

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Laura Leškienė
Edukologijos magistrantūros studentė

**VAIKYSTĖS PEDAGOGIKOS SPECIALYBĖS STUDENTŲ KARJEROS
KOMPETENCIJŲ RAIŠKA ĮSIDARBINIMO GALIMYBIŲ PAIEŠKOSE
(ATVEJO ANALIZĖ)**

Magistro darbas

Mokslinė vadovė
Prof. habil. dr. Audronė Juodaitytė

Šiauliai, 2009

Darbas originalus.....Laura Leškienė

Turinys

SANTRAUKA.....	3
SUMMARY.....	4
ĮVADAS	5
1. UNIVERSITETO STUDENTŲ, VAIKYSTĖS PEDAGOGIKOS SPECIALYBĖS, KARJEROS PROJEKTAVIMO TEORINIAI PAGRINDAI	11
1.1. Kompetencijos sampratos ir struktūros teorinė apibrėžtis	11
1.2. Darbo rinkos pokyčiai ir reikalavimai šiuolaikiniam vaikystės pedagogui.....	24
1.2.1. Būsimų vaikystės pedagogų karjeros situacija darbo rinkoje	24
1.2.2. LR švietimo dokumentai ir nutarimai, reglamentuojantys vaikystės pedagogų karjerą	38
1.2.3. Vaikystės pedagogikos specialybės studentų darbo vietos projektavimo kompetencijų ugdymo(-si) galimybės.....	41
2. KARJEROS KOMPETENCIJŲ RAIŠKA UNIVERSITETO STUDIJŲ PROCESSE PROJEKTUOJANT DARBO VIETĄ (ATVEJO ANALIZĖ)	48
2.1. Tyrimo metodologija ir strategija	48
2.2. Vaikystės pedagogikos specialybės studentų patirčių raiška projektuojant darbo vietą.....	50
2.3. Karjeros projektavimo kompetencijų raiška steigiant profesinio rengimo įstaigą	57
2.4. Vaikystės pedagogų karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo (-si) galimybės studijų programose.....	63
2.5. Vaikystės pedagogikos specialybės studentų reprezentacijų turinys į darbo rinką ir universitetinių studijų požiūrį	83
IŠVADOS IR APIBENDRINIMAI.....	85
DISKUSIJA	88
LITERATŪRA	90
PRIEDAI	95

SANTRAUKA

VAIKYSTĖS PEDAGOGIKOS SPECIALYBĖS STUDENTŲ KARJEROS KOMPETENCIJŲ RAIŠKA ĮSIDARBINIMO GALIMYBIŲ PAIEŠKOSE (ATVEJO ANALIZĖ). Magistro darbas.

Darbo aktualumas. Baigiančių universitetą, vaikystės pedagogikos specialybę įgyjančių absolventų šiandienos požiūris į darbo rinką išlieka stereotipinis – susirasti valstybinę darbo vietą. Remiantis LDB paskutinių mėnesių statistiniais duomenimis, Šiaulių apskrityje buvo 219 laisvų darbo vietų, tačiau nerastas nė vienas vaikystės pedagogų darbo pasiūlymas. Tuo tarpu šiandien, ikimokyklinio ugdymo poreikis Lietuvoje yra gerokai išaugęs. Vaikų grupės valstybiniuose darželiuose perpildytos, vaikai neptenka į darželius. Dažnai tai sąlygoja būtinumą vaikų priežiūrai naudotis senelių, artimųjų ar auklių paslaugomis. Šiandieninė rinkos situacija tampa palanki vaikystės pedagogų karjeros projektavimo kompetencijų raiškai, patiems steigiant darbo vietas privačiame ikimokyklinio ugdymo sektoriuje.

Tyrimo objektas: vaikystės pedagogų karjeros kompetencijos.

Tyrimo tikslas: teoriškai pagrįsti ir empiriškai ištirti vaikystės pedagogų karjeros kompetencijų ugdymo raišką projektuojant darbo vietas privačiame ikimokyklinio ugdymo paslaugų sektoriuje.

Tyrimo hipotezė pasitvirtino iš dalies. Darželių paklausos bei šių paslaugų pasiūlos santykis ir šiandieninė ekonominė situacija darbo rinkoje yra palanki plėtoti vaikystės pedagogikos specialybės studentų karjeros kompetencijas, patiems kuriant darbo vietas. Tačiau studentų įsivertinamų karjeros kompetencijų atžvilgiu galimybių ugdyti (-is) vadybinei kompetencijai universiteto studijų programose yra nepakankamai.

Literatūros analizė parodė, kad verslumo ugdymas – viena iš svarbiausių šiandienos prielaidų šalies ūkiui plėtoti ir realiai gyventojų gerovei kelti. Tačiau vaikystės pedagogai, studijų programose retai sutinka valdymo ar administravimo terminus. Verslumas įgauna vis ypatingesnę reikšmę kai iškyla būtinybė intensyviai vystyti verslą naujomis perspektyvomis kryptimis ir kartu garantuoti visuotinį užimtumą bei įvairiapusišką visų socialinių sluoksnių raidą. Todėl, anot G. Strazdienės, A. Garalio, būtina universitete parengti verslumo ugdymo programas.

Kompetencijų ugdymos (-si) galimybių studijų programose studentų nuomonės atliktas tyrimas parodė, kad studijų programos labiausiai orientuojasi į profesinių, socialinių ir asmeninių kompetencijų ugdymą. Vadybinei kompetencijai skiriamas kur kas mažesnis dėmesys. Studentai, ranguodami studijų programose ugdomas kompetencijas, taip pat akcentavo, jog labai svarbu įgyti vadybinę kompetenciją, tame tarpe karjeros planavimo, organizavimo ir valdymo įgūdžius, nes tai padeda įsilieti į darbo pasaulį ir tikslingai veikti šiandieninės darbo rinkos sąlygomis.

SUMMARY

CAREER EXPERTISE EXPRESSION OF CHILDHOOD PEDAGOGY STUDENTS IN SEARCH OF EMPLOYMENT OPPORTUNITIES (CASE ANALYSIS). MASTERS WORK

Relevance of the work. Graduating from university childhood pedagogy students today's attitude towards employment market remains stereotypical – to find work place in governmental institution. Based on Lithuania's Employment Office statistical data of last months, in Siauliai county there were 219 free work places, however there were no job offers for childhood pedagogy specialists. Children groups in governmental kinder gardens are overcrowded, children cannot get in the kinder gardens because the number of children is too big. It is a cause why parent turn to grand parents, close people or nannies. That is why today's situation of market becomes good for development of childhood pedagogy career projecting competences, establishing preschool institutions.

The object of the work. Childhood pedagogues career competences.

The aim of the work. To ground theoretically and investigate empirically Siauliai university educology faculty childhood pedagogy students career competences development importance in working place projecting.

The hypothesis was confirmed partially. Kinder garden enquiry and services supply relation in today's economical situation in work market is favorable to develop childhood pedagogy students career competences, creating work places themselves. However students evaluating career competences are not sufficient for educating managing competence in university's studies programs.

The analysis of literature showed that education of entrepreneurship is one the most important today's assumption to develop country's economy and to raise the welfare of people. Nevertheless childhood pedagogues in studying programs rarely meet management and administration terms. Entrepreneurship gains more special meaning then there is a need to develop business intensely with new perspective trends and also make sure about social employment and full development of all social layers. That is why, according G. Strazdiene, A. Garalis, it is important to prepare entrepreneurship development programs.

Competence nurturing possibilities in studies programs students' opinions carried research showed that studies programs are oriented the most in profession, social and personal competence nurturing. There is very little attention to management competence. Students ranging competences developed in studies programs also emphasized that it is very important to get management competence including career planning, organizing and ruling skills because it helps to get into work world and deliberately act in today's work market conditions.

IVADAS

„Šalies gyventojų užimtumas, jų nedarbas – viena opiausių šiandienos ekonominių ir socialinių problemų“ (Martinkus, Beržinskienė, 2005, p.4). Kiekvienas žmogus, galintis save realizuoti, ieško srities kurioje sėkmingai galėtų siektų rezultatų. Keičiantis politinėms ir ekonominėms gyvenimo sąlygoms, žmonėms kasdien iškyla vis naujų uždavinių. Darbas – pragyvenimo šaltinis, pagrindinė gyvenimo veikla. Vieniems žmonėms darbas asocijuojasi su materialinėmis vertybėmis, geresniu ir laisvesniu gyvenimu, kitiems – savirealizacijos galimybėmis.

Keičiantis gyvenimo sąlygoms, dauguma žmonių keičia darbo vietą. Pasak, „darbo rinkos profesinio mokymo plėtros socialinių aspektų“ knygos autorių, žmogus, turintis praktinės patirties kasdien ieško vis geresnio, patrauklesnio ar atsakingesnio darbo. Šiai žmonių grupei darbas ne pagrindinis pragyvenimo šaltinis, bet geresnės aplinkos užtikrinimas (2005, p.23).

M. Jahoda nurodo, kad „darbas be pagrindinės uždarbio pragyvenimui funkcijos turi keletą papildomų latentinių funkcijų, kurios pasitarnauja stipresniam asmens ryšiui su realybe, o tuo pačiu ir jo psichinei sveikatai“ (Adamonienė, Krikščiūnas, Mockuvienė ir kt. 2001, p.54). Darbas žmogų įtakoja pasitempti, nuolatos bendrauti su žmonėmis, kolektyvu. Žmogus, turintis darbuotojo statusą, psichologiškai stipresnis ir atsparesnis. Jam darbas teikia ne tik materialinę, bet ir dvasinę naudą bei stiprybę.

A. Kahn rašo, kad „darbas yra tarp svarbiausių veiksnių, kurie turi reikšmės bendram pasitenkinimui gyvenimu. Jis užima penktą vietą po šeimyninio gyvenimo, vedybų, finansinės situacijos, gyvenimo sąlygų“ (Jaunimo integravimas į darbo rinką, 2001, p.56). Tiek jaunas, tiek senas, nori turėti gražius namus, aprūpintus vaikus, turiningą ir linksmą laisvalaikį. Visa tai sąlygoja surasti veiklą, kurioje galėtų save realizuoti, tuo pačiu patenkinti poreikius bei pasiteškinti gyvenimu.

Kur kas svarbesnę reikšmę universitetus baigiantiems studentams – jauniems specialistams, turi darbas ir jo paieška. Baigusiems universitetą absolventams esminė užduotis – įsidarbinimas pagal specialybę. Universiteto baigimas neužtikrina greito ir sėkmingo įsidarbinimo. Vieni randa darbą greitai ir nedėdami tam daug pastangų, kiti ieško geresnių darbo sąlygų, geresnio atlyginimo ir todėl užtrunka kiek ilgiau. Treti – „mina“ įvairių įmonių, darbo agentūrų, darbo biržų slenksčius, bet jų pastangos vistiek lieka bevaisės. Kodėl toks skirtumas? Į šį klausimą puikiai atsako jaunimo darbo rinkos specialistė B.Čėsnaite ir kt. knygos bendraautorai: „įsidarbinimo motyvacijos tyrimuose dažniausiai akcentuojami du aspektai – darbo vieta žmogaus bendroje vertybių sistemoje ir konkretūs darbo paieškos motyvai. Ir tai, kas labiausiai yra vertinama būsimame darbe, ir darbo paieškos motyvai yra tiesiogiai susiję su asmens vertybių sistema.“ (1998, p.32). Jeigu esminė vertybė yra bendravimas – tai gali tapti pagrindiniu

darbo pasirinkimo motyvu, o jeigu vertybė yra asmeninis tobulėjimas, saviraiška, tuomet ir darbo paieškoje pirmiausia bus orientuojamasi į tai, ar darbas atitinka tobulėjimo, saviraiškos kriterijus.

Šiandieninė ekonominė ir politinė situacija Lietuvoje negali užtikrinti visiems absolventams gerų darbo vietų, gero atlyginimo, geros socialinės padėties. R. Dževeckytė ir A. Ranonytė, nurodo, jog dėl iš anksto pasirinktos karjeros „*kai kurių specialybių studentai darbdavių jau pasidalinti. Manoma, kad tokios įmonės įgaus konkurencingumo įnašį, nes užsiugdę savo specialistą gerokai pigiau ir naudingiau, negu perpirkti iš konkurento*“ (2007, p.17). Tačiau visiems likusiems absolventams reikia patiems susirasti sau tinkamą darbo vietą, kuri garantuotų gerą tolesnę gyvenimo kokybę.

Tinkama finansinė padėtis suteikia žmogui laisvę, pasitikėjimą savimi, poreikių tenkinimą. Gera darbo vieta ir puikus atlyginimas teikia žmogui ir atitinkamą socialinį statusą, kuris leidžia save realizuoti ir kokybiškai gyventi. „*Darbas vieniems yra tapęs hobiu, kitiems saviraiškos forma, tretiems – kryžiumi kurį privalu tempti per gyvenimą. Tačiau, kad ir kaip vertintume savo užsiėmimą, kad ir kokios būtų mūsų pareigos ir išsilavinimas, vis dėl to darbas dar yra ir finansinių išteklių šaltinis*“ (Dževeckytė, Ranonytė, 2007, p. 13).

Temos aktualumas ir problema. Šiandieninė situacija darbo pasaulyje tiesiogiai paliečia universitetus bebaigiančius studentus. Universitetų absolventai įvairiais būdais ieško darbo vietos. Vieniems darbas reikalingas kaip saviraiškos priemonė, kitiems kasdieninio gyvenimo sudėtinė dalis, tretiems – pragyvenimo šaltinis. Todėl vieni renkasi specialybės karjerą, kiti kaip žinia, ieško palankesnės darbo sferos, kurioje realizuoja savo mintis ir gabumus. Ir tik nedidelė dalis absolventų siūlo paslaugas valstybei ir žmonėms, t.y. – patys projektuoja darbo vietas.

Šiandieninė situacija darbo rinkoje yra ypač nepalanki vaikystės pedagogikos specialybės – ikimokyklinio ugdymo absolventams. Remiantis LDB paskutinių mėnesių statistiniais duomenimis (2009 03 17), Šiaulių apskrityje buvo 219 laisvų darbo vietų, tačiau nerastas nė vienas ikimokyklinio ugdymo pedagogų darbo pasiūlymas (www.ldb.lt). Ikimokyklinio ugdymo pedagogų paklausa ženkliai padidėja vasaros laikotarpiu, kai dalis specialistų išvyksta į užsienį, tačiau to nepakanka, kad įsidarbintų visi jaunieji, ką tik universitetus baigiantys, pedagogai. Konkurencingame laikmetyje kiekvienas sau, prieš save ir valstybę esame atsakingi už savo darbo rezultatus. Ikimokyklinio ugdymo pedagogas, studijavęs ketverius ar penkerius metus universiteto bakalauro studijose, gali pritaikyti studijų metais įgytas žinias bei įgūdžius savo darbe. Dalis pastarųjų galėtų kurti privačias įstaigas, savo įmones, taip sukurdami papildomų darbo vietų bei gerindami situaciją darbo rinkoje. Nors „Lietuvos švietimo koncepcijoje“ teigiama, jog aukštosios mokyklos siekia suteikti aukštąjį išsilavinimą, mokslinius bendrosios ir profesinės kultūros pagrindus ir parengti profesinei veiklai. Ypač reikšminga reikėtų laikyti Koncepcijoje akcentuojamą orientaciją į „savarankiškai veikiančios besikeičiančioje aplinkoje asmenybės“ reikmes ir studentų skatinimą „projektuoti savo studijas“ (1992, p. 20 – 24). Tačiau lieka visiškai neaiškus studentų

aprūpinimas tam reikalinga informacine baze (pvz., apie esamą padėtį darbo rinkoje, įgytos profesijos perspektyvas artimesnei ir tolimesnei ateičiai konkrečiame regione, šalyje ir kt.) ir įgūdžiais, reikalingais ne tik savarankiškai, bet ir racionaliai elgsenai palnuojant savo mokymosi, darbo ir gyvenimo eigą. „Darbo paieškos vadove“ (2000) nurodoma, kad „Mokslo ir studijų įstatyme (1991) bei Kvalifikaciniuose aukštojo mokslo nuostatose (1993) irgi kartojami anksčiau minėti teiginiai, iš esmės neliečiantys studentų ir aukštųjų mokyklų santykių su veiklos pasauliu aptarimo“ (p.18). Todėl problema yra ta, kad vaikystės pedagogikos – ikimokyklinio ugdymo specialybės studentai, bakalauro studijų metu negauna pagrindinių ikimokyklinio ugdymo paslaugų įstaigos steigimui reikalingų kompetencijų. Jos yra labai svarbios įsidarbinimo procese, todėl vaikystės pedagogų karjeros kompetencijų raiška projektuojant darbo vietą ir yra aktuali teorinė empirinė edukologijos **problema**.

Problemos iširtumas. Šiuolaikinio mokytojų rengimo nuostatas, kaitą bei problemas nagrinėja daugelis mokslininkų. Lietuvoje – K. Pukelis (1994, 1995, 1998, 2002), V. Kavaliauskienė (1998, 2001, 2006), I. Dirgėlienė (1999, 2001), G. Dzemyda (2007), E. Martišauskienė (1999, 2004, 2003), M. Barkauskaitė (2000, 2001, 2005). Europoje ir pasaulyje nagrinėja D. Schon (1987), K. Bormano (1990), J. Eliotto (1993) ir kt.

Terminas karjera, dažniausiai nagrinėjama paisant tam tikro vieno kurio nors socialinio mokslo išeities pozicijų. Tačiau R. Kučinskienė nurodo, kad „karjeros fenomenas yra įvairialypis“, ir teigia, jog „jo pažinimui reikšmingais laikytina keletas mokslų, kurių bazėje konstruojamos karjeros pažinimo modelių ar metodų sistemos, teikiančios metodologinį pagrindą modeliuoti ugdymą karjerai šiuolaikinėmis sąlygomis“. N.Harrison, H.Cramer parengtuose „karjeros modeliuose ir jų pagrindu parengtose asmenybės ir profesijų pažinimo metodikose, taikomose švietimo ir darbo organizacijų, nagrinėjami individualieji, subjektyvieji karjeros veiksniai (Herr, Cramer, 1997; Peters, Hansen, 1977; Miller 1981; Lousburry, Tatum, Chambers, Owens, Gibson, 1999; Zunker, 1998; Watts, 1994; Hodgkinson, 1997; Patton, 2001) (Kučinskienė, 2003, p. 8 – 9). Autoriai nurodo, jog karjera kaip procesas neabejotinai gali būti valdoma. Todėl bet kurios specialybės universiteto absolventas, visuomet ieško tokios veiklos, kurioje galėtų save realizuoti. Nes tokia veikla, kaip karjeros projektavimas prasideda jau mokykloje: mokiniams gilinantis į patinkančią mokslo sferą, renkantis valstybinius brandos egzaminus, vėliau pasirenkant universitetą bei specialybę.

R. Kučinskienė (2003) nurodo, jog „Lietuvoje daugiausia tyrinėtos psichologinės asmenybės profesinės saviraiškos problemos, kartu siekiant pagrįsti psichologinės ir pedagoginės pagalbos renkantis profesiją modelius“ (p. 10). Pašaukimo santykį su darbu, jo identifikavimą ir ugdymą tyrinėja Gučas, (1937), Kavaliauskienė (2001), asmenybės ir profesijos raišką, profesinį konsultavimą Jovaiša (1981, 1999), profesijos rinkimosi teorijas Laužackas (1999), Pociūtė (1998), darbinio ir profesinio apsisprendimo problemas Beresnevičienė (1990, 2002), Jatautaitė (1993), Petrauskaitė (1996).

Edukologinė karjeros problematika intensyviau pradėta plėtoti tik pačioje XX a. pabaigoje (Baltrūnienė, Volbekienė, 1998; Kučinskienė 2000, 2002; Kučinskienė, Kučinskas 2001; Pukelis, 1994, 1995, 1996, 1998, 2002; Pukelis, Pundzienė, 2002; Stanišauskienė, 1996, 1997; Stanišauskienė, Večkienė, 1999)“ (2003, p.10).

Moksleivių ir jaunimo ugdymo karjeros situaciją Lietuvoje nagrinėjo Pukelis ir Garnienė (2003); Laužackas (2003). Diržytė, Jakimavičienė, Klimantavičiūtė (2004); Liukinevičienė (2005) ir kt. Darbo rinkos situaciją ir įsidarbinimą nuolatos tiria Lietuvos darbo birža (1998; 2001; 2005);

Darbo reikšmingumas. Nemažai dėmesio mokslinėje literatūroje ir valstybės institucijų sistemoje (apsaugos ir darbo ministerijoje) skiriama gyventojų užimtumo problemoms spręsti. Darbo pasiūla įvairiuose informaciniuose šaltiniuose labai plati. Vadybininkai, vairuotojai, buhalteriai, inžinieriai, mechanikai, administratoriai, policijos patruliai ir t.t. Natūralu, kad darbdaviai kelia tam tikrus reikalavimus kiekvienai darbo vietai tikėdamiesi atsirinkti kuo geresnį kandidatą. Tačiau darbo pasiūla, o svarbiausia minėtieji reikalavimai neatitinka dabartinės, bebaigiančiųjų universitetus vaikystės pedagogų studentų situacijos. Be to, absolventų paklausa darbdavių tarpe nėra populiari. Tad galima daryti prielaidą, kad universiteto absolventų įsidarbinimas ir pačių darbo vietos projektavimas yra aktuali ne tik pedagoginė, bet ir socialinė problema.

Kaip teigia D. Augienė, L. Bobrova, A. Gumuliauskienė ir kt. (2002), „*Lietuvos darbo biržos duomenimis, darbo neturinčių jaunų žmonių kiekvienais metais daugėja. Didžiausią įtaką ieškantiems darbo asmenims turi išsilavinimas ir įgyta profesija bei darbo patirtis*“ (2002, p.5). Tačiau kokią darbo patirtį gali turėti universiteto absolventas, kuris 4 ar 5 metus studijavo universitete? Be jokios abejonės profesija, išsilavinimas – pagrindinis karjeros projektavimo akcentas. Tačiau nemažiau svarbios ir studentų ugdomos karjeros kompetencijos universitete, kurios privalo atitikti darbo rinkos ir laikmečio keliamus reikalavimus profesiniam kompetentingumui.

Hipotezė. Dabartinė ikimokyklinio ugdymo įstaigų darbo rinkos situacija Lietuvoje, kurioje galėtų įsidarbinti vaikystės pedagogikos specialybės absolventai, nėra jiems palanki. Tačiau pastarųjų dviejų metų bėgyje ikimokyklinio ugdymo poreikis Lietuvoje yra gerokai išaugęs. Vaikų grupės darželiuose perpildytos. Tėvams nepalanki, tačiau dažnai pasitaikanti situacija, kad vaikai nepatenka į darželį. Tai sąlygoja būtinumą vaikų priežiūrai ieškoti auklių, senelių ar artimųjų. Tuo tarpu vaikystės pedagogų specialybę įgyjančių absolventų daugumos požiūris į darbo rinką išlieka stereotipinis – įvairiais būdais su(-si)rasti darbo vietą valstybiniame sektoriuje. Tačiau studentai turi galimybes ir teisę siūlyti paslaugas tiek valstybei, tiek privačiam sektoriui, bei juose projektuoti savo darbo vietas. Tokiu būdu studentai gali tinkamai realizuoti studijų metu įgytas kompetencijas. Šiandieninė rinkos situacija tampa palanki vaikystės pedagogų karjeros projektavimo kompetencijų raiškai, steigiant darbo vietas privačiose ikimokyklinio ugdymo įstaigose.

Tikslas. Teoriškai pagrįsti ir empiriškai ištirti vaikystės pedagogų karjeros kompetencijų ugdymo raišką projektuojant darbo vietas privačiame ikimokyklinio ugdymo paslaugų sektoriuje.

Uždaviniai:

- Studijuojant socialinę, pedagoginę, politinę literatūrą, teoriškai pagrįsti studentų karjeros kompetencijų ugdymo (-si) darbo vietos projektavimui svarbą;
- Empiriškai ištirti edukologijos fakulteto, vaikystės pedagogų karjeros kompetencijas projektuojant darbo vietą;
- Parengti rekomendacijas studentų karjeros kompetencijų ugdymui darbo paieškose, bei projektuojant darbo vietas privačiuose ir valstybiniuose sektoriuose.

Metodologinės nuostatos. Darbe bus remiamasi pragmatizmu (Charles Peirce, William James, John Dewey) kaip tyrimo būdu ir pažinimo teorija. Pragmatizmas – filosofijos kryptis, kuri susiformavo XIX a. pabaigoje – XX a. pradžioje JAV. Ugdymas pragmatizmo filosofijos aspektu orientuojasi į gyvenimiškų problemų sprendimą per veiklą, akcentuojant individualų veiksmo atlikimo procesą. Pragmatizmas ugdyme skatina ugdytiniui pateikti apibendrintą patyrimą konkrečioje socialinėje aplinkoje, kuris kinta keičiantis aplinkai (*Adamonienė, Daukilas, Krikščiūnas, 2003, p. 15*).

Tyrimo objektas: vaikystės pedagogų karjeros kompetencijos.

Tyrimo metodai:

1. Teoriniai tyrimo metodai: mokslinės ir metodinės literatūros apžvalga (analizė).
2. Empiriniai tyrimo metodai: kokybinis tyrimas – studentų refleksinių projektų Kontent analizė; kiekybinis tyrimas – studentų anketavimas.
3. Duomenys apdoroti, Excel, Word kompiuterinėmis programomis.

Tyrimo imtis ir organizavimas:

Tyrimo dalyviai. Tyrime analizuoti 24 - ių Šiaulių universiteto, vaikystės pedagogikos specialybių, paskutinių kursų studentų laisvo pobūdžio projektai – „Auklių mokykla universitete“ ir „Vaikų darželis mano namuose“ Kontent analizėje (atvejo analizė). Iš viso: 48 projektai.

Anketavimo būdu apklausti dviejų specialybių paskutinio kurso studentai: „Ikimokyklinio ugdymo pedagogika ir priešmokyklinis ugdymas“ – 15 studentų; „Ikimokyklinio ugdymo pedagogika ir muzika“ – 8. Viso: 23 studentai.

Tyrimo etapai.

Pirmas etapas – 2008 m. Šiaulių universiteto, Edukologijos fakulteto, paskutinių kursų studentų (vaikystės pedagogų) refleksinių projektų analizė.

Antras etapas – 2008 – 2009 – LDB internetinio tinklalapio darbo pasiūlos analizė pedagogų atžvilgiu.

Trečias etapas – 2009 m. Šiaulių universiteto, Edukologijos fakulteto, paskutinių kursų studentų (vaikystės pedagogų), karjeros kompetencijų ugdymo (-si) galimybių analizė universitetinėse studijų programose.

Darbo struktūra. Darbą sudaro: įvadas, du skyriai, išvados ir apibendrinimai, diskusija. Pateikta 20 lentelių, 31 paveikslėlis ir 3 priedai.

Darbe naudojami terminai ir santrumpos:

Vaikystės pedagogai – ikimokyklinio, priešmokyklinio ir pradinio ugdymo pedagogikos specialybių studentai.

LDB – Lietuvos darbo birža.

DLKŽ – dabartinės Lietuvių kalbos žodynas.

MKC – mokytojų kompetencijos centras.

IKPR – 5 – Ikimokyklinio ugdymo pedagogika ir priešmokyklinis ugdymas.

IKM – 5 – Ikimokyklinio ugdymo pedagogika ir muzika.

1. UNIVERSITETO STUDENTŲ, VAIKYSTĖS PEDAGOGIKOS SPECIALYBĖS, KARJEROS PROJEKTAVIMO TEORINIAI PAGRINDAI

1.1. Kompetencijos sampratos ir struktūros teorinė apibrėžtis

Dabartinės lietuvių kalbos žodynas terminą „kompetencija” apibūdina kaip „*klausimų ar reiškiniių sritį, kurią kas gerai išmano*“ (DLKŽ). O terminas „karjera“ - „*sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomeniniame gyvenime*“ (DLKŽ). Vadinasi, universiteto studentų, vaikystės pedagogų **karjeros kompetenciją** galima apibūdinti kaip sėkmingos darbo vietos radimą, atitinkantį asmens poreikius ir žinias.

„*Kompetencija – [lot.Competentia – priklausomybė (pagal teisę)] funkcinis gebėjimas adekvačiai atlikti tam tikrą veiklą, turėti jai pakankamai žinių, įgūdžių, energijos (Tarptautinių žodžių žodynas. Red. Vaitkevičiūtės, 1999); gebėjimas atlikti pateiktas užduotis realioje ar imituojamojoje darbo situacijoje (Laužackas, 1999); gebėjimas pagal kvalifikaciją, žinias, įgūdžius gerai atlikti veiklą (Jovaiša, 1993); gebėjimas veikti sąlygotas individo žinių, mokėjimų, įgūdžių, požiūrių, asmenybės savybių bei vertybių (Jucevičienė, Lepaitė, 2000)*” (Vilkonis, 2004, p.67).

Kaip teigia R. Vilkonis (2004) „*XX a. pabaigoje pasaulyje kompetencijos samprata išplėtota, įtraukiant požiūrius, nuostatas, asmenybės savybes. Tai skatino nauji tyrimų rezultatai, atskleidę socialinį bei kultūrinį gebėjimų formavimosi aspektą, nepasitenkinimas iki tol vyravusią biheavioristine kompetencijos samprata (Haris ir kt., 1995; Collins ir kt., 1993)(p.50). Jucevičienė ir Lepaitė (2000) nurodo, jog žinios, mokėjimai ir įgūdžiai sąlygoja kvalifikacijos suteikimą, taip pat įvertinus gabumų, kurie veikia gebėjimų formavimąsi, svarbą bei žmogaus vertybes ir asmenybės savybes, sukuriama kompetencijos šerdis ir visuminis (holistinis) pobūdis*“. Prieš tai minėtų autorių nuomone, „*kompetencija yra gebėjimas veikti, sąlygotas individo žinių, mokėjimų, įgūdžių, požiūrių, asmenybės savybių bei vertybių*“ (p.47).

Jucevičienė ir kt. (2000), kompetenciją apibūdina „*kaip žmogaus kvalifikacijos raišką asmens veikloje arba gebėjimą veikti, sąlygotas individo žinių, mokėjimų, įgūdžių, požiūrių, vertybių ir kitų asmenybės savybių*“ (p.15).

Kontautienė R., Melnikova J. (2007) „Bendrojo lavinimo mokyklų vadovų kompetencijos nuolatinės švietimo kaitos kontekste“ kompetenciją apibūdina kaip „*praktiška individuali gebėjimų raiška, kuriai būdingi praktiniai gebėjimai, pojūčiai ir nuostatos, reikalingos užtikrinti sėkmingą profesinę veiklą*“. Taip pat kompetencija apibrėžiama kaip „*nefiksuotas žinių bagažas*“, be to, teigiama,

jog kompetencijos „plėtojamoms ir vystomoms visą aktyvų žmogaus gyvenimą“ (Kontautienė, Melnikova, 2007, p.68).

N. Bankauskienė (2007) kompetencijos terminą apibūdina, kaip „*individo žinias, mokėjimus, įgūdžius, požiūrius, asmenines savybes bei vertybes, lemiančias jo kvalifikacijos raišką arba gebėjimą veikti*“ (p.9).

R. Vilkonis socialinių mokslų daktaro disertacijoje apibrėžia kompetencijos termino reikšmę įvairiose užsienio šalyse. „*Skandinavijoje kompetencija (nor. kompetens vadinama pakankamai gerus gebėjimus kažkokioje srityje (Allen, 1992, p.497). D. Britanijoje kompetencija (angl. competence) – žmogaus savybė, gebėjimas atlikti kažkokią veiklą, tačiau pabrėžia, kad šis gebėjimas yra pakankamai geras, bet ne tobulas (Cowie, 1989, p.235). Jungtinėse Amerikos Valstijose kompetencija – gebėjimas daryti tai, kas reikalinga (Berkowitz, 1983, p. 136)*“ (2004, p.69).

„*Kompetencija – tam tikros žinios, suteikiančios žmogui galimybę kvalifikuotai atlikti tam tikrą veiklą. <...> Prancūzijos mokslininkų nuomone, kompetencija (pranc. Competence) galima vadinti gilią ir plačią žinias, suteikiančias galimybę vertinti ir priimi sprendimus kai kuriose srityse (Red. Rey – Debov et A. Rey, 1996, p. 420)*“.

Nagrinėdami kompetencijos terminą mokslininkai jį sieja ir tapatina su dauguma dalykų. Gana plačiai kompetencijos terminą nagrinėja Jurašaitė E. Daktaro disertacijoje „*Ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinės kompetencijos <...>*“ (2004). Autorė kompetencijas tapatina su gebėjimais, nes „*kompetencijos padeda apibrėžti žmogaus gebėjimų visumą, kuri kuo tiksliau būtų apibūdinta ir pritaikyta darbo vietoje*“ (p.17).

Taigi, kompetencijos terminas įvairiose šalyse nagrinėjamas plačiu aspektu. Tačiau pagrindinė termino apibrėžtis ir reikšmė išlieka ta pati – jau turimus gebėjimus, gabumus, žinias, patirtį bei įgūdžius pritaikyti esamoje situacijoje.

Karjeros sampratos literatūrinė apžvalga

Pasak Petkevičiūtės N. (2006) „Karjeros sąvoka literatūroje vartojama keturiomis pagrindinėmis prasmėmis:

- Karjera – pasiekimas. Tai daugiausiai taikoma pasiekimams darbe.
- Karjera – profesija. Vienos profesijos yra prestižiškesnės už kitas.
- Karjera – nuolatinio darbo nuosekli tėsa.
- Karjera – viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties nuosekli seka. (p. 15 -16)

Moksliniuose tyrimuose kompetencijos ir karjera nagrinėjami atskirai ir dažniausiai organizacijos lygmeniu. Keičiantis gyvenimo sąlygoms, sparčiai didėjant konkurencijai karjera vis svarbesne tampa ikimokyklinio ir pradinio ugdymo absolvetams. Daugumai karjera gal būt asocijuojasi su

„kilimu“ pareigose, darbo vietos ar veiklos keitimu, tačiau karjera prasideda kur kas anksčiau. Dar studijuodami ar baigę universitetą, dauguma absolventų ieško laisvų darbo vietų. Jų paieškos rezultatai, įsidarbinimas ir yra universiteto studentų karjeros kelio pradžia. Amerikietis D. Super (1980) vienas iš pirmųjų į mokslinę vartoseną įtraukė karjeros terminą, apibrėždamas jį kaip žmogaus gyvenime atliekamų įvairių vaidmenų, darbovietėse užimamų pareigų, pakopų, lygmenų visumą. <...> Profesijos pasirinkimas laikomas viena iš karjeros fazių“ (Kučinskienė, 2003, p.15).

N. Petkevičiūtė (2006), karjerą siūlo nagrinėti dviem aspektais:

- Individo – tuomet kalbama apie asmeninę/individualią karjerą.
- Specialybės ar organizacijos – tuomet kalbama apie specialybines ar organizacines karjeras.

Specialybės ar organizacijos karjera apima labai platų ir kur kas tolimesnį žmogaus gyvenimo veiklos etapą. Tai nuolatinio darbo proceso dalis. Supratus esamo darbo subtilybes, kiekvieno darbuotojo tikslas – karjeros „kilimas“. Tuo tarpu individualioji arba asmeninė karjera prasideda labai anksti: pirmiausia renkantis profesiją universitete, po to – kiekvienam tinkamos veiklos paieškose.

„Bendriausia karjeros samprata kildinama iš lotyniškojo „carraria“, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, bėgimą, arba iš prancūziškojo „carriere“, įvardijančio veikimo dirvą, sritį, profesiją. Karjeros ištakos yra istorinė žmogaus santykio su savo gyvenimu ir darbine veikla kaita – išaugę siekiai patenkinti ne tik žemesnius, bet ir aukštesnius poreikius“ (Neifachas, 2007, p.59). Karjeros pasirinkimas, kaip ir buvo minėta anksčiau, prasideda labai anksti, tačiau reikia nepamiršti, jog jos pasirinkimas priklauso nuo daugelio veiksnių. Pirmiausia – ekonominės ir politinės šalies situacijos, darbo rinkos, profesijos paklausumo. Taipogi svarbus kiekvieno asmeninis patyrimas ir žinoma, tuo metu svarbiausių poreikių patenkinimas.

Dažnas abiturientas, dar besimokydamas mokykloje, renkasi specialybę kuri tuo metu yra paklausi ir dėstomi dalykai sekasi geriau. Tačiau studijuojant ketverius, penkerius ar net šešerius metus universitete situacija darbo rinkoje, ekonomikoje gali pasikeisti. Būtent tuomet susiduriama su esmine problema: kaip susirasti gerai apmokamą darbą ir tuo pačiu patenkinti asmeninius bei socialinius poreikius. Pasak N. Petkevičiūtės ir I. Bakanauskienės (2003) „vienas esminių mūsų gyvenimo pasirinkimų – profesinės karjeros pasirinkimas. Jo svarba milžiniška. Šis pasirinkimas apibrėžia mūsų sėkmę ir nesėkmę, darbą ar nedarbą, džiaugsmą ar neviltį bei apsprendžia mūsų ekonominį kontekstą“. <...> Anksčiau karjeros valdymo subjektu dažniau būdavo organizacija, o šiandien vis plačiau kalbama apie paties individo valdomą asmeninę karjerą (p.16). Liaudies išmintis byloja: esame patys savo likimo kalviai. Visiems puikiai žinomas posakis verčia vis labai susimąstyti ir eiti į priekį. Asmeninės karjeros siekiai, daugumai žmonių yra pagrindinis gyvenimo variklis. Labai svarbu ko žmogus iš gyvenimo nori,

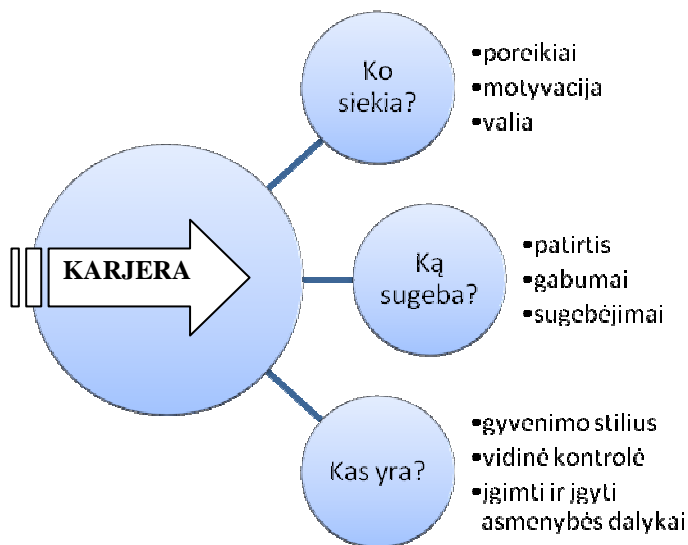
ko siekia ir kokie jo poreikiai. Gyvenimo tikslas, jo vertinimas, individualus tobulėjimas, užsibrėžti siekiai, vertybės ir kt. – sėkmingos karjeros tobulėjimo šaltinis.

„Karjera yra vienas svarbiausių asmenybės savimonės, savivertės, savigarbos, saviraiškos, socialinio statuso ir gyvenimui reikalingų pajamų šaltinių.<...> Karjerą galima laikyti susitarimu tarp išsilavinusio bei gebančio kompetentingai veikti individo ir visuomenės, pripažįstančios šios veiklos reikšmingumą ir kokybę.“ (Kučinskienė, 2003, p.85). Visa tai neatsiejama nuo žmogaus asmeninių ir profesinių vertybių.

Dar mokydamiesi daugelis jaunuolių suvokia, ką norėtų veikti. Pasak N. Petkevičiūtės (2006) „tokie asmenys yra pasirengę planuoti, organizuoti ir valdyti savo asmeninę karjerą, susikurti darbo, karjeros ir gyvenimo emocinį komfortą“ (p.16). Būtent jis suteikia žmogui laisvę, fizinių ir emocinių poreikių visavertį tenkinimą. Svarbus tampa socialinis statusas, pagarba, darbo įvertinimas. „<...> Pradėdami planuoti karjerą, mes patikriname savo sugebėjimus – vadovauti sau. Karjera – žmogaus gyvenimo pilnatvės svarbi dalis“ (Petkevičiūtė, 2006, p.16). Vienas svarbiausių karjeros planavimo etapų prasideda universitetų absolventams.

Kiekvienas žmogus pats renkasi karjeros kelią. Tai sąlygoja individualumas bei vertybių sistema. Tačiau pirmiausia renkamasi atsižvelgiant į poreikius, siekius iš gyvenimo, darbo bei pačio savęs. Asmeninė karjera tinkamai įvertinama tik paties individo. Jis pats atsako už savo sėkmes ir nesėkmes, poreikių bei siekių patenkinimą. Neveltui asmeninė karjera dar vadinama individualiaja. Jeigu organizacinė karjera gali priklausyti nuo įmonės politikos, ekonomikos, vidaus tvarkos, tai asmeninė karjera – pačio individo gyvenimo rezultatas.

