

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Laima NORVAIŠIENĖ

**IKIMOKYKLINIŲ ĮSTAIGŲ PEDAGOGŲ KARJERĄ
ĮTAKOJANČIŲ VEIKSNIŲ VERTINIMAS
(MAŽEIKIŲ ĮSTAIGŲ PAVYZDŽIU)**

Magistro darbas

Šiauliai, 2010

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Laima NORVAIŠIENĖ

**IKIMOKYKLINIŲ ĮSTAIGŲ PEDAGOGŲ KARJERĄ
ĮTAKOJANČIŲ VEIKSNIŲ VERTINIMAS
(MAŽEIKIŲ ĮSTAIGŲ PAVYZDŽIU)**

**Magistro darbas
Socialiniai mokslai, vadyba ir verslo administravimas (03S1)**

Teigiu, kad baigiamasis darbas, kurį teikiu vadybos studijų programos magistro kvalifikaciniam laipsniui įgyti yra originalus autoriaus darbas.

Magistro darbo autorius
(vardas, pavardė, parašas)

Vadovas
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Recenzentas
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

SANTRAUKA

Laima Norvaišienė

Ikimokyklinių įstaigų pedagogų karjerą įtakojančių veiksnių vertinimas

Magistro darbas

Magistro darbe suformuluota problema, jog šiuo metu Lietuvoje nepakankamai dėmesio skiriama ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros sampratai bei veiksniams, darantiems įtaką pedagogų karjeros raidai. Išanalizuoti ir susisteminti įvairių Lietuvos ir užsienio autorių teoriniai ir praktiniai darbai karjeros klausimais leidžia teigti, jog motyvacija yra svarbiausia ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros prielaida, kuri yra stimuliuojama objektyvių (išorinių) ir subjektyvių (vidinių) veiksnių sąveikos. Darbe siekiama įvertinti veiksnius, įtakojančius ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjerą. Tyrimo rezultatai parodė, jog dabartinė pedagogų kvalifikacijos kėlimo sistema gali būti kliūtimi ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros procese. Dominuojančia pedagogų karjeros orientacija yra techninė/funkcinė kompetencija. Pedagogai sutinka, jog darbas darželyje gali būti sietinas su karjera, visgi tik maža dalis pedagogų mano, jog jų karjera yra sėkminga. Šiame darbe pateiktos rekomendacijos bus panaudotos tiriamų įstaigų kaitai, pedagogų motyvavimui karjerai bei trūkstamų pedagogų kompetencijų išaiškinimui.

2009 m. balandžio 23 d. ir 2010 balandžio 22 d. autorė dalyvavo studentų mokslinių darbų konferencijose „Ekonomikos ir vadybos aktualijos“ ŠU Socialinių mokslų fakultete ir skaitė pranešimus šia tema. 10-ojoje konferencijoje autorės pranešimas pripažintas geriausiu vadybos sekcijoje.

SUMMARY

Laima Norvaišienė

Evaluation of factors affecting carrier of preschool teacher (using Mazeikiai institutions as example). Master's work

There is a problem formulated in this master's work that there is not enough attention paid in Lithuania to understanding of pre-school teachers' carriers and factors affecting development of such carriers. Analyzed and systemized researches of foreign and domestic authors let us propose that motivation is the most important teachers' carrier prerequisite stimulated by objective (external) and subjective (internal) factors. Thesis makes an effort to set factors affecting carrier of preschool teacher. Researches had confirmed that current pre-school teachers' qualification improvement system may be an actual disadvantage in their carrier. Technical Competence is dominating orientation in the carrier of preschool teacher. Teachers agree that work in daycare may be related to their carrier, however only small percentage of teachers agree that their carrier is successful. Recommendations provided within this thesis will be used to improve above mentioned institutions, to motivate pedagogs to seek carrier, and highlight teachers' professional limitations.

The author of the thesis attended a tenth scientific works, named „The Topicality of Economics and Management” in the faculty of Social science of Šiauliai University on 23th of April in 2009

and on 22th of April in 2010. 10th Conference of the author the report was recognized as the best in management section.

TURINYS

ĮVADAS	6
PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ANALIZĖ.....	12
1. TEORINIAI VEIKSNIŲ, DARANČIŲ ĮTAKĄ IKIMOKYKLINIO UGDYMO PEDAGOGŲ KARJERAI, PAGRINDAI	14
1.1. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros ypatumai	14
1.2. Bendroji karjeros samprata	14
1.3. Karjeros samprata ikimokyklinio ugdymo pedagogo kompetencijos kontekste	20
1.4. Veiksnių, įtakojančių ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjerą, prielaidos	23
1.4.1. Motyvacija karjerai	27
1.4.2. Išoriniai ir vidiniai veiksniai, įtakojantys pedagogų karjerą	30
2. VEIKSNIŲ, ĮTAKOJANČIŲ IKIMOKYKLINIŲ ĮSTAIGŲ PEDAGOGŲ KARJERĄ, TYRIMAS	43
2.1. Tyrimo metodologinis pagrindas ir principai	43
2.2. Tyrimo anketos sudarymo metodologija	47
2.3. Tyrimo imties parinkimo būdai ir imties tūris	51
2.4. Tyrimo organizavimas ir vykdymas	52
3. TYRIMO REZULTATAI	54
3.1. Pedagogų demografinių charakteristikų ir karjeros projektavimo ryšys	54
3.2. Respondentų „karjeros“ sąvokos samprata	62
3.3. Objektivūs ir subjektyvūs veiksniai	63
3.3.1. Objektivių veiksnių vertinimas	64
3.3.2. Subjektyvių veiksnių vertinimas	66
IŠVADOS	71
REKOMENDACIJOS	72
LITERATŪROS SĄRAŠAS	73
PRIEDAI	78

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumai	14
2 lentelė. Organizacinės ir asmeninės karjeros modelių skirtumai	15
3 lentelė. Bendrieji europiniai principai mokytojų kompetencijoms ir kvalifikacijoms.....	30
4 lentelė. E.H.Shein (1978) karjeros inkarų ir M. Driver (1982) kryptinės struktūros modelių esmė	35
5 lentelė. E.H.Shein (1996) išryškinti karjeros „inkarai“	36
6 lentelė. Detalus tyrimo planas	45
7 lentelė. Respondentų pasiskirstymas priklausomai nuo pareigybių	52
8 lentelė. Respondentų „karjeros“ sąvokos samprata	59
9 lentelė. Objektyvių veiksmų vertinimas (N=112)	61
10 lentelė. Objektyvių veiksmų, tarp kurių nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas, vertinimas (N=112)	62
11 lentelė. Subjektyvių veiksmų vertinimas (N=112)	64
12 lentelė. Subjektyvių veiksmų, tarp kurių nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas, vertinimas (N=112)	65

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Žmogaus veiklos grandinė	23
2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pedagoginę kvalifikaciją priklausomai nuo pareigybių (N=112)	52
3 pav. Mokytojų pasiskirstymas priklausomai nuo išsilavinimo (N=89)	53
4 pav. Vadovų pasiskirstymas priklausomai nuo išsilavinimo (N=23)	54
5 pav. Nuomonės apie profesinės karjeros galimybes dirbant darželyje (N=112)	54
6 pav. Nuomonės apie profesinės karjeros galimybes dirbant darželyje pasiskirstymas priklausomai nuo pareigybių (N=112)	55
7 pav. Nuomonės apie profesinės karjeros galimybes dirbant darželyje procentinis pasiskirstymas priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo (N=112)	55
8 pav. Nuomonės apie profesinės karjeros galimybes dirbant darželyje pasiskirstymas priklausomai nuo amžiaus (N=112)	56
9 pav. Ar Jūs manote, kad sėkmingai darote savo profesinę karjerą? (N=112)	57
10 pav. Ar Jūs svarstėte galimybę kada nors padaryti vadybinę karjerą? (N=89)	57
11 pav. Ar Jūs manote, kad sėkmingai darote savo karjerą? (N=23)	58
12 pav. Ar Jūs svarstėte galimybę tęsti profesinę karjerą dirbant su vaikais? (N=23)	58
13 pav. Respondentų karjeros sampratos pasiskirstymas priklausomai nuo pareigybių (N=112)	59
14 pav. Mokytojo profesinės kompetencijos ir Mokytojo bendrosios kompetencijos vertinimas priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo (N=112)	63

IVADAS

Pamažu decentralizuojant ir liberalizuojant švietimo sistemą bei vis sparčiau įsibėgėjant švietimo reformai ypač svarbiu tapo vadybinių problemų tyrinėjimas. Vienu aktualesnių šiandieninių švietimo vadybos klausimų yra pedagogų karjeros raiška.

„Švietimo sistema aprėpia pačius įvairiausius visuomenės gyvenimo aspektus, pradedant ikimokyklinėmis įstaigomis ir baigiant mokymosi visą gyvenimą programomis. Tačiau bet kokia švietimo sistemos reforma yra negyva be pagrindinio jos šaltinio ir pagrindinės atramos – šviečiamojo ir šviečiančiojo, besimokančiojo ir mokančiojo. Mokytojų socialinis statusas, jų profesinės kompetencijos <...> tampa didžiai reikšmingi“ (Gaižutis, 2009).

Kompetentingas, nuolat besimokantis, sau reiklus personalas - tai skiriamasis besimokančios organizacijos bruožas (Simonaitienė, 2003). Sparčios kaitos sąlygomis neretas pedagogas, pasijaučia nespėjantis keistis pagal šiandieninės švietimo sistemos padiktuotą tempą. Tokia situacija verčia susimąstyti apie savo profesinio kelio pasirinkimo teisingumą ir prasmę, ar net suabejoti savo profesine kompetencija. Dažnai pedagogai stokoja ne tik išorinės, bet ir vidinės motyvacijos plėtoti savo kompetencijas, kelti kvalifikacinę kategoriją, abejoja savo profesinės karjeros tikslingumu ir galimybėmis. Kita vertus, mokyklų vadovai susiduria su ne mažesne kadru atrankos problema. Juk mokytojas - tai ne tik diplomas, bet ir kompetencija realizuoti savo karjeros galimybes.

Problema. Lietuvos švietimo sistemai išgyvenant sparčios kaitos laikotarpį, aktuali tampa klausimas apie ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinės karjeros raiškos ir kaitos modelius. Šiai kaitai apibrėžti šiandien vis dar trūksta išsamesnių tyrimų. Analizuoti ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros klausimus skatina skiriamas vis didesnis dėmesys ikimokyklinio ugdymo pedagogo profesiniams gebėjimams, jų analizei. 2007 m. pasirodęs „Mokytojo profesijos kompetencijos aprašas“ bei „Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogo kompetencijų įsivertinimo metodika“ ne tik atveria pedagogams platesnes karjeros galimybes, bet ir verčia susidurti su naujomis problemomis.

Visų pirma, **analizuoti ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros klausimus** aktualu dėl to, kad demokratinėse šalyse ikimokyklinis ugdymas pastaruoju metu patyrė esminius pokyčius ir tapo modernia ne tik vaikų ugdymo(si), bet ir darbuotojų – suaugusiųjų mokymo(si) grandimi (Šerniuvienė, Simonaitienė, 2005). Tai besimokančios organizacijos bruožas. Šiuolaikinės organizacijos pasižymi lankstumu, kūrybiškumu, gebėjimu prisitaikyti ir bendradarbiauti. Šie organizacijos bruožai nulemia, jog šiandieninė organizacija yra nepastovi, kas sąlygoja naujus reikalavimus žmogaus karjerai – asmenybės lankstumas ir nuolatinis profesinių gebėjimų tobulinimas (Želvys, 2001).

Antra, pasaulinė praktika rodo, kad žmogus karjerai rengiasi jau ikimokykliniame amžiuje (Adamonienė, 2006). Lietuvoje ikimokyklinio ugdymo kaitą sąlygojusios humanistinio ugdymo,

mokymosi (ateities) bei naujojo pedagoginio racionalumo edukacinės paradigmos determinavo, jog Lietuvos ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo (si) programų turinys būtų grindžiamas vaiko ir pedagogo bei kitų ugdytojų sąveika, o taip pat ir vaiko kaip ugdymosi subjekto samprata (Monkevičienė, 2009). Todėl paradigma apie ugdytinio ir ugdytojo sąveiką ikimokykliniame amžiuje tampa dar aktualesnė. Anot Eriksono teorijos, šiame amžiaus tarpsnyje yra padedami socialinės kompetencijos, t.y., žmogaus santykio su aplinka bei su kitais žmonėmis formavimosi pagrindai (Myers, 2000). Šie pagrindai tolimesniame žmogaus gyvenime neišvengiamai darys įtaką renkantis profesinį gyvenimo kelią, kitaip tariant – realizuojant karjerą.

Trečia, analizuoti pedagogų karjeros klausimus aktualu dar ir dėl to, kad kinta pati karjeros ir jos valdymo paradigma. „Naujoji karjeros valdymo paradigma pripažįsta, kad karjeros raida yra visą gyvenimą trunkantis turimos kompetencijos vystymas ir naujų įgijimas, remiantis nuolatinio mokymosi, tobulėjimo ir meistriškumo kontinuumu. Taigi svarbu vertinti šiuolaikinio pedagogo karjeros kaitą naujos karjeros valdymo paradigmos kontekste, kartu turint galvoje ir tai, kad sparčiai kinta darbo rinkos sąlygos (pedagogų veiklos kontekste tai aiškiai priklauso, pavyzdžiui, nuo demografinių tendencijų kaitos ir su tuo susijusiu ugdytinių mažėjimu, kas sąlygoja ikimokyklinių įstaigų pedagogų skaičiaus mažėjimą). Lietuvoje pastebimos pedagogų karjeros pokyčių tendencijos leidžia teigti, kad vis labiau ryškėja jų susirūpinimas savo profesinio tobulėjimo galimybėmis, augimu, lyderiavimu, saviraiška. Vis daugiau pedagogų supranta, kad gali tekti keisti ne tik darbo vietą, bet ir specialybę ar specializaciją (Augienė, Malinauskienė, 2007).

Kita vertus, aktualu tyrinėti ne tik pedagogo karjeros raidos raiškos ypatumus, bet ir veiksnius, kurie lemia vienokį ar kitokį pedagogo profesinės karjeros raidos modelį (Surgėlienė, Stanišauskienė, 2009).

Tyrimo mokslinis aktualumas. Tobulinti švietimo sistemą buvo aktualu visais laikais. Švietimo sistema ne kartą buvo keičiama ir reorganizuojama, tuo pačiu atitinkamai keitėsi požiūris ir į pedagogų karjeros raidą bei galimybes. Sparčios ir nuolatinės permainos švietimo sistemoje, socialiniai pokyčiai bei nuolat kintantis švietimo sistemos kontekstas kelia naujus uždavinius mokytojo karjerą analizuojantiems mokslininkams bei sąlygoja, jog pedagogų karjeros raidai turi būti skiriamas nuolatinis dėmesys. Pedagogų motyvacija mokytis, tobulėti, analizuoti, plėtoti turimas kompetencijas ir įgyti naujų kompetencijų tampa aktuali klausimu nuo pat žemiausios švietimo grandies - ikimokyklinio ugdymo įstaigų. Šiame kontekste tampa aktualu nagrinėti ne tik pedagogo, įtakojančio ugdytinio karjeros raidą vaidmenį, bet ir tyrinėti paties pedagogo karjeros raidą.

Tik tas mokytojas, kuris pats moka planuoti karjerą, gali tinkamai įtakoti ugdytinių karjerą ateityje. Juk jau ikimokykliniame amžiuje, pagal Erikson'o (1980) išskirtas žmogaus krizines psichosocialines raidos stadijas, asmenybei formuojasi *optimizmo* bei *vilties turėjimo* pagrindas,

laisvos valios, savikontrolės neprarastos savigarbos bei pareigos jausmas, pasitikėjimo savimi bei savarankiškumo prielaidos (Myers, 2000).

Mokytojo asmenybės savybių reikšmę ugdymo procese pripažįsta daugelis šiandieninių Lietuvos pedagogų: G. Butkienė, S. Kregždė, J. Navaitienė, V. Rajeckas, Ž. Jackūnas, V. Voveris, L. Žadeikaitė, T. Tamošiūnas ir kt. (*cit. Autukevičienė, 2007*). Nagrinėjamas pedagogų karjeros raidos klausimas reikalauja nuodugnesnės mokslinės analizės bei vertinimo. Taip pat, siekiant atskleisti ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinės karjeros situaciją, labai svarbiu tampa asmens subjektyvaus požiūrio ir vertinimo analizės aspektas. Juolab, kad atlikti tyrimai (Palujanskienė, Pugevičius, 2004) atskleidė, jog *mokytojų tarpe nėra vyraujančios karjeros orientacijos*. Kitaip tariant, *pedagogai skirtingai suvokia karjerą, o tuo pačiu ir skirtingai projektuoja savo profesinės karjeros kelią bei vertina karjeros galimybes*.

Informacija apie tai, kokia karjeros orientacija lemia pedagogų karjeros siekius, bus naudinga skatinant ikimokyklinio ugdymo specialistų kvalifikacinį tobulėjimą bei tobulinant ikimokyklinio ugdymo specialistų kvalifikacijos kėlimo sistemą. Šis tyrimas prisidės formuojant tam tikrą požiūrį į pedagoginės bendruomenės žmoniškųjų išteklių plėtrą. Taip pat siekiama ir praktinės naudos: švietimo įstaigų vadovai šio tyrimo rezultatus galės panaudoti siekdami pašalinti kliūtis pedagoginio personalo karjeros plėtrai.. Be to, bus atkreiptas dėmesys į žmoniškųjų išteklių plėtros problemas jaunų žmonių profesinio orientavimo procese. Tyrimo rezultatai padės ikimokyklinio ugdymo pedagogams susivokti savo karjeros procese.

Darbo mokslinis naujumas ir reikšmė. Mokslinės literatūros analizė atskleidė, jog įvairios teorijos, nagrinėjančios žmogaus karjeros bei jos vystymo klausimus, įvertina svarbų žmogaus polinkių, interesų ir vertybių vaidmenį, akcentuoja aplinkos sąlygų įtaką karjeros raidai. Tačiau darbų, analizuojančių ikimokyklinių įstaigų pedagogų karjeros raidą, ryškiai stokojama.

Magistrinio darbo naujumą nusako gauti rezultatai:

- Analizuojant įvairių autorių mokslo darbus, išskirti veiksniai, įtakojantys pedagogų karjeros raidos ypatumus. Patikslinta karjeros sąvoka pedagogo karjeros raidos kontekste.
- Atkreiptas dėmesys į pedagogų skatinimo karjerai būtinybę.
- Identifikuoti veiksniai, įtakojantys Mažeikių rajono ikimokyklinių įstaigų pedagogų karjeros raidą bei nustatyta vyraujanti karjeros orientacija. Gauti tyrimo rezultatai ikimokyklinio ugdymo srityje palyginti su tyrimo rezultatais, kurie buvo gauti J.Surgėlienės ir V.Stanišauskienės (2009) Lietuvos mastu atlikto tyrimo „Mokytojo karjeros raidą lemiantys veiksniai švietimo reformos kontekste“ metu.
- Pateiktos pedagogų motyvavimo karjerai ikimokyklinėse įstaigos skatinimo rekomendacijos, kurios galėtų būti naudojamos stiprinant švietimo įstaigos, kaip besimokančios šiuolaikinės organizacijos pozicijas.

- Šia tema skaityti pranešimai 9-ojoje ir 10-ojoje Šiaulių universiteto Socialinių mokslų fakulteto konferencijose „Ekonomikos ir vadybos aktualijos“. Pastarojoje pranešimas pripažintas geriausiu vadybos sekcijoje.

- Planuojami seminarai pedagogų karjeros klausimais Mažeikių rajono ikimokyklinio ugdymo pedagogams ir vadovams.

Tyrimo objektas – ikimokyklinių įstaigų pedagogų karjera.

Tyrimo dalykas - ikimokyklinių įstaigų pedagogų karjerą įtakojantys veiksniai.

Darbo tikslas – išanalizavus pedagogų karjeros raidos ypatumus nustatyti veiksnius, įtakojančius ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjerą.

Darbo uždaviniai:

1. Remiantis moksline literatūra *išanalizuoti* karjeros sampratą bei *suformuluoti* karjeros sampratą pedagogo profesijos kontekste.

2. Teoriškai *pagrįsti* sėkmingą karjerą lemiančius veiksnius.

3. *Empiriškai įvertinti* Mažeikių rajono ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų karjeros sampratą bei karjerą įtakojančius veiksnius.

4. Remiantis tyrimo rezultatais, *parengti* ikimokyklinio ugdymo pedagogų skatinimo karjerai rekomendacijas.

Darbo struktūra. Pirmame darbo skyriuje apžvelgiama mokslinė literatūra karjeros klausimais. Tam, kad suvoktumėm, kokie vyrauja požiūriai į karjerą įtakojančius veiksnius bei išsiaiškintumėm karjeros sampratą pedagoginės veiklos kontekste, pateikiama karjeros sąvokos analizė, apžvelgiamos pedagogų karjeros galimybės šiandieninės švietimo sistemos rėmuose.

Antroje darbo dalyje pateikiami atlikto tyrimo, kuriuo buvo siekiama nustatyti veiksnius, įtakojančius Mažeikių rajono ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų karjerą bei išsiaiškinti pedagogų profesinę orientaciją, duomenys, jų analizė bei vertinimas. Taip pat formuluojamos ikimokyklinio ugdymo pedagogų skatinimo karjerai rekomendacijos. Tai siūlymai pedagogų karjeros skatinimui kvalifikacinės kategorijos kėlimo sistemos rėmuose bei rekomendacijos karjeros siekiantiems ikimokyklinių įstaigų pedagogams ir vadovams.

Šiame darbe analizuojama **mokslinė problema:** Kokia yra ikimokyklinių įstaigų pedagogų karjeros samprata ir kokie veiksniai įtakoja ikimokyklinių įstaigų pedagogų profesinę karjerą?

Tyrimo metodai:

- Mokslinės literatūros analizė;
- Anketavimas.
- Statistinė duomenų analizė.

PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ANALIZĖ

Darbo rinka – darbo vietų (darbo pajėgumų) pasiūlos ir paklausos santykių, kuriuose tenkinami individualūs profesiniai dirbančiųjų ir darbdavių tikslai ir interesai, visuma. (Laužackas, 1997).

Išorinė motyvacija – veiklos atlikimas siekiant išvengti nemalonių padarinių ar gauti materialinę naudą (Вилюнас, 1991).

Karjera – įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu profesiniu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją, stilių (Laužackas, 2005; Kučinskienė, 2003 a).

Karjeros kompetencija - atitinkamas savęs pažinimas ir pateikimas bei realizavimas vykdant aplinkos keliamus reikalavimus (Stanišauskienės, Večkienės, 2000).

Karjeros projektavimas – tai nuolatinės asmens pastangos išvelgti būsimas darbo rinkos kaitos tendencijas ir atsižvelgiant į numatomus pokyčius tirti bei planuoti savo profesinę perspektyvą, taip pat profesinės kvalifikacijos tobulinimosi poreikius, siekiant maksimaliai atskleisti savo prigimtinius gabumus bei sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje (Pukelis, 2003; Karjeros projektavimo vadovas, 2005)

Kompetencija – asmeninių galių pritaikymas kintant aplinkos sąlygoms realioje ar imituojamoje darbo situacijoje, kuri lemia efektyvų ir aukštesnės darbo kokybės atlikimą. (Laužackas, 1997).

Kvalifikacija – tam tikrų žinių, mokėjimų, gebėjimų, įgūdžių ir patyrimo visuma, kurią įgijęs žmogus gali kokybiškai dirbti atitinkamos rūšies ir sudėtingumo darbus.

Mokytojas – asmuo, ugdamasis ir mokantis mokinius pagal formaliojo arba neformaliojo švietimo programas (LR Švietimo įstatymas, 2003).

Motyvai – tai veiklos stimulai, sietini su individo poreikių patenkinimu, aktyvumui, veiklos kryptimi (pagal Beresnevičienė, 1995).

Motyvacija – veiksnių ir elgesio žadinimas ir skatinimas, vykstantis žmogaus psichikoje (pagal Lileikienė, Petkevičiūtė, 2003)

Motyvatorius – pasitenkinimą individui keliantis veiksnys, lemiantis poreikį keistis (pagal Leonienė, 2001).

Objektyvus (išorės) veiksnys – profesijos (karjeros) aspekto centre yra darbas, jo struktūra ir sąlygos, kurioms esant jis atliekamas arba gali būti atliktas (Laužackas, 1996).

Savęs vertinimas – procesas, kai asmuo pats vertina savo mokymosi pasiekimus ir mokymosi pažangą (Laužackas, 2005).

Subjektyvus (vidinis) veiksnys - atskiro individo individualūs išgyvenimai, atspindintys santykius su tam tikra veikla, paremta vidinėmis nuostatomis, kurios dažniausiai apibūdinamos kaip žmogaus pašaukimas (Laužackas, 2005).

Pedagogas – asmuo, įgijęs valstybės nustatytą išsilavinimą ir pedagogo kvalifikaciją (LR Švietimo įstatymas, 2003).

Pedagogų karjeros kompetencija - tai profesinio tobulėjimo kompetenciją, kurią sudaro mokėjimas ir sugebėjimas objektyviai vertinti savo galias profesinėje veikloje išlaikant savigarbą ir pasitikint savimi; projektuoti karjerą; planuoti, sistemingai tobulinti savo profesinę karjerą.

Vidinė motyvacija – veikla atliekama pasitenkinimui, kuri suteikia pats atlikimas (Вилюнас, 1991).

1. TEORINIAI VEIKSNIŲ, DARANČIŲ ĮTAKĄ IKIMOKYKLINIO UGDYMO PEDAGOGŲ KARJERAI, PAGRINDAI

1.1. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros ypatumai

Lietuvoje vis labiau kintantis ir įsitvirtinantis naujas požiūris į pedagogų poziciją ir kompetencijas įpareigoja mokslininkus atsigręžti ir pedagogų karjerą. Šiuolaikinės švietimo įstaigos efektyvumas, labiau nei bet kada priklauso nuo joje dirbančių pedagogų kvalifikacijos, motyvacijos, gebėjimo aktyviai planuoti savo karjerą ir jos siekti. W. Bridge (2001) pastebėjimu, šiandieninės aplinkos sąlygomis svarbu yra ne tik gebėti tikslingai veikti kintančioje situacijoje prisiimant atsakomybę už savo veiklą, bet ir, atsižvelgiant į rinkos poreikius bei asmeninės savirealizacijos tikslus, gyvenimo tėkmėje „keisti kursą“. Tik motyvuotas, turintis edukacinę, psichologinę, vadybinę ir socialinę kompetenciją bei potencialius gebėjimus, siekiantis karjeros pedagogas gali veikti šiuolaikinėje besimokančioje organizacijoje. Čia ypač svarbia tampa pedagogų karjeros problema. Sėkmingai padaryta karjera leidžia mokytojui išsiskirti iš kitų ir priimti savo vertingumą.

Besikeičianti ikimokyklinio ugdymo paradigma atskleidžia, jog ikimokyklinis ugdymas yra neatsiejama žmogaus ugdymo visą gyvenimą sistemos dalis. Todėl ikimokyklinio ugdymo pedagogų veikla tampa vis labiau įvairialypė vis svarbesni tampa naujų vaikų ugdymo strategijų kūrimo, komandinio darbo, projektinės veiklos, bendravimo ir bendradarbiavimo, problemų tyrimo ir kiti gebėjimai. Vienas po kito pedagogus pasiekia svarbūs dokumentai, reglamentuojantys kvalifikacijos tobulinimą, kompetencijų plėtojamą tuo pačiu įtakodami pedagogų karjeros raidą. Tačiau kinta ne vien požiūris į pedagogų poziciją šiandieninėje švietimo sistemoje. Kinta požiūris ir į pačią karjerą. Siekiant suvokti, kaip naujos demokratinės visuomenės formuojami ikimokyklinio ugdymo pedagogo vaidmenys atliepia pedagogų karjerą, svarbu išsiaiškinti pačią karjeros sampratą.

1.2. Bendroji karjeros samprata

Karjeros aiškinimas turi gana plačią filosofinę reikšmę. Žmogus kaip savo protingos būtybės (*homo sapiens* – lot. protingas žmogus) atstovas savaiminiu būdu dar nėra asmenybė. Rūšis dalijasi į individus, o asmenybė atsiranda tik išplėtojus savo vidujiškumo galias, perėmus civilizacijos ir kultūros teikiamas galimybes. Taip pat asmenybės brendimui didelę reikšmę turi ekonominiai, istoriniai, socialiniai ir kultūriniai veiksniai. Tačiau tų pačių sociokultūrinių sąlygų veikiami žmonės dažnai nueina skirtingais keliais, įgyja skirtingus ar net priešingus pasirinkimus. Taigi didelę reikšmę žmogaus pasirinkimams ir apsisprendimams turi gamtinė žmogaus prigimtis, psichologinis–fiziologinis kodas, išankstinis genetinis „įkrautumas“, įgimti gabumai ir polinkiai.

Tai didelė dalimi lemia žmogaus profesinį pasirinkimą ir jo karjeros sampratą (Lileikienė, Petkevičiūtė, 2003). Karjeros reiškinį filosofiniu aspektu gana plačiai analizavo Platonas, Aristotelis, A.Maceina ir kt.

Bendriausia *karjeros* samprata kildinama iš lotyniško žodžio „*carraria*“, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, bėgimą, arba iš prancūziško „*carriere*“, įvardinančio veikimo dirvą, sritį, profesiją. Jau šie du sąvokos aiškinimai rodo, kad galimi skirtingi karjeros supratimai: vienas susijęs su konkrečia veikla, kitas – su gyvenimo kelio planavimu ir šio plano įgyvendinimu (Stanišauskienė, 2006). Neretai karjerą tapatiname su profesija ar tapimu organizacijos lyderiu. Ji dažnai yra siejama su gerai apmokamu darbu, kilimu profesinės hierarchijos laiptais, išaugusia asmens galia ir prestižu visuomenėje.

T.Lileikienė ir R.Petkevičiūtė (2003) pastebi, jog ilgą laiką terminas „karjera“ reiškė laiko trukmę, kurios metu individas dirbo atitinkamoje organizacijoje. Tai kiekvieno žmogaus prigimtinis siekis, jo nuostatų ir veiklų seka, susijusi su darbine patirtimi per visą jo gyvenimą. Anot autorių, Schuler (1995) pastebi, jog ypač svarbu suprasti, kad karjera yra platesnė sąvoka, nei visuma darbų, turėtų individo per jo gyvenimą: tai ir gebėjimas veikti savarankiškai ir tikslų bei ambicijų patenkinimas, atliekant įvairius socialinius vaidmenis. Nors karjera dažnai ir yra siejama su gerai apmokamu darbu, kilimu profesinės hierarchijos laiptais, išaugusia asmens galia ir prestižu visuomenėje, tačiau karjera yra ir nemokamas darbas, pavyzdžiui, namų ruošą arba savanoriška veikla bendruomenėje.

A. Palujanskienė ir A.Pugevičius (2004) taip pat akcentuoja, jog karjeros nereikėtų tapatinti su sėkmingu kilimu tarnyboje, pareigybių ar vadovaujančių postų kaita. Padaryti karjerą galima tampant tikru savo srities žinovu ar gerbiamu specialistu, pasiekiant profesinio meistriškumo viršūnę ir įgyjant autoritetą tarp kitų profesionalų.

Kad karjera yra įvairiapusis reiškinys ir ją traktuoti vienašališkai būtų neatsakinga parodo ir atlikta vadybinės literatūros analizė.

Šiuolaikinę *karjeros projektavimo teoriją* įvairiais aspektais plėtojo šie užsienio šalių tyrėjai: F. Parsons (1909), D. E. Super (1961, 1962a, 1962b), B. S. Jr. Tillinghast (1964), J. Holland (1973), V. Harren (1979), K.B. Hoyt (1979), N. Rubinton (1980) B. Hesketh (1982), Sh. Fukuyama (1980,1982, 1984), E. L. Herr ir S. H. Cramer (1984) ir kiti. Lietuvoje įvairius, dažniausiai ugdymo karjerai aspektus, tyrinėjo K. Paltarokas (1928), A. Gučas (1937), J. Laužikas (1937, 1969, 1972), P. Maldeikis (1939), Galkytė H. (1977), S. Gudelis (1983), L. Jovaiša (1975, 1981, 1998), B. Jatautaitė (1993), R. Petrauskaitė (1996), ir nemažai kitų mokslininkų (*cit.* Pukelis, 2002).

Lietuvoje yra atlikta keletas darbų, analizuojančių *pedagogų karjeros klausimus*: J. Surgėlienė, V. Stanišauskienė, 2009; A. Palujanskienė, A. Pugevičius, 2004; I. Šerniuvienė, B. Simonaitienė, 2005; G. Merkys, 2004; B. Simonaitienė, 2001, 2003; B. Autukevičienė, 2007 ir kt.

Karjeros apibūdinimų galime rasti ir įvairiuose žodynuose, pvz., Lietuvių kalbos žodynas (1999), karjeros sąvoką apibūdina kaip sėkmingą kilimą tarnyboje ir visuomeniniame darbe. Tarptautinių žodžių žodyne (2001) ir Sociologijos žodyne (1993) teigiama, jog karjera - greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje ir visuomenėje, mokslinėje veikloje bei pasisekimas gyvenime.

Moksliniuose darbuose aptinkame kiek kitokią – platesnę - požiūrį į karjerą. Čia karjera traktuojama, kaip žmogaus veiklos visuma per visą gyvenimą. Pvz., D. Super savo veikaluose karjeros terminą apibrėžia kaip viso žmogaus gyvenimo metu atliekamų įvairių vaidmenų, darbovietėse užimamų pareigų, pakopų, lygmenų visumą (*cit.* Kučinskienė, 2003a). P. Adamonienės (2006), karjeros sampratą pateikia kaip individualiai suvokiamą, suprantamą nuostatų ir elgsenų seką, kuri yra susijusi su darbine veikla ir patirtimi, įtakojančią žmogaus gyvenimo eigą ir modelį, per visą žmogaus gyvenimo laikotarpį. Anot N. Petkevičiūtės (2003), karjera turėtų atspindėti žmogaus gyvenimo pilnatvę darbinėje aplinkoje. A.Gumuliauskienė, D. Augienė ir kt. (2002) teigia, kad karjera – tai individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu požiūriais.

Kita autorių grupė karjerą apibrėžia kaip tam tikrą laimėjimą ar nuolatinį kilimą per visą gyvenimą. Pvz., N. Petkevičiūtė (2003), karjerą aiškina kaip laimėjimus (samprata daugiausia vartojama darbo aplinkoje) arba kaip profesija, kuri gali būti daugiau ar mažiau prestižinė. Darbinės veiklos kontekste dažnai galima sutikti keletą su karjera susijusių sąvokų:

- **Karjeros kelio** (angl. *career path*) sąvoka apima standartinę pozicijų kaitą kylant tam tikroje profesijoje;
- **Karjeros laiptų** (angl. *career ladder*) sąvoka reiškia patirties ir gebėjimų didėjimu paremtą vienos ar kelių profesijų hierarchijoje organizacijos viduje. Kiekvienas aukštesnis laiptelis susijęs su didėjančia atsakomybe, atlyginimu ir geresnėmis darbo sąlygomis.
- **Karjeros žemėlapyje** (angl. *career lattice*) sąvoka apibūdinama kaip apimanti visas – vertikalaus ir horizontalaus judėjimo organizacijoje ar jos padalinyje galimybes. Karjeros žemėlapyje galimi perėjimai nuo vienu karjeros laiptų prie kitų.

Anot R. Kučinskienės (2003 b), kiekvienu atveju karjera yra daugiau negu darbas ar profesinė veikla: tai laimėjimai, prestižiškumas, tęstinumas, nuolatinis kilimas pareigų atžvilgiu (laiko ir proceso dimensija), darbo ir kitų vaidmenų sąveika. Autorės nuomone, karjera - tai kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų kaita žmogaus gyvenime.

