

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINĖS GEROVĖS IR NEGALĖS STUDIJŲ FAKULTETAS
SOCIALINĖS PEDAGOGIKOS IR PSICHOLOGIJOS KATEDRA

Socialinės pedagogikos magistrantūros studijų programa

Rūta Bujienė

**SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS PROCESĄ LEMIANČIŲ
VEIKSNIŲ PROFESINĖJE VEIKLOJE ANALIZĖ**

Magistro darbas

*Magistro darbo vadovas –
doc. dr. Remigijus Bubnys*

Magistro darbo santrauka

Darbe atlikta *teorinė* adaptacijos samprata ir socialinių pedagogų adaptacijos profesinėje veikloje lemiančių veiksnių analizė.

Iškelta *hipotezė*, jog sėkmingą socialinio pedagogo adaptaciją profesinėje veikloje lemia pradedančiojo sėkminga psichosocialinė, profesinė bei organizacinė adaptacija.

Anketinės *apklausos metodu* buvo atlikti du tyrimai: kiekybinis ir kokybinis tyrimas. Atliekant kiekybinį tyrimą, siekta išsiaiškinti organizacinius, profesinius, psichosocialinius veiksnius lemiančius socialinių pedagogų adaptaciją profesinėje veikloje. Atliekant kokybinį tyrimą, siekta išsiaiškinti socialinio pedagogo veiklos sėkmes ir nesėkmes profesinės adaptacijos laikotarpiu. Kiekybiniu tyrimu atlikta statistinė (aprašomoji dažnių, vidurkių) duomenų analizė, o kokybiniame tyrime duomenys apdoroti, taikant turinio (content) analizės metodą.

Kiekybiniame tyrime sutiko dalyvauti 107 socialiniai pedagogai, atliekant kokybinį tyrimą, tyrimo imtį sudarė 10 socialinių pedagogų.

Svarbiausios empirinio tyrimo *išvados*:

1. Kiekybinio tyrimo analizė atskleidė, kad dauguma socialinių pedagogų savo adaptaciją profesinėje veikloje vertino kaip sėkmingą. Pastebėta, kad adaptaciją darbe sunkino šie veiksniai: atskiro kabineto neturėjimas, laiko darbui atlikti trūkumas, neaiškiai nusakytos veiklos ribos bei vertinimo sistema, tiesioginio vertinimo nebuvimas, nepakankamai aptartos karjeros galimybės, nemokėjimas pildyti dokumentaciją, nepakankamas pasitenkinimas profesijos prestižiškumu ir gaunamu atlyginimu.
2. Kokybinės content analizės rezultatai atskleidė, kad viena svarbiausių požymių nusakančių sėkmingą adaptaciją darbe, socialiniai pedagogai nurodė pritaipimą kolektyve. Respondentų nuomone tam turėjo įtakos jų pastangos bendrauti ir bendradarbiauti, komunikabilumas, tolerancija, atkaklumas, humoro jausmas. Tačiau adaptavimąsi sunkino pradedančiojo socialinio pedagogo santūrumo, iniciatyvumo stoka, per greitas rezultatų laukimas. Tai pat konkurencinė atmosfera kolektyve, neturėjimas į ką kreiptis pagalbos, neaiškiai apibrėžtos pareigos ir darbo tikslai, darbo vietos neparuošimas, informacijos kaip pildyti dokumentus, kokius darbo metodus taikyti trūkumas.
3. Pasitvirtino hipotezė, jog socialinio pedagogo profesinės adaptacijos efektyvumui įtakos turi organizaciniai, psichosocialiniai bei profesiniai veiksniai.

Esminiai žodžiai: socialinis pedagogas, psichosocialinė, profesinė ir organizacinė adaptacija, mentorius, jaunas specialistas.

Turinys

| | |
|---|----|
| Magistro darbo santrauka | 2 |
| Įvadas | 4 |
| 1 skyrius. SOCIALINIO PEDAGOGO ADAPTACIJOS PROCESO SAMPRATA | 7 |
| 1.1. Adaptacijos samprata | 7 |
| 2 skyrius. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS PROFESINĖJE VEIKLOJE LEMIANTYS VEIKSNIAI | 11 |
| 2.1. Profesinę adaptaciją lemiantys veiksniai | 11 |
| 2.2. Socialinę psichologinę adaptaciją lemiantys veiksniai | 17 |
| 2.3. Organizacinę adaptaciją profesinėje veikloje lemiantys veiksniai..... | 22 |
| 3 skyrius. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS PROCESĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ PROFESINĖJE VEIKLOJE ANALIZĖ | 26 |
| 3.1. Tyrimo metodika | 26 |
| 3.2. Tyrimo dalyviai | 27 |
| 3.3. Socialinio pedagogo adaptacijos profesinėje veikloje kiekybinio tyrimo rezultatai.. | 29 |
| 3.4. Socialinio pedagogo adaptacijos profesinėje veikloje kokybinio tyrimo rezultatai... | 37 |
| 3.5. Tyrimo rezultatų apibendrinimas | 54 |
| Išvados | 57 |
| Rekomendacijos | 58 |
| Literatūra | 59 |
| Summary | 63 |
| Priedai | 65 |
| 1 priedas Kiekybinio tyrimo instrumentas | 66 |
| 2 priedas Kokybinio tyrimo instrumentas | 67 |
| 3 priedas Kiekybinio tyrimo rezultatai | 68 |

Ivadas

Mokslinė problema ir tyrimo aktualumas.

Šalyje nuolat vykstant politinėms, ekonominėms, socialinėms bei kultūrinėms permainoms, vis aktualesnėmis tampa vaikų socializacijos problemos. Atsiranda poreikis sudėtingų asmenybės ir socialinių problemų sprendimą patikėti kvalifikuotiems specialistams. Vaikų socializacijos problemoms spręsti mokyklose įsteigta socialinio pedagogo pareigybė. Socialinio pedagogo pareiginėje instrukcijoje (2001) nurodyta, jog mokyklos socialinis pedagogas turi išklausti vaiko problemas, palaikyti jį ar jo globėjus, būti tarpininku tarp vaiko ir kitų profesionalų, padėti spręsti iškilusius klausimus arba telkti specialistus (institucijas), galinčius padėti sėkmingos socializacijos sunkumų turinčiam vaikui.

Lukoševičius, Saveljeva (2006), studentas studijuojantis universitete siekia įtvirtinti individualias reikšmingas socialinio pedagogo veiklai, susidaryti tarpasmeninių santykių sistemą, būtiną adaptacijai ugdymo įstaigos kultūroje. Įsisavinant profesiją, profesinės adaptacijos laikotarpiu, vyksta Aš vaizdo ir pasaulėžiūros pokyčiai. Kontautienė, Melnikova (2006) tyrusios jaunų socialinės pedagogikos specialistų lūkesčius dėl darbo mokykloje, pastebi, kad net pusės jų (50.23%) pradėjus dirbti, lūkesčiai nepasiteisino ar pasiteisino tik iš dalies: trūko pedagoginių ir metodinių žinių, specialistai susidūrė su mokinių drausmės problemomis, dideliu darbo krūviu. Analizuojant Alifanovienės, Vaitkevičienės (2007) tyrimo duomenis apie socialinių pedagogų išgyvenamo nerimo ypatumus profesinėje veikloje, taip pat pastebima, kad labiausiai reaktyvų nerimą jaučia jauni socialiniai pedagogai: jie labiausiai savo profesiniame darbe nervinasi, yra susijaudinę, jaučia įtampą. Pradedantieji pedagogai, kaip pastebi Kaffemanienė, Šadbaraitė (2005) susiduria su pakitusiais švietimo reformos reikalavimais: išaugo reikalavimai specialiojo pedagogo profesiniam vaidmeniui, meistriškumui, bendradarbiavimui, tikimasi daugiau atsakomybės.

Įsitraukimas į profesinę veiklą dažnai sukelia jauno specialisto emocijų nestabilumą, prarandama elgesio pusiausvyra. Profesinėje veikloje kilusios problemos daro įtaką fizinei ir psichologinei asmens būsenai, jo asmenybei bei veiklos perspektyvai; profesinė veikla gali sukelti asmenybės deformacijas (Lukoševičius, Saveljeva, 2006, p. 497).

Mokslinėje literatūroje (Juodraitis, Kurutienė, Žukauskaitė, Petkevičiūtė, Repečkaitė ir kt.) yra analizuojama įvairių profesijų ar visuomenės sluoksnių profesinė adaptacija, tačiau Lietuvoje socialinių pedagogų profesinės adaptacijos tyrimų atlikta gana nedaug. Kiek išsamiau Kučinsko yra tirti socialinio pedagogo darbo ergonominiai aspektai, Jonutytės analizuota asmenybės savybių svarba profesinės veiklos sėkmei, Leliūgienės tirtas socialinio pedagogo įvaizdžio mokykloje, kompetencijų raiškos problemos, Žydzžiūnaitės, Merkio, Jonušaitės atlikta socialinių pedagogų profesinės adaptacijos kokybinė diagnostika. Tačiau visi šie tyrimai nustatė tik

bendras socialinių pedagogų darbe kylančias problemas, tačiau neišskyrė socialiniams pedagogams kylančių problemų adaptacijos darbe laikotarpiu.

Todėl tampa aktualu sukaupti mokslinių duomenų apie tai, kokių problemų patiria mokyklos pradedantysis socialinis pedagogas veiklos, bendravimo ir savo tolesnio asmenybės formavimo srityse, profesinės adaptacijos laikotarpiu. Šiame darbe formuojami probleminiai klausimai: 1) *Kokios egzistuoja pradedančiojo dirbti socialinio pedagogo adaptacijos problemos profesiniame, organizaciniame ir psichosocialiniame lygmenyse;* 2) *Kokie veiksniai lemia socialinio darbuotojo profesinę, organizacinę ir psichosocialinę adaptaciją mokykloje?*

Tyrimo objektas – socialinių pedagogų adaptacijos procesą lemiančių veiksnių profesinėje veikloje analizė (profesiniame, organizaciniame ir psichosocialiniame lygmenyse).

Hipotezė – tikėtina, jog socialinis pedagogas pradiniam savo veiklos etape patiria daugiausiai prisitaikymo problemų psichosocialiniame, profesiniame ir organizaciniame lygmenyse.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti socialinio pedagogo adaptacijos profesinėje veikloje veiksnius profesinės, organizacinės ir psichosocialinės adaptacijos kontekstuose.

Uždaviniai:

1. Išanalizuoti mokslinę literatūrą, atskleidžiant adaptacijos sampratą ir jos turinį socialinių pedagogų prisitaikymo profesinėje veikloje kontekste.
2. Atlikti kiekybinį tyrimą, siekiant išsiaiškinti organizacinius, profesinius, psichosocialinius veiksnius lemiančius socialinių pedagogų adaptaciją profesinėje veikloje.
3. Atlikti socialinių pedagogų kokybinį tyrimą, siekiant išsiaiškinti socialinio pedagogo veiklos sėkmes ir nesėkmes profesinės adaptacijos laikotarpiu.
4. Apibendrinti atliktų tyrimų rezultatus, identifikuojant pagrindinius indikatorius užtikrinančius sėkmingą socialinio pedagogo adaptacijos procesą mokykloje.

Tyrimo dalyviai:

Kiekybinio tyrimo dalyvių atranka. Tiriamųjų imtį sudarė 107 socialiniai pedagogai užpildę anketą elektroniniu paštu iš Lietuvos miestų ir rajonų dirbantys socialiniai pedagogai. Iš viso buvo išsiųsta 178 anketos elektroniniu paštu, iš jų atgal gautos 107 užpildytos anketos. Imtis sudaryta taikant paprastą atsitiktinę atranką.

Kokybinio tyrimo dalyvių atranka. Tyrime sutiko dalyvauti 10 socialinių pedagogų, respondentai atrinkti sniego gniūžtės atrankos būdu, netaikant jokių išskirtinių reikalavimų.

Tyrimo metodologija ir metodai.

1. Teoriniai: mokslinės, pedagoginės, psichologinės literatūros analizė.
2. Kiekybinis (empirinis) tyrimas – *duomenų rinkimo metodas*: apklausa raštu, taikant uždaro tipo tyrimo instrumentą - klausimyną. Apklausa vykdyta elektroniniu paštu. Duomenys

apdoroti SPSS for Windows 11.0 ir Excel programine įranga, taikant aprašomosios statistikos metodus.

3. Kokybinis tyrimas – *duomenų rinkimo metodas*: struktūruota apklausa raštu, pateikiant atviro tipo klausimus. Duomenys apdoroti, taikant turinio (content) analizės metodą.

Pagrindinės sąvokos

Socialinis pedagogas – asmuo, įgijęs socialinio pedagogo kvalifikaciją aukštosiose mokyklose arba turintis socialinio darbuotojo kvalifikaciją ir įgijęs pedagogo kvalifikaciją (Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, 2001 m. gruodžio 14 d. Įsakymas Nr.1667 „Dėl socialinio pedagogo kvalifikacinių reikalavimų ir pareiginių instrukcijų patvirtinimo“).

Profesinė adaptacija – turimų žinių, mokėjimų bei įgūdžių (kompetencijų) bei asmeninių savybių greitas ir lengvas pritaikymas prie konkrečios darbo vietos (Laužackas, 2005).

Socialinė – psichologinė adaptacija - tai socialinių - psichologinių organizacijos ypatumų perėmimas, prisitaikymas prie organizacijoje egzistuojančių santykių sistemos. Jai būdingi pozityvūs santykiai su kitais darbuotojais. Tai naujo darbuotojo įsiliejimas į organizaciją su visomis jos tradicijomis, gyvenimo normomis bei vertybinėmis orientacijomis (Žydžiūnaitė, Merkys, Jonušaitė, 2005).

Organizacinė adaptacija – tai darbuotojo gebėjimas susitaikyti su savo statusu organizacijoje, organizacijos struktūra bei suprasti ir perimti egzistuojančius valdymo mechanizmus (Žydžiūnaitė, Merkys, Jonušaitė, 2005).

Mentorius - apibrėžiamas kaip labiau patyręs, daugiau žinių vienoje ar kitoje srityje turintis asmuo, kuris padeda mažiau patyrusiam savo globotiniui (Vaitkevičiūtė, 2002).

(Jaunasis) specialistas – žmogus gerai mokantis kurį nors darbą, įgijęs, turintis specialybę (Tarptautinių žodžių žodynas, 1985, p.459).

Magistro darbo struktūra. Magistro darbą sudaro: santrauka lietuvių kalba, įvadas, trys skyriai, kiekybinio ir kokybinio tyrimų rezultatų apibendrinimas, išvados, rekomendacijos, naudotos literatūros šaltinių sąrašas (64 šaltiniai), santrauka anglų kalba, priedai. Tyrimo duomenis iliustruoja 32 lentelės ir 4 paveikslai. Prieduose pateikiama kiekybinio tyrimo instrumentas; kokybinio tyrimo instrumentas ir kiekybinio tyrimo rezultatai. Darbo apimtis – 64 puslapiai.

I skyrius. SOCIALINIO PEDAGOGO ADAPTACIJOS PROCESO SAMPRATA

1.1. Adaptacijos samprata

Atvykęs į savo darbo vietą, pradedantysis socialinis pedagogas patenka į naują aplinką: palieka studento socialinį vaidmenį ir priima jauno specialisto vaidmenį. Nauja aplinka nėra gerai pažįstama, todėl prasideda adaptacijos procesas, kuris svarbus tolesnei asmens veiklai ne tik dėl profesinės, bet ir dėl socialinės patirties.

Apibrėžti **adaptaciją**, kaip sąvoką, yra pakankamai sudėtinga, nes apie ją yra kalbama įvairiuose šaltiniuose ir jos samprata pateikiama skirtingai. Vieni autoriai, kalbėdami apie adaptaciją, šį procesą supranta kaip prisitaikymą, dar kiti – kaip kliūtis, kurios atsiranda individui patekus į naujas gyvenimo sąlygas. „Tarptautinių žodžių žodyne“ (1985) adaptacija (lot. *Adaptatio* – pritaikymas, priderinimas) yra apibrėžiama kaip žmogaus prisitaikymas prie kintančių gyvenimo sąlygų arba organizmų prisitaikymas prie aplinkos.

Žmogų adaptacija lydi nuo pat vaikystės visą gyvenimą: mus įtakoja biologiniai, psichologiniai, socialiniai, kultūriniai, o vėliau ir religiniai bei profesiniai veiksniai. Taigi apie adaptaciją galima kalbėti plačiąja (nuolatinis prisitaikymas) prasme, kai adaptacija suprantama kaip nuolatinis individo socializacija ir siaurąja prasme, kaip apie procesus vykstančius tam tikru veiklos periodu: profesinė adaptacija, socialinė adaptacija (Žydzūnaitė, Merkys, Jonušaitė, 2005). Kalbant apie **adaptacijos rūšis**, Juodraitis (2004) pažymi, jog jos yra skirstomos vienu pagrindu, t.y. analizatorinės sistemos veikla. Skirtinguose moksliniuose šaltiniuose skiriamos biologinė, socialinė, kultūrinė, religinė, teisinė, profesinė, bendroji ir kitos adaptacijos rūšys. Koks tai būtų skirstymas priklauso nuo kiekvienos mokslo šakos, kuri nagrinėja pačios adaptacijos sampratą. Gage, Berlineris (1994), nagrinėja adaptaciją siaurąja prasme ir akcentuoja asmenybės formavimąsi ir funkcionavimą adaptacijos procese, įnešant savo indėlį į organizaciją, įgyjant naują patirtį bei ją panaudojant naujose situacijose.

Juodraitis (1999) ištyrinėjęs psichologinę literatūrą (Englich, Cattell, Rosenzweig, Friedman, Eysensk) pastebi, kad joje dažniausiai kalbama apie bendrąją, socialinę ir asmeninę adaptaciją. Pasak Juodraičio, „adaptacija yra galima sąveikaujant su natūraliąja bei socialine aplinka (socialinė adaptacija) ir su savimi“ (Juodraitis, 1999, p.23). Juodraičio teigimu, *asmeninė adaptacija* yra charakterizuojama kaip savo paties suvokimas, kuris iš esmės nėra nutolęs nuo įsivaizduojamo savęs suvokimo. **Socialinė adaptacija** dažniausiai suprantama kaip harmoningų, kooperacinių santykių nustatymas su socialine aplinka ir jos atstovais, tačiau pažymima, kad ne visada ji neišvengiamai reiškiasi kaip konformizmas. Jos skiriasi tuo, kad asmeninė adaptacija yra santykių su savimi, o socialinė adaptacija – santykių su aplinkiniais išraiška. Santykio su

natūraliaja aplinka (bendroji adaptacija) adaptacija yra suprantama kaip su fizine aplinka besiklostančių santykių visuma.

Socialinių profesijų veiklų (socialinio darbo, psichologijos, edukologijos) požiūriu adaptacija suvokiama kaip asmens pritaipymas prie socialinio pasaulio. Vadinasi, adaptacija yra ne pastovi būseną, o kaitos procesas, apimantis pa(si)keitimą, perplanavimą, grįžtamąjį ryšį, įvairias transformacijas, o kartais yra proceso rezultatas (Harrison, Jagelavičius, 1999). „Adaptacijos procese stebimi tiek pasyvaus prisitaikymo prie aplinkos požymiai, tiek ir aktyvus poveikis keičiant aplinką; adaptacija niekuomet negali būti vertinama kaip visiškai pasyvi net tuomet, kai vyraujanti aplinka išlieka nepakitusi“ (Juodraitis, 2004, p.13). Todėl į adaptaciją tikslinga žvelgti ne tik kaip įvairialypį reiškinį, bet ir kaip į procesą.

Adaptacija darbe gali būti suvokiama, kaip darbuotojo prisitaikymo prie išorinių ir vidinių aplinkos sąlygų procesas. Arba, kaip teigė Vesnin (cit. Kurutienė, 2006) adaptacija – tai procesas, kuris apima valdymo ryšių pažinimą; doktrinų, kuriomis vadovaujama organizacijoje suvokimas; mokymosi procesas, įsisąmonintas to, kas svarbu yra organizacijai ir jos padaliniam. Grigo (1982) teigimu darbuotojo **profesinė adaptacija** yra profesinėms funkcijoms ir nuolatiniam darbui atlikti reikalingų žinių, įgūdžių įgyjimas ir tam tikros nuostatos formavimas. Profesinė adaptacija suprantama kaip profesinių įgūdžių pritaikymas darbui konkrečioje įmonėje. Kokie tie įgūdžiai turi būti, dažniausiai išvardijama atitinkamuose pareigybės nuostatuose.

Vadinasi, į socialinio pedagogo profesinę adaptaciją nereikėtų žiūrėti kaip į atskirą, izoliuotą procesą, nesusijusį su organizacija, o tikslingiausiai žvelgti, kaip į procesą, kuris apima du pagrindinius komponentus: socialinę - psichologinę ir profesinę adaptaciją.

- Socialinė – psichologinė adaptacija – tai socialinių - psichologinių organizacijos ypatumų perėmimas, prisitaikymas prie organizacijoje egzistuojančių santykių sistemos. Jai būdingi pozityvūs santykiai su kitais darbuotojais. Tai naujo darbuotojo įsiliejimas į organizaciją su visomis jos tradicijomis, gyvenimo normomis bei vertybinėmis orientacijomis;
- Profesinė adaptacija – tai profesinių įgūdžių bei gebėjimų perėmimas, profesijai aktualių asmeninių savybių ugdymas, siekiant suformuoti teigiamą darbuotojo požiūrį į savo profesiją, padidinti motyvaciją dirbti bei palengvinti asmens identifikaciją su konkrečia profesine veikla (Žydžiūnaitė ir kt., 2005).

Profesinė adaptacija svarbesnė tuomet, kai į organizaciją ateina jaunas specialistas, neretai turintis labiau teorinį suvokimą apie veiklos procesą. Socialinė – psichologinė adaptacija jaunam specialistui aktuali, tačiau jis pradiniam etape pirmiausia siekia perimti profesinius įgūdžius, formuoti naujus bei taikyti įvaldytus gebėjimus, kompetencijas, t.y. jaunas specialistas labiau siekia įvaldyti profesiją praktiškai, nei įsitvirtinti kolektyve (Žydžiūnaitė ir kt., 2005).

Yra išskiriami du adaptacijos proceso lygiai:

1) Formali adaptacija: kai darbuotojas supažindinamas su būsimu darbu, jo specifika, reikalavimais, bendra organizacijos veikla ir jos strategija.

2) Neformali adaptacija: kai susipažįstama bendromis elgsenos normomis ir darbuotojų santykių organizacijoje pobūdžiu (Repečkaitė, 2001). Šie lygiai yra susiję su adaptacijos proceso etapais. Šadrakov (cit. Kurutienė, 2006) adaptacijos darbe procesą skirsto į keturis etapus:

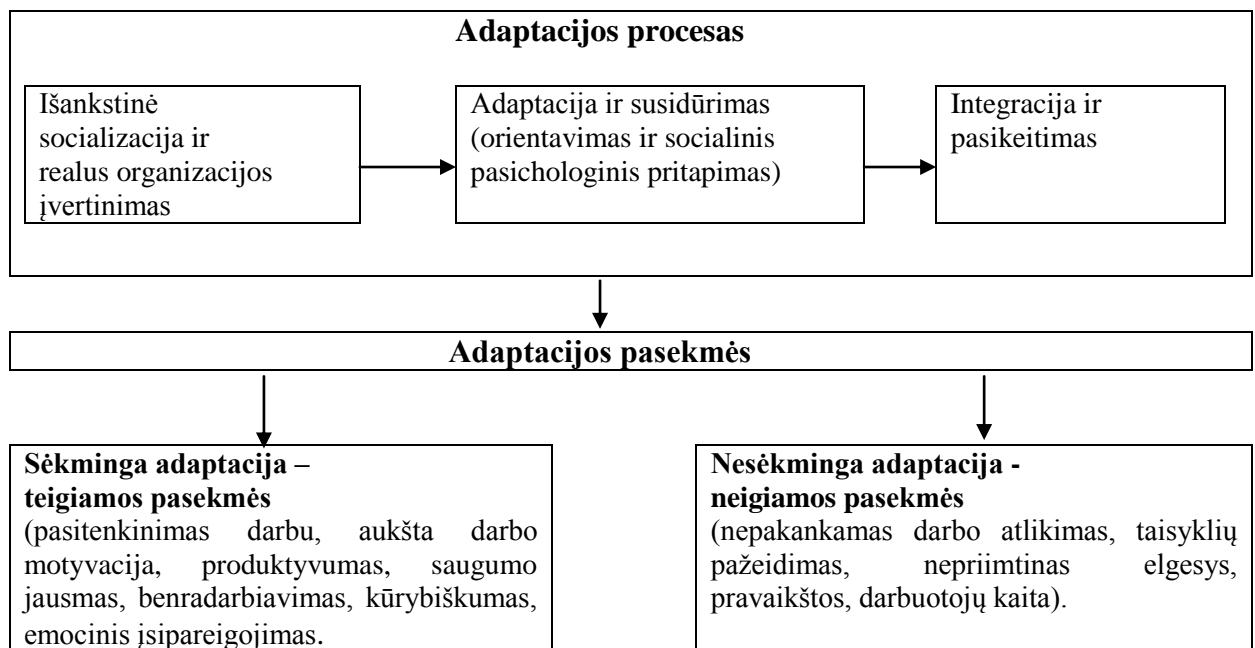
1) Naujoko pasiruošimo lygio įvertinimas. Naujas darbuotojas turi susipažinti ne tik su organizacija, bet ir su personalu, komunikaciniais ypatumais, elgesio taisyklėmis.

2) Praktinis susipažinimas su būsimomis pareigomis.

3) Aktyvi adaptacija. Darbuotojo prisitaikymas prie savo statuso ir kitų darbuotojų. Reikia kuo daugiau padėti darbuotojui, reguliariai su juo vertinti veiklos rezultatus, bendradarbiavimo su kolegomis ypatumus.

4) Veikimas. Šiuo etapu baigiamas adaptacijos procesas, siekiama įveikti organizacijos bei tarpusavio santykių problemas ir pereiti prie stabilaus darbo.

Reikėtų pažymėti, kad adaptacija yra tęstinis procesas, kuris prasideda įsidarbinant ir tęsiasi visą laiką, kol darbuotojas dirba toje organizacijoje (Stankevičienė, Lobanova, 2006). Adaptacijos sėkmė turi kelis lygius ir apie ją spręsti galima ne tik iš psichinės individo sveikatos būklės bet ir iš psichinės visuomenės sveikatos būklės kaip visumos bei individo įnašo į ją (Juodraitis, 1999).



1 pav. Bendras adaptacijos proceso ir jo pasekmių modelis (lentelė sudaryta pagal Jucevičienę, Robbins, Stoner ir kt.)

Žydžiūnaitės ir kt. (2005) atlikto tyrimo, siekiant išsiaiškinti socialinių pedagogų adaptacijos darbo vietoje veiksnius, rezultatai parodė, kad socialinio pedagogo **profesinei adaptacijai turi įtakos šie veiksniai**: pedagogo asmeninės savybės, darbo sąlygos, sėkminga adaptacija kolektyve, mokyklos bendruomenės supažindinimas su socialinio pedagogo funkcijomis.

Pasak Kontautienės, Melnikovos (2006) svarbiausi sėkmingos mokytojų, jaunų specialistų adaptacijos mokykloje veiksniai yra šie: motyvacija dirbti mokykloje; profesinė kompetencija, kuri įgyjama baigus aukštąją mokyklą; jauno specialisto charakterio ir asmeninės savybės, bendradarbiavimas su kolegomis. Žukauskaitė (2009) aptaria tokius veiksnius turinčius įtakos darbuotojų adaptacijai: individualūs veiksniai: asmeninės savybės, darbuotojo motyvacija, įgūdžiai, informacijos siekimas; artimiausios aplinkos veiksniai: darbo kolektyvas, vadovavimo stilius, mentoriaus buvimas ar nebuvimas; organizaciniai veiksniai: organizacinė kultūra, organizacijos vertybės, skatinimo politika, ergonominiai veiksniai. Monkevičienė, Autukevičienė (2008) nustatė, kad pradedančiųjų pedagogų profesinę raidą įtakoja patiriami sunkumai bendraujant ir bendradarbiaujant su tėvais ir kolegomis, organizuojant ir individualizuojant veiklą, valdant vaikų elgesį, siekiant juos sudominti veikla.

Remiantis anksčiau pateiktais adaptacijos apibrėžimais, galima apibendrintai teigti, kad socialinio pedagogo adaptacija yra procesas, kurio metu jis įgyja arba papildo savo specialybės darbui reikalingas žinias, prisitaiko prie konkrečių darbo sąlygų bei kolektyve susidariusių santykių. Nuo sėkmingos socialinio pedagogo adaptacijos darbe priklausys ar jis nepaliks organizacijos, apsunkindamas save kartėlio jausmu, o mokyklai palikdamas naujo darbuotojo paieškos, pakenkto psichologinio klimato, sugadintų santykių su klientais problemas.

2 skyrius. VEIKSNIAI TURINTYS ĮTAKOS SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJAI DARBE

2.1. Profesinę adaptaciją lemiantys veiksniai

Manaev, Gorkovenko ir Malinina (2001) išskiria tris veiksmų grupes, darančias įtaką socialinio pedagogo profesinės adaptacijos procesui:

- 1) Profesinę adaptaciją lemiančius veiksmus.
- 2) Socialinę psichologinę adaptaciją lemiančius veiksmus;
- 3) Organizacinę adaptaciją lemiančius veiksmus

Profesinės adaptacijos esmė yra nuolatinis naujų profesinių ir socialinių kompetencijų ugdymas bei plėtojimas iki tam tikro lygio, sudarančio darbuotojui galimybes realizuoti profesinius vaidmenis ir adaptuotis profesinėje veikloje (Žydžiūnaitė, Merkys, Jonušaitė, 2005). Profesionaliai – kompetentinga yra tokia socialinio pedagogo veikla, kuri yra pakankamai aukšto lygio, atlieka socialinę – pedagoginę funkciją, per kurią atsiskleidžia socialinio pedagogo asmenybė ir pasiekiami geri rezultatai – klientas tampa savipagalba objektu (Leliūgienė, 2002, p. 387).

Ankstyva karjera – laikotarpis, kai žmogui reikia ugdyti savo darbo įgūdžius, pritaikyti išmoktas mokslo žinias ir koncepcijas. Tai geras laikas mokymuisi, inovacijoms ir kūrybai, savybių būtinų darbe įgijimui. Asmuo turi prisiversti pažinti darbą kuo nuodugniau ir tobulinti specializaciją. Naujam darbuotojui svarbu ne tik susipažinti su organizacijos kultūra, komunikavimo ir darbo atlikimo ypatumais, bet ir jausti pripažinimą bei profesinės kompetencijos raidą. Jei darbuotojas nesulaukia kitų, ypač vadovybės dėmesio, tuomet darbas jam neteikia deramo pasitenkinimo, dominuoja žema motyvacija, darbo kokybė mažėja (Petkevičiūtė, 2002).

Atlikus tyrimą „Kokie darbo kriterijai skatina jus dirbti geroje organizacijoje“, respondentai atsakė taip: darbo atsakomybė (94 proc.), tradicijos ir vertybės (85 proc.), karjeros galimybės (78 proc.). Iš to galima matyti, kad organizacijai tikslinga „auginti“ lojalius, aukštos profesinės kompetencijos darbuotojus (Petkevičiūtė, 2002).

