

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

Socialinės pedagogikos magistrantūros studijų programa

Vilma Tifeliene

**VAIKŲ GLOBOS NAMUOSE DIRBANČIŲ SPECIALISTŲ PROFESINĖS
SĖKMĖS MODELIAVIMAS**

Magistro darbas

*Magistro darbo vadovė –
prof. Liuda Radzevičienė*

2013

Turinys

Magistro darbo santrauka	2
Įvadas	3
Darbe naudojamos sąvokos	6
1 skyrius. Teorinis profesinės sėkmės modeliavimo diskursas	7
1.1. Profesijos pasirinkimo motyvų analizė moklso darbuose.....	7
1.2. Asmenybės bruožų ir profesijos sąsajos.....	10
1.3. Kompetencijos ir kvalifikacijos tobulinimas kaip profesinės sėkmės prielaida.....	13
1.4. Asmens motyvacinę veiklą sąlygojantys veiksniai.....	16
1.5. Vaikų globos institucijos ir ugdomosios aplinkos ypatumai.....	18
2 skyrius. Vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinės sėkmės modeliavimo tyrimas	21
2.1. Tyrimo metodologija ir organizavimas.....	21
2.2. Vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinės sėkmės modeliavimo kiekybinio tyrimo duomenų analizė.....	22
2.2.1. Duomenys apie tiriamuosius.....	22
2.2.2. Globos namuose dirbančių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų veiklos ypatumai.....	23
2.2.3. Problemų, su kuriomis susiduria socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai, dirbdami vaikų globos namuose, analizė.....	27
2.2.4. Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų profesinės sėkmės modeliavimas.....	34
2.3. Vaikų globos namuose dirbančių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų profesinę sėkmę įtakančių veiksnių kokybinio tyrimo duomenų analizė.....	45
2.3.1. Duomenys apie tiriamuosius.....	45
2.3.2. Profesijos pasirinkimo motyvai.....	46
2.3.3. Subjektyvus pasitenkinimas karjera.....	47
2.3.4. Profesinės sėkmės prielaidos ir kliūtys.....	49
2.4. Vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinės sėkmės modelis.....	51
Išvados	54
Rekomendacijos	56
Literatūra	57
Summary	60
Priedai	61

Magistro darbo santrauka

Visuomenėje, turinčioje daug sudėtingų socialinių problemų, vaikų globos namuose dirbantys specialistai patiria daug sunkumų, nes jiems tenka dirbti su problemiškais, turinčiais sudėtingą praeitį, dažniausiai neigiamos socializacijos patirtį vaikais, todėl būtina ieškoti optimalių bendravimo metodų, užtikrinančių vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinę sėkmę.

Darbe atlikta *teorinė* profesinę sėkmę lemiančių veiksnių *analizė*.

Iškelta *hipotezė*, kad vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinę sėkmę lemia vidinių ir išorinių aplinkos veiksnių dermė.

Tyrimo objektas – vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinės sėkmės modeliavimas.

Tyrimo tikslas – nustatyti vaikų globos namuose dirbančių specialistų – socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų profesinės sėkmės modeliavimo veiksnius.

Atlikti *kiekybinis* ir *kokybinis* tyrimai. Kiekybiniame tyrime taikytas duomenų rinkimo metodas – apklausa raštu, taikant pusiau struktūruotą klausimyną. *Anketinės apklausos metodu* tirta vaikų globos namuose dirbančių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų profesinės sėkmės modeliavimo galimybės amžiaus, darbo stažo ir išsilavinimo aspektais. Tyrimo imtis – 203 vaikų globos namuose dirbantys specialistai. Duomenys apdoroti SPSS kompiuterine programa, taikant aprašomuosius statistikos metodus, požymio reikšmingumas nustatytas Chi – kvadrato testu, statistinis patikimumas vertinamas, kai $p \leq 0,05$.

Kokybiniame tyrime naudotas duomenų rinkimo metodas – *pusiau struktūruotas interviu*. Tyrimo imtį sudarė dviejų, Šiaulių apskrityje esančių „N“ vaikų globos namų specialistai. Duomenys apdoroti taikant tradicinius kokybinių duomenų tvarkymo ir analizės procesus: transkripcija, parafravimas, konceptualizavimas, kategorizavimas, empirinis generalizavimas.

Svarbiausios tyrimo *išvados*:

1. Vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinį tobulėjimą sąlygoja asmeniniai poreikiai – savęs išreiškimas siekiant profesionalumo, profesinio pripažinimo ir saugumo, todėl kvalifikacijos kėlimas, kuris labiausiai reikšmingas 31-50 metų amžiaus, aukštąjį išsilavinimą turintiems respondentams, yra svarbi profesinės sėkmės prielaida.

2. Nustatyta, kad vaikų globos namuose dirbantys specialistai, vertindami išorinių veiksnių įtaką darbo sėkmei, labai aukštai vertina vadovo įtaką, o vidinius – pedagoginius gebėjimus.

3. Pasitvirtino hipotezė, kad vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinę sėkmę lemia vidinių ir išorinių aplinkos veiksnių dermė.

Esminiai žodžiai: profesija, asmenybė, pašaukimas, kompetencija, institucija, kvalifikacija, ugdymas, motyvai, motyvacija, gebėjimai.

IVADAS

Mokslinė problema ir aktualumas. Šiuolaikinėje visuomenėje, nuolat vykstant permainingoms, intensyvėjančios socialinės transformacijos, kurių dabartiniu metu vis daugėja, daro įtaką visoms žmogaus gyvenimo sritims, tarp jų ir profesinei veiklai (Kavaliauskienė, 2007). Nuolatiniai pokyčiai, įtakojantys vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinę veiklą, vyksta ir socialinių paslaugų sistemoje. Barkauskaitė, Griepėdienė (1999) pažymi, kad čia dirbantiems specialistams keliamas ypatingai sunkus uždavinys - pasiekti, kad vaikas, patekęs į globos namus nesijaustų išplėštas iš gyvenimo, neprarastų dvasinės pusiausvyros, jaustųsi saugiai. O tai nelengvai įvykdoma užduotis, reikalaujanti iš vaikų globos namuose dirbančių specialistų daug žmogiškos šilumos, rūpesčio ir galvojimo apie vaiko ateitį.

Vaikų globos namuose dirbantiems socialiniams pedagogams ir socialiniams darbuotojams tenka dirbti su vaikais, kurie čia patenka jau su susiformavusiomis elgesio problemomis, nes gyvendami savo šeimose jie patyrė socialinį apleistumą, nepakankamą priežiūrą, smurtą, prievartą (Kaffemanas, 2000). Analizuodama vaikų patekimo į globos namus priežastis Barkauskaitė (1999) pažymi, kad didesnė dalis vaikų čia patenka ne dėl tėvų netekties, sunkių jų ligų, bet dėl netinkamo tėvų elgesio, kurio pasekmė – atimtos tėvystės teisės.

Daugelio autorių darbuose, kalbant apie darbo atlikimą ir pasitenkinimą darbu, didelis dėmesys skiriamas asmenybės charakteristikoms. Baranauskienė, Juodraitis (2008) atkreipia dėmesį į tai, kad įvairių tyrimų analizė patvirtino prielaidą, jog pasirinkta profesija gali daug „papasakoti“ apie asmenybę. Žalimienė (2007) akcentuoja, jog socialiniame darbe asmeninės savybės yra labai svarbi kokybiškų paslaugų pažeidžiamiesiems asmenims teikimo prielaida.

Savęs pažinimas padeda individui suprasti koks žmogus jis yra ir kiek sėkminga bus jo profesinė veikla. Hollandas (cit. Pociūtė, 1998) teigia, kad pasitenkinimas darbu, profesinė sėkmė, stabilumas priklauso nuo to, kiek asmenybė dera su darbo aplinka.

Pasak Savicko (cit. A. Valickas, R. Pilkauskaitė – Valickienė, 2012), savęs pažinimo procesas turi įtakos savęs pažinimo turiniui, nes individas negali būti tapatinamas su pasyviu ir nekintamu objektu. Norėdamas pažinti save ir aplinką bei priimti tinkamą karjeros sprendimą jis turi pats aktyviai dalyvauti šiuose pažinimo ir sprendimų priėmimo procesuose.

Teigiamą asmenybės santykį su pasirinkta profesija Jovaiša (2007) apibūdina kaip pašaukimą - žmogaus veiklos motyvacinių, potencialių, charakterologinių asmenybės bruožų derinį, sąlygojantį jo darbinio gyvenimo kokybę ir prasmę, nes kiekviena profesija, pasak Augienės (2005), reikalauja iš specialisto tam tikrų jos atlikėjo fizinių ir psichinių ypatybių. Todėl profesinis apsisprendimas reiškia ne tik savarankišką ir sąmoningą pasirinkimą, bet ir savo asmenybės plėtros ribų nustatymą, kuri lemia, asmenybės ypatumai, branda, intelektas, polinkiai, gabumai ir kt.

Autoriai L. Jovaiša, J. Vaitkevičius (1987), R. Adomonienė (2001) ir kt. teigia, jog sėkmingą karjerą galima apibūdinti kaip realius ir suvokiamus laimėjimus, kurių individas pasiekė įgijęs darbo patirties. Įgyta profesinė patirtis nėra sukaupta visam laikui, todėl kiekvienas specialistas turi nuolat tobulėti, kad galėtų prisitaikyti prie kintančių sąlygų ir naudotis jų teikiamomis galimybėmis. Todėl dažni profesinės aplinkos pasikeitimai reikalauja iš vaikų globos namuose dirbančių specialistų siekti per visą profesinę veiklą specialaus pedagoginio ir psichologinio pasiruošimo.

Taigi, **problema** yra tokia: socialinis - pedagoginis darbas – sudėtinga ir sunki profesinės veiklos sritis. Visuomenėje, turinčioje daug sudėtingų socialinių problemų vaikų globos namuose dirbantys specialistai patiria daug sunkumų, nes jiems tenka dirbti su problemiškais, turinčiais sudėtingą praeitį, dažniausiai neigiamos socializacijos patirtį vaikais, todėl būtina ieškoti optimalių bendravimo metodų, užtikrinančių vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinę sėkmę.

Sėkmingos socialinės pedagoginės veikos veiksniai analizavo B. Švedaitė (2005), L. Žalimienė (1998-1999), I. Jocaitė (2011), V. Kavaliauskienė (2008), R. Bubnys, D. Petrošiūtė (2008), D. Alifanovienė, A. Vaitkevičienė, L. Lučinskaitė (2011) tačiau Lietuvoje ši sritis dar nėra pakankamai ištyrinėta ir vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinės sėkmės tyrimas gali būti reikšmingas sprendžiant socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų problemas. Tai ir apsprendė pasirinktos **temos aktualumą**.

Tyrimo objektas – vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinės sėkmės modeliavimas.

Hipotezė – vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinę sėkmę lemia vidinių ir išorinių aplinkos veiksnių dermė.

Tyrimo tikslas – nustatyti vaikų globos namuose dirbančių specialistų – socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų profesinės sėkmės modeliavimo veiksniai.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti mokslinę literatūrą, skirtą profesinę sėkmę lemiantiems veiksniams aptarti.
2. Remiantis mokslo literatūros analize, parengti tyrimo teorinį hipotetinį modelį, leidžiantį nustatyti vaikų globos namuose dirbančių specialistų – socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų profesinės sėkmės modeliavimo veiksniai amžiaus, išsilavinimo ir darbo stažo aspektais.
3. Taikant kiekybinę apklausą raštu nustatyti vaikų globos namuose dirbančių specialistų – socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų profesinės sėkmės modeliavimo galimybes amžiaus, išsilavinimo ir darbo stažo aspektais.
4. Atliekant kokybinį tyrimą, išanalizuoti vaikų globos namuose dirbančių specialistų – socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų profesinę sėkmę įtakojančius veiksniai.

Tyrimo metodai:

1. Mokslinės literatūros analizė.

2. Kiekybinis aprašomasis tyrimas. Duomenų rinkimo metodas – apklausa raštu, taikant struktūruotą klausimyną. Tyrimo duomenys apdoroti SPSS kompiuterine programa, taikant aprašomuosius statistikos metodus, požymio reikšmingumas nustatytas Chi- kvadrato testu, statistinis patikimumas vertinamas, kai $p \leq 0,05$.

3. Kokybinis tyrimas. Duomenų rinkimo metodas – pusiau struktūruotas interviu. Tyrimo duomenys apdoroti taikant tradicinius kokybinių duomenų tvarkymo ir analizės procesus: transkripcija, parafravimas, konceptualizavimas, kategorizavimas, empirinis generalizavimas.

Tyrimo imtis ir organizavimas. *Kiekybinio tyrimo dalyvių atranka.* Tyrime dalyvavo 203 socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai, dirbantys įvairiuose Kelmės, Šiaulių, Kuršėnų, Raseinių, Kauno, Akmenės, Mažeikių, Vilniaus, Telšių, Pakruojo, Klaipėdos, Panevėžio, Plungės, Pagėgių, Pabradės, Šakių vaikų globos namuose. Apklausai atlikti pateikta 250 anketų (tiesiogiai-120 anketų, elektroniniu paštu -130 anketų). Grįžo 203 anketos, todėl tyrime naudoti tik realiai gauti duomenys.

Kokybinė tyrimo dalyvių atranka. Tyrimui buvo pasirinkti dviejų Šiaulių apskrityje esančių „N“ vaikų globos namų specialistai, dirbantys socialinio pedagogo arba socialinio darbuotojo darbą. Kokybinę imtį sudarė 15 tyrime sutikusių dalyvauti respondentų.

Tyrimo etapai. Tyrimą sudarė 4 etapai:

Pirmame etape buvo pasirinktas tyrimo objektas, suformuluota tyrimo problema, tyrimo tema, tyrimo tikslas ir uždaviniai.

Antrame etape susipažįstama su moksline literatūra ir moksliniais tyrimais, susijusiais su šio tyrimo objektu.

Trečiajame etape sudarytas tyrimo dizainas ir įgyvendinama empirinė tyrimo dalis.

Ketvirtajame etape analizuojami gauti duomenys, rengiamos išvados ir rekomendacijos.

Magistro darbo struktūra. Ši magistro darbą sudaro: santrauka lietuvių kalba, įvadas, 2 skyriai, 21 lentelė, 12 paveikslų, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas - 60 šaltinių, santrauka anglų kalba, 4 priedai. Darbo apimtis - 60 puslapių.

Darbe naudojamos sąvokos

Profesija - „profesija (lot. professio) – verslas, implikuojąs platų kokio nors žinojimo šakos pažinimą, įgytą ilgesnėmis studijomis, jų pritaikymą praktikoje, lydimą pašaukimo jausmo“ (51, 2001, 24 t. p. 78).

Asmenybė (persona) - „asmens ypatybės, kurias jis įgyja gyvendamas, pastovi jų sistema, nusakanti asmens vietą žmonių bendrijoje“ (15, 1996, p. 17).

Pašaukimas - tai asmenybės veiklos motyvinių, potencialių, charakterologinių bruožų derinys, sąlygojantis jos darbinio gyvenimo prasmę“ (23, 1999, p.76).

Institucija - (lot. instituto- nustatymas, sutvarkymas); 1. visuomeninė įstaiga; 2. žmonių susivienijimas tam tikro tikslo siekti; 3. nusistovėjusi visuomeninio santykiavimo forma, pvz., privati nuosavybė“ (28,1993, p. 77).

Ugdymas - „mokymas, lavinimas, įgūdžių, gebėjimų ir vertybinių nuostatų formavimas“ (26, 2002, p. 43).

Kvalifikacija - „1. ko nors kokybės nustatymas, ko nors įvertinimas; 2. žmogaus tinkamumo tam darbui nustatymas; 3. darbo rūšies charakteristika, nustatoma pagal darbo sudėtingumą, tikslumą, atsakingumą; 4. profesija, specialybė“ (3, 1993, p. 113).

Kompetencija - „1. klausimų ar reiškinių sritis, su kuria kas gerai susipažinęs; 2. visuma kurio nors organo arba pareigūno teisių ir pareigų, nustatytų to organo statuto ar nuostatų“ (3, 1993, p. 101).

Motyvai - aktyvumą skatinantys ir jo veiklos kryptį lemiantys aplinkos arba vidaus veiksniai; materialūs arba idealūs individo tikslai; individo veiksmų ir poelgių pasirinkimo priežastis, kurią pats individas suvokia (3, 1993, p. 177-176).

Motivacija - tam tikro elgesio, veiksmų, tikslingos veiklos skatinimas, kurį sukelia įvairūs motyvai (19, 2011).

Gebėjimai - individualios asmenybės savybės, kurios lemia tam tikros veiklos, žinių, įgūdžių ir mokėjimų įgijimo sėkmę (42, 1998, p.21).

Profesinė kvalifikacija - profesinis pasirengimas, įgyjamas baigus nuosekliąsias neuniversitetines ar universitetines (pagrindines, profesines, vientisąsias arba antros pakopos – specialiąsias profesines, magistrantūros) studijas (31, 2005, Nr. 86 – 3375).

I. TEORINIS PROFESINĖS SĖKMĖS MODELIAVIMO DISKURSAS

1. 1. Profesijos pasirinkimo motyvų analizė mokslo darbuose

Profesijos sąvoka pateikiama daugelyje įvairių sričių informacinių leidinių: žodynuose, enciklopedijose ir pan. Visuotinėje lietuvių enciklopedijoje (2001, 24 t., p. 78) „profesija (lot. *professio*) – verslas, implikuojas platų kokio nors žinojimo šakos pažinimą, įgytą ilgesnėmis studijomis, jų pritaikymą praktikoje, lydimą pašaukimo jausmo“. Psichologijos žodyne (1993, p. 222) profesija apibūdinama kaip „specializuoto ir kvalifikuoto darbo rūšis, atitinkanti darbo pasidalijimą gamybos ir kultūros sferose“.

Apibūdinant profesiją lietuvių autorių darbuose dažnai remiamas V. Šerno, R. Laužacko, L. Jovaišos ir kitų autorių darbais. Šernas (1995) profesiją apibūdina kaip kvalifikuotą, socialiai prasmingą funkciją, Jovaišos teigimu (1981) – tai specializuoto ir kvalifikuoto darbo rūšis, o pasak Laužacko (2005) – tai atitinkamomis žiniomis, gebėjimais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios jiems materialinį apsirūpinimą ir leidžiančios aktyviai įsijungti į visuomeninį gyvenimą.

Wallace (cit. Kavaliauskienė, 2007, p. 31) teigia, kad „profesija yra užsiėmimas, galimas praktikuoti tik po ilgų ir tvirtų akademinų studijų, kurios turi būti gerbiamos dėl sunkumo jas įveikti ir dėl naudos, kurią jos gali suteikti visuomenei“, todėl pasak Wallace, kiekvienas užsiėmimas, kuris pretenduoja į profesijos statusą, turėtų turėti tokias kokybes: 1) mokslinių žinių pagrindą; 2) tvirtų ir formaliai įvertinamų studijų laikotarpį; 3) tarnavimo visuomenei prasmę; 4) aukštus profesinės elgsenos standartus; 5) gebėjimą atlikti specifines, didelę paklausą turinčias ir socialiai vertingas užduotis bei įrodyti, kad jas gali atlikti kompetentingai.

Aiškindama profesijos sampratą Kavaliauskienė (2007) pažymi, kad kiekviena profesija turi savo gyvenimo tikrovės sritį, apie kurią ji renka ir tobulina žinias, vertybes, supratimą, ideologiją, veikimo galimybes ir pagalbos teikimo įvertinimą. Profesijos nuo kitų užsiėmimų skiriasi tuo, kad joms būdingas palyginti aukštas konceptualumas ir filosofinis arba mokslinis pagrindimas, įgalinantis individą kūrybiškai veikti profesinėje srityje. Profesijoms reikia aiškių ir nuoseklių, tik joms tinkamų žinių, filosofinės bazės, technologijų, kuriomis kompetentingai dalijamasi su konkrečios profesijos atstovais. Pasak autorės, kiekvienos profesijos atstovai privalo turėti bendrą profesinio pasirengimo „šerdinę dalį“, siekimą tobulinti savo profesinę elgseną, kad galėtų efektyviai teikti paslaugas visuomenės nariams.

Profesijos rinkimasis yra vienas sudėtingiausių gyvenimo uždavinių, kuriam būtinas savęs ir darbo pasaulio pažinimas. Žmogaus gyvenimo stilius tiesiogiai priklauso nuo pasirinktos profesijos, o fizinė bei psichinė sveikata - dažnai nuo to, kaip žmogus jaučiasi darbe. Tinkamai pasirinktas darbas leidžia pajusti, kad įgijome kažką vertinga ir kažką vertinga davėme aplinkai (Augienė, 2009). Teisingai priimtas sprendimas įgalina asmenybę visapusiškai save realizuoti, tobulėti, jaustis naudinga

visuomenei. Įdomi ir prasminga veikla leidžia žmogui suvokti vertybes, analizuoti savo charakterį bei tobulinti save.

Visi sprendimai, kuriuos žmogus, rinkdamasis profesiją priverstas priimti, tarpusavyje yra glaudžiai susiję, todėl profesijos pasirinkimas – labai svarbus bendro asmenybės apsisprendimo aspektas, susijęs su sąmoningu jos siekiu surasti vietą gyvenime ir darbo pasaulyje, suprasti save, savo pašaukimą tam tikrai profesijai bei suplanuoti gyvenimo kelią. Laužacko (2005) teigimu, tai laisvas ir daugiasluoksnis asmens suartėjimas su konkrečia profesija, kuris priklauso reikšmingiausiems gyvenimo struktūros komponentams, atimantiems didžiausią laiko ir energijos kiekį bei įtakojančius kitus gyvenimo aspektus.

Darbas pagal pasirinktą profesiją - tai aktyvi kuriamoji veikla visų labui, tai veikla, kuri reikalauja iš žmogaus tam tikrų jėgų ir savybių, padedančių sėkmingai veikti tiek kolektyvinio, tiek individualaus darbo sąlygomis (Jovaiša, 1999). Autorius polinkį tam tikrai veiklos sričiai sieja su gabumu, kuris turi motyvuojančią galią ir įtakoja profesijos pasirinkimą. Žalimienė (1999) akcentuoja, kad socialinis darbas yra būtent ta sritis, kuriai labai svarbus asmens tinkamumas šiai veiklai.

Populiari tarp teoretikų ir praktikų yra 1959 metais paskelbta Johno Hollando teorija. Mokslininko teigimu, individas, pasirinkdamas profesiją, išreiškia savo asmenybę, todėl profesijos pasirinkimą iš tikrųjų lemia ne tiek interesai, kiek asmenybės bruožai, o pasitenkinimą darbu, sėkmę, stabilumą lemia tai, kiek asmenybė dera su darbo aplinka (Augienė, 2005). J. Holland asmenybės suskirstė į keletą tipų: realistinį, tyrinėjamąjį, meninį, socialinį, veiklų ir konvencionalųjį. Visi šie tipai nuolat sąveikauja su aplinka ir sukuria savitą asmenybės gebėjimų struktūrą, suvokimo būdą, pažiūras, interesus, gyvenimo tikslus, vertybes, elgesio ir prisitaikymo prie aplinkos stilių. Visų šių savybių visuma sudaro vidinį asmenybės potencialą, kurio pagrindu ji teikia pirmenybę tam tikro tipo aplinkai, kuri suteiktų jiems galimybę atlikti atitinkančius jų poreikius vaidmenis.

Profesijos rinkimosi procese Jovaiša (1999) pažymi ypatingą žmogaus ketinimų reikšmę, nes būtent juose glūdi teigiama asmens nuostata profesijos atžvilgiu, laukimas, kad būtent toje profesijoje galima realizuoti savąjį „aš“.

