

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

SIMONA JANULYTĖ

Karjeros edukologija magistrantūros studijų programos

II kurso studentė

**PEDAGOGŲ KARJEROS POKYČIAI NUOLATINIO
MOKYMOSI KONTEKSTE: PEDAGOGŲ POŽIŪRIS**

Magistro darbas

Darbo vadovė:
soc. m. dr. D. Augienė

Šiauliai, 2013

Darbas originalus.....Simona Janulytė
(studento parašas)

PEDAGOGŲ KARJEROS POKYČIAI NUOLATINIO MOKYMOSI KONTEKSTE: PEDAGOGŲ POŽIŪRIS

Magistro darbas

SANTRAUKA

Globalizacija, kintančios ekonominės, socialinės ir politinės sąlygos, informacinių ir komunikacinių technologijų plėtra, didėjantis visuomenės poreikis, reikalavimai švietimui ir besikeičiantis mokytojo vaidmuo reformuotoje mokykloje – veiksniai, kurie pedagogo profesiją šiame postmodernizmo amžiuje veikia labiausiai. Mokytojo darbas darosi vis sudėtingesnis, jis privalo reaguoti į įvairialypius pokyčius, mokinių poreikius, į sparčią technikos pažangą ir tenkinti visuomenės keliamus tobulumo reikalavimus. Todėl visiškai natūralu, jog šiame kontekste vis labiau akcentuojamas mokymosi visą gyvenimą principo įgyvendinimas, kuris yra pagrindinis sėkmingo perėjimo į žinias grįstą visuomenę garantas.

Tyrimo objektas – pedagogų požiūris į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste.

Tyrimo tikslas – atskleisti pedagogų požiūrį į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste.

Tyrimo metodologija grindžiama šiomis teorinėmis nuostatomis:

- **Kognityvinė mokymosi teorija** – mokyme ir mokymesi svarbiausi veiksniai yra mokymas, t.y., stimulus, ir mokymo rezultatas, t.y., reakcija. Taigi mokymusi (arba išmokimu) yra laikomas pasikeitęs individo išorinis elgesys, kurį galima sustiprinti apdovanojimais ir bausmėmis.
- **Prisitaikymo darbe teorija** – svarbi dermė tarp individo reikalavimų darbo aplinkai ir jos keliamų reikalavimų darbuotojui (Kučinskienė, 2003).

Tyrimo metodai: *teoriniai:* mokslinės literatūros analizė ir Lietuvos švietimo bei tarptautinių dokumentų analizė, kuria siekta aptarti karjeros sampratą nuolatinio mokymosi kontekste bei apibrėžti pedagogo kvalifikacijai būtinas kompetencijas bei keliamus kvalifikacinius reikalavimus, grindžiamus kompetencijomis; *empiriniai:* anketinės apklausos metodas ir *statistiniai:* kiekybinė ir kokybinė tyrimo duomenų analizė.

Tyrimo imtis. Siekiant atskleisti pedagogų požiūrį į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste, buvo atlikta pedagogų anketinė apklausa. Tyrime dalyvavo 110 Alytaus, Šiaulių miestų ir Alytaus, Mažeikių, Panevėžio, Plungės, Pakruojo, Kauno, Kaišiadorių, Švenčionių, Joniškio rajonų.

Tyrimo rezultatai. Mokslinės literatūros analizė ir Lietuvos švietimo bei tarptautinių dokumentų analizė atskleidė nuolatinio mokymosi koncepcijos įgyvendinimo svarbą šiandieninėje žinių ir informacinėje visuomenėje.

Empirinio tyrimo rezultatų analizė atskleidė pedagogų požiūrį į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste. Pedagogai savo karjerą vertina gana palankiai, argumentuodami, jog mokytojo darbas suteikia jiems vidinį pasitenkinimą, galimybę tobulėti. Paaikškėjo, jog egzistuoja konkurencija pedagogų bendruomenėje, kuri įgalina kiekvieną pedagogą mokytis, siekiant neprarasti darbo vietos. Pedagogų bendruomenėje vertinamas šiuolaikinio mokytojo novatoriaus vaidmuo, tačiau vis dar neatsisakoma ir tradicinio mokytojo vaidmens.

**EDUCATORS CAREER' S CHANGES ON LIFELONG LEARNING BASIS:
EDUCATORS VIEWPOINT**

Master final paper

SUMMARY

Globalization, the changing economic, social and political conditions, information and communication technology development, constantly increasing public demand, the requirements for education and the changing role of the teacher in the reformed school - factors affecting the teachers profession in the postmodern age the most. Teacher's work becomes more advanced, it must respond to the diverse changes to students' needs, the rapid technological progress and meet the public's need for perfection requirements. So it is absolutely natural that in the context of the growing emphasis on lifelong learning implementation, which is central to the successful transition to a knowledge-based society guarantee.

The object - teaching approach to career development in the context of lifelong learning.

The main research goal - to reveal teachers' approach to career development in the context of lifelong learning.

The research methodology is based on the following theoretical elements:

- **The Cognitive Learning Theory** – teaching and learning are the most important factors in training, that is to say the stimulus, and the result of the training, that is to say reaction. So for learning (or learning) is considered to be a changed in the individual's external behavior, which can be enhanced rewards and penalties.
- **The Adaptation theory at paper-** the essential harmony between the individual requirements of the working environment and the requirements of the employee(Kučinskienė, 2003).

Methods of the research: Theoretical: scientific literature and education Lithuanian and international analysis of documents, which has to discuss the concept of career-long learning context, and to define the competencies required for teacher qualification and qualification requirements, based on competencies; empirical: questionnaire survey method and statistics: quantitative and qualitative data analysis.

The survey sample. In order to reveal the teachers' approach to career development in advance of lifelong learning, the teachers conducted a survey. The study involved 110 Alytus,

Šiauliai, Mažeikiai, Panevėžys, Plungė, Pakruojis, Kaunas, Kaišiadorys, Švenčionys towns, Joniskis and it's neighborhoods.

Results of the research. Scientific literature and education Lithuanian and international document analysis revealed the concept of continuous learning in today's implementation of the knowledge and information society.

Empirical results analysis revealed teachers approach to career development in the context of lifelong learning. Educators they career values as the highly desirable, arguing that the teachers work gives them inner satisfaction, the opportunity to excel. It turns out that there is a competition of teachers in the community, which enables every teacher to keep learning in order not to lose their job. In the teachers community highly valued teaching innovator role, but still does not reject the traditional role of the teacher.

TURINYS

SANTRAUKA	2
SUMMARY	4
ĮVADAS	7
1. NUOLATINIS MOKYMASIS ŠIANDIEN. JO REIKŠMĖ PEDAGOGO KARJEROS KONTEKSTE	12
1.1 Nuolatinio mokymosi idėjos plėtotė ir samprata	12
1.2 Karjeros samprata	15
1.3 Pedagogo veiklos kryptys nuolatinio mokymosi kontekste	18
1.4 Pedagogo karjeros ypatumai	23
1.5 Pedagogo kompetencijos	24
2. PEDAGOGŲ POŽIŪRIO Į KARJEROS POKYČIUS NUOLATINIO MOKYMOŠI KONTEKSTE EMPIRINIS TYRIMAS	34
2.1 Tyrimo metodika, organizavimas ir respondentų charakteristikos analizė	34
2.2 Pedagogų požiūrio į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste empirinio tyrimo rezultatų analizė	38
IŠVADOS	64
REKOMENDACIJOS	66
LITERATŪRA	67
PRIEDAI	71

IVADAS

Temos aktualumas. Šiandien itin akcentuojamas vienas svarbiausių postmoderniosios visuomenės bruožų – kaita, kuri sąlygoja nuolatinį mokymąsi per visą žmogaus gyvenimą. Pasak A. Targamadzės (2002), mokymosi visą gyvenimą principo įgyvendinimas yra pagrindinis sėkmingo perėjimo į žiniomis grįstą visuomenę garantas, o švietimo ir kvalifikacijos palaikymo sistema įvardyta kaip artėjančių pokyčių šerdis. Nuolatinio mokymosi kontekste socialiniai pokyčiai įpareigoja žmogų prisitaikyti prie nuolat kintančios profesinės aplinkos, todėl vis svarbesnę reikšmę įgyja kintantys reikalavimai įvairių profesijų žmonėms, o tai įpareigoja žmogų nuolat atnaujinti bei tobulinti savo profesines žinias, įgyti tam tikrų kompetencijų, įgūdžių bei gebėjimų, kurie padės efektyviai bei kokybiškai tą patį darbą atlikti dar efektyviau ir greičiau. Tačiau šiandien dirbantis žmogus siekia ne tik išvengti profesinės izoliacijos, nepasitenkinimo darbu, tačiau vis svarbesniu aspektu tampa kilimas karjeros laiptais, kuris sąlygoja geresnį atlyginimą, profesines perspektyvas ateityje, aukštą asmenybės savivertę, saviraišką, socialinį statusą bei visuomenės požiūrį.

Pedagogo profesija viena jautriausių bei labiausiai veikiamą globalizacijos, kintančių ekonominių, socialinių ir politinių sąlygų, informacinių ir komunikacinių technologijų plėtros, didėjančių visuomenės poreikių, reikalavimų švietimui ir besikeičiančio mokytojo vaidmens reformuotoje mokykloje (Čiužas, 2010). Nuo šios kilnios profesijos žmonių priklauso jaunosios kartos ugdymas, ugdymo perspektyva bei visuomenės požiūris į valstybės švietimo sistemą. Anot M. Fullan (1998), mokytojo darbas darosi vis sudėtingesnis, nes šiuolaikinis mokytojas privalo reaguoti į įvairialypius pokyčius, mokinių poreikius, į sparčią technikos pažangą ir tenkinti visuomenės keliamus tobulumo reikalavimus. Pedagogų karjerai įtaką daro ne tik socialiniai pokyčiai, tačiau taip pat svarbu, kaip pats pedagogas vertina funkcijų daugėjimą darbe, kaip reflektuoja veiklos rezultatus, kaip jo karjerą įtakoja santykiai su bendradarbiais bei koks pedagogo moralinis pasitenkinimas darbu nuolatinio mokymosi kontekste. Funkcijų daugėjimas darbe įpareigoja pedagogą susirūpinti savo profesinio tobulėjimo galimybėmis, augimu bei saviraiška, santykiai su bendradarbiais kuria pedagogų profesinę erdvę bei aplinką, pedagogo pasitikėjimas savimi daro įtaką profesinei veiklai ir asmeniniam tobulėjimui. Pasak M. Fullan (1998, p. 168), „<...> mokymas netaps mokymuisi tol, kol didžioji dauguma mokytojų netaps pokyčių tarpininkais, gebančiais dirbti pagal savo tikslo suvokimą, gebančiais domėtis, stiprinti profesionalumą ir gerinti bendradarbiavimą“. Todėl šiuolaikiniam pedagogui tenka

susidurti su nemenku iššūkiu prisitaikyti prie greitai besikeičiančių mokymo bei mokymosi aplinkos sąlygų.

Temos iširtumas. V. Stanišauskienė (1997) pasirengimą nuolatiniam mokymuisi tyrė kaip prielaidą sėkmingai karjerai. Autorė savo darbo išvadose teigia, jog pasirengimas nuolat mokytis yra viena svarbiausių karjeros vystymo ir jos išsaugojimo sąlygų. Pedagogų karjeros pokyčiais socialinių transformacijų kontekste domėjosi D. Augienė ir D. Malinauskienė (2007) siekdamas išsiaiškinti pedagogų karjeros pokyčių tendencijas veikiant socialinėms transformacijoms. Šio tyrimo išvados parodė, kad socialinės transformacijos lemia pedagogų karjeros pokyčius bei kelia naujus reikalavimus planuojant karjerą.

M. Teresevičienė ir G. Gedvilienė (2001) tyrinėjo mokytojo profesinio tobulėjimo galimybes, jo patirtį bei refleksiją. Tyrimo autorės siekė išsiaiškinti, kokios yra mokytojo profesinio tobulėjimo galimybės kintant švietimo sistemai, mokyklai bei santykiams tarp mokytojų ir mokinių.

R. Pocevičienė ir A. Malakauskas (2003) siekė išsiaiškinti nuolatinio mokymosi gebėjimų raišką mokytojų ir būsimų mokytojų populiacijoje. Šiuo tyrimu nustatyta, jog daugumos mokytojų ir būsimų mokytojų požiūris į nuolatinį mokymąsi iš esmės yra teigiamas, tačiau jie dar nepakankamai yra pasirengę efektyviai ir savarankiškai dalyvauti nuolatinio mokymosi sistemoje.

Tyrimo problema – švietimo sistemai, o kartu ir pedagogo profesijai, įtaką daro globalizacija, kintančios ekonominės, socialinės sąlygos, informacinių ir komunikacinių technologijų plėtra ir kt., todėl aktualu, koks pedagogų požiūris į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste.

Tyrimo objektas – pedagogų požiūris į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste.

Tyrimo hipotezė – tikėtina, kad pedagogų požiūris į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste priklauso nuo šių veiksnių: kvalifikacinės kategorijos ir darbo stažo.

Tyrimo tikslas – atskleisti pedagogų požiūrį į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste.

Siekiant šio tikslo, iškelti tokie **uždaviniai**:

1. Išstudijavus mokslinę literatūrą, švietimo ir tarptautinius dokumentus, atskleisti nuolatinio mokymosi reikšmę pedagogų karjeroje;
2. Atskleisti pedagogų požiūrį į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste;
3. Išsiaiškinti nuolatinio mokymosi kontekste išylančius veiksnius, kurie neigiamai arba teigiamai veikia pedagogų požiūrį į karjeros pokyčius.

4. Ištirti pedagogų požiūrio į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste priklausomybę nuo kvalifikacinės kategorijos ir darbo stažo.

Tyrimo metodologija grindžiama šiomis teorinėmis nuostatomis:

- **Kognityvinė mokymosi teorija** – mokyme ir mokymesi svarbiausi veiksniai yra mokymas, t.y., stimulus, ir mokymo rezultatas, t.y., reakcija. Taigi mokymusi (arba išmokimu) yra laikomas pasikeitęs individo išorinis elgesys, kurį galima sustiprinti apdovanojimais ir bausmėmis.
- **Prisitaikymo darbe teorija** – svarbi dermė tarp individo reikalavimų darbo aplinkai ir jos keliamų reikalavimų darbuotojui (Kučinskienė, 2003).

Tyrimo metodai:

Teoriniai: mokslinės literatūros analizė ir Lietuvos švietimo bei tarptautinių dokumentų analizė, kuria siekta aptarti karjeros sampratą nuolatinio mokymosi kontekste bei apibrėžti pedagogo kvalifikacijai būtinas kompetencijas bei keliamus kvalifikacinius reikalavimus, grindžiamus kompetencijomis.

Empiriniai: anketinės apklausos metodas.

Statistiniai: kiekybinė ir kokybinė tyrimo duomenų analizė. Duomenys apdoroti *Microsoft Office Excel 2007* programa.

Tyrimo imtis ir organizavimas. Tyrime dalyvavo 110 Alytaus, Šiaulių miestų ir Alytaus, Mažeikių, Panevėžio, Plungės, Pakruojo, Kauno, Kaišiadorių, Švenčionių, Joniškio rajonų bendrojo lavinimo ugdymo įstaigų pradinio ugdymo pedagogai ir pedagogai didaktikai.

Tyrimo etapai:

- I. Etapas.** 2012-2013 m. studijuojama pedagoginė, psichologinė, metodologinė literatūra ir Lietuvos švietimo bei tarptautiniai dokumentai nuolatinio mokymosi bei pedagogų karjeros aspektais.
- II. Etapas.** Sudaromi empirinio tyrimo metodologija ir empirinio tyrimo instrumentas.
- III. Etapas.** Atliekama Lietuvos bendrojo lavinimo mokyklų (pagrindinių, gimnazijų, vidurinių ir suaugusiųjų mokyklų) pradinio ugdymo pedagogų ir pedagogų didaktikų anketinė apklausa.
- IV. Etapas.** Remiantis gautais rezultatais formuluojama hipotezė, formuluojamos išvados ir rekomendacijos.

Darbo struktūra: darbą sudaro santraukos lietuvių ir anglų kalba, įvadas, 2 skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas (64 šaltiniai), 1 priedas. Tyrimo rezultatus iliustruoja 16 lentelių, 7 paveikslai. Darbo apimtis – 70 puslapių.

Pagrindinės magistro darbe vartojamos sąvokos

Darbo rinka – darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis (Bagdanavičius, Stankevičius, Lukoševičius, 1999).

Didaktinė kompetencija – tai mokytojo žinios, gebėjimai, vertybės, asmens savybės, sąlygojančios efektyvų ugdymą (Jucevičienė, Bankauskienė, Simonaitienė ir kt., 2005).

Kaita – procesas, kai vyksta institucijų, jų veiklos turinio, organizacijos ir būdų persitvarkymas pagal naujus tikslus, programas ir metodus atsižvelgiant į besikeičiančias ekonomines, politines, socialines sąlygas; švietimo sistemos, mokyklų, ugdymo turinio, ugdymo mokslo, ugdymo technologijos arba praktikos keitimasis tam tikru laikotarpiu (Jovaiša, 2007).

Karjera – individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu požiūriu; procesas, kurį sąlygoja įvairūs ekonominiai, socialiniai, politiniai, kultūriniai, psichologiniai ir kiti veiksniai (Augienė, Gumuliauskienė, Bobrova ir kt., 2002).

Kompetencija – gebėjimas pagal kvalifikaciją, žinias, įgūdžius gerai atlikti veiklą; įgaliotumų turėjimas ką nors daryti; labai kvalifikuotas žinojimas (Jovaiša, 1993); žmogaus kvalifikacijos raiška arba gebėjimas veikti, sąlygotas žinių, mokėjimų, įgūdžių, požiūrių, asmenybės savybių bei vertybių (Jucevičienė, Lepaitė, 2000); mokėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma (Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymas, 2011).

Kvalifikacija – įstatymų, Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos teisės aktų nustatyta tvarka pripažintas mokėjimas ir teisė verstis tam tikra profesine veikla (Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymas, 2011);

Mokymasis visą gyvenimą – XX a. antrosios pusės pedagoginės politikos idėja, reikalaujanti sudaryti sąlygas visą gyvenimą mokytis dėl greitai kintančių mokslo, technikos laimėjimų (Jovaiša, 2007); visa mokymosi veikla, vykstanti bet kuriame amžiaus tarpsnyje siekiant tobulinti asmeninės, pilietinės, socialinės ir profesinės srities kompetencijas (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2008).

Mokytojas – ugdymo specialistas, pedagogas (Rajeckas, 2004).

Mokytojų kvalifikacijos tobulinimas – mokytojų filosofinių, mokslinių, pedagoginių, metodinių ir psichologinių žinių, gebėjimų ir įgūdžių lavinimas, lemiamas pedagoginės kultūros pažangos, darbo trūkumų įveikimo poreikių (Jovaiša, 2007).

Nuolatinis mokymasis – galimybių sukūrimas, laiduojančių visą gyvenimą trunkantį individo mokymąsi (Beresnevičienė, 1995).

Specialybė – kurios nors srities žinios, mokėjimai bei įgūdžiai dirbti atitinkamos veiklos srityje (Rajeckas, 2004).

Pedagogas – kvalifikuotas ugdymo veikėjas (Jovaiša, 1993); asmuo, įgijęs valstybės nustatytą išsilavinimą ir pedagogo kvalifikaciją (Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymas, 2011).

Profesija – specializuoto ir kvalifikuoto darbo rūšis (Jovaiša, 2007).

Profesinė karjera – visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka, turinti optimistinę kokybinės kaitos perspektyvą, kryptį ir paskirtį (Kučinskienė, 2003; Laužackas, 2005).

Žinių visuomenė – tokia visuomenė, kurios funkcionavimas grindžiamas žinių ekonomikos plėtotei reikiamų žinių nustatymu ir gavimu (Pūkelis, 2009).

1. NUOLATINIS MOKYMASIS ŠIANDIEN. JO REIKŠMĖ PEDAGOGO KARJEROS KONTEKSTE

1.1 Nuolatinio mokymosi idėjos plėtotė ir samprata

Nuolatinio mokymosi idėja iškilo dar 1929 m. Anglijoje, kai pedagogas B. Jiekslis savo darbe „Nuolatinis ugdymas“, nuolatinį mokymąsi apibūdino kaip bendruomenės narių mokymąsi ir gyvenimą, darbą, poilsį bei jos gyvenamąją erdvę, o praėjus dar penkiasdešimčiai metų - 1979 m. UNESCO (*Jungtinių Tautų Švietimo, mokslo ir kultūros organizacija*) šią sąvoką pasiūlė vartoti kaip sinonimą kitų analogiškų reiškinių: *suaugusiųjų švietimo, integruoto nuolatinio mokymosi ir tęstinio ugdymo* (Beresnevičienė, 1995). Esama ir kitų šio reiškinio sąvokų – *permanentinis ugdymas*, kuris ilgą laiką buvo vartojamas lietuviškoje mokslinėje pedagoginėje spaudoje. Autorė nurodo, jog visos šios sąvokos kildinamos iš UNESCO koncepcijos, kuri išsilavinimą apibrėžia kaip nuolatinio mokymosi, trunkančio visą gyvenimą, rezultatą, o ne kaip vienkartinį ir visam laikui įgytą.

Kiek plačiau mokymosi visą gyvenimą sąvoka apibrėžiama projekte *Mokymosi visą gyvenimą politinės rekomendacijos Lietuvoje* (2011). Šiame projekte sąvoka *mokymasis visą gyvenimą* apibūdinamas kaip naudojimas tiek formaliomis, tiek neformaliois mokymosi galimybėmis per visą asmens gyvenimą, siekiant plėtoti ir puoselėti nenutrūkstamą žinių bei įgūdžių bagažą, reikalingą profesiniam bei asmeniniam pasitenkinimui. Taip pat nurodoma, jog šis terminas dažnai vartojamas kaip kitų švietimo koncepcijų sinonimas, tokių kaip *Suaugusiųjų švietimas, Mokymai, Tęstinis mokymasis, Nuolatinis mokymasis*, ir kitų terminų, susijusių su mokymosi už formaliosios švietimo sistemos ribų apraiškomis.

Sąvokos *mokymosi visą gyvenimą* alternatyvių sinonimų pateikiama iš tiesų nemažai, todėl siekiant, kad nebūtų painiojamas jos turinys, tradicinis švietimas ir mokymosi būdai su mokymosi visą gyvenimą koncepcija, projekte *Mokymosi visą gyvenimą politinės rekomendacijos Lietuvoje* (2011), yra išskiriami keturi pagrindiniai bruožai, kurie leidžia šiuos aspektus atskirti:

1. *Neformalusis mokymasis*. Pagal savo pobūdį, mokymasis visą gyvenimą apima tiek formalųjį, tiek neformalųjį (informalųjį) švietimo ir mokymosi galimybių spektrą. Formalus mokymasis pasižymi hierarchine struktūra ir prasideda jau priešmokykliniu lavinimu bei kyla iki universitetinio lygmens. Taip pat čia dar prisideda įvairios mokomosios programos, įvairūs kursai, organizuojami darbovietėse, siekiant techninio ir profesinio įgūdžių tobulinimo.

Neformalusis mokymasis, savo ruožtu, yra visą gyvenimą trunkantis procesas, kuriuo asmuo įgyja įvairius požiūrius, vertybes, įgūdžius bei žinias iš kasdieninės patirties bei jį supančios aplinkos, pvz. šeimos, kaimynų, darbo, laisvalaikio, turgaus, bibliotekų, žiniasklaidos ir pan.

2. *Savaiminis mokymasis/savišvieta – apsisprendimas mokytis.* Antroji mokymosi visą gyvenimą savybė yra (savaiminė) asmens motyvacija mokytis. Šiuo atveju pabrėžiama ne mokymosi būdai ar forma, bet asmens atsakomybė už jo paties mokymąsi, t.y. asmeninės savybės, lemiančios jo pasiryžimą mokytis. Pripažįstama, jog ekonominė nauda nėra vienintelis motyvas, lemiantis individualų apsisprendimą bei motyvaciją mokytis. Daugelis susiduria su plačiu motyvacijos barjerų spektru, kuris juos sulaiko nuo apsisprendimo mokytis. Be ekonominių barjerų, kurie gali būti įveikiami finansine parama, dar egzistuoja įvairių socialinių bei asmeninių faktorių, darančių įtaką individo pasirinkimui mokytis. Todėl mokymosi visą gyvenimą politika labiau propaguoja individo apsisprendimą mokytis dėl paties dalyvavimo mokymosi procese, nei dėl specifinių tikslų pasiekimo (pvz. įsidarbinimo).

3. *Savaiminis mokymasis/savišvieta – lėšų skyrimas savo mokymuisi.* Šiuo apibūdinimu taip pat yra papildomas mokymosi visą gyvenimą suvokimas. Lėšų skyrimas savo mokymuisi yra glaudžiai susijęs su anksčiau minėtu apsisprendimu mokytis. Mokymosi visą gyvenimą koncepcijos įgyvendinimas, pripažįstant švietimo bei mokymosi subsidijavimą, iškelia individualią atsakomybę už nuolatinio mokymosi finansavimą, priimant minimalią valstybinę paramą. Mokymosi visą gyvenimą atstovas turėtų prisiimti atsakomybę už savišvietą, investuodamas į ją savo laiką, pinigus bei pastangas.

4. *Visuotinis dalyvavimas.* Ketvirtasis mokymosi visą gyvenimą koncepcijos bruožas nusako visuotinio dalyvavimo išipareigojimą švietimo ir mokymosi plotmėje. Ekonominio Bendradarbiavimo ir Plėtros Organizacija (EBPO) apibūdindama „*Mokymąsi visą gyvenimą visiems*“ pabrėžė, jog visuotinis dalyvavimas yra reikalingas, susiduriant su ekonominėmis XXI a. problemomis. Visuotinio dalyvavimo koncepcija aprėpia tiek neformalųjį, tiek formalųjį mokymąsi, siekiant suderinti socialinę, ekonominę bei asmeninę sritis. Staigių ekonominių bei socialinių pokyčių laikotarpiu, visuotinis dalyvavimas padeda pasiekti socialinę sanglaudą.

Nuolatinio mokymosi idėja atsispindi ir Lietuvos valstybinės švietimo 2013-2022 metų strategijoje, kurioje nurodoma, jog visuomenė turi tapti veikli, solidari, nuolat besimokanti, o kiekvienas asmuo – atviras kaitai, kūrybingas ir atsakingas. Manoma, jog tik taip Lietuva galėtų atsirasti tarp 10 pažangiausių Europos Sąjungos valstybių narių, o kiekvienas asmuo taptų savarankiškai kuriančiu savo sėkmę sąmoningu piliečiu, įsiliejančiu į tokių pat asmenų nacionalinę ir pasaulinę bendruomenę, pažangią ekonomiką ir savitą nacionalinę kultūrą. Todėl

švietimui tenka didžiulis uždavinys ir pareiga sutelkti švietimo bendruomenę ir visus Lietuvos žmones nuolat kryptingai lavintis siekiant asmeninės ir šalies sėkmės.