Taigi, **karjera** – gana įprasta sąvoka vadybinėje literatūroje. Visus pateiktus karjeras sampratos aiškinimu galima būtų apibendrinti W.Patton, M.McMahon (1999), karjeros sampratą aiškinančiomis keturiomis pagrindinėmis prasmėmis:

- Karjera kaip laimėjimai darbinėje aplinkoje;
- Karjera kaip profesija, kuri gali būti daugiau ar mažiau prestižinė;

- Karjera kaip nuosekli nuolatinio darbo tąsa: kiekvienas žmogus turi savo darbo istoriją;
- Karjera kaip patirties, sukauptos visą gyvenimą atliekant įvairius vaidmenis, visuma.

Išanalizavusi mokslinę literatūrą (Hall, 1976; Feldman, 1988; Drucker, 1990; Watts, 1994; Schuler, 1995; Brown, Scase, 1997), panašią karjeros sampratos apibendrinimą pateikia ir A. Valeckienė (2009).

Vadovaujantis skirtingais karjeros sampratos kriterijais, galima išvelgti dvejopą požiūrį į karjerą. V. Stanišauskienės (2006) teigimu, pastarųjų pertvarkymo iš biurokratinių į alternatyvias (šiuolaikines, lanksčias ar postmodernias) tendencija leidžia vakarykštę karjeros sampratą įvardinti kaip **biurokratinę**, o naująją pavadinti **šiuolaikine**. Autorė pateikia esminius karjeros sampratų grupių skirtumus (žr. 1 lentelę).

1 lentelė

Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumai

Karjeros sampratos analizės kriterijai	Biurokratinė karjeros samprata	Šiuolaikinė karjeros samprata
<i>Karjeros modelis</i>	Vientisa hierarchinė struktūra, įtvirtinta organizacijoje; „karjeros laiptai“	Lanksti nevientisa struktūra, neįtvirtinta organizacijoje
<i>Karjeros sėkmės matas</i>	Individualūs pasiekimai (statusas, atlyginimas ir kt.) tam tikrame amžiuje lyginami su kitų tokio pat amžiaus žmonių pasiekimais	Savirealizacijos, asmens laisvės, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimas
<i>Karjeros ateitis</i>	Numatoma, aiški, susijusi su organizacija	sunkiai nuspėjama, susijusi su žmogaus kompetencija pasirinktų tikslų atžvilgiu
<i>Socialinis (materialinis) saugumas</i>	Stabilus aiškios ateities progresijos kontekste	Reliatyvus, priklauso nuo daugelio personalinių ir socialinių veiksnių
<i>Žmogui keliami reikalavimai</i>	Paklusnumas, sugebėjimas gerai atlikti įprastą užduotį; Būtinai specifiniai profesiniai įgūdžiai	Novatoriškumas, iniciatyvumas, kūrybiškumas neapibrėžtoje darbo aplinkoje; būtinas karjeros „portfelis“ (karjeros kompetencija, kai derinami specifiniai ir universalūs įgūdžiai)

Šaltinis: Stanišauskienė, V. (2006). Ugdymas karjerai mokykloje: kaip padėti moksleiviui įgyti šiuolaikinę karjeros kompetenciją? *Mokomoji medžiaga*. [Žiūrėta 2009-01-08]. Prieiga per internetą http://www.education.ktu.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=114&Itemid=45&lang=lt.

Tai dvi iš esmės skirtingos karjeros sampratos, tačiau nė viena iš jų nėra gera ar bloga. Kiek abejonių kelia pats karjeros sampratos įvardijimas: biurokratinis įvardijimas atspindi struktūros poziciją, tuo tarpu šiuolaikiškas – laiko. Kad nekiltų sumaištis dėl įvardijimo logikos, tikslinga būtų skirtingas karjeros sampratas traktuoti iš vienodų pozicijų, pav., biurokratinę pavadinti tradicine, o šiuolaikišką – naująja.

Vienas iš esminių bruožų skiriančių šiuos požiūrius yra tai, jog biurokratinis (*aut. past.* tradicinis) karjeros progresijos modelis yra įtvirtinamas organizacijoje, o šiuolaikinės (*aut. past.* naujasis) karjeros modelis neturi stabilios struktūros ir nėra įtvirtinamas organizacijoje (Stanišauskienė, 2006). Akivaizdu, jog tradicinis karjeros modelis labiau apibrėžia asmens veiklą susijusią su veikla hierarchinėje organizacijoje ir yra grindžiama konkrečios veiklos aiškinimu,

asmens tobulėjimu profesinėje srityje, nuoseklia darbo tąsa, o naujasis modelis labiau pabrėžia asmens galimybę save realizuoti neapribojant savo veiklos profesine veikla ar konkrečiai apibrėžtų tikslų t.y., apibrėžia asmens viso gyvenimo įvairių vaidmenų seką ir patirtį.

D. Augienės ir D. Malinauskienės (2007) atliktas pedagogų karjeros pokyčiai socialinių transformacijų kontekste tyrimas parodė, jog Lietuvos pedagogų tarpe nėra vienos vyraujančios karjeros sampratos: 30,39 proc. respondentų mano, jog karjera – tai visapusiškas žmogaus tobulėjimas, o 29,41 proc.- kad tai kylančios užimamo pareigos ir atsakomybė bei valdžios augimas. Akivaizdu, kad šie du požiūriai visiškai skirtingi. Pirmuoju atveju pedagogai pritaria biurokratinei (tradicinei) karjeros sampratai, antruoju – šiuolaikiškai (naujai). Nors, kaip jau buvo minėta, nei vienas iš šių požiūrių nėra nei geras, nei blogas, visgi nuo pedagogo požiūrio į karjeros procesus ir galimybes, anot Eriksono, priklauso kokius socializacijos pamatus padės ugdytiniams ikimokyklinio ugdymo pedagogas. Todėl šis, pedagogų požiūrio į karjerą, klausimas reikalauja nuodugnesnio ištyrimo.

Šiandieninės švietimo organizacijos sparčiai žengia link šiuolaikinės karjeros organizacijos modelio, nes švietimo sistemoje vis didesnę vaidmenį vaidina patys pedagogai, tačiau tai nereiškia, kad mažėja švietimo organizacijos vaidmuo planuojant pedagogo karjerą. Čia pagrindinis vaidmuo organizacijai atitenka sudarant sąlygas pedagogams tobulėti, reikšti save už organizacijos ribų, gilinti teorines žinias bei praktinius įgūdžius ir kt. Šiuolaikinėje pedagogo karjeroje ne mažiau svarbus elementas yra paties pedagogo kompetencija, kurios ugdymą dažniausiai nulemia patys darbuotojai. Šiuolaikinę karjeros kompetenciją, būtiną šiandienams karjeros siekiančiam pedagogui, aptarsime šiek tik vėliau (žr. 2 skyrių).

R. Kučinskienės (2003 b) teigimu, tikslinga skirti **organizacinės** ir **asmeninės** karjeros modelius. Organizacinės karjeros sėkmę lemia asmens ir organizacijos tikslų sutapimas. Darbuotojo karjerą valdo jo vadovas, kuris sprendžia remdamasis savo siekiais ir palikdamas mažai erdvės paties darbuotojo karjeros ambicijoms bei tikslams. Tuo tarpu asmeninė karjera apibūdinama kaip kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų kaita žmogaus gyvenime. Išsamesni organizacinės ir asmeninės karjeros modelių skirtumai pateikiami 2 lentelėje.

2 lentelė

Organizacinės ir asmeninės karjeros modelių skirtumai

Karjeros odelio kriterijai	Organizacinės karjeros modelis	Asmeninės karjeros modelis
<i>Tikslai ir sprendimai</i>	Dominuoja organizacijos tikslai ir sprendimai	Dominuoja asmenybės tikslai ir sprendimai
<i>Karjeros kryptis</i>	Dominuoja vertikalus kilimas,	Galima tiek vertikali, tiek horizontali kryptis įskaitant ne tik darbo bet ir mokymosi organizaciją (judėjimą vienoje ar keliuose organizacijose vienu metu, dirbant savo susikurtoje darbo vietoje, kaitaliojantis darbo ir mokymosi periodams, derinant darbą su kitais reikšmingais socialiniais įvykiais – šeima, laisvalaikiu ir pan.);

<i>Prieinamumas</i>	Prieinama tik daliai žmonių, dirbančių didelėse ir hierarchiškose organizacijose	Gali susikurti kiekvienas to siekiantis
<i>Atsakomybė</i>	Atsakomybę už ilgalaikius savo darbuotojų karjeros siekius prisiima darbdaviai	Atsakomybę už karjeros sėkmę prisiima pats asmuo;
<i>Galimybės</i>	Darbuotojų judėjimo galimybės tarp mokymosi ir darbo yra ribotos organizacijos suinteresuotumo ir išteklių.	Pirmiausia priklauso nuo asmenybės
<i>Trukmė</i>	Trukmė yra labiau ribota laiko atžvilgiu, t. y. baigiasi išėjus į pensiją	Tęsiasi visą gyvenimą
<i>Dominuojantis komponentas</i>	Karjeros struktūra,	Procesualumas (tęstinumas visą gyvenimą);
<i>Garantijos</i>	Garantuojamas nuolatinis nuoseklus užimtumas,	Nuolatinis užimtumas nebėra didžiausia vertybė, atvirkščiai, jo pertrūkiai gali būti naudojami naujiems profesiniams ir gyvenimiškiems įgūdžiams įgyti ir vertinami teigiamai.

Pastaba: lentelė sudaryta autorės, remiantis „*Profesinės karjeros gebėjimų ugdymo metodika mokytojams*“. [Žiūrėta 2010-01-12]. Prieiga per internetą:
<http://www.aikos.smm.lt/aikos/html/resources/documents/2.pdf>

Taigi, organizacinė karjera labiau atspindi biurokratinį karjeros modelį, o asmeninė – šiuolaikišką. Analizuojant pedagogų karjeros galimybes, organizacinės karjeros pavyzdžiu galima įvardinti kvalifikacinės kategorijos pedagogams suteikimo tvarką. Čia pedagogas, savo profesinės veiklos rėmuose rodo iniciatyvą aukštesnei kategorijai įgyti. Tačiau karjera šiame kontekste, priklauso nuo to, kaip pedagogo indėlių konkrečiai organizacijai įvertina aukštesnio rango vadovai ar aukštesnę kvalifikaciją turintys pedagogai. Tuo tarpu asmeninę pedagogų karjerą galima būtų aiškinti, kaip laisvą pedagogo apsisprendimą tolimesnei veiklai. Pedagogas turi galimybę, atsižvelgdamas į savo asmeninius poreikius ir tikslus, inicijuoti savo aukštesnę kvalifikacinę kategoriją, siekti vadybinės karjeros, keisti organizaciją, specializaciją ar net profesiją, imtis aktyvių vaidmenų ne profesijos rėmuose.

Visgi, žmogaus karjera neįmanoma socialiniame vakuume, nes terpė jos plėtotei yra organizacijos ar kitos visuomeninės struktūros. Todėl analizuojant pedagogų karjerą, taip kategoriškai atsieti organizacinę ir asmeninę karjerą neišeina, kadangi asmeniniai pedagogo pasiekimai (asmeniniai poreikiai, asmeninis ir profesinis tobulėjimas, saviraiška, savianalizė, įgytas prestižas aktyviai bei viešai veikiant ir kt.) tampa labai svarbiais veiksniais siekiant organizacinės karjeros. Pav., savarankiškai įgytos žinios, patirtis, universalūs įgūdžiai, pripažinimas, asmeninių poreikių patenkinimas neabejotinai determinuoja aukštesnę kvalifikacinę kategoriją ir yra labai svarbiais veiksniais siekiant hierarchinės karjeros ar pasirenkant visai naują profesinės veiklos sritį.

Anot R. Čiutienės (2006), skirtingų mokslų atstovai karjerą nagrinėja iš skirtingų pozicijų, kas leidžia formuoti **plačiam** ir **integraliam** požiūriui į karjerą. Kiekvieno žmogaus, organizacijos ir visuomenės klestėjimas priklauso nuo to, kiek pavyksta surasti asmeniškai ir socialiai reikšmingus tikslus. Kadangi šiuo metu pradeda vyrėti naujoji karjeros valdymo koncepcija, kuri gali būti

taikoma apibendrinant ir asmeninę karjeros raidą, ją suprantant kaip visą gyvenimą trunkantį turimos pedagogo kompetencijos vystymą ir naujų įgijimą, remiantis nuolatinio mokymosi, tobulėjimo ir meistriškumo kontinuumu, karjera šiuo atveju siejama su paties mokytojo atsakomybe už save. Tai individualus mokymasis veikti, atliekant įvairius socialinius vaidmenis (Surgėlienė, Stanišauskienė, 2009). Todėl pedagogo pasiektą aukštą kvalifikacinę kategoriją būtų galima suprasti kaip pedagogo karjeros procesą.

Apibendrinus požiūrių į karjerą įvairovę, šiame darbe laikomasi požiūrio, jog *pedagogų karjera – įvairių socialiai reikšmingų pedagogo vaidmenų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu profesiniu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją, stilių* (pagal Karjeros projektavimo vadovas, 2005; Laužackas, 2005; Kučinskienė, 2003a.). Čia karjera suprantama, kaip pedagogo savirealizacija, asmens laisvės, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimas nebūtinai įremitas organizacijos rėmuose.

1.3. Karjeros samprata ikimokyklinio ugdymo pedagogo kompetencijos kontekste

Ilgą laiką buvo įrodinėjama, jog ikimokyklinis ugdymas yra atitolęs nuo universaliųjų švietimo pokyčių, ir nuo žmogaus mokymo(si) visą gyvenimą idėjų. Šios sampratos gerokai paveikė daugelio klausimų sprendimus ir suformavo ikimokyklinio ugdymo, kaip sąlyginai uždaros ir ne itin reikšmingos švietimo sistemos grandies, įvaizdį. Tačiau pastaruoju metu ypač didelis dėmesys skiriamas vaikystės pedagogikai. *Vaikystės pedagogika* – tai nauja, tačiau aktyviai besiformuojanti ir integruojanti daugelio mokslininkų tyrinėjimus koncepcija. Tai fenomenas stipriai įtakojęs ikimokyklinių įstaigų kaitą (Juodaitytė, 2001).

Dinamišku permainų laiku, kai visuomenės procesai vyksta greitai ir gana prieštaringai, bet kuriam karjeros siekiančiam žmogui tenka prisitaikyti prie naujovių, mokytis ir tobulėti, naudotis pokyčių teikiamomis galimybėmis. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros kaita yra vienu iš reikalavimų šiandien keliamų švietimo sistemai. Pedagogo karjera kinta, atsižvelgiant į globalius, lokalius ir ypač mokyklos, kaip organizacijos, pokyčius (Augienė, Malinauskienė, 2007). Greitai kintančioje aplinkoje vieni pedagogai moka greitai prisitaikyti ir plaukti pasroviui, kiti - ryžtasi veikti. Norint neįstrigti gyvenimo verpetuose ir atsilaikyti prieš mestus iššūkius, šiandien pedagogai privalo gerai mokėti naudotis dideliais informacijos šaltiniais, naujausiomis technologijomis. Įgyta profesinė patirtis nėra statiška ir sukaupta visam laikui, todėl pedagogui reikia mokėti prisitaikyti prie kintančių sąlygų ir naudotis jų teikiamomis galimybėmis. Dažni profesinės aplinkos pasikeitimai reikalauja siekti per visą profesinę veiklą specialaus pedagoginio ir psichologinio pasirengimo. Pedagogo karjeros raida – tai visą gyvenimą trunkantis turimos kompetencijos

vystymas ir naujų įgijimas, remiantis nuolatinio mokymosi, tobulėjimo ir meistriškumo kontinuumu.

Nors, anot J. Surgėlienės ir V. Stanišauskienės (2009), pedagogo karjera ir jos raida nagrinėta įvairiais rakursais, tačiau nuolat kintantis kontekstas sąlygoja tai, kad karjeros raidai turi būti skiriamas nuolatinis dėmesys. Naujoji karjeros valdymo paradigma pripažįsta, kad karjeros raida yra visą gyvenimą trunkantis turimos kompetencijos vystymas ir naujų įgijimas, remiantis nuolatinio mokymosi, tobulėjimo ir meistriškumo kontinuumu. Taigi, tampa ypač svarbu vertinti šiuolaikinio ikimokyklinio ugdymo pedagogo, kaip pirmosios ugdymo grandies dalyvio, karjeros kaitą naujos karjeros valdymo paradigmos kontekste, kartu turint galvoje ir tai, kad sparčiai kinta darbo rinkos sąlygos (pedagogų veiklos kontekste tai aiškiai priklauso, pavyzdžiui, nuo demografinių tendencijų kaitos ir su tuo susijusiu ugdytinių mažėjimu, kas sąlygoja ikimokyklinių įstaigų pedagogų skaičiaus mažėjimą).

Šiuolaikinio pedagogo karjeros patiriamą dvigubą išorinį poveikį pastebi J. Surgėlienė ir V. Stanišauskienė (2009). Anot autorių, iš vienos pusės, pedagogų karjera yra veikiamą šiam amžiui būdingų socialinių transformacijų, iš kitos pusės - jau antrą dešimtmetį besitęsianti švietimo reforma teikia vis naujų iššūkių pedagogams, savaip koreguodama jų karjeros kelią. Ikimokyklinio ugdymo pedagogas šiandien turi galimybę rinktis savo karjeros kryptis: jis gali rinktis visai naują, su pedagogine praktika nesusijusią veiklos sritį; gali siekti horizontalios karjeros įgydamas aukštesnę kvalifikacinę kategoriją. Tokiu būdu pedagogai užsitikrina sau didesnę atlygį už darbą, prestižą, didesnes galimybes darbo rinkoje. Kitas kelias - vertikalios karjeros kelias. Pedagogai turi galimybę tapti švietimo institucijos (tame tarpe ir ikimokyklinės įstaigos) vadovu: direktoriaus pavaduotoju ugdymo reikalams, direktoriumi, švietimo skyriaus vedėju. Bet kuriuo atveju pedagogų karjera priklauso nuo kompetencijos lygio ir įgytos kvalifikacijos. Neretai kyla sumaištis dėl sąvokų „kompetencija“ ir „kvalifikacija“ vartojimo. Dažnai šiomis abiem sąvokomis yra aiškinama specialisto (tame tarpe ir pedagogo) įgyti specifiniai įgūdžiai.

K. Pukelis (2003) pastebi, jog „kvalifikacijos“ ir „kompetencijos“ sąvokų skirtumai nėra tokie dideli, kad darytų įtaką kasdieniam vartojimui. Plėtojantis rinkos ekonomikai, didėjant konkurencijai, atsirandant naujoms vadybos koncepcijoms, nebepakanka ankstesnių kriterijų kvalifikacijai apibūdinti, kaip antai: išsilavinimas, profesinis pasirėngimas, profesinė patirtis, darbuotojų amžius. Edukologų teigimu, jie nebeatspindi reikiamos darbuotojų kvalifikacijos, dėl to kyla prieštaravimai tarp įgytos kvalifikacijos ir kvalifikacijos reikalavimų, pagal kuriuos buvo organizuotas darbo vertinimas. Todėl vis dažniau sąvoką „kvalifikacija“ keičia sąvoka „kompetencija“, kuri apibūdinama kaip „mokėjimas atlikti tam tikrą veiklą remiantis įgytų žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma“ (Zaukienė, 2005).

Mokslininkai nurodo, kad „kvalifikacijos“ sąvoką vartojame, kai kalbame apie tai, ką žmogus rengiasi įgyti arba įgyja švietimo sistemoje. Kitaip tariant, kvalifikacija yra įgyjama, o kompetencija – laipsniškai formuojasi profesinėje veikloje. Kompetencija vartojama kaip žinių ar sugebėjimų atributas, siekiant apibūdinti pedagogų gebėjimą labai gerai atlikti užduotis ir teikti aukščiausios kokybės paslaugas. Taigi, kvalifikacija suteikia teisę verstis tam tikra profesine veikla – ugdyti ikimokyklinio amžiaus vaikus, o kompetencija atspindi sugebėjimą ugdyti kokybiškai. Profesinė kompetencija formaliai išreiškiama išsilavinimo, kvalifikacijos laipsnio kėlimo lygiu ir susijusi su išsiugdytais gebėjimais bei tam tikros srities talentu. V. Adaškevičienė (2007) akcentuoja, kad vis dažniau vertinamas ne mokytojo darbas, o jo veikla, pasireiškianti gebėjimais veikti įvairiose situacijose. Kuriasi nauja mokytojo veiklos aplinka, kurioje ypač reikšmingu tampa paties pedagogo nuolatinis ir sistemingas mokymasis. Todėl kvalifikacija ir kompetencija yra tarpusavyje tarpiai susijusios: pasiekto kompetencijos lygio vertinimas yra vienas svarbiausių rodiklių įgyjant aukštesnę kvalifikacinę kategoriją.

Šiame darbe ir bus remiamasi samprata, kur kompetencija traktuojama kaip tam tikras pedagogo gebėjimas savo įgūdžius pritaikyti kintančioje situacijoje. Taigi, kompetencija yra apibrėžiama kaip *asmeninių galių pritaikymas kintant aplinkos sąlygoms realioje ar imituojamoje darbo situacijoje, kuri lemia efektyvų ir aukštesnės darbo kokybės atlikimą*. Tai ne tik pedagogo sugebėjimas rasti reikalingus sprendimus įvairiose situacijose, pritaikant turimas žinias, įgūdžius, bet ir galimybė išreikšti save.

Dėl nepakankamai ištirto ikimokyklinio ugdymo pedagogų nusiteikimo savo karjeros klausimu, gali būti skiriama nepakankami dėmesio šių specialistų profesinės kompetencijos plėtotei. Dėl ko gali mažėti pedagogų skaičius, didėti jų vidutinis amžius. Ateityje tai gali tapti labai rimta problema padedant socialinės kompetencijos pamatus ateinančioms kartoms. Todėl darosi aktualu nustatyti, kokie veiksniai nulemia ikimokyklinių įstaigų pedagogų motyvaciją savo karjerą pasukti vienokia ar kitokia kryptimi. Taigi, vertinant ikimokyklinio ugdymo pedagogo profesines karjeros pokyčius, pirmiausia privalu aptarti prielaidas, lemiančias šiuos pokyčius.

Apibendrinant ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros ypatumus, galima pasakyti, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogo, kaip neatsiejamos žmogaus ugdymo visą gyvenimą sistemos dalyvio, karjera, yra svarbi tiek pačiam pedagogui, tiek organizacijai, tiek ugdytiniui ir yra vienu iš reikalavimų šiandien keliamų švietimo sistemai. Ji apima pedagogo profesinės veiklos, savirealizacijos, asmens laisvės išraiškos, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimo procesus. Karjera nebūtinai turi būti tapatinama su darbine veikla. Šiuolaikinė švietimo sistema suteikia ikimokyklinio ugdymo pedagogams tiek vertikalios, tiek horizontalios profesinės karjeros

galimybes, tačiau dėl nepakankami ištirto ikimokyklinio ugdymo pedagogų požiūrio į karjerą, lieka neaišku, kokie veiksniai lemia pedagogų karjeros sprendimus.

1.4. Veiksnų, įtakančių ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjerą, prielaidos

Profesinė karjera yra platus mokslinio ir praktinio dėmesio laukas. V.Stanišauskienė ir N.Večkienė (1999) pateikia Schuler (1995) apibūrinimą, kad profesinė karjera yra nuostatų ir elgsenos momentų seka, susijusi su asmens, dirbančio tuos darbus, pažūromis ir motyvais.

Teorinius požiūrius į karjeros sėkmę lemiančius veiksnius S.D. Brown ir R.W. Lent (2005) siūlo skirstyti į tris grupes:

- *Bruožų svarbos* teorijose akcentuojami asmenybės bruožai: tai stabilios asmenybės charakteristikos, kurios susiformuoja dėl genetinio paveldo bei veikiant ankstyvosios vaikystės patirtims. Bruožų ir profesinių reikalavimų atitikimas suprantamas kaip sėkmingos karjeros pagrindas.

- *Raidos teorijose* analizuojami daugiau ar mažiau nuspėjami iššūčiai, kuriuos turi įveikti bėstanti asmenybė. Tyrinėjama pusiausvyra tarp darbo ir kitų socialinių vaidmenų, socialinių įtakų karjerai raiška, asmeninės karjeros kūrimo keliai.

- *Socialinėse-kognityvinėse teorijose* apjungiami ir bruožai, ir raida. Tiriama interesų, gebėjimų ir vertybių raiška gyvenimo ir karjeros kelyje. Socialinės-kognityvinės teorijos atstovai įvertina, kad nepaisant turimų asmenybės bruožų ar jos gyvenamosios aplinkos, ypač svarbus yra savikryptingumas. Jis suvokiamas kaip asmenybės gebėjimas suvokti savo galimybes ir gebėjimus jomis pasinaudoti. Saviveiksmingumo įsitikinimai nulemia, kiek asmuo suvokia save kaip galintį aktyviai ir kryptingai valdyti savo asmeninę karjerą. Savęs nuvertinimas siejamas su pasyvumu ir pasidavimu socialinių įtakų poveikiui. Save ypač vertinantys asmenys ieško veiklos sričių, kuriose galėtų demonstruoti savo išskirtinumą, pranašumą. Siekiantys kuo tikslesnio įsivertinimo žmonės nori atrasti savo asmenybės ir darbinės aplinkos bei profesinių reikalavimų atitikimus.

Taigi karjeros sėkmei svarbūs tiek socialiniai veiksniai (pav., darbo užmokestis, prestižas, artimųjų lūkesčiai, suteikiamos galimybės ir kt.), tiek kognityviniai veiksniai (suvokimas, kad tik pats žmogus gali valdyti ir kurti karjerą), tiek asmenybinės savybės (genetiškai paveldėtas charakteris, ankstyvasis vaikystės pagrindas).

Šiame darbe jau buvo aptarta, jog karjera yra daugiau nei visuma darbų, asmens dirbtų per gyvenimą, tai kartu ir mokymasis veikti individualiai, ir tikslų pasiekimas bei ambicijų patenkinimas atliekant įvairius socialinius vaidmenis.

Mokytojo asmenybei visuomenė visais žmonijos laikais sąmoningai ar nesąmoningai kėlė ypatingus reikalavimus, nebūtinai susijusius su profesiniais mokytojo gebėjimais. Vis labiau demokratėjanti mūsų visuomenė reikalauja, kad ugdymo institucijose (tame tarpe ir ikimokyklinio

ugdymo) dirbtų net tik turintys pašaukimą mokytojai, bet ir nuolatos save ugdantys profesionalai, kurie būtų laisvi mąstymu, atsakingi sprendimuose, sugebantys savarankiškai susidoroti su atsiradusiomis problemomis, jaučiantys atsakomybę už savo saviugdą bei profesinį tobulėjimą. Taigi, naujas požiūris į pedagogams keliamus reikalavimus įpareigoja mokytojus turėti ne tik pakankamą profesinę karjerą, bet ir sugebėti įveikti barjerus, pasitaikančius jų asmeninės karjeros kelyje.

Kaip pastebi V. Stanišauskienė (2006), mokytojui reikalinga ne tik profesinė, bet ir *šiuolaikinė karjeros kompetencija*, įgalinanti vystyti savąją karjerą. Anot V. Stanišauskienės, N. Večkienės (2000), karjerą sėkmingai pasiekti galima tik turint pakankamą karjeros kompetenciją, t.y., atitinkamai save pažįstant ir pateikiant bei realizuojant vykdyti aplinkos keliamus reikalavimus. Pedagogų karjeros kompetenciją galima apibrėžti kaip profesinio tobulėjimo kompetenciją, kurią sudaro mokėjimas ir sugebėjimas:

- objektyviai vertinti savo galias profesinėje veikloje išlaikant savigarbą ir pasitikint savimi;
- projektuoti karjerą: planuoti, sistemingai tobulinti savo profesinę karjerą.

Šiandieninė mokytojų kvalifikacijos sistema nepalieka pedagogams kitos galimybės, kaip tik nuolat plėtoti savo karjeros kompetenciją, nes tik atitinkantis aplinkos reikalavimus, t.y., sugebantis save objektyviai vertinti ir projektuoti savo profesinę ateitį pedagogas gali išlikti efektyvus švietimo sistemoje.

Taigi, siekti karjeros gali tik **gerai save pažįstantis** ir **išreikšiantis** bei **vykdantis aplinkos reikalavimus** pedagogas. Todėl tyrinėjimai pedagogų karjeros raiškos srityje tampa vis aktualesniais.

Savęs pažinimo, darbo pasaulio pažinimo ir gebėjimo suderinti abu pažinimus elementai minimi daugelio profesinio apsisprendimo procesą nagrinėjančių autorių darbuose (Jovaiša, 1999; Beresnevičienė, 1995). Laikui bėgant, asmenybė keičiasi, bet pagrindiniai jos bruožai paprastai išlieka per visą gyvenimą. Pasak Arnold (1997), efektyvus sprendimas reikalauja gerai pagrįsto asmeninio identiteto jausmo ir pasaulio suvokimo. Čia tinka nepopuliari karjeros užbaigtumo sąvoka. Jei žmogus gerai įsivaizduoja, kokios norėtų karjeros, jis yra pasirengęs karjeros sprendimo priėmimui. Darbo pasaulio kaita yra labai sparti ir tuo apsunkina darbo pasaulio pažinimą bei žmogaus profesinį apsisprendimą (Jovaiša, 1999).

Europos Sąjungos dokumentas „Mokymosi visą gyvenimą memorandumas“ (2001) taip pat akcentuoja savęs pažinimo ir gyvenimo įprasminimo būtinybę. Šiame dokumente teigiama, jog „Žmogus privalo suvokti savo tapatybę ir gyvenimo tikslą“. Vienu iš svarbiausių gyvenimo įprasminimo veiksnių yra profesinė veikla. *Karjeros projektavimas* (kitaip – planavimas) yra svarbus žmogaus, kaip asmens, vertės ir orumo suvokimo bei asmenybės saviaktualizacijos, saviraiškos, visiško savo gebėjimų ir nuolatinio tobulėjimo, vidinio asmeninio potyrio per profesinę veiklą atskleidimo veiksnys. Ne tik profesijos pasirinkimas, bet ir profesinė veiklos vystymas turi

būti racionaliūs ir vyksti sistemingai, įvertinant socialinių veiksnių ir neplanuotų įvykių įtaką. Todėl ypač reikšmingu tampa asmens karjeros projektavimo gebėjimai.

K. Pukelis (2003), analizuodamas įvairius karjerą lemiančius veiksnius, taip pat akcentuoja gebėjimą projektuoti karjerą, kuri jis apibrėžia kaip nuolatinės asmens pastangos išvelgti būsimas darbo rinkos kaitos tendencijas ir atsižvelgiant į numatomus pokyčius tirti bei planuoti savo profesinę perspektyvą (karjeros planavimo ugdymas), taip pat profesinės kvalifikacijos tobulinimosi poreikius (karjeros planavimas), siekiant maksimaliai atskleisti savo prigimtinius gabumus bei sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje. Kitaip tariant, karjeros projektavimo procese svarbiu veiksniu tampa sėkminga asmeninio pašaukimo ir asmenybės saviraiškos integracija profesinės veiklos perspektyvoje.

Profesinio konsultavimo pradininkas Lietuvoje J. Vabalas-Gudaitis (1931) akcentuodamas **asmeninio pašaukimo** atradimo svarbą asmenybės saviraiškos raidai, teigė, jog labai svarbu yra „<...> žmogui rasti savo pašaukimą, kai kurie jo visą amžių neranda ir bastosi nuo vienos profesijos bei darbo prie kito arba, netekę vilties jį rasti, tempia sunkų nemalonaus darbo jungą. tokiems darbas virsta prakeikimu, slegia bei mechanina sielą, užuot stiprinęs jo psichologines jėgas, užuot aukštines žmogų ir teikęs jam nuolatinę sėkmę ir džiaugsmą darbe“ (cit. Danilevičius, 2008).

Profesinės karjeros planavimas yra nuolatinis procesas, kurio metu būtina įvertinti dinamiškai kintančių **išorės veiksnių** svarbą proceso kokybei. Taip pat svarbu peržiūrėti ir tinkamai įvertinti asmeninių prioritetų ryšį su realiomis galimybėmis t.y., atsižvelgti į **vidinius veiksnius** (Kučinskienė, 2003a). Tik tinkamai įvertinus šiuos ryšius bus galima atsakyti į klausimus apie pedagogų karjeros procesus.

L. Jovaiša (1999) pastebi, jog bendrai žmogų veiklai išjudina jo poreikiai, emocijos, valia, žinojimas. Poreikis tarnauja stūmokliu, verčiančiu asmenybę veikti dėl patiriamos ko nors trūkumo. Jausmai ir emocijos, valia sukoncentruoja žmogų į tikslą, o žinojimas nurodo kelius kaip pasiekti tikslą. Kalbant apie pedagogų profesinę karjerą, kaip veiklos procesą, reikėtų atsakyti į klausimą: *kodėl pedagogai daro/nedaro karjerą?*

I. Bakanauskienė (1992) nurodo, kad profesinėje veikloje žmogų kryptingai veiklai skatina poreikiai, motyvai ir stimulai. Analizuojant darbuotojus skatinančius veiksnius, svarbu nepainioti sąvokų ir nevertoti jų kaip sinonimų. Siekiant išvengti painiavos dėl skirtingų šių sąvokų interpretacijų, pasitelksime R. Čiutienės (2006) pateikta šių terminų analize.

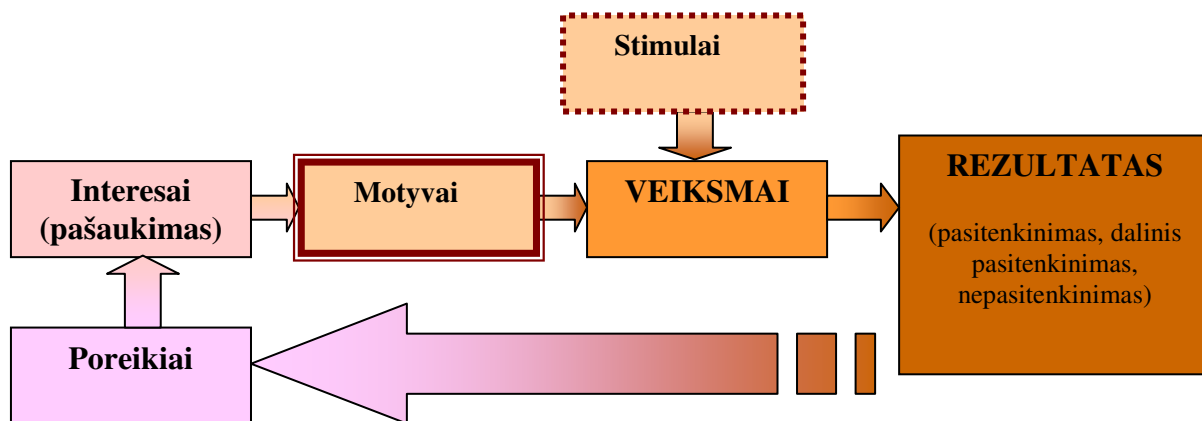
Poreikis – objektyvi būtinybė, reikalaujanti patenkinti organizmo gyvybingumo palaikymą ir vystymą bei asmenybės tobulinimą. Poreikis siejamas su veiksmų tikslu, rodančiu pasirinktą kryptingumą. Turininių motyvacijos teorijų atstovų nuomone, žmogaus darbinės veiklos grandinę pradeda poreikiai, kurie per interesus ir motyvus skatina žmones veikti. Pažymėtina, kad poreikiai

yra skirtingos svarbos, kinta priklausomai nuo objektyvių ir subjektyvių priežasčių. Be to, jau patenkintas poreikis tampa nebeaktualus ir formuojasi nauji, dar nepatenkinti poreikiai.