Žmonių sprendimams renkantis profesiją Krumboltzo (cit. Pociūtė, 1998) nuomone, įtaką daro keturios veiksnių grupės: genetinės predispozicijos, aplinkos sąlygos ir įvykiai, mokymosi patirtis, kognityvinės, emocinės ir atlikimo reakcijos bei įgūdžiai. Visi šie veiksniai, renkantis profesiją, atlieka tam tikrą vaidmenį:

genetinės predispozicijos ir specialūs gebėjimai - tai paveldimos asmenybės savybės, kurios apriboja galimybes bei profesijos pasirinkimą:

aplinkos sąlygos ir įvykiai - tai socialinės, kultūrinės, ekonominės, politinės ir gamtinės sąlygos. Individas šių veiksnių nekontroliuoja, o jų padariniai gali būti planuojami arba neplanuojami;

mokymosi patirtis - profesijų pirmumo ir įgūdžių raida, pasiskirstymas į tam tikrus darbus priklauso nuo individo mokymosi patirties. Kiekvienas individas turi unikalią mokymosi istoriją, ir tai turi įtakos jo profesiniam apsisprendimui;

užduoties atlikimo įgūdžiai - specialiųjų gebėjimų, mokymosi patirties ir aplinkos įtakų sąveika, kuri lemia individo užduoties atlikimo įgūdžius. Šiuose įgūdžiuose reiškiasi veiksmo atlikimo standartai ir vertybės, pažinimo procesai, emocinės reakcijos, darbo įpročiai (Pociūtė, 1998).

Asmeniui svarbu pasirinkti sritį, kurioje galėtų save realizuoti ir panaudoti savo gebėjimus. R. Hoppock 1935 metų teorija profesijos pasirinkimą aiškina per poreikių patenkinimą. Jo teorijos esmę atskleidžia dešimt postulatų, kurie kalba apie tai, jog žmogus profesiją renkasi tam, kad patenkintų savo poreikius (Baltrėnienė, Volbekienė, 1998):

1. Profesija renkama si poreikiams tenkinti, asmens reakcijos į fiziologinius bei psichologinius poreikius lemia profesijos pasirinkimą;

2. Renkamasi ta profesija, kuri geriausiai tenkina asmens poreikius. Kadangi žmonių elgesį veikia daug įvairių poreikių, asmenys rinksis tas profesijas, kurios veikiamos poreikių pagal jų reikšmingumą;

3. Poreikiai gali būti intelektualiai suvokiami arba vertinami kaip patrauklūs ir dėl to darantys įtaką profesijos pasirinkimui;

4. Profesiją rinktis pradama tada, kai suvokiama, kad ji padės tenkinti asmens poreikius.

5. Profesijos rinkimasis yra tobulinamas, kai pradama geriau numatyti, kaip būsimoji profesija tenkins mūsų poreikius;

6. Rinktis profesiją padeda savęs pažinimas; individas supranta, koks žmogus jis yra ir kiek sėkmingai galės dirbti pasirinktoje srityje;

7. Informacija apie profesijas irgi padeda pasirinkti profesiją, aptikti tą, kuri tenkina mūsų poreikius, bei numatyti būsimą pasitenkinimą, kurį galėsime patirti vienoje profesinėje veikloje ir nepatirsime kitoje;

8. Pasitenkinimas darbu priklauso nuo to, kiek dirbamas darbas tenkina mūsų poreikius ir kiek, mūsų nuomone, turėtų tenkinti. Pasitenkinimo darbu laipsnis priklauso nuo santykio to, ką turime ir ko norime;

9. Pasitenkinimą sukelia toks darbas, kuris tenkina mūsų poreikius dabar arba tenkins ateityje;

10. Pasirinktą profesiją visada galime keisti, jeigu tikimės, kad toks profesijos pakeitimas geriau tenkins mūsų poreikius (Baltrėnienė, Volbekienė, 1998).

D. E. Super (1953 – 1988), teigė, kad kiekvienas žmogus turi potencialias sėkmės ir pasitenkinimo darbu galimybes įvairiose profesijose ir žmonės skirtingai tinka profesijoms, nes skiriasi savo gebėjimais, interesais, asmenybėmis. Aš samprata susiformuoja stebint suaugusiuosius ir atpažįstant toje veikloje save (Baltrėnienė, Volbekienė, 1998).

Analizuotos profesinės karjeros rinkimosi teorijos pabrėžia, kad profesijos rinkimasis yra ilgai trunkantis procesas, kuriam svarbus geras savęs ir darbo pasaulio aplinkos pažinimas, o sėkmingos asmeninės karjeros raida priklauso nuo sėkmingo profesinės karjeros pasirinkimo.

Anot E. Ginzberg (cit. Savickas, 2002), karjeros pasirinkimai priklauso nuo keturių veiksnių:

- realybės, tai yra socialinio pasaulio apribojimų ir spaudimų iš aplinkos;
- mokymosi proceso, kurio kokybė išplečia ar riboja individo karjeros pasirinkimus;
- emocinių veiksnių, tai yra sąveikos tarp individo bei aplinkos ir su tuo susijusio pasitenkinimo ar nepasitenkinimo atliekant pasirinktą darbą;
- asmeninių vertybių ir poreikio tenkinti jas savo pasirinktame karjeros kelyje.

Po du dešimtmečius trūkusių tyrimų E. Ginzberg (cit. Savickas, 2002), atnaujino savo teoriją.

Pagrindiniai teorijos pokyčių akcentai yra šie:

- Karjeros raida nesibaigia ankstyvajame suaugusiojo žmogaus raidos tarpsnyje. Karjeros raida yra visą gyvenimą besitęsiantis procesas, kai individas siekia pasitenkinimo karjera priimdamas sprendimus ir nuolat tobulindamas atitikimą tarp savo karjeros tikslų ir darbo pasaulio realybės.

- Pirmieji karjeros sprendimai, kuriuo asmuo priima būdamas jaunuoliu, turi panašiai tiek pat įtakos karjerai, kiek ir asmens karjeros sprendimai, siekiant prisitaikyti prie besikeičiančių aplinkybių tolimesniuose karjeros raidos etapuose.

- Karjeros ir profesiniai pasirinkimai – tai procesas, kuris vyksta tol, kol tęsiasi žmogaus darbinis gyvenimas (Savickas, 2002).

Taigi individui kuriant savo darbinį tapatumą išskyla poreikis nuolat optimizuoti santykį tarp savo asmenybės ir kintančių aplinkos charakteristikų (Kučinskienė, 2003). Kiekvienas darbas ar profesija, norint sėkmingai juose įsitvirtinti, pasak Savicko (2002), reikalauja skirtingų asmenybės charakteristikų. Individai dėl savo turimų įvairių profesinio „savęs-vaizdo“ charakteristikų yra tinkami iš esmės daugeliui profesijų. Sėkmė pasirinktoje profesijoje ir karjeros sėkmė priklauso nuo to, kiek individai geba pasinaudoti profesiniais vaidmenimis siekdami realizuoti savo svarbiausias profesinio „savęs-vaizdo“ charakteristikas. Taigi pasitenkinimo darbu lygmuo yra tiesiogiai proporcingas galimybėms realizuoti savo profesinį „savęs-vaizdą“.

1.2. Asmenybės bruožų ir profesijos sąsajos

Asmenybė ir ją supantis pasaulis nėra du atskiri vienas nuo kito nepriklausantys dalykai. Aplinka veikia asmenybę palikdama jos atmintyje tam tikrus pėdsakus, sudarančius nuolat kintančią vidinę patirtį, struktūrą ir pasirinkimus.

Asmenybę autoriai Butkienė, Kepalaitė (1996), Jovaiša (1999) apibūdina kaip visumą asmens savybių, kurias žmogus įgyja gyvendamas ir kuriomis naudojasi visuomeninėje darbinėje veikloje ar

bendraudamas su kitais žmonėmis. Kokia asmenybė yra, kaip atsisikleidžia konkretus jos asmeninio ir visuomeninio gyvenimo turinys, visa tai nusako žmogaus veiklos motyvai, tikslai, būdai, priemonės, rezultatai bei jų kokybė.

Asmenybės formavimąsi Jovaiša (2001) sieja su socialinėmis - istorinėmis gyvenimo sąlygomis, kurias, bendraudama ir veikdama su aplinka, ji pati ir kuria. Toje aplinkoje ji būna kuo nors išipareigojusi ir įpareigota. Nuo to, kokių lygiu yra vykdomos tos pareigos, tokiu laipsniu žmonių aplinka apibūdina asmenybės vertingumą, tačiau jos vertingumas yra matuotinas ne tik socialiniu vaidmeniu, nes žmogus pats savaime yra vertinga būtybė. Pats žmogus turi savo vidinį gyvenimą, jis pats kuria jį ir vertina save.

Asmenybės bruožai neabejotinai turi reikšmės, kaip žmogus atlieka savo darbą. Fordas (cit. Kavaliauskienė, 2001) pažymi, kad šiems bruožams susidaryti didelės reikšmės turi nuostata į savo gebėjimus ir aplinką, pasireiškianti tikėjimu savo gebėjimais ir aplinka. Šis tikėjimas stiprina motyvaciją ir suteikia asmeniui tam tikrų bruožų. Žmogui neužtenka turėti tikslą, gebėjimų ir galimybių tam tikslui pasiekti. Reikia, kad žmogus tikėtų tuo, kad jis turi tokių gebėjimų ir galimybių. Dažnai toks tikėjimas yra kur kas svarbesnis negu patys gebėjimai ar galimybės, nes jis gali žmogų motyvuoti sukurti reikiamas aplinkybes ar įgyti gebėjimų, kurių dar trūksta. Tikėjimas savo gebėjimais ir aplinka yra reikšmingas, kai keliami tikslai yra labai vertinami paties individo. Tokia nuostata į savo gebėjimus ir aplinką stiprina individo motyvaciją siekiant tam tikrų tikslų.

Pasak Albrechto (2005), asmenybė savyje apima tris pagrindinius struktūrinius komponentus:

- socialinius darinius, bruožus ir savybes;
- individualius psichologinius bruožus ir savybes;
- biologines struktūras.

Teigiamas žmogaus santykis su pasirinkta profesija parodo, kad asmenybė veržiasi prie tam tikros veiklos, laikydama ją savo gyvenimo prasme (Kavaliauskienė, 2007). Autorė pažymi, kad asmenybės interesai, idealai, siekiai ir vertybės yra ne mažiau svarbu negu gebėjimai. Vertybinė orientacija, jeigu ji yra adekvati pasirinktai profesijai, taip pat prisideda prie efektyvios profesinės veiklos ir suteikia jai ypatingą prasmę. Asmenybės savybės atspindi jo santykį su profesija ir profesinės veiklos kokybinį lygmenį, siekiant pakeisti žmogaus socialinį pasaulį ir maksimaliai mobilizuoti žmogaus potencialą spręsti sudėtingas jo gyvenimo problemas.

Rajecko (2002) teigimu, visapusiška, harmoninga asmenybė turi turėti teigiamų savybių, pagrįstų bendražmogiškoms vertybėms, aukštą dvasinių ir fizinių jėgų, ypač kūrybinių gebėjimų, išsivystymo lygį. Tokia asmenybė geba kūrybiškai dirbti pagal įgytą specialybę, orientuojasi gausiame informacijos sraute, jai būdinga nuolatinė saviugda, gebėjimas adaptuotis besikeičiančiame gyvenime. Trumpai apibūdinant galima teigti, kad visapusiška, tobula asmenybė - tai aukšto intelekto, dorovingumo bei profesinio lygio žmogus.

Valia, kaip žmogaus psichikos sritis, yra susijusi ne tik su profesine veikla, bet ir apskritai su žmogaus asmenybės esme. Valios pastangų reikia žmogui įveikiant sunkumus, įvairias kliūtis bei siekiant užsibrėžto tikslo. Intelektiniai valios pagrindai - žinios. Kuo jos tvirtesnės, tuo žmogus geriau suvokia, kas gera ir bloga, kas moralu ir amoralu, vertinga ir nevertinga. Valia yra ir saviuklos priemonė, kuri padeda įveikti, pavyzdžiui, tingumą pradedant darbą, abejones, susikaupimo stoką ir pan. Kuo daugiau valios pastangų įdedama įveikiant kliūtis, tuo stipresnė asmenybė formuojasi. Viena valios išraiškos formų- iniciatyvumas. Tai ne tik naujų minčių, sumanymų, idėjų turėjimas, bet ir pastangos, ryžtingumas juos įgyvendinant (Kavaliauskienė, 2001).

Voveris (1983) išskiria du pagrindinius bruožus, apibūdinančius gebėjimus. Pirma, tai individualios asmenybės savybės, skiriančios žmones vienus nuo kitų išore, charakteriu, temperamentu ir t. t. Antra, tai žmogaus psichikos savybės: atmintis, suvokimas, mąstymas, vaizduotė, jausmai ir t. t.

Savo knygoje Jovaiša (1981) asmenybės veiklos motyvacinių, potencialių, charakterologinių bruožų derinį apibūdina kaip pašaukimą, kuris sąlygoja jos darbinio gyvenimo prasmę. Pasak autoriaus, pašaukimas skatina ieškoti gabumus atitinkančio darbo, t. y. pasirinkti profesiją pagal save, todėl asmenybė, kurios profesija atitinka pašaukimą, jaučia didelį pasitenkinimą.

Maceina (1990) pašaukimą kildina iš pačios individo prigimties ir sieja jį su socialinių vertybių siekimu. Jo teigimu pašaukimą lemia du veiksniai: tai prigimtis ir gyvenimas visuomenėje. Iš to matyti, kad pašaukimas siejasi su individo prigimtimi, jo prigimtinais sugebėjimais ir dvasingumo pasireiškimu.

Psichologine prasme pašaukimas yra apibūdinamas kaip aukščiausias tikslas, kuris žmogui padeda išreikšti savo individualybę ir kuriam jis paskiria visą savo gyvenimą, todėl darbas pagal profesiją, atitinkančią žmogaus pašaukimą, lemia jo vertę, formuoja požiūrį į gyvenimą. Pašaukimas sudaro ilgalaikės veiklos pamatą, padeda įveikti nesėkmes ir sunkumus, skatina tobulėti, suteikia prasmę darbui. (Kavaliauskienė, 2007).

Petkevičiūtė (cit. Kavaliauskienė, 2007) būtinybe laikė galimybę kiekvienam žmogui dirbti tik tokį darbą, kuris suteiktų jam pasitenkinimą, nes tada jis galės ne tik automatiškai atlikti savo darbą, bet ir siekti tobulumo.

Jovaiša (1993 p. 71) išryškina tokius dirbančiųjų iš pašaukimo ypatumus:

- 1) myli savo veiklos barą,
- 2) veržiasi prie darbo,
- 3) kruopščiai dirba,
- 4) negaili jėgų ir laiko,
- 5) džiaugiasi darbo sėkme ir ištvėringai pakelia nesėkmes,
- 6) jų darbas dažniausiai būna sėkmingas, nors ir sunkus,

- 7) atkakliai vengia darbo nesėkmių,
- 8) stengiasi tobulinti darbo kokybę, savo kvalifikacijas,
- 9) negalvoja apie profesijos keitimą,
- 10) gina savo profesijos asmeninį ir socialinį prestižą,
- 11) laikosi profesinės etikos,
- 12) svarbiausias jų profesinis gyvenimo filosofijos komponentas - darbas šalies klestėjimui.

Profesijos, atitinkančios žmogaus pašaukimą, pasirinkimas Gobio (cit. Kavaliauskienė, 2001) teigimu, pasirinkimas lemia socialinę žmogaus vertę ir formuoja jo požiūrį į gyvenimą. Pašaukimą sutapatindamas su profesija bei darbu, autorius pažymėjo, kad pašaukimo pasirinkimas yra svarbus dviem atžvilgiais: objektyviu ir subjektyviu - socialiniu ir individualiu. Savo teiginį paaiškino sakydamas, jog kultūrai ir visuomenei yra svarbu, kad kiekvienas žmogus gerai dirbtų savo darbą ir, kad kiekviena darbo šaka turėtų pakankamai kvalifikuotų specialistų.

Kalbant apie pašaukimą, reikia nepamiršti, kad ne kiekviena asmenybė laiku subręsta ir „išgirsta savo pašaukimo balsą“. Kartais tik dirbant visiškai atsitiktinį darbą žmogus supranta, kad būtent čia yra jo vieta gyvenime (Gučas, 1937).

1.3. Kompetencijos ir kvalifikacijos tobulinimas kaip profesinės sėkmės prielaida

Vaitkevičiūtės (2004) sudarytame Tarptautinių žodžių žodyne sąvoka kompetencija aiškinama, kaip funkcinis gebėjimas adekvačiai atlikti tam tikrą veiklą, turėti jai pakankamai žinių, įgūdžių, energijos. Jovaišos (1993) pateikiamoje kompetencijos sąvokoje teigiama, kad tai yra gebėjimas pagal kvalifikaciją, įgūdžius, žinias gerai atlikti veiklą, tai įgaliojimų turėjimas ką nors daryti; labai kvalifikuotas žinojimas. Laužackas (1996, p. 21) kompetenciją apibūdina, kaip „efektyvios veiklos demonstravimą, sugebėjimą atlikti pateiktas užduotis realioje ar imituojamoje darbo aplinkoje“.

Pirminės profesinės kompetencijos, įgyjamos studijų laikotarpiu, vėliau ne tik įtvirtinamos, bet ir, tęsiant profesinį mokymąsi, tobulinamos, atnaujinamos bei plėtojamos (Juršaitė- Harbison, 2006).

Pasak Lepaitės (2001), tyrinėtojai rašo apie dvigubą kompetencijos fenomeno prasmę. Viena vertus tai – elgsena, kurią suskaidžius į atskiras dalis (fragmentuota kompetencija), galima stebėti ir įvertinti darbo vietoje, kita vertus - tai holistinė kompetencija, asmens gebėjimai įvertinti situaciją, pasirinkti tinkamus veiklos metodus ir nuolat integruoti dalykines bei profesines žinias. Būtent kompetencijos holistiškumas pabrėžia žmogaus savybes ir vertybes, jo požiūrį į save, kaip į profesionalą.

Remdamiesi kompetencijos termino reikšmių gausa, mokslininkai išskiria tam tikras kompetencijos termino hierarchines struktūras bei dinaminį aspektą. Laužackas (2000) teigia, kad kvalifikacija yra kompetencijos pagrindas, tačiau mokslininkas atkreipia dėmesį, kad kompetencijos sąvoka yra artimesnė veiklos pasaulio aplinkai. Ją vartojame tuomet, kai tenka pabrėžti žmogaus

profesines galias praktinėje veikloje. Kvalifikacijos sąvoka vartotina, kai kalbama apie tai, ką žmogus rengiasi įgyti (arba įgyja) švietimo sistemoje, kas yra švietimo procesų tikslai.

Kompetenciją didžia dalimi sudaro žinios ir sugebėjimai. Įgūdžiai, žinios ir pažiūros vertinami dviem kriterijais: darbingumo kriterijumi, t.y. teikiamų paslaugų pavidalu, ir efektyvumo kriterijumi, kurį apibūdina paslaugų teikimo žmonėms būdas. Dar visai neseniai darbinei veiklai reikalingos kompetencijos buvo suprantamos kaip dalykinės žinios, kurios yra įgyjamos formaliojo mokymosi metu. Tačiau pastaruoju metu, norint išitvirtinti darbo rinkoje ir siekti karjeros vien išsilavinimo ir žinių nepakanka. Augienė (2005), akcentuoja sėkmingą karjerą lemiančias tam tikras asmenines savybes, kurios pasireiškia per bendrąsias kompetencijas – gebėjimus adekvačiai ir kokybiškai atlikti tam tikrą veiklą, turėti jai pakankamai žinių ir įgūdžių, asmeninių savybių.

Daugelį šiuolaikiniame darbo pasaulyje būtinų gebėjimų bei asmeninių savybių, kuriuos žmogus gali sėkmingai taikyti praktinėje veikloje, Stanišauskienė (2005) apibūdina kaip karjeros kompetenciją. Įvairūs autoriai nurodo vis kitokią karjeros kompetencijų struktūrą. Pasak Fullan (cit. Stanišauskienė, 2005) - tai būtų asmeninės vizijos sukūrimas, domėjimasis, meistriškumas, bendradarbiavimas. Brown Scase (cit. Stanišauskienė, 2005), kalbėdamas apie darbuotojų atrankos kriterijus, nurodo tris kriterijų grupes: tinkamumo, gabumo, priimtimumo. Jovaiša (1998), R. Laužackas (1999) pagal darbuotojo veiklos objektą veiklos kompetenciją skirsto į dalykinę, metodinę ir socialinę.

Stanišauskienė (2005) mano, kad nors vartojamos skirtingos sąvokos, bet jų turinyje yra daug bendro. Anot jos, išryškėja keturios sritys, kurioms gali būti priskirti sėkmingą karjerą garantuojantys gebėjimai:

- Asmeninė kompetencija.
- Socialinė kompetencija.
- Mokymosi kompetencija.
- Profesinė kompetencija.

Vykstant nuolatiniams socialiniams pokyčiams, spartėjantis gyvenimo tempas kelia visų sričių specialistams vis aukštesnius reikalavimus, todėl vis dažniau prabylama apie žmogaus socialinį kompetentingumą – sugebėjimą lanksčiai spręsti problemas (Lekavičienė, 2001).

Гулина (2002) teigia, kad socialinė kompetencija ir bendrieji gebėjimai yra svarbūs kiekvieno asmens profesinei sėkmei.

Gebėjimų sąvoka vartojama įvairiai, tačiau bendra tai, kad gebėjimas suprantamas, kaip galėjimas sėkmingai atlikti tam tikrą darbą. Esant vienodam pasirengimui, žinioms, įgūdžiams, pastangoms, tai pačiai motyvacijai ir vienodoms kitoms sąlygoms, skirtingų žmonių atlikto darbo rezultatai bus skirtingi. Šiuos skirtumus ir lemia gebėjimai - individualios asmenybės savybės, kurios lemia tam tikros veiklos, žinių, įgūdžių ir mokėjimų įgijimo sėkmę (Pociūtė, 1998).

Socialinis darbas yra specialisto ir kliento sąveikaujanti veikla, kuri realizuojama konkrečiomis aplinkybėmis. Socialinis pedagogas arba socialinis darbuotojas tampa kliento problemų aptikimo, įvertinimo ir sprendimo vadybininku (Bagdonas, 2001). Būtent šioje veikloje labai svarbi specialisto socialinė kompetencija, kuri apima beveik visas socialinį darbą dirbančių specialistų kompetencijos sritis – pradedant įgūdžiais, vertybėmis, aplinkybėmis ir baigiant problemos sprendimu (Bubnys, 2008).

Socialinės kompetencijos sąvoka labai paini ir sunkiai apibrėžiama, apimanti daugelį veiklos sričių ir gebėjimų. Socialinių kompetencijų įvaldymas, pasak Augienės (2005), daro didelę įtaką žmogaus asmeniniam gyvenimui ir gerovei, profesinei karjerai. Individo gebėjimas konkurencinėje darbo rinkoje formuoti teigiamus tarpusavio santykius, būti mėgiamam ir gerbiamam grupėje rodo aukštą jo socialinį kompetentingumą.

Noras būti vertinamam yra įgimtas, todėl kiekvienas žmogus, turintis kurių nors gabumų, nori būti profesionalas ir siekti profesinės sėkmės. Siekimas aukštesnės kvalifikacinės kategorijos ir pasitenkinimas profesine sėkme yra labai susiję su tuo, kad bendruomenė vertina profesinės karjeros siekimą, taip pat su tuo, kokia yra valstybės švietimo politika, ar užtikrinama galimybė mokytis visą gyvenimą (Zaukienė, 2004).

Dabartinėje mūsų visuomenėje yra priimta kalbėti apie sparčiai kintančius ir vis labiau sudėtingėjančius reikalavimus įvairių sričių specialistams, tačiau ypač aukšti kvalifikaciniai reikalavimai keliami asmenims, tiesiogiai įtakojančioms žmonių dvasinę, psichinę, emocinę savijautą, jų asmenybės vystimąsi ir jos sutrikimų prevenciją bei korekciją - tai medikams, psichologams, pedagogams ir kt.(Kučinskas, Kučinskienė, 2000).