Natūralu, jog gyvenant postmodernioje visuomenėje nuolatinio mokymosi procesas glaudžiai susijęs su suaugusiųjų švietimu, kuris, anot B. Jekslio, turėtų būti daug platesnis ir visapusiškesnis nei universitetinis išsilavinimas. Autorius suaugusiųjų švietimą numato kaip alternatyvą, kuri kompensuotų nepakankamą vaikų ugdymą vidurinėje mokykloje. B. Jekslis taip pat pabrėžia, jog pagrindinis asmenybės tikslas yra siekti savirealizacijos, transcendencijos, nuolatinio augimo, refleksiškai suvokiant savo prigimtį ir gyvenimo tikslą. Vadinasi, nuolatinis mokymasis įgalina žmogų siekti asmeninio tobulėjimo bei visapusiško asmenybės augimo bet kokiame amžiaus tarpsnyje ir tai ypač aktualu suaugusiems žmonėms, kuriems vis dažniau tenka adaptuotis prie kintančios darbo pasaulio aplinkos ir sąlygų.

Nuolatinio mokymosi idėjas plėtojo ir kiti užsienio mokslininkai. Jungtinėse Amerikos Valstijose nuolatinio mokymosi idėją kėlė E. Lindeman, kuris pateikė ir suaugusiųjų švietimo principus ir jų mokymosi programą. E. Lindeman nuolatinį mokymąsi traktavo kaip grupinį suaugusiųjų mokymąsi, kurio centre asmeninis patyrimas ir pasidalijimas šiuo patyrimu per diskusiją (Beresnevičienė, 1995). Kitas amerikiečių filosofas bei pedagogas J. Dewey nuolatinio mokymosi idėją plėtojo savo darbuose, kurie, pasak D. Beresnevičienę (1995), turėjo įtaką visai suaugusiųjų švietimo teorijai. Itin svarbi šio autoriaus augimo teorija, kurios pagrindinė koncepcija yra švietimas, trunkantis visą gyvenimą procesas ir apimantis žmogaus patyrimą mokykloje, ir už jos sienų.

Nuolatinis mokymasis turi būti pabrėžiamas ne tik išorinių galimybių kūrimu (institucijos), tačiau turi būti paminėtos ir vidinės galimybės, kurios apima psichologinę nuostatą prasmingai mokytis (Beresnevičienė, 1995).

Mokymosi visą gyvenimą idėjos įgyvendinimo perspektyva Lietuvoje domėjosi G. M. Linkaitytė ir L. Žilinskaitė (2008). Analizuodamos mokymosi visą gyvenimą idėjos įgyvendinimą Lietuvoje, autorės pateikė tris požiūrius. Pirmasis požiūris buvo siejamas su UNESCO iniciatyva mokymąsi visą gyvenimą padaryti pagrindiniu principu, pagal kurį būtų reformuotas švietimas. Antrasis požiūris, kaip autorės pastebi, mokymosi visą gyvenimą idėja, kuri buvo paremta humanistiniais principais, turėjo skatinti geresnį visuomenės bei kokybiškesnį gyvenimo kūrimą, o žmonėms leisti geriau prisitaikyti prie kintančių pokyčių bei išmokti juos valdyti. Tačiau pereinant į žinių visuomenę bei vykstant ekonominiams pokyčiams, suvokta, jog žinios ir informacija tampa svarbia šių pokyčių priemone, todėl švietimas pradėtas sieti su ekonomika. Kaip pažymi autorės, būtent ekonominis sektorius vėliau vaidino pagrindinį vaidmenį kuriant mokymosi visą gyvenimą įgyvendinimo strategijas ir nustatant, į kokias

kompetencijas, įgūdžius švietimo sistema turėtų orientuotis. Trečiasis požiūris atsirado iš Mokymosi visą gyvenimą memorandumo (2000), kuriame išdėstyti keturi pagrindiniai mokymosi visą gyvenimą tikslai: aktyvus pilietiškumas, socialinė integracija, įsidarbinamumas ir asmeninė pilnatvė. Šie tikslai turėjo padėti išlaikyti balansą tarp kintančios ekonomikos ir kintančios socialinės aplinkos. G. M. Linkaitytė ir L. Žilinskaitė (2008) taip pat remiasi užsienio mokslininkais D. N. Aspinu ir J. D. Chapmanu (2000), kurių teiginiai gana panašūs į prieš tai autorių pateiktus tris požiūrius mokymosi visą gyvenimą aspektu. Jie teigia, jog mokymosi visą gyvenimą idėja reiškiasi per ekonominį progresą bei vystymąsi, per asmeninį vystymąsi bei socialinę integraciją ir per demokratijos supratimą bei veikimą.

Mokymosi visą gyvenimą idėja nacionaliniame lygmenyje reglamentuojama ir pirmą kartą formaliai įteisinta, patvirtinus Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategiją (2008). Ši strategija numato pagrindinį tikslą - numatyti ir apibrėžti mokymosi visą gyvenimą plėtros kryptis ir jų įgyvendinimo priemones, akcentuojant profesinio mokymo ir suaugusiųjų tęstinio mokymo sritis. Vėlgi akcentuojamas suaugusiųjų mokymasis, kuris yra svarbus uždavinys bei prioritetinga sritis įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategiją.

Kalbant apie pedagogus, mokymosi visą gyvenimą plėtojimo srityje esminiu veiksmu laikytina nuolatinio mokymosi kompetencija, kurią turėtų įgyti pedagogai, dirbantys visose švietimo srityse.

1.2 Karjeros samprata

Įvairiuose žodynuose karjeros sąvoka aiškinama įvairiai, tačiau jos turinys iš esmės nesikeičia. Kaip teigia V. Stanišauskienė (1997), vakarų pasaulyje karjera suprantama kaip kiekvieno žmogaus pasirinktas veiklos kelias, kurio sėkmę lemia vidiniai (asmeniniai gebėjimai) ir išoriniai (socialiniai, politiniai, ekonominiai) veiksniai. Tuo tarpu D. Augienė, A. Gumuliauskienė, L. Bobrova ir kt. (2002) savo knygoje karjerą apibrėžia kaip sėkmingą individualų tobulėjimą pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvų jos vertinimą tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu požiūriu. R. Laužackas (2005, p. 17) karjerą apibrėžia kaip „iš pašaukimo kylančių ir besitęsiančių visą gyvenimą įvairių žmogaus atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, darbo vietų ir jose užimamų pareigų bei pasiekimų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo stilių ir viziją“. M. Tigh (2007) apibūdindamas karjeros sampratą remiasi kitais užsienio mokslininkais (Arnold, 1997, Arthur, Inkson ir Pringle, 1999), kurie karjerą apibrėžia kaip veiklą, už kurią gaunamas atlyginimas, arba dar kitaip – karjera apima ir tas darbo formas, už kurias negaunamas atlygis, taip pat pasirinktas galimybes ir

įvairias gyvenimo aplinkybes. Autorius taip pat pateikia ir kitų mokslininkų (Thomson ir Mabey, 1994) karjeros sampratos suvokimą. Anot jų, karjeros terminas gali būti vartojamas kalbant apie daromą pažangą ar paaukštinimą, kuomet žmonės kyla karjeros laiptais, nors gali būti svarstomi ir horizontalios karjeros žingsniai. Paneigiamas požiūris, jog karjerą gali daryti tik išsilavinę ir kvalifikuoti žmonės, nors kai kurie autoriai akcentuoja įgytą darbinę patirtį ir karjerą įvardija kaip „su darbu susijusių patirčių struktūrą, besitęsiančią visą žmogaus gyvenimą“. Šis apibrėžimas praplečia karjeros sampratą ir daro aktualų mažiau išsilavinusiems ir fizini darbą dirbantiems asmenims. M. Thigt (2007) pateikia Goldschmidt (1990) kitokį karjeros suvokimą – karjera gali būti siejama ne tik su fiziniais dalykais (atlygis, aukštos pareigos ir t.t.), tačiau karjera gali būti susijusi ir su simboliniu „aš“. Šio autoriaus karjeros termino suvokimas yra platesnis, nes apima tiek paties asmens vidinį suvokimą apie jo karjerą ir ką ji jam reiškia, tiek išoriškai – sujungdamas darbą su kitomis gyvenimo sritimis. Panašiai karjeros turinį atskleidžia ir Lietuvos mokslininkai. Anot A. Palujanskienės ir A. Pugevičiaus (2004, p. 143) „karjeros pagrindas turėtų būti ne turėtų postų sąrašas ir jų vieta pareigybių hierarchijoje, o sukaupta vertinga profesinė patirtis ir įgūdžiai bei kūrybiško jų taikymo rezultatai, naudingi tiek žmogui, tiek visuomenei“. Šiuo požiūriu pastarieji autoriai, remdamiesi I. Makniene (2001), nurodo, jog visos profesijos gali būti karjeros pagrindas ir visi dirbantys asmenys gali padaryti tokio pobūdžio karjerą.

Mokslinėje literatūroje, kaip nurodo A. Palujanskienė ir A. Pugevičius (2004), karjeros samprata pateikiama keturiomis pagrindinėmis prasmėmis:

- Karjera kaip laimėjimai darbinėje aplinkoje;
- Karjera kaip profesija, kuri gali būti daugiau ar mažiau prestižinė;
- Karjera kaip nuosekli nuolatinio darbo tąsa: kiekvienas žmogus turi savo darbo istoriją;
- Karjera kaip patirties, sukauptos visą gyvenimą atliekant įvairius vaidmenis, visuma.

Yra išskiriama ir *profesinės karjeros* samprata, kuri gali būti horizontali arba vertikali. Horizontali karjera apibūdinama, kaip profesinis tobulėjimas panašaus pobūdžio veikloje, susijęs su tobulesnės veiklos atlikimu tame pačiame jos kontekste. Tuo tarpu vertikali karjera, tai tradiciškai suvokiamas vertikalusis asmens karjeros kelias, užimant vis aukštesnes pozicijas organizacijoje (Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelio projektų pristatymas, 2011).

Gyvenant nuolatinės kaitos sąlygomis itin svarbi tampa karjeros kompetencija, kuri, anot autorių, reiškia gebėjimus išryškinti geriausius savo asmenybės bruožus, atskleisti savo profesinę kompetenciją, savo darbo, patirties, įgūdžių ir organizacijos poreikių sąsajas, mokėti bendrauti ir

bendradarbiauti su darbdaviu ir darbo partneriais ir kt. Ne ką mažiau svarbus yra ir nuolatinis mokymasis, kurį V. Stanišauskienė (1997) nurodo kaip vieną sėkmingos karjeros prielaidų, o karjeros plėtotę įvardija kaip nuolatinio darbo ir mokymosi derinimo procesą. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelyje (2012) taip pat pabrėžiama, jog šių dienų karjeros samprata neatsiejama nuo mokymosi visą gyvenimą, taigi ir profesinė veikla yra neįsivaizduojama be nuolatinio tobulėjimo joje.

Kalbant apie karjerą, yra susiformavę ir tam tikri jos modeliai. Pasak R. Kučinskienės (2003), pirmieji karjeros modelių kaitos požymiai pastebėti jau 1980 m. JAV ir kitose demokratinėse Vakarų šalyse. Egzistuoja keletas karjeros modelių, tačiau labiausiai paplitę du pagrindiniai karjeros modeliai – organizacinės ir asmeninės karjeros modeliai. XX a. itin išryškėja organizacinės ir asmeninės karjeros modelių kaita. Kalbant apie šių dviejų karjerų modelių esminius skirtumus, išvardytus *aikos* (atvira informavimo, konsultavimo, orientavimo sistema) interneto svetainėje, galima paminėti, jog:

- organizacinės karjeros modelyje dominuoja organizacijos tikslai ir sprendimai, o asmeninės karjeros modelyje – asmenybės tikslai ir sprendimai;
- organizacinėje karjeroje yra įprastas vertikalus kilimas, tuo tarpu asmeninėje karjeroje galima tiek vertikali, tiek horizontali kryptis įskaitant ne tik darbo bet ir mokymosi organizaciją;
- asmeninę karjerą gali susikurti kiekvienas to siekiantis žmogus, o organizacinė karjera prieinama tik daliai žmonių, dirbančių didelėse ir hierarchiškose institucijose;
- asmeninėje karjeroje pats asmuo prisiima atsakomybę už savo karjeros siekius, tuo tarpu organizacinėje karjeroje atsakomybę už ilgalaikius savo darbuotojų karjeros siekius prisiima darbdaviai;
- organizacinėje karjeroje darbuotojų judėjimo galimybės tarp mokymosi ir darbo yra ribotos organizacijos suinteresuotumo ir išteklių, o asmeninėje – pirmiausia priklauso nuo asmenybės;
- organizacinės karjeros trukmė yra labiau ribota laiko atžvilgiu, t. y. baigiasi išėjus į pensiją, tuo tarpu asmeninė karjera tęsiasi visą gyvenimą, todėl organizacinėje karjeroje dominuojantis komponentas yra jos struktūra, o asmeninėje karjeroje – tęstinumas visą gyvenimą;
- kitaip nei organizacinės karjeros garantuojamas nuolatinis nuoseklus užimtumas, asmeninėje karjeroje nuolatinis užimtumas nebėra didžiausia vertybė, atvirkščiai, jo pertrūkiai gali būti naudojami naujiems profesiniams ir gyvenimiškiems įgūdžiams įgyti ir vertinami teigiamai.

R. Kučinskienė (2003) organizacinę karjerą dar apibūdina kaip biurokratinę ar tradicinę karjerą, kuriai būdingas hierarchinis karjeros pobūdis, o vystant individo karjerą bei vertinant jo sėkmę organizacijos vaidmuo išlieka dominuojantis.

Apibendrinant galima pasakyti, jog karjeros samprata dalinai keičiasi nuo konteksto, kuriame ji apibūdinama. Šiandien, žinių ir informacinėje visuomenėje, karjera tampa kiekvieno individo asmeninis pasirinkimas bei plėtojama savo nuožiūra.

1.3 Pedagogų veiklos kryptys nuolatinio mokymosi kontekste

Nuolatinės kaitos kontekste iškyla nauji reikalavimai įvairių profesijų žmonėms. Pedagogų profesijai jau nuo seno skiriamas ypatingas dėmesys, nes buvo suvokta vaikų parengimo gyvenimui būtinybė ir reikalavimai šios profesijos atstovams, jų kvalifikacijai bei veiklai esminiai keitėsi. Manoma, jog mokytojo veikla turi didžiulės įtakos visuomenės progresui, jos raidai, augimui, todėl sutinkama, jog ji žymia dalimi tą progresą ir sąlygoja (Rajeckas, 2004). Mokytojo profesijos svarbą pripažįsta ir K. Pukelis (1995). Autorius, remdamasis užsienio mokslininkais (J. E. Talbert, Milbrey, W. McLaughlin), nurodo, jog yra diskutuojama ar „mokymas yra profesija ar pusiau profesija, ar tai yra menas, ar amatas, ar mokslas“. Kaip teigia pats K. Pukelis (1995, p.84), „svarbiausioji mokytojo paskirtis yra išskleisti žmogaus prigimtyje glūdintį kūrybinį nusiteikimą“. Panašiai teigia ir V. Rajeckas (2004, p. 328), mokytojo veiklos vaidmuo „ne tik padėti perimti jaunajai kartai svarbiausias ir būtiniausias gyvenime žinias ir vertybes, bet ir elgesio, bendravimo su kitais žmonėmis patirtį, t.y. ugdyti pilnutinę, aukštos tautinės savimonės ir dorovės asmenybę“. K. Pukelis (1995, p.84) vėlgi subtiliai atliepia mokytojo pareigą – „pasukti ir palydėti vaiko sąžinę mąstančiosios (dieviškosios) dvasios link, t.y. daryti viską, kad jo prigimtis taptų kas kart vis dvasingesnė – kilnesnė, tauresnė, geresnė ir gražesnė“. Apibendrinant šių abiejų autorių pateiktas mintis apie mokytojo profesijos svarbą, galima teigti, jog mokytojo veikla visų pirma turi ugdyti dorą žmogų su visomis jam priskirtomis savybėmis, siekiant, kad tik gerosios savybės būtų ugdomos ir plėtojamos, o blogosios – numalšintos.

Pedagogų profesija, darbo rinkos kaitos ir kintančių veiklos aplinkybių kontekste, taip pat susiduria su nemenka užduotimi adaptuotis prie sparčiai besikeičiančios darbo aplinkos, kuri skatina įgyti naujų veiklos formų bei funkcijų, būti atviram naujoms idėjoms ir naujai patirčiai. Nuolatinio mokymosi kontekste keliami nauji reikalavimai mokytojui, kurie būtini jo įvairialypėje veikloje: gebėjimas dirbti įvairiose mokymosi aplinkose, naujų idėjų skleidimas, žinių ir laimėjimų vertinimas, informacinio raštingumo poreikis, naujų mokymo metodų

ieškojimas (Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelis, 2012). Nors dauguma autorių (J. A. Komenskis, M. Montenis ir kt.) pedagoginėje veikloje ypatingą dėmesį skiria mokytojo asmenybei, o ne kvalifikacijai, tačiau šiandien visgi pranašesnis yra tas mokytojas, kuris pasižymi ne tik patrauklia asmenybe bei asmeninėmis savybėmis, bet gali būti aukščiau kitų ir savo pedagoginiu meistriškumu, žiniomis, kvalifikacija, kompetencijomis bei turininga ir turtinga patirtimi, o kad viso to pedagogas pasiektų ir galėtų sėkmingai imtis naujų vaidmenų, atsirandančių nuolatinio mokymosi kontekste, visų lygmenų švietimo darbuotojams būtinas kvalifikacijos tobulinimas. Ši sąlyga akcentuojama pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelyje (2012). Tuo tarpu V. Šernas (1995) nurodo mokytojo asmenybės teigiamus bruožus, kurie sąlygoja sėkmingą pedagoginę veiklą. Anot autoriaus, kuris remiasi L. Jovaiša (1987), teigiamos mokytojo asmenybės savybės apima domėjimąsi šiuolaikine kultūra ir jos įvaldymo poreikiu; bendravimo su augančiąja karta poreikį ir rūpinimąsi jos ateitimi; siekį perteikti jaunimui kultūros vertybes; visapusiškai ir harmoningai brandžios asmenybės ugdymą; vadovavimąsi šiuolaikinės kultūros aukščiausių laimėjimų dvasia tiek dirbant, tiek gyvenant; buvimą pavyzdžiu ir gebėjimą daryti intelektualinį, emocinį, praktinį poveikį mokinių veiklai ir elgesiui. Šios įvardytos mokytojo asmenybės savybės yra laikytinos itin svarbiomis jo veikloje bei sąlygojančiomis veiklos sėkmę.

V. Jakavičius (1998) teigia, jog pedagogo veikla – įvairiapusė, todėl ją sisteminant autorius išskiria tris pedagogo veiklos bruožus: konstruktyvinę, organizacinę ir komunikatyvinę (bendravimo). Konstruktyvinę veiklą V. Jakavičius (1998) apibūdina kaip ugdymo planų (tolimųjų ir artimųjų) sudarymą, kitaip tariant kokiais būdais pedagogas sieks, kad būtų įgyvendinti mokymosi tikslai žvelgiant į ateities perspektyvą. Pereinant prie naujų programų, konstruktyvios veiklos reikšmė didėja, nes naujos programos pedagogui suteikia kūrybinės laisvės. Kaip nurodo autorius, konstruktyviai veiklai būtinas pedagoginis išsimokslinimas, nes ugdymo procese svarbu numatyti lavinimo bei auklėjimo perspektyvą. Pedagogo organizacinę veiklą turėtų numatyti, kaip susikurti planai bus realizuoti. V. Jakavičius (1998) organizacinę veiklą dar apibūdina kaip gyvą pedagoginį darbą, kuris apima užsiėmimų, pamokų, renginių, grupės gyvenimo organizavimą. Natūralu, kad organizuotai įgyvendinti numatytus planus pedagogams ne visada pavyksta, todėl organizacinės veiklos sėkmė priklauso nuo greitos pedagogo orientacijos, pedagogo bei ugdytinių bendravimo. Organizacinės veiklos šerdis - komunikatyvinė arba bendravimo veikla, nes tik bendraujant su ugdytiniais galima įgyvendinti tai, kas konstruktyvinės veiklos buvo suplanuota. Visos šios trys veiklos – konstruktyvinė, organizacinė bei komunikatyvinė yra glaudžiai tarpusavyje susijusios ir itin svarbios pedagogo darbe, siekiant, kad ugdymo(si) tikslai būtų įgyvendinti. Kita vertus, pedagogo veiklą galima

apibūdinti ir kaip kūrybinį procesą. Pasak V. Rajecką (2004), mokytojo veikla yra kūrybinio pobūdžio bei susijusi su ieškojimais, nes mokytojo ir mokinio bendravimo metu, taip pat ugdymo organizavimo metu iškyla netikėtos, nestandartinės situacijos, todėl neretai mokytojams tenka ieškoti originalių problemos sprendimo būdų. Autorius pedagogo kūrybiškumą sieja su pedagoginiu meistriškumu, kai nuolat ieškoma ir siekiama tobulinti ugdomąją veiklą.

R. Laužackas ir K. Pukelis (2000) nagrinėjo profesijos mokytojo kvalifikaciją ir kompetencijas jo veiklos kontekste. Anot šių autorių, kiekvienos profesijos, tame tarpe ir profesijos mokytojo, veikla yra ne tik daugialypė, bet ir kompleksinė. Vadinasi, galima teigti, jog bet kurio pedagogo veiklos turinį apima ne tik gebėjimas kokybiškai atlikti tam tikrą kiekį veiklos funkcijų, bet yra susijęs ir su jų tarpusavio derinimu arba sąveika sprendžiant iškilusias problemas (Laužackas, Pukelis, 2000). Kalbant apie pedagogo veiklos kryptis, R. I. Arends, (2008) nurodo, jog visi mokytojai turi atlikti trejopas svarbias funkcijas. Autorius išskiria vadovaujamąją mokymo funkciją, sąveikos funkciją ir organizacinę mokymo funkciją. Kalbant apie vadovaujamąją mokymo funkciją, ji apima vadovavimą mokinių grupei, sąveikos funkcija apima tiesioginį akivaizdų mokinių mokymą, tuo tarpu organizacinė mokymo funkcija apima darbą su kolegomis ir kitais asmenimis.

Kaip jau minėta, įvairialypė pedagogo veikla apima daug ir įvairių funkcijų, kokia tai veikla ir kokios funkcijos priklauso nuo to, kokios srities tai pedagogas. Pavyzdžiui, profesijos mokytojo veikla, kaip nurodo R. Laužackas ir K. Pukelis (2000), susideda iš daugelio veiklos funkcijų, kurios skirstomos į „išorines“ ir „vidines“:

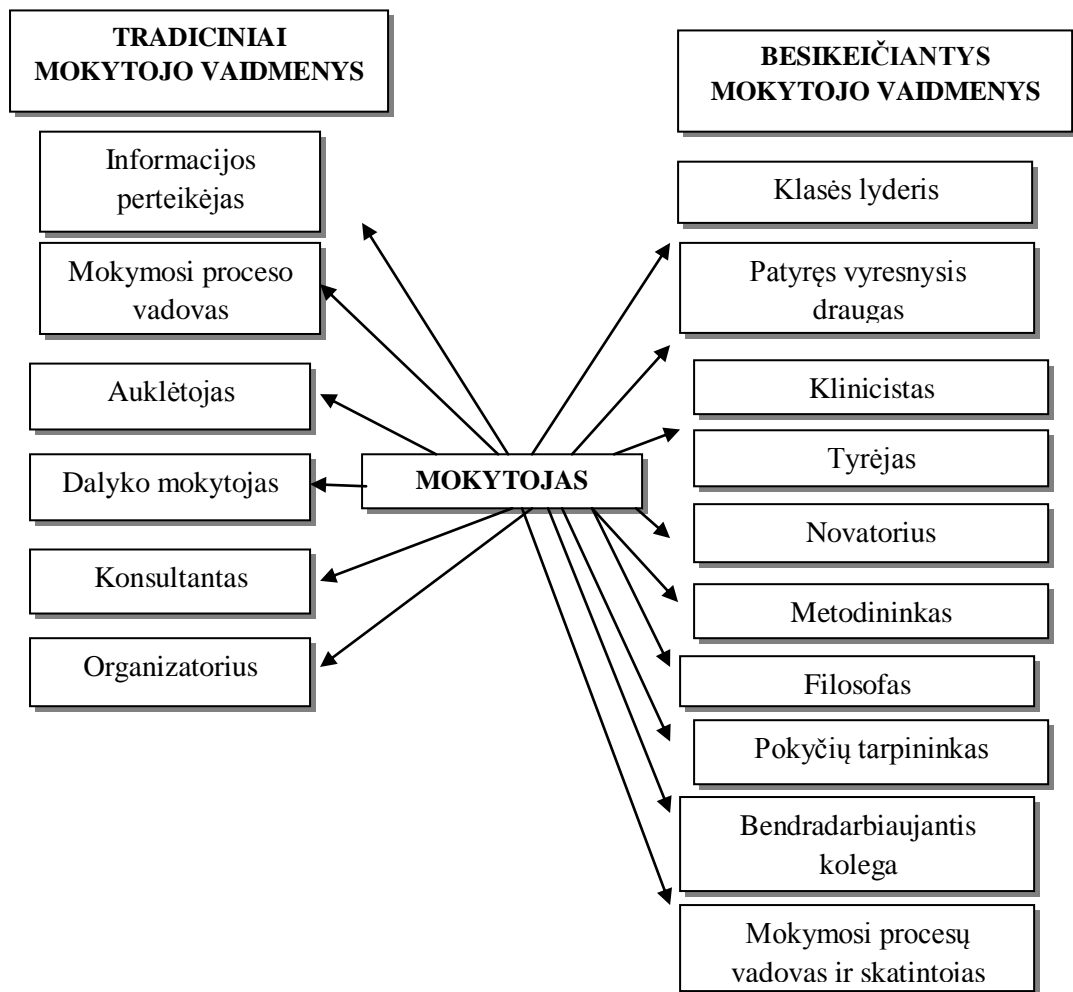
1. Mokymo/si projektavimo (kuri apima mokymo/si turinio konstravimą ir mokymo proceso planavimą);
2. Mokymo/si įgyvendinimo;
3. Mokymo/si įvertinimo bei tobulinimo;
4. Mokymo/si tyrimo;
5. „Vidinės“ (saviugdos) veiklos.

Anot autorių, „vidinės“ veiklos funkcijos nukreiptos į asmenybės saviugdą, tuo tarpu „išorinės“ veiklos funkcijos – orientuotos į sąveiką su ugdymo proceso dalyviais. Vis labiau pedagogo veikloje pabrėžiama ir tyriminė funkcija, nes labai svarbu, kad pedagogas sugebėtų reflektuoti savo praktinę veiklą ir jos rezultatus. V. Tumėnienė ir B. Janiūnaitė (2002) rėmėsi užsienio ir lietuvių mokslininkais (Arends, 1998; Jovaiša, 1993; Jakavičius, 1998; Podlasij, 1999), ir išryškino šias pedagogo veiklos funkcijas: *diagnostinė* funkcija, kuri apima mokinių asmenybės savybių, pasirengimo lygio, išprusimo, galimybių pažinimą; *vadovavimo* (skatinimo) funkcija – vadovavimas ugdytinių grupei, veiksmingų skatinimo priemonių paieška, kartu

besimokančių veiklos koordinavimas, ugdytinių saviraiškos skatinimas; *vertinimo – kontrolės ir korekcijos* (analitinė) funkcijos yra sujungiamos į vieną, nes jos padeda geriau suprasti veiksnius, įtakančius jo veiklą, mokinių pasiekimus ir kaip jų įtakoje ši veikla gali vystytis bei kokius pokyčius patirti; *konstruktyvinė* arba *prognostinė, projektinė, planavimo* funkcijos apima ugdymo planų sudarymą, veiklos tikslų ir turinio numatymą; *organizavimo* – apima bendro ugdytinių mokymosi organizavimą, gerų santykių su kolegomis, ugdytinių tėvais plėtojimą; *sąveikos* arba *komunikatyvinė* funkcija – pedagogo ir ugdytinio sąveika ir tiesioginis mokymas. Pedagogui siekiant įgyvendinti minėtas veiklos funkcijas, būtina ir tam tikra pedagogo kompetencija bei parengtis.

