

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
UGDYMO MOKSLŲ IR SOCIALINĖS GEROVĖS  
FAKULTETAS  
MUZIKOS PEDAGOGIKOS KATEDRA

**IEVA GUDAVIČIŪTĖ**

**VEIKSNIAI, SĄLYGOJANTYS MUZIKOS  
PEDAGOGŲ PASITENKINIMĄ PROFESINE VEIKLA**

MAGISTRO DARBAS

Darbo vadovė  
lekt. Angelė Kavaliauskienė

Šiauliai, 2017

## BAIGIAMOJO DARBO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

Patvirtinu, kad mano \_\_\_\_\_  
(vardas, pavardė)

magistro darbas tema \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(magistro darbo pavadinimas)

yra originalus autorinis darbas, mano pačios atliktas savarankiškai. Darbas nebuvo pateiktas ar naudotas jokiaje kitoje mokymo įstaigoje. Darbe nėra plagijavimo, sukčiavimo ar kitų mokslo etikos pažeidimų.

\_\_\_\_\_  
(vardas, pavardė)

\_\_\_\_\_  
(parašas)

**Gudavičiūtė I.** Veiksniai, sąlygojantys muzikos pedagogų pasitenkinimą profesine veikla; Muzikos pedagogikos magistro darbas / vadovė lekt. A. Kavaliauskienė; Šiaulių universitetas, Ugdymo mokslų ir socialinės gerovės fakultetas, Muzikos pedagogikos katedra. – Šiauliai, 2017. – 57 p.

## SANTRAUKA

Magistro darbe analizuojamas muzikos pedagogų pasitenkinimas profesine veikla. *Darbo tikslas* – ištirti muzikos pedagogų teigiamo/neigiamo pasitenkinimo buvimą profesinėje veikloje. Darbo tikslui pasiekti išsikelti *uždaviniai*: pateikti pasitenkinimo profesine veikla sampratą; išskirti veiksnius, lemiančius pasitenkinimą profesine veikla; išanalizuoti muzikos pedagogų veiklos ypatumus ir profesinės veiklos galimybes; atlikti muzikos pedagogų nuomonės tyrimą pasitenkinimo profesine veikla aspektu. *Tyrimo objektas* – muzikos pedagogų pasitenkinimas profesine veikla. Tyrimas buvo atliktas atsitiktine tvarka pasirenkant muzikos pedagogus iš visos Lietuvos. Tyrime dalyvavo 96 muzikos mokytojai. Išanalizavus mokslinę literatūrą, švietimo dokumentus ir atlikto tyrimo rezultatus, galima formuluoti tokias išvadas: pasitenkinimas profesine veikla yra emocinis atsakas, kurį lemia darbinės aplinkos sąlygos, žmogaus asmeniniai bruožai bei nuostatos. Pasitenkinimą profesine veikla lemia – vidiniai: amžius, lytis, išsilavinimo lygis, darbo stažas, karjeros galimybės, atsakomybė, pripažinimas ir išoriniai: vadovavimo kokybė, darbo užmokestis, darbo turinys bei pobūdis, bendradarbiai, darbo sąlygos – veiksniai. Šiandieniniame ugdyme muzikos pedagogų profesinė veikla yra reikšminga, nes pedagogas ugdo vaiko meninį skonį muzikai, formuoja dvasines ir kultūrinės vertybes. Muzikos pedagogo profesinė veikla suteikia galimybę dirbti darželiuose, mokyklose, muzikos mokyklose, kultūros centruose ir kitose įstaigose, kuriose organizuojamas formalus ir neformalus muzikinis ugdymas.

Tyrimas atskleidė ir neigiamus profesinės veiklos pasitenkinimo aspektus. Pedagogų nuomone, jų įvertinimas finansine prasme neatitinka darbo pobūdžio ir įdėtų pastangų, juos ne visada tenkina profesinės veiklos plėtojimo galimybės, kurios organizuojamos ugdymo įstaigose. Kartais respondentai jaučiasi tinkamai neįvertinti už gerus darbo rezultatus ar ugdytinių pasiekimus. Vertinant darbinę aplinką tenka pastebėti, kad muzikos pedagogai mano, jog daugelyje ugdymo įstaigų inventorių modernizuojamas nepakankamai greitai.

Nepaisant kai kurių neigiamo vertinimo požymių, muzikos pedagogai yra patenkinti savo profesine veikla. Juos džiugina galimybė kūrybiškai ugdyti jaunąją kartą, galimybė savarankiškai planuoti ugdymo turinį, tobulinti savo gebėjimus ir prisiimti atsakomybę už kultūrinių vertybių puoselėjimą.

**Gudavičiūtė I.** Factors Influencing the Music Teacher's Satisfaction with Professional Activity. Music Pedagogy Master's degree thesis / Leader-lecturer A. Kavaliauskienė; Šiauliai University, Educational Sciences and the Faculty of Social Welfare, Department of Music Pedagogy. Šiauliai, 2017. – 57p.

## SUMMARY

The Master's degree thesis analyses the music teachers' satisfaction with professional activity. *The aim of the thesis* – to investigate the music teachers' positive/negative satisfaction in professional activity. To achieve the aim of the thesis *the objectives* were raised: to present the conception of satisfaction with professional activity; to separate factors that determine satisfaction with professional activity; to analyse music teachers' operational features and possibilities of professional activities; to make an opinion's research satisfaction with professional activity aspect of music teachers. *The object of the research* – music teachers' satisfaction with professional activity. The research was made by the random order choosing music teachers from all Lithuania. In the research 96 music teachers participated. Analysing the scientific literature, educational documents and the test results, it is possible to formulate the following conclusions: satisfaction with professional activity is an emotional response, which is determined by the operating environment conditions, personal human features and provisions; satisfaction with professional activity determines internal – age, gender, level of education, work experience, career opportunities, responsibility, recognition – and outside – the quality of leadership, salary, content and the nature of the job, colleagues, working conditions – factors; music teachers' professional activity is important in today's education because a teacher develops child's artistic taste of music, forms the spiritual and cultural values. Music teacher's professional activity provides an opportunity to work in kindergartens, schools, music schools, cultural centres and other institutions that make use of formal and informal music education.

The research also revealed the negative aspects of professional satisfaction. Teachers' opinion, their evaluation financially does not meet the terms of a financial nature of the work and effort; they are not always satisfied with professional development opportunities which are organized in educational institutions. Sometimes respondents feel underestimate for the good work results or students' achievements. Assessing the working atmosphere we see that music teachers believe that equipment modernization does not go insufficiently quickly in many educational institutions. Despite of some negative evaluation signs, the music teachers are satisfied with their professional activities. They are excited that they can develop the young generation, the ability to plan the curriculum, improve their skills and take responsibility for fostering cultural values.

## TURINYS

ĮVADAS .....	6
1. PASITENKINIMĄ PROFESINE VEIKLA FORMUOJANTYS TEORINIAI ASPEKTAI ..	10
1.1. Profesinės veiklos pasitenkinimo samprata.....	10
1.2. Pasitenkinimo profesine veikla svarba .....	12
1.3. Profesinės veiklos pasitenkinimo modeliavimo kryptys .....	14
1.4. Pasitenkinimą profesine veikla lemiantys veiksniai.....	18
2. MUZIKOS PEDAGOGO PROFESINĖS VEIKLOS TEORINIAI PAGRINDAI .....	24
2.1. Muzikos pedagogo veiklos ypatumai .....	24
2.2. Muzikos pedagogo profesinės veiklos plėtojimo galimybės.....	26
3. VEIKSNIŲ, FORMUOJANČIŲ MUZIKOS PEDAGOGŲ PASITENKINIMĄ PROFESINE VEIKLA, ĮVERTINIMAS .....	29
3.1. Tyrimo metodai ir organizavimas .....	30
3.2. Tyrimo duomenų analizė.....	30
IŠVADOS.....	47
LITERATŪRA .....	49
PRIEDAI .....	53

## IVADAS

Labai sunku įsivaizduoti šiuolaikinį žmogų be profesinės veiklos. Darbas – priemonė, kuri užtikrina savirealizaciją, pajamas, padeda įsitvirtinti socialinėje aplinkoje, tenkina žmogaus ambicijas ir poreikius. Dažnai muzikos pedagogui darbovietė virsta antraisiais namais, nes joje jis praleidžia daugiau laiko nei namuose. Dėl šios priežasties darbas jam tampa socialiniu institutu, kuris teikia tam tikrą teigiamą arba neigiamą vidinį pasitenkinimą profesine veikla. Profesinė veikla yra visuomeninių santykių sistemos dalis, todėl tik teigiamas pasitenkinimas ja padeda žmogui realizuoti bei ugdyti savo asmenybę.

**Tyrimo aktualumas.** Muzikos pedagogų pasitenkinimas yra labai svarbus kiekvienai ugdymo įstaigai, nes nuo to gali priklausyti pedagogų kaita, pravaikštos, mokymo kokybė bei mokyklos bendruomenės ir visuomenės pasitenkinimas teikiamomis paslaugomis. Muzikos pedagogas savo veikla lavina, moko bei skatina ugdytiniu muzikinius gebėjimus. Jis savo veikla įtakoja kitus, todėl jo nuotaika bei jausmai, susiję su jo profesine veikla, perduodami kitiems, kurie dalyvauja jo organizuojamoje veikloje, todėl pasitenkinimas profesine veikla yra labai svarbus, nes jis atspindi žmogaus nuomonę apie jo atliekamą veiklą. Anot S. P. Robbins (2003), pasitenkinimo sinonimai yra tokie kaip: organizacijos klimatas, darbo moralė, pasitenkinimas profesija arba nuostatos apie darbą.

Profesinės veiklos pasitenkinimas priklauso ne tik nuo žmogaus vidinių, bet ir išorinių veiksnių, kurie padeda nusakyti teigiamo arba neigiamo pasitenkinimo buvimą profesine veikla. E. Kaya (1995) teigia, kad pasitenkinimą lemiančius veiksnius sudaro: atlyginimas, vadovavimo politika, socialinis draudimas ir darbo vietos saugumas, darbo sąlygos, socialiniai santykiai, paaukštinimo galimybės, pagarba, organizacijos dydis ir savęs tobulinimas, pasiekimai ir naudojimas savo talentu. Visi šie veiksniai kartu padeda auginti pasitenkinimą profesine veikla. Kiti autoriai, tokie kaip: S. P. Robbins (2003), V. Obrazcovas (2002), A. Marčinskas ir A. Šikšnelytė (2002), A. Furnham (2001, 2005) taip pat išskiria vidinius ir išorinius veiksnius, kurie lemia pasitenkinimą profesine veika. Vidinius veiksnius labai sunku kontroliuoti ir keisti, nes jie priklauso nuo žmogaus charakterio savybių, o išorinius galima kontroliuoti (R. C Appleby, 2003). Norint kontroliuoti išorinius veiksnius yra labai svarbu sudaryti geras darbo sąlygas, mokymosi bei karjeros tobulinimo galimybes, sukurti bendravimu bei bendradarbiavimu grįstą aplinką, mokėti pastangas ir darbo krūvį atitinkantį atlygį. Dėl tinkamai sudarytų išorių veiksnių kyla ne tik pasitenkinimas darbu, bet ir motyvacijos lygmuo (A. Marčinskas, A. Šikšnelytė, 2002).

Šiandieninėje mokslinėje literatūroje yra plačiai naudojama A. Furnham (2001) pasitenkinimo darbu formulė, kurioje pasitenkinimas darbu siejamas ne tik su darbo charakteristikomis, bet ir individualiomis darbuotojo, kaip asmenybės, savybėmis ir jų sąveika.

Tai reiškia, kad didelę įtaką daro individualūs skirtumai, tokie kaip: amžius, lytis, darbo stažas, išsilavinimo lygmuo, kurie lemia (ne)pasitenkinimą. Daugelis vadovų, priimdami į įstaigas darbuotojus, dažnai nepagalvoja, kad pradėdami dirbti jie gali turėti užprogramuotą teigiamą arba neigiamą pasitenkinimą.

Pasitenkinimą profesine veikla daugelis autorių išskiria kaip paties darbo ir darbinės veiklos įvertinimą. Anot L. Juozaitienės, J. Staponkienės (2003), pasitenkinimas profesine veikla motyvuoja darbuotoją bei skatina geresnius profesinės veiklos rezultatus. Daugelis autorių akcentuoja, kad motyvacija yra pasitenkinimo sinonimas ir, jog jie yra glaudžiai susiję. Motyvacija – tai savęs bei kitų skatinimas, o pasitenkinimo būseną – patiriami teigiami išgyvenimai ir teigiamos emocijos (Psichologijos žodynas, 1993). Apibendrinant šiuos teiginius išryškėja, kad motyvacija yra vienas iš veiksnių, kuris rodo profesinės veiklos pasitenkinimo buvimą.

Lietuvoje pedagogų pasitenkinimą įvairiais aspektais tyrė daugelis autorių. L. Rupšienė ir D. Gustienė (2005) atliko tyrimą, kuriuo buvo norima išsiaiškinti gimnazijos mokytojų pasitenkinimą darbu. Tyrimo rezultatai parodė, kad mokytojų pasitenkinimas darbu nėra aukštas. A. Laurinaitytė (2008) tyrė gimnazijos ir kolegijos pedagogų pasitenkinimo darbu lygį pagal jų asmenybės bruožus. I. Rybelienė (2007) atliko pedagogų nuomonės tyrimą, kurio metu buvo norima išsiaiškinti sąsajas tarp pasitenkinimo darbine veikla ir subjektyvios psichologinės gerovės. Moksliniuose darbuose dažniausiai minami aspektai, kurie lemia teigiamo arba neigiamo pasitenkinimo buvimą: atlygis, amžius, darbo stažas.