Jei žmogus nori išlikti aktyvus ir būti naudingas, pasak Adomonienės (2002), jis turi keistis, tai reiškia – mokytis. Mokymasis yra natūralus, nuolat vykstantis procesas, kuris tapo dar aktualesnis, kai naujosios technologijos, informacinės sistemos padarė tikrą perversmą darbo pasaulyje. Dabartiniams mokymosi, informacijos ir žinių visuomenės laikais, iš tiesų, suvokiama žmogaus žinių, kvalifikacijos ir jo gabumų vertė, nes išvelgti naujus veiklos kelius, pasinaudoti informacijos ir komunikacijos galimybėmis - pajėgūs tik besimokančios visuomenės nariai.

Kvalifikacijos tobulinimas neatsiejamas nuo kvalifikacijos, kompetencijos ir kompetentingumo, kaip pagrindinių darbo įvertinimo indikatorių. Šios definicijos padeda plačiau atskleisti ir suvokti patį kvalifikacijos tobulinimo fenomeną (Pukelis, 1998).

Pasak Žalimienės (2007), vaikų socialinės globos paslaugos yra ypatingai sudėtinga ir atsakinga veikla, reikalaujanti iš ją atliekančių specialistų aukštos profesinės kvalifikacijos ir motyvacijos, todėl kiekvienas specialistas turi savo ruožtu rūpintis kvalifikacijos kėlimu, žinių ir įgūdžių tobulinimu.

Mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas naudingas ir individui, ir organizacijai. Anot Adomonienės (2002), individui naudingas dėl to, kad padeda rasti įvairių problemų sprendimus, sustiprina

darbuotojo pasitikėjimą savo jėgomis, sukuria platesnes perspektyvas karjerai, formuoja geresnį organizacijos klimata, organizacijai - nes skatina motyvacijos augimą ir didina lankstumą, garantuoja organizacijos narių reikiamo kvalifikacijos lygio palaikymą.

Anot Švedaitės (2005), profesionalumas priklauso ne tik nuo specialistų asmeninių gebėjimų, bet ir nuo pačios valstybės socialinės pagalbos sistemos, kuri apibrėžia atskiras veiklos sritis, nustato funkcijas ir kompetencijų ribas.

1.4. Asmens motyvacinę veiklą sąlygojantys veiksniai

Viliūnas (1999) motyvaciją apibūdina kaip visumą faktorių, mechanizmų ir procesų, užtikrinančių potraukius į gyvenimiškai būtinus tikslus, t.y. kreipiančių elgesį poreikių patenkinimui.

Mokslinėje literatūroje plačiai analizuojami ir nagrinėjami asmens motyvacinę veiklą sąlygojantys veiksniai. A. Maslow savo motyvacijos teorijoje teigė, kad žmonės turi daug įvairių poreikių, tačiau visus juos pagal svarbą galima suskirstyti į penkis lygius: fiziologinius, saugumo, socialinius – priklausomumo, pagarbos ir savęs realizavimo (Legkauskas, 2008).

Psichologas C. P. Alderfer savo teorijoje poreikius suskirstė į tris grupes: egzistencijos, bendravimo, ir augimo. Nepatenkinus aukštesnės pakopos poreikių svarbą įgyja žemesnės pakopos poreikiai, kurie jau buvo patenkinti. Mokslininko nuomone (cit. Adomonienė, Sakalas, 2002), jei pastangos pasiekti vieną poreikių pakopą žlunga, individai dažniausiai nusileidžia į žemesnį lygmenį. Motyvacija yra sąlygojama: laimėjimo, valdžios ir artimo bendrumo poreikių. Šiais poreikiais J. W. Atkinsons apibūdina Trijų poreikių teoriją. Šią poreikių teoriją papildė McClelland, teigdamas, kad poreikis laimėti yra ypač svarbus, atliekant darbinę užduotį. Darbuotojai prisiima atsakomybę, vertina grįžtamąjį ryšį (Adomonienė, Sakalas, 2002).

Psichologas Legkauskas (2008), motyvaciją apibūdina kaip vidinių procesų, skatinančių ir nukreipiančių veiklą visumą. Autorius teigia, kad motyvacijos raiška yra poreikis, o pagrindinis motyvacijos klausimas – kodėl mes elgiamės taip, kaip mes elgiamės“

Atlikus mokslinės literatūros analizę (A. H. Maslow, J. W. Atkinsons, C. Alderfer, V. Legkauskas), galima teigti, kad svarbiausias motyvacijos šaltinis yra poreikis - individo būsenos įtampa, kurią sukelia koks nors trūkumas, stygius ir kuris yra pašalinamas tik jį patenkinus.

Viena iš plačiausiai pasaulyje žinomų teorijų, kuri siejama su motyvacija, yra A. H. Maslow poreikių hierarchijos teorija. 1943 m. humanistinės psichologijos krypties pradininkas amerikiečių profesorius A. H. Maslow sukūrė poreikių hierarchijos teoriją, kurios pagrindu daugelis mokslininkų pateikė visuomenei savas motyvacijos teorijas.

A. Maslow nuomone (cit. Myers, 2008), jei žmogui gyvenime visko itin smarkiai trūksta, pagrindinė jo motyvacija bus fiziologiniai, o ne kokie nors kiti poreikiai. Jei asmeniui trūksta maisto, saugumo, meilės, pagarbos, jis turbūt labiau norės maisto, o ne visų kitų dalykų. Visa kita jam atrodys

nereikšminga. Laisvė, meilė, bendruomeniškumo jausmas, pagarba, filosofija – į viską galima numoti ranka kaip į nereikalingus, beverčius dalykus, kadangi skrandžio pripildyti jie negali. Ši teorija leido geriau suprasti tai, kad žmonių motyvaciją lemia platus jų poreikių spektras, todėl, siekdami motyvuoti, vadovai turi suteikti pavaldiniams galimybę patenkinti poreikius tokiu būdu, kuris kartu sąlygotų organizacijos tikslų įgyvendinimą. Vadinasi, negalima apsiriboti vien ekonominėmis poveikio priemonėmis, reikia atkreipti dėmesį į aukštesnio lygio poreikius, kuriems būtini visiškai kiti metodai.

Taigi profesinį tobulėjimą skatinti aplinka pasak Žalimienės (2007), reiškia tiek įstaigos vadovo ir administracijos dėmesį ir veiklą profesionalumui tobulinti, tiek ir paties darbuotojo suinteresuotumą ir aktyvų dalyvavimą tobulinant kvalifikaciją. Tokia organizacijos kultūra padeda atsisikleisti tokioms personalo narių savybėms kaip aktyvumas, iniciatyvumas, susidomėjimas, atvirumas naujovėms, kūrybiškumui ir pan.

Kitas asmenį profesinėje veikloje motyvuojantis veiksnys yra motyvas, kuris yra kaip individo aktyvumą skatinantis ir jo veiklos kryptį lemiantis, susijęs su aplinka ar pačiu individu (Psichologijos žodynas, 1993).

Pasak V. Gražulio (2005), darbo motyvai gali būti nagrinėjami struktūriniu požiūriu, kurį sudaro tokie veiksniai:

gerovė – užtikrinanti atitinkamų poreikių realizavimą;

darbinis veiksmas – būtinas gerovės pasiekimui;

materialinio bei moralinio pobūdžio sąnaudos – susietos su darbinio veiksmu.

V. R. Kulivinskienė, A. Šalčius (1994) teigia, kad darbo motyvacija apibūdinama tokiu motyvaciniu branduoliu kaip aprūpinimo, pripažinimo ir prestižo motyvai. Aprūpinimo motyvai yra siejami su materialinių priemonių, reikalingų darbuotojo gerovei aprūpinti, įvertinimu. Pripažinimo motyvai pasireiškia žmogaus siekimu realizuoti savo potencialą darbo veikla. Prestižo motyvai skatina žmogaus siekimą realizuoti savo socialinius vaidmenis ir dalyvauti darbo ar visuomeninėje veikloje.

Asmenį profesinėje veikloje motyvuojantis veiksnys yra tikslas ir elgesys, pasak Gražulio (2005), kiekvieno individo elgesį lemia tam tikros priežastys. Darbo motyvai atsiranda tik tuomet, kai darbas tampa viena iš pagrindinių asmeninio tikslo siekimo sąlygų. Tikslų bei individo darbo motyvų realizavimo suvokimas yra galingas motyvavimo faktorius, kuriuo gali pasinaudoti vadovas.

Вилюнас В. К., Гиппенрейр Ю. Б. teigimu, vienas iš pagrindinių motyvacijos analizės vienetų yra poreikis.

Šavareikienė (2008) nurodo, kad motyvacijos procesas reiškia motyvų sistemą, turinčią poveikį elgesiui, kuria siekiama nukreipti žmogaus elgesį reikalinga kryptimi, siekiant organizacijos tikslų reguliuoti jo veiklos intensyvumą, atkaklumą bei stropumą. Autorė teigia, kad motyvacijos veiksniai gali būti skirstomi į išorinius ir vidinius.

Profesinio tobulėjimo motyvacija Žalimienės (2007) teigimu, – tai suinteresuotumas veikti save tobulinant, nusiteikimas ir konkreti veikla keliant savo veiklos efektyvumą, kokybę ar kvalifikaciją. F. Herzberg 2 veiksmų motyvacijos teorija pagrįsta prielaida apie pasitenkinimo ir nepasitenkinimo darbu veiksmus. Veiksniai, kurie gali pašalinti nepasitenkinimą darbu, vadinami higieniniais veiksniais ar darbo aplinkos veiksniais ir veiksniai, kurie turi įtakos pasitenkinimui, vadinami motyvacijos veiksniais.

F. Herzberg teorija turi daug bendro su A. Maslow teorija. Darbo aplinkos veiksniai atitinka fiziologinius ir saugumo poreikius, o motyvacijos veiksniai palyginami su aukštesniųjų lygių poreikiais. Tačiau A. Maslow fiziologinius poreikius nagrinėjo kaip žmogaus elgsenos priežastį, jeigu vadovas sudaro sąlygas darbuotojui patenkinti šiuos poreikius, tai šis dirbs geriau. F. Herzbergas, atvirkščiai, teigia, kad darbuotojas nekreips dėmesio tol, kol jų nebuvimas arba pritaikymas bus netinkamas ar neteisingas (Gražulis, 2005).

1.5. Vaikų globos institucijos ir ugdomosios aplinkos ypatumai

Institucijos, suteikdamos tam tikrą struktūrą kasdieniniam gyvenimui, mažina netikrumą. Jos teikia orientyrus žmonių sąveikai. Institucijos sąvoka nusako bet kokios formos apribojimus, kuriuos nustatydami žmonės mėgina formuoti savo sąveikas. Svarbiausias institucijų vaidmuo visuomenėje yra tai, kad, jos nustatydamos stabilią žmoniškosios sąveikos struktūrą, mažina netikrumą (North, 2003).

Pagal Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo (1996) pateikiamą vaikų globos apibūdinimą galėtume teigti, kad vaikų globa ir yra institucija. Vaikų globa apima daugelį funkcijų, pvz.: ugdymas, apsauga, priežiūra, fizinė, emocinė parama, sveikatos priežiūra ir pan.

Šiuo metu Lietuvoje yra didelė vaikų globos institucijų įvairovė. Į vaikų globos institucijų kūrimosi procesą įsitraukė savivaldybės, o pastaruoju metu ir nevyriausybinės organizacijos, kurios būdamos paslankesnės už valstybines organizacijas, gali geriau pritaikyti naujas vaikų globos formas (Kvieskienė, 2003).

Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenimis (2012), Lietuvoje 2011 metų pabaigoje buvo 197 vaikų globos įstaigos (žr. 3 priedas, 1 lentelė). Iš jų 7 yra valstybiniai vaikų globos namai, 58 - savivaldybių. Pastebėta, kad iki šiol nėra vieningo ir tikslaus vaikų globojančių institucijų sąrašo. Apskričių vaikų globos namų skaičius yra pastovus, o savivaldybių vaikų globos namus nelengva diferencijuoti, nes labai dažnai keičiasi jų statusas. Laikinieji vaikų globos namai pakeičia pavadinimą į nuolatinius vaikų globos namus, dažnai savivaldybės steigia bendrus vaikų globos namus kartu su parapijomis, dėl ko yra sunku nustatyti ar globos namai priskirtini savivaldybei, ar nevyriausybinių globos namų kategorijai. Taip pat egzistuoja įvairūs socialinių paslaugų centrai, kurie teikia įvairias kompleksines socialines paslaugas įvairaus amžiaus

asmenims, veikia krizių centrai, dienos centrai, jų padaliniai, kurie taip pat teikia globos paslaugas (dažniausiai laikinosios globos) vaikams. Neretai savivaldybių ikimokyklinio ugdymo įstaigose steigiamos globos grupės ir jų gyvavimas priklauso nuo socialinių paslaugų teikimo poreikio bei vaikų skaičiaus, kuriems steigiama globa.

Vaikų globos namai yra stacionari socialinių paslaugų įstaiga. Čia vaikams teikiamos nuolatinės priežiūros, ugdymo, užimtumo, socialinio darbo, socialinės reabilitacijos bei kitos socioedukacinės paslaugos. Šie nuostatai patvirtinti siekiant užtikrinti valstybės ir savivaldybių vaikų globos namuose efektyvų anksčiau minėtų paslaugų teikimą (Įsakymas Nr. A1-68, 2005).

Vaiko globos tikslas iškelia vieną iš pagrindinių vaiko globos uždavinių - vaiko auklėjimo užtikrinimą, tačiau nepataria koks turėtų būti pasirinktas auklėjimo modelis, kad vaikas galėtų augti vystytis ir visapusiškai tobulėti. Auklėjimo modelio pasirinkimas globojant tėvų globos netekusį vaiką yra sudėtingas procesas, kurį nagrinėja auklėjimo teorija. Bitinas (2000) teigia, kad auklėjimo teorijos tikslas atskleisti, kokių veiksnių dėka individas socializacijos procese perima vienokias ar kitokias vertybes bei jų sistemas.

Bitino (2000) nuomone, individui vertybinių orientacijų formavimuisi turi įtakos ugdytinio prigimtinės galios, šeima, mokykla, visuomenės informavimo priemonės, pedagogiškai neorganizuota socialinė aplinka ir kt., tačiau auklėjimo procesui ypatingai svarbu asmenybės poveikio mechanizmai. Auklėjamoje ugdytojo ir vaiko sąveikoje jis išskiria tris struktūrinius elementus - veiklą (socialiai vertingą), bendravimą (bendruomenės formavimąsi, kaip kolektyvo), santykius (pedagoginius, tarpasmeninius, ugdytojų tarpusavio santykius).

Vaiko globos uždaviniuose yra akcentuojama visų teikiamų paslaugų kokybė ir šias paslaugas teikiančių specialistų kvalifikacija ir kompetencija, taip pat tai, kad čia gyvenančių vaikų gyvenimo sąlygos turėtų būti priartintos prie šeimos aplinkos, kad juos suptų tie patys darbuotojai ir esant tokiai aplinkai lengviau formuotųsi ugdytinio prierašumas ir pasitikėjimas (LR Civilinis kodeksas, 2000).

Bešeimių vaikų ugdymo globos institucijose ypatumus tyrusi Braslauskienė (2000) gautais rezultatais patvirtino mokslininkų nuomonę, kad yra ryšys tarp vaiko pedagoginių problemų ir asocialaus elgesio formavimosi tendencijų. Globos namų ugdytinis dažnai pasižymi žymiais emociniais elgesio sutrikimais (jautrumu, dirglumu, impulsyvumu, ir pan.). Vaikai patekę į globos namus, susiduria su daugybe išsiskyrimų ir praradimų. Tai, pasak autorės, įtakoja jų ryškius teigiamų emocinių santykių sutrikimus, nesaugumo jausmą. Bešeimiai vaikai didžiąja dauguma yra jautrūs, nepasitikintys savimi, bailūs, kerštingi, egoistiški, pavydūs, meluoja, apgaudinėja, sugeba numatyti, kur ir kaip galima sukelti suaugusiųjų gailėstį, gauti materialinės naudos. Svarbiausia vertybė jiems yra pinigai, daiktai, o jų stygius skatina daryti nusikaltimus.

Kaip vieną iš pagrindinių problemų, iškylančių auklėjant globos institucijose augančius vaikus, Leliūgienė (2002, p. 309) įvardija taip:

- neigiamas visuomenės požiūris į šiuos vaikus, atsisirbojimas ir nenoras bei nekompetetingumas bendradarbiauti jų ugdyme;
 - vaikų socialinė dezaptacija, negatyvumas įsisavinant būtinus socialinius vaidmenis;
- vaikams skiepijamas „našlaičio statuso” vaidmuo, kuomet ypatingas rūpestis jais priimamas kaip būtinas ir privalomas, užsifiksavimas išlaikytinio pozicijoje;
 - kvalifikuotų specialistų (socialinių pedagogų, psichologų) trūkumas ir t. t.

Socialinis pedagoginis darbas vaikų globos namuose nukreiptas į problemų sprendimą ir pokyčių siekimą. Norėdamas padėti vaikui, socialinis darbuotojas ar socialinis pedagogas turi pažinti ugdytinio individualybę, todėl ugdymas vaikų globos namuose turi didinti emocinį vaikų saugumą, nuoširdų bendravimą, tvirtus emocinius ryšius. Braslauskienė (2000), remdamasi savo tyrimo sukauptais duomenimis vaiko ugdymo globos namuose efektyvumą sieja su vaiko socialinių ir psichopedagoginių ypatumų žinojimu ir jų plėtojimu teigiama prasme. Būtent todėl vaikų globos namuose dirbančių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų veikla anot Žalimienės (2007), yra sudėtinga ir kompleksinė, reikalaujanti aukštos profesinės kvalifikacijos ir motyvacijos, nesumenkinant specialistų asmeninių savybių bei vertybių sistemos darbui su vaikais tinkamumo.

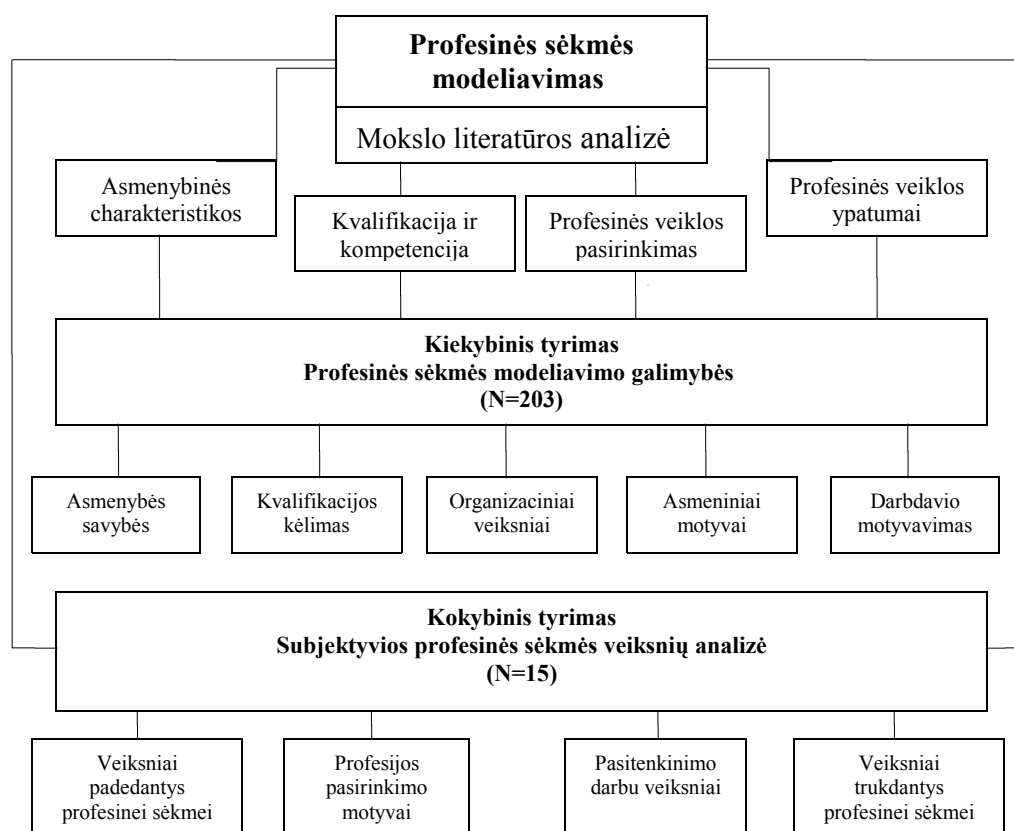
II. VAIKŲ GLOBOS NAMUOSE DIRBANČIŲ SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ IR SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINĖS SĖKMĖS MODELIAVIMO TYRIMAS

2.1. Tyrimo metodologija ir organizavimas

Kiekybinis tyrimas – tai struktūruotas, besiremiantis iš mokslinės problemos kylančia hipoteze tyrimas, kurio pagrindinė paskirtis, taikant matematinius analizės metodus duomenims apdoroti bei nagrinėjamam reiškiniui aprašyti, statistiškai pagrįsti objekto esminius požymius, reiškinių priežastinius ryšius, jo funkcionavimo vienetus (Žukauskienė, 2008).

Tyrimo metodas. Tyrimo duomenų rinkimui pasirinkta apklausa naudojant anketą, kuri yra populiarus ir plačiai naudojamas duomenų rinkimo instrumentas. Taikant šį metodą per trumpą laiką ir nedidelėmis lėšų sąnaudomis galima apklausti daug respondentų. Respondentai turi galimybę pateiktus klausimus atsakyti jiems patogiu laiku ir išsaugoti pateiktos informacijos privatumą. Coehen, Manion (cit. Kardelis, 2007) teigimu, tinkamai parengtai anketai būdingos tokios pat geros savybės kaip ir geram įstatymui: ji yra aiški, nedviprasmiška, patikima.

Tyrimo instrumentas (anketa) sudarytas remiantis J. Holland (1959), J. Krumboltz (1976), E. Gindzberg (1951), A. H. Maslow (2006), C. P. Alderfer (1972), F. Herzberg (1950) mokslo darbais. Siekiant atskleisti vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinės sėkmės veiksnius bei numatyti profesinės sėkmės modeliavimo galimybes, išskirtos tiriamo reiškinio diagnostinės sritys (žr.1 pav.).



1 pav. Vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinės sėkmės modeliavimas

Anketą sudaro keturi informaciniai blokai (1 priedas):

- 1) demografinis (duomenys apie tiriamuosius);
- 2) globos namuose dirbančių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų veiklos ypatumai;
- 3) problemos, su kuriomis susiduria socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai, dirbdami vaikų globos namuose;
- 4) socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, profesinės sėkmės modeliavimas.

Tyrimo metu gauti duomenys apdoroti SPSS ir Windows Microsoft Excel programomis. Požymio (priklausomų kintamųjų) reikšmingumas tikrintas χ^2 testu, požymio reikšmingumo lygmuo, kai $p \leq 0,05$.

Norint detaliau išanalizuoti bei papildyti kiekybinio tyrimo rezultatus atliktas ir *kokybinis tyrimas*, paremtas sisteminiu subjektyvios informacijos rinkimu, kurį, pasak Žydžiūnaitės (2007), tyrėjas gali tik minimaliai kontroliuoti ir kuriuo siekiama suprasti tiriamo reiškinių prigimtį, esmę, tiriamą procesą, o sukaupia informacija analizuojama intuityviai.

Tyrimo metodas. Duomenų rinkimo metodas – pusiau struktūrizuotas interviu. Pasak Žydžiūnaitės (2007), individualus pokalbis leidžia labiau įsigilinti į tiriamą problemą ir užtikrina didesnę duomenų patikimumą nei kiti apklausos būdai. B. Bitinas, L. Rupšienė, V. Žydžiūnaitė (2008) teigia, kad interviu siekiama suvokti informantų patirtį, sužinoti įsitikinimus, požiūrius, nuomones tiriamu klausimu, kurias jie išsako savais žodžiais.

