoidon kentän välillä. Helppokäyttöinen ja nopea sähköinen työkalu voi edesauttaa tarpeiden järjestynyttä kartoittamista ja käytäntöön ryhtymistä.

Projektin yksi tavoite oli täydennyskoulutuksen laadun nostaminen ja sen saaminen vastaamaan paremmin kentän tarpeita. Kyselyn tuloksena saatiin selville varhaiskasvatuksessa tarvittavia osaamisalueita ja tulevaisuuden haasteita. Tärkeänä tuloksena voidaan pitää saatua palautetta toteutuneesta täydennyskoulutuksesta ja siitä, millaista on hyvä koulutus. Kenttä toivoo kouluttajilta käytännönkokemusta ja myös itse koulutuksen toivottaisiin olevan lähellä käytäntöä. Tulokset palvelevat esimerkiksi Turun ammattikorkeakoulun tulevien varhaiskasvatuksen koulutusten suunnittelua ja toteutusta.

Kaksivuotinen työskentely projektissa on tuonut mukanaan yhteistyösuhteita, jotka tulevat jatkumaan muissa projekteissa ja Erasmus vaihto-ohjelmassa joidenkin korkeakoulujen kesken. Tässä projektissa ei vielä toteutettu kansainvälistä yhteistyötä päiväkotien välillä, mutta toivottavasti tämä projekti voi olla siemen sellaisen verkostotyön syntymiseen tulevaisuudessa.

Projektiin liittyvät julkaisut

Stanciu, Tudor; Anghel, Oana; Cretu, Luminita 2009. Rolul programelor de formare a personalului implicat in educatia timpurie a copilului in asigura. In the Publication Simpozionul National. Prevenirea si combaterea volentei in mediul scolar. 30.5.2009 Tomesti – Iasi. Iasi: Editura PIM. 158 – 161.T

Stanciu, Tudor; Nituca Costica 2009. Research Methodology for Training Needs Analysis in Early Education in Romania. In the Publication Second National Symposium Education – Profession Education – Creation in the Knowledge Society with International Participation. Iasi 6.-7.11.2009. Buletinul Institutului Polytechnic din Iasi. Tonul LV (LIX) Fasc, 3 – 4, 2009 Stiinte Socio-Umane. 190 –194.

Stanciu, Tudor; Anghel, Ona; Parkkinen Terttu 2009. Transfer of Innovations for Training Need Analysis in Early Education. In the Publication Management of Technological Changes. Proceedings of the 6th International Conference on Management of Technological Changes. Democritus University of Thrace, Greece. 370 – 373.

Stanciu, Tudor; Koskinen, Kari; Dragomir, Mihai 2009. A Knowledgeable Educator is the Most Valuable Asset. In the Publication Constanti, Oprean; Grunwald, Norbert; Kifor Vasile Claudiu (toim.) Balkan Conference and Business Education & International Conference Proceedings. Volume II Sibiu. Romania 15.–17.10.2009. 651 – 654.

Leikin ohjaamiseen ja vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön toivotaan lisäkoulutusta.

Päivähoidon ammattilaiset useissa eri EU-maissa kokevat tarvitsevansa lisäkoulutusta lasten leikkeihin ja niiden ohjaamiseen sekä vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Johtaminen ja varsinkin laatutyön johtaminen koetaan tärkeäksi. Varhaiskasvatuksen tulevaisuuden haasteena pidetään henkilökunnan työssä jaksamista. Lasten mielenterveysongelmien kohtaamiseen tarvitaan tulevaisuudessa lisää osaamista. Itä-Euroopan maissa suurimpina haasteina nähdään perheitten köyhyys ja lisääntyvä byrokratia. Tulokset ilmenevät Day Care Training (DCT) -projektin kyselystä, johon vastasi yli 1000 päivähoidon ammattilaista eri EU-maista. Mukana on ollut yhdeksän Euroopan maata (Suomi, Viro, Liettua, Puola, Romania, Tšekki, Kreikka, Saksa, Itävalta) ja Suomea ovat edustaneet Printel Oy ja Turun ammattikorkeakoulu. EU:n Leonardo da Vinci ohjelman rahoittama kaksivuotinen projekti päättyi vuoden 2009 lopussa. Projektissa on kehitetty sähköinen työkalu täydennyskoulutustarpeen määrittelyyn koulutusta antavien organisaatioiden ja päivähoidon kentän välille. Lisätietoa <http://www.edufin.fi/dct/>

Lithuanian summary

B4. Which have been in the past the most frustrating features in further training from your point of view?

- 3** participants stated that training **courses are quite expensive**, therefore they can't always afford interesting and useful courses.
- 5** were really **happy** about the training that they received in the past few years because of the relevant topic or high quality training methods/material.
- 9** of the participants were **dissatisfied about the lecturer**:
 1. Discussed material not always reflected the stated seminar topic
 2. Lecturer's irresponsible attitude towards the training session, not being able to answer questions, or even being irritated when approached
 3. Lecturer's knowledge only in theoretical field, poor preparation for the training course/ lack of knowledge on the subject
- 11** people found difficult to **put theory into practice**. Lecturers spend most of the training course explaining theory rather than putting it into practice. Few people think that theory is very often not related to practical possibilities.
- 20** of the participants find the **quality of training courses very poor**:
 1. Provided information is out-of-date
 2. Course material is already heard before
 3. Same boring training methods
 4. Irrelevant information
- 8** people were quite negative about the courses overall because they **didn't learn anything** at all or didn't find them useful
- 1** person stated that she **never participated** in any of the training courses.

B5. What has been the best or the most interesting experience in further training during the last years?

- 13** participants found **management courses** most useful and interesting
- 12** said that they found useful those training courses where **theory could be applied into practice**
- 10** participants enjoyed **computer courses**
- 7** people thought that **team building** and team work courses were really interesting
- Other **7** stated that learning **foreign language** was really helpful
- 4** teachers said that they were happy to be introduced with the **preschool pedagogics in other countries**
- 3** said that they found useful courses on **preschool training**
- 3** mentioned that lectures on **artistic work** were interesting

D1. Which are the most challenging matters in the future concerning further training?

- ❑ The largest number of participants -**18** stated that the biggest problem that faces future training is **finances**. Courses are quite expensive and the cost is still increasing, so teachers can't always afford them.
- ❑ **11** people said that they are worried about the **poor quality** of training. The courses are repeating each year, providing the same old information which is already heard. Most of the lecturers are quite old therefore they teach out-of-date material and use out-of-date methods/techniques.
- ❑ **10** participants think that **lack of time** is quite a big problem. Teachers not always find the time for their training because they are so busy. Not always they can leave their workplace to go to the training session.
- ❑ **7** people think that the most challenging matter is **finding professional lecturers** who could not only read the training material but also answer questions and enroll into discussions. Also there is a lack of institutions that can provide teacher training.
- ❑ **4** participants mentioned that teachers are **not motivated enough**. It might be quite tough to prove to teachers that they need further and constant training.
- ❑ **2** people stated that big problem nowadays and in the future is for **teachers who live in countryside** because they have difficulties to get to institutions where training takes place. It takes too much time and money for them to travel.

E1. How do you deal with the matters of further training in your workplace?

Most people answered that they have **workplace and job descriptions, read professional journals and make plans for further training**

Least common answers were:

- ❖ We don't usually talk about further training
- ❖ Training needs are based on research
- ❖ Director asks often

G6. In order to develop further training, my regards to training institutions are as follows:

- ❑ **18** participants said they wish that training courses would be organized according to the needs of teachers. Seminar topics should be first discussed with teachers according to their preferences and needs.
- ❑ **12** people would like to participate in higher quality courses, and prefer quality rather than quantity.
- ❑ **10** teachers prefer a larger variety of training courses.
- ❑ **6** people would like institutions to organize more practical training, to show/explain how theory can be put into practice, use interactive way of training.
- ❑ **4** participants mentioned that training organizers should pay more attention to the courses that reflect today's problems and that they would be relevant to the teacher.

5. SUMMARY OF QUERY - WSINF

B4. THE MOST FRUSTRATING FEATURES

Table 2. The most disappointing training in the opinion of teachers

Elements of a training	Number of answers (%)
Content	31.6
Professionalism	11.8
Methods	9.6
Organization	7.3
Other or hidden	8.8
None	44.9
Total	114*

* some respondents gave more than one example

Basing on the obtained answers, it can be stated that Polish teachers are disappointed by four elements of trainings, namely the content, professionalism, methods and organization of trainings.

