

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Mindaugas Bartusevičius

Karjeros edukologijos magistrantūros studijų II kurso studentas

**MENO PEDAGOGŲ PROFESINĖS KARJEROS PROJEKTAVIMAS
(ALYTAUS REGIONO ATVEJIS)**

Magistro darbas

Mokslinis vadovas (ė)
doc. dr. Erika Masiliauskienė

Šiauliai, 2014

Darbas originalus.....Mindaugas Bartusevičius
(studento parašas)

DARBO TURINYS

SANTRAUKA	8
SUMMARY	9
ĮVADAS	10
1. KARJEROS KOMPETENCIJŲ UGDYMO EDUKACINIAI ASPEKTAI	
1.1. Karjeros samprata	14
1.2. Karjeros kompetencijų ugdymo įtaka asmenybės raidai	16
1.2.1. Savęs pažinimo kompetencijų ugdymasis	18
1.2.2. Karjeros galimybių pažinimo ugdymasis	19
1.2.3. Karjeros planavimo edukaciniai aspektai	19
1.2.4. Karjeros įgyvendinimo kompetencijų reikšmė asmenybei	21
2. MENO PEDAGOGŲ ASMENINĖS KARJEROS PROJEKTAVIMO YPATUMAI	
2.1. Veiksniai, lemiantys profesinės karjeros kaitą	23
2.2. Motyvaciniai elgsenos aspektai, darantys įtaką asmens karjerai	25
2.3. „Mokymosi visą gyvenimą“ sampratos įtaka asmens karjeros projektavimui	26
3. MENO PEDAGOGŲ KARJEROS VADYBINIAI ASPEKTAI	
3.1. Meno pedagogų profesinės karjeros būklė ir tendencijos	29
3.2. Švietimo politika meno pedagogų atžvilgiu	30
4. TYRIMO METODOLOGIJA IR REZULTATŲ ANALIZĖ	
4.1. Tyrimo metodikos pagrindimas	33
4.2. Respondentų charakteristika	36
4.3. Statistinė duomenų analizė	39
DISKUSIJA	61
IŠVADOS	62
REKOMENDACIJOS	63
LITERATŪRA	64
PRIEDAI	68

LENTELĖS

Eil. Nr.	Lentelės pavadinimas	Puslapio nr.
1 lentelė	Pagrindinės sąvokos ir jų apibrėžimai	7
2 lentelė	Karjeros modelis (tradicinis požiūris)	15
3 lentelė	Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumai	15
4 lentelė	Darbo pasaulio kaitos tendencijos, lemiančios karjeros sąlygų kaitą	24
5 lentelė	Kiekybinio tyrimo imtis	35
6 lentelė	Respondentų pasiskirstymas pagal lytį	35
7 lentelė	Respondentų pritarimo / nepritarimo procento skaičiavimo pavyzdys	39
8 lentelė	Karjeros sampratos apibūdinimas (kiekybinio tyrimo duomenys)	58
9 lentelė	Karjeros sampratos apibūdinimas (kokybinio tyrimo duomenys)	58
10 lentelė	Meno pedagogų nuomonė apie karjeros projektavimą	59

PAVEIKSLAI

Eil. Nr.	Paveikslo pavadinimas	Puslapio Nr.
1 paveikslas	Supaprastintas elgesio per poreikius modelis	17
2 paveikslas	Veiksniai, turintys įtakos individo elgsenai	17
3 paveikslas	Savęs suvokimo procesinis modelis	20
4 paveikslas	Respondentų pasiskirstymas pagal amžių	37
5 paveikslas	Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą	37
6 paveikslas	Respondentų pasiskirstymas pagal turimą kvalifikacinę kategoriją	38
7 paveikslas	Duomenys apie respondentų pedagoginio darbo stažą	38
8 paveikslas	Respondentų pasiskirstymas pagal meno sritį, kurioje jie dirba	39
9 paveikslas	Asmeninių savybių pažinimo įtaka profesijos pasirinkimui	40
10 paveikslas	Meno pedagogų išskirtinių gebėjimų įtaka karjerai	41
11 paveikslas	Meno pedagogų požiūris apie galimybes išlavinti meno gebėjimus	42
12 paveikslas	Pašaukimo įtaka karjeros projektavimui	42
13 paveikslas	Gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių sudaro sąlygas išspręsti karjeros planavimo problemas	43
14 paveikslas	Profesinių galimybių įtaka karjeros pokyčiams	44
15 paveikslas	Meno pedagogų sprendimų įtaka karjeros pokyčiams	44
16 paveikslas	Meno pedagogų turimos kvalifikacinės kategorijos įtaka darbo kokybei	45
17 paveikslas	Tikslo siekimas kaip savirealizacijos galimybė	46
18 paveikslas	Veiksniai skatinantys profesinės karjeros kaitą	46
19 paveikslas	Meno pedagogų patrauklumas kitų profesijų atžvilgiu	47
20 paveikslas	Meno pedagogų profesijos aktualumas	48
21 paveikslas	Respondentų požiūris į meno pedagogų karjeros galimybes	49
22 paveikslas	Meno pedagogų požiūris į pokyčius	49
23 paveikslas	Planavimo įtaka karjeros plėtrai ir pokyčiams	50
24 paveikslas	Vadovų pozicija meno pedagogų atžvilgiu	51
25 paveikslas	Amžiaus įtaka karjeros pokyčiams	52
26 paveikslas	Mokinių skaičiaus mažėjimo įtaka meno pedagogų karjeros pokyčiams	53
27 paveikslas	Švietimo politika pedagogų atžvilgiu	54
28 paveikslas	Vidinių ir išorinių veiksnių įtaka asmens karjerai	54
29 paveikslas	Savybės, kurios padeda meno pedagogams siekti sėkmingos karjeros	55
30 paveikslas	Savybės, kurios trukdo imtis karjeros pokyčių	55
31 paveikslas	Meno pedagogų papildomos veiklos sritys	56
32 paveikslas	Respondentų pasiryžimas karjeros pokyčiams	57

PRIEDAI

Eil. Nr.	Priedo pavadinimas	Puslapio Nr.
1 priedas	Kiekybinio tyrimo klausimyno pavyzdys	68
2 priedas	Kokybinio tyrimo klausimų / teiginių pavyzdys	71

SANTRUMPOS

lent. – lentelė

m. – metai

N – imties dydis

pav. – paveikslas

proc. – procentai

r. – regionas

t. y. – tai yra

žr. – žiūrėti

PAGRINDINĖS SĄVOKOS IR JŲ APIBRĖŽIMAI

1 lentelė

Pagrindinės sąvokos ir jų apibrėžimai

Sąvoka	Sąvokos apibrėžimas / autorius
Elgesys	Asmens pastangų rezultatas (<i>J. Kasiulis, V. Barvydienė, Vadovavimo psichologija, 2004</i>).
Karjera	Karjera bendrąja prasme – asmenybės raidos istorija, tai tiesiog individualus žmogaus gyvenimas, kur tam tikrame amžiuje sprendžiami (arba ne) tam amžiui adekvatūs gyvenimo uždaviniai (<i>A. Palujanskienė, 2008</i>).
	Sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomeniniame darbe (<i>Lietuvių kalbos terminų žodynas, prieiga per internetą: http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/K/karjera</i>).
	Karjera – tai žmogaus kūrybinių pasiekimų kelias, apibūdintas socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka (darbo vietos, pareigos) bei mokymosi, profesinės veiklos ir asmeninės saviraiškos rezultatais (apdovanojimai, vardai, moksliniai laipsniai ir pan.) (<i>Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodika, prieiga per internetą: http://skc.vdu.lt/downloads/prof_orient/profesines_karjeros_planavimo_gebejimu_ugdymo_d_metodika.pdf</i>)
Profesinė karjera	Profesinė karjera – tai racionalus asmens profesijos pasirinkimas ir sėkmingas darbinės veiklos kelias toje profesijoje. (<i>Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodika, prieiga per internetą: http://skc.vdu.lt/downloads/prof_orient/profesines_karjeros_planavimo_gebejimu_ugdymo_d_metodika.pdf</i>)
Karjeros projektavimas	Tai gebėjimas įžvelgti būsimas darbo rinkos kaitos tendencijas ir numatomų pokyčių kontekste tirti bei planuoti darbo rinkos kaitos tendencijas ir numatomų pokyčių kontekste tirti bei planuoti savo profesinės kvalifikacijos tobulinimosi poreikius, siekiant maksimaliai realizuoti prigimtinius gabumus bei sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje (<i>K. Pukelis, Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. Profesinis rengimas, 2003</i>).
Motyvas	Veiklos priežastis, susijusi su objektyvių poreikių patenkinimu, t.y. įsisąmoninus įtampą sukėlusias priežastis ir suradus objektą, kuris padės ją pašalinti, poreikis tampa veiklos motyvu. (<i>J. Kasiulis, V. Barvydienė, Vadovavimo psichologija, 2004</i>).
Poreikis	Vidinė žmogaus būseną, tai – įtampa, kurią sukelia ko nors stoka. (<i>J. Kasiulis, V. Barvydienė, Vadovavimo psichologija, 2004</i>)

SANTRAUKA

Temos pavadinimas. MENO PEDAGOGŲ PROFESINĖS KARJEROS PROJEKTAVIMAS (ALYTAUS REGIONO ATVEJIS)

Tyrimo aktualumas. Visuomenėje įsivyrąja šiuolaikinė karjeros samprata ir naujos karjeros projektavimo tendencijos. Šiuolaikinei visuomenei ir darbo rinkai reikalingos novatoriškos, iniciatyvios, kūrybiškos, turinčios specifinių ir universalių gebėjimų asmenybės. Keičiantis visuomenės poreikiams, gebėjimas projektuoti karjerą tampa iššūkiu ne tik pedagogams.

Tyrimo objektas. Meno pedagogų nuomonė apie profesinės karjeros projektavimą.

Tyrimo hipotezė. Meno pedagogų profesinės karjeros projektavimas yra aktualus tolimesnei jų karjeros plėtotei.

Tyrimo tikslas. Išanalizuoti meno pedagogų profesinės karjeros ypatumus bei galimybes projektuoti ir realizuoti profesines kompetencijas Alytaus regione.

Tyrimo uždaviniai:

1. Remiantis moksline literatūra išanalizuoti meno pedagogų profesinės karjeros ypatumus.
2. Atlikti kiekybinį ir kokybinį tyrimus ir atskleisti meno pedagogų karjeros projektavimo veiksnius ir kaitos tendencijas.
3. Apibendrinti teorinius ir tyrimo rezultatus bei pateikti meno pedagogų nuomonę apie profesinės karjeros būklę ir galimybes, realizuojant profesines kompetencijas.

Tyrimo metodai. Teoriniai: mokslinės literatūros analizė. Empiriniai: kiekybinis ir kokybinis duomenų rinkimo metodai. Statistiniai: tyrimo metu gautų rezultatų apdorojimas ir analizė, naudojant statistinių duomenų apdorojimo programas.

Tyrimo imtis. Kiekybinis ir kokybinis tyrimas vykdytas Alytaus regiono bendrojo ugdymo įstaigose. Kiekybiniame tyrime dalyvavo įvairių meno krypčių respondentai: muzikos, teatro, choreografijos ir dailės pedagogai (N=100). Kokybiniame ekspertų grupę sudarė meno krypčių pedagogai, turintys metodininko kvalifikaciją (N=3), buvo taikytas struktūruotas interviu.

Darbo struktūra. Šį magistro darbą sudaro: santrauka, summary, įvadas, pagrindinių sąvokų sąrašas, 5 skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas (47 šaltiniai) ir 2 priedai. Tyrimo duomenis iliustruoja 10 lentelių ir 32 paveikslai. Bendra darbo apimtis – 71 puslapis.

Išvados. Meno pedagogai projektuodami karjerą prioritetinėmis kryptimis įvardina tobulėjimo ir savirealizacijos būtinybę. Galima daryti prielaidą, kad su asmeniniais tikslais susiję karjeros pokyčiai yra naudingi ne tik meno pedagogams, bet ir organizacijai. Motyvuoti ir kompetentingi pedagogai yra organizacijos sėkmės garantas.

SUMMARY

Research. PROFESSIONAL CAREER PLANNING OF ART TEACHERS (THE CASE OF ALYTUS REGION)

Research Relevance. Modern concept of the career and the design of new career trends are dominating the society. Contemporary society and the labor market need innovative, proactive, creative and versatile personalities. The ability to build teachers career becomes a challenge in the society with the changing needs.

Research Object. Art teachers' opinion about professional career development conditions.

Research Hypothesis. Art teachers' professional career development is relevant to their further career development.

Research Aim. To analyze art teachers' professional career features and capabilities and to design and implement professional competencies in Alytus district.

Research Objectives:

1. To analyze art teachers' professional career peculiarities using scientific literature.
2. To perform quantitative and qualitative research in order to reveal the art teachers career planning factors and trends that change them.
3. To summarize theoretical and research results and to provide art teachers' professional career opportunities for the realization of professional competencies.

Research Methodology. Theoretical: scientific literature analysis. Empirical: quantitative and qualitative data collection methods. Statistical: processing of the research results and analysis using statistical data processing applications.

Research sample. Quantitative and qualitative research conducted in Alytus district schools. In the quantitative research respondents were from different backgrounds of art: music, theatre, choreography, and art educators (N=100). Qualitative expert group consisted of art direction educators with methodologist qualification (N=3), which have been subjected to a structured interview.

Thesis structure. The thesis consists of abstract, summary, introduction, list of basic definitions, 5 chapters, conclusion, recommendations, references (47 sources) and 2 appendixes. Survey data is illustrated with 10 tables and 32 figures. The total scope of work is 71 pages.

Conclusion. Art educators developing their careers choose self – development and self-realization as priorities. It can be assumed that the personal use of career – related changes is not only useful for art teachers, but also the organization. Motivated and competent teachers are a key to organizations success.

IVADAS

Problemos aktualumas. Remiantis biurokratine karjeros samprata karjeros projektavimas organizacijoje suprantamas kaip vientisa hierarchinė struktūra, vadinamieji „karjeros laiptai“. Įsitvirtinant laisvojo ugdymo paradigmai, spartėjant žinių kaitai ir gerėjant jų prieinamumui, keičiasi požiūris į karjeros planavimą. Visuomenėje išivyrėja šiuolaikinė karjeros samprata ir naujos karjeros projektavimo tendencijos. Šiuolaikinei visuomenei ir darbo rinkai reikalingos novatoriškos, iniciatyvios, kūrybiškos, turinčios specifinių ir universalių gebėjimų asmenybės. Keičiantis visuomenės poreikiams, gebėjimas projektuoti karjerą tampa iššūkiu ne tik pedagogams. Todėl kyla probleminiai klausimai:

1. Kokios aplinkybės ir veiksniai verčia meno pedagogus prisitaikyti besikeičiančioje visuomenėje?
2. Ar visada organizacijoje sudaromos sąlygos ir galimybės įgyvendinti karjeros pokyčius ir ugdytis asmeninę bei profesinę kompetencijas?

Kiekvieno žmogaus individualų supratimą projektuojant karjerą lemia jo vertybės ir pasaulėžiūra. Profesinės karjeros planavimas yra svarbus, nes jis padeda asmeniui pažinti save, rasti savąjį kelią, projektuoti karjerą ir taip prisitaikyti besikeičiančioje visuomenėje. Gebėjimas įgyvendinti individualius savirealizacijos tikslus sudaro sąlygas atsiskleisti bendrosioms ir tarpdalykinėms kompetencijoms. Profesinės karjeros planavimo žinios svarbios suvokiant profesinės karjeros planavimo svarbą žmogaus profesiniame ir asmeniniame gyvenime. Asmens profesinė karjera yra įtakojama daugybės veiksnių, tai – objektyvieji ir subjektyvieji veiksniai.

Kaip teigia R. Kučinskienė (2003), *objektyvieji (išoriniai)* veiksniai: šiuolaikinės globalinės, nacionalinės ir regioninės vystymosi tendencijos bei atitinkami ekonominio ir socialinio gyvenimo, bendrojo ugdymo, profesinio mokymo, darbo rinkos užimtumo sistemų ir posistemų parametrai, t.y. visa žmogų supanti ir įtakojanti socialinė aplinka. *Subjektyvieji (vidiniai)* veiksniai: žmonių asmeninio tapatumo suvokimas ir kūrimas, jų gyvenimo ir karjeros tikslų sąsajos, išsilavinimas, nuostatos savo karjeros vystymo atžvilgiu.

Vidinė ir išorinė motyvacija padeda reaguoti į mokymosi poreikius, įgyti kompetencijas ir diegti įvairias mokymo strategijas, patirtį ir žinias.¹

Nagrinėjant karjeros kaitos prielaidas, galima išskirti keturis svarbiausius raiškos lygmenis: globalinis, nacionalinis, organizacinis ir asmenybinis. Globalinėse prielaidose, R. Kučinskienė akcentuoja darbo rinkos globalizacijos reiškinius. Tai reiškia, kad globalizacija

¹ B.J. Buischool, S.D. Broek, J.A. van Lakerveld, G.K. Zarifis, M. Osborne (2010). Key competences for adult learning professionals Contribution to the development of a reference framework of key competences for adult learning professionals <http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2010/keycomp.pdf>

skverbiasi į visas profesijas. Nacionalinių prielaidų raiškoje galima išvystyti globalinių tendencijų įtaką. Organizacinės prielaidos tiesiogiai priklausomos nuo globalinių ir nacionalinių ekonomikos ir užimtumo tendencijų sąveikos. Pereinama nuo tradicinių veiklos būdų link verslių veikimo būdų, o tai įtakoja karjeros sampratos kaitą. Asmenybinėse prielaidose reikšmingiausiu laikytinas daugėjančių asmeniui galimybių aktyviai ir atsakingai valdyti savo mokymąsi bei karjeros plėtotę.

Moksliniu požiūriu karjera analizuojama įvairiais aspektais: pedagogų karjeros kaitą analizavo O. Merfeldaitė, A. Railienė (2012). V. Grincevičienės, M. Barkauskaitės (2001) atliktas tyrimas parodė, kad kvalifikacijos tobulinimas mokytojui reikšmingas tampa tada, kai pastebi realius rezultatus, įvertina ir susieja juos su mokinių mokymosi kokybės gerėjimu. Atlikti mokytojų kvalifikacijos poreikių tenkinimo VU (2004) tyrimai atskleidė, kad skirtingos mokytojų kartos galimybę mokytis visą gyvenimą priima skirtingai – jauniems tai labiau priimtina nei vyresniems. J. Dautaro, N. Rukštelienės (2006) atlikti tyrimai parodė, kad vidinė mokymosi motyvacija – tai noras būti profesionaliems ir neatsilikti nuo gyvenimo. G. Gedvilienė, R. Laužackas, V. Tūtlys (2010) apibūdindami mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikius teigia, kad šiuolaikinis ugdymo procesas reikalauja iš mokytojo tobulinti kvalifikaciją ir įgyti naujų kompetencijų. Kvalifikacijos tobulinimo efektyvumas labiau priklauso nuo įvairių mokymosi proceso ir darbo mokykloje sąlygų: mokytojų krūvio ar aprūpinimo įstaigoje bei pačių mokytojų požiūrio į asmeninį ir profesinį tobulėjimą.

Mokytojų mažėjimo pasaulyje tendencijos paskatino atlikti tyrimą apie veiksnius, įtakančius mokytojo profesijos pasirinkimą, teigia J. König, M. Rothland (2012). Tyrimai buvo atlikti vokiškai kalbančiose šalyse: Austrijoje, Vokietijoje ir Šveicarijoje, naudojant FIT – Choice modelį (Factors Influencing Teaching Choice). Tyrimo rezultatai parodė, kad pagrindiniai motyvatoriai yra: „noras dirbti su vaikais ir paaugliais“; „noras projektuoti savo ateitį“; „noras plėsti turimas kompetencijas“; „jaustis socialiai naudingam visuomenėje“.

Darbo naujumas ir reikšmingumas. Asmeninių prioritetų numatymas ir karjeros planavimas šiuolaikinėje žinių visuomenėje tampa ypač aktualus dėl vis sparčiau sparčios darbo rinkos poreikių kaitos. Darbo rinkos kaitą sąlygoja sparti mokslo ir technologijų pažanga. Žmogui tampa svarbu ne tik susirasti darbą, bet ir būti konkurencingam bei sėkmingam darbo rinkoje. Nors karjeros pokyčiai ir mokymasis visą gyvenimą gali būti visą žmogaus gyvenimą besitęsiantis procesas, tačiau asmens profesinis pašaukimas – gabumai tam tikrai veiklai išlieka pastovūs ir nekintantys. Ši asmeninė karjeros projektavimo intuicija padeda ne tik tinkamai pasirinkti profesiją, bet ir toliau ją vystyti ir siekti asmeninio pasitenkinimo,

savirealizacijos. Pasikeitusi profesinio orientavimo tvarka ugdymo įstaigose numato tam tikras kryptis ir pokyčius ugdymo karjerai organizavimo srityje.²

Anot A. Rauduvaitės ir D. Ramanauskienės (2010), sparti švietimo sistemos kaita, konkurencinga aplinka bei kintančios ekonominės sąlygos keičia pedagoginių profesijų raidą ir požiūrį į mokytojo profesiją. Šiandienos mokytojui keliami nauji reikalavimai, kurie atitinka kokybiškai naują pasirengimo dirbti pedagoginį darbą modelį: būtini problemų identifikavimo ir jų sprendimo įgūdžiai, geras naujų technologijų išmanymas, gebėjimas jas taikyti pedagoginėje praktikoje, kalbų mokėjimas, kitų kultūrų pažinimas, mokėjimas sėkmingai dirbti tiek individualiai, tiek komandoje ir lojalumas. Šiuolaikinės įvairialypės muzikinės kultūros kaita kelia papildomus iššūkius meno pedagogui – gebėti orientuotis pokyčių erdvėje ir būti pasirengusiam dirbti įvairiomis sąlygomis. A. Rauduvaitės ir D. Ramanauskienė teigimu, mokytojo profesija ir profesinė karjera šiandien siejasi tiek su globaliais reiškiniais, tiek ir su vidiniais pačios mokyklos, kaip organizacijos, pokyčiais. Profesijos pasirinkimas ir karjeros planavimas yra atsakingas procesas, kuris turi didelę įtaką žmogaus gyvenimo gerovei, jo ateities vizijoms.

Mokytojų rengimas prasmę įgyja tuomet, kai pedagoginės studijos pasirenkamos sąmoningai ir atsakingai, siekiant profesinių gebėjimų. Mokslinis darbo reikšmingumas yra tas, kad meno pedagogų karjeros projektavimo galimybės Alytaus regione nėra įvertintos moksliniais tyrimais, todėl tikslinga atlikti meno pedagogų karjeros projektavimo būklės ir galimybių tiriamąją veiklą Alytaus regione.

Tyrimo objektas – meno pedagogų nuomonė apie profesinės karjeros projektavimą.

Tyrimo hipotezė – meno pedagogų profesinės karjeros projektavimas yra aktualus tolimesnei jų karjeros plėtotei.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti meno pedagogų profesinės karjeros ypatumus bei galimybes projektuoti ir realizuoti profesines kompetencijas Alytaus regione.

Tyrimo uždaviniai:

1. Remiantis moksline literatūra išanalizuoti meno pedagogų profesinės karjeros ypatumus.
2. Atlikti kiekybinį ir kokybinį tyrimus ir atskleisti meno pedagogų karjeros projektavimo veiksnius ir kaitos tendencijas.
3. Apibendrinti teorinius ir tyrimo rezultatus bei pateikti meno pedagogų nuomonę apie profesinės karjeros būklę ir galimybes, realizuojant profesines kompetencijas.

² Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas „Profesinio informavimo tvarkos vykdymo aprašas“ patvirtintas 2012 m. liepos 4 d., Nr. V1090/41-314

Tyrimo metodai. *Teoriniai:* mokslinės literatūros analizė. *Empiriniai:* kiekybinis ir kokybinis duomenų rinkimo metodai. *Statistiniai:* tyrimo metu gautų rezultatų apdorojimas ir analizė, naudojant statistinių duomenų apdorojimo programas.

Tyrimo imtis. Kiekybinis ir kokybinis tyrimai bus atliekami Alytaus regiono bendrojo ugdymo įstaigose. Kiekybiniame tyrime dalyvaus įvairių meno krypčių respondentai: muzikos, teatro, choreografijos ir dailės pedagogai (N=100).

Kokybiniame tyrime dalyvaus meno krypčių ekspertai (N=3), kuriems bus taikomas struktūruotas interviu.

Darbo struktūra. Ši magistro darbą sudaro: santrauka, summary, įvadas, pagrindinių sąvokų sąrašas, 5 skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas (47 šaltiniai) ir 2 priedai. Tyrimo duomenis iliustruoja 10 lentelių ir 32 paveikslai. Bendra darbo apimtis – 71 puslapis.

1. KARJEROS KOMPETENCIJŲ UGDYMO EDUKACINIAI ASPEKTAI

1.1. Karjeros samprata

Karjeros samprata kildinama iš lotyniško žodžio „*carraria*“, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, bėgimą.

Visuomenėje esama įvairios svarbos profesijų: vienos jų atrodo labai reikšmingos, kitos mažiau, nors profesijų reikšmingumas yra subjektyvaus požiūrio klausimas.

„**Karjera** reiškia profesinę veiklą, kai individas palaipsniui užima vis aukštesnes pareigas, reikalaujančias didesnio meistriškumo ir atsakomybės bei užtikrinančias didesnę atlyginimą“ (B.H. Lemme, 2003, p. 333).