Siekiant tyrimo tikslo, buvo sudarytas interviu planas, kuriame iš anksto buvo numatyti konkretūs atviro tipo klausimai ir jų pateikimo seka (2 priedas). Pusiau struktūrizuotas atvirų klausimų interviu buvo atliekamas užsirašant pokalbio metu svarbiausias mintis ir po interviu iš karto atkuriamas pokalbis ir rašomas interviu protokolas. Tyrimo duomenys apdoroti skaitant protokolo tekstą ir ieškant raktinių žodžių – vienodų žodžių, apibūdinančių problemą. Raktiniai žodžiai grupuojami į kategorijas, kurioms priskiriami teiginiai.

2.2. Vaikų globos namuose dirbančių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų profesinės sėkmės modeliavimo kiekybinio tyrimo duomenų analizė

2.2.1. Duomenys apie tiriamuosius

Tiriamųjų grupė suformuota iš įvairiuose Lietuvos miestų bei rajonų vaikų globos namuose dirbančių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų: Kelmės, Šiaulių, Kuršėnų, Raseinių, Kauno, Akmenės, Mažeikių, Vilniaus, Telšių, Pakruojo, Klaipėdos, Panevėžio, Plungės, Pagėgių, Pabradės, Šakių.

Tyrimo duomenų analizė atskleidė, kad dauguma globos namuose dirbančių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų yra moterys (N=202). Tiriamųjų amžius nuo 20 iki 60 metų

(žr. 1 lentelę). Analizuojant pagal amžiaus grupes didžioji dalis respondentų yra vidutinio 31- 40 metų amžiaus - turintys aukštąjį išsilavinimą socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai. Tai reiškia, kad vaikų globos namuose dirba motyvuoti, išsilavinę, norintys profesionaliai atlikti savo darbą specialistai. Stebėtina tai, kad, nuolat didėjant reikalavimams šių profesijų atstovamas, 4,4% respondentų, priklausančių vidutinio amžiaus grupei iki šiol dar dirba turėdami tik specialųjį vidurinį išsilavinimą. Tikėtina, kad šie specialistai ruošiasi keisti savo profesiją arba šiuo metu dar studijuoja.

Apibendrinant tyrimo metu gautus duomenis galime teigti, kad didžiąją globos institucijose dirbančių specialistų dalį sudaro teisės aktuose nustatyta profesinį išsilavinimą turintys socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai.

1 lentelė

Vaikų globos namuose dirbančių specialistų pasiskirstymas pagal amžių ir išsilavinimą, %

Amžiaus grupė	Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų išsilavinimas		
	Aukštasis	Aukštesnysis	Spec. vidurinis
	%	%	%
18 -30 metų	13,3	1,5	0
31-40 metų	42,4	5,9	4,4
41-50 metų	19,7	0,5	0
51-60 metų	12,3	0	0

Tyrimo metu paaiškėjo, kad didžioji dalis tyrime dalyvavusių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų turi iki 10 metų darbo stažą (41,9%), ir tik nedidelę dalį (2%) sudaro senyvo amžiaus specialistai, turintys didelį darbo stažą (žr. 2 lentelę). Tikėtina, kad sudėtingos ir įtemptos darbo sąlygos įtakoja vyresnius ir ilgiau vaikų globos namuose dirbančius specialistus ieškoti lengvesnio, mažiau atsakomybės reikalaujančio darbo.

2 lentelė

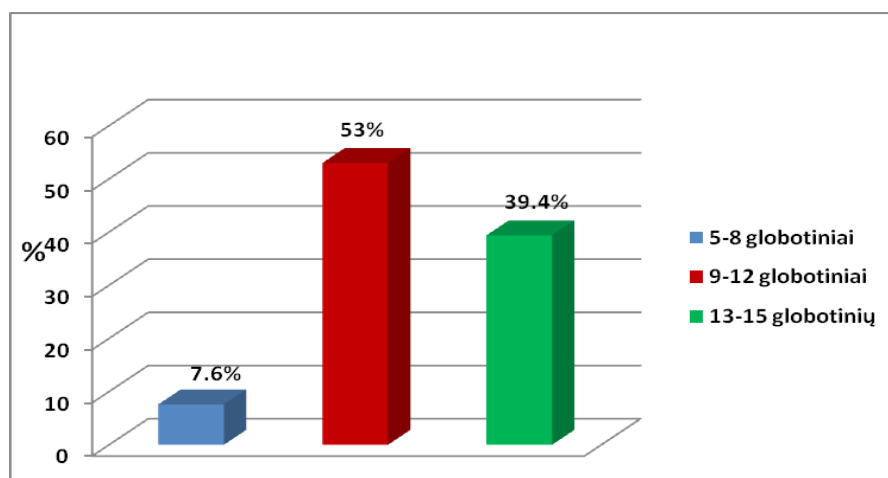
Vaikų globos namuose dirbančių specialistų pasiskirstymas pagal amžių ir darbo stažą, %

Amžiaus grupė	Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų darbo stažas			
	0-10 metų	11-20 metų	21-30 metų	31-40 metų
	%	%	%	%
18 -30 metų	13,3	1,5	0	0
31-40 metų	41,9	10,3	0,5	0
41-50 metų	6,9	9,9	3,4	0
51-60 metų	1	6,9	2,5	2

2.2.2. Globos namuose dirbančių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų veiklos ypatumai

Bendruosiuose valstybės ir savivaldybės vaikų globos nuostatuose (2005) teigiama, kad maksimalus vaikų skaičius šeimynoje (grupėje) – 12. Tuomet, kai šeimynoje (grupėje) apgyvendinamas likęs be tėvų globos vaikas su negalia, globotinių skaičius turi būti sumažinamas iki 10. Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad globos nuostatuose nurodytų grupės (šeimynos) standartų formavimo nesilaikoma (žr.2 pav.). Net 39,4% respondentų dirba su (13- 15) globotinių grupėje

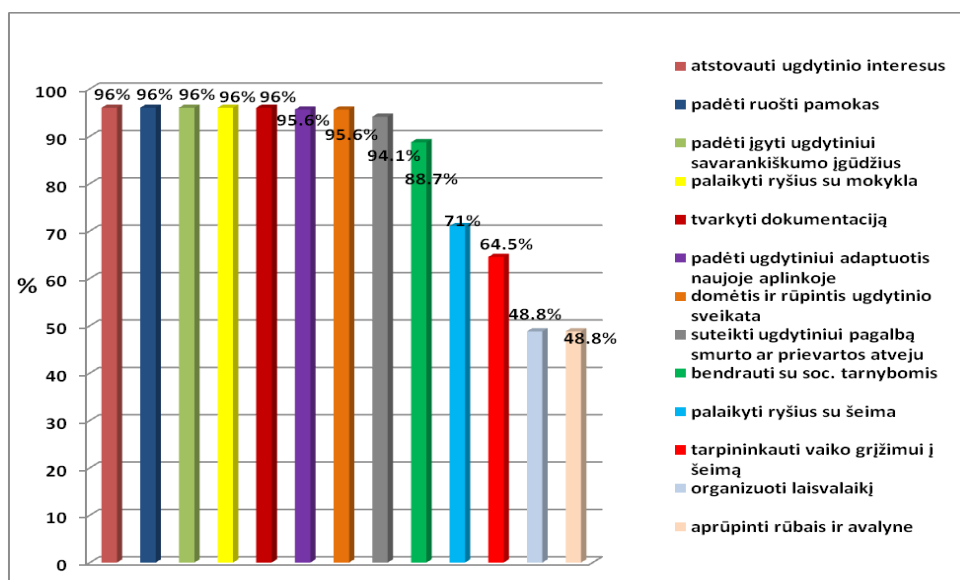
(šeimynoje). Pernelyg didelis darbo krūvis, kuris riboja specialistų užduočių atlikimo laiką, paspartinę nuovargį darbe, kelia įtampą, stresą. Apibendrinant galime teigti, jog didelis darbo krūvis yra vienas iš veiksnių, trukdančių socialiniams pedagogams ir socialiniams darbuotojams kokybiškai atlikti savo pareigas, mažina motyvaciją darbui.



2 pav. Ugdytinių skaičius, tenkantis vienam socialiniam pedagogui ar socialiniam darbuotojui grupėje (šeimynoje), %

Tyrimo metu gauti duomenys rodo, kad globos namuose dirbantys socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai privalo užtikrinti fiziologinių poreikių tenkinimą, rūpintis ugdytinių auklėjimu ir mokymu, jų sveikata, spręsti klausimus susijusius su vaiko interesais, užtikrinti saugumą, bendrauti su įvairiomis institucijomis (žr.3 pav.). Vaiko globos uždaviniuose akcentuojama teikiamų paslaugų kokybė, tačiau akivaizdu, kad tiek pareigų kokybiškai atlikti neįmanoma. Tikėtina, kad dėl per didelio darbo krūvio specialistai jaučia psichinį ir fizinį nuovargį, kuris mažina darbingumą, todėl, siekiant paslaugų kokybės būtų tikslinga pagalvoti, kurias pareigas galėtų vykdyti kiti specialistai: psichologai, spec. pedagogai, neformalaus ugdymo pedagogai. Deja, dėl ribotų finansinių galimybių, vaikų globos namuose tokių specialistų trūksta.

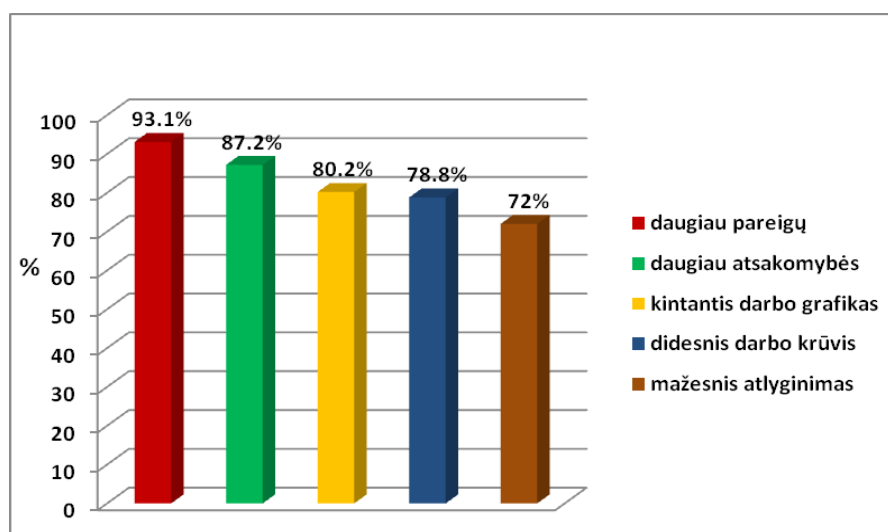
Apibendrinant galima teigti, jog vaikų globos namuose dirbantys specialistai dėl per didelio darbo krūvio yra išvargę, negali kokybiškai atlikti savo darbo patiria nuolatinę įtampą, todėl valstybė, organizuodama vaiko globą, turėtų labiau atsižvelgti į institucijų finansavimo galimybes ir skirti daugiau lėšų papildomiems specialistų etatams steigti.



3 pav. Vaikų globos namuose dirbančių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų pareigos, %

Analizuota kokius skirtumus respondentai mato tarp darbo mokykloje ir vaikų globos institucijoje (žr. 4 pav.). Tyrimo dalyvių nuomone, darbas vaikų globos namuose yra sunkesnis, atsakingesnis ir mažiau apmokamas nei mokykloje. Vaikai, su kuriais tenka jiems dirbti, savo praityje yra patyrę daug sunkumų ir išgyvenimų, todėl respondentų nuomone, labiausiai jų darbas nuo darbo mokykloje skiriasi pareigų gausa (93,1%) ir atsakomybe (87,2%). Daugiau nei pusė tyrimo dalyvių (72%) mano, kad jų darbas, lyginant su darbu mokykloje yra mažai apmokamas.

Apibendrinant galima daryti prielaidą, kad vaikų globos namų specialistai – socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai, lyginant su socialiniais pedagogais, dirbančiais švietimo įstaigose, dirba sunkesnę ir daugiau atsakomybės reikalaujantį darbą, gauna už jį mažesnę atlygį, jaučiasi neįvertinti, o tai mažina jų motyvaciją kokybiškam darbui.



4 pav. Respondentų nurodyti specialistų darbo vaikų globos namuose ir mokykloje skirtumai, %

Analizuotas socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų požiūris į kvalifikacijos kėlimą amžiaus aspektu (žr. 3 lentelė). Tyrimo rezultatai rodo, kad vaikų globos namuose dirbantys socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai nori tobulėti ir nuolat atnaujina savo profesines žinias, taip įgydami vis naujų kompetencijų, kurios leidžia sėkmingiau dirbti ir prisitaikyti prie sparčiai besikeičiančios visuomenės keliamų reikalavimų. Didžioji tyrimo dalyvių dalis nurodė, kad bent vieną kartą per praėjusius metus dalyvavo kvalifikacijos kėlimo renginiuose. Tai reiškia, kad globos namuose dirbantys specialistai supranta kvalifikacijos kėlimo svarbą jų atliekamai profesinei veiklai, todėl nuolat domisi profesinėmis naujovėmis ir stengiasi būti savo srities profesionalais. Daugiausia dėmesio kvalifikacijos kėlimui skiria 31-40 ir 41-50 metų amžiaus grupių respondentai. Tikėtina, kad vyresni specialistai jaučia didelę konkurenciją savo darbe, todėl norėdami ją išlaikyti skiria pakankamai daug dėmesio kvalifikacijos skyrimui.

Apibendrinami tyrimo rezultatus, galime teigti, kad sistemingas kvalifikacijos kėlimas, dalinimasis patirtimi, sunkių auklėjimo situacijų aptarimas su specialistais bei kolegomis, ne tik padeda profesionaliau atlikti savo darbą, bet kartu didina motyvaciją padėti globojamam vaikui, padeda savirealizacijai, didina gyvenimo prasmingumą, o specialistų pasiryžimas nuolat atnaujinti savo žinias yra profesinės sėkmės prielaida.

3 lentelė

Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimas per metus, %

Kvalifikacijos kėlimo dažnis	Kvalifikacijos kėlimo būdai	Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų amžius			
		18-30 metų N= 30	31-40 metų N=107	41-50 metų N=41	51-60 metų N=25
		%	%	%	%
Vieną kartą per metus	kursai	8,9	13,8	7,9	3
	seminarai	3,9	27,6	10,3	3
Du kartus per metus	kursai	3,9	18,7	6,9	6,4
	seminarai	2	8,4	3,9	3,4
Tris ir daugiau kartų per metus	kursai	0,5	13,3	5,4	1,5
	seminarai	0	1	1	0

Analizuotos kvalifikacijos kėlimą skatinančios priežastys socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų išsilavinimo aspektu (žr. 4 lentelė). Tyrimo metu nustatyta, kad daugiausia respondentai, nepriklausomai nuo jų išsilavinimo, kvalifikaciją kelia domėdamiesi savo darbu, profesinėmis naujovėmis. Antra svarbia kvalifikacijos kėlimo priežastimi specialųjį vidurinį ir aukštesnįjį išsilavinimą turintys respondentai nurodė konkurenciją. Tai reiškia, kad dėl vis didėjančių reikalavimų socialinio pedagogo ir socialinio darbuotojo profesijai, žemesnį išsilavinimą turintys respondentai jaučiasi mažiau vertinami vadovų ir bijo prarasti savo darbą. Statistiškai reikšmingi rezultatai siejami su aukštąjį išsilavinimą turinčių respondentų kvalifikacijos kėlimo priežastimis: aukštesnės kategorijos siekimu ($p=0,001$), nenoru atsilikti nuo profesinių naujovių ($p=0,005$) ir tinkamos kvalifikacijos

neturėjimu ($p=0,002$). Toks respondentų požiūris reiškia, jog norint sėkmingai dirbti ir būti savo srities profesionalu, vien tik aukštojo išsilavinimo nepakanka. Sparčiai keičiantis ekonominei situacijai, atsirandant naujoms technologijoms, naujoms galimybėms išbandyti save kitoje veikloje, specialistas privalo sistemingai kelti profesinę kvalifikaciją.

Analizuojant duomenis išryškėja gana pasyvus vaikų globos namų administracijos požiūris į savo darbuotojų kvalifikacijos kėlimą. Daugiausia kelti kvalifikaciją administracija skatina mažiausią išsilavinimą turinčius darbuotojus. Tai reiškia, kad vadovai nori, jog jų vadovaujamose institucijose dirbtų kvalifikuoti specialistai, o tokių jų požiūrį įtakoja prastas įstaigų finansavimas.

Apibendrinant galime daryti išvadą, jog profesionalumo siekimas yra aukščiausia profesinės veiklos vertybė, kuri įgyta sunkiame praktiniame darbe, atspindi skirtingus profesinius gebėjimus bei tampa svarbiu atliekamos veiklos motyvu.

4 lentelė

Profesinių gebėjimų tobulinimą skatinančios priežastys tiriamųjų išsilavinimo aspektu, %

Kvalifikacijos kėlimo priežastys	Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų išsilavinimas		
	spec.vidurini s N=9	aukštesnysis N=16	aukštasis N=178
	%	%	%
Noras keisti darbą	0,5	1	6,4
Neturėjimas tinkamos kvalifikacijos **	1,5	3,4	11,3
Jaučiama konkurencija darbe	3	3,9	28,6
Nenoras atsilikti nuo profesinių naujovių ***	1,5	2	54,7
Administracijos skatinimas	2,9	1	1,5
Aukštesnės kvalifikacinės kategorijos siekimas *	1,5	1,5	54,7
Spragos savo žiniuose	2	2	20,7
Domėjimasis savo darbu	3	4,4	60,1

Pastaba: *statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,001$

** statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,002$

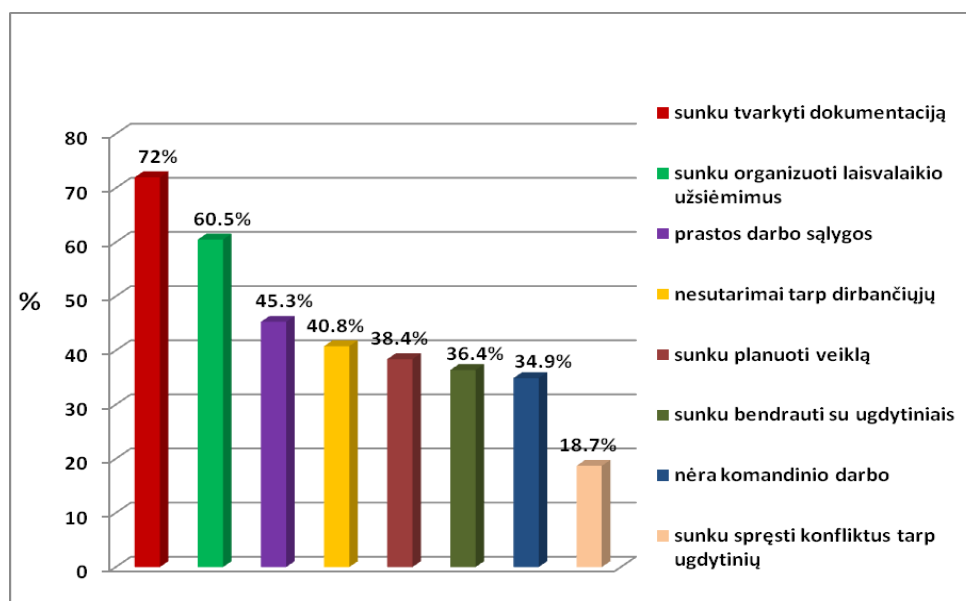
*** statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,005$

2.2.3. Problemų, su kuriomis susiduria socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai, dirbdami vaikų globos namuose, analizė

Buvo ieškota atsakymo į klausimą su kokiomis problemomis susiduria vaikų globos namuose dirbantys socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai (žr. 5 pav.). Respondentų teigimu savo darbe jie susiduria su bendravimo, planavimo ir darbo organizavimo problemomis. Tačiau dažniausiai, specialistų nuomone, jie susiduria su darbo organizavimo problemomis: sunkumais tvarkant dokumentaciją (72%) ir organizuojant laisvalaikio užsiėmimus (60,5%). Tikėtina, kad dokumentacijos

gausa, kurios dalies gal būt įmanoma atsisakyti, užima didžiąją dalį socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų darbo laiko, kurį specialistai galėtų skirti kitai veiklai: laisvalaikio organizavimui, individualiam darbui su globotiniais, bei bendravimui su kolegomis. Tai reiškia, jog organizuojant darbą vaikų globos namuose nėra orientuojamasi į teikiamos paslaugos kokybę, mažai analizuojamos kylančios problemos bei veiksniai, įtakojantys jų atsiradimą.

Apibendinant galima teigti, kad administracijos kompetencija, jos požiūris į savo vadovaujamos įstaigos prestižą yra glaudžiai susijęs su kylančiomis darbo organizavimo bei kitomis problemomis, kurios tiesiogiai įtakoja specialistų sėkmę darbe.



5 pav. Problemos, su kuriomis susiduria socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai, dirbantys vaikų globos namuose, %

Analizuojant vaikų globos namuose dirbantiems socialiniams pedagogams ir socialiniams darbuotojams kylančias problemas jų darbo stažo aspektu, nustatyta (žr.5 lentelė), kad daugiausia respondentai, nepriklausomai nuo jų darbo stažo, susiduria su darbo organizavimo problemomis. Aktualiausia problema visų respondentų nuomone, nepriklausomai nuo jų turimo darbo stažo, yra dokumentacijos tvarkymas. Tai reiškia, jog socialiniams pedagogams ir socialiniams darbuotojams nelieka pakankamai laiko individualiam darbui su globotiniais, jų laisvalaikio organizavimui. Tačiau sunkiausiai tvarkyti dokumentaciją sekasi iki 10 metų darbo stažo turintiems specialistams (44,8%), tačiau jie gana sėkmingai bendrauja su globotiniais bei sprendžia jų konfliktus. Galime daryti prielaidą, kad iki 10 metų darbo stažą turintys socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai dokumentacijos tvarkymą laiko nuobodžiu ir nelabai reikšmingu momentu savo darbe, todėl daugiau laiko skiria tiesioginiam darbui su vaikais. Statistiškai reikšmingi rezultatai taip pat siejami su problemomis, kurias nurodė mažiausią darbo stažą turintys specialistai: nesutarimus tarp dirbančiųjų ($p=0,009$) ir sunkumus organizuojant laisvalaikį ($p=0,005$). Gan didelį 21-30 ir didžiausią 31-40 metų

darbo stažą turintys respondentai teigimu jiems taip pat sunku tvarkyti dokumentaciją bei nemažai problemų kyla ir organizuojant globotnių laisvalaikį (žr. 5 lentelė). Tai reiškia, jog socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai pavargę nuo kasdieninių problemų, gal būt dėl lėšų stygiaus, kurios yra būtinos organizuojant laisvalaikį, didėjant darbo stažui darosi vis pasyvesni.