Nepaisant minėtų autorių įdirbio, mokslo darbų apžvalga rodo, jog išsamių darbų, analizuojančių muzikos pedagogų pasitenkinimą profesine veikla, trūksta ir tai galima traktuoti kaip aktualią pedagoginę problemą.

**Tyrimo problema.** Šiuolaikinėje visuomenėje pedagogas turi begalę pareigų ir reikalavimų, kurie yra neatsiejami nuo jo kompetencijų. Mokytojas yra priverstas nuolat ugdytis bei plėtoti savo kompetencijas, domėtis bei gebėti taikyti naujausius metodus, kelti savo kvalifikaciją ir t.t. Visi šie veiksniai yra orientuoti į pedagogo profesinės kompetencijos tobulinimą, o ne į pedagogo asmenybę ir jo pasitenkinimą profesine veikla.

Muzikos pedagogo profesija apima daug sričių, kuriose jis gali save pateikti ne tik kaip muzikos pedagoga, bet ir menininką. Kartais nutinka taip, kad nerasdami sau darbo ar mėgstamos veiklos, muzikos pedagogai susikuria sau darbo vietas: laisvai samdomi muzikantai, menininkai, renginių vedėjai ir t.t. Dėl šios priežasties jau studijuodami jie įgyja labai plačias kompetencijas, kurios reikalingos profesinėje veikloje (R. Rimšaitė, V. Umbrasienė, 2011). J. Lasauskienė (2010) išskiria muzikos pedagogo profesinės veiklos funkcijas: jis geba organizuoti pamokinę veiklą, rengti bei organizuoti organizacijos, bendruomenės renginius, proginius bei teminius koncertus,

muzikinius projektus, organizuoti neformalųjį ugdymą, vadovauti orkestrams, chorams, vokaliniais ir instrumentiniais ansambliams bei solistams. Visa veikla rodo, kad muzikos pedagogo profesija yra daugialypė, kompleksinė.

2013 m. Tarptautinio mokymo ir mokymosi tyrimo duomenimis (TALIS), daugiau nei 80 proc. Europos Sąjungos šalių mokytojų jaučiasi neįvertinami. Nors šiame tyrime dalyvavo 19 ES šalių, tarp jų Lietuvos pedagogų nėra, todėl galime teigti, kad tai rodo bendrą visos Europos problemą – mokytojų atliekamas darbas nekelia jiems teigiamo pasitenkinimo profesine veikla.

A. Endriulaitienė, L. Gustainienė (2008) išskiria, kad pasitenkinimas profesine veikla yra labai svarbus tose srityse, kur pagrindinį vaidmenį vaidina žmogiškieji faktoriai: yra glaudžiai bendraujama, perduodama informacija, veikiama kito žmogaus fizinė, psichologinė bei socialinė aplinka. Tai gali būti sveikatos įstaigos, socialines pagalbos centrai, visos formaliosios bei neformaliosios švietimo įstaigos. „Muzikos mokytojas yra asmenybių ugdytojas, savo kultūra pakilęs aukščiau už masinės kultūros vartotojo „normą“, todėl ir gebantis kreipti muzikinį ugdymą aukštųjų (idealiųjų) siekių linkme“ (Z. Rinkevičiaus, 2002, p. 343). Tai reiškia, kad muzikos pedagogas turi jausti teigiamą pasitenkinimą profesine veikla, nes kitu atveju jo ugdymo procese gali kilti problemų, kurių nepavyks išspręsti dėl jaučiamo neigiamo pasitenkinimo. Remiantis tuo šiame darbe yra labai svarbu ištirti, ar muzikos pedagogai yra patenkinti savo profesine veikla.

**Tyrimo objektas** – muzikos pedagogų pasitenkinimas profesine veikla.

**Hipotetinė prielaida:** tikėtina, kad teorinės medžiagos analizė bei atliktas tyrimas atskleis muzikos pedagogų teigiamo/neigiamo pasitenkinimo buvimą profesine veikla.

**Tyrimo tikslas** – ištirti muzikos pedagogų teigiamą/neigiamą pasitenkinimą profesine veikla.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Pateikti pasitenkinimo profesine veikla sampratą;
2. Išanalizuoti veiksnius, lemiančius pasitenkinimą profesine veikla;
3. Išskirti muzikos pedagogų veiklos ypatumus ir profesinės veiklos galimybes;
4. Atlikti tyrimą ir išsiaiškinti muzikos pedagogų nuomonę apie pasitenkinimą profesine veikla.

**Tyrimo metodai.** Mokslinės literatūros analizė, švietimo sistemos dokumentų analizė, anketinė apklausa, prasminė-interpretacinė tyrimo duomenų analizė, grafinis duomenų vaizdavimas. Empiriniai duomenys buvo apdoroti derinant SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ir MS Excel kompiuterines programas.

**Tyrimo bazė ir imtis.** Tyrimui atlikti buvo naudojamas anketinės apklausos metodas. Anketos buvo skirtos muzikos pedagogams. Tyrimas buvo atliktas atsitiktine tvarka pasirenkant muzikos pedagogus iš visos Lietuvos. Tyrime dalyvavo 96 respondentai.



### **Tyrimo etapai:**

- 2015 m. rugsėjo–gruodžio mėnesiai: temos pasirinkimas, tyrimo objekto, tikslo, uždavinių, problemos formulavimas, mokslinės literatūros studijavimas.
- 2016 m. sausio–rugsėjo mėnesiai: koreguojamas tyrimo tikslas, uždaviniai ir problema.
- 2016 m. rugsėjo–gruodžio mėnesiai: sisteminama analizuota mokslinė literatūra, kurios pagrindu kuriamas diagnostinio tyrimo instrumentas.
- 2017 m. kovo–gegužės mėnesiai: atlikta muzikos mokytojų anketinė apklausa ir gautų duomenų analizė.
- 2017 m. gegužės mėnuo – galutinė tyrimo duomenų analizė ir mokslinio darbo rašymas.

**Darbo struktūra:** Magistro darbą sudaro: santrauka (lietuvių ir anglų kalbomis), įvadas, 2 dalys (teorinė ir empirinė), 3 skyriai, kuriuos sudaro 8 poskyriai, išvados, literatūros sąrašas, 1 priedas (anketinės apklausos pavyzdys). Darbe paskelbtos 3 tyrimo duomenų lentelės ir 17 paveikslų. Darbo apimtis – 52 p. (be priedų).

### **Darbo aprobavimas.**

#### **Mokslinės konferencijos:**

1. 2015 m. lapkričio mėn. 20 d. dalyvavimas tarptautinėje konferencijoje „Meninio ugdymo realijos ir plėtros perspektyvos“, organizuotoje Šiaulių universiteto Muzikos pedagogikos katedros 55-mečiui paminėti. Pristatytas pranešimas tema: „Bendrųjų programų muzikinio ugdymo organizavimo principų įgyvendinimas pradinėse klasėse“. Darbo vadovė: lekt. Angelė Kavaliauskienė.

2. 2016 m. gegužės mėn. 12 d. dalyvavimas studentų mokslinių darbų konferencijoje, organizuotoje Šiaulių universiteto. Skaitytas pranešimas tema: „Bendrųjų programų muzikinio ugdymo organizavimo principų įgyvendinimas pradinėse klasėse“. Darbo vadovė: lekt. Angelė Kavaliauskienė.

3. 2017 m. kovo mėn. 16 d. dalyvavimas Šiaulių universiteto Ugdymo mokslų ir socialinės gerovės fakulteto kokybės dienų renginyje. Katedros dėstytojams ir studentams pristatytas atliktas tyrimas „Muzikos studijų programos vertinimas: studentų požiūris“. Tyrimui vadovavo prof. dr. D. Strakšienė, asist. dokt. A. Kriščiūnaitė.

# 1. PASITENKINIMĄ PROFESINE VEIKLA FORMUOJANTYS TEORINIAI ASPEKTAI

## 1.1. Profesinės veiklos pasitenkinimo samprata

Mokslinėje literatūroje plačiai aptariama pasitenkinimo darbu ar profesine veikla svarba, jos sudedamosios dalys bei pasitenkinimo įtaka žmogaus emocinei būsenai ir galutiniam darbo rezultatui. Pasitenkinimas profesine veikla tyrimo objektu yra beveik visą šimtmetį. Mokslininkų susidomėjimą skatino paplitusi nuomonė, kad teigiamas arba neigiamas požiūris į profesinę veiklą gali lemti visos organizacijos veiklos rezultatus (D. Koustelios, 2001). Nors šis tiriamasis objektas yra nagrinėjamas jau senai, tačiau mokslininkai nėra vieningi. Kiekvieno autoriaus požiūris į nagrinėjamą sritį yra skirtingas, todėl magistro darbe pasirinkta aptarti autorių požiūrį apie pasitenkinimą profesine veikla.

Pasitenkinimas profesine veikla gali būti traktuojamas kaip teigiami ir neigiami jausmai, kurie padeda žmogui įvertinti jo atliekamą darbą. Pasitenkinimas profesine veikla atitinka žmogaus lūkesčius ir atlygį už jo darbą, nes poreikių patenkinimas skatina darbuotoją siekti geresnių darbo rezultatų, o nepasitenkinimas mažina darbuotojo motyvaciją siekti geresnių darbo rezultatų (I. Šarkiūnaitė, I. Gaputienė, 2006).

Pasitenkinimas yra susijęs su žmogaus emocine būsena, kuri nusako lūkesčius, kuriuos keliamo profesinei veiklai. Labai dažnai paklausus žmogaus, ar jam patinka jo atliekama veikla, jis atsako labai paprastai ir trumpai: „mėgstu – nemėgstu“. Šis trumpas atsakymas padeda tik iš dalies nustatyti jo pasitenkinimą, nes atsakymas yra labai abstraktus, todėl norint nustatyti pasitenkinimo profesine veikla lygį svarbu išskirti visus reiškinius, subjektus ir objektus (A. Marčinsko, ir A. Šikšnelytės, 2002).

S. P. Robbins (2003) teigia, kad teigiamas arba neigiamas pasitenkinimas profesine veikla yra atspindys, kuris nusako žmogaus nuomonę apie jo atliekamą veiklą. Anot autoriaus, pasitenkinimo sinonimai yra šie: organizacijos klimatas, darbo moralė, pasitenkinimas profesija arba nuostatos apie darbą. Sąvokos „požiūris į darbą“ ir „pasitenkinimas darbu“ tapo sinonimais (A. Marčinskas, A. Šikšnelytė, 2002). Sąvokų gausa neleidžia išskirti vienareikšmiško apibrėžimo apie pasitenkinimą profesine veikla.

A. Furnham (2005) akcentuoja, kad pasitenkinimo profesine veikla būsena priklauso nuo žmogaus asmenybės, nes kiekvienas individas yra savitas. Tai reiškia, kad du žmonės, dirbdami vienodą darbą, atlikdami tas pačias užduotis patiria skirtingą pasitenkinimą darbu ir jo rezultatais. Kiekvieno darbuotojo asmenybė jau yra susiformavusi, todėl jų individualios nuostatos,

charakterio savybės lemia elgseną darbe. Vieni žmonės į darbe susidariusias situacijas reaguoja impulsyviai, kiti ramiai išsako savo nuomonę, o tretieji emocijas laiko savyje. Dėl šios priežasties sunku pamatuoti, kas turi didesnę įtaką – ar asmeniniai žmogaus bruožai, ar darbo pobūdis bei visos kitos charakteristikos, susijusios su darbu. A. Furnham (2005) teigia, kad profesinės veiklos pasitenkinimas yra labai svarbus, nes nuo pasitenkinimo (ne)buvimo priklauso darbo rezultatai, darbuotojų kaita bei pačios organizacijos atliekamų darbų kokybė.

Anot S. P. Robbins (2003), darbuotojo asmenybės savybės turi įtakos pasitenkinimui profesine veikla. Autorius išskyrė šešis asmenybės tipus: realistinis, tiriamasis, socialinis, konvencionalus, iniciatyvus, meniškas. Šie išskirti tipai turi ne tik apibūdinimus, bet ir prie kiekvieno jų yra priskirtos profesijos, kurios dera su tam tikrais asmenybės tipais. Muzikos pedagogus galima priskirti prie socialinio ir meniško asmenybės tipo turėtojų.

Socialinio asmenybės tipo žmonės teikia pirmenybę veiklai, kurioje reikalinga pagalba kitiems ugdyti. Šie žmonės yra draugiški, atviri, komunikabilūs, linkę bendrauti, supratingi. Meniško tipo asmenybės teikia pirmenybę neapibrėžtai ir nesisteningai veiklai, kuri leidžia jiems kūrybiškai pasireikšti ir „neįstato į rėmus“. Tokio tipo žmonės pasižymi lakia vaizduote, emociingumu, idealistiškumu, nepraktiškumu. S. P. Robbins (2003) pabrėžia, kad darbuotojo pasitenkinimas profesine veikla yra didžiausias tada, kai asmenybės tipas atitinka su pasirinkta profesija.

Pasitenkinimas profesine veikla yra siejamas su žmogaus pasitenkinimu jo gyvenimo kokybe. Tai reiškia, kad teigiamas pasitenkinimas gali lemti bendrą muzikos pedagogo pasitenkinimą gyvenimu. „Tai vadinamasis „išsiliejimo“ efektas, kuris veikia abiem kryptimis – tarp pasitenkinimo darbu ir pasitenkinimo gyvenimu“ (G. Dubauskas, 2006, p. 99).