Motyvas (lot. *movere*) – judinti, skatinti. Motyvas - veiksmo ir jo krypties priežastis. Motyvai apibūdinami kaip skatinimas kokiam nors veiksmui, tenkinant tam tikras reikmes bei poreikius (Jovaiša, 1987). Išsamiausiai motyvas suprantamas kaip vidinė paskata, impulsas ar ketinimas, verčiantis žmogų elgtis vienaip ar kitaip (Bakanauskienė, 1992).

Stimulus (lot. *stimule* – lazdelė aštriu galu, kuria senovėje varydavo gyvulius) – išorinė priežastis, aktyvumo metodas, skatinantis žmogų siekti tam tikrų tikslų, rezultatų (Kasiulis, Barvydienė, 2001).

Siekiant karjeros visi šie veiksniai yra svarbūs, tačiau jų sampratoje išryškėja skirtingas jų kilmės pagrindas (1 pav.).



1 pav. Žmogaus veiklos grandinė

Šaltinis: Čiutienė, R. (2006). *Darbuotojų ir organizacijų interesų derinimas formuojant karjerą. Socialiniai mokslai, vadyba ir administravimas. Daktaro disertacija*. Kaunas: Vadybos ir ekonomikos universitetas.

Taigi, atsiradus poreikiams, formuojasi interesas juos patenkinti, vėliau atsiranda motyvas, skatinantis tam tikrą žmogaus veiklą. Poreikiai, interesai, motyvai kyla iš žmogaus **vidinių nusistatymų**. Stimulai - jau yra **išoriniai veiksniai**, kuriuos, kaip motyvavimo metodus, naudoja organizacijos, skatindamos darbuotojų aktyvumą. Mūsų analizuojamu atveju motyvuojančiais išorės veiksniais (stimulais) gali būti laikoma pedagogų karjeros galimybė: aukštesnė kvalifikacinė kategorija, vadovaujančios pareigos, kita patrauklesnė veiklos sritis. Bet kuriuo atveju pedagoga veiklai (siekti karjeros) turi pastūmėti motyvacija karjerai, atsiradusi dėl interesų ir poreikių.

1.4.1. Motyvacija karjerai

1985 m. D. McClelland išvystė idėją kad žmonių poelgius (*aut. pastaba: tame tarpe ir karjeros sprendimus*) lemia trys pagrindiniai motyvai: pasiekimų (angl. *achievement motivation*), priklausomybės (angl. *need for affiliation*) ir valdžios (angl. *domination*). Motyvacija gali būti nagrinėjama kaip paskata, noras kažką padaryti (šiuo atveju – siekti karjeros).

Nagrinėjant karjerą, kaip žmogaus pasiekimų visumą jo gyvenime, svarbu išsiaiškinti šio vyksmo psichologinius bruožus. Todėl ypač svarbu nustatyti – kur slypi žmogaus aktyvumo karjerai šaltinis ir kokie motyvai priverčia asmenybę priimti vienokius ar kitokius sprendimus. Tik numatant galimus atsakymus į šiuos klausimus, įmanoma nagrinėti žmogaus karjeros įgyvendinimo procesą (Lileikienė, Petkevičiūtė, 2003).

Bendrai paėmus, motyvacija yra viena iš svarbiausių psichologinių temų, nes ji atsako į klausimą „*kodėl žmonės daro X?*“. Mūsų analizuojamu atveju svarbu yra atsakyti į klausimą „*kodėl pedagogai daro karjerą?*“. Kitaip tariant, svarbu nustatyti veiksnius, kurie skatina pedagogus veikti siekiant karjeros. Atsakymas į šį klausimą nėra toks paprastas, kaip gali pasirodyti iš pirmo žvilgsnio. Kaip pastebi N. Chmiel, (2005), skirtingų teorijų atstovai nesutaria bandydami paaiškinti, kokie veiksniai tampa motyvaciniais, skatinančiais individą veikti vienaip ir kitaip. Šiuose aiškinimuose neretai nukrypstama nuo motyvacijos į pasitenkinimą darbu.

Anot В. Вилюнас (1991), motyvacijos raiška yra poreikis. Kad motyvavimas yra žmogaus aktyvumą skatinantis ir jo veiklos kryptį lemiantis procesas, pabrėžia ir R. Želvys (2003). Autoriaus teigimu, motyvai yra susiję su individo poreikių patenkinimu, todėl motyvacija besidomintys mokslininkai daugiausia dėmesio skiria žmonių poreikiams ir jų patenkinimo būdams.

Kaip jau buvo minėta, motyvaciją stiprinančiu veiksniumi yra išorės stimulus. Išorės veiksniais (stimulais) gali būti didesnis atlyginimas, socialinės garantijos ir pan. Pedagogų karjeros kontekste aukštesnė kvalifikacinė kategorija užtikrina pedagogams didesnę atlyginimą, stabilesnę darbo vietą, pakankamą darbo krūvį ir pan. Juk žmonės, anot R. Želvio (2003) dirba tam, kad užsidirbtų pragyvenimui ir galėtų patenkinti savo kasdieninio gyvenimo reikmes. Tam, kad įgytų aukštesnę kategoriją, pedagogas privalo vykdyti tam tikrus rodiklius, numatytus mokytojų kvalifikacijos kėlimo tvarkoje. Todėl galima sakyti, kad **mokytojų kvalifikacijos kėlimo reikalavimai ir tvarka mokytojų karjeros procese tarnauja išorės stimulu.**

Tačiau dažniausiai darbine veikla siekiama ne vien patenkinti elementarius poreikius. Darbinėje veikloje žmogui svarbu panaudoti turimus gabumus ir talentus, pasitarnauti kitiems žmonėms. Galiausiai pats darbo procesas teikia pasitenkinimą (Želvys, 2003). Visi šie poreikiai kyla iš vidinių žmogaus nusistatymų ir tarnauja vidiniais veiklai motyvuojančiais veiksniais. Todėl pedagogas,

dirbantis iš pašaukimo, kuris atitinka jo vidines nuostatas, vertybes ir veiklos principus bus motyvuotas veikti siekiant karjeros.

Pedagogų motyvaciją siekti karjeros galime apibrėžti, remdamiesi tam tikromis išorinio elgesio sąvokomis. Kadangi, anot S.P. Robbins (2006), suinteresuoti žmonės labiau stengiasi pasiekti geresnių veiklos rezultatų nei nesuinteresuoti, tai galima teigti, kad pedagogai, patenkinę savo vidinius ir išorinius poreikius – įgiję aukštesnę kategoriją - gebės teikti aukštesnės kokybės ugdymo paslaugas. Tačiau šitoks apibrėžimas yra reliatyvus ir mažai ką pasakantis. Kur kas vaizdžiau, tačiau ne taip konkrečiai būtų pasakyti, kad pedagogo motyvacija karjerai yra noras tą karjerą padaryti ir jį lemia galimybė patenkinti tą poreikį.

Visgi, turint pakankamą motyvaciją karjerai, t.y., vidinius resursus ir išorės galimybes, pedagogai skirtingai sprendžia savo karjeros klausimus: vieni siekia aukštesnės kvalifikacinės kategorijos, kiti renkasi vadybinę karjerą, tretieji – pasuka visai su pedagogine praktika nesusijusiu keliu, tuo tarpu ketvirtieji – lieka pasyviai laukti ir stebėti. Čia ne paskutinį vaidmenį vaidina ir **emocijos**, kurios žmogui praneša apie išorinio ir vidinio pasaulio objektų ir įvykių reikšmingumą mūsų poreikių atžvilgiu. Poreikiai mums atskleidžia per emocijas (Myers, 2000). 1964 m. V. Eilė šiuolaikinių teorijų emocijas vertina kaip tam tikros rūšies žinias. Laikantis šio požiūrio suprasti emocijas padeda sąvokos „emocinės kompetencijos“ arba „emocinis intelektas“, kuris yra apibrėžiamas kaip:

- gebėjimas veikti derinat savo vidinės aplinkos jausmus ir norus;
- gebėjimas suprasti asmens santykius, reprezentuojamus emocijomis bei gebėjimas intelektualinės analizės ir sintezės pagrindu vadinti emocinę sritį (Андреева, 2006).

Emocijų įtaką motyvacijos veiklai atsiradimui ypač svarbi yra pedagogų veikloje (Андреева, 2006). Atliepiant šio darbo temą, teisinga būtų pastebėti, kad pedagogus karjerai motyvuoja vidiniai veiksniai (poreikiai, pašaukimas) ir pozityvi tikimybė, kad jų apsisprendimas siekti karjeros bus pateisintas sėkmingu rezultatu. Kitaip tariant – tikimas emocinio pasitenkinimo. Priešingu atveju – motyvacija karjerai silpnės. R.K. Cooper (1997) pastebi, jog turintys aukštą emocinį intelektą asmenys lengviau ir greičiau padaro profesinę karjerą ir pasiekia jos aukštumą, jų tarpasmeniniai santykiai tvirtesni, jie greitai prasimuša tarp pirmaujančių savo organizacijose, jie yra sveikesni nei turintys žemą EI.

Vroom savo darbe, vadiname *lūkesčių teorija*, teigia, kad motyvacijai svarbūs ne tik atsiradę aktyvūs poreikiai, bet taip pat žmogus turi tikėtis, kad jo pasirinktas elgsenos tipas tikrai patenkins poreikius (Kasiulis, Barvydienė, 2005). Vadinasi pozityvus nusiteikimas pasiekti užsibrėžtų tikslų, teigiamas savęs ir savo gebėjimų vertinimas gali būti prielaida sėkmingam motyvacijos karjerai atsiradimui. Lūkesčių teorija yra paremta trimis faktoriais:

- *valentingumu* (laukiamas pasitenkinimo arba nepasitenkinimo lygis, gaunamas iš

rezultatų susijusių su darbu);

- *instrumentalumu* (santykio tarp darbo proceso ir rezultato suvokimas);
- *lūkesčiais* (suvokta tikimybė, kad pastangos sąlygos efektyvų darbo procesą), bei tuo, kad šie veiksniai priklauso nuo darbo proceso bei darbo rezultato (Kasiulis, Barvydienė, 2005).

Kiekvieno individo motyvacija, imantis bet kokių veiksmų, daugiau ar mažiau nesąmoningai praeina pro šias tris tikimybes, įvertindama siekiamą rezultatą ir atlyginimą už jį. Todėl bandant atsakyti į šiame darbe keliamus klausimus, svarbu išsiaiškinti, ar ikimokyklinio ugdymo pedagogai mano, jog darbas darželyje gali būti sietinas su karjera.

Ar bus imtasi iškilusio poreikio daryti karjerą patenkinimo, priklauso nuo subjektyvaus situacijos vertinimo. Tą vertinimą, anot В. Вилюнас (1991), lemia keltas aspektų:

- Poreikio stiprumas.
- Įgūdžių poreikiui patenkinti adekvatumas.
- Tikslų vertė.
- Tikslų pasiekimo tikimybės įvertinimas.
- Veiklos kaina.

Remiantis V. Vroom lūkesčių teorijos požiūriu bei В. Вилюнас (1991) subjektyviais karjeros poreikio patenkinimo aspektais, galima teigti, kad pedagogų karjeros procese būtina įvertinti kiekvieno pedagogo lūkesčius, o rezultatas visada turi atsispindėti įdėtas pastangas siekiant karjeros. Kiekvienas žmogus (tame tarpe ir pedagogai) turi įvairių poreikių, o konkrečias paskatas vertina gan subjektyviai, atsižvelgdamas į poreikius. Veiksmams, susijusiems su karjera poveikį daro pedagogo tikėjimas geresne ateitimi (plačiąją prasme) bei jo poreikių įgyvendinimo galimybė. Kitaip tariant, subjektyvus ir objektyvus faktorius.

R. Laužackas (1996), taip pat pastebi, jog karjeros raidos procese vyrauja du pagrindiniai aspektai – subjektyvusis ir objektyvusis:

- **Subjektyvusis** aspektas išreiškia atskiro individo individualius išgyvenimus, tai yra atspindi santykius su tam tikra veikla, paremta vidinėmis nuostatomis, kurios dažniausiai apibūdinamos kaip žmogaus pašaukimas.
- **Objektyviojo** profesijos aspekto centre yra darbas, jo struktūra ir sąlygos, kurioms esant jis atliekamas arba gali būti atliktas.

Subjektyvųjį aspektą galia pavadinti vidiniu, nes jis yra nulemtas vidinių asmenybės procesų, o objektyvųjį – išoriniu, nes jo pagrindinis šaltinis yra žmogaus aplinkoje veikiantys veiksniai. Toliau darbe išorinių ir objektyviųjų bei vidinių ir subjektyviųjų veiksnių sąvokos bus vartojamos, kaip sinonimai.

1.4.2. Išoriniai ir vidiniai veiksniai, įtakojantys pedagogų karjerą

Dėl neišvengiamai vykstančių pokyčių, keičiasi ir pats žmogus. Ir šie pokyčiai keičia jo karjeros sprendimus. Be vidinių pokyčių, svarbi ir aplinkos kaita, kuri mus verčia keistis iš vidaus. Keičiantis asmenybei kinta ir vertybių sistema, sėkmės samprata, todėl profesinės karjeros planavimas yra veikiamas ne tik išorės veiksnių (pokyčiai darbo rinkoje, naujų profesijų atsiradimas, studijų ir/ar darbo užsienyje galimybių plėtra ir t.t.), bet ir vidinių veiksnių. Kaip jau buvo minėta – žmogus yra sociumo dalis, t.y., pats būdamas sudėtinga sistema yra kitos – visuomeninės-socialinės – sistemos sudedamoji dalis. Anot A. Valicko ir kt. (2008), šios sistemos neišvengiamai tarpusavyje sąveikauja: žmogus, kaip atvira sistema, veikia kitas sistemas ir pats yra veikiamas išorinių sistemų: darbo sąlygų pasikeitimo, profesinių reikalavimų sugriežtinimo, naujų veiklos galimybių atsiradimo ir pan.. Tai tarsi nenutrūkstamas pokyčių ratas.

Karjeros pokyčiai neretai yra neatsiejami nuo karjeros srities tendencijų. Švietimo sistemoje nuolat vykstantys pokyčiai pedagogus pastato ties karjeros pokyčių problema. „Problema“ nebūtina suprasti neigiamai prasme. Ją tikslingiau būtų apibūdinti kaip neatitikimą tarp esamos ir trokšamos situacijos. Teigiamas arba neigiamas problemos suvokimas nulemia ir motyvaciją ją spręsti.

Švietime vykstantys pokyčiai yra sudėtingi. Šiandien neužtenka pedagogų, auklėtojų, mokyklos vadovų vien tik išmokyti naujų darbo metodų ir tikėtis, kad jie naujai galės dirbti ilgą laiką. Kai pasaulis tampa vis sudėtingesnis, dinamiškesnis ikimokyklinio ugdymo įstaigos turi taip pat nuolat mokytis. Ugdymo įstaigoms, siekiančioms išgyventi sparčios kaitos sąlygomis, ugdyti vaikus ateities visuomenės piliečiais tenka daugiau dėmesio skirti savos veiklos refleksijai, stebėsenai ir kokybei (Navickaitė, 2007).

Kartu su pokyčiais, vykstančiais organizacijose, tenka peržiūrėti ir naujai įvertinti savo veiklą bei numatyti asmenines veiklos perspektyvas ir ikimokyklinių įstaigų pedagogams. Globaliniu, nacionaliniu, organizaciniu ir asmenybinu lygmeniu vykstantys pokyčiai tarnauja veiksniais, darančiais įtaką pedagogų karjerai. Šiuos veiksnius galima skirti į dvi pagrindines grupes: *objektyvieji* arba *išoriniai* veiksniai bei *subjektyvieji* arba *vidiniai* veiksniai (Kučinskienė, 2003 a). Šių abiejų veiksnių griežtai vienas nuo kito atriboti negalima, nes tiek žmogus (subjektyvūs veiksniai) sąveikauja su aplinka (objektyviais veiksniais), tiek aplinka įtakoja žmogų. Pasirenkant profesiją didžiausią įtaką turi asmens identitetas, t.y., vidiniai veiksniai (Čiutenė, 2006). Neatitikimai tarp profesijos pasirinkimo ir vidinio identiteto gali neigiamai atsiliiepti motyvacijai siekti karjeros. Tačiau negalima atmesti ir išorės (objektyvių) sąlygų daromos įtakos sprendimams susijusiems su karjera. Neatsakinga būtų ignoruoti materialinius interesus, kaip ne mažiau svarbius veiksnius lemiančius sprendimus, susijusius su karjeros raida. „Darbuotojas, realizuodamas materialinius (ekonominius) interesus, tikisi socialinių pasekmių: gerų darbo sąlygų, palankaus darbo grafiko,

darbo sudėtingumo atitinkančio jo kvalifikaciją, nenuobodaus darbo ir pan.“ (Mitrikas, Kublickienė, Aškiniš, 1993). Pedagogai, siekdami įgyti aukštesnę kvalifikacinę kategoriją, tikisi didesnio darbo užmokesčio, įdomesnių užduočių ar projektų, didesnių galimybių renkantis darbo sąlygas (darbo grafiką, ugdytinių amžiaus grupę ir pan.), didesnių garantijų reorganizacijos sąlygomis ir pan. Šių interesų pasireiškimo lygis būna skirtingas priklausomai nuo darbuotojo lyties, jo požiūrio į darbą ir tobulėjimą profesinėje srityje, mokymą, amžių, karjeros stadiją (Mitrikas, Kublickienė, Aškiniš, 1993). Pavyzdžiui, keičiantis darbuotojo amžiui keičiasi interesų intensyvumas. Jauni, perspektyvūs darbuotojai ankstyvosios karjeros stadijoje siekia tobulėti, įgyti naujų ir sustiprinti jau turimus gebėjimus, ieško jam tinkamiausios darbinės veiklos, funkcijos organizacijoje. Vėlyvojoje karjeros stadijoje šie interesai jau nėra tokie stiprūs, tačiau darbuotojai suinteresuoti išlaikyti esamą darbo vietą, nėra linkę keisti organizacijos ir pan. (*cit.* Čiutienė, 2006).

Atlikti tyrinėjimai ikimokyklinio ugdymo pedagogų savo kompetencijos įsivertinimo srityje rodo, kad su amžiumi ir darbo patirtimi kinta ne tik interesų intensyvumas, bet ir savo kompetencijos vertinimas. Tyrimo autoriai K. Stankevičienė, I. Bielinienė, B. Zimblienė, D. Gudulevičienė, A. Novicka, V. Bisikirskienė (2009) išvadose teigia, jog „Išryškėjo tendencija, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogų kompetencija formuojasi laipsniškai – kuo didesnė patirtis, tuo aukštesnis savo žinių, gebėjimų bei nuostatų įsivertinimas. Todėl, tyrinėjant pedagogų karjeros procesus, svarbu vertinti ne tik jų amžių, bet ir turimą pedagoginio darbo patirtį. A. Augienės ir D. Malinauskienės (2007) atliktas tyrimas Šiaulių švietimo įstaigose, atskleidė kiek kitokią tendenciją. Autorės pateikia išvadą, kad „pedagoginis darbo stažas nėra lemiamas veiksnys mokytojų karjeros modernėjimo procese: kai tiriama pedagogų nuomonė karjeros sampratos turinio <...> bei profesinio mokytojų pasirengimo klausimais“.

Galima sakyti, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros raida ir sėkmė vienaip ar kitaip yra nulemta vidinių (subjektyvių) veiksnių (poreikių, interesų, motyvų) ir pastiprinama išorės (objektyvių) veiksnių (stimulų). Tačiau išorės stimulai gali veikti ir neigiamai. Pav., per didelės laiko, jėgų ir materialinės sąnaudos vykdant kvalifikacinius rodiklius, nepakankamas darbo užmokesčio pakilimas, per didelis popierizmas ir pan., gali sudaryti prielaidas pedagogui užsisklęsti dabartinėje situacijoje ir nesiekti tobulėjimo. **Todėl ypač svarbu, kad kintantys aplinkos reikalavimai vidiniai ir išoriniai motyvuotų ir skatintų pedagogus karjerai, o ne gąsdintų ir keltų pasipriešinimą.** Piktas, negatyviai nusiteikęs, nepatenkintas savo padėtimi, nepasitikintis savimi ikimokyklinio ugdymo pedagogas nesugebės ugdytiniams padėti tinkamų socialinės kompetencijos pagrindų, kas, anot Eriksono teorijos, ikimokykliniame amžiuje yra žmogaus santykio su aplinka bei su kitais žmonėmis formavimosi pagrindas (Myers, 2000). Nors ir būdamas vidiniai motyvuotas, tačiau nesugebantis vykdyti aplinkos reikalavimų, pedagogas nesieks karjeros,

o tuo pačiu neplėtos savo profesinių kompetencijų. Todėl išorinių ir vidinių veiksnių, įtakančių pedagogų karjerą klausimas reikalauja išsamesnės analizės.

Objektyvieji (išoriniai) veiksniai. Kadangi darbo karjera vystoma organizacijoje, ji sąveikauja su darbo aplinka, kurioje sutinkamos vertybės, naudojami žmoniškieji ištekliai, skatinami pomėgiai. Sąveika tarp asmenybės pomėgių, sugebėjimų, prioritetų ir darbo aplinkos turi didelę įtaką pasitenkinimui darbo karjera, įvairių pareigybių trukmei ir karjeros vystymui. Pedagogai, kaip bet kokios kitos srities specialistai, vystydami savąją karjerą, esamą situaciją vertina pagal tai, kiek dabartinė padėtis atitinka jų interesus, vertybes, patirtį ir tenkina aplinkos reikalavimus. Atsiradus stipriems neatitikimams, atsiranda motyvas keisti situaciją. Kitaip sakant, individai siekia tokių pozicijų, kuriose darbinė aplinka gerai atitiktų jų asmenybę veikloje, o darbo aplinkos struktūra ir sąlygos leistų pasireikšti asmeninims poreikiams.

R. Kučinskienės (2003) teigimu, išoriniai karjerą įtakančiais veiksniais laikytini šiuolaikinio globalinio, nacionalinio ir regioninio vystimosi tendencijos bei atitinkami ekonominio ir socialinio gyvenimo, bendrojo lavinimo ir profesinio mokymo, darbo rinkos užimtumo ir pan. sistemų ir posistemų parametrai, arba paprasčiau tariant, **visa žmogų supanti ir įtakojanti socialinė aplinka.** Anot autorės, visų karjero sprendimų priėmimas yra socialiai sąlygotas: socialinės klasės, šeimos, socialinio spaudimo (specialybės ar pareigų prestižo), švietimo sistemos, kultūrinės aplinkos, lyties, gyvenamosios vietos, dirbtinai suformuotų veiksnių ir pan.

Didelė dalis žmonių, rinkdamiesi profesiją ar karjerą, eina į kompromisus, pasiduoda atsitiktinumų įtakai, o vėliau siekia prisitaikyti prie susidariusios objektyvios situacijos. Ne išimtis ir pedagogai: radikaliai pasikeitus reikalavimams pedagogo kompetencijai (nebeužtenka vien tik pedagogo diplomo), tenka imtis sprendimų, susijusių su tolimesne karjera. J. Surgėlienė ir V. Stanišaukienė (2009) **išorinius mokytojo karjeros raidą lemiančius veiksnius siūlo kildinti švietimo reformos sąlygotų naujų reikalavimų pedagogo kompetencijai.**

Švietimas yra dinamiška profesinė sritis, turinti nuolat besiplečiančią žinių bazę, kas verčia mokytojus nuolat kelti savo kvalifikaciją, t.y.:

- analizuoti savo veiklos efektyvumą;
- apmąstyti dabartinius savo darbo metodus. Jei šie nėra sėkmingi- juos kreguoti;
- nuolat ieškoti naujų alternatyvų ir galimybių tobulėti

Taigi, šiuo metu veikianti pedagogų atestacijos tvarkos keliama reikalavimai mokytojo kompetencijai gali būti analizuojama kaip išoriniai (objektyvieji) pedagogų karjera įtakoiantys veiksniai. Nuo šių reikalavimų vykdymo priklauso mokytojo statusas, kvalifikacinė kategorija, o tuo pačiu darbo užmokestis, prestižas, konkurencijos stiprumas ir pan. Reikalavimai pedagogo kvalifikacijai yra išorės veiksnys, kuris yra ne tik objektyvi galimybė daryti karjerą, bet ir stiprus

determinantas vidiniams pedagogų pokyčiams: jie privalo peržiūrėti ir įvertinti savo vidinius resursus konkuruoti naujomis darbo rinkos sąlygomis.

Norėdamas siekti profesinės karjeros, t.y., aukštesnės kvalifikacinės kategorijos, pedagogas privalo siekti tam tikro kompetencijos lygio. Pedagogų kompetencijos pagrindą sudaro šie glaudžiai susiję dėmenys:

- bendroji kultūrinė kompetencija;
- dalykinė kompetencija;
- pedagogo profesinė kompetencija.

Bendrakultūrinė kompetencija yra įgyjama kartu su pedagoginiu išsilavinimu. Tuo tarpu bendroji ir profesinė kompetencijos yra nuolat plėtojamos profesinės veiklos procese. Pedagogų kvalifikacijos reikalavimai apibrėžti LR švietimo ir mokslo ministro patvirtintuose mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatuose (2008).

Šiuose nuostatuose numatyta, jog pedagogai gali kelti savo kvalifikaciją keturiose kategorijose: mokytojo, vyr. mokytojo, mokytojo metodininko ir mokytojo eksperto. Už kiekvieną įgytą aukštesnę kvalifikacinę kategoriją yra mokamas didesnis darbo atlygis. Todėl galima teigti, jog įgydamas aukštesnę kategoriją pedagogas kyla horizontalios karjeros laiptais. Kad pedagogui būtų suteikta aukštesnė kvalifikacija, jis turi vykdyti atestacijos nuostatuose numatytus rodiklius, kurie glaudžiai siejasi su mokytojo kompetencijos apraše numatytais mokytojų profesinėmis ir bendrosiomis kompetencijomis (Mokytojo profesinės kompetencijos aprašas, 2007). Pedagogų (tame tarpe ir ikimokyklinio ugdymo pedagogų) kompetencijai keliami reikalavimai išsamiai apibrėžiami pedagogų rengimo reglamente ir studijų kryptių reglamentuose. “Bendrieji europiniai principai mokytojų kompetencijoms ir kvalifikacijoms” (2005) numato, jog šiandieniniam pedagogui reikalingi įvairiapusiai gebėjimai veikiant persidengiančiose srityse (žr. 3 lentelė).

3 lentelė

Bendrieji europiniai principai mokytojų kompetencijoms ir kvalifikacijoms

Pedagogo kompetencija	Būtinai gebėjimai
Darbas su informacija, technologijomis ir žiniomis	<ul style="list-style-type: none"> • Gebėti dirbti su skirtingo pobūdžio žiniomis jas analizuojant, tikrinant, reflektuojant; • Gebėti perduoti žinias efektyviai taikant technologijas; • Gebėti sukurti ir valdyti mokymosi aplinkas; • Gebėti pasirinkti mokymo būdus, derinant platų mokymo/si strategijų spektrą prie mokinių poreikių; • Gebėti gilinti savo žinias ir supratimą; • Gebėti mokytis iš savo patirties ir mokymąsi traktuoti kaip visą gyvenimą trunkantį procesą.
Darbas su žmonėmis – mokiniais, kolegomis ir socialiniais partneriais:	<ul style="list-style-type: none"> • Gebėti veiklą grįsti socialiniais ryšiais ir kiekvieno mokinio potencialo plėtojimu, žinant asmenybės raidą ir vystimąsi; • Bendraujant su kitais žmonėmis remtis pasitikėjimu savimi; • Gebėti individualiai dirbti su mokiniais padedant jiems tapti

	aktyviais visuomenės nariais; <ul style="list-style-type: none"> • Gebėti pasirengti ir tobulinti bendradarbiavimo veiklas, kurios didina mokinių kolektyvinę inteligenciją; • Bendrauti ir bendradarbiauti su kolegomis, siekiant pagerinti mokymą ir mokymąsi.
Darbas su visuomene ir visuomenėje – vietiniu, regioniniu, nacionaliniu, europiniu ir globaliniu lygmenimis:	<ul style="list-style-type: none"> • Prisidėti rengiant mokinius tapti Europos sąjungos piliečiais; • Suprasti ir įvertinti mokymosi visą gyvenimą svarbą; • Skatinti mobilumą ir bendradarbiavimą Europoje, pagarbą įvairioms kultūroms ir jų supratimą; • Gebėti nustatyti bendras vertybes; • Būti susipažinęs su etiniais žinių visuomenės aspektais; • Gebėti efektyviai dirbti vietinėje bendruomenėje su partneriais ir skirtingų interesų grupių atstovais; • Gebėti savo patirtį panaudoti kokybės užtikrinimo sistemos tobulinimui.

Šaltinis: Saulėnienė, S (2007). Nauja mokytojų atestacija: kompetencijos ir gebėjimų vertinimas“.

Pedagogų profesinės raidos centro konferencijos medžiaga [Vilnius, 2007 m. spalio 3 d.]. [Internetė]. [žiūrėta 2009-12-15]. Prieiga per internetą:

<[http://www.mkc.lt/dokumentas/2.4.2/konferencija/S.Sauleniene.ppt#269,17,ŠIUOLAIKINIO MOKYTOJO KOMPETENCIJOS](http://www.mkc.lt/dokumentas/2.4.2/konferencija/S.Sauleniene.ppt#269,17,ŠIUOLAIKINIO_MOKYTOJO_KOMPETENCIJOS)>

Pedagogui, pradėjusiam ir vystančiam savo profesinę veiklą, ne tas pats, kuo būti: paprastu mokytoju, metodininku ar net ekspertu, nes kvalifikacinė kategorija jam - ne tik garbė, bet ir materialinis suinteresuotumas. Tam tikrų veiksmų įtakoje, turintys vienodas galimybes pedagogai, renkasi skirtingus karjeros siekimo kelius: vieni ryžtingai imasi veiksmų, kad užtikrintų sau pasitenkinimą darbu, asmeninių poreikių patenkinimą, materialinį stabilumą, darbo vietos saugumą, o kiti – lieka abejoti savo gebėjimais, tenkinasi turimu minimaliu uždarbiu, minimaliai plėtoja savo kompetencijas. Tam didelės reikšmės turi organizacijos vertybės: įstaigoje sudaromos galimybės savišvietai, aiški karjeros ir skatinimo sistema, demokratiniai valdymo principai ir kt. E. Bagdonas ir L. Bagdonienė (2000), pastebi, jog „*Karjeros sistema* turi atspindėti tikrąsias organizacijos vertybes. Tačiau pasitaiko, kad deklaruojama viena, o daroma kita. Dažnai organizacija, propaguojanti humanistinę požiūrį į žmogų ir siekianti komandos vienybės, faktiškai kreipia dėmesį tik į individualius kiekybinius rezultatus. Dėl to karjeros laiptais kopija žmonės, kurių indėlis į kolektyvo pažangą ne visada pats svarbiausias“. Ne išimtis ir švietimo organizacijos.

Pagal Švietimo ir mokslo ministerijos patvirtintus atestavimo nuostatus, kiekvienas pedagogas per penkerius metus privalo kvalifikacijai skirti penkiolika dienų. Gali lektorių paskaitų klausytis kur nori - Kaune, Vilniuje arba važiuoti į bet kurį Lietuvos rajoną. Svarbu, kad gautų pažymėjimą, jog išklausyti atitinkami kursai. Be jų, kad ir koks puikus darbuotojas būtum, neįrodysi, jog esi pakankamai teoriškai “pasikaustęs”. Pedagogai neretai tvirtina, jog tai - gryniausias formalumas, ne gautos pažymos turėtų lemti mokytojo kompetenciją ir galimybę būti darbe paaukštintam. Ne visada kvalifikacijos kategorija atitinka faktinį mokytojo kompetencijos lygį: pedagogas, nepatingėjęs kruopščiai informinti visų “rodiklių” ir surinkti reikalingų popierių, turi didesnes galimybes įgyti aukštesnę kvalifikacinę kategoriją už tą kolegą, kuris yra puikus specialistas.

Žinoma, siekiant aukštesnės kategorijos, reikalingas ne tik visapusiškas teorinis pasirengimas, bet ir praktinės veiklos vertinimas. Čia jau kiekvienas, save vertinantis, kaip pakankamai aukštos kvalifikacijos specialistą, gali bandyti įrodyti aukštą savo kvalifikaciją. Tačiau, išanalizavęs rodiklius, kuriuos jis turėtų vykdyti siekdamas aukštesnės kategorijos, neretas pedagogas nesiryžta daryti sprendimų savo profesinės karjeros kelyje. Todėl svarbu tyrinėti ir tobulinti pedagogų kvalifikacijos kėlimo principus ir tvarką.

Žinoma, išlieka ir kitos karjeros galimybės: vadybinė karjera, visuomeninė veikla ir kt. Taigi, pasak F. Parsono, karjeros vystymąsi lemia daug tarpusavyje dinamiškai sąveikaujančių asmenybės bruožų ir jos aplinkos veiksnių: poreikiai, darbo vertybės, profesiniai stereotipai ir lūkesčiai bei aspiracijos, bendras prisitaikymas, polinkis rizikuoti, lytis, gyvenamoji vieta, šeima, jos socioekonominis statusas ir dominuojantys auklėjimo metodai, mokymosi laimėjimai ir kt. Vieno ar kito iš šių veiksnių dominavimas renkantis vystant karjerą, priklauso tik nuo individo vidinių veiksnių (Kučinskienė, 2003 b).

Subjektyvieji (vidiniai) veiksniai. Personas vienu iš karjeros vystymo sunkumų išryškina nepajėgumą susieti savojo Aš vaizdą su būdingiausiais profesijos parametrais, priimti pagrįstus (racionalius) sprendimus. Galima teigti, kad darant karjerą, visada vyksta didesnė ar mažesnė trintis tarp dominuojančių individo ir jo darbo aplinkos vertybių. Priimant karjeros sprendimus, vertybės teikia pagrindą ir kryptį siekiant pageidaujamo rezultato. Tiksliau tariant, vertybėmis grindžiami individų tikslai, jų siekimo priemonių ir būdų pasirinkimas bei laimėjimų vertinimas. Pasirenkant ir vertinant darbo ir kitus vaidmenis dominuojančios dvasinės vertybės nukreips individą vienais keliais, materialinės – kitais. Vystant karjerą, svarbiausia yra tai, kiek įsisaugojusi ir nuosekli yra individo vertybių sistema, kiek jis pažįsta ir adekvačiai vertina savo, pasirinktos profesijos ir jos aplinkos (darbo organizacijos) vertybių atitikimą (Kučinskienė, 2003 b).

V. Stanišauskienė (2004) pastebi, jog šiuolaikinės karjeros požiūriu individo autonomija, kaip jungtinės vertybės raiška žmoguje, yra viena iš karjeros sėkmės sąlygų, nes savęs pažinimas, savarankiškumas, atsakomybės jausmas ir tobulėjimas laiduoja ne tik žmogaus ir aplinkos sąveikos harmoniją, bet ir karjeros vystymosi galimybę.

Taigi, subjektyvus savęs pažinimas bei poreikių suvokimas yra svarbia karjeros vystymo prielaida. Subjektyvius karjerą lemiančius veiksnius galima apibūdinti kaip *žmonių asmeninio tapatumo suvokimą ir kūrimą, jų gyvenimo ir karjeros tikslų sąsajas, išsilavinimą, nuostatas savo karjeros ir jos vystymo atžvilgiu* ir kt. (Kučinskienė, 2003a).