Kaip teigė Leliūgienė (2002), **profesinio tobulėjimo kompetencija** – pastovus procesas, vykstantis visą žmogaus darbingą gyvenimą. Jame galime išskirti augimo, ieškojimo, stabilumo, apsisprendimo, adaptacijos, kompetencijos, meistriškumo ir kūrybingos veiklos realizavimo etapus. Žmogaus profesinio tobulėjimo procesas yra individualus ir lemiamas. Pavyzdžiui, gerai vadovaujant jauno žmogaus profesinis tapsmas greitėja. Tam turi įtakos ir kiti subjektyvūs dalykai: asmeninės socialinio pedagogo savybės, jo motyvai, interesai, profesinė orientacija, pedagoginė kultūra, pedagoginiai - socialiniai sugebėjimai, profesinės kompetencijos lygis,

profesinis tinkamumas. Socialinis pedagogas, vykdydamas profesines pareigas, savo profesinėje praktikoje privalo stengtis siekti specialisto – eksperto statuso. „Aukštos profesinės kvalifikacijos raiška – kompetencija, reiškianti gebėjimą pagal kvalifikaciją, žinias, įgūdžius efektyviai veikti, greičiau ir geriau pasiekti tikslą nestandartinėse ar kritinėse situacijose. Tai neformalioji kompetencija. Formalioji kompetencija – įgaliojimų gavimas atlikti reglamentuotą veiklą“ (Kučinskas, 1999, p.25). Profesinėje veikloje abi kompetencijos formos susilieja, tačiau jų siekiama skirtingai. Neformalioji kompetencija – saviugdosa, o formalioji – greito kilimo tarnyboje rezultatas (Kučinskas, 1999).

Pastaruoju metu žmogaus veikloje matyti du karjeros modeliai: *biurokratinės karjeros modelis* (kuomet sėkmės matu tampa individualūs pasiekimai: statusas, atlyginimas ir kt. lyginant su kitų tokio pat amžiaus žmonių pasiekimais) ir *šiuolaikinės karjeros modelis*, kuris vis labiau įsigali mūsų dienomis ir yra ypač reikšmingas pedagogo karjeros raidoje. Dominuojant šiuolaikiniam karjeros modeliui, karjeros sėkmę pirmiausiai nusako savirealizacijos ir požiūrio į sėkmę tenkinimas. Tam ypač daug galimybių yra pedagoginiame darbe. Čia pedagogo karjera suprantama ne vien kaip karjera hierarchinėje mokyklos valdymo struktūroje, bet kaip galinti būti visai nesusijusi su organizacija, labiau orientuota į kompetencijas, savirealizaciją ir individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimą. Darbdaviai gali daug padaryti, kad darbuotojas būtų labiau patenkintas savo naujuoju darbu. Pirmas darbas gali turėti lemiamos įtakos formuojant pasitikėjimą savo jėgomis. Vienas svarbių žingsnių – į karjerą orientuotas darbo vertinimas, kai vadovas ne tik privalo įvertinti darbuotoją, bet ir nustatyti jo privalumus ir trūkumus, kurie atsilieps jo karjeros raidai (Kontautienė, Melnikova, 2006).

Naujų darbuotojų profesinei adaptacijai labai svarbu yra tai, kokia strategija bus taikoma jų profesinės karjeros mokyme ir kaip ji tiks konkrečiam asmeniui. Šiandien egzistuoja šešios populiarios strategijos, kurias organizacijos naudoja naujų darbuotojų profesinės karjeros vystymui. Pirmoji strategija – nuskęsti arba išplaukti. Jos esmė ta, kad darbuotojui paliekama galimybė pačiam suprasti savo užduotis ir pačiam priimti sprendimus apie jų atlikimą. Antroji strategija – nugalėjimo patirtis. Čia žmogui duodama užduotis kurios jis tikrai neįvykdys. Tuomet jis puola į nusivylimą ir yra pasiruošęs mokytis iš savo vadovo. Trečia strategija vykdoma derinant mokslą ir darbą. Jos metu duodamos užduotys, panašios į iššūkius ir priskiriamas aukštos kompetencijos vadovas. Ketvirtoji ir penktoji strategijos apima darbą mokymosi laikotarpiu, ir šiuo metu pradedančiojo socialinio pedagogo darbe negali būti pritaikomos. Šeštoji – vientisumo strategija, kuomet kiekvieno žmogaus sugebėjimai pirmiausiai yra įvertinami darbu, o po to suteikiamas reikalingas apmokymas (Petkevičiūtė, 2002).

Kontautienė, Melnikova (2006) tyrusios mokytojų adaptacijos ir karjeros galimybes mokykloje, pastebi, kad dauguma jaunų specialistų pedagoginės karjeros galimybes vertino kaip

„vidutines“ (54,24 proc.), trečdalis (29,25 proc.) kaip „labai mažas“. Daugumos respondentų nuomone, labiausiai jaunų specialistų karjerai trukdo: jų pačių iniciatyvos siekiant karjeros stoka (46,23 proc.); motyvacijos siekti karjeros stoka (39,52 proc.); mokyklos vadovų nepakankamas dėmesys, pagalbos ir paskatinimo siekiant pedagoginės karjeros stoka (33,22 proc.); nepasitikėjimas ir nepalankus kolegų požiūris į jauną specialistą ir jo veiklą (28,16 proc.); paviršutiniškas jaunų specialistų požiūris į darbą ir atsakomybės darbe stoka (26,41 proc.). Patys jauni specialistai labiau akcentavo mokyklos įtaką jų karjerai (kolegas, vadovus, vyraujančią konkurenciją) ir retas kuris pažymėjo veiksnius susijusius su jų pačių asmenybe bei aktyvia pozicija siekiant karjeros. Vyresni kolegos – mokytojai metodininkai, mokyklų vadovai – labiau akcentuoja pačių jaunų specialistų aktyvios ir atsakingos pozicijos, siekiant pedagoginės karjeros stygių. Jie pastebi tokių asmeninių savybių kaip atkaklumas, valingumas, lankstumas, pareigingumas, atsakingumas svarbą karjeros raidai.

Linkaitytė (1995) analizavusi pedagogų tobulinimosi galimybes, nustatė, kad pedagogai yra pasirengę mokytis bei keistis ir, kaip naujovių kūrėjai, fiksuoja poslinkius savo veikloje. Asmeninių vizijų kūrime dažniausiai buvo fiksuojamos pastangos tobulėti, o mažiausiai fiksuojama įsitikinimų kaita. Analizuojant atliktos apklausos rezultatus, išryškėjo, kad pedagogui sunku vertinti savo profesinį meistriškumą, nes kasdieninė jo veikla susideda iš daugelio komponentų. Todėl, kaip pastebi autorė, galime teigti, kad mokytojai pakankamai vertina save profesine prasme – jų meistriškumas yra didesnis, nei jie patys įvardina. Todėl, kai pastebi Petkevičiūtė (2002), organizacijos vadovas turi sugebėti teisingai vykdyti naujoko darbo patikrinimą. Jei naujokas paliktas savarankiškam darbo vertinimui, jo išvados gali būti klaidingos. Žymiai geriau turėti grįžtamąjį ryšį per oficialius kanalus ir gauti tiesioginį vadovų įvertinimą nei stebėti netiesiogines ir nepatikimas užuominas.

Profesinei adaptacijai, kaip jau minėta, turi įtakos tai, kaip pradedančiajam socialiniam pedagogui sekasi vykdyti jam skirtas **funkcijas, ugdyti profesinius gebėjimus**. Išsamiausiu norminiu aktu, reglamentuojančiu socialinio pedagogo veiklą yra 2001 metais priimta „Socialinio pedagogo“ pareiginė instrukcija (LR Švietimo ir mokslo ministro įstatymas Nr. 1667, 2001). Pareiginė instrukcija atskleidžia socialinio pedagogo veiklos turinį. Kartu su socialinio pedagogo pareigine instrukcija, buvo priimti ir „Socialinio pedagogo kvalifikaciniai reikalavimai“ kuriuose numatyti socialinių pedagogų kvalifikaciniai reikalavimai, o taip pat funkcijos bei veiklos nuostatos. Įsakyme numatyta, jog siekdamas vaiko gerovės, socialinis pedagogas vykdo šias funkcijas:

- Įvertinimo (renka informaciją, analizuoja, daro išvadas);
- Konsultacinę (pataria, padeda, konsultuoja);
- Korekcinę (skatina, įgalina, padeda adaptuotis, aktyvina, mobilizuoja);

- Vadybinę (organizuoja, telkia, planuoja, priima sprendimus ir už juos atsako);
- Šviečiamąją (informuoja, aiškina);
- Koordinacinę (palaiko ryšius, siunčia (perduoda) informaciją);
- Prevencinę (numato neigiamus reiškinius; poelgius ir padeda jų išvengti);
- Teisinę (atstovauja, gina vaiko interesus);
- Socialinio ugdymo.

Leliūgienė, Prochorenkienė (2008) remdamosios Backer ir Coorebyter pastebi, kad socialinis pedagogas privalo sugebėti „visko po truputį“. Daugelis funkcijų kurios anksčiau buvo priskiriamos psychologams, įstaigos administracijai, šiuo metu priskiriamos socialiniam pedagogui. Šiems darbams priskiriamas ne tik ryšių su visuomene palaikymas ir koordinavimas, bet ir ataskaitų rengimas, projektų kūrimas ir valdymas, dalyvavimas tarp dalykinio pobūdžio pasitarimuose ir t.t. Leliūgienė, Prochorenkienė (2008) atlikusios tyrimą nustatė, kad papildomi darbai neleidžia socialiniam pedagogui tinkamai atlikti tiesiogiai su jos darbu susijusių pareigų. Bitinas, Šidlauskienė (2001) pastebi, kad socialinio pedagogo veiklos turinys priklauso ne tik nuo socialinio ugdymo problemų, bet ir nuo ugdymo institucijos personalo sudėties: daugiausia funkcijų jam tenka, kai institucijoje nėra psichologo ir socialinio darbuotojo pareigybių.

Majauskienės (cit. Terechovienė, Leliūgienė, 2008) atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, jog vieni mokytojai supranta ką daro ir ką gali padaryti mokyklos socialinis pedagogas, kiti įsivaizduoja, kad šis specialistas jau kitą dieną turi išspręsti kilusią problemą, o jei tai nepavyksta, pasak mokytojų „jis čia nieko nedirba“. Respondentų teigimu, būna tokių situacijų, kai mokytojas, nebežinodamas ką daryti ir kaip elgtis su nepaklusniu vaiku, atveda jį pas socialinį pedagogą ir palieka. Žydžiūnaitės ir kt. (2005) atliktas tyrimas atskleidė, kad mokyklos bendruomenės nariai suvokia socialinio pedagogo misiją tik projektinėje veikloje ir kas susiję su mokinių saviveikla, aktyvumu; socialinį pedagogą laiko „atpirkimo ožiu“. Mokytojas norėdamas „nusimesti“ nuo savęs atsakomybę, dažnai pasako „tas ir tas nieko nedaro“; kolegos ir mokiniai kol kas nesupranta, kad atėjimas pas socialinį pedagogą yra ne bausmė, o pagalbos ieškojimas.

Vienas iš esminių veiksnių, turinčių įtakos profesinei socialinio pedagogo adaptacijai, tai jo profesinių gebėjimų, kuriais jis grindžia savo veiklą, ugdymas. Viena iš pakankamai pagrįstų pedagoginės veiklos koncepcijų (Kuzmina,1990) pedagoginės veiklos gebėjimus skirsto į gnostinius, projekcinius, konstrukcinius, organizacinius, komunikacinius, ekspresinius. Atsižvelgiant į realią socialinio pedagogo veiklą, šių grupių skaičių galima sumažinti. Tuo būdu socialinio pedagogo veiklą apibūdintų šie gebėjimai:

1. Ugdymo situacijos diagnostika;
2. Ugdymo proceso projektavimas ir realizavimas;
3. Bendruomenės organizavimas.

4. Komunikacinis ir ekspresinis (gebėjimas paveikti) parametras (Bitinas, Šidlauskienė, 2001).

Kvieskienė, Šimaitis (2005) tyrinėję socialinio pedagogo veiklos ypatumus, nustatė, kad dažnai praktinėje veikloje socialiniam pedagogui nepakanka gebėjimų organizuoti ir koordinuoti pedagogų ir tėvų bendruomenės veiklą, trūksta žinių ir įgūdžių inicijuoti ir koreguoti ugdytinio socialinės pedagoginės pagalbos modelį, bei nepakanka teisinių žinių. Tiriant socialinio pedagogo vadybinę veiklą nustatyta jog beveik pusei apklaustųjų trūko žinių apie veiklos planavimą, 40 proc. – apie veiklos organizavimą ir koordinavimą. 2/3 apklaustųjų didžiausią žinių stygių jautė kuriant partnerystės ryšius su išoriniais partneriais (Leliūgienė, Baršauskienė, 2008). Terechovienės ir Leliūgienės (2011) tyrimais nustatyta jog socialiniai pedagogai, turintys mažesnę darbo stažą, labiau nei jų vyresni kolegos, linkę dalyvauti mokinių savivaldos renginiuose, reflektuoti savo atliktą veiklą, dalyvauti pasitarimuose su socialiniais partneriais. Tačiau jie rečiau aptaria vaikų ugdymo klausimus su kitais mokyklos mokytojais.

Bitinas, Šidlauskienė (2001), atkreipia dėmesį į tokią problemą: jei mokytojų veiklos reguliavimas yra natūralus: mokomosios programos, pamokų tvarkaraštis ir kiti dokumentai aiškiai apibūdina jo organizuojamą mokymo procesą, tai analogiškas socialinio pedagogo veiklos reglamentavimas vargu ar gali būti sėkmingas. Tai gali būti priežastis esminio konflikto tarp kūrybiškos socialinio pedagogo veiklos ir šių veiklą reglamentuojančių instrukcijų ir taisyklių.

Socialinio pedagogo profesinei adaptacijai mokykloje labai svarbu ir kokią **pagalbą** jis gaus savo darbinės veiklos pradžioje. Šią pagalbą jis turėtų gauti bet kada, kai tik jos prireikia. Padedančiajam pedagogui gali padėti vyresni kolegos ar mokyklos vadovai, turintys pedagoginės patirties, šeima, kiti pradedantieji pedagogai, o svarbiausia – pats pedagogas turi padėti sau. Gražulio, Bazienės (2009) tyrimai atskleidžia, kad pagrindiniai paramos tiekėjai yra šalia dirbantys kolegos. Tai patvirtina ir jiems atsakinėję vadovai. Tačiau praktika byloja, kad geriausių profesinės adaptacijos rezultatų galima pasiekti, kai darbuotojui yra paskiriamas kuratorius (mentorius). Tarptautinių žodžių žodyne (Vaitkevičiūtė, 2002) mentorius apibrėžiamas kaip labiau patyręs, daugiau žinių vienoje ar kitoje srityje turintis asmuo, kuris padeda mažiau patyrusiam savo globotiniui. Pasak Stankevičienės (2006) mentorius turi padėti pradedančiajam pedagogui kiekviename jo tobulėjimo etape. Jis turi padrąsinti praktinei veiklai, reflektuoti, turėtų nurodyti ugdymo veiklos metodus.

Monkevičienė, Autukevičienė (2008) pastebi, jog nuo pradedančiojo pedagogo profesinės raidos sėkmės priklauso vaikų ugdymo kokybė. Jos išanalizavo Fulerio teoriją apie susirūpinimo kaitą, kurią patiria pradedantieji pedagogai ir ją susiejo su mentoriaus paramos ypatumais. Atlikus tyrimus nustatyta, kad tik 15 proc. pradedančių dirbti yra pirmajame pasimetimo ir rūpinimosi savimi etape. Antrajame –susirūpinimo ugdymo situacija- profesinės raidos etape yra net 65 proc. pradedančių dirbti pedagogų. Šiame etape jau užmezga kontaktą su ugdytiniais ir

pradedą jaustis geriau, jo dėmesio centre atsiduria ugdymo(si) procesas. 20 proc. pradedančiųjų pedagogų jau yra trečiajame – susirūpinimo ugdytiniais etape. Jie stengiasi pažinti vaiką ir jo poreikius, individualizuoti ugdymą, plėtoja praktinius profesinius gebėjimus. Iširta, kad taikomas mentorystės stilius bei jo globalinio lyderystės kaita, turi dėsninę ryšį su pradedančiojo pedagogo raidos etapais. Nustatyta, kad pradedančiajam pedagogui įveikus nusivylimą ir atgaunant jėgas, mentorius taiko sąveika grindžiamą mentorystės stilių: skatina pradedantįjį pedagogą atlikti tą darbo dalį, kuris jam geriausiai pavyksta, padeda planuoti, organizuoti veiklą. Kai jaunas specialistas pradeda savarankiškai apmąstyti, reflektuoti ir tobulinti savo profesinę veiklą, mentoriumi tikslingiausia taikyti deleguojamąjį stilių: perduoti jam atsakomybę už tam tikras veiklos sritis.

| | | | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------|--|---------------|
| Pradedančiojo pedagogo raidos etapas (dėmesio centras) | Rūpinimasis savimi | Rūpinimasis ugdymo procesu | Rūpinimasis ugdytiniais | |
| Mentoriaus ir pradedančiojo pedagogo partnerystės brandumas | Kūrimas | Plėtojimas | Abipusis palaikymas | Nutraukimas |
| Mentorystės stilius ir procesas. | Tiesioginis | Aiškinamasis | Grindžiamas sąveika | Deleguojantis |
| Lyderio vaidmens ir atsakomybės kaita mentoriaus ir pradedančiojo pedagogo santykiuose. | Mentoriaus atsakomybė už ugdymo sėkmę | | Globalinio atsakomybė už ugdymo sėkmę. | |

2 pav. Pradedančiojo pedagogo profesinės raidos etapai ir mentorystės ypatumai (Monkevičienė, Autukevičienė, 2008, p. 27)

Ir nors 62,5 proc. vadovų teigia, esą naujam darbuotojui paskyrę kuratorių, tačiau tik 27,3 pedagogų tai patvirtina. Taigi galima teigti, kad vadovai nepakankamai rūpinasi naujokais (Gražulis, Bazienė, 2009). Ladiškienė (2006) tyrusi pradedančio dirbti pedagogo konsultavimo ypatumus, nustatė, kad nors konsultavimo aplinka ir turi didelę įtaką konsultavimo sėkmei, daugiau nei pusė mentorių palankios aplinkos neplanuoja ir globalinius konsultuoja reikalui esant, t.y. iškilus probleminėms situacijoms. Taip pat daugiau nei pusė mentorių konsultavimui pasirenka netinkamą vietą, kurioje yra pašaliniai asmenys (dažniausiai vaikai). Maža dalis mentorių (6,8 proc.) atsižvelgia į globalinių norus, numato sukurti globalinių nerimą bei įtampą

mažinančią, emociškai saugią aplinką. Tiriant pastebėta, kad dauguma pradedančių dirbti pedagogų mentorių (72,2 proc.) nekelia kontakto su globotiniais užmezgimo tikslų, neišsako lūkesčių dėl bendravimo ir bendradarbiavimo. Mažas dėmesys skiriamas globotinių pažinimui: apie pusę mentorių nebuvo surinkę duomenų apie savo globotinius.

Gudaitienė (2010) tyrusi paramos formas pradedančiajam pedagogui nustatė, kad dažniausiai psichologines pradedančiųjų pedagogų problemas padeda spręsti kolegos, šeima, mokyklos psichologai, organizacines problemas - administracija bei metodinio ratelio pirmininkai, taip pat kolegos, o bendraujant su mokiniais paramą pradedantieji pedagogai gauna iš klasės auklėtojų, mokinių tėvų, kolegų, mokyklos psichologo. Čia ypač pabrėžiama savipagalbos reikšmė.

Apibendrinant galima teigti, jog svarbu kad kiekvienoje organizacijoje būtų skiriama dėmesio aptartiems adaptacijos veiksniams, siekiant išsaugoti kvalifikuotą darbuotoją savo įstaigoje, kadangi tikėtina, kad įsidarbinę pradedantieji socialiniai pedagogai palieka mokyklą dėl to, kad nesėkmingai prisitaikė prie įstaigos darbo sąlygų, buvo nepalanki darbinė atmosfera: netinkamos darbo sąlygos, nesusiklostė geri santykiai su kolegomis ar administracija.

2.2. Socialinę psichologinę adaptaciją lemiantys veiksniai

Socialinė – psichologinė adaptacija suvokiama kaip darbuotojo gebėjimas priimti naujas tarpusavio santykių normas konkrečioje organizacijoje bei prisitaikyti naujame sociume. Tai naujo darbuotojo įsiliejimas į organizaciją su visoms jos tradicijomis, gyvenimo normomis, bei vertybinėmis orientacijomis (Žydzūnaitė, Merkys, Jonušaitė, 2005). Socialinė - psichologinė adaptacija vyksta asmenybei bręstant, formuojantis, pereinant iš vienos socializacijos pakopos į kitą (Daugirdas, Gustauskienė, 1982).

Socializacija įstaigoje – tai toks procesas, per kurį įstaigos senbuviai naujai atėjusiems darbuotojams perduoda savo įgūdžius, žinias, reikalingas darbui bei naujam vaidmeniui atlikti, t.y. padeda naujam darbuotojui adaptuotis joje (Sakalas, 1998). Pasak Butkaus (2008), įsijungimo į organizaciją laikotarpis, kol žmogus pasijunta visateisis ir patenkintas savo gyvenimu organizacijoje, vadinamas socialinės adaptacijos laikotarpiu, kuris trunka apie metus. Pasak jo, šis laikotarpis daugumai organizacijos naujokų sukelia įtampą. Alifanovienės, Vaitkevičienės (2007) atliktų tyrimų duomenys rodo, kad jauni socialiniai pedagogai, dažniau nei jų vyresni kolegos patiria reaktyvų nerimą: jie labiausiai savo darbe nervinasi, yra susijaudinę, patiria įtampą. Atlikus tyrimą (Pedagogų rengimo kokybė Lietuvos aukštosiose mokyklose ir jų įsidarbinimo galimybės, 2002) dėl sėkmingesnės jauno specialisto adaptacijos,

paaikškėjo, jog dauguma jaunų specialistų darbovietėje nori sulaukti daugiau moralinio palaikymo, kolegų pritarimo, konsultacijų.

Žukauskaitė (2005) pastebi, kad visus veiksnius, turinčius įtakos darbuotojų socialinei adaptacijai, galima suskirstyti į tris grupes:

- Individualūs veiksniai (asmenybės tipas, darbuotojo motyvacija, įgūdžiai, informacijos siekimas ir pan.);
- Artimiausios aplinkos veiksniai (darbo kolektyvas, kuratoriaus buvimas ir pan.);
- Organizaciniai veiksniai (organizacinė kultūra; organizacijos vertybės, skatinimo politika).

Asmenybės savybių reikšmę pedagoginiame darbe tyrinėjo daugelis Lietuvos mokslininkų: Jovaiša (1993); Kavaliauskienė (2001); Leliūgienė (1997; 2001; 2002), Tijūnėlienė (2001). Dauguma autorių pažymi, kad ne kiekvienas žmogus tinka socioeducaciniam darbui. Kučinsko ir Kučinskienės (2000) nuomone, socialiniam pedagogui jo profesinėje veikloje kyla daug įvairių problemų: didelė psichinė įtampa, nenormuotas darbo krūvis, valdžios struktūrų abejingumas ir kt. Jei nori profesionaliai spręsti vaikų socialines problemas, turi būti kompetetinga bei stipri asmenybė. Be to, kaip pastebi Kučinskas (1999), socialinis pedagogas dažniausiai dirba individualiai arba su maža globotinių grupe ir privalo bendradarbiauti su įvairiomis organizacijomis, mokyklos bendruomene, globotinio artimaisiais ir t.t. Todėl reikalavimai socialinio pedagogo asmenybei yra keliami didesni, nei pedagogui apskritai.

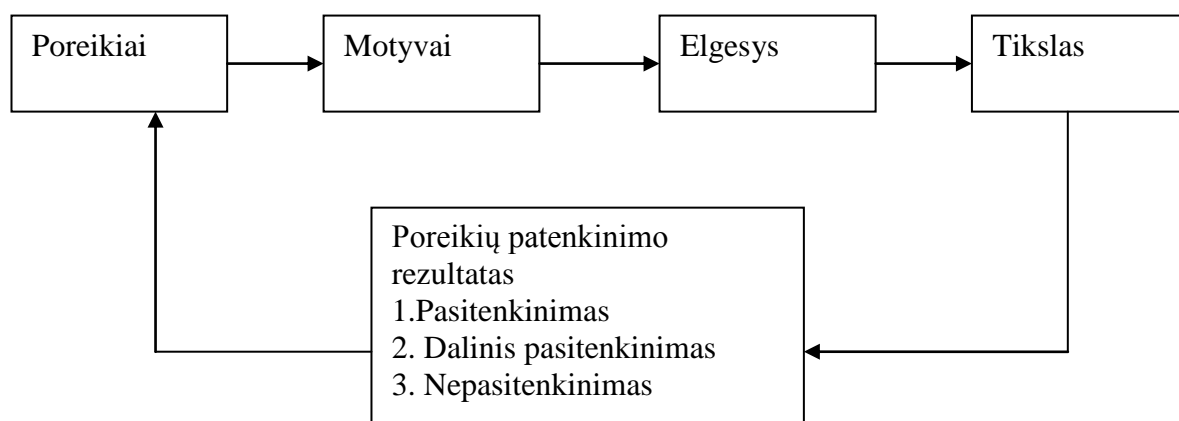
Vienas iš esminių adaptacijos ir socializacijos proceso determinantų yra **asmens elgesys**. „Asmenybės sąvokos pagrindas – elgesys. Mes matome tik elgesį. Kai kalbame apie skirtingas mūsų stebėto elgesio rūšis, sukuriame jų pavadinimus. Elgesio pavadinimai - sąžiningas, agresyvus, karštakošis, linksmas, ramus, naivus, kūrybiškas - dažnai yra tie patys žodžiai, kuriuos vartojame asmenybės apibūdinimui“ (Gage, Berliner, 1994, p.122). Individui kaip ir jo socialinei aplinkai ypač svarbu tinkamos ir optimalios elgesio formos pasirinkimas ir laikymasis įvairios veiklos (tame tarpe ir profesinės) sferose. Asmenybės elgesys, skatinantis individą aktyviai ir tikslingai sąveikai su socialine aplinka bei sukuriantis tam tikrų prielaidų socializacijos proceso sėkmei (arba nesėkmei), dėl savo struktūros, veikimo mechanizmų ir funkcijų yra sudėtingas darinys, kurį sąlygiškai galima įvardyti ir kaip prigimties ir patirties sąveikos rezultata (Juodraitis, 2004).

Jucevičienės (1996) išskirti darbuotojo asmenybės veiksniai kaip jausmai, emocijos, nuostatos, poreikiai, savęs vertinimas, amžius, tarnybinė padėtis – daro įtaką socialinio pedagogo pasitenkinimui darbu bei sėkmingai adaptacijai darbe. Pastebėta, kad socialinio pedagogo jausmai ir emocijos yra glaudžiai susiję su ugdytinių problemomis bei socialinio pedagogo vertybių sistema.

Jonutytė (2007) tyrė socialinio pedagogo asmenybės savybes, trukdančias jo profesinei veiklai. Nustatyta, kad mokiniai ir socialiniai pedagogai nurodė skirtingas asmenines savybes, trukdančias sėkmingam darbui. Socialiniams pedagogams kokybiškai atlikti savo funkcijas labiausiai trukdo neryžtingumas (41 proc.) ir kūrybiškumo stoka (39 proc.), nervingumas, impulsyvumas (30 proc.), per didelis empatiškumas. Mokiniai socialinių pedagogų neryžtingumo nepastebi, tačiau pastebi empatiškumo stoką (35 proc.). Jie nurodo ir kitas neigiamas savybes, kuriomis neturėtų pasižymėti socialinis pedagogas. Tai netaktiškumas, komunikabilumo stoka, konfidencialumo nesilaikymas, nesugebėjimas išklaudyti, nesąžiningumas, nervingumas. Taip pat šis tyrimas atskleidė, kad dalis socialinių pedagogų neskiria asmenybės saviugdai.

Pradedantiesiems socialiniams pedagogams, kaip ir kitiems pedagogams labai svarbus savęs pažinimas. Lepeškienė (1996) tirdama pedagogų savęs pažinimą įvairiais lygmenimis, išskiria du pedagogo savęs pažinimo aspektus. Pirma, savo asmenybės ypatumų, tipiško reagavimo būdų, vertybių ir nuostatų, kitaip tariant, dispozicijų pažinimą. Antra, gebėjimą įsisąmoninti savo jausmus, mintis, kūno reakcijas kiekvienu laiko momentu „čia ir dabar“. Pedagogo savęs pažinimas, arba įsisąmonimas, yra lemiamas veiksnys, nuo kurio priklauso jo darbo sėkmė. Tai pasakytina ir apie santykį su kitais ir apie pedagogo santykį su savimi.

Vienas svarbiausių žmogaus socializaciją lemiančių vidinių veiksnių yra jo **poreikiai**. Kiekvienas poreikis savaime iškelia **motyvus** juos patenkinti, kurie kreipia elgseną tikslui pasiekti. Yra poreikių kurie tenkinami tuo, ką žmogus gauna už darbą (atlygis), darbo aplinka (bendravimas ir kontaktai) ir pačiu darbu (saviraiška ir kt.) (Barvydienė, Kasiulis, 1998).



3 pav. Supaprastintas elgesio per poreikius modelis (Barvydienė, Kasiulis, 1998, p.25)

Motyvacijos sąvoka reiškia asmens psichologinę būseną (vidinę paskatą arba poreikį), kuris lemia jo „įsipareigojimo laipsnį“ veikti siekiant tam tikro tikslo (Gražulis, 2005). Gražulis (2005) remdamasis rusų mokslininku Žuravliovu, pastebėjo, kad darbo motyvai pasireiškia per: siekimą priklausyti kolektyvui arba „bandos jausmą“; siekimą asmeninio išitvirtinimo; vieniems asmenims trokštamo savarankiškumo, o kitiems stabilumo (patikimumo); genetiškai būdingo

daugeliui žmonių lenktyniavimo ir konkuravimo; teisingumo. Teisingumo motyvacijos teorija teigia, jog žmogaus pasitenkinimo lygis susijęs su savo pastangų indėlio, kurias atiduoda organizacijai ir to, ką iš jos gauna palyginimais, taip pat lyginant tai, ką gauna individas ir ką gauna kiti už tokį pat darbą o neteisingas vertinimas didina darbuotojų darbo nemotyvumą (Barvydienė, Kasiulis, 1998).