5 lentelė

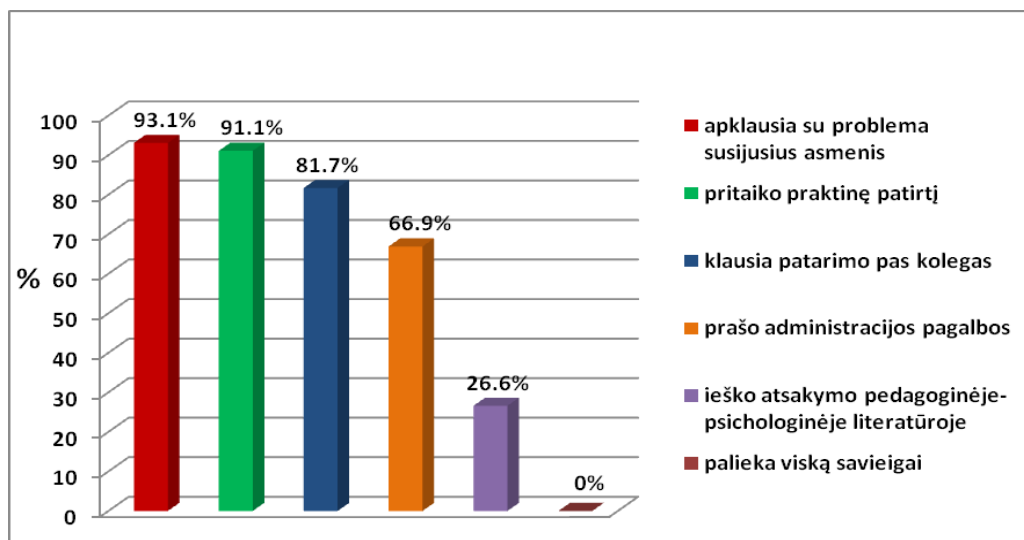
Problemos, su kuriomis susiduria specialistai, dirbantys globos namuose, darbo stažo aspektu, %

Problemos	Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų darbo stažas			
	0-10 metų N=128	11-20 metų N=58	21-30 metų N=13	31-40 metų N=4
	%	%	%	%
Bendravimo problemos				
Sunku bendrauti su ugdytiniais	21,7	11,3	2,5	1
Sunku spręsti konfliktus tarp ugdytinių	13,8	3,9	1	0
Nesutarimai tarp dirbančiųjų *	30	10,3	1	0
Darbo organizavimo problemos				
Nėra komandinio darbo	22,7	7,9	3,4	1
Prastos darbo sąlygos	25,6	16,7	2,5	1
Sunku tvarkyti dokumentaciją	44,8	22,2	4,9	2
Veiklos planavimo problemos				
Sunku planuoti veiklą	39,9	17,7	3	0
Sunku organizuoti laisvalaikio užsiėmimus **	22,7	9,4	4,4	2

* statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,009$

** statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,005$

Apklausoje metu buvo analizuota kokius problemų sprendimo būdus savo darbe dažniausiai naudoja globos namuose dirbantys respondentai (žr. 6 pav.). Tyrimo duomenų analizė atskleidė, jog respondentų pasirinkimą, kaip spręsti problemas daugiau įtakoja išoriniai veiksniai nei vidiniai. Daugiausia socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai, ieškodami sprendimų, apklausia su problema susijusius asmenis (93,1%) ir pritaiko savo praktinę patirtį (91,1%). Didelė dalis respondentų norėdami rasti geriausią problemos sprendimo būdą, nepasitiki vien savo nuomone, todėl konsultuojasi su kolegomis (81,7%) ir kreipiasi pagalbos į administraciją (66,9%). Tai reiškia, kad globos namuose dirbantys specialistai aktyviai bendradarbiauja tarpusavyje. Dalis respondentų tinkamų problemų sprendimo būdų ieško skaitydami pedagoginę - psichologinę literatūrą. Labai svarbu pažymėti, kad nė vienas respondentas nepalieka visko saviškai. Apibendrinant galime teigti, jog vaikų globos namuose dirbančių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų nuomone, tik bendradarbiavimas tarpusavyje padeda pasiekti efektyvesnių darbo rezultatų.



6 pav. Bendradarbiavimo, sprendžiant iškilusias problemas darbe, būdai, %

Analizuota, kaip problemų sprendimo būdų pasirinkimas susijęs su darbo stažu (žr. 6 lentelė). Iki 10 metų darbo stažo turinčių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų problemų sprendimus daugiau lemia išoriniai veiksniai, t.y. problemos sprendimui pasitelkiami aplinkui esantys asmenys (apklausia su problema susijusius asmenis, klausia patarimo kolegų, prašo administracijos). Tai reiškia, kad iki 10 metų dirbantys specialistai, neturėdami didelės praktinės patirties ir bijodami suklysti, gilindamiesi į problemą ir jos atsiradimo priežastis ir prieš priimdami sprendimą, kreipiasi į aplinkinius: apklausia su problema susijusius asmenis – 60,1%, konsultuojasi su kolegomis – 53,7%, vadovais – ($p=0,004$). Kitų trijų grupių respondentų, pagal darbo stažą, nuomone sprendžiant problemas daugiau padeda vidiniai veiksniai (pritaiko praktinę patirtį, ieško atsakymo pedagoginėje-psichologinėje literatūroje). Dažniausiai 11– 40 metų darbo stažą turintys respondentai vertina praktinę patirtį (žr. 6 lentelę). Tai reiškia, kad didėjant darbo stažui, socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai įgyja daugiau profesinės kompetencijos, geba atpažinti ir valdyti kylančias problemas. Kita vertus, tyrimo duomenys rodo, kad didėjant darbo stažui, specialistai darosi pasyvesni, mažiau linkę bendradarbiauti su aplinkiniais, sprendžiant kylančias darbe problemas.

Akivaizdu (žr. 6 lentelė), kad nėra socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų, kurie neieškotų problemų sprendimo būdų. Nežiūrint į veiksnius, įtakančius problemų sprendimo būdų pasirinkimą, vaikų globos namuose dirbantys specialistai, nepriklausomai nuo jų darbo stažo stengiasi spręsti problemas, nepalikdami jų savieigai.

Bendradarbiavimo, sprendžiant iškilusias problemas darbe, būdų pasirinkimas pagal turimą darbo stažą,

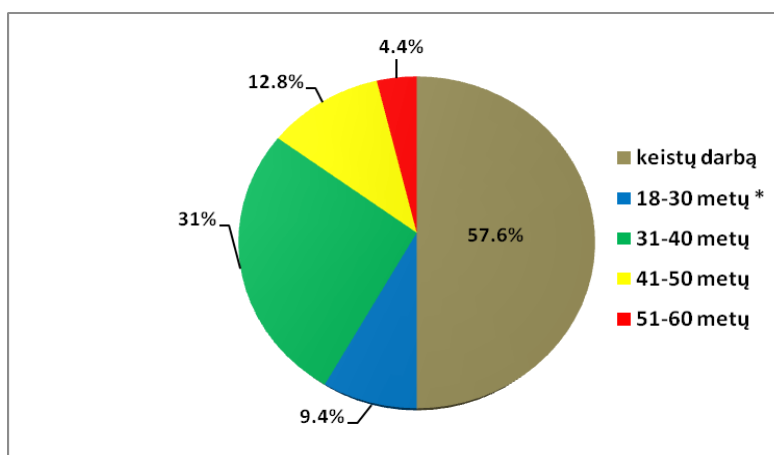
%

Problemos	Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų darbo stažas			
	0-10 metų N=128	11-20 metų N=58	21-30 metų N=13	31-40 metų N=4
	%	%	%	%
Įtakojami vidinių veiksnių				
Pritaiko praktinę patirtį	56,2	26,6	6,4	2
Ieško atsakymo pedagoginėje- psichologinėje literatūroje	13,8	10,3	2,5	0
Palieka viską savieigai	0	0	0	0
Įtakojami išorinių veiksnių				
Apklausia su problema susijusius asmenis	60,1	25,1	5,9	2
Klausia patarimo pas kolegas	53,7	23,2	3,9	1
Prašo administracijos pagalbos *	47,3	16,7	2,5	1

* statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,004$

Nuolat susidurdami su problemomis, nurodytomis 4 lentelėje, daugiau nei pusė vaikų globos namuose dirbančių tyrimo dalyvių (57,6%), atsiradus galimybei, keistų savo darbą (žr. 7 pav.). Labiausiai darbą linkę keisti vidutinio 31-40 metų amžiaus grupės socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai (31%). Statistiškai reikšmingi rezultatai ($p=0,008$) taip pat siejami su šios grupės specialistais, kurie, tikėtina, yra kompetetingi, išsilavinę, sukaukę pakankamą darbo patirtį, todėl laiko save perspektyviais darbo rinkoje ir vis dar ieško savirealizacijos galimybių kitoje veikloje. Mažiausiai linkę darbą vaikų globos namuose keisti vyriausi 51-60 amžiaus respondentai (4,4%), kurie supranta dabartinę situaciją darbo rinkoje ir atsižvelgdami į savo amžių realiai vertina turimas galimybes susirasti kitą darbą.

Apibendinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad specialistų amžius įtakoja jų sprendimus norint keisti darbą.



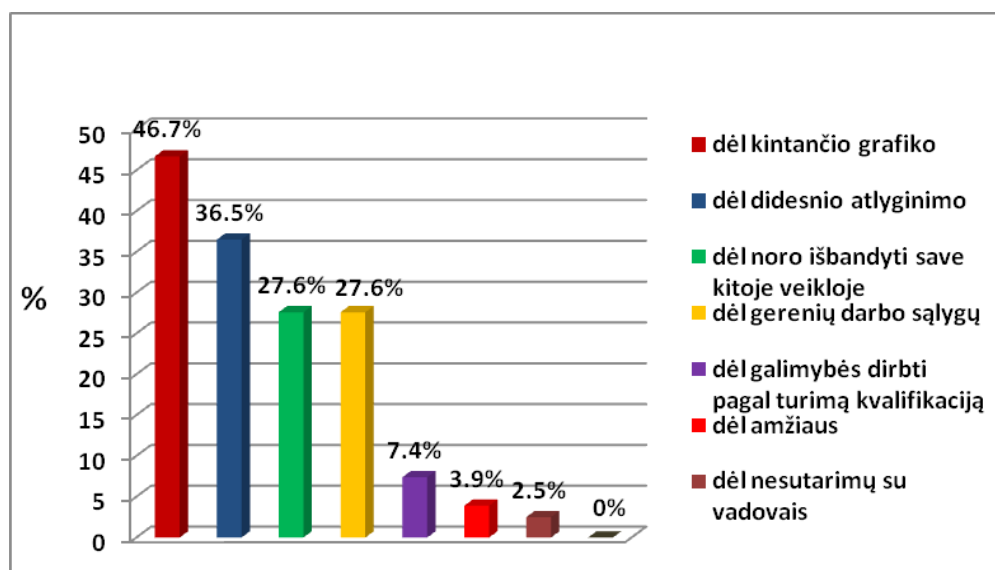
7 pav. Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų ketinimas keisti darbą amžiaus aspektu, %

* statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,008$

Analizuotos vaikų globos namuose dirbančių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų darbo keitimo priežastys. Labiausiai respondentai linkę keisti darbą dėl priežasčių, susijusių su darbo sąlygomis institucijoje. Beveik pusė tyrimo dalyvių (46,7%) darbą vaikų globos namuose keistų dėl kintančio grafiko (žr. 8 pav.). Tai reiškia, kad dėl prarastos galimybės planuoti savo laiką darbuotojai patiria įvairius nepatogumus: negali iš anksto suplanuoti savo laisvalaikio, praranda galimybę švęsti šventes su šeima, artimaisiais. Antra svarbia darbo keitimo priežastimi tyrimo dalyviai įvardija atlyginimą (36,5%). Materialinis atlygis yra labai svarbus, nes mažai uždirbdamas specialistas negali tinkamai tenkinti net ir pačių būtinausių savo poreikių – fiziologinių, kurie yra patys stipriausi. Dėl to jie nuolat jaučia įtampą, nerimą, nesaugumo jausmą. Tai mažina motyvaciją kokybiškai dirbti savo darbą, domėtis profesinėmis inovacijomis.

Nei vienas tyrimo dalyvavęs respondentas nenurodė, kad darbą keistų dėl nesutarimų su bendradarbiais. Tai rodo kad vaikų globos namuose dirbantys socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai vertina nuoširdžius tarpusavio santykius bei supranta jų svarbą kolektyvo mikroklimatui.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo sąlygos yra viena iš svarbiausių priežasčių, dėl ko vaikų globos namuose dirbantys specialistai linkę keisti savo darbą.



8 pav. Priežastys, dėl kurių vaikų globos namuose dirbantys socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai keistų darbą, %

Siekiant nustatyti galimas socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų darbo keitimo priežastis, bandyta ieškoti tam tikrų dėsningumų, vertinant specialistų požiūrį jų amžiaus aspektu (žr.7 lentelė). Analizuojant, kaip darbo keitimo priežastys susijusios su socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų amžiumi nustatyta, kad 18-30 m., 31-40 m. ir 41-50 m. amžiaus grupėse respondentai labiau linkę keisti darbą dėl organizacinių problemų institucijoje (nepalankaus darbo grafiko, nepalankių darbo

sąlygų, noro gauti didesnę atlyginimą). Antroje vietoje pagal svarbą įvardijamos priežastys, įtakojamos vidinių veiksnių (dėl noro išbandyti save kitoje veikloje, nesutarimų su įstaigos vadovu, bendradarbiais, noru išbandyti save kitoje veikloje). 31-40 m. amžiaus grupėje tiriamieji labiau nei kitose amžiaus grupėse nori save išbandyti kitoje veikloje ($p=0,008$), geresnių darbo sąlygų ($p=0,038$) ir didesnio atlyginimo ($p=0,001$). Tai reiškia, kad šio amžiaus socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai darbe neturi galimybių savirealizacijai ir yra linkę profesijos arba darbo pobūdžio kaitai. Vertinant kitas tiriamųjų amžiaus grupes galimo profesijos keitimo aspektu nustatyta, kad 18-30 metų amžiaus respondentai darbą keistų dėl nepalankaus darbo grafiko (19,8%). Tai gali būti susiję su šio amžiaus ypatumais, kuomet kuriama šeima, auginami vaikai, kuriems reikia daugiau laiko, su aktyviu laisvalaikio leidimo būdu. Dėl tokios pat priežasties darbą keistų ir 41-50 (22,1%) bei 51-60 metų amžiaus tyrimo dalyviai (6,3%). Tačiau 51-60 metų amžiaus socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai savo darbo nekeisų dėl nesutarimų su vadovu, bendradarbiais bei dėl noro išbandyti save kitoje veikloje.

7 lentelė

Priežastys, dėl kurių vaikų globos namuose dirbantys socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai linkę keisti darbą, amžiaus aspektu, %

Priežastys	Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų amžius			
	18-30 m. N=30	31-40 m. N=107	41-50 m. N=41	51-60 m. N=25
Didesnis atlyginimas **	12,2	68,9	16,2	2,7
Geresnės darbo sąlygos ***	14,3	54,9	2,5	1,8
Nesutarimai su vadovu	20	30	0	0
Kintantis darbo grafikas	19,8	55,8	22,1	6,3
Nesutarimai su bendradarbiais	0	0	0	0
Noras išbandyti save kitoje veikloje *	19,6	60,7	19,6	0
Amžius	0	0	7,5	6,2
Galimybė dirbti pagal turimą kvalifikaciją	0	53,3	20	6,1

Pastaba: *statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,008$

** statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,001$

*** statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,038$

Analizuota ar socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų ketinimams keisti darbą turi įtakos jų išsilavinimas. Akivaizdžiai matome (žr. 8 lentelė) jog daugiausia savo darbą, iš dalies įtakojami išorinių priežasčių, visų grupių pagal išsilavinimą respondentai linkę keisti dėl nesutarimų su bendradarbiais ir kintančio darbo grafiko. Statistiškai reikšmingi rezultatai siejami su aukštąjį išsilavinimą turinčiais respondентаis ($p=0,000$). Tačiau aukštąjį išsilavinimą turintiems respondentams labiau nei aukštesnįjį ir specialųjį vidurinį išsilavinimą turintiems specialistams, aktualu išbandyti save kitoje veikloje (24,1%). Tai reiškia, jog aukštąjį išsilavinimą turintys socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai, nėra patenkinti savo darbu, gal būt jaučiasi neįvertinti ir atsiradus naujoms,

visuomenėje labiau vertinamoms specialybėms, galimybei išvykti į užsienį, galvoja apie darbo keitimo galimybes. Aukštesnį išsilavinimą turinčių respondentų norą keisti darbą (žr. 8 lentelė) daugiausia įtakoja nesutarimai su bendradarbiais (7,6%) ir kintantis darbo grafikas (3,9%). Specialųjį vidurinį išsilavinimą turintys socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai darbą vaikų globos namuose taip pat keistų dėl nesutarimų su bendradarbiais (1,5%) ir dėl priežasčių, susijusių su didesniu atlyginimu, darbo sąlygomis ir kintančiu grafiku, tačiau visiškai nesieja savo darbo keitimo priežasčių su amžiumi, nesutarimais su vadovu, galimybe dirbti pagal turimą kvalifikaciją bei noru išbandyti save kitoje veikloje. Specialųjį vidurinį išsilavinimą turintys respondentai, lyginant su aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą turinčiais specialistais, mažiausiai nori išbandyti save kitoje veikloje (0%). Tai reiškia, jog turėdami mažesnę išsilavinimą nei jų kolegos, specialųjį išsilavinimą turintys specialistai supranta jog šiuo metu, esant pakankamai didelei konkurencijai darbo rinkoje, jie turi mažiausiai galimybių gauti geresnį darbą ir išbandyti save kitoje veikloje.

Apibendrinant rezultatus galima teigti, kad išsilavinimas yra viena iš priežasčių, įtakančių vaikų globos namuose dirbančius specialistus keisti savo darbą.

8 lentelė

Priežastys, dėl kurių vaikų globos namuose dirbantys socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai yra linkę keisti darbą, išsilavinimo aspektu, %

Priežastys	Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų išsilavinimas		
	spec.vidurinis N=9	aukštesnysis N=16	aukštasis N=178
	%	%	%
Didesnis atlyginimas	1,5	3	32
Geresnės darbo sąlygos	1,5	3,4	22,7
Nesutarimai su vadovu	0	1,5	1
Kintantis darbo grafikas	1,5	3,9	41,4
Nesutarimai su bendradarbiais *	4,4	7,9	87,7
Noras išbandyti save kitoje veikloje	1,5	2	24,1
Amžius	0	0	3,9
Galimybės dirbti pagal turimą kvalifikaciją	0	0	7,4

Pastaba: *statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,000$

3.2.4. Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų profesinės sėkmės modeliavimas

Ieškota atsakymo į klausimą kokie veiksniai padeda socialiniams pedagogams ir socialiniams darbuotojams sėkmingai dirbti. Tyrimo duomenų analizė parodė (žr. 9 lentelė), jog daugiausia darbui vaikų globos namuose padeda veiksniai, susiję su išsilavinimu: turimos žinios (92,1%) ir profesinė patirtis (91,6%). Tačiau respondentų nuomone sėkmingam darbui vaikų globos namuose padeda ir veiksniai, susiję su specialistų asmenybės psichologinėmis savybėmis: pedagoginiai gebėjimai

(80,3%) ir psichinė sveikata (72,9%). Mažiausiai tyrimo dalyvių nuomone sėkmei jų darbe padeda veiksniai, susiję su fizinėmis asmenybės savybėmis: sveikata (17,2%) ir gera išvaizda (5,9%).

9 lentelė

Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų darbui vaikų globos namuose padedantys veiksniai, %

Veiksniai	dažnis	%
Turimos žinios	187	92,1%
Profesinė patirtis	186	91,6%
Pedagoginiai gebėjimai	163	80,3%
Psichinė sveikata	148	72,9%
Gebėjimas dirbti komandoje	139	68,5%
Bendrų tikslų supratimas	116	57,1%
Amžius	106	52,2%
Gerai santykiai su vadovais	91	44,8%
Organizaciniai gebėjimai	86	42,4%
Motyvacijos priemonių taikymas	76	37,4%
Fizinė sveikata	35	17,2%
Gera išvaizda	12	5,9%

Analizuojant sėkmingam socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų darbui padedančius veiksniais, ieškota atsakymo ar amžius turi įtakos sėkmingo darbo sampratai. Sąlyginai veiksniai buvo suskirstyti į keturias grupes: 1) veiksniai, susiję su įgyta kompetencija, 2) veiksniai susiję su darbo organizavimu, 3) veiksniai, susiję su psichologinėmis asmenybės savybėmis, 4) veiksniai, susiję su fizinėmis asmenybės savybėmis (10 lentelė). Pirmos veiksnių grupės įtaką profesinei sėkmei gana aukštai įvertino visų keturių amžiaus grupių tyrimo dalyviai, tačiau labiausiai išsiskyrė 31-40 metų amžiaus grupės respondentai, kurie nurodė, kad sėkmingas darbas labiausiai priklauso nuo turimų žinių (49,8%). Tai reiškia, kad vaikų globos namuose dirbantys specialistai, įtakojami darbo rinkoje vykstančių nuolatinių pokyčių, savo profesinę sėkmę sieja su turimomis ir nuolat atnaujinamomis žiniomis, kurios suteikia didesnio pasitikėjimo savo jėgomis bei efektyviai prisideda priimant sprendimus vaikų globos namuose vykstančio ugdymo procesuose.

Jauniausi 18 - 30 metų amžiaus grupės respondentai teigia, kad labiausiai sėkmei darbe padeda profesinė patirtis (13,3%). Tikėtina, kad tai žmonės, kurie aktyviai dalyvauja profesinės kvalifikacijos tobulinimo veiklose, yra žingeidūs ir atviri socialinių paslaugų sistemoje vykstantiems pokyčiams. Antroje veiksnių grupėje išsiskiria 31-40 metų amžiaus specialistai, kurie teigia, kad svarbiausias sėkmingos profesinės karjeros veiksnys – bendrų tikslų supratimas ($p=0,001$). Matyt, tai žmonės, kurie yra išgyvenę profesinius stresus, susidūrę su daugeliu konfliktiškų situacijų darbe, todėl gerai supranta ir vertina komandinio darbo svarbą. Trečiosios grupės veiksnių tyrimo duomenys rodo, kad 18-30 metų respondentams mažiausiai svarbus, lyginant su kitomis amžiaus grupėmis, yra gerų santykių su įstaigos vadovu veiksnys (4,4%), tačiau labai svarbiais savo profesinei sėkmei jie laiko pedagoginius gebėjimus (žr. 10 lentelė). Tai reiškia, kad šios amžiaus grupės specialistai mano, jog gebėjimas dirbti

su vaikais padeda palaikyti gerus santykius su jais bei išvengti daugelio problemų. Ketvirtosios veiksmų grupės tyrimo duomenų analizė rodo, kad amžius socialinio pedagogo ir socialinio darbuotojo darbe yra vienas iš sėkmę lemiančių veiksnių. Aukščiausiai jį įvertino vidutinės 31-40 metų amžiaus grupės specialistai (žr. 10 lentelė). 41–30 ir 41-50 metų amžiaus grupių respondentai teigia ($p=0,003$), kad gera išvaizda yra reikšminga jų darbe, kai tuo tarpu fizinei sveikatai didelės reikšmės neteikia nė viena grupė. Tai reiškia, kad dabartinėje visuomenėje formuojama nuomonė apie grožio kultą daro įtaką visų sričių specialistams.

Apibendrinant galima teigti, kad vaikų globos namuose dirbantys socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai labiausiai sėkmingam jų darbui padedančiais veiksniais laiko veiksmus, susijusius su įgyta kompetencija.