T. Lileikienė ir R. Petkevičiūtė (2003) pastebi, kad daugelis (Arnold, 1997; Schuler, 1995; Craig, 1996) karjeros specialistų pažymi, jog karjeros sėkmė priklauso nuo darnos tarp asmeninio gyvenimo ir darbinės veiklos. Tik ta asmenybė, kuri kreipia dėmesį į savo polinkius, analizuoja juos, pripažįsta jų vertingumą, matyt, sugebės išvengti profesinio ir asmeninio gyvenimo konflikto. Todėl būtinas nuolatinis savęs pažinimo procesas, gilinimasis į save.

Super (1957) išdėstė visą eilę teiginių apie žmogaus karjerą bei vystimąsi:

- Žmonės skiriasi savo sugebėjimais, interesais, asmenybiškumu;
- Kiekvienas žmogus yra tinkamas tam tikram profesijų skaičiui;
- Profesijos reikalauja tam tikrų sugebėjimų, interesų ir asmenybės bruožų, su tolerancija įvairių profesijų kiekvienam individui bei individų įvairove kiekvienoje profesijoje;
- Karjeros vystymo procesas yra iš esmės savojo „aš“ vystymo ir realizavimo procesas; tai yra sintezės ir kompromisų procesas, kuriame savasis „aš“ yra įgimtų gabumų, fizinių savybių, galimybės atlikti įvairius vaidmenis ir tų vaidmenų vertinimo sąveikos rezultatas;
- Keitimosi procesas susideda iš ciklų, tokių, kaip augimas, tyrinėjimas, įvedimas, įtvirtinimas ir silpnėjimas;
- Karjeros modelio prigimtis priklauso nuo tėvų socialinio ekonominio lygio, asmenybės protinių gebėjimų ir aplinkybių, veikiančių individą;
- Vadovauti raidai per šiuos etapus galima lavinant gebėjimus ir interesus bei tiriant realybę ir plėtojant savąjį „aš“;
- Profesijos plėtros procesas iš esmės yra „Aš“ raidos realizavimo procesas, t.y. sintezės ir kompromisų vyksmas, kur Aš yra įgimtų gabumų, galimybės atlikti įvairius vaidmenis ir kaip šiuos vaidmenis vertina vyresnieji ir bendraamžiai sąveikos rezultatas;
- Kompromisas tarp individo ir socialinių veiksnių, tarp „Aš“ vaizdo ir realybės vaidmenų atlikimo (*cit. Lileikienė, Petkevičiūtė, 2003*).

Šie teiginiai parodo, jog vienas iš svarbiausių veiksnių, lemiančių karjeros sėkmę bei pasitenkinimą darbu, yra žmogaus asmeninių savybių bei tam tikroje veiklos srityje keliamų reikalavimų dermė. Kiekvienas žmogus unikalus savo polinkiu rizikuoti, bendravimo stiliumi, humoro jausmu ir kitomis savybėmis. Tačiau tai, kas vienur bus vertinama kaip privalumas, kitur taps akivaizdžiu trūkumu. Pavyzdžiui, jei spontaniškas, nenuspėjamas elgesys netinkamas finansų srityje ar aviacijoje, tai tarp menininkų ar šou versle ne tik toleruotinas, bet netgi gali būti naudingas. Tuo tarpu pedagoginėje veikloje šios savybės pageidautinos tik tam tikromis aplinkybėmis.

Darbo psichologijos teorijos, nagrinėjančios žmogaus karjeros bei jos vystymo klausimus, įvertina svarbų žmogaus **polinkių, interesų ir vertybių** vaidmenį. Viena tokia teorijų, turinti platų praktinį pritaikymą karjeros sprendimų priėmimo ir jos planavimo srityje, yra **E.H. Schein** (1993) „karjeros inkarai“ (angl. “*careers anchors*”). Ji gilinasi į žmogaus prioritetus, iš esmės įtakojančius jo karjeros raidą bei veikiančius kaip karjeros stimulai (Stanišauskienė, 2006).

E. H. Schein (2006) įvesta karjeros pagrindo (karjeros "inkaro") sąvoka, yra susijusi su asmenybe, ir ypač su asmens Aš-vaizdu. Karjeros pagrindu galima laikyti gebėjimų poreikių,

motyvų ir vertybių kombinaciją, kurios išryškėja ankstyvais karjeros etapais ir atspindi žmonių patirtį. Tačiau jei asmuo verčiamas pasirinkti tiek vieną "inkarą", tai gali būti labai sunkus sprendimas. Kita vertus, jei žmogus suvokia, koks yra jo karjeros pagrindas, tai gali būti susiję su tolesniu sėkmingu jo karjeros planavimu. Galima teigti, kad žmonės bus labiau patenkinti savo profesija ir pasirinkta organizacija, kai jų pasirinkimas atitinka jų karjeros pagrindą.

E.H. Shein (1978) sukurtas karjeros modelis yra pagrįstas individų skirtumais ir įvardijamas kaip individų skirtumų modelis (angl. *an individual differences model*). Daugumai individų darbinė veikla organizacijoje sudaro galimybes ne tik ugdyti ir plėtoti jų individualius sugebėjimus ir įgūdžius, bet taip pat ir palengvina jo veiklą ir augimą. Darbas organizacijoje dažnai apima mokymąsi efektyviau naudotis žaliavomis, informacija, bendrauti su klientais, kolegomis, pažinti ir valdyti organizacinius procesus (Dalton, 1996).

Kitas karjeros procesų tyrinėtojas M. Driver (1982) savo tyrinėjimuose karjeros srityje išskyrė keturis pagrindinius karjeros tipus ir juos susiejo su S.H. Shein karjeros „inkarais“:

1. *Tranzitinis*. Šiuo atveju aiškiau karjeros vystymo modelio nėra. Individai pasyviai pereina iš vienos organizacijos į kitą.

2. *Pastovus*. Individai pasirenka profesiją (darbo vietą, darbovietę) visam gyvenimui. Jie labiau linkę prie stabilios veiklos, ne prie įvairių pokyčių.

3. *Linijinis*. Karjera pasirenkama anksti. Daug dėmesio skiriama nuolatiniam kilimui karjeros laiptais.

4. *Spiralinis*. Tai neplanuotas, dažnai atsitiktinis tobulinimasis ir savarankiškas augimas. Karjeros tikslai gali periodiškai keistis“ (*cit. Sakalas, Šalčius, 1997*).

Šias savo tyrinėjimų sąsajas M. Driver pabandė paaiškinti, pavyzdžiui teigdamas, jog "individai, kurių veiklos pagrindas yra saugumas", pasirinks pastovųjį karjeros tipą, o siekiantys autonomijos, stengsis realizuoti tranzitinį arba spiralinį karjeros tipą. Išsamiau šios sąsajos pateiktos 4 lentelėje.

E.H.Shein (1978) karjeros inkarų ir M. Driver (1982) kryptinės struktūros modelių esmė

E.H.Shein (1978) karjeros inkarų modelis	M. Driver (1982) kryptinės struktūros modelis
<p>Techninė–funkcinė kompetencija. Karjerą organizuoja specifinėse technikos ar funkcinų kompetencijų srityje. Jie nesidomi vadovavimu.</p> <p>Vadybinė kompetencija. Siekia vadovo pozicijos. Prisiima neribotą atsakomybę, sugeba organizacinius pasiekimus panaudoti savo tikslams. Jie savo kompetenciją nurodo kaip susidedančią iš trijų subkompetencijų:</p> <p><i>Analinė kompetencija</i>, sugebėjimas spręsti problemas neapibrėžtomis sąlygomis;</p> <p><i>Interpersonalinė kompetencija</i> (interpersonal), sugebėjimas veikti ir vadovauti žmonėms siekti organizacijos tikslų;</p> <p><i>Emocinė kompetencija</i> (emotional), sugebėjimas būti stimuliuojamam krizių, o ne pasiduoti jų įtakai.</p> <p>Saugumo ir stabilumo. Vertina stabilumą, pastovų įdarbinimą, stabilumą geografiniu požiūriu.</p> <p>Kūrybiškumo. Karjera susijusi su galimybe kurti produktus, įmones, paslaugas. Šios grupės atstovai nurodomi kaip antreprenieriai (verslininkai).</p> <p>Autonomija ir nepriklausomybė. Nesugeba dirbti didelėse organizacijose, atranda save tokiose autonominėse karjerose kaip profesorius, rašytojas, konsultantas.</p>	<p>Ekspertinis/pastovus (<i>angl. Expert</i>). Pastovi karjera. Pasirinkimas daromas vieną kartą gyvenime, sprendimas paprastai priimamas gana anksti. Labiausiai paplitę tarp prestižinių profesijų, tokių kaip gydytojai, stomatologai, ar aukštos kvalifikacijos darbuotojų.</p> <p>Trumpalaikis/tranzitinis (<i>angl. Transitory</i>) Nėra pasirenkamas tik vienas pastovus darbas ar sritis. Individas juda nuo vieno darbo prie kito. Labiausiai paplitęs tarp vidutinės kvalifikacijos darbuotojų.</p> <p>Linijinis (<i>angl. linear</i>). Darbo sritis pasirenkama anksti, nuosekliai plėtojamas ir vykdomas judėjimo aukštyn planas. Labiausiai paplitęs tarp valdymo personalo.</p> <p>Spiralinis (<i>angl. spiral</i>). Individas plėtoja darbinę veiklą tam tikroje srityje tam tikrą periodą, vėliau jis pereina į panašią ar visiškai naują sritį ir t. t. Labiausiai paplitę tarp konsultantų ir rašytojų.</p>

Šaltinis: Čiutienė, R. (2006). Darbuotojų ir organizacijų interesų derinimas formuojant karjerą. *Daktaro disertacija*. Kauno Vadybos ir ekonomikos universitetas, Kaunas; Sakalas A., Šalčius, A. (1997). *Karjeros valdymas*. Kaunas: Technologija.

M. Driver (1982) kryptinės struktūros modelis yra iš esmės tipiškas karjeros modelis, kuriame apibrėžiami keturi „karjeros konceptai, atskleidžiantys individo mąstymą apie karjerą, jos galimybes vienoje ar kitoje organizacijoje ar srityje“ (Dalton, 1996). Anot R.Čiutienės (2006), M.Driver modelis skiriasi nuo E.H. Shein karjeros modelio tuo, kad yra pagrįstas tokiomis organizacinėmis charakteristikomis kaip karjeros keitimo dažnumas (veiklos tęstinumas vienoje ar kitoje darbinėje srityje), karjeros judėjimo krypties pokyčiai. E.H. Shein karjeros modelis sukurtas išsiaiškinti darbuotojų judėjimo organizacijoje aspektus. Modelio koncepcija – „organizacija turi būti įsivaizduojama kaip tridimensinė kūgio formos erdvė“. Judėjimas organizacijoje gali vykti trimis dimensijomis: organizacijos hierarchija, organizacijos centru, organizacijos funkcijomis ar padaliniais. Shein karjeros judėjimo organizacijoje galimybės:

- *Vertikalus* – atitinka judėjimą aukštyn ar žemyn organizacijos hierarchija. Judėjimas aukštyn paprastai yra suvokiamas kaip pozityvus judėjimas, be to, individas gali būti ir „pametėjamas laiptais aukštyn“ ir prarasti įtaką, neoficialų statusą, kitą, ką suteikia vertikalus judėjimas.
- *Radialinis* - atitinka individo judėjimą aukštyn ar žemyn organizacijos centru, individo lygį, buvimą daugiau ar mažiau „viduje“.

- *Periferinis* – atitinka judėjimą nuo vienos funkcijos ar padalinio vienos organizacijos prie kitos, pvz., nuo inžinerijos prie gamybos ar marketingo

Empirinio tyrimo pagrindu E.H.Shein (1978) suformulavo profesinio tinkamumo modelį ir išskyrė 5 karjeros inkarus, atspindinčius pagrindinę asmenybės „Aš“ koncepciją profesiniame kontekste.

Karjeros „inkarą“ lemia žmogaus interesai, įgūdžiai, poreikiai ir vertybės. E.H. Shein (1993) teigia, kad paprastai žmogaus karjeros sprendimus lemia tik vienas „inkaras“, kuris, laikui bėgant, nekinta. Jis yra tarpinis kintamasis tarp individo ir organizacijos. Tokiu būdu organizacijos turi galimybę atrinkti sau darbuotojus turinčius atitinkamą požiūrį į organizacijos misiją. Didelę įtaką karjeros orientacijų formavimuisi turi išsilavinimas. Amerikiečių tyrimų duomenimis, asmenys, turintys aukštąjį išsilavinimą, linkę labiau vertinti tokias sritis, kaip mokslą ir technologijas, o tuo pačiu ir realizuoti save šiose srityse (Kim, Cha, 2000). Todėl tiriant karjeros orientaciją, reikėtų įvertinti ir turimą išsilavinimo lygį.

Vėliau, pakartojus tyrimus „penkių inkarų“ modelis buvo papildytas dar trimis „karjeros inkarais“. Viso buvo išskirti aštuoni tinkamumo profesijai „karjeros inkarai“. Galiausiai Shein pasiūlė klausimyną, skirtą karjeros orientacijų nustatymui (angl. *Career Orientations Inventory*), kuris rado platų pritaikymą įvairiose profesinės veiklos sferose (Schein, 1996; Терновская, 2006). Aštuoni E.H. Shein išskirti karjeros inkarai pristatomi 5 lentelėje.

5 lentelė

E.H.Shein (1996) išryškinti karjeros „inkarai“

Karjeros orientacija	Karjeros orientacijos turinys
Techninė funkcinė kompetencija (angl. <i>Technical Competence</i>)	Šis „inkaras“ susijęs su ypatingų įgūdžių ir ekspertizės taikymu specifinėje darbinėje veikloje. Tokie žmonės vertina galimybę būti ekspertais. Jie siekia, kad jiems būtų atlyginta už jų ekspertizę, bet nenori būti paaukštinti į pagrindines vadybines pareigas. Jie vertina tokių pat profesionalų pripažinimą labiau, nei vadovų.
Esminė vadybinė kompetencija (angl. <i>Managerial Competence</i>)	Tokie žmonės vertina vadovavimą patį savaime. Jie yra ambicingi ir siekia statuso, gero uždarbio bei atsakomybės. Šis „inkaras“ susijęs su analitine, tarpasmenine ir tarpgrupine kompetencija bei emociu stabilumu. Pripažinimas tokiems žmonėms reiškia didesnės atsakomybės suteikimą. Tokie žmonės vengia specializacijos.
Autonomija / nepriklausomybė (angl. <i>Autonomy/Independence</i>)	Šio „inkaro“ srityje – poreikis daryti viską savaip– savais būdais, pagal savus standartus, nesuvaržytam formalių ir neformalių santykių. Asmuo, kuris pripažįsta šį „inkarą“, yra laimingas dirbdamas pagal sutartį projekte, kai jis ar ji gali vykdyti projekto uždavinius savaip. Labiausiai pageidautina pripažinimo forma yra didesnės autonomijos garantija ir/ar kilnojami dalykai, tokie, kaip premijos, apdovanojimai ar giriamieji laišškai.
Saugumas / stabilumas (angl. <i>Security/Stability</i>)	Šis „inkaras“ turi du glaudžiai susijusius, bet ne identiškus variantus: įgaliojimo saugumas ir vietos saugumas. Asmeninis motyvas čia yra saugumas nenuspėjamoje ateityje. Akivaizdu, kad ilgalaikė tarnyba pageidautina su gera alga ir numatoma pensija. Pašaukimas darbui nėra gyvybiškai svarbus. Pageidautinas pripažinimas yra lojalumas sistemos viduje su įteisintais laipsniais.

Antrepreneriškas kūrybiškumas (angl. <i>Creativity/Entrepreneurship</i>)	Čia esminis dalykas yra kurti naujas organizacijas, produktus ar paslaugas. Tokia kūryba reikalauja didžiulių paties antreprenerio pastangų. Pajamos ir naudingumas yra pagrindiniai ženklai, kad viskas vyksta sėkmingai. Žmonės su šiuo „inkaru“ siekia lengvai prasiskverbti („prasimušti“). Jiems taip pat svarbi „rampos šviesa“.
Paslauga / pasišventimas (angl. <i>Service/Dedication to a cause</i>)	Šis „inkaras“ veikia, kai žmogus pradeda darbą, kuris grindžiamas jam svarbiomis vertybėmis. Specifiniai įgūdžiai ir veiklos reikalavimai mažiau svarbūs. Neabejotinas tokių veiklų pavyzdys yra socialinės profesijos, bet ne kiekvienas tų profesijų atstovas turi šį „inkarą“, kaip kad ir kitur yra žmonių, jį turinčių. Pinigai šiuo atveju ne vaidina svarbaus vaidmens. Esminė yra galimybė atspindėti organizacijos misiją ir įtakoti ją, jei būtina.
Grynas iššūkis (angl. <i>Pure Challenge</i>)	Šis „inkaras“ išreiškia troškimą įveikti sunkumus, laimint prieš aiškiai nenugalimus konkurentus ar išsprendžiant sudėtingas problemas. Iššūkių prigimtis ne tokia svarbi kaip jų sudėtingumo lygis. Šį „inkarą“ turi kai kurie sportininkai bei vadybininkai, kuriems įdomu „keliauti“ per žlungančias organizacijas.
Gyvenimo stilius (angl. <i>Lifestyle</i>)	Žmonės, kurie turi šį „inkarą“, derina iš jų pačių, šeimos ir kitų svarbių gyvenimo sričių kylančius reikalavimus su karjeros reikalavimais. Jie pageidauja lankstumo darbo santykiuose, bet, skirtingai nei asmenims su autonomijos „inkaru“, jiems patinka ilgai dirbti vienoje organizacijoje, užtikrinančioje lankstumą norima linkme (pavyzdžiui, tėvystės atostogos, neapibrėžtos darbo valandos ir galimybė dirbti namie).

Šaltinis: Stanišauskienė V. (2006). Ugdymas karjerai mokykloje: kaip padėti moksleiviui įgyti šiuolaikinę karjeros kompetenciją? *Mokomoji medžiaga*. [Žiūrėta 2009-01-08]. Prieiga per internetą: http://www.education.ktu.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=114&Itemid=45&lang=lt.

Labai svarbu, kad profesinės veiklos kryptis ir asmenybinis individo judėjimas sutaptų. Atsiradę nesutapimai veda prie asmenybinio vystimosi sulėtėjimo: suvokimo „dėl darbo“ ir „dėl savęs“ išsiskyrimo. Tuo tarpu asmeninės ir organizacijos misijos sutapimo atveju, karjeros siekiai gali būti sėkmingai įvykdyti. Priešingu atveju, žmogus yra linkęs į emocinius išsekimus (Kim, Cha, 2000).

Taigi, analizuojant vidinių (subjektyvių) veiksmų įtaką pedagogų karjerai E.H.Shein karjeros „inkarų“ kontekste, reikia pasakyti, kad toks karjeros „inkarų“ grupavimas suteikia konkretumo atsakymui į klausimą, kas aktyvina žmogų jo karjerai, t.y. leidžia kiekvienam pagal unikalų jo vertybių, poreikių ir gebėjimų modelį nustatyti atitinkamą karjeros „inkarą“.

Tai ypač aktualu ikimokyklinio ugdymo specialistų tarpe, kadangi sėkminga pedagogo profesinė veikla reikalauja ne vien įgytos kvalifikacijos, bet ir asmeninių savybių, tinkančių ugdyti ikimokyklinio amžiau vaikus. Kitaip tariant – pašaukimo. O turint galvoje, kad demokratėjanti visuomenė reikalauja pedagogo atviro naujovėms, neužsisklendusio siaurame vieno dalyko mokymo procese, turinčio novatorišką požiūrį į švietimo sistemos diktuojamus reikalavimus, svarbu vertinti ir ikimokyklinio ugdymo pedagogų požiūrį į karjeros ir jos kaitos galimybes bei savo įgūdžių vertinimą. Nustatyti karjeros „inkarai“ gali padėti suprasti praeities karjeros sprendimus bei informuoti apie galimybes rinktis karjerą ateityje. Tai ypač aktualu pedagogams,

kurie pajaučia, jog motyvacija dirbti pedagoginį darbą susilpnėja ir anot, W. Bridge (2001), laikas „keisti kursą“. Shein karjeros „inkararų“ metodika gali padėti:

- Nustatyti profesines sritis ir kryptis kurios dominuoja žmogaus gyvenime;
- Suprasti savo požiūrį į darbą ir savo karjerą;
- Nustatyti ir patikslinti savo gabumus;
- Motyvuoti karjeros pasirinkimą
- Imtis tinkamų veiksmų siekiant užtikrinti, atitinkančių karjerą.

Atlikus mokslinės literatūros analizę ir apibendrinus veiksmų, įtakojančių ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros prielaidas, galima sakyti, kad nuolat kintantis kontekstas sąlygoja tai, kad pedagogų karjeros raidai ir ją įtakojančiams veiksniams turi būti skiriamas nuolatinis dėmesys. Šiandieninė visuomenė reikalauja pedagogo, turinčio karjeros kompetenciją, gebančio projektuoti savąją karjerą. Ikimokyklinio ugdymo pedagogo, kaip neatsiejamos žmogaus ugdymo visą gyvenimą sistemos dalyvio, karjera, yra svarbi tiek pačiam pedagogui, tiek organizacijai, tiek ugdytiniui ir yra vienu iš reikalavimų šiandien keliamų švietimo sistemai. Pasaulinė praktika rodo, kad žmogus karjerai rengiasi jau ikimokykliniame amžiuje.

Šiuolaikinė sistema suteikia ikimokyklinio ugdymo pedagogams tiek vertikalios, tiek horizontalios karjeros galimybes. Profesinės karjeros planavimas yra nuolatinis procesas, kurio metu būtina įvertinti dinamiškai kintančių **išorės veiksnių** svarbą proceso kokybei. Taip pat svarbu peržiūrėti ir tinkamai įvertinti asmeninių prioritetų ryšį su realiomis galimybėmis t.y., atsižvelgti į **vidinius veiksnius**. Polinkiai ir poreikiai turi esminės įtakos atsirandant motyvacijai, o tuo pačiu ir žmogaus karjeros kelio pasirinkimui, todėl svarbu laiku juos atskleisti. Tenkinat vidinius poreikius, atsiranda profesinis interesas, kas motyvuoja tolimesnei veiklai. Vidinė motyvacija (subjektyvūs veiksniai), teigiamai pastiprinta išorės stimulų (objektyvių veiksnių), determinuoja sėkmingus pedagogų karjeros procesus. Emociškai pozityvus ikimokyklinio ugdymo pedagogų skatinimas karjerai leis užtikrinti ne tik sėkmingus paties pedagogo savirealizacijos procesus, bet ir neišvengiamai sudarys įtaką ateityje ugdytiniams renkantis profesinį gyvenimo kelią, bus prielaida organizacijos klestėjimui. Pedagogų karjeros pokyčius svarbu vertinti atsižvelgiant į jų amžių, stažą, turimą kategoriją, darbo vietą, nusiteikimą karjeros atžvilgiu. Pedagogų karjeros procese būtina įvertinti kiekvieno pedagogo lūkesčius, o rezultatas visada turi atsispindėti įdėtas pastangas siekiant karjeros.

Pedagogų karjeros procesai yra nulemti vidinių (subjektyvių) veiksnių (poreikių, interesų, motyvų) ir pastiprinamas išorės (objektyvių) veiksnių (stimulų). Subjektyvius veiksnius gali padėti įvertinti E.H. Shein karjeros „inkarų metodika“, o objektyvūs veiksniai gali būti kildinami iš pedagogų kompetencijai keliamų reikalavimų. Šių veiksnių įvertinimas papildys turimus duomenis

apie ikimokyklinio ugdymo pedagogų požiūrį į karjeros galimybes, padės atskleisti vyraujančias ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros orientacijas, leis nustatyti, kokių pedagogų kompetenciją rodančių rodiklių vertinimas kelia pedagogams sunkumų rengiantis įgyti aukštesnę kvalifikacinę kategoriją.

2. VEIKSNIŲ, ĮTAKOJANČIŲ IKIMOKYKLINIŲ ĮSTAIGŲ PEDAGOGŲ KARJERĄ, TYRIMAS

2.1. Tyrimo metodologinis pagrindas ir principai

Tyrimo metodologija, kaip žinių kūrimo įrankis, mokslo pasaulyje atlieka svarbų vaidmenį. Ji lemia mokslo darbų pripažinimą, bendrą žinių lygio augimą. Metodologija siekiama parinkti aiškesnį būdą tikrovei pažinti (Hollis, 2002). Nuo tinkamai pasirinkto metodologijos priklauso tyrimo sėkmė. Aiški tyrimo požiūrio formuluotė leidžia formuoti į atskleistos problemos tikslus orientuotą tyrimo metodologiją, pasirinkti tinkamiausius duomenų rinkimo bei analizės metodus. Taip pat padeda įvertinti tyrimo apribojimus, duomenų prieinamumo ribojimus, išankstinių žinių trūkumus. Priklausomai nuo tiriamos problemos gali būti pasirinktas vienas iš trijų požiūrių (Bjerke, 2003):

- **analitinio** požiūrio prielaida – visumą sudaro atskirų dalių suma. Žinios, sukurtos naudojantis šiuo požiūriu, pasižymi nepriklausomybe nuo stebėjimą atliekančio asmens. Sprendimas susideda iš to, ar prielaida bus patvirtinta, ar paneigta (atitinka pozityvistinį požiūrį);

- **sisteminis** požiūris skiriasi nuo analitinio tuo, kad atskirų dalių sukurta visuma skiriasi nuo jų sumos. Tai reiškia, kad ne tik dalys, bet ir jų tarpusavio sąryšiai yra esminiai. Žinios, išplėtos sisteminiu požiūriu, priklauso nuo sistemos. Individų elgsena yra sistemos dalis. Kai kuriais atvejais individai yra suprantami kaip sistemos charakteristikos (atitinka mišrų požiūrį);

- **veikėjų požiūris** akcentuoja socialinę visumą. Skirtingi individai skirtingai veikia skirtingoje aplinkoje. Tiriant organizacijas, netinka taikyti šį požiūrį todėl, kad teigiama jog organizacijos negali veikti, tik jos nariai. Žinios, sukurtos šiuo požiūriu, priklauso nuo pačių aktorių (atitinka fenomenologinį požiūrį) (*cit.* Čiuteinė, 2006).

Šiame darbe ikimokyklinių įstaigų pedagogų karjerą lemiantys veiksniai nagrinėjami objektyvių ir subjektyvių veiksnių derinimo požiūriu. Nagrinėjami subjektyvūs ir objektyvūs veiksniai iš esmės yra nepriklausomos dedamosios, kurias sujungus galima gauti naują realybę. Siekiant profesinės karjeros svarbu, kad būtų tenkinami ne tik individo asmeniniai, kaip karjeros „inkarų“, poreikiai, bet būtų pasiekti ir profesinės veiklos, kaip mokytojo profesinės kompetencijos, rezultatai. Tai leidžia daryti prielaidą, kad individo karjeros „inkarų“ ir mokytojo profesinės kompetencijos derinimo nagrinėjimas atitinka sisteminio požiūrio koncepciją.

Veiksnių, darančių įtaką pedagogų karjerai tyrimu nesiekama nustatyti ryšių tarp sistemos dedamųjų. Taip pat tyrimu nesiekama jokių diagnostinių tikslų, o tik tikrinama, kokie veiksniai gali turėti įtakos ikimokyklinių įstaigų pedagogų profesinei karjerai.

Empirinio tyrimo tikslo formulavimas. Atsižvelgiant į įvadinėje šio darbo dalyje formuluojamą problemą, išskiriamas empirinio tyrimo **tikslas**:

Išsiaiškinti Mažeikių rajono ikimokyklinių įstaigų pedagogų karjeros sampratą bei įvertinti objektyvius (išorinius) ir subjektyvius (vidinius) veiksnius įtakančius pedagogų profesinę karjerą.

Šiuo tyrimu nesiekama gauti rezultatų, kurie atspindėtų visos Lietuvos pedagogų profesinės karjeros ypatumus. Tokiems rezultatams gauti reikalingi didesnės imties išsamesni tyrimai, kuriems turėtų būti skiriama daugiau laiko ir finansinių išteklių, nei jų turima magistriniame darbe. Tyrimu siekiama papildyti turimas žinias apie Lietuvos pedagogų karjeros raidos procesus (Stankevičienė ir kt., 2009, Palujanskienė ir Pugevičius, 2004, Augienė ir Malinauskienė, 2007, Autukevičienė, 2007, Surgelienė ir Stanišauskienė, 2009 ir kt.) bei įvertinti Mažeikių rajono ikimokyklinių įstaigų pedagogų karjeros sampratą. O taip pat atlikti objektyvių ir subjektyvių veiksnių vertinimą.

Atsižvelgiant į formuluojamą tyrimo tikslą, formuluojami **uždaviniai**:

1. Nustatyti, kokia yra vyraujanti Mažeikių rajono ikimokyklinių įstaigų pedagogų „karjeros“ sąvokos samprata ir kaip ji koreliuoja su užimamomis pareigomis.
2. Analizuojant duomenis įvairiais pjūviais, išsiaiškinti, ar Mažeikių rajono ikimokyklinių įstaigų pedagogai sieja darbą darželyje su profesinės karjeros galimybėmis;
3. Ištirti Mažeikių r. ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų karjerą įtakančius objektyvius ir subjektyvius veiksnius.

Tyrimo metodo parinkimas. Tyrimo rezultatai buvo apdorojami kiekybiškai. Duomenys kiekybiniam tyrimui buvo renkami pasinaudojant apklausos metodu – anketavimu. Tai vienas tiksliausių, paprasčiausių, pigiausių ir populiariausių socialinių bei elgsenos mokslo metodų, įgalinančių greitai ir pigiai surinkti daug duomenų. Šiuo metodu dažniausiai tiriamos nuomonės, nuostatos ir žinios (Merkys, 1999). O šiuo tyrimu kaip tik ir siekiama ištirti nuomonę apie turimą profesinę kompetenciją bei nuostatą į veiklos galimybes.

Šiuolaikiniame darbo pasaulyje karjeros siekiantis žmogus turi daug ką gebėti bei pasižymėti tam tikromis asmeninėmis savybėmis. Kaip rodo darbo pasiūlos skelbimų tyrimas (Stanišauskienė, 2003) bei mokslo darbų karjeros srityje analizė, ypatingai akcentuojamas užsienio kalbų mokėjimas, kompiuterinis raštingumas, komunikabilumas, gebėjimas dirbti komandoje, nuolatinis tobulėjimas ir t.t. Gebėjimai ir asmeninės savybės, įgalinantys žmogų spręsti karjeros kelyje jam išskylančius uždavinius, gali būti įvardinti kaip laiduojantys karjeros kompetenciją.

Prieš identifikuojant ikimokyklinių įstaigų pedagogų profesines karjeros orientacijas bei nustatant veiksnius, įtakančius karjeros raidą, svarbu akcentuoti pedagogų karjeros raidos ypatumus – privalumus ir problemas. Individo lygmenyje atliekamas pedagogo karjerą įtakančių veiksnių tyrimas yra grindžiamas magistro darbo pirmos dalies teoriniais sprendimais. Tik gerai

savo karjeros poreikius suvokiantis pedagogas atskleis visą savo profesinį potencialą ir duos švietimo organizacijai, kaip besimokančiai organizacijai, didžiausią naudą. Teorinių ir empirinių tyrimų analizė parodė, kad pedagogai gana skirtingai suvokia karjerą ir savo profesinės karjeros galimybes: šiai sampratai vienodai būdingi tiek tradicinis (biurokratinis), tiek šiuolaikiškas požiūris į karjerą. Tam, kad ikimokyklinių įstaigų pedagogai galėtų sėkmingai siekti profesinės karjeros, pirmiausia reikia iširti, kokiam požiūriui jie pritaria ir kokias jie mato profesinės karjeros galimybes dirbant ikimokyklinėje įstaigoje. Ištyrus ikimokyklinių įstaigų pedagogų požiūrį į karjerą ir karjeros galimybes, toliau galima tirti, kokie veiksniai gali turėti įtakos siekti profesinės karjeros.

Literatūros analizė parodė, jog individo karjerą lemia *išoriniai* (objektyvūs) ir *vidiniai* (subjektyvūs) veiksniai. Vidiniai veiksniai analizuojami remiantis Shein'o (2006) metodika, kuri leidžia nagrinėti kiekvieno žmogaus karjeros raidą lemiančius veiksnius kaip atskiro individo skirtingas interesus, įgūdžių ir vertybių kombinacijas. Jos apibudinamas kaip „karjeros inkarai“ (angl. „*career anchors*“). Ši teorija turi platų praktinį pritaikymą karjeros sprendimų priėmimo ir jos planavimo srityje. Ji leidžia gilintis į žmogaus prioritetus, iš esmės įtakojančius jo karjeros raidą bei veikiančius kaip karjeros stimulais. „Karjeros inkarai“ padeda nustatyti, kokios jo profesinės karjeros raidos tendencijos.

Išoriniai veiksniai, įtakoję pedagogų karjeros raidą, kildinimai iš šiandieninės švietimo reformos sąlygojamų reikalavimų pedagogo kompetencijai. Darbe vertinama, kaip pedagogo profesinių ir bendrųjų kompetencijų įsivertinimas įtakoja mokytojų karjeros raidos tendencijas, t.y. siekiama nustatyti, kokie mokytojų kompetencijos apraše nustatyti rodikliai gali tapti kliūtimi ar stimulais pedagogų karjeros kelyje. Šiuose nuostatuose numatyta, jog pedagogai gali kelti savo kvalifikaciją keturiuose kategorijose: mokytojo, vyr. mokytojo, mokytojo metodininko ir mokytojo eksperto. Už kiekvieną įgytą aukštesnę kvalifikacinę kategoriją yra mokamas didesnis darbo atlygis. Todėl galima teigti, jog įgydamas aukštesnę kategoriją pedagogas daro horizontalią karjerą. Kad pedagogui būtų suteikta aukštesnė kvalifikacija, jis turi vykdyti atestacijos nuostatuose numatytus rodiklius, kurie glaudžiai siejasi su mokytojo kompetencijos apraše numatytais mokytojų profesinėmis ir bendrosiomis kompetencijomis (Mokytojo profesinės kompetencijos aprašas, 2007).

Karjeros „inkarų“ ir mokytojų kompetencijos pagrindu formuojamas pedagogų karjerą įtakojančių veiksnių tyrimo modelis. Modelyje išskiriamos veiksnių, darančių įtaką pedagogų karjerai sistemos dedamosios:

- ***Objektyvūs (išoriniai) veiksniai, darančius įtaką pedagogų karjerai.*** Ši dedamoji leidžia identifikuoti turimas mokytojo profesines ir bendrąsias kompetencijas, numatyti, kurie kompetencijų rodikliai, gali tapti kliūtimi pedagogui siekti aukštesnės kvalifikacinės kategorijos, t.y., daryti profesinę karjerą.

- **Subjektyvūs (vidiniai) veiksniai, darantys įtaką pedagogų karjerai.** „Karjeros inkarų“ nustatymas padeda analizuoti esamą profesinę situaciją: kaip ji atitinka gyvenimo/ karjeros poreikius, ar esamas darbas sutampa su turimais gebėjimais, talentais. Atsiranda galimybė analizuoti asmeninių polinkių ir profesinės veiklos santykį.

Objektyvūs (išoriniai) mokytojo karjeros raidą lemiantys veiksniai, sąlygoti švietimų reformų.