Remiantis N. Petkevičiūte (2006) 1 pav. pavaizduotas Asmeninės karjeros modelis: siekiai, sugebėjimai, gyvenimo kokybė.



1 pav. Asmeninės karjeros modelis (sudaryta remiantis N. Petkevičiūte, 2006)

Kiekvienas vaikystės pedagogo specialybės studentas, ieškodamas darbo vietos, pirmiausia atsižvelgia į tai – ko siekia. Kokie jo poreikiai, motyvacija atitinkamai veiklai ir žinoma valia. Vieni absolventai pasitenkina paprasto darbuotojo statusu, kuris nereikalauja jokios atsakomybės prieš darbdavį. Tuo tarpu, kiti, įvertindami savo gabumus, patirtį ir sugebėjimus, ieško kur kas atsakingesnės veiklos. Jie nenori būti eiliniais įmonės darbuotojais, jie pasikliauja valia, todėl jiems pernelyg svarbu patenkinti kuo aukštesnius poreikius ir ambicijas gyvenime. Nuo ko visa tai priklauso? Remiantis 1 pav. pavaizduotu asmeninės karjeros modeliu, galima aiškiai pabrėžti, kad tai – gyvenimo stiliaus, asmeninių savybių ir vidinės kontrolės visuma.

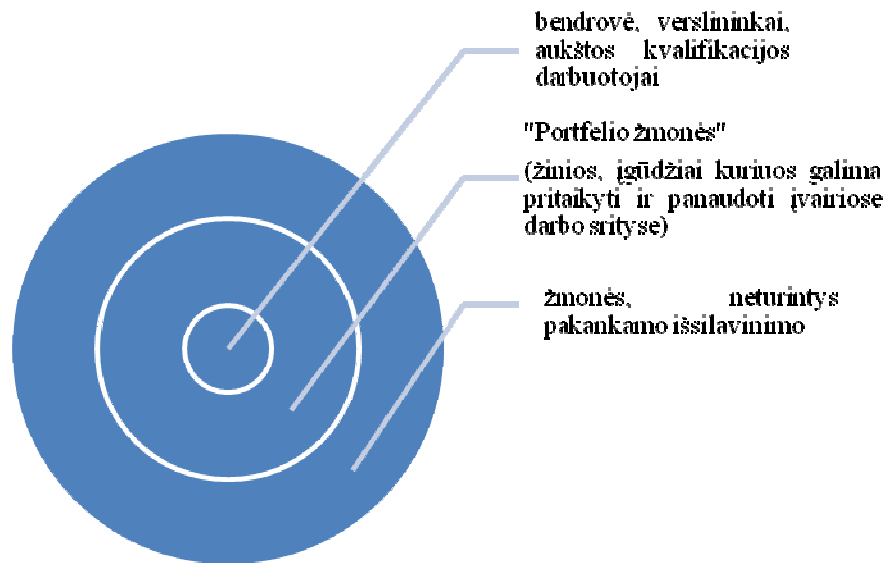
Taigi, karjera – viso gyvenimo pagrindas. Geras pradinis kapitalas (išsilavinimas, žinios, įgūdžiai, gebėjimai, vertybės ir kt.) suteikia daugiau galimybių. Kaip teigia S. Neifachas (2007) „*Martinkus, Neverauskas, Sakalas, Žilinskas aiškinamajame įmonės vadybos terminų žodyne žmogaus išsilavinimą, profesiją, praktiniu patyrimu sukaupias žinias bei meistriškumą įvardija kaip žmogaus kapitalą. „Šie veiksniai didina žmogaus veiklos našumą, verslumą ir yra gamybos pagrindas“ (p. 59).*

Šiandieninė situacija darbo rinkoje nėra palanki daugumai žmonių, o juo labiau universiteto vaikystės pedagogikos absolventams. Nors karjeros pagrindas – išsilavinimas, tačiau esant prastai ekonominei situacijai šalyje vien išsilavinimo nepakanka. Čia pasitarnauja praktinis studento patyrimas, įgimtos ir įgytos asmenybės savybės. O vienu svarbiausia – turimų įgūdžių, gabumų, sugebėjimų ir žinių pritaikymas dabartinėje darbo rinkoje.

Karjeros kompetencijos (vadybinė, socialinė, profesinė ir asmeninio augimo)

Šiandien dauguma studentų, bebaigiančių bakalauro studijų programas, susiduria su gan dažna problema - darbo vietos radimu (įsidarbinimu). Kaip jau žinoma iš anksčiau, įsidarbinimą, arba karjerą lemia daug veiksnių. Jų tarpe – kompetencijos. Nors įvairuose literatūros šaltiniuose aptinkama daug įvairių kompetencijų, tačiau šiame darbe plačiau nagrinėjamos keturios studentų karjeros kompetencijos, pasitarnaujančios absolventų įsidarbinimo galimybių paieškose. Tai - profesinės, socialinės, asmeninio augimo ir vadybinės kompetencijos. „*Karjera, kaip žmogaus veiklų seka per visą jo gyvenimą, yra procesas, kurį sąlygoja įvairūs ekonominiai, socialiniai, politiniai, kultūriniai, psichologiniai ir kt. veiksniai.*” (Augienė, Bobrova, Gumuliauskienė ir kt., 2002, p.5). Karjera yra su darbu susijusios patirties procesas, trunkantis visą žmogaus gyvenimą, o „*darbas yra pagrindinė žmogaus gyvenimo sritis (Matulionis, 2003, p.91), „darbas – žmogaus fizinųjų bei protinių sugebėjimų naudojimas ekonominėms gėrybėms gaminti“ (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1998, p. 15).* Darbinėje veikloje formuojasi, vystosi bei tobulėja žmogaus asmenybė. Tai yra svarbiausia žmogaus egzistavimo sąlyga. Todėl ir studentų karjera negali būti atsiejama nuo darbo pasaulio ir kompetencijų.

2 pav. pasitelkiant V. Kavaliauskienės (2004) straipsnį „*pokyčiai šiuolaikiniame darbo pasaulyje...*“, pavaizduotas Ch. Handy, darbų paskirstymas:



2 pav. Darbų paskirstymas darbo pasaulyje (sudaryta remiantis Ch. Handy)

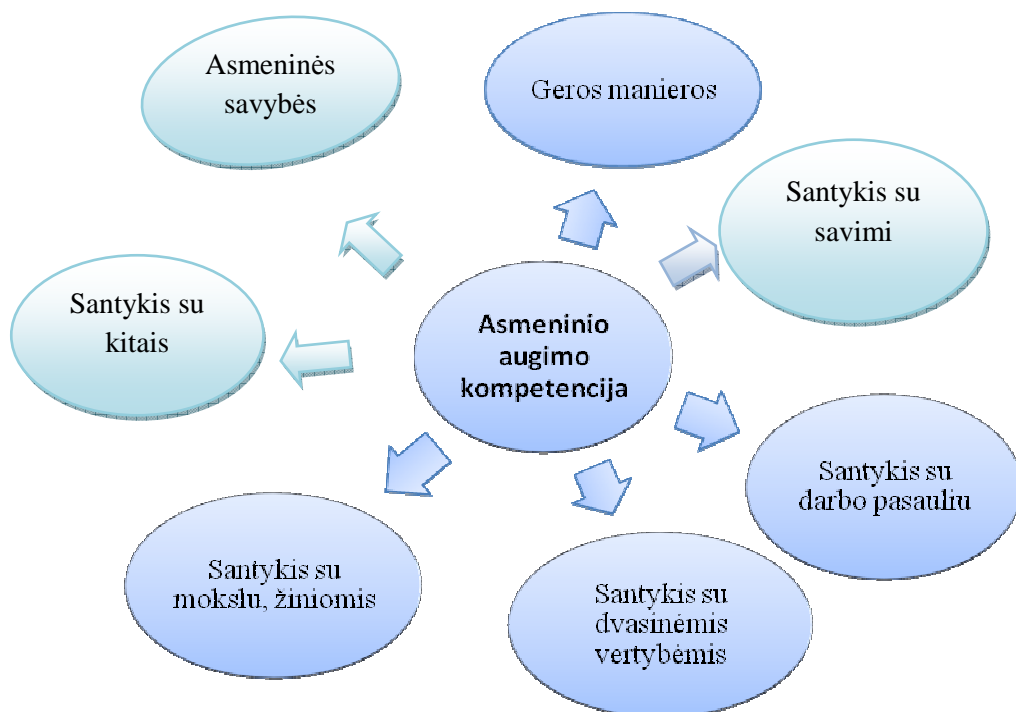
Centre – bendrovė ir aukštos kvalifikacijos darbuotojai. Juos sieja bendri interesai. Išorėje – žmonės, neturintys pakankamo išsilavinimo, nekvalifikuoti darbininkai, todėl jiems tenka paprasti kasdieniniai darbai. Viduryje – „portfelio žmonės“, kurie savo įgytas žinias, įgūdžius, patirtį ir kt. sėkmingai panaudoja įvairiose darbo srityse. „*Dabar darbas, pasak Ch. Handy, įgauna kitokią – koncentriškų ratų – vaizdą*“ (Kavaliauskienė, 2004, p.10). Iš anksčiau minėtos schemos, galima daryti prielaidą, kad žmonių „portfelis“ susideda iš įvairių mažų detalių, kurie sueina į vieną didelę visumą. „Portfelio žmonės“, priešingai nei ankstesnės kartos, nesirengia visą gyvenimą dirbti vienoje organizacijoje. Esant puikiai galimybei jie savo žinių bagažą „parduoda“ kitai, tuo metu paklausiai veiklai. Būtent vidurinio rato specialistais raginami tapti šiandieniniai universitetų absolventai. Tad pirmiausia reikėtų pradėti nuo asmenybės savybių, bei universitete, studijų metu įgytų kompetencijų.

Knygos „*Karjera šiandien ir rytoj*“ autoriai teigia, jog „*V.Stanišauskienė ir V.Veličkienė (2000), išanalizavusios esmines žmogaus rengimosi karjerai socialinių transformacijų laikotarpiu problemas, teigia, kad integralią šiuolaikinės karjeros kompetenciją sudaro keturių kompetencijų – asmeninės, socialinės, edukacinės, bei profesinės – sistemos*“ (2002, p.18). Studentui, ieškančiam darbo vietos, pirmiausia reikėtų atkreipti dėmesį į asmenines savybes, kurios neatsiejamos nuo etiketo ir gerų manierų, t.y. – **asmeninio augimo kompetencija**.

„*Asmeninė kompetencija*“ (kai kur įvardijama kaip individuali kompetencija) – tai savęs vertinimas (asmeninės žmogaus savybės), nusistatymas produktyviai dirbti, motyvavimas, mokslo bei tobulėjimo siekis ir darbe, ir už jo ribų“ (Augienė, Bobrova, Gumuliauskienė ir kt., 2002, p.18). Asmeninė kompetencija – tai savo galimybių panaudojimo, savęs pristatymo, gebėjimų lygis. Asmeninei kompetencijai (karjeros kompetencijų kontekste) priskiriama ir edukacinė kompetencija. Tai

savarankiškumas, individualumas, darbo laiko planavimas, situacijos ir problemų analizė, saviugda ir kt. „Individualios savybės suteikia darbuotojui individualumą. Tačiau labai svarbios ir moralinės savybės – valia, energija, atsakomybės jausmas, pareigingumas ir kt.“ (Sakalas, Šalčius, 1997, p.118). Tačiau tiek edukacinė kompetencija, tiek asmeninės savybės sudaro – asmeninę karjeros kompetenciją, kuri viena pirmųjų atsiskleidžia universiteto absolventų darbo pieškose.

Asmeninės kompetencijos – stereotipai, nuostatos, savybės įgytos ne tik universitete, bet ir namuose, pirmiausia pastebimos aplinkinių. Todėl verta paanalizuoti 3 pav. pavaizduotą Kavaliauskienės (2004), Kurnitzky (2004), Wallace (2003), Masschelein, Simons (2002) asmeninio augimo kompetencijos modelį.



3 pav. Asmeninio augimo kompetencijos modelis

Kavaliauskienė, Kurnitzky (2004), Wallace (2003), Masschelein, Simons (2002)

3 pav. pavaizduotą asmeninio augimo kompetenciją autoriai apibūdina kaip asmenines savybes bei įvairius santykius: su mokslu, darbo pasauliu dvasinėmis vertybėmis, su kitais, su savimi ir geros maneros – taipogi santykis su aplinkiniais. Vadinasi asmeninio augimo kompetencija – žmogaus vertybių visuma.

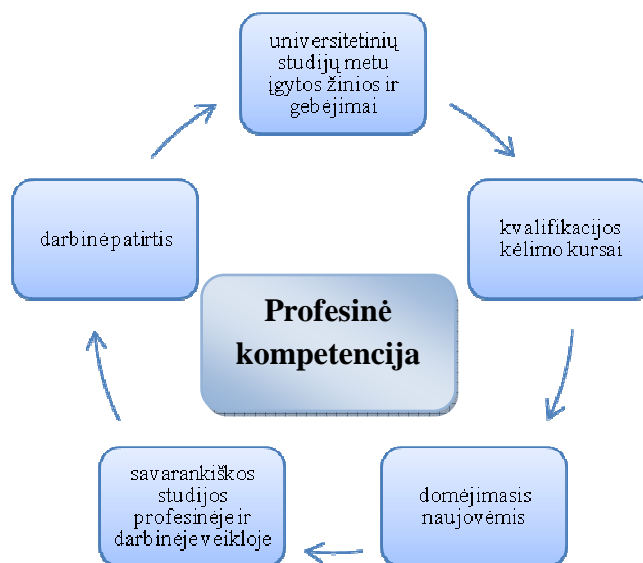
Santykiyje su savimi A. Kavaliauskienė (2004) mini įvairias savybes: pasitikintis savimi, jaučiantis savo vertę, atsiskaitantis sau, reaguojantis į aplinkos pokyčius, naudojantis modernias informacines priemones. Santykis su darbo pasauliu – gebėjimas prisitaikyti prie pasaulinės rinkos

sąlygų, gebėjimas susikurti darbo vietą namuose prie kompiuterio. Santykis su žiniomis, mokslu pasižymi žinojimu, informacijos turėjimu. A. Sakalas (2003) teigia, kad „santykis su kitu mokslu ar mokslininkais apibūdinamas kaip būti lyginamam su kitais, konkuruoti, savarankiškas, veikiantis pagal savo pasirinktus motyvus“ (p.13). Tai tik dar kartą įrodo, kad gyvenimas – pastovi konkurencija, kova kur universitetų absolventams, įgytas kompetencijas reikia mokėti pritaikyti dabartinėje darbo rinkoje.

Asmenines savybes sudaro: kruopštumas, pareiškumas, paklusnumas. Bet, pasak Sakalo A. (2003), „šiandieninis aktualus profilis dar pasižymi aktyvumu, savimone, sugebėjimu mokytis, mokėjimu dirbti grupėje, komunikabilumu, noru bendradarbiauti atsakomybės jausmu, pakantumu kritikai ir t.t.“ (p.13). Geros manieros taip pat vienas svarbių karjeros pagrindų. Tai neatsiejama etiketo dalis. Prie gerų manierų ir etiketo galima priskirti ir santykį su kitais. Tai atsispindi absolventų pokalbyje su darbdaviu, laikysenoje, kalbos stilstikoje ir neverbalinėje kalboje.

Santykį su dvasinėmis vertybėmis pabrėžia dauguma mokslininkų. A.Sakalas (2003) teigia, kad „vertybių sistema lemia darbo sėkmę, nes profesinė ir asmeninė kompetencija lemia dirbančiojo galėjimą, o vertybių sistema – norėjimą sugebėjimus realizuoti“ (p.13). Vadinasi labai svarbu kokias dvasines vertybes atsineša ką tik gimęs žmogus, kokios išugdomos namuose ir profesinių studijų metu. Taigi, panagrinėkime profesinę kompetenciją.

Profesinę kompetenciją sudaro „specifiniai profesiniai gebėjimai ir savybės, susijusios su žmogaus darbine veikla“ (Augienė, Bobrova, Gumuliauskienė ir kt., 2002, p.15). Profesinė kompetencija reikalinga konkreitiems profesiniams uždaviniams ar darbui atlikti. Kaip teigia A. Sakalas (2003) „**profesinė kompetencija** yra gebėjimas sėkmingai dirbti vienoje ar keliose veiklos srityse, tai yra atlikti imonei reikalingus darbus. Profesinė kompetencija formaliai išreiškiama išsilavinimo, kvalifikacijos kėlimo lygiu ir patyrimu“ (p.116). Profesinės kompetencijos sričiai priskiriami įgytų gebėjimų, įgūdžių ir žinių panaudojimas tuo metu paklausioje veikloje. Profesinės kompetencijos pagrindus ir tobulėjimo galimybes vaikystės pedagogams suteikia universitetinės studijos. Ugdymo programų pagrindą sudaro mokytojų profesiniai gebėjimai. Tai įvairiapusė veikla, kuri sėkmingai gali būti panaudota ir kitoje darbinėje veikloje. Todėl reikėtų pažvelgti į 4 pav. pateiktą profesinės kompetencijos teorinį modelį ir jį paanalizuoti.



4 pav. Profesinės kompetencijos teorinis modelis

(sudaryta remiantis A. Sakalu, 2003, D. Augiene, L. Bobrova, A. Gumuliauskiene, 2002)

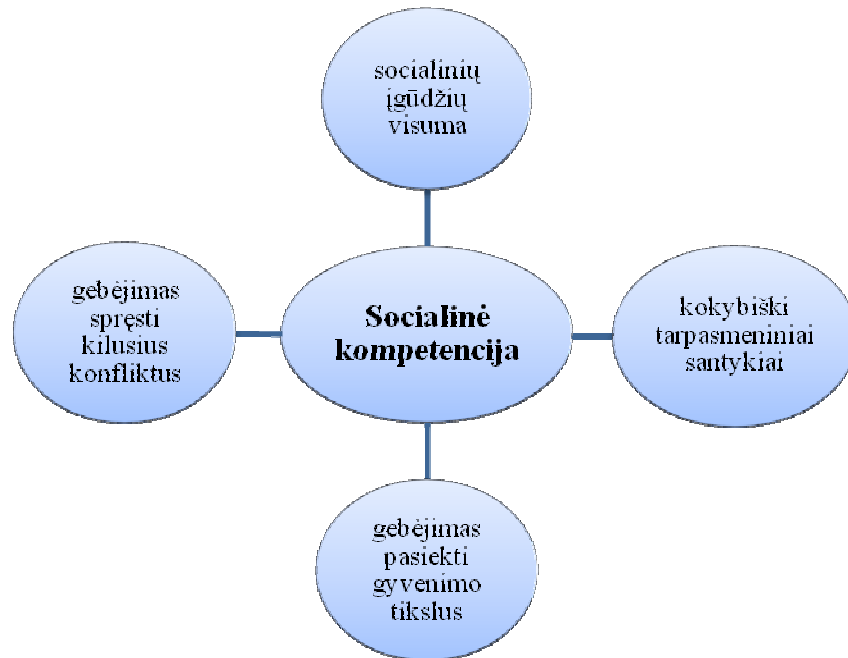
Profesinę kompetenciją sudaro pasak A.Sakalo (2003) „*profesiniai gebėjimai*“. Tai gebėjimai – tiesiogiai susiję su žmogaus darbine veikla, profesija ir studijomis. Universitetinių studijų metu įgytos žinios ir gebėjimai bene svarbiausios kalbant apie šią kompetenciją. Dažnas absolventas, baigęs studijas, yra kompetentingas savo srities žinovas. Įgyta bet kokia darbinė patirtis leidžia laisviau ir visapusiškiau veikti darbo pasaulyje. Savarankiškos studijos darbinėje ir profesinėje veikloje neatsiejamoms nuo kvalifikacijos kėlimo kursų ir domėjimosi naujovėmis. Nes tik savarankiškai besidomintis informacinėmis technologijomis, naujovėmis darbuotojas išliks reikalingas konkurencingame laikmetyje.

„**Socialinė kompetencija** pratęsia profesinę kompetenciją, ji apibūdina mokėjimą dirbti su bendradarbiais, vadovais, klientais ir sukurti atitinkamą įmonės klimatą“ (Sakalas, 2003, p.117). Socialinėje kompetencijoje svarbu, kaip žmogus linkęs kooperuotis, kad pasiektų tikslą. Itin svarbūs yra darbuotojų tarpusavio santykiai, o svarbiausia – gebėjimas bendrauti su kitais žmonėmis. Kaip teigia A.Sakalas (2003), „*labai dažnai socialinė kompetencija lemia profesinės kompetencijos panaudojimo lygį*“ (p.120). Kiekviena kompetencija turi savo ypatumus, lemiančius atitinkamas veiklos sritis. Tačiau nemažiau svarbūs – mokėjimas bendrauti, įtikinti, motyvuoti, t.y. komunikuoti.

Socialinės kompetencijos sričiai priskiriami „*žmogaus santykių su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai ir savybės*“ (Augienė, Bobrova, Gumuliauskiene ir kt., 2002, p.25).

Socialinės kompetencijos sričiai priskiriami gebėjimai spręsti konfliktus, teisingas sprendimų priėmimas, kalbinių gebėjimų ir elgesio derinimas, diskusijų vedimas, savarankiškumo ugdymas, sąsajos su supančia aplinka ir žmonėmis. Kai kurie autoriai, kaip Benard (1995), kalbėdami

apie socialinę kompetenciją ypatingai atskiria santykių palaikymo įgūdžius: reagavimą į kitus, gebėjimą sukelti pozityvias reakcijas, lankstumą, empatiją, rūpestį kitais, bendravimo įgūdžius, humoro jausmą. „Turintis aukštą socialinę kompetenciją, žmogus pasiekia užsibrėžtus tikslus, įgyja statusą, sukuria pilnaverčius tarpusavio santykius su kitais žmonėmis“ (Ilgiuvienė, 2006, p.6).



5 pav. Socialinės kompetencijos teorinis modelis
(sudaryta remiantis A. Sakalu, 2003, N. Bankauskiene, 2007)

5 pav. pavaizduoto socialinės kompetencijos modelio pagrindą sudaro asmenybės savybės, kurias sąlygoja įgytos vertybės ir nuostatos. Kokybiški tarpasmeniniai santykiai suprantami kaip tolerancija, sugebėjimas priimti kitų nuomonę, išklaudyti, suprasti ir patarti. Konfliktų sprendimas – greitas ir teisingas reagavimas esamoje situacijoje. Gebėjimas siekti gyvenimo tikslų – kiekvieno žmogaus pagrindinis gyvenimo variklis. Absolvento, norinčio rasti darbą, pirmasis uždavinys – paklausti savęs ko noriu ir ko sieksiu. Na, o socialinių įgūdžių visumą galima įvardinti kaip komunikabilumą, informatyvumą, domėjimąsi naujovėmis, greitą orientavimąsi situacijoje ir darbo rinkoje. Kitaip tariant visa tai – kas priklauso nuo konkretaus individo asmeninių savybių bei vertybių.

Socialinė kompetencija, pasak D. Augienės, L. Bobrovos, A.Gumuliauskiene (2002) – „tai žmogaus socialiniai, emociniai ir pažintiniai įgūdžiai“ (p.7). Socialiniai įgūdžiai vieni svarbiausių būsimiems vaikystės pedagogams, kurie vienaip ar kitaip padeda susidoroti su pareigomis būdingomis darbo vietos projektavimo gyvenimo etape. Socialinė kompetencija pasireiškia gebėjimu bendrauti su kolegomis (šiuo atveju kitais pedagogais), asmenybės elegeisu konfliktingose situacijose, darbo organizavimu. Šios kompetencijos ugdymas pasitarnauja ir gebėjimams susirasti sau tinkamą darbą, prisistatyti darbdaviui bei visuomet pagelbėti kitiems.

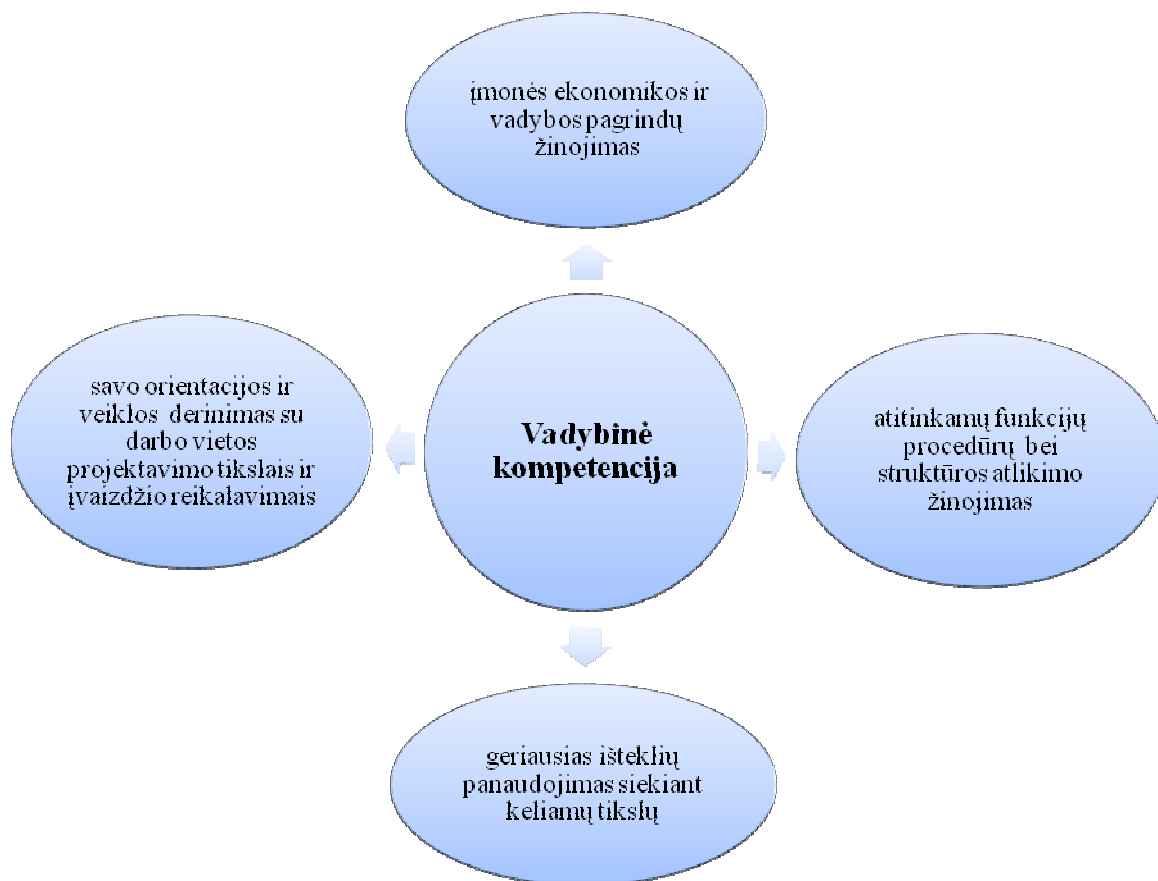
Kaip teigia R. Adamonienė, S. Daukilas, B. Krikščiūnas (2003) „*socialinė kompetencija padeda jaunuoliams, besirenkantiems darbo sritį, geriau suprasti, kokiomis prielaidomis, vertybėmis bei įsitikinimais jie vadovaujasi, priimdami profesinius sprendimus*“ (p.99). Socialinė kompetencija ugdo studentų požiūrį į kvalifikuotus problemų sprendimus, todėl tik nuolatinis mokymasis, gebėjimai ir įgytos patirties visuma būtina profesinei karjerai organizuoti. Remiantis patirtimi formuojasi nauji sprendimų priėmimo įgūdžiai, interesai, „*vertybės, darbo papročiai ir asmeninės savybės, suteikiančios galimybę kiekvienam žmogui sėkmingai prisitaikyti prie nuolat kintančių darbo sąlygų ir gyventi visavertį gyvenimą*“ (Adamonienė, Daukilas, Krikščiūnas ir kt. 2003, p. 101).

Kalbant apie vaikystės pedagogų socialinės kompetencijos ugdymą universitete, N. Bankauskienė (2007) teigia, kad socialinė kompetencija tai „*saviraiška, bendradarbiavimas su kitais žmonėmis, mokymasis, situacijos vertinimas ir problemų sprendimas, iniciatyvumas, verslumas, vadyba*“ (p.25), bendravimas su kitų veiklų bei šalių žmonėmis, vadovavimas žmonėms. Todėl remiantis išsakyta mokslininkės nuomone, galime teigti, kad darbo paieška, įsidarbinimas bei darbo vietos projektavimas negali egzistuoti ne tik be šios kompetencijos, bet ir be vadovavimo arba vadybinės kompetencijos.

Vadybinė kompetencija – „*dažnai dar skiriama ir vadinama valdymo kompetencija, kuri yra kompleksinė ir apima tam tikro lygio pareigybei reikalingą profesinę, asmeninę ir socialinę kompetenciją*“ (Sakalas, 2003, p.120). Vadinasi, iš A. Sakalo pasakytos minties galima daryti prielaidą, kad pasirinktos darbe karjeros kompetencijos papildo viena kitą, o jų visuma ir kompleksiskumas leidžia lengviau absolventams suprasti darbo paieškos ypatumus.

Kad vadybos mokslas ir vadybinės kompetencijos ugdymas šiandien universiteto studentams be galo reikalingas, teigia ir S. Neifachas (2006). Pasak mokslininko, šiandieniniai pedagogai „*stengiasi įvaldyti naują pedagoginę kompetenciją. <...> Norint sėkmingai vadovauti ugdymo procesui būtinos ir vadybinės (specifinės) žinios, gebėjimai ir įgūdžiai*“ (p. 17).

Gal būt daugeliui gali kilti klausimas kam pedagogui reikalinga vadybinė arba verslumo kompetencija. Tačiau vadybos mokslo taikymas praplečia pedagoginės veiklos sampratą ir pedagogai tampa ne tik savo srities specialistu. Jie tampa išmanančiu valdymo ir vadovavimo procesu, bei gebančiais prisitaikyti prie darbo rinkos sąlygų. „*Populiarėjant nuomonei, jog pedagoginiam darbui reikia vis daugiau vadybinių kompetencijų <...>, pedagogams reikia diegti požiūrį į save kaip vadybinės veiklos atlikėją*“ (Jucevičienė, 2005, p.33). Todėl galime sakyti, kad nebeužtenka būti vien geru savo srities žinovu ir specialistu, pedagogai privalo būti ir organizatoriais, planuotojais bei ugdymo proceso vadybininkais. Pažvelkime į 6 pav. ir paanalizuokime, kas sudaro pedagogų (studentų) vadybines kompetencijas, padėsiančias projektuoti darbo vietą.

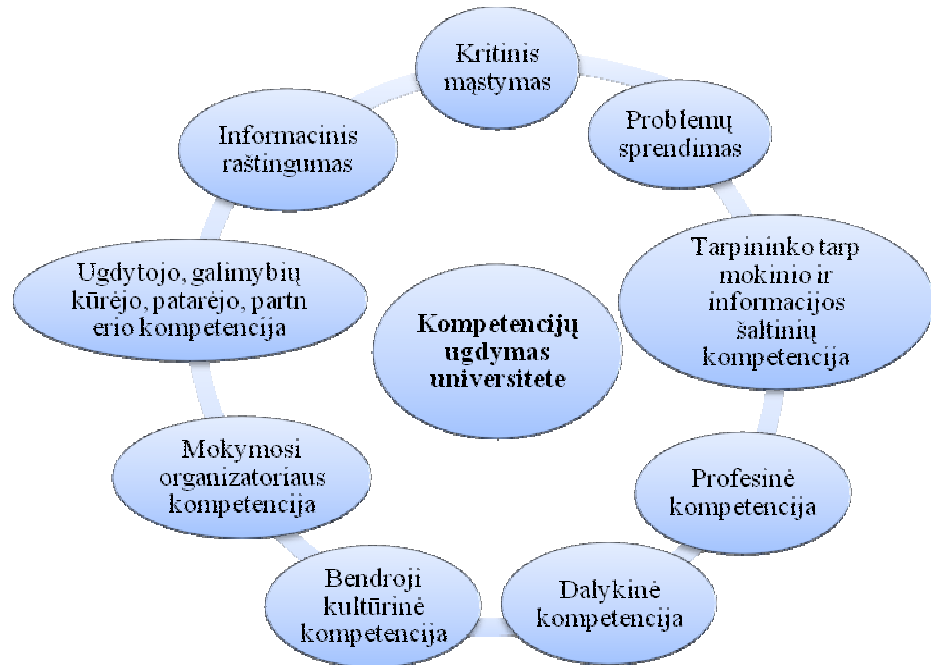


6 pav. **Vaikystės pedagogų darbo vietos projektavimo vadybinės kompetencijos modelis (sudaryta remiantis A. Sakalu, 2003)**

Modelis sudarytas remiantis A. Sakalo (2003) vadybinės įmonių kompetencijos struktūros modeliu. Žinoma, kiekvienoje veiklos srityje šis modelis gali keistis, tačiau pagrindinė idėja išlieka. Kaip teigia G. Strazdienė, A. Garalis (2005) „tik profesinė kompetencija yra aiškiai apibrėžta, o kitų kompetencijų savybės tarpusavyje persipina. Tai rodo ne tik teorinę klasifikacijos neišbaigtumą, bet ir suteikia didelę praktinių taikymų įvairovę“ (p.120). Pastarieji mokslininkai tik dar kartą pagrindžia jau anksčiau išsakytą mintį, kad tik visų turimų absolvento kompetencijų visuma ir kompleksiškas teikia profesionalumo, aktyvumo bei padeda adekvačiai reaguoti ir prisitaikyti darbo rinkoje.

„Norint priimti gerą karjeros sprendimą labai svarbu turėti žinių apie save ir savo karjeros galimybes“ (Karjeros planavimo vadovas studentui, 2008, p. 6). Itin svarbu žinoti šiandieninę ekonominę situaciją, darbo pasiūlos ir paklausos galimybes. „Priimdami karjeros sprendimus turime suprasti, kaip tai, kad esame vyrai ar moterys, veikia mūsų sprendimus, jaučiamės galintys arba įpareigoti priimti vienokius ar kitokius sprendimus, kas riboja mūsų galimybes, priklauso nuo mūsų pačių nuostatų, o kiek nuo visuomenės, kurioje gyvename. Taigi rinkdamiesi turime išmokti būti kritiški ir išvalgūs“ (Karjeros

planavimo vadovas studentui, 2008, p. 6). Norint pasiekti puikių karjeros rezultatų tenka pastebėti, kad vien šiame darbe analizuotų keturių kompetencijų nepakanka. Kad pasiektume kokybiškesnį tikslo rezultatą, reikia ir daugelio kitų, universitete ugdomų kompetencijų. Tam tikslui apžvelkime 7 pav. pavaizduotas universitete ugdomas kompetencijas.



7 pav. **Moderniam pedagogui svarbių kompetencijų ugdymas aukštojoje mokykloje**
(sudaryta remiantis „Karjeros planavimo vadovu studentui“, 2008)

Kaip matyti, modernus pedagogas – tai „universalus“ pedagogas. Jis gali būti ir savo srities profesionalas, gali tapti organizatoriumi, kūrėju, informacinių šaltinių tarpininku. Modernus pedagogas tai ir psichologas: konfliktų, problemų sprendėjas ir t.t. „*Siekiant spartesnės šiuolaikinio jaunimo integracijos dabartinėje visuomenėje, išsilavinimas turi būti esminė jauno žmogaus vertybė*“. Todėl „*aukštojo mokslo institucijos tampa svarbiausia grandimi rengiant žmones profesinei karjerai*“. (Augienė, Bobrova, Gumuliauskienė, 2002, p.38). Paanalizavus 7 pav. galima teigti, kad visų kompetencijų ugdymas universitete - begalo reikalingas absolventams. Tik studijos universitete suteikia galimybę tapti pilnateisiais visuomenės veikėjais.

Apibendrinant karjeros kompetencijas galima teigti, jog vaikystės pedagogams studijų programų metų įgyti gebėjimai, žinios, kompetencijos bei praktinė patirtis vaidina itin svarbų vaidmenį darbo vietos projektavimo etape. Studentams itin svarbu „*tikslingai planuoti ir realizuoti savo karjerą. Tai jis mokosi kasdien, visa savo veikla ir svarbiausi – dalyvaudamas studijų procese*“ (Liukinevičienė,

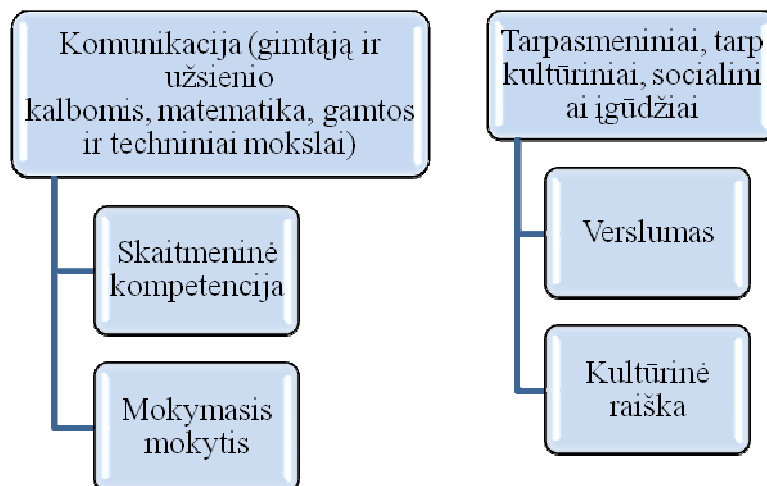
2003, p.6). Darbe išskirtos keturios karjeros kompetencijos. Tačiau tik jų visuma gali pagelbėti planuojant gyvenimo karjeros etapą.

1.2. Darbo rinkos pokyčiai ir reikalavimai šiuolaikiniam vaikystės pedagogui

1.2.1. Būsimų vaikystės pedagogų karjeros situacija darbo rinkoje

„Mūsų studentams – būsimiems teisininkams, verslininkams, gydytojams ir kt., - svarbu įgyti karjeros planavimo, organizavimo ir valdymo įgūdžius“ (Balvočiūtė, 2003, p. 85).

A. Kalvaitis, T. Tamošiūnas, A. Valiuškevičiūtė (2006) „Pedagogus rengiančių aukštųjų mokyklų pasirengimo kaitai“ tyrimo ataskaitoje vieną iš „Konceptijoje deklaruojamų pedagogų rengimo trūkumų įvardija kaip ”studijų turinį menkai orientuotą į naujų kompetencijų ir gebėjimų įgijimą (p. 18). Todėl galime daryti prielaidą, kad ir vaikystės pedagogų absolventai, baigę studijas susiduria su darbo rinkos reikalavimais, kurie šiandieninėje veikloje orientuojasi į naujas kompetencijas bei gebėjimus. Šių kompetencijų stygius ir apsunkina absolventų įsidarbinimo galimybes. Toje pačioje tyrimo ataskaitoje tarp kaitos poreikių studijų programose respondentai pirmiausia akcentuoja būtinybę daugiau dėmesio skirti naujų gebėjimų ir kompetencijų ugdymui. „Toks požiūris atitinka ir Europos sąjungos tendencijas. Europos komisija parengė ir teiks Europos Parlamentui svarstyti rekomendaciją dėl Pagrindinių mokymosi visą gyvenimą gebėjimų ir kompetencijų ugdymo“. Dokumente rekomenduojama pripažinti, kad svarbiausiomis mokymuisi visą gyvenimą yra šios pagrindinės kompetencijų sritys:



8 pav. Svarbiausios mokymosi visą gyvenimą kompetencijos (sudaryta remiantis A. Kalvaičiu, T.Tamošiūnu, A. Valiuškevičiūte, 2006)

Komunikacija gimtąja ir užsienio kalbomis gamtos ir techniniai mokslai atspindi šiuolaikinio gyvenimo nuostatas. Ši kompetencija ugdoma jau bendrojo lavinimo mokylose. Šiandien net ir ikimokyklinio ugdymo įstaigose apstu užsienio kalbų būrelių, kuriuos lanko patys mažiausieji. Tai tik parodo šios kompetencijos svarbą mūsų vaikams ir kelia didesnius tikslus bei uždavinius suaugusiems asmenims. Nes be komunikavimo bei informacinių technologijų ugdymo (-si) integruotis šiandieninėje darbo rinkoje kiekvienam asmeniui kur kas sunkiau. Nuo pastarosios kompetencijos neatsiejama ir mokymosi mokytis kompetencija. Juk be šios kompetencijos negakėtume ugdyti ne tik pirmosios (komunikavimo ir techninių mokslų) kompetencijos, bet ir jokios kitos. Nes mokėjimas mokytis ugdo tikslų ir siekių kėlimą, bei prioritetų išskyrimą.

Skaitmeninė kompetencija, kaip ir techninių mokslų yra labai svarbi ir aktuali. Gyvename technologijų amžiuje, todėl svarbu neatsilikti ir žengti koja kojon su mokslo pasiekimais bei laimėjimais.