Gražulis teigė: „individo savybių pakeisti neįmanoma (bent kol kas), tačiau galima daryti poveikį jo elgesiui“ (2005, p.14). Žmogiškųjų santykių teorijos požiūriu darbuotojų motyvavimas yra būtinas, sudarant sąlygas darbuotojams įstaigoje realizuoti asmeninius tikslus, lūkesčius bei patenkinti savo poreikius. Šios teorijos autoriai teigia, kad ne piniginės premijos yra esminis elementas motyvuojant darbuotojus ir kuriant gerovės jausmą, o efektyvus bendradarbiavimas bei kiti psichologiniai ir socialiniai faktoriai (Sakalas, Šilingienė, 2000). Vadovas siekdamas motyvuoti savo pavaldinius, turėtų: identifikuoti kiekvieno darbuotojo poreikius; pripažinti darbuotojų skirtingus siekius (tikslus); pasiūlyti darbuotojams patenkinti jiems aktualius poreikius (Gražulis, 2005).

Atlikti Gražulio (2005) tyrimai parodė, kad daugumą apklaustųjų pabrėžia, kad: prasmingas darbas bei galimybės reikštis skatina dirbti daugiau nei būtina; galimybės naudotis rūpima informacija leidžia sudaryti adekvatų požiūrį ir skatina prisiimti atsakomybę; vadovų pasiūlymai teikti idėjas plečia akiratį ir skatina ieškoti naujų galimybių; įdomus ir atsakingas darbas yra ne mažiau svarbus už gerai apmokamą darbą; įvairūs apribojimai reikšti iniciatyvą ir vadovų perdėta kontrolė žlugdo vaizduotę ir kūrybiškumą.

Individo – jauno specialisto ir visuomenės – mokyklos bendruomenės požiūriu, svarbu tai, kad taikant adaptacijos sampratą pagrindžiama abiejų suinteresuotų grupių veiklos gebėjimų lavinimo ir jų plėtros būtinybė. Bitino (1998) nuomone, veikloje realizuojamas aktyvumas yra bendriausia asmenybės savybė, o asmenybės aktyvumą skatinanti jėga – poreikiai formuojami veiklos metu. Taigi poreikiai, aktyvumas, veikla, gali būti laikomi vidiniais jaunojo specialisto adaptacijos veiksniais.

Socialinio pedagogo socialinei - psichologinei adaptacijai turi įtakos ir jo sėkmingas **bendravimas ir bendradarbiavimas** tais socialiniais objektais, su kuriais jam tenka dirbti. Žukauskaitė (2008) pastebi, kad kuo daugiau asmuo turi ryšių su kitais asmenimis, tuo mažesnė yra tikimybė, kad jis paliks organizaciją. Svarbiausias asmenybės tikslų ir poreikiu – socialinis poreikis būti grupės nariu. Dažnas žmogus yra linkęs dirbti nelabai įdomų ar nemalonų darbą vien todėl, kad atsidurtų malonesnėje socialinėje aplinkoje. Su socialiniu kolektyvo nario poreikiu susijęs ir noras pajusti draugiškumo jausmą. Prieraišumo jausmas paaiškina, kas darosi tarp žmonių, kai jie drauge. Kolektyve jie elgiasi taip, kad suteiktų malonumą tiems, su kuo nuolat bendrauja. Taip pat pastebėta, kad grupės nariui yra būdingas noras praplėsti savo interesų

ratą. Žmogus jaučia, jog tam natūraliausias kelias – dirbti ar bent bendrauti su kitais. Kartais tą jausmą sukelia susivienijimo jėgos pojūtis, tačiau dažniau žmogus suvokia, kad sėkmės galimybių padaugėja, kai daugelis siekia to paties tikslo. Jei grupės tikslas – užtikrinti savo narių socialinę sąveiką, tai ji – draugiška bendrija, primenanti klubą; jei jos tikslas – garantuoti darbą, pagerinti jo sąlygas ar apsaugoti nuo vadovo piktnaudžiavimo, tai bus susivienijimas pagal interesus. Kiekvieno grupės nario padėtį (statusą) lemia ne oficialios pareigos, bet teigiamas ar neigiamas įvertinimas, kurį jam duoda viso kolektyvo nuomonė, jos normų paisymas. Adaptaciniu laikotarpiu svarbiausiai yra pasiekti, kad kiti pradedantį pradėtų laikyti reikalingu, geru ir vertu bendradarbiu. Tuo metu peržiūrimos vertybės, perkainojama darbo svarba. Žmogaus padėtį grupėje nulemia: 1) profesinio meistriškumo lygis; 2) asmenybės savybės: socialumas, principingumas; savarankiškumas, iniciatyvumas, inteligentiškumas, teisingumas ir kt.; 3) atitikimas tam, ko iš jo laukiama. Naujai atėjęs į grupę darbuotojas siekia kuo greičiau apsiprasti, visapusiškai pritaipyti kolektyve, o tam turi būti užtikrintos jo funkcijos, atsakomybė bei teisės (Barvydienė, Kasiulis, 1998).

Pasak Butkaus (1996) socializacijai organizacijoje didelę įtaką turi šie sąmoningi jos vadovybės veiksmai: pirminės naujų narių adaptacijos organizacijoje renginiai – tam tikras priėmimo ritualas, patyrusių organizacijos narių globa, nuolatinis vadovų dėmesys naujiems nariams, supažindinimas organizacijos įvaizdį ir jos vertybines orientacijas stiprinančiomis tradicijomis, procedūromis, istoriniais faktais, legendomis ar kitokiu organizacijos folkloru.

Kiekvienoje grupėje egzistuoja neformalaus elgesio standartas: „nerašytos elgesio taisyklės“. Priimdamas naujus žmones, organizacijos vadovas naudoja formalius ir neformalius būdus palengvinti socialinę psichologinę adaptaciją: teikia informaciją apie save, organizaciją, supažindina su taisyklėmis ir procedūromis. Neoficialioje aplinkoje naujas darbuotojas sužino „nerašytas, taisykles“, kas turi tikrą valdžią, kas yra kolektyve lyderiai, kokia reali galimybė yra padaryti karjerą. Nustatyta (Barvydienė, Kasiulis, 1998), kad naujo darbuotojo adaptavimosi procese iškyla problemos, kurios yra psichologinio pobūdžio: jam trūksta žinių apie šias „nerašytas taisykles“, apie realius santykius. Jis nežino normų, tradicijų, mąstymo, vertinimo ypatybių. Naujas darbuotojas bijo „išsišokti“, būti neteisingai suprastas. Bagdonas, Adaškevičienė (2010) pastebėjo, jog kai pedagogas nėra tikras ko iš jo tikimasi, kai negali savarankiškai daryti įtakos darbo turiniui, kai jam tenka per didelis informacijos kiekis, kuriuo remiantis būtina priimti svarbius ir greitus sprendimus, kai nėra galimybės pasitarti, kyla vaidmens neapibrėžtumo, veiklos nekonkretumo problema bei stresinė situacija. Žukauskaitė (2008) taip pat pastebi, kad įtampą darbe didina per didelis informacijos kiekis ir pradedančiojo dirbti žmogaus nesugebėjimas darbo pradžioje jos diferencijuoti į būtiną ir nelabai svarbią. Tokie reiškiniai, be abejojimo įtakoja pedagogų psichosocialinę adaptaciją.

Dažnai socialinė darbuotojo adaptacija naujame kolektyve yra sunkesnė nei profesinė. Be to, jei darbuotojui sunkiai sekasi prisitaikyti prie organizacijos, veikiama darbuotojo psichika, jis negali pasiekti įprasto darbo našumo (Sakalas, 1998).

Kontautienė, Melnikova (2006) atliktas tyrimas leidžia daryti prielaidą, jog mokyklų vadovai, tiek jaunų specialistų bendradarbiavimą su kolegomis, tiek visą jų adaptavimąsi mokykloje, laiko kaip savaiminį procesą, kuriame aktyviausias turi būti tas, kuriam pagalba labiausiai reikalinga: šiuo atveju – jaunas specialistas. Taip pat tyrimas atskleidė, jo dauguma mokyklos vadovų neturi aiškios pagalbos teikimo jauniems specialistams strategijos. Pakankamai pasyvus mokyklų vaidmuo užtikrinant bendradarbiavimą pedagogų bendruomenėje, sprendžiant problemas susijusias su jaunų socialine specialistų adaptacija. Žukauskaitė (2008) teigė, kad būtent socializavimo programų kūrimas ir įgyvendinimas, vadovų ir bendradarbių pasidalijimas patirtimi, kaip jiems sekėsi pritaikyti naujoje darbovietėje, neformalus bendravimas, reguliarius domėjimasis naujoku, reikiamos jam informacijos suteikimas, gal būt net globėjo (mentorius) paskyrimas, galėtų mažinti patiriamą stresą ir stiprinti naujų darbuotojų ketinimus likti darbe.

Socioemociniai poreikiai ankstyvos karjeros metu reikalauja palaikymo ir laisvės kombinacijos – laisvės daryti klaidas, mokytis ir stiprinti pasitikėjimą savo pasiekimais bei padėti, jei kam reikalinga pagalba. Konkurencija su kitais jaunais ir gabiais kolegomis taip pat turi būti valdoma (Petkevičiūtė, 2002, p.229).

2.3. Organizacinę adaptaciją profesinėje veikloje lemiantys veiksniai

Organizacinę adaptaciją reikėtų suvokti kaip darbuotojo gebėjimą susitaikyti su savo statusu organizacijoje, organizacijos struktūra bei suprasti ir perimti egzistuojančius valdymo mechanizmus (Žydžiūnaitė, Jonušaitė, Merkys, 2005).

Kontautienė, Melnikova (2006) išskiria tai, kad adaptavimosi darbe efektyvumui turi įtakos ir tiesioginio **vadovo požiūris** į adaptavimą ir jo dalyvavimo adaptavimo procese laipsnis. Stankevičienė, Lobonova (2006) nagrinėdamos naujo darbuotojo adaptaciją, pažymi, kad įstaigos vadovui tikslinga prarasti pokalbį apie tai: 1) kokia bus darbuotojo aplinka; 2) detalizuoti jo darbo funkcijas, numatyti veiklos prioritetus, nusakyti ryšius su kitais darbuotojais, aptarti darbo grafiką; 3) aptarti darbuotojo teises, kaip bus vertinami jo darbo rezultatai, kokie bus vertinimo kriterijai, į ką kreiptis iškilus neaiškumams; 4) kokie yra apribojimai, kokių taisyklių ir nuostatų turi laikytis visi šios įstaigos darbuotojai; 5) aptarti ko darbuotojas gali siekti: karjeros galimybes. Petkevičiūtė pastebi, jog svarbu aptarti naujo darbuotojo tiesioginio vadovo arba paskirto mentorius funkcijas ir elgesį, nes Muravskos (2006) atlikto tyrimo rezultatai atskleidė,

kad darbuotojai dažnai negauna informacijos apie tai, kaip bus reaguojama į tam tikras jo elgesio apraiškas.

Gražulis, Bazienė (2009), atlikę darbuotojų socializacijos įmonėje tyrimus, nustatė, kad nors organizacijų vadovai (net 75 proc.) teigia jog jau pirmųjų pokalbių metu pateikia informaciją apie organizaciją, jos struktūrą, arba bent paduoda dokumentus susipažinti darbuotojams savarankiškai, o iškilusius neaiškumus paaiškina pokalbio metu, tačiau su tuo sutinka tik pusė respondentų, o kas ketvirtas teigia informaciją gavęs per pirmą mėnesį nuo įsidarbinimo. Rimtų pamąstymų sukelia kas antro darbuotojo tvirtinimas, kad vadovai nesupažindina jų su įstaigos strateginiais planais. Žydžiūnaitė, Merkys, Jonušaitė (2005) nurodo, kad socialinio pedagogo profesinę adaptaciją trikdo socialinės institucinės sistemos sudėtingumas (sunkiausia susiorientuoti institucijų sistemoje: kur galima kreiptis pagalbos, kur galima nukreipti vaiką jei yra konkreti problema) ir reikalingų dokumentų sąrašo nebuvimas.

Stankevičienė, Lobonova (2006) išskiria tai, kad naujo darbuotojo sėkmingai adaptacijai svarbios tokios **organizacinės priemonės**: naujoko darbo vietos sutvarkymas ir paruošimas; supažindinimas su patalpų išdėstymu, raktų, leidimų išdavimas; darbuotojo pristatymas kolektyvui; informacijos apie organizaciją suteikimas: organizacijos struktūra su visais vardais ir pavardėmis, vykdoma politika (organizacijos tikslai, strategija, klientai), organizacijos tradicijos bei pageidaujamas personalo elgesys; kontrolės ir atsiskaitymo formos. Apibendrinant galima teigti, kad sėkmingai darbuotojų organizacinei adaptacijai svarbu pateikti savalaikę informaciją apie organizaciją, supažindinti su darbu ir darbo vieta.

Svarbus organizacinės adaptacijos veiksnys yra darbuotojo **supažindinimas su jo statusu ir pareigomis**. Socialinio pedagogo teisinę padėtį mokykloje nustato jo statusas, jaunas specialistas įgyja socialinio darbo aukštųjų ir aukšteniųjų mokyklų absolventai, turintys bakalauro, specialisto ar magistro kvalifikaciją. O socialinio pedagogo *pareigybė* nusako jo vietą organizacijos (mokyklos) struktūroje. Pareigybę socialinis pedagogas įgyja priėmus jį į darbą profesinėms pareigoms atlikti (Kučinskis, Kučinskienė, 2000). „Socialinio pedagogo“ pareiginė instrukcija (LR Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr. 1667) atskleidžia socialinio pedagogo teises, pareigas, veiklos turinį, numato socialinio pedagogo darbo organizavimą ir reglamentavimą. Vadovaujantis šiuo norminiu aktu socialinio pedagogo administracinę priežiūrą atlieka mokyklos vadovas, kuris priimdamas socialinį pedagogą į darbą, remiantis šiuo įstatymu, parengia socialinio pedagogo pareigybės aprašymą.

Tačiau, kaip pastebi Dobranskienė (2000), tos pačios šalies kiekvienos vietovės socialinės vaiko problemos skirtingos, todėl ne visada yra konkretizuojamas socialinio pedagogo veiklos turinys, uždaviniai, atsižvelgiant į mokyklos padėtį ir socialinę aplinką, vietos sąlygas (Dobranskienė, 2000). Be to, socialinis pedagogas labiau negu kuris kitas mokytojas susijęs su

mokyklos pedagogine bendruomene, t.y. yra pavaldus šios bendruomenės kaip komandos veiklai. Šio fakto pasekmės keleriopos. Visų pirma, mokyklos ugdomosios veiklos tikslai yra ir socialinio pedagogo veiklos tikslai: numatydamas savo veiklą, socialinis pedagogas ne tiek konkretina bendruosius ugdymo tikslus, o priima tuos iš šių tikslų, už kurių realizavimą jis yra atsakingas pagal savo statusą. Tai reiškia, kad jis dirba pagal mokyklos vadovybės patvirtintą planą. Antra, socialinis pedagogas neturi savų ugdytinių, todėl tiesioginį auklėjamąjį darbą su mokiniais bei jų tėvais jis atlieka visų pirma kitų mokyklos pedagogų užsakymu, arba bent pagal suderintą su jais planą (Bitinas, Šidlauskienė, 2001).

Gražulis, Bazienė (2009) vertindami darbuotojų supažindinimą su pareigomis pastebi, kad iš 31,3 proc. darbuotojų teigė, kad buvo supažindinti, o 51,6 proc., kad paramą gavo iš dalies. Praktiškai daugiau nei pusė vadovų (62,5 proc.) naujus darbuotojus nepastebimai paskiria į darbo vietas arba darbuotojui palieka „viską išsiaiškinti pačiam“. Todėl naujokas, susidūręs su problemomis, dažniausiai paramos kreipiasi į šalia esantį kolegą.

Elgesio taisyklės, kurioms privalo paklusti tam tikro profesinio vaidmens atlikėjas, pateikia profesinę etiką. Tuomet kai organizacijos profesinės etikos normos ir vertybės tampa darbuotojų kasdieninės veiklos orientyru galima tikėtis darbo kokybės ir efektyvumo padidėjimo, teigiamų pokyčių įvairiuose organizacijos procesuose, tarp kurių ypač akcentuojama darbuotojų adaptacija. Pristatymas naujoje darbo vietoje žmogui tampa paprastesnis dėl to, kad organizacijos vidaus taisyklės, svarbiausios normos, prioritetinės vertybės yra suprantamai išdėstomos, paaiškinamos bei iliustruojamos organizacijos senbuvių. Pasitelkus atliktus tyrimų rezultatus, galima teigti, kad darbuotojų adaptacijos procesą apsunkina neaiškiai pateikti profesinės etikos standartai bei elgesio taisyklės, ne visada paisoma jo interesų ir teisių (Petuškienė, Glinskienė, 2008). Tačiau Klaipėdos universiteto mokslo darbuotojų atlikta apklausa parodė, kad tiek vadovų tiek darbuotojų išmanymas apie etikos kodeksus yra gana ribotas ir paviršutiniškas, ir yra tik nedidelė dalis įmonių ar organizacijų kurie turi savo organizacijos etikos kodeksą (Seilius, 2004).

Socialinių pedagogų adaptacijai darbe, turi įtakos ir tinkamų **ergonominių sąlygų** sudarymas. „Socialinis darbas turi savo ypatumus, tačiau dauguma jo savybių ir ypatybių panašios į kitų veiklos ar darbo rūšių ypatybes ir sąvybes“ (Kučinskas, 1999 a). Ergonominės sąlygos suvokiamos kaip darbo sąlygos – tai visuma išorinių ir vidinių darbo veiksmų, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai daro įtaką veiklos rezultatams. Darbo sąlygų komfortiškumą lemia šie veiksniai: 1) sanitarijos ir higienos; 2) psichofiziologiniai (fizinis krūvis, protinė ir emocinė įtampa, nuovargis ir monotonija); 3) estetiniai (darbo patalpų, darbo vietos, priemonių dizainas); 4) socialiniai – psichologiniai (psichologinis klimatas grupėje ir organizacijoje, veiklos prestižas); 5) socialiniai – ekonominiai (socialinė sauga ir rūpyba, finansavimas, atlyginimas).

Aplinkos komfortiškumas, optimalus darbo krūvis, darbuotojo būseną nusako funkcinį komfortą. Funkcinis komfortas, tai tokia darbuotojo būseną, kai darbo priemonės ir sąlygos atitinka funkcines žmogaus galimybes, o pats darbas teikia profesinį, psichologinį ir dvasinį pasitenkinimą (Kučinskas, 1999).

Kučinskas (1999 b), tyrinėjęs socialinio pedagogo veiklą ergonominiu aspektu, pastebi, kad socialiniai pedagogai dažnai patiria psichinio nuovargio būseną (dirbdami įdeda per daug pastangų, per daug rūpindamiesi laukiamais rezultatais). Taip pat socialiniai pedagogai patiria ir psichinę įtampą. Sunkios užduotys, per dideli darbo krūviai, laiko deficitas, padidėjusi atsakomybė, baimė suklysti, nemotyvuota (ar per mažai motyvuota) veikla didina žmogaus psichinę įtampą, nors darbuotojas gerai suvokia tikslą ir laukiamą rezultatą. Psichinę įtampą dažnai didina technikos gedimai, netobuli ar susidėvėję darbo įrankiai, nekomfortabilios darbo sąlygos, informacijos stoka, blogi santykiai su viršininkais ir kolegomis. Socialiniams pedagogams būdinga pavojaus laukimo būseną, nes jų veikloje nepakankamai reglamentuojamos pareigos, santykiai. Tokios būsenos priežastys – netiksliai suformuotas darbo tikslas (ypač sudėtingose situacijose) ir nepakankama orientacija kaip naudotis adekvačiomis priemonėmis užduočiai atlikti. Jei darbuotojas nežino nei tikslo nei priemonių, nei siekiamo rezultato, atsiranda neveiklumo būseną. Tai reiškia, kad tokios būsenos socialinis pedagogas nedirba arba dirba iš inercijos (nežino nei ką, nei kam).

Kučinskas (1999 b) įvertino ir socialinių pedagogų darbo aplinkos fizinius veiksnius: mikroklimato, apšvietimo, triukšmo įtaką darbuotojui. Jis pastebėjo, kad socialiniams pedagogams labai svarbus spalvinis darbo aplinkos komfortas, darbo vietos komponavimas, bei estetiškos darbo aplinkos sukūrimas. Taip pat pažymi triukšmo (triukšmo lygio, triukšmo spektro) įtaką darbuotojo diskomfortui. Be to, pastebi, kad šiuolaikinė socialinių pedagogų veikla neapšėinama be kompiuterių, o modernesnė veikla naudojant kompiuterius, komunikavimo priemones, naujas technologijas žymiai keičia socialinių darbų pobūdį. Dėl to didėja nervinė-psichinė įtampa, žmonės dažniau serga somatinėmis ligomis. Pastebima, kad jauniems specialistams trūksta ergonomikos žinių (Kučinskas, 1999 a). Leliūgienė, Prochorenkienė (2008) pastebi, kad mokykloje socialiniai pedagogai susiduria lėšų ir galimybių sudaryti tinkamas darbo sąlygas mokykloje trūkumu, ir nors LR Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr. 1667 (2001) numato, kad socialiniam pedagogui reikia įrengti atskirą kabinetą, kabinetą jiems tenka dalintis su kolegomis, o darbo grafikas nėra stabilus. Kai darbo priemonės ir sąlygos atitinka funkcines žmogaus galimybes, darbo aplinka yra saugi ir komfortiška, o darbo krūvis optimalus, tuomet yra sudaromos sąlygos žmogaus profesiniam, psichologiniam ir dvasiniam pasitenkinimu darbu.

3 *skyrius*. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS PROCESĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ PROFESINĖJE VEIKLOJE ANALIZĖ

3.1. Tyrimo metodika

Tyrimo procesas. Tyrimas pradėtas 2012 m. rudenį ir baigtas 2013 metų balandžio mėnesį. Laikas suderintas su kiekvienu respondentu atskirai buvo užtikrintas anonimiškumas bei konfidencialumas.

Kiekybinis tyrimo metodas.

Tyrimui realizuoti, kaip kiekybinis tyrimo metodas, pasirinkta standartizuota apklausa raštu, naudojant tyrimo instrumentą – klausimyną. Apklausa – tai populiariausias ir plačiausiai taikomas kiekybinis tyrimo metodas. Taikant šį metodą per trumpą laiką ir su nedidelėmis lėšų sąnaudomis galima apklausti gana daug respondentų. Apklauso metodas lengvai formalizuojamas – tai palengvina surinktų duomenų analizę. Šis tyrimo metodas dažnai naudojamas kaip kontrolinis (papildomas) metodas, plečiant tiriamų charakteristikų aprašymo ir analizės galimybes, taip pat tikrinant kitais metodais gautus duomenis. Apklausa yra taikoma, kai tyrimo dalykas yra visuomeninės arba individualios sąmonės elementai: poreikiai, interesai, motyvacija, nuotaikos, vertybės, vertinimas, įsitikinimai ir kt. (Kardelis, 2002). Apklauso klausimų tikslas yra kuo nuodugniau pažinti tiriamąjį reiškinį, gauti išsamesnės informacijos apie socialinių pedagogų adaptacijos procesą. Pildydami klausimyną respondentai pagal pateiktus atsakymų variantus rinkosi jiems labiausiai tinkantį atsakymą.

Apklausa buvo organizuojama dviem etapais. Iš viso buvo išsiųsta 178 anketos elektroniniu paštu, iš jų atgal gautos 107 užpildytos anketos. Klausimynai išsiųsti socialiniams pedagogams individualiai, su kiekvienu atskirai susisiekus ir paprašius užpildyti anketas.

Tyrimo instrumento struktūrą sudaro įvadinė dalis ir pagrindinės dalys. Įvadinėje dalyje pateikiami klausimai apie respondentus: lytis, amžius, išsilavinimas, darbo stažas. Pagrindinėje dalyje komponuojami tiesiogiai su tyrimo problema susiję klausimai. Klausimai suskirstyti į uždaro tipo klausimus ir komponuojami taip, kad respondentui pateiktame sąrašė tereikia pažymėti jau esamus atsakymus. Klausimai suskirstyti į 9 diagnostinius blokus:

- a) Bendrieji teiginiai, akcentuojantys pradinį profesinės veiklos etapą;
- b) Savos vietos bendruomenėje (statuso), profesinės adaptacijos laikotarpiu, suvokimas;
- c) Teiginiai nusakantys ergonominius veiksnis, turėjusios įtakos Jūsų profesinei veiklai, darbo pradžioje;
- d) Savo asmeninių savybių įtaką adaptacijai profesinėje veikloje;
- e) Motyvus skatinusius adaptuotis profesinėje veikloje;

- f) Teiginiai, atspindintys Jūsų ir mokyklos bendruomenės bendravimo bei bendradarbiavimo įtaką adaptacijai profesinėje veikloje;
- g) Veiksniai, turėjusios įtaką Jūsų profesiniam augimui, adaptaciniu laikotarpiu;
- h) Teiginiai, atspindintys kokia strategija buvo taikoma Jūsų profesinės karjeros mokyme;
- i) Teiginiai, atspindintys gautą pagalbą profesinės karjeros pradžioje (žr. 1 priedą).

Tyrimo duomenys buvo apdoroti naudojant SPSS (*Statisticat Package for Social Sciences*) programinę įrangą. Naudoti metodai, leido susisteminti ir apibendrinti tyrimo metu gautus duomenis pagal *aprašomosios statistikos rodiklius* (dažnis, aritmetinis vidurkis).

Kokybinis tyrimo metodas.

Tyrimo duomenims praplėsti buvo pasirinktas kokybinis tyrimo metodas, leidžiantis įvairiapusiškai pažvelgti į problemą per unikalią žmogaus patirtį apie tiriamąjį reiškinį. Siekiant tyrimo tikslo taikyti šie metodai: empirinių duomenų rinkimui – struktūruota apklausa raštu. Empirinių (kokybinių) duomenų analizei taikyta – kokybinė turinio (content) analizė.

Kokybiniame tyrime vyrauja fenomenologinis požiūris į tyrimo objektą. Atliekant tyrimą, orientuotasi į įvairiapusę respondento patirtį ir jo raišką pasisakymuose, kurie geriausiai atitinka šios patirties turinį (Smith, 2009). Siekta suprasti tiriamuosius per visą tyrimo procesą nuo darbo pradžios – nuo interviu klausimų konstravimo iki gautų duomenų analizės ir išvadų. Kiekviename tyrimo etape išreiškiama prielaida, kad respondento reflektuojama patirtis yra ne tyrėjo vidiniai lūkesčiai ar idėjos.

Siekiant tyrimo tikslo iš anksto buvo numatyti interviu klausimai. Tiriamiesiems buvo pateikta atviro tipo klausimai (pvz., aprašykite kaip Jums sekėsi prisitaikyti naujoje darbo vietoje, pradėjus dirbti socialiniu pedagogu? Kokias įvardintumėte esmines blogo prisitaikymo, pradėjus dirbti organizacijoje (mokykloje) priežastis? Asmenines, tarpasmenines, organizacijos lygmenyse. (žr. 2 priedą).

3.2. Tyrimo dalyviai

Kokybinio tyrimo dalyvių atranka. Atliekant kokybinį tyrimą, tyrimo imtį sudarė 10 socialinių pedagogų, tiriamieji atrinkti „sniego gniūžtės“ ir tikslinės atrankos būdu. Kokybiniame tyrime – duomenų rinkimo metodas struktūruota apklausa raštu pateikiant atviro tipo klausimus. Duomenys apdoroti, taikant turinio (content) analizės metodą.

Kiekybinio tyrimo dalyvių atranka. Kiekybiniame tyrime sutiko dalyvauti 107 iš Lietuvos miestų ir rajonų dirbantys socialiniai pedagogai. Tiriamieji atrinkti „sniego gniūžtės“ ir patogiosios atrankos būdais. Apklausoje raštu dalyvavo 107 socialiniai pedagogai dirbantys

mokyklose užpildę anketą internetu pagal pateiktą nuorodą:
www.manoapklausa.lt/apklausa/433837254/

Tyrimo dalyvių paieška vyko internetiniu būdu: <http://www.on.lt/hedukac4.htm>.
 Demografiniai duomenys apie apklausoje dalyvavusius respondentus pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė

Demografinė respondentų charakteristika (n = 107)

| Klausimas | Atsakymai | Resp. skaičius | Procentai |
|----------------------|---------------------------|-----------------------|------------------|
| Jūsų lytis | Moteris | 100 | 93,5 |
| | Vyras | 7 | 6,5 |
| Jūsų amžius | iki 25 m. | 7 | 6,5 |
| | 26-30 m. | 31 | 29,1 |
| | 31-40 m. | 29 | 27,1 |
| | 41-50 m. | 33 | 30,8 |
| | 51-60 m. | 6 | 5,6 |
| | 61m. ir daugiau | 1 | 0,9 |
| Išsilavinimas | Vidurinis | 0 | 0 |
| | Aukštasis koleginiis | 9 | 8,4 |
| | Aukštasis universitetinis | 98 | 91,6 |
| Darbo stažas | iki 1 m. | 2 | 1,9 |
| | 1-2 m. | 18 | 16,8 |
| | 2-5 m. | 20 | 18,7 |
| | 5 m. ir daugiau | 67 | 62,6 |

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Remiantis 1 lentelės duomenimis, galima matyti, jog tiriamųjų daugumą sudarė moterys – 93,5% lyginant su respondentų vyrų 6,5% skaičiumi. Toks respondentų pasiskirstymas pagal lytį, rodo kad mokykloje daugiausiai dirba moterys, o ne vyrai. Dauguma (30,8%) respondentų yra 41-50 m, kiek mažiau – 26-30 metų (29,1%) ir 31-40 metų (27,1 %) respondentai. Mažiausią dalį respondentų sudarė iki 25 metų socialinių pedagogų (6,5%) ir virš 61 metų (0,9%).

Pagal pedagoginio darbo stažą didžiausią respondentų grupę sudarė tiriamieji, kurie mokykloje dirba 5 ir daugiau metų (62,6 %). Likusieji (18,7%) mokyklose dirba 2-5 metų, 1-2 metų – 16,8 %, o iki 1 metų stažą turi 1,9 % tiriamųjų.

Kalbant apie socialinių pedagogų išsilavinimą didžiausią dalį respondentų sudarė aukštasis universitetinis išsilavinimas – 91,6%. Mažiausią dalį respondentų išsilavinimą sudarė baigę aukštąjį koleginiį (8,4%) socialinių pedagogų ir vidurinį išsilavinimą. Galima pagrįstai teigti, kad ugdymo įstaigoje dirba kvalifikuoti socialiniai pedagogai baigę aukštąsias universitetines mokyklas.

3.2. Socialinio pedagogo adaptacijos profesinėje veikloje kiekybinio tyrimo rezultatai

Leliūgienė (2002) pastebi, kad prisitaikymo profesinėje veikloje sėkmė turi įtakos pradedančiojo socialinio pedagogo santykiams su kitais žmonėmis, jo savivertei, požiūriui į sėkmes ir nesėkmes. Todėl tirta, kaip socialiniams pedagogams sekėsi prisitaikyti profesinėje veikloje. Šie apklausos duomenys pateikti 2 lentelėje.

2 lentelė

Prisitaikymo profesinėje veikloje sėkmingumo vertinimas

| TEIGINIAI | N | % |
|---|----|------|
| Vertinu kaip labai sėkmingą | 24 | 22,4 |
| Vertinu kaip pakankamai sėkmingą | 64 | 59,9 |
| Vertinu kaip nesėkmingą | 1 | 0,9 |
| Niekada negalvoju, kad taip sunku dirbti šį darbą | 18 | 16,8 |

Daugiau nei 80 procentų respondentų prisitaikymą profesinėje veikloje įvertino kaip sėkmingą ar pakankamai sėkmingą (atitinkamai 22,4% ir 59,9% apklaustųjų), tuo tarpu kas šeštasis (16,8%) apklausos dalyvis teigė, kad sunku dirbti socialinio pedagogo darbą.