Pasitenkinimo buvimas arba nebuvimas rodo, koks yra žmogaus požiūris į jo profesines veiklas. Žmogaus jausmai – mėgstu–nemėgstu – emocinis atsakas, kuris išreiškia tam tikrą iš darbo gaunamą malonumo laipsnį (B. Mertel, 2006). Anot R. Chomentauskienės (2008), pasitenkinimas profesine veikla parodo žmogaus patiriamas emocijas darbe. Teigiamas ir neigiamas emocijas darbinėje aplinkoje gali lemti fiziniai ir socialiniai veiksniai. Remiantis tuo išaiškėja, kad labai svarbu sukurti ne tik geras darbinės aplinkos sąlygas, bet ir gerus tarpusavio santykius su darbuotoju, jog jis nejaustų didelio psichologinio spaudimo.

Pasitenkinimas yra dinamiškas emocijų jausmų rinkinys, kuris nulemtas žmogaus prigimties. Pasitenkinimą darbu galima valdyti keliant teigiamą darbinės aplinkos atmosferą: didinant darbuotojų bendravimą ir bendradarbiavimą, įvedant atitinkamą procentinį atlygio kėlimą, sudarant visas karjeros kėlimo ir mokymo galimybes, sudarant puikias darbo sąlygas, tolygiai paskirstant darbus ir t.t. (A. Marčinskas, A. Šikšnelytė, 2002).

Teigiamas darbo vertinimas skatina darbuoto motyvaciją, kuri lemia gerus darbo rezultatus. Esant neigiamam darbo vertinimui nukenčia darbuotojo motyvacija (I. Šarkiūnaitė, I. Gaputienė, 2006). Motyvuotas darbuotojas atlikdamas bet kokias užduotis stengiasi pasiekti maksimalų rezultatą. Daugelis autorių, kalbėdami apie pasitenkinimą, pabrėžia, kad motyvacija yra neatsiejama nuo pasitenkinimo. Tokie teiginiai iš dalies yra teisingi, nes motyvacija ir pasitenkinimas eina vienas šalia kito, tačiau pasitenkinimo nebuvimas profesinėje veikloje užkerta kelią motyvacijai.

V. Žydžiūnaitė ir S. Jonušaitytė (2007) teigia, kad pedagogas savo profesinėje veikloje patiria labai daug streso, o tai gali kelti nepasitenkinimą profesine veikla. Stresas yra viena iš dažniausiai patiriamų emocijų darbe, o pedagogai su juo susiduria labai dažnai. Kiekvieną dieną pedagogo laukia daug nenumatytų situacijų, kurių nuspėti negali, todėl tai, kad joms iš anksto pasiruošti negali, sukelia stresą. Atliktas autorių tyrimas parodė, kad neigiami jausmai, patiriamas stresas darbe lemia jų teigiamo arba neigiamo pasitenkinimo buvimą profesinėje veikloje.

Apibendrinant galima teigti, kad nors kiekvienas mokslininkas pateikia skirtingas nuomones, tačiau visus juos vienija tai, kad jie išskiria, jog pasitenkinimas sukelia teigiamą arba neigiamą emociją. Pasitenkinimas profesine veikla yra emocinis atsakas, kurį lemia darbinės aplinkos sąlygos, žmogaus asmeniniai bruožai bei nuostatos. Visa tai rodo, kad kiekvieno žmogaus savitumas lemia jo emocinį pasitenkinimą profesine veikla.

## **1.2. Pasitenkinimo profesine veikla svarba**

Muzikos pedagogo pasitenkinimas profesine veikla yra toks pats svarbus kaip ir kitų profesijų atstovų. Teigiamas pasitenkinimas yra reikalingas, nes garantuoja mažesnę darbuotojų kaitą organizacijoje, kokybiškiau atliekamą darbą, palankesnę atmosferą kolektyve ir t.t. (Robbins, 2003). Anot Tarigan V., Ariani D. W. (2015), pasitenkinimas profesine veikla skatina darbuotojo įsipareigojimą organizacijai. Pedagogai, patenkinti profesine veikla, labai dažnai nesiryžta išėiti savo noru iš ugdymo įstaigos. Tokie žmonės jaučiasi įsipareigoję ne tik ugdymo įstaigai, bet ir ugdytiniams. Pasitenkinimo darbu stoka kenkia ne tik pačiam žmogui, bet ir organizacijai, nes darbuotojų kaita mažina rezultatyvumą. Visa tai yra labai svarbu muzikos pedagogams, nes vieno mokytojo išėjimas, o kito atėjimas neigiamai veikia vaikų psichologinę savijautą bei mokymosi rezultatus. Labai svarbu, kad mokymo įstaigose muzikos pedagogų kaita būtų kuo įmanoma retesnė. Anot S. Stoškaus (2002), išėjus vienam darbuotojui, įstaigos vadovas stengiasi ieškoti kito geriausio muzikos pedagogo, kurio gabumai, talentas, kvalifikacija bei kompetencija padėtų ugdymo įstaigai sėkmingai dirbti. Kiekviena ugdymo įstaiga tikisi rasti puikiai paruoštą muzikos pedagogą, todėl priėmus į darbą naują žmogų tenka investuoti į jo tobulėjimą, kvalifikacijos

kėlimą. Viso to ypač reikia tada, kai įstaiga priima dirbti neturintį, arba mažai patirties turintį pedagogą. Laikui bėgant visos investicijos atsiperka, tačiau lieka rizika, ar muzikos pedagogo pasitenkinimas darbu ir atmosfera jame išliks visada aukštas ir ilgainiui jis nenorės keisti įstaigos.

Daugelis tyrimų rodo, kad organizacijos klimatas turi didelės įtakos organizacijos veiklos rezultatams. Darbe patiriamas stresas, psichologinis spaudimas, nesutarimai su kolegomis kelia nepasitenkinimą, kuris lemia darbuotojų motyvacijos trūkumą, monotoniškumą darbe, nuovargį ir t.t. (R. Rekašiūtė, R. Balsienė, 2005).

Anot Abdullah Z., Hui J. (2014), pedagogai, kurie patiria didelį stresą savo profesinėje veikloje bei nėra patenkinti savo darbu, negalėjo būti produktyvūs, todėl autorius pabrėžia, kad pedagogams yra labai svarbus aukštas pasitenkinimas profesine veikla.

A. Bagdonas (2004) teigia, kad pedagogo patiriamas stresas yra sietinas su ugdymo įstaigos tradicijomis, kultūra, vadybine ir edukacine kompetencija. Muzikos pedagogo specifinis profesinės veiklos pobūdis yra nulemtas griežtai nustatytų programinių, įstaigos administracijos ir visuomenės reikalavimų siekti kuo geresnių ugdymo rezultatų. Dažnai nutinka taip, kad neįvykdyti administracijos reikalavimai sukelia muzikos pedagogui nesaugumo jausmą dėl darbo vietos. Chen, J., Silverthorne, C., Hung, J. (2006) pabrėžia, kad patiriamo streso sukeltos pasekmės darbuotoją priverčia jausti nepasitenkinimą visu savo gyvenimu. Pedagogo profesija laikoma viena sudėtingiausių dėl patiriamų psichologinių veiksnių, streso, todėl labai svarbu formaliose ir neformaliose mokymo įstaigose sukurti gerą pedagogų bendravimo ir bendradarbiavimo klimatą (V. Žydžiūnaitė ir S. Jonušaitytė, 2007).

Neretai dirbdami muzikos pedagogai atiduoda labai daug savo talento, jėgų, žinių bei laiko. Jų atsidavimas darbui gali reikšti, kad jie mėgsta savo darbą arba yra darboholikai. Darboholikai visada siekia tobulumo darbe. Jie nemoka ilgai džiaugtis savo laimėjimais, nes mano, kad gali padaryti daugiau ir geriau. Jie jaučiasi įvertinti tik tada, kai juos pagiria vadovas, kolegos. Darboholikai į kiekvieną pastabą reaguoja labai jautriai, nes priima viską asmeniškai. Jiems yra nesvarbu, ar jie serga, ar jų vaikų mokykloje šventė, nes jie bet kokiomis sąlygomis yra pasiryžę dirbti ir atlikti viską neprikaištingai. Tokie žmonės visada galvoja tik apie darbą. Jie nemoka ilsėtis ir atsiriboti nuo darbo. Nedirbdamas darboholikas jaučia nerimą bei tuštumą. Kuo labiau jie užsiėmę, tuo jiems atrodo, kad yra vertingesni. Tokie žmonės laikui bėgant „perdega“ ir „pasineria“ į psichologinę depresiją, todėl yra labai svarbu, norit visada jausti pasitenkinimą savo profesine veikla, rasti laiko sau ir gebėti atskirti darbą nuo poilsio (C. Thiels, 2004).

Muzikos pedagogai, kurie mėgsta savo veiklą, visuomet džiaugsis pasiektais gerais rezultatais. Jie visada žino savo stipriąsias ir silpnąsias veiklos sritis ir stengiasi tobulėti. Mėgstantys darbą pedagogai visada ateina laiku į darbą, išskyrus tada, kai jie serga arba turi kitų pareigų tuo metu. Jie visada pirmiausia pasirūpina savo sveikata, nes žino, kad tik būdami sveiki

ir gyvybingi jie galės dirbti efektyviausiai. Tokie žmonės visada sugeba atskirti darbą nuo poilsio, yra pozityvūs, nesijaučia pavargę, visada šypsosi ir skleidžia tik teigiamas emocijas. Tik mėgstantys bei jaučiantys pasitenkinimą savo profesine veikla muzikos pedagogai gali ugdyti kūrybingas bei atviras asmenybes.

Anot A. Endriulaitienės ir L. Gustainienės (2008), pasitenkinimas profesine veikla yra labai svarbus tose srityse, kur pagrindinį vaidmenį vaidina žmogiškasis faktorius. Kai yra glaudžiai bendraujama, perduodama informacija, veikiama kito žmogaus fizinė, psichologinė bei socialinė aplinka. Tai gali būti sveikatos įstaigos, socialinės pagalbos centrai, visos formaliosios bei neformaliosios švietimo įstaigos. Tuo remiantis galima teigti, kad muzikos pedagogams pasitenkinimas profesine veikla yra labai svarbus, nes jis dalyvauja formaliame ir neformaliame muzikiniame ugdyme. Ugdymo metu muzikos mokytojas perduoda savo turimas žinias, formuoja bei ugdo mokinių vertybines nuostatas (Z. Rinkevičius, R. Rinkevičienė 2006).

Apibendrinus pasitenkinimo profesine veikla svarbą galima teigti, kad muzikos pedagogams yra labai svarbu jausti teigiamą pasitenkinimą darbine veikla, nes kiekvieną dieną jie bendrauja su ugdytiniais ar jų šeimų nariais ir perduoda jiems savo vertybes bei žinias. Jaučiamas neigiamas pasitenkinimas profesine veikla lemia prastesnius pasiekimus ugdyme ir menką motyvaciją.

### **1.3. Profesinės veiklos pasitenkinimo modeliavimo kryptys**

Nagrinėjant mokslo literatūrą pastebėta, kad daugelis mokslininkų, analizuodami pasitenkinimą profesine veikla, remiasi Furnham pateiktu modeliu. A. Furnham (2005) sukūrė formulę, kuri padeda nustatyti pasitenkinimo darbu sąsajas su asmenybės savybėmis ir darbo charakteristikomis:  $PD = (A * DC * DA * E)$  kur:

PD – pasitenkinimas darbu;

A – asmenybė;

DC – darbo charakteristikos;

DA – darbo – asmens atitikimas;

E – paklaida.

Šioje formulėje pateikiamos dalys yra išskirtos į du pagrindinius blokus:

- žmogaus asmenybės bruožai – jie priklauso nuo to, kokia asmenybės teorija yra naudojama;
- darbo charakteristika, kurią sudaro: atlyginimo sistema, paaukštinimo galimybė, santykiai su kolegomis ir viršininkais ir t.t.

Ši formulė rodo tai, kad pasitenkinimą sudaro ne tik darbuotojo pasirinktos profesinės veiklos pobūdis, bet ir asmeniniai bruožai bei darbo ir asmenybės atitikimas pasirenkant profesiją. Akcentuotina, kad renkantis profesinę veiklą būtina pasidomėti bei atlikti keletą testų, kurie padėtų apsispręsti ir išsirinkti tinkamiausią variantą (A. Furnham, 2005).

Anot. V. Kavaliauskienės (2001), pašaukimas pedagogo profesijoje yra labai svarbus, nes jis nulemia jo vidines nuostatas, kurios yra orientuotos į ugdytinių dvasinių, socialinių vertybių kūrimą. Turintis pašaukimą muzikos pedagogas nori dirbti visą gyvenimą pasirinktą darbą ir jei reiktų rinktis profesiją – jie pasirinktų iš naujo tą pačią, nes mano, kad jiems ši profesija yra tinkamiausia. Tokie mokytojai geba bendrauti su ugdytiniais, domisi savo dėstomu dalyku, jiems sekasi aiškiai bei kūrybiškai pateikti naują mokamąją medžiagą.