Natūralu, jog informacinėje visuomenėje, keičiantis gyvenimo sąlygoms, mokyklai, keičiasi ir tradicinis mokytojo vaidmuo. V. Rajeckas (2004) akcentuoja šiuolaikinio mokytojo, kaip viso ugdymo proceso, organizatoriaus vaidmenį. Autorius pažymi, jog tradicinį mokytojo vaidmenį – žinių turėtoją ir perteikėją, keičia mokytojas – mokymosi organizatorius, mokymosi galimybių kūrėjas, mokymosi patarėjas, partneris, tarpininkas tarp mokinio ir įvairių šiuolaikinių informacijos šaltinių. Tradicinio mokytojo vaidmens kaitą panašiai nurodo ir V. Tumėnienė bei B. Janiūnaitė (2000). Anot šių autorių, mokytojas jau ne tik informacijos perteikėjas, organizatorius, konsultantas, mokymosi proceso vadovas, dalyko mokytojas ar auklėtojas, tačiau tradicinis mokytojo vaidmuo jo veiklos kontekste išsiplėtė ir besikeičiantys mokytojo vaidmenys įgijo naujų kompetencijų, tokių kaip gebėjimas organizuoti mokymąsi ir išmokimą, gebėjimas kurti efektyvias mokymosi strategijas (klinikistas), gebėjimas numatyti perspektyvas ir priemones tikslams pasiekti, derinti mokymo ir mokymosi būdus (mokymosi procesų vadovas ir skatintojas). Tokie mokytojo vaidmenys kaip bendradarbiaujantis kolega, klasės lyderis, konsultantas ir auklėtojas būdingi ir tradiciniam mokytojo vaidmeniui. Tuo tarpu tyrėjo, filosofo, patyrusio vyresniojo draugo, pokyčių tarpininko, socialinio pedagogo bei novatoriaus vaidmenys įgauna besikeičiančių mokytojo vaidmenų statusą.

Tradicinis mokytojo vaidmuo ir besikeičiantys mokytojo vaidmenys pavaizduoti 1 paveiksle.



1 pav. Tradiciniai mokytojo vaidmenys (Tumėnienė, Janiūnaitė, 2000)

Keičiantis tradicinio mokytojo vaidmeniui, R. Čiužas (2010) pateikia reikalavimus šiuolaikiniam mokytojui. Anot jo, šiuolaikinis mokytojas dėstomus dalykus turi pateikti su europiniu atspalviu, turi pasižymėti teigiamu požiūriu į europines dimensijas (pliuralizmas, multikultūriškumas, demokratija), svarbus partneriškumo dvasios ugdymas, bent vienos Europos kalbos mokėjimas, švietimo sistemų žinojimas, informacinių ir komunikacinių technologijų valdymas bei europinių dimensijų išmanymas ir taikymas ugdymo teorijoje bei metodologijoje, europinių dimensijų mokymo inovacijų žinojimas.

Apibendrinant galima pasakyti, jog keičiantis visuomenei, jos reikalavimams, švietimo sistema ir pedagogai yra įgalinti keistis šiame pokyčių kontekste. Natūralu, jog keičiantis visuomenės poreikiams, keičiasi ugdymo turinys, keičiasi ir pedagogų objektas – ugdytiniai. Todėl pedagogas, siekdamas visapusiško išsiliejoimo į pokyčių procesą, privalo keisti savo veiklą ta kryptimi bei priimti sau tokius socialinius vaidmenis, kurie leis užtikrinti kokybišką ir visavertį ugdymą.

1.4 Pedagogų karjeros ypatumai

Vykstant ekonominiams, socialiniams, kultūriniais bei organizaciniais pokyčiams visuomenėje ir darbo rinkos pasaulyje, kaitos procesai paliečia įvairių profesijų atstovus. Be abejonės, pedagogo profesija ne išimtis, nes šie pokyčiai palietė ir vieną prioritetinių valstybės sričių - švietimą. Esminiai švietimo srities pokyčiai įgalina pedagogus adaptuotis bei prisidėti sprendžiant svarbiausius klausimus, susijusius su švietimo kokybės tobulinimu bei įgyvendinimu. Tačiau, kaip nurodo projekto „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelis“ (2012) rengėjai, pedagogams dažnai nepakanka įgytų kompetencijų iškilusioms problemoms išspręsti, todėl būtina nuolat mokytis ir keistis. Įsigali naujoji edukacinė paradigma, akcentuojanti mokymąsi kaip visą gyvenimą trunkantį procesą, kuris suprantamas kaip veikla, kurioje žmogus plėtoja ir vysto savo kompetencijas, todėl suprantama, jog nuolatinio mokymosi kontekste kinta ir švietimo sistemos, mokyklos ir pedagogų veiklos situacija. Nepaisant šių pokyčių, pedagogai, siekdami prie jų prisitaikyti, turi apsvarstyti ir savo karjeros galimybes bei perspektyvas ateityje. Kita vertus, pasak A. Palujanskienės ir A. Pugevičiaus (2004), organizacijos, kurios yra lanksčios, kūrybiškos, geba prisitaikyti ir moka bendradarbiauti, joms lengviau išlikti, ir viena tokių organizacijų yra mokykla. O tokio tipo organizacijose užimamas statusas nieko nereiškia ir žmonės buriami projektinei veiklai naujiems, ką tik iškilusiems uždaviniams spręsti.

Siekiant teikti pagalbą pedagogams bei supažindinti su esama situacija, susijusia su jų darbo bei veiklos pokyčiais, buvo rengiama konferencija „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelio projektų pristatymas“ (2013), kurios metu buvo pristatytos numatomos šešios mokytojų karjeros stadijos: mokytojas pradėdantis, mokytojas, vyresnysis mokytojas, mokytojas metodininkas, mokytojas ekspertas ir mokytojas emeritas. Kai kurios šios stadijos grandys persidengia su mokytojo kvalifikacinėmis kategorijomis, kurių yra keturios: mokytojo kvalifikacinė kategorija, vyresniojo mokytojo kvalifikacinė kategorija, mokytojo metodininko kvalifikacinė kategorija ir mokytojo eksperto kvalifikacinė kategorija. Šios konferencijos rengėjai, rengdami modelį bei numatydami mokytojų karjeros galimybes, laikosi tam tikrų nuostatų:

- Mokytojo karjera remiasi kompetencijų tobulinimu;
- Kompetencijų vertinimas būtinai susietas su atestacija;
- Mokytojas pats valdo savo karjerą, ją planuoja bei realizuoja;

- Mokytojo karjeros valdymo procesas neatsiejamas nuo permanentinės pagalbos teikimo, kurią suteikia profesijos tobulinimo konsultantas, metodinė taryba bei mokyklos vadovas.

Pedagogų karjera šiandieniniame nuolatinio mokymosi kontekste glaudžiai susijusi su kvalifikacijos tobulinimu, kurios metu pedagogai įgyja trūkstamas kompetencijas, jas tobulina ar įgyja naujų praktikai reikalingų žinių ir t.t. Kaip nurodoma pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelyje (2012), mokytojų profesinio tobulinimosi samprata remiasi užsienio mokslininkų keliomis kartinėmis nuostatomis, kurios teigia, kad:

- mokytojai yra aktyvūs besimokantieji;
- mokytojai mokosi nuolat;
- mokymai vyksta konkrečioje aplinkoje;
- profesinis tobulinimasis yra neatsiejama švietimo kaitos dalis;
- mokytojai yra reflektuojantys praktikai;
- profesinis tobulinimas vyksta bendradarbiaujant ;
- profesinis tobulinimas kinta priklausomai nuo aplinkos, konteksto.

Apibendrinant galima pasakyti, jog pedagogo karjera nuolatinio mokymosi kontekste reikalauja nuolatinio tobulinimosi bei mokymosi. Vykstanti nuolatinė kaita sąlygoja pedagogus įgyti naujų veiklos funkcijų, plėsti žinias, formuoti modernų ir šiuolaikišką požiūrį į pedagogo karjerą.

1.5 Pedago kompetencijos

J. Lasauskienė (2010, p. 5) pažymi, jog „šiuolaikinėje pedagogikos teorijoje ir praktikoje vis labiau įsitvirtinantis kompetencijos kaip esminės ugdymo išdavos arba rezultato principas yra ta siekiamybė, kuri pajėgi atsakyti į XXI a. iššūkius – įgyvendinti mokymąsi visą gyvenimą, užtikrinti ugdymo kokybę, parengti žmogų gyvenimui ir sėkmingai profesinei veiklai sparčiai besikeičiant socialinėms ir kultūrinėms sąlygoms“.

Kaip teigia D. Malinauskienė (2010), kompetencijos yra daugelio profesijų sudedamoji dalis. Todėl R. Laužackas (2000) bendrąsias kompetencijas apibūdina kaip plataus veikimo profilio žinių, mokėjimų, sugebėjimų ir asmeninių savybių darinius, būdingus ir pritaikomus ne kurioje nors vienoje, o daugelyje profesijų, neišskiriant ir pedagogo profesijos. Kalbant apie pedagogo profesiją, D. Malinauskienė (2010) išskiria profesinę kompetenciją, kurią apibūdina kaip gebėjimą atlikti tam tikras profesines užduotis, o pedagogo visuminę profesinę kompetenciją sudaro jo profesinis, pedagoginis ir psichologinis pasiruošimas. Nuolatinio

mokymosi kontekste šių dienų pedagogui keliami reikalavimai išties nemenki, ypač akcentuojamos pedagogo kompetencijos, kurios šiandien įgauna vis didesnę reikšmę organizuojant ir įgyvendinant ugdymo(si) procesą.

Esama daug ir įvairių kompetencijos sąvokos interpretacijų. J. Lasauskienė (2010) pateikia apibendrintą tiek užsienio, tiek Lietuvos kontekste analizuojamą kompetencijos sąvokos apibrėžčių įvairovę, kuri atsispindi 1 lentelėje.

1 lentelė

Kompetencijos sampratų įvairovė (Lasauskienė, 2010, p. 12)

KRYPTIS/AUTORIUS	KOMPETENCIJOS SĄVOKOS APIBRĖŽTIS
Anglosaksiškoji interpretacija	
R. Boyatzis (1982)	Gebėjimai pasireiškia organizuojant veiklą, funkcionaliai siekiant tam tikrų tikslų, rezultatų. Tokią veiklą sudaro tarp savęs susijusių veiksmų (gebėjimų pasireiškimų) visuma, kurią apibūdina kompetencijų samprata.
J. Bowden, F. Marton (1998)	Holistinė idėja akcentuoja žmogaus savybes ir vertybes, požiūrį į save kaip į profesionalą, o tai leidžia veikti neapibrėžtose situacijose.
D. Carr (2000)	Atsakingo ir gerai informuoto profesionalo savybė, pasireiškianti tam tikra jo reakcija (veikla) į giluminius ugdymo poreikius ir problemas bendresnių ugdymo principų ir tikslų kontekste.
Germaniškoji interpretacija	
J. Erpenbeck, V. Heyse (1996)	Įvairių kompetencijų komponentai – tai: disponavimas turimomis žiniomis, turimų žinių vertinimas ir klasifikacija, gebėjimas pertvarkyti turimas žinias ir jas pritaikyti, gebėjimas orientuotis veikloje, gebėjimas veikti, būti aktyviam <...> pačiam asmeniui individualiai organizuoti savo veiklą ir mokymąsi.
C. Baitsch (1996)	Kompetencija suprantama kaip vidinių psichologinių sąlygų sistema, kuri pasireiškia matomos veiklos kokybe ir ją reguliuoja, taigi kompetencija parodo psichinės veiklos kokybinę eigą ir yra įvardijama kaip skiriamasis asmenybės požymis.
Romaniškoji interpretacija	
B. Sire (1996)	Kompetencija pasireiškia kaip ypač dinamiška struktūra, kurios pagrindinis variklis yra veikla. Profesinis kompetentingumas yra turimų teorinių, praktinių, socialinių kompetencijų sintezė.
Lietuviškoji interpretacija	
K. Pukelis (1998)	Mokytojo asmenybė yra sudėtinė, neatskiriama mokytojo profesinės kompetencijos (profesinė kompetencija apima mokytojo profesinės kvalifikacijos ir jo asmenybės pedagoginį vertingumą) dalis.
P. Jucevičienė, D. Lepaitė (2000)	Tai žmogaus kvalifikacijos raiška arba gebėjimas veikti, susijęs su individo žiniomis, mokėjimais, įgūdžiais, požiūriais, asmenybės savybėmis bei vertybėmis.
V. Kučinskas, R. Kučinskienė (2000)	<...> gebėjimas atsižvelgiant į kvalifikaciją, žinias, įgūdžius gerai atlikti veiklą.
B. Bitinas (2000)	Tai daugiau negu drauge paimtos žinios, mokėjimai, nuostatos veikti; kompetencija – tai, kas lemia gebėjimą įgytą išsilavinimą ir patirtį pritaikyti konkrečiai gyvenimo problemai spręsti.
R. Laužackas (2005)	Kompetencija – gebėjimas atlikti tam tikrą darbą (užduotį) realioje ar imituojamoje veiklos situacijoje. Kompetenciją lemia mokymosi (studijų) metu įgytos žinios, mokėjimai, gebėjimai, įgūdžiai, turimi

Kompetencijos apibrėžčių įvairovėje, kuri pateikta 1 lentelėje, atsispindi keletas svarbių aspektų: kompetencijos sampratos esmė yra glaudžiai susijusi su veiklos kontekstu; vienas svarbiausių kompetencijos dėmenų tiek gyvenime, tiek profesinėje veikloje – gebėjimai ir įgūdžiai; kompetencija yra įgyjama mokymosi ar studijų metu (Lasauskienė, 2010).

Mokytojo kompetencijos akcentuojamos ir šalies švietimo dokumentuose. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (2003), Mokytojo profesijos kompetencijos aprašas (2007), Kvalifikacinių, reikalavimų mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, neformaliojo vaikų švietimo, pradinio, pagrindinio, vidurinio, specialiojo ugdymo ir profesinio mokymo programas, aprašas (2005), Lietuvos švietimo koncepcija (1992), Pedagogų rengimo reglamentas (2010) kompetencijas išskiria kaip vieną svarbiausių prioritetų, kurias pedagogai turi nuolat atnaujinti ir tobulinti, nes mokytojo vaidmens svarba šiandienos mokykloje, pasak J. Lasauskienės (2010), siejama su didele atsakomybe ir naujų kompetencijų – mokėjimo mokytis, informacijos valdymo, problemų sprendimo – puoselėjimu.

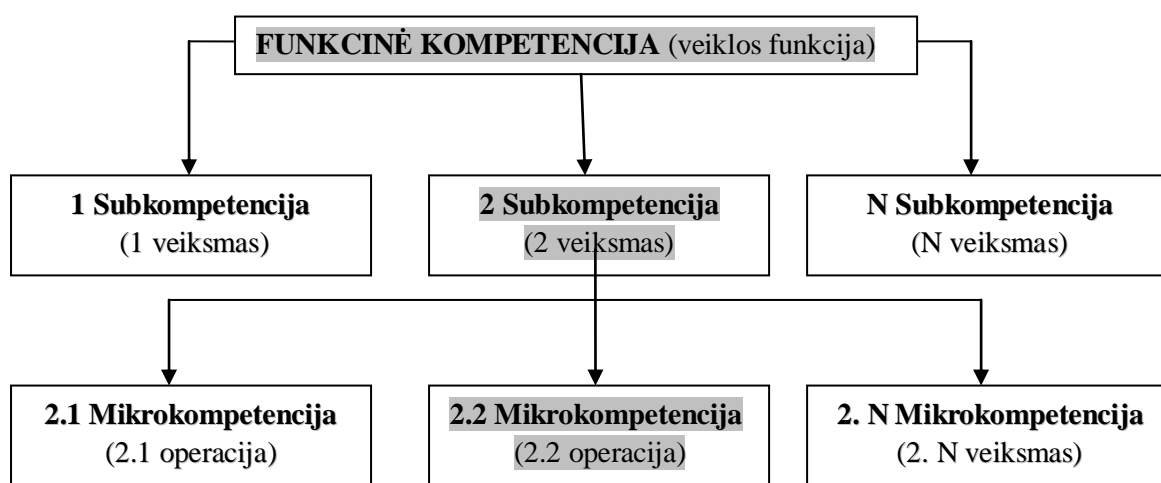
Kalbant apie šiandieninius nuolatinio mokymosi kontekste iškylančius iššūkius, pedagogų veiklos funkcijos plečiasi ir sudėtingėja. Kaip ir bet kurioje kitoje profesinėje veikloje, taip ir pedagogo veikloje itin svarbią reikšmę užima kompetencijos, kurios turi įtakos jo veiklos rezultatams, kokybei bei mokymo(-si) procesui ir organizavimui, todėl nuolatinio mokymosi kontekste pedagogo profesija įgalina savo kompetencijų erdvę gerokai praplėsti. Tačiau, kaip pažymi J. Lasauskienė (2010), mokytojo kompetencijų apibrėžtis yra gana sudėtingas dalykas, nes ne visi pedagoginės veiklos komponentai tiesiogiai atsiskleidžia praktinėje veikloje, todėl šiam tikslui pasiekti yra taikomos daugialypės vertinimo dimensijos mokytojo kompetencijoms apibūdinti: mokytojo asmenybės, jo vaidmens bei asmenybinio ugdymo(si) dėsninumų. Anot šios autorės, veikla ir kompetencija yra glaudžiai tarpusavyje susiję, nes norint atlikti kokią nors veiklą tam reikalinga ir atitinkama kompetencija, todėl J. Lasauskienė (2010), remdamasi įvairių mokslininkų šaltiniais, taip pat nurodo, jog kompetencijos sąvokos prasmė yra neatsiejama nuo veiklos konteksto.

L. Kardelienė (2007), remdamasi P. Jucevičiene ir D. Bagdoniene, išskiria šias būtinas mokytojui kompetencijas: *komunikacinę kompetenciją*, kuri apima bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius, gebėjimą naudotis šiuolaikinėmis technologijomis, komunikacinė kompetencija dar apibūdinama kaip poveikio menas; *pedagoginė kompetencija* apima didaktikos, psichologijos, lyderiavimo išmanymą, švietimo politikos sekimą; *dalykinė*

kompetencija – tai gebėjimas atnaujinti žinias ir plėsti žodyną, gebėjimas naudotis savo žiniomis ir dalykinės žinios.

Kaip specifinę pedagogo kompetenciją, D. Malinauskienė (2010), remdamasi E. Jurašaitė-Harbison (2004), išskiria *pedagoginį išprusimą*, kuris įeina į kiekvienos profesijos kompetencijų aprašą. Pedagoginio išprusimo kompetenciją sudaro bendrosios, psichologinės, dalykinės žinios, ugdytinių pažinimas, gebėjimas sukaupti tokias žinias ir jas taikyti atliekant veiklą. Šios kompetencijos turinys apima švietimo dokumentų išmanymą, vaikų fiziologinius ir psichologinius amžiaus ypatumus, gebėjimą stebėti, tirti vaikus, ugdymo procesą ir t.t.

Kompetencijų visuma pedagogui reikalinga tam tikrai kokybiškai veiklai atlikti. R. Laužackas ir K. Pukelis (2000), remdamiesi V. Kučinsku (1997), nurodo, jog kiekviena veikla susideda iš veiksmų, o šie – iš operacijų, kurių dėka tie veiksmai ir pati veikla yra realizuojama. Anot šių autorių, kiekviena pedagogo veikla susideda iš tam tikrų atskirų veiksmų, todėl kiekviena funkcinė kompetencija susideda iš daugelio kitų, smulkesnių kompetencijų, atitinkančių veiksmus, reikalingus tai veiklai realizuoti, ir operacijų, kurios sudaro atskirą veiksmą. Atsižvelgiant į tai R. Laužackas ir K. Pukelis (2000) išskyrė funkcinę kompetenciją, kurią dar sudaro subkompetencijos (veiksmų kompetencijos), o šias savo ruožtu dar sudaro mikrokompetencijos (operacijų kompetencijos) ir jų sąveiką grafiškai pavaizdavo 1 pav.



2 pav. Funkcinės kompetencijos struktūra (Laužackas, Pukelis, 2000)

Autoriai greta funkcinės kompetencijos išskyrė ir kitą ne ką mažiau svarbesnę turininę kompetenciją. Mokymo/si projektavimo funkcinė kompetencija, mokojo dalyko turinio kompetencija ir didaktinė kompetencija sudaro tris turinines kompetencijas, kurios yra universalios ir būtinos realizuojant kiekvieną mokytojo veiklos funkciją. Pabrėžiama, jog kiekvienos funkcinės kompetencijos realizacija beveik yra negalima be visų turininių kompetencijų panaudojimo (Laužackas, Pukelis, 2000). Pastarieji autoriai apibendrinami teigia, kad profesinės kvalifikacijos turinį sudaro funkcinė ir turininių kompetencijų, subkompetencijų

ir mikrokompetencijų sistema, tačiau pabrėžiama, jog profesinė kvalifikacija yra sudėtingesnis, platesnis ir gilesnis reiškinys negu funkcinė ar turininė kompetencija.

R. Laužackas (2005) dar išskiria kompetencijos elementą, kuris yra sudėtinė kompetencijos dalis. Pasak autorių, „kompetencijos elementas gali būti veiksmas, elgsena ar veiklos rezultatas, kuriuos turi pademonstruoti besimokantysis siekdamas atitinkamos kompetencijos“. D. Malinauskienė (2010), remdamasi E. Jurašaitė-Harbison (2004), dar išskiria pedagoginį išprusimą – specifinę pedagogo kompetenciją, įeinančią į kiekvienos profesijos kompetencijos aprašą ir susidedančią iš bendrųjų, psichologinių, dalykinių žinių, ugdytinių pažinimo, gebėjimo sukaupti žinias ir jas taikyti atliekant veiklą.

P. Jucevičienė ir D. Lepaitė (2000) nurodo, jog kompetencija kaip tyrimo objektas yra ypač aktuali ugdymo mokslų tyrinėtojų tema, nes reikalavimai dirbančiųjų kompetencijai didėja ir nuolat kinta. Pažymima, jog reikia žinoti ne tik tos veiklos struktūrą, bet ir jos veiksmų lygius, siekiant ugdymo priemonėmis užtikrinti žmogaus kompetenciją, reikalingą konkrečiai veiklai atlikti. P. Jucevičienė ir D. Lepaitė (2000), atsižvelgdamos į veiklos lygius, struktūrizavo kompetencijos lygius, remiantis Bowden (1994) kompetencijos lygių interpretacija (žr. 1 lentelė).

2 lentelė

Kompetencijos lygiai veiklos lygių kontekste

Kompetencijos lygiai	Bruožai	Veiklos lygis	Kompetencijos ugdymo metodologija
1. Elgsenos	Elementari elgsena pagal darbo vietos reikalavimus	1. Darbo operacinis atlikimas.	Meistriškas išmokimas/ <i>kompetencijų-kompetencies</i> koncepsija
2. Pridedamasis	Elgsensys+žinojimas	2. Darbo tobulinimas	Meistriškas išmokimas/ <i>kompetencijų-kompetencies</i> koncepsija
3. Integruota	Žinojimo integracija=kūrybinė veikla	3. Darbo vidinių ir 4. Išorinių sąlygų keitimas	Meistriško išmokimo ir kognityvinio konstruktyvizmo pusiausvyra, tačiau didesnė orientacija į <i>kompetencijas-kompetencies</i>
4. Holistinis	Holistinė kompetencija	5. Naujo darbo kūrimas 6. Kvalifikacijos perkėlimas į naują veiklos situaciją	Kognityvinis konstruktyvizmas/ <i>visuminis</i> požiūris į ugdymą

Aptariant P. Jucevičienės ir D. Lepaitės (2000) pateiktą *Kompetencijos lygių veiklos lygių kontekste* lentelę, galima pažymėti, jog kompetencija yra hierarchinis struktūrinis darinys, nes skirtingo veiklos hierarchinio lygio atlikimui reikalinga skirtinga lygio kompetencija. Pirmas kompetencijos veiklos lygis apima elgseną, kuri pasireiškia elementaria elgsena pagal darbo vietos reikalavimus. Tai reiškia, kad darbuotojas atlieka tik jam paskirtas darbo funkcijas ir

nereikalaujama aukštesnio lygio gebėjimų ar įgūdžių tam darbui atlikti. Pirmame veiklos lygyje formuojami konkretūs įgūdžiai, kurių reikalauja darbas ir pasiekiamas automatiškas jų pakartojimo lygis laikantis nustatytų tos profesinės veiklos standartų. Antras kompetencijos veiklos lygis apima darbo tobulinimą, tai aukštesnė kompetencijos pakopa, kuomet darbuotojas geba atlikti ne tik operacinį darbą, tačiau ir keisti savo elgseną siekiant gerinti darbo kokybę. Trečias kompetencijos veiklos lygis apima darbo vidinių ir išorinių sąlygų keitimą. Tai reiškia, jog darbuotojas geba kūrybiškai keisti vidines bei išorines darbo sąlygas. Ketvirtas kompetencijos veiklos lygis apima tokius gebėjimus, kaip naujo darbo kūrimą ir kvalifikacijos perkėlimą į naują veiklos situaciją.

Apžvelgus kompetencijos sąvokos struktūrą veiklos lygių kontekste, galima plačiau aptarti pedagogui būtinas kompetencijas, kurios įvardijamos ir apibrėžiamos mokytojo profesijos kompetencijos apraše (2007). Šis aprašas reglamentuoja mokytojo kompetencijas, gebėjimus, nustato vienodus mokytojų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo kriterijus, reikalingus profesinėje veikloje. Šiame apraše nurodoma, jog mokytojo profesijos kompetencijos apima bendrakultūrinę, profesines, bendrąsias ir specialiąsias kompetencijas. Bendrakultūrinė kompetencija apima žinias, įgūdžius, gebėjimus, vertybines nuostatas ir kitas asmenines savybes, sąlygojančias sėkmingą žmogaus veiklą konkrečioje(-iose) kultūroje(-ose). Profesinės kompetencijos reikalingos sėkmingai bendrajai ugdymo veiklai, jos nspecifikuojant pagal ugdymo turinio sritis. Mokytojas, pasižymintis bendrosiomis kompetencijomis, geba orientotis bet kokioje ugdymo situacijoje bei ją perkelti iš vienos rūšies veiklos į kitą, tuo tarpu specialiosios kompetencijos sąlygoja sėkmingą mokytojo veiklą konkrečioje ugdymo turinio srityje.

Kaip nurodo D. Augienė ir D. Malinauskienė (2007, p. 30), „šiandienos pedagogui reikalingos vadybinės, ekonominės žinios, svarbios tampa bendrosios kompetencijos: komunikacinė, informacinė, komandinio darbo, problemų identifikavimo ir sprendimo, planavimo, tyrimo, projektų rengimo ir kitos, kurias galima panaudoti įvairialypėje pedagoginėje veikloje“. D. Malinauskienė (2010) dar nurodo pokyčių valdymo, mentoriavimo, mokymosi mokytis kompetencijas. Anot P. Pečiuliauskienės ir S. Cvirkienės (2004), pedagogas, atlikdamas naują profesinį vaidmenį, turi plėtoti profesinę kompetenciją, o jo asmenybės brandos lygis turi būti aukštas, kad gebėtų įprasinti save profesiniu požiūriu.