Tarpkultūrinius, tarpasmeninius ir socialinius įgūdžius kaip ir buvo minėta anksčiau, įtakoja žmogaus vertybės bei nuostatos. Jos negalima atskirti nuo kultūrinės raiškos. Kiekvieno asmens pareiga puoselėti savo kultūrą, nes ji – pagrindinis tautos vystymosi stimulas. Ir paskutinė kompetencija – verslumas. Kiekvienas asmuo ją gali suprasti savaip. Tačiau vadybos arba verslumo kompetencija buvo minėta jau anksčiau, kur pabrėžiama kaip viena iš pagrindinių studentams reikalingų kompetencijų šiandieniniame gyvenime. Todėl drąsiai galime teigti, kad verslumas reikalingas ne tik studentui, bet ir kiekvienam iš mūsų, norinčiam jaustis pilnaverčiu darbuotoju ir visuomenės nariu.

Pastaraisiais metais šalyje ypač didėja aukštos kvalifikacijos specialistų paklausa. Didėjančios konkurencijos darbo rinkoje sąlygomis vis didesnę reikšmę ieškant darbo turi ne tik išsilavinimas, bet ir profesiniai įgūdžiai, aukšta kvalifikacija, užsienio kalbų mokėjimas bei darbo kompiuteriu įgūdžiai. Vis labiau vertinamos asmeninės savybės – iniciatyva, organizuotumas, sugebėjimas dirbti komandoje, komunikabilumas, kūrybiškumas, tvarkinga išvaizda. Lietuvos darbo birža ir Lietuvos studentų sąjunga sudarydama sąlygas universitetų absolventams greičiau įsidarbinti ir integruodami jaunimą į darbo rinką sukūrė „Talentų banko“ programą. *„Šios programos tikslas – sudaryti kuo platesnes įsidarbinimo galimybes studijuojančiam jaunimui ir aukštos kvalifikacijos specialistams bei padėti darbdaviams greičiau susirasti pageidaujamus darbuotojus“ (Jaunimo integravimas į darbo rinką, 2001, p.12 – 13).* Būtų puiku, jeigu ši programa ištiesų pagelbėtų universitetų absolventams. Tačiau ar ji gali padėti vaikystės pedagogams tai sužinosime šiek tiek paanalizavę 1- oje lentelėje pateiktą studentų pildomą „Talentų banko“ anketą.

Kartu su Lietuvos studentų sąjunga kuriama „Talentų banko“ duomenų bazės dalis prieinama besimokantiems studentams bei aukštųjų mokyklų absolventams. *„Talentų banko“ programos įgyvendinimas labai padidina informacijos prieinamumą, supaprastina ieškančių ir darbdavių santykius (ten pat, p.14).*

Studentų pildoma „Talentų banko“ anketa LDB internetiniame tinklalapyje

Talentų bankas

Talentų bankas – tai aukštos kvalifikacijos specialistų duomenų bazė. Programa padės Jums pateikti informaciją apie save bei greičiau surasti darbą, o darbdaviui - gauti informaciją apie ieškančius darbo aukštos kvalifikacijos specialistus.

Internetinio „Talentų banko“ dalyviais galite tapti, jei esate:

Absolventas – įgijęs aukštąjį išsilavinimą;

Studentas –

- aukštojo mokslo magistrantūros studentas, mokantis bent vieną Europos Sąjungos šalių kalbą,
- aukštųjų universitetinių ir aukštųjų neuniversitetinių mokyklų ne žemesnių nei III kurso studentas, mokantis bent vieną Europos Sąjungos kalbą.

Dirbantis aukštos kvalifikacijos specialistas – ieškantis darbo karjeros ar darbo sąlygų gerinimo.

Papildomi reikalavimai dirbantiems aukštos kvalifikacijos specialistams:

- aukštasis išsilavinimas,
- mokėti bent vieną Europos Sąjungos šalių kalbą,
- mokėti dirbti kompiuteriu.

Bedarbis – įgijęs aukštąjį išsilavinimą, turintis ne mažesnę kaip trejų metų darbo patirtį pagal įgytą kvalifikaciją arba pageidaujamą profesiją, mokantis bent vieną Europos Sąjungos šalių kalbą.

www.ldb.lt

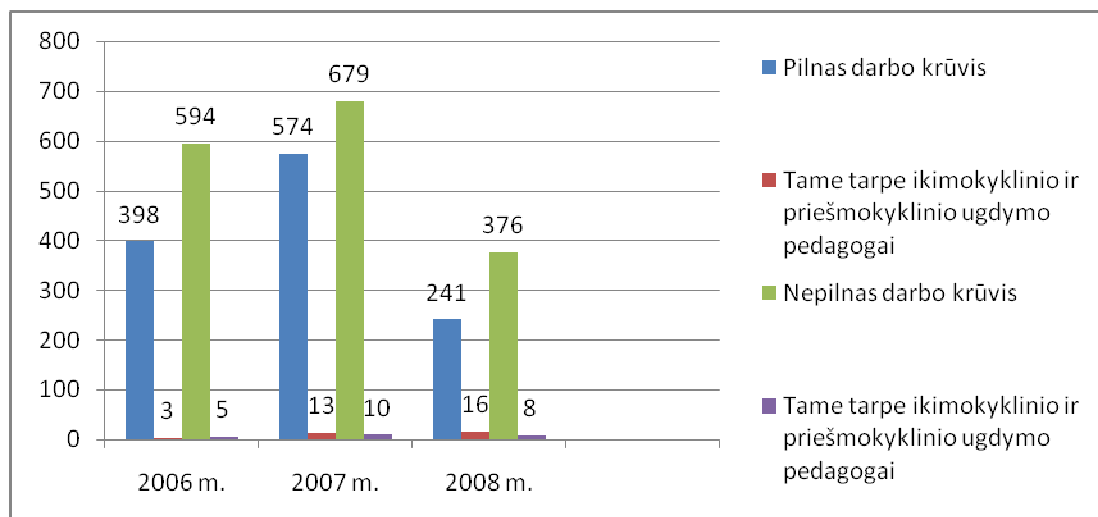
Pirmiausia verta paanalizuoti 1 lentelėje „Talentų banko“ anketos pirmąjį sakinį: „*aukštos kvalifikacijos specialistų duomenų bazė*“. Terminą „kvalifikacija“ www.terminuzodynas.lt aiškina kaip „*tikimo, pasirengimo kuriam nors darbui laipsnį; profesiją, specialybę; pažymėjimą, įvertinimą*“. „Specialistas“ anot terminų žodyno „*žmogus, turintis specialybę ar profesiją*“. Lygiai taip pat „kvalifikacijos“, bei „specialisto“ terminus apibūdina ir dabartinės Lietuvių kalbos žodynas internete www.autoinfo.lt/webdic/. Išsiaiškinus terminų reikšmes galima teigti, kad „aukštos kvalifikacijos specialistas“ – tai žmogus turintis išsilavinimą. Tačiau iš karto kyla klausimas, kodėl „Talentų banko“ dalyviai gali tapti ir dirbantys aukštos kvalifikacijos specialistas ir bedarbis? Neįau darbdavys rinksis trečio kurso studentą, jeigu kartu su juo kandidatuos ir aukštos kvalifikacijos darbininkas, „*ieškantis darbo karjeros, ar darbo sąlygų gerinimo*“. Tai yra nesažininga studentų atžvilgiu ir galime teigti, kad

anketos viršuje afišuojama klaidinga informacija: „Talentų banko“ duomenų bazės dalis prieinama besimokantiems studentams bei aukštųjų mokyklų absolventams“. Pažvelkime ir į „papildomus reikalavimus aukštos kvalifikacijos specialistams“. Aukštasis išsilavinimas, mokėti bent vieną Europos sąjungos kalbą, mokėti dirbti kompiuteriu. Įdomu kodėl reikalaujama būtent šių dalykų, kaip papildomų? Juk be aukštojo išsilavinimo ir Europos sąjungos kalbos mokėjimo netapsi „Talentų banko“ dalyviu, nes tai sąlygos išdėstytos pirminiuose jų reikalavimuose. Vadinasi, aukštos kvalifikacijos specialistams nereikalingi jokie papildomi reikalavimai. Todėl galima daryti prielaidą, kad tai tik dar labiau sumažina universiteto studentų įsidarbinimo galimybes.

Anketos pabaigoje, pažymima, kad ją gali pildyti ir „bedarbis – įgijęs aukštąjį išsilavinimą, turintis ne mažesnę kaip trejų metų darbo patirtį“. Čia ir vėl verta prisiminti vaikystės pedagogų specialybių absolventus. Studentas „bebaigiantis arba neseniai baigęs aukštąją mokyklą“ (DLKŽ) yra absolventas. Tačiau kai studentui nepavyksta įsidarbinti, jis stoja į darbo biržą ir tampa oficialiu bedarbiu. Tačiau tuomet jis neatitinka „Talentų banko“ bedarbių reikalavimų, nes ten reikalaujama ne mažesnė nei trejų metų darbo patirtis, kurios, be jokios abejonės, buvęs studentas neturi. Iš to galima daryti teorines prielaidas, jog pagalba studentui bus menkavertė. Žinoma, reikia nepamiršti, jog „įdarbinimo procese aktyviai dalyvauja ne tik įmonės, bet ir ieškantysis darbo. O santykis tarp pasiūlos ir paklausos priklauso nuo situacijos darbo rinkoje“ (Bričiūnienė, 2001, p.138).

Kokia gi karjeros situacija darbo rinkoje laukia vaikystės pedagogų specialybių absolventų? Tam tikslui verta paanalizuoti paskutiniųjų metų statistinius duomenis.

Šiandieninė situacija darbo rinkoje yra itin nepalanki vaikystės pedagogų absolventams. Šiek tiek daugiau laisvų darbo vietų pedagogams atsiranda vasaros pabaigoje, rugsėjo 1 – osiomis dienomis. Tai galima sieti su specialistų emigravimu į užsienį, kur jų laukia geresnės socialinės sąlygos, didesnė darbo vietų pasiūla ir žinoma, didesni atlyginimai. Mokytojų kompetencijos centro internetiniame tinklalapyje kiekvienais metais pateikiama informacija apie laisvas pedagogų darbo vietas visoje Lietuvoje. Todėl apžvelkime 9 pav. pedagogų poreikį Lietuvoje per paskutinius trejus metus.



9 pav. **Pedagogų poreikis Lietuvoje 2006 – 2008 metais**
(sudaryta remiantis www.mkc.lt duomenimis)

Viena iš mokytojų kompetencijos centro (MKC), kokybės stebėsenos sektoriaus funkcijų – „tirti ir analizuoti pedagogų rengimo sistemos būklę ir poreikius šalyje“ (www.mkc.lt). Todėl tai viena pirmųjų įstaigų Lietuvoje, kuri renka informaciją apie reikalingų specialybių pedagogus įvairiose šalies mokyklose. Beje, verta pastebėti, kad 11 pav. pateikti duomenys buvo aktualūs atitinkamų metų rugsėjo 1 dienoms.

Kaip matoma, didžiausias pedagogų poreikis Lietuvoje buvo 2007 metais. Iš viso reikėjo 1253 pedagogų. Iš jų pilnu darbo krūviu įvairiose Lietuvos apskrityse buvo kviečiami dirbti 574 įvairių profesijų pedagogai, tuo tarpu nepilnu darbo krūviu šiek tiek daugiau – 679. Vadinasi nepilno krūvio laisvų darbo vietų buvo net 105 daugiau. Ikimokyklinio, priešmokyklinio ir pradinio ugdymo pedagogų pilnu darbo krūviu reikėjo 13, o nepilnu 10 pedagogų. Tai sudaro 1,84 % viso reikalaujamų pedagogų skaičiaus. 2006 metais reikėjo 992 pedagogų. Pilnu darbo krūvio laisvų vietų buvo – 398. Tame tarpe 3 vaikystės pedagogai. Nepilno – 594. Tai net 196 darbo vietomis daugiau. Atitinkamai vaikystės pedagogų poreikis buvo 3 ir 5 pedagogai. Tai sudaro 0,81 % viso 2006 pedagogų poreikio.

Kaip matome, mažiausias pedagogų poreikis buvo 2008 metų rugsėjo 1 dienai: tik 617. Tai 62,19 % mažiau nei 2006 ir 49,24 % mažiau nei 2007 metais. Pilno darbo krūviu dirbančių reikėjo 376 pedagogų, tame tarpe vaikystės pedagogai – 16 (2,59 %), nepilno darbo krūvio reikėjo 8 pedagogų, tai sudaro 1,29 % viso pedagogų poreikio 2008 metais Lietuvoje.

Kaip matome iš pateiktų MKC duomenų, vaikystės pedagogų poreikis Lietuvoje yra labai nedidelis. Per visus 3 metus buvo tik 1,92 % iš visų pedagogų. Tačiau įdomu būtų sužinoti ir preliminarų pedagogų poreikio santykį Lietuvoje kitų profesijų atžvilgiu. Todėl paanalizuokime LDB internetinio tinklalapio darbo pasiūlą 2008 10 09 dienai.

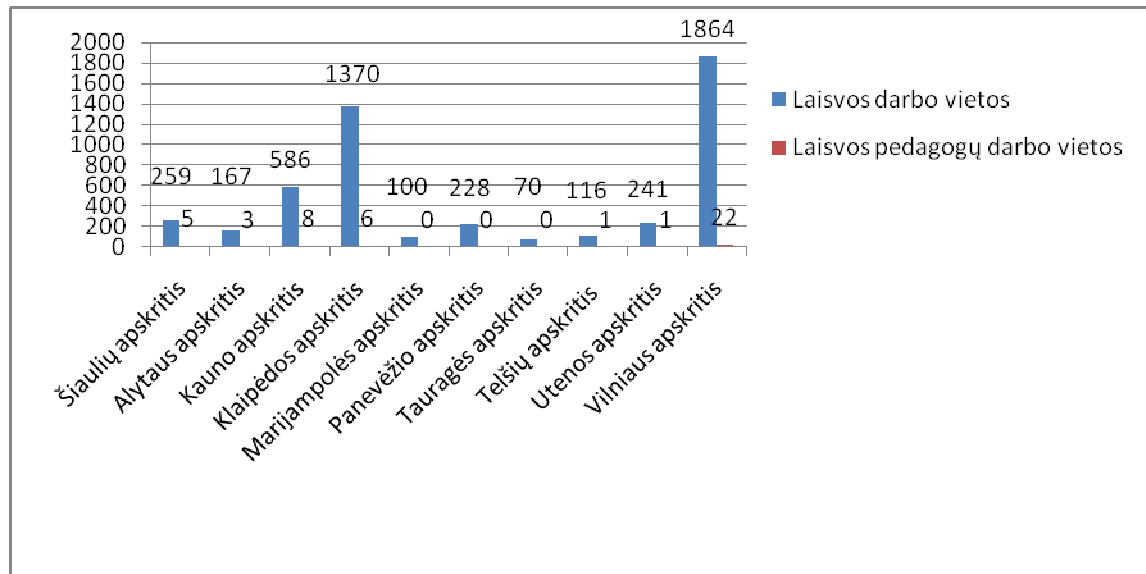
Internetinio tinklalapio www.ldb.lt darbo pasiūla (2008 10 09)

	Laisvos darbo vietos	Pedagogų laisvos darbo vietos	Ikimokyklinio, priešmokyklinio ir pradinio ugdymo pedagogai	Kitų profesijų pedagogai
Šiaulių apskritis	259	5	0	5
Alytaus apskritis	167	3	0	3
Kauno apskritis	586	8	1	7
Klaipėdos apskritis	1370	6	1	5
Marijampolės apskritis	100	0	0	0
Panevėžio apskritis	228	0	0	0
Tauragės apskritis	70	0	0	0
Telšių apskritis	116	1	0	1
Utenos apskritis	241	1	0	1
Vilniaus apskritis	1864	22	4	18
Viso:	5001	46	6	40
			46	

Iš 2 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad 2008 metų spalio mėnesį Vilniaus apskrityje buvo 1864 laisvos darbo vietos. Tame tarpe pedagogų – 22. Tai net 0,42 % daugiau, nei visose apskrityse kartu. Antroje vietoje Klaipėdos apskritis – 1370 laisvų darbo vietų, atitinkamai pedagogų – 6 (0,44 %). Trečioje vietoje Kauno apskritis – 586 darbo vietos, iš jų 1 vaikystės pedagogas ir 7 kitų specialybių pedagogai. Tai sudaro 1,37 % visų pedagogų. Kadangi tai yra vienos iš didžiausių apskričių Lietuvoje, tai natūralu, kad ir jų rodikliai aukščiausi. Vertėtų atkreipti dėmesį į Šiaulių apskritį. Ji užima ketvirtą vietą lentelėje tiek tarp visų profesijų laisvų darbo vietų, tiek tarp pedagogų. Tačiau kaip matome, Šiaulių apskrityje spalio mėnesį vaikystės pedagogų poreikio nebuvo. Tuo metu reikėjo tik penkių kitų specializacijų pedagogų. Įdomu tai, kad tuo metu visoje Lietuvoje reikėjo tik 6 vaikystės pedagogų. Jie buvo reikalingi trijose apskrityse: Vilniaus – 4; Kauno – 1; Klaipėdos - 1. Galime manyti, kad tai vėl gi sąlygoja didžiausia apskritis. Tuo tarpu kitų pedagogų poreikis sudarė 0,79 % (40) iš visų laisvų darbo vietų. Tai net 0,67 % daugiau nei vaikystės pedagogai.

Mažiausi laisvų darbo vietų rodikliai - Tauragės ir Marijampolės apskrityse. Atitinkamai – 70 ir 100. Reikia pastebėti, kad šiose apskrityse nebuvo paklausūs jokių specialybių pedagogai. Vadinasi ir vaikystės pedagogų karjeros projektavimo galimybės valstybiniuose sektoriuose Tauragės, Marijampolės, o taip pat ir Panevėžio apskrityse negalėjo vykti. Atsižvelgiant į darbo rinkos situaciją, galima daryti prielaidą, jog tai galėjo būti palankus metas universiteto absolventų privačios darbo vietos projektavimui.

Kad būtų lengviau suprasti pedagogų poreikį Lietuvos mastu, kitų profesijų kontekste, trumpai pažvelkime į 10 paveikslėlį.



10 pav. 2008 10 09 pedagogų ir kitų profesijų laisvų darbo vietų santykis Lietuvoje (sudaryta remiantis www.ldb.lt duomenimis)

Kaip jau buvo minėta anksčiau, didžiausias laisvų darbo vietų skaičius yra Vilniaus, Klaipėdos ir Kauno apskričių. Mažiausia – Tauragės, Marijampolės.

Analizuojant darbo pasiūlas Lietuvos darbo biržoje, matome, jog ikimokyklinio ugdymo specialistams įsidarbinti arba rasti jau sukurta darbo vieta yra pakankamai sunku. Kad ir koks mažas pedagogų poreikis yra, vistiek verta paanalizuoti ir darbdavių reikalavimus būsimiems darbuotojams. 2008 spalio mėnesį rastų laisvų darbo vietų reikalavimų aprašas pateiktas 3 lentelėje.

3 lentelė

Internetinio puslapio www.ldb.lt (pedagogų) ikimokyklinio ir pradinio ugdymo darbo pasiūlos ir reikalavimų analizė (2008 10 09)

Regionas	Vieta	Pareigybė	Reikalavimai	Kitos sąlygos
Vilniaus	Vilniaus miesto savivaldybė "Lietuvos aklųjų ir siplnaregių mokymo centras"	Auklėtojo padėjėjas	Išsilavinimas: aukštasis universitetinis Profesija: darželio auklėtojas	
Vilniaus	Vilniaus miesto savivaldybė Vilniaus "Vaduvos" darželis - mokykla	Darželio auklėtojas	Išsilavinimas: aukštesnysis Profesija: darželio ir lopšelio auklėtojas Darbo patirtis: nuo 1	Darbo laiko trukmė: 2 valandos per dieną Darbo pobūdis: pageidautina darbo patirtis

			metų Mokymo/studijų programa: darželio auklėtojai Profesinė kvalifikacija: auklėtojas	
Vilniaus	Vilniaus miesto savivaldybė Vilniaus miesto lopšelis/darželis "Žilvitis"	Auklėtojas	Išsilavinimas: aukštesnysis Profesija: darželio ir lopšelio auklėtojas Darbo patirtis: nuo 5 metų Mokymo/studijų programa: ikimokyklinių įstaigų auklėtojai Profesinė kvalifikacija: auklėtojas	
Kauno	Kauno miesto savivaldybė Kauno lopšelis/darželis "Pagrandukas"	Auklėtojas	Išsilavinimas: aukštesnysis Profesija: lopšelio auklėtojas Darbo patirtis: nuo 2 metų Mokymo/studijų programa: ikimokyklinis ugdymas Profesinė kvalifikacija: auklėtojas Sugebėjimai: darbo kompiuteriu įgūdžiai Papildomi reikalavimai: muzikavimas, vaidyba, rankų darbai, projektinė veikla, ankstyvojo mažiaus pedagogikos ir globos išmanymas	Darbo pobūdis: darbas su 1 – 3 metų vaikais Sutarties rūšis: laikinoji
Vilniaus	Vilniaus miesto savivaldybė Vilniaus lopšelis – darželis "Justinukas"	Auklėtojo padėjėjas	Išsilavinimas: pagrindinis bendro lavavimo Profesija: lopšelio/darželio auklėtojo padėjėjas Mokymo/studijų programa: nenurodyta	Darbo pobūdis: 0,6 etato

Klaipėdos	Klaipėdos miesto savivaldybė Viešoji įstaiga tarptautinis kultūros ir meno centras	Mokytojo padėjėjas	Išsilavinimas: aukštasis universitetinis Profesija: pradinio ugdymo mokytojas Darbo patirtis: nebūtina	Darbo pobūdis: kultūrinis darbas su vaikais, kultūrinių renginių ir švenčių organizavimas
-----------	--	--------------------	--	---

Iš šešių darbo vietų trys reikalauja aukštojo universitetinio išsilavinimo, dvi – aukštesniojo, vienai darbo vietai – auklėtojo padėjėjai Vilniaus miesto „Justinuko“ lopšelyje darželyje pakanka bendrojo lavinimo. Manoma, kad skelbiant šią laisvą darbo vietą, buvo padaryta esminė klaida: paskelbta jog reikalingas pedagogas. Nes, kaip matome pareigybėse, laisva darbo vieta ne pedagogui, bet galima sakyti pagalbiniam darželio darbuotojui. Todėl toliau analizuojant 3 lentelėje pateiktus duomenis, ši laisva darbo vieta nebus liečiama.

Dvi iš penkių skelbiamų pareigybių – auklėtojo ir mokytojo padėjėjai. Abiejų pareigybių reikalavimai išsilavinimo atžvilgiu vienodi – reikalaujamas aukštasis universitetinis išsilavinimas. „Lietuvos aklujų ir silpnaregių mokymo centre“ (Vilniaus mieste) reikalingas darbuotojas turintis auklėtojo profesiją, tuo tarpu Klaipėdos miesto savivaldybės tarptautinio kultūros ir meno centrai reikalinga pradinio ugdymo mokytojo profesija. Skiriasi ir kitos išdėstytos sąlygos. Klaipėdoje kultūrinis darbas su vaikais ir švenčių organizavimas, Vilniuje reikalavimai ir pareigybės aprašas nenurodytas. Tad galima manyti, kad šiuo atveju reikalingas auklėtojo padėjėjas, kaip vaikų veiklos organizatorius.

Likusios trys laisvos vietos – darželio auklėtojas. Dvi iš jų Vilniaus mieste, viena Kaune. Vienas darželio auklėtojas reikalingas darželyje – mokykloje. Kitos dvi – lopšeliuose – darželiuose. Vilniuje kandidatamas reikalingas aukštasis išsilavinimas, tuo tarpu Kaune pakanka aukštesniojo. Iš to galime daryti prielaidą, kad Vilniuje pasiūla yra didesnė, todėl ir reikalavimai didesni. Tą patį galima pasakyti ir apie papildomus reikalavimus. Reikia pastebėti, kad vėlgi Vilniuje lopšelyje – darželyje reikalinga penkių metų patirtis, tuo tarpu Kaune pakanka tik dviejų. Vilniaus darželyje – mokykloje reikalaujama darbo patirtis nuo vienerių metų.

Dveiose pareigybėse išdėstytos ir „kitos sąlygos“. Vilniaus darželyje mokykloje darbo laiko trukmė tik dvi darbo valandos per dieną, Kaune – „sutarties rūšis“ laikinoji“. Beje, čia ir papildomi reikalavimai yra diesni nei kitur: darbas kompiuteriu, meninė ir projektinė veikla ir kt. Įdomu ir verta dėmesio tai, kad Vilniuje reikalaujama darbo patirtis darbuotojui, kuris dirbs dvi valandas per dieną. Manau, pirmiausia aukštos kvalifikacijos specialisto šis skelbimas nesudomintų, nes jis negalėtų patenkinti savo socialinių poreikių. Tuo tarpu absolventui, tik pradedančiam savo karjerą, tai būtų pakankamai gera paspartis į priekį.

Baigiant analizuoti 3 lenetele reikia pastebėti, kad iš penkių siūlomų valstybinių darbo vietų, tik į dvi galėjo pretenduoti jaunieji universiteto vaikystės specialistai. Tik dvejose pareigybėse nereikėjo darbo patirties, kurios, natūralu, kad dažnas absolventas neturi. Tačiau reikia nepamiršti, kad jie turi didelį kompetencijų bagažą, kuris galėjo puikiai pasitarnauti pasiskelbusiems darbdaviams. Reikia tikėtis, kad gal bent šios kelios laisvos darbo vietos buvo dviejų ar trijų absolventų karjeros pradžia.

Kaip būtų gaila, šiandieninė situacija nepalanki ne tik vaikystės pedagogams, bet ir visiems Lietuvos žmonėms. Todėl labai įdomu pažiūrėti koks pokytis darbo rinkoje pedagogų požiūriu įvyko per keletą mėnesių. Tuo tikslu 2009 02 06 buvo atlikta lygiai toki pati LDB tinklalapio analizė (žr. 4 lentelę).

Internetinio tinklalapio www.ldb.lt darbo pasiūlos analizė (2009 02 06)

	Laisvos darbo vietos	Pedagogų laisvos darbo vietos	Ikimokyklinio, priešmokyklinio ir pradinio ugdymo pedagogai	Kitų profesijų pedagogai
Šiaulių apskritis	419	7	1	6
Alytaus apskritis	89	4	0	0
Kauno apskritis	176	4	0	0
Klaipėdos apskritis	642	3	0	0
Marijampolės apskritis	6	0	0	0
Panevėžio apskritis	167	8	0	0
Tauragės apskritis	18	1	0	0
Telšių apskritis	95	1	0	0
Utenos apskritis	170	1	0	0
Vilniaus apskritis	698	4	0	0
Viso:	2480	33	1	6
			7	

Iš 4 lentelės duomenų matome, kad Vilniaus ir Klaipėdos apskrityse vėlgi daugiausia laisvų darbo vietų. Šiaulių apskritis – trečioje vietoje. Čia rastos 419 laisvų darbo vietų, iš jų 7 pedagogų. Beje, pedagogų rodikliai šė kartą Šiaulių apskrityje vieni iš didžiausių, tačiau liūdna statistika byloja, kad visoje Lietuvoje reikalingas tik vienas vaikystės pedagogas visų profesijų tarpe. Tad galime teigti, kad vaikystės pedagogų karjeros galimybės valstybiniuose sektoriuose dar labiau sumažėjo.

Kaip jau buvo minėta, 2009 metų vasario mėnesį Šiaulių apskrityje buvo viena laisva vaikystės pedagogo darbo vieta. 5 lentelėje pateikti šios darbo vietos reikalavimai.

Internetinio puslapio www.ldb.lt (pedagogų) ikimokyklinio ugdymo darbo pasiūlos ir reikalavimų analizė (2009 02 06)

Regionas	Vieta	Pareigybė	Reikalavimai	Kitos sąlygos
Šiaulių	Šiaulių „Sandoros“ pagrindinė mokykla	Pradinių klasių mokytojas	Išsilavinimas: Aukštasis universitetinis	

			Profesija: Pradinio ugdymo mokytojas Mokymo/studijų programa: pradinio ugdymo pedagogika Profesinė kvalifikacija: mokytojas	
--	--	--	---	--

Reikalingas pradinių klasių mokytojas Šiaulių „Sandoros“ pagrindinėje mokykloje. Iš pateiktų reikalavimų galima teigti, kad ši laisva darbo vieta orientuota į universiteto absolventą. Aukštojo išsilavinimo, pradinio ugdymo profesijos ir mokytojo kvalifikacijos reikalavimus universiteto absolventai atitinka. Kadangi papildomi reikalavimai nenurodyti, galima manyti, kad į šią darbo vietą galėjo būti karjeros pradžia vienam iš universitetą baigusiu studentų.

6 lentelėje 2008 spalio ir 2009 vasario mėnesių darbo pasiūlos ir skirtumų procentinė išraiška.

2008 10 09 / 2009 02 06 www.ldb.lt darbo pasiūla

		Šiaulių apskritis	Alytaus apskritis	Kauno apskritis	Klaipėdos apskritis	Marijampolės apskritis	Panevėžio apskritis	Tauragės Apskritis	Telsių apskritis	Utenos apskritis	Vilniaus apskritis	Viso:
Laisvos darbo vietos	2008 10 09	259	167	586	1370	100	228	70	116	241	1864	5001
	2009 02 06	419	89	176	642	6	167	18	95	170	698	2480
Skirtumas		160	78	410	728	94	61	52	21	71	1166	2521
%, (+ padidėjimas 2009/- sumažėjimas 2009)		+ 61,81	-53,29	-30,03	-46,86	-6	-73,25	-25,71	-81,89	-70,54	-37,45	-49,59
Vaikystės pedagogai *	2008 10 09	0	0	1	1	0	0	0	0	0	4	6
	2009 02 06	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Skirtumas		1	0	1	1	0	0	0	0	0	4	5
%, (+ padidėjimas 2009/- sumažėjimas 2009)		+100	0%	-100	-100	0%	0%	0%	0%	0%	-100	-16,67
Kitų profesijų pedagogai	2008 10 09	5	3	7	5	0	0	0	1	1	18	40
	2009 02 06	6	4	4	3	0	8	1	1	1	4	32
Skirtumas		1	1	3	2	0	8	1	0	0	14	-8
%, (+ padidėjimas 2009/- sumažėjimas 2009)		+83	+75	-57,14	-60	0%	+100	+100	0%	0%	-22,22	-80

* Vaikystės padegaogai – ikimokyklinio, priešmokyklinio ir pradinio ugdymo pedagogai

6 lentelėje pateiktas 2008 metų spalio ir 2009 metų vasario darbo pasiūlos analizės palyginimas. Per kelis metų mėnesius laisvų darbo vietų Lietuvoje sumažėjo beveik 50 %, tačiau Šiaulių apskrityje šis rodiklis išaugo net 61,81 %. Tuo tarpu kitose apskrityse rodikliai labai žemi ir siekia net 80 % sumažėjimą. Įvairių profesijų pedagogų poreikis per keturis mėnesius šalyje sumažėjo 80 %, o iš 6 spalio mėnesį buvusių laisvų darbo vietų liko tik viena. Remiantis 6 lentelėje pateiktais duomenimis, galima daryti prielaidą, kad vaikystės pedagogų poreikis darbo rinkoje mažėja, todėl tampa vis svarbesnės studentų karjeros kompetencijos, padėsiančios įsidarbinimo procese.

1.2.2. LR švietimo dokumentai ir nutarimai, reglamentuojantys vaikystės pedagogų karjerą

Švietimo įstatymas – bene svarbiausias teisinis dokumentas, reglamentuojantis švietimo įstaigų veiklą. Tai pagrindinis švietimo politikos įgyvendinimo dokumentas mūsų šalyje. *“Jis buvo priimtas 1991 m. liepos 30 d., vėliau keletą kartų taisytas, o naujoji įstatymų redakcija galioja nuo 2003 m. birželio 28 d. Paskutiniai didesni pakeitimai įstatyme padaryti 2004 m., bet taisyčių būta ir vėliau” (Mečkauskienė, 2007, p.125).*

Lietuvos respublikos švietimo įstatymas.

Švietimo įstatymo 14 straipsnis reglamentuoja aukštojo mokslo studijas. Įstatyme teigiamas, kad *„aukštojo mokslo studijų paskirtis – padėti asmeniui įgyti aukštąjį išsilavinimą bei atitinkamą kvalifikaciją ir pasirengti aktyviai profesinei, visuomeninei ir kultūrinei veiklai“* (www.smm.lt). Vadinasi, vaikystės pedagogikos specialybės absolventas, baigęs studijas yra puikiai pasiruošęs savo profesinei veiklai, nes studijų metu buvo ugdomos jo profesinės kompetencijos.

Švietimo įstatymas taip pat reglamentuoja švietimo įstaigų steigimo, reorganizavimo ir likvidavimo tvarką, pedagogų rengimo reikalavimus, švietimo proceso organizavimą ir vykdymą bei kitus aspektus. Todėl universiteto absolventams, projektuojant karjerą vertėtų detaliau susipažinti su LR Švietimo įstatymu. Nes kaip teigia 49 straipsnis 1 dalis *„mokytojas turi teisę siūlyti savo individualias programas; pasirinkti pedagoginės veiklos būdus ir formas“* (www.smm.lt). Vadinasi kiekvienas pedagogas, turintis kompetencijų, reikalingų ikimokyklinės įstaigos kūrimui, pasinaudodamas išsakyta citata gali projektuoti darbo vietą. *„Individualios programos bei pedagoginės veiklos formos ir būdai“* minimi ir 50 LR Švietimo įstatymo straipsnyje *„Laisvojo mokytojo teisių ir pareigų“ kontekste“* (www.smm.lt). Tai rodo, kad švietimo sistema rūpinasi pedagogais. Baigus aukštąsias mokyklas jiems suteikiama daugiau teisių ir pareigų. Atsižvelgiant į

S. Neifacho (2006), P. Jucevičienės (2005), A. Sakalo (2003) ir kt. mokslininkų išsakyta mintis apie vadybinės kompetencijos poreikį studijų programose, jog ugdymo procesui būtinos vadybinės žinios, pedagogams reikia vis daugiau kompetencijų, galime sakyti, kad verslumo kompetencijų ugdymas universitetinėse studijų programose suteiktų didesnių galimybių būsimiems vaikystės pedagogams tinkamai panaudoti įgytą žinių bagažą, tuo pat metu padedant ir pačiai valstybei socialinėje srityje.

Valstybinės švietimo strategijos 2003 – 2012 metų nuostatos

Šiuolaikinės Lietuvos poreikiai – išugdyti visapusišką, universalią asmenybę. Tik visapusiškai stipri ir kompetentinga asmenybė gali sėkmingai kilti ir gyventi šiuolaikiniame konkurencingame laikmetyje. Švietimo kokybės, o tuo pačiu ir visos valstybės, darbo rinkos poreikiai šiandien itin dideli. Reikalingi aukštos kvalifikacijos specialistai. Tai sąlygoja jų žinių, įgūdžių, t.y. kompetencijų bagažas.

„2002 m. lapkričio 12 d. Lietuvos Respublikos Seimas nutarimu patvirtino Valstybės ilgalaikės raidos strategiją. Ji projektuoja Lietuvos, kaip būsimos Europos Sąjungos valstybės, raidą, išskirdama tris prioritetus: žinių visuomenę, saugią visuomenę ir konkurencingą ekonomiką. Šioje raidoje ypač svarbus švietimo vaidmuo“ (Valstybinės švietimo strategijos 2003 – 2012 metų nuostatos, 2003, p.2)

Gyvename konkurencingos visuomenės laikmetyje, todėl kiekvienas asmuo, norintis šiandien kokybiškai gyventi ir veikti privalo gilinti savo žinias įvairiose veiklos srityse. Todėl švietimo strategijos nuostatos teigia, kad švietimo misija *„padėti asmeniui suvokti šiuolaikinį pasaulį, įgyti kultūrinę bei socialinę kompetenciją ir būti savarankišku, veikliu, atsakingu žmogumi, norinčiu ir gebančiu nuolat mokytis bei kurti savo ir bendruomenės gyvenimą“*. Tik besimokant galima įgyti reikalingų kompetencijų, prisitaikyti prie darbo rinkos sąlygų. Visa tai reikalinga žmogaus profesinei karjerai ir *„gyvenimo įprasminimui“ (Valstybinės švietimo strategijos 2003 – 2012 metų nuostatos, 2003, p.18).*

Valstybinės švietimo nuostatų *„įgyvendinimo priemonėse“ nurodo, kad „modernus švietimo tinklas, kai pasirūpinama naujomis mokytojų darbo vietomis ir galimybėmis įgyti naujų kvalifikacijų“ (p.118).* Todėl šiuolaikinis jaunimas negali sustoti ties viena įgyta kvalifikacija. Savo žinias, patirtį gilinti jie privalo įvairiuose kursuose. Tačiau pirminius pamatus padeda aukštoji mokykla. Vadybinių ir karjeros kompetencijų svarbą pabrėžia ir švietimo gairės. Norint pastiprinti švietimo, ūkio plėtros užimtumo sąlygų reikia *„<...> papildyti visų pakopų bendrąjį lavinimą ekonominio raštingumo bei verslumo ugdymu“ (Valstybinės švietimo strategijos 2003 – 2012 metų nuostatos, 2003, 33 p.)*

Priešmokyklinio ugdymo organizavimo modelių aprašas

Esant būtinybei ir galimybei kurti privačią ikimokyklinio ugdymo įstaigą, reikia žinoti, kad be įvairių dokumentų, reikalingų įprastai įstaigai kurti (LR įstatymas, „mokyklos registravimo pažymėjimas; mokyklos steigimo dokumentai; pažymėjimas apie nekilnojamojo turto registre įregistruotus statinius ir teisę į juos; nekilnojamojo turto objekto kadastrinių matavimų byla; žemės sklypo įregistravimo dokumentai; juridinių asmenų registro tvarkytojo pranešimas apie paramos gavėjo statuso suteikimą ir panaikinimą; leidimas – higienos pasas ir t.t. (Petkevičiūtė, 2006, p.54)), Lietuvos švietimo ministerija regalemtuoja dar keletą svarbių dokumentų. Vienas iš jų „priešmokyklinio ugdymo organizavimo modelių aprašas“.

„Priešmokyklinio ugdymo organizavimo modelių aprašas – tai rekomendacinio pobūdžio dokumentas, kurį kiekviena savivaldybė turėtų taikyti lanksčiai, atsižvelgdama į savo regiono ypatumus: gyventojų tankio pasiskirstymą, priešmokyklinio amžiaus vaikų ugdymosi poreikius, mokyklų išsidėstymą savivaldybės teritorijoje ir kt.“ (2003, p.3). Šio dokumento paskirtis „padėti mokyklų steigėjams veiksmingiau oranizuoti priešmokyklinį ugdymą ir jo visuotinumą“. Darbo hipotezėje buvo minima, kad šiandieninė ikimokyklinių įstaigų rinkos situacija yra nepalanki tėvams, poreikis išaugęs. „Priešmokyklinio ugdymo organizavimo modelių aprašas“, 2003 j1 patvirtina teigdamas, jog „priešmokyklinis ugdymas Lietuvoje įgauna vis didesnę visuomenės palaikymą, <...> nepakanka tik priešmokyklinių grupių, kurių veikla organizuojama pagal Bendrojo lavinimo mokyklų bendruosius ugdymo planus, bet būtina ieškoti ir naujų priešmokyklinio ugdymo organizavimo būdų“ (2003, p.8). Todėl drąsiai galima teigti, kad vaikystės pedagogų vadybinių kompetencijų ugdymas universitetinėse studijose yra būtinas ir reikalingas. Tik taip ugdymas atitiks šiuolaikinio gyvenimo reikalavimus.

„Priešmokyklinio ugdymo organizavimo modelių aprašai papildo ir sukonkretina šiuo metu jau esančių priešmokyklinį ugdymą reglamentuojančių teisės aktų: Priešmokyklinio ugdymo koncepcijos (švietimo ir mokslo ministro 2000 m. lapkričio 9 d. įsakymas Nr. 1374) ir Bendrojo lavinimo mokyklų bendrųjų ugdymo planų teikiamas nuostatas bei atveria steigėjams naujas priešmokyklinio ugdymo organizavimo galimybes“ (2003, p.9).