Autorius N. Chmiel (2005) mano, kad norint pasiekti aukštą žmonių pasitenkinimo lygį jų veikla reikia patenkinti darbuotojų lūkesčius. Jis pabrėžia, kad darbuotojas, ateidamas į organizaciją, atsineša tam tikrus siekius bei lūkesčius, o to jam neįgyvendinus nukenčia pati organizacija. Darbuotojas pradeda nekokybiškai atlikti savo darbą arba pakeičia darbo įstaigą. Darbo keitimas nei įstaigoms, nei darbuotojams neatneša naudos. Praradusi senbuvį darbuotoją organizacija vėl iš naujo turi investuoti į naujo darbuotojo tobulėjimą, o darbovietę pakeitęs žmogus nėra garantuotas, kad kitoje organizacijoje jo lūkesčiai bus patenkinti. Įvertinant šias grėsmes itin svarbu organizacijai kartu su darbuotoju aptarti realius rezultatų lūkesčius bei visas galimybes, o po to visa tai abiem šalims vykdyti.

J. Dubauskas (2006) išskyrė teisingumo modelį, kuriame yra remiamasi tuo, kad žmogus atlikdamas darbą nusistato savo įdedamo darbo ir atlygio santykį. Jei žmogus jaučia, kad jo darbas nėra tinkamai įvertinamas finansiškai, jis jaučia nepasitenkinimą, kuris jį vers dėti mažiau pastangų. S. P. Robbins (2003) teigia, kad jei darbuotojas jaučia, kad jo veikla yra neteisingai įvertinama, jis renkasi vieną iš penkių dalykų:

1. Mėgina sumenkinti kitų pastangas ir tai aiškiai parodyti, kad nukentėtų atlygis;
2. Išeina iš darbo;
3. Pasirenka kitą analogišką kolegą palyginimui;
4. Stengiasi elgtis taip, kad pakeistų savo pastangas ir atlygį;
5. Stengiasi, kad kiti savo noru pakeistų indėlius arba pastangas.

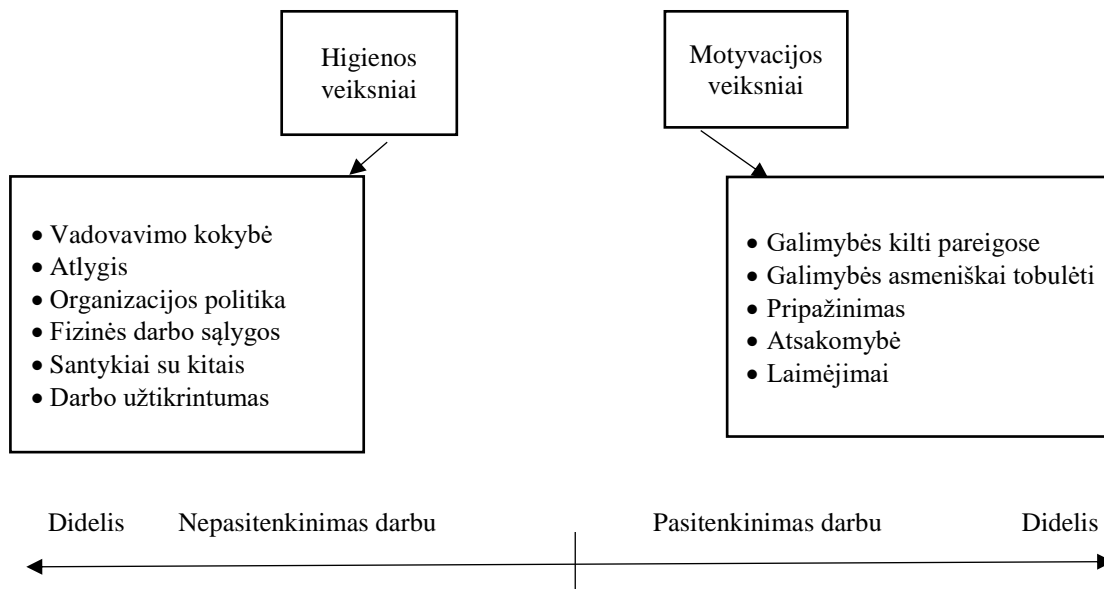
Darbuotojas pasirinktu vienu arba kitu dalyku siekia, kad jo indėlis į profesinę veiklą ir atlygio atitikmuo būtų teisingas. Visa tai rodo, kad darbuotojas stengiasi būti pastebėtas ir įvertintas net tada, kai yra pasirinkimo laisvė pakeisti darbo vietą. Žmonės dirbdami labai dažnai teiraujasi, kiek uždirba kitas žmogus dirbdamas analogišką darbą ir pastebi neatitikimą. „Tokie indėliai kaip pastangos, patirtis, išsilavinimas ir kompetencija lyginami su atlygiu, jo padidiniu, pripažinimu bei kitais veiksniais. Kai žmonės mano, kad jų indėlio ir atlygio pusiausvyrą yra

pažeista, palyginti su kitų darbuotojų, kyla įtampa“ (S. P. Robbins 2006, p. 75). Tai yra dažnai pastebima dirbant valstybinėse ir privačiose mokymo įstaigose. Beveik visais atvejais pedagogai, dirbdami privačiose įstaigose, uždirba žymiai daugiau nei valstybinėse. Dėl šios priežasties muzikos pedagogikos specialybės atstovai, kurie dirba valstybinėse institucijose, jaučia psichologinę įtampą dėl neatitikmens tarp atlygio ir įdedamo darbo. Kiekvienas darbuotojas žino, kiek jis išnaudoja energijos ir kiek pastangų prireikia norint pasiekti vieną ar kitą rezultatą. Visa tai itin ryšku muzikos pedagogų darbinėje veikloje. Daugelis mato, kaip muzikos pedagogai veda pamokas, dalyvauja jų organizuojamuose renginiuose, žino apie pelnomus ugdytinių diplomus, tačiau niekas nemato, kiek pedagogas investuoja laiko, pastangų tam, kad būtų pasiektas rezultatas. Ši pateikta teorija nėra išbaigta, nes yra orientuota tik į gaunamo atlyginimo santykį su įdėtomis pastangomis.

D. Lipinskienė (2011) atliko tyrimą, kurio metu naudojo F. Herzberg dviejų veiksmų teoriją. Tyrimo metu išryškėjo, kad žmogaus gyvenimo kokybei didelę įtaką daro jo santykis su profesine veikla. Anot autorės, žmogaus pasitenkinimas profesine veikla priklauso nuo daugelio veiksmų. Pagal jos modelį motyvaciniai (vidiniai) ir higieniniai (išoriniai) veiksniai skatina žmogaus pasitenkinimą arba nepasitenkinimą profesine veikla (S. P. Robbins, 2006).

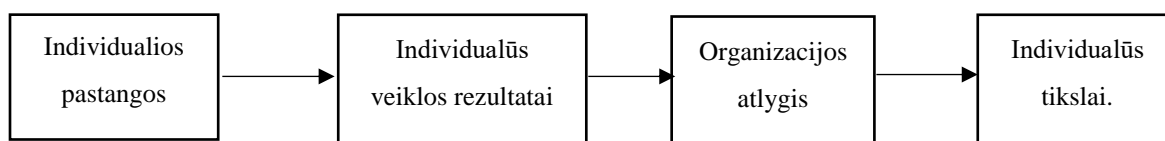
Motyvacijos veiksniai yra siejami su pasitenkinimu, o higienos su nepasitenkinimu. Prie motyvacijos veiksmų yra priskiriami darbuotojo laimėjimai, pripažinimas, tobulėjimo galimybė, atsakomybė, galimybė kilti pareigose. Šiuos veiksmus vadovams kontroliuoti yra labai sunku arba tiesiog neįmanoma. Higienos veiksniai yra priskiriami prie išorinių veiksmų, kurie kelia nepasitenkinimą. Išorinius veiksmus įmanoma kontroliuoti ir keisti, kartu koreguojant ir darbuotojų pasitenkinimą profesine veikla. Prie išorinių veiksmų priskiriamas atlyginimas, darbo užtikrintumas, vadovavimo kokybė, organizacijos politika, santykiai su kitais kolektyvo nariais, fizinės darbo sąlygos, vadovavimo kokybė. S. P. Robbins (2003) analizavo žmonių aprašytas darbinės situacijas, kuriose jie jautė teigiamus arba neigiamus jausmus. Išanalizavęs gautus atsakymus išskyrė, kad teigiamą arba neigiamą pasitenkinimą profesine veikla jaučiančių respondentų atsakymai – labai skirtingi. Iš gautų rezultatų buvo pastebėta, kad žmonės, nepatenkinti profesine veikla, pabrėžė, kad dėl to yra kalti higienos veiksniai, o patenkinti buvo linkę įvardinti vidinius veiksmus. Visa tai rodo, kad yra labai lengva išsiaiškinti, ar teigiamą, ar neigiamą pasitenkinimą profesine veikla jaučia žmogus. Pagal dviejų veiksmų teoriją nepakanka pašalinti veiksmų, kurie kelia neigiamą pasitenkinimą, reikia gerai žinoti motyvatorius, kurie sukelia teigiamą žmogaus požiūrį į darbą (N. Chmiel, 2005).





**1 pav.** F. Herzberg dviejų veiksmų teorija (S. P. Robbins 2003, p. 69)

Lūkesčių teorija leidžia nustatyti, ar muzikos pedagogo profesinėje veikloje jaučiamas pasitenkinimas darbu ir jo rezultatais. Anot D. Lipinskienės (2011), lūkesčių teorija yra paremta darbuotojo tikėjimu, kad jo veikla ir gaunamas rezultatas priklauso nuo jo pastangų, „o atlyginimas priklauso nuo gauto rezultato (instrumentalumas). Atlyginimas gali būti arba pozityvus (darbuotojui reikšmingas, yra vertinamas), arba negatyvus (darbuotojui nėra reikšmingas, nevertinamas) (valentingumas). Kuo pozityvesnis atlyginimas, tuo labiau tikėtina, kad darbuotojas bus motyvuotas labiau. Ir atvirkščiai, kuo atlyginimas negatyvesnis tuo mažiau tikėtina, kad darbuotojas bus motyvuotas atlikti užduotį ir gauti numatytus rezultatus“ (D. Lipinskienės 2011, p. 26).



**2 pav.** Lūkesčių teorijos modelis (S. P. Robbins 2003, p. 76)

Pagal šį modelį pastovus motyvatorių skatinimas mažina pasitenkinimo lygį, o juos pašalinus atsiranda staigus nepsitenkinimas. Remiantis tuo galima teigti, kad labai sunku tikėtis, jog nuolatinis darbuotojų skatinimas duos tokių rezultatų, kokių yra tikimasi. Nors iš pradžių rezultatai bus pastebimi labai akivaizdžiai, tačiau palaipsniui darbuotojai pripras prie esamos situacijos ir jų motyvacija darbui menkės, nes jie jau žinos, ko tikėtis. Visa ši situacija mažins jų pasitenkinimą, todėl nereikia tikėtis, kad įprastas motyvavimas atneš ilgalaikių rezultatų (J. Kasiulis, V. Barvydienė, 2005).

Apibendrinant aptartas modeliavimo kryptis akcentuotina, kad bet kuriuo iš išvardintų modelių galima išsiaiškinti, didesnę ar mažesnę poveikį pasitenkinimo arba nepasitenkinimo profesine veikla patiria darbuotojas. Visi šie modeliai gali būti taikomi realioje praktikoje, tačiau yra labai svarbu išskirti veiksnius, lemiančius teigiamo arba neigiamo pasitenkinimo profesine veikla buvimą.

#### **1.4. Pasitenkinimą profesine veikla lemiantys veiksniai**

Anot S. P. Robbins (2003), norint išsiaiškinti pasitenkinimo arba nepasitenkinimo darbu buvimą yra labai svarbios pasekmės bei veiksniai. Autorius išskiria, kad pasitenkinimo buvimas dar nereiškia, jog darbuotojo produktyvumas bus užprogramuotas. Kartais nutinka taip, kad sukurta patogi darbo aplinka skatina darbuotoją užsiimti asmenine veikla, kuri trukdo darbuotojui produktyviai atlikti užduotis. Tai įvertinus galima teigti, kad ne produktyvumas lemia pasitenkinimą, o pasitenkinimas darbu garantuoja darbuotojo produktyvumą.

Anot S. P. Robbins (2006), atlikta labai daug mokslinių tyrimų, kurių metu buvo išskirti pagrindiniai veiksniai, kurie lemia teigiamo arba neigiamo pasitenkinimo būvimą profesinėje aplinkoje. Teigiamas arba neigiamas pasitenkinimas priklauso nuo daugybės vidinių ir išorinių veiksnių. Vidiniams veiksniams priklauso: amžius, lytis, darbo stažas, galimybės kilti pareigose, galimybės tobulėti, atsakomybė, pripažinimas. Išorinius veiksnius sudaro: vadovavimo kokybė, darbo turinys bei pobūdis, darbo užmokestis, darbo sąlygos, santykiai su kitais darbuotojais ir valdžia.

Norint išsamiau išanalizuoti vidinių ir išorinių veiksnių svarbą bei įtaką tam, kad darbuotojas jaustų profesinės veiklos pasitenkinimą, būtina tai smulkiau aptarti. Kaip ir buvo minėta anksčiau, išoriniai veiksniai yra lengviau kontroliuojami, todėl jų dėka pasitenkinimas profesine veikla gali būti valdomas. Toliau darbe bus aptariami išoriniai veiksniai, lemiantys pasitenkinimą profesine veikla.