Šiuolaikinės mokytojo kompetencijos turi platų teorinį ir praktinį pagrindimą. Sudarant mokytojų kompetencijos aprašą:

- ✓ Remtasi Europos komisijos dokumentu „Bendrieji Europiniai principai mokytojų kompetencijoms ir kvalifikacijoms“ (2005);
- ✓ Išanalizuoti ir įvertinti Lietuvos bei užsienio šalių pedagogų rengimo standartai: nurodant profesines kompetencijas ir gebėjimus, išskiriant kontekstines / situatyvines ir bendrąsias ugdymo kompetencijos (15 kompetencijų) bei joms priskirtinus gebėjimus, kurie atskleidžia kompetencijų turinį.
- ✓ Gebėjimai suformuluoti orientuojantis į įvairius pedagoginės veiklos kontekstus, edukacinių situacijų tipus bei bendrųjų kompetencijų ugdymą ir atliepia šiuolaikinius pedagogo vaidmenis ir jų kaitą.
- ✓ Lietuvos pedagogo profesijos apraše įvardintos kontekstinės / situatyvinės ir bendrosios ugdymo kompetencijos, priskirtos Europos kvalifikacijų sąrangos (EKS) projekte nurodytoms kompetencijų grupėms.
- ✓ Įvardintų pedagogo profesijos apraše kompetencijų ir gebėjimų reikšmingumą pagrindžia Lietuvoje atlikti disertaciniai tyrimai: Grebliauskienė (1997), Dirgėlienė (1999), Pocevičienė (1999), Gedvilienė (2000), Jonynienė (2000), Kontautienė (2000), Rutkauskienė (2000), Saugėnienė (2000), Šaparnis (2000), Urbonaitė (2000), Bulajeva (2001), Lepaitė (2001), Valiukevičiūtė (2001), Simonaitienė (2001), Visockienė (2001), Lapinskienė (2002), Saulėnienė (2003), Žydzžiūnaitė (2003), Cesevičiūtė (2004), Jurašaitė (2005), Katiliūtė (2005), Mulevičienė (2005), Miltenienė (2005), Vyšniauskytė- Rimkienė (2006) ir kt.. (*cit. Saulėnienė, 2007*).

Kadangi mokytojų bendrakultūrinė kompetencija įgyjama kartu su pedagogo kvalifikaciją suteikiančiu diplomu, tai šiuo tyrimu siekiama analizuoti tik **mokytojo profesinę ir mokytojo bendrakultūrinę kompetenciją.**

Subjektyvūs (vidiniai) mokytojo karjeros raidą lemiantys veiksniai sąlygoti pedagogo interesų, įgūdžių, poreikių ir vertybių. Asmens karjeros „inkarų“ koncepcija susideda iš:

- Savarankiškai veikiančių talentų ir gebėjimų;
- Pagrindinių vertybių;
- Su karjera susijusių motyvų ir poreikių.

Karjeros inkarai vystosi kaip profesinės ir gyvenimo patirties pasiekimas. Studijuoti karjeros reiškinių, tapo akivaizdu, kad žmonės suformuoja savo vidinę karjeros koncepciją, kurią sąlygoja individualūs poreikiai, interesai, motyvai. Tačiau, kai savarankiškai koncepcija yra suformuota, ji veikia kaip stabilizuojantis jėga. Vadinasi metafora "Inkaras" ir gali būti suvokiami kaip vertybės ir motyvai, dėl kurių asmuo negalės atsisakyti, jeigu reiktų rinktis. Daugelis iš mūsų nežino apie savo karjeros inkarus, kol nesame priversti daryti pasirinkimus, susijusius su karjera. Svarbu suvokti savo „inkarus“ taip, kad mes galime rinktis protingai nesvarbu kokiam amžiaus tarpsnyje būtume (Shein, 1996).

Vidinė karjera suprantama, kaip subjektyvus supratimas, kurlink žmogus eina savo karjeros kelyje, kas yra priešinga išorinės karjeros supratimui. Pastaroji yra suprantama kaip oficialūs etapai ar pareigos kurios yra padiktuotos organizacijos taisyklių ir socialinių koncepcijų.

Anot E.H. Shein (1985), žinios apie karjeros „inkarus“ labai svarbios formuojant ir realizuojant gyvenimo tikslus. Atlikti papildomų tyrimų, įrodantys, kaip karjeros „inkarų“ nustatymas gal būti naudingas įtraukiant jaunos, mobilius darbuotojus, plėtojant organizacijos veiklą, tikslingai panaudojant individų demografinius duomenis, socialinę patirtį bei kitus žmoniškuosius išteklius. Tokius tyrinėjimus atliko: Keenan ir Niutonas (1986), Bailyn (1987), Schneer ir Reitman (1994), Hall (1996), Rousseau (1996), Lynn ir kt. (1996), Crook ir Crepeau (1997), Petroni (1997), Jarlstrom (2000), Marshallo ir Bonner (2003), Kniveton (2004), Roger (2006), Wils ir kt. (2008). Šių tyrimų vidinį validumą patvirtino daugelis kitų tyrimų: Burke (1983), Medina (1985), Crepeau ir kt. (1992) ir kiti (*cit.* Peterson, 2009).

2.2. Tyrimo anketos sudarymo metodologija

Tiriant, kokie veiksniai įtakoja ikimokyklinių įstaigų pedagogų karjeros raidą, atliktas tyrimas, kurio duomenims rinkti buvo panaudota struktūrizuota anketa. Siekiant gauti kaip galima labiau reprezentatyvius duomenis, buvo sudaryta preliminarinė anketa, kuri patikrinta anketuojant Mažeikių rajono Tirkšlių darželio pedagogus. Preliminariame tyrime dalyvavo 11 šios įstaigos darbuotojų, turinčių pedagoginį išsilavinimą. Preliminarus tyrimas buvo skirtas anketos trūkumams išsiaiškinti, todėl šio tyrimo metu gauti duomenys nebuvo traukiami į tyrimo duomenų analizę. Anketavimo rezultatų analizė ir įvertinimas leido nustatyti preliminarios anketos trūkumus, kuriuos pašalinus buvo suformuotas galutinis anketos variantas: viena anketa – ikimokyklinių įstaigų vadovams (*1 priedas*), kita – pedagogams (*2 priedas*).

Vadovais šiame tyrime yra laikomi administracijos darbuotojai, turintys pedagoginį išsilavinimą, t.y., ikimokyklinės įstaigos direktorius ir direktoriaus pavaduotojas ugdymui. Kiti

tyrime dalyvavę pedagogai – suprantami kaip mokytojai, t.y., pedagogai, dirbantys betarpiškai su vaikais. Vienas anketos variantas skirtas ikimokyklinių įstaigų vadovams, kitas – mokytojams.

Anketos, patiekto vadovams ir mokytojams labai panašios, nes tiek vadovai, tiek mokytojai turi pedagoginę kvalifikaciją, abiejų grupių respondentai turi panašias galimybes siekti profesinės karjeros. Taip pat abiem grupėms būdingi tie patys Shein'o (2006) „karjeros inkarai“ kaip atskiro individo skirtingos interesų, įgūdžių ir vertybių kombinacijos. Anketos klausimai sudaryti taip, kad geriausia atspindėtų tiriamą reiškinį ir būtų suprantami respondentams. Visi anketos klausimai yra uždari, kas, anot K.Kardelio (2002), padeda išvengti subjektyvumo, yra lengviau juos lyginti bei gretinti duomenis.

Kiekvienai veiksmų, darančių įtaką pedagogų karjerai tyrimo modelio dedamajai priskirti atitinkami anketos klausimai (žr. 6 lentelę).

6 lentelė

Detalus tyrimo planas

Tyrimo kryptis	Detalizavimas	Metodologinis pagrindas	Tyrimo anketos klausimai/teiginiai
1 tyrimo uždavinys: nustatyti, kokia yra vyraujanti ikimokyklinių įstaigų pedagogų „karjeros“ sąvokos samprata			
Karjeros sampratos tyrimas	Pedagogų „karjeros“ sąvokos samprata	D.Augienės, D.Malinauskienės „Pedagogų karjeros pokyčių socialinių transformacijų kontekste tyrimas“ (2007).	<ul style="list-style-type: none"> • Karjera – tai visapusiškas žmogaus tobulėjimas. • Karjera – tai kylantis užmokestis už darbą. • Karjera – tai kylančios užimamos pareigos ir atsakomybė bei valdžios augimas. • Karjera – tai nuostatų ir elgsenos seka žmogaus gyvenime. • Karjera – tai profesijos pasirinkimas. • Karjera – tai galimybė išreikšti savo kūrybiškumą. • Karjera – tai individualūs pasiekimai. • Karjera – tai socialinis (materialinis augimas). • Karjera – tai galimybė realizuoti save
2 tyrimo uždavinys: analizuojant duomenis įvairiais pjuviais, išsiaiškinti, ar Mažeikių rajono ikimokyklinių įstaigų pedagogai sieja darbą darželyje su profesinės karjeros galimybėmis			
Karjeros galimybių dirbant darželyje tyrimas	Vadovų požiūris į karjeros galimybes dirbant darželyje		<ul style="list-style-type: none"> • Ar darbas darželyje susijęs su profesinės karjeros galimybėmis? • Ar Jūs laikote save karjeros žmogumi? • Ar Jūs svarstėte galimybę kada nors savo profesinę kompetenciją tobulinti pedagoginės veiklos (kontaktinio darbo su vaikais) srityje? • Ar Jūs manote, jog sėkmingai darote karjerą?
	Mokytojų požiūris į karjeros galimybes dirbant darželyje		<ul style="list-style-type: none"> • Ar darbas darželyje susijęs su profesinės karjeros galimybėmis? • Ar Jūs laikote save karjeros žmogumi? • Ar Jūs svarstėte galimybę kada nors padaryti vadybinę karjerą? • Ar Jūs manote, jog sėkmingai darote profesinę karjerą?
3 tyrimo uždavinys: ištirti Mažeikių r. ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų karjerą įtakančius objektyvius ir subjektyvius veiksnius.			

Objektyvių (išorinių) veiksmų, įtakojančių pedagogų arjerą tyrimas	Mokytojo profesinės kompetencijos	Mokytojo profesijos kompetencijos aprašas: profesinės kompetencijos (2007)	1-20
	➤ <i>Informacinių technologijų naudojimas</i>		1,2
	➤ <i>Ugdymo (-si) aplinkų kūrimas</i>		3,4
	➤ <i>Dalykinio planavimo ir tobulinimo</i>		5,6,7
	➤ <i>Mokymo (-si) ir proceso valdymo</i>		8,9,10,11,12
	➤ <i>Mokinių pasiekimų ir pažangos vertinimo</i>		13,14
	➤ <i>Mokinių motyvavimo ir paramos</i>		15,16
	➤ <i>Ugdytinio pažinimo ir pripažinimo</i>		17,18
	➤ <i>Profesinio tobulėjimo</i>		19,20
	Mokytojo bendrosios kompetencijos	Mokytojo profesijos kompetencijos aprašas: bendrosios kompetencijos (2007)	21-34
	➤ <i>Komunikacinė ir informacijos valdymo</i>		21,22,23
	➤ <i>Bendravimo ir bendradarbiavimo</i>		24,25,26,27
	➤ <i>Tiriamosios veiklos</i>		28,29
	➤ <i>Reflektavimo ir mokymosi mokyti</i>		30,31
➤ <i>Organizacijos tobulinimo bei pokyčių valdymo</i>	32,33,34		
Subjektyvių (vidinių) veiksmų, įtakojančių pedagogų	Karjeros „inkarai“	Individo požiūris: Shein (1978) karjeros inkarų modelis	35-74
	➤ <i>Techninė/funkcinė kompetencija</i>		35,43,51,59,67
	➤ <i>Esminė vadybinė kompetencija</i>		36,44,52,60,68
	➤ <i>Autonomija/nepriklausomybė</i>		37,45,53,61,69
	➤ <i>Suagumas/stabilumas</i>		38,46,54,62,70
	➤ <i>Antrepreneriškas kūrybiškumas</i>		39,47,55,63,71
	➤ <i>Paslauga / pasišventimas</i>		40,48,56,64,72
	➤ <i>Grynas iššūkis</i>		41,49,57,65,73
	➤ <i>Gyvenimo stiliaus</i>		42,50,58,66,74

Pastaba: planas sudarytas autorės, remiantis: Augienė, D., Malinauskienė, D. (2007). Pedagogų karjeros pokyčiai socialinių transformacijų kontekste. *Pedagogika*, 86, p.30 – 35. Schein, E. H. (1990). *Career Anchors (discovering your real values)*, Jossey-Bass Pfeiffer: San Francisco; Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro įsakymas „Dėl mokytojo profesinės kompetencijos aprašo patvirtinimo“. (2007). *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 12-511.

Abi anketos (vadovams ir mokytojams) sudarytos iš keturių dalių. Abiejų anketų pirmoje (įvadinėje) dalyje pateikiami 6 klausimai informacijai apie respondentą gauti: lytis, darbo vieta, amžius, pedagoginio darbo stažas, pedagoginė kvalifikacinė kategorija. Klausimui „Išsilavinimas“ pateikti atsakymų variantai skiriasi. Šiuo klausimu siekiama išsiaiškinti, kokį išsilavinimo lygį yra įgiję mokytojai ir kiek vadovų yra įgiję vadybinę kvalifikaciją.

Antra dalis yra skirta išsiaiškinti respondentų požiūrį į karjeros galimybes ikimokyklinėje įstaigoje. Čia pateikiami 4 klausimai, iš kurių vienas skiriasi: vadovų yra klausama, ar jie svarsto galimybę savo profesinę karjerą tęsti dirbdami su vaikais, o mokytojų – ar jie svarsto galimybę daryti vadybinę karjerą.

Trečiojoje dalyje pateikiami 9 abiemis grupėms vienodi teiginiai, kurie apibūdina „karjeros“ sampratą. Formuojant šį bloką buvo pasinaudota D. Augienės, D. Malinauskienės (2007) atlikti pedagogų karjeros pokyčių socialinių transformacijų kontekste tyrimu, kur buvo atskleistas profesinės karjeros sampratos turinys pedagogų požiūriu. Dešimtas teiginys paliktas atviras, kad respondantai galėtų išreikšti savo karjeros sampratą.

Pagrindinis anketos klausimynas pateikimas ketvirtojoje dalyje. Jį sudaro 2 dedamosios. Kad išsiaiškintume, kokie pedagogo kompetencijai būtini požymiai gaili turėti įtakos siekiant profesinės karjeros, ketvirtajame klausimų bloke iki 34 klausimo (imtinai) pateikiami teiginiai, kurie leidžia

respondentams įvertinti savo turimą pedagoginę kompetenciją. Tačiau turint omenyje, kad vadovai netobulina savo profesinės pedagogo kompetencijos dirbdami praktiškai su vaikais, jiems 2, 3, 4, 7, 10, 11, 14, 15, 24, 26 teiginiai buvo suformuluoti teoriniu pagrindu, t.y., vadovai teoriškai turėjo įvertinti savo kompetenciją. Tačiau visi teiginiai pateikti tiek vadovams, tiek mokytojams siekia įvertinti tuos pačius pedagoginės kompetencijos požymius, kurie yra analizuojami, kaip išoriniai veiksniai, darantys įtaką pedagogų karjerai.

Klausimai, išoriniams veiksniams įvertinti buvo formuluojami remiantis autorės atliktu Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatų bei Mokytojo profesinės kompetencijos aprašo palyginimu. Abu šie, Lietuvos Respublikos Švietimo ministro patvirtinti ir šiuo metu galiojantys dokumentai deklaruoja tas pačias mokytojo kompetencijai būtinas savybes. Pagrindu formuojant klausimyną buvo pasirinktas Mokytojo profesinės kompetencijos aprašas, nes šiame dokumente mokytojo kompetencijos požymiai pateikti susistemintai ir labiau koncentruotai. Kadangi, kaip jau buvo minėta, bendrakultūrinę kompetenciją pedagogai įgyja baigdami studijas, tai į klausimyną buvo įtraukiami tik teiginiai, apibūdinantys mokytojo profesines ir mokytojo bendrąsias kompetencijas. Pirminį klausimyno variantą sudarė visi Mokytojų profesinės kompetencijos aprašo II ir III dalyje pateikti teiginiai. Pedagogai, pildę preliminariąsias anketas, pateikė savo nuomonę apie klausimyną. Paaiškėjo, jog visi pedagogai neatsakė į klausimus apie:

- dvasinio vystimosi palaikymą jų kuriamoje aplinkoje;
- ugdytinių saugumą ir pasitikėjimą dėl pokyčiams pritaikytos aplinkos;
- mokymo/si medžiagos įvertinimą kaip ugdytiniams patrauklia ir įdomia;
- gebėjimą numatyti išteklius, būtinus mokymo/si tikslams pasiekti;
- ugdytinių išsiskyrimą iš kitų savo gebėjimu įsivertinti ir pasitikėti savimi;
- gebėjimą empatiškai identifikuoti ugdytinio emocinius sunkumus ir ypatingą nerimą;
- gebėjimą identifikuoti išimtinis atvejus, keliančius grėsmę vaiko sveikatai ir psichosocialinei raidai;
- gebėjimą pripažinti ugdytinio individualumą, kaip vertybę laiduojančią ugdimosi pažangą;
- gebėjimą taisyklingai vartoti kalbą realioje ir/ar virtualioje profesinėje aplinkoje;
- gebėjimą naudoti verbalinius ir neverbalinius komunikavimo būdus, skatinančius ugdytinių bendravimą ir bendradarbiavimą;

Šiuos klausimus jie apibūdino, kaip:

- ✓ beprasmius;
- ✓ neįmanomus įvertinti;
- ✓ savaiame suprantamus.

Todėl sudarant pagrindinį klausimyną iš pirmosios jo dalies, vertinančios pedagogų išorinių veiksnių įtaką jų karjerai, šie klausimai buvo pašalinti.

Nuo 35 klausimo visi teiginiai yra vienodi abiems respondentų grupėms. Jie yra skirti įvertinti respondentams būdingus karjeros „inkarus“ ir yra analizuojami, kaip vidiniai veiksniai, darantys

įtaką pedagogų karjerai. Šiai klausimyno daliai buvo panaudoti visi E.H.Shein (1990) karjeros „inkarų“ originalų klausimyną sudarantys klausimai.

Pagrindinio klausimyno duomenys, suvesti SPSS duomenų rinkmenoje buvo sugrupuoti į atskiras skales ir subskales. Nuo 1 iki 34 klausimo objektyvių veiksnių skalės klausimai buvo sugrupuoti į mokytojo profesinės kompetencijos ir mokytojo bendrosios kompetencijos subskales, kurios leido įvertinti respondentų:

- informacinių technologijų naudojimo;
- ugdymo aplinkų kūrimo;
- dalykinio planavimo/tobulinimo;
- mokymo proceso valdymo;
- mokinių pažangos vertinimo;
- mokinių motyvavimo;
- ugdytinio pažinimo;
- profesinio tobulėjimo;
- informacijos valdymo;
- bendravimo/bendradarbiavimo;
- tiriamosios veiklos;
- reflektavimo;
- organizacijos tobulinimo bei pokyčių valdymo kompetencijas.

Nuo 35 iki 74 klausimo subjektyvūs veiksniai buvo sugrupuoti į tokias kompetencijų subskales:

- techninės;
- vadybinės;
- savarankiškumo;
- stabilumo/saugumo;
- verslumo/kūrybiškumo;
- paslaugumo/atsidavimo;
- iššūkio;
- gyvenimo stiliaus integracijos (žr. detalų tyrimo planą, 6 lentelė)

Atsakinėdami į klausimus respondantai galėjo savo turimus gebėjimus bei polinkius vertinti 5 balų sistemoje: 1- su teiginiu nesutinku; 2- su teiginiu greičiausiai nesutinku; 3- teiginį sunku įvertinti; 4- su teiginiu greičiausiai sutinku; 5- su teiginiu sutinku. Interpretuojant duomenis buvo analizuojami rezultatų vidurkiai: vidurkis nuo 1 iki 2,4 priskiriamas kategorijai „NE“; nuo 2,5 iki 3,4 – „sunku įvertinti“; nuo 3,5 iki 5 – „TAIP“.

2.3. Tyrimo imties parinkimo būdai ir imties tūris

Sudarant tyrimo imtį labai svarbu, kad ji būtų reprezentatyvi, t.y., kuo pilniau atspindėtų populiaciją, iš kurios ji sudaryta. Mokslinėje praktikoje dar daug diskutuojama dėl tyrimo atvejų skaičiaus, ypač, kai pagrindiniu tyrimo metodu pasirenkama anketinė apklausa. Šiuo atveju dažnai

ne tik nebandoma įvertinti gautų duomenų tikslumo, statistinio patikimumo, bet ir nesilaikoma tiriamųjų grupių atrankos būdų bei kriterijų. Vieniems tyrėjams atrodo, kad patikimiems rezultatams gauti reikia ne mažiau kaip 100 atvejų analizės, kitiems atrodo, kad pakanka apibendrinti 10-ties tiriamųjų duomenis. Praktikai reiškia nuomonę, kad jeigu tyrėjas savo rezultatus norės apdoroti statistiškai, tai minimalus atvejų skaičius neturėtų būti mažesnis kaip 30 (Kardelis, 2002).

Tyrimo imtį galima pavadinti reprezentatyviaja neatsitiktine, nes tyrimui respondentai buvo aprinkti ne atsitiktinai. Planuojant tyrimą buvo stengiamasi, kad į imtį patektų visos Mažeikių rajono (ir miesto, ir kaimų) ikimokyklinės įstaigos. Tyrimo metu buvo apklausimi ikimokyklinių įstaigų pedagogai, t.y., specialistai, turintys pedagoginį išsilavinimą.

Tiriamųjų populiacija – Mažeikių rajono ikimokyklinių įstaigų pedagogai. Šiame tyrime statistinis imties dydžio nustatymas buvo atliekamas, panaudojant V. Paniotto pateikta formulę, kai imties reprezentatyvumo paklaida $\Delta = 0,05$, t.y. maksimali leistina socialiniuose tyrimuose:

$$n = 1 / (\Delta^2 + 1/N), \text{ kur:}$$

n – reikiamas respondentų skaičius;

Δ - paklaida;

N – visumos narių skaičius.

Tyrimo metu į anketos klausimus atsakė 112 respondentų (N).

Anketinės apklausos imtis sudaryta atsižvelgiant į techninės užduoties reikalavimus. Taigi, įvertinus 2008-2009 mokslo metais Mažeikių rajone ikimokyklinėse įstaigose dirbusių pedagogų skaičių bei remiantis minėta formule, buvo nustatyta, kad, siekiant gaunamų duomenų reprezentatyvumo, tyrime privalu apklausti ne mažiau kaip 110 respondentų.

Imtį sudarė dvi tiriamųjų grupės – vadovų (pedagogų nedirbančius tiesiogiai su vaikais ir pasirinkusius vadybinę karjerą) ir mokytojų (pedagogų, dirbančių tiesiogiai su vaikais). Kadangi tyrime dalyvavo 12 (100%) Mažeikių rajono darželių (9 miesto ir 3 kaimo), tai daryti vadovų atranką būtų netikslinga. Todėl tyrimo metu buvo apklausiami visi (100%) tyrime dalyvavusių įstaigų direktoriai ir direktorių pavaduotojai ugdymui t.y., pasinaudota paprastąja atsitiktine imtimi, kas garantuoja visiems populiacijos lygią tikimybę patekti į imtį. Tokiai imčiai sudaryti reikalingi visi populiacijos elementai, todėl toks imties ėmimo būdas efektyvus tada, kai tiriama visuma nėra labai didelė ir kiekvienam elementui nesunku priskirti numerį (Kardelis, 2002).

Atrenkant tyrimui mokytojus pasinaudota sisteminiu atsitiktinės atrankos principu. Buvo parengtas startinis tyrime dalyvaujančių įstaigų mokytojų sąrašas. Atsitiktinai pasirinkus pradinį (startinį) sąrašo numerį, nariai buvo atrenkami intervalu „3“ (Kardelis, 2002).

2.4. Tyrimo organizavimas ir vykdymas

Kaip jau buvo minėta, preliminarios anketos pagrindu buvo sudaryta tyrimo anketa, kuri buvo išplatinta visose Mažeikių rajono ikimokyklinėse įstaigose. Anketų platinimas buvo atliktas su įstaigų vadovų pagalba: vadovams buvo atiduodamos viename voke anketos, skirtos vadovams,

kitame – mokytojams. Prie mokytojams skirtų anketų buvo pridėtas mokytojų, atrinktų sisteminiu atsitiktinės atrankos metodu, sąrašas. Anketas respondentai galėjo gražinti jas įdėdami į Mažeikių rajono švietimo skyriuje esantį Tirkšlių darželio korespondencijos langelį arba atiduodami jas užklijuotame voke vadovui. Taip buvo siekiama užtikrinti konfidencialumą ir laikytis socialinių tyrimų etikos reikalavimų (Kardelis, 2002).

Duomenų apdorojimo ir statistinės analizės procedūros. Tyrimo duomenys apdoroti ir atlikta statistinė duomenų analizė naudojant statistinį paketą SPSS for Windows 11.0. Hipotezei apie imčių dispersijų lygybę tikrinti pasirinktas reikšmingumo lygmuo $\alpha = 0,01$. Tikrinant statistines hipotezes reikšmingumo lygmuo p buvo pasirinktas 0,05. Rezultatai statistiškai patikimi, kai $p < 0,05$. Vidurkių skirtumo reikšmingumui nustatyti buvo naudojamas vidurkio 95 proc. pasikliautinis intervalas.

3. TYRIMO REZULTATAI

3.1. Pedagogų demografinių charakteristikų ir karjeros projektavimo ryšys

Įvairios teorijos pripažįsta, kad analizuojant žmogų veiklai motyvuojančius veiksnius svarbu atsižvelgti į individualius skirtumus: amžių, lytį, augimo poreikio stiprumą, išsilavinimą, saviveiksmingumą, kontrolės pobūdį, kultūrą (Chmiel, 2005). Nuo šių veiksnių priklauso, kaip individas reaguos į išorės stimuliavimą veikti. Kaip jau buvo minėta, K. Stankevičienės ir kt. (2009) atliktas ikimokyklinio ugdymo pedagogo profesijos kompetencijos įsivertinimo tyrimas taip pat atskleidė, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogų kompetencijos įsivertinimas priklauso nuo turimos patirties. Visi karjeros plėtros modeliai, pasak J. Grendaus ir M. Goldshalh (2000), rodo, kad žmogus progresuoja nuosekliai pereidamas stadijas, kurios pateikia atitinkamas užduotis bei iššūkius. Kiekviena stadija yra susijusi su individo amžiumi. Kadangi žmogaus darbinės veiklos negalima atskirti nuo kitų jo gyvenimo aspektų, čia akcentuojamas siekis suderinti gyvenime darbą, šeimą ir saviugdą. Šių interesų pasireiškimo lygis būna skirtingas priklausomai nuo darbuotojo lyties, jo požiūrio į darbą ir tobulėjimą profesinėje srityje, mokymą, amžių, karjeros stadiją (Mitrikas, Kublickienė, Aškinis, 1993). Pavyzdžiui, keičiantis darbuotojo amžiui keičiasi interesų intensyvumas. Jauni, perspektyvūs darbuotojai ankstyvosios karjeros stadijoje siekia tobulėti, įgyti naujų ir sustiprinti jau turimus gebėjimus, ieško jam tinkamiausios darbinės veiklos, funkcijos organizacijoje. Vėlyvojoje karjeros stadijoje šie interesai jau nėra tokie stiprūs, tačiau darbuotojai suinteresuoti išlaikyti esamą darbo vietą, nėra linkę keisti organizacijos ir pan. (*cit.* Čiutienė, 2006).

Tačiau atlikti tyrinėjimai ikimokyklinio ugdymo pedagogų savo kompetencijos įsivertinimo srityje rodo, kad su amžiumi ir darbo patirtimi kinta ir savo kompetencijos vertinimas. Tyrimo autoriai (Stankevičienė ir kt., 2009) išvadose teigia, jog „Išryškėjo tendencija, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogų kompetencija formuojasi laipsniškai – kuo didesnė patirtis, tuo aukštesnis savo žinių, gebėjimų bei nuostatų įsivertinimas. Todėl tyrinėjant pedagogų karjeros procesus svarbu vertinti ne tik jų amžių, bet ir turimą pedagoginio darbo patirtį. A. Augienės ir D. Malinauskienės (2007) atliktas tyrimas Šiaulių švietimo įstaigose, atskleidė kiek kitokią tendenciją. Autorės pateikia išvadą, kad „pedagoginis darbo stažas nėra lemiamas veiksnys mokytojų karjeros modernėjimo procese: kai tiriama pedagogų nuomonė karjeros sampratos turinio <...> bei profesinio mokytojų pasirengimo klausimais“.

R. Čiutienė (2006), atlikusi Darbo ir gyvenimo balanso (*angl. Work-life balance*) modelių apžvalga taip pat akcentuoja, jog egzistuoja akivaizdus ryšys tarp orientacijos į darbą, karjeros ir gyvenimo stadijos. Todėl analizuojant pedagogų karjeros raidos klausimus, svarbiu akcentu tampa santykio tarp tiriamųjų amžiaus ir karjeros situacijos įvertinimas.

Kaip jau buvo minėta, tiriant veiksnius įtakojančius pedagogų karjerą, buvo apklausta 112 Mažeikių rajono pedagogų iš 12 ikimokyklinių įstaigų. Buvo išdalinta 123 anketos: 100 anketų mokytojams ir 23 vadovams. Grįžusių, nesugadintų ir tinkamų analizei buvo 112 anketų, kas sudaro 91,1% visų išdalintų anketų skaičiaus.

Apklausoje dalyvavo 112 ikimokyklinių įstaigų pedagogų, dirbančių Mažeikių rajono vaikų darželiuose. 23 tyrime dalyvavusių respondentų buvo vadovai, kas sudaro 20,5% visų respondentų ir 89 mokytojai (79,5%) (žr. 7 lentelė). Visi respondentai dalyvavę apklausoje buvo moterys.

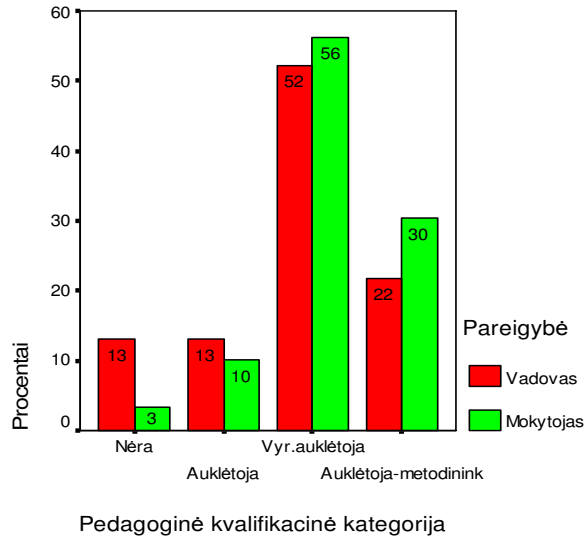
7 lentelė

Respondentų pasiskirstymas priklausomai nuo pareigybių

Respondentai	Imtis	Procentai	Validūs procentai
Vadovas	23	20,5	20,5
Mokytojas	89	79,5	79,5
Iš viso:	112	100,0	100,0

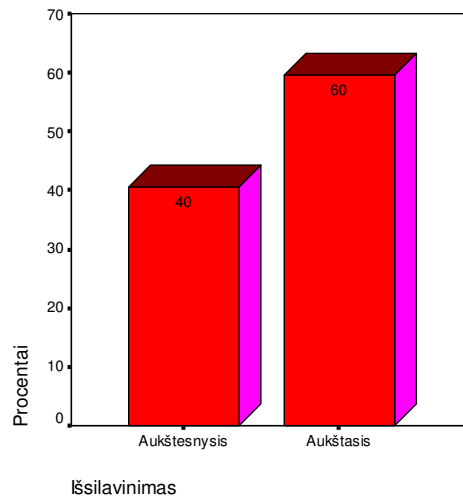
Demografinis respondentų pasiskirstymas pagal amžių, pareigas, išsilavinimą, pedagoginį darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją pateikiami 5 priede. Į anketos klausimus atsakė 29 respondentai (25,9%) dirbantys kaimo ar miestelio ikimokyklinėse įstaigose ir 83 (74,1%) dirbantys Mažeikių mieste (rajono centre). Daugiausia pedagogų, dalyvavusių tyrime buvo 36-44 metų (39,3 %) ir 45-55 metų (35,7 %) amžiaus. Beveik pusė respondentų (47,3 %) turi 16-25 metus pedagoginio darbo stažo ir didžioji dalis (55,4 %) yra įgiję vyr.auklėtojos kvalifikacinę kategoriją. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog ikimokyklinio ugdymo įstaigose daugiausia dirba vidutinio ir vyresnio amžiaus, didelę pedagoginio darbo patirtį turintys pedagogai. Šie skaičiai leidžia teigti, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogai laikosi gana nuosaikios pozicijos savo karjeros procese: jie nėra linkę kaitalioti savo veiklos sritis.

Kalbant apie įgytos kategorijos pasiskirstymą priklausomai nuo pareigybių, reikia pastebėti, kad mokytojai yra įgiję aukštesnę pedagoginę kvalifikaciją nei vadovai. Pastarieji dažniau nei mokytojai arba visai neturi mokytojo kvalifikacinės kategorijos arba yra įgiję žemiausią – auklėtojos - kategoriją (žr. 2 paveikslą)



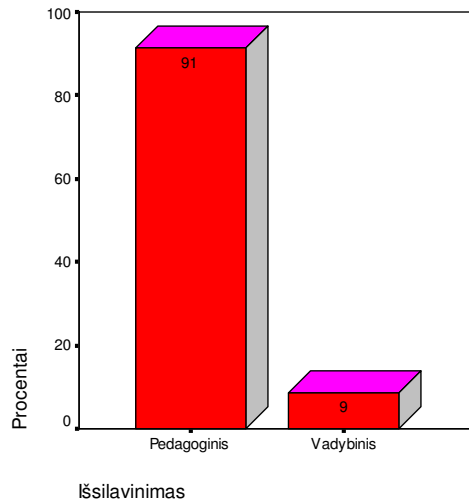
2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pedagoginę kvalifikaciją priklausomai nuo pareigybių (N=112)

Tyrimo dalyvavę 36 mokytojai buvo įgiję aukštesnįjį (neuniversitetinį) išsilavinimą, o 53 aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Procentinis mokytojų pasiskirstymas pagal įgytą išsilavinimą pateikimas 3 paveiksle.



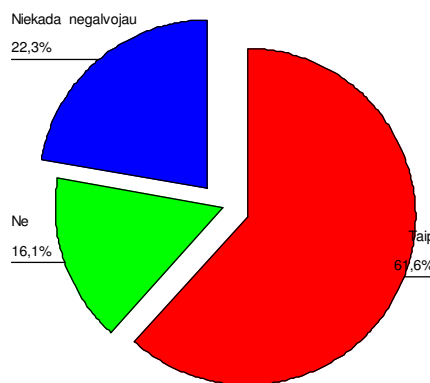
3 pav. Mokytojų pasiskirstymas priklausomai nuo išsilavinimo (N=89)

Analizuojant, kaip vadovai pasiskirstę pagal įgytą išsilavinimą, vertėtų atkreipti dėmesį, jog tik du respondentai (8,7%) turi vadybinį išsilavinimą. Visi kiti vadovai turi tik pedagoginį išsilavinimą (žr. 4 paveikslą).



4 pav. Vadovų pasiskirstymas priklausomai nuo išsilavinimo (N=23)

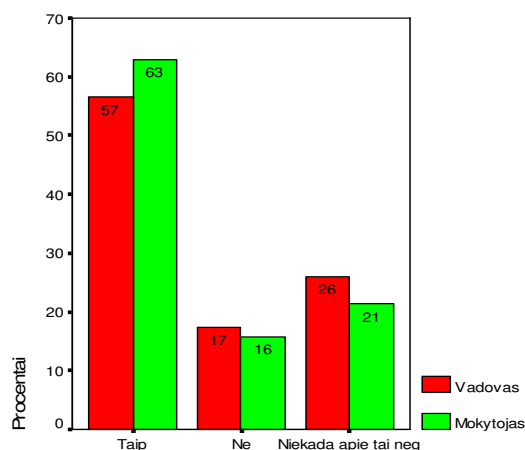
Profesinės karjeros galimybės dirbant ikimokyklinėje įstaigoje. Tarp apklaustųjų, 61,2 proc. respondentų mano, jog darbas darželyje gali būti sietinas su profesinės karjeros galimybėmis, 16,1 proc., kad negali. Tuo tarpu 22,3 proc. respondentų iš viso apie tai nemažsto(žr. 5 paveikslą).