D. E. Superio nuomone, (cit. iš Šukienė V., 2010 p. 14) „**karjera** – tai nuosekli visų individo užimamų profesinių pozicijų ir darbo vietų seka, apimanti visą žmogaus darbinės veiklos istoriją. Mokslinėje literatūroje pateikiami keturi pagrindiniai karjeros sampratos variantai:

1. Karjera kaip pasiekimai (taikoma darbo aplinkoje).
2. Karjera kaip profesija (kuri gali būti daugiau ar mažiau prestižinė).
3. Karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tąsa (kiekvienas dirbantis žmogus turi savo darbo istoriją, karjerą).
4. Karjera kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka.

Kaip teigia V. Rosinaitė (2010, p 13), „**karjera** suprantama kaip socialinis konstruktas, kuris yra konstruojamas: 1) veikėjui sąveikaujant su socialine aplinka; 2) judant laike ir erdvėje; 3) sujungiant praeitį, dabartį ir ateities aspiracijas, įkūnijant tęstinumo idėją“.

Pagal V. Stanišauskiene, A. Naseckaitę (2012, p. 15), „**karjera** – įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei apimanti asmens profesinį gyvenimą, darbo vietas, pareigas ir pasiekimus“.

Analizuojant pateiktus karjeros apibūdinimus pastebime, kad karjera suvokiama labai įvairiapusis ir atspindi individo pozicijų kaitą. Karjeros pokyčiai priklauso nuo aplinkos, laiko ir vidinės motyvacijos priimti tam tikrus vaidmenis. Įvairiais amžiaus tarpsniais formuojasi įvairūs įgūdžiai ir gebėjimai. 2 lentelėje tradicinio požiūrio į karjerą šalininkai pateikia tipiską karjeros modelį. Šis B.H. Lemme (2003) modelis yra kritikuojamas, nes neatspindi visų įmanomų profesinio tobulėjimo variantų, gyvenimo raidos požiūriu pokyčiai gali vykti bet kuriame amžiaus tarpsnyje, o karjeros darymo būdų bei laiko įvairovė šiuolaikinių žmonių gyvenime nuolat plečiasi. Modelis apima keturias pakopas: žvalgymosi arba įsitvirtinimo, darbo pradžios, jo išlaikymo ir karjeros lėtėjimo tarpsnius. Tenka atsisakyti plačiai priimto mito, kad galima tik viena teisinga profesija, kurią žmonės išlaiko visą gyvenimą. Todėl būtina paanalizuoti biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos aspektus.

Karjeros modelis (tradicinis požiūris)

Amžiaus tarpsnis	Karjeros ciklo elementai
Paauglystė	Individas išmėgina save keliose laikinose darbo vietose, įsisavina tinkamus įgūdžius, nuostatas ir elgseną („darbo etiką“), pradeda galvoti apie profesinę karjerą ir ją planuoti
Studijų metai	Žmogus brandina savo nuomonę, priima įsipareigojimus ir rengiasi profesijai
Karjeros pradžia	Dirbama pagal specialybę
Naujoko laikotarpis	Žmogus pradeda eiti pareigas, įgyja įvairių kompetencijų ir pradeda kilti karjeros laiptais
Vidutinio amžiaus laikotarpis	Tarpsnis, kai vertinamas profesinis protas, sėkmės kaina arba prisitaikymas po nesėkmės, pasitenkinimas pasirinkta profesija
Karjeros stabilumas vidutiniame amžiuje	Stabilumas, kai įtvirtinami arba išlaikomi pasiekti laimėjimai, t.y. maksimalių pasiekimų nusistovėjimas
Po 50, psichologinio atsiskyrimo pradžia	Psichologinio atsiskyrimo pradžia, daugiau dėmesio skiriama laisvalaikiui ir kitai, su darbu nesusijusiai, veiklai

Sudaryta remiantis: Šaltinis: B.H. Lemme, 2003, p.333

Svarbu tai, kad karjerai yra ne tik visi turėti asmens darbai įvairiais gyvenimo tarpsniais, bet tai ir rengimasis veiklai, pokyčiams ir savirealizacijai, atliekant įvairius socialinius vaidmenis. Kaip teigia V. Stanišauskienė, A. Naseckaitė (2012, p. 15,16), „šiuolaikinė karjera netapatinama su profesija. Profesija yra paprasčiausias kontekstas, kuriame rutuliojasi individo karjera. Juolab, kad nuolat kintančioje šiandienos darbo pasaulyje žmogus savo karjeros kelyje retai teapsiriboja viena profesija. <...>. Šiandieninės tendencijos leidžia vakarykštę karjeros sampratą įvardinti kaip **biurokratinę**, o naująją pavadinti **šiuolaikine** (žr. 3 lentelę).

Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumai

Karjeros sampratos analizės kriterijai	Biurokratinės karjeros samprata	Šiuolaikinės karjeros samprata
Karjeros modelis	Vientisa hierarchinė struktūra įtvirtinta organizacijoje; „Karjeros laiptai“	Lanksti nevientisa struktūra įtvirtinta organizacijoje
Karjeros sėkmės matas	Individualūs pasiekimai (statusas, atlyginimas ir kt.) tam tikrame amžiuje lyginami su kitų tokio pat amžiaus žmonių pasiekimais	Savirealizacijos, asmens laisvės, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimas
Karjeros ateitis	Numatoma aiški, susijusi su organizacija	Sunkiai nuspėjama, susijusi su žmogaus kompetencija pasirinktų tikslų atžvilgiu

Lentelės tęsinys kitame puslapyje

Socialinis (materialinis) saugumas	Stabilus aiškios ateities kontekste	Reliatyvus, priklauso nuo daugelio personalinių ir socialinių veiksnių
Žmogui keliami reikalavimai	Paklusnumas, sugebėjimas gerai atlikti įprastą užduotį; būtini specifiniai profesiniai įgūdžiai	Novatoriškumas, iniciatyvumas, kūrybiškumas neapibrėžtoje darbo aplinkoje; būtinos karjeros kompetencijos, derinami specifiniai ir universalūs gebėjimai

Lyginant pasirinktus modelius tarpusavyje, pastebime ryškius skirtumus visose penkiose dimensijose. Pasikeitė ne tik karjeros samprata, sėkmės matai, bet ir stabilumas dėl ateities perspektyvų. Galimi karjeros pokyčiai tampa savaime suprantamu dalyku, nes globalizacijos procesai verčia ugdytis įvairias kompetencijas, išmokti derinti tarpusavyje profesinius ir universalius gebėjimus.

1.2. Karjeros kompetencijų ugdymosi įtaka asmenybės raidai

Analizuodami asmenybės raidos ir karjeros santykį, turime apžvelgti pagrindines individo poreikių sudedamąsias dalis, kurios daro įtaką elgsenai.

Motyvas – veiklos priežastis, susijusi su objektyvių poreikių patenkinimu, t.y. įsisąmoninus įtampą sukėlusias priežastis ir suradus objektą, kuris padės ją pašalinti, poreikis tampa veiklos motyvu. Motyvai – veiksmų skatuliai, lemiantys jų pobūdį ir kryptį. Jie visada yra susiję su kuriuo nors stipriu poreikiu. Motyvas – tai veiksmo ir jo krypties priežastis. Motyvas kaip veiklos priežastis, susijęs su objektyvių poreikių patenkinimu ir tai, kas atsispindi žmogaus psichikoje vaizdo ar minties pavidalu, ir nukreipia jo elgesį taip, kad būtų patenkintas tam tikras poreikis³ (2006, p. 112).

Kaip teigia J. Kasiulis, V. Barvydienė (2004, p. 26), „individai siekia tikslų įvairiais elgesio būdais, tačiau jų elgesį lemia panašios priežastys – aktyvumo, veiklos šaltiniai, tai yra poreikiai. <...> Kiekvienas poreikis savaime iškelia jo pasitenkinimo motyvus, kurie kreipia elgseną į tikslo siekimą“.

Asmuo, suvokęs savo poreikius saviraiškai, gali siekti tolimesnių karjeros pokyčių, išsikelti tikslą ir kryptingai jo siekti. 1 paveiksle pateikiamas supaprastintas elgesio modelis per poreikius.

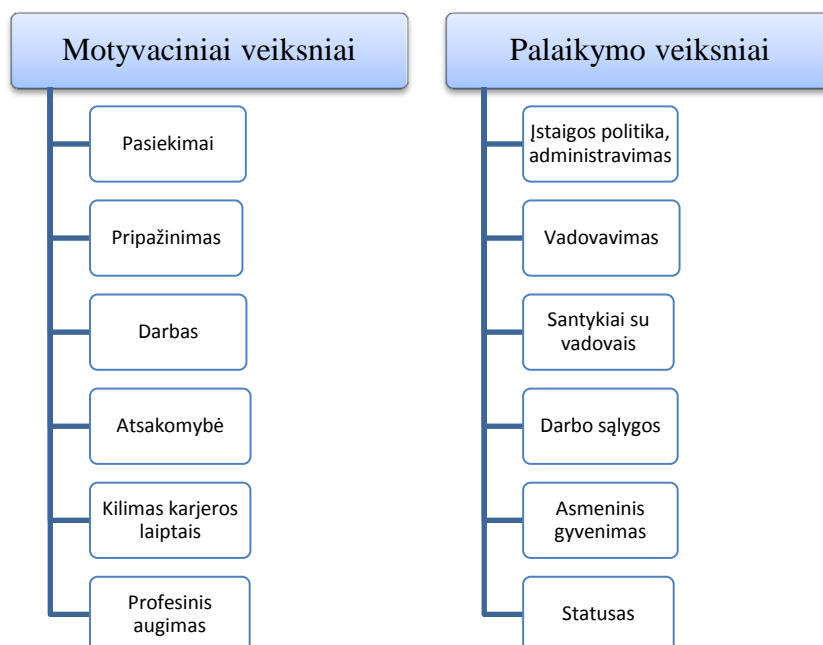
³ Personalo konsultavimas ir mokymo organizavimas. (2006) Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto Studijų kokybės centras



1 pav. Supaprastintas elgesio per poreikius modelis
 Šaltinis: J. Kasiulis, V. Barvydienė „Vadovavimo psichologija“ (2004)

Remiantis D. McClellando turinio teorijos aiškinimu (cit. J. Kasiulis, V. Barvydienė, 2004, p. 33), „pagrindinis žmogaus siekimas – kilti, atsižvelgiant į pripažintas normas, savo veiklos rezultatus, vertybes“.

F. Hezbergo dviejų veiksnių teorija papildė Maslow poreikių hierarchijos teoriją ir pateikė išvadą, kad žmogaus požiūrį į darbą ir jo darbo motyvaciją veikia dviejų veiksnių grupė: *palaikymo ir motyvaciniai*.



2 pav. Veiksniai, turintys įtakos individo elgsenai
 Šaltinis: J. Kasiulis, V. Barvydienė „Vadovavimo psichologija“ (2004)

Motyvaciniai veiksniai – tai vidinė mąstymo išraiška, kurią kiekvienas individas suvokia individualiai. Palaikymo veiksniai sustiprina tam tikras motyvacines pozicijas.

Apibendrinant galima teigti, kad tiek motyvaciniai, tiek palaikymo veiksniai yra glaudžiai susiję – vieni veiksniai skatina kitus. Individas, jausdamas palaikymą toje motyvacinėje būsenoje, kuri tuo metu jam yra svarbi, gali sėkmingai prisitaikyti prie karjeros pokyčių jausdamas palaikymo veiksnius iš aplinkos. Poreikiai ir motyvai sąlygoja elgseną, kuri atsiskleidžia tikslų kėlimo procese. Tikslas ir sugebėjimas imtis naujos veiklos yra svarbus žmogaus karjeros procese ir tampa neišvengiama šiuolaikinės karjeros dalimi.

1.2.1. Savęs pažinimo kompetencijų ugdymasis

Remiantis humanistinės psichologijos atstovų idėjomis (A. Maslow, C. Rogers) teigiama, kad „žmonės, jeigu jiems netrukdo aplinka, auga ir įgyvendina polinkį saviraiškai“ (cit. D.,G. Myers, 2008, p. 752). Asmenybės bruožų teorijoje akcentuojami svarbiausi bruožai: elgesys ir sąmoningi motyvai, kurie ir lemia profesinį smalsumą. Taigi, mūsų jausmai, mintys bei veiksmų tvarkymas yra svarbiausia asmenybės pažinimo formavimo vizijos dalis.

B.H. Lemme (2003, p. 337) teigia, „žmonės, aiškiau suvokiantys savo tapatumą, geriau supranta savo įgūdžius, pomėgius, įsitikinimus ir vertybes. Priešingai savo tapatumo neįsisąmoninę individai dažniau pasirenka užduotis ir dažniau keičia darbo vietą“.

Kaip teigia V. Stanišauskienė, A. Naseckaitė (2012, p. 23), „savęs pažinimo kompetencijų srityje išskiriamos dvi kompetencijos: pažinti karjerai svarbias asmenybės charakteristikas, pažinti socialinę aplinką ir socialinius vaidmenis“.

Šios kompetencijos svarbiausi aspektai – pažinti ir įsivardyti savo stipriąsias ir silpnąsias sritis, jų įtaką karjerai ir numatyti tobulėjimo gaires.

„Asmeninis pozityvus nusiteikimas gali būti tinkamas veiksnys tobulinat asmenines nuostatas“, teigia J. Owen (2008, p. 24). Tai:

- Galimybių, o ne problemų matymas.
- Nuolatinis mokymasis būti laimingam.
- Perėjimas nuo analizės prie veiksmų.
- Geresnis gyvenimas.

Profesijos pasirinkimą lemia individo profesinis savaveiksmingumas, tai yra įsitikinimas savo gebėjimu pasirinkti, pasiruošti ir progresuoti tam tikroje profesijoje. Aukšto savaveiksmingumo individai numato daugiau galimybių, nei turintys žemą savaveiksmingumą.

Ypač svarbu „vidinių savybių gludinimas“, t.y. atsinaujinti ir tobulėti. Jeigu individas nesugeba savęs tobulinti, jis patenka į entropijos⁴, uždarų sistemų, spąstus, teigia S. R. Covey (2010).

Pokyčių priėmimas ir gebėjimas prisitaikyti besikeičiančioje visuomenėje neatsiejamas nuo savęs pažinimo bei pozityvaus nusiteikimo. Požiūris į pokyčius, kaip naujų galimybių atsiradimą ir patirties įgijimą, praplečia profesinės kompetencijos ribas. Vidinis noras augti ir tobulėti sąlygoja asmenybės brandumą ir gebėjimą iš analizės stadijos pereiti prie veiksmų.

⁴ Entropija – visuotinis žlugimas, nebrandumo požymis. Covey S.R. (2010, p.49) Principais grįsta lyderystė

1.2.2. Karjeros galimybių pažinimo ugdymasis

„Ugdymas – svarbus veiksnys, lemiantis asmens gyvenimo kokybę ir visos visuomenės ateitį. <...> Mokytojai yra ugdymo pokyčių ir visuomenės gerinimo procesų tarpininkai“ – teigia M. Fullan (1998 p. 28). Skatinimas susikurti asmeninę viziją kartu veikia kaip skatinimas reaguoti į atsirandančius pokyčius ir karjeros raidą.

Pasak V. Stanišauskienės, A. Naseckaitės (2012, p. 23), „karjeros galimybių pažinimo srityje išskiriamos trys kompetencijos: rasti ir efektyviai naudoti karjeros informaciją, pažinti mokymosi visą gyvenimą galimybes, pažinti kintantį darbo pasaulį“.

Karjeros galimybių pažinimo ugdymasis leidžia išlaikyti konkurencingumą darbo rinkoje, projektuoti taikymo galimybes tolimesniuose karjeros etapuose. Todėl labai svarbu pripažinti ir suprasti mokymosi visą gyvenimą poreikio būtinybę.

L.S. Naginevičienė (2009, p. 83) teigia, „svarbiausia pažinimo forma yra mokslinis pažinimas. Jis gerokai pralenkia įprastą kasdienį pažinimą, kuris daugiau ar ne tiek daug remiasi asmeniniu patyrimu arba intuicija. Mokslinis pažinimas – tai žinių sistema, galinti formuoti naujas sąvokas, teorijas ir dėsnius. <...> Mokslinis pažinimas turi sudaryti visumą, susidedančią iš: žinių sistemos, mokslinės veiklos institucijų, per kurias ši veikla įgyvendinama“.

Apibendrinant galima teigti, kad karjeros galimybių pažinimas neatsiejamas nuo savianalizės ir noro domėtis pokyčiais. Noras siekti ir tobulėti lemia aukštesnę kvalifikaciją, kuri tampa tam tikru konkurencingumo veiksniumi darbo rinkoje. Individo mokslinis požiūris į karjeros galimybių pasaulį padeda projektuoti tolimesnę, moksliniu pažinimu grįstą, karjerą.

1.2.3. Karjeros planavimo edukaciniai aspektai

Edukologija (*lot. educatio – švietimas, ugdymas, gr. logos – mokslas*) – mokslas, tiriantis permanentinį žmogaus ir grupių ugdymą. Dabartinė edukologija – mokslas apie žmogaus ugdymą ir ugdymąsi per visą jo gyvenimą, apimantis ne tik mikroedukacinę terpę, kurioje vyksta tiesioginė ugdomoji sąveika (ugdomas poveikis – ugdytinio reakcija), bet ir makroedukacinę terpę – švietimo sistemas, įvairias jų edukacines, socialines, vadybos problemas. Edukologijos objektas – žmonių ugdymas⁵ (J. Dautaras ir kt., 2007, p. 174).

Individas, planuodamas savo karjerą, kartu siekia ir asmeninio pažinimo. Taip jis formuoja požiūrį į mokslą, siekia procesinio mokslo pažinimo jam aktualioje srityje.

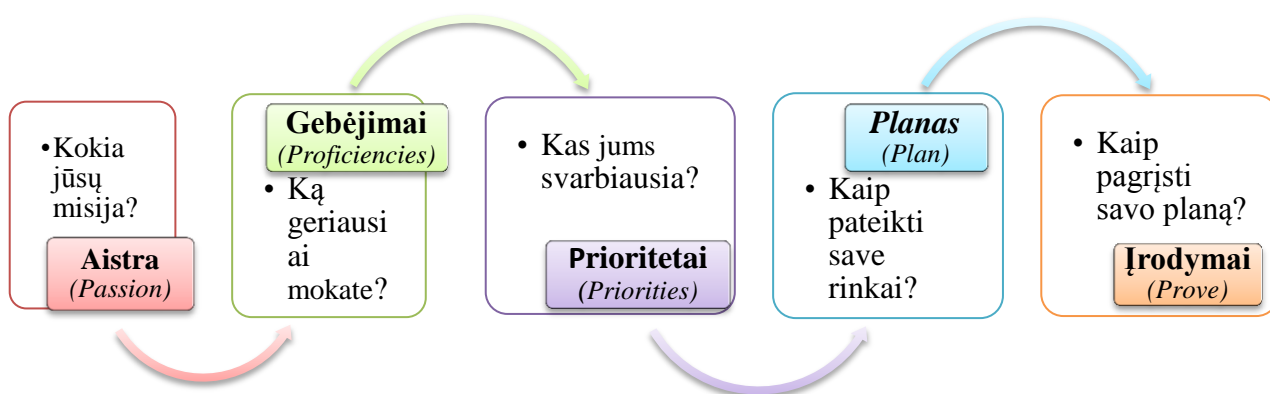
Kaip teigia L.S. Naginevičienė (2009, p. 78, 82), „mokslą galima apibrėžti kaip žinių gavimo metodą arba asmeninio tyrimo kelią: tikslo siekimą, veikimo būdą, veiklos tvarką,

⁵Dautaras J., Dienys V., Raudys V. (2007, p. 174). Nacionalinės švietimo sistemos. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto studijų kokybės centras

sąmoningai naudojamą kokiam nors tikslui pasiekti. <...> Pažinimas plečia žmonių žinojimo lygį ir gali būti paaiškinamas kaip tikrovės ir žmogaus minties atspindys arba modelis“.

Karjeros planavimas yra asmeninio tobulėjimo per siekiamą mokslo išraišką dalis. Permainų atsiradimas priklauso nuo dinamiškos aplinkos. Dar viena reikalinga profesinio augimo sritis – tai gebėjimas įgyti profesinį meistriškumą. „Žmonės turi praktiškai įsisąmoninti naujas idėjas ir įgūdžius, ne tik apie juos mąstyti. Meistriškumas ir profesionalumas turi akivaizdžią įtaką profesinei veiklai, tačiau kartu jie yra ir priemonės siekti gilesnio suvokimo, o ne tik jo rezultato“, teigia M. Fullan (1998, p. 32)

L. Kang (2006) pateikia penkių „P“ procesinį modelį, kuris skirtas suvokti, kas esate, ir atsakyti į klausimus, ko siekiate.



3 pav. Savęs suvokimo procesinis modelis

Parengta pagal šaltinį: L. Kang (2006) *Darbo aistra. Kaip susirasti mėgstamą darbą ir nugyventi geriausių gyvenimą. Vilnius: Tyto alba*

- 1. Aistra (Passion).** Misijos supratimas, skirtas profesijos „kelionės“ pradžiai išsiaiškinti, t.y. varamosios jėgos, kurios kreipia mūsų elgseną karjeros srityje viena ar kita linkme. Be šio tikslo profesijos siekimas gali kelti neviltį.
- 2. Gebėjimai (Proficiencies).** Reikalauja apmąstyti galingiausių vidinių gebėjimų, vertybių ir patyrimų derinį, kokį turime ir galime sukaupti. Panaudodami begalinio noro (aistros) resursus, susiedami su turimais gebėjimais, galime siekti kryptingo karjeros pasirinkimo.
- 3. Prioritetai (Priorities).** Padeda nusistatyti tam tikrų planavimo aspektų svarbą tiek šioje stadijoje, tiek ateityje. Jeigu jūsų gebėjimai dera su prioritetais, tai sudaro sąlygas dirbti mėgstamą darbą ir tuo džiaugtis.
- 4. Planas (Plan).** Tai yra praktinis karjeros įgūdžių įrodymas, kuris remiasi įvairių rizikos veiksnių įvertinimu – ar sugebėsi įsitvirtinti darbo rinkoje. Asmeniniai siekiai ir jų realizacija paremta asmeninėmis nuostatomis, kurios ir daro didžiausią įtaką šioje

karjeros projektavimo stadijoje. Planavimas yra svarbus tuo, kad sutelkdami visą dėmesį į plano kūrimo procesą pažengiate 80 proc. į priekį tikslo suvokimo link.

5. Įrodymai (Prove). Veiklos rezultatais pagrįsti įrodymai sudaro sąlygas tolimesniems karjeros pokyčiams.

Penkių „P“ karjeros projektavimo strategija suteikia galimybę išanalizuoti turimus vidinius resursus, numatyti svarbiausius prioritetus ir priimti su karjera susijusius sprendimus. Apibendrinant galima teigti, kad šiuolaikinio ugdymosi edukaciniai aspektai – tai nenutrūkstama mokslinio pažinimo ir profesinio meistriškumo derinimo tąsa. Tai gebėjimas panaudoti savo vidinius resursus, projektuojant asmeninę profesinę veiklą, atliekant socialines ir vadybines funkcijas organizacijoje.

1.2.4. Karjeros įgyvendinimo kompetencijų reikšmė asmenybei

Anot J. Dautaro ir kt. (2007, p. 116), „**kompetencija** – mokėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma“.

B.H. Lemme teigimu (2003), profesinė raida – visą gyvenimą trunkantis procesas. Nors pirminis profesijos pasirinkimas nėra nekeičiamas ir galutinis, jis priklauso nuo kitų galimų profesijų krypties ir pobūdžio. Žmogaus polinkį vienai ar kitai veiklos rūšiai lemia daugelio kintamųjų tarpusavio sąveika. Asmenybės ir profesijos ryšys yra abipusis, ne tik asmenybė lemia būsimą profesiją, bet ir darbo patirtis bei darbo aplinka gali keisti asmens savybes.

Amerikiečių mokslininkas C.O. Houle'as, tirdamas, kodėl ir kaip suaugusieji mokosi, nustatė tris pagrindines mokymosi nuostatų grupes. Tai gali būti:

1. Į tikslą orientuotos nuostatos. Vadovaudamiesi šia nuostata suaugusieji nori pasiekti aiškiai apibrėžtą išorinį mokymosi tikslą, pavyzdžiui, įgyti mokslo baigimo pažymėjimą ar būti paaukštinti darbe. Juos neretai nelabai domina pats mokymo/si procesas, o pasiekę tikslą liaujasi ir kryptingai mokėsi, kol neišryškėja naujų socialinių siekių.

2. Į veiklą orientuotos nuostatos. Šioms nuostatomis pirmenybę teikiantys suaugusieji randa prasmę pačioje mokymosi veikloje bendraudami su kitais, užmegzdami naujų pažinčių ir iš esmės tenkindami įvairius psichologinius bei socialinius poreikius. Juos nelabai domina pats mokymo/si turinys, dėl to ir studijų procesas jiems gali būti įdomus tik dėl atvertų naujų bendravimo galimybių ir naujos veiklos iššūkių.

3. Į mokymąsi orientuotos nuostatos. Šias nuostatas išsiugdę suaugusieji mokosi todėl, kad trokšta įgyti žinių, plėtoti jų supratimą, lavinti gebėjimus, įgyti įvairių kompetencijų. Jie pasirenka mokymąsi, siekdami tobulinti savo asmenybę. Jie mokosi netgi tuomet, kai, atrodytų, kad pats dalykas neturi visiškai nieko bendro su jų tikraisiais profesinės veiklos ar socialinio statuso tikslais.