Jau žinoma, jog kompetencija turi tam tikrą struktūrą, kurią sudaro žinios, gebėjimai, įgūdžiai, požiūriai bei vertybinės nuostatos. R. Kriaučiūnienė (2010) vertybines nuostatas, šalia žinių ir gebėjimų, įvardijo kaip vieną iš asmens kompetencijos dėmenų, todėl itin pabrėžė vertybinių nuostatų ugdymą rengiant būsimus pedagogus. Tuo tarpu E. Martišauskienė (2010)

nurodo, jog vertybinių nuostatų funkcijos kompetencijos kontekste nėra apibrėžtos, tačiau šios autorės atliktas tyrimas atskleidė, jog vertybinės nuostatos turi statistiškai reikšmingų sąsajų su gebėjimais. Ta pati neapibrėžtumo nuomonė egzistuoja kalbant ir apie kitą kompetencijos dėmenį - žinias, kurios, pasak E. Martišauskienę (2010), taip pat yra neapibrėžtos, tuo labiau, kai šiandieninėje visuomenėje žinios tampa ekonomine preke ir raidos pagrindu. Bene svarbiausias kompetencijos dėmuo, atskleidžiantis asmens išorines galias bei potencialą – gebėjimai. J. Lasauskienė (2010) taip pat akcentuoja, jog gebėjimai bei įgūdžiai – svarbiausias kompetencijos dėmuo tiek gyvenime, tiek profesinėje veikloje, todėl pirmenybė turėtų būti teikiama būtent gebėjimams ir veiklos įgūdžiams ugdyti(s). Anot E. Martišauskienės (2010, p.101), “gebėjimai – išorinė raiška esminių žmogaus galių, sulydančių tiek potencinius, prigimtus gabumus tiek jau įgytas žinias, patirtis ir susiformavusius nusiteikimus juos įgyvendinti“. K. Pūkelis (2009) gebėjimus apibrėžia kaip „mokymo/si (lavinimo ir auklėjimo) būdu išplėtotas asmens gabumas pritaikyti žinias teoriniams arba praktiniams tikslams pasiekti“. Pažymima, jog gebėjimus galima stebėti, išmatuoti, todėl yra esminis kompetencijos dėmuo, tačiau įvairūs gebėjimų sąvokų apibrėžimai nesuteikia aiškumo aptariant įvairių sričių gebėjimų raišką, ypač mokytojo (Martišauskienė, 2010). Anot šios autorės, mokytojo gebėjimai yra sunkiai išmatuojamas dalykas, nes jis ugdymo procese turi ne tik gebėti veikti dėstomo dalyko plotmėje, bet ir gebėti ugdyti savo ugdytinių gebėjimus, atsižvelgiant į jų poreikius ir galias, vyraujančią ugdymo paradigmą bei aplinkybes, kurios nuolat keičiasi. Kita vertus, D. Malinauskienė (2010), remdamasi E. Jurašaitė-Harbison (2004), nurodo, jog gebėjimų ir kompetencijų terminai dažnai vartojami sinonimiškai.

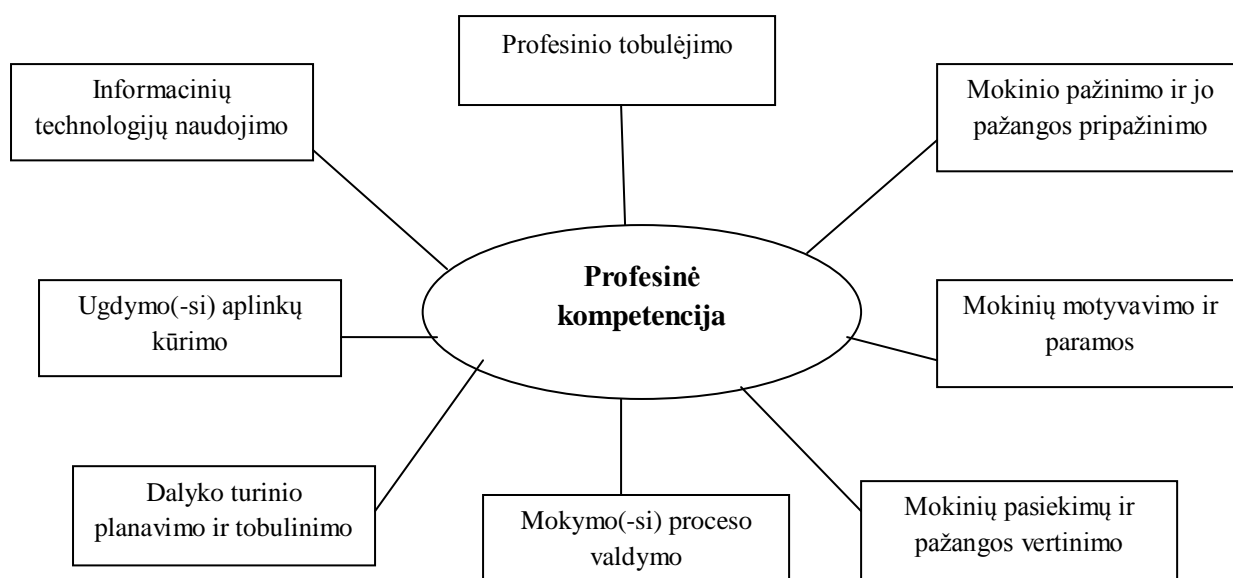
Kalbant apie atskirus pedagogo kompetencijos dėmenis, R. Čiužas, J. Navickaitė, L. Ušeckienė (2009) nagrinėjo mokytojų profesinės kompetencijos plėtotę ir jos kaitą. Nemažai kitų Lietuvos mokslininkų tyrinėjo atskirų dalykų mokytojų didaktines kompetencijas. P. Jucevičienė, N. Bankauskienė, B. Simonaitienė ir kt. (2005) mokytojo didaktinę kompetenciją laiko vienu svarbiausių veiksnių, lemiančių mokinių mokymosi motyvaciją ir rezultatus. Anot šių autorių, mokytojo didaktinė kompetencija nepriklauso nuo jų amžiaus, specialybės, mokyklos tipo ar mokyklos geografinės padėties, todėl sėkmingai organizuoti ugdymo procesą gali ir turėtų gebėti kiekvienas pedagogas.

Pedagogų įvairialypėje veikloje yra svarbi profesinė kompetencija, kurią S. Daukilas, R. Adamonienė, B. Kriščiūnas ir kt. (2003) apibrėžia kaip individo savastį, jam būdingomis vertybinėmis orientacijomis ir profesiniu žinojimu bei gebėjimais pagrįstą profesinę raišką. Anot autorių, profesinė kompetencija turi būti orientuota į darbdavių reikalavimus, gero profesinio rezultato praktinį demonstravimą bei prasmingo gyvenimo kūrimą. Yra išskiriami esminiai

bruožai, kurie būdingi kompetentingai individo veiklai (Adamonienė, Daukilas, Kriščiūnas ir kt., 2003):

- individo savastis, kuri yra labai įvairi ir skirtinga;
- ne profesinės žinios, o žinojimas, kuriam būdinga praktinis individo žinių panaudojimas geram darbo rezultatui pasiekti;
- darbdavio atitinkamai apibrėžti reikalavimai, be kurių asmuo negali savęs išreikšti praktiškai jam darbdavio sukurtoje darbo aplinkoje;
- žmogaus raiška, orientuota į prasmingo ir doro gyvenimo kūrimą, kuri yra grindžiama humanistinėmis-etinėmis vertybėmis, ieškant racionalaus subalansuotumo žmogaus, gamtos, technikos ir technologijų pasaulyje.

S. Saulėnienės (2003) tyrimas atskleidė dailės mokytojo kompetencijas ir įvardijo šiuolaikinio pedagogo kompetencijos struktūrą (žr. 1 pav.).



3 pav. Profesinės kompetencijos struktūra

S. Saulėnienė (2003) sudarydama kompetencijos struktūrą rėmėsi viena iš keturių mokytojui būtinų kompetencijų – profesine kompetencija. Ši profesinė kompetencija apima tokius mokytojo gebėjimus kaip mokymo(-si) proceso valdymo, dalyko turinio planavimo ir tobulinimo, ugdymo(si) aplinkų kūrimo, informacinių technologijų naudojimo, profesinio tobulėjimo, mokinio pažinimo ir jo pažangos pripažinimo, mokinių motyvavimo ir paramos bei mokinių pasiekimų ir pažangos vertinimo. D. Malinauskienė (2010) remiasi E. Jurašaitės-Harbison (2004) nuomone, kuri teigia, jog „pedagogų profesinės kompetencijos - bendrųjų kompetencijų specifinė išraiška“. Vadinasi, norint apibrėžti pedagogų profesines kompetencijas, tinka ir bendrųjų kompetencijų apibūdinimas. Ši autorė remiasi ir kitais Lietuvos mokslininkais

R. Adamoniene, S. Daukila ir kt. (2001), kurie profesinę kompetenciją vadina gebėjimu atlikti tam tikras profesines užduotis. Anot šių autorių, „profesinė kompetencija yra susijusi su gebėjimu realiai atlikti tam tikras užduotis konkrečiose veiklos srityse“. Pasak D. Malinauskienės, (2010, p. 104) profesinė kompetencija „tai asmens savita raiška jam sėkmingai sprendžiant profesines problemas, pagrįsta jo profesiniais, pedagoginiais ir asmeniniais gebėjimais, kadangi visuminę profesijos pedagogo kompetenciją pirmiausia apibūdina jo profesinis, pedagoginis ir psichologinis pasiruošimas“.

Neretai pedagogo kompetencijos gretinamos su pedagogo įgyta kvalifikacija. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcijoje (2012) nurodoma, jog sąvoka „kompetencija“ derintina su žodžiais „įgyjama“, „ugdoma“ ir vartotina tiek bendrajam profesinių gebėjimų lygiui, tiek atskiriems gebėjimams atlikti profesines užduotis, veikti profesinėje srityje apibūdinti, tuo tarpu sąvoka „kvalifikacija“ derintina su žodžiais „tobulinama“, „pripažįstama“, „formalizuojama“, „reikalaujama“ ir vartotina dokumentais patvirtintam bei su profesine karjera siejamam kompetencijų lygmeniui apibūdinti R. Adamonienė, S. Daukila, B. Kriščiūnas ir kt. (2003) kvalifikaciją apibūdina kaip fiksuotą kategoriją, išreikštą tam tikru dokumentu, liudijančiu išmuktų studijų programą. Kaip pažymi šie autoriai, įgytoje kvalifikacijoje atsispindi darbuotojo tam tikros profesijos specialybės įvaldymo lygis, profesinių žinių ir darbo įgūdžių visuma, kurią įgijęs žmogus gali kokybiškai dirbti tam tikrą darbą.

P. Pečiuliauskienė ir S. Cvirkienė (2004) nurodo, jog Lietuvoje savo profesinę kvalifikaciją pedagogai gali tobulinti trimis lygmenimis: formalusis (perkvalifikavimas, antrosios pakopos universitetinės studijos); neformalusis suaugusiųjų švietimo mokymasis kvalifikacijos tobulinimo institucijose; savišvieta (saviugda).

Apibendrinant galima teigti, jog šiuolaikiniam pedagogui norint kokybiškai atlikti savo veiklą, tenka įgyti gausybės kompetencijų kompleksą, kurias veiklos kaitos procesas įgalina nuolat atnaujinti bei tobulinti. Pedagogo profesinė kvalifikacija turi atspindėti turimas kompetencijas bei nusakyti jo gebėjimą nustatyti turimų kompetencijų kokybinius defektus ar būtinybę įgyti naujas kompetencijas. „Kuo kokybiškesni profesinės kvalifikacijos kompetencijų parametrai, tuo tobulesnis profesinės veiklos funkcijų atlikimo mechanizmas“ (Laužackas, Pukelis, 2000, p. 15). Tačiau, kaip pažymi R. Laužackas ir K. Pukelis (2000), profesinė kvalifikacija atsilieka nuo reikalavimų, kuriuos šiandien kelia darbo rinka, nes sparti technologijų pažanga objektyviai pralenkia profesinio rengimo sistemos galimybes. Todėl savo ruožtu R. Laužackas ir K. Pukelis (2000) akcentuoja, jog bendrųjų gebėjimų ugdymo reikšmė vis didės kaip labai svarbi profesinės kvalifikacijos kokybės gerinimo priemonė. D. Malinauskienė (2010) taip pat pabrėžia, jog kiekvienas pedagogas turi skirti ypatingą dėmesį kompetencijų

ugdymuisi ir tobulinimuisi, nes kitaip bus sunku prisitaikyti prie naujų laikmečio iššūkių. Kita vertus, anot M. Teresevičienės ir I. Tandzegolskienės (2001, p. 12), „mokytojo darbo sėkmė priklauso ne tik nuo pedagoginių sugebėjimų, bet ir nuo jo požiūrio į darbą, nuo jo pedagoginio kryptingumo, kuriame būtų derinami asmeniniai, profesiniai ir visuomeniniai tikslai“.

2. PEDAGOGŲ POŽIŪRIO Į KARJEROS POKYČIUS NUOLATINIO MOKYMOŠI KONTEKSTE EMPIRINIS TYRIMAS

2.1 Tyrimo metodika, organizavimas ir respondentų charakteristikos analizė

Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti bendrojo lavinimo ugdymo įstaigų (pagrindinių, vidurinių, gimnazijų, suaugusiųjų mokyklų) pedagogų (N=110) požiūrį į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste. Anketinė apklausa atlikta 2013 m. gruodžio mėn. elektroniniu paštu siunčiant pedagogams anketos nuorodą.

Tyrimo tikslas – atskleisti pedagogų požiūrį į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste.

Tyrimo metodika: siekiant atskleisti pedagogų požiūrį į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste, buvo atliktas kiekybinis tyrimas. Tyrimui atlikti parengta mišri anketa pedagogams (žr. 1 priedas), kurią sudarė du blokai: pirmasis blokas skirtas tiriamųjų demografinėms savybėms nustatyti, antrasis blokas skirtas atskleisti bendrojo lavinimo mokyklų pedagogų požiūrį į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste. Kadangi anketinė apklausa buvo atliekama ne tiesiogiai, o siunčiama elektroniniu paštu asmeniškai pedagogams, šiuo atveju anketa sudaryta ir internetinėje erdvėje [www.apklausa.lt](http://apklausa.lt). Internetinės anketos nuoroda: <http://apklausa.lt/f/pedagogu-karjeros-pokyciai-nuolatinio-mokymosi-kontekste-pedagogu-poziuris-brjta7z.fullpage>.

Anketą pedagogams sudarė 24 klausimai: 4 klausimai demografiniams duomenims nustatyti, 3 klausimai atviro tipo, 10 mišraus tipo ir 6 uždaro tipo klausimai. Vykdam apklausą buvo vadovautasi laisvanoriškumo ir konfidencialumo principais, t. y. buvo apklausiami tik tie respondentai, kurie geranoriškai sutiko dalyvauti apklausoje ir buvo pažadėta, kad jų pateikti duomenys atskirai niekur nebus viešinami, o bus panaudoti tik apibendrinti rašant magistro darbą.

Tyrimo imtis. Tyrimo metu internetinės anketos nuoroda (<http://apklausa.lt/f/pedagogu-karjeros-pokyciai-nuolatinio-mokymosi-kontekste-pedagogu-poziuris-brjta7z.fullpage>) elektroniniu paštu buvo išsiųsta Alytaus, Šiaulių miestų ir Kauno, Alytaus, Mažeikių, Pakruojo, Plungės, Panevėžio, Kaišiadorių, Švenčionių, Joniškio rajonų pagrindinių, gimnazijų, progimnazijų, vidurinių ir suaugusiųjų mokyklų 478 pedagogams. Dauguma anketinėje apklausoje dalyvavusių respondentų – pedagogės moterys, jos sudaro 86,79 % visų respondentų,

pedagogai vyrai - 13,21 % visų respondentų. Iš viso tyrime dalyvavo 110 pedagogų. Anketų grįžtamumo kvota – 23,01 %. Respondentų atrankos būdas – atsitiktinė (patogioji) imtis.

Apklausoje metu gauti duomenys buvo apdoroti naudojantis *Microsoft Office Excel* (2003) kompiuterine programa, pateikiant procentines išraiškas. Duomenys vaizdžiai pateikti paveiksluose ir lentelėse.

Išsamesnė tyrime dalyvavusių pedagogų imties charakteristika pateikta 1 lentelėje.

1 lentelė

Pedagogų pasiskirstymas pagal lytį ir kvalifikacinę kategoriją (N=110)

Lytis (%)	Kvalifikacinė kategorija					Iš viso:
	Mokytojas (%)	Vyresnysis mokytojas (%)	Mokytojas metodininkas (%)	Mokytojas ekspertas (%)	Neatsakė į klausimą (%)	
Moterys	5,66	33,02	46,23	0,94	0,94	86,79
Vyrai	2,83	3,77	6,61	-	-	13,21
Iš viso:	8,49	36,79	52,84	0,94	0,94	100,0

Iš 1 lentelėje pateiktų demografinių duomenų matyti, jog pedagogių moterų ir pedagogų vyrų lyties bei kvalifikacinės kategorijos aspektais pasiskirstymas yra netolygus. Pedagogės moterys sudaro 86,79 %, pedagogai vyrai – 13,21 % tyrime dalyvavusių pedagogų imties. Netolygų pasiskirstymą lyties aspektu lėmė tai, jog dirbančių pedagogų vyrų ugdymo įstaigose yra mažiau negu pedagogių moterų.

Kalbant apie vyrų pedagogų trūkumą mokyklose yra teigiama, jog lyčių pusiausvyrą mokykloje yra reikalinga, nes ji turi atspindėti realų pasaulio vaizdą, kuriame yra lyčių įvairovė, gausu įvairių charakterių ir darbo stilių. Pasak prof. L. Duoblienę, mokytojas bendraja prasme turi atspindėti abiejų lyčių specifiką, o viena moteris to padaryti negali. Profesorė mano, jei mokyklose dirbtų daugiau pedagogų vyrų, dėmesys mokiniams pasiskirstytų tolygiau, o iš berniukų galbūt būtų galima tikėtis geresnių rezultatų. Internetinėje svetainėje publikuotame straipsnyje „*Profesiją renkasi pagal lytį*“ buvo atkreiptas dėmesys į tai, kad mišriuose pagal lytį kolektyvuose su abiejų lyčių atstovų dalyvavimu valdyme darbo rezultatai patys geriausi, kad pačių geriausių užregistruotų patentų, išradimų autorių grupės yra mišrios pagal lytį ir t.t. Vadinasi, švietimo ministerijos užmojis skatinti kuo daugiau vyrų pasirinkti pedagogo profesiją yra pagrįstas ir motyvuotas.

Galima teigti, jog vyrai pedagogo profesijos nesirenka veikiami visuomenėje susiformavusio stereotipo, jog mokytojo profesija - tik moterims skirta profesija. Taip pat

akcentuojamas ir per mažas atlyginimas bei menkos karjeros galimybės vyro atžvilgiu. Kita vertus, pedagogo profesijos pasirinkimą lemia tiek objektyvūs, tiek subjektyvūs veiksniai.

Kalbant apie pedagogo kvalifikacinę kategoriją, dauguma pedagogų (52,84 %) yra įgiję mokytojo metodininko kvalifikacinę kategoriją. Lyties aspektu, tiek pedagogių moterų (46,23 %), tiek pedagogų vyrų (6,61 %) grupėje taip pat daugiausia vyrauja mokytojo metodininko kvalifikacinė kategorija. Pedagogų požiūris, kodėl būtent įgyta tokia kvalifikacinė kategorija, nebuvo tirtas. Todėl galima teigti, jog pedagogų grupėje netolygų kvalifikacinės kategorijos pasiskirstymą lėmė tam tikras jų požiūris į atestaciją bei tobulinimąsi. Kita vertus, kai konkurencija tarp mokytojų dėl pamokų ar dėl darbo vietos stiprėja, pedagogai turėtų būti suinteresuoti kelti savo kvalifikacinę kategoriją, nes būtent ji daugeliu atvejų leidžia darbuotojui turėti pirmumo teisę liekant darbe.

Pedagogų pasiskirstymas pagal amžių atsispindi 2 lentelėje.

2 lentelė

Pedagogų pasiskirstymas pagal amžių (N=110)

Lytis (%)	Amžius					
	Iki 25 metų (%)	26-35 metai (%)	36-45 metai (%)	46-55 metai (%)	56-65 metai (%)	66 ir daugiau metų (%)
Moterys	0,00	7,55	29,25	37,74	11,32	0,94
Vyrai	0,00	4,72	0,94	2,83	4,72	0,00
Iš viso:	0,0	12,27	30,19	40,57	16,04	0,94

Iš 2 lentelėje pateiktų duomenų matyti, jog dauguma pedagogų yra 46-55 metų amžiaus – 40,57 %, mažiausiai yra respondentų, kurių amžius 66 metai ir daugiau – 0,94 %. *Amžiaus aspektu* – didžioji dalis respondentų priklauso 46-55 metų amžiaus grupei – 40,57 %. Pastebima, jog amžiaus grupėje iki 25 metų, anketinėje apklausoje nedalyvavo nei vienas pedagogas. Tai galima paaiškinti tuo, jog iki 25 metų jaunimas dar tik studijuoja aukštojoje mokykloje ir nėra visiškai įsitraukęs į darbo rinką. Be to, norint dirbti kvalifikuotą darbą, visų pirma reikia įgyti aukštojo mokslo diplomą, o jaunimas iki 25 metų, kaip jau ir buvo minėta, dar tik studijuoja aukštojoje mokykloje.

Tokį pedagogų pasiskirstymą gali lemti vis dažniau viešojoje erdvėje ir visuomenėje išsakoma nuomonė, jog vienas iš švietimo rūpesčių yra senėjantys mokytojai. Kita vertus, Švietimo ir mokslo ministerija pateikė oficialią savo poziciją akcentuodama tai, jog mokytojo amžius nėra kliūtis jo profesionalumui. Į jaunus pedagogus yra žvelgiama gana nepatikliai, nes manoma, kad jie atsisakys darbo dėl geresnio pasiūlymo ar negebėjimo suvaldyti auditorijos.

Įprasta, jog Lietuvoje mokytojai savo darbą dirba ilgiau, dauguma dėl finansinių paskatų, be to, ekonominio pakilimo laikotarpiu jauni specialistai nelaikė mokyklos patrauklia darbo vieta. Yra teigiama, kad kuo šalis ekonomiškai pajėgesnė, tuo vyresnio amžiaus mokytojų daugiau.

Pedagogų pasiskirstymas pagal darbo stažą atsispindi 3 lentelėje.

3 lentelė

Pedagogų pasiskirstymas pagal darbo stažą (N=110)

Lytis (%)	Darbo stažas				
	Iki 5 metų (%)	6 – 10 metų (%)	11-15 metų (%)	16-20 metų (%)	20 metų ir daugiau (%)
Moterys	3,77	3,77	11,32	10,38	57,55
Vyrai	2,83	1,89	0,94	0,94	6,60
Iš viso:	6,60	5,66	12,26	11,32	64,15

Daugumos anketinėje apklausoje dalyvavusių pedagogų darbo stažas – 20 metų ir daugiau (64,15 %). 16-20 metų dirba 11,32 % visų pedagogų, 11-15 metų – 12,26 %, 6-10 metų – 5,66 %, iki 5 metų dirba 6,60 % pedagogų (žr. 3 lentelę).

Vėlgi, galima kalbėti apie tą pačią pedagogų senėjimo problemą, kurie dirba 20 ir daugiau metų. Kita vertus, baigę pedagogikos studijas, dauguma absolventų retai kada ateina į mokyklą dirbti, todėl mokytojų bendruomenė, pasak V. Juškienės ir V. Grincevičienės (2006), sensta, o menkas mokytojo profesijos prestižas neleidžia jai atsinaujinti.

Pedagogų pasiskirstymas pagal ugdymo įstaigų tipą, atsispindi 4 lentelėje.

4 lentelė

Pedagogų pasiskirstymas pagal ugdymo įstaigos tipą (N=110)

Lytis (%)	Profesinio rengimo mokykla (%)	Bendrojo lavinimo mokykla (%)	Kita (%)
Moterys	1,89	83,02	5,66
Vyrai	0,00	10,58	0,94
Iš viso:	1,89	93,60	6,6

4 lentelėje matyti, jog dauguma pedagogų (93,60 %) dirba bendrojo lavinimo mokykloje, 1,89 % - profesinio rengimo mokykloje. Kita dalis pedagogų (6,6 %) pažymėjo, jog dirba gimnazijose, lopšelyje darželyje, suaugusiųjų mokykloje ir sporto mokykloje.

Dalis pedagogų pažymėjo, jog dirba bendrojo lavinimo mokykloje ir profesinio rengimo mokykloje, tačiau tokių pedagogų buvo vos keli.

Natūralu, jog vis daugiau pedagogų dirba jau ne tik savo mokykloje, tačiau vyksta dirbti ir į kitas rajono ar miesto mokyklas.

5 lentelėje atsispindi pedagogų pasiskirstymas pagal mokyklų skaičių, kuriose dirba.

5 lentelė

**Pedagogų pasiskirstymas pagal mokyklų,
kuriose dirba, skaičių (N=110)**

Respondentų skaičius (%)	Dirba (%):
79,25	Vienoje mokykloje
12,26	Dvejose mokyklose
0,94	Trejose mokyklose
7,55	Neatsakė

Kaip matyti 5 lentelėje, dauguma pedagogų (79,25 %) dirba vienoje ugdymo įstaigoje. Dvejose mokyklose dirba – 12,26 % pedagogų, trejose – 0,94 % pedagogų. Į klausimą neatsakė 7,55 % pedagogų. Šiuo atveju nebuvo tikslinga daryti pasiskirstymą lyties aspektu, nes dėl per mažo vyrų pedagogų skaičiaus, rezultatai nebūtų reprezentyvūs.

Tai, jog 12,26 % ir 0,94 % pedagogų dirba dvejose ar trejose ugdymo įstaigose, gali lemti darbo krūvio mažėjimas, pamokų skaičiaus mažėjimas, ko pasekoje nesusidaro pilnas pedagogo darbo etatas. Pedagogų mobilumas, viena iš šiuolaikinio pedagogo savybių, kuri taip pat padidina galimybę dirbti keliose ugdymo įstaigose. Tikėtina, jog ateityje pedagogų mobilumas tik didės ir ugdymo įstaigose dirbs dauguma pedagogų iš įvairių mokyklų.

2.2 Pedagogų požiūrio į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste empirinio tyrimo rezultatų analizė

Tyrimo metu atskleistas pedagogų požiūris į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste. Pirmiausia buvo išsiaiškinta, kokia pagrindinė pedagogų veikla mokykloje, kitaip tariant, kokį dalyką jie dėsto moksleiviams. Atsakymo į šį klausimą rezultatai atsispindi 6 lentelėje.