Taip pat šioje programoje išdėstyti ugdymo organizavimo principai: prieinamumo – veikla turi būti išplėtota, kad galėtų pasinaudoti kiekviena norinti ir galinti šeima; ugdymosi poreikių tenkinimo – atsižvelgiant į vaikų specifinius ar ypatingus poreikius; ugdymo kokybės užtikrinimo – patogesnis ir kokybiškesnis vaiko gyvenimas grupėje. Taip pat labai svarbus ugdymo kokybės užtikrinimo reikalavimas – pedagogai. „Grupėje dirba priešmokyklinio ugdymo pedagogas, turintis aukštąjį arba aukštesnįjį išsilavinimą bei įgijęs ikimokyklinio ar (ir) pradinio ugdymo kvalifikaciją,

papildytą priešmokyklinio ugdymo modulių, ar papildomai išklauses specialų priešmokyklinio ugdymo kursą kvalifikaciniuose seminaruose ar specialistų rengimo institucijose“ (2003, p.12). Šiuo atveju universiteto absolventai (vaikystės pedagogai) vieni geriausių specialistų užtikrinančių privačios ikimokyklinės įstaigos ugdymo kokybiškumą. Tačiau be pagrindinių vadybos mokslo žinių suvokimo, kvalifikacija kartais gali likti tik kvalifikacija „popieriuje“, o asmeninė karjera nepasiekia užsibrėžto gyvenimo tikslo.

Taigi, dar kartą galima teigti, kad vadybos arba verslumo kompetencija viena iš svarbiausių šiandienos vaikystės pedagogų kompetencijų. Nes norint projektuoti darbo vietą, svarbu ne tik turėti profesinių žinių, bet ir suvokti pagrindinius vadybos, personalo valdymo ir kt. reikalavimus.

1.2.3. Vaikystės pedagogikos specialybės studentų darbo vietos projektavimo kompetencijų ugdymosi galimybės

Kiekviena asmenybė, siekdama įsitvirtinti darbo rinkoje, *„turėtų gerai suvokti šiandieninę darbo rinkos traktuotę, jos pasiūlos ir paklausos santykį. Tai yra vieni iš svarbiausių veiksnių, turinčių įtakos pasirenkant darbo pobūdį.“ (Augienė, Bobrova, Gumuliauskienė ir kt., 2002). Kol kas jaunimas dar mažai informuotas apie padėtį Lietuvos bei savo miesto (rajono) darbo rinkoje. „Tą patį galima pasakyti apie bendrojo lavinimo mokyklų mokymo programas – jose nėra numatytas moksleivių informavimas apie padėtį darbo rinkoje, nedarbo problemas, įsidarbinimą ir pan“ (Jaunimo integravimas į darbo rinką, 2001, p.68). Itin svarbu dar mokykloje, nekalbant apie universitetą, mokyti jauną žmogų prisitaikyti nuolat kintančioje darbo rinkoje. Vienas svarbių uždavinių – supažindinti jaunimą su pokyčiais ir problemomis darbo rinkoje, su verslo, vadybos, ekonomikos pagrindais. „Nemažėja ir kokybės paruošimo svarba. Nepakankamas jauno žmogaus paruošimas bendrojo lavinimo mokykloje sumažina jo galimybes pasirenkant profesinio mokymo įstaigą ir jo tolesnį gyvenimo kelią“ (Jaunimo integravimas į darbo rinką, 2001, p.69 psl.).*

Karjera, kitaip profesijos pasirinkimas, daugumai žmonių yra pirminis veiksnys, apibūdinantis gyvenimo kokybę. Jis patenkina beveik visus žmogaus poreikius: fiziologinius, saugumo, socialinius, *„ego, saviaktualizacijos, pasiekimų, jėgos ir kitus, pavyzdžiui, agresijos, altruizmo, autonomijos, pritarimo. <...> Karjera – viso žmogaus gyvenimo palydovė ir svarbi gyvenimo dalis<...>, kuria reikėtų rūpintis visą gyvenimą“ (Diržytė, Jakimavičienė, Klimantavičiūtė, 2004, p.2). Svarbiu aspektu karjera tampa ir būsimų vaikystės pedagogų absolventams. Vieniems svarbi finansinė padėtis, kitiems – užimtumo problema, tačiau daugeliu*

atveju karjeros „sprendimai yra paremti tikėjimu, kad turint tam tikrą specialybę, dirbant tam tikrą darbą ar tam tikroje organizacijoje ateityje karjera gali suteikti reikšmingą ir tenkinančių galimybių, reikšmingos patirties, premijų ir kitokių naudų“ (Petkevičiūtė, 2006, p. 10 - 12).

Šiandieninėje situacijoje tenka pripažinti, kad susirasti laisvą darbo vietą ikimokyklinio ugdymo įstaigoje, darosi vis sunkiau. Pirmiausia – pasiūla gerokai viršija paklausą; finansinė ir ekonominė žmogaus padėtis įtakoja jauną specialistą rinktis kuo geriau apmokamą darbą. Nors didelė dalis jaunimo emigruoja į užsienio šalis užsidirbti pragyvenimui, daugelio svajonėse ir gyvenimo tiksluose slypi savo verslo įsigyjimas. Pasak Williams S. (2007) *“savas verslas, kaip gyvenimo šaltinis, turi keletą išskirtinių savybių: pirmoji – jūs nedalyvaujate atrankos procese, taigi, netapsite darbdavio atsijotas iš visų kandidatų, pretenduojančių į siūlomas pareigas. Jūs esate vieninteliai teisėjai, galintys nuspręsti ar tinkate privačiam verslui“* (Williams, 2007, p.89.). Ypač atsakingas vaidmuo tenka savęs pažinimui, nes, toli gražu, ne kiekvienas žmogus sugeba tapti įmonės savininku ar dirbti savarankiškai.

Šiuolaikinė darbo vietos samprata, kaip sėkminga karjera. *“Visuomenėje vykstantys nuolatiniai ekonominiai ir socialiniai pokyčiai apsprendžia profesijų ir kvalifikacijų paklausos ir pasiūlos santykio svyravimus”* (Darbo paieškos vadovas, 2000, p.16). Visiems tampa aktualūs tinkamo profesijos ar studijų krypties ir programos pasirinkimo, o vėliau – ir integravimosi į darbo veiklos pasaulį, t.y. darbo paieškos ir įsidarbinimo, klausimai. Galima ieškoti darbo bet kur ir bet kaip arba iš vis nieko nedaryti, tik laukti viliojančių pasiūlymų ir pasitikėti laimingu atsitiktinumu. *“Tačiau geriausių rezultatų karjeroje ir savo gyvenime dažniausiai pasiekia tie, kurie pasitiki savo jėgomis ir patys stengiasi valdyti savo likimo laivą, o ne atiduoti jį banguojančios jūros valiai”* (Darbo paieškos vadovas, 2000, p.19). Be to, darbdaviai vienareikšmiškai teigiamai vertina produktyvius darbuotojus, kurie žinių, materialinių išteklių bei sveikatos dėka minimaliais kaštais sugeba sukurti visuomenei naudingą produktą.

Lietuvoje pastaruoju metu sparčiai plečiasi mokymosi ir karjeros pasirinkimo alternatyvų įvairovė, tačiau kartu didėja ir socialinės rizikos laipsnis, nes daug jaunų ir suaugusių žmonių nepajėgia rasti pusiausvyros tarp savo siekių ir visuomenėje egzistuojančių galimybių dinamikos. Dauguma jaunimo neturi reikiamos mokymosi motyvacijos, mokymosi ir profesinės veiklos strategijų kūrimo, įgyvendinimo gebėjimų ir pan. *„Apie tai byloja bedarbystė, didelė jaunų ir išsilavinusių žmonių emigracijos į užsienį nekvalifikuotiems darbams banga, savižudybės, nusikalstamumas, narkomanija ir t.t.“* (Kučinskienė, 2003, p.7)

2005 metų darbo rinkos tyrimuose universiteto studentų buvo klausama „kokios pagrindinės neįsidarbinimo priežastys, jeigu iki šiol neįsidarbinote?“ : nepakanakmas teorinis pasirengimas – 10,3 %; per mažai praktinių įgūdžių – 33,8 %; nepakankamas darbo stažas – 35,9 %;

darbo neieškojo – 6,2 %; siūlomi darbai toli nuo gyvenamosios vietos – 17,9 %; netenkino darbo užmokestis – 34,5 %. Didžiąsą procentą sudarė – nepakankamas darbo stažas, apie jį buvo kalbėta ir LDB internetinio tinklalapio darbo pasiūlos analizėje. Taipogi labai svarbus pasirodė ir darbo užmokestis. Tai natūralu, nes viena iš gyvenimo sąlygų – pragyvenimas. O tai be materialinių išteklių neįmanoma. Todėl ir kai kurie vaikystės pedagogikos specialybių absolventai geriau vyksta į užsienį užsidirbti, nei projektuoja savo karjerą Lietuvoje. Nė vienas asmuo nenori būti bedarbis. Nes kaip teigia „Jaunimo integravimo į darbo rinką“ (2001) autoriai „*psichologinės nedarbo pasekmės (stiprūs neigiami emociniai išgyvenimai, sumažėjęs žmogaus sugebėjimas prisitaikyti, savanoriška psichologinė izoliacija, bendravimo sutrikimai, depresija) siejamos su „deprivacijos“ sąvoka*“ (60). Deprivacijos terminas išreiškia stoką, nepriteklių, trūkumą.

Būsimojo pedagogo žinios vadybos vadovavimo srityje. *“Terminas administravimas neretai vartojamas aukščiausio lygio vadovų grupės, formuojančios pagrindinius tikslus ir politiką, veiklai apibūdinti. Tai platesnė termino reikšmė.. Tas pats terminas gali būti vartojamas ir siauresne prasme – kasdienei įmonės veiklos kontrolei įvardyti”* (Appleby, 2003, p.67). Šiandien administravimo ir valdymo funkcijos neatsiejamos nuo jauno specialisto. Brechas apibrėžia administravimą taip: *“tai valdymo proceso dalis, kuri apima rengimą ir vykdymą procedūrų, kurių pagrindu kuriama programa, keičiamasi informacija ir komunikuojama, reguliuojama veiklos eiga bei tikrinama, kiek ji atitinka užsibrėžtas užduotis ir planus”*(Appleby, 2003, p.90). Nors verslumo ugdymas – viena iš svarbiausių šiandienos prielaidų šalies ūkiui plėtoti ir realiai gyventojų gerovei kelti, būsimieji vaikystės pedagogai, studijų programose retai sutinka valdymo ar administravimo terminus. Verslumas įgauna vis ypatingesnę reikšmę *„esminių socialinių, ekonominių ir technologinių transformacijų sąlygomis, kai iškyla būtinybė intensyviai vystyti verslą naujomis perspektyvomis kryptimis ir kartu garantuoti visuotinį užimtumą bei įvairiapusišką visų socialinių sluoksnių raidą. Todėl būtina parengti tinkamas verslumo ugdymo programas“* (Strazdienė, Garalis, 2006, p.102).

Kyla klausimas, kodėl vaikystės pedagogų studijų programose nėra įtrauktos verslumo ugdymą skatinančios studijų programos. Verslo kūrimui, pasak Strazdienės G., Garalio A. (2005) svarbūs tokie gebėjimai kaip: iniciatyvumas, pasitikėjimas savimi, atkaklumas, kūrybingumas, komunikaciniai, organizaciniai, problemų sprendimo, vadovavimo, komandinio darbo, derybiniai gebėjimai ir finansinis išvalgumas. Visa tai ir dar daugiau turi ne tik verslo pradmenis studijuojantys studentai, bet ir būsimieji vaikystės pedagogai. Pasak autorių *„ugdant būsimą verslininką, į programas reikia įtraukti komunikacinių, o ypač įtikinimo / įteigimo, kūrybingumo, kritinio mąstymo ir vertinimo, lyderystės, derybinių, problemų sprendimo, socialinių ryšių ir laiko planavimo gebėjimų ugdymą“*(p. 63).

Suprantama, kad vien minėtų gebėjimų neužtenka verslui plėtoti, tačiau visi pedagogų rengimo dokumentai reglamentuoja tolesnį ir savarankišką jaunimo mokymą (si). Svarbu padėti reikiamus pagrindus tinkamu laiku ir darbo vietų skaičius kasmet, bebaigiant studijas daugumai studentų, nepasipildytų bedarbių gretomis.

„Verslumo ugdymas reikalauja sklandaus žinių, gebėjimų ir požiūrių susiliejimo, kuris pripažįsta teorijos ir verslumo praktikos sinergetinius ryšius“ (Galloway, 2005, p.38). Y.Timmons (1985) vardija 14 verslininko savybių, reikalingų ir galimų išmokti, būtent: *galutinis įsipareigojimas; ryžtingumas ir atkaklumas; poreikis siekti ir augti; posūkis į tikslus ir galimybes; iniciatyvumas ir asmeninis atsakingumas; teisingas įsitikinimas ir humoro jausmas; grįžtamojo ryšio ieškojimas ir panaudojimas; vidinis padėties kontroliavimas; tolerancija nesupratimui, stresui ir nežinomybei; rizikos prisiėmimas ir rizikos pasidalijimas; menkas tarnybinės padėties ir valios poreikis; garbingumas ir patikimumas, ryžtingumas; neatidėliojimas ir kantrumas; mokymasis iš nesėkmių; komandos sudarytojas ir asmenybių puoselėtojas* (Strazdienė, Garalis, 2005, p.67).

Karjeros valdymo informaciniai šaltiniai. Šiandien gyvename ir plėtojame savo karjerą informacinės visuomenės laikmetyje. Informacinės technologijos mums suteikia unikalią galimybę naudotis viso pasaulio informaciniais šaltiniais. „Tinkama, laiku gauta informacija yra labai svarbi mūsų karjerai. Karjeros valdymo informacinių šaltinių supratimas ir efektyvus naudojimas jais yra neatsiejami nuo požiūrio į karjerą ir jos valdymą“ (Karjeros valdymo informacinių šaltinių vadovas konsultantui, 2008, p.9).

Šiaulių universiteto, vaikystės pedagogų karjera turi rūpėti ne tik studentams. Kaip teigia „Karjeros valdymo informacinių šaltinių vadovas konsultantui“, „kiekviena aukštoji mokykla (arba jos karjeros centras), pradėdama kaupti karjeros valdymo informacinius šaltinius, pirmiausia privalo atsižvelgti į studentams teikiamų karjeros valdymo paslaugų pobūdį ir įvertinti galimybes užtikrinti ne tik karjeros valdymo informacinių šaltinių kokybę, atsižvelgiant į vartotojų poreikius, bet ir prieigą prie jų“ (p.1). Tam tikslui 2009 – 01 – 29 buvo atlikta ŠU karjeros centro internetinio puslpaio analizė.

Karjeros centro statistika:

Darbo skelbimų: 2

Ieškančių darbo: 107

Viso užsiregistravusių: 115

www.karjera.su.lt

Šiandieninė karjeros centro situacija yra tokia: nuolatinės darbo vietos pasiūlymas rastas tik vienas – Parduotuvės dizainerė (is). Trumpi reikalavimai:

Veiklos sritis: Vadyba/administravimas/logistika.

Fakultetas: Menu

Reikalavimai pretendentai:

- Mes tikimės, kad jūs turite panašios darbo patirties (vitrinų apipavidalinimo, manekenu drabužių keitimo, prekių išdėstymo ir pan.) mažmeninėje prekyboje, susijusioje su mada
- Turite ne mažesnę kaip aukštesnį išsilavinimą (pageidautina dizaino srityje ar pan.)
- Kalbate ir suprantate angliškai
- Domitės mados naujovėmis
- Mėgstate bendrauti ir sugebate motyvuoti kitus

Vienas iš reikalavimų – panašaus darbo patirtis. Tačiau vargu ar universiteto studentas šios patirties įgyja studijų metu. Kaip žinia, pagrindiniai universiteto studentai – vidurinių mokyklų absolventai ir tik vienas kitas (daugiau neakivaizdinio skyriaus studentų) turintis darbo patirties. Todėl šis skelbimas nėra orientuotas konkrečiai studentui. Nors, vienas iš karjeros centro uždavinių – „*Ryšių su socialiniais partneriais plėtojimas*“ (*plėtoja socialinių partnerių tinklą, padedantį didinti sėkmingos studentų, absolventų, mokslininkų, dėstytojų ir kitų universiteto bendruomenės narių karjeros galimybes*).“ <http://karjera.su.lt/Apie-mus> T.y. visas dėmsys skiriamas studentui, dėstytojui ir t.t. – universiteto nariui.

Antrosios darbo vietos pasiūlymas DNB NORD banko praktikantas. Trumpi reikalavimai:

Veiklos sritis: Ekonomika/finansai/apskaita

Fakultetas: Socialinių mokslų

Reikalavimai:

- bankininkystės, verslo vadybos, finansų vadybos, ekonomikos, finansinės specialybės (3 – 4 kurso) studentai
- privalomas kompiuterinis raštingumas
- geras užsienio kalbų žinojimas
- komunikabilumas, atsakingumas, kruopštumas, iniciatyvumas, aiškus tikslo žinojimas

Galima teigti, kad šis skelbimas skirtas konkrečiai studentui. Pasiūlymas puikiai tinka studentų praktikos metu. Studentas įgyja praktinės patirties – tai duoda plusą jo karjerai. Tačiau dauguma tokių pasiūlymų atsiranda vasaros laikotarpiui. Tuomet išvelgiama ir kita svarbi bet kuriam žmogui socialinė pusė – finansinis stabilumas. Kaip žinia, tokie darbo pasiūlymai labiau naudingi darbdaviui, nes viena iš socialinių sąlygų – pargyvenimas. O jis neatsiejamas nuo atlyginimo už suteiktas paslaugas gavimo. Nes pasak knygos „*Darbo procesų valdymo*“ autorių „*darbas yra pirma*

ir svarbiausia žmonijos egzistavimo bei tobulėjimo sąlyga. Nei kapitalas, kaip gamybos veiksnys, nei žemė be darbo yra neveiksminga“ (Martinkus, 2003, p.57).

Užsiregistravusių darbdavių karjeros centre randami tik aštuoni.

- ŠU Karjeros centras www.karjera.su.lt
- UAB "Citrekas" - Auto/ Kitos transporto priemonės/ Dviračiai, mtociklai, motoroleriai www.ringo.lt
- UAB "Coral solutions" - interneto svetainių kūrimas www.ringo.lt
- Talentor Lietuva - personalo paieška ir atranka www.talentor.lt
- Jacaranda-Recruitment - socialinių darbuotojų pedagogų paieška ir atranka užsienio šalyse www.translate.google.lt/Jacarnda-Recruitment
- DNB Nord bankas
- AB Šiaulių bankas
- UAB SEB GD - SEB bankas www.google.lt

Svarbiausia tai, kad tik vienas darbdavys – pats ŠU karjeros centras tėra vienintelis, kurio veikla gali būti siejama su vaikystės pedagogaigais. Taip pat darbdavio Jacaranda – Recruitments veikla susieta su socialiniais pedagogaigais.

Taigi, apžvelgus visiškai neilgą ŠU karjeros centro siūlomų laisvų darbo vietų sąrašą, nerandama jokių darbo pasiūlymų būsimiems vaikystės pedagogaigams. Suprantama, kad „šandien organizacijos nebenori darbuotojų, nežinančių ką patys gali pasiūlyti organizacijai ir ką tikisi iš jos gauti“. Darbuotojų sąmoningumas ir savarankiškumas, asmeninė savybės, o ypaš komunikabilumas pokalbio metu tampa didžiausiomis vertybėmis. „Organizacijos tai pat nebenori ir nebegali pasiūlyti savo darbuotojams aiškių karjeros kelių organizacijos viduje bei įsipareigoti išlaikyti juos visą darbingą gyvenimą“ (Karjeros valdymo informacinių šaltinių vadovas studentui, 2008, p.10), kaip, kad buvo anksčiau. Daug sunkiai nuspėjamų išorinės aplinkos veiksnių šiandien veikia organizacijų aplinką, kad būtų galima planuoti ilgalaikį ramų stabilų gyvenimą. Atsakomybė už karjerą šiandien atitenka pačiam dirbančiajam. Todėl ir dabartinė darbo vietos projekavimo problema bei įgytos kompetencijos – aktuali mūsų šiandienai. „Pagrindinės vertybės esant karjeros orientacijai į asmenybę – konkurencija, pergalė prieš kitus, kliūčių įveikimas, sunkių užduočių sprendimas“ (Albrechtas, 2005, p. 154).

Viena esminių informacinio laikmečio sąlygų – darbo paieškoje naudotis informacinėmis sistemomis bei tam skirta literatūra. Pagrindinės darbo paieškos informacinės sistemos būsimiems vaikystės pedagogaigams išdėstytos 7 lentelėje.

Darbo paieškos informaciniai šaltiniai

Informaciniai šaltiniai	Aprašas
www.mkc.lt	Mokytojų kompetencijos centras
www.karjera.su.lt	Šiaulių universiteto karjeros centras
www.studabr.lt	Studentų darbo birža
www.ldb.lt	Lietuvos darbo birža
www.ldb.lt/talentu_bankas	LDB talentų bankas
Kitos rekomenduojamos informacinės darbo paieškos sistemos:	
www.cvbankas.lt	Darbo ir darbuotojų paieškos portalas, karjeros patarimai
www.cv.lt	Darbo paieškos ir pasiūlos portalas
www.cvonline.lt	Virtuali darbo birža
www.darbas.lt	Darbo paieškos ir pasiūlos portalas
www.cvmarket.lt	Darbo paieškos ir pasiūlos portalas
www.langas.net	Informacija užsienyje studijuojančiam jaunimui

2. KARJEROS KOMPETENCIJŲ RAIŠKA UNIVERSITETO STUDIJŲ PROCESE PROJEKTUOJANT DARBO VIETĄ (ATVEJO ANALIZĖ)

2.1. Tyrimo metodologija ir strategija

Tikslas - empiriškai ištirti Šiaulių universiteto, Edukologijos fakulteto, vaikystės pedagogų karjeros kompetencijų raišką įsidarbinimo galimybių paieškose.

Uždaviniai:

- ištirti Šiaulių universiteto, Edukologijos fakulteto, ikimokyklinio, priešmokyklinio ir pradinio ugdymo pedagogikos specialybių studentų įgytas karjeros kompetencijas universitetinėse studijų programose.
- išanalizuoti studentų (vaikystės pedagogikos specialybių) patirčių raišką projektuojant darbo vietą.
- nustatyti studentų reprezentacijų (rengtų projektų) turinio požiūrį į studijas ir darbo rinką.

Tyrimo vieta: Šiaulių universitetas.

Tyrimo dalyviai: Šiaulių universiteto paskutinio kurso studentai.

Tyrimas vyko trimis etapais:

Pirmas etapas – 2008 metais atlikta Šiaulių universiteto, vaikystės pedagogikos specialybių rengtų projektų Content analizė. „Auklių mokykla universitete“ – 24 projektai, „Vaikų darželis mano namuose“ – 24 projektai. Viso: 48. Kadangi buvo tirta tik Šiaulių universiteto, atitinkamų specialybių studentai, todėl tyrimas vadintas – atvejo analizė.

Antras etapas – 2009 metais atliktas tyrimas Šiaulių universitete ir nustatytos, vaikystės pedagogikos specialybių, studentų karjeros kompetencijų ugdymo (-si) galybės studijų programose. Tyrime dalyvavo dviejų specialybių studentai: ikimokyklinis ugdymas ir muzika – 8 (IKM – 5), bei 15 ikimokyklinio ugdymo pedagogikos ir priešmokyklinio ugdymo specialybių studentai (IKPR – 5). Viso: 23.

Trečiasis etapas – atlikta lyginamoji socialinė – pedagoginė studentų reprezentacijų turinio į darbo rinką ir universitetines studijas požiūrių analizė.

Pirmame etape respondentai nebuvo skirstomi demografiniu aspektu, nes Kontent analizėje dalyvavo studentų parengtų projektų turinys. Projektai – tai laisvi rašiniai, kurių tikslas sudaryti studentams situaciją, kurioje jie galėtų reflektuoti, taikyti žinias, patirtį ir jų rekonstrukcijas. Rašiniai buvo rašomi perskaičius A. K. Hansen, R. K. Kaufmann, S. Saifer (1997) knygą „Ugdymas ir demokratijos kultūra“. Pagrindinė knygos idėja – „laisvo ir savanoriško mąstymo skatinimas“

darželiuose ir mokyklose“ (p. 8). Šiam tikslui įgyvendinti sukurta „Geros pradžios“ metodika, „kaip ugdyti trejų – penkerių metų mažylius, kad į vaiką orientuotas ugdymas taptų puikiu būdu rengti aktyvius atviros visuomenės piliečius“ (p. 9). Studentai, patys būdami situacijos dalyviais projektavo darbo vietas laisvo pobūdžio refleksiniuose projektuose: „Vaikų darželis mano namuose“ ir „Auklių mokykla universitete“.

Pirmame tyrimo etape buvo analizuotas rašinių turinys, kuris išryškino šiame darbe analizuotas karjeros (asmenines, socialines, profesines ir vadybines) kompetencijas. Aprašydami projektinę situaciją „Vaikų darželis mano namuose“ studentai turinyje nurodė šių kompetencijų būtinumą: asmeninės, socialinės, profesinės ir vadybinės. Kiekviena iš šių kompetencijų buvo apibūdintos kategorijomis ir subkategorijomis. Kategorija – detalusis turinio apibendrinimas. Kategorija apima gupę subkategorijų. Subkategorija – trumpi turinio teiginiai. Kategoriją ir subkategoriją sieja bendras turinys, teksto prasmė.

8 lentelė

Studentų imitaciniuose projektuose išskirtos kategorijos, subkategorijos ir teiginiai

Kompetencija / imitacinis projektas	„Vaikų darželis mano namuose“			„Auklių mokykla universitete“		
	Kategorijos	Subkategorijos	Teiginiai	Kategorijos	Subkategorijos	Teiginiai
Asmeninė kompetencija	1	3	3	0	0	0
Socialinė kompetencija	11	23	36	8	15	19
Profesinė kompetencija	7	25	27	2	7	26
Vadybinė kompetencija	15	34	50	12	34	54

Rašinyje „Vaikų darželis mano namuose“, reflektuojant projektinę situaciją, buvo išskirtos šiame darbe analizuotas karjeros kompetencijas. Asmeninėje kompetencijoje išskirta viena kategorija, trys subkategorijos ir trys teiginiai. Atliekant turinio Kontent analizę, šiai kompetencijai priskirtų savybių buvo mažiausiai. Profesinėje kompetencijoje išskiriamos septynios kategorijos ir dvidešimt penki teiginiai (žr. 1 priedą). Plačiausiai aprašoma vadybinė kompetencija. Šiai

kompetencijai priskirta 15 kategorijų, 34 subkategorijos ir 50 teiginių. Refleksiniame rašinyje „Auklių mokykla universitete“ asmeninė kompetencija nekategorizuota, nes nerasta turinyje teiginių, atitinkančių šią kompetenciją. Plačiausiai aprašoma taip pat vadybinė kompetencija. Priskirta 12 kategorijų, 34 subkategorijos ir 54 teiginiai. Patsebinas panašus procentinis santykis abiejuose studentų „projektuose“.

2.2. Vaikystės pedagogikos specialybės studentų patirčių raiška projektuojant darbo vietą

Vaikystės pedagogų prisitaikymas darbo rinkoje svarbus etapas absolventų karjeroje. Kaip teigė Dževeckytė R. (2007), karjeros projektavimas prasideda jau universitete, todėl paanalizuokime vaikystės pedagogų paskaitų metu rengtus projektus „Vaikų darželis mano namuose“ ir „Auklių mokykla universitete“.

Projekte „Vaikų darželis mano namuose“ išryškėjo viena kategorija asmeninėje kompetencijoje, devynios kategorijos profesinėje, vienuolika – socialinėje ir penkiolika kategorijų vadybinėje kompetencijoje (žr. 1 priedą).

Asmeninėje kompetencijoje (9 lentelė) kategorija „Auklėtojas – darželio įkūrėjas“ siejama su absolventų profesine karjera. 9 lentelė

Auklėtojų asmeninės kompetencijos kategorijos ir subkategorijos (N=24)

Eil. nr.	Kategorija	Sk.	Subkategorija	Teiginiai (kalba netaisyta)
1.	Individualus ir šeimos dalyvavimas	3	Asmeninis dalyvavimas	[Auklėtoja būčiau pati <...>]
			Asmeninės patirties panaudojimas	[<...> tai puiki praktika ir patirtis]
			Šeimos narių dalyvavimas	[Virtuvėje dirbtų mano sesuo <...>]

Asmeninės kompetencijos kategorijoje „Individualus ir šeimos dalyvavimas“ pirmiausia ryškėja asmeninė nuomonė, kad „auklėtoja būtų pati darželio steigėja“, „o virtuvėje dirbtų mano sesuo“. Tai rodo projekto rengėjo norą dalyvauti ugdymo procese panaudojant turimą patirtį ir žinias, nes tai „<...> puiki praktika ir patirtis“. Vaikų darželio kūrimą namuose, studentai nurodo, kaip tam tikrą individualią šeimos smulkaus verslo formą, todėl išskiriamos tokios

subkategorijos: „asmeninis dalyvavimas“, „asmeninės patirties panaudojimas“ ir „šėimos narių dalyvavimas“.

Profesinėje kompetencijoje išskirtos kategorijos „Pedaogo pasiruošimo darbui galimybės“, Darželio ugdomoji palinka“, Darbuotojų paslaugų kokybiškumas“, „Valstybinio vaikų darželio veiklos trūkumai“, „Darbuotojų išsilavinimo svarba“, „Privataus darželio privalumai“ ir „Kokybiško ugdymo darželyje siekimas“ (žr. 1 priedą).

10 lentelė

Valstybinio ir privataus darželio veiklos ir aplinkos skirtumų kategorijos ir subkategorijos (N=24)

Eil. nr.	Kategorija	Sk.	Subkategorija	Teiginiai (kalba netaisyta)
1.	Valstybinio vaikų darželio veiklos trūkumai	5	Darželio statusas ir paskirtis	[Darželis – vyriausybinė įstaiga]
			Globėjais tampa auklėtojai	[Darželis <...>, kur tėvai palieka savo vaikus auklėtojų globai]
			Nėra individualaus bendravimo su vaikais galimybių	[Auklėtojos negali bendrauti su kiekvienu vaiku individualiai]
			Neugdomi individualūs vaikų gebėjimai	[Vaikas neturi galimybės realizuoti savo gebėjimų]
			Stresinė situacija tėvams	[Tėvams sunku atiduoti vaiką į svetimas rankas]
2.	Privataus darželio privalumai	9	1. Muzikinis ugdymas	[Reikia lavinti vaikų muzikinius gebėjimus, ugdyti meilę aplinkai]
			2. Choreografinis ugdymas	[Ugdoma choreografija]
			3. Kūrybiškumo ugdymas	[Skatinamos vaiko kūrybinės galios]
			4. Tėvų švietimas	[Įkuriama darželio biblioteka vaikams ir tėvams]
			5. Savarankiško ugdymo ugdymas	[Mokoma buities (savo daiktų priežiūra, darbo vietos tvarkymas ir t.t.)]
			6. Žaidimai grupėje	[Didaktiniai žaidimai lavina suvokimą, mąstymą]

			Krupštumo ugdymas	[Vaikai mokomi rankdarbių]
			Mandagaus elgesio ugdymas	[Ugdomas elementarus mandagumas]
			Teigiamų emocijų reiškimas	[<...> nuoširdesnės vaikų meocijos]
3.	Kokybiško ugdymo darželyje siekimas	1	Ugdymas vaizdinėmis priemonėmis	[Darželio ugdyme gausu vaizdinių priemonių]

Studentai, projektuodami „Vaikų darželį savo namuose“ profesinėje kompetencijoje išskyrė „Valstybinio vaikų darželio veiklos trūkumų“ kategoriją. Šią kategoriją atskleidžia tokios subkategorijos: „darželio statusas ir paskirtis“, nes darželis – „vyriausybinių įstaigų“, „globėjais tampa auklėtojai“, „ nėra individualaus bendravimo su vaikais galimybių“, „neugdomi individualūs vaikų gebėjimai“, „stresinė situacija tėvams“. „Privataus darželio privalumų“ kategorija atsiskleidžia plačiausiai. Joje išskiriamos papildomo ugdymo subkategorijos – „muzikinis, choreografinis, kūrybiškumo ugdymas“. Remiantis teiginiais, galima daryti prielaidą, kad valstybinėje įstaigoje, studentų nuomone, vyksta nekokybiškas ugdymas. Tėvai palieka vaikus darželyje tik neturint kitos išeities. Todėl norint pasiekti visapusiško vaikų ugdymo kuriamas privatus vaikų darželis, kur studentų teigimu, būtų „skatinamos vaiko kūrybinės galios“, „lavinami vaikų muzikiniai gebėjimai“, „ugdoma meilė aplinkai“.

Absolventų nuomone „Kokybiško ugdymo darželyje siekio“ kategorijoje išryškintas ne tik meninių gebėjimų ugdymas. Vieną iš subkategorijų „tėvų švietimas“, studentai siektų įgyvendinti įkurdami biblioteką tėvams. Tai jiems padėtų rasti aktualią informaciją apie vaikų amžiaus tarpsnius, problemų sprendimo būdus, bendravimą ir t.t. Taipogi biblioteka turėtų ugdomąjį poveikį vaikams – kaip nuo mažų dienų, kartu su tėveliais jie galėtų pamėgti skaityti knygas.

„Kruopštumo ugdymui“ studentai pasitelktų rankdarbių būrelius. Kodėl būtent rankų darbo būrelius? Gal būtų dėl to, kad šiuose būreliuose ugdoma ir begalė kitų vaikų asmeninių savybių: susikaupimas, atidumas, įsiklausymas, individualumas, bendradarbiavimas, paklusnumas, estetika ir t.t.

Apibendrinant profesinę kompetenciją studentų refleksinio pobūdžio projekte „Vaikų darželis mano namuose“ galima daryti išvadą, kad vaikų ugdymas, absolventų nuomone, turi būti visapusiškas ir vykti visame darbo organizavimo procese. Tik kokybiškai organizuojant ugdymą pasiekiamas laukiamas rezultatas.

Socialinės kompetencijos (11 lentelė) bloke labiausiai išryškėjo privačios ir valstybinės įstaigos palyginimas.

Socialinės kompetencijos kategorijos ir subkategorijos privačios ir valstybinės įstaigos kontekste (N=24)

Eil. nr.	Kategorija	Sk.	Subkategorija	Turinys (teiginiai)		
1.	Auklių situacija darbo rinkoje	2	Vaikų priežiūra	[Lietuvoj vaikus daugiausia prižiūri auklės] [<...> vaikai vedami pas aukles į namus]		
			Moterų bedarbystės situacija	[Auklę nesunku rasti, nes padidėjusi bedarbystė] [Daugelis merginų ar moterų ieško auklės darbo]		
			Auklės – nekvalifikuotos darbuotojos	1	Auklių išsilavinimo stoka	[Sunku rasti išsiauklėjusią<...>auklę] [Sunku rasti turinčią išsilavinimą auklę]
			Auklių atsakomybės stoka vaikų priežiūroje	1	Priežiūros kokybės stoka	[Dabartinės auklės yra neatsakingos] [<...>išsiblaškiusios, nerimtai prižiūrinčios vaikus]
4.	Privataus darželio lankymas garantuoja vaikų ateitį	4	Lengvesnė adaptacija mokykloje	[Lankantiems vaikams vėliau lengviau adaptuotis mokykloje] [Lankantiems vaikams – praplėstas akiratis, vaizdingesnės pažiūros]		
			Vaikų lavinimas	[Vaikai lavėja ir po truputį tampa amenybėmis]		
			Visapusiškas ugdymas	[Išugdomas visapusiškai naudingas individas]		
5.	Valstybinio darželio nesiorientavimas į vaikų poreikius	3	Dėmesio trūkumas	[Darželiuose trūksta dėmesio vaikams]		
			Etatų mažinimas	[Mažinami etatai, taupomi pinigai, mažinama auklėtojų]		
			Didelės grupės	[Viena auklėtoja nepajėgi prižiūrėti apie 20 vaikų] [Vaikų nuo 15 iki 30<...>]		
				6.	Vaikų lygių galimybių nepaisymas	2
Gabūs vaikai	[Vaikai atrenkami pagal tam tikrus kriterijus (amžius, sugebėjimas bendrauti, kaip paklūsta taisyklėms, žinių lygis, sveikatos būklė)]					
7.	Darželio aplinkos priartinimas prie namų	2	Saugi darželio aplinka	[Darželis – antrieji namai. Sukuriama jauki ir saugi aplinka]		

	aplinkos		Ugdymas gamtinėje aplinkoje	[Ravi darželius, prižiūri gyvūlėlius (taip susipažįsta su gamta)]
--	----------	--	-----------------------------	---

Didžiausia išskirta problema matoma, kaip ir profesinėje kompetencijoje – „Valstybinio darželio nesiorientavimas į vaikų poreikius“. Teigiama, jog „darželiuose trūksta dėmesio vaikams, mažinami etatai, vaikų grypės pernelyg didelės: nuo 15 iki 30 vaikų“. Tuo tarpu privataus darželio „projekte“ plačiausiai aprašoma, jog „privataus darželio lankymas garantuoja vaikų ateitį“. Tuo pat seka „Vaikų lygių galimybių nepaisymo“ kategorija. Teigiama, kad bus priimami tik „pasiturinčių tėvų ir tik gabūs vaikai“. Tačiau ši kategorija prieštarauja „LR Švietimo įstatymui“ ir „Ikimokyklinio ugdymo veiklos organizavimo modelio aprašui“, kur pabrėžiama, kad „švietimo sistema yra socialiai teisinga ir ji užtikrina asmenų lygybę, nepaisant jų socialinės padėties <...>; kiekvienam asmeniui laiduoja švietimo prieinamumą<...>“ (www.smm.lt).

Labai svarbi kategorija : „Darželio aplinka artima namų aplinkai“. Aplinka turi būti saugi, jauki, ugdanti vaizduotę ir būtina priminti namus. Studentai siektų, kad vaikai „būtų mokomi buitės darbų: tvarka darbo vietoje“. Lauke būtina būtų gėlės, darželiai. Tai ugdo vaikų norą dirbti. Tačiau šią savybę studentai ugdytų per žaidimą: „ravėdami piktžoles susipažintų su augalais bei gyvūnais“. Taip ugdomas kruopštumas, atsakingumas darbui, pažinimo supratimas.

„Auklių situacija darbo rinkoje“, „Auklės – nekvalifikuotos darbuotojos“ ir „Auklių atsakomybės stoka vaikų priežiūroje“ kategorijos (11 lentelė) socialinės kompetencijos kontekste pabrėžia auklių socialinę padėtį šiandieninėje darbo rinkoje: „Lietuvoj vaikus daugiausia prižiūri auklės“, „vaikai vedami pas aukles į namus“. Šias kategorijas apibendrintai galime aptarti taip: esant bedarbystei, „nesunku surasti auklę“, nes „daugelis merginų ar moterų ieško auklės darbo“, todėl daugiausia Lietuvoje vaikus prižiūri būtent jos. Tačiau kategorija „Auklės – nekvalifikuotos darbuotojos“ papildoma pirmąsias, ir teigia, kad esant bedarbystės metui „sunku rasti išsilavinusią“, susikaupusią, „rimtą požiūrį turinčią auklę“.

Taigi, laisvasis refleksinio pobūdžio studentų projektas atskleidė, kad socialinė kompetencija apima ne tik socialinius įgūdžius ir konkrečią situaciją, bet tai siejama su asmeninėmis individo savybėmis. Kuriant ikimokyklinę įstaigą socialiniai įgūdžiai tampa kur kas svarbesni už kitas kompetencijas.

Plačiausiai laisvo pobūdžio refleksiniame projekte „Vaikų darželis mano namuose“ aprašoma vadybinė kompetencija (žr. 1 priedą). Daugiausia subkategorijų buvo išskirta kategorijoje „Darželio steigimo vietos numatymas“ (žr. 12 lentelę).