The most disappointing thing is **the content** of trainings, which constitutes over 30 per cent of the answers. Trainings lack an adequate amount of expected information (knowledge) and possibilities of obtaining practical skills. Almost 12 per cent of the answers indicate that trainings lack **professionalism**.

- *The trainer did not have time to conduct the classes!!!*
- *The trainer read what was projected onto the screen and what was printed in the training materials. There were no people present during the training who could answer questions precisely.*

Almost 10 per cent of answers concern dissatisfaction with **methods** used during trainings.

- *In my opinion, what is most disappointing is short trainings (a few hours) consisting only in lectures (theory). After this kind of trainings, I most often feel that I wasted my time and money.*
- *Trainings containing only theory and no practical classes.*
- *Classes containing only theory.*

Over 7 per cent of the respondents fault the attended trainings for flawed **organization**.

- *I remember little because I did not receive materials which I could refer to.*
- *3-days' training, lack of additional information, we received only copies of information from books and sometimes they were not even related to the discussed issues.*

5.1. B5. THE MOST POSITIVE FEATURES

Table 1. The most interesting experience during trainings in the opinion of teachers

Elements of training	Number of answers (%)
Content	40.7
Methods	19.3
Professionalism	15.7
Organization	13.6
Other or hidden	12.1
None	7.1
Total	108.5*

* some respondents gave more than one example

Polish teachers appreciate many elements of trainings; these are, above all, **the contents**. This is the category covering knowledge and skills, which are particularly useful in practice. The following are the examples of the answers:

- *I was most interested in courses during which I received ready propositions of games, dances or artistic exercises for children. These kinds of courses are interesting because the obtained ideas may be used afterwards, during classes with children.*
- *During each training which I attended, I obtained new knowledge (theory and practical ideas), which I use in my everyday work with children.*

Over 19 per cent of teachers value trainings for the used **methods**. Practical methods used during workshops are particularly appreciated.

- *Using active methods by trainers makes it easier to master the discussed issues.*

- *I attended a training where classes took place in a kindergarten during children's classes. This kind of training brings most benefits to its participants.*

The next category presented in the table is professionalism, which usually describes a trainer.

- *Those were the most interesting trainings where trainers demanded much from themselves.*
- *Two trainings organized by different private companies. The trainers flooded us with knowledge, they were professional and had a sense of responsibility for tasks they were entrusted with = time and money were not wasted!*

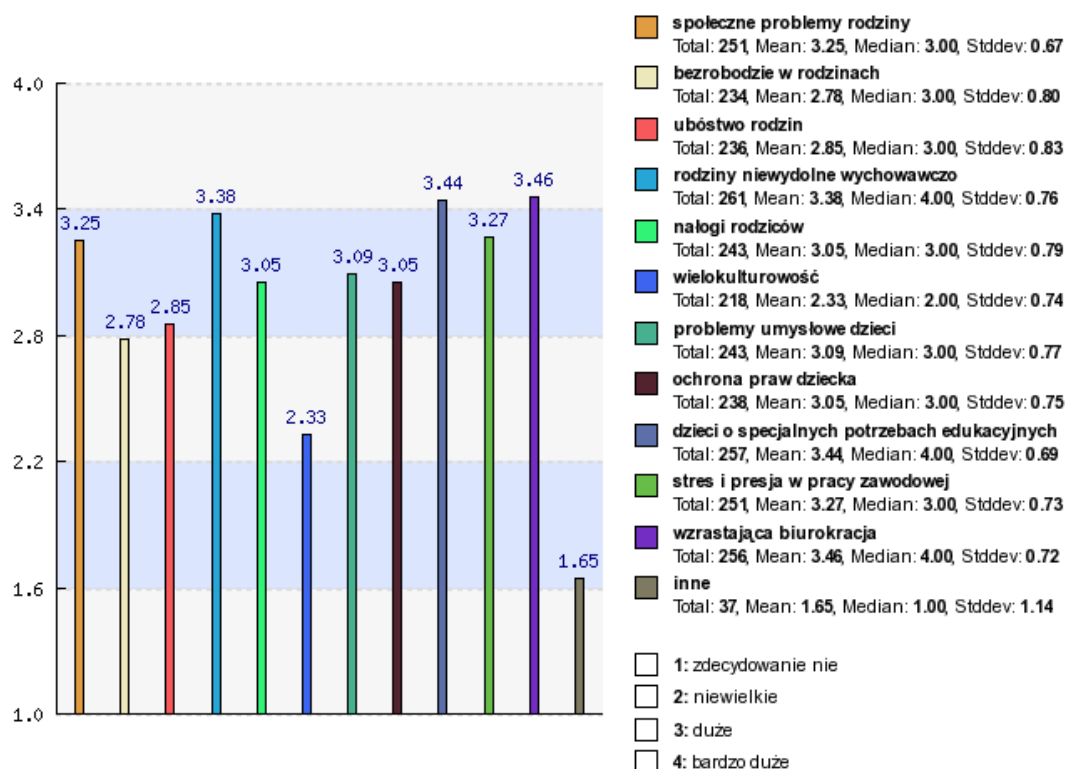
Organization, appreciated in over 13 per cent of the answers, is understood here as time management, available materials and the atmosphere.

- *Nice atmosphere during one of trainings, classes conducted in a concise and stress-free way.*
- *A conference organized in a castle, in beautiful surroundings; classes conducted in a very interesting way, all materials in an electronic form.*

10 people did not describe any particularly valuable training and 17 respondents gave only the name of an interesting course; such answers were marked in the table as **other or hidden** reasons.

5.2. D1. CHALLENGES

D1. Jak Pan/Pani sądzi, jakie wyzwania stoją przed doskonaleniem zawodowym nauczycieli?



Polish teachers point out to three areas of challenge to professional development.

The first area is connected with deteriorating situation of a family and, what is its frequent consequence, educational inefficiency of families. **The second area** results from the country's educational policy and teachers' professional situation connected with it. **The third area** is related to children's education and children's specific needs. In the survey, the respondents referred most frequently to the first area, pointing out the following challenges (the order according to the ranking):

- families which are inefficient in terms of education
- social problems of a family
- parents' addictions
- poverty of families
- unemployment in families,

thus, they emphasized the need of educating parents.

Within the second area, they indicated the following aspects:

- increasing bureaucracy
- stress and pressure at work

In this area, teachers emphasize the problem of salaries which are inadequate to requirements of the profession and the problem of work conditions, that is lack of didactic aids, lack of financial resources, and often changes to education regulations. They point out young teachers who start their career are poorly prepared to this kind of work.

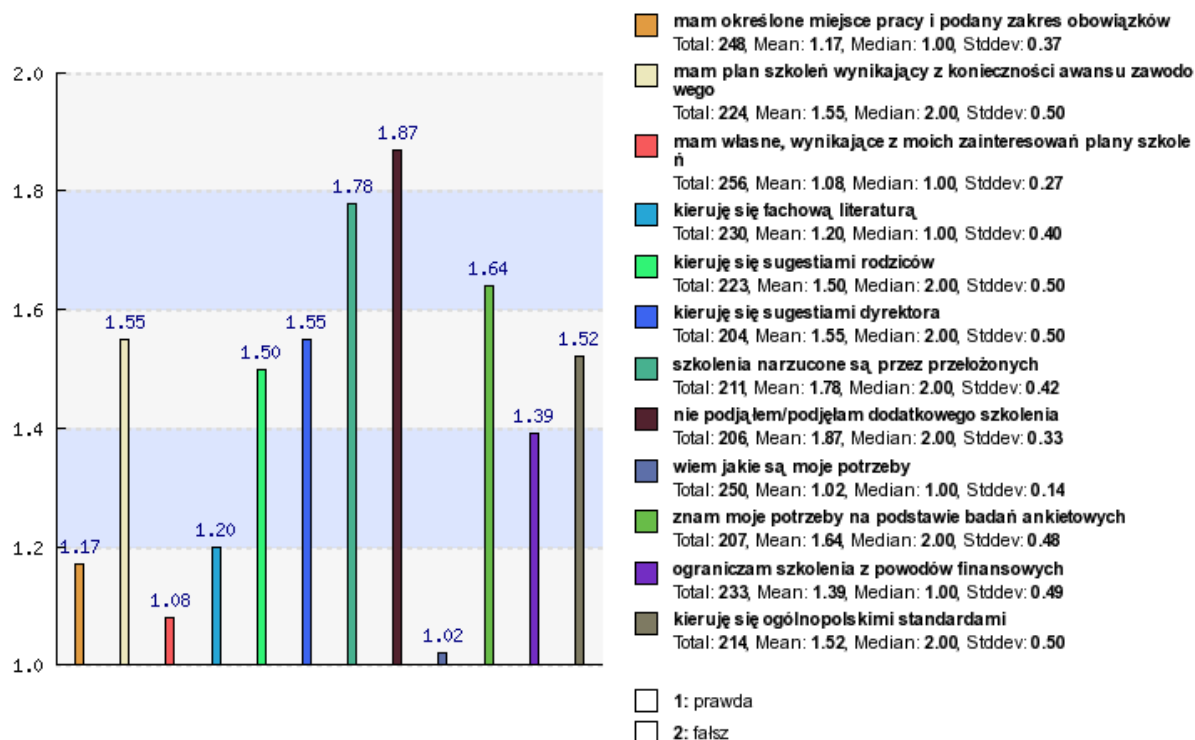
According to the respondents, the third area covers:

- children with special educational needs
- children's mental problems
- protection of children's rights.

Polish respondents do not highlight multiculturalism as a challenge to professional development yet.

E1. HOW YOU FIND YOUR TRAINING NEEDS

E1. Z czego wynika Pana/Pani decyzja o podjęciu doskonalenia zawodowego?



What results from the analysis is the fact that the Polish respondents take part in professional training for the following reasons (the order according to the ranking):

- Participation in trainings is required and imposed by their superiors; therefore, most frequently it is the result of:
 - a suggestion of the headmaster
 - a professional development plan
 - a specific work place and specific responsibilities
 - national standards
- Participation in trainings results from teachers' awareness of training needs and, therefore, when choosing trainings teachers take into account the following:
 - parents' suggestions and children's needs
 - professional literature
 - their own interests

However, a significant part of the respondents did not take part in a training or limits participation in trainings

- for financial reasons
- because they are not conscious of their own training needs

Abstract: European Initiative for increasing the quality of further training in the field of children's day care and early education

In today's global environment, continuous education is a critical aspect in achieving personal and professional success. That is the reason why training of high quality should be provided even from early education. Early education and children's day care are topic themes in almost every EU-member country. The challenge is to guarantee the availability of high quality personnel and further education in the near future.

The main objective of Day Care Training project is to increase the quality of further training for staff based on a European level. In the frames of the project, nine partner organisations from ten EU countries implemented two surveys to examine the further training needs in their own countries. One survey aimed to analyse the quality of further training and the second one for training need pilot analysis. The following article is about the methodology implemented which was based on the survey results of the Web-query analysed by Text Miner method.

“Ευρωπαϊκή πρωτοβουλία για καλύτερη ποιότητα στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση στον τομέα της βρεφονηπιακής αγωγής και φροντίδας των παιδιών και της αρχικής εκπαίδευσης”

Σε μια μεταβαλλόμενη πολιτισμικά Ευρωπαϊκή πραγματικότητα, η ανάγκη για καλύτερη και αποτελεσματικότερη εκπαίδευση αποτελεί βασική προτεραιότητα. Η αντιμετώπιση των σύγχρονων συνθηκών ζωής απαιτεί προσαρμοστικότητα και ανοιχτούς ορίζοντες. Οι ιδιαιτερότητες που προκύπτουν από καθημερινές κοινωνικές, πολιτικοοικονομικές και πολιτισμικές ανακατατάξεις καθιστούν απαραίτητη την εξέλιξη των εκπαιδευτικών επαγγελματιών, προσδίδοντας τους τα στοιχεία της εμπειριστατωμένης γνώσης, της ευρυμάθειας (περιβάλλον, τεχνολογία), της ευελιξίας στα πλαίσια της κοινωνικής συλλογικότητας και της επαγγελματικής ενημέρωσης (εξειδικευμένες γνώσεις, διοίκηση-διαχείριση-επικοινωνία). Η αρχική εκπαίδευση και ιδιαίτερος η βρεφονηπιακή αγωγή είναι βασικής προτεραιότητας θέματα σε όλα σχεδόν τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η πιο σημαντική πρόκληση είναι η διαθεσιμότητα υψηλής ποιότητας ανθρώπινου δυναμικού και η βελτίωση της συνεχούς εκπαίδευσης στο άμεσο μέλλον.

Σε αυτή την αναγκαιότητα έρχεται να απαντήσει το πρόγραμμα “DAY CARE TRAINING: Transfer of Innovations for training need analyses to increase quality of further vocational training in the field of children's day care and early education” που συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα **Leonardo Da Vinci**.

Το έργο “**Day Care Training**” έχει ως βασικό στόχο τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχονται στους βρεφονηπιακούς σταθμούς. Για να επιτευχθεί ο στόχος αυτός, το πρόγραμμα επικεντρώνεται στην ανάδειξη των εκπαιδευτικών αναγκών των παιδαγωγών και των εκπαιδευτικών οι οποίοι καλούνται να ανταποκριθούν σε ένα πολύπλοκο επαγγελματικό ρόλο.

Το πρόγραμμα που έχει διάρκεια δύο έτη και αριθμεί δέκα εταίρους από εννέα Ευρωπαϊκές χώρες (Printel/Edufin - Φιλανδία, bfi Steiermark - Αυστρία, Tempo Training and Consulting - Τσεχία, Tallin Pedagogical College - Εσθονία, Turku University of Applied Sciences – Φιλανδία, Kolping Training Institution Wuerttemberg - Γερμανία, Childhood Pedagogical Centre, Kindergarten “Vaikysté” - Λιθουανία, WSINF-Πολωνία, Gh. Asachi Technical University Iasi -Ρουμανία και το Ελληνικό Περιφερειακό Αναπτυξιακό Κέντρο – Ελλάδα.

Ένας από τους σημαντικότερους στόχους του έργου είναι η ανάπτυξη ενός εργαλείου αξιολόγησης που θα αναδεικνύει τις πραγματικές και τρέχουσες ανάγκες για περαιτέρω κατάρτιση και επιμόρφωση από Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Για ν'αναδειχθούν οι ανάγκες αυτές, αναπτύχθηκαν και χρησιμοποιούνται στο έργο εργαλεία αξιολόγησης, τα οποία συντελούν στην εκτίμηση της ποιότητας των εκπαιδευτικών υπηρεσιών που παρέχονται, τις συνθήκες εργασίας, το πρόγραμμα που ακολουθούν οι βρεφονηπιαγωγοί, το επίπεδο γνώσεων και εμπειριών που διαθέτουν. Τα εργαλεία αυτά δεν αποσκοπούν παρά στην περαιτέρω βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης ώστε να ικανοποιηθούν οι ανάγκες της επαγγελματικής ζωής και να υπάρξει μια ισορροπία ανάμεσα στην παρεχόμενη εκπαίδευση και στις ανάγκες της καθημερινής εργασίας. Τέλος το πρόγραμμα αποσκοπεί και στη δημιουργία ενός νέου ευρωπαϊκού δικτύου για την περαιτέρω εκπαίδευση και τις εκπαιδευτικές ανάγκες όλων όσων απασχολούνται στην αρχική εκπαίδευση.

Πιο συγκεκριμένα έχουν τεθεί σε εφαρμογή στο πρόγραμμα δύο έρευνες:

- μία για την ποιότητα της περαιτέρω κατάρτισης
- μία πιλοτική για την ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών.