5 pav. Nuomonės apie profesinės karjeros galimybes dirbant darželyje (N=112)

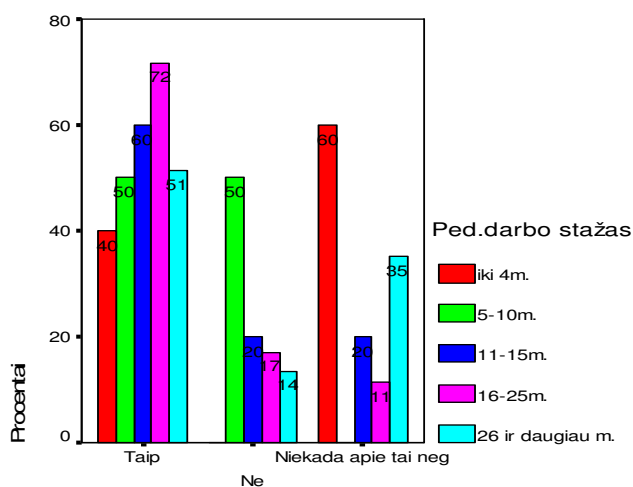
Mokytojai dažniau nei vadovai mano, jog darbas susijęs su profesinės karjeros galimybėmis. Tačiau asimptotinis chi-kvadratu kriterijus ($p=0,845$) rodo, kad šis skirtumas nėra statistiškai pateikimai reikšmingas (žr. 6 priedą).

Analizuojant, ką apie karjeros galimybes dirbant ikimokyklinėje įstaigoje mano vadovai ir mokytojai, reikia pastebėti, kad tiek didžioji dalis vadovų (57 %), tiek pedagogų (63 %) mano, kad dirbant darželyje yra galimybių kilti karjeros laiptais (žr. 6 paveikslą).



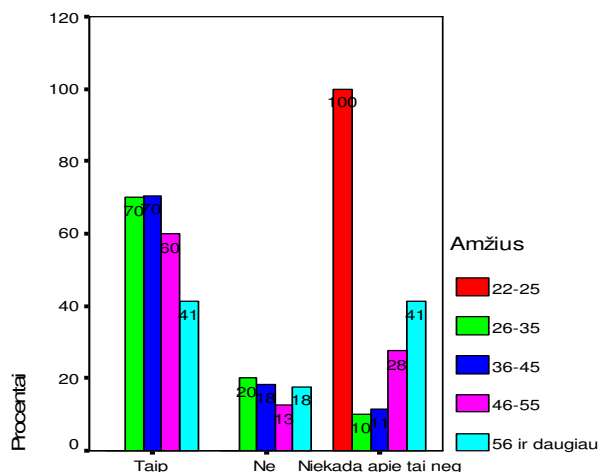
6 pav. Nuomonės apie profesinės karjeros galimybes dirbant darželyje pasiskirstymas priklausomai nuo pareigybių (N=112)

Konceptualiojoje šio darbo dalyje buvo pastebėta, jog pedagogų darbo stažas nėra lemiamas veiksnys mokytojų karjeros modernėjimo procese (Augienė, Malinauskienė, 2007). Todėl įdomu paanalizuoti, koks ryšys yra tarp ikimokyklinio ugdymo pedagogų amžiaus ir jų požiūrio į karjeros galimybes ugdymo įstaigoje. 7 paveiksle matyti, jog apie tai, kad padaryti karjerą dirbant darželyje yra galimybių, mąsto 72 proc. respondentų, turinčių 16-25 metų darbo stažą. Nors, analizuojant kaip nuo pedagoginio darbo stažo priklauso nuomonė apie karjeros galimybes dirbant darželyje statistiškai reikšmingo skirtumo nenustatyta, tačiau galima teigti, kad vyrauja tendencija ($p=0,088$) (žr.7 priedą), jog kuo ilgiau pedagogai dirba pedagoginį darbą, tuo daugiau jie įsitikina, kad darbas darželyje sudaro galimybes siekti karjeros. Tuo tarpu jaunieji specialistai nelinkę numatyti savo karjeros perspektyvų ir svarstyti alternatyvų. Apie tai, jog darbas darželyje gali būti susijęs su profesinės karjeros galimybėmis niekada negalvojo 60 proc. respondentų turinčių iki 4 m. pedagoginio darbo stažą. Mažesnę darbo patirtį turintys pedagogai (kurių stažas 5-10 metų) turi savo požiūrį į karjeros galimybes darželyje: 50 proc. mano ir 50 proc. nemano, kad dirbant ikimokyklinėje įstaigoje galima daryti karjerą (žr. 9 paveikslą).



7 pav. Nuomonės apie profesinės karjeros galimybes dirbant darželyje procentinis pasiskirstymas priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo (N=112)

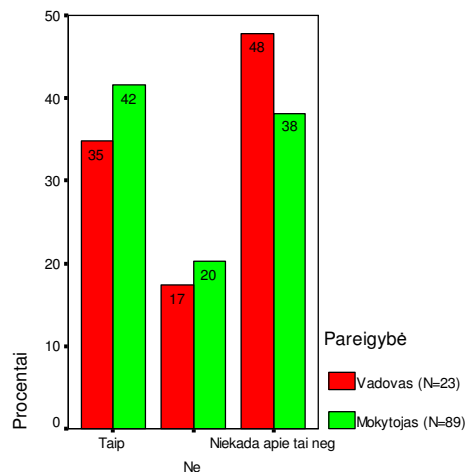
Analizuojant 8 paveikslą galima teigti, jog 26-45 metų pedagogai dažniau mato galimybes siekti karjeros nei vyresni kolegos. Tuo tarpu jauni (22-25) pedagogai apie tai iš viso negalvoja. Šie duomenys siejasi su aukščiau aptarta tendencija, jog jauni specialistai, turintys nedidelį (iki 4 metų) darbo stažą, nemąsto apie karjeros perspektyvas. Nuomonė apie tai, jog dirbant darželyje padaryti karjerą yra neįmanoma, tarp atskirų amžiaus grupių yra pasiskirsčiusi maždaug tolygiai



8 pav. Nuomonės apie profesinės karjeros galimybes dirbant darželyje pasiskirstymas priklausomai nuo amžiaus (N=112)

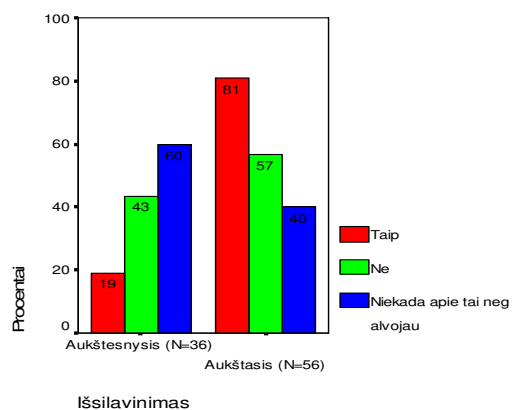
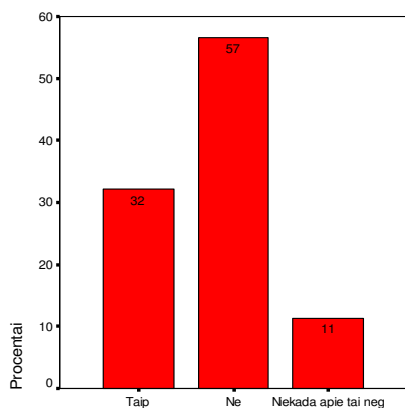
Auklėtojos metodininkės kvalifikacinę kategoriją turintys respondentai dažniausiai (75 %) mano, kad savo darbą darželyje gali susieti su profesine karjera. Tuo tarpu mokytojos, neturinčios kvalifikacinės kategorijos arba turinčios auklėtojos kategoriją dažniau (po 33 %) mano, kad darbas darželyje negali būti sietinas su profesinės karjeros galimybėmis. Vyr. auklėtojos dažniausiai apie tai negalvoja (26 %). Tačiau šios kategorijos vertinimuose statistiškai reikšmingo skirtumo nenustatyta ($p=0,142$) (žr. 8 priedą). Taip pat nenustatyta statistiškai reikšmingo skirtumo, kaip karjeros galimybes vertina miesto ir kaimo pedagogai ($p=0,929$) (žr. 9 priedą).

Įdomu pastebėti tai, kad nepaisant to, jog net 62 proc. respondentų mato galimybes siekti karjeros (žr. 5 paveikslą), savo profesine karjera yra patenkinti tik 40,2 proc. respondentų. 19,6 proc. yra įsitikinę, jog jų karjera nėra sėkminga, o 40,2 proc. niekada apie tai negalvojo. Galima daryti prielaidą, jog gebėjimas projektuoti savo karjerą ir vidinis pasitenkinimas tarnauja veiksniais, kurie determinuoja sprendimus, susijusius su karjera. Taip pat vertėtų atkreipti dėmesį į tai, kad vadovai rečiau nei mokytojai yra patenkinti savo karjeros sėkme (žr. 9 paveikslą).



9 pav. Ar Jūs manote, kad sėkmingai darote savo profesinę karjerą? (N=112)

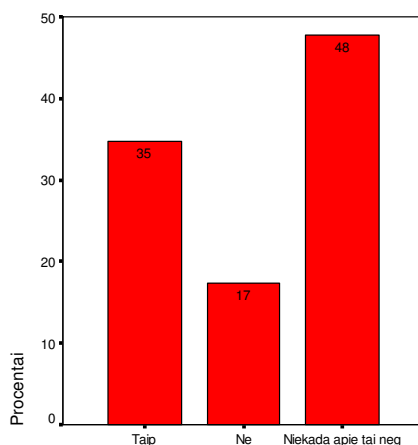
Kadangi mokytojai, neturintys aukštojo išsilavinimo gali siekti karjeros tik horizontalioje plotmėje, t.y., įgydami aukštesnę kvalifikacinę kategoriją, tai vertėtų paanalizuoti, kaip savo karjeros perspektyvas mato tie mokytojai, kurie gali ne tik įgyti aukštesnę kvalifikaciją, bet ir siekti vadybinės karjeros, t.y., bandyti tapti švietimo įstaigos vadovu. 10 paveiksle aiškiai galime matyti, kad didžioji dalis (81 %) mokytojų, turinčių aukštąjį universitetinį išsilavinimą, save ateityje norėtų matyti švietimo įstaigos vadovu. Taigi, galima daryti prielaidą, kad aukštąjį išsilavinimą turintys pedagogai yra labiau linkę siekti vertikalios, o ne horizontalios karjeros, t.y., yra tikimybė, kad susidarius palankioms aplinkybėms jie sieks tapti mokyklos vadovais. Taip pat galima numanyti, jog egzistuoja ne tik objektyvūs, bet ir subjektyvūs veiksniai, kurie įtakoja mokytojus savo karjerą orientuoti ne profesine kryptimi.



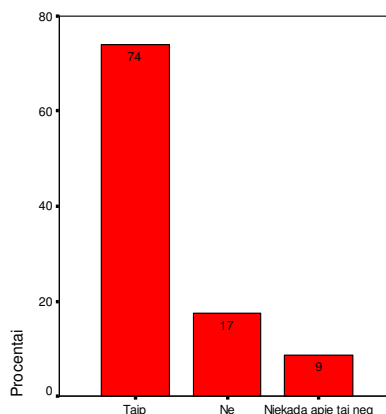
10 pav. Ar Jūs svarstėte galimybę kada nors padaryti vadybinę karjerą? (N=89)

Įdomu pastebėti, kad didžioji dalis vadovų (73,9 %) svarsto galimybę siekti horizontalios karjeros dirbdami su vaikais (žr. 12 paveikslą), nors savo karjerą nesėkminga laiko tik 17 proc. apklaustų vadovų (žr. 11 paveikslą, 10 priedą). Vadinas, ikimokyklinių įstaigų vadovai turintys pedagogo išsilavinimą nesijaučia realizuojantys save profesinėje srityje. Jiems, skirtingai nei pagrindinių mokyklų vadovams, nėra sudaromos galimybės tobulinti savo profesinę kompetenciją

dirbant betarpiškai su vaikais. Ši problema reikalauja gilesnių studijų, todėl būtų aktualu šią temą paanalizuoti kituose darbuose.



11 pav. Ar Jūs manote, kad sėkmingai darote savo karjerą? (N=23)



12 pav. Ar Jūs svarstėte galimybę tęsti profesinę karjerą dirbant su vaikais? (N=23)

Apibendrinant respondentų nuomonę apie karjeros galimybes dirbant ikimokyklinėje įstaigoje, galima teigti, kad didžioji dalis pedagogų mato profesinės karjeros galimybes dirbdami darželyje. Tačiau šis tyrimas nepatvirtino R. Čiutienės (2006) išdėstyto požiūrio, jog ankstyvame karjeros etape jauni žmonės yra linkę siekti tobulėjimo, ieškoti karjeros galimybių. Šiame darbe atskleista situacija, jog jauni pedagogai ir pedagogai turintys didelį pedagoginio darbo stažą kaip tik nelinę mąstyti apie ateities karjeros galimybes. Tačiau šių rezultatų dėl nepakankamos tyrimo apimties negalima taikyti apibendrintai. Tam reikalingi išsamesni tyrinėjimai su daug didesniu tiriamųjų skaičiumi. Visgi, savo karjeros sėkme yra patenkinti ne visi pedagogai, kurie mato galimybes daryti profesinę karjerą. Karjeros galimybių labiau linkę ieškoti 26-45 metų, aukštesnę (vyr. mokytojo) kvalifikacinę kategoriją turintys pedagogai. Aukštąjį išsilavinimą turintys mokytojai neatmeta galimybės ateityje siekti vadybinės (hierarchinės) karjeros, o tuo tarpu vadovai mielai tobulintų savo kvalifikaciją dirbdami su vaikais.

3.2. Respondentų „karjeros“ sąvokos samprata

Kaip buvo išsiaiškinta atliekant literatūros apžvalgą, žmogaus veiksmams susiję su karjera dalinai priklauso nuo jo vidinių nusistatymų, turimų žinių, požiūrio. Todėl aktualu išsiaiškinti, kaip ikimokyklinio ugdymo pedagogai suvokia karjerą. 8 lentelėje matome, kad dažniausiai (37,5 %) respondentai pritarė nuomonei, jog karjera - tai visapusiškas žmogaus tobulėjimas, o rečiausiai (0,9 %) mano, kad karjeros samprata yra sietina su socialiniu (materialiniu) augimu.

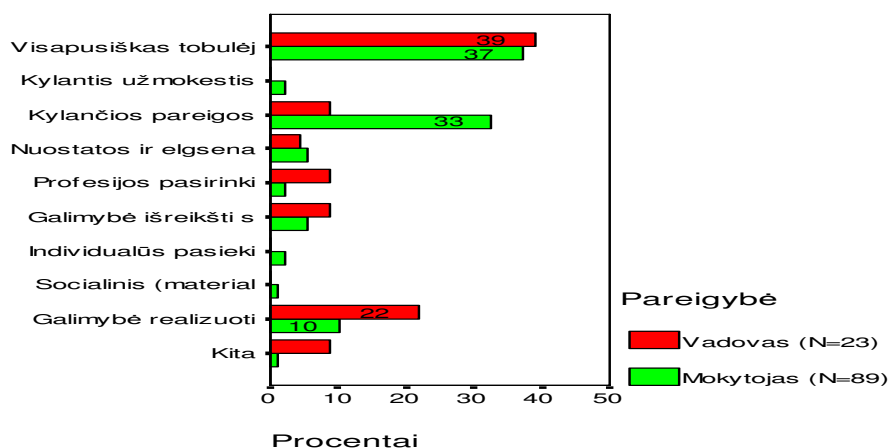
8 lentelė

Respondentų „karjeros“ sąvokos samprata

Teiginys	Atsakiusiųjų skaičius	Atsakymai %
Karjera – tai visapusiškas žmogaus tobulėjimas	42	37,5
Karjera – tai kylantis užmokestis už darbą	2	1,8
Karjera – tai kylančios užimamos pareigos ir atsakomybė bei valdžios augimas	31	27,7
Karjera – tai nuostatų ir elgsenos seka žmogaus gyvenime	6	5,4
Karjera – tai profesijos pasirinkimas	4	3,6
Karjera – tai galimybė išreikšti savo kūrybiškumą	7	6,3
Karjera – tai individualūs pasiekimai	2	1,8
Karjera – tai socialinis (materialinis) augimas	1	,9
Karjera – tai galimybė realizuoti save	14	12,5
Kita	3	2,7

Gauti rezultatai patvirtina D. Augienės ir D. Malinauskienės (2007) atlikto pedagogų karjeros pokyčių socialinių transformacijų kontekste tyrimo rezultatus. Šiame tyrime taip pat buvo nustatyta, kad mokytojų požiūriu, karjera – tai visapusiškas žmogaus tobulėjimas (30,39%), kylančios užimamos pareigos ir atsakomybė bei valdžios augimas (29,41%), galimybė realizuoti save (11,76%). Todėl galime daryti išvadą, kad Mažeikių rajono ikimokyklinių įstaigų pedagogų karjeros samprata atitinka Lietuvos pedagogų karjeros sampratą.

Kaip karjeros samprata priklauso nuo užimamų pareigų - galime matyti 13 paveiksle.



13 pav. Respondentų karjeros sampratos pasiskirstymas priklausomai nuo pareigybių (N=112)

13 paveiksle aiškiai matome, kad tiek vadovai, tiek mokytojos sutinka, jog karjera – tai visapusiškas žmogaus tobulėjimas. Tačiau mokytojos dažniau (33 %) linkusios manyti, jog karjera – tai kylančios užimamos pareigos, o vadovai dažniau (22 %) mano, jog karjera – tai galimybė realizuoti save. Tai dar kartą patvirtina aukščiau gautus tyrimo rezultatus, kad vadovai nesijaučia realizuojantys save pedagogo profesijos kontekste, o mokytojai mano, kad karjera bus sėkmingesnė, jei bus užimamos vadovaujančios pareigos. Visgi, paskaičiavus Persono koreliacijos koeficientą, tarp karjeros sampratos ir užimamų pareigų ryšys yra nereikšmingas ($p = 0,144$) (žr. 11 priedą). Todėl teigti vienareikšmiškai, jog užimamos pareigos daro įtaką karjeros sampratai negalime.

3.3. Objektvūs ir subjektyvūs veiksniai

Siekiant įsitikinti, ar analizuojami duomenys, gauti vertinant subjektyvius ir objektyvius veiksnius, tinka faktorinei analizei, buvo patikrintas duomenų tinkamumas naudojant Kaizerio-Mejerio-Olkinio (*KMO*) matą. Kadangi Bartlett'o specifiškumo objektyvių ir subjektyvių veiksmų kriterijus p -reikšmė $p < 0,05$ ($p=0,000$) rodo, kad kintamieji nėra nepriklausomi, o $KMO = 0,885$ ir $0,697$ (atitinkamai) tai galima teigti, jog duomenys gerai tinka faktorinei analizei. Gauti duomenys parodo, kad atrinktose pagrindinėse komponentėse išliko pakankamai daug informacijos apie kintamąjį, nes jo bendrumas ne mažesnis kaip $0,2$ (žr. 12 priedą).

Atlikus vieno faktoriaus dispersinę analizę, galima teigti, kad kvalifikacinė kategorija ir užimamos pareigos neturi įtakos subjektyvių veiksmų vertinimui (p - reikšmė didesnė už pasirinktą reikšmingumo lygmenį $0,05$). Užimamos pareigos turi įtakos objektyvių veiksmų vertinimui (p - reikšmė mažesnė už pasirinktą reikšmingumo lygmenį $0,05$, $p=0,009$). (žr. 13 priedą).

Skirtumams tarp dviejų nepriklausomų grupių (mokytojų ir vadovų) vertinant objektyvius ir subjektyvius veiksnius nustatyti taikyti *Mann-Whitney* ir *Kolmogorov-Smirnov* testai.

Matuojant dviejų individų grupių (vadovų ir mokytojų) rezultatus, naudojant *Mann-Whitney* bei *Kolmogorov-Smirnov* testus, buvo atliktas vidurkių palyginimas matuojamojo kintamojo atveju t.y., buvo nustatyta, kaip objektyvių ir subjektyvių veiksmų vertinimas vadovų ir mokytojų grupėse skiriasi.

Objektyvius veiksnius vadovai vertina vidutiniškai geriau nei mokytojai. Objektyvių veiksmų vertinime tarp mokytojų ir vadovų nustatyta, kad dispersijos statistiškai reikšmingai nesiskiria ($\alpha = 0,458$). Kadangi p -reikšmė t kriterijui mažesnė už pasirinktą reikšmingumo lygmenį $0,05$ ($p = 0,009$), tai priimame hipotezę, kad mokytojų ir vadovų objektyvių veiksmų vertinimo vidurkiai statistiškai patikimai reikšmingai skiriasi (žr.3 priedas).

Subjektyvius veiksnius vadovai vertina taip pat vidutiniškai geriau nei mokytojai. Čia dispersijos taip pat reikšmingai nesiskiria ($\alpha = 0,951$), o p -reikšmė t kriterijui didesnė už pasirinktą reikšmingumo lygmenį ($p = 0,478$), tai priimame hipotezę, kad mokytojų ir vadovų objektyvių veiksmų vertinimo vidurkiai patikimai statistiškai neskiria (žr.4 priedas).

Levaen's testas parodė, kad visus mokytojų ir vadovų objektyvius (išorės) rodiklius galima tirti kartu, išskyrus **informacinių technologijų naudojimo, dalykinio planavimo ir tobulinimo, bendravimo ir bendradarbiavimo, organizacijos tobulinimo bei pokyčių valdymo**. Šių rodiklių *p*-reikšmė mažesnė už pasirinktą reikšmingumo lygmenį $\alpha=0,05$ (atitinkamai: $p = 0,002$, $p = 0,003$, $p = 0,000$). *Kolmogorov-Smirnov Test* nepatvirtino statistiškai reikšmingo skirtumo tarp mokytojų ir vadovų dalykinio planavimo tobulinimo kompetencijos vertinimo ($p = 0,082$), todėl šis rodiklis bus analizuojamas kartu (žr. 14 priedą).

Atitinkamai analizuojant subjektyvius veiksnius *Levaen's* testas parodė kad visus mokytojų ir vadovų subjektyvius (vidinius) rodiklius, išskyrus **esminį vadybinį** ($p=0,000$) galima tirti kartu. Vadovų ir mokytojų esminės vadybinės kompetencijos vertinimas statistiškai patikimai reikšmingas. Šį statistiškai patikimai reikšmingą skirtumą patvirtino ir *Kolmogorov-Smirnov Test*: $p = 0,001$ (15 priedas).

3.3.1. Objektyvių veiksnių vertinimas

Tyrimo duomenų analizė parodė, kokias objektyviems veiksniams priskiriamas kompetencijas pedagogai įsivertina aukščiausiai, kokias įžvelgia kaip nepakankamas, o kokias vertindami patiria sunkumų. 9 lentelėje galime matyti, jog apklausoje dalyvavę respondentai gana aukštai vertina savo gebėjimą *kurti ugdymo(-si) aplinkas* (vidutinis balas 4,1), *motyvuoti ugdytinius* (vidutinis balas 4,2) bei *gebėjimą reflektuoti ir mokyti* (vidutinis balas 3,9). Nors žemo rodiklių vertinimo nepateikta nė vienoje kompetencijų grupėje, visgi, galima pastebėti, jog kai kuriuos rodiklius respondentams įvertinti sunku: *komunikacijų ir informacijos valdymo bei tiriamosios veiklos* vertinimo vidutinis balas patenka į kategoriją „Sunku pasakyti“.

9 lentelė

Objektyvių veiksnių vertinimas (N=112)

Objektyvių veiksnių rodikliai	Imtis (N)	Vidutinis balas	Standartinis nuokrypis
Ugdymo/si aplinkų kūrimas	112	4,1	,899
Dalykinis planavimas ir tobulinimas	112	3,6	,942
Mokymo/si proceso valdymas	112	3,6	,653
Mokinių motyvavimas ir parama	112	4,2	,819
Mokinių pasiekimų ir pažangos vertinimas	112	3,8	,935
Ugdytinių pažinimo ir pripažinimo	112	3,6	1,020
Profesinio tobulėjimo	112	3,6	,934
Komunikacijų ir informacijos valdymas	112	2,9	,831
Tiriamoji veikla	112	3,1	1,066
Reflektavimas ir mokymasis mokyti	112	3,9	,827

10 lentelėje pateikiamos objektyvius veiksnius tiriančių kriterijų, kurių vertinime buvo nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp vadovų ir mokytojų, reikšmės. Galima pastebėti, jog vadovai visus rodiklius vertina aukščiau už mokytojus. Tačiau tiek vadovams, tiek mokytojams gana sunku įvertinti savo *informacinių technologijų naudojimo* gebėjimus (vidutinis vertinimas atitinkamai 3,3

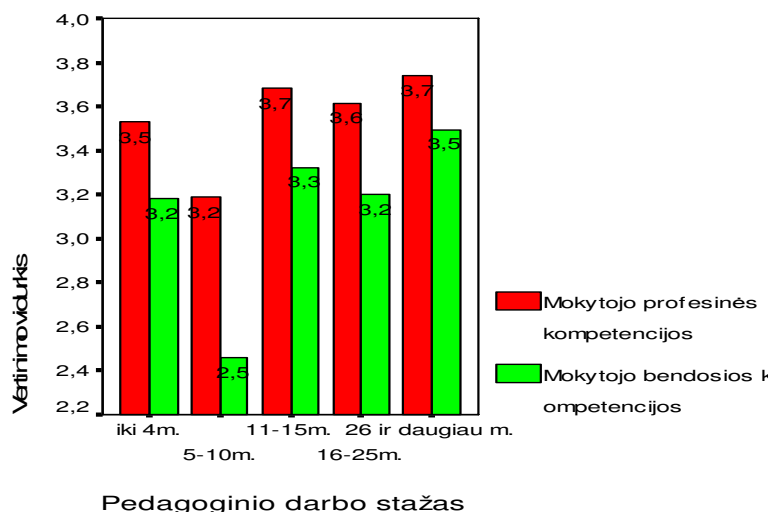
ir 2,6). Tuo tarpu *bendravimo/bendradarbiavimo* ir *organizacijos tobulinimo bei pokyčių valdymo* kompetenciją vadovai vertina gerai, o mokytojams šias kompetencijas įvertinti sunku: vidutiniškai dažniausiai pateiktas atsakymas buvo „*Sunku pasakyti*“. Todėl galima daryti prielaidą, kad sunkumai, su kuriais susiduria mokytojai vertinant *informacinių technologijų naudojimosi kompetenciją, bendravimo ir bendradarbiavimo* bei *organizacijos tobulinimo* gebėjimus gali tapti kliūtimi siekiant aukštesnės kvalifikacinės kategorijos, t.y., darant profesinę karjerą.

10 lentelė

Objektyvių veiksmų, tarp kurių nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas, vertinimas (N=112)

Objektyvių veiksmų rodikliai	Pareigybė	Imtis (N)	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
Informacinių technologijų naudojimas	Vadovas	23	3,3	,794
	Mokytojas	89	2,6	,938
Bendravimas ir bendradarbiavimas	Vadovas	23	4,1	,670
	Mokytojas	89	3,0	,862
Organizacijos tobulinimas bei pokyčių valdymas	Vadovas	23	4,2	,816
	Mokytojas	89	3,1	1,045

Analizuojat, kokią įtaką karjerai gali turėti objektyvūs veiksniai, 14 paveiksle matome, kad nepriklausomai nuo turimo darbo stažo, pedagogai mokytojo *profesines kompetencijas* vertina geriau, nei *bendrasias*. Vertinant Mokytojo bendrąsias kompetencijas (*komunikacinę ir informacijos valdymo; bendravimo ir bendradarbiavimo; tiriamosios veiklos; reflektavimo; organizacijos tobulinimo bei pokyčių valdymo*), visose pedagoginio darbo stažo tarpsniuose vidutinis vertinimo balas buvo 3, kas pagal šiame darbe taikomą rezultatų analizės principą, reiškia, jog pedagogams „*sunku pasakyti*“ kokio lygio jų bendrosios kompetencijos. Mokytojų profesinės kompetencijos yra labiau susijusios su veikla, orientuotą tiesiogiai į ugdomąjį procesą. Taigi, galima teigti, jog pedagogai mažiau skiria dėmesio toms sritims, kurios liečia visapusišką jų pačių tobulėjimą ir daugiau koncentruojasi ties veikla, kuri atkleidžia praktinę patirtį ir įgūdžius ugdant ir motyvuojant vaikus, vertinant jų pažangą, kuriant ugdomąją aplinką, planuojant ugdymo turinį.



14 pav. Mokytojo profesinės kompetencijos ir Mokytojo bendrosios kompetencijos vertinimas priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo (N=112)

Tiriant, kaip pedagogai, turintys skirtingą darbo patirtį vertina objektyvių veiksnių įtaką, statistškai patikimai reikšmingo skirtumo nustačius. Tiek *mokytojo profesines kompetencijas* ($p = 0,102$), tiek *mokytojo bendrąsias kompetencijas* ($p = 0,156$) skirtingą darbo patirtį turintys pedagogai vertina panašiai. Todėl negalime teigti, kad kuo ilgiau dirba ikimokyklinio ugdymo pedagogai, tuo jie savo turimas profesines ir bendrąsias kompetencijas vertina geriau. Šie gauti duomenys skiriasi nuo K.Stankevičienės ir kt. (2009) gautų tyrimo rezultatų, kur buvo nustatyta tendencija, jog didžioji dalis patyrusių pedagogų savo kompetencijas įvertino vidutiniu ir aukštesniu lygiu.

Tačiau šio tyrimo duomenų negalima taikyti apibendrintai dėl palyginti nedidelio tiriamųjų skaičiaus. Šiuos rezultatus reikėtų patvirtinti arba paneigti kitų tyrimų metu.

3.3.2. Subjektyvių veiksnių vertinimas

Analizuojant subjektyvių veiksnių vertinimą 11 lentelėje matome, kad abiejų respondentų aukščiausi balai pateikti „*techninės/funkcinės kompetencijos*“, „*saugumo ir stabilumo*“ bei „*paslaugumo/pasišventimo*“ vertinimuose (atitinkamai vidutinis vertinimas 3,7; 3,6; 3,5), o mažiausi – „*esminėje vadybinėje*“ (vidutinis vertinimas 1,8).

Subjektyvių veiksmų vertinimas (N=112)

Subjektyvių veiksmų rodikliai	Imtis (N)	Vidutinis balas	Standartinis nuokrypis
Techninė/funkcinė kompetencija	112	3,7	,616
Esminė vadybinė kompetencija	112	1,8	,656
Autonomija/nepriklausomybė	112	3,1	,819
Saugumas/stabilumas	112	3,6	,731
Antrepreneriškas kūrybiškumas	112	2,4	,738
Paslauga / pasišventimas	112	3,5	,787
Grynas iššūkis	112	3,2	,746
Gyvenimo stiliaus	112	3,4	,756

Taigi galima teigti, kad respondentai, pagal Shein (2006) karjeros „inkarų“ teoriją, vertina profesionalų pripažinimą tuo pačiu nesiekdami paaukštinimo. Respondentams būdinga „*techninės/funkcinės kompetencijos*“ karjeros orientacija leidžia teigti, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogai pasižymi ypatingų įgūdžių ir ekspertizės taikymu savo profesinėje veikloje. Jie vertina galimybę eksportuoti, tačiau po gerai atliktos ekspertizės, nesiekia paaukštinimo. Jiems svarbiau profesionalų pripažinimas iš esmės nei pats karjeros procesas. Jų veikla grindžiama žmogui svarbiomis vertybėmis ir jų „inkaras“ – tai socialinių profesijų siektinas „inkaras“. Tai subjektyvus (vidinis) veiksnys, atskleidžiantys pedagogų interesus, polinkius, turimas žinias.

Šiuos vertinimus siejant su M.Driver (1982) pateiktais karjeros kryptinės struktūros modeliais, galima teigti, jog dominuojantis ikimokyklinio ugdymo pedagogų „*saugumo ir stabilumo*“ karjeros „inkaras“ rodo, jog šios srities specialistų karjera gana pastovi (ekspertinis/pastovus modelis): jie savo sprendimus karjeros klausimais daro vieną kartą gyvenime ir gana anksti. Tai prestižinės, aukštos kvalifikacijos darbuotojų karjeros „inkaras“.

Visgi dominuojantis „*saugumo ir stabilumo*“ „inkaras“, kuomet, anot Shein (2006), dėl poreikio išlaikyti stabilią darbo ir gyvenamąją vietą nesiekama saviraiškos darbe bei „*esminei vadybinei kompetencijai*“ būdingos analitinės, tarpasmeninio ir tarpgrupinio bendravimo kompetencijos trūkumas ir nepakankamas emocinis stabilumas gali neigiamai įtakoti pedagogų profesinės karjeros raidą. Konceptualiojoje dalyje (žr. 2 skyrius) buvo pastebėta, jog šiuolaikinis pedagogas, norėdamas sėkmingai daryti savo karjerą, privalo pasižymėti šiuolaikine karjeros kompetencija (Stanišauskienė, 2006). Būtent „*esminės vadybinės*“ karjeros orientacijos menkas dominavimas rodo, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogai turi nepakankamą šiuolaikinę karjeros kompetenciją.

Respondentams būdinga „*paslaugos/pasišventimo*“ karjeros orientacija taip pat rodo, jog jiems būdingas žmoniškasis veiklos aspektas, o reikalavimas ir gebėjimams jie skiria nepakankamai dėmesio.

Nors šio darbo tikslas ir nėra nustatyti sąsaja tarp objektyvių ir subjektyvių veiksmų, tačiau negalima nepastebėti, jog vidinė nuostata orientuota į žmoniškąjį aspektą, o ne į reikalavimų vykdymą atsispindi ir subjektyvių veiksmų vertinime: respondentai gerai įvertina savo profesines kompetencijas. Tuo tarpu rodiklius, kurie mažai susiję su profesinių įgūdžių taikymu jie vertina blogai arba jiems „sunku pasakyti“ (išskyrus vadovų „bendravimo ir bendradarbiavimo“ bei „organizacijos tobulinimo ir pokyčių valdymo“ kompetencijų vertinimą).

Ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros orientacijai būdingi „saugumo ir stabilumo“ „esminės vadybinės kompetencijos“ karjeros „inkarai“ yra vaidiniais veiksniais, neigiamai įtakojančiais pedagogų karjeros raidos procesus, kuomet tenka priimti sprendimus „keisti kursą“. Tuo tarpu stipriai išreikštas „techninės/funkcinės kompetencijos“ karjeros inkaras tarnauja vidiniu veiksmu, determinuojančiu aukštą ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinės veiklos atlikimą. „Techninis/funkcinis“ inkaras determinuoja nuoseklią respondentų poziciją karjeros procese, o „saugumo ir stabilumo“ „inkaras“ neleidžia išbandyti savęs naujose srityse.

Nors vertinant „esminės vadybinės kompetencijos“ rodiklį skirtingose grupėse buvo nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas - abiejų grupių respondentai įvertino, jog jie neturi valdžios ir pinigų, statuso ir prestižo visuomenėje siekimo poreikio (žr. 12 lentelę). Vadovai, labiau nei mokytojai vertina vadovavimą patį savaime: dėl pinigų valdžios, statuso, prestižo visuomenėje. Tačiau abiejose tiriamųjų grupėse šis rodiklis išreikštas silpnai. Visgi, individai, kuriems būdingas „inkaras“ „esminė vadybinė kompetencija“, anot E.H.Shein (1996) pasižymi analitine, tarpasmeninio ir tarpgrupinio bendravimo kompetencija yra emociškai stabilūs. Jie lengviau, racionaliau priima sprendimus, yra lankstesni neapibrėžtose situacijose. Todėl šių savybių trūkumas gali trukdyti priimant sprendimus, susijusius su karjera.