**Vadovavimo kokybė.** Anot A. Endriulaitienės ir L. Gustainienės (2008), vadovas yra organizacijos vedlys, kuris, norėdamas, kad darbuotojai pateisintų jo lūkesčius, iš pradžių turi patenkinti darbuotojų lūkesčius. Taip vyksta grįžtamasis ryšys, kuris vadovui atneša visapuse naudą. Vadovui yra labai svarbu pastebėti darbuotoją, jį pagirti, patarti, parodyti asmeninį dėmesį. Jis organizacijoje gali turėti pagalbininkų, kurie jį pavaduos, tačiau pavaduotojai neužims jo vietos. Vadovas turi pats nuosekliai dalyvauti visos organizacijos darbo procese, nes jo buvimas lemia darbuotojų motyvaciją darbinei veiklai. Anot D. Lipinskienės (2011), pasitenkinimas

profesine veikla didėjai tada, kai vadovas yra atidus, malonus, kompetentingas, taktiškas. Visos šios savybės yra labai svarbios mokyklos ar kitos formalios arba neformalios ugdymo įstaigos vadovui. Kilus bet kokioms problemoms pedagogas kreipiasi į tiesioginį arba ne tiesioginį vadovą, o tik kompetentingas vadovas gali padėti išspręsti problemą.

**Darbo užmokestis.** Gaunamas atlyginimas yra pagrindinis darbuotojo pragyvenimo šaltinis, teigiamas vertinimas už jo atliekamą darbą, kuris leidžia patenkinti savo bei šeimos poreikius. Darbo užmokesčiui darbuotojas skiria didelį dėmesį vertindamas savo veiklą. Gaunamas darbo užmokestis yra įrodymas, kad darbuotojo įdėtos pastangos į darbą duoda vaisių ir tada jis pradeda jausti pasitenkinimą profesine veikla. Atsižvelgiant į tai darbo užmokestis turi būti teisingas ir atitinkantis darbuotojo lūkesčius (A. Endriulaitienė, L. Gustainienė, 2008). Šiuo metu (2017 m.) oficialios statistikos portalo duomenimis minimalus atlyginimas yra 380 EUR, o vidutinis atlyginimas – 822,8 EUR. Tai yra labai didelis skirtumas, kuris skiria minimalią algą nuo vidutinės. Švietimo ir mokslo ministerijos duomenimis (2016), Lietuvos pedagogas už aštuoniolika kontaktinių valandų per savaitę gauna mažiausią atlygį visoje Europos sąjungoje. Pedagogų vidutinis atlyginimas siekia 676,3 EUR, tai yra žymiai mažiau nei vidutinis šalies užmokestis. Pedagogo užmokestis Lietuvoje susideda iš: stažo, išsilavinimo, kvalifikacinės kategorijos, darbo krūvio. Muzikos pedagogo atlyginimas didėja jei jis vadovauja klasei, būreliams, organizuoja renginius, dirba su specialiuųjų poreikių turinčiais vaikais, dirba gimnazinėse klasėse. Šios srities pedagogo atlyginimas priklauso ir nuo mokyklos, kurioje jis dirba. Z. Rinkevičius (2002) teigia, kad muzikos pedagogas yra kūrėjas, meniška asmenybė. Jis turi turėti galimybę laisvalaikiu lankyti kultūrinius renginius, o norint juose dalyvauti reikia turėti ne tik laiko, noro, bet ir pinigų. Muzikos pedagogui darbo užmokestis suteikia ne tik galimybę susimokėti mokesčius, nusipirkti maisto ar kitų būtinausių produktų, bet ir turi suteikti galimybę plėsti savo kultūrinę pažiūrą. Pedagogas – „vienas svarbiausių ir pačių brangiausiai atsieinančių valstybei švietimo veikėjų net ir tada, kai jų darbas šalyje nepakankamai apmokamas“ (T. Giedraitienė-Lileikienė 1998, p. 20). J. Lasauskienė (2009) atliktame tyrime pastebima, kad apklausti pedagogai yra nepatenkinti savo gaunamu atlyginimu. Jų manymu, gaunamas užmokestis neatitinka jų profesinėje veikloje įdėto įdirbio, o tai jau yra vienas žingsnis link nepasitenkinimo profesine veikla.

**Darbo turinys bei pobūdis.** Darbo turinys apima visą darbinės veiklos charakteristiką. Ją sudaro darbinės veiklos pastangų santykis su protine ir fizine veikla, veiklos įvairiapusiškumas, įvairių darbinių veiklų nuoseklumas. Labai dažnai gaudami užduotis darbuotojai iš pradžių imasi tos, kuri duoda galimybę panaudoti visus savo įgūdžius, žinias, kompetencijas (V. Obrazcovas, 2006). J. Lasauskienė (2010) akcentuoja, kad muzikos pedagogo veiklos pobūdis yra labai platus, nes jis gali dirbti ikimokyklinio, pradinio, pagrindinio, vidurinio muzikinio ugdymo pakopose tiek

formaliojo, tiek neformaliojo ugdymo įstaigose. Anot Z. Rinkevičius (2005), muzikos pedagogo darbo turinys apima daug veiklų, kurios reikalaujama ne tik profesionalumo, bet ir kūrybiškumo. Muzikos pedagogo ugdydamas apima: nuoseklumą, sistemingumą, prieinamumą, vaizdingumą, vadovavimąsi naujausiomis pedagogikos, psichologijos žiniomis, muzikinės veiklos įvairovę, žinių tvirtumą. Visa tai rodo, kad nesvarbu, kokioje organizacijoje dirbtų muzikos pedagogas, jo atliekinų darbų ir reikalavimų sąrašas bus labai platus.

**Bendradarbiai.** Muzikos pedagogas, eidamas į darbą, nori, kad kolektyve jis jaustųsi gerai. Pageidauja, kad visi kolegos būtų draugiški, geranoriški, padedantys, palaikantys, duodantys patarimų ar net padėtų įveikti darbe iškilusias problemas. Visa tai ne visada sutinkama realybėje, būna įvairių atvejų, juk neretai mokytojų kolektyvas nesutaria dėl vienokių ar kitokių priežasčių. Situacijos, kai pedagogų kolektyve vyrauja įtampa, mažina darbuotojo teigiamą pasitenkinimą darbine veikla, nes tai jam sukelia neigiamas emocijas (D. B. Lund, 2003). Anot D. Lipinskienės (2011), kolektyvo bendradarbiavimas tarpusavyje gerina ne tik pasitenkinimą profesine veikla, bet ir užtikrina geresnius veiklos rezultatus. Mokymo įstaigoje pedagogai turi galimybę tarpusavyje bendrauti labai dažnai, nes jie susitinka ne tik pertraukų metu mokytojų kambaryje, pasėdžiuose, bet tenka bendrauti ir susidūrus su ugdytinių problemomis. Blogų santykių vyravimas, jaučiama įtampa bendraujat neleidžia pedagogams efektyviai spręsti vieno ar kitų iškilusių problemų ir užkertą kelią priimti bendrus sprendimus.

**Darbo sąlygos.** Darbinė aplinka muzikos pedagogui yra taip pat labai svarbi, nes joje jis praleidžia visą savo darbo laiką. Darbo sąlygos, kaip ir prieš tai išvardinti veiksniai, turi kelti teigiamus jausmus, kad pedagogas jaustų pasitenkinimą profesine veikla. Patalpos, kuriose mokytojas dirba turi būti estetiškos, aplink vyrauti švara, nebūti erzinančių garsų, o kabinete būti nei per karšta, nei per šalta, taip užtikrinama, kad pedagogas ir mokiniai patirs mažiau neigiamų emocijų. Taip pat būtina, kad kabinete būtų reikalingiausi muzikos instrumentai ir kitos ugdymui reikalingos priemonės, nes tik taip bus užtikrinta ugdymo kokybė ir pasiekti maksimalūs rezultatai. Bet jeigu yra viskas atvirkščiai, tai tada pedagogas patiria diskomfortą, nuovargį, kenčia ugdymo kokybė, mokytojas nejaučia noro dirbti tokioje aplinkoje ir galiausiai jis patiria neigiamą pasitenkinimą pačiu darbu (I. Gaputienė, I. Šarkiūnaitė, 2006).

Anot J. Kasiulio ir V. Barvydienės (2005), teigiamo arba neigiamo pasitenkinimo buvimas gali būti nulemtas žmogaus asmeninių savybių, todėl kita labai svarbi grupė, lemianti pasitenkinimą, yra vidiniai veiksniai.

Šią grupę sudaro: amžius, lytis, darbo stažas, išsilavinimas, pripažinimas, atsakomybė, karjeros galimybės organizacijoje. Šiuos veiksniai yra sunku kontroliuoti, todėl yra svarbu juos aptarti, kad tyrimo metu būtų galima išskirti atitinkamas grupes, kuriose bus nustatomas pasitenkinimo lygis.

**Amžius.** Darbuotojų amžius lemia pasitenkinimą darbu, nes kuo vyresnis žmogus, tuo jo pasitenkinimas darbine veikla yra didesnis (V. Obrazcovas, 2002). Taip nutinka todėl, kad vyresni žmonės kelia sau mažesnius iššūkius, o jaunesni – daugiau tikisi iš profesinės veiklos. Pradėdami dirbti jauni muzikos pedagogai tikisi turėsia daug atsakomybės, savirealizacijos, didesnės laisvės, o to negaudami jie patiria nepasitenkinimą profesine veikla. Kiekvienas nori kuo greičiau pasiekti profesionalumo aukštumų ir turėti visapusišką laisvę atlikdami gaunamas užduotis. Jaunų muzikos pedagogų maksimalizmas trukdo jiems pasiekti teigiamą pasitenkinimą, nes jie išsyk negauna to, ko tikisi. Iš pradžių dirbti atėjęs jaunas muzikos pedagogas jaučia pasitenkinimą pasikeitusia veikla, aplinka, galimybėmis, bet palaipsniui, jei organizacijoje nėra galimybės tobulėti, siekti aukštesnių tikslų, jis pradeda jausti monotoniją, neatsakingiau žiūrėti į savo veiklą, o tai nutinka todėl, kad organizacijos struktūra nesuteikia tobulėjimo galimybių (A. Endriulaitienė, L. Gustainienė, 2008).

**Lytis.** Lyčių skirtumai šiandieninėje visuomenėje yra aktuali tema, nes dažnai moterys skundžiasi, kad joms yra sunkiau nei vyrams užimti aukštas pareigas, kad jos uždirba mažiau. Analizuojant literatūrą pastebėta, kad ir pasitenkinimą gali nulemti muzikos pedagogo lytis. Anot A. Endriulaitienės ir L. Gustainienės (2008), moterys dažniau būna nepatenkintos savo profesine veikla nei vyrai todėl, kad jos neretai užima žemesnes pareigas, gauna mažesnę atlygį už atliekamą darbą, rečiau tampa vadovėmis. Tai lemia faktas, jog švietimo sektoriuje, pagal oficialios statistikos portalo (2016) duomenis, dirba daugiau moterų nei vyrų, todėl vyriškosios lyties atstovai neretai nukonkuruoja moteris.

**Išsilavinimo lygis.** Muzikos pedagogai turi gebėti mokytis visą gyvenimą, todėl aukštas išsilavinimo lygmuo jiems yra labai svarbus. Anot D. Lipinskienės (2011), žmonės, turintys aukštesnį išsilavinimą, jaučiasi labiau patenkinti savo profesine veikla, nes išsilavinimas suteikia geresnį atlygį, geresnes darbo sąlygas, o darbas pagal specialybę yra artimesnis širdžiai. Pagal pedagogų rengimo reglamentą (2010), muzikos pedagogas, norėdamas dirbti pagal savo profesiją, turi turėti ne žemesnį nei bakalauro laipsnis. Visa tai rodo, kad vidinis veiksnys – išsilavinimas – skatina muzikos pedagogus patirti pasitenkinimą.

**Darbo stažas.** Muzikos pedagogui stažas ne tik užtikrina didesnę atlygį, aukštesnę kompetencijų lygį, bet yra neatsiejamas veiksnys teigiamo arba neigiamo pasitenkinimo užtikrinimui. A. Jovarauskienė ir G. Tolutienė (2010) atliko tyrimą, kurio duomenys rodo, kad didesnę pedagoginę stažą turintys asmenys yra labiau patenkinti savo profesine veikla nei dirbantys nuo 1–5 metų. Taip nutinka todėl, kad ilgiau dirbantys žmonės jaučia pasitenkinimą, nes užima aukštesnes pareigas, jaučiasi organizacijos dalimi, juos gerbia aplinkiniai už jų įdirbį. Neseniai atėjęs dirbti jaunas pedagogas jaučiasi nesmagiai, mano, kad daug ko nežino, nepasitiki savimi ir

galvoja, kad yra neįvertintas, nes dar neįrodė, ką gali. Visa tai psichologiškai yra sunku, todėl mažesnio stažo muzikos pedagogo pasitenkinimas profesine veikla yra žemesnis nei ne vienerius metus šį darbą dirbančio specialisto.

**Karjeros galimybės.** „Karjera yra vienas pagrindinių šiuolaikinio žmogaus siekių, siejamų su kokybišku gyvenimu, kokybę suvokiant kaip materialines ir socialines garantijas, finansinę laisvę ir atsiveriančias naujas tobulėjimo bei vystymosi galimybes, psichologinį pasitenkinimą. Tokia raida priklauso nuo nuolatinių individo pastangų, nes ji nėra pareiga – dažniausiai pats asmuo yra suinteresuotas siekti karjeros“ (A. Dromantaitė 2012, p. 290). Muzikos pedagogas, dirbdamas vienoje ar kitoje įstaigoje, turi galimybę tobulėti, keltis kvalifikaciją ir kilti karjeros laiptais, tačiau visa tai priklauso nuo jo paties poreikio. Karjeros galimybės yra siejamos su didesniais pinigais, didesne atsakomybe, aukštesniu statusu, prestižu. Kai kurie tyrimai atskleidė, kad vadovaujančias pozicijas užimantys asmenys jaučiasi laimingesni nei neužimantys tokių pozicijų (Pacevičius, J. 2002).