6 lentelė

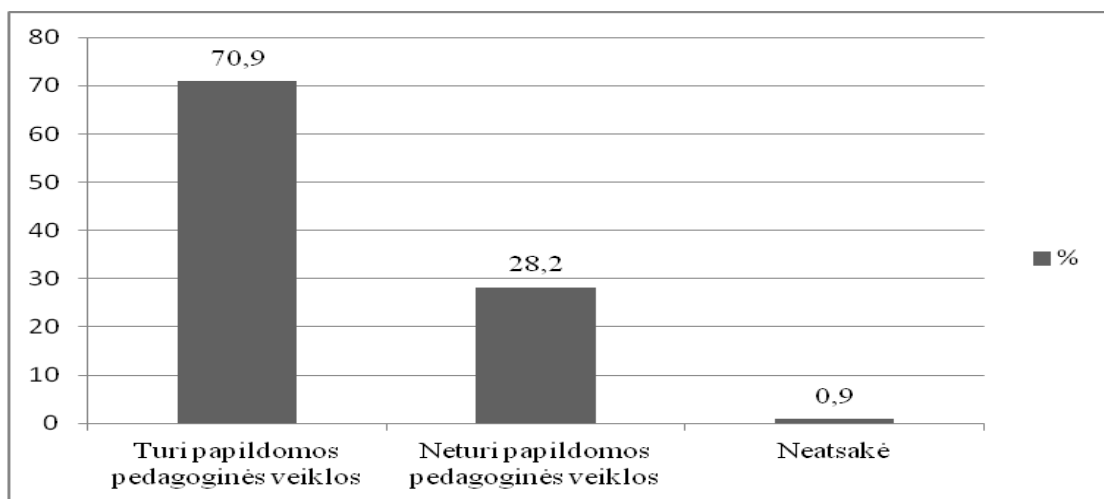
Pedagogų dėstomas dalykas mokykloje (N=110)

Dėstomas dalykas	Respondentų skaičius (%)	
	Vyrai	Moterys
Lietuvių kalba	0,00	10,38

Matematika	0,94	7,55
Biologija	0,94	5,66
Chemija	0,00	4,72
Fizika	0,94	0,94
Istorija	0,00	2,83
Informacinės technologijos	0,00	3,77
Geografija	2,83	5,66
Kūno kultūra	3,77	5,66
Dailė	0,00	2,83
Užsienio kalba	0,00	17,92
Kita	0,94	33,02

Iš 6 lentelėje iš išvardytų dalykų, dauguma pedagogų mokykloje dėsto užsienio kalbą (17,02 %). Kiti dalykai procentine išraiška maždaug pasiskirstę tolygiai. Dalis pedagogų (33,02 %) pažymėjo, kad ugdymo įstaigoje moksleiviams dėsto dorinį ugdymą, technologijas, muziką, ekonomiką, etiką, pilietiškumo pagrindus. Taip pat dalis pedagogų (11,32 %) yra pradinių klasių mokytojai, taigi vieno dalyko dėstymo atžvilgiu, išskirti negalima.

Dažnas atvejis, kai pedagogas, neįskaitant pamokų, turi ir kitos ugdomosios ar neugdomosios popamokinės veiklos. 1 paveiksle atsispindi, kokia dalis pedagogų užsiima papildoma pedagogine veikla ir kokia dalis pedagogų neturi papildomos pedagoginės veiklos.

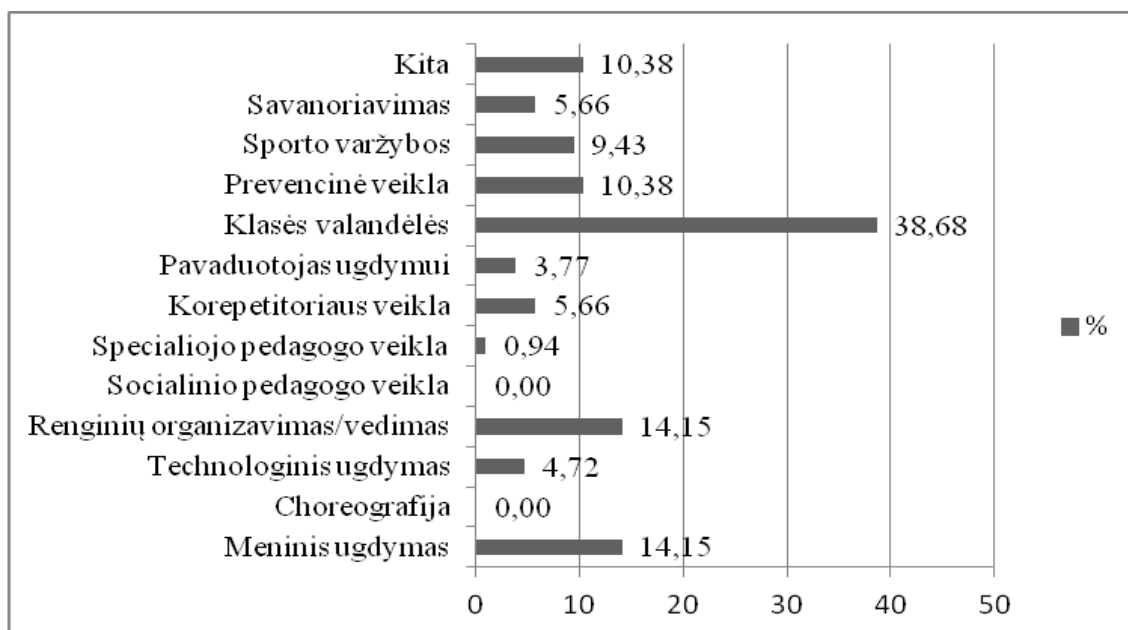


1 pav. **Pedagogų pasiskirstymas pagal papildomą pedagoginę veiklą (N=110)**

1 paveiksle atsispindi kokia dalis pedagogų užsiima papildoma pedagogine veikla, o kokia - ne. Kaip matyti, nemaža dalis pedagogų (70,9 %) turi papildomos pedagoginės veiklos, o 28,2 % pedagogų jos neturi. Vėl gi, galima teigti, jog dauguma pedagogų turi ir papildomą darbo krūvį arba papildomai už mokyklos ribų teikia švietimo paslaugas pagal edukacinį poreikį.

Pedagogai, kurie neužsiima jokia papildoma pedagogine veikla, buvo paprašyti nieko nežymėti iš nurodytų veiklos variantų, o pereiti prie sekančio klausimo.

Sekančiame 2 paveiksle atsispindi, kokia papildoma ugdomąja pedagogine veikla užsiima pedagogai.

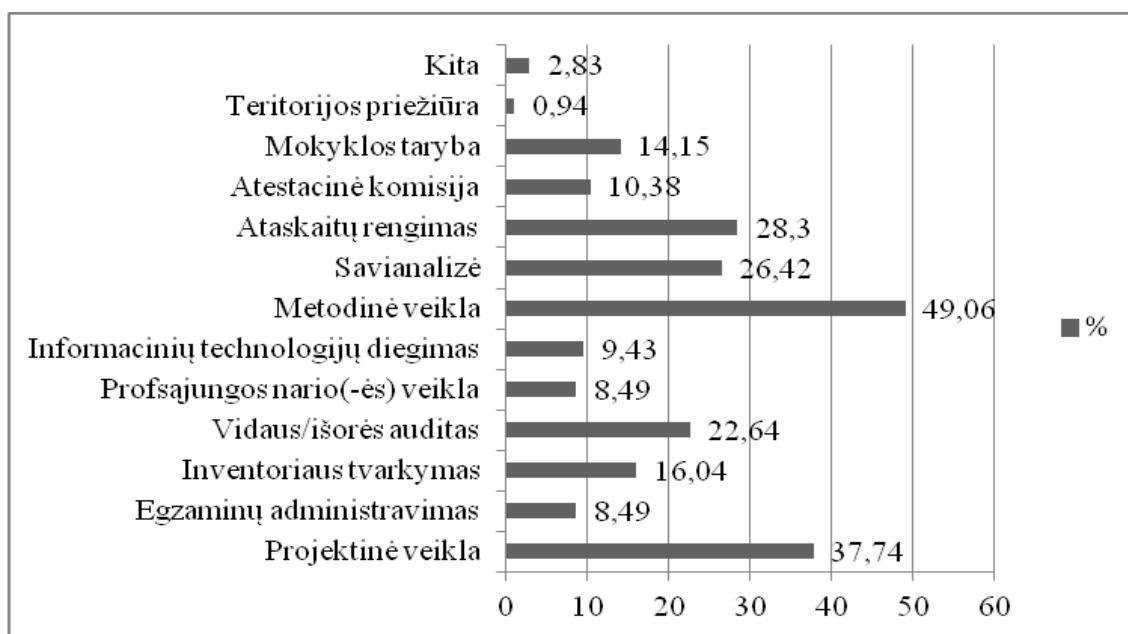


2 pav. **Pedagogų papildoma ugdomoji veikla (N=110)**

Kaip pavaizduota 2 paveiksle, dauguma pedagogų (38,68 %) kaip papildomą ugdomąją veiklą pažymėjo klasės valandėles. Dažnas pedagogas atlieka ir auklėtojo funkcijas, taigi klasės valandėlės yra papildoma ugdomoji veikla, kuri gali apimti įvairias darbo su ugdytiniais formas bei metodus. Po 14,15 % pedagogų pažymėjo renginių organizavimą/vedimą ir meninį ugdymą. Pedagogai dažnai akcentuoja tai, jog vaikams reikia pramogų, todėl renginių organizavimas bei vedimas taip pat įeina į ugdomąją veiklą. Šiandien, kai patyčių reiškinys gana plačiai paplitęs ugdymo įstaigose, o vaikų nusikalstamumo amžius vis jaunėja, natūralu, kad dalis pedagogų (10,38 %) kaip papildomą veiklą pažymėjo ir prevencinę veiklą. 5,66 % pedagogų užsiima korepetitoriaus, kurie dar yra vadinami laisvaisiais mokytojais, veikla. Kaip teigia J. Šiaučiūnaitė ir A. Kazlauskienė (2012), tai oficiali galimybė mokytojams bei dėstytojams padidinti savo mėnesio pajamas. Šios autorės nurodo, jog korepetitoriaus, kaip edukacinės paslaugos poreikį, sąlygoja bendrojo lavinimo mokyklose įgytų dalykinių žinių stoka, noras jas pagilinti ir pasiekti geresnių valstybinių egzaminų rezultatų, nepasitikėjimas mokyklos paruošimo kokybe, aukšta būsimos profesinės karjeros motyvacija bei psichologinės priežastys. Tiek pat pedagogų (5,66 %) užsiima savanorystės veikla, o 9,43 % pedagogų – sporto varžybų veikla. Minimaliausiai pedagogų užsiima technologine veikla (4,72 %), 3,77 % pedagogų kaip papildomą veiklą pažymėjo pavaduotoją ugdymui, nors šią veiklą jau būtų galima įvardinti kaip ir pareigybę. Taip

pat dalis pedagogų pateikė gausybę ir kitos ugdomosios veiklos, kuria užsiima: gamtosauginė veikla, gamtamokslinis ugdymas, moksleivių mokomoji bendrovė, skautų organizacijos veikla, užklasinė veikla, ekologinis ugdymas, teatras, skautų tunto vadovės veikla, projektų vadovės veikla, konsultantės JTBA programoje "Veiklus jaunimas" veikla, klasės auklėtojo veikla, ugdymo karjerai veikla, klubo vadovo veikla, būrelio vadovo veikla. Kaip matyti iš pedagogų pateiktų veiklų, ugdymo įstaigose moksleiviams yra siūloma gana plataus spektro veiklų įvairovė pagal kiekvieno besimokančiojo poreikį. Mokytojų atestacijos nuostatų 1 priede nurodoma, jog mokytojo ugdomosios veiklos tikslas – profesionaliai ir kokybiškai organizuoti ugdomąjį procesą, skatinantį ugdytinio asmenybės raidą ir ugdymo pasiekimų pažangą, užtikrinanti mokinių psichologinį ir fizinį saugumą.

Išsiaiškinus, kokia ugdomąja veikla užsiima pedagogai po pamokų, 3 paveiksle atsispindi, papildoma pedagogų profesinė veikla.



3 pav. Pedagogų papildoma (neugdomoji) profesinė veikla (N=110)

Kaip matyti 3 paveiksle, pedagogų papildomą profesinę veiklą sudaro teritorijos priežiūra, mokyklos taryba, atestacinė komisija, ataskaitų rengimas, savianalizė ir kt., kitaip tariant veikla, kuri mažai susijusi su moksleivių ugdymu, o daugiau su administravimu, vadybine veikla, refleksija ir t.t. Dauguma pedagogų (49,06 %) užsiima metodine veikla, 26,42 % pažymėjo savianalizę, kurią dar galima įvardinti kaip refleksiją, kas taip pat yra labai svarbu vertinant paties pedagogo veiklos organizavimą, jos kokybę, kaitą bei veiklos rezultatus. Vidaus ir išorės auditą pažymėjo 22,64 % pedagogų, 16,04 % tvarko mokyklos inventorių. Šiandien ugdymo įstaigose projekto metodas yra gana plačiai naudojamas, todėl natūralu, jog gana didelė dalis pedagogų (37,74 %) dalyvauja projektinėje veikloje, kuri jau neatsiejama mokyklos ugdymo

proceso dalis. 9,43 % pedagogų savo ugdymo įstaigoje diegia informacines technologijas, tikėtina, kad šių mokytojų skaičius ateityje turėtų tik didėti, nes įsivyraujant žinių visuomenei, informacinės technologijos, kaip priemonė, atlieka reikšmingą vaidmenį ugdymo procese. 28,3 % pedagogų rengia ataskaitas, 10,38 % - dalyvauja atestacinės komisijos veikloje. Dalis pedagogų taip pat užsiima olimpiadų vykdymo ir vertinimo veikla, mokinių tarybos kuravimo veikla. Dalis pedagogų dar atlieka karjeros koordinatoriaus ir mokinių ugdymo karjerai kuravimo veiklą, kas, kalbant apie karjeros planavimą, šiandien yra mokyklose itin aktualu. Keista tai, jog tik 8,49 % pedagogų yra profsąjungos nariai (-ės), nors analizuojant kitus klausimus, išryškėjo tai, jog visgi dauguma pedagogų yra nepatenkinti savo dabartine padėtimi mokykloje. Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos interneto puslapyje, nurodyta, jog šios organizacijos uždaviniai ir tikslai – ginti savo narių profesines, ekonomines ir socialines teises bei teisėtus jų interesus; įtvirtinti pagarbą pedagoginiam darbui bei švietimo ir mokslo išimtinę svarbą visuomenėje ir valstybėje.

7 lentelėje atsispindi pedagogų karjeros kitimas per pastaruosius kelerius metus.

7 lentelė

Pedagogų karjeros pokyčiai (N=110)

Teiginiai	Sutinku (%)	Tikriausiai sutinku (%)	Nežinau (%)	Greičiausiai nesutinku (%)	Nesutinku (%)
Padaugėjo funkcijų ir atsakomybių	53,5	28,7	5,0	7,9	5,0
Atsirado naujos pareigos	46,5	19,2	8,1	8,1	18,2
Reikėjo nuolat mokytis ir tobulintis	68,6	28,4	2,0	1,0	0,0
Reikėjo kelti kvalifikaciją	68,3	21,8	1,0	5,0	4,0
Reikėjo persikvalifikuoti	8,9	14,4	1,1	12,2	63,3
Reikėjo gerinti IT taikymo įgūdžius	62,6	25,3	5,1	4,0	3,0
Tobulėjo komunikaciniai gebėjimai	62,0	32,0	3,0	2,0	1,0

Įsitraukiau į projektinę veiklą	51,5	31,3	4,0	7,1	6,1
Pradėjau vykti į stažuotes	9,1	13,6	8,0	17,0	52,3
Reikėjo išmokti užsienio kalbą	7,7	15,4	9,9	18,7	48,4
Nekito	11,5	6,9	4,6	5,7	71,3

7 lentelėje, kurioje atsispindi pedagogų karjeros pokyčiai per pastaruosius kelerius metus, galima išvelgti tendenciją, jog šie pokyčiai vis dėl to pedagogų bendruomenėje vyksta. Didžioji dalis pedagogų **sutinka** arba bent jau **tikriausiai sutinka**, jog pedagogo karjeros eigoje padaugėjo funkcijų ir atsakomybių (53,5 % ir 28,7 %), beveik pusei pedagogų (46,5 %) atsirado naujos pareigos, 68,6 % pedagogų reikėjo nuolat mokytis ir tobulintis, kita vertus persikvalifikuoti teko tik nedidelei daliai pedagogų – 8,9 %, tuo tarpu kvalifikaciją kėlė 68,3 % pedagogų.

Natūralu, jog žinių ir informacinėje visuomenėje IT taikymo įgūdžiai reikalingi įvairių profesijų žmonėms, ne išimtis ir pedagogai - 62,6 % pedagogų šiuos įgūdžius turėjo gerinti. Neišvengiamai pedagogo profesija įgalina tobulinti ir komunikacinius gebėjimus - 62,9 % pedagogų savo karjeros eigoje šiuos gebėjimus tobulino.

Jau anksčiau buvo minėta, jog projektų metodas vis plačiau naudojamas ugdymo įstaigose ir pedagogų bendruomenėje, kaip vienas iš ugdymo proceso dalių. Todėl šiek tiek daugiau nei pusė pedagogų (51,5 %), per pastaruosius karjeros pokyčių metus, įsitraukė į projektinę veiklą.

Kalbant apie užsienio kalbų mokėjimą, tik nedidelė dalis pedagogų (7,7 %) mokėsi kurios nors užsienio kalbos. Tai leidžia išskirti dvi nuomones: arba pedagogai jau pakankamai yra įvaldę tam tikrą užsienio kalbos vartojimą ir kitų nesimoko, arba ne itin domisi, bendrauja, bendradarbiauja ir dalinasi su užsienio kolegomis savo šalies bei mokyklos patirtimi.

11,5 % pedagogų karjeros pokyčių per pastaruosius kelerius metus neįvyko. Nors tai gana nedidelė pedagogų bendruomenės dalis, tačiau vykstantys socialiniai pokyčiai įgalina kiekvieną pedagogą keistis kartu su švietimu, su visuomene ir su mokykla.

Apibendrinus pedagogų karjeros pokyčius, 8 lentelėje atsispindi veiklos ir jos kokybės kaita pedagogo darbe.

Nuolatinio mokymosi koncepcijos įtaka pedagogo veiklos kaitai ir kokybei (N=110)

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai, iliustruojantys subkategoriją
Nuolatinio mokymosi koncepcijos įtaka pedagogo veiklos kaitai ir kokybei	Didelė įtaka veiklos kaitai ir kokybei	<i>Sužiniai įvairių naujovių, įdomiau vėdi pamokas (1); Šiuolaikinis mokytojas privalo orientuotis greitai kintančioje aplinkoje (1); Įgytas naujas žinias pritaikau savo darbe (1); Labiau išprusęs pedagogas gali daugiau duoti savo mokiniams, lengviau įveikia sunkumus (1); Gyvenime viskas labai greitai kinta. Todėl būtina nuolat mokytis (2); Mokyti niekada nevėlu. Mokytojas privalo tobulėti (1); Atsiranda naujų ir įdomių ugdymo metodų, kurie skatina mokymosi motyvaciją, nuolat tobulėja IKT naudojimas pamokoje (1); Būtina tobulintis, nes tai įtakoja ugdymo procesą, darbo kokybę (1); Nuolat keičiasi mokymo programos ir ugdymo tikslai, aplinka, kurioje mokiniai gyvena ir mokosi (1); Kyla reikalavimai, naujovės skatina mokinių motyvaciją (1); Daugiau žinių, naujovių, idėjų (1); Gerėja kokybė (1); Tobulėjimui ribų nėra (1); Visada išbandau tai, ką naujo sužinojau, mano pamokos yra kitokios, nei buvo prieš 5 metus. Gal atsitiktinumas, bet per paskutinius 2 metus mokiniai yra pasiekę neblogų ugdymosi pasiekimų, dažnai pavyksta mokinius suorganizuoti netradicinei veiklai (1); Tobulėjimas varo į priekį (1); Nuolat besimokydama, įgijau ne tik naujų žinių, bet pakėliau savo kvalifikaciją (1); Seminaruose, kursuose, nauja patirties sklaida padeda tobulėti (1); Nuolatinė kaita tai skatina (1); Viskas kinta, jei nestebėsi pokyčių būsi neįdomus mokiniams (1); Pasikeitė dalyko programa, pakito egzamino struktūra (1).</i>
	Nežymi įtaka veiklos kaitai ir kokybei	<i>Didžioji dalis seminarų, naujų metodikų nukreipta į darbo formą, bet ne į turinį. Niekas neanalizuoja, nevertina galutinio rezultato, o džiaugiasi - kai gražiai mojuojame vėliavėlėmis (procesu) (1); Negaliu (1); Koncepcijos įtaka mano veiklos kaitai nėra ženkli. Jaučiu natūralų vidinį poreikį tobulėti (1).</i>
	Nuolatinio mokymosi koncepcija neįpareigoja	<i>Ne koncepcija įpareigoja, o gyvenimas (1).</i>

8 lentelėje išskirta viena bendra kategorija leidžia išskirti tris subkategorijas, kurios atspindi skirtingą pedagogų nuomonę apie nuolatinio mokymosi koncepcijos įtaką jų veiklos kaitai ir kokybei. Iš pateiktų pedagogų refleksijų (8 lentelė) matyti, jog dauguma pedagogų sutinka su nuolatinio mokymosi koncepcijos daroma įtaka jų veiklos kaitai ir kokybei. Respondentai supranta nuolatinio mokymosi reikšmę pedagogo profesijoje, tai iliustruoja šios refleksijos: „Sužinai įvairių naujovių, įdomiau vedi pamokas“; „Šiuolaikinis mokytojas privalo orientuotis greitai kintančioje aplinkoje“; „Labiau išprusęs pedagogas gali daugiau duoti savo mokiniams, lengviau įveikia sunkumus“; „Atsiranda naujų ir įdomių ugdymo metodų, kurie skatina mokymosi motyvaciją, nuolat tobulėja IKT naudojimas pamokoje“; „Nuolat keičiasi mokymo programos ir ugdymo tikslai, aplinka, kurioje mokiniai gyvena ir mokosi“; „Visada išbandau tai, ką naujo sužinojau, mano pamokos yra kitokios, nei buvo prieš 5 metus. Gal atsitiktinumas, bet per paskutinius 2 metus mokiniai yra pasiekę neblogų ugdymosi pasiekimų, dažnai pavyksta mokinius suorganizuoti netradicinei veiklai“; „Viskas kinta, jei nestebėsi pokyčių būsi neįdomus mokiniams“; „Pasikeitė dalyko programa, pakito egzamino struktūra“ ir kt. Dalis pedagogų išlieka abejingi šios koncepcijos daromai įtakai jų veiklos kaitai ir kokybei. Tik gana labai nedidelei daliai pedagogų nuolatinio mokymosi koncepcija nedaro įtakos veiklos kaitai ir kokybei.

Natūralu, jog pedagogas įpareigotas nuolat mokytis nuolatinio mokymosi kontekste. Priešingu atveju, jis nebus įdomus savo mokiniams ir nepasieks gerų rezultatų veikloje. Anot J. Dautaro ir N. Rukštelienės (2006), pasikeitęs mokyklos vaidmuo iš mokytojų taip pat reikalauja naujo požiūrio, nes tik turintis poreikį nuolat mokytis ir besimokantis mokytojas išugdys tokį patį mokinį.

9 lentelėje atsispindi pedagogų refleksijos, apibūdinančios pedagogo karjerą.

9 lentelė

Pedagogų nuomonė, apibūdinanti pedagogo karjerą (N=110)

Kategorija	Subkategorija	Subkategorija, iliustruojantys teiginiai
Pedagogo karjera	Kvalifikacijos siekimas	<i>Aukštesnės kvalifikacijos įgijimas (1); Karjera nuo mokytojo iki eksperto (1); Mokytojas, vyr. mokytojas, metodininkas, vadovavimas grupei, ekspertas (1); Pedagogas nuolat mokosi, jo karjera susijusi su atestacija (1); Žalias mokytojas – tik pradėjęs dirbti (pirmi metai). Apsitrynęs mokytojas – (2-3 metai). Tobulėjantis ir karjeros siekiantis mokytojas – (4-5 metai). Brandus mokytojas (siekiantis aukštesnių kvalifikacinių kategorijų arba pereinantis į mokyklos vadovų gretas) (1); Nuolatinis tobulėjimas, pasiekimų gerinimas, kvalifikacijos kelimas, imlumas naujovėms</i>

		(1).
	Naujų pareigų siekimas	<i>Siekimas aukštesnių pareigų (1).</i>
	Kompetencijų plėtojimas	<i>Pedagogo karjera, tai kompetencijų, bei patirties visuma (1).</i>
	Pedagogo darbas – ne karjera	<i>Labai žemos karjeros lubos, jeigu tai išvis yra karjera...(1); Pedagogo darbas – ne karjera (1); Nėra tokios, mano nuomone kiekvienas tikras mokytojas turi būti iš didžiosios raidės (1).</i>
	Pašaukimas ir meilė darbui	<i>Tai yra pašaukimas, kuriame reikia nuolat tobulėti ir augti (1); Kaip kova su vėjo malūnais, bet, jeigu tai yra pašaukimas, tuomet stengiesi nekreipt dėmesio į smulkmenas ir dirbi 100 procentų atsidavusi (1); Gimei mokytoju- mokytoju ir mirsi ☺ (1); Meilė savo darbui (1); Gyvenimo būdas (1).</i>
	Nuolatinis tobulėjimas	<i>Nuolatinis tobulėjimas (6); Pedagogo karjera, tai nuolatinis tobulėjimas, naujovių taikymas, sklaida, seminarų vedimas ir organizavimas, projektų rašymas ir jų įgyvendinimas (1); Nuolatinis tobulėjimas, inovatyvumas, iniciatyvumas, refleksijos, bendravimas ir bendradarbiavimas. Kad mokytojas būtų sėkmingas – neužtenka vien tik universiteto diplomo. Per 30 metu vadovavimo įsitikinau, kad dar reikia vadinamos pedagoginės intuicijos ir to, kas sudaro žmogaus sėkmingumą. O į tai jau įeina daug segmentų (1); Reikia nuolat tobulinti savo žinias ir pedagoginę didaktiką (1); Dauguma kursų ir seminarų mokami, todėl ne visada galima juose dalyvauti. Tačiau didelės galimybės savišvietai, vyksta nemokami nuotoliniai kursai. Tik noro reikia (1); Tobulėjimas, bendravimas, bendradarbiavimas (1); Nuolatinis mokymasis, prisitaikymas prie švietimo sistemos pokyčių, gyvenimo tempo, naujovių (1); Tai nėra vien tik formalus kilimas: įgyti aukštesnę kategoriją ar užsiimti administravimu, tai yra vidinis asmeninis ir dalykinis tobulėjimas (1); Nuolatinis savęs realizavimas (1); Mokymasis visą gyvenimą (3); Nuolatinis savo žinių ir gebėjimų tobulinimas (3); Nuolat siekiančio tobulėti ir kaupiantis žinias (1); Veikla reikalaujanti nuolatinio tobulėjimo (2); Mokymasis visą gyvenimą, naujovių paieška, siekimas neatsilikti nuo gyvenimo tempo (1); Tai nuolatinis tobulėjimas, siekiant tapti tokiu mokytoju, kurį su malonumu prisimins mokiniai (1); Tai nuolatinis savęs tobulinimo, naujų žinių, mokymosi siekimas. Dirbdamas šį darbą turi nuolat</i>

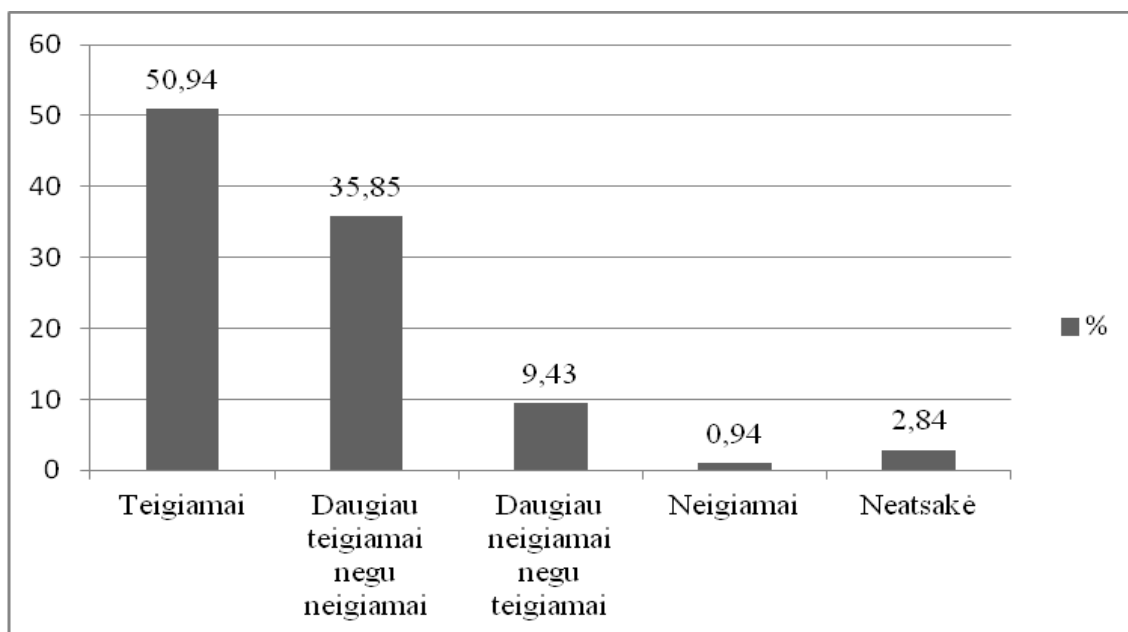
		<p>žengti kartu su mokiniais (1); Pagarba mokiniui, jo tėvams, kolegai, dalijimasis savo patirtimi už klasės sienų (1); Savišvieta, pasitikėjimas (1); Perpetuum mobile (1); Nežinau ką rašyti. Einame, dirbame sąžiningai, stengiamės tobulintis, nuolat mokytis, diegti naujoves ir t.t. (1); Pedagogas tikrai priverstas nuolat mokytis, keistis, tobulėti. Viskas labai greit keičiasi, vaikus jau domina kiti dalykai, nei seniau (1); Nuolat mokausi, atlieku vis daugiau darbų, bet atlyginimas nekinta (1); Pastovus tobulėjimas, patirties perdavimas (1); Nuolatinis darbas (1); Pedagogų karjera priklauso nuo pedagogo noro tobulėti, nuolat mokytis, atnaujinti savo žinias, pasireikšti (1); Dėstomo dalyko ir vadybos žinios (1).</p>
	<p>Pedagogo karjera - kaip žygis, sunki ir nevertinama</p>	<p>Kiekvienas mokytojas ją supranta ir vertina skirtingai. Vieniems tai žygis „nuo eilinio iki generolo“, kitiems tai visavertis gyvenimas besikeičiančioje mokykloje, artimiausioje aplinkoje, visuomenėje (1); Sunki kiekviename žingsnyje, sunkiai išmatuojama, ne pakankamai vertinama (1); Niekomet nesirinkčiau (1); Nežymi, neskatinama finansiškai (1); Labai sunki (1); Negaliu (1); Blogai (1); Kova su vėjo malūnais (1); Labai daug papildomų pareigų ir atsakomybės (1); Sunkus darbas (1).</p>

Iš pateiktų 9 lentelėje pedagogų refleksijų, išskirta viena bendra kategorija „**Pedagogų karjera**“, kuria remiantis išskirta keletas subkategorijų, atspindinčių skirtingą pedagogų nuomonę, apibūdinančią pedagogo karjerą.