Analizuojant karjeros kompetencijų įgijimo aspektus mokymosi procese, naudinga apžvelgti G. Butkienės ir A. Kepalaitės (1996) mokymosi motyvacijos turinio požymius:

- asmeninė mokymosi prasmė, susijusi su noru mokytis;
- mokymosi motyvo turinys ir jo vieta bendrojoje asmens motyvacijos sistemoje;
- motyvo veiksmingumas, susijęs su savarankišku atsiradimu bei pasireiškimu;
- motyvo įsisąmoninimo laipsnis ir mokymosi motyvo išplitimas į kitas veiklos sritis.

Apibendrinant galima teigti, kad šiandieninis asmenybės ugdymasis yra grįstas kompetencijų įgijimu. Kuo įvairesnės turimos kompetencijos, tuo lengviau prisitaikyti darbo rinkoje. Įvairių veiksnių įtaka verčia plėsti ir kompetencijų ribas. Kompetencijų įgijimo procese mokymasis tampa prioritetine veikla. Mokymasis padeda ne tik ieškant asmeninės prasmės, bet ir sudaro sąlygas imtis naujos veiklos iššūkių. Visos minėtos nuostatos (tikslų, veiklos ar mokymosi) yra labai svarbios, tačiau jų pasirinkimo poreikis dažniausiai yra individo apsisprendimo rezultatas.

2. MENO PEDAGOGŲ ASMENINĖS KARJEROS PROJEKTAVIMO YPATUMAI

2.1. Veiksniai, lemiantys profesinės karjeros kaitą

Kiekvienas asmuo projektuodamas ir inicijuodamas pokyčius karjeros srityje įvertina tų pokyčių poreikį, t.y. numato tam tikrus veiksnius, kurie gali turėti įtakos, tiems pokyčiams įvykus. B. H. Lemme nurodo (2003, p. 324–326), kad „dauguma žmonių savo padėtį ir reikšmę visuomenėje apibrėžia pagal savo profesiją, todėl nuo jos priklauso savimonė, taip pat savivoka ir savigarba. <...> Darbo prasmės suvokimas priklauso ir nuo žmogaus ypatybių, ir nuo paties darbo pobūdžio“. B.H. Lemme pateikia veiksnius, darančius įtaką karjeros pokyčiams:

- Materialinės reikmės, finansinis saugumas.
- Savigarba.
- Socialinis palankumas.
- Visuomeninė padėtis, kitų žmonių pagarba.
- Vieta suaugusiųjų pasaulyje.
- Asmeninė raida ir gyvenimo kokybė (iššūkis, autonomija, pasitenkinimas, malonumas, prasmė).
- Gyvenimo struktūra ir aktyvumas.
- Socialiniai kontaktai.
- Tęstinumas.

Profesijos valdymo elementai ypač būdingi meno srities pedagogams. Pašaukimas gali būti pagrindinė prielaida, lemianti profesijos pasirinkimą ir kaitą. F. Malik (2005, p. 70-71) pateikia keturis profesijos valdymo elementus:

1. Profesiją apibūdina **uždaviniai** – norint įgyvendinti tam tikros profesijos uždavinius, įgyti žinių. Tačiau meno pedagogams skirtingai negu kitų profesijų atstovams reikalingas talentas ir gabumai.
2. **Įrankiai**. Norint pasiekti įprastinį profesionalumo lygį, visų pirma, reikalaujama vieno dalyko – treniravimosi, nepaliaujamo ir nuolatinio. Netgi tie, kurie turi talentą, turi mokytis naudoti ir tobulinti prigimtinius dalykus. Tai puikiai matyti muzikoje, nes reikalauja nuolatinio profesinio tobulėjimo.
3. **Principai**. Apibrėžia uždavinių atlikimo ir priemonių taikymo kokybę. Be supratimo, principų laikymosi reikia ir tam tikros disciplinos.
4. **Atsakomybė**. Nėra susijusi nei su talentu, nei su gabumais. Tai asmeniniai žmogaus sprendimai, kurie lemia asmeninį požiūrį ir atsakomybės prisiėmimas už tai, ką darai.

Profesijos formavimas - ilgai trunkantis procesas ir yra daugiau nei profesinių tikslų pasirinkimas. Be pradinio pasirinkimo profesijos projektavimas remiasi galimybe imtis profesijos tęstinumo ir kilti karjeros laiptais.

Naujoji pokyčių paradigma nurodo, kad pokyčiai turi būti suvokiami kaip visuma, bet ne atskirai, nes atskiri jie nebus nei prasmingi ar naudingi. M. Fullan (1998) nurodo:

- Pokyčiai – tai kelionė, o ne projektas. Jie kupini netikėtumo ir kartais nepaiso jokių taisyklių.
- Problemos – mūsų draugai, jų išvengti neįmanoma, be jų nieko neišmoksi.
- Vizijos ir strategijų planavimas skirtas asmeninės pažangos vizijos kūrimui, siekiant moralinio tikslo, domėjimosi ir meistriškumo.
- Sėkmei būtinas ryšys su aplinka. Sudėtinga besikeičianti aplinka rodo, kad nuolat reikia prisitaikyti prie aplinkos. Individų moraliniai tikslai turi būti susiję ne tik su profesiniu augimu, bet ir didesniu visuomenės geriu.
- Kiekvienas žmogus yra pokyčių tarpininkas, didžiausia pokyčių saugumo garantija – asmeninė nuostata ir meistriškumas.

V. Stanišauskienė, A. Naseckaitė (2012, p. 14) pateikia kaitos tendencijas, lemiančias karjeros sąlygų kaitą (žr. 4 lentelę):

4 lentelė

Darbo pasaulio kaitos tendencijos, lemiančios karjeros sąlygų kaitą

Darbo pasaulio charakteristika	Darbo pasaulio charakteristikos kaitos tendencijos
Darbo jėga	Kultūrinės ir etninės įvairovės augimas; Darbo jėgos amžiaus vidurkio augimas; Įvairiose veiklose dirbančių moterų skaičiaus augimas
Darbo krūvis	Darbo krūvio didėjimas; Laikino įdarbinimo, nepilnos darbo dienos populiarėjimas; Tendencija vienu metu turėti kelis darbus; Nedarbo masto augimas
Darbo pobūdis	Poslinkis iš pramonės į paslaugų sferą; Įmonių, miestų nykimas; Darbo namie populiarėjimas; Reikalavimų darbuotojų išsilavinimui augimas; Profesijos sąvokos keitimas veiklos sąvoka
Organizacijos	Hierarchinių sluoksnių skaičiaus mažėjimas; Organizacijos ribų nykimas; Projektų komandų populiarėjimas; Organizacinių karjeros vystymo struktūrų nykimas

A. Sakalas (2003) pastebi, kad darbuotojų mokymasis tiesiogiai sietinas su jų lūkesčių sistema. Svarbūs ir darbuotojų tobulėjimo siekiai, tačiau dažniausiai tikslai yra žymiai konkretesni: gerai atlikti patikėtą darbą, pasiruošti naujoms užduotims, perspektyviniams pokyčiams žinių rinkoje. Visa tai dažnai suvedama į materialinius, karjeros ar prestižo ir kitus siekius. Nors dažnai yra teigiama, kad kompetencijos gerinimas yra kiekvieno darbuotojo reikalas, tai nereiškia, kad organizacija neturi skatinti jį mokytis. Nors dažnai teigiama, kad darbo užmokestis nėra tikrasis stimulatorius, kad svarbi savirealizacija, saviraiška, tačiau Lietuvoje, kur darbo užmokestis daugumai neužtikrina normalaus pragyvenimo lygio, tai yra realus veiksmingas motyvas.

Apibendrinant galima teigti, kad vyraujanti kaita darbo rinkoje nulemia darbo jėgos, darbo krūvio ir darbo pobūdžio charakteristikas. Analizuojant šias charakteristikas pastebima tendencija – *kelių darbų turėjimas vienu metu*. Todėl galima daryti prielaidą, kad kelių darbų turėjimas susijęs su mokyklų skaičiaus mažėjimu. Pedagogai priversti integruotis į darbo rinką keisdami profesijos sąlygas. Šie veiksniai susiję su darbo krūvio didėjimu bei integracija į kitokių veiklų sferą.

2.2. Motyvaciniai elgsenos aspektai, darantys įtaką asmens karjerai

Kaip teigia G. Felster (2006, p. 12), „kiekvienas žmogus laiko kažką svarbiu ir, norėdamas tą dalyką pasiekti, nukreipia į jį savo veiksmus. Profesiniame gyvenime tai yra atsakomybės pasitikėjimas, sprendimų laisvė, tobulėjimo galimybės ar paprasčiausiai įdomus darbas, <...> išorinės motyvacijos pagrindas – dalykai veikiami aplinkos, <...> visuotinai pripažinta: vidinė motyvacija patvaresnė už išorinę“. Todėl profesiniame gyvenime finansiniai paskatinimai ir paaukštinimai lemia tam tikrą profesinės karjeros raidą.

Motyvacijos sąvoka neatsiejama nuo pasiekimų profesinėje srityje. Remiantis G. Felster (2006, p. 14), „kai motyvuojama žvelgiant iš ekonominių pozicijų, svarbiausiu motyvu dažniausiai laikomi pasiekimai, tiesiausiai keliu į profesinę sėkmę neretai tampa pasiekimų afišavimas ir pačios jų sąvokos samprata“.

Vidinė ir išorinė motyvacijos prisideda prie asmeninės ir profesinės sėkmės. Profesinė sėkmė susijusi ne tik su asmens motyvacija, bet ir su bendravimu su kitais poreikio patenkinimu. Dėl susidariusių palankių aplinkybių pasiekimų ir valdžios motyvai siekiant karjeros paremti egoizmu yra trumpalaikio proceso nauda. Profesinės karjeros projektavimas vyksta sklandžiai, kai yra išsiugdytas stiprus atsakomybės jausmas. „Motyvacijos aspektai: pasiryžimas, dominavimas ir socialinė gerovė parengia žmones tapti lyderiais“, teigia P.G. Northouse (2009, p. 52).

M. Fullan (1998, p. 190) pateikia septynis sėkmingai dirbančių žmonių įpročius:

- Asmeninės vizijos įprotis.
- Asmeninio lyderiavimo įprotis.
- Asmeninio valdymo įprotis.
- Tarpasmeninio lyderiavimo įprotis.
- Bendravimo įprotis (pirmiausia siekti pačiam suprasti, o paskui – kad tave suprastų).
- Kūrybiško bendradarbiavimo įprotis
- Savarankiško atsinaujinimo įprotis.

Didėjant patyrimui, formuojasi nauji interesai, pomėgiai ir siekiai, išryškėja naujų mokymosi poreikių. Suaugusiems gali būti gyvybiškai svarbu nuolat įgyti naujų žinių, tobulinti savo gebėjimus siekiant tinkamai tenkinti besikeičiančius profesinius reikalavimus. Todėl peršasi išvada, kad pedagogai, siekdami naujų karjeros galimybių arba norėdami profesionaliai atlikti jam pavestas pareigas, gali būti tiesiog priversti tobulinti kvalifikaciją ar netgi persikvalifikuoti.

2.3. „Mokymosi visą gyvenimą“ sampratos įtaka asmens karjeros projektavimui

Mokymosi visą gyvenimą memorandumą Europos Komisija paskelbė 2000 m. spalio 30 d. Memorandume paskelbtos esminės tezės, kuriomis vadovaujantis plėtojama švietimo sistema, kad ji tinkamai atlieptų žinių visuomenei reikalingų žmogiškųjų išteklių rengimo ir tęstinio mokymo poreikius. Kiekvienas žmogus turi įvaldyti įgūdžius bei gebėjimus, padedančius jam įsitvirtinti visuomenės socialiniame bei ekonominiame gyvenime.

„Mokymasis – savaimė vertinga veikla, tačiau mokymosi pasiekimais asmuo gali geriau pasinaudoti, kai juos patvirtina, t.y. įgyja kvalifikaciją kaip savo kompetencijos įrodymą. Įgyta kvalifikacija suteikia daugiau galimybių mokytis toliau, užsiimti tam tikra darbine veikla“.⁶

Lisabonos strategijoje (2000) pabrėžiama, kad konkurencingumas labai svarbi ekonomikos augimo ir integracijos į visuomenę dalis. Mokymasis tampa ne tik įgūdžių ir kompetencijos įgijimo prielaida, bet ir užimtumo, inovatyvumo bei savęs realizavimo galimybių išraiška⁷.

Kaitos procesai visuomenėje sąlygoja pokyčius projektuojant karjerą. Kaitos procesuose greičiausiai prisitaikyti turi su švietimu susiję asmenys ar interesų grupės. Kaip teigia R. Želvys ir kt. (2003 p. 40), „edukologijos ir kaitos teorijos viena kitą papildo. < ...> Teoriškai ir empiriškai neįmanoma sukurti naujos teorijos, kuri tiktų visiems besikeičiančio gyvenimo

⁶ Ko siekiame kurdami nacionalinę kvalifikacijų sandarą? 2012, lapkritis Nr. 22 (86), ISSN 1822-4156, http://www.smm.lt/uploads/lawacts/docs/452_767d1caca1f04a4182bd206f0a6c4802.pdf

⁷ http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2007/c_300/c_30020071212en00010002.pdf

atvejams, todėl kiekvienoje kaitos teorijoje svarbu numatyti galimybę nuolat prisitaikyti prie naujų aplinkybių, t.y. *mokytis*. <...> Pokyčiai galimi tik tada, kai visi pedagogai imsis iniciatyvos keisti savo dabartinę aplinką“.

Nuolatinis mokymasis orientuotas į tuos rezultatus, kuriuos norime pasiekti gyvenime. Tai visą gyvenimą trunkantis procesas. M. Fullan teigia (1998, p. 33-34), „nepakanka „gaudyti“ naujas idėjas, turime žinoti, kur jas pritaikyti, ir siekti jas profesionaliai įvaldyti, o ne tik joms pritarti. <...> Žmonės, pasižymintys dideliu asmeniniu meistriškumu, gyvena nuolatos mokydami, asmeninis meistriškumas nėra dalykas, kurį vieną kartą įgyji visiems laikams. Tai procesas. Tai viso gyvenimo įsipareigojimas“.

Mokymasis visą gyvenimą sudaro sąlygas nuolat papildyti savo kompetencijų „bagažą“, t.y. bendrąsias (reikalingas atliekant pagrindines veiklas) ir savitąsias (reikalingas atliekant specifines veiklas). Savo praktikos, mokymosi ir asmeninio tobulėjimo kompetencija – tai yra gebėti kritiškai mąstyti, įvertinti mokymosi poreikius, organizuoti ir valdyti mokymosi procesą. Mokslinėje publikacijoje „Suaugusių švietimas ir tendencijos“ (2012, lapkritis Nr. 19 (83)) pateikiamas reikalingų profesinei veiklai kompetencijų apibūdinimas:

- *Bendravimo ir bendradarbiavimo* su besimokančiais ir suinteresuotomis šalimis kompetencija: gebėti bendrauti su bendradarbiais, dirbti komandose, keistis žiniomis ir patirtimi, nusakyti problemą ir ją spręsti.
- Sugebėti prisiimti *atsakomybę* už įstaigos, sektoriaus ir profesijos plėtotę ir tobulinimą, gebėti bendrauti ir ieškoti problemų sprendimo būdų su suinteresuotomis šalimis.
- *Savo dalyko srities patirties ir galimų mokymo išteklių* naudojimo kompetencija: gebėti panaudoti dalyko ir praktikos žinias, pasirinkti tinkamus mokymo šaltinius, pasinaudoti besimokančių suaugusių mokymosi šaltiniais, mokytis savarankiškai.
- *Įvairių mokymo metodų, formų ir būdų naudojimo*, naujų galimybių žinojimo ir elektroninių įgūdžių kompetencija - mokymo procese gebėti naudoti naujus mokymo metodus.
- *Besimokančiųjų visą gyvenimą asmenų palaikymo kompetencija* - gebėti kalbėti apie mokymo proceso aktualumą.
- *Darbo su besikeičiančiomis ir heterogeninėmis grupėmis*, skirtingais mokymosi poreikiais, motyvacija ir skirtingomis patirtimis kompetencija - gebėjimas atpažinti problemas, galimus konfliktus, jų išvengti.

- *Savitosios kompetencijos, reikalingos atliekant tam tikras specifines veiklas ar veiklas, susijusias su administravimu.*⁸

„Mokymasis visą gyvenimą“ sukuria asmenybės augimą visuomenėje: padeda plėsti profesionalumo lauką ir pedagogines didaktines kompetencijas. Mokymasis sudaro sąlygas tolimesnei karjeros projektavimo raidai, tačiau vieną dieną gali atsidurti pareigose, kuriose be profesinės kompetencijos taip pat reikalingas sugebėjimas valdyti. Todėl mokymosi visą gyvenimą poreikis, kaitos kontekste, tampa ne tik asmeninio augimo dalimi, bet ir padeda išlikti konkurencingiems darbo rinkoje.

⁸ Suaugusiųjų švietimas: aktualijos ir tendencijos, 2012, lapkritis Nr. 19 (83) ISSN 1822-4156, http://www.smm.lt/uploads/lawacts/docs/455_a8ec7ce9606bdf52a45ea7ddaf8a4499.pdf

3. MENO PEDAGOGŲ KARJEROS VADYBINIAI ASPEKTAI

3.1. Meno pedagogų profesinės karjeros būklė ir tendencijos

Ekonominės ir demografinės tendencijos ir technologinė pažanga neatpažįstamai keičia visą darbo pasaulio sanklodą. XXI amžiuje suaugusiųjų darbo patirtį veiks trijų pagrindinių grupių pokyčiai: darbo rinkos, darbo jėgos ir darbo vietų. Nuolat auga aukštesnį išsilavinimą ir patirtį turinčių darbuotojų poreikis.

F. Malik (2005) nurodo, didžiulė pažanga įvyko tada, kai meną pavyko paversti profesija. Dėl to, kad meno elementai, kurių galima išmokyti ir kurių galima išmokti, iš esmės per mokymą tapo prieinami didesniai žmonių skaičiui. Meno ir menininkų prerogatyva – tai naujų horizontų ir galimybių atvėrimas ir virsmas profesiniu požiūriu.

Remiantis Kanados konferencijų tarnybos duomenimis (cit. M. Fullan, 1998, p. 69), darbinei veiklai būtini įgūdžiai:

- žmonės, kurie moka bendrauti, mąstyti – taigi visą gyvenimą nenustojantys mokytis;
- žmonės, kurie pasižymi pozityviomis nuostatomis ir elgesiu, yra atsakingi ir sugeba prisitaikyti;
- žmonės, kurie sugeba dirbti su kitais.

Pasak V. Stanišauskienę, A. Naseckaitę (2012, p. 14), „svarbi kaitos išdava – karjeros vystymo struktūrų (padalinių, skyrių) nykimas. Darbuotojo karjera yra jo paties reikalas. Šios nuostatos įsigalėjimui turėjo įtakos terminuotų darbo sutarčių populiarumas (organizacijai neapsimoka investuoti į laikinojo darbuotojo kvalifikacijos kėlimą)“. Remiantis Alytaus savivaldybės švietimo skyriaus pateikta statistika, 2012–2013 m. m. buvo ugdomi 8361 mokinys, 2011–2012 m. m. ugdomi 8759 mokiniai. Taigi, pastebimos nedžiuginančios demografinio pobūdžio tendencijos. Mažėjantis mokinių skaičius tampa rimta grėsme netekti darbo, dirbti turint mažesnę darbo krūvį arba ieškoti kitų darbinės veiklos sričių. Ši statistika atspindi ir sutampa su pasaulinės darbo rinkos tendencijomis kalbant apie darbo krūvį ir pobūdį (žr. 4 lentelę).

F. Alcalá ir M. Gonzalez-Maestre (2012) aiškina, kad „besikeičiančios naujos technologijos ir globalizacija turi ypač didelę įtaką menininkams. Ši idėja taip pat pagrįsta V. Drew (2012) tyrimais. Interneto plėtra sukūrė daug naujų galimybių žmonėms pasidalinti savo talentais. Dauguma internetą naudoja tik savo malonumui, tačiau daugelis iš to taip pat uždirba pinigų. Menininkai naudojantys internetą gali pasiekti globalią auditoriją ir su ja pasidalinti savo talentais. Menininkai, tokie kaip fotografai, rašytojai, filmu kūrėjai ir muzikantai, dalinasi

savo darbais internete tikėdamiesi pritraukti dėmesį ir didesnę auditoriją. Kai kurie menininkai, dalindamiesi savo kūriniais, taip uždirba pinigus ir tai naudoja kaip pagrindinį pajamų šaltinį“.⁹

F. Malik (2005) (cit. V. Šneideris)¹⁰ nurodo, kad „daugelio, kurie pasiekė didelių laimėjimų, kasdienybė yra alinantis darbas. <...> Kūrybingi žmonės – arba tie, kurie kažką pasiekė – pasižymi ypač sistemingu darbo metodu. Tik kūrybingi žmonės moka derinti kūrybingumą ir chaotišką darbą“.

Remiantis P.G. Northouse (2009, p. 269), „orientavimas į ateitį – ši dimensija atskleidžia, kiek žmonės pasitelkia su ateitimi susijusius veiksmus – planavimą, investavimą į ateitį. Ši dimensija pabrėžia, žmonės rengiasi ateičiai, o ne mėgaujasi dabartimi ir yra spontaniški“.

Sėkmę paprastai lemia trys pagrindiniai dalykai, teigia J. Owen (2008, p. 29):

- **Praktika.** Savo sritį išmanantys lyderiai, kurie pasiekia gerų rezultatų, nes remiasi savo srities žiniomis ir patirtimi.
- **Atkaklumas.** Sėkmę dažnai lemia atkaklus tikslo siekimas: besiformuojantis lyderis turi imtis apgalvotos rizikos ir maksimaliomis pastangomis siekti savo tikslų. Lyderis išbandomas tuo, kaip jis reaguoja į nesėkmę. Geriausiai reaguoja tie, kurie konstruktyviai mokosi iš padarytų klaidų ir eina pasitikti naujų iššūkių.
- **Perspektyvus matymas.** Svarbiausias dalykas yra pastebėti galimybę ir pagal ją veikti. Matant perspektyvą reikia drąsos pradėti veikti, kaip ir drąsos būti atkakliam, kai kas nors nesiseka.

Apibendrinant galima teigti, kad demografiniai ar su konkurencija susiję iššūkiai verčia dairytis kitų veiklos perspektyvų. Meno pedagogų veikla pagrįsta nuolatiniu alinančiu darbu, todėl galima daryti prielaidą, kad tai gali įtakoti su karjera susijusius pokyčius. Mokėjimas mąstyti globaliai ir gebėjimas bendrauti veikia kaip pagrindiniai stimulai, skatinantys profesinės karjeros kaitą. Perspektyvos numatymas padeda įvertinti situaciją ir apmąstyti galimybę veikti. Atkaklumas padeda realizuoti tuos lūkesčius, kurie padeda projektuoti karjerą ir įgyvendinti užsibrėžtą tikslą.

3.2. Švietimo politika meno pedagogų atžvilgiu

Mokytojai susiduria su egzistuojančiais iššūkiais visuomenėje. Šiandieniniam mokytojui keliami aukšti reikalavimai: naujovės mokytojo darbo sistemoje, sudėtingos ir vis besikeičiančios sąlygos. Mokytojams nepakanka išmanyti tik savo dalyką, ypač svarbu turėti bendradarbiavimo galimybių žinių bei išmanyti švietimo politiką. Kaip teigia M. Fullan (1998, p. 112), „mokytojai negali laukti, kol sistema pasikeis, jie turi visomis išgalėmis tobulinti

¹⁰ Schneider W. (1992). Nugalėtojai. Hamburg

profesinę kultūrą, pasinaudoti atsiveriančiomis galimybėmis imtis esminių reformų, keičiančių mokyklos struktūrą, kultūrą. <...> Galiausiai mokytojai kaip individualybės turi išsiugdyti asmeninius gebėjimus keistis, nes turi įgyti ir nuolatos puoselėti tarpininkavimo pokyčiams įgūdžius“.

Kaip teigia M. Fullan (1998, p. 113), mokytojų profesijos rengimo politikoje glūdi problemos, kad mokytojų rengimas nuo karjeros pradžios nėra kreipiamas į nenutrūkstamą mokymąsi, todėl būtina sustiprinti mokytojų moralinį tikslą, tarpininkavimą įtakojant pokyčius – štai kur mokytojų darbo tobulinimo esmė.

Švietimo politiką vis labiau veikia globalizacijos procesai. R. Želvys, V. Būdienė, A. Zabulionis (2003) teigia, kad dėl globalizacijos švietimo darbuotojų veikla tampa vis įvairiapusiškesnė, o darbo pobūdis vis dažniau keičiasi. Esant sudėtingesnei ir dinamiškesnei darbo veiklai, reikia vis aukštesnio išsilavinimo darbuotojų, be to, ir suaugę žmonės turi nuolat mokytis, kad atnaujintų turimas žinias ir įgūdžius. Mokytojų rengimas ir jų kontingento kokybės gerinimas – konkurencijos sukeltos reformos padarinys. Siekiama į pedagoginį darbą įtraukti kuo daugiau gabių, jaunų žmonių ir sukurti veiksmingą kvalifikacijos kėlimo sistemą.