Vadybinės kompetencijos kategorijos ir subkategorijos (N=24)

Eil. nr.	Kategorija	Sk.	Subkategorija	Turinys (kalba netaisyta)
1.	Paslaugų poreikio analizė	1	Lankančių vaikų paieška	<i>[Kiek vaikų eis į šį darželį]</i>
				<i>[Reikia rasti tėvų, kurie sutiktų leisti savo vaikus į privatų darželį]</i>
2.	Patalpų ir finansinių šaltinių paieška	1	Finansavimas	<i>[Reikia pasiimti paskolą ir įsigyti viską kas reikalinga]</i>
				<i>[Pirmiausia reikia rasti finansų]</i>
3.	Darželio steigimo vietos numatymas	5	Darželis nuosavame bute	<i>[Darželis gali būti 3 – 4 kambarių butas]</i>
				<i>[Darželis – 2 kambarių butas]</i>
				<i>[Darželį gali įsteigti kiekvienas savo namuose <...>]</i>
				<i>[Patalpa galėtų būti butas]</i>
			Kambariai darželiui	<i>[Reikia apgalvoti kiek kambarių reikia]</i>
			Darželis atitinka higienos normas	<i>[Pirmiausia reikia įsigyti patalpą darželiui, kuri atitiktų higienos normos reikalavimus]</i>
			Darželis nuošalioje vietovėje	<i>[Darželis – butas, dar geriau nuosavas namas nuošalioje vietoje]</i>
Darželis kaime	<i>[Vaikų darželis kaimo vietovėje]</i>			
4.	Darželio patalpų išplanavimas	3	Atskiri poilsio ir veiklos kambariai	<i>[Vienas kambarys skirtas darbui, kitas aktyviai veiklai]</i>
				<i>[Pirmame aukšte vaikų darbo kambariai, žaidimo kambariai]</i>
			Polsio zona	<i>[Viršutiniame namo aukšte vaikų miegamieji]</i>
Valgomasis ir higienos kambariai	<i>[Pirmame aukšte yra virtuvė, dušas, tualetas]</i>			
5.	Darbo trukmės ir režimo numatymas	2	Darbo dienos trukmė	<i>[Sukuriama dienotvarkė nuo vaikų rinkimosi (7 – 8 val. Iki vaikų pasiėmimo apie 17 val.)]</i>
			Vaikų režimo dienos numatymas	<i>[Dienotvarkė: pusryčiai, užsiėmimai, pasivaikščiojimas lauke, pietų miegas, įvairi veikla]</i>
6.	Paslaugų įkainiai	3	Mokestis nedidelis	<i>[Tėvams tai nelabai brangiai kainuotų (už maistą ir teikiamas paslaugas)]</i>
			Mokestis pagal sutartis	<i>[Apmokėjimo suma nurodoma sutartyje]</i>

			Moksetis priklauso nuo valgytų skaičiaus	[Darželio mokestis priklauso nuo to, kiek kartų per dieną vaikai valgo]
7.	Rinkodaros elementų taikymas	4	Mokama pusė metų į priekį	[Už darželį mokama pusė metų į priekį]
			Sudaroma sutartis su tėvais	[Sudaroma raštiška sutartis darželio lankymui]
			Didelis mokestis	[Mokestis už darželio lankymą – nemažas]
8.	Bendradarbiavimo ryšiai su kitomis įstaigomis	2	Bendradarbiavimas su miesto švietimo skyriumi	[Darželio veiklą turėtų prižiūrėti švietimo skyrius] [Prie darželio išlaikymo prisideda švietimo skyrius]
			Sutartis su gydymo įstaiga	[Būtų sudaryta sutartis su sveikatos įstaiga]

Kategorijoje „Paslaugų poreikio analizė“, labai svarbūs teiginiai: „kiek vaikų eis į šį darželį“, „reikia rasti tėvų, kurie sutiktų leisti savo vaikus į privatų darželį“. Tai rodo, kad studentai, pradėdami kurti įstaigą, pirmiausia pagalvoja apie vartotoją. Nes tik turint vartotojų ratą galima sėkmingai pradėti vystyti verslą.

„Patalpų ir finansinių šaltinių paieškos“ kategorija atskleidžiama per „finansavimo“ subkategoriją. Studentai teigia, kad pirmiausia „reikia pasiimti paskolą <...>“ arba „rasti finansų“. Studentai, refleksiniame projekte orientuojasi į materialinę įstaigos bazę. Įstaigos projektuotojai teigia, kad „tėvams tai nelabi brangiai kainuotų“, „mokestis už darželio lankymą ne mažas“. Tačiau dažniausia studentai teigė, kad „apmokėjimo suma bus nurodyta raštiškoje sutartyje su tėvais“. Taip steigėjai užsitikrintų išlikimą darbo rinkoje bent sutartyje nurodytam laikui. Teiginys – „darželio mokestis priklauso nuo to, kiek kartų per dieną vaikai valgo“ rodo ne steigėjo, bet vartotojo poziciją. Kadangi steigėjui svarbus konkurencinis išlikimas jis turi rūpintis sutartimi garantuojančia išlikimą konkurencingoje aplinkoje. Tuo tarpu vartotojas visuomet suinteresuotas maksimaliomis pastangomis išsikvoti mažą atlygį už suteiktas paslaugas.

Kategorijoje „Darželio steigimo vietos numatymas“ vyrauja vieninga nuomonė, kad darželį geriausia įsteigti kiekvienam savo namuose. Šį teiginį pagrindžia ir V. Skorupskienė Kaune, savo bute, įkūrusi mokyklą. „Man buvo lengviau, nes galėjau mokyklą įsteigti savo namuose. Nereikia mokėti nuomos mokesčio <...>“ (www.drasinkimeiteiti.lt) Tai rodo, jog pradėdant steigti ikimokyklinę įstaigą nuosavas butas - geriausias sprendimas.

„Darželio patalpų išplanavimas“ dar vienas vadybinis etapas. Labai svarbu, kad patalpos atitiktų higienos ir sanitarinius reikalavimus. Kaip teigia studentai, reikalinga ne tik virtuvė,

bet žaidimų, poilsio bei darbo zonos. Darželio dienotvarkė projektuojama panašiai kaip ir valstybinėje įstaigoje: „*vaikai renaksi 7 – 8 val., vaikų atsiėmimas iki 17 val.*“ Dienotvarkę atskleidžia „*Darbo trukmės ir režimo numatymo*“ kategorija. Tačiau reikėtų nepamiršti, kad privačios įstaigos patrauklumas – visiems tėvams tinkamas darbas laikas. Tuo tarpu 17 val. šiandieninėje darbo situacijoje daugumai tėvų ansktyvas laikas.

Kategorija „*Bendradarbiavimo ryšiai su kitomis įstaigomis*“ rodo gerą teorinį steigėjų pasiruošimą. Studentai teigia, kad „*darželio veiklą turėtų prižiūrėti švietimo skyrius*“ ir „*būtų sudaryta sutartis su sveikatos įstaiga*“. Galima daryti prielaidą, kad studentai turi puikų profesinį parengtumą. Jie geba projektuoti ikimokyklinę įstaigą, tačiau nebuvo nė vieno teiginio, kad darželį reikėtų pradėti kurti nuo įstaigos įstatų, kuriuos būtina įregistruoti Juridinių asmenų registre, higienos paso gavimo bei kitų įstaigos kūrimui reikalingų pirmųjų žingsnių.

2.3. Karjeros projektavimo kompetencijų raiška steigiant profesinio rengimo įstaigą

Antras studentų rengtas laisvo pobūdžio refleksinis projektas „Auklių mokykla universitete“. Kategorijų kompetencijos projektuojant auklių mokyklos steigimą universitete pateiktos 2 priede. Išskirtos dvi kategorijos profesinėje kompetencijoje, aštuonios – socialinėje ir dvylika kategorijų vadybinėje kompetencijoje. Tuo tarpu asmeninė kompetencija šiame projekte nekategorizuota.

13 lentelė

Profesinės kompetencijos kategorijos ir subkategorijos (N=24)

Eil. nr.	Kategorija	Sk.	Subkategorija	Teiginiai (kalba netaisyta)
1.	Būsimų auklių ugdymas mokykloje	3	Psichologinis pasiruošimas	[<i>Atsirastų nuoširdžių, psichologiškai pasirengusių auklių</i>]
			Atsidavimas darbui	[<i>Aukės būtų atsidavusios vaikams</i>]
			Darbas – ugdymo procesas	[<i>Auklės į darbą žvelgia kaip į rimtą, atsakingą ugdymo procesą, o ne kaip į lengvą uždarbį</i>]
2.	ŠU ir auklių mokyklos bendradarbiavimas	3	Praktika studentams	[<i>Studentėms puiki galimybė pritaikyti teorines žinias praktikoje</i>]
			Dėstytojai	[<i>Mokymo kursą dėsto universiteto dėstytojai</i>]
				[<i>Mokykloje dėsto ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo universiteto specialistai (dėstytojai)</i>]
			Dėstomos disciplinos	[<i>Vaiko raidos psichologija</i>]
				[<i>Šokiai, dainos, piešimas</i>]
	[<i>Pirmosios medicininės pagalbos pagrindai</i>]			

				[Asmens higiena]
--	--	--	--	------------------

Auklių mokyklos projekte profesinė kompetencija atskleidė studentų norą ir pageidavimą, kad auklių mokykla bendradarbiautų su universitetu. Tai rodo studentų pasitikėjimą dėstytojais. Kategorija „Būsimų auklių ugdymas mokykloje“ formuoja asmeninį auklių požiūrį į darbą. Kadangi daugelis studentų teigė, kad „sunku rasti nuoširdžią ir atsidavusią auklę“ (žr. 2 priedą), tad auklių mokyklos tikslas – psichologinis pedagoginis auklių paruošimas. Mokykloje lektoriais daugelis studentų rinkęsi universiteto dėstytojus, teigdami, jog „mokymo kursą dėsto universiteto dėstytojai“. Tuo tarpu išskiriama subkategorija „praktika studentams“. Studentai teigia, kad tai „puiki galimybė pritaikyti teorines žinias praktikoje“. Taip būtų pasiektas bendradarbiavimas su universitetu, o auklių mokykla galėtų tapti dar viena studijų programa. Įvardijamos įvairios dėstomos disciplinos. Tačiau reikia pastebėti, kad studentai rinkęsi tų pačių dalykų gebėjimų ugdymą kaip patys gavo universitete: „vaiko raidos psichologija“, „šokiai, dainos, piešimas“, „hodegetika“, „bendroji psichologija“, „vaiko sveikata“, „pirmosios medicinos pagalbos pagrindai“ ir t.t.

14 lentelė

Socialinio požiūrio į auklių darbą kategorijos ir subkategorijos (N=24)

Eil. nr.	Kategorija	Sk.	Subkategorija	Turinys (teiginiai)
1.	Auklių situacija Šiaulių mieste	2	Didelis auklių pasirinkimas	[Tėvai turi ne mažą pasirinkimą išsirenkant gerą, išsilavinusią auklę]
			Auklės – nekompetentingos	[Atsidavusių auklių beveik nėra] [Šiauliuose trūksta profesionalių ir kompetentingų auklių]
2.	Moterų požiūris į auklės darbą	3	Papildomas uždavis	[Auklių profesija žavisi moterų norinčios prisidurti litų prie pajamų]
			Reikalingas pedagoginis išsilavinimas	[Auklių darbas labai atsakingas, reikalaujantis daug pedagoginių žinių]
			Vaikui nereikalinga priežiūra	[Auklės mano, kad mažam žmogui užtenka būti pavalgiusiam, aprengtam]
3.	Stereotipinis požiūris į auklių darbą	2	Profesija tik moterims	[Susidariusi nuomonė, kad aukle gali dirbti bet kokia moteris, neturinti tam tikro išsilavinimo]
			Lengvas darbas	[Auklės darbas – lengvai uždirbama duona] [Dauguma moterų į auklės darbą žiūri kaip į galimybę lengvai užsidirbti]
4.	Tėvų keliami	2	Patirtis	[Patirtis (tai minusas jaunos studentėms)]

	reikalavimai auklėms		Vyrsenio amžiaus (turi patirties)	<i>[Tėvai renkasi vyresnes moteris prižiūrėti vaikams (nes jos turi didelę patirtį)]</i>
--	----------------------	--	-----------------------------------	--

Socialinė kompetencija pabrėžia visuomenės požiūrį į aukles ir jų darbą (14 lentelė). Pirmiausia keliais teiginiais nusakoma auklių darbo situacija mieste: vieni teigia, kad „*tėvai turi ne mažą pasirinkimą išsirenkant gerą auklę*“, tuo tarpu kiti, jog „*atsidavusių auklių beveik nėra*“. Iš pasakytų teiginių galima manyti, kad kiekvieno žmogaus požiūris į šią situaciją priklauso nuo atsitiktinio fakto gyvenime. Vieni ieškojo auklės ir nerado (galbūt pasitaikė netinkamos auklės), kitiems pasisekė iš karto. Jų vaikai ar pažįstami buvo palikti profesionalių auklių globai.

Kategorija „*Stereotipinis požiūris į auklių darbą*“ atskleidžiama per subkategoriją „*profesija skirta tik moterims*“ ir ją gali dirbti „*bet kuri, net ir neturinti išsilavinimo*“. Taip pat sakoma, kad „*auklės darbas – lengvai užirbamas duona*“, bei „*galimybė papildomai užsidirbti*“. Tačiau šis požiūris yra klaidingas. Manau, kad nė viena mama nenori atiduoti savo vaiko į pirmas pasitaikiusias rankas. Kiekvienas tėvas nori savo vaikui duoti visa kas geriausia. O prireikus auklės paslaugų deda daug pastangų, kad ji būtų pati geriausia. Juk labai svarbu kas vaiką prižiūrės ir su kuo jis bendraus vaikystėje.

Šiandien tėvai, rinkdamiesi auklę, kelia tam tikrus reikalavimus būsimiems darbuotojams. Vieną iš reikalavimų studentai projekte pateikia – patirtį. Labiausiai patirtis akcentuojama kategorijoje „*Tėvų reikalavimai auklėms*“. Studentai teigia, kad „*tėvai renkasi vyresnes moteris <...>, nes jos turi didelę patirtį*“. Projektuodami darbo vietą, studentai ugdo verslumo įgūdžius. Todėl natūralu, kad kiekviename projekte galima išvelgti vadybines kompetencijas (žr.15 lentelę).

15 lentelė

Vadybinės kompetencijos kategorijos ir subkategorijos projektuojant auklių mokyklą universitete (N=24)

Eil. nr.	Kategorija	Sk.	Subkategorija	Teiginiai (kalba netaisyta)
1.	Auklių mokykla gerina situaciją darbo rinkoje	4	Bendradarbiavimas su miesto įmonėmis	<i>[Auklių mokykla – bendras ŠU ir Šiaulių darbo biržos projektas]</i>
			Auklės turinčios išsilavinimą	<i>[Geroms auklėms išugdyti reikalinga auklių mokykla]</i>
			Papildomos darbo vietos	<i>[Atsirastų papildomų darbo vietų]</i>
				<i>[Auklėmis galėtų dirbti dar nebaigusios universitetą studentės]</i>

			Lengvesnis pasirinkimas tėvams	<i>[Tėvai mielai rinktųsi pačias geriausias auklių mokyklos aukles]</i>
2.	Auklių mokyklos steigimo etapai	4	Konkursas atrankai	<i>[Pirmiausia reikia surengti konkursą – atranką]</i>
			Stojamieji egzaminai	<i>[Priimant į mokyklą, pirmiausia būsimos auklės turi atlikti atitinkamą testą]</i>
			Atranka komisijoje	<i>[Komisija atrenka kandidates į auklių mokyklą]</i>
				<i>[Atrinktoms auklės turėtų būti rengiami kursai, kuriuose būtų galima tobulintis]</i>
Reikalavimai kandidatams	<i>[Stojančiojo tikslai, bruožai, rekomendacijos (pateikta raštu)]</i>			
3.	Reikalavimai kandidatėms į auklių mokyklą	9	Paskutinio kurso studentės	<i>[Šiaulių universiteto, Edukologijos fakulteto, pakutinių kursų studentės gali būti puikios auklės]</i>
			Geri įvertinimai	<i>[Priimamos ŠU studentės turinšios aukštus psichologijos bei pedagogikos dalykų įvertinimus]</i>
				<i>[Priimamos studentės, turinčios aukštą mokymosi vidurkį]</i>
			Patirtis vaikų priežiūroje	<i>[Auklė turi turėti patirties su vaikais]</i>
			Mylinčios vaikus	<i>[Auklės turi mylėti vaikus]</i>
			Rekomendacijos	<i>[Reikalingos rekomendacijos iš dėstytojų]</i>
			Gera sveikata	<i>[Auklė turi būti geros sveikatos]</i>
			Asmeninės savybės	<i>[Sąžiningumas]</i>
				<i>[Atidumas]</i>
Išsilavinimo svarba	<i>[Žmogus be aukštojo pedagoginio išsilavinimo negali dirbti su vaikais]</i>			
Sveikatos pažymėjimas	<i>[Privalomas sveikatos pažymėjimas iš medicininės įstaigos]</i>			
4.	Auklių mokykla prieinama visiems	2	Papildomas uždarbis	<i>[Auklėmis galėtų tapti ir dėstytojai, tai būtų dar viena papildoma specialybė]</i>
			Nesvarbus kandidatų amžius	<i>[Į mokyklą priimami ir vyrai, ir moterys nežiūrint amžiaus cenzu]</i>
				<i>[Auklės gali būti bet kokio amžiaus]</i>
5.	Auklių mokykla	1	Amžiaus	<i>[Auklių amžius 25 – 30 metų]</i>

	prieinama ne visiems		cenzas	[Auklių amžius 25 – 40 metų] [Auklių amžius 20 – 50 metų] [Auklių amžius nuo 18 metų vyrai ir moterys]
6.	Universitete nauja studijų programa auklėms	1	Studijų trukmė	[Studijų trukmė – 3 mėnesius] [Studijų trukmė – 2 metai] [Studijų trukmė – 2 – 4 metai] [Auklių mokymas trunka ne taip ilgai kaip aukštasis mokslas] [Mokslas trunka pusė metų]
7.	Auklių mokyklos finansavimas	2	Mokslas mokamas	[Mokslas mokamas – už semestrą 300 Lt.] [Mokslas už semestrą – 400 Lt.] [Lėšos gaunamos iš studentų surinkto mokesčio už mokslą]
			Mokslas valstybinis	[Atlyginimai mokami iš valstybės lėšų]
8.	Auklių mokyklos baigimas	1	Testas	[Po 3 mėnesių laikomas testas] [Po žinių tikrinimo testo įteikiamas diplomas] [Išlaikius testą skiriamos dirbti šeimai ir dar 1 mėnesį stebimos]

Šio laisvo pobūdžio rašinio vadybinės kategorijos, kaip ir „Vaikų darželio namuose“ projekte, pačios plačiausios. Kategorija „Auklių mokykla gerina situaciją darbo rinkoje“ siejama su socialiniu požiūriu į darbo rinką. Studentai teigia, kad „įkūrus auklių mokyklą būtų gerinama padėtis darbo rinkoje“, „atsirastų papildomų darbo vietų“. Šiuo refleksiniu projektu siekiama „universiteto ir Šiaulių darbo biržos bendradarbiavimo“. „Tėvams atsivertų didesnės galimybės profesionalių auklių paieškai“. Kadangi auklių mokykloje, kaip jau buvo minėta profesinėje kompetencijoje, dėstomos disciplinos, kaip ir universitete tad būtų puikus auklių pedagoginis ir psichologinis pasiruošimas darbui.

Labai svarbu paminėti, kad išsiskyrė studentų nuomonė, apie auklių mokyklos kandidatų amžių. Tai aprašoma „Auklių mokykla prieinama ne visiems“ kategorijoje. Vieni teigė, kad „priimami ir vyrai ir moterys, nežiūrint amžiaus cenzo“, kiti - jog „auklės negali būti bet kokio amžiaus<...>, nuo 18 metų ir vyresnės, <...> nuo 20 iki 50“ ir t.t. Kaip matome, žmogaus amžius auklių mokyklai sukėlė studentams įvairių nuomonių. Kad kuriant tokią mokyklą nekiltų amžiaus cenzo problemų, manau reikėtų nuspręsti ar tai būtų pagrindinė profesija, ar papildoma. Kategorijoje „Universitete nauja studijų programa auklėms“ išskiriama „studijų trukmės“ problemos subkategorija. Studijų trukmę studentai nusako įvairiai: „trys mėnesiai“, <..> „2 metai<..>“, „2 – 4 metai“, „pusė metų“ ir t.t.

Kategorija „*Auklių mokyklos finansavimas*“ atskleidžiamas per tokias subkategorijas: „*mokslas mokamas*“ ir „*mokslas valstybinis*“. Projektuodami studentai pamiršo, kad tai – privati įstaiga. O privačios įstaigos tikslas – išlaikyti materialinę bazę iš kurios mokami komunaliniai mokesčiai, nuomos mokestis, atlyginimai, perkamos mokymosi priemonės ir t.t.

Paskutinė vadybinėje kompetencijoje išskirta kategorija „*Auklių mokyklos baigimas*“ . Vieni teigė, kad „*mokyklą baigiant laikomas testas, po kurio įteikiamas diplomas*“, kiti, jog „*laikomi egzaminai*“. Įdomiausias ir vienintelis teiginys , jog „*išlaikius testą skiriama dirbti į šeimas ir dar vieną mėnesį studentas stebimas*“. Bet kaip tai įmanoma padaryti projekto autorius plačiau nedetalizavo.

Taip pat vadybinėje kompetencijoje (žr. 2 priedą) buvo išskirta kategorija „*Pirmumo teisė kandidatams į auklių mokyklą*“, kurią atskleidžia „*išsilavinimo*“, „*patirties*“, „*medicinos ir pedagoginių žinių*“, „*kulinarinių sugebėjimų*“ subkategorijos. Teigiama, kad priimamos auklės, turinčios „*ne žemesnį išsilavinimą nei aukštesnysis*“ arba „*<...> ne žemesnis nei vidurinis*“. „*Auklės turi mokėti bendrauti su vaikais*“, bei „*privalo turėti bent minimalių medicinos ir pedagoginių žinių*“.

Atlikus studentų rašinių turinio analizę, labiausiai išryškėjusios karjeros kompetencijos – socialinė, vadybinė ir profesinė. Profesinės kompetencijos savybės rašiniuose plačiausiai buvo atskleistos per „*Dėstomų disciplinų*“, „*Pedagoginės praktikos*“, „*Kokybiško ugdymo darželyje*“, „*Papildomo ugdymo*“ ir kt. kategorijas. Labiausiai atsiskleidė studentų įgytos žinios, įgūdžiai bei patirtis studijų metu.

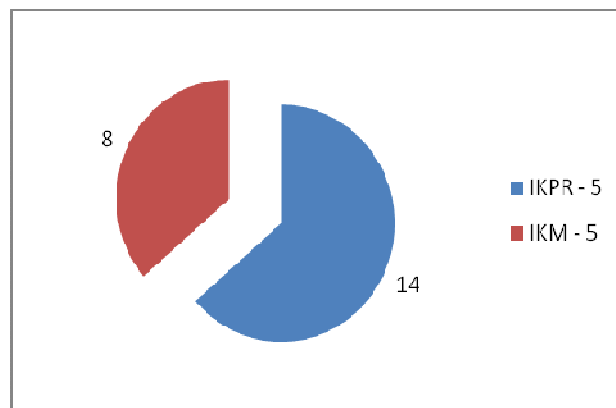
Socialinėje kompetencijoje išskiriamos panašios kategorijos abiejų refleksinių projektų turiniuose: „*Auklių situacija darbo rinkoje*“ ir „*Auklių darbo situacija Šiaulių mieste*“. „*Auklių darbui reikalingas pašaukimas*“ bei „*Moterų požiūris į auklių darbą*“. „*Vaikų priežiūra auklių globoje geresnė nei darželyje*“ ir „*Namuose ugdymas kokybiškesnis*“ .

Išskirtos panašios kategorijos ir vadybinėje kompetencijoje: „*Bendradarbiavimas su kitomis įstaigomis*“ ir „*Bendradarbiavimas su švietimo sistema*“, „*Darželio steigimo etapai*“ ir „*Auklių mokyklos steigimo etapai*“, „*Darželio finansų paieška*“ bei „*Auklių mokyklos finansavimas*“ ir t.t.

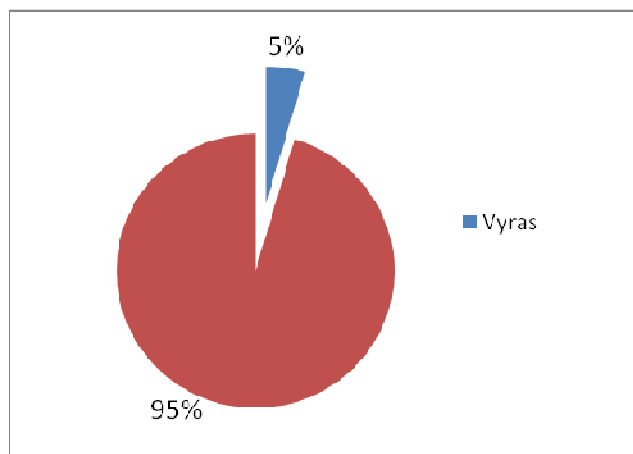
Galima daryti prielaidą, kad studentų rašiniuose, steigiant imitacinio pobūdžio įstaigas „*Privatų vaikų darželį savo namuose*“ ir „*Auklių mokyklą universitete*“ atsiskleidžia ne tik studijų metu įgytos kompetencijos, bet taip pat svarbi tampa įgyta patirtis bei papildomos žinios vadybos srityje.

2.4. Vaikystės pedagogų karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo (-si) galimybės studijų programose

Trečiame tyrimo etape dalyvavo 23 studentai. Vienoje anketoje buvo neatliktų užduočių, todėl ji laikoma sugadinta ir negaliojanti. Taigi, tyrime iš viso dalyvavo 22 studentai, iš jų – 95 % moterų ir tik 5 % vyrų (žr. 11, 12 pav.)

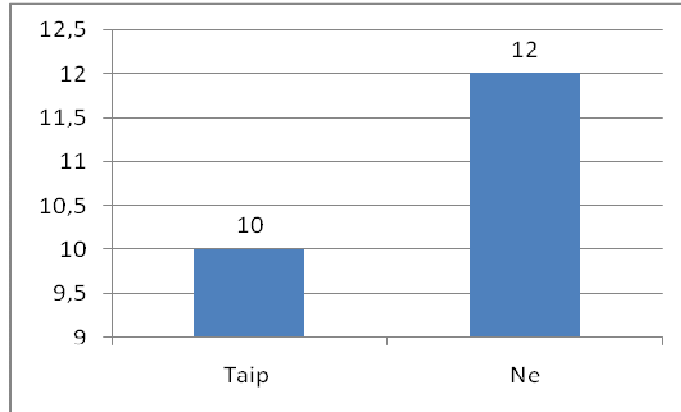


11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal specialybes

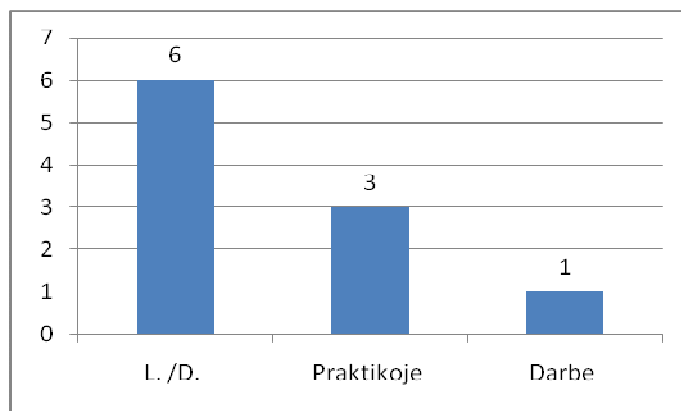


12 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį (N=22)

12 dalyvių teigė, kad turi pedagoginio darbo patirties, 10 studentų teigė jos neturintys. Iš 10 respondentų 6 teigė, kad ją įgijo L./D. (lopšelyje/darželyje), 3 – praktikos metu, o 1 respondentas teigė, kad darbe (žr.13, 14 pav.).

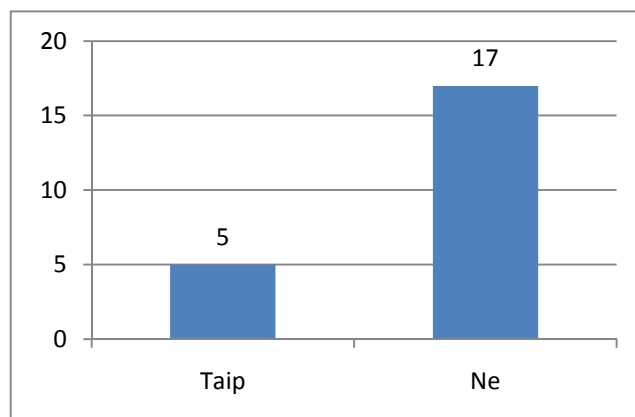


13 pav. **Tiriamųjų pasiskirstymas pagal darbo patirtį (N=22)**

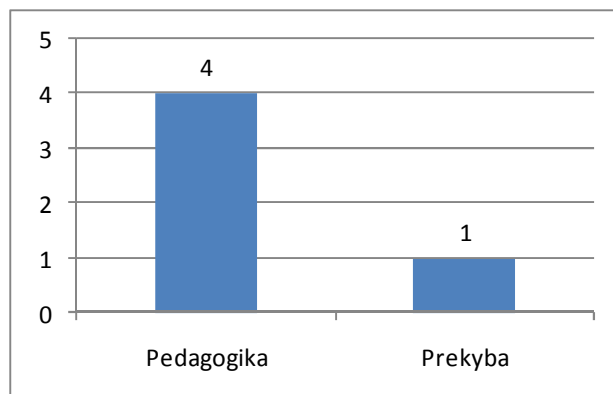


14 pav. **Tiriamųjų darbo patirties įgyjimo vieta**

Iš 22 respondentų 5 teigė šiuo metu dirbantys: 4 pedagogikos srityje (pagal specialybę) – 1 prekyboje (žr. 15, 16 pav.).



15 pav. **Šiuo metu dirbančių ir nedirbančių respondentų pasiskirstymas**



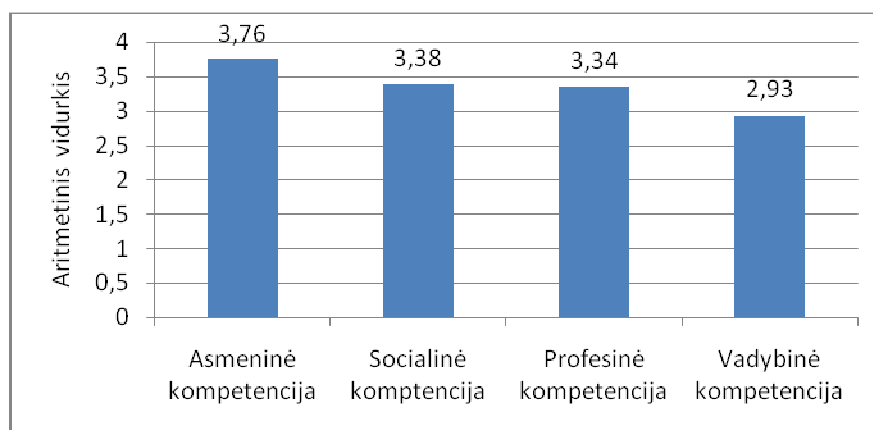
16 pav. Šiuo metu dirbančių respondentų darbo sritys N=5

Anketos klausimynas buvo suskirstytas į kompetencijų blokus. Tirtos tiek atskirų kompetencijų ugdymo (-si) galimybės studijų programose, tiek visos darbe tirtos karjeros kompetencijos darbo vietos projektavime.

Pirmiausia buvo tiriamas studentų požiūris į darbo rinką bei turimos kompetencijos. Norėta sužinoti kaip studentai orientuojasi šiandieninėje darbo rinkos situacijoje. Kokius reikalavimus būsimiems darbuotojams kelia darbdaviai, kas lemia absolventų įsidarbinimą, bei kokias karjeros kompetencijas respondentai mano turintys.

Pradžioje paanalizuokime studentų požiūrį į darbo rinkos situaciją.

(Kompetencijų savybių vertinimas diagramose žymimas: mažiausiai vertinama kompetencijos savybė = 0, daugiausiai vertinama kompetencijos savybė = 4)



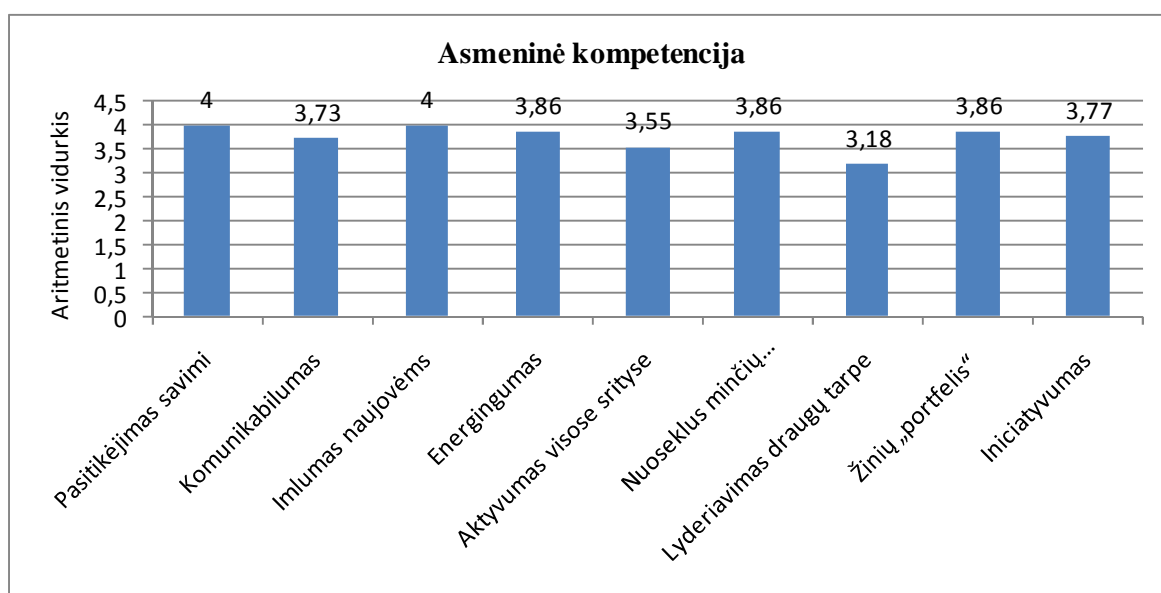
17 pav. Studentų požiūris į darbo rinką (N=22)

17 pav. tyrimo duomenimis, respondentai teigia, kad darbo rinkos reikalavimuose, daugiausia reikalingos asmeninės kompetencijos. Socialinės ir profesinės kompetencijos yra apylygės. Mažiausiai ugdomos studentų vadybinės kompetencijos. Tai sudaro 2,93 balo iš 4 galimų. Tai leidžia daryti prielaidą, kad studentų įsidarbinimą daugiausiai lemia asmeninės žmogaus savybės. Kaip

teigia „Darbo rinkos profesinio mokymo“ specialistai, „bendroje vertybių sistemoje <...> darbo paieškos motyvai tiesiogiai susiję su asmens vertybių sistema“ (1998, p. 32). Tai sąlygoja asmens elgesį, kuris labai svarbus darbo paieškoje. Kad asmeninės savybės vienos svarbiausių visoje kompetencijų sistemoje, teigia ir E. Essman (2005). „Dabar laikai kitokie: svarbiausia tampa kandidato asmenybė“ (p. 12), tuo tarpu anksčiau įmonės labiau vertindavo specifines kandidato žinias ir profesinę patirtį.

Tyrimo respondentai buvo pateikti keletas asmeninių savybių ir klausiama, kokios jų labiausiai reikalingos absolventui norinčiam įsidarbinti.

(Mažiausiai vertinama kompetencijos savybė = 0, daugiausiai vertinama kompetencijos savybė = 4)



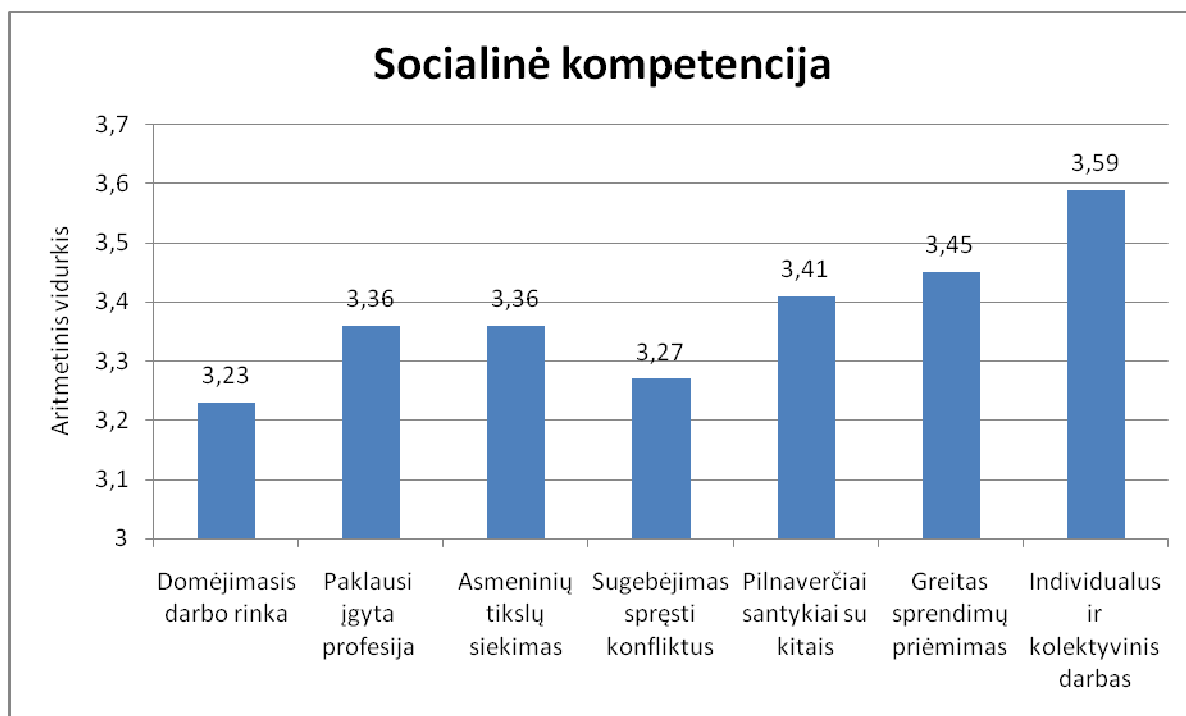
18 pav. Asmeninės savybės, lemiančios absolventų įsidarbinimą (N=22)

18 pav. pateikti tyrimo duomenys dar kartą patvirtina 17 pav. rezultatus. Iš tiesų, asmeninė kompetencija vaidina labai svarbų vaidmenį absolventų įsidarbinimo procese. Visoms asmeninėms savybėms studentai skiria beveik vienodai balų. Kaip matyti, balų suma svyruoja nuo 3,5 iki 4 balų. Ir tik „lyderiavimo draugų tarpe“ savybė nusileidžia šiek tiek žemiau 3,5. Tai leidžia daryti prielaidą, kad asmeninės savybės absolventams yra svarbios karjeros projektavimo etape.

Kokios savybės, studentų nuomone, reikalingiausios? „Pasitikėjimas savimi“ ir „imlumas naujovėms“. Imlumas naujovėms, bene viena iš labiausiai darbdavių akcentuojamų savybių. Nes kiekviena darbo vieta, ar darbo sritis reikalauja greito mokymosi. Dažnas darbdavys tikisi iš naujo darbuotojo kuo greitesnio prisitaikymo naujame darbe. Greitai orientacijai padedanti savybė – žinių „portfelis“. Jis traktuojamas kaip sugebėjimas pritaikyti turimus įgūdžius bet kurioje veiklos srityje.

Rinkdamiesi darbuotoją darbdaviai stengiasi įvertinti ne tik asmeninę kompetenciją. „Vis didesnę reikšmę įgauna <...> socialinė kompetencija, kuri dažniausiai yra siejama su socialiniais įgūdžiais“ (Gruževskis, Zabarauskaitė, Martinaitis ir kt., 2007, p.116). Tad paanalizuokime 19 pav. socialinės kompetencijos bloką.