**Atsakomybė.** Anot I. Gaputienės ir I. Šarkiūnaitės (2006), profesinės atsakomybės buvimas motyvuoja darbuotoją siekti geresnių darbo rezultatų ir skatina tobulėti. Darbuotojas, kuriam leidžiama priimti atsakomybę už savo atliekamą darbą, dalyvauti sprendimų priėmimo bei juos lemti, patiria didesnę pasitenkinimą darbu. Muzikos pedagogas yra atsakingas ne tik už patį save, bet ir už ugdytiniams perduodamas žinias, jų elgesį ar konfliktines situacijas tarp vaikų pamokų metu.

**Pripažinimas.** Anot D. Lipinskienės (2011), pripažinimas – darbo rezultatų, iniciatyvos, sprendimų priėmimas, susijęs su darbuotojo kompetencijomis. Muzikos pedagogas, sulaukęs pagyrimo, žodinio ar rašytinio įvertinimo, stengiasi patenkinti organizacijos vadovo lūkesčius. D. Viningienė (2012) teigia, kad pripažinimo svarbumas darbuotojui yra tampriai susijęs su darbuotojo lūkesčiais. Jei darbuotojui yra labai svarbus pripažinimas, tada jam finansinis veiksnys tampa nebe toks svarbus ir atvirkščiai. A. Marčinskas ir A. Šikšnelytė (2002) pabrėžia, kad pripažinimas yra labai svarbus darbuotojams, kurie dirba organizacijoje iki dviejų metų. Didesnį darbo stažą turintiems muzikos pedagogams svarbiu veiksniu, keliančiu pasitenkinimą, tampa paaugstinimo galimybė ir atsakomybės suteikimas. „Viena iš žinomiausių ir plačiausiai naudojamų pripažinimo priemonių – darbuotojų pasiūlymų sistemos“ (S. P. Robbins, 2006, p. 86). Tai veikia taip, kad darbuotojai teikia pasiūlymus, kurie atneša naudą organizacijai ir už pateikiamus pasiūlymus bei jų įgyvendinimą jiems yra išmokama premija. Muzikos pedagogo darbo vertinimas ir pripažinimas suprantamas kaip jo įtraukimas į problemų sprendimą, siūlymų priėmimą. Taip pat pedagogui labai svarbu sulaukti pripažinimo iš aukštesnės pareigos užimančio žmogaus, kolegų, ugdytinių bei tėvų.

Apibendrinus galima teigti, kad išoriniai veiksniai skiriasi nuo vidinių, nes išorinius veiksnius sukuria pati organizacija ir juos yra lengviau keisti bei kontroliuoti, o vidinius veiksnius muzikos pedagogas susikuria pats, tikėdamasis, kad organizacija juos patenkins. Nors vidiniai veiksniai priklauso nuo paties pedagogo asmeninių savybių, tačiau jie išlieka tokie pat svarbūs kaip ir išoriniai veiksniai analizuojant muzikos pedagogų pasitenkinimo lygį profesine veikla. Vidiniams veiksniams priklauso: galimybės kilti pareigose, galimybės tobulėti, atsakomybė, pripažinimas, laimėjimai. Išorinius veiksnius sudaro: vadovavimo kokybė, darbo turinys bei pobūdis, darbo užmokestis, darbo sąlygos, santykiai su kitais darbuotojais ir valdžia, darbo užtikrintumas.

## 2. MUZIKOS PEDAGOGO PROFESINĖS VEIKLOS TEORINIAI PAGRINDAI

### 2.1. Muzikos pedagogo veiklos ypatumai

Muzikos pedagogas – asmuo, kuris moko, lavina, auklėja ugdytinių muzikinius gebėjimus. Jo veikla yra itin individualizuota, kurios siekiamybė – nuolatinis atsinaujinimas ir neatrastų meno formų paieška (R. Rimšaitė, V. Umbrasienė, 2011).

Muzikos pedagogas yra vienas iš svarbiausių ugdytojų, kuris lavina vaiko meninį skonį muzikai, formuoja dvasines, menines, muzikines, kultūrinės vertybes. Muzikos mokytojas pamokoje ar kitos veiklos metu ne tik perduoda turimas žinias, bet ir skatina vaikus domėtis plačiau ir ieškoti informacijos apie muzikos meną ne tik mokyklos aplinkoje, bet ir už jos ribų. „Muzikos mokytojas yra asmenybių ugdytojas, savo kultūra pakilęs aukščiau už masinės kultūros vartotojo „normą“, todėl ir gebantis kreipti muzikinį ugdymą aukštųjų (idealiųjų) siekių linkme“ (Z. Rinkevičiaus, 2002, p. 343).

J. Lasauskienė (2009) išskiria, kad muzikos pedagogo profesija skiriasi nuo visų kitų. Šioje profesijoje pagrindinį vaidmenį atlieka mokytojo vertybinės nuostatos bei jo asmenybė, nuo kurios priklauso visas pedagogo veiklos vaidmuo. Tai pat yra svarbios įvairiapusės pedagogo kompetencijos, jos plačioje pedagogo veikloje padeda išlikti konkurencingam.

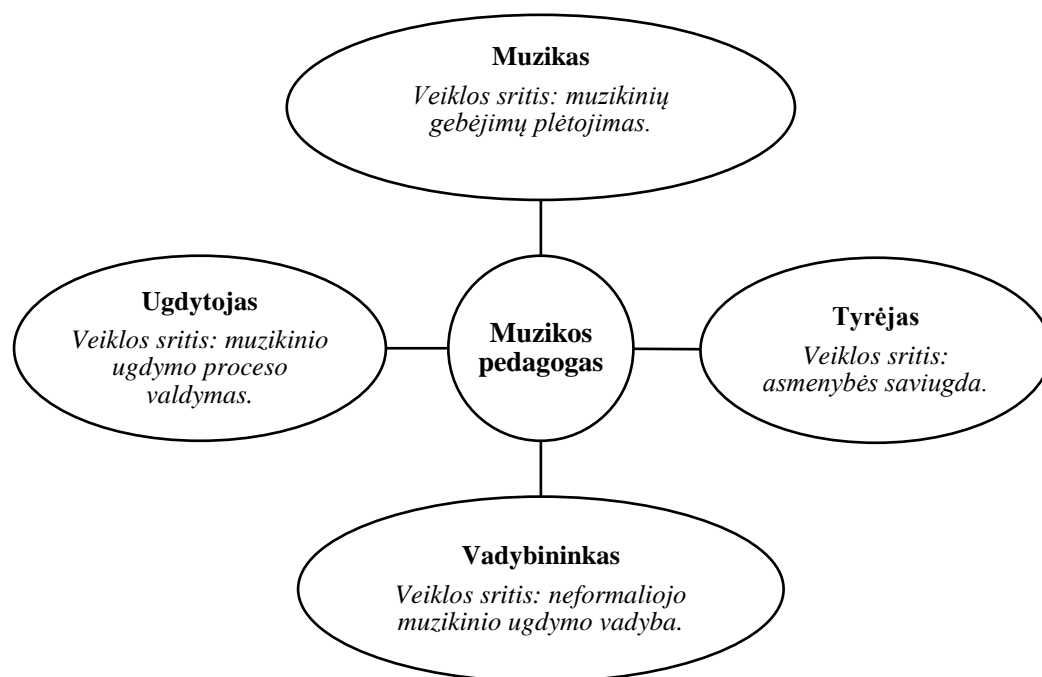
E. Balčytis (2000) išskiria, kad muzikos pedagogas turi gebėti groti fortepijonu bei kitais instrumentais, turėti gerai išlavintą muzikinę, vokalinę klausą ir balsą, vadovauti chorams, instrumentiniams ir vokaliniais ansambliams, orkestrams, mokėti diriguoti, rengti solistus, gebėti planuoti bei vesti muzikos pamokas įvairiose ugdymo pakopose, gerai žinoti muzikinio ugdymo programas, ugdymo sistemas, vadovėlius bei kitas mokomąsias priemones, žinoti bei taikyti šiuolaikines technologijas, pažinti etnokultūrą ir t.t. Anot J. Lasauskienės (2010), muzikos pedagogas turi būti ne tik mokytojas, bet ir muzikos atlikėjas.

Muzikos pedagogo veikla yra labai plati: vesti pamokas, organizuoti ugdymo procesą, rengti mokymo programas, planuoti bei organizuoti popamokinę veiklą, renginius (J. Lasauskienė, 2007). Muzikos pedagogo veikla apima menininko, organizatoriaus bei improvizacijos kompetencijas.

J. Lasauskienė (2010) pateikė muzikos mokytojo veiklos modelį (žr. 3 pav., 25 p.). Pateiktame modelyje matoma, kad muzikos mokytojo praktiniai muzikos atlikimo gebėjimai yra tik viena iš keturių sudedamųjų dalių. Atlikimo gebėjimai „muzikos mokytojų ugdymo praktikoje yra dažnai suabsoliutinami, o tai sudaro prielaidas neigiamai patirčiai, kai ugdomas mokytojas –



muzikos atlikėjas, o ne mokytojas – ugdytojas. Todėl svarbu visas profesinės veiklos sritis traktuoti kaip svarbias, integralias“ (J. Lasauskienė, 2010, p. 36).



**3 pav.** Muzikos pedagogo veiklos modelis. Sudaryta pagal J. Lasauskienė, (2010)

Pagal pateikiamą modelį yra matoma, kad kiekviena veikla yra orientuota į vis kitą sritį. Iš muzikos pedagogų yra reikalaujama: dainavimo, muzikavimo, muzikos klausymo, solfedžiavimo, muzikos istorijos, muzikos teorijos. Visos šios sritys yra reikalingos ugdant vaikus bendrojo lavinimo mokyklose, priešmokyklinio ir ikimokyklinio ugdymo įstaigose, dalyvaujant neformaliajame ugdyme. Muzikos pedagogo veikla reikalauja didelio kompetentingumo, kad mokytojas gebėtų vykdyti vaikų ugdymą bet kurioje veikloje (R. Čiužas, 2013).

J. Lasauskienė (2010) išskiria muzikos pedagogo profesinės veiklos funkcijas: jis geba organizuoti pamokinę veiklą, rengti bei organizuoti organizacijos, bendruomenės renginius, proginius bei teminius koncertus, muzikinius projektus, vadovauti bei organizuoti neformalųjį ugdymą: orkestrams, chorams, vokaliniais ir instrumentiniais ansambliams ir solistams. Visa išvardinta veikla rodo, kad muzikos pedagogo profesija yra daugialypė, kompleksinė. Tai pasireiškia tuo, kad muzikos pedagogas gali plėtoti savo profesines veiklas bet kurioje ugdymo pakopoje, o norėdamas kompetentingai atlikti procesą turi gerai žinoti dalykines ir pedagogines kompetencijas, kurios reikalingos darbinės veiklos efektyviam įgyvendinimui.

Kompetencija – pedagogo veiklos demonstravimo efektyvumas, kuris priklauso nuo kvalifikacijos, asmeninių savybių, patirties profesinėje veikloje. Ji apima visus muzikos pedagogo

gebėjimus, kurie padeda organizuoti muzikinę veiklą (G. Gapšytė, N. Bankauskienė, 2016). Pagal Lietuvos mokytojo profesijos kompetencijų aprašą (2007), galima pastebėti, kad remiantis begale išskirtų kompetencijų, muzikos mokytojas turi butų visapusiškai kompetentingas įvairiose srityse, o tai rodo, kad muzikos pedagogas, norėdamas išlikti kompetentingu ir galinčiu profesionaliai ugdyti, turi visą savo gyvenimą mokytis.

R. Čiužas (2013) rašo, kad mokytojo kompetencijas sudaro keturios grupės: 1. Bendrosios kompetencijos – įvaldęs šias kompetencijas pedagogas geba: bendrauti, ieškoti informacijos bei gerai jaustis atlikdamas profesines veiklas; 2. Profesinės kompetencijos; 3. Specialiosios kompetencijos – jos yra susijusios su specifine profesijos veikla; 4. Bendrakultūrinės kompetencijos. Anot autoriaus, jei pedagogas neturi nors vienos kompetencijos, jis negali vadintis mokytoju.

Apibendrinant galima teigti, kad muzikos pedagogo veikla yra labai plati ir neturinti vieno konkretaus apibrėžimo. Tačiau visi autoriai pabrėžia, kad muzikos pedagogo profesinė veikla yra labai svarbi šiandieniniame ugdyme, nes jis ugdo vaikų meninį skonį muzikai, formuoja dvasines, menines, muzikines, kultūrinės vertybes. Muzikos pedagogo veikla: veda pamokas mokyklose, organizuoja ugdymo procesą, rengia mokymo programas, planuoja bei veda popamokinę veiklą, organizuoja renginius. Norint plėtoti veiklos ypatumus svarbu išsiaiškinti, kokiose ugdymo įstaigose tai vyksta.