Η αξιολόγηση για την ποιότητα της περαιτέρω εκπαίδευσης έγινε μέσω μιας διαδικτυακής εφαρμογής (Web-query), τα αποτελέσματα της οποίας αναλύονται με τη μέθοδο Text Miner. Η ιδέα ήταν να συνδυαστεί η ποσοτική και η ποιοτική ανάλυση για την επίτευξη της βέλτιστης ανάλυσης των εκπαιδευτικών αναγκών. Σχεδόν 1.400 απαντήσεις καταγράφηκαν από τις εννέα συμμετέχουσες στο πρόγραμμα χώρες. Μέσα από την έρευνα συλλέχθηκαν και αναφέρθηκαν απόψεις των εργοδοτών και των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα από όλες τις χώρες δείχνουν πόσο δύσκολο είναι να αλλάξουν παλιά ήθη και νοοτροπίες στην οργάνωση της περαιτέρω εκπαίδευσης. Αν και επαγγελματίες στον τομέα της βρεφονηπιακής αγωγής επιθυμούν να συνεργάζονται περισσότερο σε βάθος με τα εκπαιδευτικά κέντρα και παρά το ότι είναι αρκετά ικανοποιημένοι από της ποιότητα της επιμόρφωσης που παρέχεται, βρίσκουν ωστόσο πολλές ελλείψεις και πολλά ποιοτικά λάθη, τα οποία είναι ίδια χρόνο με το χρόνο. Αυτά τα χαρακτηριστικά χρήζουν ανάπτυξης και αλληλεπίδρασης μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και της επαγγελματικής ζωής.

Abstract: Training needs of Greek early education teachers in the frames of the research conducted within the European program “Transfer of innovations for training need analyses to increase quality of further vocational training in the field of children's day care and early education”

The aim of this paper is to present the results of training needs analysis based on the research conducted in Greece in the frames of the European project “Transfer of innovations for training need analyses to increase quality of further vocational training in the field of children's day care and early education” - LLP-LdV-TOI-07-FI-160815.

The main objective of the project was to develop an evaluation tool to transform actual and current training needs as further training; to improve quality of further education to meet the needs of working life in order to develop closer relationship between further training and grass-root level needs in everyday work; to establish a new European network focusing on further education and training needs of all occupational groups in early education. The following article is about the quality of further training and it is related to the Greek survey results of the Web-query analysed by Text Miner method. Early education teachers have been invited to evaluate their competencies in psychology and interaction, basic nursing, working with children with disabilities, cooperation, information technology, intercultural education, organization and team working.

“Εκπαιδευτικές ανάγκες των παιδαγωγών προσχολικής ηλικίας στα πλαίσια έρευνας που διεξήχθη για το Ευρωπαϊκό πρόγραμμα “Transfer of innovation for training needs analyses to increase quality of further vocational training in the field of children's day care and early education”

Το Ευρωπαϊκό έργο “DAY CARE TRAINING: Transfer of Innovations for training need analyses to increase quality of further vocational training in the field of children’s day care and early education” που συγχρηματοδοτείται από το πρόγραμμα **Leonardo Da Vinci** έχει ως βασικό στόχο τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχονται στους βρεφονηπιακούς σταθμούς. Για να επιτευχθεί ο στόχος αυτός, το πρόγραμμα επικεντρώνεται στην ανάδειξη των εκπαιδευτικών αναγκών των παιδαγωγών και των

εκπαιδευτικών οι οποίοι καλούνται να ανταποκριθούν σε ένα πολύπλοκο επαγγελματικό ρόλο.

Το πρόγραμμα που έχει διάρκεια δύο έτη και αριθμεί δέκα εταίρους από εννέα Ευρωπαϊκές χώρες (Printel/Edufin - Φιλανδία, bfi Steiermark - Αυστρία, Tempo Training and Consulting - Τσεχία, Tallin Pedagogical College - Εσθονία, Turku University of Applied Sciences – Φιλανδία, Kolping Training Institution Wuerttemberg - Γερμανία, Childhood Pedagogical Centre, Kindergarten “Vaikystė” - Λιθουανία, WSINF-Πολωνία, Gh. Asachi Technical University Iasi -Ρουμανία και το Ελληνικό Περιφερειακό Αναπτυξιακό Κέντρο – Ελλάδα.

Ένας από τους σημαντικότερους στόχους του έργου είναι η ανάπτυξη ενός εργαλείου αξιολόγησης που θα αναδεικνύει τις πραγματικές και τρέχουσες ανάγκες για περαιτέρω κατάρτιση και επιμόρφωση από Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Για ν'αναδειχθούν οι ανάγκες αυτές, αναπτύχθηκαν και χρησιμοποιούνται στο έργο εργαλεία αξιολόγησης, τα οποία συντελούν στην εκτίμηση της ποιότητας των εκπαιδευτικών υπηρεσιών που παρέχονται, τις συνθήκες εργασίας, το πρόγραμμα που ακολουθούν οι βρεφονηπιαγωγοί, το επίπεδο γνώσεων και εμπειριών που διαθέτουν. Τα εργαλεία αυτά δεν αποσκοπούν παρά στην περαιτέρω βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης ώστε να ικανοποιηθούν οι ανάγκες της επαγγελματικής ζωής και να υπάρξει μια ισορροπία ανάμεσα στην παρεχόμενη εκπαίδευση και στις ανάγκες της καθημερινής εργασίας. Τέλος το πρόγραμμα αποσκοπεί και στη δημιουργία ενός νέου ευρωπαϊκού δικτύου για την περαιτέρω εκπαίδευση και τις εκπαιδευτικές ανάγκες όλων όσων απασχολούνται στην προσχολική εκπαίδευση.

Πιο συγκεκριμένα έχουν τεθεί σε εφαρμογή στο πρόγραμμα δύο έρευνες:

- μία για την ποιότητα της περαιτέρω κατάρτισης
- μία πιλοτική για την ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών.

Η αξιολόγηση για την ποιότητα της περαιτέρω εκπαίδευσης έγινε μέσω μιας διαδικτυακής εφαρμογής (Web-query), τα αποτελέσματα της οποίας αναλύονται με τη μέθοδο Text Miner. Η ιδέα ήταν να συνδυαστεί η ποσοτική και η ποιοτική ανάλυση για την επίτευξη της βέλτιστης ανάλυσης των εκπαιδευτικών αναγκών. Σχεδόν 1.400 απαντήσεις καταγράφηκαν από τις εννέα συμμετέχουσες στο πρόγραμμα χώρες. Μέσα από την έρευνα συλλέχθηκαν και αναφέρθηκαν απόψεις των εργοδοτών και των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα από όλες τις χώρες δείχνουν πόσο δύσκολο είναι να αλλάξουν παλιά ήθη και νοοτροπίες στην οργάνωση της περαιτέρω εκπαίδευσης. Αν και επαγγελματίες στον τομέα της βρεφονηπιακής αγωγής επιθυμούν να συνεργάζονται περισσότερο σε βάθος με τα εκπαιδευτικά κέντρα και παρά το ότι είναι αρκετά ικανοποιημένοι από της ποιότητα της επιμόρφωσης που παρέχεται, βρίσκουν ωστόσο πολλές ελλείψεις και πολλά ποιοτικά λάθη, τα οποία είναι ίδια χρόνο με το χρόνο. Αυτά τα χαρακτηριστικά χρήζουν ανάπτυξης και αλληλεπίδρασης μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και της επαγγελματικής ζωής.

Στο ελληνικό πλαίσιο, τα αποτελέσματα της αξιολόγησης δείχνουν έντονη την επιθυμία των εκπαιδευτικών για κατάρτιση ιδιαίτερα σε θέματα σχετικά με:

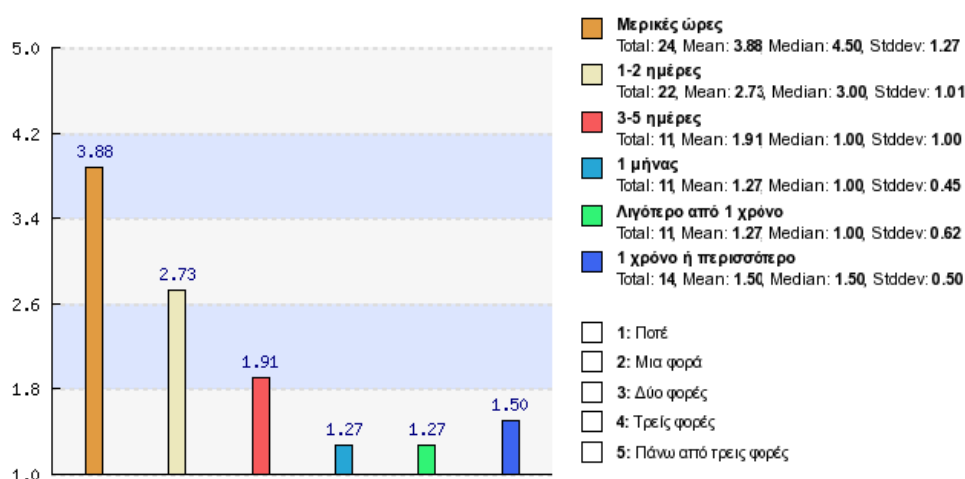
- τη διοίκηση των σχολικών μονάδων,
- την παιδοψυχολογία,
- τη διαπολιτισμική εκπαίδευση
- τις σύγχρονες εκπαιδευτικές μεθόδους.