(Mažiausiai vertinama kompetencijos savybė = 0, daugiausiai vertinama kompetencijos savybė = 4)



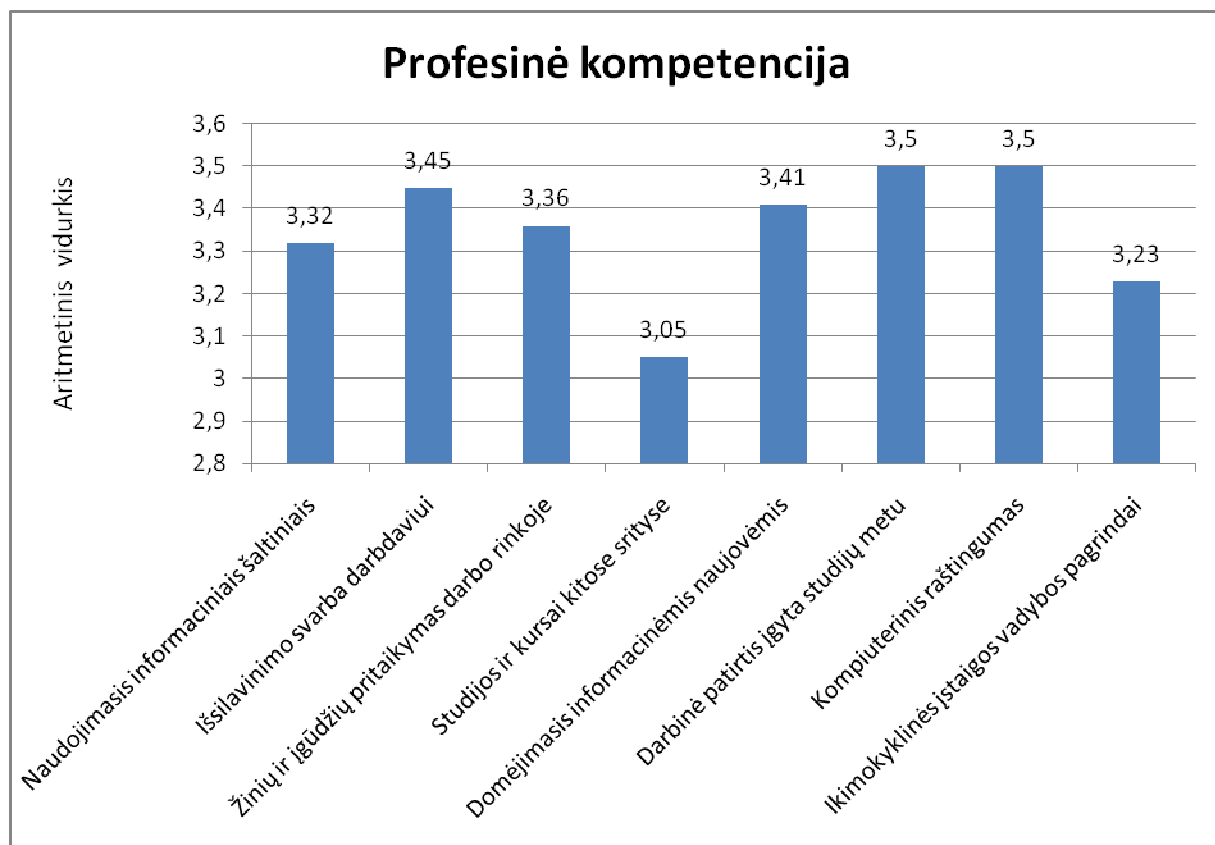
19 pav. Savybės, lemiančios absolventų įsidarbinimą (N=22)

19 pav. pateiktos socialinės kompetencijos savybės, apskaičiuotos aritmetiniu vidurkiu. Mažiausiai ugdoma kompetencijos savybė = 0, daugiausiai ugdoma kompetencijos savybė = 4. Labiausiai vertinama, studentų nuomone, savybė – „individualus ir kolektyvinis darbas“. Jam skiriamas aukščiausias įvertinimas visame socialinės kompetencijos bloke – 3,59 balo. Mažiausiai ugdoma savybė „domėjimasis darbo rinka“. Daugelis mokslininkų, Kučinskienė, Garalis, Strazdienė, Dževeckytė, Žydžiūnaitė ir kt. teigia, kad „viena iš svarbių kompetencijų – projektuoti karjerą: planuoti, sistemingai tobulinti savo profesinę veiklą“ (Projekto „Pedagogų rengimo tobulinimas“ rezultatų apibendrinimas“, 2008, p. 146). Taigi, galima sakyti, kad domėjimasis darbo rinka turėtų būti pagrindinė ne tik studento, bet ir šiuolaikinio žmogaus egzistavimo sąlygų besikeičiančios visuomenės laikmečiu. Savybei „sugebėjimas spręsti konfliktus“ studentai teikia taip pat vieną iš žemiausių balų socialinės kompetencijos bloke. Tačiau šią savybę darbdaviai vertina kaip vieną iš svarbių gero darbuotojo požymių. Kitoms pateiktoms socialinės kompetencijos savybėms studentai teikia panašų balų skaičių. „Paklausi įgyta profesija“, „asmeninių tikslų siekimas“, pilnaverčiai

santykiai su kitais žmonėmis“, „greitas sprendimų priėmimas“, studentų įsidarbinimui padeda, tačiau pažiūrėjus bendrame kontekste, matome, kad kad socialinės kompetencijos savybės vertinamos tiek darbdavių, tiek ir padedančios įsidarbinimo procese.

Kiek plačiau vertinamos būsimų darbuotojų savybės, studentų nuomone, pateikiamos 20 pav.

(Mažiausiai vertinama kompetencijos savybė = 0, daugiausiai vertinama kompetencijos savybė = 4)



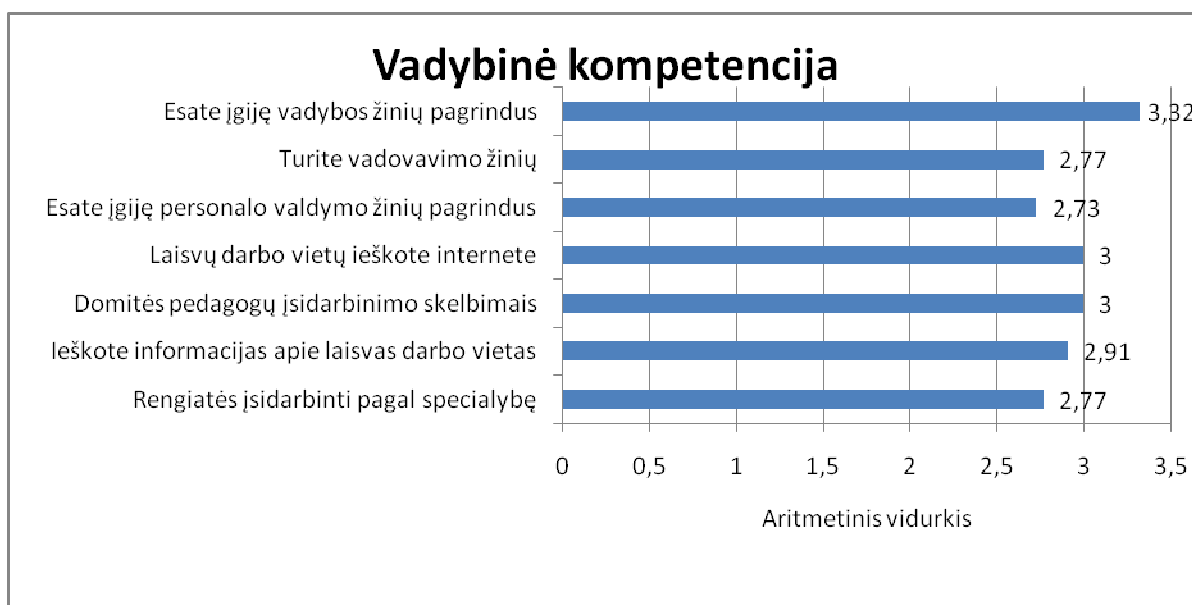
20 pav. Profesinės savybės vertinamos darbdavių (N=22)

Tyrimas parodė, kad profesinės kompetencijos bloke, studentų nuomone, mažiausiai balų skiriama „studijoms ir kursams kitose srityse“. Anksčiau buvo minėta A. Sakalo (2003) mintis, kad „profesinė kompetencija yra gebėjimas sėkmingai veikti tam tikroje srityje <...> ir atlikti imonei reikalingus darbus“ (p.116). Tam tikra veikla čia įvardijama kaip tuo metu paklausė veikla. Tačiau studentams labai svarbu suprasti, kad tik kitų profesinių gebėjimų ir įgūdžių įgyjimas bei tobulinimas leidžia profesionaliai veikti šiandieninėje darbo rinkoje ir tapti paklausiais darbdavių tarpe.

„Darbinė patirtis“, „kompiuterinis raštingumas“, „išsilavinimas“, „naudojimasis informaciniais šaltiniais“ – tai savybės, kurios, pasak studentų, darbdavių vertinamos labiausiai. Visos šios savybės buvo minimos ir anksčiau aprašytoje LDB puslapio analizės, darbo pasiūloje. Vadinasi, galima teigti, kad profesinės kompetencijos savybės yra vertinamos ne tik šio tyrimo respondentų nuomone, bet ir daugelio darbdavių šiandieninėje darbo rinkoje.

Reikia paminėti, kad „ikimokyklinės įstaigos vadybos pagrindų žinios“, vaikystės pedagogų nuomone, taipogi vertinamos darbdavių. Gal būt kyla klausimas kodėl jos reikalingos vaikystės pedagoggams. Tačiau reikia paminėti, kad vadybinės žinių pagrindai profesinėje srityje atitinka bendruosius vadybos mokslo žinių pagrindus. Pasak P. Jucevičienės (2005), „*pedagogams reikia diegti požiūrį į save kaip į vadybinės veiklos atlikėją*“ (p.33), todėl paanalizuokime kiek plačiau, pasak G. Strazdienės, A. Garalio, (2005), S. Neifacho (2007) „*naują pedagoginę kompetenciją – vadybinę*“ (p.17).

(Mažiausiai vertinama kompetencijos savybė = 0, daugiausiai vertinama kompetencijos savybė = 4)



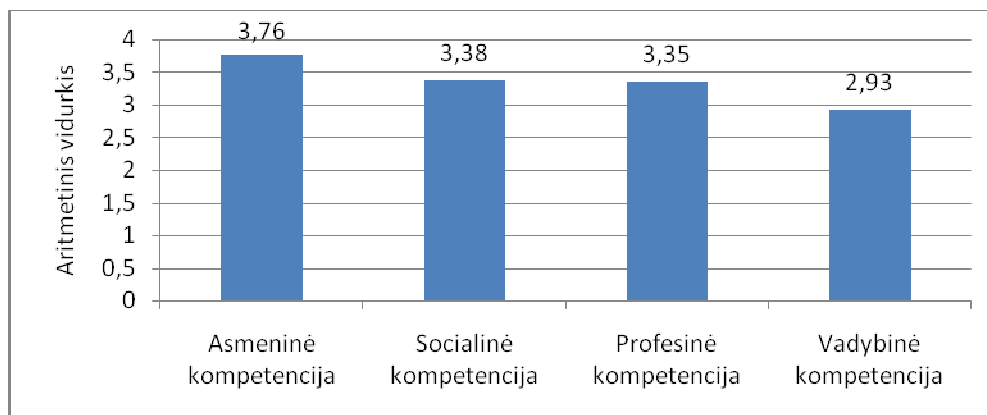
21 pav. Studentų, kaip būsimų darbuotojų, įsivertinamos vadybinės kompetencijos (N=22)

Vadybinių kompetencijų bloke labiausiai išryškėja vienintelė savybė, pagal balų skaičių perkopusi 3. Vadinasi galima teigti, kad 83 % respondentai yra įgiję vadybos žinių pagrindus. Tačiau tolimesnėje tyrimo eigoje, analizuojant vadybines kompetencijas studijų programose, matysime, kad vadybinė kompetencija ugdoma mažiau nei 40 %. Todėl šiame etape galime daryti prielaidą, kad absolventai, vertindami savo kompetencijas darbdavių požiūriu, žino, kad labiausiai vertinamos vadybinės žinios bei įgūdžiai.

Kaip teigia L. Liukineviečienė (2003) „*regiono plėtrai ypač reikalingi specialistai, mokantys gauti ir panaudoti informaciją, komunikuoti, analizuoti problemas <...>*“ (p.10). Todėl nemažiau svarbios kitos vadybinės kompetencijos savybės: „informacijos paieška apie laisvas darbo vietas“, „domėjimasis darbo skelbimais“, „vadybos žinių pagrindai“ ir t.t. Tik aktyvus dalyvavimas darbo rinkoje, domėjimasis šiaandienėmis naujovėmis bei problemomis palengvina visiems absolventams galimybę įsidarbinti.

Taigi, kaip matome, studentų įsivertinamos karjeros kompetencijos užima aukštą vietą įsidarbinimo procese. Todėl 22 pav. pavaizduotos karjeros kompetencijos tiriamų kompetencijų kontekste.

(Mažiausiai vertinama kompetencijos savybė = 0, daugiausiai vertinama kompetencijos savybė = 4)



22 pav. Studentų įsivertinamos kompetencijos darbo rinkoje (N=22)

Aukščiausių vietą užima asmeninė ir socialinė kompetencijos. Literatūros analizė parodė, kad savęs pateikimas (pirmas išpūdis) ir savęs pateikimas paklusioje veikloje užima pačią svarbiausią vietą. Kaip teigia, psichologas M. Lorencas (2007) „savęs pristatymas ir pateikimas pokalbio metu daugiausia priklauso nuo pašnekovo aktyvumo“ (p.10), o tai sąlygoja asmeninės ir socialinės žmogaus kompetencijos. „Ir tik aktyvi būsimo darbuotojo pozicija pokalbio duos teigiamą rezultatą“ (p.11). Tuo tarpu profesinė kompetencija jau būna atskleista darbuotojo laiške darbdaviui, o vadybinės kompetencijos reikšmingos kitame karjeros kelio atape. Taigi, galime teigti, kad absolventų įsivertinamos kompetencijos darbo rinkoje yra tikslingos ir atitinkančios šiandienos rinkos lūkesčius.

Nustatytas koreliacinis ryšys tarp karjeros kompetencijų padedančių įsidarbinimo procese. Kompetencijos 16 lentelėje žymimos: ASM – asmeninė kompetencija; SOC – socialinė kompetencija; PROF – profesinė kompetencija; VAD – vadybinė kompetencija

16 lentelė

Karjeros kompetencijos įsidarbinimo galimybių paieškose (koreliacijos koeficientai)

Kintamieji	ASM	SOC	PROF	VAD
ASM	1	-0,84*	-0,42	-0,59**
SOC	-0,84*	1	0,71**	0,54
PROF	-0,42	0,71**	1	0,03
VAD	-0,59**	0,54	0,03	1

* - koreliacijos koeficientai reikšmingi 0,4 lygmeniu

** - koreliacijos koeficientai reikšmingi 0,5 lygmeniu

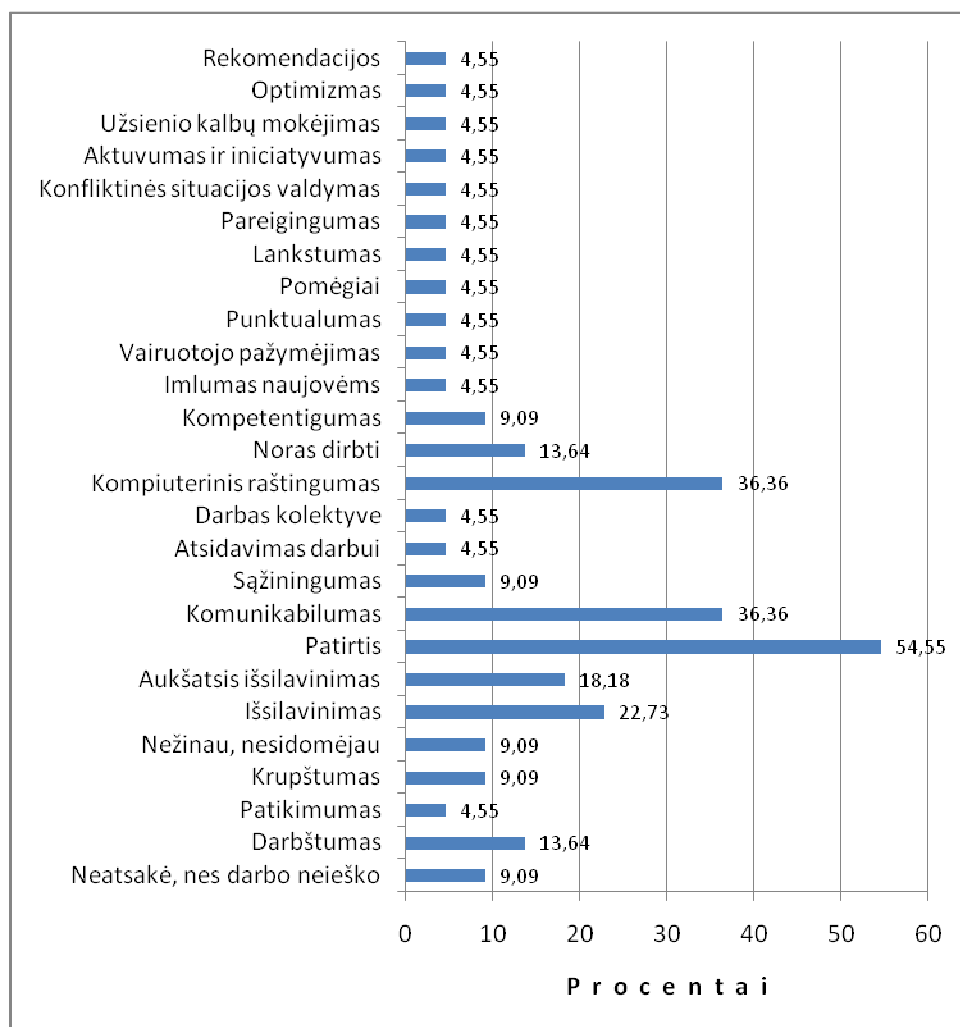
Karjeros kompetencijų blokų sąsajos reikšmingos įsidarbinimui buvo nustatytas pasitelkus Brave – Pirsono koreliacijos koeficientą. Didžiausias ryšys nustatytas tarp asmeninės ir socialinės kompetencijos savybių. Jų koreliacijos koeficientas sudaro – 0,84. Šių kintamųjų ryšys yra atvirkštinis. Tai kintamieji kurie įtakoja vienas kitą stipriausiai. Tyrimo duomenimis užfiksuoti rezultatai sutampa su atlikta teorinės literatūros analize, kur teigiama, kad žmogus, turintis aukštą socialinę kompetenciją pasiekia užsibrėžtus tikslus, sukuria pilnaverčius santykius, geba būti lankstūs, komunikabilūs ir t.t. Šiek tiek mažesnis ryšys užfiksuotas tarp socialinės ir profesinės kompetencijų. Ryšys yra tiesioginis, kurio $r = 0,71$. Galima teigti, kad šių kompetencijų įtaka yra šiek tiek mažesnė tarp prieš tai minėtų kintamųjų. Kaip teigia D. Augienė, L. Bobrova, A. Gumuliauskienė (2002) „*profesiniai gebėjimai ir savybės susijusios su žmogaus darbine veikla*“ (p 15). Jai pasitarnauja asmeninės individo savybės sąlygodamos profesinių įgūdžių ugdymui (-si) pasitelkti asmeninės kompetencijos savybes, padėsiančias prisitaikyti atitinkamoje situacijoje, bei palaikyti pilnaverčius santykius su kitais žmonėmis.

ASM ir VAD bei VAD ir SOC kompetencijų koreliacijos koeficientas užfiksuotas labai panašus. Atitinkamai: 0,59 ir 0,54. Nors minėtų kompetencijų koeficientai yra panašūs, tačiau VAD su ASM ryšys yra atvirkštinis, o SOC su VAD – tiesioginis. Tai leidžia daryti prielaidą, kad norint pasiekti gerų vadybinės kompetencijos ugdymo (-si) rezultatų, turint stiprią asmeninę kompetenciją, reikia gana stipriai ugdyti ir socialinės kompetencijos savybes.

ASM ir PROF kompetencijos koreliacijos koeficientas šiek tiek mažesnis nei vidutinis (0,42). Tai reiškia, kad renkantis darbo sritį profesinė kompetencija priklauso nuo asmeninių absolvento savybių.

VAD ir PROF kompetencijų savybių koreliacinis koeficientas lygus 0,3. Tai leidžia teigti, kad kompetencijos viena kitai įtakos neturi. Tačiau jų ugdymas (-is) uinversitetinėse studijų programose turi didelės įtakos absolventų įsidarbinimo galimybių paieškose. Nes kaip teigia P. Jucevičienė (2005), „*pedagogams reikia diegti požiūrį į save, kaip į vadybinės veiklos atlikėją*“ (p. 33).

Sudarius koreliacijos koeficientų matricą užfiksuota, kad asmeninė kompetencija visame kompetencijos bloke yra pati svarbiausia. Gauti koreliacijos ryšiai su šia kompetencija užfiksuoti didžiausi. Ir visi ryšiai tarp atskirų kompetencijų savybių yra atvirkštiniai. Todėl tai patvirtina knygos „*Karjeros planavimo vadovas studentui*“ (2008) autorių išsakytą mintį, kad „*norint priimti gerą karjeros sprendimą labai svarbu turėti žinių apie save <...>*“ (p. 6) .

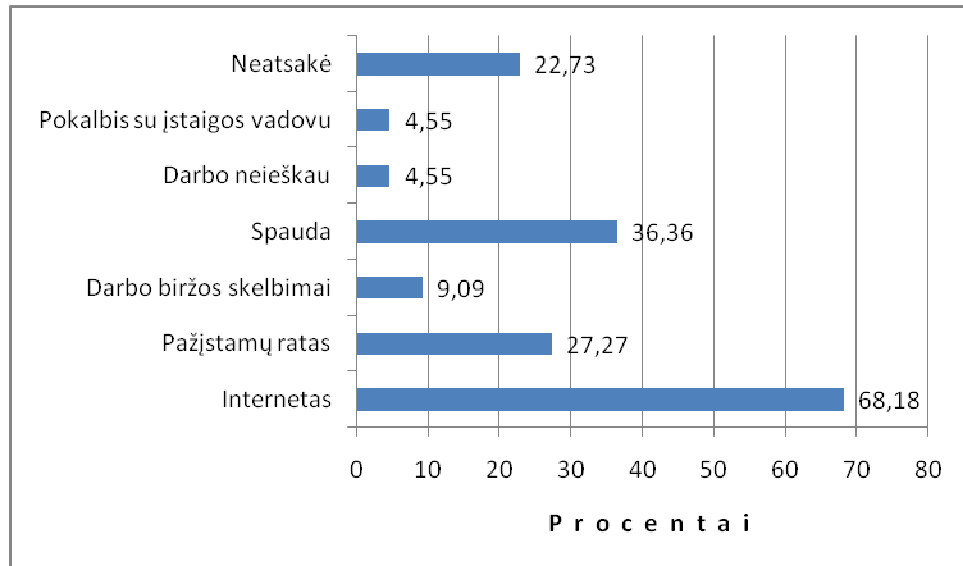


23 pav. Darbdavių reikalavimai (studentų nuomonės požiūriu) (N=22)

23 pav. pateikti darbdavių reikalavimai naujiems darbuotojams. Daugiausia studentų teigia, kad darbdaviai pirmiausia reikalauja patirties. 36,36 % studentų mano, kad taip pat reikalingas komunikabilumas ir kompiuterinis raštingumas. Beje, visi šie trys reikalavimai išryškėjo ir atliekant LDB puslapio darbo pasiūlos analizę. Vadinasi, galima teigti, kad studentai domisi darbo skelbimais ir jų žinios apie darbo rinką yra aktualios šiandienos situacijai.

22,73 % respondentų mano, kad darbdaviai reikalauja išsilavinimo. 18,18 % patikslina, kad reikalingas aukšatsis išsilavinimas. Visi kiti tyrimo dalyviai šios kompetencijos savybės nsureikškina. Galima daryti prielaidą, kad pastarieji respondentai labiau vertina asmenines savybes: kompetentingumą (9,09 %), sąžiningumą (9,09 %), patikimumą (4,55 %), darbštumą (13,64 %) ir t.t. Beje, vienas respondentas atsakė, kad reikalavimų nežino, nes darbo neieško.

Atsižvelgus į daugumos nuomonę, 24 pav. pateikti studentų darbo paieškos šaltiniai.



24 pav. Studentų darbo paieškos šaltiniai (N=22)

Daugiausia studentų (68,18 %) informacijos apie laisvas darbo vietas ieško internete. Manau tai natūralu gyvenant informaciniame amžiuje. 36,36 % informacijos ieško spaudoje ir 27,27 % respondentų teigia, kad reikšmingas pažįstamų ar draugų ratas. Tai rodo, kad didelė dalis žmonių pasikliauja artimaisiais.

Anketos klausimyne respondentams buvo pateikti atviri klausimai, įvardijantys kompetencijos, karjeros ir darbo rinkos terminus. 17 lentelėje pateikta studentų nuomonė kompetencijos termino apibrėžties klausimu.

17 lentelė

Kompetencijos termino apibrėžtis studentų nuomone (N=18)

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Kompetencija	Žinios	[Žinios įgytos universitete]
		[Žinių, gebėjimų visuma]
	Žmonės	[Žmonės, skiriasi savo požiūriu]
	Išsilavinimas	[Išsilavinimas]
		[Išprusimas]
	Gebėjimai	[Gebėjimas gerai atlikti darbą]

		[Gebėjimų visuma pritaikyta darbe]
		[Gebėjimas pasinaudoti turimomis žiniomis]

Kompetencijos termino supratimui, išskirtos keturios subkategorijos: „žinios, žmonės, išsilavinimas, gebėjimai“. Plačiausia „gebėjimų“ subkategorija. Studentai teigia, kad kompetencija tai „gebėjimų visuma <...> darbe“; „gebėjimas gerai atlikti darbą“; „gebėjimas pasinaudoti turimomis žiniomis“. Kiti mano, kad tai „išsilavinimas“ ir „išprusimas“; „žinios įgytos universitete“, „žinių ir gebėjimų visuma“. Dalis respondentų teigė, kad kompetencija tai „žmonės“.

Kadangi pradžioje buvo minėta daugelio mokslininkų kompetencijos termino apibrėžimų, bendriausia apibrėžtimi galime laikyti „*Tarptautinių žodžių žodyne*“ (1998) pateiktą terminą, jog tai funkcinis gebėjimas adekvačiai atlikti tam tikrą veiklą turint jai pakankamai žinių ir įgūdžių. Todėl galima teigti, kad daugumos studentų nuomonė šiuo klausimu yra adekvati išsakytai.

Karjeros terminą studentai apibrėžė kaip „*tobulėjimą*“, „*pasiekimus*“ ir „*patirtį*“ (18 lentelė).

18 lentelė

Karjeros termino apibrėžtis studentų nuomone (N=18)

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Karjera	Tobulėjimas	[Tobulėjimas tam tikroje srityje]
		[Kvalifikacijos kėlimas]
	Pasiekimai	[Siekis užimti aukštesnes pareigas]
		[Geresnių rezultatų siekis]
		[Darbo rodiklio pasiekimai]
	Patirtis	[Savo paties darbo gerovė]

Plačiausia „*pasiekimų*“ subkategorija. Dauguma respondentų teigė, kad karjera tai aukštesnės pareigos, geresnių darbo rezultatų pasiekimai. Žvelgiant į bendruosius ir pirminius karjeros termino apibrėžimus studentų nuomonė teisinga. Tačiau studentų anketose išskirta ryškiausia

karjeros samprata, jog tai „*aukštesnių pareigų kilimas arba siekis darbe*“. Kaip teigia N. Petkevičiūtė ir I. Bankauskienė (2003) tai darbinės karjeros pasiekimas. Tačiau studentų karjera pasak autorių ir S. Neifacho (2007) tai – gyvenimo kelias, profesija, darbinės veiklos kaita bei „*siekiai patenkinti <...> žemesniuosius ir aukštesniuosius poreikius*“ (p.59).

Norint išsiaiškinti studentų požiūrį į darbo pasiūlą ir paklausą, studentų buvo klausama kaip supranta darbo rinkos terminą (19 lentelė).

19 lentelė

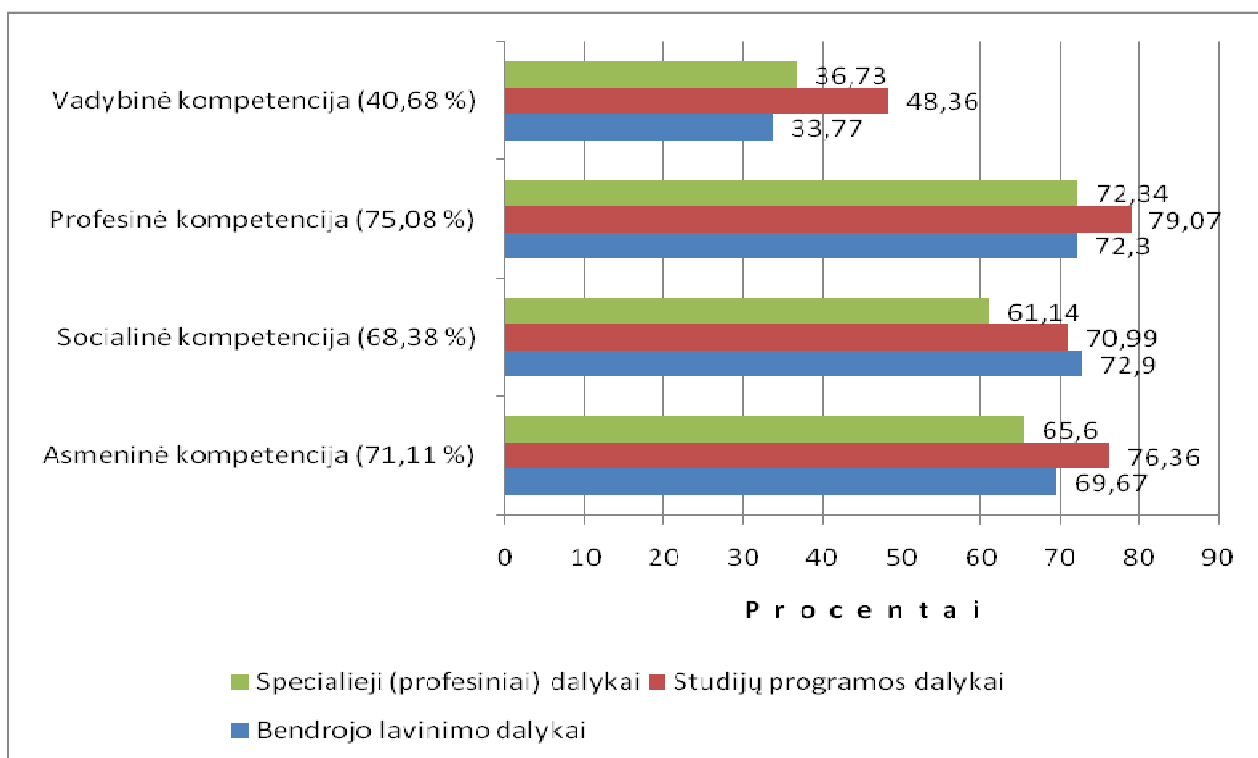
Darbo rinkos termino apibrėžtis

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Darbo rinka	Skelbimai	[Skelbimai darbuotojams ir darbdaviams]
	Darbų pasiūla ir į(-si)darbinimas	[Darbų pasiūla ir įsidarbinimas]
		[Informacija apie darbą (laisvos darbo vietos, darbo pasiūla)]
		[Darbų pasiūla]
	Birža	[Darbo birža]

Dabartinės Lietuvių kalbos žodynas terminą „rinka“ apibūdina kaip „*mainų sferą*“ (www.autoinfo.lt). Tad „darbo rinką“ galime nusakyti kaip darbo pasiūlos ir paklausos mainus.

Studentų nuomone tai – skelbimai darbdaviams ir darbuotojams, darbų pasiūla ir paklausa, informacija apie darbo pasiūlą ir paklausą. Vienas studentas teigė, kad darbo rinka tai – darbo birža. Tačiau daugumos studentų išsakyta nuomonė darbo rinkos atžvlgliu rodo teisingą šio termino supratimą. Todėl galima teigti, kad vaikystės pedagogikos studentai geba orientotis darbo rinkoje ir pažįsta jos ypatumus.

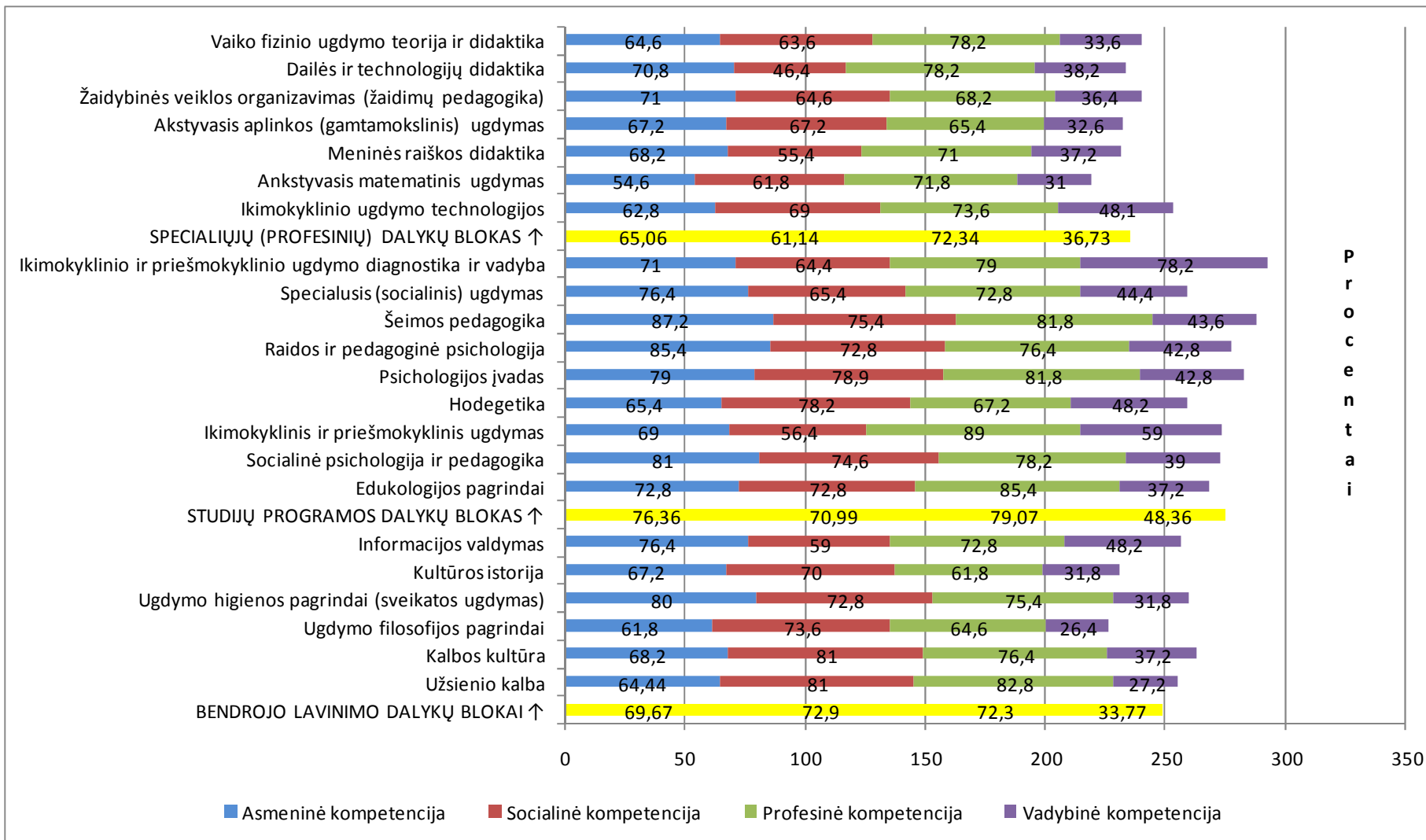
Daugelio studentų karjeros situacija darbo rinkoje priklauso nuo įgytų kompetencijų, kurias sąlygoja asmeninės vertybės, įgyti įgūdžiai, savybių ugdymas mokyklose bei universitetinėse studijų programose. Todėl vaikystės pedagogikos specialybė absolventų buvo klausama kokios, jų nuomone, kompetencijos buvo ugdomos studijų programose. Sudarant anketos klausimą, studijų programų dėstomi dalykai buvo paimti iš Šiaulių universiteto, Edukologijos fakulteto internetiniame tinklalapyje pateiktų studijų programų aprašų.



25 pav. **Kompetencijų ugdymo (-si) galimybės studijų programose (N=22)**

Studentų nuomone, kaip ir buvo tikėtasi, studijų programose daugiausia ugdoma profesinė kompetencija. Specialiųjų (profesinių), studijų programų ir bendrojo lavinimo dalykų blokuose tai sudaro 75,08 %. Socialinės ir asmeninės kompetencijos ugdymas, pasak studentų, panašus. Tai sudaro atitinkamai 68,38 % ir 71,11 %. Tačiau, kaip matoma 25 pav., vadybinės kompetencijos ugdymui skiriama pakankamai mažai dėmesio. Tai sudaro tik 40,68 %. Gauti duomenys, leidžia teigti, kad vaikystės pedagogikos specialybių studijų programos dar nėra orientuotos į naujų kompetencijų ir gebėjimų ugdymą. Vadinasi, suformuluota šio darbo problema, kurią pagrindžia ir A. Kalvaitis, T. Tamošiūnas, A. Valiuškevičiūtė (2006) „Pedagogus rengiančių aukštųjų mokyklų pasirengimo kaitai“ tyrimo atsakaitoje, jog studijų turinys menkai orientuotas į naujų kompetencijų ir gebėjimų įgijimą (p. 18), kurie taip reikalingi asmens darbo vietos projektavimui iš tiesų yra aktuali.

Detali kompetencijų ugdymo (-si) galimybių studijų programų dalykų analizė atlikta nebuvo. Tačiau studentų buvo klausama kokiuose studijų programų dalykuose, jų nuomone, ugdomos kompetencijos. Karjeros kompetencijų ugdymo (-si) galimybės studijų programų dalykuose pateiktos 26 pav.



26 pav. **Kompetencijų ugdymas studijų programos dalykuose (Studentų nuomonė) (N=22)**

Atliktas tyrimas parodė, kad labiausiai ugdoma, visų dalykų kontekste, profesinė kompetencija. Stipriausiai ši kompetencija ugdoma studijų programos dalykuose, kas sudaro 79,07 %. Bendrojo lavinimo ir specialųjų (profesinių) dalykų blokuose ugdymas tolygus. Tai sudaro 72,3 %. Asmeninės ir socialinės kompetencijos ugdymas, kaip ir ankstesniuose tyrimo rezultatuose išryškėjo panašus arba galime teigti, kad tolygus. Specialiųjų (profesinių) dalykų bloke vadybinė kompetencija, kuri sudaro tik 36,73 %, ugdoma du kartus mažiau nei asmeninė ir socialinė kompetencijos. Profesinės kompetencijos ugdymas daugiau nei du kartus didesnis. Jis sudaro net 72,34 % visų respondentų. Studijų programų dalykų bloke kompetencijų ugdymo (-si) galimybės taip pat ryškiai skiriasi. Asmeninė kompetencija sudaro 76,36 %, socialinė – 70,99 %, profesinė – 79,07 %, o vadybinės kompetencijos ugdymas, studentų nuomone, sudaro tik 48,36 %. Mažiausias vadybinės kompetencijos ugdymo (-si) rezultatas matomas bendrojo lavinimo dalykų bloke – 33,77 %. Vadinasi galime daryti prielaidą, kad tiek asmeninė, tiek socialinė, tiek profesinė kompetencijos studijų programose ugdymo atžvilgiu yra lygiavertės. Šių kompetencijų ugdymui studijų programose yra skiriamas pakankamas dėmesys. Vadybinė kompetencija visuose dalykų blokuose lieka paskutinėje vietoje. Tuo tarpu, kaip teigia R. Balvočiūtė (2003) „*mūsų studentams <...> svarbu įgyti karjeros planavimo, organizavimo ir valdymo įgūdžius*“ (p. 85). Tai padeda absolventams surasti palankią sferą savirealizacijai, įsilieti į darbo pasaulį ir profesionaliai bei tikslingai veikti šiandieninės darbo rinkos sąlygomis. Tik visapusiškai kompetentinga asmenybė gali aktyviai dalyvauti ir veikti darbo pasaulyje, bei studijų metu įgytos šiuolaikinės kompetencijos gali būti puikios karjeros kelio pradžia.

20 lentelėje pateikti nustatyti kompetencijų ugdymo (-si) studijų programose koreliaciniai ryšiai. Lentelėje pateikti sutrumpinimai: ASM – asmeninė kompetencija; SOC – socialinė kompetencija; PROF – profesinė kompetencija; VAD – vadybinė kompetencija.

20 lentelė

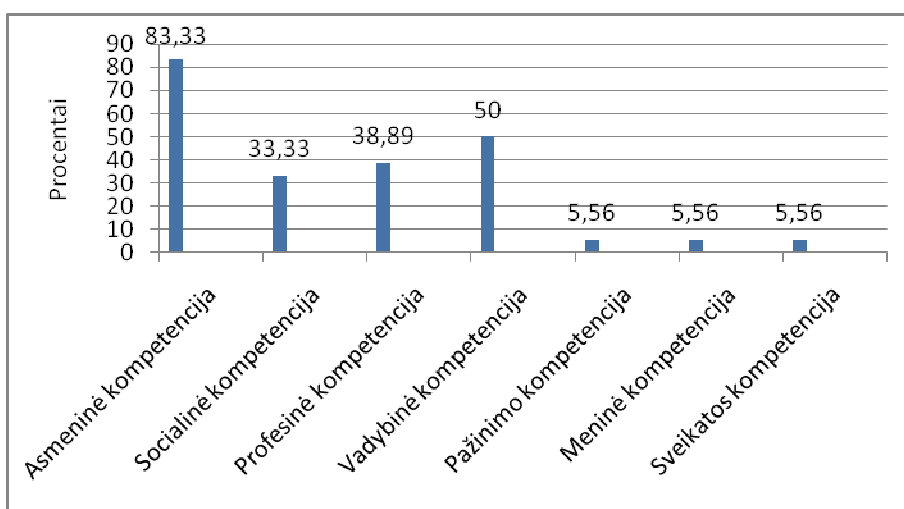
Kompetencijų ugdymas studijų programose (koreliacijos koeficientai)

Kintamieji	ASM	SOC	PROF	VAD
ASM	1	0,15	0,35	0,21
SOC	0,15	1	0,01	-0,21
PROF	0,35	0,01	1	0,35
VAD	0,21	-0,21	0,35	1

20 lentelėje pateikti koreliaciniai ryšiai tarp ugdomų kompetencijų studijų programose. Nustatyti silpni ryšiai tarp visų kompetencijų. ASM kompetencijos koreliacijos ryšio vidurkis su kitomis kompetencijomis siekia 0,24. Šiek tiek didesnis už vidurkį koreliacinis koeficientas užfiksuotas tarp ASM ir PROF kompetencijų. Galima teigti, kad kompetencijų

ugdymas studijų programose vienas kitas įtakoja silpnai. SOC ir PROF kompetencijų koreliacijos koeficientas lygus 0,01, ir ryšio tarp šių kompetencijų studijų programose beveik nėra. Todėl galima teigti, kad atskiruose studijų programų dalykų blokuose (specialiųjų (profesinių), studijų programų ir bendrojo lavinimo) nėra kompetencijų ugdymo integracijos, tačiau jų visuma padeda absolventams įsidarbinimo galimybių procese.