10 lentelė

Sėkmingam darbui vaikų globos namuose padedantys veiksniai, pagal tiriamųjų amžių %

Priežastys	Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų amžius			
	18-30 metų N=30	31-40 metų N=107	41-50 metų N=41	51-60 metų N=25
	%	%	%	%
Veiksniai, susiję su įgyta kompetencija				
Profesinė patirtis	13,3	48,3	19,7	10,3
Turimos žinios	11,3	49,8	19,2	11,8
Veiksniai, susiję su darbo organizavimu				
Bendrų tikslų supratimas *	4,8	31	12,8	8,9
Efektyvus motyvavimo priemonių taikymas	5,4	22,7	5,9	3,4
Veiksniai, susiję su psichologinėmis asmenybės savybėmis				
Gerai santykiai su vadovais	4,4	23,2	10,8	6,4
Organizaciniai gebėjimai	5,4	23,6	9,9	3,4
Pedagoginiai gebėjimai	10,8	43,8	14,8	10,8
Gebėjimas dirbti komandoje	6,9	38,4	14,8	8,4
Psichinė sveikata	9,9	36,9	17,2	8,9
Veiksniai, susiję su fizinėmis asmenybės savybėmis				
Amžius	9,9	25,6	8,9	7,9
Fizinė sveikata	3	8,4	3,9	2
Gera išvaizda **	2,5	1	2,5	0

Pastaba: *statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,001$

** statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,003$

Sėkmingą socialinio pedagogo ir socialinio darbuotojo darbą lemiantys veiksniai buvo analizuojami ne tik amžiaus, bet ir turimo darbo stažo aspektais (11 lentelė). Kaip minėta, sąlyginai veiksniai buvo suskirstyti į keturias grupes: 1) veiksniai, susiję su įgyta kompetencija, 2) veiksniai, susiję su darbo organizavimu, 3) veiksniai, susiję su psichologinėmis asmenybės savybėmis, 4) veiksniai, susiję su fizinėmis asmenybės savybėmis. Aptariant pirmosios grupės veiksnių svarbą sėkmingo specialistų darbo aspektu nustatyta, kad socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai,

dirbantys iki 10 metų labiausiai kaip sėkmingo darbo prielaidą, vertina turimas žinias (58,1%), kurias sieja su profesine patirtimi ($p=0,015$). Dėsninga, jog jauni specialistai, turintys nedidelę darbo patirtį, susidūrę su įvairiomis problemomis, joms spręsti pasitelkia savo turimas žinias. Kitų trijų grupių respondentai, turintys didesnę darbo stažą, šiek tiek labiau akcentuoja patirties įtaką darbo sėkmei, tačiau pripažįsta jog labai svarbos ir žinios. Tikėtina, kad tokią jų nuomonę įtakoja sparčiai besikeičiantis požiūris į vaikus, jų auklėjimą, kuris reikalauja nuolatinio tobulėjimo savo profesinėje srityje. Analizuojant veiksnius, susijusius su darbo organizavimu, išsiskyrė iki 10 metų darbo stažą turintys respondentai, kurių teigimu labai svarbu yra bendrų tikslų supratimas (35%). Tikėtina, kad jauni specialistai yra iniciatyvūs, išradingi stengiasi darbe maksimaliai išnaudoti visas galimybes, dėl to dažnai būna nesuprasti, neįvertinti ir kritikuojami didesnę patirtį turinčių kolegų. Statistiškai reikšmingi rezultatai šioje veiksnių grupėje taip pat siejami su mažiausią darbo stažą turinčiais socialiniais pedagogais ir socialiniais darbuotojais ($p=0,000$). Veiksnių, susijusių su psichologinėmis asmenybės savybėmis, grupėje iki 20 metų darbo stažą turinčių respondentų nuomone svarbiausia yra psichinė sveikata, o 21-40 respondentų – pedagoginiai gebėjimai.

Vertinant fizines asmenybės savybes nustatyta (žr. 11 lentelė), kad jos taip pat reikšmingos, tačiau mažiau nei veiksniai, susiję su kompetencija bei psichologinėmis asmenybės savybėmis. Respondentams, turintiems iki 10 metų darbo stažą, amžius atrodo kaip reikšmingas veiksnys ($p=0,000$). Net 32,5% apklaustųjų iki 10 metų darbo stažo grupėje nurodė, kad nuo specialisto amžiaus priklauso sėkmė darbe. Tuo tarpu amžių, kaip mažiausiai reikšmingą veiksnį, nurodė ilgiausiai dirbantys 31-40 metų darbo stažą turintys specialistai (0,5%). Fizinė sveikata svarbiausia 11-20 metų darbo stažą turinčių apklaustųjų grupėje. Galime teigti, kad šiame tarpsnyje žmonės mažai susiduria su sveikatos problemomis, todėl jiems natūralu, kad fizinė sveikata yra savaime suprantama sėkmės darbe prielaida. Įdomu tai, kad didžiausią darbo stažą turintys socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai fizinei sveikatai ypatingos reikšmės neteikia (ją, kaip svarbią, paminėjo tik 0,5% apklaustųjų), nors tikėtina, kad būtent jie gali turėti daugiausia sveikatos problemų, nei dirbantieji trumpiau. Teiginys, jog gera išvaizda, kaip darbo sėkmės prielaida, nė vienoje grupėje nebuvo reikšminga. Tačiau tendencija, jog išvaizda gali turėti reikšmės, pastebėta respondentų, dirbančių iki 10 metų grupėje. Natūralu, kad jauni žmonės daugiau skiria dėmesio savo išvaizdai, o tuo pačiu ir jų vertinimuose išvaizda atsiranda kaip sėkmę lemianti prielaida.

Apibendrinant galime daryti išvadą, kad socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai savo sėkmę darbe sieja su kompetencija ir asmeninėmis savybėmis, kurių dėmė jų turimo darbo stažo aspektu, sudaro prielaidas sėkmingam auklėjamajam procesui vaikų globos namuose.

Sėkmingam darbui padedantys veiksniai, tiriamųjų darbo stažo aspektu, %

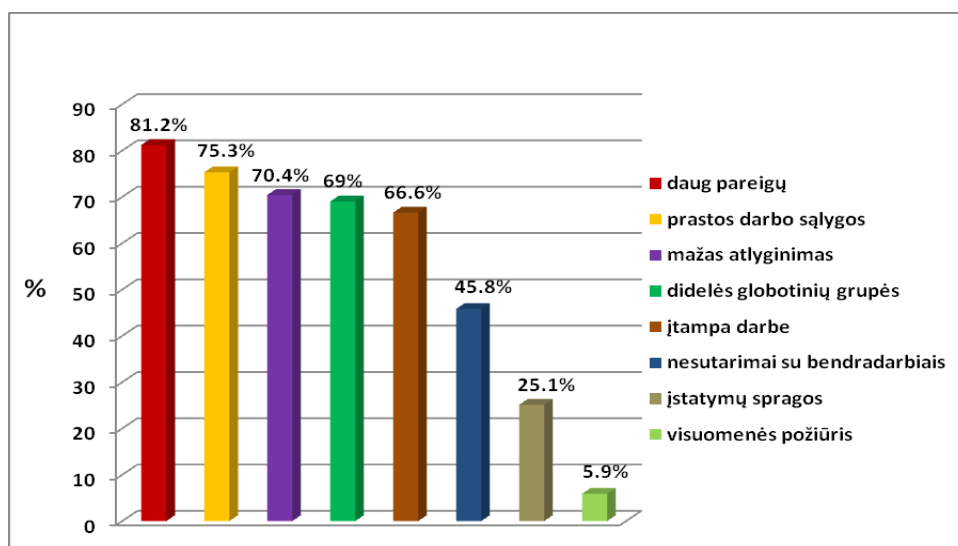
Priežastys	Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų darbo stažas			
	0-10 metų N=128	11-20 metų N=58	21-30 metų N=13	31-40 metų N=4
	%	%	%	%
Veiksniai, susiję su įgyta kompetencija				
Profesinė patirtis *	57,6	26,6	6,4	2
Turimos žinios	58,1	26,1	5,9	1
Veiksniai, susiję su darbo organizavimu				
Bendrų tikslų supratimas	35	17,7	3	1,5
Efektyvus motyvavimo priemonių taikymas ***	26,1	4,9	5,4	1
Veiksniai, susiję su psichologinėmis asmenybės savybėmis				
Gerai santykiai su vadovais	27,6	14,8	14,8	0,5
Organizaciniai gebėjimai	26,1	11,8	11,8	1,5
Pedagoginiai gebėjimai	51,7	20,7	20,7	2
Gebėjimas dirbti komandoje	44,3	20,2	20,2	1
Psichinė sveikata	43,8	23,2	23,2	1
Veiksniai, susiję su fizinėmis asmenybės savybėmis				
Amžius **	32,5	16,7	2,5	0,5
Fizinė sveikata	12,8	2,5	1,5	0,5
Gera išvaizda	4,4	1	0,5	0

Pastaba: * statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,015$

** statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,000$

*** statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,000$

Analizuota respondentų nuomonė apie veiksniai, kurie trukdo sėkmingam darbui globos institucijoje (9 pav.). Tyrimu nustatyta, kad sėkmingam darbui vaikų globos namuose labiausiai respondentų nuomone trukdo išoriniai veiksniai, susijusiję su darbo organizavimu pačioje institucijoje. Daugiausia sėkmingam darbui vaikų globos institucijoje trukdo pareigų gausa (81,2%) ir prastos darbo sąlygos (75,3%). Rūpinantis kasdieninėmis problemomis neliaka laiko įdomesnei, kūrybinei veiklai, kuri pajvairintų ugdytinių laisvalaikį. Tai reiškia, jog socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai negali tinkamai atlikti visų savo pareigų, nuo to prastėja jų darbo kokybė, didėja įtampa, ko pasekoje kyla konfliktai su vadovais. Trečioje vietoje respondantai, kaip nepalankų veiksnį jų veiklai, nurodo mažą atlyginimą (70,4%). Tai reiškia, jog sunkiai vaikų globos namuose dirbantys specialistai jaučiasi neįvertinti. Mažiausiai, respondentų nuomone jų darbui trukdo visuomenės požiūris (5,9%).



9 pav. Socialiniams pedagogams ir socialiniams darbuotojams sėkmingai trukdantys dirbti veiksniai, %

Analizuota, kaip vaikų globos namuose dirbantys socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai, turintys skirtingą darbo stažą, vertina sėkmingai dirbti trukdančius veiksnius (žr.12 lentelė). Iki 10 metų darbo stažą turinčių respondentų nuomone, jiems labiausiai sėkmingai dirbti trukdo didelės ugdytinių grupės (54,7%), dėl ko didėja darbo krūvis, kuris pasireiškia didesniu įpareigojimų skaičiumi. Tikėtina, kad per didelė atsakomybė, klaidų baimė, informacijos perteklius kelia nedidelį darbo stažą turintiems specialistams įtampą ($p=0,005$).

Nedidelį iki 10 metų darbo stažą turintiems specialistams labiau nei kitiems, didesnę darbo stažą turintiems, darbe trukdo ir nesutarimai su bendradarbiais ($p=0,016$). Tikėtina, kad seniau dirbantys specialistai nenoriai bendrauja su neseniai pradėjusiais dirbti, nenoriai dalijasi patirtimi, mažai tariai dėl priimamų sprendimų, nes jaučia didelę konkurenciją iš jų pusės, nes didžiausią stažą turinties respondentams nesutarimai su bendradarbiais yra visiškai nesvarbūs (%). 11-20 metų darbo stažą turintys respondentai teigia, jog jų darbo sėkmę labiausiai neigiamai įtakoja prastos darbo sąlygos ir mažas atlyginimas (žr. 12 lentelė). Tai reiškia, kad specialistai dirbdami sunkų ir atsakingą darbą, gauna už jį mažą atlyginimą ir jaučiasi neįvertinti. 21-30 metų darbo stažą turinčių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų grupėje, taip pat, kaip ir iki 10 metų darbo stažą turinčių respondentų grupėje, labiausiai trukdo įtampa darbe (5,4%). Didžiausią, 31-40 metų darbo stažą turintys specialistai, mano, kad labiausiai jų sėkmei darbe trukdo daug pareigų (2%). Tai reiškia, jog specialistai, pavargę nuo atsakomybės, būdami arti pensijinio amžiaus, galvoja apie tai, jog mažiau uždirbdami gaus mažesnę pensiją. Kaip nereikšmingus darbo sėkmei veiksnius, visos respondentų grupės išskirtos pagal turimą darbo stažą, nurodė visuomenės požiūrį, kuris labiausiai įtakoja mažiausią darbo patirtį turinčius socialius pedagogus ir socialinius darbuotojus. Tai gali reikšti, jog jaunesni specialistai darbą vaikų globos namuose laiko neprestižiniu. Jiems taip pat labiau nei kitiems specialistams trukdo ir įstatymų spragos, kurios tikėtina, turi įtakos darbuotojų darbo sąlygoms, susijusioms su įstaigų finansavimu.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galime teigti, kad darbo stažas, kuris tiesiogiai yra susijęs su įgyjama patirtimi, turi įtakos vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinei sėkmei.

12 lentelė

Socialiniams pedagogams ir socialiniams darbuotojams sėkmingai trukdantys veiksniai darbo stažo aspektu, %

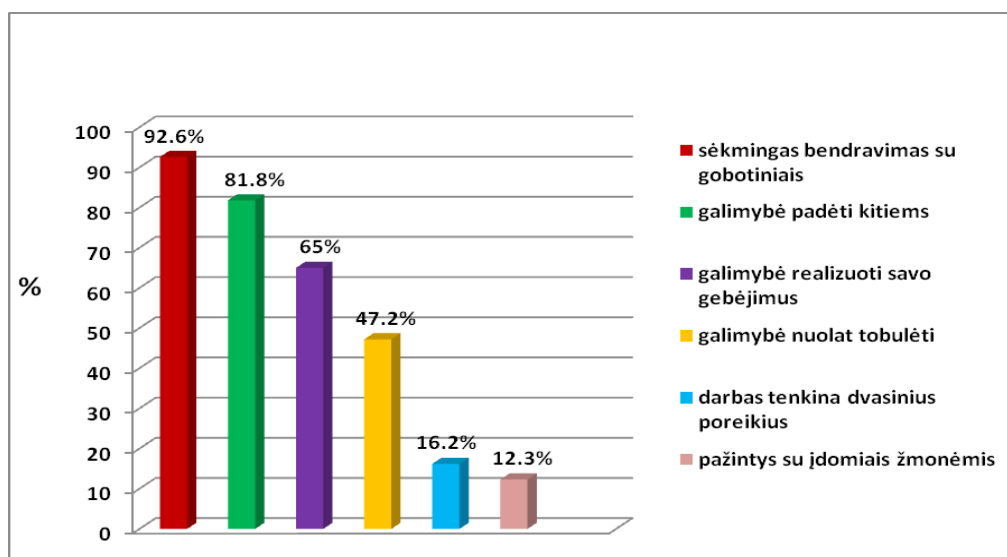
Veiksniai	Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų darbo stažas			
	0-10 metų N=128	11-20 metų N=58	21-30 metų N=13	31-40 metų N=4
	%	%	%	%
Prastos darbo sąlygos	41,9	23,2	4,4	1
Mažas atlyginimas	40,4	23,2	4,4	1
Daug pareigų	46,8	22,7	3,9	2
Didelės ugdytinių grupės	54,7	20,7	4,4	1,5
Įtampa darbe *	45,8	14,8	5,4	0,5
Nesutarimai su bendradarbiais **	33,5	10,8	1,5	0
Visuomenės požiūris	4,9	0,5	0,5	0
Įstatymų spragos	16,3	7,4	1	0,5

Pastaba: * statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,005$

** statistinis požymio reikšmingumo lygmuo $p=0,016$

Buvo ieškota atsakymo į klausimą kokie šaltiniai teikia socialiniams pedagogams ir socialiniams darbuotojams pasitenkinimą savo darbu. Tyrimo duomenų analizė parodė (žr.10 pav.), kad 92,6% respondentų pasitenkinimą darbu vaikų globos institucijoje lemia sėkmingas bendravimas su ugdytiniais ir galimybė padėti kitiems (81,8%). Nuoširdžiai bendraudamas su vaiku, gerbdamas ir atjausdamas, išklausdamas jo lūkesčius, socialinis pedagogas ar socialinis darbuotojas gali tapti patikimu draugu, padedančiu ne tik suformuoti buitinius gyvenimo įgūdžius, bet ir atskleisti vaiko savirealizacijos poreikius bei gebėjimus. Sėkmingas individualių santykių su ugdytiniais sukūrimas, galimybė padėti kitiems rodo specialistų atsidavimą savo darbui. Tai reiškia, kai darbas tenkina reikšmingus psichologinius ir fizinius individo poreikius, jis yra patenkintas savo darbu ir sėkmingiau jį dirba. Jeigu darbas netenkina kai kurių individo poreikių, jis patiria frustraciją, nepasitenkinimą, nusivylimą, nemato jokių perspektyvų ateityje ir ima nemėgti savo darbo.

Apibendrinant galime teigti, jog reikšmingų poreikių, norų, interesų tenkinimas darbą daro prasmingu ir reikšmingu, skatina socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų motyvaciją kūrybiškumui, atliekamos veiklos kokybei ir yra viena iš sėkmingų darbo vaikų globos namuose prielaidų.



10 pav. Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų pasitenkinimo darbu šaltiniai, %

Analizuota kokie veiksniai lemia socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų pasitenkinimą darbu amžiaus aspektu (13 lentelė). Visų amžiaus grupių specialistų nuomone, svarbiausias šaltinis, lemiantis pasitenkinimą darbu – geri santykiai su ugdytiniais, kurie yra reikšmingi 31-40 metų amžiaus respondentams ($p=0,004$), kuriems taip pat labiau nei kitų amžiaus grupių specialistams svarbi galimybė padėti kitiems (42,9%). Vertinant 18-30 metų amžiaus socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų pasitenkinimo darbu šaltinius nustatyta, kad jiems svarbiausia yra sėkmingas bendravimas su ugdytiniais (11,8%). Tai gali lemti ir amžiaus ypatumai, gebėjimas suprasti jaunų žmonių problemas, poreikius, didesnis globotinių pasitikėjimas šio amžiaus specialistais. Mažiausiai pasitenkinimo darbu šiai amžiaus grupei teikia menkos galimybės tenkinti dvasinius asmens poreikius (2%). Tai siejama su skaudžiomis problemomis, išgyvenamomis patirtimis, su kuriomis specialistai susiduria ugdant vaikų globos namuose gyvenančius vaikus. 41- 50 metų grupės respondentams reikšmingas pasitenkinimo darbu veiksnys – sėkmingas bendravimas su globotiniais (18,2%) (13 lentelė). Manoma, kad tai lemia su amžiumi didėjantis atlaidumas, supratimas, tolerancija, ką iš dalies gali lemti profesinė patirtis ir asmenybinės savybės. Mažiausiai pasitenkinimo darbu šioms specialistams teikia pažintys su įdomiais žmonėmis (2%). Tai gali būti susiję ir su nuovargiu, ir su tam tikra apatija, atsirandančia dėl nepakankamai kokybiškai organizuojamo laisvalaikio, menkų finansinių galimybių, leidžiančių aktyviau dalyvauti visuomenės kultūriniame gyvenime. Jiems, kaip ir anksčiau aptartai amžiaus grupei, mažiausią pasitenkinimą darbu teikia pažintys su naujais žmonėmis (0,5%). Reikšminga, kad 31-40 metų respondentai nurodė, jog didelį pasitenkinimą darbu jiems kelia galimybė realizuoti savo gebėjimus ($p=0,02$). Galima daryti prielaidą, kad šios amžiaus grupės socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai turi mažai galimybių realizuoti savo gebėjimus darbe, todėl, atsiradus tokiai galimybei, jie jaučiasi pastebėti, įvertinti ir būna patenkinti savo darbu.

**Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų darbu pasitenkinimo darbu šaltiniai
amžiaus aspektu, %**

Pasitenkinimo darbu šaltiniai	Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų amžiaus grupės			
	18-30 metų N=30	31-40 metų N=107	41-50 metų N=41	51-60 metų N=25
	%	%	%	%
Sėkmingas bendravimas su globotiniais **	11,8	50,7	18,2	11,8
Darbas tenkina dvasinius poreikius	2	7,9	5,4	1
Galimybė padėti kitiems	10,8	42,9	16,3	11,8
Pažintys su įdomiais žmonėmis	3	6,9	2	0,5
Galimybė nuolat tobulėti	4,4	27,1	8,4	7,4
Galimybė realizuoti gebėjimus *	6,4	39,9	11,8	6,9

Pastaba: * statistinis požymio reikšmingumas $p=0,004$

* statistinis požymio reikšmingumas $p=0,002$

Analizuojant socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų pasitenkinimo darbu tyrimo duomenis jų išsilavinimo aspektu, nustatyta (14 lentelė), kad didžiausią pasitenkinimą darbu visų trijų pagal išilavinimą grupių respondentams teikia sėkmingas bendravimas su globotiniais. Statistikai reikšmingi požymiai siejami su aukštąjį išsilavinimą turinčiais specialistais. Nustatyta, kad galimybė padėti kitiems aukštąjį išsilavinimą turinčių specialistų grupėje yra statistiškai reikšminga ($p=0,047$). Ne mažiau svarbi aukštąjį išsilavinimą turintiems respondentams yra galimybė nuolat tobulėti ($p=0,014$). Tai reiškia, kad šie socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai yra linkę kelti savo kvalifikaciją, o jų profesinis parengimas (daugiau orientuotas į praktines veiklas) leidžia geriau suprasti ir padėti vaikų globos namų auklėtiniams. Tačiau galimybė susipažintis su naujais žmonėmis aukštąjį išsilavinimą turintiems respondentams pasirodė kaip neteikianti pasitenkinimo. Aukštesnįjį išsilavinimą turintys respondentai nurodo, kad darbas vaikų globos namuose mažiausiai tenkina dvasinius poreikius ir sudaromos galimybės tobulėti jiems yra nesvarbios (žr. 14 lentelė). Matyt, tai galima paaiškinti dažniais konfliktais, įtampa, dideliu darbo krūviu, su kuo vaikų globos namuose dirbantys specialistai susiduria pakankamai dažnai. Galiausiai, dirbdami tokioje institucijoje socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai retai turi galimybę pamatyti teigiamus savo darbo rezultatus. Specialųjį vidurinį išsilavinimą turintys tyrimo dalyviai pasitenkinimą darbu išgyvena sėkmingai bendraudami su ugdytiniais (4,4%) ir galėdami padėti kitiems (3%). Šie rezultatai gali rodyti, kad specialųjį išsilavinimą turintys specialistai daugiau laiko nei kiti praleidžia su vaikais ir tai jiems teikia pasitenkinimą. Aukštąjį išsilavinimą turintys respondentai nurodo tuos pačius pasitenkinimo darbu šaltinius kaip ir aukštesnįjį bei specialųjį vidurinį išsilavinimą turintys vaikų globos namuose dirbantys socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai, t.y. – sėkmingą bendravimą su ugdytiniais ir galimybę padėti kitiems (14 lentelė).

Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų pasitenkinimo darbu šaltiniai išsilavinimo aspektu, %

Pasitenkinimo darbu šaltiniai	Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų išsilavinimas		
	spec.vidurinis N=9	aukštesnysis N=16	aukštasis N=178
	%	%	%
Sėkmingas bendravimas su globotiniais	4,4	7,4	80,8
Darbas tenkina dvasinius poreikius	1,5	1	13,8
Galimybė padėti kitiems *	3	4,9	73,9
Pažintys su įdomiais žmonėmis	1,5	2	8,9
Galimybė nuolat tobulėti **	2	1	44,3
Galimybė realizuoti savo gebėjimus	3	3	59,1

Pastaba: * statistinis požymio reikšmingumas $p=0,047$

** statistinis požymio reikšmingumas $p=0,014$

Norint išsiaiškinti globos namuose dirbančių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų profesinės sėkmės prielaidas, tikslinga atsižvelgti į jų asmenines savybes, todėl tolesnėje tyrimo eigoje išsiaiškinta, kokios asmeninės savybės, respondentų manymu, yra reikalingiausios sėkmingam darbui vaikų globos institucijoje (žr. 15 lentelė).