Mokytojų rengimo pagrindinės idėjos turėtų būti orientuotos į asmenybių – lyderių rengimą, kurie pajėgūs gerinti švietimo sistemą ir visą visuomenę. Remiantis lyderystės raiškos tyrimais Lietuvoje (L. Sajienė, 2009) galime teigti, kad geresnius rezultatus pasiekia organizacijos, turėdamos gerus lyderius (94,3 proc.). 87 proc. tyrime dalyvavusių profesijos mokytojų supranta, kad savo karjera jie turi pasirūpinti patys, todėl mokytis ir tobulėti yra būtina. Profesijos mokytojų karjeros planavimo tikslas – tinkamas profesinio tobulėjimo organizavimas nuolat apmąstant savo profesinę veiklą, įvertinant asmeninį profesinį lygį, gebėjimus, numatant profesinio tobulėjimo kryptis, nusistatant kvalifikacijos tobulinimo prioritetus ir užsibrėžtų karjeros tikslų pasiekimas numatant, analizuojant ir įgyvendinant priemones šiems tikslams pasiekti. Pagrindiniai uždaviniai, kuriuos reikia spręsti profesijos mokytojams planuojant karjerą yra tokie: susikurti savąją karjeros sėkmės sampratą; pasiryžti nuolatiniam mokymuisi, asmeniniam ir profesiniam tobulinimuisi; objektyviai vertinti savo galias, kritiškai reflektuoti savo profesinę patirtį; numatyti profesinio tobulėjimo kryptis ir pagal tam tikrus prioritetus išdėstyti profesinės kvalifikacijos tobulinimo poreikius bei pasiekti išsikeltus tobulėjimo tikslus. Pagrindiniai profesijos mokytojų karjeros planavimo kompetencijos parametrai yra šie: karjeros tyrimo (savianalizės ir darbo pasaulio tyrimo) gebėjimai; prisitaikymo darbe gebėjimai; asmeninio ir profesinio tobulėjimo gebėjimai; karjeros sprendimų priėmimo gebėjimai.

Apibendrinant galima teigti, kad švietimo politika yra orientuota į nuolatinį mokytojų tobulėjimą, kvalifikacijos kėlimą ir savirefleksijos naudojimą esamiems pokyčiams pažinti ir

įvertinti save visuomenės kontekste. Karjeros planavimas nėra tik siauras supratimas apie planuojamus pokyčius – tai dinamiškas ir nuolatinis mokymosi procesas, padedantis atnaujinti turimas žinias ir įgyti naujų. Švietimo politikoje sklindančios lyderystės idėjos tampa lyderių rengimo procesiniais dalykais ir padeda prisitaikyti prie globalizacijos pokyčių.

4. TYRIMO METODOLOGIJA IR REZULTATŲ ANALIZĖ

4.1. Tyrimo metodikos pagrindimas

Metodologija – (R. Prakapas, T. Butvilas, 2011) tam tikro socialinio reiškinių (fenomeno) nagrinėjimas pasirinktos mokslinės teorijos plotmėje, kuri savo ruožtu turi savo principus, metodus bei filosofinę reiškinį traktuotę. Plačiausia prasme metodologija reiškia bendriausius mokslinio pažinimo principus, mokslinės procedūros logiką.¹¹ Atliekant tiriamąjį darbą vadovautasi šiais principais:

Anonimiškumas. Užtikrintas respondentų anonimiškumas, naudojami tik apibendrinti tyrimo duomenys, nepažeistas respondentų privatumas ir konfidencialumas. Anonimiškumas garantuotas tyrimo metu ir po jo.

Geranoriškumas. Tyrimo paskirtis buvo sukaupti žinių, plėsti supratimą ir mokslinį tyrinėjimą, todėl laikantis geranoriškumo principo vertinamas tik respondentų požiūris (nuomonė).

Sąžiningumas. Tyrimo duomenys rinkti atsižvelgiant į tyrimo tikslą ir uždavinius, laikantis sąžiningumo principų.

Tyrimo tikslai, uždaviniai. Darbo tikslas – išsiaiškinti meno pedagogų profesinės karjeros planavimo ypatumus.

Uždaviniai:

1. Išsiaiškinti meno pedagogų požiūrį į karjerą.
2. Apžvelgti meno pedagogų asmenybės ypatumus ir jų įtaką karjeros pokyčiams.
3. Išsiaiškinti veiksnius, kurie skatina profesinės karjeros kaitą.
4. Aptarti meno pedagogų profesinės karjeros būklę ir tendencijas.

Siekiant išsiaiškinti meno pedagogų požiūrį į karjeros projektavimo galimybes, buvo pasirinkta dvejopo tipo tyrimo metodai: *kiekybinis* (meno pedagogų apklausa internetu, naudojant klausimyną) ir *kokybinis* (meno pedagogų, turinčių metodinio kvalifikacinę kategoriją apklausa – interviu).

R. Prakapo, T. Butvilo (2011) teigimu, kiekybinio tyrimo metodologija apibrėžiama taip:

- Socialinė tikrovė suprantama kaip objektyvi, pozityvi bei dėsninga, nepriklausoma nuo individo.
- Žmonijos egzistavimas nulemtas socialinio pasaulio tokiu pat būdu kaip ir gamtos pasaulis.
- Faktai turi būti fiksuojami objektyviai, neutraliai, atsietai nuo vertinimų.

¹¹ R. Prakapas, T. Butvilas (2011). Mokslinio tiriamojo darbo logografika studijoms: Mokomasis leidinys. [Žiūrėta: 2014-01-02]. Prieiga per internetą: www.mruni.eu/lt/mokslas/leidyba/leidiniai/?file=275304&id...

- Aiškinimas yra apribotas reiškinio nustatymo ir suformuotas iš empirinių faktų.

Validumas, reliabilumas, objektyvumas ir reprezentatyvumas. Svarbiausios matavimo charakteristikos yra validumas, reliabilumas, objektyvumas ir reprezentatyvumas (Merkys, 1995, 2000, 2008; Gaidys, 1999; Kardelis, 2007; Denscombe, 2007; Bitinas ir kt. 2008 ir kt.). Validumas reiškia tai, kad tikrai matuojama (tiriama) būtent tai, kas yra įvardyta. Reliabilumas (arba patikimumas) argumentuoja matuojamo reiškinio tikslumo laipsnį. Jis atsako į klausimą, kaip tiksliai duota skalė matuoja vieną ar kitą savybę. Objektyvumas savo ruožtu užtikrina, kad tyrėjo asmenybė nedaro įtakos matavimo procedūrai ir rezultatams. Matavimas yra objektyvus tada, kai įvairūs tyrėjai, matuodami tą patį reiškinį, gauna tuos pačius rezultatus. Reprezentatyvumas, kaip metodologinė charakteristika, tikimybiškai argumentuoja imties duomenų perkėlimo į generalinę aibę pagrįstumą. Reprezentatyvumas atsako į klausimą, ar galima dalies objektų matavimo rezultatus taikyti visai esamų objektų klasei (R. Prakapas, T. Butvilas, 2011).

Kiekybinio tyrimo metodai: empirinis ir statistinis. **Empirinis** metodas taikytas norint išsiaiškinti meno pedagogų profesinės karjeros projektavimo būklę ir galimybes (Alytaus regiono atvejais), sudarytas tyrimo instrumentas (anketa). Empirika – tai intervencija į atskirus socialinės tikrovės reiškinius, naudojant tam tikrus tyrimo instrumentus (R. Prakapas, T. Butvilas, 2011). Tiriamųjų anketavimas atliktas naudojant internetinę apklausos sistemą www.apklausa.lt. Sukurta aktyvi nuoroda internetinėje apklausos sistemoje www.apklausa.lt.

Prieigai prie klausimyno naudota nuoroda: <http://apklausa.lt/f/meno-pedagogu-karjeros-projektavimas-bukle-ir-galimybesmlqj2m8.fullpage>. Tyrimo klausimynas buvo siunčiamas į Alytaus regiono švietimo įstaigas, prašoma, kad jį užpildytų meno srities pedagogai. Respondentai duomenis apie karjeros projektavimą pateikė elektroniniu būdu, prisijungdami prie pateiktos nuorodos ir užpildydami klausimyną jiems patogiu laiku.

Statistinis duomenų apdorojimo instrumentas: gautiems empirinio tyrimo duomenims apibendrinti naudotas statistinis duomenų apdorojimo instrumentas. Anot V. Sakalausko (1998), statistika padeda apibendrinti duomenis ir atskleisti, kas tiriamųjų grupėje yra tipiška ir kas netipiška. Be to, statistika naudojama parodyti ryšius, panašumus ir skirtumus tarp grupių. Naudota: Microsoft Excel 2010 ir Microsoft Office 2010 programos. Kiekybinio tyrimo rezultatai pateikti procentine išraiška.

Empirinių duomenų rinkimas. Naudotas kiekybinis duomenų rinkimo metodas – *respondentų apklausa*. Tyrimas atliktas 2013 m. kovo – lapkričio mėn. Alytaus regiono bendrojo lavinimo ir meno mokyklose. Duomenų rinkimo pradžioje respondentams paaiškinta, kad anketa yra anoniminė ir jie gali laisvai reikšti mintis, bus naudojami tik apibendrinti tyrimo

duomenys. Anketų grįžtamumas 100 proc., nes internetinės apklausos naudojimas leido respondentams atsakyti į pateiktus klausimus jiems patogiu metu.

Anketų, skirtų meno pedagogams, struktūra (žr. 1 priedą). Respondentams buvo pateikti trys atviro tipo klausimai. Mokytojai galėjo pateikti savo požiūrį apie karjeros sampratą, nurodyti, kokios charakterio savybės lemia sėkmingus karjeros pokyčius, o kokios trukdo. Anketos klausimai buvo formuluojami iš teiginių, kurie suskirstyti į du blokus, pasirenkant 5 dalių ranginės skalės variantus: „*Visiškai nesutinku*“; „*Ko gero nesutinku*“; „*Sutinku*“; „*Visiškai sutinku*“; „*Negaliu atsakyti*“:

I – aĵame teiginių bloke respondentai pateikė savo nuomonę apie asmenybės ypatybes ir jų reikšmę karjeros pokyčiams (10 teiginių);

II – aĵame teiginių bloke respondentai pateikė savo požiūrį apie meno pedagogų profesinės karjeros būklę ir tendencijas (10 teiginių).

Respondentams pateikti klausimai apie veiksnius, kurie skatina profesinės karjeros kaitą, pasirenkant tris, jų nuomone, svarbiausius teiginius.

Veiksnius, kurie daro įtaką sėkmingai asmens karjerai, respondentai turėjo pasirinkti iš keturių pozicijų.

Taip pat respondentai turėjo pateikti šiuos duomenis: pedagoginio stažo trukmę; meno sritis, kurioje dirba; pedagoginė kvalifikacija; planuojami karjeros pokyčius; lytis bei išsilavinimas.

Tyrimo imtis. Tiriamasis (respondentas, informantas, tyrimo dalyvis), kaip teigia R. Prakapas, T. Butvilas, – tai numatytas socialinės tikrovės tyrimo dalyvis (-ė). Tyrimo imtis tikslinė patogioji. **Kiekybinio tyrimo imtis: N=100** (respondentų imtis pateikiama 5 lentelėje)

5 lentelė

Kiekybinio tyrimo imtis

N	Valid	100
	Missing	0

Kiekybiniame tyrime dalyvavusių respondentų pasiskirstymas pagal lytį procentine išraiška (6 lentelė).

6 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal lytį tirtose mokyklose

Respondentų grupė	Respondentų lytis	
	M (moterys)	V (vyrai)
Procentinė išraiška	70 proc.	30 proc.

Kiekybiniame tyrime dalyvavusių respondentų demografiniai rodikliai detaliau neanalizuojami, nes visi respondentai dirba Alytaus regiono bendrojo lavinimo ar meno mokyklose.

Kokybinio tyrimo metodai: respondentų apklausa – interviu ir aprašomasis, skirtas gautiems duomenims apdoroti. **Interviu** – tai nuoširdus, atviras pokalbis nagrinėjama tema (Creswell, 2003; Bitinas ir kt., 2008; Denzin et al., 2008 ir kt.). Pagrindinis elementas yra klausimas. Jis gali būti atviras (dažniausiai) arba struktūruotas. Interviu tikslas – leisti kitam „įeiti“ į individo pasaulį. Čia svarbiausia kokybė, bet ne kiekybė. Būtinai supratimas, pagarba, užuojauta (cit. iš R. Prakapas, T. Butvilas, 2011). Kokybinė metodologija, kaip teigia R. Prakapas, T. Butvilas, remiasi tam tikrais pažinimo ribų tyrinėjimo aspektais:

- Socialinis pasaulis nėra atskirtas nuo žmogiškos sąmonės ribų.
- Socialinis pasaulis sąmoningai konstruojamas.
- Socialinė tikrovė nuolat kinta.
- Žmonės kuria sudėtingas reikšmių sistemas per socialinę sąveiką.
- Modeliai atsiranda iš tarpusavyje susietų reikšmių sistemų.
- Vertinimas savaime įsiterpia į socialinį pažinimą.
- Tyrėjas ir tiriamieji suvokiami kaip du vienodai svarbūs tos pačios situacijos elementai.
- Aiškinant tikrovę siekiama ne matuoti, bet suprasti.

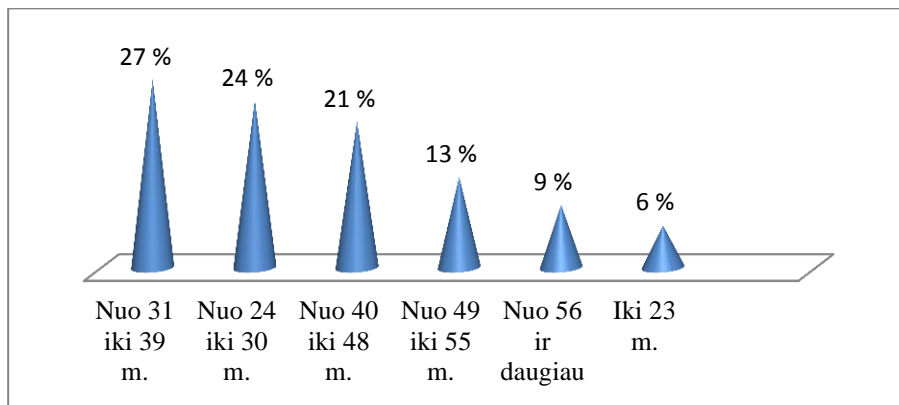
Buvo atlikta meno pedagogų, turinčių metodininko kvalifikaciją, apklausa – interviu. Tyrime dalyvavo Alytaus regiono meno pedagogai. Respondentams klausimai buvo pateikti iš anksto elektroniniu paštu, tai lėmė išsamesnius, apgalvotus atsakymus. Atliekant apklausą taikytas struktūruoto interviu metodas, informantas buvo klausinėjamas pagal parengtą klausimyną, atsakymai fiksuoti raštu.

Gauti duomenys apdoroti, taikant aprašomąją duomenų apdorojimo statistiką, kai fiksuojami pasikartojantys teiginiai ir reikšminiai žodžiai. Iš gautų duomenų sudarytos pagrindinės tyrimo struktūrinės dalys: kategorijos, subkategorijos ir jas patvirtinantys teiginiai.

Kokybinio tyrimo ekspertų metodo imtis. Tyrime dalyvavo meno pedagogai, turintys metodininko kvalifikaciją: **N=1+1+1. Ekspertų imtis: N=3.**

4.2. Respondentų charakteristika

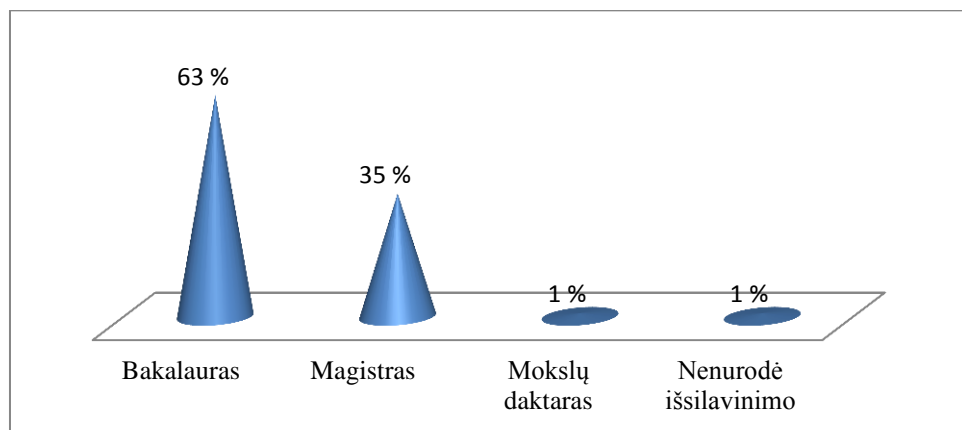
Respondentų pasiskirstymas pagal amžių, išsilavinimo rodikliai, turimos kvalifikacijos ir darbo stažo rodikliai grafiškai pavaizduoti naudojant vertikalias diagramas. Respondentų pasiskirstymo pagal amžių duomenys pateikiami 4 paveiksle.



4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių (N=100)

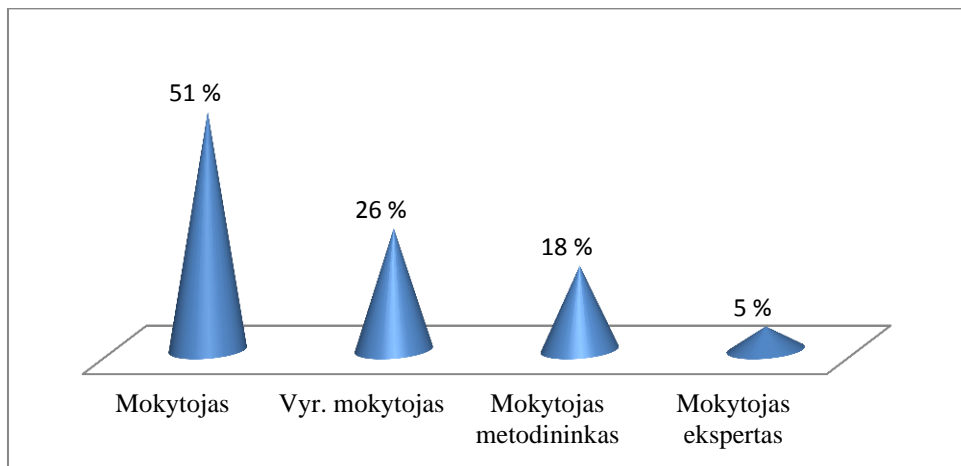
Didžiausią procentą sudarė respondentai, kurių amžius yra nuo 31 iki 39 m. amžiaus. Alytaus regiono mokyklose dirba ir jauni specialistai, kurių amžius iki 23 m. amžiaus, tačiau jų yra mažuma, tik 6 respondentai. Švietimo įstaigose dominuojantis meno pedagogų amžiaus intervalas yra nuo 24 iki 39 m. amžiaus, o tai sudaro pusę visų apklausoje dalyvavusių respondentų – 51 proc.

Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą procentine išraiška pateikiamas 5 paveiksle. Pastebima, kad trečdalis (35 proc.), meno srities pedagogų turi magistro išsilavinimą, 1 proc. – mokslų daktaro laipsnį. Todėl galima teigti, kad trečdalis meno pedagogų siekia karjeros pokyčių mokslinio pažinimo srityje.



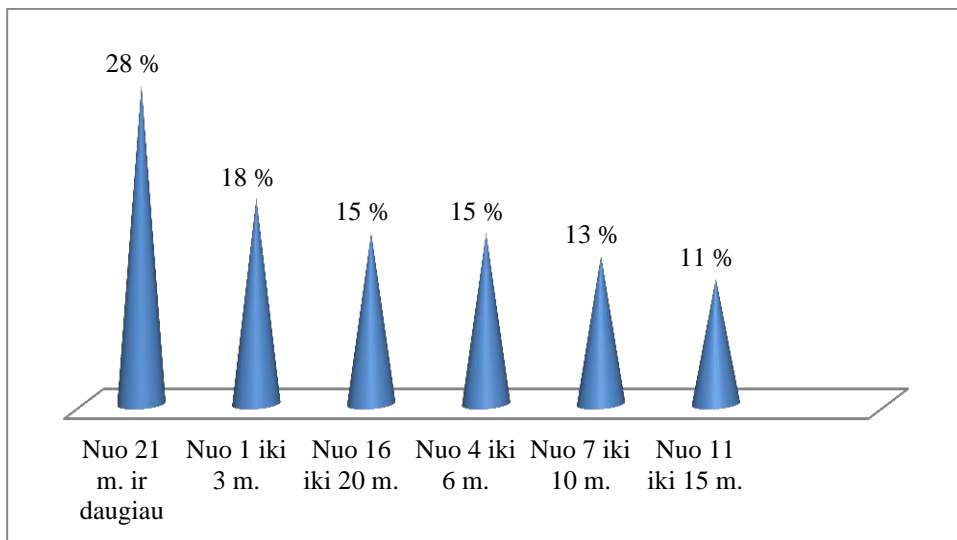
5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (N=100)

Respondentų pasiskirstymas pagal turimą kvalifikacinę kategoriją (procentinė išraiška) pateikiamas 6 paveiksle. Pastebima, kad pusę respondentų (51 proc.) sudaro asmenys, kurie turi tik mokytojo kvalifikacinę kategoriją. 26 proc. respondentų turi vyresniojo mokytojo kvalifikacinę kategoriją, o 18 proc. mokytojo – metodininko kvalifikacinę kategoriją; 5 proc. mokytojo eksperto.



6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal turimą kvalifikacinę kategoriją (N=100)

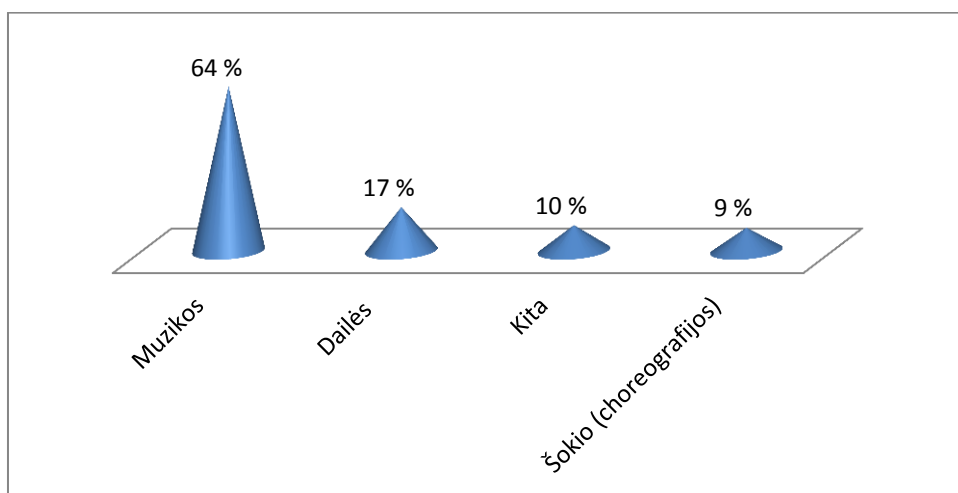
Respondentų duomenys apie pedagoginio darbo stažą procentinė išraiška pateikiama 7 paveiksle.



7 pav. Duomenys apie respondentų pedagoginio darbo stažą (N=100)

Trečdalis respondentų (28 proc.) nurodė, kad jie turi 21 m. ir daugiau pedagoginio stažo; 15 proc. respondentų turi nuo 16 iki 20 m. pedagoginio stažo. Nuo 11 iki 15 m. pedagoginio darbo stažo turi 11 proc. respondentų, o 13 proc. respondentų meno srities pedagogais dirba nuo 7 iki 10 m. Nemaža dalis tiriamųjų nurodė, kad meno pedagogais jie dirba nuo 1 iki 6 metų ir tai sudaro – 33 proc.

Pedagogų pasiskirstymas pagal meno sritį, kurioje jie dirba, pateikiamas 8 paveiksle.



8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal meno sritį, kurioje jie dirba (N=100)

Daugumą ugdymo įstaigose dirbančių meno srities pedagogų sudaro muzikos srities specialistai – 64 proc. Remiantis Bendraisiais ugdymo planais (2013–2014 m.m. ir 2014–2015 m.m.) pagrindinio ir vidurinio ugdymo programos įgyvendinimui meninio ugdymo srityje skiriamas pamokų skaičius per dvejus metus, grupine mokymosi forma, yra vienodas, todėl galima daryti prielaidą, kad didesnis muzikos pedagogų darbinis užimtumas yra įgyvendinant neformalųjį muzikinį ugdymą arba veikla specializuotose mokymo įstaigose – meno mokyklose. Dailės srities respondentų, dalyvavusių tyrime, 17 proc.; šokio (choreografijos) pedagogų – 9 proc., likusieji 10 proc. respondentų kitos meninės raiškos specialistai – teatro, vaidybos.

4.3. Statistinė duomenų analizė

Aprašomoji statistika. Norint išryškinti svarbiausius meno pedagogų karjeros projektavimo veiksnius ir tendencijas, kiekybinio tyrimo aprašomoji statistika atlikta sumuojant *pritarimo ir nepritarimo procentus*, pagal pateiktą pavyzdį 7 lentelėje.