Dauguma pedagogų karjerą sieja su **nuolatinio tobulėjimu**. Šių refleksijų buvo daugiausia: *Nuolatinis tobulėjimas (6); Pedagogų karjera, tai nuolatinis tobulėjimas, naujovių taikymas, sklaida, seminarų vedimas ir organizavimas, projektų rašymas ir jų įgyvendinimas (1); Nuolatinis tobulėjimas, inovatyvumas, iniciatyvumas, refleksijos, bendravimas ir bendradarbiavimas. Kad mokytojas būtų sėkmingas – neužtenka vien tik universiteto diplomo. Per 30 metų vadovavimo įsitikinau, kad dar reikia vadinamos pedagoginės intuicijos ir to, kas sudaro žmogaus sėkmingumą. O į tai jau įeina daug segmentų (1); Reikia nuolat tobulinti savo žinias ir pedagoginę didaktiką (1)* ir kt. Gana nedidelė dalis pedagogų mano, kad **pedagogo darbas – ne karjera**: *Labai žemos karjeros lubos, jeigu tai išvis yra karjera....(1); Pedagogų darbas – ne karjera (1); Nėra tokios, mano nuomone kiekvienas tikras mokytojas turi būti iš didžiosios raidės (1)*. Dalis pedagogų mano, jog karjeros augimas yra tada, kai keliama

aukštesnė kvalifikacija, įgyjamos kompetencijos: *Aukštesnės kvalifikacijos įgijimas (1); Siekimas aukštesnių pareigų (1); Karjera nuo mokytojo iki eksperto (1); Mokytojas, vyr. mokytojas, metodininkas, vadovavimas grupei, ekspertas (1) ir kt. Natūralu, jog kai kurie pedagogai karjerą sieja su vidiniu žmogaus pašaukimu būti mokytoju: Tai yra pašaukimas, kuriame reikia nuolat tobulėti ir augti (1); Kaip kova su vėjo malūnais, bet, jeigu tai yra pašaukimas, tuomet stengiesi nekreipt dėmesio į smulkmenas ir dirbi 100 procentų atsidavusi (1). Kita vertus, pedagogų karjeros apibūdinimui įtaką daro ir subjektyvūs bei objektyvūs veiksniai: Sunki kiekviename žingsnyje, sunkiai išmatuojama, ne pakankamai vertinama (1); Niekuomet nesirinkčiau (1), Dėstomo dalyko ir vadybos žinios. Meilė savo darbui (1); Gyvenimo būdas (1). Iš kai kurių refleksijų, apibūdinant pedagogo karjerą, atsiskleidžia neigiamas požiūris: Nežymi, neskatinama finansiškai (1); Labai sunki (1); Blogai (1); Kova su vėjo malūnais (1); Labai daug papildomų pareigų ir atsakomybės (1); Sunkus darbas (1). Kai kurių pedagogų refleksijų nebuvo galima priskirti vienai ar kitai subkategorijai, nes kai kurie pedagogai gana abstrakčiai ir siaurai apibūdino pedagogo karjerą: Įdomi, daug informacijos, ir daug jaunos energijos (1); Sėkminga (1); Darbas, kaip ir visi darbai. Tik plusas, kad visada būni tarp jaunų linksmų žmonių (1); Pedagogas turi atiduoti visą save, jei jis nori būti geru pedagogu 😊 (1).*

4 paveiksle atsispindi pedagogų karjeros pokyčių vertinimas.



4 pav. **Pedagogų karjeros pokyčių vertinimas (N=110)**

4 paveiksle matyti, jog dauguma pedagogų (50,94 %) savo karjeros pokyčius vertina teigiamai, o 35,85 % - daugiau teigiamai negu neigiamai. Neigiamai karjeros pokyčius vertina tik 0,94 % pedagogų, o daugiau neigiamai, negu teigiamai – 9,43 % pedagogų. Galima teigti, jog pedagogų karjeros pokyčių vertinimą gali sąlygoti objektyvios priežastys: per mažas atlyginimas,

ne itin teigiamas visuomenės požiūris į pedagogo profesiją ir jo karjerą, per dideli darbo krūviai ir kt.

Egzistuoja nuomonė, jog mokytojas negali padaryti karjeros, kita vertus kvalifikacijos kėlimas yra įvardijamas kaip pedagogo karjeros augimas, kai įgyjama vis aukštesnė mokytojo kvalifikacinė kategorija.

10 lentelėje atsispindi pedagogų veiklos kitimas karjeros eigoje.

10 lentelė

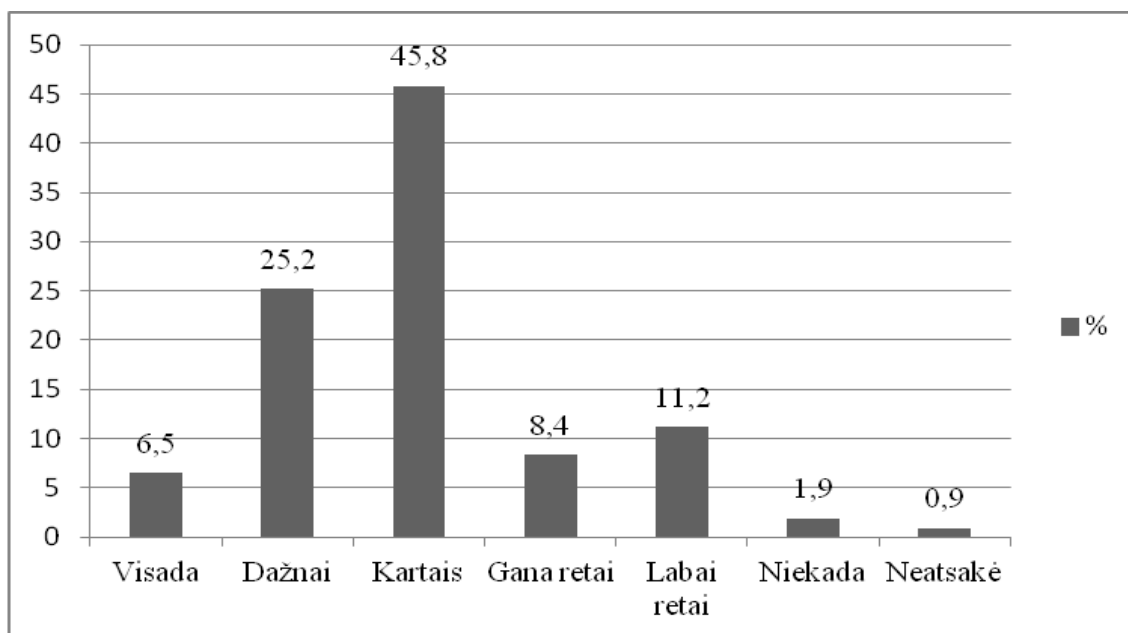
Pedagogų veiklos kitimas karjeros eigoje (N=110)

Teiginiai	Sutinku (%)	Tikriausiai sutinku (%)	Nežinau (%)	Greičiausiai nesutinku (%)	Nesutinku (%)
Keitėsi darbo su tėvais formos ir metodai	44,1	38,2	10,8	4,9	2,0
Keitėsi ugdymo turinys	54,3	36,2	1,0	5,7	2,9
Keitėsi tobulinimosi būdai	51,9	37,5	5,8	4,8	0
Keitėsi popamokinė ugdomoji veikla	36,3	41,2	11,8	4,9	5,9
Nesikeitė pedagoginė veikla	6,2	7,3	4,2	9,4	72,9

Aptariant pedagogų veiklos kitimą karjeros eigoje, V. Tumėnienė ir B. Janiūnaitė (2000, p. 24) pateikia tradicinės pedagogo veiklos apibrėžimą. Anot šių autorių, „<...> tradicinė pedagogo veikla gali būti suprantama, kaip istoriškai susiformavęs ir įsitvirtinęs, visuotinai pripažintas, tikslingas, struktūrizuotas jo veikimas ugdymo (pedagoginėje, didaktinėje) sistemoje“. V. Tumėnienė ir B. Janiūnaitė (2000) tyrinėjo kai kuriuos pedagogo veiklos pokyčių aspektus pasaulinių ir europinių švietimo dimensijų kontekste. Autorės dėmesį sutelkė į tai, kaip minėtame kontekste kinta tradiciniai pedagogo atliekami vaidmenys ir kokių iš esmės naujų gebėjimų, įgūdžių reikia pedagogui šiems vaidmenims įgyvendinti. Taigi pedagogo veiklos pokyčiai yra siejami su naujų vaidmenų atlikimu ugdymo aplinkoje.

Dauguma pedagogų sutinka, jog veikla karjeros eigoje kito (žr. 10 lentelė). Kaip matyti, keitėsi darbo su tėvais formos ir metodai (44,1 %), ugdymo turinys (54,3 %), tobulinimosi būdai (51,9 %) ir popamokinė ugdomoji veikla (36,3 %). 6,2 % pedagogų mano, jog pedagoginė veikla karjeros eigoje nesikeitė. Galima daryti prielaidą, jog pedagogų veiklos kaitą sąlygoja ugdymo dalyvių poreikių kaita.

5 paveiksle atsispindi sunkumų, prisitaikant pedagogo darbe, dažnis.



5 pav. Sunkumų, prisitaikant pedagogo darbe, dažnis (N=110)

Natūralu, jog šiais pokyčių laikais, mokytojas ne tik yra naujos, modernios mokymosi aplinkos kūrėjas, tačiau ir pats joje dalyvauja prisiimdamas naujus netradicinius vaidmenis bei įgyvendindamas naujus švietimo sistemos reikalavimus. Todėl dažnas pedagogas, siekdamas koja kojon žengti kartu su nauja žinių visuomene, patiria stresą, įtampą, profesinį jaudulį. Tai atspindi 3 paveiksle matomi analizės rezultatai, iš kurių matyti, kad beveik pusė pedagogų (45,8 %) kartais susiduria su sunkumais prisitaikant pedagogo darbe, 25,2 % - sunkumų patiria dažnai, o 6,5 % - visada. Pedagogo darbe niekada sunkumų nepatiria tik 1,9 % pedagogų. Gali būti, jog ši dalis pedagogų turi pakankamai įgiję darbinės patirties bei geba greitai ir efektyviai spręsti iškilusias problemas.

Išsiaiškinus, jog pedagogai visgi susiduria su sunkumais prisitaikant pedagogo darbe, tai 11 lentelėje atskleidžiamos aplinkybės, kurios šiuos sunkumus sukelia.

11 lentelė

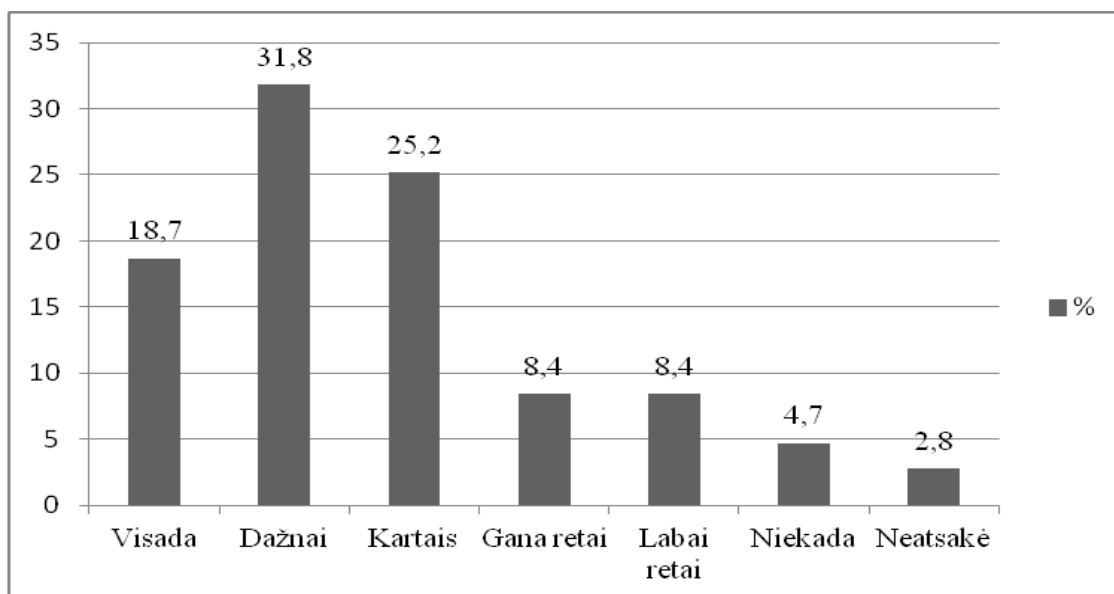
Aplinkybės, apsunkinančios pedagogo adaptavimąsi darbe (N=110)

Teiginiai	Pritariu (%)	Tikriausiai pritariu (%)	Nežinau (%)	Greičiausiai nepritariu (%)	Nepritariu (%)
Sunku spėti sekti su ugdymo turiniu susijusių ir kaskart atsinaujinančią informaciją	22,1	33,7	8,7	26,9	8,7

Dėl informacijos gausos sunku sudominti ugdytinius	20,0	40,0	4,8	21,9	13,3
Nuolatinis stresas ir įtampa	39,4	31,7	6,7	17,3	4,8
Didelis darbo krūvis	24,8	41,9	7,6	19,0	6,7
Nuolatinis tobulinimasis	27,5	29,4	9,8	26,5	6,9
Reikalavimai iš ugdytinių tėvų	23,1	33,7	18,3	19,2	5,8
Sudėtingi santykiai su kolegomis	9,6	18,3	11,5	32,7	27,9
Nepalanki mokyklos aplinkos atmosfera	7,7	10,6	13,5	28,8	39,4

Kaip matyti 11 lentelėje, stresas ir įtampa (39,4 %) yra vieni iš veiksnių, kurie apsunkina pedagogo adaptavimąsi darbe. Stresą ir įtampą gali sąlygoti kiti veiksniai: didelis darbo krūvis (24,8 %), kaskart su ugdymo turiniu atsinaujinanti informacija (22,1 %), kurią mokytojai ne visada spėja sekti, nuolatinis tobulinimasis (27,5 %), mokymasis ir t.t. Kita vertus, stresas ir įtampa pedagogo darbe yra neišvengiami, nes nuolat susiduriama su situacijomis, kurias ne visada pavyksta išspręsti, o veiklos rezultatai ne visada tenkina. Mokyklos atmosfera adaptavimąsi darbe apsunkina 7,7 % pedagogų, 39,4 % - tam nepritaria. 18,3 % pedagogų tikriausiai pritaria, jog sudėtingi santykiai su kolegomis taip pat apsunkina adaptavimąsi pedagogo darbe. 26,5 % pedagogų greičiausiai nepritaria, kad sunku spėti su kaskart atsinaujinančia informacija. Tokia pedagogų nuomonė suprantama, nes kaip anksčiau ir buvo minėta, nuolatinio mokymosi koncepcija įpareigoja kiekvieną pedagogą mokytis.

6 paveiksle atsispindi konkurencija pedagogų bendruomenėje dėl darbo vietos išsaugojimo.



6 pav. Konkurencija tarp pedagogų dėl darbo vietos išsaugojimo (N=110)

Kaip matyti 6 paveiksle, konkurencija tarp pedagogų dėl darbo vietos išsaugojimo yra dažnas reiškinys. 31,8 % pedagogų su šia konkurencija susiduria dažnai. 25,2 % pedagogų šią konkurenciją jaučia tik kartais, o 18,7 % - visada. Tik 4,7 % pedagogų nejaučia konkurencijos dėl darbo vietos išsaugojimo.

Aptarus pedagogų bendruomenėje egzistuojančią konkurenciją dėl darbo vietos išsaugojimo, 12 lentelėje atsispindi galimi veiksniai, kurie sukelia šią konkurenciją tarp pedagogų.

12 lentelė

Veiksniai, sukelianys konkurenciją pedagogų bendruomenėje (N=110)

	Pritariu (%)	Tikriausiai pritariu (%)	Nežinau (%)	Greičiausiai nepritariu (%)	Nepritariu (%)
Moksleivių skaičiaus mažėjimas	78,6	11,7	1,9	4,9	2,9
Etatų mažinimas	61,8	17,6	10,8	4,9	4,9
Darbo krūvio mažėjimas	63,5	16,3	8,7	4,8	6,7
Pedagogų mobilumas	20,8	26,7	27,7	14,9	9,9
Pedagogų persikvalifikavimas	20,6	31,4	20,6	17,6	9,8
Jaunų pedagogų ruošimas aukštosiose mokyklose	17,6	15,7	18,6	29,4	18,6

12 paveiksle matyti, jog moksleivių skaičiaus mažėjimas (78,6 %) yra vienas iš veiksnių, sukeliantis konkurenciją pedagogų bendruomenėje. Kitas svarbus veiksnys – pedagogų etatų mažinimas (61,8 %) ugdymo įstaigose. Galima daryti prielaidą, jog mokinių skaičiaus mažėjimas, daro įtaką pedagogų etatų mažinimui.

Kiti veiksniai – darbo krūvio mažėjimas, pedagogų mobilumas, pedagogų persikvalifikavimas ir jaunų pedagogų ruošimas aukštosiose mokyklose, anot pedagogų apklausos analizės rezultatų, nėra itin svarbūs veiksniai kalbant apie konkurenciją pedagogų bendruomenėje. 29,4 % pedagogų **greičiausiai nepitaria**, jog jaunų pedagogų ruošimas aukštosiose mokyklose skatina konkurenciją mokytojų bendruomenėje. Galima teigti, jog pedagogai turintys sukaupę nemenkos pedagoginės patirties, jaučiasi pranašesni už jaunus, ką tik baigusius pedagogikos studijas, specialistus be patirties, todėl pastarieji ir nėra įvardijami kaip konkurentais.

13 lentelėje atsispindi pedagogų savišvietos formos.

13 lentelė

Pedagogų savišvietos formos (N=110)

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai, iliustruojantys subkategoriją
Pedagogų savišvietos formos	Paskaitos, projektinė veikla ir konferencijos	<i>Konferencijos; Įvairiais būdais domiuosi pedagoginėmis naujovėmis: <...> projektais; Konferencijos <...>; Vaizdo paskaitos; Dalyvauju projektinėje veikloje, nes įdomu ir prieinama; Konferencijos <...>.</i>
	Kursai ir seminarai	<i>Seminarai, kursai užsienyje-atnaujina visapusiškai, tiek kalbiniu požiūriu, tiek psichologiškai, tiek išprusimui duoda daug naudos. Vienu šūviu-keli zuikiai; Seminarai; Lankau kursus ir seminarus, nes tokia pasiūla; Lankau kursus, seminarus, pati domiuosi mokslo naujovėmis; Seminarai; Lankau seminarus, nes tai patogus būdas tobulėti, pabendrauti su kolegomis; Kursai; Dalyvavimas seminaruose; Kursai; seminarai; Lankau seminarus; Įvairiais būdais domiuosi pedagoginėmis naujovėmis: kursais, seminarais <...>; Malonu lankyti seminarus, įgauti patirties iš patyrusių specialistų; Lankau seminarus; Seminarai <...>; Seminarai, metodiniai užsiėmimai; Lankau įvairius seminarus; Nuotoliniai ir nenuotoliniai kursai; Neformaliais, taip galima papildyti, ko neduoda formalusis ugdymas; Domėjimasis, analizė, refleksija, seminarai ir t.t.;</i>

		<i>Nuotoliniai kursai e-mokykla; Pagal galimybes dalyvauju seminaruose; Dalyvauju seminaruose ir mokymuose; Seminarai, nes tai prieinama; Vykstu į seminarus; Dalyvauju seminaruose, kvalifikacijos tobulinimo kursuose; <...> seminarai: girdžiu ir matau kitų patirtį; Lankau įvairius seminarus. Bandau švietimo naujoves pritaikyti savo darbe; Dalyvauju paskelbtuose kvalifikacijos kėlimo konkursuose; Lankausi kvalifikacijos tobulinimo seminaruose.</i>
	Webinarai ¹	<i>Webinarai (4).</i>
	Stažuotės	<i>Stažuotės.</i>
	Studijos	<i>Studijuojau lyderystės studijas ISM; Baigiau papildomas studijas universitete.</i>
	Specialios literatūros skaitymas	<i>Knygų skaitymas, nes tai priimtinausi būdai man asmeniškai save ugdyti; Literatūros skaitymas; Pedagoginė literatūra; Nuolat seku naujausią informaciją spaudoje; Literatūros skaitymas; Specialybiniai žurnalai („Gimtas žodis“) ir knygos; Skaitau įvairią mokomąją ir kitą literatūrą; Skaitau profesinę literatūrą; Knygos; Skaitau įvairius leidinius ir knygas; Knygos, nes tai prieinama; Įvairių leidinių skaitymas; Laikraščiai; Daug skaitau; Skaitau metodinę ir dalykinę literatūrą; Metodinės literatūros studijavimas, dokumentų peržiūrėjimas; Kaip ir visada - įvairi literatūra, laikraščiai, žurnalai; Įsigyju naujausią literatūrą; Skaitau leidinius ir kitą pagal poreikį literatūrą: randu atsakymų, pasitikrinu save pagal kitas metodikas; Skaitau dalykinę, pedagoginę literatūrą; Metodinės literatūros nagrinėjimas, nes prieinamiausia; Mokymasis iš knygų; Daug skaitau, domiuosi naujausia literatūra; Skaitau pedagoginius straipsnius. Lengviausiai prieinami būdai.</i>
	Interneto svetainės ir IKT	<i>Internetas; Seku informaciją virtualioje erdvėje; Skaitau ŠMM naujienas; Metodinės medžiagos paieška internete; Domiuosi naujovėmis internete, nuotoliniai mokymosi kursai, savarankiškai tobulini IKT; IKT. Šios formos yra įprastos; Internetinės svetainės</i>

¹ Internetu vykstantys tiesioginiai seminarai, kai tam tikru iš anksto nustatytu metu visi seminaro dalyviai gali per specialiai sukurtą nuorodą realiu laiku matyti ir girdėti lektorių. Pagrindinis tokio pobūdžio seminaro privalumas - galimybė dalyvauti seminare tiesiog sėdint prie savo asmeninio kompiuterio namie ar darbe. Toks dalyvavimo seminare būdas sudaro palankias sąlygas kiekvienam ne tik įdomiai ir naudingai praleisti laiką, patobulinti ar gauti žinias, tačiau ir taupyti laiką bei pinigus (<http://1x.lt/>).

		<i>„Lituanistų avilyš“, „Lituanistų miestelis“; Savarankiškai skaitau ir ieškau reikiamos informacijos internete, man tai priimtinausias būdas; Naudojant IKT; Nuolatinis tobulėjimas virtualioje aplinkoje; Žiūriu kino filmus, ieškau informacijos internete; Internetas; Ieškau informacijos internete; Internetas, nes tai prieinama; Naršau žiniatinklyje; Darbas su kompiuteriu; Interneto pagalba; Naršau internete. Analizuoju virtualioje erdvėje tėvų, kolegų pasisakymus: pvz. TAMO, gimnazijos svetainėje; Mokymasis iš internetinių šaltinių, nes patogiu ir paprastu; Naudoju IT.</i>
	Pedagoginės patirties sklaida	<i>Bendrauju su kitais mokytojais, dalinamės patirtimi; Gerosios patirties sklaida; Bendrauju su kolegomis iš Lietuvos ir užsienio; Bendrauju su kolegomis, keičiamės naujausia informacija.</i>
	Integruotos pamokos	<i>Integruotos pamokos su kitos mokyklos ir kitos šalies mokytojais ir mokiniais: realiai išbandau veiklas ir pamatai, kaip kiti reaguoja, susidoroja su panašiomis situacijomis.</i>

Aptariant pedagogų savišvietos formas, buvo išskirta viena bendra kategorija - **Pedagogų savišvietos formos** ir tam tikros jos **subkategorijos** (13 lentelė). Kaip matyti, pedagogai savo profesines žinias ir įgūdžius tobulina pačiomis įvairiomis savišvietos formomis. Kiekvienas pedagogas tam tikrą mokymosi formą prisitaiko sau individualiai pagal galimybes, poreikius ir informacijos aktualumą. Pastebima, jog pedagogai labiau naudojami tomis savišvietos formomis, kurios yra lengviau prieinamos, patogios arba atitinkantys kiekvieno individualų mokymosi stilių ir poreikį (knygos, internetas, seminarai, kursai).