Επίσης δυσαρεστημένοι δείχνουν οι παιδαγωγοί από τη δυσκολία ένταξης τους στην αγορά εργασίας και την έλλειψη δυνατοτήτων για πρακτική εξάσκηση. Σε ότι αφορά στα υπάρχοντα προγράμματα κατάρτισης, τα κρίνουν ανεπαρκή και με μεγάλη διάρκεια.

Ακολούθως παρατίθεται αναλυτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

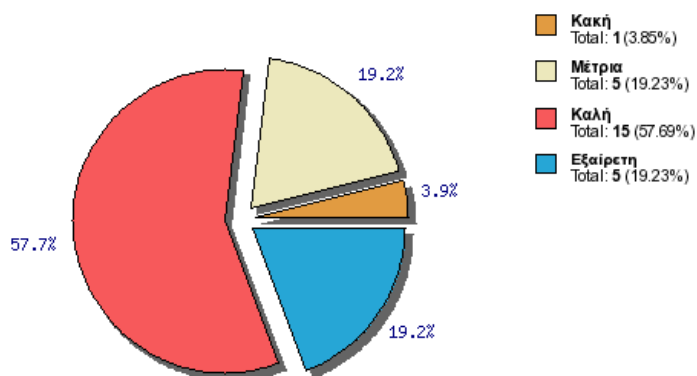
Το χρονικό πλαίσιο μέσα στο οποίο διδάσκεται ένα εκπαιδευτικό μάθημα ποικίλλει, σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους εκπαιδευτικούς. Είναι έκδηλο και από το ακόλουθο διάγραμμα πως τα περισσότερα μαθήματα διαρκούν μερικές ώρες.

B1. Ποια ήταν η διάρκεια ενός εκπαιδευτικού μαθήματος κατά τη διάρκεια των πέντε (5) τελευταίων ετών; Πόσες φορές έχετε συμμετάσχει σε 9; εκπαιδευτικό μάθημα που είχε άλλη διάρκεια;



Το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών, χαρακτήρισε την ποιότητα των μαθημάτων κατάρτισης καλή ενώ αντίστοιχος αριθμός τη χαρακτήρισε μέτρια. Ελάχιστοι ήταν αυτοί που την έκριναν κακή. Τα αποτελέσματα αναδεικνύουν μία έντονη υποκειμενική τάση των ερωτηθέντων ως προς τον χαρακτηρισμό των μαθημάτων. Το γεγονός αυτό μας οδηγεί σε μία πιθανή έλλειψη αντικειμενικών κριτηρίων από πλευράς των εκπαιδευτικών, που μπορεί να οφείλεται στην έλλειψη πείρας και εμπειρίας στην παρακολούθηση αντίστοιχων μαθημάτων ή στις διαφορές οργάνωσης και διδασκαλίας των μαθημάτων κατάρτισης.

B2. Ποιά είναι η γνώμη σας για την ποιότητα των εκπαιδευτικών μαθημάτων συνεχούς κατάρτισης που έχετε παρακολουθήσει στο παρελθόν;



Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι τα παρεχόμενα προγράμματα κατάρτισης είναι κατάλληλα για να καλύψουν τις τοπικές ανάγκες. Τα αρνητικά στοιχεία των προγραμμάτων κατάρτισης ως προς την κατάλληλότητά τους, σύμφωνα με τα σχόλια των ερωτηθέντων, είναι:

- Ότι έχουν μη ρεαλιστική βάση.
- Είναι χρονοβόρα η διαδικασία ένταξης και η παρακολούθηση των προγραμμάτων.
- Προχειρότητα στη διδασκαλία των μαθημάτων κατάρτισης. Ανυπαρξία θεσμικού πλαισίου οργάνωσης της κατάρτισης.
- Ανυπαρξία κινήτρου για ένταξη στα προγράμματα.

Αξίζει να σημειωθεί, πως στα θετικά κυριάρχησε η άποψη της εδραίωσης των προγραμμάτων κατάρτισης κατά την εφαρμογή της Δια Βίου Μάθησης από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Σε ότι αφορά σε ενδιαφέρουσες εμπειρίες που είχαν οι εκπαιδευτικοί τα τελευταία χρόνια, οι περισσότεροι αναφέρονται σε προγράμματα κατάρτισης που παρακολούθησαν στο παρελθόν, προγράμματα με διαφορετικό αντικείμενο που εφαρμόστηκαν από διάφορους φορείς. Αναδεικνύεται η προτίμηση των εκπαιδευτικών ως προς τα αντικείμενα των προγραμμάτων. Εμφανής και η ανάγκη για κατάρτιση σε θέματα σχετικά με μετανάστες ενώ έκδηλη είναι η προτίμηση τους σε πιο πρακτικά προγράμματα όπως η Διοίκηση Σχολικών Μονάδων.

Στον τομέα της Προσχολικής Εκπαίδευσης σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν, οι επαγγελματικές προδιαγραφές είναι καλές, όπως επίσης και οι ευκαιρίες για απασχόληση. Αξίζει ν'αναφέρουμε πως το επάγγελμα του Εκπαιδευτικού στην Προσχολική Αγωγή, είναι σύγχρονο επάγγελμα που προέκυψε από αυξημένη ζήτηση, αποτέλεσμα της οποίας μάλιστα είναι και η πρόσφατη σχετικά θεσμοθέτηση αντίστοιχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Επιπρόσθετα, ως πολύ καλή χαρακτηρίζεται η νομοθεσία που έχει θεσπιστεί για το επάγγελμα, κάνοντας κατανοητό πως τα επαγγελματικά τους δικαιώματα σε μεγάλο βαθμό έχουν κατοχυρωθεί.

Όσον αφορά στις διοικητικές ικανότητες του Εκπαιδευτικού της Προσχολικής Αγωγής, το επίπεδο του σε οικονομικά και ποιοτικά ζητήματα είναι καλό.

Η νομοθεσία σχετικά με τα παιδιά και την οικογένεια αλλά και γενικότερα η εθνική πολιτική που ακολουθείται κρίνεται από καλή ως εξαιρετική από τους εκπαιδευτικούς, γεγονός που υποδηλώνει την ευχαρίστησή τους για το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο εργάζονται.

Ενδιαφέροντα αντικείμενα για τους εκπαιδευτές, σύμφωνα με τις απαντήσεις που έδωσαν, είναι:

- Η ψυχολογία του παιδιού
- Οι επικοινωνιακές δεξιότητες
- Η παιδική ψυχολογία και η συναισθηματική νοημοσύνη
- Η θεωρία των κινήτρων
- Η ειδική αγωγή

Οι εκπαιδευτικοί δεν παρέλειψαν να αναδείξουν το πάθος τους για το επάγγελμά τους, την πολυπλοκότητα και ποικιλία του ενώ τόνισαν την ανάγκη για διαπολιτισμική εκπαίδευση και τη βελτίωση των σχέσεων με τους γονείς, την ωρίμανση του ψυχολογικού υποβαθρου και τη βελτίωση της σχέσης τους με τα παιδιά.

Συνοψίζοντας τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών αναφορικά με τα θέματα που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν στο μέλλον στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση, συμπεραίνουμε πως είναι τα ακόλουθα:

- Παιδική βία και κακοποίηση.Ενδοοικογενειακά προβλήματα.
- Κοινωνικά προβλήματα που αντανακλώνται στην ψυχολογία του παιδιού όπως
- η ανέχεια, η ανεργία, ο ρατσισμός.
- Πολυπολιτισμική Εκπαίδευση. Μετανάστευση και παιδί.
- Χαμηλό πνευματικό υπόβαθρο. Εισαγωγή επιπλέον μαθημάτων στο σχολείο.

Article Abstract

Is it Difficult to Identify the Needs for Professional Development?