7 lentelė

Respondentų pritarimo / nepritarimo procento skaičiavimo pavyzdys

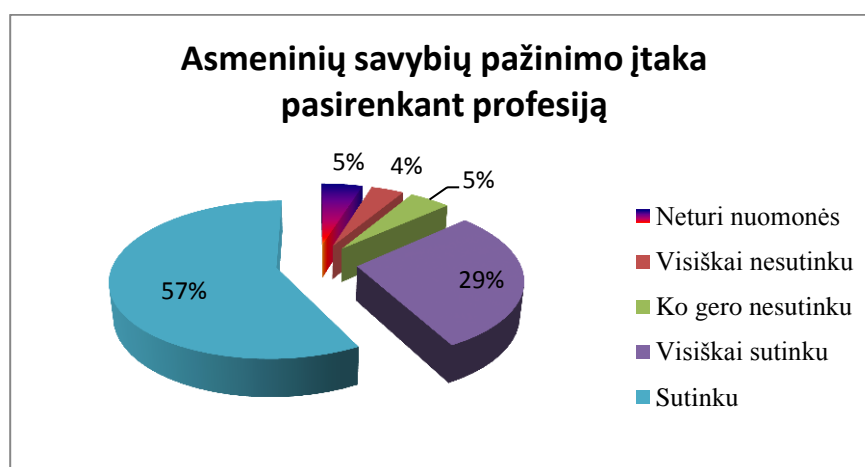
Visiškai nesutinku (proc.) + Ko gero nesutinku (proc.) = Bendras nepritariančių teiginiui proc.
Visiškai sutinku (proc.) + Sutinku (proc.) = Bendras pritariančių teiginiui proc.

Tyrimo duomenys pateikiami naudojant skritulines diagramas. Respondentų nuomonė apie vidinius, išorinius veiksnius bei veiksnius skatinančius profesinės karjeros kaitą ir apie

pedagogų savybes padedančias siekti sėkmingos karjeros, pateikiami naudojant vertikalias diagramas.

Tyrimo metu buvo analizuojama asmeninių savybių įtaka profesijos pasirinkimui (žr. 9 paveikslą). Pagal A. Adler (2009, psl. 35) „valia – tai ne kas kita, kaip siekis atsikratyti nepajėgumo jausmo ir pasijusti pajėgiam. „Norėti“ reiškia nujausti šią kryptį ir žengti šia linkme. Kiekvienas noras kyla iš nepajėgumo, nevisavertiškumo jausmo ir skatina siekti pasitenkinimo būsenos, skatina tapti visaverčiam“.

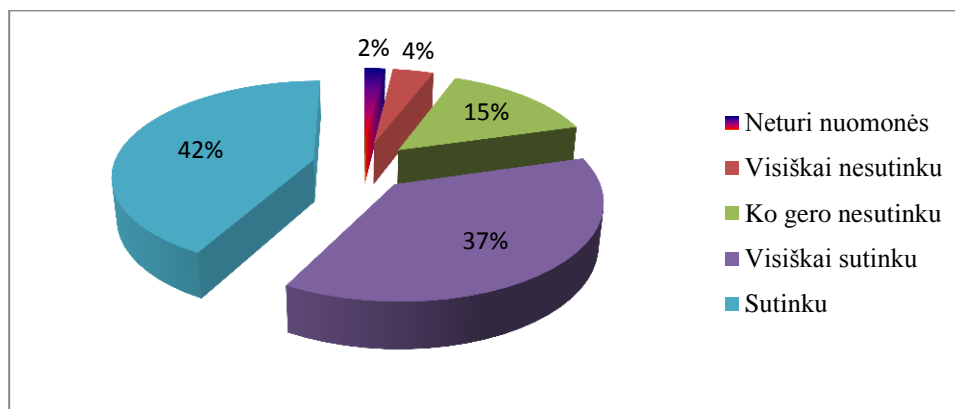
Analizuojant savęs pažinimo ir asmeninių savybių įtaką pasirenkant profesiją, pastebime, kad dauguma respondentų pritaria pateiktam teiginiui, tai sudaro 86 proc. respondentų. 9 proc. su pateiktu teiginiu nesutinka ir jam nepritaria, 5 proc. tiriamųjų neturėjo nuomonės šiuo klausimu.



9 pav. Asmeninių savybių pažinimo įtaka pasirenkant profesiją (N=100)

Apibendrinat tiriamųjų požiūrį galima teigti, kad dauguma respondentų patvirtina A. Adler apibūdintą valios ir noro tobulėti santykį. Asmeninių savybių svarba padeda siekti užsibrėžtų tikslų ir juos įgyvendinti.

Meno pedagogams buvo pateiktas teiginys apie išskirtinius gebėjimus ir jų įtaką karjerai. Respondentų nuomonė pateikiama 10 paveiksle. 79 proc. respondentų pritaria teiginiui, kad pedagogai, turintys išskirtinius gebėjimus, gali lengviau projektuoti karjerą ir kilti karjeros laiptais. 19 proc. respondentų pateiktam teiginiui nepritaria, 2 proc. tiriamųjų nepateikė savo nuomonės.



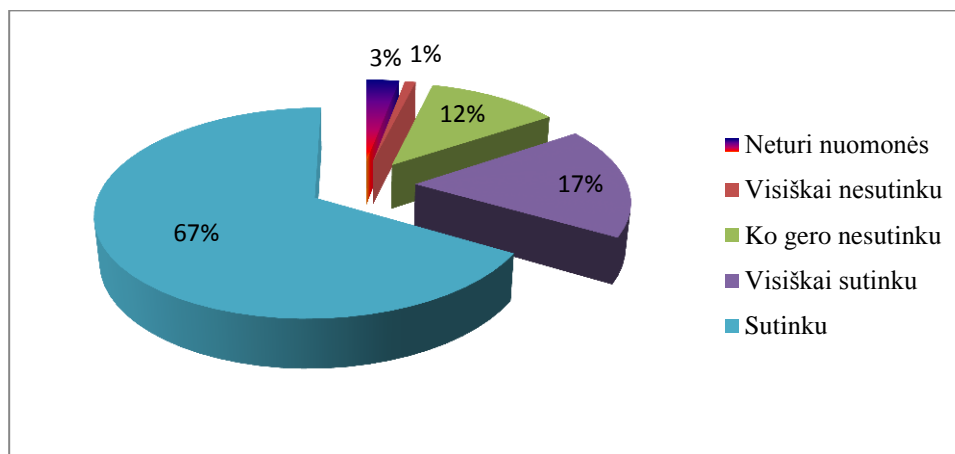
10 pav. Meno pedagogų išskirtinių gebėjimų įtaka karjerai (N=100)

Remiantis J. Owen (2008) atliktais tyrimais apie lyderystės požymius ir galimus lyderystės modelius, pateikiama tokia pozicija, kad kiekvienas gali būti lyderis, tik reikia išmokti juo būti, todėl geriausias būdas – būti pačiam savimi. Pagrindiniai teiginiai, kuriuos pateikia J. Owen:

- sugebėjimas motyvuoti kitus;
- vizijos turėjimas;
- sąžiningumas ir principingumas;
- ryžtingumas;
- sugebėjimas valdyti krizinę situaciją.

Apibendrinant Alytaus regiono tiriamųjų nuomonę galima daryti prielaidą, kad dauguma savyje gali įžvelgti nepasitikėjimą, manydami, kad tik išskirtiniai gebėjimai sudaro sąlygas sklandžiai projektuoti karjerą ir atmesdami tokias savybes kaip ryžtą, valią ir principingumą. Todėl galima daryti išvada, kad vyresnio amžiaus žmonės linkę mažiau rizikuoti, nes 43 proc. tyrime dalyvavusių respondentų amžius yra nuo 40 iki 59 m. (žr. 4 paveikslą).

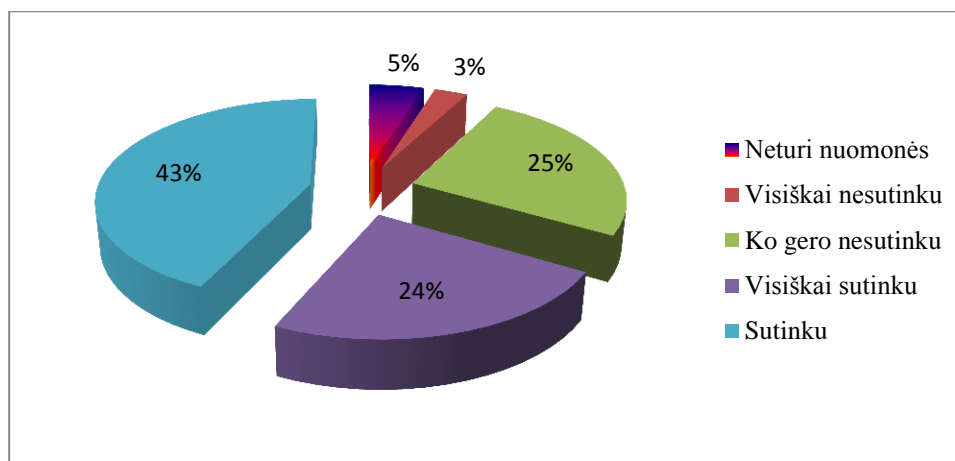
11 paveiksle pateikiama respondentų nuomonė apie meno pedagogų gebėjimų išlavinimą. 84 proc. respondentų pritaria pateiktam teiginiui, 13 proc. respondentų su pateiktu teiginiu nesutinka. 3 proc. respondentų nepateikė nuomonės. Gautus duomenis galime susieti su ryžtingumo ir principingumo kriterijais, kai nuoseklus darbas padeda siekti profesionalumo pasirinktoje srityje.



11 pav. Meno pedagogų požiūris į galimybes išlavinti meno gebėjimus (N=100)

Apibendrinant respondentų nuomonę galima teigti, kad dauguma respondentų tiki galimybe, kad galima išlavinti meno gebėjimus.

12 paveiksle pateikiama respondentų nuomonė apie pašaukimą, kaip pagrindinę prielaidą, kuri padeda apsispręsti projektuojant karjerą.



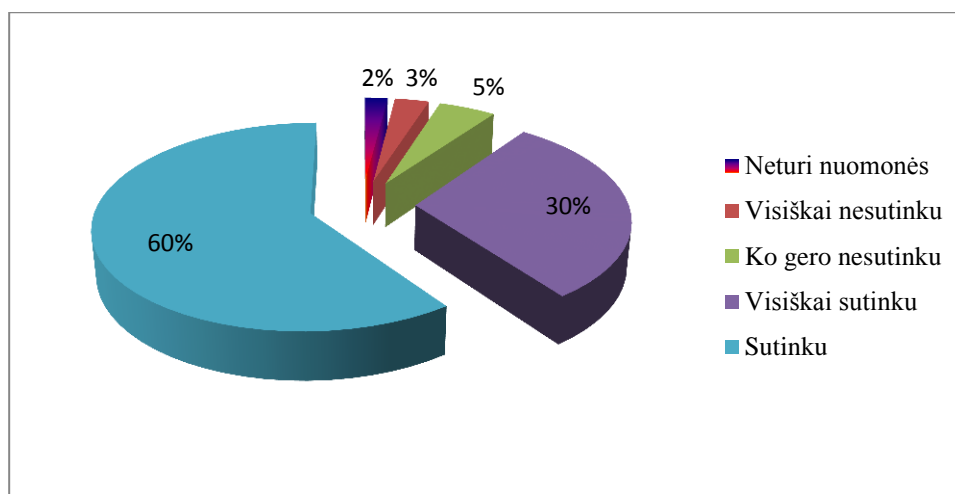
12 pav. Pašaukimo įtaka karjeros projektavimui (N=100)

Dauguma (67 proc.) respondentų visiškai pritaria pateigtam teiginiui, 28 proc. pateiktam teiginiui nepritaria, 5 proc. tiriamųjų neturi nuomonės. Remiantis C.D. Glickman (2010, psl. 76) pateikta mokytojų tipologija „apie mokytojus be pašaukimo“ – tokie „mokytojai pasižymi žemu atsidasavimo ir abstrahavimo lygiu. Jie paprasčiausiai formaliai vykdo savo funkcijas, kad išsaugotų darbo vietą. Šie mokytojai mažai motyvuoti kelti savo kompetenciją. Be to, jie negali sugalvoti jokių pokyčių ir juos tenkina ta pati kasdienė rutina. Šie mokytojai nemato jokių priežasčių, dėl ko reikėtų tobulėti. Dėl bet kokių sunkumų jie kaltina kitus“.

Pašaukimas yra vienas iš svarbiausių kriterijų, kurių pagrindu turi būti rengiamas karjeros planas (K. Pukelis 1995, 1998, 2004). Individualaus profesinio pašaukimo atskleidimas atveria platesnių galimybių visapusiškai asmenybės plėtotei.

Pašaukimą galime sutapatinti ne tik su gebėjimu kokybiškai organizuoti ugdymo procesą, bet ir galimybe siekti asmeninių profesinių tikslų.

13 paveiksle pateikiama respondentų nuomonė apie gebėjimą prisitaikyti prie atsiradusių pokyčių ir spręsti karjeros problemas.



13 pav. **Gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių sudaro sąlygas išspręsti karjeros planavimo problemas (N=100)**

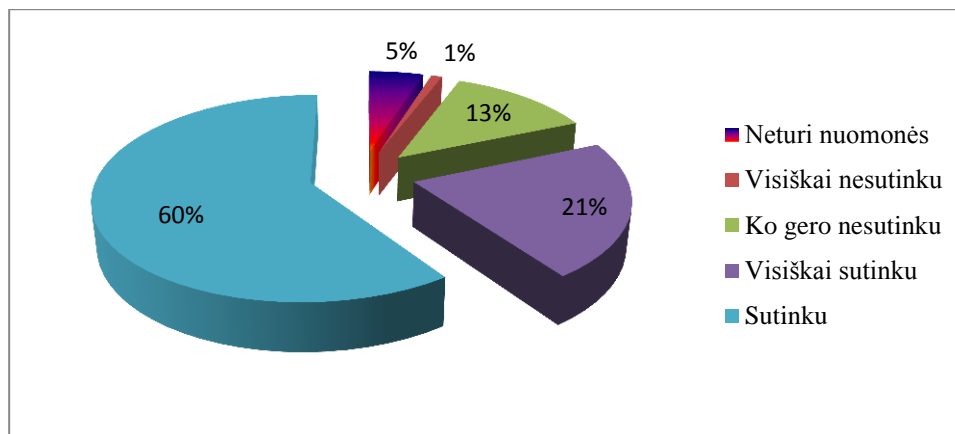
90 proc. tiriamųjų gebėjimą prisitaikyti įvardina kaip vieną svarbiausių prielaidų, o kartu ir galimybę planuoti karjeros pokyčius. Pateiktam teiginiui nepritaria tik 8 proc. tiriamųjų, o 2 proc. respondentų nepateikė nuomonės. Remiantis J. Owen nuomone (2008, psl. 46, 47), švietimo sistema žmones moko dirbti itin struktūruotoje aplinkoje, kurioje dažniausiai dirba vieni, ieškodami logiško atsakymo. Bet kuris potencialus lyderis, kuris tikisi struktūruotos nuspėjamos aplinkos, greičiausiai gali tapti apviltas. Todėl pokyčiai gali būti naudingi:

- mokantis iš sektinų pavyzdžių;
- mokantis iš patirties: žodį „karjera“ suprantant kaip daiktavardį ir kaip veiksmąžodį;
- mokantis iš struktūriško stebėjimo ir naujų dalykų atradimo.

Apibendrinant 13 paveikslo rezultatus galima teigti, kad atsiradę aplinkos veiksniai skatina asmeninius pokyčius, o tai tampa prielaida projektuoti karjerą ir ieškoti saviraiškos galimybių.

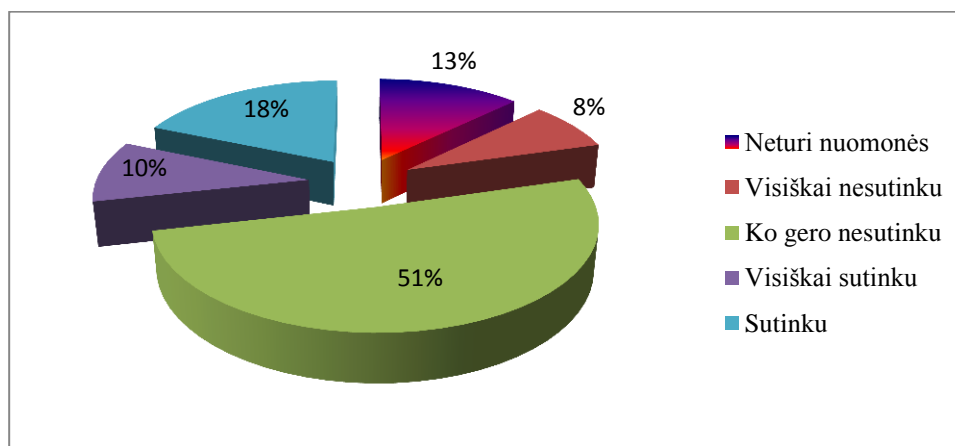
Profesinių galimybių įtaka karjeros pokyčiams pateikiama 14 lentelėje. Dauguma (81 proc.) respondentų pritaria pateiktam teiginiui, kad karjeros pokyčius lemia profesinės galimybės. 14 proc. tiriamųjų su pateiktu teiginiu nesutinka, o 5 tiriamieji nepateikė nuomonės šiuo klausimu.

Analizuodami karjeros galimybes organizacijoje galime teigti, kad karjeros galimybes išvelgia dauguma respondentų, tačiau kyla kitas probleminis klausimas „kiek respondentų linkę pasinaudoti galimybėmis ir siekti pokyčių?“



14 pav. **Profesinių galimybių įtaka karjeros pokyčiams (N=100)**

Klausimo „Ar linkę meno pedagogai priimti spontaniškus sprendimus ir greičiau įgyvendinti karjeros pokyčius“ duomenys pateikiami 15 paveiksle.



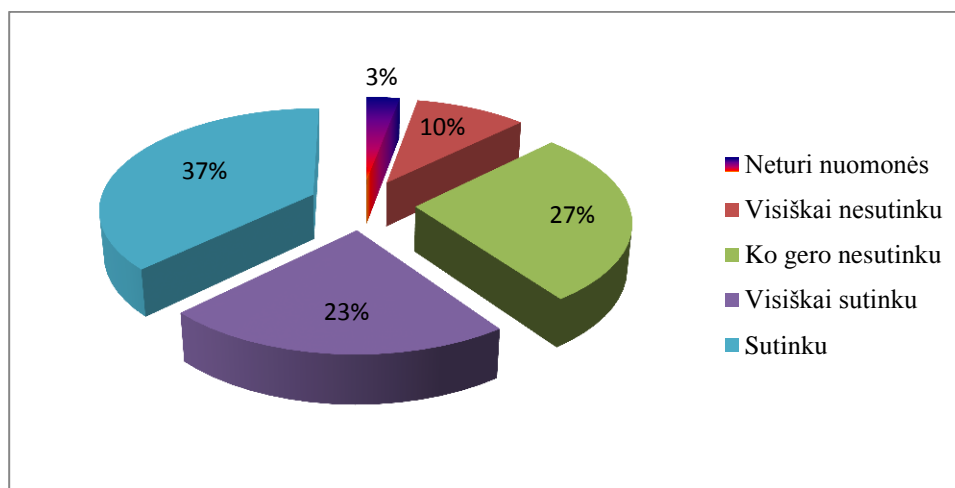
15 pav. **Meno pedagogų sprendimų įtaka karjeros pokyčiams (N=100)**

28 proc. tiriamųjų teigia, kad greiti sprendimai jiems būdingi – tai padeda greičiau reaguoti į pokyčius, įgyvendinti iniciatyvas ir pokyčius, susijusius su asmenine karjera. 59 proc. respondentų pateiktam teiginiui nepritaria, jiems nebūdingi spontaniški sprendimai, susiję su karjeros projektavimu. 13 proc. tiriamųjų nepateikė nuomonės.

Apibendrinant galima teigti, kad dauguma respondentų nelenkė rizikuoti ir priimti greitų sprendimų, susijusių su karjeros pokyčiais. Todėl galima daryti išvadą, kad dauguma respondentų pokyčius priima, į juos reaguoja, tačiau greiti sprendimai jiems nebūdingi, nes planuodami pokyčius ar svarstydami karjeros plėtros galimybes, pirmiausia apsvarsto jas, ir tik gerai išanalizavę esamą situaciją imasi veiksmų ar radikalių pokyčių.

Ypač svarbus teiginys, kuris buvo pateiktas respondentams – tai pedagogų kvalifikacijos įtaka darbo kokybei. Kalbant apie turimos kvalifikacijos ir darbo kokybės santykį, kyla

probleminis klausimas: „Ar aukštesnė kvalifikacija lemia geresnę darbo kokybę?“. Respondentų nuomonė pateikiama 16 paveiksle.



16 pav. Meno pedagogų turimos kvalifikacinės kategorijos įtaka darbo kokybei (N=100)

37 proc. respondentų pateiktam teiginiui nepritaria. Dauguma (60 proc.) tiriamųjų pritaria teiginiui, kad aukštesnė pedagogo kvalifikacija lemia geresnę ugdymo kokybę. 3 proc. tiriamųjų nepateikė nuomonės. Remiantis mokytojų atestacijos nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymu 2008 m. lapkričio 24 d. Nr. ISAK-3216, vyr. mokytojo kvalifikacinei kategorijai taikomi reikalavimai: gebėti gerai organizuoti ir analizuoti ugdymo, mokymo ir mokymosi procesą, nuolat atnaujinti savo žinias, aktyviai dalyvauti metodinėje veikloje, skleisti savo gerąją pedagoginio darbo patirtį institucijoje. Metodininko kvalifikacinė kategorija įpareigoja gebėti puikiai organizuoti ir analizuoti ugdymo, mokymo ir mokymosi procesą, pedagogines situacijas, diegti šiuolaikinės didaktikos principus ir metodus, nuolat atnaujinti savo žinias, rengti ugdymo projektus, aktyviai dalyvauti metodinėje veikloje, skleisti savo gerąją pedagoginio darbo patirtį institucijoje ir regione.

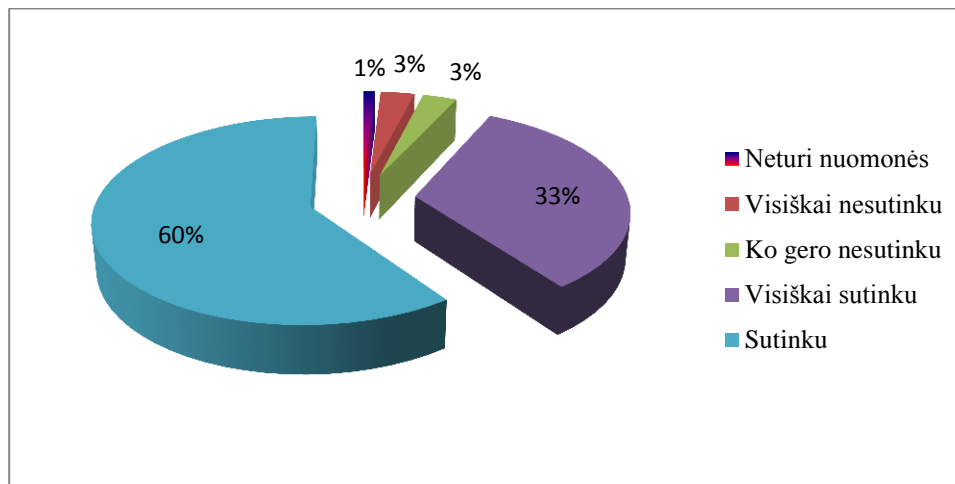
Atsižvelgiant į tyrime dalyvavusių respondentų turimas kvalifikacines kategorijas, pastebime, kad 49 proc. tiriamųjų yra įgiję kvalifikacines kategorijas (žr. 6 pav.), todėl tikėtina, kad pedagogų, turinčių aukštesnę kvalifikaciją, ugdymo kokybė pamokoje yra geresnė (nes tai apibrėžia kvalifikaciniuose reikalavimuose), o daugumai pedagogų sudarytos sąlygos tobulėti ir išnaudoti karjeros galimybes bei siekti aukštesnės kvalifikacinės kategorijos.

Kaip teigia C.G. Jungas, „Saviaktualizacija vyksta per individualizaciją ir transcendenciją. Individualizacijos būdu visos psichinės galios bei sistemos pasiekia didelę diferenciaciją, o transcendencija reiškia visų sistemų integraciją visiško subrendimo, nuodugnaus savęs pažinimo ir identifikavimosi su visa žmonija“ (J. Kasiulis, V. Barvydienė, 2004, psl. 170).

Kvalifikacijos kėlimas ir tobulinimas tampa puikia savirealizacijos galimybe. 17 paveiksle pateikiamas respondentų požiūris į tikslą kaip savirealizacijos galimybę. Beveik visi tiriamieji

(93 proc.) karjerą projektuoja glaudžiai susiedami ją su asmeniniais tikslais ir galimybe atskleisti savo gebėjimus. Tik 6 proc. tiriamųjų linkę nekelti tikslų ir tenkintis esama situacija.

Apibendrinant galima teigti, kad savirefleksija ir gebėjimas planuoti karjerą sutampa su asmeniniais tikslais, kurie išreiškiami savirealizacijos formomis pasirenkant mokymosi ar veiklos kryptį.



17 pav. **Tikslo siekimas kaip savirealizacijos galimybė (N=100)**

Karjeros pokyčius lemia ne tik vidinė subrandinta ir išoriškai išreikšta savirealizacijos būtinybė, bet ir kiti veiksniai. 18 paveiksle pateikiami veiksniai, kurie daro didžiausią įtaką meno pedagogų profesinės karjeros kaitai.