Pedagogai kaip savišvietos formą, renkami ir naujas mokymosi formas – **webinarus**. Šios mokymosi formos privalumas tas, kad suteikia galimybę pedagogui taupyti laiką, o vykstančius tiesioginius seminarus gali stebėti tam tikru iš anksto nustatytu metu visi seminaro dalyviai per specialiai sukurtą nuorodą realiu laiku matyti ir girdėti lektorių. Pedagogų bendruomenėje taip pat aktualu ir nuotoliniai kursai, bet visgi populiariausios savišvietos formos išlieka literatūros skaitymas, dalykinės, pedagoginės literatūros analizavimas, žurnalų, laikraščių skaitymas, informacijos ieškojimas internete, dalyvavimas seminaruose, kursuose ir kt. Pedagogai renkami ir kitas saviugdros formas ir būdus: *Nuolat tobulinuosi, kuriu naujas idėjas, konsultuoju, skaitau, rašau, keliauju ir t.t.; Savarankiškai ieškau sau įdomių renginių, kursų, projektų. Dažnai siūlomuose tobulinimosi seminaruose pateikiama girdėta informacija ir pan.; Skaitau, klausau*

,groju, bendrauju su kolegomis mokyklose. Manau, svarbu komunikacija, patirties sklaida; Savo pomėgių turėjimas ir puoselėjimas, sportas, menas- gyvenimas.

Saviugda (savišvieta) yra viena iš mokymosi formų ir, kaip nurodo R. Adamonienė (2002), itin svarbi pedagogo profesijoje. Autorė teigia, jog egzistuoja tiesioginė priklausomybė tarp pedagogo saviugdą ir jo profesinio aktyvumo charakteristikų bei konkrečių veiklos rezultatų. Taip pat ši autorė teigia, jog gebėjimas savarankiškai vystyti savo kūrybinį potencialą, t.y. pastoviai užsiimti saviugda, apsprendžia pedagogo profesinę kompetenciją. Pasak R. Adamonienės (2002), profesinė saviugda įtakoja kūrybinį kryptingumą ir tolimesnį poreikį kvalifikacijos kėlimui, skatina tolimesnį profesionalumą, kuris yra būtinas profesinės pedagoginės veiklos elementas. Vadinasi, pedagogo saviugda (savišvieta) yra nenuginčijamai svarbi jo profesiniam kryptingumui bei veiklai.

14 lentelėje atsispindi respondentų pasitenkinimas pedagogo darbu ir nuomonės pagrindimas.

14 lentelė

Respondentų pasitenkinimas/nepasitenkinimas pedagogo darbu (N=110)

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai, iliustruojantys subkategoriją
Pedagogų pasitenkinimas savo darbu	Meilė pedagogo darbui	<i>Jei darbas nepatiktų, jį pakeisčiau (1); Aš myliu savo darbą (1); Tiesiog myliu savo darbą. Dirbu daug metų, nebuvo minties keisti profesiją. Manau, kad suprantu mokinius (1); Darau tai, kas man patinka ir nejaučiu diskomforto savo darbe (1); Dirbu tai, kas man patinka (1); Patinka bendrauti su mokiniais (1).</i>
	Galimybė tobulėti	<i>Galiu nuolat tobulėti, kurti, galiu atlikti savo misiją, realizuoti save įdomioje veikloje (1); Skatina nuolat tobulėti ir eiti pirmyn, be to, patinka dirbti su jaunais žmonėmis, matyti jų augimą visomis prasmėmis (1).</i>
	Galimybė plėtoti ir įgyti patirtį	<i>Didelė patirtis, darbas vienoje mokykloje (1); Patirtis ir įgūdžiai, leidžia lengvai spręsti kasdienines problemas, ilgesnis laisvalaikis daugiau laiko pomėgiams (1); Turiu didelę darbo patirtį, kuri leidžia manyti, jog šį darbą šiuo metu galiu atlikti geriausiai (1).</i>
	Teigiamas mokyklos mikroklimatas	<i>Todėl, kad gerai jaučiuosi darbe. Retkarčiais atsirandančius nesklandumus pavyksta sutvarkyti be didelio vargo. Mokyklose vyrauja draugiška atmosfera, jaučiu kolegų pasitikėjimą ir palaikymą (1); Puiki aplinka, geras kolektyvas (1).</i>

Pedagogų nepasitenkinimas savo darbu	Prastas mokyklos vadovo požiūris	<i>Manau, dėl direktoriaus prasto požiūrio į šį tikrai labai reikalingą darbą (1).</i>
	Per mažas atlyginimas	<i>Man patinka mano darbas, tik atlyginimas galėtų būti didesnis (1); Darbas patinka, tik užmokestis juokingas (1).</i>
	Stresas darbe	<i>Pavargau (1); Nuolatinė įtampa ir netikrumas dėl ateities (1); Nėra stabilumo (1); Šiek tiek jaučiu, kad man jau ne 30 metų. Mokytojus reikia anksčiau išleisti į pensiją (1).</i>
	Per silpna mokinių motyvacija	<i>Trūksta mokinių motyvacijos ir noro išmokyti visam gyvenimui (1).</i>
	Ugdymo planavimo keitimas ir reikalavimai	<i>Kad būtų pasiektas rezultatas, kad mokiniams būtų gera mokykloje reikia kitokio ugdymo planavimo ir įgyvendinimo, reikia, kad pedagoginės idėjos laikytųsi dauguma to paties kolektyvo narių (1); Dažnai keliami reikalavimai atitraukia dėmesį nuo pagrindinio darbo, siekiant pagrindinių tikslų (1).</i>

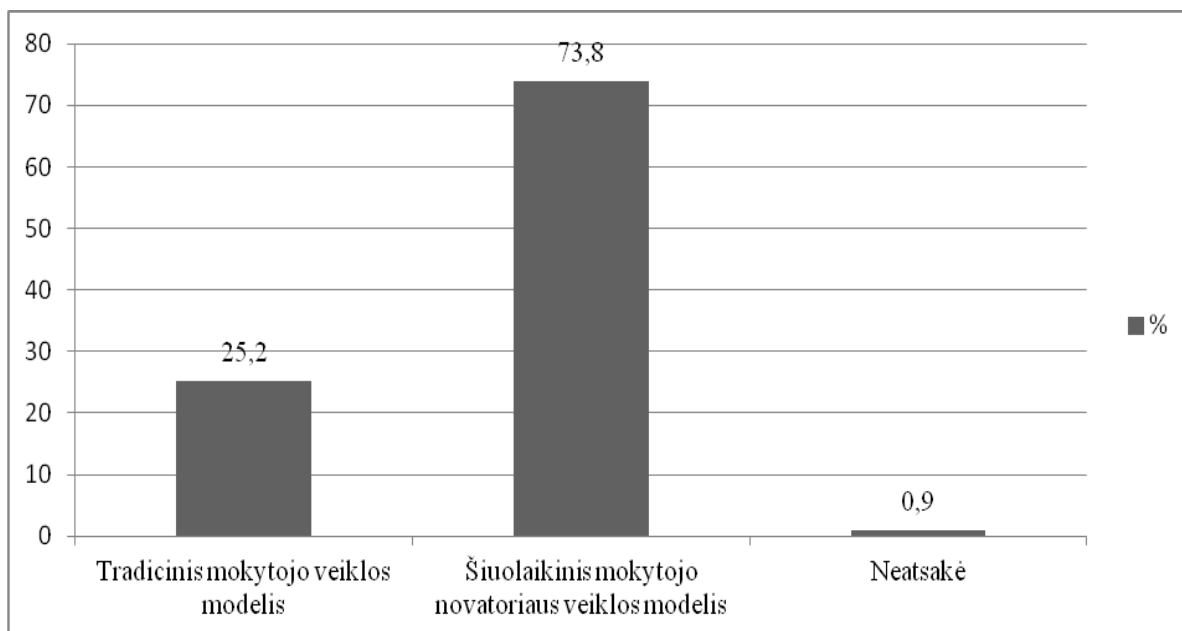
14 lentelėje išskirtos dvi kategorijos **Pedagogų pasitenkinimas savo darbu/Pedagogų nepasitenkinimas savo darbu** ir keletas subkategorijų, iliustruojančių skirtingą pedagogų nuomonę. Didžioji dalis pedagogų tik **iš dalies** yra patenkinti pedagogo darbu. Savo pasitenkinimą pedagogai išreiškė teigiamais, iš kurių galima išskirti neigiamus veiksnius, sąlygojančius jų nuomonę: **Per mažas atlyginimas** („Man patinka mano darbas, tik atlyginimas galėtų būti didesnis“; *Darbas patinka, tik užmokestis juokingas*“), **Stresas darbe** („Nėra stabilumo“; „Nuolatinė įtampa ir netikrumas dėl ateities“; *Šiek tiek jaučiu, kad man jau ne 30 metų. Mokytojus reikia anksčiau išleisti į pensiją*“). Kita vertus, iš pedagogų refleksijų galima išskirti ir teigiamus veiksnius, kurie pagrindžia teigiamą pedagogų požiūrį į darbą: **Igūdžiai ir patirtis** („Dirbu tai, kas man patinka“; *Patirtis ir igūdžiai, leidžia lengvai spręsti kasdienes problemas, ilgesnis laisvalaikis daugiau laiko pomėgiams*“; „Turiu didelę darbo patirtį, kuri leidžia manyti, jog šį darbą šiuo metu galiu atlikti geriausiai“), **Kitos objektyvios priežastys** („Patinka bendrauti su mokiniais. Dažnai keliami reikalavimai atitraukia dėmesį nuo pagrindinio darbo, siekiant pagrindinių tikslų“; „Kad būtų pasiektas rezultatas, kad mokiniams būtų gera mokykloje, reikia kitokio ugdymo planavimo ir įgyvendinimo, reikia, kad pedagoginės idėjos laikytųsi dauguma to paties kolektyvo narių“; „Trūksta mokinių motyvacijos ir noro išmokyti visam gyvenimui“). Teigiamą požiūrį (**Taip**) į pedagogo darbą išreiškė 35,4 % respondentų. Iš pateiktų pedagogų refleksijų galima išskirti tokius veiksnius: **Meilė pedagogo darbui** („Aš myliu savo darbą“; „Tiesiog myliu savo darbą. Dirbu daug metų, nebuvo minties

keisti profesiją. Manau, kad suprantu mokinius“; „Darau tai, kas man patinka ir nejaučiu diskomforto savo darbe“), **Teigiamas mokyklos mikroklimatas** („Todėl, kad gerai jaučiuosi darbe. Retkarčiais atsirandančius nesklandumus pavyksta sutvarkyti be didelio vargo. Mokyklose vyrauja draugiška atmosfera, jaučiu kolegų pasitikėjimą ir palaikymą“; „Puiki aplinka, geras kolektyvas“), **Galimybė tobulėti** („Galiu nuolat tobulėti, kurti, galiu atlikti savo misiją, realizuoti save įdomioje veikloje“). Tik po 0,8 % pedagogų išreiškė nepasitenkinimą pedagogo darbu (iš **dalies ne** ir **ne**), tačiau kokie veiksniai daro įtaką šiai neigiamai pedagogų nuomonei, nebuvo argumentuota.

Kaip matyti, pedagogų pasitenkinimą darbu lemia daugiau objektyvūs veiksniai, negu subjektyvūs – teigiamas mokyklos mikroklimatas, galimybė tobulėti. Nepasitenkinimą darbu galima sieti tiek su objektyviomis, tiek su subjektyviomis priežastimis. Per mažas atlyginimas, didelis darbo krūvis, menkas bendradarbiavimas tarp kolegų gali daryti įtaką neigiamai pedagogų nuomonei.

Pasak, M. Fullan (1998, p. 145), „mokytojams kuo toliau, tuo sunkiau patikėti, kad jie pasirinko kilnią profesiją, pasiryžę kruopščiai ir profesionaliai siekti mokinių tobulėjimo, <...> dabar mokytojai daug greičiau pasijunta „perdege“, vis rečiau patiria, kad yra vertinami, todėl vis mažiau žmonių pasirenka mokytojo profesiją, o ir tie, kurie pasirinko, nebenori dirbti“.

7 paveiksle atsispindi pedagogų vertinimas vaidmenų atžvilgiu.



7 pav. **Pedagogų savęs priskyrimas tradiciniam ar šiuolaikiniam pedagogo veiklos modeliui (N=110)**

Anot R. Čiužo (2010), yra tradiciniai ir pakitę pedagogo vaidmenys. Tradiciniai **dalyko mokytojo** ir **auklėtojo** vaidmenys išlieka, tačiau kinta tradicinių vaidmenų pobūdis bei išryškėja

nauji pedagogo vaidmenys: novatorius, konsultantas, socialinis pedagogas, mokymosi procesų skatintojas, katalizatorius (klinikistas, filosofas), tyrėjas, bendradarbiaujantis kolega ir kt.

Kaip matyti 7 paveiksle, dauguma pedagogų (73,8 %) sau priskiria ir vertina šiuolaikinio mokytojo novatoriaus veiklos modelį. Natūralu, jog keičiantis mokiniams, ugdymo turiniui, ugdymo formoms ir metodams, keičiasi ir tradicinis mokytojo vaidmuo. Kita vertus, dalis pedagogų (25,2 %) vis dar save priskiria ne šiuolaikinio, o tradicinio mokytojo veiklos modeliui. Galima teigti, jog šią grupę galbūt sudaro vyresnio amžiaus pedagogų bendruomenė, kuriems sunkiau žengti koja kojon su vykstančia kaita švietimo sistemoje ir pedagogo profesijoje.

15 lentelėje atsispindi pedagogų nuomonė apie tradicinio mokytojo vaidmens pasikeitimą.

15 lentelė

Pedagogų nuomonė apie tradicinio mokytojo vaidmens pasikeitimą (N=110)

Teiginiai	Pritariu (%)	Tikriausiai pritariu (%)	Nežinau (%)	Greičiausiai nepritariu (%)	Nepritariu (%)
Labiau orientuojamasi į ugdytinį, o ne į akademinis pasiekimus	57,5	31,1	4,7	5,7	0,9
Labiau atviresnis naujovėms, jų generavimui ir diegimui	59,4	35,8	2,8	1,9	0,0
Atviresnis bendradarbiavimui ir bendravimui su užsienio kolegomis	34,9	43,4	12,3	8,5	0,9
Atviresnis bendradarbiavimui ir bendravimui su savo mokyklos kolegomis	35,8	50,0	7,5	5,7	0,9
Mobilumas vienas iš šiuolaikinio pedagogo savybių	38,7	43,4	15,1	2,8	0,0
Kuriami bei įgyvendinami inovatyvūs mokymo metodai ir formos	40,6	44,3	12,3	2,8	0,0
Glaudesnis ir artimesnis bendradarbiavimas su ugdytinių tėvais	31,7	36,5	16,3	12,5	2,9

Įgūdžiai, žinios ir gebėjimai tobulinami ne tik Lietuvoje, tačiau ir kitose užsienio šalyse	33,0	37,7	10,4	13,2	5,7
Tradicinis mokytojo vaidmuo nuolatiniam mokymosi kontekste nepasikeitė	4,8	18,3	11,5	28,8	36,5

7 paveiksle buvo matyti, jog 73,8 % pedagogų save priskiria šiuolaikinio mokytojo novatoriaus veiklos modeliui, o 25,2 % - tradicinio mokytojo veiklos modeliui. Kalbant apie pedagogų požiūrį į tradicinio mokytojo vaidmens pasikeitimą, 15 lentelėje išryškėja, jog didžioji dalis pedagogų (36,5 %) **sutinka** pritardami nuomonei, jog pedagogo vaidmuo, nuolatinio mokymosi kontekste, išties pasikeitė. Daugiau nei pusė pedagogų (57,4 %) sutinka, jog tradicinis mokytojo vaidmuo pasikeitė, nes labiau orientuojamasi į ugdytinį, jo individualumą, gebėjimus, o ne į akademinis pasiekimus ir bendrą pamokos tikslą. 34,9 % pedagogų sutinka su teiginiu, jog šiandien pedagogas atviresnis bendradarbiavimui ir bendravimui su užsienio kolegomis, nors kaip parodė 7 lentelės rezultatų analizė, 48,4 % pedagogų užsienio kalbų mokymosi neįvardijo kaip vieno iš pedagoginės karjeros pokyčių. Panaši dalis pedagogų (35,8 %) nurodė, jog yra atviresni bendradarbiavimui ir bendravimui su savo mokyklos kolegomis. Kalbant apie bendravimą ir bendradarbiavimą su užsienio kolegomis ir savo mokyklos kolegomis, keista tai, jog analizės rezultatai tolygūs, nors pedagogai labiau turėtų palaikyti ryšius su vietos mokykla ar rajono mokykla dalijantis gerąja patirtimi bei sklaida. 38,7 % pedagogų mano, jog mobilumas vienas iš šiuolaikinio pedagogo savybių. Kita vertus, pedagogų mobilumą galbūt sąlygoja tokie veiksniai, kaip mokinių skaičiaus mažėjimas mokyklose, mokyklų struktūros pertvarkymas, todėl nesusidarius pakankamam darbo krūviui pedagogas priverstas darbo ieškoti kitose ugdymo įstaigose. 40,6 % pedagogų, kuria bei įgyvendina inovatyvius mokymo metodus ir formas, 31,7 % pedagogų glaudžiau ir artimiau bendrauja ir bendradarbiauja su ugdytinių tėvais, nors 16,3 % pedagogų nežino ar šis bendravimas su ugdytinių tėvais tapo artimesnis ir glaudesnis. 33,0 % pedagogų tobulina profesinius įgūdžius, žinias ir gebėjimus ne tik Lietuvoje, tačiau ir užsienyje. Tik 4,8 % pedagogų mano, jog tradicinis mokytojo vaidmuo nuolatiniam mokymosi kontekste nepasikeitė.

16 lentelėje atsispindi pedagogų karjeros vertinimas ir pagrindimas.

Pedagogų savo karjeros vertinimas ir vertinimo pagrindimas (N=110)

Įvertinimas (balas)	Pedagogų atsakymų sk. (proc.)	Pagrindimas
10 (puikiai)	3,6	<i>Teigiamai. Man patinka pamoka - tiesioginis kontaktas su ugdytiniais (1);</i>
9 (labai gerai)	13,8	<i>Manau, kad buvau, ir esu gera vadybininkė ir gera mokytoja. Tai jaučiu iš kolegų, iš mokinių ir jų rezultatų (1); Esu vyr. mokytojas, vadovauju mokyklai ir turiu galimybę dirbti su vaikais ir tobulėti (1); Stengiuosi tobulėti, domėtis, dirbti, mokyti, suteikti žinių ir gebėjimų (1); Suvokiu savo misiją ir galiu tobulėti kaip žmogus ir kaip specialistas (1); Turima kūrybinė, pedagoginė patirtis, žingeidumas naujovėms, pokyčiai mane (1);</i>
8 (gerai)	35,5	<i>Ne viską padarau, kaip norėčiau. Ne viskas nuo mokytojo priklauso (1); Matau, kuriose srityse galėčiau tobulėti (1); Visada reikia tobulėti (2); Tobulumui nėra ribų (5); Esu jauna ir dar yra begalė sričių, kur tobulėti ir ką pasiekti (2); Mokiniais trūksta motyvacijos geram išmokimui (1); Noriu pasiekti tokių rezultatų, kokius esu suplanavusi; nuolatinė įtampa dėl darbo netekimo trukdo efektyviai veikti (ruošiamasi uždaryti mokyklą, konkurencija, baimė dėl mokinio išėjimo į kitą mokyklą, net jei mokinio išėjimas pateisinamas - jis gabus ir renkasi jo gebėjimams artimesnę ugdymo įstaigą (1); Man 52 m. ir visi siekiai, polėkiai toli nuo mokyklos (1); Mokiniai yra žingeidūs, patys ieško žinių, geba naudotis informacinėmis technologijomis (1); Vadovėlius rašo tik mokytojai ekspertai, o aš to daryt nesiruošiu (1).</i>
7 (vidutiniškai)	14,5	<i>Dirbu 21 metai, liko 9 metai pasiekti devintukui, o idealių specialistų nebūna. Dešimtuką paliksiu jaunimui (1); Turiu dar daug dirbti ir tobulėti (1); Ne visada pavyksta įgyvendinti tai, ką suplanuoji, nesu ir nesijaučiu mokytoja iš pašaukimo. Man darbas - tai pragyvenimo šaltinis (1); Yra pastangos (1); Man patinka mano darbas, gaunu grįžtamąjį ryšį iš mokinių, o tai yra svarbiausia šiame darbe (1); Nepasiekiau to, apie ką</i>

		<i>svajojau, dirbti sekėsi neblogai (1); Per daug tikslų, trukdo susikoncentruoti didesniems darbams (1);</i>
6 (patenkinamai)	2,2	-
5 (silpnai)	5,1	<i>Auginu mažametį vaiką, todėl negaliu atsiduoti darbui iš visų jėgų (1).</i>
4 (nepatenkinamai)	1,4	-
Neįvertino	69,4	<i>Tai - ne karjera (1); Tegul vertina kiti (1).</i>

Iš pedagogų refleksijų galima išskirti veiksnius, kurie lėmė tam tikrą jų pedagoginės karjeros vertinimą. Pedagogai, kurie savo pedagoginę karjerą įvertino **puikiai (10)** ir **labai gerai (9)** savo vertinimą pagrindė teiginiais, kurie leidžia išskirti tokius veiksnius: **Vidinis pasitenkinimas bendraujant ir kontaktuojant tiesiogiai su ugdytiniais** („Teigiamai. Man patinka pamoka - tiesioginis kontaktas su ugdytiniais (1)“); „Esu vyr. mokytojas, vadovauju mokyklai ir turiu galimybę dirbti su vaikais ir tobulėti (1)“); **Asmeninis tobulėjimas** („Stengiuosi tobulėti, domėtis, dirbti, mokytis, suteikti žinių ir gebėjimų (1); Turima kūrybinė, pedagoginė patirtis, žingeidumas naujovėms, pokyčiai mene (1); Manau, kad buvau, ir esu gera vadybininkė ir gera mokytoja. Tai jaučiu iš kolegų, iš mokinių ir jų rezultatų (1); Suvokiu savo misiją ir galiu tobulėti kaip žmogus ir kaip specialistas (1)“). Didžioji dalis pedagogų savo pedagoginę karjerą įvertino **gerai (8)**. Iš jų pedagoginės karjeros vertinimo pagrįstų teiginių galima išskirti tokius veiksnius: **Tobulėjimas** („Tobulumui nėra ribų (5); Matau, kuriose srityse galėčiau tobulėti (1); Visada reikia tobulėti (2); Esu jauna ir dar yra begalė sričių, kur tobulėti ir ką pasiekti (2)“); **Objektyvios priežastys nepriklausančios nuo pedagogo** („Ne viską padarau, kaip norėčiau. Ne viskas nuo mokytojo priklauso (1); Mokiniam trūksta motyvacijos geram išmokimui (1); Noriu pasiekti tokių rezultatų, kokius esu suplanavusi; nuolatinė įtampa dėl darbo netekimo trukdo efektyviai veikti (ruošiamasi uždaryti mokyklą), konkurencija, baimė dėl mokinio išėjimo į kitą mokyklą, net jei mokinio išėjimas pateisinamas - jis gabus ir renkasi jo gebėjimams artimesnę ugdymo įstaigą (1); Mokiniai yra žingeidūs, patys ieško žinių, geba naudotis informacinėmis technologijomis (1)“); **Subjektyvios priežastys** („Man 52 m. ir visi siekiai, polėkiai toli nuo mokyklos (1); Vadovėlius rašo tik mokytojai ekspertai, o aš to daryt nesiruošiu (1)“). 14,5 % pedagogų savo pedagoginę karjerą įvertino **vidutiniškai (7)**. Iš jų vertinimo refleksijų galima išskirti tokius veiksnius: **Amžiaus ribos** („Dirbu 21 metai, liko 9 metai pasiekti devintukui, o idealių specialistų nebūna. Dešimtuką paliksiu jaunimui (1)“);

Subjektyvios priežastys („Nepasiekiau to, apie ką svajojau, dirbti sekėsi neblogai (1); Ne visada pavyksta įgyvendinti tai, ką suplanuoji, nesu ir nesijaučiu mokytoja iš pašaukimo. Man darbas - tai pragyvenimo šaltinis (1); Yra pastangos (1); Nepasiekiau to, apie ką svajojau, dirbti sekėsi neblogai (1); Per daug tikslų, trukdo susikoncentruoti didesniems darbams (1)“); **Objektyvios priežastys** („Man patinka mano darbas, gaunu grįžtamąjį ryšį iš mokinių, o tai yra svarbiausia šiame darbe (1)“). Pastebėta, kad pedagogai, kurie žemais balais įvertino savo pedagoginę karjerą, savo vertinimo neargumentavo. **Patenkinamai (6)** savo pedagoginę karjerą įvertino 2,2 % pedagogų, **silpnai (5)** – 5,1 % pedagogų. Pedagogė, kuri savo pedagoginę karjerą įvertino gana **silpnai (5)**, vertinimą pagrindė tuo, jog darbu atsiduoti trukdo **šeima** („Auginu mažametį vaiką, todėl negaliu atsiduoti darbui iš visų jėgų (1)“). Vadinasi, šeimą taip pat galima priskirti prie veiksmų, kurie daro įtaką pedagoginei karjerai ir jos vertinimui. **Nepatenkinamai (4)** savo pedagoginę karjerą įvertino vos 1,4 % pedagogų, tačiau vėl gi toks vertinimas nebuvo argumentuotas. Dalis pedagogų (69,4 %) savo pedagoginės karjeros neįvertino. Buvo manančių, jog pedagogo darbas ir profesija – ne karjera („Tai - ne karjera (1)“); dalis pedagogų, kurie pasirinko nevertinti savo pedagoginės karjeros nurodė, jog tegul tai daro kiti („Tegul vertina kiti (1)“).

Kita vertus, tai, jog dauguma pedagogų savo pedagoginę karjerą vertina palankiai, leidžia teigti ir tai, jog jie yra patenkinti ir savo darbu. Tuo tarpu, pedagogai, kurie neįvertino savo pedagoginės karjeros, gali būti nepatenkinti savo darbu, profesija arba neįvardinti pedagogo darbo kaip karjeros.

Apibendrinant galima teigti, jog pedagoginės karjeros vertinimui daro įtaką tiek objektyvios, tiek subjektyvios priežastis.

IŠVADOS

1. Mokslinės literatūros, švietimo ir tarptautinių dokumentų analizė atskleidė nuolatinio mokymosi koncepcijos būtinumą įgyvendinimą švietimo sistemoje, apimant ir pedagogų visapusišką profesinį tobulėjimą. Nuolatinio mokymosi kompetencija šiandien tampa viena iš svarbiausių kompetencijų ne tik pedagogo, tačiau ir kitų profesijų žmonių kompetencijų visumoje, nes mokymosi visą gyvenimą idėja reiškiasi per asmeninį vystymąsi, per ekonominę progresą bei vystymąsi ir socialinę integraciją.

2. Atlikus pedagogų požiūrio į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste empirinį tyrimą, galima teikti tokias išvadas:

- Paaikškėjo, jog pedagogų bendruomenėje išivyrąja šiuolaikinio pedagogo savybė – mobilumas. Pedagogai dirba ne tik savo rajono ar miesto mokykloje, tačiau vyksta dirbti ir į kitas mokyklas.