Didžioji dalis tyrime dalyvavusių socialinių pedagogų sutiko (žr. 3 lentelę), kad profesinės karjeros pradžioje jiems buvo apibūdinta bendra mokyklos veiklos politika (69,2%), pristatyta mokyklos vizija, misija ir tikslai (70,1%), papasakota apie mokyklos socialinę aplinką (68,2%), pristatytos bendrosios institucijos taisyklės ir veiklos nuostatos (76,6%), supažindinta su pareigybių aprašu (84,1%), informuota apie įstaigos organizacinę kultūrą (70,1%).

3 lentelė

Supažindinimas su mokyklos veikla profesinės karjeros pradžioje

| TEIGINIAI | Sutinku | | Abejoju | | Nesutinku | |
|--|---------|------|---------|------|-----------|------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Apibūdinta bendra mokyklos „filosofija“ bei veiklos politika | 74 | 69,2 | 23 | 21,5 | 10 | 9,3 |
| Pristatyta mokyklos vizija, misija ir pagrindiniai tikslai | 75 | 70,1 | 18 | 16,8 | 14 | 13,1 |
| Pateikti mokyklos veiklos planai | 66 | 61,7 | 30 | 28 | 11 | 10,3 |
| Charakterizuoti mokyklos prioritetai, ateities tikslai ir perspektyvos | 67 | 62,6 | 31 | 29 | 9 | 8,4 |
| Papasakota apie mokyklos socialinę aplinką (mokyklos kultūra ir žmonės su kuriais reikės sąveikauti) | 73 | 68,2 | 25 | 23,4 | 9 | 8,4 |
| Pristatytos bendrosios institucijos taisyklės ir veiklos nuostatos. | 82 | 76,6 | 18 | 16,8 | 7 | 6,6 |
| Supažindintas su savo pareigybių aprašu | 90 | 84,1 | 12 | 11,2 | 5 | 4,7 |
| Informuota apie įstaigos organizacinę kultūrą | 75 | 70,1 | 19 | 17,8 | 13 | 12,1 |
| Pristatyti pagrindiniai socialiniai partneriai ir bendradarbiaujančios institucijos | 65 | 60,7 | 30 | 28,1 | 12 | 11,2 |
| Nusakyti pagrindiniai mokyklos veiklos planavimo principai ir taisyklės | 59 | 55,2 | 39 | 36,4 | 9 | 8,4 |

Daugiau, nei du trečdaliai apklaustųjų teigia, jog jiems buvo pristatyti mokyklos veiklos planai, charakterizuoti mokyklos prioritetai, pristatyti pagrindiniai socialiniai partneriai.

Daugiausiai respondentų (36,4%) abejojo, ar jiems, profesinės karjeros pradžioje buvo nusakyti pagrindiniai mokyklos veiklos planavimo principai. Tyrimo rezultatai rodo, kad socialiniams pedagogams mokyklos veikla yra pristatoma išsamiau, nei Gražulio, Bazienės (2009) tirtiems darbuotojams.

Analizuojant teiginius apie darbo vietos pristatymą, apklausos dalyviai beveik visi (96,3%) sutiko, kad darbo pradžioje jiems buvo pristatyta asmeninė darbo vieta (žr. 4 lentelę).

4 lentelė

Darbo vietos pristatymas pradėjus dirbti socialiniu pedagogu

| TEIGINIAI | Sutinku | | Abejoju | | Nesutinku | |
|--|---------|------|---------|------|-----------|------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Supažindinta su mokyklos patalpų išplanavimu | 60 | 56,1 | 35 | 32,7 | 12 | 11,2 |
| Apibūdinti darbo vietos saugumo reikalavimai ir profesinės rizikos veiksniai | 65 | 60,7 | 26 | 24,3 | 16 | 15 |
| Pristatyta asmeninė darbo vieta | 103 | 96,3 | 1 | 0,9 | 3 | 2,8 |
| Įvardinti reikalavimai darbo vietai | 58 | 54,2 | 30 | 28 | 19 | 17,8 |

Daugiau nei pusė respondentų nurodė (žr. 4 lentelę), jog jie buvo supažindinti su mokyklos patalpų išplanavimu, kad buvo įvardinti reikalavimai darbo vietai ir apibūdinti darbo vietos saugumo reikalavimai. Tačiau tik pusei respondentų (54,2 proc) buvo įvardinti reikalavimai darbo vietai.

Profesinės veiklos pradžioje labai svarbu socialiniam pedagogui aptari su mokyklos vadovais darbinę veiklą. Rezultatų teiginiai pateikti 5 lentelėje.

5 lentelė

Darbinės veiklos aptarimas

| TEIGINIAI | Sutinku | | Abejoju | | Nesutinku | |
|---|---------|------|---------|------|-----------|------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Pristatytos mano kaip darbuotojo funkcijos | 81 | 75,7 | 15 | 14 | 11 | 10,3 |
| Suderintos darbo valandos ir veiklos grafikas | 102 | 95,3 | 3 | 2,8 | 2 | 1,9 |
| Įvardintos mano teisės ir pareigos | 68 | 63,6 | 27 | 25,2 | 12 | 11,2 |
| Nusakyti mano profesinės veiklos vertinimo būdai | 40 | 37,4 | 50 | 46,7 | 17 | 15,9 |
| Įvardinti asmenys į kuriuos galėsiu kreiptis pagalbos iškilus neaiškumams | 84 | 78,5 | 15 | 14 | 8 | 7,5 |
| Apibūdintas vaidmuo ir bendravimo su kitais darbuotojais pobūdis | 47 | 43,9 | 42 | 39,3 | 18 | 16,8 |
| Pristatyta apmokėjimo sistema ir darbo užmokestis | 90 | 84,1 | 9 | 8,4 | 8 | 7,5 |
| Paašškintos įgaliojimų ir atsakomybės ribos | 53 | 49,5 | 40 | 37,4 | 14 | 13,1 |
| Nurodyti mano veiklos apribojimai | 38 | 35,5 | 40 | 37,4 | 29 | 27,1 |
| Informuota kokius dokumentus turėsiu pildyti | 47 | 43,9 | 35 | 32,7 | 25 | 23,4 |
| Aptartos asmeninės karjeros galimybės ir būdai | 31 | 29 | 42 | 39,3 | 34 | 31,8 |

Analizuojant *darbinės veiklos aptarimo* teiginius, galima pastebėti, su dauguma apklaustųjų buvo suderintos darbo valandos, aptartas darbo užmokestis. Daug abejonių

apklaustiesiems sukėlė teiginiai, nusakantys, įgaliojimų ir atsakomybės ribas, veiklos apribojimus. Beveik pusė respondentų abejoja, kad darbo pradžioje jiems buvo nusakyti profesinės veiklos vertinimo būdai (46,7%). Daugiau nei ketvirtadalis apklaustųjų pritarė, kad jiems nebuvo nurodyti veiklos apribojimai, beveik kas ketvirtas apklaustasis teigė, kad nebuvo informuotas kokius dokumentus turės pildyti. Net 31,8% respondentų nurodė, kad su jais nebuvo aptartos asmeninės karjeros galimybės.

Labai svarbu, kad pradiniam darbinės veiklos etape naujas darbuotojas organizacijoje jaustųsi laukiamas ir reikalingas. Tai nusako jo statusas. Savo vietos bendruomenėje suvokimo teiginiai pateikiami 6 lentelėje.

6 lentelė

Savo vietos bendruomenėje (statuso), profesinės adaptacijos laikotarpiu, suvokimas

| TEIGINIAI | Sutinku | | Abejoju | | Nesutinku | |
|---|---------|------|---------|------|-----------|------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Jaučiau, jog darau tai, ką ir turėčiau daryti | 71 | 66,4 | 33 | 30,8 | 3 | 2,8 |
| Jaučiausi reikalingu specialistu įstaigoje | 72 | 67,3 | 30 | 28 | 5 | 4,7 |
| Kitų įstaigos darbuotojų elgesys su manimi buvo adekvatus | 66 | 61,7 | 34 | 31,8 | 7 | 6,5 |
| Mokyklos administracijos atstovai prašė atlikti darbus, kurie nėra numatyti socialinio pedagogo pareigybės aprašyme | 59 | 55,1 | 29 | 27,1 | 19 | 17,8 |
| Įstaigoje buvo gerbiamos mano teisės | 72 | 67,3 | 33 | 30,8 | 2 | 1,9 |
| Mano darbo rezultatai buvo vertinami objektyviai | 68 | 63,6 | 34 | 31,8 | 5 | 4,6 |
| Mano veiklos turinys buvo sukonkretintas, atsižvelgiant į mokyklos socialinę aplinką, vietos aplinkybes | 58 | 54,2 | 37 | 34,6 | 12 | 11,2 |
| Mano darbo tikslai buvo derinami su klasės vadovų darbo tikslais | 55 | 51,4 | 33 | 30,8 | 19 | 17,8 |

Vertinant teiginius apie savo vietos bendruomenėje, profesinės adaptacijos laikotarpiu, suvokimą, respondentų nuomonė nebuvo homogeniška. Du trečdaliai, nurodė esą jautę ką turėtų daryti, kad įstaigoje buvo gerbiamos jų teisės, jie buvo reikalingi. Daugiau nei pusė tyrimųjų (59%) teigė, kad mokyklos administracijos atstovai prašė atlikti darbus, kurie nėra numatyti socialinio pedagogo pareigybės aprašyme. Daugiausiai abejonių apklausos dalyviams kilo vertinant teiginį, kad jų veiklos turinys buvo sukonkretintas, atsižvelgiant į mokyklos socialinę aplinką, vietos aplinkybes. Dėl šio teiginio abejones išreiškė trečdalis apklaustųjų (34,6%). Tai patvirtina Dobransienės (2000) pastebėjimą, kad ne visuomet socialinio pedagogo veikla konkretizuojama pagal konkrečios vietovės socialines sąlygas.

Ergonominės sąlygos suvokiamos kaip darbo sąlygos, tai visuma išorinių ir vidinių darbo veiksmų, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai daro įtaką pradedančiojo adaptacijos darbe procesui. Ergonominiai veiksniai, turėję įtakos profesinei veiklai, darbo pradžioje pateikiamos 7 lentelėje.

Ergonominiai veiksniai, turėję įtakos profesinei veiklai, darbo pradžioje

| TEIGINIAI | Sutinku | | Abejoju | | Nesutinku | |
|---|---------|------|---------|------|-----------|------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Turėjau atskirą kabinetą socialinio pedagogo veiklai vykdyti | 78 | 72,9 | 3 | 2,8 | 26 | 24,3 |
| Mano darbo vieta atitiko sanitarijos ir higienos normų reikalavimus | 70 | 65,4 | 24 | 22,4 | 13 | 12,2 |
| Atliekant profesines pareigas manęs nevargino aplinkos triukšmas | 56 | 52,3 | 32 | 29,9 | 19 | 17,8 |
| Man patiko mano darbo vietos estetinis vaizdas | 47 | 43,9 | 37 | 34,6 | 23 | 21,5 |
| Galėjau savarankiškai nuspręsti kaip turi atrodyti mano darbo vieta | 59 | 55,1 | 23 | 21,5 | 25 | 23,4 |

Daugiau nei du trečdaliai (72,9%) respondentų nurodė, turėję atskirą kabinetą socialinio pedagogo veiklai vykdyti. Tuo tarpu beveik ketvirtadalis apklaustųjų (24,3%) tokio kabineto neturėjo. LR Švietimo ir mokslo ministro įsakymas „Dėl socialinio pedagogo kvalifikacinių reikalavimų ir pareiginių instrukcijų patvirtinimo“ Nr. 1667, pažymi, kad įstaiga, priimanti socialinį pedagogą į darbą, turi įrengti atskirą kabinetą vaikų, jų tėvų ar teisėtų atstovų, pedagogų konsultacijoms. Respondentai sutiko su teiginiu, kad jų darbo vieta atitinka sanitarijos ir higienos normų reikalavimus (65,4%). Darbo vietos estetinis vaizdas nepatiko net penktadaliui respondentų, trečdalis abejojo ar patiko, tačiau tik mažiau nei ketvirtadalis apklausos dalyvių galėjo savarankiškai nuspręsti kaip turi atrodyti jų darbo vieta.

Socialinių pedagogų darbas profesinės karjeros pradžioje pateikiamas 8 lentelėje.

Darbas profesinės karjeros pradžioje

| TEIGINIAI | Sutinku | | Abejoju | | Nesutinku | |
|---|---------|------|---------|------|-----------|------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Darbo užduotys viršijo mano galimybes | 32 | 29,9 | 30 | 28 | 45 | 42,1 |
| Turėjau tinkamas sąlygas pailsėti | 55 | 51,4 | 34 | 31,8 | 18 | 16,8 |
| Dirbdavau ilgesnes, nei numatyta darbo grafike, darbo valandas | 52 | 48,6 | 13 | 12,1 | 42 | 39,3 |
| Po darbo jausdavausi emociškai išsekęs/-usi | 54 | 50,5 | 27 | 25,2 | 26 | 24,3 |
| Mane vargino „pavojaus laukimas“ | 36 | 33,6 | 33 | 30,9 | 38 | 35,5 |
| Mane vargino laiko darbams atlikti trūkumas | 44 | 41,1 | 35 | 32,7 | 28 | 26,2 |
| Gaunamas atlyginimas atitiko mano lūkesčius | 28 | 26,2 | 52 | 48,6 | 27 | 25,2 |
| Socialinio pedagogo darbas įstaigoje vertinamas kaip pakankamai prestižinis | 26 | 24,3 | 46 | 43 | 35 | 32,7 |

Kas antras socialinis pedagogas karjeros pradžioje turėjo tinkamas sąlygas pailsėti, tačiau 31,8% tiriamųjų abejojo šiuo teiginiu. Remiantis Kučinsko ir Kučinskienės (2000) nuomone, socialiniam pedagogui jo profesinėje veikloje kyla daug įvairių problemų: didelė psichinė įtampa, nenormuotas darbo krūvis, valdžios struktūros abejingumas ir kt. Tai patvirtina ir atlikto tyrimo apibendrinti duomenys: 29,9% respondentų sutiko, kad darbo užduotys viršijo jų

galimybes; 33,6% - vargino „pavojaus laukimas“; 41,1% - laiko darbams atlikti trūkumas; 52% - dirbdavo ilgesnes, nei numatyta darbo grafike, darbo valandas; 54% - po darbo jausdavosi emociškai išsekę. Tik ketvirtadalis apklaustųjų nurodė esantys patenkinti savo darbo įvertinimu: gaunamu atlyginimu bei profesijos prestižiškumu.

Socialinei psichologinei adaptacijai turi įtakos pačio socialinio pedagogo asmeninės savybės, motyvai adaptuotis profesinėje veikloje, gebėjimas bendrauti ir bendradarbiauti. Šie apklausos duomenys pateikti 9 lentelėje.

9 lentelė

Asmeninės savybės profesinės karjeros pradžioje

| TEIGINIAI | Sutinku | | Abejoju | | Nesutinku | |
|---|---------|------|---------|------|-----------|-----|
| | N | % | N | % | N | % |
| Profesinėje veikloje buvau komunikabilus su mokiniais, jų tėvais, kitais pedagogais | 93 | 86,9 | 12 | 11,2 | 2 | 1,9 |
| Profesinėje veikloje man buvo nesunku įsijauti į mokinių, jų tėvų išgyvenimus | 90 | 84,1 | 12 | 11,2 | 5 | 4,7 |
| Dirbdamas su mokiniais, jų tėvais, organizuodamas savo ir jų veiklą, buvau kūrybiškas | 79 | 73,8 | 26 | 24,3 | 2 | 1,9 |
| Sugebėdavau laikytis konfidencialumo principų profesinėje veikloje | 98 | 91,6 | 8 | 7,5 | 1 | 0,9 |
| Sugebėdavau išklaudyti klientus (pedagogus, mokinius ir jų tėvus) | 100 | 93,5 | 7 | 6,5 | 0 | 0 |
| Su mokiniais, jų tėvais visada elgdavausi objektyviai | 98 | 91,6 | 9 | 8,4 | 0 | 0 |
| Profesinėje veikloje buvau pakankamai emociškai stabilus | 84 | 78,5 | 21 | 19,6 | 2 | 1,9 |
| Buvau pakankamai aktyvus siekdamas savo tikslų | 89 | 83,2 | 15 | 14,0 | 3 | 2,8 |

Vertindami savo *asmenines savybes profesinės karjeros pradžioje*, apklausoje dalyvavę socialiniai pedagogai buvo linkę labiau pritarti visiems teiginiams nei nesutikti ar abejoti. Daugiau nei pusė respondentų mano, kad profesinėje veikloje buvo komunikabilūs, empatiški, korektiški, išklausančys, objektyvūs, aktyvūs. Tik keli apklausoje dalyvavę socialiniai pedagogai savo asmenines savybes profesinės karjeros pradžioje vertina mažiau palankiai, kritiškai. Išanalizavus rezultatus galima pastebėti, kad ketvirtadalis respondentų abejoja ar buvo pakankamai kūrybiški, dirbdami su mokiniais, jų tėvais, organizuodami savo ir jų veiklą, ir penktadalis, ar profesinėje veikloje buvo pakankamai emociškai stabilūs. Kūrybiškumo, emocinio stabilumo trūkumą pastebi ir Jonutyte (2007) tyrusi socialinio pedagogo savybes trukdančias jų profesinei veiklai.

Socialinių pedagogų asmeninių savybių įtaką adaptacijai profesinėje veikloje yra pateikiama 10 lentelėje.

Asmeninių savybių įtaką adaptacijai profesinėje veikloje

| TEIGINIAI | Sutinku | | Abejoju | | Nesutinku | |
|--|---------|------|---------|------|-----------|-----|
| | N | % | N | % | N | % |
| Siekdamas ugdyti asmenines savybes reikalingas socialinio pedagogo veiklai, domėjausi saviugda | 93 | 86,9 | 13 | 12,2 | 1 | 0,9 |
| Suvokiau asmenines vertybes ir nuostatas, kuriomis vadovavausi atlikdamas savo pareigas | 105 | 98,1 | 2 | 1,9 | 0 | 0 |
| Sugebėjau įsisąmoninti savo jausmus, mintis „čia ir dabar“ | 70 | 65,4 | 37 | 34,6 | 0 | 0 |
| Žinojau būdų kaip suvaldyti savo emocijas | 77 | 72,0 | 28 | 26,1 | 2 | 1,9 |

Norėdami sėkmingai adaptuotis profesinėje veikloje, dauguma (86,9%) socialinių pedagogų domėjosi saviugda, beveik visi (98,1%), dalyvavę apklausoje, suvokė savo asmenines vertybes ir nuostatas, kuriomis vadovavosi atlikdami savo pareigas, mažiau buvo tik socialinių pedagogų, žinančių kaip suvaldyti savo emocijas (72%). Labiausiai abejonių respondentams sukėlė teiginys, kad karjeros pradžioje jie sugebėjo įsisąmoninti savo jausmus, mintis „čia ir dabar“, tarp abejojančių – trečdalis apklaustųjų.

Motyvai, skatinantys adaptuotis profesinėje veikloje pateikiami 11 lentelėje.

11 lentelė

Motyvai, skatinantys adaptuotis profesinėje veikloje

| TEIGINIAI | Sutinku | | Abejoju | | Nesutinku | |
|--|---------|------|---------|------|-----------|------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Galėjau asmeniškai priiminėti sprendimus ir veikti autonomiškai | 56 | 52,3 | 41 | 38,4 | 10 | 9,3 |
| Siekiau priklausyti šios mokyklos kolektyvui | 100 | 93,4 | 5 | 4,7 | 2 | 1,9 |
| Mano karjeros siekis nebuvo slopinamas | 63 | 58,9 | 37 | 34,6 | 7 | 6,5 |
| Bendradarbiai objektyviai vertino mano asmenines savybes | 53 | 49,5 | 42 | 39,3 | 12 | 11,2 |
| Mokykloje konkurencija vyko laikantis aiškiai numatytų kriterijų | 36 | 33,6 | 55 | 51,4 | 16 | 15,0 |
| Mano pastangos darbe buvo įvertintos (bendradarbių, mokyklos vadovų) | 63 | 58,9 | 36 | 33,6 | 8 | 7,5 |
| Jaučiau, jog buvau perdėtai kontroliuojamas | 32 | 29,9 | 24 | 22,4 | 51 | 47,7 |
| Jaučiau, jog esu reikalingas mokyklos bendruomenės narys | 70 | 65,4 | 30 | 28,1 | 7 | 6,5 |

Adaptuotis profesinėje veikloje labiausiai padėjo siekis priklausyti mokyklos kolektyvui, bei reikalingumo jausmas. Kaip sėkmingos adaptacijos profesinėje veikloje antimotyvatoriai veikia perdėta kontrolė, neaiškūs konkurencijos kriterijai, neobjektyvūs bendradarbių vertinimai. Beveik pusė visų apklaustųjų labiau nepritarė/abejojo, jog darbe galėjo asmeniškai priiminėti sprendimus, kad jų karjeros siekis nebuvo slopinamas, įdėtos pastangos buvo įvertintos. Tai patvirtina Kontautienės, Melnikovos (2006) mokytojų adaptacijos ir karjeros galimybių tyrimų rezultatus.

Vertinant mokyklos bendruomenės bendravimo ir bendradarbiavimo įtaką adaptacijai profesinėje veikloje (žr. 12 lentelę), dauguma respondentų sutiko, kad jautėsi mokyklos bendruomenės nariais, siekė pažinti daugelį bendruomenės narių, darbo pradžioje jautė

pakankamą vadovų dėmesį, gaudavo reikiamos informacijos kai tik paprašydavo, turėjo žmonių, kuriais galėjo pasitikėti, kurie padėdavo, pasidalindavo patirtimi.

12 lentelė

Mokyklos bendruomenės bendravimo bei bendradarbiavimo įtaką adaptacijai profesinėje veikloje

| TEIGINIAI | Sutinku | | Abejoju | | Nesutinku | |
|--|---------|------|---------|------|-----------|------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Jaučiausi mokyklos bendruomenės nariu | 82 | 76,6 | 19 | 17,8 | 6 | 5,6 |
| Stengiausi pažinti daugelį mokyklos bendruomenės narių, išsiaiškinant kuo galiu būti naudingas | 101 | 94,4 | 6 | 5,6 | 0 | 0 |
| Bendradarbiai mane supažindino su „nerašytomis“ elgesio kolektyve taisyklėmis | 62 | 57,9 | 30 | 28,1 | 15 | 14,0 |
| Darbo pradžioje jaučiau pakankamą mokyklos vadovų dėmesį | 79 | 73,8 | 18 | 16,8 | 10 | 9,4 |
| Mokyklos vadovai suteikdavo reikiamą informaciją, kai tik paprašydavau | 83 | 77,6 | 20 | 18,7 | 4 | 3,7 |
| Mokyklos vadovai su manimi bendravo ne tik formaliai | 62 | 57,9 | 28 | 26,2 | 17 | 15,9 |
| Darbo pradžioje kolektyve buvo žmonių, kuriais aš galėjau pasitikėti | 81 | 75,7 | 22 | 20,6 | 4 | 3,7 |
| Darbo pradžioje kolektyve buvo žmonių kurie man padėdavo | 94 | 87,9 | 12 | 11,2 | 1 | 0,9 |
| Kolektyve buvo žmonių, kurie su manimi pasidalindavo patirtimi | 85 | 79,5 | 15 | 14,0 | 7 | 6,5 |
| Patyriau sunkumų atvirai bendraujant su mokiniais | 27 | 25,2 | 48 | 44,9 | 32 | 29,9 |
| Patyriau sunkumų bendraudamas su mokinių tėvais | 45 | 42,1 | 42 | 39,3 | 20 | 18,7 |
| Patyriau sunkumų bendraudamas su klasės auklėtojais | 40 | 37,4 | 44 | 41,1 | 23 | 21,5 |
| Patyriau sunkumų valdant mokinių elgesį | 61 | 57,0 | 26 | 24,3 | 20 | 18,7 |
| Patyriau sunkumų sudominant mokinius numatyta veikla | 49 | 45,8 | 41 | 38,3 | 17 | 15,9 |

Daugiau nei pusė apklausoje dalyvavusių socialinių pedagogų sužinojo „nerašytas“ elgesio taisykles iš bendradarbių bei mokyklos vadovų bendravimo ne tik formaliai. O tai, pasak Barvydienės, Kasiulio (1998) turi įtakos adaptacijos darbe sėkmei.

Su įvairiais sunkumais profesinės karjeros pradžioje susidūrė daug, apklausoje dalyvavusių socialinių pedagogų (žr. 13 lentelę). Vertindami savo darbą, socialiniai pedagogai prie sunkumų linkę priskirti mokinių elgesio valdymą, su tokiu sunkumu susidūrė 57% apklaustųjų. Mažiau sunkumų patyrė sudominant mokinius numatyta veikla (45,8%), bendraujant su mokinių tėvais (42,1%), bendraujant su klasės auklėtojais (37,4%), atvirai bendraujant su mokiniais sunkumų patyrė ketvirtadalis socialinių pedagogų.

13 lentelė

Veiksniai, turėję įtakos jūsų profesiniam augimui, adaptaciniu laikotarpiu

| TEIGINIAI | Sutinku | | Abejoju | | Nesutinku | |
|---|---------|------|---------|------|-----------|------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Mokykloje turėjau sąlygas siekti karjeros | 62 | 57,9 | 32 | 29,9 | 13 | 12,2 |
| Mokyklos vadovai skatino mano karjeros siekimą | 61 | 57,0 | 29 | 27,1 | 17 | 15,9 |
| Jaučiau paskatinimą iš kolegų siekti asmeninės karjeros | 43 | 40,2 | 46 | 43,0 | 18 | 16,8 |
| Mokyklos vadovai informuodavo apie rengiamus mokymus, kvalifikacijos kėlimo programas | 84 | 78,5 | 14 | 13,1 | 9 | 8,4 |
| Apie savo darbo rezultatus sužinodavau tiesiogiai iš mokyklos vadovų | 67 | 62,6 | 30 | 28,0 | 10 | 9,4 |

Veiksniai, turėję įtakos jūsų profesiniam augimui, adaptaciniu laikotarpiu

| TEIGINIAI | Sutinku | | Abejoju | | Nesutinku | |
|---|---------|------|---------|------|-----------|------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Iš mokyklos vadovų vertinimų suvokiau savo darbo privalumus | 66 | 61,7 | 32 | 29,9 | 9 | 8,4 |
| Iš mokyklos vadovų vertinimų suvokiau savo darbo trūkumus | 65 | 60,7 | 28 | 26,2 | 14 | 13,1 |

Daugiau nei pusė respondentų palankiai vertina mokyklos vadovų veiksmus vertinant jų darbą (žr. 13 lentelę). 57% apklaustųjų mano, jog mokyklos vadovai skatino jų karjeros siekimą, 78,5% teigė, kad mokyklos vadovai informuodavo apie rengiamus mokymus, kvalifikacijos kėlimo programas, kad vertindami darbą paminėdavo tiek trūkumus, tiek privalumus. Tačiau net trečdalis respondentų pasigenda tiesioginio vadovų jo darbo vertinimo (privalumų ir trūkumų). Tai patvirtina Kontautienės, Melnikovos (2006), Petkevičiūtės (2002) pastebėjimus. 57,9% respondentų įsitikinę, kad mokykloje turėjo sąlygas siekti karjeros. Tuo tarpu kolegų palaikymą, paskatinimą siekti asmeninės karjeros jautė mažuma respondentų (40,2%).

14 lentelė

Asmeninė iniciatyva profesinės karjeros pradžioje

| TEIGINIAI | Sutinku | | Abejoju | | Nesutinku | |
|--|---------|------|---------|------|-----------|-----|
| | N | % | N | % | N | % |
| Siekdamas karjeros buvau pakankamai iniciatyvus | 78 | 72,9 | 27 | 25,2 | 2 | 1,9 |
| Neatsisakydavau dalyvauti mokyklos vadovų pasiūlytuose kursuose, paskaitose kvalifikacijai kelti | 103 | 96,3 | 1 | 0,9 | 3 | 2,8 |
| Savo iniciatyva lankiau kursus, paskaitas kvalifikacijai kelti | 99 | 92,5 | 5 | 4,7 | 3 | 2,8 |
| Savo iniciatyva domėjaisi naujausia socialinės pedagogikos, psichologijos literatūra | 100 | 93,5 | 7 | 6,5 | 0 | 0 |

Beveik visi apklausos dalyviai (virš 90 procentų respondentų) neatsisakydavo dalyvauti mokyklos vadovų pasiūlytuose kursuose, paskaitose kvalifikacijai kelti (žr. 14 lentelę). Savo iniciatyva lankė kursus, paskaitas kvalifikacijai kelti bei domėjosi naujausia socialinės pedagogikos, psichologijos literatūra. Ketvirtadalis jų abejoja ar buvo pakankamai iniciatyvūs, siekdami karjeros..

Adaptacijai profesinėje veikloje taip pat turi įtakos tai, kaip pradedančiam socialiniam pedagogui sekasi ugdyti savo profesinę kompetenciją, kaip jam sekasi pritaikyti ir įgyti naujus profesinius įgūdžius, kokia mokymo strategija buvo taikoma šiuo laikotarpiu bei kokią pagalbą adaptaciniu laikotarpiu jaunas specialistas gavo. Strategijos taikomos profesinės karjeros mokyme pateikiamos 15 lentelėje.

Strategijos taikomos profesinės karjeros mokyme

| TEIGINIAI | N | % |
|---|----------|----------|
| Nuskęsti arba išplaukti. (Darbuotojui paliekama pačiam suprasti savo užduotis ir pačiam priimti sprendimus apie jų atlikimą). | 37 | 34,6 |
| Nugalėjimo patirtis. (Žmogui duodama užduotis kurios jis tikrai neįvykdys. Tuomet jis puola į nusivylimą ir yra pasiruošęs mokytis iš savo vadovo). | 2 | 1,9 |
| Mokymosi ir darbo derinimas (Jos metu duodamos užduotys, panašios į iššūkius ir priskiriamas aukštos kompetencijos vadovas). | 33 | 30,8 |
| Vientisumo strategija (Kiekvieno žmogaus sugebėjimai pirmiausiai yra įvertinami darbu, o po to suteikiamas reikalingas apmokymas). | 35 | 32,7 |

Respondentų profesinės karjeros mokyme vyravo trys strategijos: nuskęsti arba išplaukti, mokymosi ir darbo derinimo bei vientisumo strategijos. Tik 2 respondentams taikyta nugalėjimo patirtis. Tai rodo, kad jauniems specialistams siekiama padėti nesiekiant sumažinti jų pasitikėjimo savimi.

Profesinės adaptacijos sėkmei turi įtakos tai, ar pradedantis dirbti socialinis pedagogas turi į ką kreiptis pagalbos iškilus sunkumams. Gauta pagalba profesinės karjeros pradžioje pateikiama 16 lentelėje.