18 pav. **Veiksniai, skatinantys profesinės karjeros kaitą (N=100)**

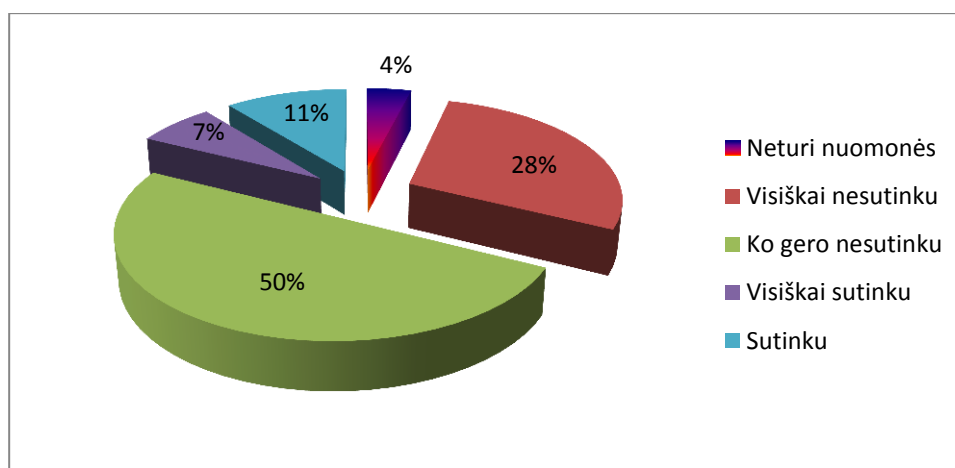
24 proc. tiriamųjų teigia, kad labiausiai juos skatina imtis karjeros pokyčių: noras augti ir tobulėti profesijos srityje. Šis argumentas sutampa su 17 paveiksle pateiktais rezultatais apie tikslų kėlimą ir jų įtaką savirealizacijai. Pagal T.R. Guskey (2004, psl. 30), „profesinis tobulinimasis reiškia tuos procesus bei veiklos rūšis, kurie skirti profesinėms žinioms pagausinti, švietimo darbuotojų įgūdžiams patobulinti bei jų nuostatoms pakoreguoti, kad šie savo ruožtu galėtų pagerinti moksleivių mokymąsi“

14 proc. respondentų labai svarbus materialinis naudos siekimas, finansinis atlygis. Toks pats (14 proc.) tiriamųjų skaičius teigia, kad vidinis nepasitenkinimas esama situacija verčia imtis karjeros pokyčių. 11 proc. respondentų nurodo „mokymosi visą gyvenimą“ poreikį. Aukštesnės kvalifikacijos įgijimas svarbus 9 proc. tiriamųjų, o 8 proc. respondentų įgyvendinti karjeros pokyčius verčia grėsmė netekti darbo, išsilaikyti konkurencinėje visuomenėje ir neiškristi iš darbo rinkos. Pripažinimas visuomenėje svarbus 6 proc. respondentų, tačiau tobulėja dėl to, kad užimtų aukštesnes vadovaujančias pareigas tik 1 proc. apklaustųjų.

Apibendrinant galima teigti, kad profesinio tobulėjimo akcentavimas, „mokymosi visą gyvenimą“ poreikis ir kiti su savirealizacija susiję veiksniai rodo aukštą meno pedagogų motyvaciją tikslingai siekti ne tik asmeninių, bet ir sisteminių ugdymo kokybės pokyčių.

Tačiau vadovaujantis ar administracinis darbas organizacijoje nėra svarbiausias prioritetas projektuojant karjerą. Apžvelgus veiksnius, darančius įtaką meno pedagogų profesinės karjeros kaita, pasitvirtini meno pedagogų karjeros planavimo vidiniai motyvaciniai veiksniai – kaip asmeninio noro tobulėti išraiška.

Respondentams buvo pateikti teiginiai apie meno pedagogų profesijos patrauklumą kitų profesijų atžvilgiu, duomenys pateikiami 19 paveiksle.

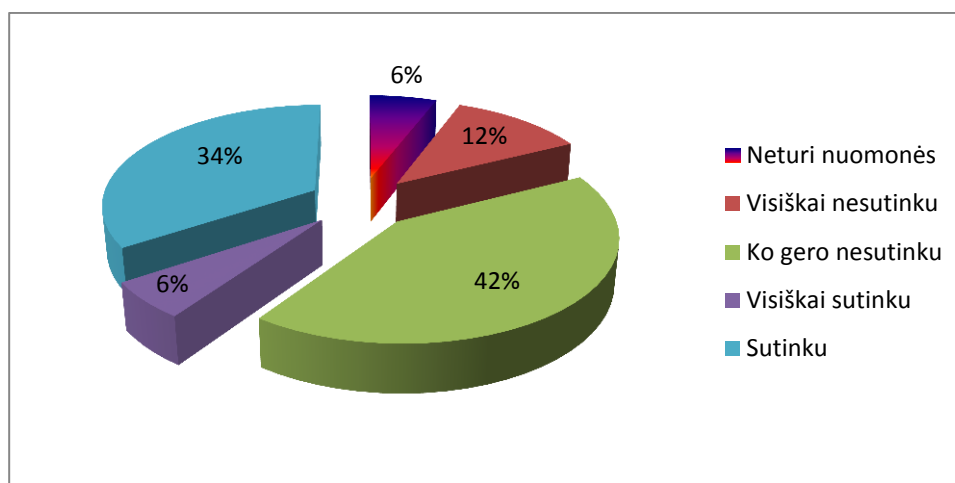


19 pav. Meno pedagogų patrauklumas kitų profesijų atžvilgiu (N=100)

Dauguma (78 proc.) tiriamųjų meno pedagogų profesiją įvardina kaip nepatrauklią, lyginant su kitomis profesijomis. Kad meno pedagogų profesija yra patraukli, pritaria tik 18

proc. respondentų, o 4 proc. apklaustųjų neturi nuomonės šiuo klausimu. Gauti rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad meno pedagogai pasirinkdami šią profesiją vadovaujasi talentu ar galimybe realizuoti save tose meno srityse, kurios teikia malonumą arba yra susiję su „pašaukimo“ dalykais, tačiau tai nėra profesija, kurią patys pedagogai vadintų prestižine.

Respondentams buvo pateiktas teiginys apie lyties ir profesijos pasirinkimo santykį. Suformuluotas teiginys, kad meno profesiją dažniau renkasi moterys nei vyrai. Teiginio duomenys pateikiami 20 paveiksle.

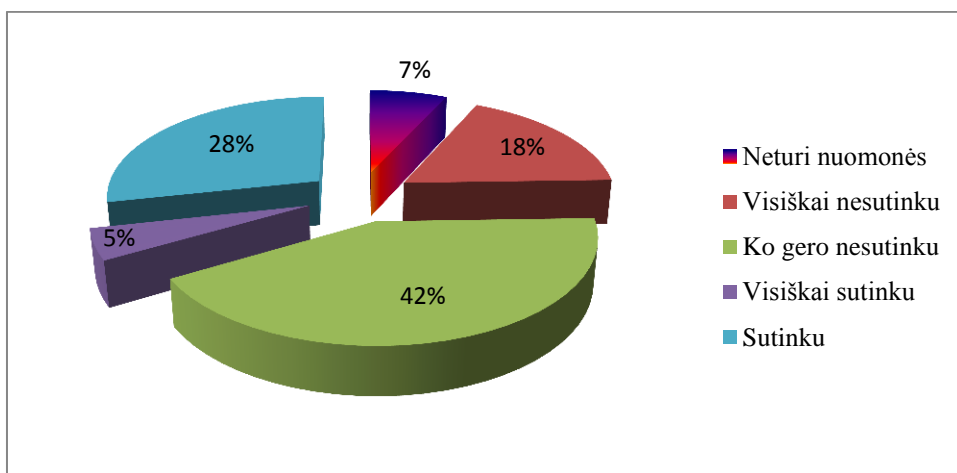


20 pav. Meno pedagogų profesijos aktualumas (N=100)

Remiantis 6 lentelės duomenimis, tyrime dalyvavo 70 proc. moterų ir 30 proc. vyrų. 40 proc. respondentų pritaria teiginiui, kad menų profesijas renkasi daugiau moterys nei vyrai, daugiau kaip pusė (54 proc.) tiriamųjų su pateiktu teiginiu nesutinka, o 6 proc. nepateikė savo nuomonės. Todėl lieka svarstytinu klausimu profesijos pasirinkimo tendencijos. Remiantis G.S. Brooks, J.C. Daniluk (1998) atlikto tyrimo duomenimis, „menininko karjerą besirenkančių asmenų skaičius auga. Šio tyrimo rezultatai atskleidžia, kad vyriškos lyties asmenims yra lengviau padaryti karjera, nes menininko karjera yra labiau asocijuojama su vyriška lytimi. Barjerai, užkertantys moterims kelią pasiekti menininkės karjeros aukštumų, yra pasikartojantis nedarbo lygis, maži atlyginimai, tradicinis požiūris, kad menininko karjera turi priklausyti vyriškai lyčiai, nesugebėjimu suderinti asmeninių, šeimos ir panašių išpareigojimų“.

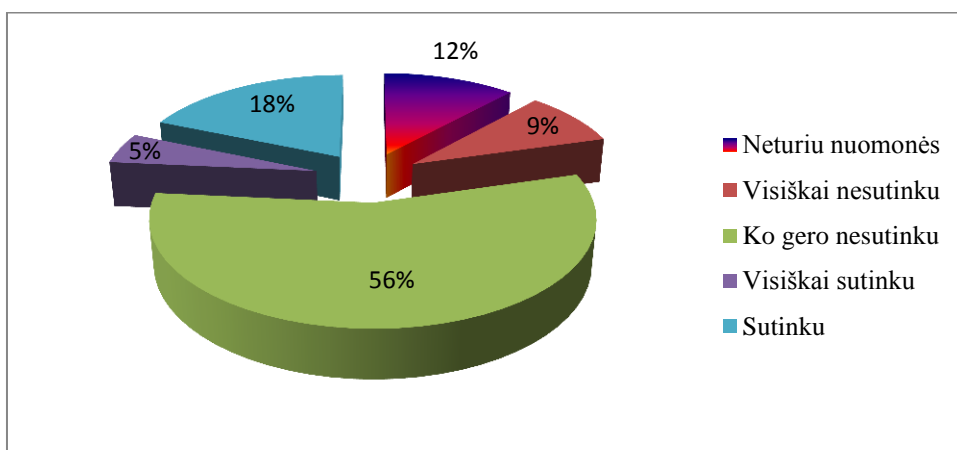
Karjeros planavimas, kaip teigiama Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo programų mokomojoje medžiagoje (2007, psl. 170), „tai sąmoningas procesas, įgalinantis asmenis priimti ir įgyvendinti faktine informacija paremtus realistinius sprendimus dėl savo karjeros pasirinktoje profesijoje ir valdyti pokyčius ateityje“. Respondentams buvo pateikta teiginys, kad meno pedagogų profesinės galimybės yra ribotos. Teiginio duomenys pateikiami 21 paveiksle. 33 proc. tiriamųjų pateiktam teiginiui pritaria, kad meno pedagogų galimybės yra

ribotos, tačiau dauguma tiriamųjų su pateiktu teiginiu nesutinka ir tai sudaro 65 proc. respondentų. 12 proc. apklaustųjų nuomonės nepateikė.



21 pav. Respondentų požiūris į meno pedagogų karjeros galimybes (N=100)

Apibendrinant galima teigti, kad dauguma meno sričių pedagogų mato karjeros tobulėjimo perspektyvas. Turėdami ateities viziją meno pedagogai gali panaudoti karjeros raidos ypatumus tobulėti ir prisitaikyti darbo rinkoje.



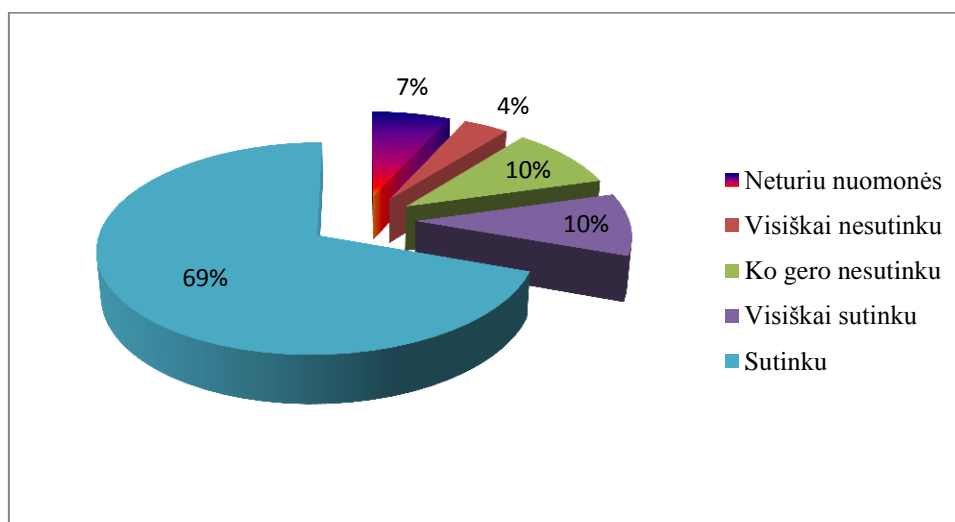
22 pav. Meno pedagogų požiūris į pokyčius (N=100)

22 paveiksle analizuojamas respondentų požiūris į pokyčius. Buvo analizuojamas lyčių skirtumo klausimas: „kilti karjeros laiptais“ vyrams pedagogams yra lengviau nei moterims pedagogėms. Daugiau kaip pusė tiriamųjų (65 proc.) su pateiktu teiginiu nesutinka, šiam teiginiui pritaria tik 23 proc. respondentų. Remiantis moksline publikacija apie nacionalinės kvalifikacijos sandarą (2012), teigiama, kad „kvalifikacijų pagrindimas mokymosi rezultatais reiškia, kad esminis reikalavimas kvalifikacijai įgyti – ne mokymosi būdas (formalus, savarankiškas ar kt.), mokymosi trukmė ar institucija, kurioje mokytasi, bet įgyta kompetencija. Kvalifikacija suteikiama ne remiantis ugdymo mokymo ar studijų nurodytais mokymosi

rezultatais, bet įvertinus individualius besimokančiojo pasiekimus kaip galutinę jo mokymosi išdavą ir nustatius, kad jie atitinka siekiamos kvalifikacijos reikalavimus.¹²

Apibendrinant 22 paveikslo duomenis darytina išvada, kad vyriškoji lytis nėra pagrindinis rodiklis „kylant karjeros laiptais“. Lemiamą vaidmenį vaidina įgytos kompetencijos ir gebėjimas jas pritaikyti praktinėje veikloje.

Valstybinėje švietimo 2013–2022 metų strategijoje kalbama apie „galimybes, padedančias žmogui tobulinti gebėjimus remiantis profesinėmis kvalifikacijomis bei visapusišku savęs tobulinimu, įgyjant pasitikėjimo savo jėgomis, atsakomybės už save, bendruomenę, valstybę ir aplinką“. Į Strategiją taip pat įtrauktas siekis mokymąsi sieti su darbu, ypač per praktikas, stažuotes, profesinį mokymą, numatyta asmenims teikti individualizuotą įvairių formų švietimo pagalbą. Strategijoje numatyti prioritetai padeda pedagogams planuoti karjeros tobulinimosi veiklas. Respondentams buvo pateiktas teiginys apie planavimo įtaką karjeros plėtrai. Gauti duomenys pateikiami 23 paveiksle. Dauguma (79 proc.) respondentų pritaria, kad planavimas ypač svarbus siekiant karjeros pokyčių. 14 proc. su pateiktu teiginiu nesutinka, 7 proc. tiriamųjų nuomonės nepateikė.



23 pav. Planavimo įtaka karjeros plėtrai ir pokyčiams (N=100)

Karjeros planavimas yra nuolatinis procesas, susidedantis iš tam tikrų etapų. Efektyvus karjeros planavimas pasireiškia kaip:

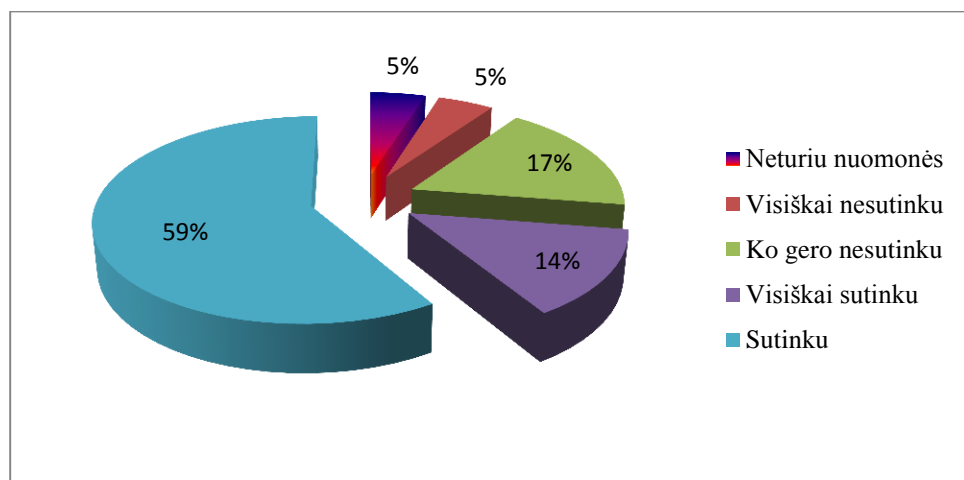
- savęs pažinimas;
- karjeros ir mokymosi galimybių tyrimas;
- sprendimų priėmimas ir tikslo nustatymas;

¹² Ko siekiame kurdami nacionalinę kvalifikacijų sandarą? 2012, lapkritis Nr. 22 (86) Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija ISSN 1822-4156. [Žiūrėta 2013-10-29], prieiga per internetą: http://www.smm.lt/uploads/lawacts/docs/452_767d1caca1f04a4182bd206f0a6c4802.pdf

- pasirinkimo realizavimas.

Karjeros planavimas vyksta atsižvelgiant į numatomus pokyčius, teigiama Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo programų mokomojoje medžiagoje (2007). Remiantis efektyvios karjeros planavimo bruožais galime daryti prielaidą, kad planavimas yra būtina sąlyga tikslingiems karjeros pokyčiams. Pažinęs save individas tyrinėja karjeros ir mokymosi galimybes, atsižvelgiant į tai formuoja tikslus, lūkesčius, projektuoja, kaip tie pokyčiai padės pakeisti ar pagerinti įsidarbinimo galimybes.

Ypač svarbus veiksnys siekiant aukštesnės kvalifikacijos ar tobulėjimo organizacijoje yra vadovų požiūris ir sąlygų mokytis sudarymas. Kaip teigia K. Trakšelys (2011), kai organizacijoje vyrauja palankus mikroklimatas, jis padeda gerai jaustis ir siekti pokyčių. Tokioje organizacijoje, kur efektyvesnis komunikavimas tarp vadovų ir pavaldinių, sparčiau priimami sprendimai, atsižvelgiama į organizacijos narių poreikius. Rezultatai apie vadovų poziciją meno pedagogų atžvilgiu pateikiami 24 paveiksle. Dauguma respondentų (73 proc.) pritaria teiginiui, kad vadovų pozicija organizacijoje turi didelę įtaką ir padeda (arba trukdo) siekti aukštesnės kvalifikacinės kategorijos. 22 proc. tiriamųjų mano, kad vadovai nedaro jokios įtakos, 5 proc. respondentų nuomonės nepateikė.

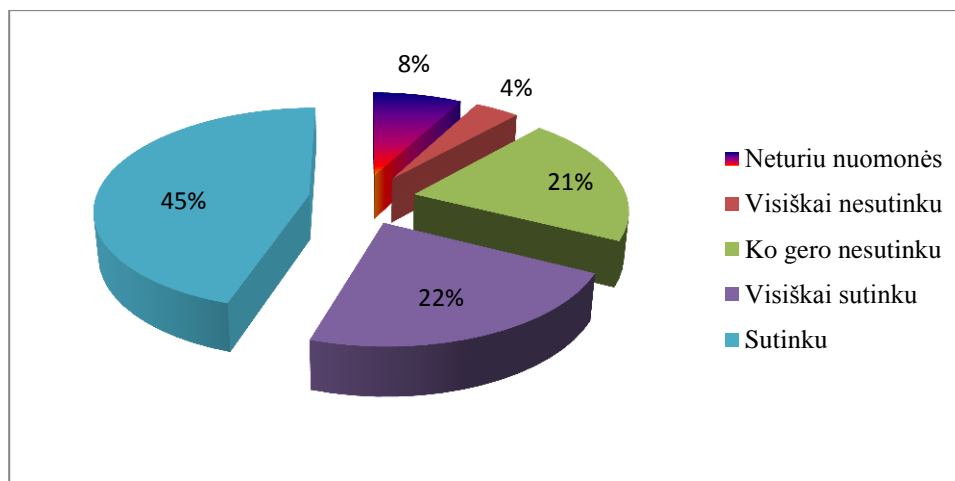


24 pav. Vadovų pozicija pedagogų atžvilgiu siekiant aukštesnės kvalifikacinės kategorijos (N=100)

Apibendrinant galima teigti, kad vadovo pozityvus požiūris, skatinantis ir užtikrinantis pedagogų profesinį tobulėjimą, yra svarbus besimokančios organizacijos bruožas. Kaip teigiama Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcijoje (2012), „kvalifikacijos tobulinimo programų turinio bei formų įvairovė ir sudaro sąlygas visapusiškam kultūriniam ir profesiniam pedagogo tobulėjimui“. Remiantis 24 paveikslo rezultatais, galima daryti prielaidą, kad nepalankus vadovų požiūris į profesinį tobulėjimą ir / ar kvalifikacijos kėlimą mažina

dirbančiųjų motyvaciją ir organizacijos pažangą.

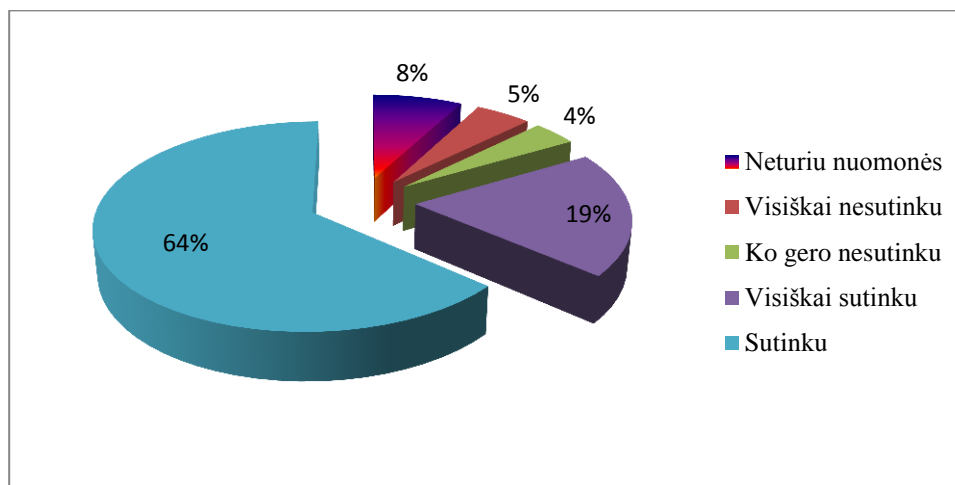
Kitas svarbus klausimas – „ar pedagogų amžius gali būti kliūtis karjeros pokyčiams?“ Respondentų nuomonė pateikiama 25 paveiksle. 67 proc. tiriamųjų mano, kad karjeros pokyčius sunkiau įgyvendinti, kai esi vyresnis nei 40 metų. Pateiktam teiginiui nepritaria 25 proc. respondentų, 8 proc. tiriamųjų neturi nuomonės šiuo klausimu. Dalinai šie duomenys sutampa su VU (2004) m. atliktais tyrimais, kad skirtingos kartos į galimybę mokytis visą gyvenimą reaguoja skirtingai – jauniems pedagogams mokymasis labiau priimtinas nei vyresnės kartos atstovams.



25 pav. Amžiaus įtaka karjeros pokyčiams (N=100)

Remiantis N. Rukštelienės, J. Dautaro (2008) atlikto tyrimo apie pedagogų mokymosi visą gyvenimą motyvaciją ir problemas, nesimokymo priežastimi pedagogai nurodė šiuos veiksnius: lėšų ir laiko stoką. Amžiaus problemą besimokantieji ir nesimokantys vertina skirtingai: keturi iš dešimties nesimokančiųjų savo amžių vertina kaip nesimokymo priežastį, o tarp besimokančių taip manančių yra dvigubai mažiau. Todėl galima daryti prielaidą, kad amžius nėra pagrindinė kliūtis karjeros pokyčiams, čia reiktų daugiau atsižvelgti į kitus veiksnius ir ieškoti priežastinių ryšių tarp išorinių ir vidinių veiksnių: lėšų ir / ar nepasitikėjimo savimi.

Šiandieninėje visuomenėje ypač svarbus klausimas – demografinė šalies padėtis. Mažėjantis mokinių skaičius mokyklose verčia pedagogus ieškoti profesinių pokyčių ir priimti sprendimus atsižvelgiant į darbo rinkos tendencijas. 26 paveiksle pateikiama respondentų nuomonė apie mokinių skaičiaus mokyklose mažėjimo įtaką pedagogų karjeros pokyčiams.