12 lentelė

Subjektyvių veiksmų, tarp kurių nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas, vertinimas (N=112)

Subjektyvių veiksmų rodikliai	Pareigybė	Imtis	Vidutinis balas	Standartinis nuokrypis
Esminė vadybinė kompetencija	Vadovas	23	2,3	,7
	Mokytojas	89	1,7	,562

Apibendrinat **subjektyvių (vidinių)** ir **objektyvių (išorinių)** veiksmų vertinimo rezultatus galima teigti, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros kaita švietimo sistemoje nepatiria didelių pokyčių dėl pedagogams būdingo požiūrio į karjeros procesus. Šios srities specialistai dėl subjektyvių priežasčių renkasi specialybę gyvenime vieną kartą ir nelinkę keisti savo karjeros krypties. Todėl galima teigti, jog subjektyvūs (vidiniai) veiksniai įtakoja situaciją, jog ikimokyklinio ugdymo pedagogai pasirinkę pedagogo profesiją linkę jos nekeisti, pasišventusiai

vykdyti savo pareigas, taikyti profesinius įgūdžius, išlaikyti stabilią ir saugią darbo vietą. Todėl tolimesniame karjeros procese šie subjektyvūs veiksniai ne taip reikšmingai įtakoja pedagogų karjeros radikalius pokyčius. Priešingai – pasišventimo poreikis bei pakankamai stipriai išreikštas poreikis išlaikyti stabilią ir saugią darbo vietą skatina pedagogus dar profesionaliau ir atsidasusiai ugdyti vaikus.

Visgi, savo pasirinktos profesijos kontekste, pedagogai mato galimybių siekti karjeros tiek horizontalioje, tiek vertikalioje plotmėje. Vertėtų atkreipti dėmesį, jog pedagogai, nors ir matydami plačias karjeros sampratos teikiamas galimybes, yra nevysiškai patenkinti dabartine padėtimi. Todėl labai aktualiu klausimu tampa objektyvių veiksnių įtaka ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros procesui. Šiame darbe gauti rezultatai atskleidžia, jog pedagogų kvalifikacijos rodiklių vertinimo sistema suvokiama, kaip objektyvus veiksnys, įtakojantis ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros raidą.

Nors pedagogai ir gana gerai vertina savo kompetenciją kurti ugdymo(-si) aplinką, motyvuoti ugdytinius mokymuisi, gebėjimą reflektuoti ir mokytis, tačiau sunkumai vertinant savo komunikacijų ir informacijos valdymo, bendravimo ir bendradarbiavimo, informacinių technologijų naudojimo, tiriamosios veiklos kompetencijas gali būti rimtu objektyviu veiksniu neigiamai įtakojančių pedagogų karjerą. Kitaip tariant, problemos įvertinant šias savo turimas kompetencijas gali trukdyti ikimokyklinio ugdymo pedagogams siekti aukštesnės kvalifikacinės kategorijos. Šių kompetencijų įsivertinimas yra vienas reikšmingesnių šiandieninės švietimo reformos reikalavimų. Šiuos visus rodiklius, pagal dabartiniu metu galiojančią kvalifikacijos tobulinimo tvarką, pedagogai privalo įsivertinti ir pateikti atestacinei komisijai.

Neatsakinga būtų ignoruoti ir tą faktą, jog preliminarus anketavimo metu net 10 teiginių (vėliau neįtrauktų į pagrindinį klausimyną), apibrėžiančių mokytojo kompetenciją, pedagogai įvertino, kaip neįmanomus įsivertinti. Taigi, reikėtų pamąstyti apie kvalifikacinės tvarkos pertvarką, nes, remiantis tyrimo rezultatais, darosi akivaizdu, jog šios tvarkos taikymas praktikoje susiduria su sunkumais.

Nepaisant to, kad pedagogams būdingas profesinis meistriškumas, poreikis savo įgūdžius taikyti profesinėje veikloje bei žmogiškasis veiklos aspektas, visgi stipriai išreikštas darbo saugumo ir stabilumo poreikis gali būti kliūtimi priimant iššūkius profesinės karjeros kontekste. Baimė prarasti darbo vietą, aplinkos situacijos reikalavimų nepaisymas gali tapti rimta kliūtimi pedagogų kvalifikacijos kėlimo (karjeros) procese. Analitinės, tarpasmeninio ir tarpgrupinio bendravimo kompetencijos trūkumas ir nepakankamas emocinis stabilumas gali būti subjektyviais (vidiniais) veiksniais, kurie neigiamai įtakoja pedagogų profesinės karjeros raidą. Dėl stipraus šių veiksnių išreikštumo pedagogai gali būti nemotyvuoti karjerai. Šie rezultatai patvirtina Емельяненко (1999) pastebėjimus, jog egzistuoja vidiniai barjerai, trukdantys siekti karjeros, kaip antai:

atsakomųjų veiksmų baimė, baimė prarasti turimas pozicijas, poveikio kitiems neveiksmingumas, individualių vertybių ir institucinių normų įtaka, reikiamos sąnaudos, nepakankamas pasitikėjimas savimi, kultūriniai ypatumai. Kita vertus, nepamatuotai sudėtingos aplinkos objektyvios sąlygos taip pat gali trukdyti pedagogams siekti karjeros.

Šio pedagogų karjerą įtakojančių veiksnių tyrimo rezultatai galėtų būti tolimesnių tyrinėjimų objektu, kuomet būtų siekiama išsamiau išsiaiškinti, kaip šiame darbe išskirti objektyvūs ir subjektyvūs veiksniai įtakoja pedagogų motyvaciją karjerai ir kaip šie veiksniai sąveikauja tarpusavyje.

IŠVADOS

Magistro darbe atlikti teoriniai ir praktiniai ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjerą įtakančių veiksnių vertinimo darbai leido suformuluoti šias išvadas:

✓ Išnagrinėjus mokslinėje literatūroje pateiktus karjerą įtakančius veiksnius nustatyta, kad pedagogų profesinės karjeros planavimas yra nuolatinis procesas, kurio sėkmė priklauso nuo paties pedagogo motyvacijos, inspiruotos objektyvių (išorinių) ir subjektyvių (vidinių) veiksnių sąveikos. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros procese subjektyviais veiksniais yra kiekvieno pedagogo individualūs poreikiai, interesai, vidiniai nusistatymai, pašaukimas, motyvacija. Tuo tarpu pedagogų kvalifikacijos kėlimo sistema yra stipriu išoriniu stimulu, t.y., objektyviu veiksmu, karjeros procese.

✓ Išnagrinėjus „karjeros“ sąvokos sampratą, nustatyta, kad ikimokyklinių įstaigų pedagogų karjeros samprata yra panaši, kaip ir Lietuvos pedagogų. 38 proc. pedagogų mano, jog karjera tai tiek visapusiškas žmogaus tobulėjimas, o 28 proc.- kad tai kylančios užimamos pareigos, atsakomybė bei valdžios augimas. Tačiau mokytojai, dažniau nei vadovai yra linkę manyti, jog karjera – kilimas hierarchiniais karjeros laiptais. Todėl negalima teigti, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogų tarpe yra vyraujantis karjeros sampratos modelis: pedagogams būdingas tiek šiuolaikiškas, tiek tradicinis (biurokratinis) požiūris į karjerą.

✓ Ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros galimybių analizė parodė, kad nors 62 proc. pedagogų pripažįsta, kad darbas ikimokyklinėje įstaigoje gali būti sietinas su karjera, tačiau savo karjerą sėkminga laiko tik 40 proc. ikimokyklinio ugdymo pedagogų. Karjeros galimybes dirbant darželyje dažniau mato vidutinio amžiaus, didesnę pedagoginio darbo stažą ir aukštesnę kvalifikacinę kategoriją turintys pedagogai. Aukštąjį išsilavinimą turintys mokytojai linkę svarstyti galimybę ateityje savo karjerą sieti su vadybine veikla. Tuo tarpu vadovai norėtų savo kompetencijas tobulinti dirbdami betarpiškai su vaikais, todėl galima teigti, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogai pilnai nerealizuoja savo poreikių karjeros kontekste.

✓ Subjektyvių ir objektyvių karjerą įtakančių veiksnių analizė atskleidė, kad užimamos pareigos ir pedagogų kvalifikacijos sistema yra objektyvūs veiksniai, o profesinis meistriškumas, pasišventimas bei poreikis išsaugoti saugią darbo vietą - subjektyvūs veiksniai, įtakoiantys pedagogų karjeros procesus. Sunkumai įsivertinant profesines kompetencijas bei vadybinių kompetencijų trūkumas gali neigiamai įtakoti ikimokyklinio ugdymo pedagogų motyvaciją karjerai. Stipriai išreikštos techninė/funkcinė, saugumo/stabilumo ir paslaugos/pasišventimo kompetencijos, kaip vidiniai veiksniai nulemia situaciją, jog pedagogai yra nelinkę keisti savo profesijos ir karjeros siekia savo pasirinktos profesijos rėmuose.

REKOMENDACIJOS

Remiantis šiame darbe atlikta mokslinės literatūros analize bei tyrimo rezultatais formuluojami pasiūlymai trimis lygmenimis: LR Švietimo ministerijai, ikimokyklinių įstaigų vadovams ir pedagogams.

Šiuo metu Lietuvoje veikianti mokytojų atestacijos tvarka pateikia labai daug rodiklių ir požymių, kurie karjeros procese yra vertinami kaip pedagogo kompetencijos rodikliai. Nemaža jų dalis yra sunkiai įvertinami, todėl Lietuvos Švietimo ministerijai, siekiant sumažinti neigiamą objektyvių (išorės) veiksnių įtaką ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros raidai, rekomenduotina:

- peržiūrėti šių rodiklių gausą ir sumažinti jų skaičių;
- mažinti popierizmą pedagogų kvalifikacijos vertinimo procese;
- akcentuoti praktinę pedagogų kompetenciją, o ne teorinį pasirengimą įrodančių dokumentų gausą.

Kadangi pedagogų karjeros sėmė priklauso nuo motyvacijos, todėl ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovams tenka vis dažniau prisiimti atsakomybę už pedagogų pozityvių motyvavimo metodų taikymą. Siekiant praktiškai realizuoti besimokančios organizacijos koncepciją, vadovams būtų pravartu:

- labiau domėtis pedagogų individualiais poreikiais, interesais ir tikslais, susijusiais su jų individualia karjera: organizuoti individualius pokalbius, atviras ir anonimines apklausas, dalyvauti neformaliose diskusijose, renginiuose.
- sudaryti sąlygas pedagogų saviraiškai ir savirealizacijai: organizuoti gerosios patirties sklaidą įstaigoje ir už jos ribų; organizuoti originaliausių ugdomųjų veiklų pristatymą; fiksuoti ir viešinti pedagogų rodomą profesinę iniciatyvą.
- specialistų atrankai ir efektyviam užduočių delegavimui pasinaudodami šiam darbe pasiūlytu klausimynu;
- pedagogams atsakingus profesinius vaidmenis skirti atsižvelgianti į jų karjeros „inkarus“ (taip būtų efektyviai panaudojami žmoniškieji ištekliai, kas yra pagrindinė modernios besimokančios organizacijos prielaida);
- išsiaiškinus, kokias savo kompetencijas pedagogai vertina blogai arba iš viso negali jų įvertinti, organizuoti tikslingus seminarus, paskaitas, mokymus, rekomenduoti literatūrą ar taikyti kitus kvalifikaciją tobulinančias ir motyvuojančias priemones.

Siekiant sumažinti neigiamą subjektyvių (vidinių) veiksnių įtaką karjeros raidai, pedagogai galėtų:

- pasinaudojant darbe pasiūlytu klausimynu, išsiaiškinti dominuojantį savo karjeros „inkarą“ ir atsižvelgiant į tai projektuoti tolimesnę savo karjerą.
- plėtoti savo karjeros kompetenciją tikslingai dalyvaujant seminaruose, mokymuose ir kt.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Adamonienė R. (2006). *Karjeros projektavimas ir valdymas*. Metodinė priemonė. Kaunas: Lietuvos žemės ūkio universitetas. Profesinės pedagogikos ir psichologijos katedra Judex.
2. Adaškevičienė, V. (2007). *Kompetencijos link. Pedagogų kompetencijų raiška ugdymo procese*. Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo programų medžiaga. Vilnius.
3. Arnold, J. (1997). *Managing Careers into the 21st Century*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
4. Augienė, D., Malinauskienė, D. (2007). Pedagogų karjeros pokyčiai socialinių transformacijų kontekste. *Pedagogika*, 86, p.30 – 35.
5. Autukevičienė, B. (2007). Studento praktikanto ir praderančio dirbti ikimokyklinio ugdymo pedagogo saviugdosa ir karjeros planavimo ypatumai. *Pedagogika* [Internete]. [Žiūrėta 2010-02-20]. Prieiga per internetą:
<<http://www.vpu.lt/pedagogika/PDF/2007/86/44-51.pdf>>
6. Bagdonas, E. ir Bagdonienė, L. (2000). *Administravimo principai*. Kaunas: Technologija.
7. Bakanauskienė, I. (1992). Personalo motyvas: pagrindinių veiksnių ir metodų sistemos analizė. *Inžinierinė ekonomika*, 3, p.14-18.
8. Beresnevičienė, D. (1995). *Nuolatinis mokymasis Lietuvoje*. Monografija. Vilnius: Vilniaus.
9. Bjerke, B. (2003). *Creating new business knowledge*. [Internete]. [žiūrėta 2009-11-15]. Prieiga per internetą:
<<http://www.ciber.lt/download/CREATING%20NEW%20BUSINESS%20KNOWLEDGE.ppt>>.
10. Bridge, W. (2001). *Be the Boss of Your Own Career*. Nicholas Brealey Publishing.
11. Chmiel, N. (2005). *Darbo ir organizacinė psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
12. Common European Principles for Teacher Competences and qualifications (2005). [Žiūrėta 2010-01-15]. Prieiga per internetą:
<http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf>
13. Cooper, R. K. (1997). Applying emotional intelligence in the workplace. *Training and Development*, 51, p. 31–33.
14. Čiutienė, R. (2006). Darbuotojų ir organizacijų interesų derinimas formuojant karjerą. *Daktaro disertacija*. Kauno Vadybos ir ekonomikos universitetas, Kaunas.
15. Dalton, G., W. (1996). Developmental views of careers in organizations. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. *Handbook of career theory*. Cambridge university press.

16. Danilevičius, E. (2008). Karjeros projektavimas ir karjeros planavimo ugdymo edukologinės prielaidos. *Mokslo darbai. Pedagogika*, 32, p. 110- 115.
17. Gaižutis, A. (2009). Švietimo kaita 1988-2008 m. *Mokslinė praktinė konferencija Lietuvos Švietimo pertvarkos 20 metų sukakčiai paminėti: [elektroninis išteklius]*, (6-8) Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija.
18. Greenhaus, H.J., Goldshalh M.V. (2000). *Career Management, 3rd. Edition*. Harcourt: Inc.
19. Gumuliauskienė, A., Augienė, D., Bobrova, L. (2002). *Karjera šiandien ir rytoj*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
20. Hollis. M. (2002). *The philosophy of social science: a introduction*. United Kingdom: Cambridge University Press.
21. Jovaiša, L. (1999). *Profesinio konsultavimo psichologija*. Agora: Vilnius.
22. Juodaitytė, A. (2001). Ikimokyklinio ugdymo sisteminė kaita Europos Bendrijos ir pokomunistinėse šalyse. *Acta Peadagogica Vilnensia*. Vilniaus universiteto leidykla. (8).
23. *Karjeros projektavimo vadovas. sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse* (2005). Kaunas: VDU leidykla.
24. Kasiulis, J., Barvydienė, V. (2005). *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: Technologija.
25. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija*. Kaunas: Judex .
26. Kim, Y., Cha, J. (2000). Career orientations of R&D professionals in Korea. *R&D Management*. [Internete]. [Žiūrėta 2010-02-20]. Prieiga per internetą <<http://www3.interscience.wiley.com/journal/118510592/home>>
27. Kučinskienė R. (2003 a). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
28. Kučinskienė, R. (2003 b). Asmeninės karjeros valdymo gebėjimai ir jų ugdymo gairės. *Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos*, 7, p.23 – 30.
29. Laužackas, R. (1996). Profesinis rengimas ir jo valdymo dimensijos Lietuvoje. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 2, p. 107-119.
30. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas. Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
31. Brown, S.D, Lent, R.W. (2005). *Career Development and Counselling*. Wiley: John Wiley and Sons, Inc.
32. Leonienė, B. (2001). *Darbuotojų vadyba*. Kaunas: Šviesa.
33. *Lietuvių kalbos žodynas* (1999). Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas.
34. Lileikienė, T., Petkevičiūtė, R. (2003). Besimokančių suaugusiųjų požiūris į karjerą. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6, p.128–141.
35. Merkys G. (1999). Testavimas – socialinių mokslų principas: Metodologinio diskurso

- projekcija. *Socialiniai mokslai*, 2 (19)., p. 7-21.
36. Myers, D.G. (2000). *Psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
 37. *Mokymosi visą gyvenimą memorandumas* (2001). Vilnius: LR švietimo ir mokslo ministerija ir Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija.
 38. Monkevičienė, O. (2008). Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo(si) turinio kaitos tendencijos. *Pedagogika*, 91, p.66-72.
 39. Navickaitė, J. (2007). Ikimokyklinių institucijų paslaugų plėtra. Mokyklos darbo kokybės vadyba. *Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo programų mokomoji medžiaga*.
 40. Palujanskienė, A., Pugevičius, A. (2004). Karjeros samprata pedagogikos darbe. *Pedagogika*, 70), p.143 – 148.
 41. Patton, W., McMahon, M. (1999). *Career Development and System Theory*. London: FI.
 42. Peterson, J. (2009). Career Anchor Profiles: An Exploratory Study of Business School Participants in France. Lyon,: Université Jean Moulin Lyon 3. [žiūrėta 2009-12-15]. Prieiga per internetą: <http://centremagellan.univ-lyon3.fr/fr/articles/88-400_810.pdf>
 43. Petkevičiūtė, N. (2003). Asmeninės karjeros projektavimas ir vystymas globalizacijos kontekste. *Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos*. VDU leidykla, 7, p. 29 - 34.
 44. Pukelis, K. (2002). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos*. VDU leidykla, 6, p35 – 43.
 45. Pukelis, K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos*. VDU leidykla, 6, p. 20 - 25.
 46. Robbins, S.,P. (2006). *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
 47. Sakalas A., Šalčius, A.(1997). *Karjeros valdymas*. Kaunas: Technologija.
 48. Saulėnienė, S (2007). Nauja mokytojų atestacija: kompetencijos ir gebėjimų vertinimas“. Pedagogų profesinės raidos centro konferencijos medžiaga [Vilnius, 2007 m. spalio 3 d.]. [Internete]. [žiūrėta 2009-12-15]. Prieiga per internetą:
<<http://www.mkc.lt/dokumentas/2.4.2/konferencija/S.Sauleniene.ppt#269,17,ŠIUOLAIKINI O MOKYTOJO KOMPETENCIJOS>>
 49. Simonaitienė, B.(2003). *Mokykla – besimokanti organizacija*. Kaunas: Technologija.
 50. Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA.: Addison-Wesley.
 51. Schein, E. H, (1990). *Career Anchors (discovering your real values)*. Jossey-Bass Pfeiffer: San Francisko.

52. Schein, E.H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. [Žiūrėta 2009-11-15]. Prieiga per internetą:
<<http://www.solonline.org/res/wp/10009.html>>
53. Shein, E (2006). Career Anchors, Third Edition: Participant Workbook. Jossey-Bass/Pfeiffer.
54. *Sociologijos žodynas*. (1993), Vilnius: Academia.
55. Stanišauskienė, V., Večkienė, N. (2000). Rengimasis karjerai socialinių transformacijų laikotarpiu: Lietuvos gimnazijose egzistuojančių prielaidų analizė. *Socialiniai mokslai*, 1(22), p.14 - 20.
56. Stanišauskienė, V. (2006). Ugdymas karjerai mokykloje: kaip padėti moksleiviui įgyti šiuolaikinę karjeros kompetenciją? *Mokomoji medžiaga*. [Internete]. [Žiūrėta 2009-01-08]. Prieiga per internetą:
<http://www.education.ktu.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=114&Itemid=45&lang=lt> .
57. Stanišauskienė, V., Večkienė, N. (1999). Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir jos refleksijos Lietuvoje problema. *Socialiniai mokslai*, 2(19), p.23 - 29.
58. Stanišauskienė, V. (2004). The Model of Career Competence and its Expression in the Contemporary Labour World. Learning and Development for innovation, networking and Cohesion. p. 89 – 105.
59. Stankevičienė, K., Bielinienė, I., Zimblienė, B., Gudulevičienė, D., Novicka, A., Bisikirskienė, V. (2009). Ikimokyklinio ugdymo pedagogo profesijos kompetencijos įsivertinimas. *Pedagogika*, 93, p. 62-69.
60. Surgelienė, J., Stanišauskienė, V. (2009). Factors that Determine Teacher's Career Development in the Context of Educational Reform. *Socialiniai mokslai* [Internete]. [Žiūrėta 2010-02-20]. Prieiga per internetą:
<[http://info.smf.ktu.lt/Edukin/zurnalas/archive/pdf/20092_\(64\)/2%20Surgeliene_Stanisauskiene.pdf](http://info.smf.ktu.lt/Edukin/zurnalas/archive/pdf/20092_(64)/2%20Surgeliene_Stanisauskiene.pdf)>
61. Šerniuvienė, I., Simonaitienė, B. (2005). Vaikystės pedagogo karjera pokyčio sąlygomis. *II-oji tarptautinė mokslinė konferencija. Mokymasis visą gyvenimą ir karjeros raida žinių visuomenėje: [elektroninis išteklius*. Klaipėda: Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija.
62. Tarptautinių žodžių žodynas. *2-as pataisytas ir papildytas leidimas*. (2001). Vilnius: leidykla "Žodynas".
63. Valeckienė, D. (2009). *Profesijos pasirinkimą lemiančių veiksnių teorinė analizė*. [Žiūrėta 2009-01-08]. Prieiga per internetą:
<http://www.klsmk.lt/galery/klsmk/mokslas/karjera/dziuginta_valeckiene.pdf>.

64. Valickas, A., Rosinaitė, V., Antanaitytė, N., Grakauskas, Ž. (2008). Karjeros planavimo vadovas studentui. *Metodinė priemonė*. Vilnius: Vilniaus Universiteto leidykla.
65. Želvys, R. (2003). *Švietimo organizacijų vadyba*. Mokomoji priemonė. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
66. Андреева И.Н. (2006). *Эмоциональная компетентность в работе учителя*. Народное образование, *Психологический журнал*. Минск, 2, p. 216-223.
67. Вилюнас, В., К. (1991). *Психологические механизмы мотивации человека*. Москва: Издательство Московского университета.
68. Терновская О.П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения: Автореф. Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Оренбург. гос. пед. ун-т, Москва, 2006. – 19 с.

Teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 63-2853.
2. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro įsakymas „Dėl mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 142-5669
3. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro įsakymas „Dėl mokytojo profesinės kompetencijos aprašo patvirtinimo“. (2007). *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 12-511.

PRIEDAI

GERBIAMI VADOVAI,

ŠU socialinių mokslų fakulteto magistrantė **Laima NORVAIŠIENĖ** atlieka veiksnių, darančių įtaką pedagogų karjerai tyrimą. Apklausos tikslas – *ištirti, kokia yra Mažeikių raj. ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinė orientacija ir nustatyti veiksnius, įtakančius ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros raidą.*

Apklausa yra ANONIMINĖ. Pavardės, vardo ir ugdymo įstaigos pavadinimo nurodyti nereikia. Tyrimo rezultatai bus skelbiami tik statistiškai apibendrinti.

Pildydami anketą Jūs užtruksite 20-30 min. **Nuoširdžiai dėkoju už bendradarbiavimą renkant duomenis tyrimui.**

Atsakymus įrašykite arba jums tinkantį atsakymo variantą žymėkite šitaip: 

Požymis	Duomenys apie respondentą				
<i>Lytis</i>	<input type="radio"/> Moteris		<input type="radio"/> Vyras		
<i>Darbo vieta</i>	<input type="radio"/> Miestas, rajono centras		<input type="radio"/> Kaimas, miestelis		
<i>Išsilavinimas</i>	<input type="radio"/> Pedagoginis		<input type="radio"/> Vadybinis		
<i>Amžius</i>	22-25 metai <input type="radio"/>	26-35 metai <input type="radio"/>	36-45 metai <input type="radio"/>	46-55 metai <input type="radio"/>	56 ir daugiau metų <input type="radio"/>
<i>Pedagoginio darbo stažas</i>	Iki 4 metų <input type="radio"/>	5-10 metų <input type="radio"/>	11-15 metų <input type="radio"/>	16-25 metai <input type="radio"/>	26 ir daugiau metų <input type="radio"/>
<i>Pedagoginė kvalifikacinė kategorija</i>	Neturiu <input type="radio"/>	Auklėtoja <input type="radio"/>	Vyr. auklėtoja <input type="radio"/>	Auklėtoja metodininkė <input type="radio"/>	Auklėtoja ekspertė <input type="radio"/>

Atsakykite į klausimus	Taip	Ne	Niekada apie tai negalvojau
Ar darbas darželyje susijęs su profesinės karjeros galimybėmis?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ar Jūs laikote save karjeros žmogumi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ar Jūs svarstėte galimybę kada nors savo profesinę kompetenciją tobulinti pedagoginės veiklos (kontaktinio darbo su vaikais) srityje?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ar Jūs manote, jog sėkmingai darote karjerą?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pažymėkite tik vieną iš teiginių, kuris Jūsų nuomone labiausiai atspindi sąvoką „karjera“

Teiginys	Aš pritariu šiam teiginiui:
Karjera – tai visapusiškas žmogaus tobulėjimas	<input type="radio"/>
Karjera – tai kylantis užmokestis už darbą	<input type="radio"/>
Karjera – tai kylančios užimamos pareigos ir atsakomybė bei valdžios augimas	<input type="radio"/>
Karjera – tai nuostatų ir elgsenos seka žmogaus gyvenime	<input type="radio"/>
Karjera – tai profesijos pasirinkimas	<input type="radio"/>
Karjera – tai galimybė išreikšti savo kūrybiškumą	<input type="radio"/>
Karjera – tai individualūs pasiekimai	<input type="radio"/>
Karjera – tai socialinis (materialinis) augimas	<input type="radio"/>
Karjera – tai galimybė realizuoti save	<input type="radio"/>
Karjera – tai	<input type="radio"/>

Įvertindami kiekvieną iš žemiau pateiktų teiginių, vieną iš penkių rutuliukų prie kiekvieno teiginio pažymėdami taip:



***Pastaba.** Rutuliuko dydis žymi Jūsų pritarimo stiprumą vertinant atitinkamą teiginį.:



Eil. Nr.	Teiginys	NE	SUNKU PASAKYTI			TAIP
		←	↑	↑	↑	→
1.	Turiu pakankamai įgūdžių, ruošiant ugdymo(-si) medžiagą, naudotis kompiuterio technine ir programine įranga bei pagrindinėmis interneto paslaugomis.	●	●	●	●	●
2.	Jaučiuosi stipri (-us) vaikų kompiuterinio raštingumo ugdyme, laikantis etinių ir higieninių darbo su kompiuteriu reikalavimų.	●	●	●	●	●
3.	Jaučiuosi stipri (-us) kuriant ugdymo(-si) aplinką, kur ugdytiniams sudarytos puikios galimybės savarankiškai naudotis priemonėmis.	●	●	●	●	●
4.	Žinau, kaip ugdytiniams sudaryti puikias galimybes rodyti iniciatyvą, veikti savarankiškai.	●	●	●	●	●
5.	Nuolat dalyvauju darbo grupėse, kurios, remiantis ugdymą reglamentuojančiais dokumentais, kuria mokymo programą, teminį planą.	●	●	●	●	●
6.	Nepatiriu sunkumų formuluojant ugdymo(-si) tikslus bei uždavinius.	●	●	●	●	●
7.	Jaučiuosi stipri (-us) atrenkant ugdymo(-si) metodus, tinkamus mokymo/si tikslams pasiekti.	●	●	●	●	●
8.	Turiu teorinį ir praktinį pasirengimą taikyti įvairias intervencijas, padedančias valdyti konfliktus ir priimti sprendimus.	●	●	●	●	●
9.	Turiu teorinį ir praktinį pasirengimą tikslingai taikyti šiuolaikines ugdymo/si technologijas ir mokymo/si metodus.	●	●	●	●	●
10.	Jaučiuosi stipri (-us) prieinamai ir suprantamai pateikiant informaciją vaikams.	●	●	●	●	●
11.	Žinau kaip ir sugebu ugdymo(-si) procese taikyti įvairias ugdymo strategijas, plėtojančias ugdytinių kritinį mąstymą, problemų sprendimą ir kūrybiškumą.	●	●	●	●	●
12.	Esu kviečiamas dalyvauti kuriant ir įgyvendinant integruotų specialiųjų poreikių mokinių ugdymo/si programas.	●	●	●	●	●
13.	Žinau įvairias ugdytinių pasiekimų vertinimo strategijas ir sugebu jas derinti.	●	●	●	●	●
14.	Turiu teorinį ir praktinį pasirengimą ugdytinių pasiekimus vertinti pagal vienodus, vertinimo kriterijus.	●	●	●	●	●
15.	Galiu kurti aplinką, padedančią ugdytiniams patirti pažinimo džiaugsmą.	●	●	●	●	●
16.	Visada jaučiuosi stipri (-us), kuomet reikia sudominti vaikus.	●	●	●	●	●
17.	Turiu teorinį ir praktinį pasirengimą vertinti vaiko vystymąsi, pažintines galias ir veiklą, vadovaujantis psichologijos teorijomis.	●	●	●	●	●
18.	Turiu teorinį ir praktinį pasirengimą atpažinti specialiuosius ugdytinių poreikius bei suteikti papildomą pagalbą.	●	●	●	●	●
19.	Pasitikiu savimi ir, išlaikant savigarbą, sugebu objektyviai vertinti savo galias profesinėje veikloje	●	●	●	●	●
20.	Visada projektuoju karjerą: turiu konkrečių planų, kaip siekti aukštesnės kvalifikacijos.	●	●	●	●	●
21.	Turiu pakankamą teorinį ir praktinį pasirengimą bendrauti užsienio kalba (-omis).	●	●	●	●	●

22.	Sugebu konceptualiai ir vaizdžiai išreikšti savo idėjas skirtinguose profesinės veiklos kontekstuose.	
23.	Be didesnių problemų galiu atlikti ugdymui aktualios informacijos paiešką: žinoti, atrinkti ir naudoti adekvačias duomenų bazes.	
24.	Turiu teorinį ir praktinį pasirengimą skatinti aktyvų ugdytinių bendravimą ir bendradarbiavimą.	
25.	Bendruomenėje esu vertinama (-s) už gebėjimą bendradarbiauti su personalu ir specialistais.	
26.	Turiu teorinį ir praktinį pasirengimą racionaliai bendrauti ir bendradarbiauti su ugdytinių tėvais.	
27.	Sistemiškai bendradarbiauju su pagalba vaikui ir šeimai teikiančiomis organizacijomis.	
28.	Projektuojant tyrimą, sugebu teisingai pasirinkti adekvačią tyrimo strategiją, struktūrą ir metodus.	
29.	Nuolat organizuoju savo profesinės veiklos tyrimą.	
30.	Rodau iniciatyvą organizuoti savo mokymąsi individualiai ir grupėje.	
31.	Nuolat savarankiškai tikslingai atnaujinu žinias ir lavinu įgūdžius.	
32.	Dėl gebėjimo produktyviai dirbti, dažnai dalyvauju mokyklos savivaldos institucijų veikloje.	
33.	Į mane kreipiasi patarimo, nes sugebu vadovautis mokyklos kaitą reglamentuojančiais dokumentais.	
34.	Sistemiškai dalyvauju projektinėje veikloje ir turiu tai įrodančių dokumentų.	
35.	Aš atlieku darbą geriau, kai man yra suteikiama galimybė pasinaudoti savo specialiais įgūdžiais ir talentais.	
36.	Aš geriau paliksiu savo organizaciją, nei priimsiu pasiūlymą, kuris atitolintų mane nuo galimybes užimti vadovaujančias pareigas.	
37.	Aš greičiau palikčiau savo organizaciją, nei sutikčiau, kad mano darbe būtų apribota mano autonomija ir laisvė.	
38.	Aš svajoju padaryti karjerą, kas man suteiktų stabilumo ir saugumo jausmą.	
39.	Aš svajoju pradėti ir įgyvendinti savo nuosavą verslą.	
40.	Aš geriau paliksiu savo organizaciją, nei priimsiu pasiūlymą, kuris nuvertintų mano galimybes padėti kitiems.	
41.	Spręsti problemas, kurios atrodo beveik neišsprendžiamos man yra svarbiau, nei užimti aukštas vadovaujančias pareigas	
42.	Aš visada ieškau tokių darbo galimybių, kurios kuo mažiau trukdytų mano asmeniniam ir šeimyniniam gyvenimui.	
43.	Aš geriau paliksiu savo organizaciją, nei priimsiu rotacinį pasiūlymą, kuris išstumtų mane iš mano kompetencijos srities	
44.	Tapimas aukštesnio rango vadovu man būtų patrauklesnis, nei vadovauti dabartinės mano kompetencijos ribose.	
45.	Galimybė savo darbą atlikti be taisyklių ir suvaržymų yra man svarbiau nei saugumo jausmas.	
46.	Aš geriau vykdau savo pareigas, kuomet jaučiuosi saugus finansiškai ir saugus dėl darbo vietos.	
47.	Aš manysiu, kad mano karjera sėkminga tik tuomet, kai man pavyks sukurti ir įgyvendinti kažką tokio, kas bus tik mano idėjos produktas.	
48.	Aš svajoju padaryti tokią karjerą, kuri įneštų realų indėlį į žmonijos ar visuomenės gyvenimą.	