16 lentelė

Gauta pagalba profesinės karjeros pradžioje

| TEIGINIAI | Sutinku | | Abejoju | | Nesutinku | |
|--|----------------|----------|----------------|----------|------------------|----------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Buvo paskirtas mentorius (kolega-globėjas) | 29 | 27,1 | 16 | 15,0 | 62 | 57,9 |
| Padėjo šalia dirbantys kolegos | 66 | 61,7 | 26 | 24,3 | 15 | 14,0 |
| Padėjo kitose mokymo įstaigose dirbantys socialiniai pedagogai | 71 | 66,4 | 18 | 16,8 | 18 | 16,8 |
| Padėdavo su mokykla bendradarbiaujančių socialinių įstaigų darbuotojai | 48 | 44,9 | 39 | 36,4 | 20 | 18,7 |
| Viską išsiaiškinti tekdavo pačiam | 53 | 49,5 | 23 | 21,5 | 31 | 29,0 |

Atliktas tyrimas atskleidė, kad daugiausiai pagalbos, pradėjus dirbti socialiniu pedagogu, profesinės karjeros pradžioje, galima tikėtis iš kolegų, bei kitose mokymo įstaigose dirbančių socialinių pedagogų. Kas antras apklausos dalyvis viską išsiaiškinti turėjo savarankiškai. Mažiausiai pagalbos pradedančiajam socialiniam pedagogui galima tikėtis iš mentorių, nes jie skiriami labai retai (27,1%). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad mokykloje socialinis pedagogas dažniausiai yra vienas, todėl negali pasikonsultuoti su didesnę patirtį turinčiu specialistu, dirbančiu socialinio pedagogo darbu.

3.4. Socialinio pedagogo adaptacijos profesinėje veikloje kokybinio tyrimo rezultatai

Atlikus socialinių pedagogų prisitaikymo naujoje darbo vietoje turinio (content) analizę, išskirtos 2 kategorijos ir 12 jas sudarančių subkategorijų, kurios pateikiamos 17 lentelėje.

Sėkmingos ir nesėkmingos adaptacijos požymiai

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | IRODANTIS TEIGINYS |
|--|--|---|
| Sėkmingos adaptacijos požymiai | Sėkmingas prisitaikymas dėka kolektyvo pažinimo | <i>...prisitaikyti sekėsi labai gerai, nes gerai pažinojau kolektyvą kuriame dirbu. Kadangi gerai pažinojau mokyklos kolektyvą, administraciją nelabai galėčiau pasakyti apie blogą prisitaikymą.</i> |
| | Sėkmingas prisitaikymas dėl ankstesnės darbo patirties organizacijoje | <i>Prieš pradėdant dirbti socialiniu pedagogu mokykloje keletą metų dirbau rusų kalbos mokytoja, paskui persikvalifikavau į socialinę pedagogę, nes mažino etatus.</i> |
| | Pritapimas kolektyve dėl artimo ir neformalaus bendravimo su kolegomis | <i>Labai greitai pritapau prie kolektyvo, susiradau artimų kolegų, su kuriais bendravome ir ne darbo aplinkoje.</i> |
| | Jautėsi laukiama dėl sėkmingo prisitaikymo kolektyve | <i>Jaučiausi laukiama. Greitai adaptavausi kolektyve.</i> |
| | Gera savijauta kaip sėkmingos adaptacijos pasekmė | <i>Trukdžių nebuvo. Adaptavausi ir jaučiausi gerai.</i> |
| | Nesėkmingos adaptacijos požymiai | Kolektyvo sutelktumo, nuostatų ir vertybių įtaka adaptacijai |
| Sudėtinga integracija kolektyve dėl jo narių sutelktumo | | <i>...buvo sunku įsiliėti į susibendrusį kolektyvą.</i> |
| Neformalių grupių įtaka nesėkmingam adaptacijos procesui | | <i>...pritapti sekėsi sunkiai. Kolektyvas buvo susiskaldęs į grupėles.</i> |
| Darbo vietos nepritaikymo įtaka adaptacijai | | <i>Pradžią buvo nelengva. Nebuvo tinkamai pritaikyta darbo vieta.</i> |
| Neturėjimas kur kreiptis iškilus sunkumams | | <i>...neturėjau ko pasiklausti iškilus sunkumams.</i> |
| Darbo patirties stoka ir sistemos nebuvimas organizacijoje | | <i>Pradžią buvo pakankamai sunki, nes neturėjau šio darbo patirties...nebuvo įvestos darbo sistemos.</i> |
| Sudėtinga adaptacija dėl jautrumo | | <i>Aš sunkiai adaptavausi. Esu labai jautri. Skaudu prisiminti pirmus darbo metus.</i> |

Socialinių pedagogų pasisakymus apie tai, kaip jiems sekėsi prisitaikyti naujoje darbo vietoje galima išskirti į kategorijas apibūdinančias **sėkmingos** bei **nesėkmingos adaptacijos požymius**. **Sėkmingos adaptacijos požymių** turinys rodo, kad pradedantysis dirbti sėkmingą adaptaciją sieja su pritapimu kolektyve, o tam turi įtakos tai, kad asmuo kolektyve buvo laukiamas ir pažinojo kolektyvo narius („pažinojau kolektyvą kuriame dirbu“), artimai bendravo su kolegomis („susiradau artimų kolegų“).

Nesėkmingos adaptacijos požymių turinys taip pat atskleidžia, kad pradedantysis savo nesėkmingą adaptaciją taip pat sieja su kolektyvu: kolektyvo narių sutelktumu, nusistovėjusiomis nuostatomis, vertybėmis („*buvo sunku įsilieti į susibendravusį kolektyvą*“) ir atvirkščiai – susiskaldymu („*kolektyvas buvo susiskaldęs į grupes*“), kuris sunkino adaptaciją. Kaip nesėkmingos adaptacijos požymiai buvo minima netinkama darbo vieta, neturėjimas į ką kreiptis pagalbos iškilus sunkumams („*neturėjau ko paklausti iškilus sunkumams*“), darbo patirties stoka. Apibendrinant galima teigti, kad socialiniams pedagogams vienas iš svarbiausių kriterijų apibūdinančių adaptacijos sėkmę yra jo pritaipimas naujame kolektyve.

Vertinant adaptacijos sėkmę svarbu, kokias emocijas, jausmus išgyvena specialistas savo profesinės veiklos pradžioje. Atlikus socialinių pedagogų emocijų ir išgyvenimų pradiniam profesinės veiklos etape turinio (content) analizę, išskirta 1 kategorija ir 7 jas sudarančių subkategorijų, kurios pateikiamos 18 lentelėje.

18 lentelė

Emocijos, jausmai ir išgyvenimai pradiniam profesinės veiklos etape

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | ĮRODANTIS TEIGINYS |
|--------------------------------|---|---|
| Emocijos ir išgyvenimai | „Pašalinės jausmas“ | <i>Aš buvau pašalinė.</i> |
| | Padėties apsunkinimas dėl bendravimo taisyklių nežinojimo | <i>Nežinodama visų jų bendravimo taisyklių, kartais prikalbėdavau ne to, ko reikia, ir ne su tuo kuriam reikia. Taip dar labiau pabloginau savo padėtį.</i> |
| | Palaikymo iš aplinkos nebuvimas | <i>...mokykloje esu viena socialinė pedagogė, neturėjau ir kolegų, kurie man galėtų padėti.</i> |
| | Sunkumai dėl netinkamai perduotos veiklos | <i>...prieš mane dirbęs socialinis pedagogas, neperdavė tinkamai sutvarkyto savo darbo, paliko nesutvarkytus dokumentus.</i> |
| | Darbo sistemingumo nebuvimas | <i>Nebuvo įvestos darbo sistemos.</i> |
| | Negebėjimas atlikti „krūvos“ darbų per trumpą laiką | <i>Jau pirmą darbo dieną gavau „krūvą“ darbų, kurių nebuvo įmanoma atlikti net per savaitę.</i> |
| | Artimų kolegų parama ir palaikymas | <i>...susiradau artimų kolegų su kuriais bendravome ir ne darbo aplinkoje.</i> |

Analizuojant respondentų pasisakymus, pastebime, kad profesinės veiklos pradžioje, socialiniai pedagogai dažniau patyrė neigiamus jausmus, išgyvenimus: bendravimo taisyklių nežinojimą („...*prikalbėdavau ne to, ko reikia*...“), jausmą kad yra „pašalinis“, įtampą dėl netinkamai perduotos, nesutvarkytos veiklos („...*prieš mane dirbęs socialinis pedagogas neperdavė tinkamai sutvarkyto savo darbo*“), nesusisteminto darbo („*nebuvo įvestos darbo sistemos*“), nesugebėjimo atlikti „krūvos“ darbų per trumpą laiką. Apibendrinant socialinių pedagogų

kokybinio tyrimo rezultatus apie patirtus jausmus, emocijas darbinio laikotarpio pradžioje, galime pastebėti, Butkaus (2008), Alifanovienės ir Vaitkevičienės (2007) pasisakymus kad, tai sukelia jauniems specialistams įtampą, nerimą.

Baranauskienė, Ruškus (2004) bendruosius gebėjimus apibūdina kaip gebėjimų visumą, reikalingą sėkmingai profesinei veiklai ir adaptacijai visuomenėje. Atlikus bendrųjų gebėjimų kategorijos turinio (content) analizę, išskirtos 3 subkategorijos, kurios pateikiamos 19 lentelėje.

19 lentelė

Bendrieji gebėjimai padėję prisitaikyti naujoje darbo vietoje

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | ĮRODANTIS TEIGINYS |
|----------------------------|---|--|
| Bendrieji gebėjimai | Sėkminga adaptacija dėl asmeninių savybių | <i>Esu gana atviras ir komunikabilus žmogus, todėl greitai įsiliejau į kolektyvą.</i> |
| | Aplinkinių priėmimas per besąlyginę pagalbą | <i>Buvau visų laukiama, nes norėjau visiems be išlygų padėti.</i> |
| | Asmeninės bendravimo ir bendradarbiavimo su kolektyvu pastangos | <i>Dirbau, stengiausi pati. Stengiausi ir su kolektyvu bendrauti ir bendradarbiauti.</i> |

Analizuojant respondentų pasisakymus matyti, kad sėkmingą adaptaciją lemia asmeninės savybės, tokios kaip atvirumas ir komunikabilumas, aplinkinių priėmimas per besąlyginę pagalbą, asmeninės bendravimo ir bendradarbiavimo su kolektyvu pastangos. Apibendrinant galima teigti, kad iš bendrųjų gebėjimų padėjusių prisitaikyti naujoje darbo vietoje, respondentai išskyrė pačio žmogaus asmeninių savybių, noro ir pastangų svarbą.

Atlikus esminių blogo prisitaikymo organizacijoje (mokykloje) priešasčių turinio (content) analizę buvo išskirtos 3 priešasčių kategorijos: asmeninės, tarpasmeninės ir organizacinės. Išanalizavus socialinių pedagogų prisitaikymo organizacijoje problemas asmeniniame lygmenyje turinio (content) analizę, išskirtos 5 jas sudarančių subkategorijų, kurios pateikiamos 20 lentelėje.

20 lentelė

Esminės blogo prisitaikymo organizacijoje (mokykloje) priešastys: asmeninis lygmuo

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | ĮRODANTIS TEIGINYS |
|--|---|---|
| Prisitaikymo problemos profesinėje veikloje: asmeninis lygmuo | Atvirumas kaip nesėkmingos adaptacijos požymis | <i>...buvau per daug atvira, gal kiek plepi, neslepianči savo nuotaikos ir emocijų.</i> |
| | Asmeninio santūrumo stoka ir dalykiškumo poreikis | <i>Reikėjo būti santūresnei, daugiau dalykiškai.</i> |
| | Patirties ir reikalingo apmokymo stoka | <i>Patirties trūkumas ir reikalingo apmokymo ir pagalbos nesuteikimas.</i> |

Esminės blogo prisitaikymo organizacijoje (mokykloje) priežastys: asmeninis lygmuo

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | ĮRODANTIS TEIGINYS |
|--|--------------------------------------|---|
| Prisitaikymo problemos profesinėje veikloje: asmeninis lygmuo | Komunikabilumo reikšmė prisitaikymui | <i>Nebūk niekada „pasipūtęs, užsidaręs, bendrauk, bendradarbiauk pagal savo galimybes ir sugebėjimus.</i> |
| | Drovumas ir baimė būti nesuprastai | <i>Gal esu per daug drovi. Ne visada kitiems patinka mano nuomonė.</i> |
| | | <i>Buvau nedrąsi. Sunkiai adaptavausi kolektyve.</i> |

Išanalizavus prisitaikymo problemų profesinėje veikloje turinio analizę, respondentai kaip problemas asmeniniame lygmenyje minėjo asmeninio santūrumo stoką („...reikėjo būti santūresnei“), atvirumą kaip nesėkmingos adaptacijos požymį („...buvau per daug atvira“), drovumą („gal esu per daug drovi“). Tai pat pabrėžė komunikavimo reikšmę prisitaikymui („bendrauk, bendradarbiauk pagal savo galimybes ir sugebėjimus). Apibendrinant kokybinio tyrimo rezultatus galima atkreipti dėmesį į socialinių pedagogų „santūrumo stokos“, „per didelio atvirumo“ akcentavimą.

Kategorijoje „Prisitaikymo problemos profesinėje veikloje: tarpasmeninis lygmuo“ išskiriamos 3 jas sudarančios subkategorijos, kurios pateikiamos 21 lentelėje.

21 lentelė

Esminės blogo prisitaikymo organizacijoje (mokykloje) priežastys: tarpasmeninis lygmuo

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | ĮRODANTIS TEIGINYS |
|--|---|---|
| Prisitaikymo problemos profesinėje veikloje: tarpasmeninis lygmuo | Pavydas, konkurencija ir siekis „neaprėpiamų“ tikslų kaip blogo prisitaikymo priežastys | <i>Jaučiau didelę konkurenciją, pavydą, nepasitikėjimą manimi ir mano einamomis pareigomis iš kolegų pusės.</i> |
| | | <i>...iš kai kurių kolegų pusės kartais jausdavosi konkurencija, pavydas siekis neaprėpiamų tikslų.</i> |
| | | <i>...susiduriama su kolegų priešišku, kuris jaučiamas matant naujai atėjusiame žmoguje konkurentą.</i> |
| | | <i>Kolektyve buvo žmonių, kurie buvo labai priešiški nusiteikę, pavydūs, tik aš to nepastebėjau.</i> |
| | | <i>Pavydas, godumas, siekis aprėpiamų tikslų.</i> |
| | Bendradarbiavimo su kolektyvu stoka | <i>Trūko bendradarbiavimo su kolektyvu.</i> |
| Kitos nuomonės ignoravimas | <i>Ne visada kitiems patinka mano nuomonė.</i> | |

Atlikus prisitaikymo problemų profesinėje veikloje turinio analizę, socialiniai pedagogai kaip problemas tarpasmeniniame lygmenyje dažniau mini konkurenciją, pavydą („*jaučiu didelę konkurenciją, pavydą*“, „...*susiduriama su kolegų priešišku, kuris jaučiamas matant atėjusiam žmogui konkurentą*“). Pastebimas bendradarbiavimo trūkumas, kitos nuomonės ignoravimas. Apibendrinant galima teigti, kad tarpasmeniniame lygmenyje ryškiausia išskirta problema blogi santykiai kolektyve, kurie lemia adaptacijos nesėkmingumą.

Kategorija „Prisitaikymo problemos profesinėje veikloje: organizacinis lygmuo“ išskiriamos 3 jas sudarančios subkategorijos, kurios pateikiamos 22 lentelėje.

22 lentelė

Esminės blogo prisitaikymo organizacijoje (mokykloje) priežastys: organizacijos lygmuo

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | IŠRODANTIS TEIGINYS |
|--|---|--|
| Prisitaikymo problemos profesinėje veikloje: organizacijos lygmuo | Neigiamas vadovų požiūris į darnų kolektyvą | <i>... vadovui taip pat buvo patogu vadovauti susiskaldžiusiam kolektyvui.</i> |
| | Pareigų ir tikslų nebuvimas | <i>Neaiškiai apibrėžtos mano pareigos ir vadovų lūkesčiai dėl mano darbo.</i> |
| | Reikalingo apmokymo ir pagalbos nebuvimas | <i>...reikalingo apmokymo ir pagalbos nesuteikimas</i> |

Atlikus prisitaikymo problemų profesinėje veikloje turinio analizę, tiriamieji kaip problemas organizaciniame lygmenyje mato neigiamą vadovų požiūrį į darnų kolektyvą („...*patogu vadovauti susiskaldžiusiam kolektyvui*“), darbuotojui neaiškiai apibrėžtas pareigas ir tikslus, mokymo ir pagalbos nebuvimą. Tai patvirtina Kontautienės, Melnikovos (2006) teiginį, kad dažnai mokyklos vadovai neturi aiškios pagalbos teikimo pradedantiems dirbti strategijos.

Gražulis, Bazienė (2009) pastebi, kad dažnai jauni specialistai atėję dirbti į organizaciją susiduria su informacijos trūkumu. Atlikus informacijos trūkumo tyrimo turinio analizę išskirtos 4 kategorijos ir 13 jas sudarančių subkategorijų, kurios pateikiamos 23 lentelėje.

23 lentele

Informacijos trūkumas pradėjus dirbti socialiniu pedagogu

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | IŠRODANTIS TEIGINYS |
|--|---|--|
| Informacijos trūkumas pradėjus dirbti socialiniu pedagogu | Neapibrėžtos pareigos ir funkcijos | <i>Nebuvo apibrėžtos mano tiesioginės, tikslios pareigybės ir funkcijos.</i> |
| | | <i>Nebuvo apibrėžtos mano kaip darbuotojos pareigybės. Ką ir kiek turiu padaryti, kokius dokumentus turėsiu pildyti.</i> |
| | | <i>...mano pareigos buvo labai nekonkrečiai apibūdintos.</i> |
| | Veikiančios sistemos kolektyve nesupratimas | <i>...pradžioje buvo sunkoka, kol perpratau jos veiklą ir sistemą</i> |

Informacijos trūkumas pradėjus dirbti socialiniu pedagogu

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | IRODANTIS TEIGINYS |
|---|---|--|
| Informacijos trūkumas pradėjus dirbti socialiniu pedagogu | Teorinių žinių pritaikymo praktikoje stoka | <i>Trūko praktinių žinių kaip dirbti, kokius metodus darbui pasirinkti.</i> <i>Trūko praktinių įgūdžių, aiškumo kaip pritaikyti turimas teorines žinias praktikoje.</i> |
| | Informacijos trūkumas konkrečiai veiklai | <i>Labiausiai informacijos trūko susijusiu su konkrečiu darbu.</i> |
| | | <i>Susijusios su konkrečiu darbu.</i> |
| | | <i>Susijusios su darbu.</i> |
| | Informacijos stoka kilus nesklandumams | <i>Nebuvo informacijos kur galiu kreiptis pagalbos iškilus dėl įvairių nesklandumų.</i> |
| | Palaikymo iš išorės nebuvimas dalinantis rūpesčiais | <i>Nežinojau, su kuo pasitarti, pasidalinti rūpesčiais. Pas direktorių galėjau kreiptis tik turėdama konkrečių problemą.</i> |
| | Nežinojimas kaip pildyti dokumentus | <i>Nežinojau kokius dokumentus turėsiu pildyti.</i> |
| | | <i>Ne visus dokumentus mokėjau pildyti.</i> |
| | Prisitaikymas profesijoje „pralaužiant ledus“ | <i>Kadangi mokykloje tai buvo naujas etatas, prieš tai specialisto nebuvo, tai reikėjo „pralaužti ledus“.</i> |
| Prisitaikymas „pradedant nuo nulio“ | <i>Viską pradėjau nuo nulio. Kabinetas tuščias. Tik spinta, stalas ir kėdė.</i> | |
| Papildomų darbų vykdymas | Papildomi darbai neįeinantys į pareigybės aprašymą | <i>Buvau apkrauta papildomais darbais, kurie nėra nurodyti mano pareigybės aprašyme.</i> |

Kategorijoje „**Informacijos trūkumas pradėjus dirbti socialiniu pedagogu**“ (žr. 23 lentelė) socialiniai pedagogai akcentuoja, kad nebuvo apibrėžtos jų pareigos ir funkcijos („...mano pareigos buvo labai nekonkrečiai apibūdintos“, „nebuvo apibrėžtos mano, kaip darbuotojo, pareigybės“), trūko informacijos susidūrus su konkrečia veikla („...labiausiai informacijos trūko susijusios su konkrečiu darbu“), taip pat kaip praktinių įgūdžių („...trūko praktinių žinių kaip dirbti, kokius metodus naudoti“). Respondentai minėjo nemokėjimą pildyti dokumentų („...ne visus dokumentus mokėjau pildyti“), nežinojimą iš kur gauti informaciją („nebuvo informacijos kur galiu kreiptis pagalbos iškilus dėl įvairių nesklandumų“, „...nežinojau su kuo pasitarti, pasidalinti rūpesčiais“).

Kategorijoje „**Papildomų darbų vykdymas**“ nurodoma, kad socialinis pedagogas buvo apkraunamas papildomais darbais neįeinančiais į pareigybės aprašymą. Tai patvirtino Leliūgienės, Prochorenkienės (2008) tyrimo rezultatus.

Apibendrinant tiriamųjų pasisakymus, galima pastebėti, kad mokyklos vadovai ne visada aiškiai apibrėžia pradedančiojo socialinio pedagogo pareigas bei atsakomybės ribas, nesuteikia pagalbos ar neskiria atsakingo žmogaus, kuris padėtų jaunam specialistui spręsti informacijos trūkumo problemas.

24 lentelė

Trūkstamos informacijos paieška pradėjus dirbti socialiniu pedagogu

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | IŠRODANTIS TEIGINYS |
|---|--|--|
| Savarankiška informacijos paieška | Savarankiškas informacijos ieškojimas internete, mokslinėje literatūroje, bibliotekoje | <i>Informacijos ieškojausi savarankiškai internete, moksliniuose straipsniuose, bibliotekoje.</i> |
| | | <i>Taip pat teko informacijos ieškoti internete.</i> |
| | | <i>...ieškojau internete, skaičiau atitinkamą literatūrą.</i> |
| | | <i>Ieškojau internete studijavau mokslo užrašus, domėjausi kita literatūra, lankiau bibliotekas.</i> |
| | | <i>Domėjausi individualiai pati, skaičiau metodinę literatūrą, ieškojau informacijos internete.</i> |
| | | <i>Visko ieškojau internete.</i> |
| | | <i>Ieškojau bibliotekoje, internete.</i> |
| Kreipimasis pagalbos į kitas įstaigas, kolegas | Kolegų pagalba ir informacijos paieška | <i>...ieškojau pas kitas kolegas dirbančius šį darbą, konsultuodavausi su jais.</i> |
| | | <i>...daugiausia informacijos gavau iš pažįstamų kolegų.</i> |
| | | <i>...pas buvusius mokslo draugus...užmezgiau ryšius su kitos mokyklos socialine pedagoge.</i> |
| | | <i>...ieškojau bendraudama su kitų mokyklų socialiniais pedagogais.</i> |
| | | <i>Informacijos ieškojau bendraudama su kolegomis.</i> |
| | | <i>...kreipiausi pas kitų įstaigų specialistus.</i> |
| | Pagalbos paieška kreipiantis pas kitų įstaigų specialistus. | |

Kategorijoje „Savarankiška informacijos paieška“ (žr.24 lentelė) tiriamieji nurodė, kad informacijos savarankiškai ieškojo internete, mokslinėje literatūroje, bibliotekoje („ieškojau internete, skaičiau atitinkamą literatūrą“), o kategorijoje „Kreipimasis pagalbos į kitas įstaigas, kolegas“ pažymėjo, kad informaciją dažniausiai teikdavo pažįstami kolegos („...ieškojau bendraudama su kitų mokyklų socialiniais pedagogais“, „...iš pažįstamų kolegų“) ir kitų įstaigų specialistai. Apibendrinant gautus duomenis, galima teigti, kad socialiniai pedagogai, savo darbo pradžioje, susiduria su informacijos trūkumu ir ne visada žino iš kur ją gauti. Tai patvirtina Gražulio, Bazienės (2009) atliktų tyrimų rezultatus. Socialiniai pedagogai išskiria informacijos trūkumą kaip pildyti dokumentus, kaip taikyti konkrečius darbo metodus.

Informacijos jie linkę ieškoti savarankiškai ar kreipdamiesi pagalbos į kitus socialinius darbuotojus ar net kitas įstaigas.

Atlikus socialinių pedagogų darbo santykių su mokyklos vadovais turinio (content) analizę, išskirtos 8 jas sudarančios subkategorijos, kurios pateikiamos 25 lentelėje.

25 lentelė

Darbo santykiai su mokyklos vadovais darbo pradžioje

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | IRODANTIS TEIGINYS |
|---|---|--|
| Darbiniai santykiai su mokyklos vadovais adaptacijos procese | Palaikymas ir teigiamas požiūris į naujai atėjusį darbuotoją | <i>...su vadovais santykiai buvo teigiami. Iš vadovų pusės jaučiau palaikymą kaip naujas darbuotojas atėjęs į naują darbo vietą.</i> |
| | | <i>..bendravimo santykiai buvo nuoširdūs ir tolerantiški. Pasitiko mane mielai, bendravo noriai.</i> |
| | Draugiški ir dalykiški santykiai | <i>Santykiai draugiški, dalykiški.</i> |
| | | <i>Bendravimo santykiai buvo geri ir dalykiški. Kreipdavausi į juos pagalbos esant tik reikalui ar problemai.</i> |
| | Darbo santykių formalumas ir dalykiškumas | <i>Darbo santykiai su mokyklos vadovais formalūs, dalykiški</i> |
| | Vadovo „nesikišimas“ | <i>...parodė kabinetą, pareigybinę instrukciją ir į mano darbą visai nesikišo.</i> |
| | Darbo santykiai per atstumą | <i>Bendravimo santykiai per atstumą.</i> |
| | | <i>Santykius galėčiau apibūdinti per atstumą.</i> |
| | <i>... šiek tiek per atstumą, nes bendraudavau tada kaip tik į mane kreipdavausi tik konkrečiais klausymais.</i> | |
| Neapibrėžti darbo santykiai | <i>Santykiai neapibrėžti. Trūko nurodymų, realių reikalavimų, aiškiai išreikštų lūkesčių.</i> | |
| Atsargūs ir formalūs santykiai | <i>Pakankami geri, jautėsi atsargumas bendraujant iš administracijos pusės, formalumas.</i> | |
| Oficialūs ir abejingi darbo santykiai | <i>...santykiai buvo oficialūs, dalykiniai...dažniausia tai visai manęs nepastebėdavo, nesiteiraudavo kaip sekas.</i> | |

Išanalizavus kokybinio turinio (content) analizę pastebima, kad darbo pradžioje santykius su darbdaviu socialiniai pedagogai apibūdino skirtingai. Vieni iš jų patyrė palaikymą ir teigiamą požiūrį („jaučiau palaikymą kaip naujas darbuotojas“, „...bendravimo santykiai buvo nuoširdūs ir tolerantiški“), kiti - „nesikišimą („į mano darbą visai nesikišo“), formalumą, santykius ar santykius „per atstumą“ („bendraudavau tik tada, kai į mane kreipdavosi konkrečiais klausimais“). Likę respondentai santykius su vadovais apibūdino kaip neapibrėžtus („...neapibrėžti darbo santykiai“), atsargius („jautėsi atsargumas...formalumas“) ar net

oficialius, abejingus („...dažniausiai tai manęs visai nepastebėdavo“). Apibendrinant galima teigti, kad adaptacijos sėkmei turėjo įtakos santykiai darbo pradžioje su mokyklos vadovais. Jie priklausė nuo vadovo asmeninių savybių, jo vadovavimo stiliaus, požiūrio į adaptavimosi procesą.

Atlikus socialinių pedagogų darbo santykių su kolegomis turinio (content) analizę išskirtos 2 kategorijos ir 13 jas sudarančių subkategorijų, kurios pateikiamos 26 lentelėje.

26 lentelė

Darbiniai santykiai su kolegomis pradiniam etape

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | IRODANTIS TEIGINYS |
|--|---|--|
| Adekvatūs santykiai su kolegomis | Tolerantiški santykiai su kolegomis | <i>Kolegos gana tolerantiški, bendraujantis ir bendradarbiaujantys. Tolerantiški, konkrečiais klausimais.</i> |
| | Palankūs ir nuoširdus darbo santykiai | <i>Kolektyvas priėmė palankiai, jaučiau nuoširdumą iš kolegų pusės, norą padėti, patarti. Nuoširdūs, dalykiški.</i> |
| | Gerai ir dalykiški darbo santykiai | <i>Su kolegomis bendravimas sekėsi gana gerai. Jaučiausi priimta. Bendravimo santykiai buvo geri ir dalykiški.</i> |
| | Puikūs bendravimo santykiai su kolegomis | <i>Puikiai. Kolektyvas priėmė šiltai. Iškilus kokiems nors sunkumams visada man padėdavo.</i> |
| | Kolegų pažinimas ir tarpasmeninių santykių „šiltėjimas“ palaipsniui | <i>..kuo daugiau pažinome ir bendravome vieni su kitais, tuo geriau sekėsi bendrauti ir santykiai jautėsi šiltesni</i> |
| | Geranoriška kolegų pagalba | <i>Visada yra kolegų į kuriuos galiu kreiptis pagalbos ar patarimo, kurie pasidalina savo patirtimi. Iškilus kokiems nors sunkumams visada man padėdavo.</i> |
| | Neadekvatūs santykiai su kolegomis | Bendravimo sudėtingumas dėl kolegų nenoro dalintis informacija |
| Minimalus bendravimas dėl kolegų pavydo | | <i>Su kolegomis bendravau minimaliai pagal poreikį ir esant tik reikalui, nes jautėsi kolegų pavydas.</i> |
| Kolegų neįvertinimas ir pasitikėjimo stoka | | <i>Manęs neįvertino kaip specialisto, nebuvo pasitikėjimo manimi.</i> |
| Netolerancija asmens atžvilgiu | | <i>Jaučiau iš jų ne tolerantiškumą mano atžvilgiu.</i> |
| Konkurencija tarp kolegų | | <i>Jautėsi konkurencija tarp kolegų. Kartais pasijausdavo konkurencija.</i> |
| Apkalbos „iš neigiamos pusės“ | | <i>..girdėjau apkalbas apie save iš neigiamos pusės. Kolektyve dažnai buvau apkalbama.</i> |
| Nepageidavimas kolektyve | | <i>Išaiškėjo, kad aš visai esu nepageidaujama kolektyve.</i> |

Kategorijoje „Adekvatūs santykiai su kolegomis“ pažymima, kad dalis socialinių pedagogų santykius su kolegomis vertino kaip tolerantiškus („...kolegos gana tolerantiški“), palankius, nuoširdžius („nuoširdūs, dalykiški“, „jaučiau nuoširdumą“), dalykiškus, jautė geranorišką kolegų pagalbą („...visada man padėdavo“, „...galiu kreiptis pagalbos ar patarimo“). Tačiau kurti tinkamus santykius su kolegomis sekėsi ne visiems. Kategorijoje „Neadekvatūs santykiai su kolegomis“ pažymimas kolegų nenoras dalintis informacija, pavydas („nenorėjo dalintis informacija, „...jautėsi kolegų pavydas“), konkurencija („...jautėsi konkurencija tarp kolegų“), nepageidavimas kolektyve („...išaiškėjo, kad esu visai nepageidaujama kolektyve“). Adaptaciją taip pat sunkino neįvertinimas, pasitikėjimo stoka, apkalbos. Apibendrinant galime teigti, kad analizuojant santykius su kolegomis kaip ir išanalizavus prisitaikymo problemas asmeniniame lygmenyje, išryškėja pavydo, konkurencijos problemos. O tai lemia blogą specialisto savijautą kolektyve bei sunkina socialinę - psichologinę jo adaptaciją. Tačiau reikia atminti, kad geri darbo santykiai neatsiranda patys savaime: dažnai reikia pačiam socialiniam pedagogui ieškoti kelių kaip gerinti santykius su kolegomis.