## **2.2. Muzikos pedagogo profesinės veiklos plėtojimo galimybės**

Muzikos pedagogas, baigęs bakalauro studijas, turi teisę dirbti bendrojo lavinimo mokyklose, gimnazijose, vadovauti moksleivių meno kolektyvams, dėstyti muzikos dalykus, dirbti kitose su švietimu bei menine veikla susijusiose įstaigose. Visa tai rodo, kad muzikos pedagogo profesinė veikla yra turininga, sudėtinga, neišsemiamą sritis, kuri reikalauja iš muziko mokytis visą gyvenimą, gilinti žinias.

Muzikos pedagogo profesijos neapibrėžtumas leidžia baigus studijas pasirinkti tokį darbo pobūdį, kuris jam yra patraukliausias. R. Rimšaitė, V. Umbrasienė (2011) teigia, kad daugelis baigę studijas nedirba mokyklose. Jie dažnai susikuria sau darbo vietas, yra laisvai samdomi muzikantai, menininkai. Dėl šios priežasties jau studijuodami jie įgyja labai plačias kompetencijas, kurios reikalingos muziko profesinėje veikloje.

Pradinio pagrindinio ir vidurinio ugdymo programų apraše (2015) iškariama, kad muzikos pedagogai gali dirbti ikimokykliniame ir priešmokykliniame muzikiniame ugdyme, pradinio ugdymo muzikos pedagogais, pagrindinio ir vidurinio ugdymo muzikos mokytojais. O A.

Vaicekauskaitė (2000) mano, kad muzikos pedagogai organizuoja bei vykdo veiklą neformaliame ugdyme.

Muzikinį ugdymą galima suskirstyti į: formalųjį, neformalųjį. Formalusis ugdymas aiškiais aktais įteisintas procesas. Jis vyksta švietimo įstaigose, turinčiose formalius veiklos kriterijus, švietimo programas, vertinimo sistemą ir formalius tikslus. Formalusis ugdymas yra nuoseklus ir turintis tęstinumą. Jis yra vykdomas pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo pakopose.

Pradinis ir pagrindinis ugdymas yra privalomas. Pradinis ugdymas yra pirma formalusis švietimo pakopa, trunkanti septintaisiais–dešimtaisiais vaiko gyvenimo metais. Pagrindinis ugdymas trunka vienuoliktaisiais–šešioliktaisiais vaiko gyvenimo metais. Vidurinis ugdymas trunka septynioliktaisiais–devynioliktaisiais gyvenimo metais. Visos pakopos yra reglamentuotos švietimo įstatymais ir visose jose yra vykdomas muzikinis ugdymas. Muzikos pamoka formaliame švietime apima muzikinio ugdymo veiksenas: dainavimą, solfedžiavimą, ritmavimą, muzikavimą, muzikos klausymąsi. Mokytojas, įgijęs muzikos pedagogo kvalifikaciją, gali dirbti mokykloje pagal visas tris pakopas (Pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo programų aprašas, 2015).

J. Ruškus (2009) teigia, kad neformalusis ugdymas yra pagalbinė priemonė, papildanti formalųjį švietimą. Formalųjį švietimą papildančio ugdymo paskirtis – pagal ilgalaikes programas sistemiškai plėsti tam tikros srities žinias, stiprinti gebėjimus ir įgūdžius bei suteikti asmeniui papildomas dalykines kompetencijas. Neformaliojo vaikų švietimo paskirtis – tenkinti mokinių pažinimo, ugdymosi ir saviraiškos poreikius, padėti jiems tapti aktyviais visuomenės nariais. Neformaliojo vaikų švietimo programas vykdo muzikos, dailės, meno, sporto bei kitos mokyklos, laisvieji mokytojai, kiti švietimo teikėjai. Neformaliai mokantis asmens įgyta kompetencija gali būti pripažįstama kaip formaliojo švietimo programos ar kvalifikacijos dalis Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka arba aukštųjų mokyklų nusistatyta tvarka. Vaikų muzikos, dailės, meno, sporto ar kitoje mokykloje išeita ilgalaikio meninio ugdymo programa gali būti pripažįstama kaip profesinio mokymo modulis. Joje muzikos mokytojas gali vaikus mokyti ansamblinio, solinio dainavimo, muzikavimo tam tikru instrumentu, muzikos istorijos, solfedžio, vadovauti chorams, ansambliams, orkestrams ir t.t. Muzikos pedagogas gali dirbti tokiose įstaigose: kultūros namuose, muzikos mokyklose ir kitose įtaigose, kur yra vykdomas neformalusis muzikinis ugdymas (Neformaliojo vaikų švietimo koncepcija, 2012).

Priešmokyklinio ugdymo bendrojoje programoje (2014) išskiriama, kad priešmokyklinis ir ikimokyklinis ugdymas yra priskiriamas prie neformalaus ugdymo. Ikimokyklinis ugdymas trunka iki penkerių metų, o priešmokyklinis ugdymas trunka vienerius metus – šeštais gyvenimo metais. Muzikos pedagogas, dirbdamas šioje pakopoje, formuoja vaikų susidomėjimą bei supažindina su muzika per muzikinius žaidimus (Ikimokyklinio ugdymo metodinės rekomendacijos 2015).

Netradicinis ugdymas tai: pagal formaliojo (pradinio, pagrindinio ir vidurinio) arba neformaliojo (ikimokyklinio, priešmokyklinio ir kito neformaliojo) ugdymo programas vykdomas muzikinis ugdymas, grindžiamas savita pedagogine sistema (M. Montessori, Valdorfo, Š. Suzuki ir kt.) ar atskirais jos elementais (Netradicinio ugdymo koncepcijos, 2010).

Specializuotas muzikinis ugdymas eina kartu su pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo programa. Jis skirtas mokiniams, turintiems išskirtinų gabumų arba specialiųjų ugdymosi poreikių. Tai tokios įstaigos: konservatorijos, menų mokyklos ir gimnazijos. Šiose įstaigose yra vykdomas sustiprintas muzikinis ugdymas arba muzikinio ugdymo kryptis (Specializuoto ugdymo krypties programos, 2013).

Neformalusis suaugusiųjų švietimas sudaro sąlygas asmenims mokytis visą gyvenimą, tenkinti pažinimo poreikius, tobulinti įgytas kvalifikacijas ar įgyti papildomų. Neformalųjį suaugusiųjų švietimą gali pasirinkti visi asmenys nuo 18 metų. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo procesą teikia suaugusiųjų mokyklų, centrų ar bendrojo lavinimo mokyklų su suaugusiųjų klasėmis visose šalies savivaldybėse, taip pat viešosios ir privačios institucijos. Muzikos pedagogas gali dirbti tose įstaigose, kuriose yra reikalinga jo profesinė veikla.

Apibendrinant muzikos pedagogo profesinės veiklos galimybes pastebėtina, kad platus pasirinkimas suteikia plačias galimybes susirasti darbą bet kurioje formalioje ir neformalioje ugdymo įstaigoje. Muzikos pedagogo profesinės veiklos funkcijos organizuoti pamokinę veiklą, rengti bei organizuoti organizacijos, bendruomenės renginius, proginius ir teminius koncertus, muzikinius projektus, vadovauti bei organizuoti neformalųjį ugdymą: orkestrams, chorams, vokaliniais ir instrumentiniais ansambliams, solistams. Muzikos pedagogas pagal savo profesiją gali dirbti: mokyklose, darželiuose, muzikos mokyklose, kultūros centruose ir visose kitose įstaigose, kuriose vykdomas formalus ir neformalus muzikinis ugdymas.

### 3. VEIKSNIŲ, FORMUOJANČIŲ MUZIKOS PEDAGOGŲ PASITENKINIMĄ PROFESINE VEIKLA, ĮVERTINIMAS

Mokslinis tyrimas – kryptingas bei sistemingas objektų nagrinėjimas taikant mokslines priemones ir metodus. Juo yra siekiama rasti atsakymus į probleminius klausimus, išspręsti problemas ir sužinoti tai, kas yra nežinoma (Kardelis, 2002). Šiuo tyrimu siekta išsiaiškinti muzikos pedagogų (ne)pasitenkinimą profesine veikla ir įvardinti teigiamybes ar neigiamybes formuojančius veiksniai.

Atlikta literatūros apžvalga leido išskirti vidinius ir išorinius veiksniai, kurie formuoja teigiamą arba neigiamą muzikos pedagogo pasitenkinimą profesine veikla. Vidiniai veiksniai: amžius, lytis, išsilavinimo lygis, darbo stažas, karjeros galimybės, atsakomybė, pripažinimas. Išoriniams veiksniai priskiriama: vadovavimo kokybė, darbo užmokestis, darbo turinys bei pobūdis, darbo sąlygos. Vidinius veiksniai kontroliuoti yra labai sunku, tačiau išorinius – paprasčiau. Išorinius veiksniai organizacija gali kontroliuoti ir juos pritaikyti darbuotojo naudai, kad būtų pasiektas teigiamas darbo vertinimas. Teorinėje dalyje pavieniui buvo aptarti vidiniai ir išoriniai veiksniai, savybės ir jų panaudojimo svarba.

Primintina, kad pasitenkinimas profesine veikla yra labai svarbus muzikos pedagogų darbe, nes jie glaudžiai bendrauja su ugdytiniais, perduoda informaciją, veikia kito žmogaus fizinę, psichologinę bei socialinę aplinką, formuoja bei ugdo mokinių vertybines nuostatas. Neigiamas pasitenkinimas gali sukelti ne tik antipatiją profesine veikla, bet ir neigiamai paveikti ugdytinių mokymosi rezultatus, vertybes, požiūrį į muziką ir t.t.. Remiantis tuo pabrėžtina, kad itin svarbu išsiaiškinti, ar muzikos pedagogai jaučia teigiamą pasitenkinimą atliekama veikla.

Atlikta pasitenkinimą profesine veikla formuojančių išorinių ir vidinių veiksniai apžvalga tapo svarių motyvų, kodėl buvo pasirinkta atlikti šį tyrimą, kuriuo siekiama atskleisti aptartųjų veiksniai įtaką formuojantis teigiamą arba neigiamą pasitenkinimą profesine veikla. Atliekant tyrimą buvo norima išsiaiškinti, kaip muzikos pedagogai vertina organizacijas, kuriose dirba, jų santykį su darbine aplinka. Svarbu išsiaiškinti, ar muzikos pedagogai jaučiasi įvertinti ne tik organizacijoje, bet ir visuomenėje, ar jų darbo apimtis yra atitinkamai įvertinama, ar pedagogai jaučiasi svarbūs ir ar turi galimybę laisvai išsakyti ir, svarbiausia, ar vidiniai ir išoriniai veiksniai skatina juos jausti teigiamą pasitenkinimą profesine veikla.

### 3.1. Tyrimo metodai ir organizavimas

Siekiant išsiaiškinti muzikos pedagogų teigiamo arba neigiamo pasitenkinimo būvimą profesine veikla buvo atliktas anketinis tyrimas. Vadovaujantis anketinių apklausų reikalavimais sudaryta anketa, kuria norėta išsiaiškinti muzikos pedagogų nuomonę apie veiksnius, sąlygojančius teigiamą arba neigiamą pasitenkinimą profesine veikla. Anketoje pateikti klausimai yra susiję su analizuotais dokumentais, kurie aptarti teorinėje dalyje.

Tyrimo instrumentas – anketa, ji yra sudaryta iš 3 blokų, joje pateiktas 21 klausimas, iš kurių 5 – atviri, 5 lentelės su 69 teiginiais, o likusieji 12 klausimų – testiniai – respondentui reikėjo pasirinkti labiausiai jo nuomonę atitinkantį teiginį (anketos pavyzdys pateiktas priede). Anketą sudarė šie blokai: 1. Demografiniai klausimai; 2. Vidiniai veiksniai lemiantys pasitenkinimą; 3. Išoriniai veiksniai, lemiantys pasitenkinimą.

Visos anketos buvo pateiktos atsitiktine tvarka Lietuvoje dirbantiems muzikos pedagogams. Anketinė apklausa vykdyta 2017 metų balandžio mėnesį. Laikantis Lietuvos Respublikos „Asmens duomenų teisinės apsaugos“ įstatymo, laikantis tyrimų etikos reikalavimų respondentai buvo informuoti, kad ši apklausa yra anoniminė, o jų atsakymai, apibendrinus gautus duomenis, bus panaudoti tik rašant apklausos vykdytojos magistrantūros darbo tiriamąją dalį. Minėtina, kad atliekant tyrimą buvo vadovaujama geranoriškumo bei pagarbos respondentui principais. Analizuojant tyrimą gauti duomenys apdoroti kompiuterinėmis programomis „Microsoft Excel“ ir „IBM SPSS Statistics 21“.

### 3.2. Tyrimo duomenų analizė

Magistro darbo tyrime dalyvavo 96 muzikos pedagogai. Tyrimo metu išsiaiškinta demografinė informacija apie respondentus. Apibendrinus gautus duomenis paaiškėjo, kad tyrime dalyvavo 11 (11,5 %) vyrų ir 85 (88,5 %) moterys. Iš gautų duomenų galima spręsti, kad ugdymo įstaigose muzikos subtilybių dažniausiai moko moteriškos lyties atstovės, šis darbas joms priimtinesnis nei vyrams (žr. 1 lent.).