Preschool education is one of the widely discussed themes throughout the countries of the European Union with the main attention being focused on the quality of vocational training in the field of early education. The objective of the article is to present the Leonardo da Vinci project „Day Care Training“ (LLP-LdV-TOI-07-FI-160815), which aims to help educators of different countries to identify their needs for professional development by creating a web-tool available in each partner country. The article will look more into other aims and goals of the project as well as the results of training needs analysis, which was implemented in order to find out preschool educators' opinion about the quality of vocational training. The closer look will be taken at the analysis results of 69 participants from Lithuania, also a comparison of these results with other partner countries will be provided.

Article Abstract

Qualified Educator – the Most Valuable Asset Qualified Teacher – the Necessity in Today's Preschool Education

The objective of the article is to present the main product of the Leonardo da Vinci project „Day Care Training“ (LLP-LdV-TOI-07-FI-160815), which is designed to help educators of different countries to identify their needs for professional development. A brief introduction identifying the goals of the project will be followed by a discussion on the role of a handbook, which looks into the professional development in a more detailed way. It also remains of the main techniques and methods in identifying professional training needs. A brief summary on the results of training needs analysis will be provided, however, the closer look will be taken at the web tool – the main product of the project in a form of a questionnaire, which had been tested in the preschool institutions of Lithuania. The nature of the product will be discussed along with the summary of results obtained from 50 respondents.

Ar sunku nustatyti savo profesinio tobulėjimo poreikius?

Apie ikimokyklinį vaikų ugdymą yra plačiai diskutuojama beveik kiekviename Europos sąjungos šalyje, ugdymo kokybės klausimai gvildinami tarptautiniuose projektuose. Šiame straipsnyje norime pasidalinti viena aktualia, tarptautiniame projekte analizuojama tema – apie pedagogų profesinio tobulėjimo poreikius. Esame tarptautinio dviejų metų trukmės **Leonardo da Vinci programos projekto „Ikimokyklinio ugdymo mokymasis“** (Day Care Training, toliau tekste - DCT) projekto dalyviai. Projekte dalyvauja 10 partnerių iš 9 Europos šalių: Suomijos, Estijos, Graikijos, Vokietijos, Lenkijos, Rumunijos, Austrijos, Čekijos ir Lietuvos, kurią atstovaujame mes - **Kauno lopšelis-darželis „Vaikystė“, Vaikystės pedagogikos centras**. Projekto koordinatoriai – partneriai iš Suomijos, vadovas – Kari Koskinen. Dauguma partnerių dirba įvairiuose universitetuose, mokymų ir konsultavimo centruose, tačiau vienaip ar kitaip turi sąsajų su ikimokykliniu ugdymu. Skirtinga Europos šalių patirtis padėjo plačiau pažvelgti ir susipažinti su ikimokyklinio ugdymo sistema įvairiose Europos šalyse ir pagyvino diskusijas apie aktualius mokymosi ir profesinio tobulėjimo poreikius ir metodus.

Projekto „Ikimokyklinio ugdymo mokymasis“ **idėja ir tikslas** - atsakyti į klausimą, kaip skirtingų Europos šalių ikimokyklinių įstaigų pedagogai identifikuoja savo profesinio tobulėjimo poreikius ir sukurti naują priemonę, palengvinančią pedagogams atskleisti savo pačių tobulinimosi poreikius. Pagrindiniai projekto **uždaviniai**:

- * Sukurti priemonę, kurios pagalba būtų lengviau išsiaiškinti ikimokyklinio ugdymo pedagogų ir specialistų profesinio tobulėjimo poreikius.
- * Patobulinti tolimesnio mokymosi kokybę, sustiprinant ryšį tarp ikimokyklinio ugdymo specialistų poreikių ir tolimesnio mokymosi turinio.
- * Suburti suinteresuotą tolimesniu ikimokyklinio ugdymo specialistų mokymosi asmenų grupę Europoje – Europos tinklą.
- * Gerinti bendradarbiavimą tarp pedagogų ir juos rengiančių bei kvalifikaciją tobulinančių institucijų.

Sukurta priemonė bus naudinga visoms profesinėms grupėms, dirbančioms ikimokyklinio ugdymo srityje: pedagogams, pagalbos vaikui specialistams, vadovams, institucijoms, rengiančioms pedagogus ir užsiimančiomis jų kvalifikacijos tobulinimu.

Kaip atspirties taškas diskusijų pradžia buvo pasiūlyta koordinatorių suomių ikimokyklinėse įstaigose jau kurį laiką naudojama pedagogų poreikių įvertinimo sistema. Remiantis ja buvo nutarta sukurti internetinę priemonę (web- tool) su vadovu, kuri būtų prieinama ir suprantama visoms Europos šalims.

2007 m. gruodžio 12-13 dienomis vyko pirmasis DCT projekto dalyvių susitikimas **Estijoje**, Talino Pedagoginėje seminarijoje. Susipažinome su Estijos ikimokyklinio ugdymo ypatumais, aktualijomis ir problemomis, pedagogų rengimu. Kiekvienos šalies atstovai pristatė save ir savo atstovaujama instituciją, numanomą indėlį bei stipriąsias puses šiame projekte. Taip pat vyko diskusijos apie charakteristikas ir keliamus reikalavimus galutiniam projekto „produktui“ – mokymo poreikių analizės priemonei.

Vizito metu lankėmės viename Talino vaikų lopšelyje-darželyje. Ikimokyklinis ugdymas Estijoje nėra privalomas. 2006 metų duomenimis 68 % 1-6

metų amžiaus Estijos vaikų lankė ikimokyklinio ugdymo įstaigas. Įžvelgėme daug panašumų su Lietuvos ikimokyklinėmis įstaigomis tiek kuriant ugdymo aplinką, tiek organizuojant pedagoginį procesą, tiek sprendžiant ugdomojo darbo problemas. Atkreipėme dėmesį į tai, kad daugumoje darželio grupių buvo televizoriai bei personaliniai kompiuteriai. Jais vaikai naudojami nustatytu laiku ir pagal pedagogų suplanuotą veiklą.

2008 m. rugsėjo 18-19 dienomis įvyko antrasis projekto dalyvių susitikimas Suomijos mieste Turku. **Turku** – seniausias Suomijos miestas, įkurtas XIII a., jame šiuo metu gyvena apie 175 tūkst. gyventojų. Susitikimas vyko Turku Taikomųjų Mokslų Universitete. Pagrindinis šio susitikimo akcentas – kiekvienos partnerių šalies pirminio klausimyno – apklausos rezultatų pristatymas. Vizito metu vyko susitikimai su kitais Suomijos švietimo sistemoje dirbančiais specialistais. Buvo įdomu klausytis Turku Universiteto Raumos pedagoginio instituto ankstyvojo ugdymo dėstytojos Dr. Riitta Korhonen pranešimo apie bendradarbiavimą tarp Suomijos ikimokyklinio ugdymo pedagogų ir kvalifikacijos kėlimo įstaigų.

Norėtume plačiau pristatyti pirminį klausimyną (kurio rezultatus partneriai pristatė Turku), skirtą išsiaiškinti partnerių šalių ikimokyklinių įstaigų darbuotojų nuomonei apie profesinį tobulėjimą, jo kokybę bei kitus aspektus. Bendromis projekto dalyvių pastangomis buvo sukurtas elektroninis klausimynas ir išverstas į skirtingų šalių kalbas. Buvo diskutuojama, kurie ikimokyklinių įstaigų darbuotojai turėtų klausimyną pildyti, nes išsiskyrė partnerių šalių skirtumai ir ypatumai. Pavyzdžiui, Suomijoje dauguma vaikų darželių (dienos priežiūros centrų) yra nedidelės įstaigos, kurias lanko apie 30 vaikų. Kadangi šiose nedidelėse įstaigose beveik visas personalas susijęs su vaikų priežiūra ir ugdymu, Suomijoje klausimyną buvo siūloma pildyti visiems: vadovams, mokytojams ir slaugytojams. Atsižvelgiant į Lietuvos situaciją, nuspręsta, kad klausimyną pildys įstaigų vadovai ir visi dirbantys pedagogai. Elektroninis klausimynas buvo išsiųstas į 200 Lietuvos ikimokyklinių įstaigų, tikėtasi gauti bent apie 500 atsakymų. Deja, mums pavyko surinkti tik 69 pedagogų atsakymus. Kaip paaiškėjo, klausimyno pildymas pedagogams sukėlė nemažai klausimų ir neaiškumų. Galime spėti, kad įstaigose nepakankamai sudarytos galimybės naudotis kompiuteriu ir internetu, apskritai vangiai žiūrima į bet kokių anketų pildymą. Galbūt elektroninės anketos pedagogams dar buvo per sudėtinga naujovė, kai klausimyną reikia užpildyti „kompiuterio ekrane“, o atsakymai iškart persiunčiami į bendrą duomenų bazę. Turime pripažinti, kad neaiškumų šioje srityje kilo ir kitų partnerių šalių pedagogams.