Pagrindinės socialinio pedagogo veiklos kryptys apima bendravimą su mokiniais: teikimą jiems socialinės – psichologinės pagalbos kritinėse situacijose, mokinių santykių ir veiksmų koregavimą, bendravimo įgūdžių ugdymo organizavimą (Leliūgienė, 2002). Todėl svarbu pastebėti problemas iškylančias pradedančiajam socialiniam pedagogui bendraujant su mokiniais. Atlikus bendravimo su mokiniais ypatumų turinio (content) analizę išskirtos 3 kategorijos ir 15 jas sudarančių subkategorijų, kurios pateikiamos 27 lentelėje.

27 lentelė

Socialinių pedagogų bendravimo ypatumai su mokiniais adaptacijos pradžioje

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | ĮRODANTIS TEIGINYS |
|--|--|---|
| Adekvatūs bendravimo santykiai su mokiniais | Sėkmingas bendravimas su mokiniais | <i>Su mokiniais sekėsi bendrauti gana sklandžiai ir teigiamai.</i> |
| | | <i>Buvo ir tokių mokinių su kuriais bendrauti sekėsi labai gerai ir lengvai.</i> |
| | | <i>Sunkumų neturiu. Visada randu išeitį.</i> |
| | Nedideli nesklaidumai bendraujant su mokiniais | <i>Bendraujant ir bendradarbiaujant su mokiniais didelių sunkumų nekilo. Kaip visada pasitaikydavo visko.</i> |
| | | <i>Bendraujant ypatingų sunkumų nejaučiau, bendradarbiaujant kartais pasigendu atsakingumo, pareižingumo.</i> |
| | | <i>Didelių sunkumų neturėjau. Viskas klostėsi gerai.</i> |
| Bendros kalbos radimas su mokiniais | <i>Su mokiniais sekėsi gal būt lengviausiai rasti bendrą kalbą. Jie buvo smalsūs ir geranoriški.</i> | |

Socialinių pedagogų bendravimo ypatumai su mokiniais adaptacijos pradžioje

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | IŠRODANTIS TEIGINYS |
|---|--|---|
| Adekvatūs bendravimo santykiai su mokiniais | Glaudus ryšys su mokiniais | <i>Jautėsi tarp manęs ir mokinių glaudus ryšys. Kai kuriems mokiniams aš buvau kaip draugė pas kurią gali ateiti ir pasipasakoti apie savo bėdas mokykloje.</i> |
| | Mokinių geranoriškumas | <i>Vaikai lengviau mane priėmė negu kolegas.</i> |
| Patiriami sunkumai bendraujant ir bendradarbiaujant su mokiniais | Individualus sunkumai iškilę su mokiniais | <i>Su mokiniais sunkumų pasitaikydavo įvairių, nes kiekvienas mokiny yra asmenybė.</i> |
| | Sunkumai bendraujant su mokinių grupėmis | <i>Įvairiai. Sunkiai sekėsi dirbti...su mokinių grupėmis.</i> |
| | Sunkumai bendraujant su „sunkaus“ būdo ir hiperaktyviais mokiniais | <i>Kartais iškildavo sunkumų...su sunkaus būdo, hiperaktyviais mokiniais. Pasitaikydavo impulsyvūs, hiperaktyvūs mokiniai.</i> |
| | Sunkumai bendraujant su mokiniais turinčiais specialiųjų poreikių | <i>Mokiniai dažniausiai pasitaiko hiperaktyvūs turintys specialiųjų poreikių.</i> |

Kategorijoje „**Adekvatūs bendravimo santykiai su mokiniais**“ išskiriamas sėkmingas bendravimas su mokiniais („...sunkumų neturiu, visada randu išeitį“, *bendrauti sekėsi labai gerai ir lengvai*“), bendros kalbos radimas su mokiniais, jų geranoriškumas („...buvo smalsūs ir geranoriški“, „*vaikai geriau mane priėmė negu kolegos*“). Sėkmingą bendravimą su mokiniais išryškino tokie pasisakymai, kaip „...*kai kuriems mokiniams aš buvau kaip draugė*“, „...*jautėsi...glaudus ryšys*“.

Kategorijoje „**Patiriami sunkumai bendraujant ir bendradarbiaujant su mokiniais**“, išryškėja, kad pradedantieji socialiniai pedagogai patiria bendravimo sunkumų su hiperaktyviais, turinčiais specialiųjų poreikių mokiniais („...*pasitaikydavo impulsyvūs, hiperaktyvūs mokiniai*“, „*mokiniai dažniausiai pasitaiko hiperaktyvūs, turintys specialiųjų poreikių*“ „*kiekvienas mokiny yra asmenybė*“) ir dirbant su mokinių grupėmis („...*sunkiai sekėsi dirbti su...mokinių grupėmis*“).

Socialinių pedagogų patarimai kaip bendrauti ir bendradarbiauti su mokiniais

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | IŠRODANTIS TEIGINYS |
|--|--|--|
| Socialinių pedagogų patarimai kaip bendrauti su mokiniais | Mokėti išklausti ir būti empatišku. | <i>Svarbiausia reikia mokėti išklausti ir įsijausti į jų problemas.</i> |
| | Humoras ir šypsena kaip sėkminga bendravimo priemonė | <i>Visada priimti juos su šypsena, mokėti pajuokauti, būti mokinių draugu, o ne budeliu. Tada bendravimas bus šiltas ir malonus.</i> |

Socialinių pedagogų patarimai kaip bendrauti ir bendradarbiauti su mokiniais

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | IŠRODANTIS TEIGINYS |
|--|---|--|
| Socialinių pedagogų patarimai kaip bendrauti su mokiniais | Dažnas kalbėjimasis su mokiniais ir problemų spendimas ugdant mokiniams atsakingumo ir pareigingumo jausmą. | <i>Svarbiausia daug kalbėtis ir spręsti problemas, ugdyti mokiniams atsakingumo ir pareigingumo jausmą.</i> |
| | Teisių ir pareigų ugdymas | <i>Mokiniai turi žinoti savo teises ir pareigas.</i> |
| | Bendravimas „geranoriškumo“ principu | <i>Bendrauju tik geranoriškumo principu.</i> |
| | Sugebėjimas prieiti prie mokinių yra sėkminga bendravimo priemonė | <i>Prie kiekvieno mokinio reikia mokėti prieiti. Kiekvienas mokinys yra skirtingas, individualus. Prie kiekvieno reikėjo mokėti ir sugebėti prieiti.</i> |

Kategorijoje „Socialinių pedagogų patarimai kaip bendrauti su mokiniais“ respondentai atskleidžia pamąstymus apie socialinio pedagogui reikalingas savybes, kurios įgalina sėkmingą bendravimą: mokėjimą išklausti, empatiškumą („...svarbiausia reikia mokėti įsijausti ir įsiklausti į jų problemas), dažną kalbėjimąsi su mokiniais („...svarbiausia daug kalbėtis“), buvimą geranorišku, sugebėjimą „prieiti“ prie mokinių („...Kiekvienas mokinys yra skirtingas, individualus. Prie kiekvieno reikėjo mokėti ir sugebėti prieiti“). Taip pat pastebima mokiniams aktualių savybių ugdymo (teisių ir pareigų, atsakingumo) ugdymo svarba. Apibendrinant galima teigti, kad pradedantieji socialiniai pedagogai savo bendravimą su mokiniais dažniau vertina kaip nekeliantį problemų adaptavimuisi. Tačiau šį procesą apsunkina neturėjimas patirties dirbti su hiperaktyviais, specialiųjų poreikių mokiniais. Taip pat respondentai išryškina socialinio pedagogo asmeninių savybių, kurios laikui bėgant gali būti ugdomos, svarbą bendravime su mokiniais.

Atlikus socialinių pedagogų bendravimo su tėvais turinio (content) analizę išskirtos 2 kategorijos ir 10 jas sudarančių subkategorijų, kurios pateikiamos 29 lentelėje.

29 lentelė

Socialinių pedagogų bendravimas su mokinių tėvais

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | IŠRODANTIS TEIGINYS |
|---|---|---|
| Teigiamas tėvų požiūris į socialinį pedagogą | Tėvų geranoriškumas socialinio pedagogo atžvilgiu | <i>...dažniausiai problemų nekilo, nes tėvai geranoriškai nusiteikę ir priima jiems teikiamas rekomendacijas.</i> |
| | | <i>Kiek teko susidurti su tėvais, jie geranoriškai norėdavo padėti man ir savo vaikams.</i> |
| | | <i>...geranoriškai atsiliepdavo į mano prašymus susitikti, aptarti problemas.</i> |

Socialinių pedagogų bendravimas su mokinių tėvais

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | IRODANTIS TEIGINYS |
|---|--|--|
| Teigiamas tėvų požiūris į socialinį pedagogą | Tėvai kaip pagalbininkai sprendžiant problemas savo vaikų problemas | <i>Tėvai noriai padėdavo bet kokioje situacijoje.</i> <i>Dalykiški. Tėvai visada išklauso. Padeda išspręsti problemas.</i> |
| | Tėvų supratingumas ir tolerantiškumas socialinio pedagogo atžvilgiu | <i>Su mokinių tėvais sekėsi bendrauti gerai, jaučiasi bendradarbiavimas, supratingumas, suteikdavo visą informaciją apie savo vaikus.</i> |
| | | <i>...daugelis tėvų yra supratingi ir tolerantiški žmonės.</i> |
| | | <i>Su mokinių tėvais sekėsi bendrauti gerai. Mokinių tėvai gana supratingi ir bendraujantys.</i> |
| Neigiamas tėvų požiūris į socialinį pedagogą | Tėvų nenoras matyti savo vaikų neigiamos pusės | <i>Su mokinių tėvais pasitaikydavo visko. Nes kiekvienas tėvas teigiamai vertina savo „atžalą“ ir nenori priimti neigiamos informacijos.</i> |
| | Tėvų gynybinė pozicija socialinio pedagogo atžvilgiu | <i>Būdavo, kad jaučiu tėvų gynybišką nusiteikimą, mėginimą viską pagražinti.</i> |
| | | <i>...gindavo savo vaikus, pykdavo ant manęs už neva išsivaldomus dalykus, nes jų vaikas „ne toks“, jis geras tik draugai blogi.</i> |
| | Sunkumai prisikviesti tėvus į mokyklą ir jų pasyvumas | <i>Kartais būdavo sunku prisikviesti tėvus pokalbiui į mokyklą.</i> <i>Į pokalbius ateidavo tik kviečiami.</i> |
| Nesvarbi specialisto nuomonė | <i>Aišku pasitaikydavo ir tokių tėvų, kuriems nelabai svarbi mano nuomonė apie jų vaiką.</i> | |

Kategorija „**Teigiamas požiūris į socialinį pedagogą**“ atskleidžia, kad tėvai yra gana geranoriški socialinio pedagogo atžvilgiu („*tėvai geranoriškai nusiteikę ir priima jiems teigiamas rekomendacijas*“) ir yra nusiteikę padėti sprendžiant vaikų problemas („*...noriai padėdavo bet kokioje situacijoje*“). Pastebimas tėvų supratingumas ir tolerantiškumas socialinio pedagogo atžvilgiu („*...daugelis tėvų yra supratingi ir tolerantiški žmonės*“, „*...tėvai gana supratingi ir bendraujantys*“).

Tačiau ne visada pradedantiems dirbti socialiniams pedagogams bendrauti su tėvais sekėsi sklandžiai. Kategorijoje „**Neigiamas tėvų požiūris į socialinį pedagogą**“ išskiriamos šios problemos: tėvų nenoras matyti savo vaikų neigiamos pusės, gynybinė pozicija socialinio pedagogo atžvilgiu („*...jaučiu...mėginimą viską pagražinti*“); socialinio pedagogo ignoravimas („*...kiti visai ignoruodavo ir ...nesileisdavo į šnekas*“, „*nelabai svarbi mano nuomonė apie jų vaiką*“) ar net priešiško jautimas („*...tekdavo jausti priešišumą, ...išklausti jų priekaištus*“).

Pastebimi išskylantys sunkumai prisikviesti į mokyklą, tėvų pasyvumas, iniciatyvos stoka bendraujant su socialiniu pedagogu. Apibendrinant kokybinio tyrimo rezultatus galima teigti, kad bendravimas su mokinių tėvais socialiniam pedagogui kelia daugiau problemų negu bendravimas su pačiais mokiniais, o tai apsunkina profesinės adaptacijos procesą.

Atlikus socialinių pedagogų asmeninių savybių turėjusios įtakos sėkmingai adaptacijai turinio (content) analizę, išskiriamos 9 jas sudarančios subkategorijos, kurios pateikiamos 30 lentelėje.

30 lentelė

Asmeninės savybės turėjusios įtakos sėkmingai adaptacijai

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | IRODANTIS TEIGINYS |
|--|---|---|
| Asmeninės savybės turėjusios įtakos sėkmingai adaptacijai | Komunikabilumas, ryžtingumas ir empatiškumas kaip sėkmingos adaptacijos požymis | <i>Labai buvau komunikabili, ryžtinga, humaniška ir empatiška, siekiau užsibrėžtų tikslų.</i> |
| | Nuoširdumas, iniciatyvumas ir supratingumas | <i>... nuoširdumas, iniciatyvumas, tolerantiškumas ir supratingumas.</i> |
| | Atsakingumas, pareigingumas, užsispyrimas | <i>... atsakingumas, pareigingumas ir užsispyrimas.</i> |
| | Lankstumas, gebėjimas išklausti ir spręsti problemas | <i>... lankstumas ir mokėjimas visada išklausti bei padėti.</i> <i>Visada sugebėdavau išklausti abiejų pusių ir padėti spręsti iškilusias problemas.</i> |
| | Tolerantiškumas ir problemų sprendimas „taikiu“ būdu. | <i>Tolerancija, atsakomybės jausmas, bendravimo įgūdžiai.</i> <i>... tolerancija, problemų išsprendimas taikiu būdu.</i> |
| | Humoro jausmas ir asmeninės nuomonės turėjimas | <i>... humoro jausmas, savo nuomonės turėjimas.</i> |
| | Dideli siekiai ir geranoriškumas | <i>... dideli siekiai, geranoriškumas ir kt.</i> |
| | Teisingumas ir paprastumas | <i>Esu teisinga, paprasta ir nuoširdi.</i> |
| | Asmeninis domėjimasis ir savarankiškas mokymasis | <i>... noras dirbti šį darbą, domėjimasis savo specialybe, savarankiškas mokymasis.</i> |

Asmenines savybes turinčias įtaką sėkmingai adaptacijai respondentai mini komunikabilumą, empatiškumą, supratingumą, sugebėjimą išklausti (*sugebėdavau išklausti abiejų pusių ir padėti spręsti problemas*“), lankstumą, toleranciją (*...tolerancija, problemų išsprendimas taikiu būdu*“), ryžtingumą, užsispyrimą (*...siekiau užsibrėžtų tikslų*“), savo nuomonės turėjimą, humoro jausmo turėjimą; didelius siekius bei siekį domėtis savo darbu, savarankiškai mokytis (*„noras dirbti šį darbą, domėjimasis savo specialybe, savarankiškas mokymasis*). Apibendrinant asmeninių savybių tyrimo turinio analizę, galima teigti, kad respondentai, taip pat kaip ir kiti mokslininkai (Jucevičienė, 1996; Jonutytė, 2007), pastebi empatiškumo, tolerancijos, geranoriškumo, ryžtingumo svarbą adaptacijos profesinėje veikloje

procesui. Pastebėta savo nuomonės turėjimo ir humoro jausmo svarba bendravimui. Tačiau nė vienas iš tiriamųjų neakcentavo savęs pažinimo aktualumo.

Atlikus socialinių pedagogų asmeninių savybių trukdžiusių sėkmingai prisitaikyti turinio (content) analizę išskirtos 8 jas sudarančios subkategorijos, kurios pateikiamos 31 lentelėje.

31 lentelė

Asmeninės savybės trukdžiusios sėkmingai prisitaikyti

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | IRODANTIS TEIGINYS |
|--|--|---|
| Asmeninės savybės trukdžiusios sėkmingai prisitaikyti | Per didelis atvirumas ir pasitikėjimas savimi kaip nesėkmingos adaptacijos požymis | <i>Per didelį atvirumą, pasitikėjimą savimi.</i> |
| | Noras visiems padėti ir būti naudinga bendruomenėj | <i>Norėjimas visiems padėti ir būti naudinga bendruomenėj.</i> |
| | Asmeninės nuomonės turėjimas | <i>...savo nuomonės turėjimas ir jos gynimas, per didelį siekį padėti, geranoriškumas.</i> <i>Asmeninės nuomonės turėjimas</i> |
| | Per greitas rezultatų siekimas, noras būti įvertintai | <i>Per didelį atvirumą, jautrumą, per greitas rezultatų laukimas ir noras būti įvertintai ir pastebėti.</i> |
| | Iniciatyvumo stoka, nedrąsumas | <i>Nedrąsumas, iniciatyvumo stoka. Per mažai kovojau už savo teises.</i> |
| | Patirties neturėjimas | <i>Neryžtingumas ir praktinių įgūdžių stoka, patirties neturėjimas.</i> |
| | Drovumas | <i>Drovumas darbo pradžioje, kol „įsivažiavau į vėžias“.</i> <i>Kartais drovumas.</i> <i>Drovumas ir jautrumas.</i> |
| | Uždarumas, nenoras bendradarbiauti | <i>...apie kitus galėčiau pasakyti, kad uždarumas, nenoras bendradarbiauti.</i> |

Atlikus kokybinio turinio (content) analizę pastebima, kad socialiniai pedagogai išskiria šias asmenines savybes trukdančias sėkmingam prisitaikymui: per didelis atvirumas, pasitikėjimas savimi („...per didelį atvirumą, jautrumą, per greitas rezultatų laukimas); iniciatyvumo stoka, nedrąsumas („...per mažai kovojau už savo teises“), drovumas („...drovumas darbo pradžioje“, „drovumas ir jautrumas“), patirties neturėjimas. Taip pat keletas respondentų pabrėžia neigiamą asmeninės nuomonės turėjimo įtaką adaptacijos procesui. Apibendrinant galima teigti, kad pradedantieji socialiniai pedagogai, skirtingai nei nustatė Jonutyte (2007) tyrusi asmeninių savybių įtaką profesinei socialinių pedagogų veiklai, pamini beveik visai skirtingas (išskyrus ryžtingumą, iniciatyvumo stoką) savybes trukdančias sėkmingai adaptuotis. Adaptaciniame laikotarpyje nė vienas iš respondentų nepastebėjo kūrybiškumo trūkumo ar per didelio nervingumo įtakos sėkmingam prisitaikymui. Tačiau pastebėtas jaunų specialistų maksimalizmas: norėjimas greitų rezultatų, norėjimas būti greitai įvertintiems, siekis visiems padėti, nors patirties dar labai trūkdavo.

Atlikus socialinio pedagogo patarimų pradedančiajam savo profesinę karjerą turinio (content) analizę, išskirtos 2 kategorijos ir 5 jas sudarančios subkategorijos, kurios pateikiamos 32 lentelėje.

32 lentelė

Socialinio pedagogo patarimai pradedančiam savo profesinę karjerą

| KATEGORIJA | SUBKATEGORIJA | IŠRODANTIS TEIGINYS |
|--|--|---|
| Asmeninės savybės reikalingos profesinėje karjeroje | Ryžtingumas, atkaklumas, užsibrėžtų tikslų siekimas ir rankų nenuleidimas | <i>Būti ryžtingai, atkakliai ir nenuleisti rankų jeigu kas nepasisekė.</i> <i>Būti atkakliu ir siekti užsibrėžtų tikslų. Taip pat mokėti priimti kritiką.</i> <i>Būti atkakliam, siekti užsibrėžto tikslo.</i> |
| | Kantrumas ir konsultacijos su kolegomis | <i>Daug kantrybės ir neišsigąsti, nes tai tikrai įdomus darbas. Atsiradus neaiškumams, abejonėms nebijoti konsultuotis su kolegomis.</i> |
| Socialinio pedagogo patarimai pradedančiam savo profesinę karjerą | Savo nuomonės turėjimas ir kitų išklašymas yra svarbi asmeninė savybė pradedančiam socialiniui pedagogui profesinę karjerą | <i>Mokėti išklašyti kitų nuomonę, bet taip pat turėti savo nuomonę.</i> <i>Visada turėk savo nuomonę, nebijok kreiptis pagalbos iškilus nesklandumams.</i> <i>Turėti savo nuomonę ir žengti į priekį. Aišku, išklašyti reikia visų, bet išvadą kaip specialistas priimk pats.</i> |
| | Mokėjimas valdyti emocijas, kraštutinumų vengimas ir kryptinga veikla | <i>Palinkėčiau užsispyrimo, kryptingos ir apgalvotos veiklos, vengti kraštutinumų ir valdyti emocijas.</i> |
| | Kūrybiškumas, aktyvumas, iniciatyvumas | <i>Nebijoti reikšti iniciatyvos ir būti kūrybiškiems. Eiti drąsiai į priekį.</i> <i>Nebijoti priimti sprendimus.</i> <i>Būti kūrybiškam ir aktyviai dalyvauti mokyklos veikloje.</i> |

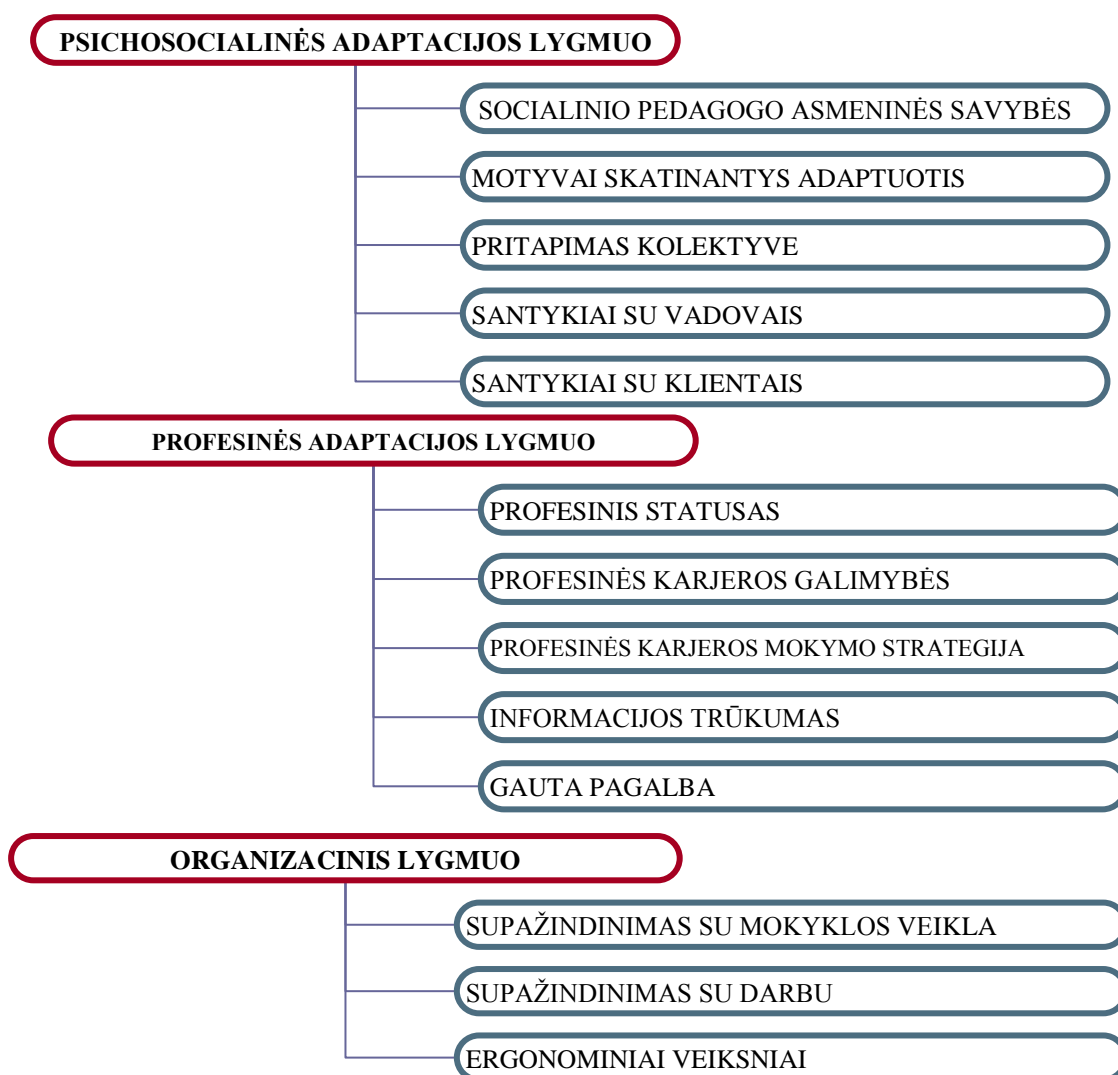
Patardami pradedančiajam, socialiniai pedagogai remdamiesi asmenine patirtimi, įvardija, jų nuomone, svarbiausias savybes reikalingas profesinės karjeros pradžioje. Kategorija „Asmeninės savybės reikalingos profesinėje karjeroje“ pabrėžia ryžtingumo, atkaklumo, rankų nenuleidimo, kantrybės svarba („...būti ryžtingai, atkakliai“, „...siekti užsibrėžtų tikslų“, „Daug kantrybės ir neišsigąsti“). Tai pat patariama nebijoti konsultuotis su kolegomis („...atsiradus neaiškumams, abejonėms nebijok konsultuotis su kolegomis“).

Kategorija „Socialinio pedagogo patarimai pradedančiam savo profesinę karjerą“ atskleidžia, kad jaunam specialistui reikia būti kūrybišku, aktyviu ir iniciatyviu („...būti kūrybiškam ir aktyviai dalyvauti mokyklos veikloje“), mokėti valdyti emocijas, vengti kraštutinumų. Taip pat pabrėžiama savo nuomonės turėjimo svarba profesinės karjeros pradžiai („...visada turėk savo nuomonę“, „Turėti savo nuomonę ir žengti į priekį“, „Mokėti išklašyti kitų nuomonę, bet taip pat turėti savo nuomonę“). Apibendrinant socialinių pedagogų patarimus

galima pastebėti, kad savo nuomonės turėjimas minimas ir kaip padedanti ir kaip trukdanti savybė adaptuotis profesinėje veikloje. Tačiau socialiniai pedagogai praėję adaptacinį laikotarpį profesinėje veikloje, patarimuose akcentuoja jos turėjimo svarbą. Todėl galima teigti, kad ne tik svarbu turėti savo nuomonę, bet mokėti ją pateikti.

3.5. Tyrimo rezultatų apibendrinimas

Remiantis mokslinės literatūros analizės bei kiekybinio ir kokybinio tyrimo rezultatais galimas šis socialinio pedagogo prisitaikymo profesinėje veikloje hipotetinis modelis (žr. pav. 4):



4 pav. Hipotetinis socialinio pedagogo adaptacijos profesinėje veikloje modelis

Atlikus kokybinį ir kiekybinį tyrimus nustatyta, kad **psichosocialinei** adaptacijai turi įtakos pradedančio dirbti socialinio pedagogo *asmeninės savybės*. Nors respondentai nekritiškai vertino savo asmenines savybes turėjusias įtakos adaptacijai darbe ir išskiria pastangas bendrauti, komunikabilumą, atvirumą, empatiškumą, lankstumą, toleranciją, atkaklumą, humoro jausmo

turėjimą, tačiau pastebimas abejojimas mokėti valdyti emocijas, būti kūrybišku. Taip pat pastebima pradedančio dirbti socialinio pedagogo santūrumo stoka, iniciatyvumo stoka. Svarbiausias *motyvas* adaptuotis darbe – siekis priklausyti kolektyvui. Motyvaciją žemino neaiškūs konkurencijos kriterijai, negalėjimas veikti autonomiškai. Atlikus tyrimus, galima teigti, kad vieną svarbiausių požymių nusakančių sėkmingą adaptaciją darbe, socialiniai pedagogai nurodė *pritapimą kolektyve*. Bendravimą su kolektyvo nariais jie vertino nevienareikšmiškai: vieni sulaukė geranoriško priėmimo, pagalbos, kiti jautė konkurencinę atmosferą, pavydą kolektyve, neturėjo jėgą kreiptis iškilus sunkumams. Nors dauguma respondentų jautė vadovų palaikymą darbo pradžioje, *santykius su vadovais* vertino taip pat nevienalyčiai: nuo neformalių, šiltų iki atsargių, net abejingų, oficialių. *Bendraudant su klientais* pradedantys socialiniai pedagogai patyrė sunkumų valdant mokinių (ypač hiperaktyvių vaikų) elgesį, sudominant juos veikla, o bendraudraudant su mokinių tėvais tekdavo susidurti su tėvų pasyvumu, gynybine pozicija.

Nustatyta, kad dauguma tiriamųjų savo **adaptaciją profesinėje veikloje** vertina kaip sėkmingą arba pakankamai sėkmingą. Tam turėjo įtakos teigiamas savo *statuso bendruomenėje* suvokimas: pradedantys dirbti socialiniai pedagogai jautėsi reikalingi, gerbiami. Socialiniai pedagogai pasigedo bendrų tikslų su klasės auklėtojais bei veiklos, atsižvelgiant į vietos aplinkybes, derinimo. Du trečdaliai tiriamųjų įsitikinę, kad mokykloje turėjo sąlygas *siekti karjeros*. Profesiniam tiriamųjų augimui turėjo įtakos tai, kad jie buvo iniciatyvūs ir turėjo galimybes mokytis (dauguma vadovų skatino siekti karjeros, siūlė dalyvauti mokymuose), tačiau neįjautė skatinimo siekti karjeros iš kolegų, taip pat pasigedo tiesioginio vadovų jų darbo vertinimo bei teigė, kad vadovai neaiškiai nusako jų profesinės veiklos vertinimo būdus. Taikomos profesinio *mokymo strategijos* „nuskęsti arba išplaukti“, „mokymosi ir darbo derinimas“ „vientisumo strategija“ buvo taikomos beveik vienodam skaičiui respondentų ir jos neįžlugdė jauno specialisto pasitikėjimo savimi. Analizuojant *informacijos trūkumą* profesinės veiklos pradžioje, pastebimas nežinojimas kaip ir kokius dokumentus pildyti, kokius darbo metodus taikyti, per greitas darbo rezultatų laukimas. Dažniausiai profesinėje veikloje pradedančiam specialistui padėdavo kitų mokyklų ar įstaigų socialiniai pedagogai, tačiau tik trečdaliui jų buvo paskirtas mentorius, o pusei iš jų tekdavo „viską išsiaiškinti pačiam“.