26 pav. **Mokinių skaičiaus mažėjimo įtaka meno pedagogų karjeros pokyčiams (N=100)**

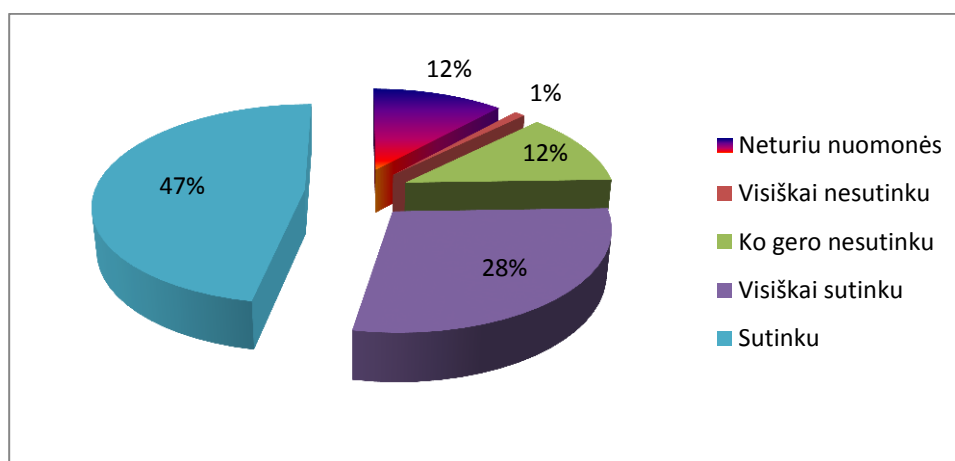
Dauguma tiriamųjų (83 proc.) pritaria teiginiui, kad mokinių skaičiaus mažėjimas mokyklose verčia projektuoti karjerą kita linkme, t.y. ieškoti kitokių veiklos galimybių ir prisitaikyti prie išorinių aplinkos veiksnių. 9 proc. tiriamųjų nepritaria pateiktam teiginiui, jų manymu, mokinių skaičiaus pokytis mokyklose nėra jiems aktualus ar paveikus jų asmeninei karjerai, todėl karjeros pokyčiai nebūtini. 8 proc. tiriamųjų savo nuomonės nepateikė.

Apibendrinant galima teigti, kad dauguma respondentų reaguoja į esamą situaciją. Mokinių skaičiaus mažėjimas verčia ne tik tobulinti ar keisti profesinius įgūdžius, bet ir ieškoti kitų pajamų šaltinių. Todėl galima daryti prielaidą, kad meno pedagogų veikla ir karjeros pokyčiai apima kelias veiklos sritis, kurios gali būti susiję ne tik su turimu darbu, bet ir kitokio pobūdžio veikla.

D. Throsby ir A. Zednik (2011) atliktas tyrimas rodo, kad dauguma menininkų turi kelis darbus ir kad dauguma iš jų nėra susiję su menu. Šis tyrimas taip pat parodė, kad finansinis atlygis, susijęs su šia karjera, yra kur kas mažesnis, lyginant su karjera bet kokioje kitoje sferoje. Menininkų darbų galimybės dažniausiai yra suskirstytos taip: kūrybinis darbas, susijęs su karjera; darbas, kuris naudoja dalį asmens kūrybinių įgūdžių, pavyzdžiui, mokyti dainuoti, šokti t.t.; darbas, nereikalaujantis meninių įgūdžių. Besikeičiančios darbo rinkos sąlygos turėjo didžiausią įtaką menininkams, lyginant su asmenimis, siekiančiais karjeros kitose srityse. Naujausios menininkų karjeros galimybės slypi industrijose, visiškai nesusijusiose su menais. Pavyzdžiui, romanų rašytojas, dirbantis redaktoriumi ar žurnalistu, aktorius, kuris veda verslo mokymo seminarus, muzikantas, kuris dirba reklamos srityje ir kt.

Gebėjimas prisitaikyti prie rinkos sąlygų yra svarbus ne tik meno pedagogams, bet ir kitai visuomenės daliai. Remiantis Švietimo įstatyme (2011) nurodytu švietimo sistemos tęstinumo principu – švietimo sistema yra lanksti, atvira, pagrįsta įvairių formų ir institucijų sąveika; ji

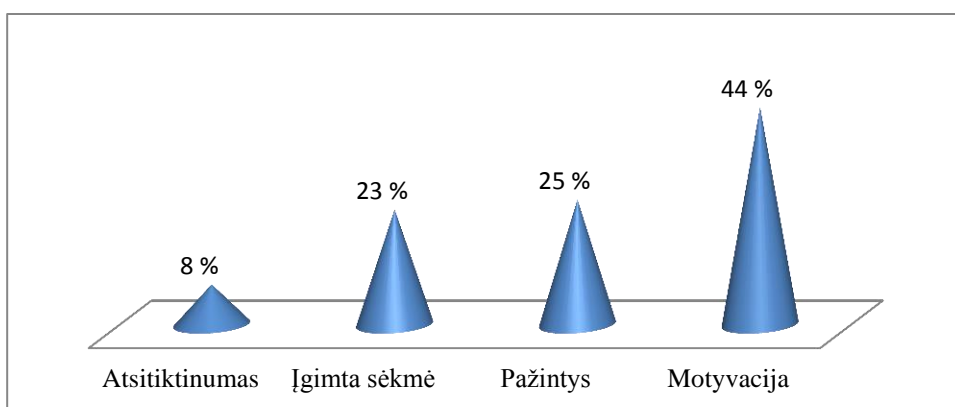
sudaro sąlygas kiekvienam asmeniui mokytis visą gyvenimą. Respondentų nuomonės požiūris į švietimo politiką pateikiama 27 paveiksle.



27 pav. Švietimo politika pedagogų atžvilgiu (N=100)

75 proc. tiriamųjų teigia, kad švietimo politika yra palanki kelti kvalifikaciją ar įgyvendinti kitus su mokymusi susijusius pokyčius. 13 proc. respondentų pateiktam teiginiui nepritaria, 12 proc. nepateikė nuomonės. Apibendrinant galima teigti, kad esami įstatymai ir mokymo bazės tenkina besimokančiųjų poreikius.

Svarbūs aspektai (vidiniai ir išoriniai), padedantys pasiekti asmeninių karjeros pokyčių, pateikiami 28 paveiksle. 44 proc. respondentų teigia, kad svarbiausias veiksnys yra motyvacija. 25 proc. tiriamųjų įvardina išorinius veiksnius – tai pažintys, kuriomis pasinaudoja pedagogai, norėdami įsitvirtinti darbo rinkoje. 23 proc. mano, kad jiems paprasčiausiai sekasi, „įgimta sėkmė“; 8 proc. respondentų teigia, kad asmeninę karjerą jiems padeda projektuoti paprasčiausias atsitiktinumas: „tinkamu laiku atsidurti tinkamoje vietoje“.

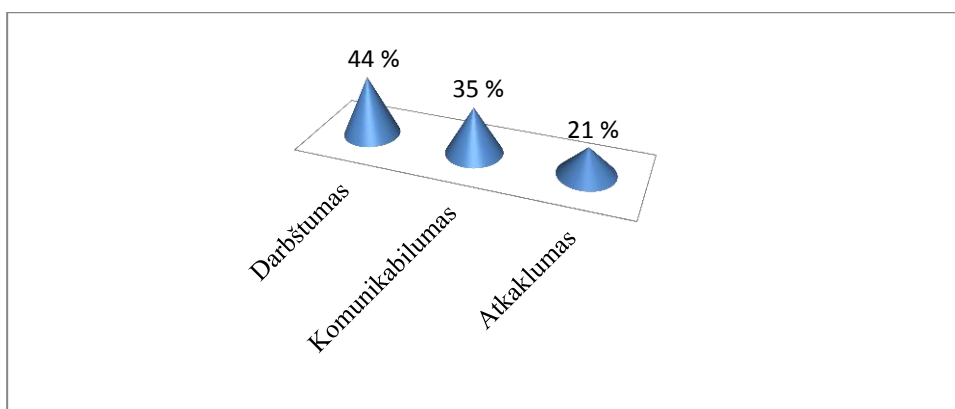


28 pav. Vidinių ir išorinių veiksnių įtaka asmens karjerai (N=100)

Lyginant tyrimų rezultatus – analizuojamąjį Alytaus regiono atvejį apie meno pedagogų profesinės karjeros projektavimą su N. Rukštelienės, J. Dautaro (2008) atliktu tyrimu apie

pedagogų mokymosi visą gyvenimą motyvacijos dėsningumus (Utenos rajono atvejais), pastebime vienodas tendencijas: tai noras neatsilikti nuo gyvenimo ir tapti profesionalesniems.

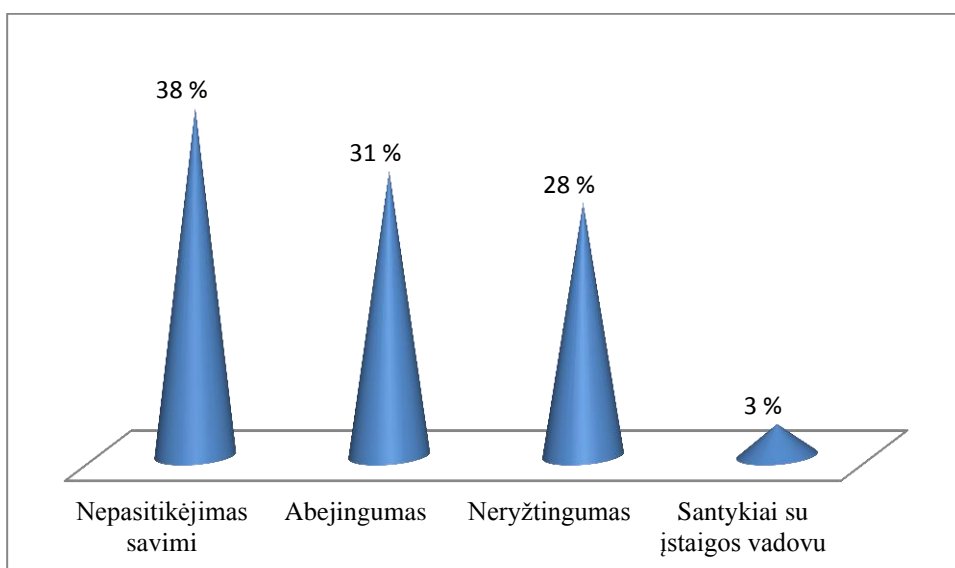
Kiekybinio tyrimo metu respondentai pateikė savybes, kurios padeda siekti karjeros pokyčių ir projektuoti karjerą, duomenys pateikiami 29 paveiksle.



29 pav. Savybės, kurios padeda meno pedagogams siekti sėkmingos karjeros (N=100)

Beveik pusė respondentų (44 proc.) svarbiausia savybe, padedančia siekti užsibrėžto tikslo, įvardino darbštumą. Komunikabilumas svarbus 35 proc. respondentų, 21 proc. tiriamųjų įvardino atkaklumą. Remiantis šiais duomenimis galima daryti prielaidą, kad bendraujantys, darbštūs ir atkaklūs meno pedagogai sėkmingai gali prisitaikyti prie rinkos pokyčių, nebijo iššūkių ir pasirenge juos priimti.

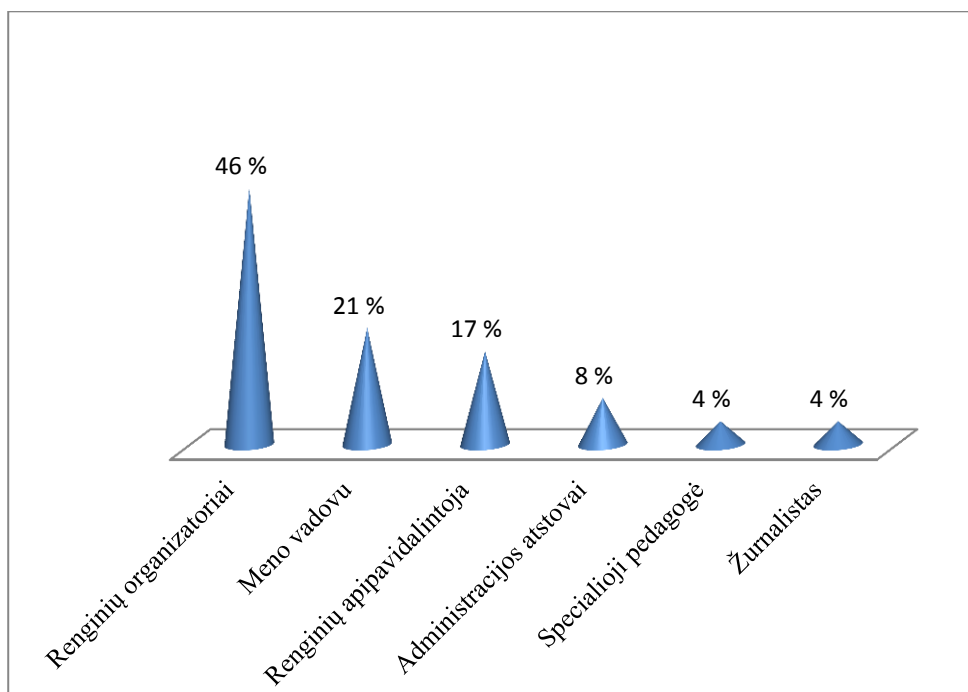
Taip pat respondentai pateikė nuomonę, kokios savybės trukdo imtis karjeros pokyčių. Gauti rezultatai pateikiami 30 paveiksle.



30 pav. Savybės, kurios trukdo imtis karjeros pokyčių (N=100)

38 proc. tiriamųjų nurodo, kad nenori imtis karjeros kaitos sprendimų, nes nepasitiki savimi, 28 proc. trukdo neryžtingumas, 31 proc. respondentų įvardina abejingumą. 3 proc. tiriamųjų teigia, kad nepalankūs santykiai su organizacijos vadovu daro neigiamą emocinę įtaką ir trukdo siekti aukštesnės kvalifikacijos. Analizuodami 30 paveikslo rezultatus ir lygindami juos su 6 paveiksle pateiktais duomenimis, pastebime, kad dauguma respondentų apie 50 proc. neturi kvalifikacinės kategorijos, todėl galima daryti prielaidą, kad nepasitikėjimas savimi ar neryžtingumas susijęs su respondentų asmenine motyvacija – trūksta asmeninio ryžto imtis karjeros pokyčių. Be to, pastebimi netinkamo bendradarbiavimo organizacijoje reiškiniai tarp vadovų ir darbuotojų. Negatyvi vadovo pozicija besimokančiųjų ar norinčių siekti aukštesnės kvalifikacinės kategorijos atžvilgiu neskatina individo pasitikėjimo ir formuoja nepilnavertiškumo jausmą.

Meno pedagogai yra ta kategorija respondentų, kurie save realizuoja ir kitose veiklose. Tiriamiesiems buvo pateiktas klausimas apie papildomą veiklą, kuri jiems padeda įgyvendinti asmeninius tikslus ir pagerina jų materialines sąlygas. Teiginio rezultatai pateikiami 31 paveiksle. Beveik pusė respondentų (46 proc.) yra ne tik meno pedagogai, bet ir renginių organizatoriai. 21 proc. tiriamųjų papildomai dirba meno vadovais, 17 proc. respondentų atlieka renginių „apipavidalintojų“ darbą. 8 proc. yra administracijos atstovai, 4 proc. dirba spec. pedagogais, o 4 proc. respondentų papildoma veikla yra žurnalistika.



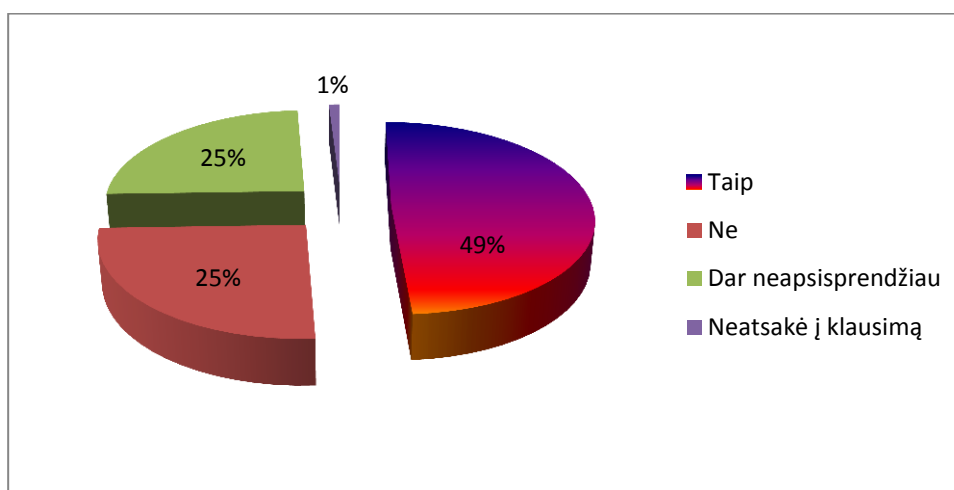
31 pav. Meno pedagogų papildomos veiklos sritys (N=100)

Meno pedagogų profesinė karjera daugiausiai susijusi su meno sritimis, tačiau 16 proc. tiriamųjų profesinės veiklos sritys yra kitokio pobūdžio – tai vadybinės funkcijos (įstaigos

administravimas) ir specifinių kompetencijų (žurnalistika, spec. pedagogika) pritaikymas organizacijoje.

Apibendrinant galima teigti, kad meno pedagogų darbas susijęs su mobilumu ir iššūkiais, kai darbo vieta gali būti nuolat kintanti, nes dirbantiesiems nuolat reikia prisitaikyti prie esamų pokyčių.

Respondentams buvo pateiktas klausimas „ar šiuo metu jie svarsto apie karjeros pokyčius?“. Tiriamųjų nuomonė pateikiama 32 paveiksle. Beveik pusė (49 proc.) meno srities pedagogų teigia, kad šiuo metu svarsto apie karjeros pokyčius. Abejonantys (dar neapsisprendę) dėl poreikio imtis profesinių pokyčių yra 25 proc. respondentų. Likusieji 25 proc. tiriamųjų apie karjeros pokyčius negalvoja.



32 pav. Respondentų pasiryžimas karjeros pokyčiams (N=100)

Remiantis N. Rukštelienės, J. Dautaro (2008, psl. 149) teigimu, „pedagogai labiausiai vertina įgytą pasitikėjimą, nes geriau jaučiasi darbe, visuomenėje, pažintimis su įdomiais žmonėmis, pastebi išaugusį profesinį lygį. Pedagogų patirtis rodo, kad mokymosi nauda daugiau susijusi su bendražmogiškomis vertybėmis nei su praktinėmis“.

Apibendrinant galima teigti, kad karjeros projektavimas domina pusę tiriamųjų, todėl galima daryti išvadą, kad toks pats neatestuotų mokytojų skaičius (žr. 6 pav.) svarsto apie galimus pokyčius ir asmeninį tobulėjimą profesijos srityje.

Meno pedagogams buvo pateiktas klausimas, kaip jie supranta sąvoką – karjera. Šis vertinimas pateikiamas naudojant aprašomąjį duomenų metodą, išryškinant nuomonių skirtumus ir sutapimus. Karjeros apibūdinimo kategorijos ir subkategorijos pateikiamos 8 lentelėje.

Atlikus tyrimą išryškėjo penkios pagrindinės kryptys ir pasikartojančių teiginių tendencijos. Respondentai karjerą supranta kaip: tobulėjimą, savirealizaciją, planavimą,

prisitaikymą ir naujų galimybių paiešką. Apibendrinat respondentų nuomonę galime teigti, kad karjera jiems asocijuojasi su galimybe tobulėti, kilti karjeros laiptais.

8 lentelė

Karjeros sampratos apibūdinimas

Kategorija	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai	Teiginių skaičius
Karjera	Tobulėjimas	<Galimybė tobulėti>...<Galimybė kilti karjeros laiptais>	29
	Savirealizacija	<Siekti savirealizacijos ir tobulėjimo galimybių>...<Saviraiška ir galimybės>...<Savo svajonių įgyvendinimas>	27
	Planavimas	<Įgyvendinti pasirinktus tikslus>...<Planuoti, kelti tikslus ir juos įgyvendinti>...<Gebėti planuoti ir tuos planus įgyvendinti>	19
	Prisitaikymas	<Prisitaikyti prie galimų rinkos pokyčių> <Mokytis ir neiškristi iš darbo rinkos>	15
	Naujų galimybių paieška	<Ieškoti naujų galimybių ir jas realizuoti>...<Numatyti karjeros galimybes ir jas įgyvendinti>	10

Tai asmeninės vidinės pozicijos, kurios padeda įgyvendinti tikslus tuomet, kai esi pasirengęs pokyčiams. Apie naujas mokymosi formas ir galimybes teigia R. Girdzijauskienė (2006). Nuotolinis mokymasis suteikia galimybę gauti aukštos kokybės kvalifikacijos tobulinimo paslaugas: ne tik žinių perteikimą, bet ir sudaro sąlygas bendrauti tarpusavyje, sukuria interaktyvias mokymosi aplinkas, orientuotas į šiuolaikinės visuomenės reikalavimus. Todėl galima daryti prielaidą, kad nuotolinio mokymosi alternatyva gali padėti siekti naujų profesinių galimybių.

Kokybiniame tyrime apie pedagogų profesinę karjerą ir jos projektavimą dalyvavo trys Alytaus regiono meno pedagogai – metodininkai (ekspertai), kurie pateikė savo asmenines išvalgas apie tai, kas jiems yra karjera. Karjeros sampratą iliustruoja interviuojamųjų nuomonę patvirtinantys teiginiai (žr. 9 lentelę).

9 lentelė

Karjeros sampratos apibūdinimas

Kategorija	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai	Teiginių skaičius
Karjera	Kompetencijos	<Naujų kompetencijų įgijimas>...<Naujų dalykų išmokimas>...<Naujų žinių įgijimas>	3
	Savirealizacija	<Noras save išreikšti>...<Noras tobulėti>...<Išbandyti save kokioje nors srityje>	3
	Tikslai	<Tikslų įgyvendinimas>...<Užsibrėžto tikslo siekimas>	2

Ekspertai karjeros sampratą suprojektavo pagal trijų dimensijų prizmę: kompetencijos, savirealizacija ir tikslai. Todėl atsižvelgdami į tai galime pateikti karjeros sampratos apibrėžimą: *karjera – tai asmeninių poreikių įgyvendinimas, siekiant patenkinti savirealizacijos tikslus ir įgyti reikiamas dalykines bei bendrąsias kompetencijas.*

Meno pedagogų ekspertų nuomonė apie karjeros projektavimą pateikiama 10 lentelėje.

10 lentelė

Meno pedagogų ekspertų nuomonė apie karjeros projektavimą

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Santykiai	Pozityvi vadovo pozicija	<Pozityvi atmosfera organizacijoje>...<Teigiama vadovo pozicija>...<Geri santykiai, kai vadovas skatina kelti kvalifikaciją>...<Vadovai sudaro sąlygas mokytis ir įgyti kitą specialybę>...<Pasitiki ir įvertina veiklą, skatina>
	Negatyvi vadovo pozicija	<Ne visus vadovai skatina kelti kvalifikacinę kategoriją, kartais žlugdo, „be reikalo kabinėjasi“>
Motyvacija	Vidinė motyvacija	<Siekti karjeros galimybių noriu pati>...<Vidiniai motyvai: asmeninis noras tobulėti>...<Noras siekti kažko daugiau>...<Noriu įrodyti sau ir kitiems – noras siekti daugiau>...<Man svarbu, ko aš siekiu, noriu būti geriausia>...<Kai įgyji aukštesnę kvalifikaciją, džiaugiesi savimi ir nori kilti aukščiau>
	Išorinė motyvacija	<Svarbu finansiniai dalykai, nes tai padeda garantuoti tam tikrą stabilumą>...<Finansiniai dalykai svarbu, bet tai ne pats svarbiausias rodiklis>...<Materialinis užtikrintumas gerai, tada gali jaustis saugiau>
Poreikiai	Asmeniniai poreikiai	<Karjeros pokyčiai padidina saviraiškos galimybes>...<Galimybė tobulėti kaip asmenybei>...<Kvalifikacinė kategorija suteikia ne tik tam tikrą pranašumą prieš kitus, bet ir asmeninę atsakomybę>...<Meno srityje jaučiuosi savimi>
Pokyčiai	Gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių	<Domėtis karjeros pokyčiais verčia nežinomybė dėl ateities>...<Mažėja mokyklų skaičius, o tuo pačiu ir pamokų skaičius, todėl reikia ieškoti kitų pajamų šaltinių>...<Mokytis ir prisitaikyti reikia prie karjeros pokyčių, kad išliktum konkurencinga darbo rinkoje>

Meno pedagogų ekspertų grupės išvalgos pateikiamos atsižvelgiant į santykių su vadovu, motyvacijos, poreikių ir pokyčių pozicijas. Ekspertų nuomone, labai svarbu pozityvus vadovo požiūris ir sąlygų sudarymas siekiant karjeros pokyčių. Tyrimo ekspertai pateikia pavyzdį iš savo patirties, kad kartais vadovai trukdo siekti aukštesnės kvalifikacinės kategorijos arba nesudaro sąlygų mokytis ar kelti kvalifikaciją.