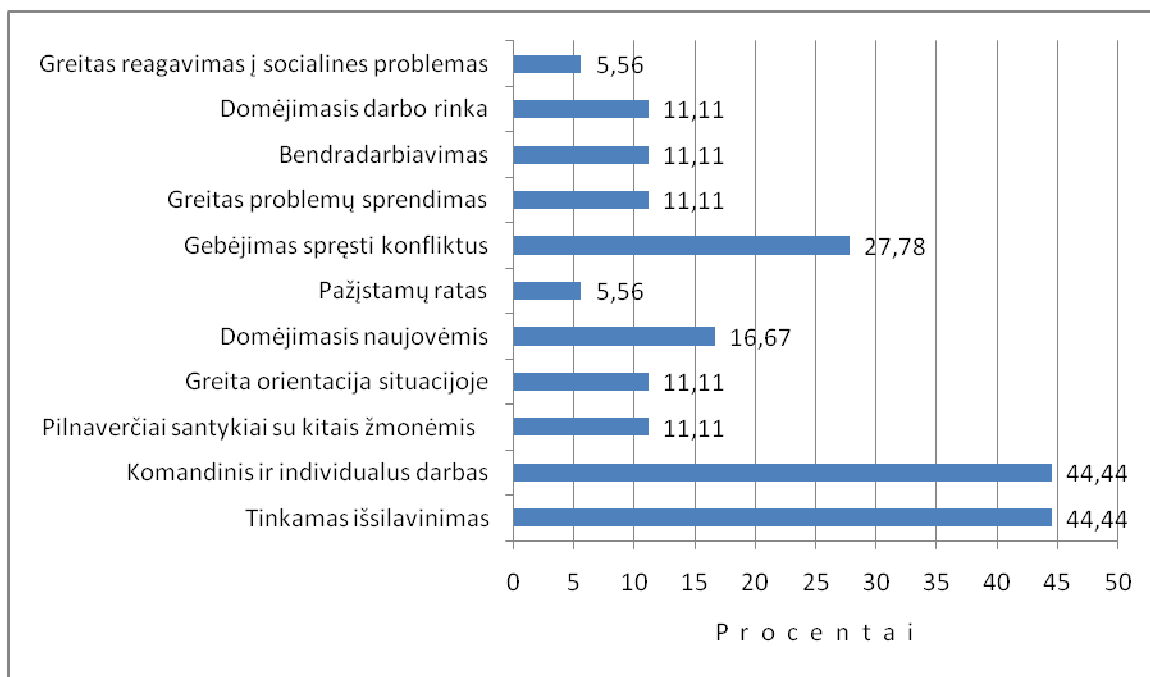
Paskutinė užduotis buvo skirta imitacinės įstaigos kūrimui. Respondentų buvo klausama kokios asmens kompetencijos reikalingos privačios ikimokyklinės įstaigos kūrimui. Rezultatai pateikti 27 pav.



27 pav. **Kompetencijos, reikalingos kurti privačiai įstaigai (N=18)**

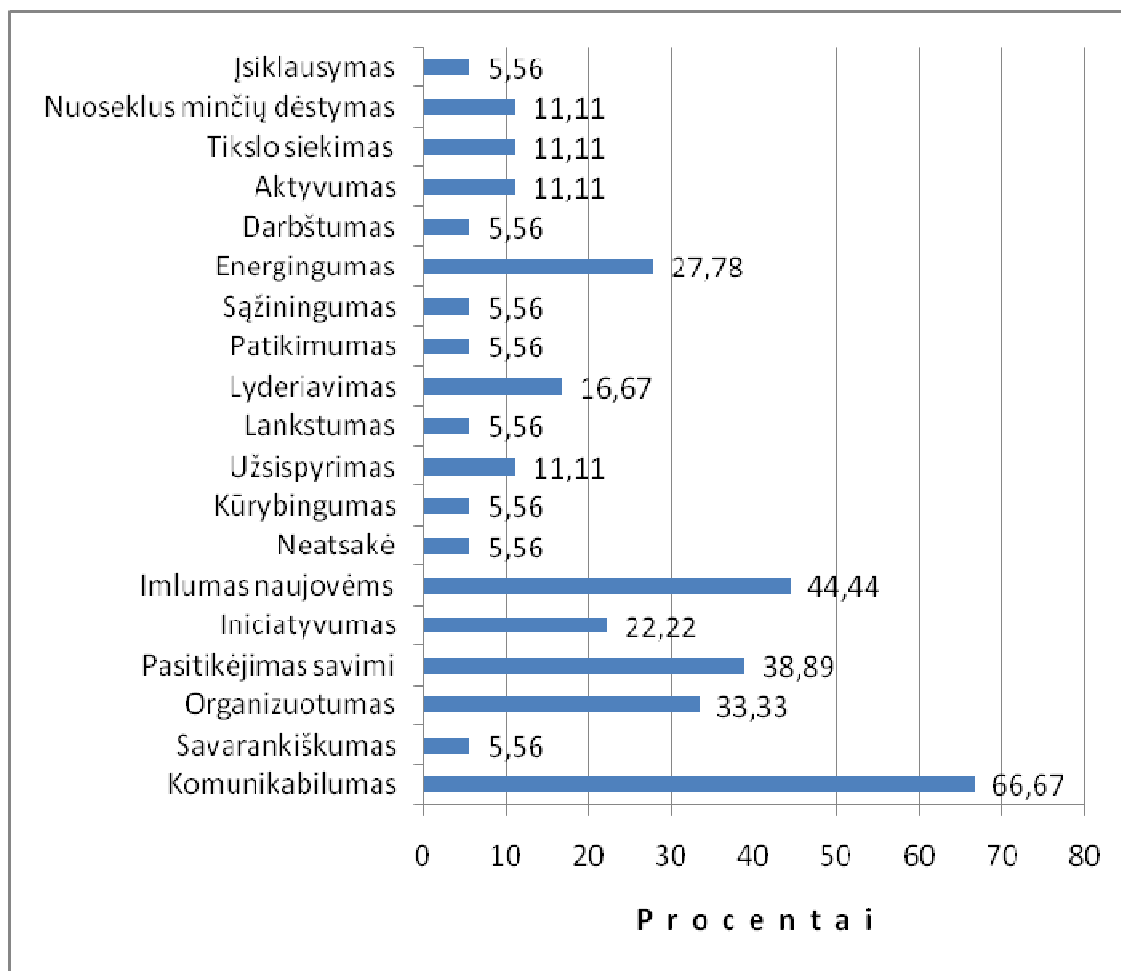
Privačios ikimokyklinės įstaigos kūrimui, studentų nuomone, reikalingos kompetencijos: asmeninė, socialinė, profesinė, vadybinė, pažinimo, meninė ir sveikatos.

Asmeninėje kompetencijoje labiausiai išryškėjo– komunikabilumas (38,89 %), darbštumas (5,56 %). Vadybinėje kompetencijoje – organizuotumas (11,11 %), pradinis kapitalas (pasiėmus paskolą) (5,56 %). Profesinėje kompetencijoje – vaikų priežiūros patirtis (5,56 %).



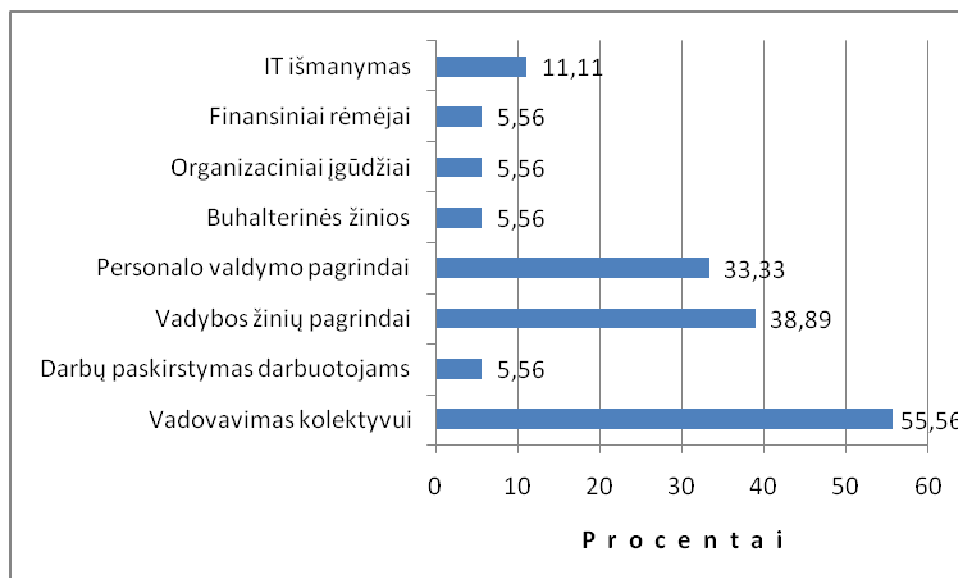
28 pav. Socialinės kompetencijos teiginiai (N=18)

28 pav. pateiktos socialinės kompetencijos savybės, studentų nuomone, reikalingos kurti privačiai ikimokyklinei ugdymo įstaigai. Daugumos studentų nuomone privačios ikimokyklinės įstaigos kūrimui reikia tinkamo išsilavinimo ir komandinio bei individualaus darbo. Tačiau tinkamas išsilavinimas siejamas ne su socialinėmis (kaip teigia studentai), bet su profesinėmis arba vadybinėmis savybėmis. Todėl šis rodiklis plačiau bus aptariamas vadybinės kompetencijos kontekste. 27,78 % studentų teigia, kad reikalingi gebėjimai spręsti konfliktus. Taip pat reikia domėtis naujovėmis, gebėti palaikyti pilnaverčius santykius su kitais žmonėmis, taikiai spręsti konfliktus, gebėti bendradarbiauti, domėtis darbo rinka ir t.t. Išsakyti studentų teiginiai, leidžia daryti prielaidą, kad socialiniai įgūdžiai, reikalingi privačios ikimokyklinės ugdymo įstaigos kūrimui, padeda pagrindus žmonių bendravimui. Svarbūs esti tarpusavio santykiai, supratimas, ryšių palaikymas ir kitos savybės padedančios plėtoti vadybinei asmens kompetencijai.



29 pav. **Asmeninės kompetencijos teiginiai** (N=18)

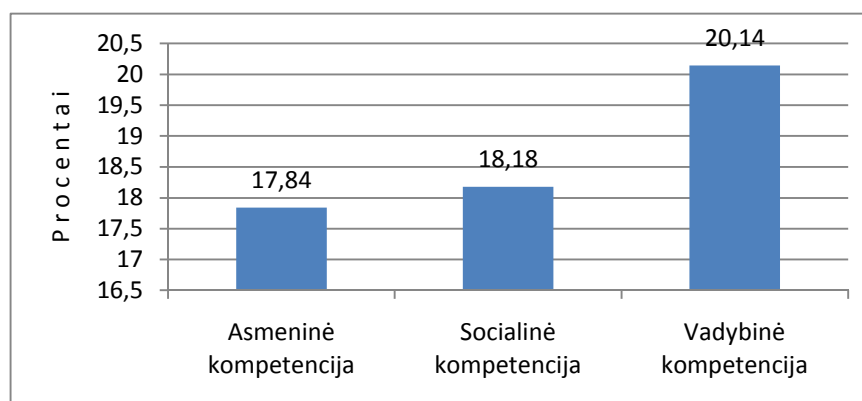
Kokios reikalingos asmeninės kompetencijos savybės kurti nuosavam verslui, pateiktos 29 pav. 66,67 % apklaustųjų teigia, kad svarbiausia savybė – komunikabilumas. Pasitikėjimas savimi taip pat labai svarbi savybė studentams. Ji apima 38,89 % respondentų. Tyrimo duomenimis studentams svarbios ir kitos asmeninės savybės: imlumas naujovėms (44,44 %), organizuotumas (33,33 %), energingumas (27,78 %), iniciatyvumas (22,22 %), lyderiavimas (16,67 %) ir kt. Visas savybes sąlygoja individualumas, vertybės bei siekiamas gyvenimo tikslas. Kiekvieno žmogaus, pasak N. Petkevičiūtės (2006), asmeninės savybės priklauso tik nuo paties individo. Tad ir asmeninė karjera yra individuali karjera. Todėl svarbiausia kaip absolventai geba komunikuoti bei prisitaikyti šiandieninėje darbo rinkos situacijoje.



30 pav. Vadybinės kompetencijos teiginiai (N=18)

Vadybinės kompetencijoje labiausiai išryškėjo vadovavimas kolektyvui. Šiai savybei pirmenybę teikė net 55,56 % tyrimo apklaustųjų. 16,67 % respondentų neatsakė kokių reikia vadybinių kompetencijų įmonės kūrimui, nes niekuomet tuo nesidomėjo. Vienas respondentas (11,11 %) atsakė, „nesiruošiu kurti tokios įstaigos, nes šiuo laikmečiu tai neįmanoma“. Galima daryti prielaidą, kad šis respondentas nesidomi darbo rinka ir neturi kompetencijų reikalingų darbo vietos projektavimui.

Kadangi socialinės kompetencijos bloke 44 % studentai teigė, kad reikalingas „tinkamas išsilavinimas“, todėl ši savybė laikoma profesinės kompetencijos savybe. Tyrimo eigoje išryškėjo vieninga studentų nuomonė, kad privačios ikimokyklinės ugdymo įstaigos kūrimui būtinas pedagoginis išsilavinimas, todėl paanalizuokime kitas tris karjeros kompetencijas kuriant privačią įstaigą vienoje pozicijoje.



31 pav. Studentų nuomonė karjeros kompetencijų atžvilgiu (N=18)

Išanalizavus gautus tyrimo duomenis, studentai teigia, kad svarbiausia kompetencija, reikalinga kurti privačiai įstaigai – profesinė kompetencija (44 %). Vadybinė kompetencija siekia 20,14 %. Socialinė ir asmeninė kompetencija, kaip ir parodė atlikti empiriniai tyrimai bei teorinės literatūros analizė, viena kitą papildo ir visuomet ugdoma (-si) greta. Todėl galima teigti, kad teorinės literatūros analizėje išryškėjusi nuomonė, apie tiriamų karjeros kompetencijų ugdymo būtinumą studijų programose, pasitvirtino. Apklaustųjų studentų nuomone, tiriamos karjeros kompetencijos yra būtinos rengiant studijų programas. Besikeičiantis gyvenimo ritmas, besikeičianti visuomenė ir susiklosčiusi darbo rinka kiekvienais metais diktuoja naujas sąlygas būsiamiems darbuotojams ir tuo pačiu universiteto vaikystės pedagogikos absolventams, pradedantiems kurti savo karjerą bei projektuojantiems darbo vietas.

2.5. Vaikystės pedagogikos specialybės studentų reprezentacijų turinys į darbo rinką ir universitetinių studijų požiūrį

Išanalizavus du studentų projektus ir atlikus studentų anketavimą buvo nustatyti reikšmingi duomenys: studentų anketavimo rezultatas parodė, kad kuriant privačią ikimokyklinę įstaigą labiausiai dominuoja asmeninio augimo kompetencija. Tuo tarpu praktiniuose studentų darbuose asmeninei kompetencijai buvo priskirta tik viena kategorija ir du teiginiai. Manau tai sąlygoja studentų požiūrį į studijas. Galima daryti prielaidą, kad studentai mano esantys puikiai iš (-si) ugde asmenines savybes bei įgūdžius.

Kiekybinis tyrimas parodė, kad socialinė ir profesinė kompetencijos reikalingos apylygiai. Tuo tarpu praktinis lygmuo buvo šiek tiek kitoks: kalbant apie vaikų darželį socialinė kompetencija dominuoja aukščiau nei profesinė. Tuo tarpu „auklių mokyklos“ projekte profesinė kompetencija pasireiškia penkis kartus daugiau nei socialinė. Manau, kad šiuos skirtumus sąlygoja skirtingi projektai. Pirmasis orientuotas į vaikų ugdymą, todėl socialinė kompetencija pasireiškia smarkiau. „Auklių mokyklos“ ugdymas orientuojasi į suaugusiųjų ugdymo skatinimą. Tai skatina smarkesnę profesinį individo pasirengimą darbo rinkos pokyčiams.

Vadybinė kompetencija dominuoja tiek studentų anketavimo rezultatų duomenyse, tiek ir projektuose. Tai reiškia, kad teorinis ir praktinis studentų tyrimas parodė panašius rezultatus. Visi studentai teigė, kad kuriant privačią įstaigą itin svarbų vaidmenį vaidina vadybinės kompetencijos ir jų ugdymas universitetinėse studijų programose. Šią nuomonę pagrindžia ir B. Gruževskis, R. Zabaraukaitė, Ž. Martinaitis (2005) ir kt. teigdami, jog „*darbdaviai linkę manyti,*

kad teorinis specialistų pasirengimas yra pakankamas <...>, tačiau gana kritiškai vertina aukštųjų mokyklų absolventų pasirengimą dirbti šiuolaikinėmis rinkos ekonomikos sąlygomis“ (p. 31).

Taigi, rengiant studijų programas reikia nepamiršti, kaip teigė pastarieji autoriai, kad verslumo įgūdžiai yra susiję su efektyviu projektų valdymu: planavimu, organizavimu, vadovavimu ir delegavimu, pranešimų sprendimu, ataskaitų išklusymu, protokolavimu ir t.t. Todėl vadybinė kompetencija šiandieninės darbo rinkos sąlygomis yra būtina visoms be išimties studijų programoms, kad studentai gebėtų profesionaliai prisitaikyti visuomenėje is suprastų ko iš žmogaus „reikalauja šiuolaikinė ekonominė ir socialinė aplinka“ (p. 35). Be to, R. Saulėnienė (2006), kartu su kolegomis regdama „Pedagogo rengimo standarto gairių projekto tyrimo atsakaitą teigė, kad „*aukštojo mokslo lygmens institucijoms, rengiančioms pedgogus, rekomenduojama studijų programose stipriau orientuotis į pedagogų pasirengimą dirbti dinamiškose ir kintančiose aplinkose savarankiškai*“ (p. 211). Todėl vien vadybinės kompetencijos ugdymo nepakaks. Studentai turi nepamiršti, kad pirmiausia ir svarbiausia sąlyga projektuojant karjerą – asmeninių savybių demonstravimas: pasitikėjimas savimi, atsakingumas, organizavimo įgūdžiai, kūrybingumas, savarankiškumas, iniciatyvumas... Personalo specialistų ir psichologų nuomone, pirmiausia išpūdį žmogus sudaro demonstruodamas savo asmenines savybes ir socialinius įgūdžius. Ir tik vėlesniame etape atkreipiamas dėmesys į profesinę, vadybinę ir kitas kompetencijas.

IŠVADOS IR APIBENDRINIMAI

- Kiekviena asmenybė, siekdama išsivirti darbo rinkoje, turi gerai suvokti šią šiuolaikinę darbo rinkos traktuotę, jos pasiūlos ir paklausos santykį. Tai yra vienas iš svarbiausių veiksnių, turinčių įtakos pasirenkant darbo pobūdį.
- Tyrimo hipotezė pasitvirtino iš dalies. Darželių paklausos bei šių paslaugų pasiūlos santykis ir šiuolaikinė ekonominė situacija darbo rinkoje yra palanki plėtoti vaikystės pedagogikos specialybės studentų karjeros kompetencijas, patiems kuriant darbo vietas. Tačiau studentų įsivertinamų karjeros kompetencijų atžvilgiu galimybių ugdyti (-is) vadybinei kompetencijai universiteto studijų programose yra nepakankamai.
- Moksliniuose tyrimuose kompetencijos ir karjera nagrinėjamos atskirai ir dažniausiai organizacijos lygmeniu. 1980 Amerkietis D. Super vienas iš pirmųjų į mokslinę vartoseną įtraukė karjeros terminą, apibrėždamas jį kaip žmogaus gyvenime atliekamų įvairių vaidmenų, darbovietėse užimamų pareigų, pakopų, lygmenų visumą. Todėl jau profesijos pasirinkimas laikomas viena iš karjeros fazių, kuri yra esminis šiuolaikinio gyvenimo tikslas.
- Įsidarbinimą lemia įvairūs ekonominiai, socialiniai, politiniai, kultūriniai, psichologiniai ir kt. veiksniai. Asmens kompetencijos, vertybės, darbo papročiai ir asmeninės savybės suteikia galimybę kiekvienam žmogui sėkmingai prisitaikyti prie nuolat kintančių darbo sąlygų ir gyventi visavertį gyvenimą. Dar besimokydami mokykloje, daugelis jaunuolių suvokia, ką norėtų veikti. Tokie asmenys yra pasirengę planuoti, organizuoti ir valdyti savo asmeninę karjerą, susikurti darbo, karjeros ir gyvenimo emocinį komfortą.
- Universitetų absolventai raginami tapti „Portfelio žmonėmis“, kurie savo įgytas žinias, įgūdžius bei patirtį sugeba „parduoti“ tuo metu paklausiai veiklai. Tai viena iš svarbiausių sąlygų sudaryti šiuolaikinę integralią karjeros kompetenciją.
- Šiuolaikiniai pedagogai stengiasi įvaldyti naują pedagoginę kompetenciją. Vadybos mokslo taikymas praplečia pedagoginės veiklos sampratą ir pedagogai tampa ne tik savo srities specialistais. Jie tampa išmanančiais valdymo ir vadovavimo procesą, bei gebančiais prisitaikyti prie darbo rinkos sąlygų.
- Vaikystės pedagogikos specialybės studentams, studijų metu įgyti gebėjimai, žinios, kompetencijos bei praktinė patirtis vaidina itin svarbų vaidmenį darbo vietos projektavimo etape. Studentams svarbu tikslingai planuoti ir realizuoti savo karjerą. Tai jie mokosi kasdien, visa savo veikla ir svarbiausia – dalyvaudami studijų procese.
- „Pedagogus rengiančių aukštųjų mokyklų pasirengimo kaitai“ tyrimo ataskaitoje vieną iš deklaruojamų pedagogų rengimo trūkumų įvardija kaip studijų turinį menkai orientuotą į naujų

kompetencijų ir gebėjimų įgyjimą. Šioje ataskaitoje pagrindinėmis mokymosi visą gyvenimą kompetencijomis pripažįstamos asmeninės, profesinės, socialinės ir verslumo kompetencijos.

- Pastebima tendencija, kad kiekvienais metais vaikystės pedagogų poreikis Lietuvos mokyklose mažėja. Lietuvos mokytojų ir kompetencijos (MKC) centro, kokybės stebėsenos sektoriaus duomenimis, lyginant 2006 – 2008 metus, šių pedagogų poreikis mūsų šalyje mažiausias buvo 2008 metų rugsėjo pirmą dieną. Tai sąlygoja vaikystės pedagogus siūlyti paslaugas valstybei, patiems kuriant darbo vietas.
- Atlikus studentų anketavimą, studentų įsivertinamų karjeros kompetencijų raišką įsidarbinimo procese, aukščiausią vietą užima asmeninė ir socialinė kompetencijos. Literatūros analizė parodė, kad pirmas išpūdis savęs pateikimas paklausioje veikloje užima pačią svarbiausią vietą. Savęs pristatymas ir pateikimas pokalbio metu daugiausia priklauso nuo pašnekovo aktyvumo, o tai sąlygoja asmeninės ir socialinės žmogaus kompetencijos.
- Atlikto tyrimo metu užfiksuoti koreliacijos ryšiai tarp kompetencijų reikšmingumo įsidarbinimo procese sutampa su atlikta teorinės literatūros analize, kur teigiama, kad žmogus, turintis aukštą socialinę kompetenciją pasiekia užsibrėžtus tikslus, sukuria pilnaverčius santykius, geba būti lankstus bei komunikabilus. Asmeninė kompetencija visų kompetencijų kontekste pati svarbiausia, nes norint priimti gerą karjeros sprendimą labai svarbu turėti žinių apie save.
- Atlikta LDB puslapio darbo pasiūlos ir paklausos analizė parodė, kad susirasti valstybinę darbo vietą vaikystės pedagogams kiekvienais metais tampa vis sunkiau. Darbo vietų paklausa gerokai viršija darbų pasiūlą, finansinė ir ekonominė žmogaus padėtis įtakoja jauną specialistą rinktis kuo geriau apmokamą darbą. Pasak S. Williams, daugelio jaunų žmonių svajonėse ir gyvenimo tiksluose slypi savo verslo įgyjimas. O savas verslas, kaip gyvenimo šaltinis, turi keletą išskirtinių savybių: nedalyvaujama atrankos procese, netampama atsijotu darbdavio iš visų kandidatų pretenduojančių į siūlomas pareigas.
- Literatūros analizė parodė, kad verslumo ugdymas – viena iš svarbiausių šiandienos prielaidų šalies ūkiui plėtoti ir realiai gyventojų gerovei kelti. Tačiau vaikystės pedagogai, studijų programose retai sutinka valdymo ar administravimo terminus. Verslumas įgauna vis ypatingesnę reikšmę kai išskyla būtinybė intensyviai vystyti verslą naujomis perspektyvomis kryptimis ir kartu garantuoti visuotinį užimtumą bei įvairiapusišką visų socialinių sluoksnių raidą. Todėl, anot G. Strazdienės, A. Garalio, būtina universitete parengti verslumo ugdymo programas.
- Kompetencijų ugdymo (-si) galimybių studijų programose studentų nuomonės atliktas tyrimas parodė, kad studijų programos labiausiai orientuojasi į profesinių, socialinių ir asmeninių kompetencijų ugdymą. Vadybinei kompetencijai skiriamas kur kas mažesnis dėmesys. Studentai,

ranguodami studijų programose ugdomas kompetencijas, taip pat akcentavo, jog labai svarbu įgyti vadybinę kompetenciją, tame tarpe karjeros planavimo, organizavimo ir valdymo įgūdžius, nes tai padeda įsilieti į darbo pasaulį ir tikslingai veikti šiandieninės darbo rinkos sąlygomis.

- Vadybinė kompetencija dominuoja tiek studentų anketavimo rezultatų duomenyse, tiek ir rengtuose laisvo pobūdžio refleksiniuose projektuose. Tai reiškia, kad teorinis ir praktinis studentų tyrimas parodė panašius rezultatus. Visi studentai teigė, kad kuriant privačią įstaigą itin svarbų vaidmenį vaidina vadybinės kompetencijos ir jų ugdymas universitetinėse studijų programose. Šią nuomonę pagrindžia atlikta teorinės literatūros analizė, kur teigiama, jog darbdaviai linkę manyti, kad teorinis specialistų pasirengimas yra pakankamas, tačiau gana kritiškai vertina aukštųjų mokyklų absolventų pasirengimą dirbti šiuolaikinėmis rinkos ekonomikos sąlygomis.
- Vis didesnę reikšmę darbdavių tarpe įgauna žmogaus kompetencijos. Pastaruoju metu norint įsitvirtinti darbo rinkoje bei kilti karjeros laiptais vien išsilavinimo neužtenka. Darbdaviai ieško darbuotojų, kurie būtų ne vienos veiklos profesionalai. Šiandieninė rinka pirmiausia vertina ne profesines žinias, bet orientuojasi į tai, kas slypi už profesinės patirties ir žinių: išpūdis, komunikavimas, asmeninės savybės ir gebėjimai nesusiję su profesine veikla.

DISKUSIJA

- Atlikus studentų rašinių kontentinę analizę tema „Vaikų darželis mano mauose“, galima teigti, kad absolventai, studijų metu įgijo daug meninių įgūdžių, todėl projektuodami savo darželį, nori panaudoti visas žinias ir jas perteikti būsimiems auklėtiniams, taip užtikrindami visapusiškai kokybišką vaiko ugdymą.
- Imitacinėje situacijoje „Auklių mokykla universitete“, kuria buvo siekiama panaudoti karjeros projektavimo kompetencijas, studentai rinkęsi dėstomas disciplinas, kurias studijavo savo universitetinėse studijų programose. Todėl galima daryti prielaidą, kad studentai, rengdami projektą, nesidomėjo kitomis studijų programomis, bei neanalizavo darbo rinkos reikalavimų, bei darbdavių vertinamų savybių. Tai reiškia, kad auklių mokykla universitete būtų jiems dar viena pedagoginė specialybė. Studentai nesiorientuoja į auklėtojo darbui būtinas kompetencijas, todėl šios mokyklos studijų programoje įtrauktų tuos pačius dėstomus dalykus, kuriuos jie patys studijavo universitete.
- Refleksiniuose studentų rašiniuose išryškėjo skirtumai tarp studentų nuomonės dėl auklių darbo situacijos šiandieninėje darbo rinkoje. Studentai teigia, kad „*tėvai turi ne mažą pasirinkimą išsirenkant gerą auklę*“ ir tuo pačiu nurodo, jog „*atsidavusių auklių beveik nėra*“. Pagal studentų teiginius galima manyti, kad kiekvieno atskiro studento požiūris į šią situaciją priklauso nuo atsitiktinio fakto ar žinios praktiniame gyvenime. Jie žino tik keleto žmonių patirtį. Vieni ieškojo auklės ir nerado (galbūt pasitaikė netinkamos auklės), kitiems pasisekė iš karto. Todėl tokių tėvų vaikai ar pažištami buvo palikti profesionalių auklių globai.
- Kategorijoje „*Tėvų reikalavimai auklėms*“, studentai teigia, kad „*tėvai renkasi vyresnes moteris <...>, nes jos turi didelę patirtį*“. Beje, tiriant studentų kompetencijų reikšmingumą įsidarbinimui bei darbdavių keliamus reikalavimus būsimiems darbuotojams, patirtis buvo įvardinta kaip viena pagrindinių ir svarbiausių šio laikmečio darbdavių salygų. Turima patirtis neleidžia universiteto studentams uždarbiauti, todėl darbo rinkoje atsiranda nepalankus požiūris į studentus, kaip į pačius žemiausius darbuotojus, nes jie neturi patirties.
- Kategorija „*Auklių mokyklos finansavimas*“ atskleidžiama per tokias subkategorijas: „*mokslas mokamas*“ ir „*mokslas valstybinis*“. Iš teiginių turinio galima formuluoti prielaidą, kad studentai, kurdami imitacines įstaigas, neatkreipė dėmesio į įstaigos tipą. Juk tai yra viešojo sektoriaus įstaiga. O viešojo sektoriaus steigimas reikalauja kurti materialinę bazę ir pagrįsti ją finansavimu, iš kurio mokami komunaliniai mokesčiai, nuomos mokestis, atlyginimai, perkamos mokymosi priemonės ir t.t.
- Apibendrinant studentą rengtą laisvo pobūdžio projektą imitacinėje situacijoje „Auklių mokykla universitete“, galima teigti, kad dauguma studentų jį supranta tik kaip teorinį, o ne

empirinį mokyklos modelį. Studentai neturi pakankamo profesinio pasirengimo būtino projektuojant švietimo paslaugas viešajame sektoriuje. Refleksiniame rašinyje asmeninio augimo kompetencijos studentai taip pat nepademonstravo. Pirmiausia būsimi švietimo paslaugų steigėjai viešajame ir privačiame sektoriuose turi susipažinti su įstatymine baze, reglamentuojančia privačios įstaigos steigimą, o taip pat su dokumentų vedimo tvarka, mokesčių sistema, finansavimo išteklių paieškomis ir kt. Steigdami ikimokyklinio ugdymo paslaugų įstaigą viešajame ir privačiame sektoriuose, studentai visų pirma siektų, jog universitetinio išsilavinimo bakalauro diplomą ir jų įgytą vaikystės pedagogikos specialybę būtų pripažįstama kaip reikšminga tiek visuomenėje, tiek ir švietimo sistemoje.

LITERATŪRA

1. Adamonienė R., Daukilas S., Krikščiūnas B. ir kt. (2003). *Profesinio ugdymo psichologija ir pedagogika*. Utena: Utenos Indra
2. Adomonienė R., Krikščiūnas B., Mockuvienė I. ir kt. (2001). *Profesinio ugdymo pagrindai*. Vilnius: Petro ofsetas
3. Albrechtas J. (2005). *Asmenybė ir karjera*. Vilnius: Klaipėdos socialinių mokslų kolegija
4. Appleby C. R. (2003). *Šiuolaikinio verslo administravimas*. Vilnius: Charibdė
5. Augienė D., Bobrova L., Gumuliauskienė A., Eitutytė D., Macaitienė R. (2002). *Karjera šiandien ir rytoj*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla
6. *Aukštojo mokslo įstatymas*. [Žiūrėta: 2009-01-17]. Prieiga per internetą: www.smm.lt/teisine_baze/docs/istatymai
7. Bakanauskienė I., Petkevičiūtė N. (2003). *Vadovo darbas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla
8. Balvočiūtė R. (2003). Vadybininko kompetencija: praktinių įgūdžių perimamumas tarp atskirų švietimo sistemos lygių. *Verslas, vadyba ir studijos*, T 1, p. 11-18, Vilnius
9. Bankauskienė N. (2007). *Mokytojui būtinos kompetencijos*. [Žiūrėta: 2009-04-22]. Prieiga per internetą: http://www.pprc.lt/MetodineVeikla/naujienos/Mokytojui_butinos_kompetencijos.pdf
10. Baršauskienė V. (1999). *Žmogiškieji santykiai*. Kaunas: Technologija
11. Bitinas B. (2006). *Edukologinis tyrimas: sistema ir procesas*. Vilnius: Kronta
12. Bitinas B., Rupšienė L., Žydžiūnaitė V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Klaipėda: S. Jokužio leidykla - spaustuvė
13. Bobrova L., Kazlauskienė A., Lukavišienė V. ir kt. (2008). *Kursinių ir baigiamųjų (bakalauro, magistro, specialiųjų profesinių studijų) darbų rengimo ir gynimo metodinės rekomendacijos*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla
14. Bričiūnienė I. (2001). *Kompetencijos valdymo teoriniai aspektai*. Kaunas
15. Chreptavičienė V. (2004). *The scift of communication competence model in the context of information and multicultural society*
16. *Dabartinės Lietuvių kalbos žodynas* [Žiūrėta: 2008-10-25]. Prieiga per internetą: www.autoinfo.lt
17. *Darbo paieškos vadovas* (2000). Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla
18. *Darbo rinkos profesinio mokymo plėtros socialiniai ekonominiai aspektai*. (2005). Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas

19. *Darbo rinkos profesinis mokymas – efektyvus darbo jėgos paklausos ir pasiūlos derinimo veiksnys* (1998). Kaunas: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba
20. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos* (1998). Vilnius: Agora
21. Diržytė A., Jakimavičienė V., Klimantavičiūtė L. (2004). *Karjeros pradžiamokslis*. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas
22. Duotaitė I. *Darželiai atvers duris kūdikiams*. [Žiūrėta: 2009-05-06]. Prieiga per internetą: www.ve.lt
23. Dževeckytė R., Ranonytė A. (2007). *Atlyginimą renkamės patys*. Vilnius: Verslo žinios
24. Essmann E. (2005). *Kaip prisistatyti darbdaviui: 20 sėkmę laiduojančių strategijų*. Vilnius: Knygų spektras
25. Gaučaitė R. (2004). *Ikimokyklinio amžiaus vaikų ugdymas choreografija darželyje*. Daktaro disertacija. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla
26. Gruževskis B., Zabarauskaitė R., Martinaitis Ž. (2007). *Sėkmingos karjeros darbo rinkoje veiksniai*. Vilnius: VIA RECTA
27. *Ikimokyklinio ugdymo veiklos vadyba*. [Žiūrėta: 2009-01-23]. Prieiga per internetą: www.mkc.lt
28. Ilgiuvienė E. *Kaip ugdyti vaikų socialinę kompetenciją*. [Žiūrėta: 2009-01-03]. Prieiga per internetą: <http://www.lvjc.lt/old/index.php?page=kaip-ugdyti-vaiku-socialine-kompetencija&hl=lt>
29. Yate M. (2008). *Darbo paieškos vadovas*. Priblokškite juos. Vilnius: Eugrimas
30. Jančiauskas E. (2006). *Žmogiškųjų išteklių vadyba*. Vilnius: Vilniaus vadybos aukštoji mokykla
31. *Jaunimo integravimas į darbo rinką* (2001). Vilnius: darbo ir socialinių tyrimų institutas, Lietuvos darbo birža
32. Jucevičienė P. (2005). *Pedagogų rengimas IKT diegimo Lietuvos švietime aspektu*. [Žiūrėta: 2009-02-20]. Prieiga per internetą: www.emokykla.lt/admin/file.php?id=436
33. Jucevičienė P., Bankausienė N., Janiūnaitė B. ir kt. (2007). *Pedagogų rengimo studijų programų analizė*. Vilnius: Mokytojų kompetencijų centras
34. Jucevičienė P., Lepaitė D. (2000). *Kompetencijos sampratos erdvė*. Socialiniai mokslai. Kaunas
35. Juodaitytė A. (2005). Maži vaikai kaip socialinė grupė: socializacijos procesų ir pasiekimų tyrimai. *Pedagogika : mokslo darbai*, 77, p. 5-9. Vilnius
36. Juodaitytė A., Karžinauskienė R. (2007). Kokybės vadybos principų raiška mokyklos ir šeimos bendradarbiavimo procesuose. *Mokytojų ugdymas*. Nr. 9. P. 24 – 39. 2008 Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla

37. Jurašaitė E. (2004). *Ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinės kompetencijos: struktūra, modelių realizavimas, įvertinimas*. Daktaro disertacija. Vilnius
38. Kahn A. (1989). *Social psychology*. Dubugue Iowa: C. Brown Publishers
39. Kalvaitis A., Tamošiūnas T., Valiuškevičiūtė A. (2007). *Pedagogus rengiančių aukštųjų mokyklų pasirengimas kaitai. Tyrimo ataskaita. Vilnius – Kaunas: Mokytojų kompetencijos centras*
40. Kardelienė L., Gudzinevičiūtė O.L., Mykolaitienė L. (2007). *Pradinių klasių mokytojų kompetencijų plėtotė*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla
41. *Karjeros planavimo vadovas studentui* (2008). Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla
42. *Karjeros valdymo informacinių šaltinių vadovas konsultantui* (2008). Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla
43. *Karjeros valdymo informacinių šaltinių vadovas studentui* (2008). Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla
44. *Kas geriau – lopšelis ar auklė ?* [Žiūrėta: 2009-05-03]. Prieiga per internetą: <http://www.vakarai.us/print.php/>
45. Kavaliauskienė V. (2004). Pokyčiai šiuolaikiniame darbo pasaulyje ir mokytojo profesija: pašaukimas, vaidmenys. *Mokytojų ugdymas* (3), p. 8 – 16. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla
46. Kontautienė R., Melnikova J. (2007). Bendrojo lavinimo mokyklų vadovų kompetencijos nuolatinės švietimo kaitos kontekste. *Mokytojų ugdymas.*(9).P. 12 – 23. 2008 Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla
47. Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla
48. Lepaitė D. (2003). *Kompetencijų plėtojančių studijų programų lygio nustatymo metodologija*. Kaunas: technologija
49. *Lietuvos darbo birža* [Žiūrėta: 200-10-09]. Prieiga per internetą: www.ldb.lt
50. *Lietuvos respublikos Darbo kodeksas*. [Žiūrėta 2008-09-20]. Prieiga per internetą: www.lrs.lt
51. *Lietuvoje – didžiuliai barjerai švietimo verslui*. [Žiūrėta: 2009-05-01]. Prieiga per internetą: www.drasinkimeiteiti.lt/Naujienos/
52. Lipnevičienė G. (2007). Būsimųjų pradinių klasių mokytojų bendrųjų ir specialiųjų kompetencijų ugdymas pedagoginėse praktikose. *Mokytojų rengimas XXI amžiuje: pokyčiai ir perspektyvos: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, p. 26-31. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla

53. Liukinevičienė L. (2003). *Regioninis universitetas: studijos ir karjera*. Šiauliai: Šiaulių uniiversiteto leidykla
54. Martinkus B. (2003). *Darbo procesų valdymas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla
55. Martinkus B. (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Kaunas: Technologija
56. Matulionis A.V. (2003). *Sociologija*. Vilnius: Homo Liber
57. Mažeikienė N. (2008). The Experience of Measurement and Assessment of Intercultural Competence in Education. *Socialiniai mokslai*, 4(58), p. 70-82. Vilnius
58. Mečkauskienė R. (2007). *Mokyklos vadovai kaitos procese*. Vilnius: Tiklis
59. Motiekaitienė V. (2000). Jaunimo užimtumas. *Lietuvos ekonomikos apžvalga*. Vilnius: (97 – 102 psl.)
60. Neifachas S. (2007). *Švietimo reformos iššūkiai: naujoji strateginė kryptis ir vadovavimas ikimokyklinio ugdymo įstaigos tobulinimui*. Vilnius: Ciklonas
61. *Pedagogų poreikis švietimo įstaigose*. [Žiūrėta: 2009-01-23]. Prieiga per internetą: www.mkc.lt
62. *Pedagogų rengimo koncepcija*. [Žiūrėta: 2008-06-15]. Prieiga per internetą: www.mkc.lt/dokumentas
63. Petkevičiūtė N. (2006). *Karjeros valdymas: asmeninė, individualioji perspektyva*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla
64. *Priešmokyklinio ugdymo organizavimo modelių aprašas (2003)*. [Žiūrėta: 2009-04-23]. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/ugdymas/ikimokyklinis.htm>
65. *Privačios švietimo įstaigos steigimas*. [Žiūrėta: 2009-04-22]. Prieiga per internetą: <http://www.mokslai.lt/diplominis/privacios-svietimo-istaigos-steigimas>
66. *Projekto „Pedagogų rengimo tobulinimas“ rezultatų apibendrinimas (2008)*. Vilnius: Mokytojų kompetencijos centras
67. Raslanas A., Skernevičius J. (2004). *Sporto mokslo tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos sporto informacijos centras
68. Rupšienė L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla
69. Sakalas A. (2003). *Personalo vadyba*. Kaunas: Margi raštai
70. Sakalas A., Šalčius A. (1997). *Karjeros valdymas*. Kaunas: Technologija
71. Sakalas A., Šilingienė V. (2002). *Personalo valdymas*. Kaunas: Technologija
72. Saulėnienė S., Žydžiūnaitė V., Katiliūtė E. ir kt. (2006). *Pedagogo rengimo standarto gairių projekto tyrimo ataskaita*. Kaunas: Aušra

73. Strazdienė G., Garalis A. (2005). Verslo praktinio mokymo firmų vadovų ir dėstytojų profesinių kompetencijų raiška ir tobulinimo(si) galimybės. *Mokytojų ugdymas* (5). p. 52 – 58. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla
74. Strazdienė G., Garalis A. (2006). Studentų praktinio verslumo gebėjimų ugdymas imitacinėse įmonėse: verslo dėstytojų požiūris ir pedagoginės kompetencijos. *Mokytojų ugdymas*. (7). P. 72 – 91.
75. Subotkevičiūtė R. (2008). Mokytojų rengimo tendencijų įvairovė. *Pedagogika*. Nr. 90. (36 – 43 psl.)
76. Svirskienė G. (2006). Paslaugų teikėjams reikšmingos kompetencijos. *Vadyba:mokslų tiriamieji darbai*, 2(9), p. 257-263. Vilnius
77. Šiaulių universiteto karjeros centras [Žiūrėta: 2009-01-29]. Prieiga per internetą: <www.karjera.su.lt>
78. Švietimo gairės 2003 – 2012 m. projektas (2002). Vilnius: Švietimo kaitos fondas
79. Švietimo gairės. [Žiūrėta: 2008-11-15]. Prieiga per internetą: <www.smm.lt/strategija/docs/svietimo.gaires>
80. Terminų žodynas. [Žiūrėta: 2009-04-22]. Prieiga per internetą: <www.terminu.zodynas.lt>
81. Valstybinės švietimo strategijos 2003 – 2012 metų nuostatos. [Žiūrėta: 2008-11-17]. Prieiga per internetą: <www.smm.lt/teisinebaze/docs/strategija>
82. Vilkonis R. (2004). *Vaikų kaip pėsčiųjų suaugaus eismo kompetencijos ugdymas taikant eismo aplinkos tyrinėjimą ir saugaus elgesio modeliavimą*. Daktaro disertacija. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla
83. Williams S. (2007). *Verslo pradžios vadovas*. Vilnius: Verslo žinios
84. Бендюков М. А., Соломин И. Л. (2006). *Ступени карьеры: азбука профориентации*. Санкт – Петербург: Речь
85. Форсиф П. (2003). *Развитие и обучение персонала*. Санкт – Петербург: Нева
86. Лоренц М. (2007). *Собеседование при приеме на работу*. Москва: Омега – Л
87. Люкиневичене Л. (2007). Комплексный подход к решению проблемы повышения информационной компетенции в вузах региона. *Высокие технологии, фундаментальные и прикладные исследования, образование*, Т 11, p. 45-48. Санкт – Петербург

PRIEDAI

**Kompetencijų kategorijos apie ikimokyklinio ugdymo paslaugų organizavimą namuose
(„Vaikų darželis mano namuose“)**

	Eil. nr.	Kategorija	Sk.	Subkategorija	Teiginiai (kalba netaisyta)
Socialinė kompetencija	1.	Auklių situacija darbo rinkoje	2	Vaikų priežiūra	<i>[Lietuvoj vaikus daugiausia prižiūri auklės]</i> <i>[<...> vaikai vedami pas aukles į namus]</i>
				Moterų bedarbystės situacija	<i>[Auklę nesunku rasti, nes padidėjusi bedarbystė]</i> <i>[Daugelis merginų ar moterų ieško auklės darbo]</i>
				Auklės – nekvalifikuotos darbuotojos	<i>[Sunku rasti išsiauklėjusių<...>auklę]</i> <i>[Sunku rasti turinčių išsilavinimą auklę]</i>
	2.	Auklių atsakomybės stoka vaikų priežiūroje	2	Priežiūros kokybės stoka	<i>[Dabartinės auklės yra neatsakingos]</i> <i>[<...>išsiblaškiusios, nerimtai prižiūrinčios vaikus]</i>
				Auklių išsilavinimo stoka	<i>[Vidurinio išsilavinimo auklėms neužtenka]</i> <i>[Reikalinga Dievo dovana – begalinė meilė vaikams]</i> <i>[Auklės – išsilavinusios ir mylinčios vaikus]</i>
	3.	Auklių darbui reikalingas pašaukimas	2	Auklių išsilavinimas	
				Asmeninės savybės	
Socialinė kompetencija	4.	Vaikų priežiūros formos užsienyje	2	Auklių laiko ekonomija	<i>[Viena moteris auklėtoja, kita – virėja]</i> <i>[Auklės susitvarko net su dešimčia vaikų]</i> <i>[Namuose saugiau prižiūrimi vaikai]</i>
				Priežiūros namuose privalumai	
				Vaikų bendravimas	<i>[Vaikai draugiškesni, labiau susipažįsta tarpusavy]</i> <i>[Puiki išeitis tėvams, kad vaikai būtų prižiūrėti]</i> <i>[Tėvai sutaupo daug brangaus laiko]</i>
	5.	Namuose ugdymas kokybiškesnis	2	Palengvinimas tėvams	

Socialinė kompetencija	6.	Vaikų grupių sudėtis	2	Vaikų skaičius grupėje	<i>[Grupėje apie 10 vaikų po 3 – 5 metus]</i> <i>[Grupėje 14 vaikų]</i> <i>[Grupėje 4 – 6 vaikai]</i> <i>[Darželis orientuotas į nedidelį vaikų skaičių]</i>
				Vaikų amžius grupėse	<i>[Grupės vaikai – panašaus amžiaus]</i>
	7.	Privataus darželio lankymas garantuoja vaikų ateitį	3	Lengvesnė adaptacija mokykloje	<i>[Lankantiems vaikams vėliau lengviau adaptuotis mokykloje]</i> <i>[Lankantiems vaikams – praplėstas akiratis, vaizdingesnės pažiūros]</i>
				Vaikų lavinimas	<i>[Vaikai lavėja ir po truputį tampa amenybėmis]</i>
				Visapusiškas ugdyimas	<i>[Išugdomas visapusiškai naudingas individas]</i>
	8.	Valstybinio darželio nesiorientavimas į vaikų poreikius	3	Dėmesio trūkumas	<i>[Darželiuose trūksta dėmesio vaikams]</i>
				Etatų mažinimas	<i>[Mažinami etatai, taupomi pinigai, mažinama auklėtojų]</i>
				Didelės grupės	<i>[Viena auklėtoja nepajėgi prižiūrėti apie 20 vaikų]</i> <i>[Vaikų nuo 15 iki 30]</i>
	9.	Vaikų lygių galimybių nepaisymas	2	Pasiturinčių tėvų vaikai	<i>[Vaikai – pasiturinčių tėvų, nes reikia darželį išlaikyti]</i>
				Gabūs vaikai	<i>[Vaikai atrenkami pagal tam tikrus kriterijus (amžius, sugebėjimas bendrauti, kaip paklūsta taisyklėms, žinių lygis, sveikatos būklė)]</i>
10.	Vaikų darželio situacija šiandien Lietuvoje	1	Darželis – paslauga tėvams ir vaikams	<i>[Daug vaikų eina į darželį, nes jiems ten gera]</i> <i>[Daugelio tėvų vaikai į darželį eina todėl, kad tėvai užsiėmę]</i>	

	11.	Darbo rinkos pasiūla ir paklausa mieste	2	Nedarbingumas Šiauliuose	<i>[Šiaulių mieste dabar didelis nedarbo lygis]</i>
				Privataus darželio pasiūla	<i>[Šiuo metu Lietuvoje dauguma darželių yra uždaromi, todėl belieka tik steigti vaikų darželius namuose]</i>
Asmeninio augimo	12.	Individualus ir šeimos dalyvavimas	3	Asmeninis dalyvavimas	<i>[Auklėtoja būčiau pati]</i>
				Asmeninė patirtis	<i>[<...>tai puiki praktika ir patirtis]</i>
				Šeimos dalyvavimas	<i>[Virtuvėje dirbtų mano sesuo]</i>
Profesinė kompetencija	13.	Pedagogų pasiruošimas darbui	2	Pagalba pedagogui	<i>[Rekomenduotina knyga „Pas močiutę augau”]</i>
				Auklėtojų sveikato tikrinimas	<i>[Medicininė pažyma (nuolat tikrintis sveikatą)]</i>
	14.	Valstybinio vaikų darželio veiklos trūkumai	4	Darželio statusas ir paskirtis	<i>[Darželis – vyriausybinių įstaigų,]</i>
				Globėjais tampa auklėtojai	<i>[<...>kur paliеka savo vaikus auklėtojų globai]</i>
				Nėra individualaus bendravimo su vaiku galimybių	<i>[Auklėtojos negali bendrauti su kiekvienu vaiku individualiai]</i>
				Neugdomi individualūs vaikų gebėjimai	<i>[Vaikas neturi galimybės realizuoti savo gebėjimų]</i>
Stresinė situacija tėvams	<i>[Tėvams sunku atiduoti vaiką į svetimas rankas]</i>				
Profesinė kompetencija	15.	Darželyje ugdomi vaikų meniniai gabumai	3	Muzikinis ugdymas	<i>[Reikia lavinti vaikų muzikinius gebėjimus, ugdyti meilę aplinkai]</i>
				Choreografinis ugdymas	<i>[Ugdoma choreografija]</i>
				Kūrybiškumo ugdymas	<i>[Skatinamos vaiko kūrybinės galios]</i>
	16.	Kokybiško ugdymo darželyje siekimas	4	Tėvų švietimas	<i>[Įkuriama darželio biblioteka vaikams ir tėvams]</i>
				Žaidimai grupėje	<i>[Didaktiniai žaidimai lavina suvokimą, mąstymą]</i>
				Krupštumo ugdymas	<i>[Vaikai mokomi rankdarbių]</i>

				Mandagaus elgesio ugdymas	<i>[Ugdomas elementarus mandagumas]</i>
	17.	Darželio ugdomoji aplinka	2	Ugdymas gamtoje	<i>[Esant darželiui privataus namo teritorijoje – ugdomi humanitarinių, tikslųjų ir gamtos mokslų pradai]</i>
				Lauko inventoriūs	<i>[Idealiausia, kad būtų sukurtas darželis ir lauke (sūpynės, pavėsinės, smėlio dėžės)]</i>
	18.	Papildomo ugdymo formos	2	Šventės	<i>[Darželyje gausu švenčių tėvams]</i>
				Individualus darbas su vaikais	<i>[Užsiimama individualiai su kiekvienu vaiku]</i>
	19.	Darželio aplinkos priartinimas namų aplinkai	4	Savarankiškumo ugdymas	<i>[Mokoma buities (savo daiktų priežiūra, darbo vietos tvarkymas ir t.t.)]</i>
				Ugdymas lauke	<i>[Ravi darželius, prižiūri gyvūlius (taip susipažįsta su gamta)]</i>
				Vaizdinės priemonės	<i>[Darželio ugdyme gausu vaizdinių priemonių]</i>
				Saugi darželio aplinka	<i>[Darželis – antrieji namai. Sukuriama jauki ir saugi aplinka]</i>
Profesinė kompetencija	20.	Darbuotojų paslaugų kokybiškumas darželyje	2	Kvalifikuotas personalas	<i>[Darželyje auklėtojos ir virėjos turinčios kvalifikacijas]</i> <i>[Auklėtojos turi aukštąjį pedagoginį išsilavinimą]</i> <i>[Darželyje dirba tik gerai tą darbą išmanantis žmogus]</i>
				Papildomi gabumai	<i>[Auklėtojos – minimalios muzikinės žinios]</i>
	21.	Bendradarbiavimas su švietimo sistema	1	Darbuotojai turintys išsilavinimą	<i>[Darželio steigėjai ir darbuotojai – teisėti švietimo sistemos darbuotojai]</i> <i>[Darželio darbuotojai – pedagogai]</i>
Vadybinė	22.	Vaikų darželio steigimo etapai	4	Patalpa darželiui	<i>[Reikia apgalvoti kiek kambarių reikia]</i>
				Lankančių vaikų paieška	<i>[Kiek vaikų eis į šį darželį]</i>

					<i>[Reikia rasti tėvų, kurie sutiktų leisti savo vaikus į privatų darželį]</i>
				Darželis atitinka higienos normas	<i>[Pirmiausia reikia įsigyti patalpą darželiui, kuri atitiktų higienos normos reikalavimus]</i>
				Finansavimas	<i>[Reikia pasiimti paskolą ir įsigyti viską kas reikalinga]</i> <i>[Pirmiausia reikia rasti finansų]</i>
23.	Patalpų ir finansų paieška	3	Darželis nuosavame bute	<i>[Darželis gali būti 3 – 4 kambarių butas]</i> <i>[Darželis – 2 kambarių butas]</i> <i>[Darželį gali įsteigti kiekvienas savo namuose]</i> <i>[Patalpa galėtų būti butas]</i>	
			Darželis nuošalioje vietovėje	<i>[Darželis – butas, dar geriau nuosavas namas nuošalioje vietoje]</i>	
			Darželis kaime	<i>[Vaikų darželis kaimo vietovėje]</i>	
24.	Darželio konkurencija su kitomis ikimokyklinio ugdymo įstaigomis	2	Darželis patogioje vietoje	<i>[Darželio pastatas turi būti strategiškai patogioje vietoje]</i>	
			Lauko aplinka	<i>[Prie namo turi būti vaikų žaidimų aikštelė]</i> <i>[Prie namo yra daržas]</i>	
25.	Darželio patalpų išplanavimas	3	Atskiri poilsio ir veiklos kambariai	<i>[Vienas kambarys skirtas darbui, kitas aktyviai veiklai]</i> <i>[Pirmame aukšte vaikų darbo kambariai, žaidimo kambariai]</i>	
			Poilsio zona	<i>[Viršutiniame namo aukšte vaikų miegamieji]</i>	
			Valgomasis ir higienos kambariai	<i>[Pirmame aukšte yra virtuvė, dušas, tualetas]</i>	
26.	Kokybiškas ugdymas darželyje	3	Aplinka artima vaikams	<i>[Sukurti vaikams vaikišką aplinką (žaislai, įranga ir t.t.)]</i>	
			Darželio inventoriūs	<i>[Reikia nupirkti daug knygų]</i> <i>[Reikalingi daiktai vaikų ugdymui ir lavinimui]</i>	

					<i>[Reikia įsigyti darbui ir miegui skirtus baldus]</i>
Vadybinė kompetencija	27.	Darbo trukmės ir režimo numatymas		Dienos ritmas	<i>[Sukuriama dienotvarkė nuo vaikų rinkimosi (7 – 8 val. Iki vaikų psiėmimo apie 17 val.)] [Dienotvarkė: pusryėiai, užsiėmimai, pasivaikėėiojimas lauke, pietų miegas, įvairi veikla]</i>
	28.	Sutartys su vaikų tėvais	2	Grupės tikslas	<i>[Su tėvais sudaroma sutartis kurioje numatoma dienotvarkė, tikslai]</i>
				Darbo laikas	<i>[Pagal susitarimą vaikai paliekami ilgiau ar visą savaitgalį]</i>
	29.	Kokybiėkas ir įvairiapusis ugdymas	2	Inventorius laisvalaikiui	<i>[Žaislus pagal galimybes atsineėa patys vaikai] [Kompiuteris, muzikinis centras, televizorius] [Dviraėiai]</i>
				Atsižvelgiama į higienos normas	<i>[Darželio grupių sienos – pastelinių spalvų] [Kėdutės ir staliukai – mediniai. Pritaikyti pagal amžių]</i>
	30.	Savarankiėskumo ugdymas darželyje	1	Asmeniniai vaikų daiktai	<i>[Kiekvieno vaiko spintelės su lipduku (vaiko "ėženkle")]</i>
					<i>[Kiekvienas turi asmeninį puodelį]</i>
	31.	Vaikų priėmimas į darželį	1	Vaikų stebėjimas	<i>[Pirmosiomis dienomis vaikai bėtų stebimi <...>]</i>
<i>[Patikrinami vaikų gabumai, pomėgiai ir sugebėjimai]</i>					
32.	Papildomo ugdymo finansavimas	2	Papildomas ugdymas	<i>[Mokoma užsienio kalbos]</i>	
			Papildomas ugdymas mokamas	<i>[Uė papildomas ugdymo valandas(muzika, šokiai, užsienio kalba...) tėvai moka papildomai]</i>	

33.	Paslaugų įkainiai	3	Mokestis nedidelis	<i>[Tėvams tai nelabai brangiai kainuotų (už maistą ir teikiamas paslaugas)]</i>
			Mokestis pagal sutartis	<i>[Apmokėjimo suma nurodoma sutartyje]</i>
			Moksetis priklauso nuo valgymų skaičiaus	<i>[Darželio mokestis prilaukos nuo to, kiek kartų per dieną vaikai valgo]</i>
34.	Darželio išlaikymu rūpinasi ir patys tėvai	2	Maistas tėvų	<i>[Maistą tiekia patys tėvai]</i>
			Tėvai moka už visas paslaugas	<i>[Tėvai moka už komunalines paslaugas, žaislus, įrengimus]</i>
35.	Darželio išlaikymas	4	Mokama pusė metų į priekį	<i>[Už darželį mokama pusė metų į priekį]</i>
			Sudaroma sutartis su tėvais	<i>[Sudaroma raštiška sutartis darželio lankymui]</i>
			Didelis mokestis	<i>[Mokestis už darželio lankymą – nemažas]</i>
			Studijų patirtis	<i>[Pritaikyčiau teorines žinias praktikoje]</i>
36.	Įmonės steigimas pagal standartus	2	Bendradarbiavimas su miesto švietimo skyriumi	<i>[Darželio veiklą turėtų prižiūrėti švietimo skyrius]</i> <i>[Prie darželio išlaikymo prisideda švietimo skyrius]</i>
			Sutartis su gydymo įstaiga	<i>[Būtų sudaryta sutartis su sveikatos įstaiga]</i>

**Kompetencijų kategorijos projektuojant auklių mokyklos steigimą Šiaulių universitete
(„Auklių mokykla universitete“)**

	Eil. nr.	Kategorija	Sk.	Subkategorija	Turinys (teiginiai)
Socialinė kompetencija	1.	Vaikų priežiūros formos Lietuvoje	2	Auklių agentūros	<i>[Auklėms pasirinkti įsteigtos auklių agentūros]</i>
				Vaikų darželiai	<i>[[Tėvai nori leisti vaikus į darželį, kad vaikai augtų vaikų aplinkoje]</i>
	2.	Auklių situacija Šiaulių mieste	2	Didelis auklių pasirinkimas	<i>[Tėvai turi ne mažą pasirinkimą išsirenkant gerą, išsilavinusią auklę]</i>
				Auklės – nekompetentingos	<i>[Atsidavusių auklių beveik nėra] [Šiauliuose trūksta profesionalių ir kompetentingų auklių]</i>
	3.	Moterų požiūris į auklės darbą	3	Papildomas uždarbis	<i>[Auklių profesija žavisi moterys norinčios prisidurti litų prie pajamų]</i>
				Reikalingas pedagoginis išsilavinimas	<i>[Auklių darbas labai atsakingas, reikalaujantis daug pedagoginių žinių]</i>
				Vaikui nereikalinga priežiūra	<i>[Auklės mano, kad mažam žmogui užtenka būti pavalgusiam, aprengtam]</i>
	4.	Tėvų pasirinkimo galimybės	2	Vaikus prižiūri auklės	<i>[Užimti tėvai, negalėdami būti kartu su vaikais, naudojami auklių paslaugomis]</i>
				Auklės geriau prižiūri vaikus	<i>[Vaikams naudingiau, kai juos prižiūri auklės]</i>

	5.	Stereotipinis požiūris į auklių darbą	2	Profesija tik moterims	<i>[Susidariusi nuomonė, kad aukle gali dirbti bet kokia moteris, neturinti tam tikro išsilavinimo]</i>	
				Lengvas darbas	<i>[Auklės darbas – lengvai uždirbama duona]</i> <i>[Dauguma moterų į auklės darbą žiūri kaip į galimybę lengvai užsidirbti]</i>	
				6.	Tėvų keliami reikalavimai auklėms	2
	7.	Vaiko priežiūra auklių globoje geresnė nei darželyje	2	Vyrsenio amžiaus (turi patirties)	<i>[Tėvai renkasi vyresnes moteris prižiūrėti vaikams (nes jos turi didelę patirtį)]</i>	
				Dėmesys vienam vaikui	<i>[Auklės visą dėmesį skiria vieninteliam jų vaikui]</i>	
					Aplinka artima namams	<i>[Kad vaikai augtų namų aplinkoje reikia auklės]</i>
					Socialinė kompetencija	8.
Vadybinė kompetencija	9.	Auklių mokykla gerina situaciją darbo rinkoje	4	Bendradarbiavimas su miesto įmonėmis		
				Auklės turinčios išsilavinimą	<i>[Geroms auklėms išugdyti reikalinga auklių mokykla]</i>	
				Papildomos darbo vietos	<i>[Atsirastų papildomų darbo vietų]</i> <i>[Auklėmis galėtų dirbti dar nebaigusios universitetą studentės]</i>	
				Lengvesnis pasirinkimas tėvams	<i>[Tėvai mielai rinktųsi pačias geriausias auklių mokyklos aukles]</i>	
	10.	Auklių mokyklos steigimo etapai	4	Konkursas atrankai	<i>[Pirmiausia reikia surengti konkursą – atranką]</i>	
				Stojamieji egzaminai	<i>[Priimant į mokyklą, pirmiausia būsimos auklės turi atlikti atitinkamą testą]</i>	

Vadybinė kompetencija	11.	Mokyklos steigimo tikslas	2	Atranka komisijoje	<i>[Komisija atranka kandidates į auklių mokyklą]</i>	
					<i>[Atrinktomis auklės turėtų būti rengiami kursai, kuriuose būtų galima tobulintis]</i>	
				Reikalavimai kandidatams	<i>[Stojančiojo tikslai, bruožai, rekomendacijos (pateikta raštu)]</i>	
					Išsilavinusios auklės	<i>[Mokyklos tikslas – užkirsti kelią nusikaltimams ir apsaugoti tėvus bei jų atžalas nuo apsišaukėlių auklių]</i>
						<i>[Auklių mokykla reikalinga kiekvienai moteriai, pasirengusiai tapti aukle]</i>
					Auklės puikiai gebės ugdyti vaikus	<i>[Mokyklos tikslas – pakeisti vaikus]</i>
	12.	Reikalavimai kandidatėms į auklių mokyklą	9	Paskutinio kurso studentės	<i>[Šiaulių universiteto, Edukologijos fakulteto, pakutinių kursų studentės gali būti puikios auklės]</i>	
				Gerai įvertinimai	<i>[Priimamos ŠU studentės turinšios aukštus psichologijos bei pedagogikos dalykų įvertinimus]</i>	
						<i>[Priimamos studentės, turinčios aukštą mokymosi vidurkį]</i>
				Patirtis vaikų priežiūroje	<i>[Auklė turi turėti patirties su vaikais]</i>	
				Mylinčios vaikus	<i>[Auklės turi mylėti vaikus]</i>	
			Rekomendacijos	<i>[Reikalingos rekomendacijos iš dėstytojų]</i>		
			Gera sveikata	<i>[Auklė turi būti geros sveikatos]</i>		
			Asmeninės savybės	<i>[Sąžiningumas]</i>		
				<i>[Atidumas]</i>		
			Išsilavinimo svarba	<i>[Žmogus be aukštojo pedagoginio išsilavinimo negali dirbti su vaikais]</i>		

			Sveikatos pažymėjimas	<i>[Privalomas sveikatos pažymėjimas iš medicininės įstaigos]</i>	
13.	Auklių mokykla prieinama visiems	2	Papildomas uždarbis	<i>[Auklėmis galėtų tapti ir dėstytojai, tai būtų dar viena papildoma specialybė]</i>	
			Nesvarbus kandidatų amžius	<i>[Į mokyklą priimami ir vyrai, ir moterys nežiūrint amžiaus cenzu] [Auklės gali būti bet kokio amžiaus]</i>	
14.	Auklių mokykla prieinama ne visiems	1	Amžiaus cenzas	<i>[Auklių amžius 25 – 30 metų] [Auklių amžius 25 – 40 metų] [Auklių amžius 20 – 50 metų] [Auklių amžius nuo 18 metų vyrai ir moterys]</i>	
15.	Pirmumo teisė kandidatams į auklių mokyklą	5	Išsilavinimas	<i>[Auklių išsilavinimas ne žemesnis nei aukštesnysis] [Išsilavinimas ne žemesnis nei vidurinis]</i>	
			Patirtis	<i>[Auklės turi mokėti bendrauti su vaikais]</i>	
			Medicinos žinios	<i>[Pirmenybė turinčioms bent minimalias medicininės žinias]</i>	
			Pedagoginės žinios	<i>[Priimamos kandidatės, turinčios pedagoginių žinių]</i>	
			Kulinariniai sugebėjimai	<i>[Neturinčios patirties merginos turi turėti sugebėjimų pvz. kulinarinių]</i>	
16.	Universitete nauja studijų programa auklėms	1	Studijų trukmė	<i>[Studijų trukmė – 3 mėnesius] [Studijų trukmė – 2 metai] [Studijų trukmė – 2 – 4 metai] [Auklių mokymas trunka ne taip ilgai kaip aukštasis mokslas] [Mokslas trunka pusė metų]</i>	
V a	17.	Auklių mokyklos finansavimas	2	Mokslas mokamas	<i>[Mokslas mokamas – už semestrą 300 Lt.]</i>

					<i>[Mokslas už semestrą – 400 Lt.]</i>
					<i>[Lėšos gaunamos iš studentų surinkto mokesčio už mokslą]</i>
				Mokslas valstybinis	<i>[Atlyginimai mokami iš valstybės lėšų]</i>
	18.	Auklių mokyklos baigimas	1	Testas	<i>[Po 3 mėnesių laikomas testas]</i>
					<i>[Po žinių tikrinimo testo įteikiamas diplomas]</i>
					<i>[Išlaikius testą skiriamos dirbti šeimas ir dar 1 mėnesį stebimos]</i>
	19.	Auklių mokyklos pažymėjimas	1	Mokyklos baigimas	<i>[Baigus mokyklą įteikiamas baigimo pažymėjimas, kuris užtikrina greitesnę darbo paiešką]</i>
					<i>[Baigus mokyklą įgyjama auklės kvalifikacija]</i>
					<i>[Baigusios mokyklą gauna rekomendacijas]</i>
	20.	[-(si)darbinimas baigus mokyklą	2	Garantuojama darbo vieta	<i>[Geriausioms auklėms surandamas darbas]</i>
			Padedama mokykla	<i>[Baigus mokyklą bendromis jėgomis (kartu su mokykla) ieškoma darbo]</i>	
Profesinė kompetencija	21.	Būsimų auklių ugdymas mokykloje	3	Psichologinis pasiruošimas	<i>[Atsirastų nuoširdžių, psichologiškai pasirėngusių auklių]</i>
				Atsidavimas darbui	<i>[Auklės būtų atsidavusios vaikams]</i>
				Darbas – ugdymo procesas	<i>[Auklės į darbą žvelgia kaip į rimtą, atsakingą ugdymo procesą, o ne kaip į lengvą uždarbį]</i>
	22.	ŠU ir auklių mokyklos bendradarbiavimas	4	Praktika studentams	<i>[Studentėms puiki galimybė pritaikyti teorines žinias praktikoje]</i>
				Dėstytojai	<i>[Mokymo kursą dėsto universiteto dėstytojai]</i>

				<i>[Mokykloje dėsto ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo universiteto specialistai (dėstytojai)]</i>
			Dėstomos disciplinos	<i>[Vaiko raidos psichologija]</i>
				<i>[Šokiai, dainos, piešimas]</i>
				<i>[Pirmosios medicininės pagalbos pagrindai]</i>
				<i>[Asmens higiena]</i>
				<i>[Atitinkamo amžiaus vaikų fiziologija ir poreikiai]</i>
				<i>[Ugdymo teorija ir metodika]</i>
				<i>[Dailė, darbeliai]</i>
				<i>[Kulinarija]</i>
				<i>[Darželio veiklos planavimas]</i>
				<i>[Hodegetika]</i>
				<i>[Socialinė pedagogika]</i>
				<i>[Lietuvių kalba]</i>
				<i>[Ikimokyklinis ugdymas]</i>
				<i>[Meno ir raiškos didaktika]</i>
				<i>[Vaiko pažinimas]</i>
				<i>[Gyvenimo suvokimo (filosofijos) mokslai]</i>
				<i>[Bendroji psichologija]</i>
				<i>[Vaiko sveikata]</i>
			Pedagoginė praktika	<i>[Supažindinimas su darželių veikla]</i>
				<i>[Atliekama praktika šeimose, darželiuose, globos įstaigose]</i>

Anketa studentui

KARJEROS KOMPETENCIJŲ UGDYMAS UNIVERSITETINĖSE STUDIJŲ PROGRAMOSE

Gerb. studentai,

Šiaulių universiteto, Edukologijos fakulteto magistrantė Laura Leškienė tiria Šiaulių universiteto būsimų vaikystės pedagogų karjeros kompetencijas ir prašo atsakyti į klausimus. Tai padės nustatyti būsimų vaikystės pedagogų studijų metais įgytas karjeros kompetencijas ir leis realiai pažvelgti į studijas bebaigiančių studentų situaciją darbo rinkoje.

Apklausoje dalyvauja Šiaulių universiteto paskutiniųjų kursų pradinių klasių ir būsimų vaikystės pedagogų studentai.

Anketa yra **ANONIMINĖ**. Jūsų atsakymai niekur nebus skelbiami atskirai, jie turės reikšmę tik bendroje apklausos statistikoje.

Iš anksto dėkoju už atsakymus!

Pradžioje prašome pateikti trumpus duomenis apie save:

1. Jūsų lytis:

Moteris Vyras

2. Studijų programa, kurią studijuojate
(*irašykite*).....

3. Šiuo metu studijuojate:

4 kurse 5 kurse

4. Ar turite pedagoginio darbo patirties?

Taip Ne

5. (Jeigu *į 4 klausimą atsakėte taip*) Kur įgijote?
(*irašykite*).....

6. Gal būt šiuo metu dirbate?

Taip Ne

7. (Jeigu *į 4 klausimą atsakėte taip*) Kokioje srityje?
(*irašykite*).....

Trumpa pildymo atmintinė

Jums tinkantį **VIENĄ** atsakymą **PAŽYMĖKITE: X**

Svarbu atsakyti į **VISUS** pateiktus klausimus !

	Taip/Visada	Tikriausiai Taip/Dažnai	Nežinau/Kartais	Ne/Niekada
Baigus (-ęs) studijas ketinu dirbti pagal specialybę		X		

		Taip/Visada	Tikriausiai taip/Dažnai	Nežinau/Kartais	Ne/Niekada
<i>Asmeninės kompetencijos blokas</i>	<i>Savybės, reikalingos absolventui, norinčiam įsidarbinti:</i>				
	Pasitikėjimas savimi				
	Komunikabilumas				
	Imlumas naujovėms				
	Energingumas				
	Aktyvumas visose veiklos srityse				
	Nuoseklus minčių dėstymas				
	Lyderiavimas draugų tarpe				
	Žinių „portfelis“ (metodinės priemonės)				
	Iniciatyvumas				
<i>Socialinės kompetencijos blokas</i>	<i>Absolventų įsidarbinimą lemia:</i>				
	Nuolatinis domėjimasis darbo rinka				
	Paklausi įgyta profesija				
	Iškeltų asmeninių tikslų siekimas				
	Sugebėjimas spręsti konfliktus				
	Gebėjimas palaikyti pilnaverčius santykius su kitais žmonėmis				
	Greitas ir teisingas sprendimų priėmimas				
Gebėjimas dirbti individualiai ir kolektyve					

		Taip/Visada	Tikriausiai taip/Dažnai	Nežinau/Kartais	Ne/Niekada
Profesinės kompetencijos blokas	<i>Manote, jog darbdaviai, įdarbindami absolventą atsižvelgia į šias savybes:</i>				
	Gebėjimas naudotis informaciniais šaltiniais				
	Absolvento įgyto išsilavinimo svarba darbdaviui				
	Studijų metu įgytų žinių ir įgūdžių pritaikymas šiandieninėje darbo rinkoje				
	Savarankiškos studijos ir kursai kitose srityse				
	Domėjimasis informacinėmis naujovėmis				
	Įgyta bet kokia darbinė patirtis studijų metu				
	Kompiuterinis raštingumas				
	Ikimokyklinės įstaigos vadybos pagrindų žinojimas				
Vadybinės kompetencijos blokas	<i>Jūs, kaip būsimi darbuotojai:</i>				
	Baigę studijas rengiatės įsidarbinti pagal specialybę				
	Pastoviai ieškote informacijos apie laisvas darbo vietas				
	Domitės pedagogų įsidarbinimo skelbimais				
	Informacijos apie laisvas darbo vietas ieškote internete				
	Esate įgiję žinių pagrindus apie personalo valdymą				
	Turite vadovavimo žinių				
Studijų metu įgijote vadybos žinių pagrindus					



parašykite trumpai...

- Ar žinote kokius reikalavimus šiandieninėje darbo rinkoje būsimiems darbuotojams kelia darbdaviai? (Parašykite 3 – 5 teiginius):

1.
2.
3.
4.
5.

- Kokia informacija naudojotės darbo paieškai?

1.
2.
3.
4.
5.

- Parašykite, prašome, kaip suprantate terminus:

Kompetencija tai –

Karjera tai –

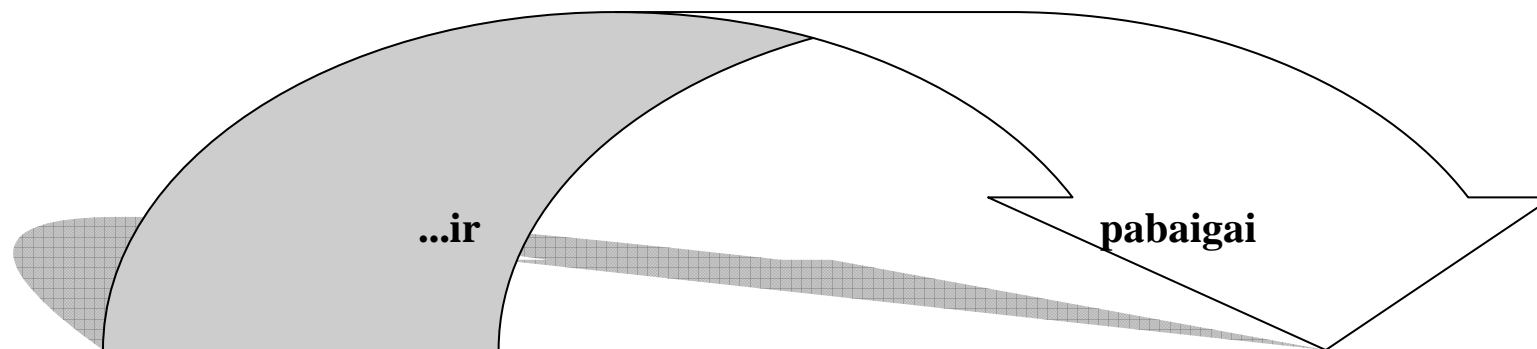
Darbo rinka tai -

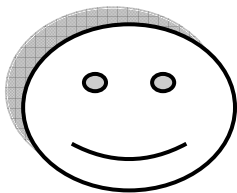
Norime trumpai sužinoti **kokios kompetencijos**, Jūsų manymu, buvo ugdomos Jūsų studijuojamose studijų programose. Prašytume **pagal svarbą** įvertinti atitinkamomis vietomis ugdomas kompetencijas pagal tai, kokių studijų programų dalykų metu geriausiai buvo ugdomos. Dalykas, kurio metu daugiausiai ugdoma kompetencija vertinamas 1 vieta, mažiau – 2 vieta, dar mažiau – 3 vieta. Jei dalyko metu minėta kompetencija visiškai neugdoma, žymėkite – 0.

	Kompetencija				
	Dalykas	Asmeninė kompetencija	Socialinė kompetencija	Profesinė kompetencija	Vadybinė kompetencija
Specialybes dalykas	Užsienio kalba	2	1	3	0
	Ankstyvasis matematinis ugdymas	0	0	2	0

	Kompetencijos			
	Asmeninės kompetencijos	Socialinės kompetencijos	Profesinės kompetencijos	Vadybinės kompetencijos
Studijų programos dalykai				
Bendrojo lavinimo dalykai	Užsienio kalba			
	Kalbos kultūra			
	Ugdymo filosofijos pagrindai			
	Ugdymo higienos pagrindai (sveikatos ugdymas)			
	Kultūros istorija			
	Informacijos valdymas			

	Kompetencijos	Asmeninės kompetencijos	Socialinės kompetencijos	Profesinės kompetencijos	Vadybinės kompetencijos
Studijų programos dalykai					
Studijų programos dalykai	Edukologijos pagrindai				
	Socialinė psichologija ir pedagogika				
	Ikimokyklinis ir priešmokyklinis ugdymas				
	Hodegetika				
	Psichologijos įvadas				
	Raidos ir pedagoginė psichologija				
	Šeimos pedagogika				
	Specialusis (socialinis) ugdymas				
	Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo diagnostika ir vadyba				
Specialieji (profesiniai) dalykai	Ikimokyklinio ugdymo technologijos				
	Ankstyvasis matematinis ugdymas				
	Meninės raiškos didaktika				
	Akstyvasis aplinkos (gamtamokslinis) ugdymas				
	Žaidybinės veiklos organizavimas (žaidimų pedagogika)				
	Dailės ir technologijų didaktika				
	Vaiko fizinio ugdymo teorija ir didaktika				





*Įsivaizduokite, jog baigę studijas kuriate privatų
vaikų darželį (privačią ikimokyklinę įstaigą)*

- Išvardinkite, prašome, kaip manote, kokias turite kompetencijas reikalingas kurti privačiai ikimokyklinei įstaigai?(3 – 5 teiginiai)

1.
2.
3.
4.
5.

- Kaip manote, kokios socialinės kompetencijos padėtų kurti privačią įstaigą? (3 – 5 teiginiai)

1.
2.
3.
4.
5.

- Kokių reikia asmeninių kompetencijų norint kurti tokią įstaigą? (3 – 5 teiginiai)

1.
2.
3.
4.
5.

- Kokių reikia vadybinių kompetencijų norint kurti tokią įstaigą? (3 – 5 teiginiai)

1.
2.
3.
4.
5.

- Kokie LR dokumentai reglamentuoja privataus ir viešojo sektoriaus vaikų ugdymo įstaigų steigimą? (3 – 5 teiginiai)

1.
2.
3.
4.
5.