Iš 15 lentelės matyti, kad svarbiausia savo darbe asmenybės savybė socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai įvardija empatiją (80,5%). Galima daryti prielaidą, jog dauguma specialistų nurodė būtent šią asmenybės savybę todėl, kad jų darbas yra susijęs su pagalba kitiems, o empatiškas žmogus giliau pažįsta savo ugdytinius, gali lanksčiau prisiderinti prie jų poreikių, jautriau reaguoti į problemas. Antroje vietoje respondentai nurodė pasitikėjimą (74,3%). Tai reiškia, jog pasitikėjimas tarp specialisto ir jo globotinių padeda užtikrinti gerus tarpusavio santykius ir yra labai svarbi asmenybės savybė dirbančiam socialinį darbą. Tenka tik apgailestauti, kad globos namuose dirbantys socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai mano, jog tokia asmenybės savybė kaip optimizmas (1,8%) jų darbe mažai padeda. Juk optimistiškas žmogus labiau pasitiki savimi, yra atviresnis ir aktyvesnis, paprasčiau žiūri į iškilusius sunkumus.

Apibendrinant galime daryti išvadą, jog socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų asmeninės savybės yra viena iš sėkmingo darbo prielaidų.

**15 lentelė
Sėkmingam darbui globos namuose padedančios asmenybės savybės, %**

Asmenybės savybės	dažnis	%
Empatija	91	80,5
Gebėjimas išklaudyti	84	74,3
Nuoširdumas	69	61
Tolerancija	56	49,6
Įžvalgumas	51	45,1

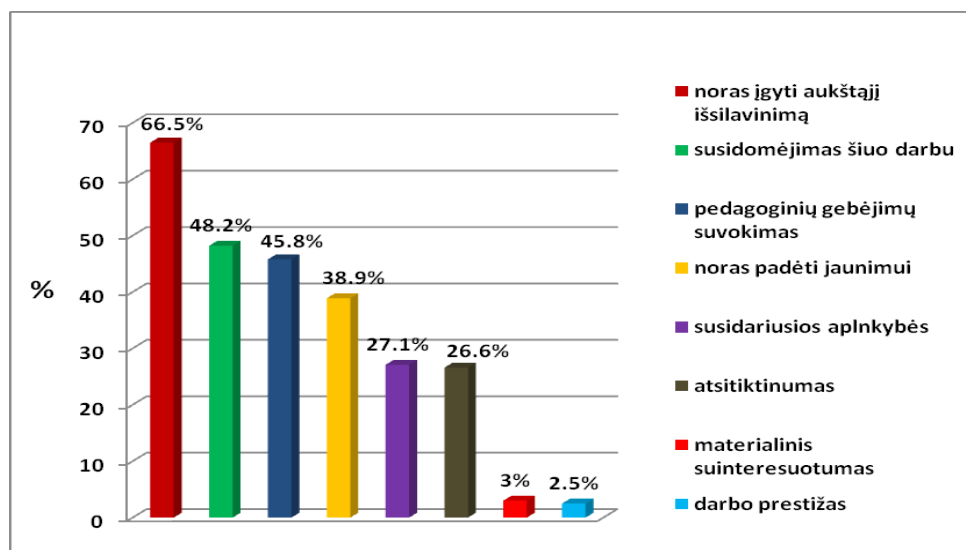
Dėmesingumas	37	32,7
--------------	----	------

15 lentelės (tęsinys)

Reiklumas	30	26,5
Pareigingumas	27	23,9
Rūpestingumas	22	19,5
Jautrumas	21	18,6
Atlaidumas	20	17,7
Sąžiningumas	19	16,8
Taktiškumas	17	15
Kūrybiškumas	14	12,4
Darbštumas	5	4,4
Optimizmas	2	1,8

Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų profesijos pasirinkimo motyvuose dominuoja (žr.11 pav.) „noras įgyti aukštą išsilavinimą“ (66,5%), „susidomėjimas šiuo darbu“ (48,2%). „Susidomėjimas“ susijęs su noru ką nors pažinti, suteikia žmogaus veiklos tikslams kryptį, padeda orientuotis, gali virsti polinkiu atlikti kokią nors veiklą. Noras - tai poreikis, kuris atspindi žmogaus mintis apie galimybę ką nors turėti arba atlikti. Tai rodo, kad asmenybė veržiasi prie tam tikros veiklos o tai be abejonės turi įtakos tam, kaip sėkmingai seksis ateityje dirbti. 26,6% tyrimo dalyvių nurodė, jog profesijos pasirinkimą nulėmė atsitikinumas. Tai nerodo, jog socialiniai pedagogai ar socialiniai darbuotojai, atsitiktinai išsirinkę savo profesiją, negli sėkmingai dirbti savo darbo. Ne kiekviena asmenybė laiku subręsta. Kartais tenka išbandyti net keletą profesijų, kad suprastumei jog labiausiai save realizuoti gali būtent šioje srityje. Tik 3% tyrime dalyvavusių respondentų kaip profesijos pasirinkimo motyvą nurodė materialinį suinteresuotumą ir 2,5% šio darbo prestižą.

Apibendrinami rezultatus galime teigti, kad didžioji dalis respondentų savo profesiją pasirinko sąmoningai, sąlygojami vertybinių nuostatų, kurios lemia pasirinktos profesinės veiklos kokybiškumą ir sėkmę ir yra viena iš sėkmingo darbo prielaidų



11 pav. Socialinio pedagogo ir socialinio darbuotojo profesijos pasirinkimą nulėmę motyvai, %

Buvo ieškota atsakymo kurie veiksniai, vidiniai ar išoriniai, turi didesnę įtaką socialinio darbo sėkmei (žr. 16 lentelė). Socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai, apibūdindami išorinių veiksnių įtaką darbo sėkmei, labai aukštai vertina vadovo įtaką (58,6%), o kalbant apie vidinius veiksnius – pedagoginius gebėjimus (85,7%). Tai reiškia, kad vadovas ir pedagoginiai gebėjimai yra pagrindinė sėkmės prielaida, dirbant vaikų globos namuose. Analizuojant vidinius veiksnius nustatyta, kad reikšmingi profesinei sėkmei yra socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų asmeninė vertybių sistema, jų požiūris į darbą. Vertinant išorinius veiksnius nustatyta, kad reikšmingi profesinei sėkmei su darbo sąlygomis ir darbo organizavimu susiję veiksniai. Mažiausiai reikšmingas išorinis veiksnys – visuomenės požiūris į vaikų globos namuose dirbančius specialistus. Tai gali būti dėl to, kad socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai tikrai mažai susiduria su žiniasklaida, jų problemos visuomenei nėra įdomios, kaip ir visų kitų, socialinėse bei ugdymo įstaigose dirbančių specialistų.

16 lentelė

Vidinių ir išorinių veiksnių įtaka profesinei sėkmei, %

Veiksniai	Neturi įtakos	Turi nedidelę įtaką	Turi didelę įtaką	Turi labai didelę įtaką
	%	%	%	%
Vidiniai veiksniai:				
Išsilavinimas	0,5	3,9	41,9	53,7
Charakterio bruožai	0,5	4,9	52,2	42,4
Pedagoginiai gebėjimai	0,5	1	12,8	85,7
Požiūris į darbą	1	5,4	48,8	44,8
Profesinis pasirengimas	0	4,4	24,6	70,9
Pašaukimas	1,8	4,4	15	77,9
Vertybės	0	10,3	69	20,7
Gebėjimas dirbti komandoje	0,5	1,5	42,4	55,7
Išoriniai veiksniai:				
Materialinis atlygis	0,5	10,8	72,9	15,8
Darbdavio motyvavimas	1	32	43,8	23,2
Visuomenės požiūris	37,4	36,9	19,2	6,4
Kolektyvas	0,5	4,4	65	30
Vadovas	0,5	4,9	36	58,6
Darbo patirtis	1	0,5	46,3	52,2
Darbo sąlygos	0	33,5	52,7	13,8
Kvalifikacijos kėlimas	0	21,7	38,9	39,4

2.3. Vaikų globos namuose dirbančių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų profesinę sėkmę įtakojančių veiksnių kokybinio tyrimo duomenų analizė

2.3.1. Duomenys apie tiriamuosius

Tyrimo populiaciją sudaro dviejų Šiaulių apskrityje esančių „N” vaikų globos namų specialistai, dirbantys socialinio pedagogo arba socialinio darbuotojo darbą.

Respondentų imtis yra kokybinė – tikslinė. B. Bitinas, L. Rupšienė, V. Žydžiūnaitė (2008) teigia, kad informantų imtis kokybinė (tikslinė) būna, kai parenkami nagrinėjamos srities specialistai, pajėgūs atsakingai samprotauti apie tiriamą problemą, todėl galima tikėtis, kad tarp teorijai žinomų teiginių bei išvadų bus išsakyta ir naujų idėjų, minčių.

Tyrimo dalyvavę respondentai (N=15) yra vidutinio amžiaus, iki 40 metų moterys, turinčios aukštąjį universitetinį arba kolegijinį, socialinio darbo, ar jam prilygintą išsilavinimą.

17 lentelė

Demografinės tiriamųjų charakteristikos

Imties dydis	N=15
Lytis	moterys
Darbo stažo vidurkis	7 metai
Amžiaus vidurkis	39 metai
Išsilavinimas	aukštasis
Igyta kvalifikacija	Socialiniai darbuotojai, socialiniai pedagogai

2.3.2. Profesijos pasirinkimo motyvai

Vienas iš svarbesnių sprendimų žmogaus gyvenime yra profesijos pasirinkimas – sudėtingas, ilgas procesas, kurio motyvai susiję su daugybe tarpusavyje sąveikaujančių veiksnių: tam tikrų poreikių, potraukių, gabumų ir intelekto, charakterio ir vertybinių nuostatų. Analizuojant kokybinio tyrimo metu gautus duomenis nustatytos penkios kokybinės kategorijos, nusakančios vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesijos pasirinkimo motyvus (žr. 18 lentelė).

18 lentelė

Profesijos pasirinkimą paskatinę motyvai

Kategorija	Teiginiai	Teiginių skaičius
Palanki profesijos pasirinkimui situacija	„...tiesiog netekau darbo, buvo laisva vieta vaikų globos namuose, todėl nusprendžiau pabandyti...“ „...draugė išėjo iš darbo, liko laisva vieta ir ji man pasiūlė...“ „...pasiūlė pavaduoti atsotogauti išėjusią darbuotoją...“	8
Noras dirbti su vaikais	„...noras būti, bendrauti, dirbti su vaikais...“ „...man visuomet patiko dirbti su vaikais, todėl ir nusprendžiau rinktis soc. pedagogo profesiją...“ „...norėdama padėti silpnesniems, nesugebantiems savimi pasirūpinti...“	7
Profesinio tikslo įgyvendinimas	„...vaikų globos namuose aš dirbti norėjau visada...“ „...supratau, kad man patinka tai, ką darau...“ „...dirbti su vaikais buvo mano svajonė jau nuo pirmos klasės...“ „...man atrodė, jog tai labai prasmingas ir reikalingas darbas...“	7

18 lentelės tęsinys

Noras tobulėti	„...noras tobulėti ir įgyti naujų žinių...“ „...įgyti naujų žinių, ypač iš psichologinės pusės...“	5
----------------	---	---

	„...norėjau įgyti aukštąjį išsilavinimą...“ „...galvojau apie aukštojo išsilavinimo įgyjimą, nes mano buvo tik aukštesnysis...“	
Šeimos įtaka	„...mano mama vaikų auklėtoja dirbo daugiau nei 25 metus...“ „...mama, nes ji ten dirba. Nuo vaikystės mane nusivesdavo į darbą ir man labai patikdavo...“	2

Remiantis tyrimo dalyvavusių respondentų nuomone vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesijos pasirinkimo motyvus galima suskirstyti į vidinius ir išorinius. Prie išorinių motyvų būtų galima priskirti palankią profesijos pasirinkimui susidariusią situaciją bei šeimos įtaką. Prie vidinių motyvų – norą dirbti su vaikais, profesinio tikslo įgyvendinimą ir norą tobulėti. Didžiausią įtaką profesijos pasirinkimui padariusiu veiksniu tyrime dalyvavę vaikų globos namų specialistai nurodė susidariusią palankią profesijos pasirinkimui situaciją, susijusią su aplinkos sąlygomis ir tam tikrais įvykiais, kurių individas nekontroliuoja: tai laisvos darbo vietos atsiradimas bei darbo netektis.

Vienodai svarbiu profesijos pasirinkimo motyvu tyrime dalyvavę respondentai įvardijo norą dirbti su vaikais bei profesinio tikslo įgyvendinimą. Tai rodo jog šie ketinimai renkant profesiją atspindi teigiamą jų nuostatą profesijos atžvilgiu. Toks asmeninis interesas, kaip noras dirbti su vaikais, padėti silpnesniems, nesugebantiems savimi pasirūpinti rodo susidomėjimą pasirinkta profesija, kuris suteikia atliekamai veiklai kryptingumo, padeda bei skatina giliau ir išsamiau ja domėtis. Dalis respondentų profesijos pasirinkimą sieja su savo asmeniniu noru tobulėti: poreikiu tobulėti ir įgyti naujų žinių, poreikiu įgyti aukštąjį išsilavinimą.

Paskutinėje profesijos pasirinkimo motyvų lentelės vietoje yra šeima. Akivaizdu, kad mamos, kuri vaikų auklėtoja dirbo daugiau nei 25 metus, pavyzdys netiesiogiai prisidėjo prie profesijos pasirinkimo. Apibendrinant galima teigti, kad vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesijos

19 lentelė

Veiksniai, lemiantys pasitenkinimą profesine veikla

Kategorija	Teiginiai	Teiginių skaičius
Pastangų įvertinimas	„...kai dedamos pastangos sulaukia teigiamų rezultatų...“ „...labai malonu išgirsti gerus žodžius apie savo ugdytinius...“ „...vaikų susidomėjimas mano planuojama veikla, jų džiaugimasis mano rengiamais užsiėmimais...“	13
Palanki darbo aplinka	„...nuoširdūs santykiai su globojamais vaikais ir bendradarbiais...“ „...darnus, draugiškas, tik pozityviai mąstantis kolektyvas...“ „...bendradarbiavimas su kolektyvu, vadovybe, įvairiomis institucijomis siekiant sėkmingos globotinių integracijos visuomenėje...“	12
Mėgiamas darbas	„...jauti, kad kiekviena išspręsta problema teikia tau pasitenkinimą...“ „...kurį dirbdamas jauti vidinį pasitenkinimą ir kiekvieną dieną į jį eini šypsodamasis...“	5

	„...darbas, kuris mums patinka, kuris atneša ne tik materialinę naudą, bet ir leidžia džiaugtis gyvenimu...“ „...galimybė realizuoti savo idėjas, mintis...“	
Galimybė padėti kitam	„...džiaugiuosi, kad galiu padėti ir kūdikiui, ir vaikui, ir paaugliui žengti pirmyn, kabintis į gyvenimą...“ „...būti reikalinga kitiems, identifikuoti problemas ir gebėti rasti sprendimus...“ „...jog tai, ką darai yra reikalinga, naudinga, gal būt kažkam suteikia galimybę pakeisti savo gyvenimą...“	3

Tyrimo dalyvavusių respondentų nuomone didžiausią pasitenkinimą profesine karjeros sėkme kelia dedamų pastangų įvertinimas. Globos namuose dirbantiems specialistams svarbu, kad dedamos pastangos sulauktų teigiamų rezultatų, jiems malonu girdėti gerus žodžius apie savo ugdytinius, taip pat sulaukti pačių vaikų domėjimosi planuojama veikla, rengiamais užsiėmimais. Labai svarbus sėkmingos profesinės karjeros veiksnys vaikų globos namuose dirbančių specialistų nuomone yra ir palanki darbo aplinka: nuoširdūs santykiai su globojamais vaikais ir bendradarbiais, bendradarbiavimas su kolektyvu, vadovybe, įvairiomis institucijomis.

Trečioje vietoje pasitenkinimą profesine karjera lemiančių veiksnių lentelėje – mėgiamas darbas, kurį respondantai sieja su vidiniu pasitenkinimu, meile, atsidavimu, nuoširdžiai tikint tuo, ką darai. Be abejo, specialistas, dirbdamas mėgiamą darbą, siekia kuo kūrybiškiau jį atlikti, stengiasi nuolat tobulėti kaip asmenybė. Kaip vieną iš pasitenkinimo savo darbu veiksnių respondantai įvardijo ir galimybę padėti kitiems, kuri suteikia jiems reikalingumo jausmą, identifikuojant problemas ir jas sprendžiant bei padedant kitiems pakeisti savo gyvenimą.

Apibendrinant galima daryti prielaidą, kad išoriniai veiksniai labiau nei vidiniai įtakoja vaikų globos namuose dirbančių specialistų pasitenkinimą savo profesine karjera.

2.3.4. Profesinės sėkmės prielaidos ir kliūtys

Karjeros sėkmę lemia ne tik asmeniniai, bet ir aplinkos veiksniai, kurie vienaip ar kitaip įtakoja profesinę sėkmę: didina motyvaciją atliekamam darbui arba ją mažina. Analizuojant tyrimo metu gautus rezultatus, nustatytos keturios kokybinės kategorijos (žr. 20 lentelę), kurios **apibūdina profesinei sėkmei trukdančius veiksnius**.

20 lentelė

Veiksniai, trukdantys vaikų globos namuose dirbančių specialistų veiklai

Kategorija	Teiginiai	Teiginių skaičius
Nepalankus administracijos požiūris	„...trukdo nevienodi administracijos reikalavimai iš darbuotojų, daromos išimties, akivaizdus kitų darbuotojų negarbingas palaikymas...“ „...visiškas vadovų nesidomėjimas tuo ką darai,	11

	neskatinimas už sėkmingai atliktas užduotis...“ „...sprendimų priėmimas neatsižvelgiant į darbuotojų nuomonę...“ „...darbdaviai viską palieka patiems darbuotojams, neskatina tobulinti savo kvalifikaciją...“	
Nedarnus kolektyvas	„...kitų darbuotojų negatyvus mąstymas, nenoras dirbti komandoje...“ „...bendradarbiavimo su kolegomis trūkumas...“ „...nuolatiniai konfliktai tarp dirbančiųjų...“ „...nuolatinis nusivylimas viskuo, kuo tik įmanoma, bet kokioje situacijoje matymas tik blogų dalykų...“	10
Per didelis darbo krūvis	„...nuovargis, nuolatinė įtampa...“ „didelis vaikų skaičius šeimynose...“ „...nuolatinė įtampa esant dideliame darbo krūviui...“ „...didelis vaikų skaičius šeimynose...“	5
Sunkumai planuojant veiklą	„...nederinami papildomo ugdymo užsiėmimų grafikai...“ „...laisvalaikio organizavimas dėl žemos globotinių motyvacijos bei lėšų stygiaus...“	2

Vaikų globos namuose dirbančių specialistų sėkmingam darbui trukdančius veiksnius apibūdina kokybinės kategorijos, kurios atskleidžia veiklą slopinančias priežastis ir problemas: nepalankus administracijos požiūris, kai darbuotojams sudaromos nevienodos darbo sąlygos, vadovų abejingumas savo vadovaujamų darbuotojų atliekamam darbui, sprendimų priėmimas nepasitarus, pasyvus požiūris į kvalifikacijos kėlimą. Sėkmingam darbui trukdo ir nedarnus, konfliktiškas kolektyvas: pačių dirbančiųjų požiūris į darbą, susijęs su negatyviu mąstymu, nenoru dirbti komandoje, pasyvumu bei asmeninės savybės, dėl kurių kiekvienoje situacijoje matomi tik blogi dalykai, kyla nuolatiniai konfliktai. Per didelis darbo krūvis tyrimo dalyvių nuomone kelia nuolatinę įtampą, kuri daro neigiamą poveikį dirbančiųjų psichinei savijautai. Daug besikeičiančių iš anksto nenumatomų aplinkybių, kylančių susiduriant su sunkumais planuojant veiklą, kai nederinami neformalaus ugdymo užsiėmimų grafikai bei pačių globotinių žema motyvacija ir lėšų stygiumi, respondentų nuomone, taip pat trukdo sėkmingam darbui.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima daryti prielaidą, kad labiausiai mažinantys motyvaciją ir trukdantys sėkmingam specialistų darbui vaikų globos institucijoje veiksniai yra susiję su organizacinėmis problemomis pačių įstaigų viduje.

Analizuojant tyrimo rezultatus nustatytos penkios kokybinės kategorijos, apibūdinančios **profesinę sėkmę motyvuojančius veiksnius** (žr. 21 lentelė).

21 lentelė

Veiksniai, padedantys vaikų globos namuose dirbančių specialistų sėkmingai veiklai

Kategorija	Teiginiai	Teiginių skaičius
------------	-----------	-------------------

Asmeninis interesas	<p>„...domėjimasis savo darbu, atliekama veikla ir nuolatinis tobulėjimas srityje, kurioje dirbi...“</p> <p>„...domėtis savo darbu ir nuolat ieškoti geriausių būdų kaip jį atlikti...“</p> <p>„...noras tobulėti savo profesinėje srityje, domėtis naujovėmis ir stengtis...“</p> <p>„...užsibrėžti tikslus ir jų siekti, mokėti džiaugtis net ir mažomis pergalėmis...“</p>	15
Nuolatinis savo profesinių kompetencijų tobulinimas	<p>„administracija skatina nuolat dalyvauti seminaruose, kvalifikacijos kėlimo kursuose...“</p> <p>„...vadovai palankiai vertina kvalifikacijos tobulinimą ir tai skatina...“</p> <p>„...be problemų suteikia galimybę studijuoti, kelti kvalifikaciją...“</p> <p>„...žinios, įgytos dalyvaujant įvairiuose seminaruose, kursuose...“</p>	14
Asmeninės savybės	<p>„...specialisto asmeninės savybės – atsidavimas, ryžtas, kantrybė...“</p> <p>„...nuo pačios savęs: nuoširdumo, paprastumo ir atsidavimo darbui...“</p> <p>„...charakterio savybės, nes pareigingas, atsakingas, viskuo besidomintis žmogus tikrai pasieks sėkmingų rezultatų...“</p> <p>„...charakterio savybėmis, reikalingomis pasirinktai profesijai...“</p>	9
Darbdavio paskatinimas	<p>„...darbdavio įvertinimas, paskatinimas tobulėti savo srityje...“</p> <p>„...gero žodžio, supratimo ir paskatinimo iš vadovų...“</p> <p>„...supratimo, pastebėjimo ir pagyrimo iš vadovų...“</p> <p>„...maži paskatinimai iš administracijos...“</p>	5
Materialinis atlygis	<p>„...kad dirbantis žmogus galėtų oriai gyventi: leisti sau atostogauti, keliauti, lankyti spektaklius...“</p> <p>„...atlyginimo, atitinkančio darbuotojo kvalifikacijai keliamus reikalavimus, jo gebėjimus, darbo rezultatus ir paties žmogaus lūkesčius...“</p> <p>„...žmogų tenkinančio gaunamo atlygio už savo darbą...“</p>	4

Vaikų globos namuose dirbančių specialistų sėkmingam darbui padedančius veiksnius apibūdina kokybinės kategorijos, kurios atskleidžia veiklą skatinančias aplinkybes, susijusias su darbo sąlygomis įstaigoje bei su pačia asmenybe. Labiausiai, respondentų nuomone, dirbant vaikų globos namuose

padeda asmeninis interesas, kai pats darbuotojas domisi savo darbu, nuolat ieško geriausių būdų kaip jį atlikti, domisi profesinėmis naujovėmis, tobulėja, turi tikslus ir atkakliai jų siekia. Labai svarbus ir neatsiejamas nuo jų profesinės sėkmės, tyrimo dalyvių nuomone - nuolatinis savo kompetencijų tobulinimas, kurį specialistai sieja su asmeniniu noru tobulėti bei palankiu vadovo požiūriu į kvalifikacijos kėlimą - sudaromas sąlygas dalyvauti seminaruose, konferencijose. Vadovų supratimas ir palaikymas, galimybių kelti savo profesionalumą sudarymas yra vienas iš darbuotojų motyvacijos veiksnių, kuris prisideda prie profesinės sėkmės. Trečioje vietoje respondentų nuomone yra asmeninės savybės, kurios reikalingos pasirinktai profesijai: pareigingumas, atsakingumas, nuoširdumas, paprastumas, kantrybė.