Tiriant veiksnius turinčius įtakos adaptacijai **organizaciniame** lygmenyje, nustatyta, kad du trečdaliai pradedančių dirbti socialinių pedagogų yra supažindinami su *mokyklos veikla*: pristatyti mokyklos veiklos planai, charakterizuoti mokyklos prioritetai, pristatyti pagrindiniai socialiniai partneriai. Sunkumų pradedantieji patiria aptariant *darbinę veiklą*: labiausiai pasigendama nurodymų apie socialinio pedagogo veiklos apribojimus, nepaaiškinamos atsakomybės ribos, neaptariamoms asmeninės karjeros galimybės, neaiškiai apibrėžiami vadovų

lūkesčiai. Analizuojant *egonominių* veiksnių įtaką adaptacijos darbe sėkmei, pastebima dar gana aktuali problema: kas ketvirtas socialinis pedagogas neturi atskiro kabineto darbui. Tai pat nustatyta, kad pusei respondentų tenka dirbti daugiau nei numatyta valandų, jaučiams darbui atlikti laiko trūkumas, emocinė įtampa. Profesinės adaptacijos sėkmei nepadedą ir socialinio pedagogo nepakankamas pasitenkinimas profesijos prestižškumu bei gaunamu atlyginimu.

Išvados

1. Mokslinės literatūros analizė parodė, kad pradedančiam dirbti socialiniam pedagogui profesinės adaptacijos proceso metu kyla profesinės, socialinės psichologinės bei organizacinės problemos. Prisitaikymui profesinės veiklos kontekste turi įtakos: asmens supažindinimas su organizacijos struktūra bei darbo sąlygomis; tinkamų ergonominių sąlygų sudarymas; sėkminga žmogaus adaptacija kolektyve, asmeninės pradedančiojo dirbti savybės ir jo motyvacija dirbti mokykloje, sėkmingas profesinis augimas bei gauta pagalba darbo pradžioje.
 2. Atlikus kiekybinio tyrimo rezultatų analizę nustatyta, kad socialiniai pedagogai savo adaptaciją profesinėje veikloje vertina kaip sėkmingą. Tačiau adaptaciją darbe apsunkina šie veiksniai: organizaciniame lygmenyje – atskiro kabineto neturėjimas, laiko darbui atlikti trūkumas, neaiškiai nusakytos veiklos ribos, nepakankamai aptartos karjeros galimybės, nepakankamas pasitenkinimas profesijos prestižiskumu, gaunamu atlyginimu. Psichosocialiniame lygmenyje – palaikymo, paskatinimo iš kolegų pusės trūkumas, sunkumai bendraujant su mokiniais ir jų tėvais, kūrybiškumo, emocinio stabilumo stoka. Profesinės adaptacijos lygmenyje – mentoriaus neturėjimas, neaiškiai nusakyta vertinimo sistema, tiesioginio vertinimo nebuvimas.
 3. Kokybinio tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad vieną svarbiausių požymių nusakančių sėkmingą adaptaciją darbe, socialiniai pedagogai nurodė pritapimą kolektyve. Jų nuomone tam turėjo įtakos jų pastangos bendrauti ir bendradarbiauti, komunikabilumas, tolerancija, atkaklumas, humoro jausmas. Tačiau sunkino pradedančiojo dirbti santūrumo, iniciatyvumo stoka, per greitas rezultatų laukimas, konkurencinė atmosfera kolektyve, pagalbos stoka, pareigų neapibrėžtumas ir darbo tikslai, informacijos apie dokumentaciją ir darbo metodus trūkumas.
 4. Pagrindiniai sėkmingos socialinio pedagogo profesinės adaptacijos veiksniai psichosocialiniame lygmenyje – pritapimas kolektyve, gebėjimas suvaldyti, sudominti mokinius bei sėkmingas bendradarbiavimas su jų tėvais; profesinės adaptacijos lygmenyje – dirbti žinant kokius darbo metodus taikyti, mokant pildyti dokumentus, suvokiant kaip bus vertinamas atliktas darbas, sulaukiant tiesioginio vadovų apie savo privalumus ir trūkumus, galint kreiptis į konkrečiai paskirtą mentorių, šios srities specialistą; organizaciniame lygmenyje – darbas socialiniam darbui pritaikytame atskirame kabinete neįsijaučiant emocinio nuovargio, žinant savo veiklos ribas.
- Remiantis tyrimo rezultatais tyrimo hipotezė pasitvirtino, kad socialinis pedagogas pradiniam savo veiklos etape patiria daugiausiai prisitaikymo problemų psichosocialiniame, profesiniame ir organizaciniame lygmenyse.

Rekomendacijos

1. **Mokyklos vadovams** kuo aiškiau nusakyti pradedančiam socialiniam pedagogui jo veiklos ribas, aptarti karjeros galimybes, supažindinti kaip bus vertinamas jo darbas. Darbą vertinti tiesiogiai, aiškiai nurodant privalumus ir trūkumus. Stengtis suteikti specialistui tinkamas darbo sąlygas: atskirą kabinetą darbui, skirti pakankamai laiko darbui atlikti, sudaryti sąlygas pailsėti. Mažinti konkurencinę įtampą kolektyve.
2. Kadangi mokykloje socialinis pedagogas dažniausiai yra vienas, tikslinga būtų, jei mentorių (kitoje mokykloje ar net švietimo skyriuje dirbantį patyrusį socialinį pedagogą) turintį padėti jaunam specialistui, skirtų **miesto ar rajono švietimo skyrius** ar už socialinį darbą vietos mokyklose atsakingi asmenys.
3. **Aukštųjų mokyklų atstovams** siekti sudaryti sąlygas, kad studijuojantis socialinę pedagogiką asmuo, dar besimokydamas įgytų kuo daugiau praktikos: išmoktų taikyti įvairius darbo metodus, būtų supažindinamas su visų reikalingų dokumentų pildymu. Taip pat rekomenduojama siekti kuo glaudesnio ugdymo įstaigos ir mokyklų bendradarbiavimo.
4. **Socialiniams pedagogams** reikia ugdyti ir plėtoti naujas profesines ir socialines kompetencijas ne tik studijuojant literatūrą ar lankant mokymo kursus bet ir konsultuojantis su vyresniais kolegomis ar mokyklos vadovais, turinčiais pedagoginės patirties.

Literatūra

1. Alifanovienė, D., Vaitkevičienė A. (2007). Socialinių pedagogų, socialinių darbuotojų išgyvenamo nerimo ypatumai profesinėje veikloje. *Specialusis ugdymas*, 2 (17), 51-60.
2. Bagdonas, A., Adaškevičienė, A. (2010). Bendrojo lavinimo mokyklų pedagogų psichosocialinės nuostatos raiška ir jai įtaką darantys veiksniai. *Socialiniai mokslai*, 2 (68), 60-68.
3. Baranauskienė, I., Ruškus, J. (2004). *Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika*. Šiauliai.
4. Barvydienė, V., Kasiulis, J. (1998). *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: Technologija.
5. Bitinas, B., Šidlauskienė, A. (2001). Mokyklos socialinis pedagogas: ergonominis aspektas. *Pedagogika*, 53, 8-15.
6. Bitinas, B. (1998). *Mokytojų rengimo paradigmos kaita*. Švietimo reforma ir mokytojų rengimas. V tarptautinė mokslinė konferencija. Vilnius
7. Butkus, F. S. (1996). *Organizacijos ir vadyba*. Vilnius: Alma littera.
8. Butkus, F. S. (2008). *Vadyba kiekvienam*. Vilnius: Eugrimas.
9. Daugirdas, R., Gustauskienė, L. (1982). *Socialinė – psichologinė adaptacija // Socialinė adaptacija įmonėje: teminis rinkinys*. Vilnius: Mintis, 65-83.
10. Dobranskienė R. (2000). Socialinio pedagogo praktinės problemos. *Acta pedagogica Vilnensia*, 7...-69.
11. Gage, N. L., Berliner, D. C. (1994). *Pedagginė psichologija*. Vilnius: Alma littera.
12. Gražulis, V., Bazienė, B. (2009). Darbuotojų socializacija Lietuvos ikimokyklinėse įstaigose – mitas ar realybė (situacijos analizė). *Filosofija. Sociologija*, 20, (4), 344-353. Lietuvos mokslų akademija.
13. Gražulis, V. (2005). *Motyvacijos pasaulis - jo supratimo keliai ir klystkeliai*. Vilnius: Ciklonas.
14. Grigas, R. (1982). *Socialinė adaptacija įmonėje*. Vilnius: Mintis.
15. Gudaitienė, V. (2010). Paramos formos pradedančiajam pedagogui adaptuojantis mokykloje. Magistro darbas. http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2010~D_20100615_114633-03226/DS.005.0.01.ETD
16. Harrison, W., Jagelavičius, A. (1999). *Axioms and assumptions about adaptation: implication for the social professions//Social – psychological adaptation and education system*. Kaunas: VDU, 8-14.
17. Jonutytė, I. (2007). Asmenybės savybių svarba socialinio pedagogo profesinės veiklos sėkmei, jų tobulinimas. *Tiltai*, 2, 113-121.

18. Juodraitis, A. (2004). *Asmenybės adaptacija: kintamųjų sąveika*. Šiaulių universiteto leidykla.
19. Juodraitis, A. (1999). *Asmenybės psichologinės adaptacijos prielaidos*. Šiaulių universiteto leidykla.
20. Jovaiša, L. (1993). *Pedagogikos pagrindai*. Kaunas: Šviesa.
21. Jucevičienė, P. (1996). *Organizacijos elgsena*. Kaunas: Technologija.
22. Kaffemanienė, I. (2005). *Negalės ir socialinės gerovės tyrimų metodologiniai aspektai*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
23. Kaffemanienė, I., Šadbaraitė, Ž. (2005). Specialiojo pedagogo profesinės motyvacijos veiksniai. *Specialusis ugdymas*, 2 (13), 139-149.
24. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Judex.
25. Kontautienė, R., Melnikova, J. (2006). Mokytojų profesinės adaptacijos ir karjeros sąlygos bei galimybės mokykloje. *Mokytojų ugdymas*. Šiauliai: ŠU leidykla, 29 -43.
26. Kučinskas, V., Kučinskienė, R. (2000). *Socialinis darbas švietimo sistemoje. Teoriniai aspektai*. Studijų knyga. Klaipėda: KU leidykla.
27. Kučinskas, V. (1999 a). *Socialinio darbo ergonominiai pagrindai. Socialinė-psichologinė adaptacija ir švietimo sistema*. 1 knyga. Klaipėdos universitetas, 182-187.
28. Kučinskas, V. (1999 b). *Socialinio pedagogo veikla ergonominiu aspektu. Šiuolaikinės specialiosios ir socialinės pedagogikos problemos*. Šiauliai, 24-29.
29. Kurutienė, Z. (2006). *Organizacijos ir individo santykis socialinio identifikavimosi požiūriu*. *Ekonomika ir vadyba*, 1, 110-116.
30. Kviesskienė, G., Šimaitis, A. (2005). Socialinio pedagogo veiklos ypatumai. *Socialinė pedagogika: teorija ir praktika*. Vilnius.
31. Ladiškienė, M. (2006). *Pradedančiojo dirbti pedagogo ir studento praktikanto konsultavimo ypatumai*. (Nepublikuotas magistro darbas, VPU, 2006).
32. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas, (37, 48).
33. Leliūgienė, I. (2003). *Socialinė pedagogika*. Kaunas.
34. Leliūgienė, I. (2002). *Socialinio pedagogo (darbuotojo) žinynas*. Kaunas. (197)
35. Leliūgienė, I., Prochorenkienė S. (2008). *Socialinio pedagogo įvaizdis mokykloje*. *Tiltai*, 3
36. Leliūgienė, I., Baršauskienė, V. (2008). *Socialinio pedagogo vadybinė veikla*. Socialinis darbas. Nr.7. p. 129-137.
37. Lepeškienė, V. (1996). *Humanistinis ugdymas mokykloje*. Vilnius.
38. Linkaitytė, G. (1995). Mokytojų mokymosi praktikos kūrimo prielaidos vykstant švietimo reformai Lietuvoje. *Socialinė – psichologinė adaptacija ir švietimo sistema: mokslinių straipsnių rinkinys*. Kaunas: VDU.

39. LR Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr. 1667 (2001).
http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/01_12_1667.htm (žiūrėta 2012-11-24)
40. Lukoševičius, A., Saveljeva, R. (2006). Socialinių pedagogų profesinio tapimo ypatumai. Lietuvos mokslas. *Akademinė edukologija*, 497- 515.
41. Luobikienė, I. (2005). *Sociologinių tyrimų metodika*. Kaunas: Technologija.
42. Merkys, G. (1995). *Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys. Paskaitų konspektas*. Šiauliai p.26-29.
43. Monkevičienė, O., Autukevičienė B. (2008). Pradedančiojo pedagogo profesinės raidos etapai, patiriami sunkumai ir mentoriaus paramos ypatumai. *Pedagogika*, 91.
44. Muravska, S. (2006). *Buvusių bedarbių adaptacijos naujoje darbovietėje ypatumai*.
http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2006~D_20060703_210507-63280/DS.005.0.02.ETD
45. Petkevičiūtė, N. (2002). Darbuotojų poreikiai įvairiuose karjeros vystymo perioduose. *Organizacijų vadyba; sisteminiai tyrimai*, 22.
46. Petuškienė, E., Glinskienė, R. (2008). Profesinės etikos institucionalizavimo įtaka individo adaptacijai organizacijoje. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 3 (12), 219-230.
47. Pedagogų rengimo kokybė Lietuvos aukštosiose mokyklose ir jų įsidarbinimo galimybės (2002). *Mokslo ir studijų departamentas prie Švietimo ir mokslo ministerijos*. Vilnius. Atviros Lietuvos Fondas, http://www.smm.lt/smt/docs/spec_poreikis/2001.pdf
48. Repečkaitė, R. (2001). *Naujo darbuotojo adaptacija kolektyve*.(žiūrėta...)
49. Sakalas, A. (1998). *Personalo vadyba*. Vilnius: Margi raštai.
50. Sakalas, A., Šilingienė V. (2000). *Personalo valdymas*. Kaunas: Technologija.
51. Seilius, A. (Vyr. redaktorius.). (2004). *Organizacijų vidaus aplinkos valdymas. Valdymo problemos: teorija ir tendencijos*. Kolektyvinė monografija. Klaipėdos universitetas p.217-222.
52. Smith, J. A. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: theory, method and research*. Los Angeles: SAGE Publications.
53. Stankevičienė, A., Lobanova, L. (2006). *Personalo vadyba organizacijos sistemoje*. Vilnius: Technika.
54. „Tarptautinių žodžių žodynas“ (1985). Vyriausioji enciklopedijų redakcija
55. Terehovienė, R., Leliūgienė, I. (2011). Socialinio pedagogo kompetencijų raiška mokykloje. *Socialinis darbas* Nr.2. p.193-204
56. Vaitkevičiūtė, V. (2002). *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius.

57. Žydžiūnaitė, V., Merkys, G., Jonušaitė, S. (2005). Socialinio pedagogo profesinės adaptacijos kokybinė diagnostika. *Pedagogika*, 76, 23-31.
58. Žukauskaitė, I. (2009). *Naujų darbuotojų socializacijos organizacijoje veiksniai: metoriaus vaidmuo* (Nepublikuota daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2009).
59. Žukauskaitė, I. (2005). Darbuotojų socializacija organizacijoje: prielaidos sėkmei. *Psichologijos tyrimai Lietuvoje: atradimai ir perspektyvos*. Vilnius, 60-64.
60. Žukauskaitė, I. (2008). Naujų darbuotojų kaita: ryšys su organizacine socializacija. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 49. Kaunas: VDU, 153-197.
61. Кузмина, Н.В. (1990). *Профессионализм личности преподавателя*. Москва.
62. Малинина, Е. (2001). *Адаптация сотрудника: случайности или подготовленная программа*. <http://www.emcon.ru/420-056.html> (žiūrėta 2011 -10-20).
63. Манаев, С., Горковенко Ю. (2001). *Адаптация новых сотрудников роли, функции, назначение*. <http://www.hrm.ru/adaptacija-novykh-sotrudnikov-rol-i-funkcii-naznachenie> (žiūrėta 2011-10-20)
64. <http://www.on.lt/hedukac4.htm> (žiūrėta 2012-11-10)

Ruta Bujiene

**THE ANALYSIS OF SOCIAL EDUCATORS' ADAPTATION PROCESS
DETERMINING THE FACTORS IN THE PROFESSIONAL ACTIVITIES**

The Master's Degree Thesis

Summary

The *theoretical* concept of the adaptation and the analysis of the determining factors of the social educators' adaptation in the professional activity are carried out in the work.

The raised *hypothesis* that successful adaptation of a social educator in the professional activity leads the beginner's successful psychosocial, professional and organizational adaptation. Questionnaire *survey method* was used to carry out two tests: a qualitative and quantitative research. The quantitative research was used to find out the organizational, professional, psychosocial factors influencing social educators' adaptation in the professional activity. Performing the qualitative study it was used to find out the social pedagogues' successes and failures of the activity in the period of the professional adaptation. Using the quantitative research the statistical (descriptive frequencies, averages) data analysis is done and data are processed using the method of the content (content) analysis in the qualitative research.

107 social educators agreed to participate in the quantitative study, the sample of the research consisted of 10 social educators performing a qualitative study.

The main conclusions of the empirical research:

1. The analysis of the quantitative research revealed that the majority of social educators' adaptation in the professional activity assessed as successful. It is observed that the following factors aggravated the adaptation in the work: the lack of a separate cabinet, the lack of time to work out, vaguely defined limits of the activity, the absence of the direct assessment, insufficiently discussed career opportunities, inaptitude to complete the documentation, lack of satisfaction with prestige of the profession and salary.
2. The results of the qualitative content analysis revealed that one of the key features which define successful adaptation in the work is fitting into a team as social workers told. According to the respondents' view it had some influence on their efforts to communicate and collaborate, communication, tolerance, perseverance, a sense of humour. However, the adaptation aggravated the lack of beginner social educator's restraint, initiative, the waiting of too fast results. Besides, the lacks of adaptation are the competitive atmosphere in a team, not having to turn for help, vaguely defined duties and objectives of the work, no preparation of workplace, information how to complete the documents, what methods of the work to apply.

3. The hypothesis was proved that the efficiency of the social educator's adaptation is affected by organizational, psychosocial and occupational factors.

Keywords: social educators, psychosocial, occupational and organizational adaptation, mentor, young specialist.

PRIEDAI

GERBIAMI TYRIMO DALYVIAI,

Atlikdami šią apklausą, siekiame sužinoti socialinių pedagogų prisitaikymo profesinėje veikloje pirmaisiais savo darbo metais ypatumus bei sėkmingą adaptaciją lemiančius veiksnius.

Apklausa yra **ANONIMINĖ**

Nei vardo, nei pavardės **žymėti nereikia.**

Klausimyne nėra **teisingų** arba **neteisingų** atsakymų. Žymėkite tą atsakymą, kuris Jums priimtinausias. Atsakykite į kiekvieną klausimą ir užpildykite klausimyną iki galo.

Atsakykite keletą klausimų apie save.

Pasirinktą varianto atsakymą žymėkite taip:

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| 1. Lytis: <input type="checkbox"/> moteris <input type="checkbox"/> vyras | 2. Amžius: <input type="checkbox"/> iki 25 m. <input type="checkbox"/> 26-30 m. <input type="checkbox"/> 31-40 m. <input type="checkbox"/> 41-50 m. <input type="checkbox"/> 51-60 m. <input type="checkbox"/> 60 ir daugiau | 3. Išsilavinimas: <input type="checkbox"/> vidurinis <input type="checkbox"/> aukštasis - koleginis <input type="checkbox"/> aukštasis universitetinis | 4. Darbo stažas: <input type="checkbox"/> iki 1 m. <input type="checkbox"/> 1 - 2 m. <input type="checkbox"/> 2 - 5m. <input type="checkbox"/> 5 m. ir daugiau | 5. Įvertinkite savo prisitaikymo profesinėje veikloje sėkmingumą: <input type="checkbox"/> Vertinu kaip labai sėkmingą <input type="checkbox"/> Vertinu kaip pakankamai sėkmingą <input type="checkbox"/> Vertinu kaip nesėkmingą <input type="checkbox"/> Niekada negalvojau, kad taip sunku dirbti šį darbą |
|--|---|--|---|--|

Įvertinkite teiginius, kurie akcentuoja pradinį Jūsų profesinės veiklos etapą:

| PRADĖJUS DIRBTI SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ (PROFESINĖS KARJEROS PRADŽIOJE) MAN BUVO: | Sutinku | Abejoju | Nesutinku |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Apibūdinta bendra mokyklos „filosofija“ bei veiklos politika | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pristatyta mokyklos vizija, misija ir pagrindiniai tikslai | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pateikti mokyklos veiklos planai | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Charakterizuoti mokyklos prioritetai, ateities tikslai ir perspektyvos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Papasakota apie mokyklos socialinę aplinką (mokyklos kultūra ir žmonės su kuriais reikės sąveikauti) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pristatytos bendrosios institucijos taisyklės ir veiklos nuostatos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Supažindintas su savo pareigybių aprašu | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Informuota apie įstaigos organizacinę kultūrą | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pristatyti pagrindiniai socialiniai partneriai ir bendradarbiaujančios institucijos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nusakyti pagrindiniai mokyklos veiklos planavimo principai ir taisyklės | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Supažindinta su mokyklos patalpų išplanavimu | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Apibūdinti darbo vietos saugumo reikalavimai ir profesinės rizikos veiksniai | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pristatyta asmeninė darbo vieta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Įvardinti reikalavimai darbo vietai | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pristatytos mano kaip darbuotojo funkcijos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Suderintos darbo valandos ir veiklos grafikas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Įvardintos mano teisės ir pareigos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nusakyti mano profesinės veiklos vertinimo būdai | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Įvardinti asmenys į kuriuos galėsiu kreiptis pagalbos iškilus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| neaiškumams | | | |
| Apibūdintas vaidmuo ir bendravimo su kitais darbuotojais pobūdis | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pristatyta apmokėjimo sistema ir darbo užmokestis | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Paašikintos įgaliojimų ir atsakomybės ribos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nurodyti mano veiklos apribojimai | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Informuota kokius dokumentus turėsiu pildyti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Aptartos asmeninės karjeros galimybės ir būdai | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Įvertinkite savo vietos bendruomenėje (statuso), profesinės adaptacijos laikotarpiu, suvokimą

| PRADĖJUS DIRBTI SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ (PROFESINĖS KARJEROS PRADŽIOJE): | Sutinku | Abejoju | Nesutinku |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Jaučiau, jog darau tai, ką ir turėčiau daryti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jaučiausi reikalingu specialistu įstaigoje | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kitų įstaigos darbuotojų elgesys su manimi buvo adekvatus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mokyklos administracijos atstovai prašė atlikti darbus, kurie nėra numatyti socialinio pedagogo pareigybės aprašyme | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Įstaigoje buvo gerbiamos mano teisės | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mano darbo rezultatai buvo vertinami objektyviai | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mano veiklos turinys buvo sukonkretintas, atsižvelgiant į mokyklos socialinę aplinką, vietos aplinkybes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mano darbo tikslai buvo derinami su klasės vadovų darbo tikslais | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Įvertinkite teiginius nusakančius ergonominius veiksnius, turėjusius įtakos Jūsų profesinei veiklai, darbo pradžioje

| PRADĖJUS DIRBTI SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ MOKYKLOJE: | Sutinku | Abejoju | Nesutinku |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Turėjau atskirą kabinetą socialinio pedagogo veiklai vykdyti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mano darbo vieta atitiko sanitarijos ir higienos normų reikalavimus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Atliekant profesines pareigas manęs nevargino aplinkos triukšmas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Man patiko mano darbo vietos estetiškas vaizdas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Galėjau savarankiškai nuspręsti kaip turi atrodyti mano darbo vieta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Darbo užduotys viršijo mano galimybes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Turėjau tinkamas sąlygas pailsėti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Dirbdavau ilgesnes, nei numatyta darbo grafike, darbo valandas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Po darbo jausdavausi emociškai išsekęs/-usi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mane vargino „pavojaus laukimas“ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mane vargino laiko darbams atlikti trūkumas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gaunamas atlyginimas atitiko mano lūkesčius | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Socialinio pedagogo darbas įstaigoje vertinamas kaip pakankamai prestižinis | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Įvertinkite savo asmeninių savybių įtaką adaptacijai profesinėje veikloje

| PRADĖJUS DIRBTI SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ MOKYKLOJE (PROFESINĖS KARJEROS PRADŽIOJE): | Sutinku | Abejoju | Nesutinku |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Profesinėje veikloje buvau komunikabilus su mokiniais, jų tėvais, kitais pedagogais | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Profesinėje veikloje man buvo nesunku įsijauti į mokinių, jų tėvų išgyvenimus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Dirbdamas su mokiniais, jų tėvais, organizuodamas savo ir jų veiklą, buvau kūrybiškas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sugebėdavau laikytis konfidencialumo principų profesinėje veikloje | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sugebėdavau išklausti klientus (pedagogus, mokinius ir jų tėvus) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Su mokiniais, jų tėvais visada elgdavausi objektyviai | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Profesinėje veikloje buvau pakankamai emociškai stabilus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Buvau pakankamai aktyvus siekdamas savo tikslų | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Siekdamas ugdyti asmenines savybes reikalingas socialinio pedagogo veiklai, domėjausi saviugda | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Suvokiau asmenines vertybes ir nuostatas, kuriomis vadovavausi atlikdamas savo pareigas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sugebėjau įsisąmoninti savo jausmus, mintis „čia ir dabar“ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Žinojau būdų kaip suvaldyti savo emocijas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Įvertinkite motyvus skatinusius adaptuotis profesinėje veikloje

| PRADĖJUS DIRBTI SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ (PROFESINĖS KARJEROS PRADŽIOJE): | Sutinku | Abejoju | Nesutinku |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Galėjau asmeniškai priiminti sprendimus ir veikti autonomiškai | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Siekiu priklausyti šios mokyklos kolektyvui | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mano karjeros siekis nebuvo slopinamas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bendradarbiai objektyviai vertino mano asmenines savybes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mokykloje konkurencija vyko laikantis aiškiai numatytų kriterijų | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mano pastangos darbe buvo įvertintos (bendradarbių, mokyklos vadovų) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jaučiau, jog buvau perdėtai kontroliuojamas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jaučiau, jog esu reikalingas mokyklos bendruomenės narys | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Įvertinkite teiginius, atspindinčius Jūsų ir mokyklos bendruomenės bendravimo bei bendradarbiavimo įtaką adaptacijai profesinėje veikloje

| PRADĖJUS DIRBTI SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ (PROFESINĖS KARJEROS PRADŽIOJE) MOKYKLOJE: | Sutinku | Abejoju | Nesutinku |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Jaučiausi mokyklos bendruomenės nariu | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Stengiausi pažinti daugelį mokyklos bendruomenės narių, išsiaiškinant kuo galiu būti naudingas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Bendradarbiai mane supažindino su „nerašytomis“ elgesio kolektyve taisyklėmis | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Darbo pradžioje jaučiau pakankamą mokyklos vadovų dėmesį | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mokyklos vadovai suteikdavo reikiamą informaciją, kai tik paprašydavau | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mokyklos vadovai su manimi bendravo ne tik formaliai | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Darbo pradžioje kolektyve buvo žmonių, kuriais aš galėjau pasitikėti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Darbo pradžioje kolektyve buvo žmonių kurie man padėdavo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kolektyve buvo žmonių, kurie su manimi pasidalindavo patirtimi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Patyriau sunkumų atvirai bendraujant su mokiniais | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Patyriau sunkumų bendraudamas su mokinių tėvais | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Patyriau sunkumų bendraudamas su klasės auklėtojais | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Patyriau sunkumų valdant mokinių elgesį | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Patyriau sunkumų sudominant mokinius numatyta veikla | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Įvertinkite veiksnius, turėjusius įtaką jūsų profesiniam augimui, adaptaciniu laikotarpiu

| PRADĖJUS DIRBTI SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ (PROFESINĖS KARJEROS PRADŽIOJE) MOKYKLOJE: | Sutinku | Abejoju | Nesutinku |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Mokykloje turėjau sąlygas siekti karjeros | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mokyklos vadovai skatino mano karjeros siekimą | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jaučiau paskatinimą iš kolegų siekti asmeninės karjeros | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mokyklos vadovai informuodavo apie rengiamus mokymus, kvalifikacijos kėlimo programas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Apie savo darbo rezultatus sužinodavau tiesiogiai iš mokyklos vadovų | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Iš mokyklos vadovų vertinimų suvokiau savo darbo privalumus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Iš mokyklos vadovų vertinimų suvokiau savo darbo trūkumus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Siekdamas karjeros buvau pakankamai iniciatyvus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Neatsisakydavau dalyvauti mokyklos vadovų pasiūlytuose kursuose, paskaitose kvalifikacijai kelti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Savo iniciatyva lankiau kursus, paskaitas kvalifikacijai kelti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Savo iniciatyva domėjausi naujausia socialinės pedagogikos, psichologijos literatūra | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Įvertinkite teiginius, atspindinčius kokia strategija buvo taikoma jūsų profesinės karjeros mokyme (pažymėkite vieną, labiausiai būdingą teiginį)

| | |
|---|-----------------------|
| Nuskęsti arba išplaukti. (Darbuotojui paliekama pačiam suprasti savo užduotis ir pačiam priimti sprendimus apie jų atlikimą). | <input type="radio"/> |
| Nugalėjimo patirtis. (Žmogui duodama užduotis kurios jis tikrai neįvykdys. Tuomet jis puola į nusivylimą ir yra pasiruošęs mokytis iš savo vadovo). | <input type="radio"/> |
| Mokymosi ir darbo derinimas (Jos metu duodamos užduotys, panašios į iššūkius ir priskiriamas aukštos kompetencijos vadovas). | <input type="radio"/> |
| Vientisumo strategija (Kiekvieno žmogaus sugebėjimai pirmiausiai yra įvertinami darbu, o po to suteikiamas reikalingas apmokymas). | <input type="radio"/> |

Ivertinkite teiginius, atspindinčius gautą pagalbą profesinės karjeros pradžioje

| PRADĖJUS DIRBTI SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ (PROFESINĖS KARJEROS PRADŽIOJE) MOKYKLOJE: | Sutinku | Abejoju | Nesutinku |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Buvo paskirtas mentorius (kolega-globėjas) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Padėjo šalia dirbantys kolegos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Padėjo kitose mokymo įstaigose dirbantys socialiniai pedagogai | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Padėjo su mokykla bendradarbiaujančių socialinių įstaigų darbuotojai | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Viską išsiaiškinti tekdavo pačiam | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

AČIŪ UŽ ATSAKYMUS

**SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS PROCESĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ
PROFESINĖJE VEIKLOJE ANALIZĖS KOKYBINIO TYRIMO KLAUSIMAI**

- a) Aprašykite kaip Jums sekėsi prisitaikyti naujoje darbo vietoje, pradėjus dirbti socialiniu pedagogu?
- b) Kokias įvardintumėte esmines blogo prisitaikymo, pradėjus dirbti organizacijoje (mokykloje) priežastis? Asmenines, tarpasmenines, organizacijos lygmenyse.
- c) Kokios informacijos labiausiai trūko? Kur jos ieškojote?
- d) Apibūdinkite savo santykius, darbo pradžioje, su mokyklos vadovais.
- e) Papasakokite kaip jums, darbo pradžioje, sekėsi bendrauti su kolegomis.
- f) Su kokiais sunkumais susiduriate bendraujant ir bendradarbiaujant su mokiniais?
- g) Papasakokite kaip Jums sekėsi bendrauti su mokinių tėvais?
- h) Kaip manote, kokios asmeninės savybės turėjo įtakos Jūsų sėkmingai adaptacijai.
- i) Kaip manote, kokios asmeninės savybės trukdė sėkmingai prisitaikyti?
- j) Ką patartumėte pradedančiajam savo profesinė karjerą socialiniam pedagogui?

**SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS PROCESĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ
PROFESINĖJE VEIKLOJE ANALIZĖ**
Kokybinio tyrimo anketa Nr. 1

a) Aprašykite kaip Jums sekėsi prisitaikyti naujoje darbo vietoje, pradėjus dirbti socialiniu pedagogu?

Pradėjus dirbti socialiniu pedagogu adaptuotis sekėsi sunkiai, nes visas kolektyvas buvo susibendravęs, su savo nuostatomis, taisyklėmis, o man kaip naujai darbuotojai buvo sunku įsilieti į susibendravusį kolektyvą. Jaučiausi nejaukiai ir atstumta.

b) Kokias įvardintumėte esmines blogo prisitaikymo, pradėjus dirbti organizacijoje (mokykloje) priežastis? Asmenines, tarpasmenines, organizacijos lygmenyse.

Jaučiau neigiamą požiūrį į mane kaip naujai atėjusią darbuotoją. Jaučiau didelę konkurenciją, pavydą, nepasitikėjimą manimi ir mano einamomis pareigomis iš kolegų pusės.

c) Kokios informacijos labiausiai trūko? Kur jos ieškojote?

Nebuvo apibrėžtos mano tiesioginės, tikslios pareigybės ir funkcijos. Nebuvo informacijos kur galiu kreiptis pagalbos iškilus dėl įvairių nesklandumų. Buvau apkrauta papildomais darbais, kurie nėra nurodyti mano pareigybės apraše. Informacijos ieškojau savarankiškai internete, moksliniuose straipsniuose, bibliotekoje, kreipiausi pas kitų įstaigų specialistus.

d) Apibūdinkite savo santykius, darbo pradžioje, su mokyklos vadovais.

Darbo pradžioje su vadovais santykiai buvo teigiami. Iš vadovų pusės jaučiau palaikymą kaip naujas darbuotojas atėjęs į naują darbo vietą.

e) Papasakokite kaip jums, darbo pradžioje, sekėsi bendrauti su kolegomis.

Su kolegomis sekėsi bendrauti sunkiai, nes nenorėjo dalintis informacija. Jaučiau iš jų ne tolerantiškumą mano atžvilgiu, girdėjau apkalbas apie save iš neigiamos pusės. Jautėsi konkurencija tarp kolegų. Manęs neįvertino kaip specialisto, nebuvo pasitikėjimo manimi.

f) Su kokiais sunkumais susiduriate bendraujant ir bendradarbiaujant su mokiniais?

Su mokiniais sekėsi bendrauti gana sklandžiai ir teigiamai. Jautėsi tarp manęs ir mokinių glaudus ryšys. Vaikai lengviau mane priėmė negu kolegos.

g) Papasakokite kaip Jums sekėsi bendrauti su mokinių tėvais?

Su mokinių tėvais pasitaikydavo visko. Nes kiekvienas tėvas teigiamai vertina savo vaiką „atžalą“ ir nenori priimti neigiamos informacijos iš socialinės pedagogės kaip iš specialistės. Kartais būdavo sunku prisikviesti tėvus pokalbiui į mokyklą.

h) Kaip manote, kokios asmeninės savybės turėjo įtakos Jūsų sėkmingai adaptacijai.

Labai buvau komunikabili, ryžtinga, humaniška ir empatiška, siekiau užsibrėžtų tikslų. Visada sugebėdavau išklaudyti abiejų pusių ir padėti spręsti iškilusias problemas.

i) Kaip manote, kokios asmeninės savybės trukdė sėkmingai prisitaikyti?

Per didelis atvirumas, pasitikėjimas savimi. Norėjimas visiems padėti ir būti naudinga bendruomenėj.

j) Ką patartumėte pradedančiajam savo profesinė karjerą socialiniam pedagogui?

Mokėti išklausti kitų nuomonę, bet taip turėti savo nuomonę. Būti ryžtingai, atkakliai ir nenuleisti rankų jeigu kas nepasisekė.

**SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS PROCESĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ
PROFESINĖJE VEIKLOJE ANALIZĖ
Kokybinio tyrimo anketa Nr. 2**

a) Aprašykite kaip Jums sekėsi prisitaikyti naujoje darbo vietoje, pradėjus dirbti socialiniu pedagogu?

Pradėjus dirbti socialine pedagoge naujoje darbo vietoje prisitaikyti sekėsi labai gerai, nes gerai pažinojau kolektyvą kuriame dirbu. Prieš pradėdant dirbti socialiniu pedagogu mokykloje keletą metų dirbau rusų mokytoja, paskui persikvalifikavau į socialinę pedagogę, nes mažino etatus.

b) Kokias įvardintumėte esmines blogo prisitaikymo, pradėjus dirbti organizacijoje (mokykloje) priežastis? Asmenines, tarpasmenines, organizacijos lygmenyse.

Kadangi gerai pažinojau mokyklos kolektyvą, administraciją nelabai galėčiau pasakyti apie blogą prisitaikymą. Nebent galėčiau paminėti tik tiek, kad mokykloje iš kai kurių kolegų pusės kartais jausdavosi konkurencija, pavydas siekis neaprepiamų tikslų.

c) Kokios informacijos labiausiai trūko? Kur jos ieškojote?

Labiausiai informacijos truko susijusiu su koku nors konkrečiu darbu. Nebuvo apibrėžtos mano kaip darbuotojos pareigybės. Ką ir kiek turiu padaryti, kokius dokumentus turėsiu pildyti. Informacijos ieškojau pas kitas kolegas dirbančius šį darbą, konsultuodavausi su jais. Taip pat teko informacijos ieškoti internete.

d) Apibūdinkite savo santykius, darbo pradžioje, su mokyklos vadovais.

Darbo santykiai su mokyklos vadovais formalūs, dalykiški. Gal šiek tiek per atstumą, nes bendraudavau tada kai į mane kreipdavosi ir tik konkrečiais klausimais.

e) Papasakokite kaip jums, darbo pradžioje, sekėsi bendrauti su kolegomis.

Kolegos gana tolerantiški, bendraujantis ir bendradarbiaujantys. Visada yra kolegų į kuriuos galiu kreiptis pagalbos ar patarimo, kurie pasidalina savo patirtimi.

f) Su kokiais sunkumais susiduriate bendraujant ir bendradarbiaujant su mokiniais?

Su mokiniais sunkumų pasitaikydavo įvairių, nes kiekvienas mokinytis yra asmenybė. Prie kiekvieno mokinio reikia mokėti prieiti. Svarbiausia reikia juos mokėti išklausti ir įsijausti į jų problemas. Visada priimti juos su šypsena, mokėti pajuokauti, būti mokinių draugu, o ne budeliu. Tada bendravimas ir bendradarbiavimas bus šiltas ir malonus.

g) Papasakokite kaip Jums sekėsi bendrauti su mokinių tėvais?

Su mokinių tėvais sekėsi bendrauti gerai, jaučiasi bendradarbiavimas, supratingumas, suteikdavo visą informaciją apie savo vaikus. Aišku pasitaikydavo ir tokių tėvų, kuriems nelabai svarbu mano nuomonė apie jų vaiką, bet labai gerai, kad tokių tėvų yra mažai. Ir kad daugelis tėvų yra supratingi ir tolerantiški žmonės.

h) Kaip manote, kokios asmeninės savybės turėjo įtakos Jūsų sėkmingai adaptacijai.

Komunikabilumas, nuoširdumas, iniciatyvumas, tolerantiškumas ir supratingumas.

i) Kaip manote, kokios asmeninės savybės trukdė sėkmingai prisitaikyti?

Gal savo nuomonės turėjimas ir jos gynimas, per didelis siekis padėti, geranoriškumas.

j) Ką patartumėte pradedančiajam savo profesinė karjerą socialiniam pedagogui?

Visada turėk savo nuomonę, nebijok kreiptis pagalbos iškilus nesklandumams. Būti atkakliu ir siekti užsibrėžtų tikslų. Taip pat mokėti priimti kritiką.

**SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS PROCESĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ
PROFESINĖJE VEIKLOJE ANALIZĖ
Kokybinio tyrimo anketa Nr. 3**

a) Aprašykite kaip Jums sekėsi prisitaikyti naujoje darbo vietoje, pradėjus dirbti socialiniu pedagogu?

Labai greitai pritaipau prie kolektyvo, susiradau artimų kolegų, su kuriais bendravome ir ne darbo aplinkoje. Esu gana atviras ir komunikabilus žmogus, todėl greitai įsiliejau į kolektyvą.

b) Kokias įvardintumėte esmines blogo prisitaikymo, pradėjus dirbti organizacijoje (mokykloje) priežastis? Asmenines, tarpasmenines, organizacijos lygmenyse.

Dažnai naujame darbe susiduriama su kolegų priešišku, kuris jaučiamas matant naujai atėjusiam žmogui konkurentą.

c) Kokios informacijos labiausiai trūko? Kur jos ieškojote?

Kaip ir kiekviename naujame darbe pradžioje buvo sunkoka, kol perpratau jos veiklą ir sistemą, šiaip ypatingų sunkumų neturėjau, daugiausia informacijos gavau iš pažįstamų kolegų.

d) Apibūdinkite savo santykius, darbo pradžioje, su mokyklos vadovais.

Pakankamai geri, jautėsi atsargumas bendraujant iš administracijos pusės, formalumas.

e) Papasakokite kaip jums, darbo pradžioje, sekėsi bendrauti su kolegomis.

Kolektyvas priėmė palankiai, jaučiau nuoširdumą iš kolegų pusės, norą padėti, patarti. Kartais pasijausdavo ir konkurencijos, bet kuo daugiau pažinome ir bendravome vieni su kitais, tuo geriau sekėsi bendrauti ir santykiai jautėsi šiltesni.

f) Su kokiais sunkumais susiduriate bendraujant ir bendradarbiaujant su mokiniais?

Bendraujant ypatingų sunkumų nejaučiau, bendradarbiaujant kartais pasigendu atsakingumo, pareigingumo. Svarbiausia daug kalbėtis ir spręsti problemas, ugdyti mokiniams atsakingumo ir pareigingumo jausmą. Mokiniai turi žinoti savo teises ir pareigas.

g) Papasakokite kaip Jums sekėsi bendrauti su mokinių tėvais?

Įvairiai: dažnai tekdavo jausti priešišku, nenorą bendradarbiauti, išklaudyti jų priekaištus.

h) Kaip manote, kokios asmeninės savybės turėjo įtakos Jūsų sėkmingai adaptacijai.

Manau komunikabilumas, atsakingumas, pareigingumas ir užsispyrimas. Visos šios savybės man padėjo sėkmingai prisitaikyti prie naujos darbo vietos.

i) Kaip manote, kokios asmeninės savybės trukdė sėkmingai prisitaikyti?

Man sunkumų nebuvo prisitaikant, o apie kitus galėčiau pasakyti, kad uždarumas, nenoras bendradarbiauti.

j) Ką patartumėte pradedančiajam savo profesinė karjerą socialiniam pedagogui?

Daug kantrybės ir neišsigąsti, nes tai tikrai įdomus darbas. Atsiradus neaiškumams, abejonėms nebijoti konsultuotis su kolegomis.

**SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS PROCESĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ
PROFESINĖJE VEIKLOJE ANALIZĖ
Kokybinio tyrimo anketa Nr. 4**

a) Aprašykite kaip Jums sekėsi prisitaikyti naujoje darbo vietoje, pradėjus dirbti socialiniu pedagogu?

Pradėjus dirbti, pirmą mėnesį atrodė, kad bus viskas gerai, kolektyvas buvo draugiškas, atrodė kad jokių problemų nekils. Po kelių savaitių supratau, kad ne viskas taip gerai. Kolektyvas buvo susiskaldęs į grupeles. Aš buvau pašalinė. Nežinodama visų jų bendravimo taisyklių, kartais prikalbėdavau ne to, ko reikia, ir ne su tuo kuriam reikia. Taip dar labiau pablogindavau savo padėtį. Pritapti sekėsi labai sunkiai.

b) Kokias įvardintumėte esmines blogo prisitaikymo, pradėjus dirbti organizacijoje (mokykloje) priežastis? Asmenines, tarpasmenines, organizacijos lygmenyse.

Blogo prisitaikymo priežastys buvo įvairios. Pirmiausia asmeninės. Pati buvau per daug atvira, gal kiek plepi, neslepianti savo nuotaikos ir emocijų. Reikėjo būti santūresnei, daugiau dalykiškai. Kolektyve buvo žmonių, kurie buvo labai priešiški nusiteikę, pavydūs, tik aš to nepastebėjau. Kolektyvo vadovui taip pat buvo patogiu vadovauti susiskaldžiusiam kolektyvui.

c) Kokios informacijos labiausiai trūko? Kur jos ieškojote?

Kadangi mokykloje tai buvo naujas etatas, prieš tai specialisto nebuvo, tai reikėjo „pralaužti ledus“. Mano pareigos buvo labai nekonkrečios apibūdintos. Nežinojau, su kuo pasitarti, pasidalinti rūpesčiais. Pas direktorių galėjau kreiptis tik turėdama konkrečią problemą. Informacijos ieškojau internete, pas buvusius mokslo draugus, skaičiau atitinkamą literatūrą. Užmezgiau ryšius su kitos mokyklos socialine pedagoge.

d) Apibūdinkite savo santykius, darbo pradžioje, su mokyklos vadovais.

Su mokyklos vadove santykiai buvo oficialūs, dalykiniai. Jei man ko konkrečiai reikėdavo, tai sprendavo klausimą. Bet dažniausia tai visai manęs nepastebėdavo, nesiteiraudavo kaip sekas.

e) Papasakokite kaip jums, darbo pradžioje, sekėsi bendrauti su kolegomis.

Pirmą mėnesį visi buvo draugiški, bent taip atrodė. Vėliau pasirodė tikrasis jų veidas. Išaiškėjo, kad aš visai esu nepageidaujama kolektyve, kadangi turiu socialinio pedagogo išsilavinimą. Kai kurie tai pabrėždavo, jei kreipdavausi pagalbos. Kolektyve dažnai buvau apkalbama.

f) Su kokiais sunkumais susiduriate bendraujant ir bendradarbiaujant su mokiniais?

Su mokiniais sekėsi gal būt lengviausiai rasti bendrą kalbą. Jie buvo smalsūs ir geranoriški.

g) Papasakokite kaip Jums sekėsi bendrauti su mokinių tėvais?

Santykiai buvo labai įvairūs. Vieni geranoriškai atsiliepdavo į mano prašymus susitikti, aptarti problemas. Kiti visai ignoruodavo, ir net per tėvų susirinkimus nesileisdavo į šnekas, nes anot jų

jie problemos nemato, vaikai užaugs ir įgaus proto. Treti gindavo savo vaikus, pykdavo ant manęs už neva išsigalvojamus dalykus, nes jų vaikas „ne toks“, jis geras tik draugai blogi.

h) Kaip manote, kokios asmeninės savybės turėjo įtakos Jūsų sėkmingai adaptacijai.

Labiausiai padėjo užsispyrimas, noras dirbti šį darbą, domėjimasis savo specialybe, savarankiškas mokymasis. Smagu buvo pajusti pirmus, kad ir nedidelius darbo rezultatus.

i) Kaip manote, kokios asmeninės savybės trukdė sėkmingai prisitaikyti?

Per didelis atvirumas, jautrumas, per greitas rezultatų laukimas ir noras būti įvertintai ir pastebėti.

j) Ką patartumėte pradedančiajam savo profesinė karjerą socialiniam pedagogui?

Palinkėčiau užsispyrimo, kryptingos ir apgalvotos veiklos, vengti kraštutinumų ir valdyti emocijas.

**SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS PROCESĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ
PROFESINĖJE VEIKLOJE ANALIZĖ
Kokybinio tyrimo anketa Nr. 5**

a) Aprašykite kaip Jums sekėsi prisitaikyti naujoje darbo vietoje, pradėjus dirbti socialiniu pedagogu?

Pradžia buvo nelengva. Nebuvo tinkamai pritaikyta darbo vieta. Mokykloje nebuvo žmogaus išmanančio socialinio pedagogo darbo, todėl neturėjau ko pasiklausti iškilus sunkumams. Kadangi mokykloje esu viena socialinė pedagogė, neturėjau ir kolegų, kurie man galėtų padėti.

b) Kokias įvardintumėte esmines blogo prisitaikymo, pradėjus dirbti organizacijoje (mokykloje) priežastis? Asmenines, tarpasmenines, organizacijos lygmenyse.

Neaiškiai apibrėžtos mano pareigos ir vadovų lūkesčiai dėl mano darbo. Trūko bendradarbiavimo su kolektyvu.

c) Kokios informacijos labiausiai trūko? Kur jos ieškojote?

Trūko praktinių žinių kaip dirbti, kokius metodus darbui pasirinkti. Nežinojau kokius dokumentus turėsiu pildyti. Atsakymų ieškojau bendraudama su kitų mokyklų socialiniais pedagogais, literatūroje, internete.

d) Apibūdinkite savo santykius, darbo pradžioje, su mokyklos vadovais.

Santykiai neapibrėžti. Trūko nurodymų, realių reikalavimų, aiškiai išreikštų lūkesčių.

e) Papasakokite kaip jums, darbo pradžioje, sekėsi bendrauti su kolegomis.

Su kolegomis bendravimas sekėsi gana gerai. Jaučiausi priimta.

f) Su kokiais sunkumais susiduriate bendraujant ir bendradarbiaujant su mokiniais?

Įvairiai. Sunkiai sekėsi dirbti kai reikėdavo dirbti su mokinių grupėmis. Kartais iškildavo sunkumų su kai kuriais sunkaus būdo, hiperaktyviais mokiniais. Buvo ir tokių mokinių su kuriais bendrauti sekėsi labai gerai ir lengvai. Kai kuriems mokiniams aš buvau kaip draugė pas kurią gali ateiti ir pasipasakoti apie savo bėdas mokykloje.

g) Papasakokite kaip Jums sekėsi bendrauti su mokinių tėvais?

Būdavo, kad jaučiu tėvų gynybišką nusiteikimą, mėginimą viską pagražinti. Į pokalbius ateidavo tik kviečiami. Trūko pačių tėvų iniciatyvos ir bendradarbiavimo su manimi.

h) Kaip manote, kokios asmeninės savybės turėjo įtakos Jūsų sėkmingai adaptacijai.

Komunikabilumas, lankstumas ir mokėjimas visada išklaudyti bei padėti.

i) Kaip manote, kokios asmeninės savybės trukdė sėkmingai prisitaikyti?

Nedrašumas, iniciatyvumo stoka. Per mažai kovojau už savo teises.

j) Ką patartumėte pradedančiajam savo profesinė karjerą socialiniam pedagogui?

Nebijoti reikšti iniciatyvos ir būti kūrybiškiems. Eiti drąsiai į priekį.

**SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS PROCESĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ
PROFESINĖJE VEIKLOJE ANALIZĖ
Kokybinio tyrimo anketa Nr. 6**

a) Aprašykite kaip Jums sekėsi prisitaikyti naujoje darbo vietoje, pradėjus dirbti socialiniu pedagogu?

Pradžia buvo pakankamai sunki, nes neturėjau šio darbo patirties, be to prieš mane dirbęs socialinis pedagogas, neperdavė tinkamai sutvarkyto savo darbo, paliko nesutvarkytus dokumentus. Nebuvo įvestos darbo sistemos.

b) Kokias įvardintumėte esmines blogo prisitaikymo, pradėjus dirbti organizacijoje (mokykloje) priežastis? Asmenines, tarpasmenines, organizacijos lygmenyse.

Patirties trūkumas ir reikalingo apmokymo ir pagalbos nesuteikimas. Prieš tai dirbusio socialinio pedagogo palikti neatlikti darbai.

c) Kokios informacijos labiausiai trūko? Kur jos ieškojote?

Trūko praktinių įgūdžių, aiškumo kaip pritaikyti turimas žinias praktikoje. Ne visus dokumentus mokėjau pildyti. Informacijos ieškojau bendraudama su kolegomis, internete.

d) Apibūdinkite savo santykius, darbo pradžioje, su mokyklos vadovais.

Kad aš beveik su jais mažai bendravau. Parodė kabinetą, pareigybinę instrukciją ir į mano darbą beveik visai nesikišo. Santykius galėčiau apibūdinti per atstumą.

e) Papasakokite kaip jums, darbo pradžioje, sekėsi bendrauti su kolegomis.

Puikiai. Kolektyvas priėmė šiltai. Iškilus kokiems nors sunkumams visada man padėdavo.

f) Su kokiais sunkumais susiduriate bendraujant ir bendradarbiaujant su mokiniais?

Bendraujant ir bendradarbiaujant su mokiniais didelių sunkumų nekilo. Kaip visada pasitaikydavo visko.

g) Papasakokite kaip Jums sekėsi bendrauti su mokinių tėvais?

Bendravimas priklausė nuo tėvų nusiteikimo ir požiūrio, tačiau dažniausiai problemų nekilo, nes tėvai geranoriškai nusiteikę ir priima jiems teikiamos rekomendacijas.

h) Kaip manote, kokios asmeninės savybės turėjo įtakos Jūsų sėkmingai adaptacijai.

Tolerancija, atsakomybės jausmas, bendravimo įgūdžiai.

i) Kaip manote, kokios asmeninės savybės trukdė sėkmingai prisitaikyti?

Neryžtingumas ir praktinių įgūdžių stoka, patirties neturėjimas.

j) Ką patartumėte pradedančiajam savo profesinė karjerą socialiniam pedagogui?

Nebijoti priimti sprendimus. Būti kūrybiškam ir aktyviai dalyvauti mokyklos veikloje.

**SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS PROCESĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ
PROFESINĖJE VEIKLOJE ANALIZĖ
Kokybinio tyrimo anketa Nr. 7**

a) Aprašykite kaip Jums sekėsi prisitaikyti naujoje darbo vietoje, pradėjus dirbti socialiniu pedagogu?

Jaučiausi laukiama. Greitai adaptavausi kolektyve. Buvau visų laukiama, nes norėjau visiems be išlygų padėti.

b) Kokias įvardintumėte esmines blogo prisitaikymo, pradėjus dirbti organizacijoje (mokykloje) priežastis? Asmenines, tarpasmenines, organizacijos lygmenyse.

Nebūk niekada „pasipūtęs“, užsidaręs, bendrauk, bendradarbiauk pagal savo galimybes ir sugebėjimus. Padėk pagal išgales visiems ir visada. Atsidėkos ir tau.

c) Kokios informacijos labiausiai trūko? Kur jos ieškojote?

Susijusios su konkrečiu darbu. Internete, studijavau mokslo užrašus, domėjausi literatūra, lankiau bibliotekas.

d) Apibūdinkite savo santykius, darbo pradžioje, su mokyklos vadovais.

Pasitiko mane mielai, bendravo noriai, bendravimo santykiai buvo nuoširdūs ir tolerantiški.

e) Papasakokite kaip jums, darbo pradžioje, sekėsi bendrauti su kolegomis.

Nuoširdžiai, dalykiški.

f) Su kokiais sunkumais susiduriate bendraujant ir bendradarbiaujant su mokiniais?

Sunkumų neturiu. Visada randu išeitį.

g) Papasakokite kaip Jums sekėsi bendrauti su mokinių tėvais?

Kiek teko susidurti su tėvais, jie geranoriškai norėdavo padėti man ir savo vaikams.

h) Kaip manote, kokios asmeninės savybės turėjo įtakos Jūsų sėkmingai adaptacijai?

Nuoširdumas, paprastumas, tolerancija, problemų išsprendimas taikiu būdu.

i) Kaip manote, kokios asmeninės savybės trukdė sėkmingai prisitaikyti?

Asmeninės nuomonės turėjimas.

j) Ką patartumėte pradedančiajam savo profesinė karjerą socialiniam pedagogui?

Turėti savo nuomonę ir žengti į priekį. Aišku, išklaudyti reikia visų, bet išvadą kaip specialistas, priimk pats.

**SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS PROCESĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ
PROFESINĖJE VEIKLOJE ANALIZĖ
Kokybinio tyrimo anketa Nr. 8**

a) Aprašykite kaip Jums sekėsi prisitaikyti naujoje darbo vietoje, pradėjus dirbti socialiniu pedagogu?

Jau pirmą darbo dieną gavau „krūvą“ darbų, kurių nebuvo įmanoma atlikti net per savaitę. Dirbau, stengiausi pati. Stengiausi su kolektyvu bendrauti ir bendradarbiauti. Po truputį adaptavausi.

b) Kokias įvardintumėte esmines blogo prisitaikymo, pradėjus dirbti organizacijoje (mokykloje) priežastis? Asmenines, tarpasmenines, organizacijos lygmenyse.

Gal esu per daug drovi. Ne visada kitiems patinka mano nuomonė.

c) Kokios informacijos labiausiai trūko? Kur jos ieškojote?

Viską pradėjau nuo nulio. Kabinetas tuščias. Tik spinta, stalas ir kėdė. Domėjausi individualiai pati, skaičiau metodinę literatūrą, ieškojau informacijos internete.

d) Apibūdinkite savo santykius, darbo pradžioje, su mokyklos vadovais.

Bendravimo santykiai per atstumą.

e) Papasakokite kaip jums, darbo pradžioje, sekėsi bendrauti su kolegomis.

Tolerantiški, konkrečiais klausimais.

f) Su kokiais sunkumais susiduriate bendraujant ir bendradarbiaujant su mokiniais?

Kiekvienas mokinys yra skirtingas, individualus. Prie kiekvieno reikėjo mokėti ir sugebėti prieiti. Pasitaikydavo impulsyvūs, hiperaktyvūs mokiniai.

g) Papasakokite kaip Jums sekėsi bendrauti su mokinių tėvais?

Tėvai noriai padėdavo bet kokioje situacijoje.

h) Kaip manote, kokios asmeninės savybės turėjo įtakos Jūsų sėkmingai adaptacijai?

Tolerantiškumas, humoro jausmas, savo nuomonės turėjimas.

i) Kaip manote, kokios asmeninės savybės trukdė sėkmingai prisitaikyti?

Drovumas darbo pradžioje, kol „įsivažiavau į vėžias“.

j) Ką patartumėte pradedančiajam savo profesinė karjerą socialiniam pedagogui?

Būti atkakliam, siekti užsibrėžto tikslo.

**SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS PROCESĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ
PROFESINĖJE VEIKLOJE ANALIZĖ
Kokybinio tyrimo anketa Nr. 9**

a) Aprašykite kaip Jums sekėsi prisitaikyti naujoje darbo vietoje, pradėjus dirbti socialiniu pedagogu?

Trukdžių nebuvo adaptavausi ir jaučiausi puikiai.

b) Kokias įvardintumėte esmines blogo prisitaikymo, pradėjus dirbti organizacijoje (mokykloje) priežastis? Asmenines, tarpasmenines, organizacijos lygmenyse.

Pavydas, godumas, siekis neaprepiamų tikslų.

c) Kokios informacijos labiausiai trūko? Kur jos ieškojote?

Kolegų palaikymo. Literatūros. Visko ieškojau internete.

d) Apibūdinkite savo santykius, darbo pradžioje, su mokyklos vadovais.

Santykiai draugiški, dalykiški.

e) Papasakokite kaip jums, darbo pradžioje, sekėsi bendrauti su kolegomis.

Bendravau minimaliai pagal poreikį ir esant tik reikalui. Jautėsi kolegų pavydas.

f) Su kokiais sunkumais susiduriate bendraujant ir bendradarbiaujant su mokiniais?

Mokiniai dažniausiai pasitaikydavo hyperaktyvūs, turintys specialiųjų poreikių. Bendrauju tik geranoriškumo principu.

g) Papasakokite kaip Jums sekėsi bendrauti su mokinių tėvais?

Dalykiškai. Tėvai visada išklauso. Padeda išspręsti problemas.

h) Kaip manote, kokios asmeninės savybės turėjo įtakos Jūsų sėkmingai adaptacijai?

Komunikabilumas, dideli siekiai, geranoriškumas ir kt.

i) Kaip manote, kokios asmeninės savybės trukdė sėkmingai prisitaikyti?

Kartais drovumas.

j) Ką patartumėte pradedančiajam savo profesinė karjerą socialiniam pedagogui?

Siekti užsibrėžtų tikslų, dirbti nuoširdžiai ir iki galo. Nepalikite neišspręstų problemų.

**SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS PROCESĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ
PROFESINĖJE VEIKLOJE ANALIZĖ**
Kokybinio tyrimo anketa Nr. 10

a) Aprašykite kaip Jums sekėsi prisitaikyti naujoje darbo vietoje, pradėjus dirbti socialiniu pedagogu?

Aš sunkiai adaptavausi. Esu labai jautri. Skaudu prisiminti pirmus darbo metus.

b) Kokias įvardintumėte esmines blogo prisitaikymo, pradėjus dirbti organizacijoje (mokykloje) priežastis? Asmenines, tarpasmenines, organizacijos lygmenyse.

Buvau nedraži. Sunkiai adaptavausi kolektyve.

c) Kokios informacijos labiausiai trūko? Kur jos ieškojote?

Susijusios su darbu. Ieškojau bibliotekoje, internete.

d) Apibūdinkite savo santykius, darbo pradžioje, su mokyklos vadovais.

Bendravimo santykiai buvo geri ir dalykiški. Kreipdavausi į juos esant tik svarbiam reikalui ar problemai.

e) Papasakokite kaip jums, darbo pradžioje, sekėsi bendrauti su kolegomis.

Bendravome draugiškai, nuoširdžiai. Nors iš pradžių sunkiai sekėsi adaptuotis kolektyve pamažu bendravimo santykiai šiltėjo ir prasidėjo nuoširdus bendravimas.

f) Su kokiais sunkumais susiduriate bendraujant ir bendradarbiaujant su mokiniais?

Viskas klostėsi gerai. Didelių sunkumų neturėjau.

g) Papasakokite kaip Jums sekėsi bendrauti su mokinių tėvais?

Nuoširdžiai, supratingai.

h) Kaip manote, kokios asmeninės savybės turėjo įtakos Jūsų sėkmingai adaptacijai?

Esu teisinga, paprasta, nuoširdi.

i) Kaip manote, kokios asmeninės savybės trukdė sėkmingai prisitaikyti?

Drovumas ir jautrumas.

j) Ką patartumėte pradedančiajam savo profesinė karjerą socialiniam pedagogui?

Visada kovoti už teisingumą.