Remiantis pateiktais respondentų teiginiais apie motyvaciją, vidinė motyvacija yra stipresnė už išorinę, tai rodo pateiktas teiginių skaičius. Išorinė motyvacija padeda užtikrinti finansinį stabilumą, tačiau vienam ekspertui šis veiksnys nėra pats svarbiausias rodiklis.

Tiriamieji asmeninius poreikius susieja su saviraiškos galimybėmis ir noru tobulėti. Gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių padeda išlikti konkurencingiems darbo rinkoje. Kaip teigia M. Barkauskaitė (2008, psl. 144), „nuolat besimokantys pedagogai daro didelę įtaką vidinei ir išorinei organizacijos kultūrai“.

Karjeros planavimas vyksta atsižvelgiant į šiandienines tendencijas. Prisitaikyti prie demografinių pokyčių verčia mokyklose mažėjantis mokinių skaičius ir kiti globalizacijos procesai, teigia meno pedagogai – ekspertai. Todėl nuolatinis reflektavimas apie savo norus ir galimybes gali padėti įveikti neryžtingumo ir nepasitikėjimo savimi faktorius. J. Elster (2000, p. 24) teigia, kad „veiklą paaiškina žmogaus norai drauge su įsitikinimais dėl galimybių. Kadangi įsitikinimai gali būti klaidingi, susidaro nemenkas skirtumas. Žmogus gal nesuvokia tam tikrų galimybių ir todėl savo norui įgyvendinti nepasirenka geriausių, jam prieinamų priemonių. Ir priešingai jei jis neteisingai mano tam tikrą neįmanomą pasirinkimą esant įmanomą, veikla gali duoti pragaištingų rezultatų“.

Karjeros projektavimo procese galima remtis tvariosios lyderystės idėjomis. Mokyklos bendruomenės nariai mokosi vieni iš kitų; suvokia savo atsakomybę už tobulėjimą, mokymąsi ir naujų rezultatų siekimą. Pokyčio procese mokyklos bendruomenė susitelkia į lyderystės raiškos kontekstą; pasiekti rezultatai tai galimybė iškilti naujiems lyderiams.¹³

¹³ Kiek lyderystės surasta Lietuvos mokykloje? 2012, liepa Nr. 12 (76) ISSN 1822-415 [Žiūrėta: 2014-01-03], prieiga per internetą: http://www.smm.lt/uploads/lawacts/docs/462_1a830e7089147867c807255e3c329e68.pdf

DISKUSIJA

Tyrimo metu gauti duomenys susiję su J. König, M. Rothland (2012) atliktais tyrimais vokiškai kalbančiose šalyse: Austrijoje, Vokietijoje ir Šveicarijoje, naudojant FIT – Choice modelį (Factors Influencing Teaching Choice). Tyrimo rezultatai parodė, kad pagrindiniai mokytojų motyvatoriai planuojant savo karjerą yra: „noras projektuoti savo ateitį“ ir „plėsti turimas kompetencijas“.

Lietuvoje buvo atlikti tyrimai (N. Rukštelienė, J. Dautaras) apie „Pedagogų mokymosi visą gyvenimą motyvaciją ir problemas“, 2005 buvo tirta Utenos rajono pedagogų motyvacija. Pastebimos vienodos tendencijos lyginant su Alytaus regiono atveju – tai noras tobulėti ir tapti profesionaliais.

IŠVADOS

1. Remiantis moksline literatūra, karjera suvokiama labai įvairiapusiškai ir atspindi individo pozicijų kaitą. Pokyčių kontekste gebėjimas tirti, planuoti ir įgyvendinti karjeros pokyčius bei realizuoti prigimtinius gabumus padeda ne tik įsitvirtinti, bet ir konkuruoti darbo rinkoje.
2. Atlikus kiekybinį ir kokybinį tyrimą paaiškėjo, kad meno pedagogai karjerą projektuoja atsižvelgdami į vidinius ir išorinius veiksnius. Svarbiausią įtaką meno pedagogų karjeros kaitai daro vidiniai motyvaciniai veiksniai – tai siekis tobulėti ir pakeisti esamą situaciją, kuri atvertų geresnes savirealizacijos galimybes. Meno pedagogų profesinės karjeros galimybės susijusios su dviejų skirtingų tipų asmeninėmis pozicijomis:
 - **darbštumu, atsakingumu ir komunikabilumu.** Šios profesinės kompetencijos padeda įvertinti karjeros tendencijas, konstruoti karjeros pokyčius ir lemia didesnį mobilumą, nes meno pedagogai save realizuoja ne tik meno srityse;
 - **žema saviverte ir nepasitikėjimu savimi.** Probleminiai ryšiai atsispindi santykiuose su aplinkos veiksniais. Išoriniai aplinkos veiksniai, tokie kaip negatyvūs santykiai su vadovais, formuoja menkavertiškumo jausmą ir neskatina tobulėjimo.
3. Meno pedagogai, projektuodami karjerą, prioritetinėmis kryptimis įvardina tobulėjimo, savirealizacijos ir naujų kompetencijų įgijimo būtinybę. Galima teigti, kad su asmeniniais tikslais susiję karjeros pokyčiai, yra naudingi ne tik meno pedagogams, bet ir organizacijai. Motyvuoti ir kompetentingi pedagogai yra organizacijos sėkmės garantas.
4. Tyrimo hipotezė pasitvirtino dalinai. Daugumai tiriamųjų karjeros projektavimas yra aktualus tolimesnei karjeros plėtrai, tačiau likusi respondentų dalis karjeros pokyčių neplanuoja. Remiantis tyrimo duomenimis galima teigti, kad didžiausia kliūtis karjeros plėtos procese yra asmeninė problema – nepasitikėjimas savimi.

REKOMENDACIJOS

Alytaus regiono švietimo įstaigų vadovams:

1. Vadovautis pozityvesniu požiūriu į pedagogų kvalifikacijos kėlimo poreikį. Šį poreikį suprasti kaip būtinybę ir sudaryti tam tinkamas sąlygas.
2. Skatinti pedagogų motyvaciją ir pasitikėjimą savimi, taikant individualių pokalbių metodą tarp vadovo ir darbuotojų. Tai padės išsiaiškinti pedagogų tikslus ir lūkesčius.
3. Įgyvendinti Tvariosios lyderystės idėjas organizacijoje ir sudaryti galimybes iškilti naujiems lyderiams, kurie galėtų kurti pridėtinę vertę organizacijoje.
4. Skatinti organizacijose nuotolinio mokymosi būdus ir formas, nes tai padės taupyti dirbančiųjų laiko resursus ir finansines sąnaudas.

LITERATŪRA

1. Adler A. (2009). *Žmogaus pažinimas*. Vilnius: Vaga, psl. 35
2. Alcalá F., Gonzalez-Maestre M. (2012) *Artistic Creation and Intellectual Property: A Professional Career Approach*. *Journal of Economics & Management Strategy*, 21(3), psl. 633-672. [Žiūrėta 2013-11-05]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=44&sid=4bd18073-299e-4af8-ab73-dacac924629e%40sessionmgr198&hid=4109&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHN0aWImc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=bth&AN=77499033>
3. Brooks G.S., Daniluk J.C. (1998). *Creative labours: The lives and Careers of women artists*. *Career Development Quarterly*. 46(3), pp.246-261. [Žiūrėta: 2013-11-20]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=4bd18073-299e-4af8-ab73-dacac924629e%40sessionmgr198&vid=21&hid=4109>
4. Buisson B.J., Broek S.D., van Lakerveld J.A., Zarifis G.K., Osborne M. (2010). *Key competences for adult learning professionals Contribution to the development of a reference framework of key competences for adult learning professionals*. [Žiūrėta: 2014-01-02]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/education/moreinformation/doc/2010/keycomp.pdf>
5. 2013–2014 ir 2014–2015 mokslo metų pagrindinio ir vidurinio ugdymo programų bendrieji ugdymo planai, patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2013 m. gegužės 27 d. įsakymu Nr. V- 459
6. Covey S.R. (2010). *Principais grįsta lyderystė*. Vilnius: Alma litera
7. Dautaras J., Dienys V., Raudys V. (2007). *Nacionalinės švietimo sistemos*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto studijų kokybės centras
8. *European Commission Education and Culture Lifelong Learning: Education and Training policy*. (2008) Education & Training 2010. [Žiūrėta: 2013-03-20]. Prieiga per internetą: http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2007/c_300/c_30020071212en00010002.pdf
9. Elster J. (2000). *Socialinių mokslų elementai*. Vilnius: Vaga, p. 24
10. Felster G. (2006). *Motyvacijos būdai. Asmens sėkmę lemiantys faktoriai*. Vilnius: Alma litera
11. Fullan M. (1998). *Pokyčių jėgos*. Vilnius: Tyto alba
12. Girdzijauskienė R. (2006). *Straipsnis. Naujos profesinės kvalifikacijos tobulinimo galimybės*. [Žiūrėta 2013-12-12]. Prieiga per internetą: <http://www.lmma.ku.lt/straipsniai7.htm>

13. Gedvilienė G., Laužackas R., Tūtlys V. (2010). *Mokytojo kvalifikacijos tobulinimo poreikiai*. Kaunas: VDU leidykla. [Žiūrėta: 2013-12-28]. Prieiga per internetą: http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:B.03~2010~ISBN_978-9955-12-569-3/DS.001.0.01.BOOK
14. Glickman C.D. (2010). *Lyderystė mokymuisi: kaip padėti mokytojams sėkmingai dirbti*. Vilnius: UAB „Sapnų sala“
15. Guskey T.R. (2004). *Profesinio tobulinimosi vertinimas*. Vilnius: Garnelis
16. Kang L. (2006). *Darbo aistra. Kaip susirasti mėgstamą darbą ir nugyventi geriausią gyvenimą*. Vilnius: Tyto alba
17. Kasiulis J, Barvydienė V. (2004). *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: Technologija
18. *Kiek lyderystės surasta Lietuvos mokykloje?* 2012, liepa Nr. 12 (76) ISSN 1822-4156. [Žiūrėta: 2013-12-26]. Prieiga per internetą: http://www.smm.lt/uploads/lawacts/docs/462_1a830e7089147867c807255e3c329e68.pdf
19. *Ko siekiame kurdami nacionalinę kvalifikacijų sandarą?* (2012). 2012 lapkritis Nr. 22 (86), ISSN 1822-4156. [Žiūrėta: 2013-12-20]. Prieiga per internetą: http://www.smm.lt/uploads/lawacts/docs/452_767d1caca1f04a4182bd206f0a6c4802.pdf
20. König, J., Rothland, M. (2012) *Motivations for choosing teaching as a career: effects on general pedagogical knowledge during initial teacher education, Asia-Pacific Journal of Teacher Education* 40 (3), pp. 289-315. [Žiūrėta: 2013-12-15]. Prieiga per internetą: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359866X.2012.700045#.UtKxutJdVJg>
21. *Lietuvių kalbos terminų žodynas*. [Žiūrėta: 2013-03-10]. Prieiga per internetą: <http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/K/karjera>
22. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas „Dėl mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatų patvirtinimo“ 2008 m. lapkričio 24 d. Nr. ISAK-3216
23. Lemme B.H. (2003). *Suaugusiojo raida*. Kaunas: UAB „Poligrafija ir informatika“
24. Malik F. (2005). *Vadovauti, veikti, gyventi. Veiksmingas valdymas naujaisiais laikais*. Vilnius: Mūsų knyga
25. Merfeldaitė O., Railienė A. (2012). *Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo analizė: pedagogų karjeros proceso metmenys*. MRU, 2012, 11(2), p. 367–378
26. Myers D., G. (2008). *Psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika
27. *Mokyklos darbo kokybės vadyba*. (2007). Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo programų mokomoji medžiaga. Vilnius: PPRC

28. *Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija*. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. spalio 15 d. įsakymo Nr. ISAK-2795/A1-347 redakcija
29. Naginevičienė L.S. (2009). *Profesinė komunikacija*. Kaunas: Technologija
30. Northouse P.G. (2009). *Lyderystė. Teorija ir praktika*. Kaunas: UAB „Poligrafija ir informatika“
31. Owen J. (2008). *Kaip būti lyderiu?* Vilnius: UAB „Logotipas“
32. Prakapas R., Butvilas T. (2011). *Mokslinio tiriamojo darbo logografika studijoms: Mokomasis leidinys*. [Žiūrėta: 2014-01-02]. Prieiga per internetą: www.mruni.eu/lt/mokslas/leidyba/leidiniai/?file=275304&id
33. *Profesinio informavimo tvarkos vykdymo aprašas*. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas patvirtintas 2012 m. liepos 4 d., Nr. V1090/41-314
34. Projektas: Švietimo kokybės vadybininkų rengimas plėtojant kokybės užtikrinimo sistemą Lietuvoje. (2006). *Personalo konsultavimas ir mokymo organizavimas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto Studijų kokybės centras
35. Pukelis K. (2003). *Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla
36. *Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodika*. (2010). [Žiūrėta: 2013-12-27]. Prieiga per internetą: http://skc.vdu.lt/downloads/proforient/profesineskarjeros_planavimogebejimu_ugdymodmetodika.pdf
37. Rauduvaitė A., Ramanauskienė D. (2010). *Būsimų muzikos mokytojų asmeninė karjera: profesijos pasirinkimas*. ISSN 1392-0340. PEDAGOGIKA. 2010. 99
38. Rosinaitė V. (2010). *Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje*. Daktaro disertacija. Vilnius: VU. [Žiūrėta: 2013-03-29]. Prieiga per internetą: http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2010~D_20100517_160656-53919/DS.005.0.01.ETD
39. Rukštelienė N., Dautaras J. (2008). *Pedagogų mokymosi visą gyvenimą motyvacija ir problemos*. Vilnius: VPU
38. Sajienė L. (2009). *Profesijos mokytojų karjeros planavimas: poreikiai ir problemos*. [Žiūrėta 2013-11-30]. Prieiga per internetą: <http://archive.minfolit.lt/arch/25001/25154.pdf>
39. Sakalas A. (2003). *Personalo vadyba*. Vilnius: Margi raštai
40. Sakalauskas V. (2003). *Duomenų analizė su statistica*. Vilnius: Margi raštai

41. Stanišauskienė V., Naseckaitė A. (2012). Ugdymas karjerai. 2007-2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksnių programos 2 prioriteto „Mokymasis visą gyvenimą“ VP1-2.3.-ŠMM-01-V priemonės „Profesinio orientavimo sistemos veiklos tobulinimas ir plėtra“ valstybės projektas Nr.VP1-2.3-ŠMM-01-V-01-002 „*Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme (I etapas)*“
42. *Suaugusiųjų švietimas: aktualijos ir tendencijos*, 2012, ISSN 1822-4156. [Žiūrėta 2013-12-19]. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/uploads/lawacts/docs/455a8ec7ce9606bdf52a45ea7ddaf8a4499.pdf>
43. Šukienė V. (2010). *Profesijos rinkimosi veiksniai ir jų įtaka karjeros lūkesčiams*. [Žiūrėta 2013-03-28]. Prieiga per internetą: <http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa0001:E.02~2010~D20100617123952-33325/DS.005.0.02.ETD>
44. Throsby, D., Zednik, A. (2011). *Multiple job-holding and artistic careers: some empirical evidence*. *Cultural Trends*. 20(1), psl. 9-24. [Žiūrėta 2013-11-20]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=4bd18073-299e-4af8-ab73-dacac924629e%40sessionmgr198&vid=28&hid=122>
45. Trakšėlysis K. (2011). *Besimokančios organizacijos esmė ir nauda: andragogo požiūris*. [Žiūrėta 2013-11-02]. Prieiga per internetą: <http://www.biblioteka.vpu.lt/pedagogika/PDF/2011/101/trak98-106.pdf>
46. Valstybinė švietimo 2013–2022 metų strategija. [Žiūrėta 2013-09-20]. Prieiga per internetą: <http://www.nmva.smm.lt/wp-content/uploads/2012/12/svietimo-strategija.pdf>
47. Želvys R., Būdienė V., Zabulionis A. (2003) *Švietimo politika ir monitoringas*. Vilnius: Garnelis

Kiekybinio tyrimo klausimyno pavyzdys

Gerb. Respondente,

Meno pedagogų profesinės karjeros projektavimas - Alytaus regione nėra ištirtas. Todėl šis tyrimas moksliniu požiūriu yra labai reikšmingas, nes padės išsiaiškinti meno pedagogų profesinės karjeros projektavimo ypatumus. Nuoširdūs Jūsų atsakymai padės pasiekti užsibrėžtą tikslą.

Apklausa yra ANONIMINĖ! Užtikrinamas Jūsų pateiktos informacijos konfidencialumas. Bus skelbiami tik apibendrinti tyrimo duomenys.

Klausimyne nereikia rašyti vardo ir pavardės. Jūsų atsakymai nėra teisingi ar klaidingi. Tiesiog perskaite klausimus pažymėkite Jums tinkantį atsakymą.

1. Pateikite savo nuomonę, kaip suprantate sąvoką – KARJERA

Karjera – tai _____

I. Ar žemiau pateikti teiginiai daro įtaką asmenybės raidai ir padeda siekti pokyčių karjeros srityje? (kiekvienoje eilutėje pažymėkite po 1 Jūsų nuomonę atitinkantį atsakymą.)

AR MANOTE, KAD ŠIE TEIGINIAI DARO ĮTAKĄ MENO PEDAGOGŲ ASMENYBĖS RAIDAI IR PADEDA SIEKTI POKYČIŲ KARJEROS SRITYJE?		Visškai nesutinku	Kogero nesutinku	Sutinku	Visškai sutinku	Negaliu atsakyti
1.	Tik gerai pažinęs (usi) savo asmenines savybes galiu pasirinkti tinkamą profesiją.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Meno pedagogams reikalingi išskirtiniai gebėjimai (talentas).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Gebėjimus meno srityje galima išlavinti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Pašaukimas yra pagrindinė prielaida, kuri padeda apsispręsti projektuojant karjerą.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Asmeninės savybės padeda greičiau kilti „karjeros laiptais“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Gebėjimas greitai prisitaikyti prie pokyčių sudaro sąlygas išspręsti karjeros planavimo problemas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Tik gerai išanalizavęs (usi) savo profesines galimybes galiu ryžtis karjeros pokyčiams.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Spontaniški sprendimai padeda greičiau įgyvendinti karjeros pokyčius.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Aukštesnė meno pedagogų kvalifikacija lemia geresnę darbo kokybę.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Užsibrėžto tikslo siekimas padidina savirealizacijos galimybes ir daro įtaką augimui profesinėje srityje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anketos tęsinys kitame lape

2. Kokios pagrindinės charakterio savybės PADEDA siekti sėkmingos karjeros? (įrašykite 3, Jūsų manymu, svarbiausias savybes)

1.	2.	3.
----	----	----

3. Kokios charakterio savybės TRUKDO siekti sėkmingos karjeros? (įrašykite 3, Jūsų manymu, svarbiausias savybes)

1.	2.	3.
----	----	----

4. Nurodykite veiksnius, kurie skatina Jūsų profesinės karjeros kaitą. (pažymėkite 3, Jūsų nuomone, svarbiausius teiginius).

<input type="checkbox"/>	Vidinis nepasitenkinimas, esama situacija verčia galvoti apie profesinės karjeros kaitą	Siekis dominuoti įstaigoje (užimti vadovaujančias pareigas)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Materialinė nauda	Pripažinimas visuomenėje	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Galimybė ieškoti kitų saviraiškos būdų	„Mokymosi visą gyvenimą“ poreikis	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Noras augti ir tobulėti profesijos srityje	Noras įgyti aukštesnę kvalifikaciją	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Grėsmė netekti darbo skatina karjeros pokyčius		
<input type="checkbox"/>	Kitos priežastys (nurodyti)		

II. Ar žemiau pateikti teiginiai atspindi meno pedagogų profesinės karjeros būklę ir tendencijas?

(kiekvienoje eilutėje pažymėkite po 1 Jūsų nuomone atitinkanti atsakymą.

AR MANOTE, KAD ŠIE TEIGINIAI ATPINDI MENO PEDAGOGŲ PROFESINĖS KARJEROS BŪKLĘ IR TENDENCIJAS?	Visškai nesutinku	Kogero nesutinku	Sutinku	Visškai sutinku	Negaliu atsakyti
1. Meno pedagogų profesija yra mažiausiai patraukli iš visų pedagoginių profesijų.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Meno pedagogų profesiją dažniau renkasi moterys nei vyrai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Meno pedagogų karjeros galimybės yra ribotos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Meno srityje „kilti karjeros laiptais“ vyrams yra lengviau.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Meno pedagogai yra mažiau linkę į pokyčius (tenkinasi esama situacija) karjeros srityje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Karjeros projektavimas (planavimas) daro įtaką tolimesnei karjeros plėtrai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Įstaigos vadovai sudaro sąlygas siekti aukštesnės pedagoginės kvalifikacijos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Galimybės daryti karjerą yra palankesnės, kai esi jaunesnis (ė) nei 40 metų.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Mažėjantis mokyklų skaičius skatina asmeninius karjeros pokyčius.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Švietimo politika nėra palanki meno pedagogams.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lentelės tęsinys kitame lape

5. Turi įtakos sėkmingai žmogaus karjerai (pasirinkite 2 veiksnius ir pažymėkite):

<input type="checkbox"/>	Įgimta sėkmė
<input type="checkbox"/>	Pažintys
<input type="checkbox"/>	Atsitiktinumas
<input type="checkbox"/>	Motyvacija

6. Duomenys apie respondentų amžių, pedagoginį stažą, pedagoginę kvalifikaciją pažymėkite Jums tinkanti atsakymą.

Jūsų amžius		Jūsų pedagoginis stažas		Jūsų pedagoginė kvalifikacija	
<input type="checkbox"/>	Nuo 18 iki 23 m.	<input type="checkbox"/>	Nuo 1 iki 3 metų	<input type="checkbox"/>	Mokytojas (a)
<input type="checkbox"/>	Nuo 24 iki 30 m.	<input type="checkbox"/>	Nuo 4 iki 6 metų	<input type="checkbox"/>	Vyr. mokytojas (a)
<input type="checkbox"/>	Nuo 31 iki 39 m.	<input type="checkbox"/>	Nuo 7 iki 10 metų	<input type="checkbox"/>	Mokytojas - metodininkas
<input type="checkbox"/>	Nuo 40 iki 48 m.	<input type="checkbox"/>	Nuo 11 iki 15 metų	<input type="checkbox"/>	Mokytojas - ekspertas
<input type="checkbox"/>	Nuo 49 iki 55 m.	<input type="checkbox"/>	Nuo 16 iki 20 metų		
<input type="checkbox"/>	Nuo 56 ir daugiau	<input type="checkbox"/>	Nuo 21 ir daugiau		

7. Kokios srities meno pedagogas (pedagogė) esate? pažymėkite Jums tinkanti atsakymą.

<input type="checkbox"/>	Muzikos	<input type="checkbox"/>	Dailės	<input type="checkbox"/>	Šokio (choreografijos)
<input type="checkbox"/>	Kita (nurodykite jeigu dirbate ir kitokio pobūdžio darbą, pvz. administracinį ir t.t.):				

8. Svarstau apie karjeros pokyčius pažymėkite Jums tinkanti atsakymą.

<input type="checkbox"/>	Taip
<input type="checkbox"/>	Ne
<input type="checkbox"/>	Dar neapsisprendžiau

9. Duomenys apie respondentų lytį ir išsilavinimą (pažymėkite Jums tinkanti atsakymą).

Jūsų lytis (pažymėkite <input 2"="" checked="" type="checkbox/>)</th> <th colspan="/> Jūsų išsilavinimas (pažymėkite <input checkbox"="" checked="" type="checkbox/>) ; jei turite dvi arba visas nurodytas kategorijas pažymėkite visas)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="/> <td>Mot.</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Bakalauras</td>		Mot.	<input type="checkbox"/>	Bakalauras
<input type="checkbox"/>	Vyr.	<input type="checkbox"/>	Magistras	
		<input type="checkbox"/>	Mokslų daktaras, kt.	

DĖKOJU UŽ NUOŠIRDŽIUS ATSAKYMUS!

Kokybinio tyrimo klausimyno pavyzdys

Gerb. Respondente,

Meno pedagogų profesinės karjeros projektavimas - Alytaus regione nėra ištirtas. Todėl šis tyrimas padės išsiaiškinti meno pedagogų profesinės karjeros projektavimo ypatumus. Nuoširdūs Jūsų atsakymai padės pasiekti užsibrėžtą tikslą.

Apklausa yra ANONIMINĖ! Užtikrinamas Jūsų pateiktos informacijos konfidencialumas. Bus skelbiami tik apibendrinti tyrimo duomenys.

Eil. Nr.	Tyrimo sritis	Klausimas / teiginys
1.	Karjera	Paaiškinkite, kaip suprantate žodžio karjera prasmę?
2.	Santykiai	Kas organizacijoje labiausiai skatina planuoti karjerą ir imtis karjeros pokyčių? Ar vadovai palankiai žiūri į norą kelti kvalifikaciją?
3.	Motyvacija	Kokie vidiniai veiksniai skatina imtis karjeros pokyčių? Ar išoriniai veiksniai (pvz. finansiniai) motyvuoja labiau, nei vidinis noras tobulėti?
4.	Poreikiai	Ar esate patenkintas (a) esamais karjeros pasiekimais? Ar galite teigti, kad meno sritis, karjeros prasme, yra pati patraukliausia?
5.	Pokyčiai	Kas skatina / lemia asmeninius pokyčius? Ar planuojate pokyčius, susijusius su karjera?

Dėkoju už nuoširdžius atsakymus ir skirtą laiką!