Svarbiu veiksniu savo profesinei sėkmei socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai laiko ir darbdavio paskatinimą, kuris didina specialistų pasitikėjimą savo jėgomis, motyvuoja juos kūrybiškam ir atsakingam darbui. Kaip mažiausiai prisidedantį prie profesinės sėkmės respondentai nurodė materialinį atlygį, kuris jų nuomone yra per mažas, neatitinkantis darbuotojų kvalifikacijai keliamų reikalavimų, jų gebėjimų ir pačių darbuotojų lūkesčių.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima daryti prielaidą, kad specialistų, dirbančių vaikų globos namuose, asmenybiniai veiksniai daro didesnę įtaką profesinei sėkmei nei išoriniai veiksniai.

2.4. Vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinės sėkmės modelis

Atlikus tyrimą ir išanalizavus rezultatus, galima parengti modelį (žr. 12 pav.), kuris leistų užtikrinti socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, profesinę sėkmę. Galima teigti, kad socialinė pedagoginė veikla ir jos sėkmė priklauso nuo šių **organizacinių veiksnių** :

1. Vadovo kompetencija – asmeniniai gebėjimai, darbuotojų pastangų įvertinimas, motyvavimo priemonių taikymas.

2. Kolektyvo mikroklimatas – santykiai su kolegomis, santykiai su vadovu, santykiai su globotiniais.

Vadovo kompetencija – tai žinios ir asmeniniai gebėjimai nuo kurių priklauso organizacijos veiklos sėkmė. Vadovas garantuoja normalią ir darnią organizacijos veiklą, formuoja ir lemia organizacijos kultūrą. Jo gebėjimas bendrauti, įtikinant kitus sėkme, uždegant ir įkvepiant, patraukliai pateikiant tikslus, padrašinant ir sukeliant susidomėjimą motyvuoja darbuotojus sėkmingiau ir atsakingiau atlikti savo pareigas. Kompetentingas vadovas visuomet sugebės pastebėti ir palankiai įvertinti savo darbuotojų pastangas motyvuodamas juos, sudarydamas galimybes inicijuoti bei įgyvendinti savo idėjas.

Darbo sąlygos vienas iš veiksnių, nuo kurio priklauso specialistų fizinė ir psichinė sveikata. Didelis darbo krūvis, pareigų gausa verčia specialistus nuolat skubėti ir kelia nuolatinę įtampą, kuri neigiamai įtakoja jų savijautą darbe bei atliekamos veiklos kokybę. Mažas atlyginimas riboja

specialistų asmeninių poreikių tenkinimo galimybes, mažina pasitikėjimą, savivertę. Todėl norint sėkmingų rezultatų organizuojant darbą vaikų globos namuose reikėtų labiau atsižvelgti į šiuose veiksmus.

Gebėjimas bendradarbiauti, siekiant bendrų tikslų, suteikiant pagalbą vienas kitam, efektyviai komunikuojant, įgūdžiai dirbti komandoje – būtini reikalavimai ne tik vadovams, bet ir visiems organizacijos darbuotojams. Bendradarbiaudami tarpusavyje kolektyvo nariai papildo vieni kitus, padeda efektyviau spęsti išskylančias problemas. Nuoširdūs tarpusavio santykiai ne tik su kolegomis, bet ir su globotiniais sukuria malonią atmosferą darbe, kuri teigiamai įtakoja kiekvieno darbuotojo asmeninę savijautą, suteikia saugumo, reikalingumo jausmą.

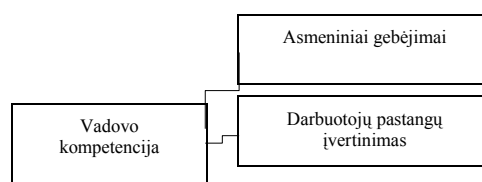
Profesinei sėkmei be organizacijos, kurioje vykdoma socialinė pedagoginė veikla, determinančių reikšmingi ir **asmenybiniai veiksniai**, kurie reikalingi socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų darbe, teikiant socioedukacinę pagalbą vaikų globos namų auklėtiniams:

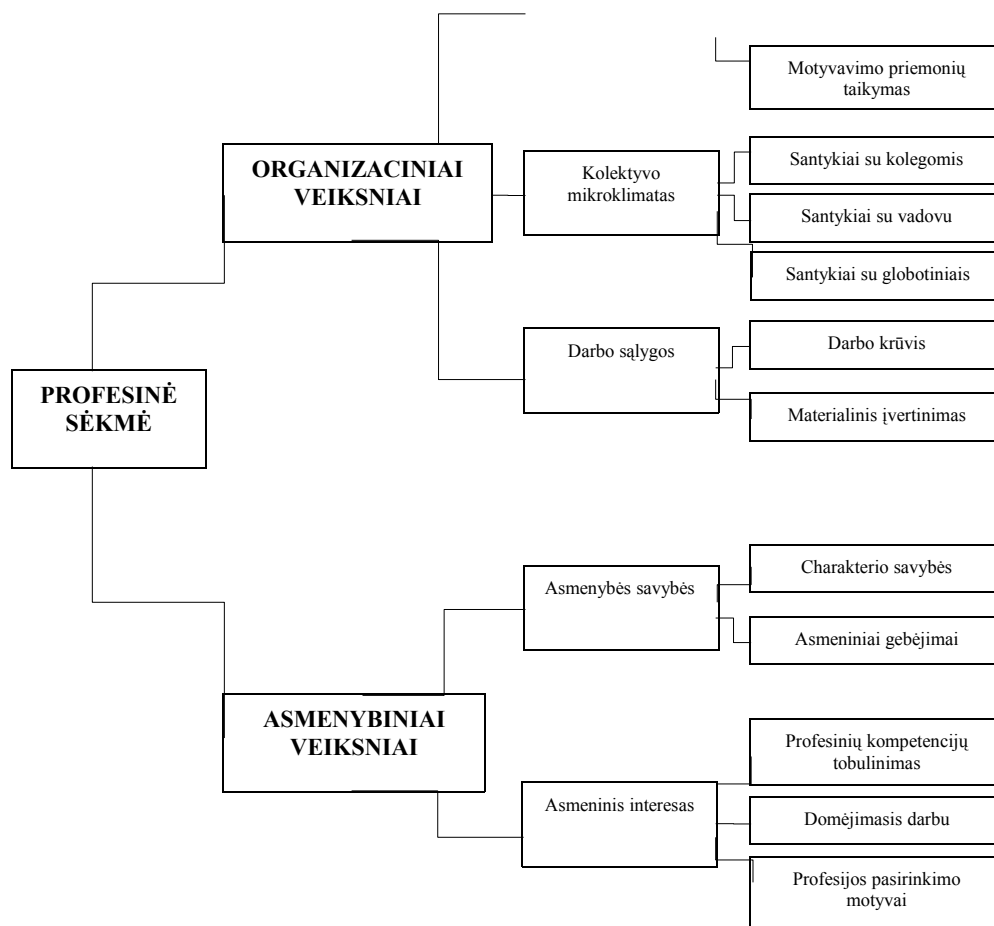
1. Asmeninės savybės – charakterio bruožai, asmeniniai gebėjimai.

2. Asmeninis interesas – domėjimasis darbu, nuolatinis savo profesinių kompetencijų tobulinimas, profesijos pasirinkimo motyvai.

Kiekvieno profesinė sėkmė priklauso nuo to, kaip žmogus, pažinęs savo pomėgius ir gebėjimus, įgijęs profesinių žinių bei įgūdžių, sugeba įsitvirtinti darbo rinkoje. Siekiant šio tikslo reikia pažinti save ir profesinę aplinką, į kurią ketinama integruotis, nes kiekvienoje profesinės veiklos srityje reikalingi skirtingi gebėjimai ir skirtingos asmeninės savybės. Socialinis pedagoginis darbas, kaip tik ta veiklos sritis, kurioje norint sėkmingai dirbti reikalingas charakterologinių asmenybės bruožų ir gebėjimų derinys. Asmens profesijos pasirinkimo motyvai yra labai svarbūs ir iš dalies nulemia atliekamos veiklos kokybę, nes sėkminga profesinė karjera galima tik tuomet kai asmuo save realizuoja, kai ji atitinka jo interesus ir pomėgius.

Auganti konkurencija verčia išmokti išsiskirti iš kitų, nuolat tobulinti savo kompetencijas. Kompetencijų stiprinimas, didinat žinių bagažą ir įgyjant naujų įgūdžių nulemia tai, kaip asmens profesinė karjera vystysis toliau. Siekiant profesinės sėkmės labai svarbus specialisto asmeninis siekis neatsilikti nuo profesinių naujovių, nes tai rodo jo asmeninį interesą, kuris suteikia atliekamai veiklai kryptingumo, pasitikėjimo, neleidžia abejoti keliamu tikslu bei motyvuoja teigiamam rezultatui.





12 pav. Vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinės sėkmės modelis

Pirmiausia tai žmonės turi suprasti, kad postmodernistinėje eroje, kuriai būdingas subjektyvumas, aiškios krypties nebuvimas ir nestabilumas, profesinę sėkmę gali įtakoti įvairūs išoriniai ir vidiniai faktoriai, kurie yra glaudžiai susiję, o jų tarpusavio dermė sudaro prielaidas sėkmingam darbui pasirinktoje profesinėje srityje.

IŠVADOS

1. Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad profesinė sėkmė priklauso nuo asmenybinių veiksnių, lemiančių asmens poelgių ir veiksmų tendencijas, požiūrį į savo profesinių kompetencijų tobulinimą bei nuo išorinių motyvacinių veiksnių, susijusių su darbo aplinka.

2. Vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinį tobulėjimą sąlygoja asmeniniai poreikiai – tai savęs išreiškimas siekiant profesionalumo, profesinio pripažinimo ir saugumo, todėl kvalifikacijos kėlimas, kuris labiausiai reikšmingas 31- 50 metų amžiaus, aukštąjį išsilavinimą turintiems respondentams, yra svarbi profesinės sėkmės prielaida;

- Vaikų globos namuose dirbantys specialistai daugiausia susiduria su darbo organizavimo problemomis, o statistiškai reikšmingi rezultatai siejami su mažiausią iki 10 metų darbo stažą turinčiais respondentais, kuriems sunkumai dažniausiai kyla bendraujant su kolegomis ir organizuojant globotinių laisvalaikį;

- Nežiūrint į veiksnius, įtakančius problemų sprendimo būdų pasirinkimą, vaikų globos namuose dirbantys specialistai stengiasi spręsti problemas, nepalikdami jų savieigai, tačiau didėjant darbo stažui darosi vis pasyvesni, mažiau linkę bendradarbiauti priimant sprendimus.

- Daugiausia išbandyti save kitoje veikloje linkę 31 - 40 metų amžiaus grupės respondentai, o vertinant išsilavinimo aspektu – aukštąjį išsilavinimą turintys specialistai dėl nesutarimų su kolegomis;

- Vaikų globos namuose dirbantys specialistai savo sėkmę darbe sieja su išsilavinimu ir asmeninėmis savybėmis, kurių dėmė pedagoginio darbo stažo ir išsilavinimo aspektu, sudaro prielaidas sėkmingam darbui vaikų globos namuose;

- Nepriklausomai nuo specialistų amžiaus, išoriniai veiksniai, susiję su darbo organizavimu pačioje institucijoje (pareigų gausa, didelės ugdytinių grupės (šeimynos), mažas atlyginimas, prastos darbo sąlygos) yra didžiausi vaikų globos namuose dirbančių respondentų darbo sėkmės trukdžiai;

- Nustatyta, kad vaikų globos namuose dirbantys specialistai, vertindami išorinių veiksnių įtaką jų darbo sėkmei, labai aukštai vertina vadovo įtaką, o kalbant apie vidinius veiksnius – pedagoginius gebėjimus. Tai reiškia, kad vadovo kompetencija ir pedagoginiai gebėjimai yra pagrindinė sėkmės prielaida, dirbant vaikų globos namuose.

3. Vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesijos pasirinkimo motyvai yra susiję su vidiniais veiksniais, sąmoningu noru dirbti socialinį darbą, kuris lemia pasirinktos veiklos kokybę ir yra viena iš sėkmingo darbo prielaidų;

- Labiausiai pasitenkinimą darbu vaikų globos namuose dirbantiems specialistams teikia jų pastangų įvertinimas bei palanki darbo aplinka;

- Profesinei sėkmei labiausiai trukdo nepalankus administracijos požiūris ir konfliktiški santykiai kolektyve, o padeda – paties specialisto asmeninis interesas, sąlygojantis domėjimąsi atliekama veikla bei motyvuojantis profesinių kompetencijų tobulinimui.

4. Tyrimo hipotezė, kad vaikų globos namuose dirbančių specialistų profesinę sėkmę lemia vidinių ir išorinių aplinkos veiksnių dermė pasitvirtino.

REKOMENDACIJOS

Vaikų globos namų vadovams:

- Atsižvelgti į tyrime dalyvavusių socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų išsakytą nuomonę, jog daugiausiai sėkmingai dirbti vaikų globos namuose trukdo organizaciniai veiksniai pačioje institucijoje. Gerinant specialistų darbo sąlygas formuoti ugdytinių grupes (šeimynas) laikantis vaiko globos nuostatuose nurodytų standartų, ieškoti finansinių galimybių papildomiems specialistų etatams įsteigti.
- Motyvacija yra viena profesinės sėkmės sudedamųjų dalių, todėl vaikų globos namų administracija, norėdama išlaikyti savo institucijose kvalifikuotus specialistus, turi ieškoti daugiau galimybių sudarant palankesnes sąlygas pedagogų savirealizacijai, daugiau skirti dėmesio skatinant socialinius pedagogus ir socialinius darbuotojus kelti savo kvalifikaciją
- Kadangi asmenybiniai veiksniai yra labai svarbūs darbe su vaikais, siekiant įstaigos sėkmingo funkcionavimo, gerų darbo rezultatų, priimant į darbą specialistus vadovai turėtų atidžiau rinktis personalą, labiau atkreipti dėmesį į jų asmenines savybes bei gebėjimus.

NAUDOTA LITERATŪRA

1. Adamonienė R., Sakalas A., Šilingienė V. (2004) *Personalo valdymas*. Mokomoji knyga. Kaunas: Technologija, 2004.

2. Albrechtas, J. (2005). *Asmenybė ir karjera*. Vilnius: Naujoji matrica.
3. Augis, R. ir kt. (Red.). (1993). *Psichologijos žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla.
4. Augienė, D. (2005). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
5. Bagdonas, A. (2001). *STEPP: Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*. Vilnius: VU specialiosios psichologijos laboratorija.
6. Baranauskienė, I., Juodraitis, A. (2008). *Neįgaliųjų profesinė rehabilitacija: sėkmės prielaidos*. VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
7. Barkauskaitė, M. (1999). Vaikų globa ir rūpyba Lietuvoje atkūrus nepriklausomybę. Socialinis ugdymas. I, Vilnius, p. 29-52.
8. Baltrenienė, Z., Volbekienė, V. (1998). *Profesinės karjeros vadovas*. Vilnius: Solterija.
9. Braslauskienė, R. (2000). *Bešeimių vaikų ypatumai globos institucijose (socialinis ir psichologinis aspektas)*. Klaipėdos universiteto leidykla.
10. Bitinas, B. (2004). *Hodegetika*. Auklėjimo teorija ir psichologija. Vilnius: Kronta.
11. Bitinas, B. (2002). *Pedagoginės diagnostikos pagrindai*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
12. Bitinas, B. (2000). *Ugdymo filosofija*. Vilnius: Enciklopedija.
13. Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydžiūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija: vadovėlis vadybos ir administravimo studentams*. Klaipėda: S. Jokužio leidykla – spaustuvė.
14. Bubnys, R. (2008). *Socialinių darbuotojų profesinės karjeros galimybės ir socialinės kompetencijos ypatumai*: Tyrimo ataskaita. <http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa0001.../DS.002.0.02ARTIC> (žiūrėta 2013-03-12).
15. Butkienė, G., Kepalaitė, A. (1996). *Mokymasis ir asmenybės brendimas*. Vilnius: Eugrimas.
16. Diržytė, A., Sondaitė, J., Norvilė, N., Čėsniienė, I., Justickis, V., Raižienė, S., Mažeikienė, A., Valickas, A., Pilkauskaitė – Valickienė, A. (2012). *Verslo psichologija*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla.
17. Douglass C. North. (2003). *Institucijos, jų kaita ir ekonomikos veikmė*. Vilnius: Eugrimas.
18. Гулина М. А. (2002). *Психологические основы методологии в социальной работы / Психология социальной работы*. Москва: Питер.
19. Internetinis terminų žodynas. (2011). <http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/D/demotyvacija>. Žiūrėta (2012-01-09).
20. Jakavičius, V. (1998). *Žmogaus ugdymas: įvadas į edukologijos studijas*. Vilnius.
21. Jovaiša, L. (2003). *Hodegetika*. Vilnius: Agora.
22. Jovaiša, L. (1993). *Pedagogikos terminai*. Kaunas.

23. Jovaiša, L. (1999). *Profesinio konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
24. Jovaiša, L. (2001). *Ugdymo mokslas ir praktika*. Vilnius: Agora.
25. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: VDU leidykla.
26. Leiputė, O., Vyšniauskytė- Rimkienė, J. (2005). *Globos institucijose gyvenančių ir bendrojo lavinimo mokyklų rizikos grupės moksleivių psichologinės ir socialinės problemos. / Socialinė pagalba rizikos grupės vaikams*. Respublikinės mokslinės- metodinės konferencijos programa ir pranešimų tezės. 2005m. rugsėjo 23 d. Kaunas: LKKA.
27. Leliūgienė, I. (2002). *Socialinė pedagogika*. Kaunas: Technologija.
28. Leonavičius, J. (1993). *Sociologijos žodynas*. Vilnius: Academia.
29. Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas. (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74).
30. Lietuvos Respublikos vaiko globos įstatymas. (Valstybės žinios, 1998, Nr.35).
31. Lietuvos Respublikos įsakymas Nr. A1-68, (2005). 03. 03. Dėl bendrųjų valstybės ir savivaldybės vaikų globos nuostatų patvirtinimo. (Valstybės žinios, Nr. 33-1079).
32. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1 (2005). Dėl socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacinių reikalavimų, socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašų patvirtinimo. (Valstybės žinios, Nr. 86 – 3375).
33. Kaffemanas, R. (2000). Globos namų ir specialiųjų mokyklų auklėtinių elgesio problemos. Specialusis ugdymas, III, 70-76.
34. Kardelis, K. (2007). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai: Liucilijus.
35. Kavaliauskienė, V. (2007). *Pažintis su profesija*. Klaipėdos universiteto leidykla.
36. Kavaliauskienė, V. (2004). *Pedagoginis pašaukimas ir jo ugdymas*. Klaipėdos universiteto leidykla.
37. Kulivinskienė V., R., Šalčius, A. (1994). *Darbo veiklos motyvacija*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
38. Kvieskienė, G. (2003). *Socializacija ir vaiko gerovė*. Vilnius: VPU leidykla.
39. Kvieskienė, G., Pabedinskienė, R. (2002). *Vaiko globos tendencijos Lietuvoje*// Socialinio pedagogo ABC. Socialinis ugdymas V dalis. Vilnius.
40. Kučinskas, V., Kučinskienė, R. (2000). *Socialinis darbas švietimo sistemoje*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
41. Pukelis, K. (1995). *Mokytojų rengimas ir tautinė kultūra*. Kaunas: Aušra.
42. Pociūtė, B. (1998). *Profesijos rinkimosi teoriniai aspektai*// Profesinės karjeros vadovas. Solertija.
43. Rajeckas, V. (2002). *Pedagogika- ugdymo mokslas ir menas*. Vilnius: VPU leidykla.
44. Rajeckas, V. (2002). *Ugdymo tikslas ir uždaviniai*. Vilnius: VPU leidykla.

45. Savickas, M. L. (2002). *Career Construction – A Developmental Theory of Vocational Behavior. Career Choice and Development*. Brown D. (Ed.) Jossey-Bass.
46. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. (2012). *Lietuvos statistikos metraštis*. Vilnius.
47. Stanišauskienė, V. (2004). *Rengimosi karjerai socioedukaciniai pagrindai*: Monografija. Kaunas: Technologija.
48. Šavareikienė, D. (2008). *Motyvacija vadybos procese*. Šiauliai : Šiaulių universiteto leidykla.
49. Šernas, V. (1995). *Profesinė pedagogika*. Vilnius: Baltic ECO leidybos centras.
50. Švedaitė, B. (2005). Sėkmingos socialinės pedagoginės veiklos veiksniai: empirinės išvados. www.leidykla.eu/fileadmin/Acta_Paedagogica_Vilnensia/.../133-144pdf (žiūrėta 2013- 01-25).
51. Tumelis, J. (2001). *Visuotinė lietuvių enciklopedija*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas.
52. Maceina, A. (1990). *Pedagoginiai raštai*. Kaunas: Šviesa.
53. Myers, D. G. (2008). *Psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
54. Valickas, G. (1997). *Psichologinės asocialaus elgesio ištakos*. Monografija. Vilnius: Lietuvos teisės akademija.
55. Viliūnas, V. (1999). *Auklėjimo problema*. Ugdymo psichologija. Nr.2.
56. Виллюнас В.К., Гиппенрейр Ю. Б. (1984). *Психология эмоций тексты*. Москва: Изд-во Московского Университета.
57. Zaukienė, A. (1998). *Mokytojo veikla - ieškojimų ir sprendimų kelyje*. Straipsnių rinkinys. Vilnius: Kronta.
58. Žalimienė, L. (2007). *Vaikų socialinės globos kokybė ir jos vertinimas*. Vilnius.
59. Žydžiūnaitė, V. (2007). *Tyrimo dizainas: struktūra ir strategijos*. Mokomoji knyga. Kaunas: Technologija.
60. Žukauskienė, R. (2008). *Kokybiniai ir kiekybiniai metodai*. rzukausk.home.mruni.eu/wp.../kokybiniai-ir-kiekybiniai-tyrimai1.ppt (žiūrėta 2013-01-04).

Summary of Master thesis

In a society, having many complex social problems, professionals working in a child care home face many difficulties, because they have to work with the problematical children, having

difficult past, mostly negative socialization experience that is why it is necessary to search for optimal solutions to ensure the specialists' professional success working in a child care home.

The theoretical analysis of professional success determining factors is carried out in the work.

There is raised the hypothesis that specialists' working in a child care home professional success determine the harmony of internal and external environment factors.

The object of the research – the modeling of professional success of the specialists working at child care home.

The goal of the research – to identify the factors of the modeling of the specialists - social educators and social workers working in a child care home professional success.

There are performed the quantitative and qualitative researches in the work. The method of data collection is applied in the quantitative research – a survey in writing, using a semi-structured questionnaire. The questionnaire survey method is used to study the modeling possibilities of social educators and social workers working in a child care home professional success by the aspects of age, work experience and education. The sample of the survey – 203 specialists. The data are processed using SPSS computer program, descriptive statistical methods, the significance of the attribute is determined using Chi – square test, statistical significance is assessed at $p \leq 0,05$.

There is used the data collection method – semi-structured interview in the qualitative research. The sample of the survey – 15 educators and social workers working in a child care home. The data are processed using traditional qualitative data management and analysis processes: transcription, paraphrasing, conceptualization, categorization, empirical generalization.

The main conclusions of the research:

1. specialists' working in a child care home professional development leads personal needs – self-expression seeking professionalism, professional recognition and security, that is why the qualification rising which is the most important for 31-50 year old respondents having higher education, is the important assumption of the professional success.

2. it is found out that specialists working in a child care home assessing the influence of the external factors for the success of their work assess the impact of the head very high and talking about internal factors – pedagogical abilities.

3. the hypothesis is proved that specialists working in a child care home professional success determine the harmony of internal and external environment factors.

Keywords: profession, personality, vocation, competence, authority, qualification, training, motives, motivation, abilities.