49.	Aš ieškau tokių darbo galimybių, kurios reikalauja mano gebėjimo spręsti problemas ir mano konkurencingumo įgūdžių	
50.	Pusiausvyra tarp mano asmeninio gyvenimo ir karjeros man yra svarbiau, nei užimti aukštas vadovaujančias pareigas.	
51.	Tapti savo srities profesionalu yra man svarbiau, nei tapti vadovu.	
52.	Mano karjera bus sėkminga tik tada, kai aš tapsiu organizacijos vadovu.	
53.	Turėdama (-s) visišką autonomiją ir laivę aš savo karjerą galėsiu pavadinti sėkminga.	
54.	Aš linkusi (-ęs) ieškoti darbo organizacijoje, kur man būtų garantuotas saugumo jausmas ir stabilumas	
55.	Aš jaučiuosi daranti (-ąs) karjerą, kai man pavyksta sukurti ką nors tokio, kas yra visiškai mano idėjų ir pastangų rezultatas.	
56.	Daryti pasaulį geresniu pasinaudojant savo sugebėjimais man yra svarbiau, nei daryti karjerą siekiant vadovo pareigų.	
57.	Savo karjeros sėkme galiu pavadinti tuos atvejus, kuomet išsprėsdavau neišsprendžiamai atrodančias problemas ir užduotis.	
58.	Sėkmingu savo gyvenimą galėsiu pavadinti tada, kuomet subalansuosiu asmeninius, šeimyninius ir karjeros siekius.	
59.	Aš jausiuosi sėkmingai padaręs karjerą, kai mano profesiniai įgūdžiai ir gebėjimai pasieks labai aukštą profesinės kompetencijos lygį.	
60.	Aš norėčiau tapti vadovu didelės organizacijos ir priimti sprendimus, liečiančius daugelį žmonių.	
61.	Aš daugiausia pasiekiu savo darbe, kuomet turiu pilną laisvę savarankiškai apsibrėžti savo užduotis, darbotvarkę ir procedūras.	
62.	Aš ypatingai nenoriai imčiausi užduoties, dėl kurios iškiltų rizika mano darbo vietos saugumui.	
63.	Mano nuosavo verslo susikūrimas man yra daug svarbiau, nei užimti aukštą postą kieno nors kito organizacijoje.	
64.	Aš jaučiuosi labiausiai pasiekusi (-ęs) savo karjeroje, kai jaučiu galintis savo talentu padėti ir tarnauti kitiems.	
65.	Aš jaučiuosi labiausiai pasiekusi (-ęs) savo karjeroje, kai susiduriu su sudėtingomis užduotimis ir jas įveikiu.	
66.	Aš svajoju apie karjerą, kuri leistų man integruoti savo veikloje asmeninius, šeimyninius ir darbo tikslus.	
67.	Aš svajoju būti toks geras specialistas savo profesinėje srityje, kad nuolat būtų klausama mano, kaip eksperto, nuomonės.	
68.	Aš jaučiuosi labiausiai pasiekusi (-ęs) savo darbe, kada man suteikiama galimybė vadovauti kitiems žmonėms ir integruoti jų pastangas.	
69.	Aš svajoju padaryti karjerą, kuri suteiktų man laisvę atlikti savo darbą taip, kaip aš suprantu ir pagal savo paties darbotvarkę.	
70.	Saugumas ir stabilumas man yra svarbesnis, nei laisvė ir autonomija/nepriklausomybė.	
71.	Aš nuolat ieškau idėjų, kurios man leistų pradėti savo nuosavą verslą.	
72.	Aš manysiu tikrai pasiekęs savo karjeroje, kuomet jausiu, jog realiai kažką padariau visuomenės labui.	
73.	Aš svajoju apie karjerą, kurioje būtų galimybė spręsti tikrai sudėtingas užduotis.	
74.	Aš geriau paliksiu savo organizaciją, nei sutiksiu dirbti tokį darbą, kuris pakenktų mano asmeniniams ir šeimos interesams.	

GERBIAMI PEDAGOGAI,

ŠU socialinių mokslų fakulteto magistrantė **Laima NORVAIŠIENĖ** atlieka veiksnių, darančių įtaką pedagogų karjerai tyrimą. Apklausos tikslas – *ištirti, kokia yra Mažeikių raj. ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinė orientacija ir nustatyti veiksnius, įtakojančius ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros raidą.*

Apklausa yra ANONIMINĖ. Pavardės, vardo ir ugdymo įstaigos pavadinimo nurodyti nereikia. Tyrimo rezultatai bus skelbiami tik statistiškai apibendrinti.

Pildydami anketą Jūs užtruksite 20-30 min. **Nuoširdžiai dėkoju už bendradarbiavimą renkant duomenis tyrimui.**

Atsakymus įrašykite arba jums tinkantį atsakymo variantą žymėkite šitaip: 

Požymis	Duomenys apie respondentą				
<i>Lytis</i>	<input type="radio"/> Moteris		<input type="radio"/> Vyras		
<i>Darbo vieta</i>	<input type="radio"/> Miestas, rajono centras		<input type="radio"/> Kaimas, miestelis		
<i>Išsilavinimas</i>	<input type="radio"/> Aukštesnysis (a. neuniversitetinis)		<input type="radio"/> Aukštasis universitetinis		
<i>Amžius</i>	22-25 metai <input type="radio"/>	26-35 metai <input type="radio"/>	36-45 metai <input type="radio"/>	46-55 metai <input type="radio"/>	56 ir daugiau metų <input type="radio"/>
<i>Pedagoginio darbo stažas</i>	Iki 4 metų <input type="radio"/>	5-10 metų <input type="radio"/>	11-15 metų <input type="radio"/>	16-25 metai <input type="radio"/>	26 ir daugiau metų <input type="radio"/>
<i>Pedagoginė kvalifikacinė kategorija</i>	Neturiu <input type="radio"/>	Auklėtoja <input type="radio"/>	Vyr.auklėtoja <input type="radio"/>	Aukl.metodininkė <input type="radio"/>	Aukl.ekspertė <input type="radio"/>

Atsakykite į klausimus	Taip	Ne	Niekada apie tai negalvojau
Ar darbas darželyje susijęs su profesinės karjeros galimybėmis?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ar Jūs laikote save karjeros žmogumi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ar Jūs svarstėte galimybę kada nors padaryti vadybinę karjerą?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ar Jūs manote, jog sėkmingai darote profesinę karjerą?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

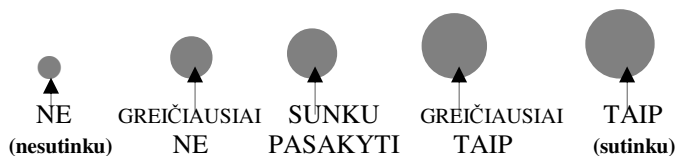
Pažymėkite tik vieną iš teiginių, kuris Jūsų nuomone labiausiai atspindi sąvoką „karjera“

Teiginys	Aš pritariu šiam teiginiui:
Karjera – tai visapusiškas žmogaus tobulėjimas	<input type="radio"/>
Karjera – tai kylantis užmokestis už darbą	<input type="radio"/>
Karjera – tai kylančios užimamos pareigos ir atsakomybė bei valdžios augimas	<input type="radio"/>
Karjera – tai nuostatų ir elgsenos seka žmogaus gyvenime	<input type="radio"/>
Karjera – tai profesijos pasirinkimas	<input type="radio"/>
Karjera – tai galimybė išreikšti savo kūrybiškumą	<input type="radio"/>
Karjera – tai individualūs pasiekimai	<input type="radio"/>
Karjera – tai socialinis (materialinis) augimas	<input type="radio"/>
Karjera – tai galimybė realizuoti save	<input type="radio"/>
Karjera – tai	<input type="radio"/>

Įvertindami kiekvieną iš žemiau pateiktų teiginių, vieną iš penkių rutuliukų prie kiekvieno teiginio pažymėdami taip:



***Pastaba.** Rutuliuko dydis žymi Jūsų pritarimo stiprumą vertinant atitinkamą teiginį.:



Eil. Nr.	Teiginys	NE ← TAIP SUNKU PASAKYTI →
75.	Turiu pakankamai įgūdžių, ruošiant ugdymo (si)medžiagą, naudotis kompiuterio technine ir programine įranga bei pagrindinėmis interneto paslaugomis.	● ● ● ● ●
76.	Tikslingai ugduo vaikų kompiuterinį raštingumą, laikantis etinių ir higieninių darbo su kompiuteriu reikalavimų.	● ● ● ● ●
77.	Mano kuriama ugdymo/si aplinka pasižymi puikiu fizinių erdvių, galimybių naudotis įrankiais ir priemonėmis pritaikymu.	● ● ● ● ●
78.	Mano ugdytiniams sudarytos puikios galimybės rodyti iniciatyvą, veikti savarankiškai.	● ● ● ● ●
79.	Nuolat dalyvauju darbo grupėse, kurios, remiantis ugdymą reglamentuojančiais dokumentais, kuria mokymo programą, teminį planą.	● ● ● ● ●
80.	Nepatiriu sunkumų formuluojant mokymo/si tikslus bei uždavinius.	● ● ● ● ●
81.	Esu gerai vertinama (-s) dėl gebėjimo atrinkti mokymo/si metodus, tinkamus mokymo/si tikslams pasiekti.	● ● ● ● ●
82.	Turiu teorinį ir praktinį pasirengimą taikyti įvairias intervencijas, padedančias valdyti konfliktus ir priimti sprendimus.	● ● ● ● ●
83.	Turiu teorinį ir praktinį pasirengimą tikslingai taikyti šiuolaikines ugdymo/si technologijas ir mokymo/si metodus.	● ● ● ● ●
84.	Mano pateikiama informacija ugdytiniams yra vertinama kaip vaikams prieinama ir suprantama.	● ● ● ● ●
85.	Savo darbe naudoju įvairias ugdymo strategijas, plėtojančias ugdytinių kritinį mąstymą, problemų sprendimą ir kūrybiškumą.	● ● ● ● ●
86.	Esu kviečiamas dalyvauti kuriant ir įgyvendinant integruotų specialiųjų poreikių mokinių ugdymo/si programas.	● ● ● ● ●
87.	Žinau įvairias ugdytinių pasiekimų vertinimo strategijas ir sugebu jas derinti savo darbe.	● ● ● ● ●
88.	Ugdytinių pasiekimus vertinu pagal vienodus, savo paruoštus, vertinimo kriterijus.	● ● ● ● ●
89.	Mano kuriama aplinka įvertinta kaip padedanti ugdytiniams patirti pažinimo džiaugsmą.	● ● ● ● ●
90.	Visada pavyksta sudominti ugdytinius mokomuoju dalyku.	● ● ● ● ●
91.	Turiu teorinį ir praktinį pasirengimą vertinti vaiko vystymąsi, pažintines galias ir veiklą, vadovaujantis psichologijos teorijomis.	● ● ● ● ●
92.	Turiu teorinį ir praktinį pasirengimą atpažinti specialiuosius ugdytinių poreikius bei suteikti papildomą pagalbą.	● ● ● ● ●
93.	Pasitikiu savimi ir, išlaikant savigarbą, sugebu objektyviai vertinti savo galias profesinėje veikloje	● ● ● ● ●
94.	Visada projektuoju karjerą: turiu konkrečių planų, kaip siekti aukštesnės kvalifikacijos.	● ● ● ● ●
95.	Turiu pakankamą teorinį ir praktinį pasirengimą bendrauti užsienio kalba (-omis).	● ● ● ● ●

96.	Sugebu konceptualiai ir vaizdžiai išreikšti savo idėjas skirtinguose profesinės veiklos kontekstuose.	
97.	Be didesnių problemų galiu atlikti ugdymui aktualios informacijos paiešką: žinoti, atrinkti ir naudoti adekvačias duomenų bases.	
98.	Mane pastebi už gebėjimą skatinti aktyvų ugdytinių bendravimą ir bendradarbiavimą.	
99.	Bendruomenėje esu vertinama (-s) už gebėjimą bendradarbiauti su personalu ir specialistais.	
100.	Mane stato pavyzdžiu už gebėjimą bendrauti ir bendradarbiauti su ugdytinių tėvais.	
101.	Sistemiškai bendradarbiauju su pagalbą vaikui ir šeimai teikiančiomis organizacijomis.	
102.	Projektuojant tyrimą, sugebu teisingai pasirinkti adekvačią tyrimo strategiją, struktūrą ir metodus.	
103.	Nuolat organizuoju savo profesinės veiklos tyrimą.	
104.	Rodau iniciatyvą organizuoti savo mokymąsi individualiai ir grupėje.	
105.	Nuolat savarankiškai tikslingai atnaujinu žinias ir lavinu įgūdžius.	
106.	Dėl gebėjimo produktyviai dirbti, dažnai dalyvauju mokyklos savivaldos institucijų veikloje.	
107.	Į mane kreipiasi patarimo, nes sugebu vadovautis mokyklos kaitą reglamentuojančiais dokumentais.	
108.	Sistemiškai dalyvauju projektinėje veikloje ir turiu tai įrodančių dokumentų.	
109.	Aš atlieku darbą geriau, kai man yra suteikiama galimybė pasinaudoti savo specialiais įgūdžiais ir talentais.	
110.	Aš geriau paliksiu savo organizaciją, nei priimsiu pasiūlymą, kuris atitolintų mane nuo galimybes užimti vadovaujančias pareigas.	
111.	Aš greičiau palikčiau savo organizaciją, nei sutikčiau, kad mano darbe būtų apribota mano autonomija ir laisvė.	
112.	Aš svajoju padaryti karjerą, kas man suteiktų stabilumo ir saugumo jausmą.	
113.	Aš svajoju pradėti ir įgyvendinti savo nuosavą verslą.	
114.	Aš geriau paliksiu savo organizaciją, nei priimsiu pasiūlymą, kuris nuvertintų mano galimybes padėti kitiems.	
115.	Spręsti problemas, kurios atrodo beveik neišsprendžiamos man yra svarbiau, nei užimti aukštas vadovaujančias pareigas	
116.	Aš visada ieškau tokių darbo galimybių, kurios kuo mažiau trukdytų mano asmeniniam ir šeimyniniam gyvenimui.	
117.	Aš geriau paliksiu savo organizaciją, nei priimsiu rotacinį pasiūlymą, kuris išstumtų mane iš mano kompetencijos srities	
118.	Tapimas įstaigos direktoriumi man būtų patrauklesnis, nei vadovauti dabartinės mano kompetencijos ribose.	
119.	Galimybė savo darbą atlikti be taisyklių ir suvaržymų yra man svarbiau nei saugumo jausmas.	
120.	Aš geriau vykdu savo pareigas, kuomet jaučiuosi saugus finansiškai ir saugus dėl darbo vietos.	
121.	Aš manysiu, kad mano karjera sėkminga tik tuomet, kai man pavyks sukurti ir įgyvendinti kažką tokio, kas bus tik mano idėjos produktas.	
122.	Aš svajoju padaryti tokią karjerą, kuri įneštų realų indėlį į žmonijos ar visuomenės gyvenimą.	

123.	Aš ieškau tokių darbo galimybių, kurios reikalauja mano gebėjimo spręsti problemas ir mano konkurencingumo įgūdžių	
124.	Pusiausvyra tarp mano asmeninio gyvenimo ir karjeros man yra svarbiau, nei užimti aukštas vadovaujančias pareigas.	
125.	Tapti savo srities profesionalu yra man svarbiau, nei tapti vadovu.	
126.	Mano karjera bus sėkminga tik tada, kai aš tapsiu organizacijos vadovu.	
127.	Turėdama (-s) visišką autonomiją ir laivę aš savo karjerą galėsiu pavadinti sėkminga.	
128.	Aš linkusi (-ęs) ieškoti darbo organizacijoje, kur man būtų garantuotas saugumo jausmas ir stabilumas	
129.	Aš jaučiuosi daranti (-ąs) karjerą, kai man pavyksta sukurti ką nors tokio, kas yra visiškai mano idėjų ir pastangų rezultatas.	
130.	Daryti pasaulį geresniu pasinaudojant savo sugebėjimais man yra svarbiau, nei daryti karjerą siekiant vadovo pareigų.	
131.	Savo karjeros sėkme galiu pavadinti tuos atvejus, kuomet išsprėsdavau neišsprendžiamai atrodančias problemas ir užduotis.	
132.	Sėkmingu savo gyvenimą galėsiu pavadinti tada, kuomet subalansuosiu asmeninius, šeimyninius ir karjeros siekius.	
133.	Aš jausiuosi sėkmingai padaręs karjerą, kai mano profesiniai įgūdžiai ir gebėjimai pasiekia labai aukštą profesinės kompetencijos lygį.	
134.	Aš norėčiau tapti vadovu didelės organizacijos ir priimti sprendimus, liečiančius daugelį žmonių.	
135.	Aš daugiausia pasiekiu savo darbe, kuomet turiu pilną laisvę savarankiškai apibrėžti savo užduotis, darbotvarkę ir procedūras.	
136.	Aš ypatingai nenoriai imčiausi užduoties, dėl kurios iškiltų rizika mano darbo vietos saugumui.	
137.	Mano nuosavo verslo susikūrimas man yra daug svarbiau, nei užimti aukštą postą kieno nors kito organizacijoje.	
138.	Aš jaučiuosi labiausiai pasiekusi (-ęs) savo karjeroje, kai jaučiu galintis savo talentu padėti ir tarnauti kitiems.	
139.	Aš jaučiuosi labiausiai pasiekusi (-ęs) savo karjeroje, kai susiduriu su sudėtingomis užduotimis ir jas įveikiu.	
140.	Aš svajoju apie karjerą, kuri leistų man integruoti savo veikloje asmeninius, šeimyninius ir darbo tikslus.	
141.	Aš svajoju būti toks geras specialistas savo profesinėje srityje, kad nuolat būtų klausiama mano, kaip eksperto, nuomonės.	
142.	Aš jaučiuosi labiausiai pasiekusi (-ęs) savo darbe, kada man suteikiama galimybė vadovauti kitiems žmonėms ir integruoti jų pastangas.	
143.	Aš svajoju padaryti karjerą, kuri suteiktų man laisvę atlikti savo darbą taip, kaip aš suprantu ir pagal savo paties darbotvarkę.	
144.	Saugumas ir stabilumas man yra svarbesnis, nei laisvė ir autonomija/nepriklausomybė.	
145.	Aš nuolat ieškau idėjų, kurios man leistų pradėti savo nuosavą verslą.	
146.	Aš manysiu tikrai pasiekęs savo karjeroje, kuomet jausiu, jog realiai kažką padariau visuomenės labui.	
147.	Aš svajoju apie karjerą, kurioje būtų galimybė spręsti tikrai sudėtingas užduotis.	
148.	Aš geriau paliksiu savo organizaciją, nei sutiksiu dirbti tokį darbą, kuris pakenktų mano asmeniniams ir šeimos interesams.	

Objektyvių (išorės) veiksmų vertinimo pasiskirstymas priklausomai nuo pareigybių (tarp mokytojų ir vadovų)

Veiksny	Pareigybė	Imtis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	St. vidurkio paklaida
Objektyvūs (išorės) veiksniai	Vadovas	23	3,77	,505	,105
	Mokytojas	89	3,40	,616	,065

Nepriklausomo kriterijaus testas

		Levene kriterijaus statistikos reikšmė (F)	Kriterijaus <i>p</i> reikšmė (Sig.)	t-kriterijaus statistikos reikšmė (t)	Kriterijaus <i>p</i> reikšmė (dvipusis kriterijus)(Sig. (2-tailed))	Skirtumas tarp nagrinėjamų grupių vidurkių	Standartinė skirtumo paklaida
Objektyvūs (išorės) veiksniai	Priimtina, kad dispersijos vienodos	,555	,458	2,656	,009	,37	,139
	Nepriimtina, kad dispersijos vienodos			2,986	,005	,37	,124

Subjektyvių (vidinių) veiksmų vertinimo pasiskirstymas priklausomai nuo pareigybių (tarp mokytojų ir vadovų)

Veiksny	Pareigybė	Intis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	St. vidurkio paklaida
Subjektyvūs (vidiniai) veiksniai	Vadovas	23	3,16	,434	,091
	Mokytojas	89	3,08	,479	,051

Nepriklausomo kriterijaus testas

Subjektyvūs (vidiniai) veiksniai		Levene kriterijaus statistikos reikšmė (F)	Kriterijaus <i>p</i> reikšmė (Sig.)	t-kriterijaus statistikos reikšmė (t)	Kriterijaus <i>p</i> reikšmė (dvipusis kriterijus)(Sig. .(2-tailed))	Skirtumas tarp nagrinėjamų grupių vidurkių	Standartinė skirtumo paklaida
		Priimtina, kad dispersijos vienodos	,004	,951	,712	110	,478
	Nepriimtina, kad dispersijos vienodos			,754	37,098	,455	,104

Respondentų demografinės charakteristikos**Respondentų pasiskirstymas priklausomai nuo darbo vietos**

Darbo vietovė	Imtis	Procentai	Validūs procentai
Miestas, rajono centras	83	74,1	74,1
Kaimas, miestelis	29	25,9	25,9
Iš viso	112	100,0	100,0

Respondentų pasiskirstymas priklausomai nuo amžiaus

Amžius	Imtis	Procentai	Validūs procentai
22-25	1	,9	,9
26-35	10	8,9	8,9
36-45	44	39,3	39,3
46-55	40	35,7	35,7
56 ir daugiau	17	15,2	15,2
Iš viso	112	100,0	100,0

Respondentų pasiskirstymas priklausomai nuo pedagoginio darbo stažo

Pedagoginio darbo stažas	Imtis	Procentai	Validūs procentai
iki 4m.	5	4,5	4,5
5-10m.	2	1,8	1,8
11-15m.	15	13,4	13,4
16-25m.	53	47,3	47,3
26 ir daugiau m.	37	33,0	33,0
Iš viso	112	100,0	100,0

Respondentų pasiskirstymas priklausomai nuo darbo pedagoginės kvalifikacinės kategorijos

Pedagoginė kvalifikacinė kategorija	Imtis	Procentai	Validūs procentai
Nėra	6	5,4	5,4
Auklėtoja	12	10,7	10,7
Vyr. auklėtoja	62	55,4	55,4
Auklėtoja-metodininkė	32	28,6	28,6
Iš viso	112	100,0	100,0

Mokytojų pasiskirstymas priklausomai nuo išsilavinimo

Mokytojų išsilavinimas	Imtis	Procentai	Validūs procentai
Aukštesnysis (neuniversitetinis)	36	40,4	40,4
Aukštasis universitetinis	53	59,6	59,6
Iš viso	89	100,0	100,0

Vadovų pasiskirstymas priklausomai nuo išsilavinimo

Vadovų išsilavinimas	Imtis	Procentai	Validūs procentai
Pedagoginis	21	91,3	91,3
Vadybinis	2	8,7	8,7
Iš viso	23	100,0	100,0

Kaip respondentai sieja darbą darželyje su profesinės karjeros galimybėmis priklausomai nuo pareigybių

(nepriklausomumo hipotezės tikrinimas porinėje dažnių lentelėje: χ^2 ir jo p -reikšmė)

		Pareigybė		Iš viso	
		Vadovas	Mokytojas		
Ar darbas darželyje susijęs su profesinės karjeros galimybėmis?	Taip	Skaičius	13	56	69
		Procentai	56,5%	62,9%	61,6%
	Ne	Skaičius	4	14	18
		Procentai	17,4%	15,7%	16,1%
	Niekada negalvojau	Skaičius	6	19	25
		Procentai	26,1%	21,3%	22,3%
Iš viso	Skaičius	23	89	112	
	Procentai	100,0%	100,0%	100,0%	

	Reikšmė	Laisvės laipsnis	Asimptominis chi-kvadratu kriterijus (p -reikšmė)
Pearson Chi-kvadratu kriterijus	,337	2	,845
Likelihood Ratio	,332	2	,847
Linear-by-Linear Association	,328	1	,567
Validi imtis	112		

Kaip respondentai sieja darbą darželyje su profesinės karjeros galimybėmis priklausomai nuo darbo stažo

(nepriklausomumo hipotezės tikrinimas porinėje dažnių lentelėje: χ^2 ir jo p -reikšmė)

			Pedagoginio darbo stažas					Iš viso
			iki 4m.	5-10m.	11-15m.	16-25m.	26 ir daugiau m.	
Ar darbas darželyje susijęs su profesinės karjeros galimybėmis?	Taip	Skaičius	2	1	9	38	19	69
		Procentai	40,0%	50,0%	60,0%	71,7%	51,4%	61,6%
	Ne	Skaičius		1	3	9	5	18
		Procentai		50,0%	20,0%	17,0%	13,5%	16,1%
	Niekada negalvoju	Skaičius	3		3	6	13	25
		Procentai	60,0%		20,0%	11,3%	35,1%	22,3%
Iš viso	Skaičius	5	2	15	53	37	112	
	Procentai	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

	Reikšmė	Laisvės laipsnis	Asimptominis chi-kvadratu kriterijus (p -reikšmė)
Pearson Chi-kvadratu kriterijus	13,752	8	,088
Likelihood Ratio	13,750	8	,089
Linear-by-Linear Association	,000	1	,983
Validi imtis	112		

Kaip respondentai sieja darbą darželyje su profesinės karjeros galimybėmis priklausomai nuo įgytos kvalifikacinės kategorijos

(nepriklausomumo hipotezės tikrinimas porinėje dažnių lentelėje: χ^2 ir jo p -reikšmė)

		Pedagoginė kvalifikacinė kategorija				Iš viso	
		Nėra	Auklėtoja	Vyr.auklėtoja	Auklėtoja- metodininkė		
Ar darbas darželyje susijęs su profesinės karjeros galimybėmis?	Taip	Skaičius	3	7	35	24	69
		Procentai	50,0%	58,3%	56,5%	75,0%	61,6%
	Ne	Skaičius	2	4	11	1	18
		Procentai	33,3%	33,3%	17,7%	3,1%	16,1%
	Niekada apie tai negalvojau	Skaičius	1	1	16	7	25
		Procentai	16,7%	8,3%	25,8%	21,9%	22,3%
Iš viso	Skaičius	6	12	62	32	112	
	Procentai	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

	Reikšmė	Laisvės laipsnis	Asimptominis chi-kvadratu kriterijus (p -reikšmė)
Pearson Chi-kvadratu kriterijus	9,612	6	,142
Likelihood Ratio	10,767	6	,096
Linear-by-Linear Association	,319	1	,572
Validi imtis	112		

Kaip respondentai sieja darbą darželyje su profesinės karjeros galimybėmis priklausomai nuo darbo vietovės

(nepriklausomumo hipotezės tikrinimas porinėje dažnių lentelėje: χ^2 ir jo p -reikšmė)

		Darbo vieta		Iš viso	
		Miestas, rajono centras	Kaimas, gyvenvietė		
Ar darbas darželyje susijęs su profesinės karjeros galimybėmis	Taip	Skaičius	52	17	69
		Procentai	62,7%	58,6%	61,6%
	Ne	Skaičius	13	5	18
		Procentai	15,7%	17,2%	16,1%
	Niekada apie tai negalvojau	Skaičius	18	7	25
		Procentai	21,7%	24,1%	22,3%
Iš viso	Skaičius	83	29	112	
	Procentai	100,0%	100,0%	100,0%	

	Reikšmė	Laisvės laipsnis	Asimptominis chi-kvadratu kriterijus (p -reikšmė)
Pearson Chi-kvadratu kriterijus	,148	2	,929
Likelihood Ratio	,147	2	,929
Linear-by-Linear Association	,131	1	,718
Validi imtis	112		

Ar Jūs svarstėte galimybę kada nors padaryti vadybinę karjerą?

Mokytojų atsakymai	Imtis	Procentai	Validūs procentai
Taip	21	23,6	23,6
Ne	53	59,6	59,6
Niekada apie tai negalvojau	15	16,9	16,9
Iš viso	89	100,0	100,0

Ar Jūs svarstėte galimybę kada nors padaryti pedagoginę karjerą?

Vadovų atsakymai	Imtis	Procentai	Validūs procentai
Taip	17	73,9	73,9
Ne	4	17,4	17,4
Niekada apie tai negalvojau	2	8,7	8,7
Iš viso	23	100,0	100,0

Kaip respondentai supranta „karjeros“ sąvoką

(nepriklausomumo hipotezės tikrinimas porinėje dažnių lentelėje: χ^2 ir jo p -reikšmė)

Pritariu "karjeros" sąvokai											Iš viso	
		Visapusiškas žmogaus tobulėjimas	Kylantis užmokestis už darbą	Kylančios užimamos pareigos ir atsakomybė bei valdžios augim	Nuostatų ir elgsenos seka žmogaus gyvenime	Profesijos pasirinkimas	Galimybė išreikšti savo kūrybiškumą	Individualūs pasiekimai	Socialinis (materialinis augimas)	Galimybė realizuoti save		Kita
Pareigybė	Vadovas	9		2	1	2	2			5	2	23
	Mokytojas	33	2	29	5	2	5	2	1	9	1	89
Iš viso		42	2	31	6	4	7	2	1	14	3	112

	Reikšmė	Laisvės laipsnis	Asimptominis chi-kvadratu kriterijus (p -reikšmė)
Pearson Chi-kvadratu kriterijus	13,430	9	,144
Likelihood Ratio	13,862	9	,127
Linear-by-Linear Association	3,554	1	,059
Validi imtis	112		

Objektyvių veiksmų tinkamumas faktorinei analizei (KMO ir Bartlett testas)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) testas		,885
Bartlett's specifiškumo testas	Chi-kvadratas	579,397
	Laisvės laipsnis	78
	Kriterijaus <i>p</i> -reikšmė.	,000

Objektyvus) išorės veiksnys	Extraction
Ugdymo/si aplinkų kūrimas	,757
Dalykinis planavimas ir tobulinimas	,661
Mokymo/si proceso valdymas	,560
Mokinių motyvavimas ir parama	,577
Mokinių pasiekimų ir pažangos vertinimas	,378
Ugdytinių pažinimo ir pripažinimo	,608
Profesinio tobulėjimo	,608
Komunikacijų ir informacijos valdymas	,528
Bendravimas ir bendradarbiavimas	,729
Tiriamoji veikla	,616
Reflektavimas ir mokymasis mokytis	,556
Organizacijos tobulinimas bei pokyčių valdymas	,764
Informacinių technologijų naudojimas	,580

Subjektyvių veiksmų tinkamumas faktorinei analizei (KMO ir Bartlett testas)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) testas		,697
Bartlett's specifiškumo testas	Chi-kvadratas	354,516
	Laisvės laipsnis	45
	Kriterijaus <i>p</i> -reikšmė.	,000

Subjektyvus (vidinis) veiksnys	Extraction
Techninė/funkcinis	,555
Bendrasis vadybinis	,216
Savarankiškumo ir nepriklausomybės (autonomijos)	,357
Stabilumo ir darbo saugumo	,661
Verslumo ir kūrybiškumo	,538
Paslaugumo ir atsidavimo (tarnavimas)	,682
Iššūkio	,652
Gyvenimo stiliaus integracijos	,773
Mokytojo profesinės kompetencijos	,869
Mokytojo bendosios kompetencijos	,877

Vieno faktoriaus dispersinė analizė

Subjektyvių (vidinių) veiksmų vertinimo ir pareigybių ryšys			
Laisvės laipsnis	Kvadrato vidurkis	Levene kriterijaus statistikos reikšmė (F)	Kriterijaus p reikšmė (Sig.)
1	,112	,507	,478
1	712,442	3222,025	,000
1	,112	,507	,478
112			

Pastaba: $p > 0,05$, todėl neturime pagrindo prieštarauti, kad pareigybės subjektyvių veiksmų vertinimui įtakos neturi.

Objektyvių (išorės) veiksmų vertinimo ir pareigybių ryšys			
Laisvės laipsnis	Kvadrato vidurkis	Levene kriterijaus statistikos reikšmė (F)	Kriterijaus p reikšmė (Sig.)
1	2,504	7,052	,009
1	939,902	2647,426	,000
1	2,504	7,052	,009
112			

Pastaba: $p < 0,05$, todėl turime pagrindo prieštarauti, kad pareigybės objektyvių veiksmų vertinimui įtakos neturi

Subjektyvių (vidinių) veiksmų vertinimo ir pedagoginės kvalifikacijos ryšys			
Laisvės laipsnis	Kvadrato vidurkis	Levene kriterijaus statistikos reikšmė (F)	Kriterijaus p reikšmė (Sig.)
3	,134	,601	,616
1	527,704	2371,347	,000
3	,134	,601	,616
112			

Pastaba: $p > 0,05$, todėl neturime pagrindo prieštarauti, kad kvalifikacinė kategorija subjektyvių veiksmų vertinimui įtakos neturi

Objektyvių veiksmų ir pedagoginės kvalifikacijos ryšys vertinimo ir pedagoginės kvalifikacijos ryšys			
Laisvės laipsnis	Kvadrato vidurkis	Levene kriterijaus statistikos reikšmė (F)	Kriterijaus p reikšmė (Sig.)
3	,770	2,118	,102
1	643,096	1769,654	,000
3	,770	2,118	,102
112			

Pastaba: $p > 0,05$, todėl neturime pagrindo prieštarauti, kad kvalifikacinė kategorija objektyvių veiksmų vertinimui įtakos neturi

Dviejų individų grupių palyginimas matuojamo kintamojo atveju: mokytojų ir vadovų objektyvių veiksmų vertinimas

	Informacinių technologijų naudojimas	Ugdymo/si aplinkų kūrimas	Dalykinis planavimas ir tobulinimas	Mokymo/si proceso valdymas	Mokinių motyvavimas ir parama	Mokinių pasiekimų ir pažangos vertinimas	Ugdytinių pažinimo ir pripažinimo	Profesinio tobulėjimo	Komunikacijų ir informacijos valdymas	Bendravimas ir bendradarbiavimas	Tiriamoji veikla	Reflektavimas ir mokymasis mokyti	Organizacijos tobulinimas bei pokyčių valdymas
Mann-Whitney U	594,500	893,000	611,000	992,000	878,000	1023,500	983,000	891,500	877,500	374,000	981,000	1008,000	429,500
Wilcoxon W	4599,500	4898,000	4616,000	1268,000	4883,000	5028,500	4988,000	4896,500	4882,500	4379,000	4986,000	5013,000	4434,500
Z	-3,164	-,968	-2,995	-,228	-1,081	,000	-,297	-,966	-1,064	-4,694	-,313	-,114	-4,301
Kriterijaus <i>p</i> reikšmė (dvipusis kriterijus)	,002	,333	,003	,819	,280	1,000	,767	,334	,287	,000	,754	,909	,000

		Informacinių technologijų naudojimas	Ugdymo/si aplinkų kūrimas	Dalykinis planavimas ir tobulinimas	Mokymo/si proceso valdymas	Mokinių motyvavimas ir parama	Mokinių pasiekimų ir pažangos vertinimas	Ugdytinių pažinimo ir pripažinimo	Profesinio tobulėjimo	Komunikacijų ir informacijos valdymas	Bendravimas ir bendradarbiavimas	Tiriamoji veikla	Reflektavimas ir mokymasis mokyti	Organizacijos tobulinimas bei pokyčių valdymas
Most Extreme Differences	Absolutus	,332	,155	,296	,078	,122	,061	,116	,159	,163	,532	,132	,056	,535
	Teigiamas	,332	,155	,296	,074	,122	,032	,116	,159	,163	,532	,132	,056	,535
	Neigiamas	-,046	-,008	,000	-,078	,000	-,061	-,028	-,031	-,026	,000	-,100	-,028	,000
Kolmogorov-Smirnov Z		1,418	,664	1,264	,334	,520	,259	,495	,681	,698	2,276	,566	,240	2,289
Kriterijaus <i>p</i> reikšmė (dvipusis kriterijus)		,036	,770	,082	1,000	,950	1,000	,967	,743	,715	,000	,906	1,000	,000

Dviejų individų grupių palyginimas matuojamo kintamojo atveju: mokytojų ir vadovų objektyvių veiksnių vertinimas

	Techninė/funkcinis	Bendrasis vadybinis	Savarankiškumo ir nepriklausomybės	Stabilumo ir darbo saugumo	Verslumo ir kūrybiškumo	Paslaugumo ir atsidavimo (tarnavimas)	Iššūkio	Gyvenimo stiliaus integracijos
Mann-Whitney U	978,000	511,000	1011,000	923,000	982,500	877,500	915,500	969,000
Wilcoxon W	1254,000	4516,000	5016,000	1199,000	4987,500	4882,500	4920,500	4974,000
Z	-,329	-3,719	-,090	-,727	-,297	-1,056	-,782	-,394
Kriterijaus <i>p</i> reikšmė (dvipusis kriterijus)	,742	,000	,928	,467	,767	,291	,434	,693

		Techninė/funkcinis	Bendrasis vadybinis	Savarankiškumo ir nepriklausomybės	Stabilumo ir darbo saugumo	Verslumo ir kūrybiškumo	Paslaugumo ir atsidavimo (tarnavima)	Iššūkio	Gyvenimo stiliaus integracijos
Most Extreme Differences	Absoliutus	,064	,447	,112	,169	,193	,178	,191	,228
	Teigiamas	,053	,447	,112	,098	,193	,178	,191	,228
	Neigiamas	-,064	,000	-,049	-,169	-,070	-,064	-,025	-,114
Kolmogorov-Smirnov Z		,272	1,911	,480	,721	,825	,760	,819	,975
Kriterijaus <i>p</i> reikšmė (dvipusis kriterijus)		1,000	,001	,975	,677	,504	,610	,514	,297