- Dauguma pedagogų turi papildomos ugdomosios ar profesinės veiklos, kuri yra svarbi ir padeda profesionaliai ir kokybiškai organizuoti ugdomąjį procesą, skatinantį ugdytinio asmenybės raidą ir ugdymo pasiekimų pažangą, užtikrinantį mokinių psichologinį ir fizinį saugumą. Klasės valandėlės, meninis ugdymas, renginių organizavimas/vedimas – dažniausia pedagogų papildoma ugdomoji veikla. Dažniausia pedagogų neugdomoji veikla – mokyklos taryba, projektinė veikla, metodinė veikla.

- Didžioji dalis pedagogų pritaria, jog karjeros pokyčiai per pastaruosius kelerius jų pedagoginio darbo metus įvyko: padaugėjo funkcijų ir atsakomybių, reikėjo nuolat tobulintis ir mokytis, atsirado naujų pareigų, reikėjo kelti kvalifikaciją ir t.t. Didžioji dalis pedagogų savo karjeros pokyčius vertina teigiamai.

- Nuolatinio mokymosi koncepcija pedagogų veiklos kaitai ir jos kokybei nėra itin ženkli. Didžioji dalis pedagogų pagal poreikį nuolat mokosi bei tobulinasi, neišskirdami nuolatinio mokymosi koncepcijos kaip motyvuojančio veiksnio. Kita vertus, pedagogai jaučia stresą ir įtampą darbe dėl per didelio informacijos kiekio ir nuolatinės jos kaitos. Tačiau nepaisant to, didžioji dalis pedagogų yra patenkinti savo darbu ir vertina jį palankiai.

- Pedagogai savo karjerą apibūdina kaip kilimą karjeros laiptais – kvalifikacijos siekimą ir naujų pareigų siekimą. Dalis pedagogų savo karjerą apibūdina, kaip kompetencijų plėtojimą, daug kam pedagogo karjera – nuolatinis tobulėjimas. Mažuma pedagogų pedagogo darbo nėra linkę įvardinti kaip karjeros. Pedagogai karjerą dar linkę įvardinti kaip pašaukimą.

- Didžioji dalis pedagogų pritaria, jog karjeros eigoje keitėsi darbo su tėvais formos ir metodai, keitėsi ugdymo turinys, tobulinimosi būdai.
- Dauguma pedagogų patiria sunkumų prisitaikant pedagogo darbe: sunku spėti su vis atsinaujinančia informacija, stresas ir įtampa darbe, sunku sudominti ugdytinius, didelis darbo krūvis ir kt. Nepaisant to, pedagogai patiria ir kitą neigiamą aplinkos veiksnių – konkurenciją darbe, kurią sąlygoja moksleivių skaičiaus mažėjimas, etatų mažinimas, darbo krūvio mažėjimas ir kt.
- Pedagogų bendruomenėje kaip savišvietos formos populiarūs tradiciniai būdai: kursai, seminarai, naršymas internete, specialios literatūros skaitymas. Vienas iš naujesnių ir modernesnių savišvietos formų – webinarai.
- Dauguma pedagogų nuolatinio mokymosi kontekste save priskiria šiuolaikinio mokytojo novatoriaus veiklos modeliui, tačiau išlieka dalis pedagogų, kurie vertina ir tradicinį mokytojo veiklos modelį. Taip pat didžioji dalis pedagogų teigia, jog tradicinis mokytojo vaidmuo pasikeitė.
- Vertinant savo pedagoginę karjerą, didžioji dalis pedagogų ją vertina palankiai. Apibendrinant galima teigti, jog egzistuoja tiek objektyvūs, tiek subjektyvūs veiksniai, kurie neigiamai arba teigiamai veikia pedagogų požiūrį į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste. Objektyvūs veiksniai: per mažas atlyginimas, teigiamas mokyklos mikroklimatas, galimybė tobulėti, meilė darbui; subjektyvūs – pašaukimas.
- Pedagogų požiūrio į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste empirinis tyrimas atskleidė, jog hipotezė pasitvirtino – pedagogų požiūris į karjeros pokyčius nuolatinio mokymosi kontekste priklauso nuo pedagogų darbo stažo ir kvalifikacinės kategorijos. Vyresnio amžiaus pedagogai, turintys sukaupę didžiulę pedagoginio darbo patirtį ir įgūdžių, lengviau sprendžia kasdienes problemas ugdymo procese.

REKOMENDACIJOS

1. Švietimo ir mokslo ministerija turėtų kelti pedagogo profesijos prestižo lygį, didinant pedagogų atlyginimą bei keičiant požiūrį į pedagogo profesiją.
2. Gilinti, plėtoti pedagogų žinias bei formuoti pedagogų bendruomenės modernų požiūrį į pedagogo karjerą.
3. Plėtoti pedagogų karjeros kompetenciją.
4. Švietimo centrai bei pedagogų kvalifikacijos tobulinimo centrai turėtų sudaryti sąlygas pedagogams tobulintis bei mokytis pagal individualius kiekvieno pedagogo poreikius.
5. Mokyklos vadovas turėtų siekti, kad pedagogų bendruomenė tiek mokykloje, tiek už jos ribų, pakankamai tarpusavyje bendradarbiautų bei skleistų gerąją pedagoginę patirtį.
6. Mokyklos vadovas turėtų užtikrinti teigiamą mokyklos vidaus mikroklimatą bei mažinti konkurenciją dėl darbo vietos išsaugojimo pedagogų bendruomenėje.

LITERATŪRA

1. Adamonienė R. (2002). *Profesijos pedagogo saviugdų motyvacija*. [Žiūrėta 2014 01 07]. Prieiga per internetą: <<http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2002~1367157120329/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>>
2. Adamonienė R., Daukilas S., B. Kriščiūnas ir kt. (2003). *Profesinio ugdymo psichologija ir pedagogika*. Utena: Indra.
3. Arends R. I. (2008). *Mokomės mokyti*. Vilnius: „Margi raštai“.
4. Augienė D., Malinauskienė D. (2007). *Pedagogų karjeros pokyčiai socialinių transformacijų kontekste*. *Pedagogika* Nr. 86, p. 30-35.
5. Bagdanavičius J., Stankevičius P., Lukoševičius L. (Sud.) (1999). *Ekonomikos terminai ir sąvokos*. [Žiūrėta 2013-10-24]. Prieiga per internetą: <<http://biblioteka.vpu.lt/elvpu/15260.pdf>>
6. Baliutavičiūtė D. (2012). *Profesiją renkasi pagal lytį*. [Žiūrėta 2013-12-29]. Prieiga per internetą: <<http://krastonaujienos.lt/2012/06/profesija-renkasi-pagal-lyti/>>
7. Barauskienė R. *Konsultantų karjeros valdymas*. [Žiūrėta: 2014-01-09]. Prieiga per internetą: <http://jaunasis-mokslininkas.asu.lt/smk_2006/kaimo_pletra/Barauskiene%20Raminta.pdf>
8. Barčkutė O. (2003). *Mokytojo vaidmuo kuriant informacinę visuomenę*.// *Pedagogika* Nr. 69, p. 19-24.
9. Beresnevičienė D. (1995). *Nuolatinis mokymasis Lietuvoje: monografija*. Vilnius: Lietuvos Informacijos instituto spaustuvė.
10. Čiužas R. (2010). *Besikeičiantys mokytojo vaidmenys*. [Žiūrėta: 2014-01-09]. Prieiga per internetą: <http://www.urm.lt/umr/m/m_files/wfiles/file3159.pdf?>
11. Čiužas R., Navickaitė J., Ušeckienė L. (2009). *Mokytojų profesinės kompetencijos plėtotė ir jos kaitos poreikis*.
12. Dautaras J., Rukštelienė N. (2006). *Mokymosi visą gyvenimą motyvacija: pedagogų požiūris*. [Žiūrėta: 2014-01-06]. Prieiga per internetą: <<http://www.biblioteka.vpu.lt/pedagogika/PDF/2006/83/dautarasruksteliene.pdf>>
13. Fullan M. (1998). *Pokyčių jėgos: skverbimasis į ugdymo reformos gelmes*. Vilnius: „Tyto alba“.
14. Gumuliauskienė A., Augienė D., Bobrova L. ir kt. (2002). *Karjera šiandien ir rytoj*. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
15. Jakavičius V. (1998). *Žmogaus ugdymas: įvadas į edukologijos studijas*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
16. Jovaiša L. (2007). *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Vilnius: „Gimtasis žodis“.

17. Jucevičienė P., Bankauskienė N., Simonaitienė B. ir kt. (2005). *Lietuvos mokytojų didaktinė kompetencija*. [Žiūrėta 2013-08-24]. Prieiga per internetą: <http://new.smm.lt/uploads/documents/svietimo_problemos_analizes/Mokytoju_didaktine_kompetencija.pdf>
18. Jucevičienė P., Lepaitė D. (2000). *Kompetencijos sampratos erdvė*.// Socialiniai mokslai Nr. 1(22), p. 44-49.
19. Juškienė V., Grincevičienė V. ir kt. (2006). *Šiuolaikinė mokykla sociologų objektyve: jaunųjų sociologijos mokslininkų darbai*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
20. Kardelienė L. (2007). *Pradinių klasių mokytojų kompetencijų plėtotė: mokomoji knyga*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
21. Kazakevičiūtė E. (2013). *Didins vyrų skaičių mokyklose, bet nežino kaip*. [Žiūrėta 2013-12-29]. Prieiga per internetą: <http://www.lrt.lt/naujienos/lietuvoje/2/24854/didins_vyru_skaiciu_mokyklose_bet_nezino_kaip>
22. Kriaučiūnienė R. (2010). *Būsimų užsienio kalbų mokytojų požiūris į profesijos kompetencijas*.// Acta Paedagogica Vilnensia Nr. 24, p. 114-125.
23. Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija: monografija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
24. *Kvalifikacinių, reikalavimų mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, neformaliojo vaikų švietimo, pradinio, pagrindinio, vidurinio, specialiojo ugdymo ir profesinio mokymo programas, aprašas* (2005). [Žiūrėta: 2013-12-08]. Prieiga per internetą: <http://smm.lt/teisine_baze>.
25. Lasauskienė J. (2010). *Muzikos mokytojo veikla ir kompetencijos*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
26. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
27. Laužackas R., Pukelis K. (2000). *Kvalifikacija ir kompetencija: samprata, santykis bei struktūra profesijos mokytojo veiklos kontekste*.// Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos Nr. 3, p. 10-17.
28. *Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymas* (2003). Vilnius.
29. *Lietuvos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga*. [Žiūrėta: 2014-01-09]. Prieiga per internetą: <http://www.lsdps.lt/index.php?option=com_content&view=article&id=20&Itemid=28>
30. *Lietuvos švietimo koncepcija* (1992).
31. Linkaitytė G. M., Žilinskaitė L. (2008). *Mokymosi visą gyvenimą idėjos įgyvendinimo perspektyva Lietuvoje*.// Pedagogika Nr.89, p. 45-51.

32. Malinauskienė D. (2010). *Ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinės kompetencijos: diagnostinis aspektas*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos Nr. 19, p. 102-113.
33. Martišauskienė E. (2009). *Žinių sritys pedagogo kompetencijos ribose*.// Acta Paedagogica Vilnensia Nr. 23, p. 52-62.
34. Martišauskienė E. (2010). *Mokytojų požiūris į gebėjimus kaip profesijos kompetencijų dėmenį*.// Acta Paedagogica Vilnensia Nr. 24, p. 101-113.
35. *Mokymosi visą gyvenimą memorandumas* (2000).
36. *Mokymosi visą gyvenimą politinės rekomendacijos Lietuvoje* (2011). Lietuva - Latvija.
37. *Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija* (2008). Vilnius.
38. *Mokytojo profesijos kompetencijos aprašas* (2007). [Žiūrėta 2013-07-12]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=291726&p_query=&p_tr2=>>
39. *Mokytojų atestacijos nuostatų 1 priedas*. [Žiūrėta: 2014-01-09]. Prieiga per internetą: <<http://www2012.vu.lt/wp-content/uploads/file/atestacija/1priedas.doc.>>>
40. *Organizacinės ir asmeninės karjeros modeliai*. [Žiūrėta 2013-11-09]. Prieiga per internetą: <[>http://aikos.smm.lt/html/5/111611.html<](http://aikos.smm.lt/html/5/111611.html)>
41. Palujanskienė A., Pugevičius A. (2004). *Karjeros samprata pedagogo darbe*.// Pedagogika Nr. 70, p. 143-148.
42. Pečiuliauskienė P., Cvirkienė S. (2004). *Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos decentralizacija: pedagogų požiūris*.// Pedagogika Nr. 70, p. 149-153.
43. *Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo sistemos plėtra. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelis*. Projektas (2012). [Žiūrėta 2013 09 04]. Prieiga per internetą: <[>http://www.upc.smm.lt/projektai/pkt/naujienos/modelis/PKT_modelis.pdf<](http://www.upc.smm.lt/projektai/pkt/naujienos/modelis/PKT_modelis.pdf)>
44. *Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcija* (2012).
45. *Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcija* (2012). [Žiūrėta 2014-01-08]. Prieiga per internetą: <[>http://www.svietimoprofsajunga.lt/images/default/source/attachments/pktkm2.pdf<](http://www.svietimoprofsajunga.lt/images/default/source/attachments/pktkm2.pdf)>
46. *Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelio projektų pristatymas*. Konferencija (2011). [Žiūrėta 2013 09 04]. Prieiga per internetą: <[>http://www.upc.smm.lt/projektai/perkva/pranesimai/7_Mokytojo%20profesine%20karjera.pdf<](http://www.upc.smm.lt/projektai/perkva/pranesimai/7_Mokytojo%20profesine%20karjera.pdf)>
47. *Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelis* (2012). [Žiūrėta: 2013-11-09]. Prieiga per internetą: <[>http://www.upc.smm.lt/projektai/pkt/naujienos/modelis/PKT_modelis.pdf<](http://www.upc.smm.lt/projektai/pkt/naujienos/modelis/PKT_modelis.pdf)>
48. *Pedagogų rengimo reglamentas* (2010).
49. Pocevičienė R., Malakauskas A. (2003). *Nuolatinio mokymosi gebėjimų raiška mokytojų ir būsimų mokytojų populiacijoje*. Pedagogika Nr. 69, p. 154-161.
50. Pukelis K. (1995). *Mokytojų rengimas ir tautos kultūra*. Kaunas: Aušra.

51. Pūkelis K. (2009). *Gebėjimas, kompetencija, mokymas / studijų rezultatas, kvalifikacija ir kompetentingumas: teorinė dimensija*. [Žiūrėta 2013-08-24]. Prieiga per internetą: <http://www.vdu.lt/downloads/amk_6/qhe_2009_012_035.pdf>
52. Rajeckas V. (2004). *Pedagogikos pagrindai: studijų knyga*. Vilnius.
53. Rodzevičiūtė E. (2003). *Prof. Jonas Laužikas apie mokytojo kompetencijas*. Pedagogika Nr. 68, p. 127-133.
54. *Seminarai ir mokymai internete*. [Žiūrėta: 2014-01-09]. Prieiga per internetą: <<http://1x.lt/>>
55. Stanišauskienė V. (1997). Nuolatinis mokymasis besikeičiančioje visuomenėje: prielaidos ir prieštaravimai. *Pasirengimas nuolatiniam mokymuisi – prielaida sėkmingai karjerai*. Vytauto Didžiojo universitetas, 1997 m. gegužės 19 d.
56. Šernas V. (1995). *Profesinė pedagogika*. Vilnius: „Baltic Eco“.
57. Šernas V., Beresnevičienė D., Teresevičienė M. ir kt. (1997). *Nuolatinis mokymasis besikeičiančioje visuomenėje: prielaidos ir prieštaravimai*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
58. Šiaučiukėnienė L., Stankevičienė N., Čiužas R. (2011). *Didaktikos teorija ir praktika: vadovėlis aukštosioms mokykloms*. Kaunas: Technologija.
59. Šiaučiūnaitė J., Kazlauskienė A. (2012). *Laisvųjų mokytojų veiklos, kaip papildomos švietimo paslaugos, vertinimas*. Jaunųjų mokslininkų darbai, Nr. 1, (34).
60. Tamošiūnas T. (2001). *Pedagogo profesioograma: konceptas ir operacionalizacija*. Pedagogika Nr. 54, p. 173-179.
61. Targamadžė A. (2002). Nuolatinis mokymasis – žinių visuomenės gyvenimo būdas. *Mokslas, technologija ir visuomenė: harmoningos raidos paieškos. Monografija*. Kaunas: Technologija.
62. Teresevičienė M., Tandzegolskienė I. (2001). *Mokytojų darbo motyvacijos ypatumai*. Pedagogika Nr. 50, p. 12-21.
63. Tight M. (2007). *Kertinės suaugusiųjų švietimo ir mokymo idėjos*. Vilnius: Kronta.
64. Tumėnienė V., Janiūnaitė B. (2000). *Pedagogo veiklos pokyčiai pasaulinių ir europinių švietimo dimensijų kontekste*. Socialiniai mokslai Nr. 2 (23), p. 24-33.

PRIEDAI

ANKETA PEDAGOGUI

GERBIAMAS(-A), PEDAGOGE

Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto II kurso Karjeros edukologijos magistrantūros studentė Simona Janulytė atlieka tyrimą tema „Pedagogų karjeros pokyčiai nuolatinio mokymosi kontekste: pedagogų požiūris“. Prašyčiau Jūsų užpildyti šią anketą (anketa anoniminė). Jūsų nuomonę atitinkantį atsakymo variantą pažymėkite ženkliuku **x** arba įrašykite.

Dėkoju už skirtą laiką ir bendradarbiavimą!

1. Pateikite savo demografinius duomenis, tinkamą variantą pažymėdami x ženkliuku.

Jūsų lytis: <input type="checkbox"/> Moteris <input type="checkbox"/> Vyras	Jūsų amžius: <input type="checkbox"/> Iki 25 metų <input type="checkbox"/> 26-35 metai <input type="checkbox"/> 36-45 metai <input type="checkbox"/> 46-55 metai <input type="checkbox"/> 56-65 metai <input type="checkbox"/> 66 ir daugiau	Kvalifikacinė kategorija: <input type="checkbox"/> Mokytojas <input type="checkbox"/> Vyresnysis mokytojas <input type="checkbox"/> Mokytojas metodininkas <input type="checkbox"/> Mokytojas ekspertas	Jūsų darbo stažas: <input type="checkbox"/> Iki 5 metų <input type="checkbox"/> 6-10 metų <input type="checkbox"/> 11-15 metų <input type="checkbox"/> 16-20 metų <input type="checkbox"/> 20 metų ir daugiau
--	---	--	---

2. **Jūs dirbate:**

Profesinio rengimo mokykloje Bendrojo lavinimo mokykloje Kita.....(įrašykite)

3. **Keliose mokyklose Jūs dirbate?**

.....(įrašykite)

4. **Kokį dalyką dėstote mokykloje?**

Lietuvių kalbą Matematiką Biologiją Chemiją Fiziką Istoriją Informacines technologijas
 Geografiją Kūno kultūrą Dailę Užsienio kalbą Kita.....(įrašykite)

5. **Neįskaitant pamokų, kurias dėstote mokykloje, ar dar turite papildomos ugdomosios ar neugdomosios popamokinės veiklos?**

Taip Ne (jei pažymėjote šį atsakymo variantą, pereikite prie 7 klausimo)

6. **Kokia tai veikla?(tinkamą atsakymo variantą pažymėkite x ženkliuku, galimi keli atsakymų variantai).**

UGDOMOJI POPAMOKINĖ VEIKLA:	NEUGDOMOJI POPAMOKINĖ VEIKLA:
<input type="checkbox"/> Meninis ugdymas	<input type="checkbox"/> Projektinė veikla
<input type="checkbox"/> Choreografija	<input type="checkbox"/> Egzaminų administravimas
<input type="checkbox"/> Technologinis ugdymas	<input type="checkbox"/> Inventoriaus tvarkymas
<input type="checkbox"/> Renginių organizavimas/vedimas	<input type="checkbox"/> Vidaus/išorės auditas
<input type="checkbox"/> Socialinio pedagogo veikla	<input type="checkbox"/> Profsąjungos nario(-ės) veikla
<input type="checkbox"/> Specialiojo pedagogo veikla	<input type="checkbox"/> Informacinių technologijų diegimas
<input type="checkbox"/> Korepetitoriaus veikla	<input type="checkbox"/> Metodinė veikla
<input type="checkbox"/> Pavaduotojas ugdymui	<input type="checkbox"/> Savianalizė
<input type="checkbox"/> Klasės valandėlės	<input type="checkbox"/> Ataskaitų rengimas
<input type="checkbox"/> Prevencinė veikla	<input type="checkbox"/> Atestacinė komisija
<input type="checkbox"/> Sporto varžybos	<input type="checkbox"/> Mokyklos taryba
<input type="checkbox"/> Savanoriavimas	<input type="checkbox"/> Teritorijos priežiūra
<input type="checkbox"/> Kita..... (įrašykite)	<input type="checkbox"/> Kita..... (įrašykite)

7. *Kaip kito Jūsų karjera per pastaruosius kelerius metus? (Pažymėkite Jums tinkamus atsakymo variantus).*

Teiginiai	Sutinku	Tikriausiai sutinku	Nežinau	Greičiausiai nesutinku	Nesutinku
Padaugėjo funkcijų ir atsakomybių					
Atsirado naujos pareigos					
Reikėjo nuolat mokytis ir tobulintis					
Reikėjo kelti kvalifikaciją					
Reikėjo persikvalifikuoti					
Reikėjo gerinti IT taikymo įgūdžius					
Tobulėjo komunikaciniai gebėjimai					
Įsitraukiau į projektinę veiklą					
Pradėjau vykti į stažuotes					
Reikėjo išmokti užsienio kalbą					
Nekito					
Kita.....(įrašykite)					

8. *Nuolatinio mokymosi koncepcija įpareigoja pedagogus nuolat mokytis ir atnaujinti savo žinias bei įgyti naujų gebėjimų. Kaip manote, ar ši koncepcija daro įtaką Jūsų veiklos kaitai ir jos kokybei pedagogo darbe? ATSAKYMĄ PAGRĮSKITE.*

- Taip, daro įtaką, nes
-
- Ne, nedaro įtakos, nes
-
- Sunku pasakyti, nes
-

9. *Kaip galėtumėte apibūdinti pedagogo karjerą?*

.....

.....

.....

.....(įrašykite)

10. *Kaip vertinate savo karjeros pokyčius šiandien? Pažymėkite tinkamą atsakymo variantą.*

- Teigiamai
- Daugiau teigiamai negu neigiamai
- Daugiau neigiamai negu teigiamai
- Neigiamai

11. *Kaip keitėsi Jūsų pedagoginė veikla per karjerą? Pažymėkite Jums tinkantį atsakymo variantą.*

Teiginiai	Sutinku	Tikriausiai sutinku	Nežinau	Greičiausiai nesutinku	Nesutinku
Keitėsi darbo su tėvais formos ir metodai					
Keitėsi ugdymo turinys					
Keitėsi tobulinimosi būdai					
Keitėsi popamokinė ugdomoji veikla					
Nesikeitė pedagoginė veikla					
Kita.....(įrašykite)					

12. *Ar dėl išskylančių vis didesnių reikalavimų pedagogams, Jums tenka susidurti su sunkumais prisitaikant pedagogo darbe?*

Visada Dažnai Kartais Gana retai Labai retai Niekada

13. *Kokios aplinkybės Jums apsunkina adaptavimąsi pedagogo darbe, nuolatinio mokymosi kontekste? Pažymėkite Jums tinkantį atsakymo variantą.*

Teiginiai	Pritariu	Tikriausiai pritariu	Nežinau	Greičiausiai nepritariu	Nepritariu
Sunku spėti sekti su ugdymo turiniu susijusių ir kaskart atsinaujinančią informaciją					
Dėl informacijos gausos sunku sudominti ugdytinius					
Nuolatinis stresas ir įtampa					
Didelis darbo krūvis					
Nuolatinis tobulinimasis					
Reikalavimai iš ugdytinių tėvų					
Sudėtingi santykiai su kolegomis					
Nepalanki mokyklos aplinkos atmosfera					
Kita.....(įrašykite)					

14. *Kaip manote, ar dėl vykstančios nuolatinės kaitos pedagogų darbe jaučiama konkurencija dėl darbo vietos išsaugojimo?*

Visada Dažnai Kartais Gana retai Labai retai Niekada

15. *Kaip manote, kokie veiksniai daro įtaką Jūsų karjeroje išaugusiai konkurencijai? Pažymėkite Jums tinkantį atsakymo variantą.*

Teiginiai	Pritariu	Tikriausiai pritariu	Nežinau	Greičiausiai nepritariu	Nepritariu
Moksleivių skaičiaus mažėjimas					
Etatų mažinimas					
Darbo krūvio mažėjimas					
Pedagogų mobilumas					
Pedagogų persikvalifikavimas					
Jaunų pedagogų ruošimas aukštosiose mokyklose					
Kita.....(įrašykite)					

16. *Kokiais būdais užsiimate savišvieta/saviugda? Kodėl pasirinkote šį būdą?*

.....

(įrašykite)

17. *Ar esate patenkintas(-a) savo dabartiniu darbu? Savo atsakymą pagrįskite.*

Taip, nes

.....

Iš dalies taip, nes

.....

Sunku pasakyti, nes

.....

Iš dalies ne, nes

.....

Ne, nes

18. *Įsivyraujant naujai nuolatinio mokymosi paradigmai, Jūs labiau vertinate ir save priskirate:*

Tradiciniam mokytojo veiklos modeliui, į kurį įeina tokie mokytojo vaidmenys: informacijos perteikėjas, mokymo proceso vadovas, ugdymo proceso organizatorius, klasės lyderis ir t.t.

Šiuolaikiniam mokytojo novatoriaus veiklos modeliui, kai mokytojas nuolat tobulinasi, domisi, generuoja, kuria ir diegia naujas idėjas, o atliekami vaidmenys - mokytojas konsultantas, mokytojas tarpininkas, filosofas, tyrėjas, klinicistas ir t.t.

19. *Kaip manote, kaip pasikeitė mokytojo tradicinis vaidmuo nuolatinio mokymosi kontekste? Pažymėkite Jums tinkamą atsakymo variantą.*

Teiginiai	Pritariu	Tikriausiai pritariu	Nežinau	Greičiausiai nepritariu	Nepritariu
Labiau orientuojamasi į ugdytinį, o ne į akademinis pasiekimus					
Labiau atviresnis naujovėms, jų generavimui ir diegimui					
Atviresnis bendradarbiavimui ir bendravimui su užsienio kolegomis					
Atviresnis bendradarbiavimui ir bendravimui su savo mokyklos kolegomis					
Mobilumas vienas iš šiuolaikinio pedagogo savybių					
Kuriami bei įgyvendinami įnovatyvūs mokymo metodai ir formos					
Glaudesnis ir artimesnis bendradarbiavimas su ugdytinių tėvais					
Įgūdžiai, žinios ir gebėjimai tobulinami ne tik Lietuvoje, tačiau ir kitose užsienio šalyse					
Tradicinis mokytojo vaidmuo nuolatiniam mokymosi kontekste nepasikeitė					

20. *Kaip vertinate savo pedagoginę karjerą šiandien (pažymėkite ženkliuku – x, 1 - žemiausias įvertinimas, 10 – aukščiausias). Pagrįskite savo vertinimą.*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Savo pedagoginę karjerą vertinu tokiu balu, nes

.....

.....

.....

Dėkoju už atsakymus!