Apklausos rezultatai* iš esmės nedaug skyrėsi nuo kitų partnerių šalių rezultatų. Lietuvos pedagogai, palyginus su kitų šalių apklausos dalyviais, atviruose klausimuose išsakė daugiausia kritikos kvalifikacijos seminarų ir kursų kokybei. Dauguma apklausos dalyvių Lietuvoje teigė, kad kursuose pateikiama informacija yra pasenusi, jau kelis kartus girdėta, naudojami vis tie patys mokymo būdai, trūksta praktinių užsiėmimų. Kaip didžiausios problemos įvardintos, kad yra aukštos seminarų kainos, prasta mokymų kokybė, naujovių bei praktinės patirties sklaidos trūkumas. Tai, kad lietuviai įžvelgė trūkumus ir juos analizavo, buvo pozityviai įvertinta projekto partnerių, nes konstruktyvi kritika leidžia giliau pažinti problemas, ieškoti sprendimo būdų.

Apibendrintais tyrimo duomenimis, dauguma projekto šalių pedagogų patenkinti sudarytomis galimybėmis dalyvauti profesinio tobulėjimo renginiuose, išskyrus lenkų pedagogus: net 43 % apklaustųjų yra nepatenkinti esamomis galimybėmis.

Vertinant aktualias ateities problemas bei iššūkius, galime pastebėti, kad visos (!) šalys išskyrė personalo patiriamo streso ir spaudimo problemą. Taip pat visos šalys mini kitą nerimą keliančią tendenciją: **tėvų negalėjimą skirti pakankamai laiko savo vaikams**. Įdomu pastebėti, kad šeimų socialinės problemos didžiausią nerimą kelia Vokietijos, Austrijos ir Suomijos pedagogams. Lenkijos, Rumunijos pedagogai kaip didesnes problemas išskiria šeimų skurdą, Rumunijos bei Čekijos pedagogai – didėjančią biurokratiją. Dauguma Lenkijos pedagogų, kaip nerimą keliančią tendenciją pažymi narkotikų vartojimą šeimose, estai - vaikų psichinės sveikatos problemas ikimokykliniame ugdyme, lietuviai – vaikų saugumą.

Paklausti, kaip įvairių šalių pedagogai sprendžia kvalifikacijos kėlimo klausimus savo darbovietėse, dauguma atsakė, jog sudaro kvalifikacijos kėlimo ir profesinio tobulėjimo planus, skaito profesinius žurnalus ir kitą literatūrą. Buvo užduotas klausimas, kaip pedagogai išsiaiškina savo mokymosi poreikius. Beveik visose šalyse dominavo **savianalizės metodas** (Vokietijoje, Austrijoje, Lenkijoje, Estijoje, Lietuvoje). Taip pat dauguma šalių minėjo, kad pedagogai išsiaiškina savo mokymosi poreikius diskusijų su kolegomis metu.

Apie 75 % visų apklausoje dalyvavusių įvairių šalių pedagogų pritaria, kad jiems būtų naudinga metodika, kuri padėtų išsiaiškinti ikimokyklinių įstaigų pedagogų profesinio tobulėjimo poreikius (tam pritartų ir 77 % Lietuvos apklaustų pedagogų). Daugiau nei pusė visų šalių apklaustų pedagogų (89 % lietuvių) mielai pasakytų savo nuomonę, jei kvalifikacijos tobulinimo institucijos bent kartais klausytų apie jų poreikius.

Šiuo metu kuriamas, tobulinamas ir bus testuojamas klausimynas, padėsiantis nustatyti ikimokyklinių įstaigų pedagogų profesinio tobulėjimo poreikius. Šis klausimynas turėtų būti kaip pagrindas, sudarant galutinę poreikių identifikavimo priemonę.

Kviečiame bendradarbiauti visų Lietuvos ikimokyklinių įstaigų vadovus ir pedagogus, testuojant šį klausimyną. Projekto tinklapyje www.edufin.fi/dct rasite visą informaciją apie projektą, partnerius bei kontaktus. Kviečiame dalyvauti forume, prieš tai užsiregistravus (spausti „Forum“). Bendravimas vyksta anglų kalba. Projektas tęsis iki šių metų lapkričio mėnesio.

DCT koordinatorės Lietuvoje

Asta Jadevičiūtė

Kauno lopšelio-darželio „Vaikystė“ metodininkė-organizatorė

Jūratė Lietuvnikienė

Kauno lopšelio-darželio „Vaikystė“ psichologė

* Šio klausimyno rezultatus galite pamatyti projekto tinklapyje www.edufin.fi/dct, pagrindiniame puslapyje paspaudę „Reports“ , puslapiui atsidarius – Lietuvos vėliavėlę.

Kompetetingas pedagogas – didžiausia vertybė

Būtent taip tarptautinio dviejų metų trukmės **Leonardo da Vinci programos projekto „Ikimokyklinio ugdymo mokymasis“** partneriai iš Suomijos bei Rumunijos pavadino savo straipsnius, pristatydami šį projektą savo šalyse. Išmanantis, kompetetingas pedagogas - neatsiejamas nuo nuolatinio mokymosi – mokymosi visą gyvenimą koncepcijos.

Nuo 2007 metų rudens **Kauno lopšelis-darželis „Vaikystė“, Vaikystės pedagogikos centras** dalyvauja tarptautiniame dviejų metų trukmės Leonardo da Vinci programos projekte „Ikimokyklinio ugdymo mokymasis“ („Day Care Training“, toliau tekste - DCT). Šiame straipsnyje norime pasidalinti aktualiomis temomis, kurios analizuojamos šiame projekte. Projekte dalyvauja 10 partnerių iš 9 Europos šalių: Suomijos (projekto koordinatoriai), Estijos, Graikijos, Vokietijos, Lenkijos, Rumunijos, Austrijos, Čekijos ir Lietuvos. Skirtinga Europos šalių patirtis padėjo plačiau pažvelgti ir susipažinti su ikimokyklinio ugdymo sistema įvairiose Europos šalyse ir pagyvino diskusijas apie aktualius mokymosi ir profesinio tobulėjimo poreikius ir metodus.

Pagrindiniai DCT projekto tikslai:

- Sukurti priemonę, kurios pagalba būtų lengviau išsiaiškinti ikimokyklinio ugdymo pedagogų ir specialistų profesinio tobulėjimo poreikius.
- Patobulinti tolimesnio mokymosi kokybę, sustiprinant ryšį tarp ikimokyklinio ugdymo specialistų poreikių ir tolimesnio mokymosi turinio.
- Gerinti bendradarbiavimą tarp pedagogų ir juos rengiančių bei kvalifikaciją tobulinančių institucijų.
- Suburti suinteresuotą tolimesniu ikimokyklinio ugdymo specialistų mokymusi asmenų grupę Europoje – Europos tinklą.

Tikimasi, kad ši priemonė bus naudinga visoms profesinėms grupėms, dirbančioms ikimokyklinio ugdymo srityje: pedagogams, pagalbos vaikui specialistams, vadovams, institucijoms, rengiančioms pedagogus ir užsiimančiomis jų kvalifikacijos tobulinimu.

Vienas iš klausimų, gvildenamų projekte – kaip atskleisti, identifikuoti savo profesinio tobulėjimo poreikius? Tai nėra paprasta užduotis. Galvojant apie savo paties profesinį tobulėjimą ir poreikius, nevalia apsiriboti individualiais poreikiais - asmeninis profesinis tobulėjimas neatsiejamai susijęs su organizacijos bei darbo specifikos, komandiniais poreikiais.

Viena iš rengiamos priemonės dalių – vadovas („handbook“), kuriame plačiau nagrinėjamas kvalifikacijos kėlimas. Išskiriami 3 poreikių lygmenys: organizacijos, darbo specifikos ir asmeniniai.

Primenamos ir pagrindinės tobulinimosi poreikių įvertinimo technikos ir metodai:

- Tiesioginis stebėjimas (atliekamo darbo stebėjimo metu fiksuojami stipriosios ir silpnosios specialisto žinios, įgūdžiai);
- Interviu metodas (tiesioginis tyrėjo ir respondento bendravimas, atsakymai į klausimus);
- Klausimynai (įvairūs interviu popieriuje);
- Darbo aprašymo analizė (rengiantys tobulinimosi programą naudoja darbo pobūdžio analizę, kaip pagrindą programos turiniui);
- Problemų analizė;
- Organizacijos strategijos analizė;

- Darbo modelio testai (metodas, kai darbuotojo tobulinimosi poreikiai nustatomi duodant atlikti tipinį darbą, užduotį ir vertinant atlikimą. Tai gali būti ir: „Ką tu darytum tokioje situacijoje?“ klausimų pobūdžio atsakymų analizė.)

Per dvejus DCT projekto trukmės metus partnerių šalių pedagogams buvo pateikti du klausimynai. Pirmasis – skirtas išsiaiškinti partnerių šalių ikimokyklinių įstaigų darbuotojų nuomonei apie profesinį tobulėjimą, jo kokybę bei kitus aspektus. Antrasis - bandomojo klausimyno, skirto identifikuoti pedagogų profesinio tobulėjimo poreikius, testavimas.

Taigi, šie klausimynai buvo išsiųsti į 200 Lietuvos ikimokyklinių įstaigų. Į kiekvieną iš jų elektroniniu būdu apytikriai atsakė po 60 respondentų (buvo tikėtasi gauti daugiau atsakymų, nes kiekvienoje įstaigoje klausimyną galėjo pildyti apie 20 žmonių). Klausimynų pildymas pedagogams sukėlė nemažai klausimų ir neaiškumų. Galime spėti, kad įstaigose nepakankamai sudarytos galimybės naudotis kompiuteriu ir internetu, apskritai vangiai žiūrima į bet kokių anketų pildymą. Galbūt elektroninės anketos pedagogams dar buvo per sudėtinga naujovė, kai klausimyną reikia užpildyti „kompiuterio ekrane“, o atsakymai iškart persiunčiami į bendrą duomenų bazę. Turime pripažinti, kad neaiškumų šioje srityje kilo ir kitų partnerių šalių pedagogams.

Pirmosios apklausos, skirtos išsiaiškinti partnerių šalių pedagogų kvalifikacijos tobulinimosi patirtį, trukmę, turinį, kokybę rezultatai plačiau pristatyti šių metų „Švietimo naujienų“ priede „Mokykla ir šeima“ Nr.15. Galime tik priminti, kad identifikuojant savo profesinius poreikius beveik visose šalyse dominavo savianalizės metodas, taip pat dauguma partnerių šalių pedagogų minėjo, kad savo mokymosi poreikius išsiaiškina diskusijų su kolegomis metu.

Šiame straipsnyje norėtume supažindinti su kuriama **poreikių identifikavimo priemone** – klausimynu. Taigi, klausimyną sudarė 10 dalių:

- Psichologija ir bendravimas;
- Vaikų priežiūra ir specialieji poreikiai;
- Bendradarbiavimo įgūdžiai;
- Informacinės technologijos ir rašymo įgūdžiai;
- Organizaciniai įgūdžiai;
- Komandinio darbo įgūdžiai;
- Darbo su šeima įgūdžiai;
- Asmeniniai įgūdžiai;
- Kiti pedagoginiai įgūdžiai;
- Darbų sauga

Kiekviena dalis išskaidyta į smulkesnes. Klausimyno sudarymo proceso metu paaiškėjo, kad visų partnerių šalių ekspertai beveik neturėjo prieštaravimų, išskirdami aktualiausias ikimokyklinių pedagogų tobulinimosi sritis. Visi pripažino, kad šiais laikais ypač svarbi tobulinimosi sritis tampa informacinių technologijų išmanymas (naudojimasis elektroniniu paštu, internetu, kompiuterinės programos prezentacijų rengimas, darbas su „Microsoft Word“, „Microsoft Excel“ programomis), taip pat raštvedyba (elektroniniai laiškai, skrajutės, skelbimai, įvairių formų pildymas). Lietuvos pedagogai savo žinias ir įgūdžius šioje srityje įvertino skirtingai: dauguma (51%) puikiai save įvertino interneto bei elektroninio pašto naudojimo gebėjimuose, silpniausiai - kompiuterinių prezentacijų rengime (24% vertino įgūdžius „prastai“) bei

darbo su Microsoft Excel programa (33% įvertino prastai). Gali būti, kad darbo pastarąja programa įgūdžiai yra mažiausiai aktualūs pedagogo darbe.

Kita sritis kurioje Lietuvos pedagogai atskleidė, kad turi mažiau žinių ir patirties – darbas su kitų arba mišrių kultūrų šeimomis. Dauguma kitų kultūrų ypatumų žinojimą įvertino „vidutiniškai“ (51%) ir „gerai“ (28%), prastai įvertino 16% apklaustųjų. Jei ateityje Lietuvoje daugės daugės imigrantų šeimų, šios srities tobulinimas – perspektyvus.

Mūsų manymu aktuali ir įdomi įsivertinimo sritis – asmeniniai įgūdžiai. Čia pedagogai vertino šias savo savybes: lankstumą, kūrybiškumą, streso valdymą, gebėjimą priimti sprendimus, motyvaciją, pagarbą klientams ir kolegoms, įsipareigojimą, profesionalumą. Klausimyną atsakiusieji respondentai daugumą šių įgūdžių ir savybių vertino „gerai“.

Atkreipėme dėmesį, kad tiek vertinant asmeninius įgūdžius, tiek kitas sritis, savo įgūdžių, žinių rezultatai buvo gana aukšti – dominavo atsakymai „gerai“. Tokie vertinimai vyravo ir organizacinių įgūdžių veiksmų planavimo srityje („gerai“ buvo įvertintos šios sritys: ateities planų sudarymas - 78%; tikslų planavimas - 91%; dokumentacijos tvarkymas – 69%; efektyvus komandos narių žinių ir įgūdžių panaudojimas – 73%; laiko planavimas - 67%; efektyvus darbo pasidalinimas – 84%). Nors dauguma klausimyną pildžiusiųjų – grupių pedagogai, tačiau bendras aukštas žinių ir įgūdžių įvertinimas netgi vadybos srityse rodo galimai pagerintus savęs vertinimo rezultatus. To priežastys gali būti įvairios. Neseniai vykusiame DCT projekto partnerių susitikime Rumunijoje buvo diskutuota apie klausimyno taikymo galimybes ir ypatumus kiekvienoje šalyje. Norint skatinti adekvatų savo įgūdžių vertinimą išlieka svarbus konfidencialumo klausimas. Atsakymus gali įtakoti tai, kaip respondentui bus pristatytas rezultatų panaudojimas (ar susistemintais atsakymais naudosis tik pats respondentas, ar atsakymai bus apibendrinti visai įstaigai, ar atsakymus žinos įstaigos vadovai). Galbūt tiksliau atskleisti savo silpnąsias ir stipriausias sritis padėtų konsultavimasis su kolegomis ar draugiškas jų pastebėjimas apie kito žinojimo ir įgūdžių sritis?

Šiuo metu vyksta paskutinio etapo projekto darbai. Bus aptariamos projekto rezultatų – produktų naudojimo galimybės, vyksta sklaida. Projekto partnerių šalyse šiuo produktu ypatingai domisi pedagogų kvalifikacijos kėlimo įstaigos, pedagogų rengimo institucijos. Siekiama suburti suinteresuotą tolimesniu ikimokyklinio ugdymo specialistų mokymusi asmenų grupę Europoje – Europos tinklą.

Kviečiame prisijungti ir teikti idėjas visus, suinteresuotus ikimokyklinių įstaigų pedagogų profesiniu tobulinimusi. Projekto tinklapyje www.edufin.fi/dct rasite visą informaciją apie projektą, partnerius bei kontaktus. Susidomėjus, kreipkitės į DCT koordinatores Lietuvoje (www.vaikystesdarzelis.lt), o taip pat galite jungtis ir diskutuoti projekto tinklapyje forume.

DCT koordinatores Lietuvoje
Jūratė Lietuvnikienė
Kauno lopšelio-darželio „Vaikystė“ psychologė
Asta Jadevičiūtė
Kauno lopšelio-darželio „Vaikystė“ metodininkė-organizatorė