*1 lentelė*

#### **Respondentų pasiskirstymas pagal lytį (N = 96)**

<b>Lytis</b>	<b>Skaičius (%)</b>
<b>Vyrai</b>	11 (11,5)
<b>Moterys</b>	85 (88,5)

Muzikos pedagogų amžius yra svarbus veiksnys, kuris leidžia nusakyti muzikos pedagogų pasitenkinimą darbu. Tyrimo metu buvo išsiaiškinta, kad respondentų amžius svyruoja nuo 23 iki

58 metų. Daugumos respondentų amžius yra tarp 41–45 metų. Apklausti tik trys respondentai, kurių amžius siekia 23–25 metus, todėl iš gautų duomenų pastebima, kad dauguma muzikos pedagogų yra brandaus amžiaus (žr. 2 lent.).

2 lentelė

**Respondentų amžius (N = 96)**

Procentai	Amžius						
	23–25 metų	26–30 metų	31–35 metų	36–40 metų	41–45 metų	46–50 metų	51–58 metų
	3,4 %	4,5 %	9,2 %	22,8 %	29,2 %	21,6 %	9,3 %

Remiantis gautais duomenimis galima teigti, kad muzikos pedagogo specialybę prieš dešimtmetį dažniau rinkdavosi moterys nei vyrai. Taip galėjo nutikti dėl to, kad visuomenėje yra nusistovėjusios normos, jog pedagogo profesija yra moteriška, todėl šiandien ugdymo įstaigose dirba daugiau vidutinio amžiaus muzikos pedagogių moterų.

Anot V. Obrazcovo (2002), muzikos pedagogų amžius yra vienas iš vidinių veiksnių. Jis teigia, kad kuo vyresnio amžiaus žmogus yra, tuo jo pasitenkinimas yra aukštesnis. Jaunesni muzikos pedagogai turi didesnių lūkesčių bei siekių profesinėje veikloje, kuriuos yra sunku įgyvendinti. Kaip matoma 1 lentelėje, 82,9 % respondentų amžius yra didesnis nei 36 metai. Jie jau nemažai yra pasiekę, sukaukę darbo stažą, todėl žino, ko gali tikėtis ateityje, o ko ne. Jaunas specialistas yra žingeidesnis, jo siekiai didesni, neretai nepamatuotos galimybės, todėl jam dažnai tenka nusivilti sistema ir patirti nepasitenkinimą darbine veikla.

Muzikos pedagogo specialybė reikalauja nuolatinio asmenybės tobulėjimo, todėl tyrimo metu buvo norima išsiaiškinti, kokio kvalifikacinio lygmens yra respondentai. Iš gautų duomenų paaiškėjo, kad mokytojo kvalifikaciją turi 38,6 %, vyresniojo mokytojo 31,8%, metodininko 27,3 %, o vienas respondentas turi mokytojo eksperto kvalifikaciją (žr. 3 lent.).

3 lentelė

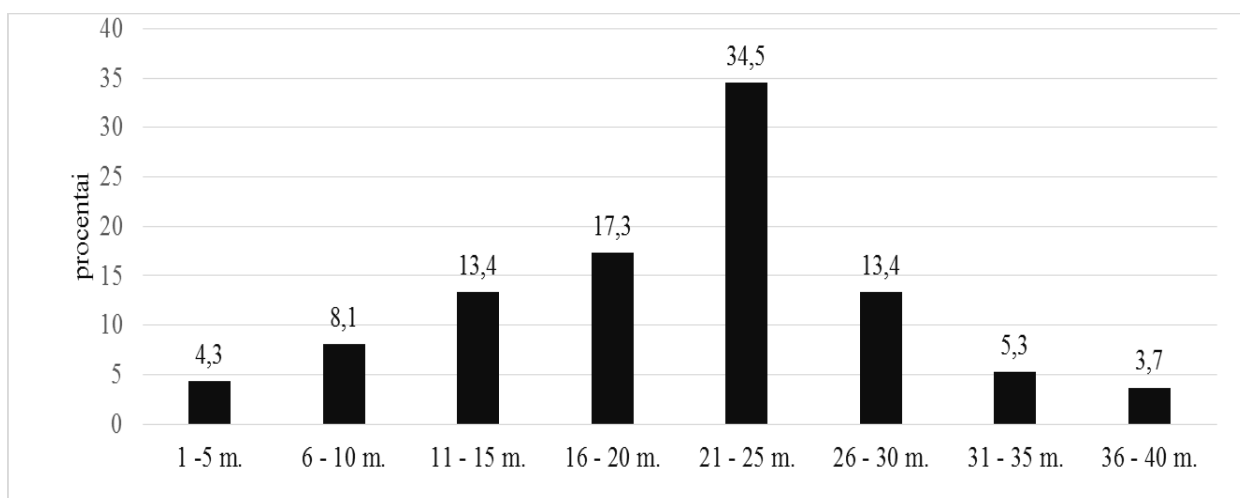
**Respondentų kvalifikacija (N = 96)**

Procentai	Kvalifikacija			
	Mokytojas	Vyresnysis mokytojas	Mokytojas metodininkas	Mokytojas ekspertas
	38,6 %	31,8 %	27,3 %	2,3 %

Tyrimo metu užduodant šį klausimą buvo norima sužinoti, ar muzikos pedagogai yra linkę tobulėti bei kelti savo kvalifikaciją, nes analizuojant literatūros šaltinius buvo pastebėta, kad aukštesnį išsilavinimą turintys pedagogai yra labiau patenkinti savo profesine veikla nei žemesnės kvalifikacijos mokytojai.

Analizuojat gautus duomenis pastebėta, kad 90,9 % tyrime dalyvavusių respondentų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, o profesinį išsilavinimą turi tik 9,1 % respondentų. Svarbu ir tai, kad net 43,2 % respondentų atsakė turintys magistro laipsnį, o 56,8 % – bakalauro. Iš gautų duomenų galima spręsti, kad muzikos pedagogai yra išsilavinę ir net beveik pusė respondentų yra itin kompetentingi savo srities žinovai, kurie įgiję net mokslinį magistro laipsnį.

Kaip ir amžius, taip ir darbo stažas lemia muzikos pedagogų pasitenkinimą profesine veikla. Darbo stažas suteikia muzikos pedagogui aukštesnio lygio kompetencijas, garantuoja didesnę atlyginimą, pripažinimą ir pagarbą. Anot A. Jovarauskienės ir G. Tolutienės (2010), įstaigoje dirbantys pedagogai nuo 1 iki 5 metų turi mažesnę pasitenkinimo lygį savo darbine veikla nei pedagogai, dirbantys daugiau nei penkerius metus. Atliekant tyrimą buvo norima išsiaiškinti, kokį darbo stažą turi muzikos pedagogai. Iš gautų duomenų pastebėta, kad 34,5 % respondentų turi, net 21–25 metų darbo stažą ir tik maža dalis respondentų turi mažesnę darbo stažą nei penkeri metai. Remiantis gautais duomenimis galima teigti, kad didelis darbo stažas darbuotojams suteikia galimybę jaustis organizacijos dalimi, juos gerbia organizacijoje ir jie jaučiasi įvertinti. Dėl šių priežasčių, anot A. Jovarauskienės ir G. Tolutienės (2010), tikėtina, kad muzikos pedagogai jaučia didesnę pasitenkinimą (žr. 4 pav.).



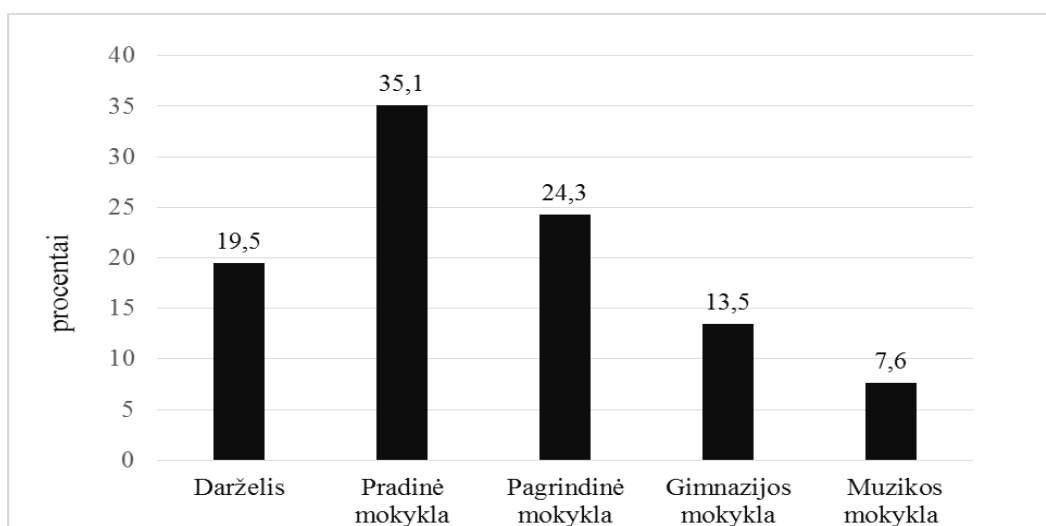
**4 pav.** Respondentų pedagoginis stažas (N = 96).

Muzikos pedagogo profesija skiriasi iš kitų profesijų, nes muzikos pedagogas yra ir menininkas, kuris savo žiniomis, gebėjimais gali dalintis su įvairaus amžiaus ugdytiniais įvairiose amžiaus kategorijose. Muzikos pedagogo profesinė veikla suteikia galimybę dirbti su ikimokyklinio ir priešmokyklinio, pradinio, pagrindinio, gimnazinio ugdymo mokiniais, taip pat dirbti meno vadovu kultūros namuose ar pan. Toks platus įsidarbinimo sektorius paskatino tyrimo metu išsiaiškinti, kokiose ugdymo įstaigose dirba muzikos pedagogai. Apibendrinus gautus



respondentų duomenis pastebėta, kad 35,1 % respondentų dirba pradinių klasių muzikos mokytojais, 24,3 % dirba su pagrindinio ugdymo įstaigose besimokančiais ir 13,5 % mokytojų muzikos meno moko gimnazistus. Tai rodo, kad daugelis muzikos pedagogų dirba bendrojo lavinimo mokyklose, o tik nedidelė dalis – muzikos mokyklose bei darželiuose. Toks pedagogų pasiskirstymas leidžia kiekvienam atrasti palankiausią variantą, pasirinkti amžiaus kategoriją, su kuria mieliausia dirbti, ar kiekvienam pedagogui palankiausią įstaigą, kurioje jis galėtų dirbti ir išreikšti ne tik pedagogines kompetencijas bet ir meninius gebėjimus (žr. 5 pav.).

Muzikos pedagogai dirbdami pilnu etatu gali turėti iki 36 kontaktinių darbo valandų per savaitę. Tyrimo metu buvo norima išsiaiškinti, kokių krūvių dirba muzikos pedagogai, todėl jų buvo klausiama, kiek jie turi savaitinių pamokų. Iš gautų duomenų išryškėjo, kad 35,1 % pedagogų turi vidutiniškai iki 10 savaitinių pamokų, 43,2 % mokytojų veda iki 20 savaitinių pamokų, o 21,7 % muzikų turi daugiau nei dvidešimt savaitinių pamokų. Iš gautų duomenų galima teigti, kad muzikos pedagogo darbo krūvis nėra pilnas, o visa tai priklauso nuo įstaigos, kurioje jis dirba.

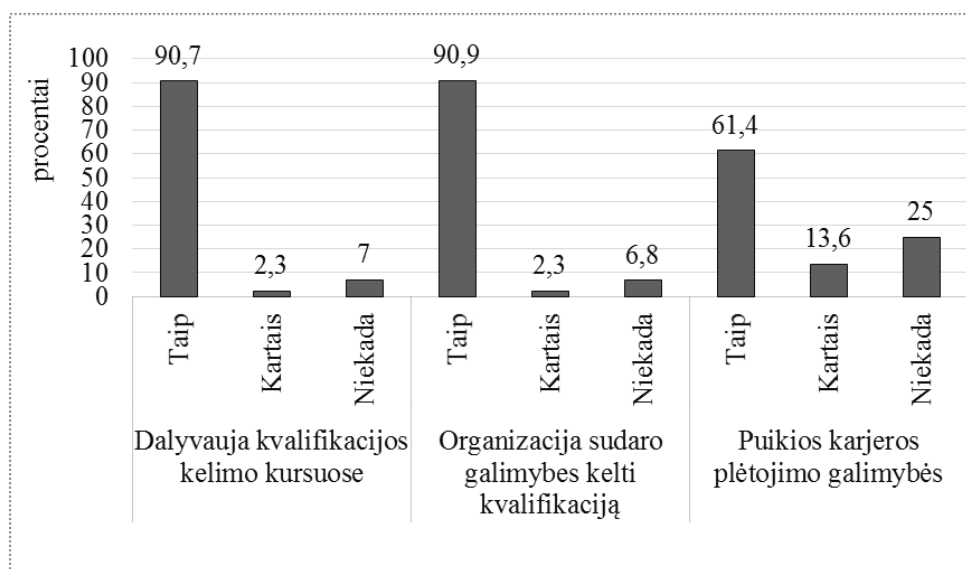


**5 pav.** Respondentų darbo vietas. (N = 96).

Tyrimo metu tai pat pastebėta, kad net 43,7 % muzikos pedagogų dirba dvejose ugdymo įstaigoje, 18,4 % – trijose ugdymo įstaigose, o vienas respondentas sugeba vienu metu suderinti darbus keturiuose ugdymo įstaigos. Visa tai rodo, kad dėl mažėjančio vaikų skaičiaus daugelis įstaigų sumažino muzikos pedagogų krūvius, todėl pedagogai, norėdami turėti atitinkamą kontaktinių valandų skaičių, yra priversti dirbti keliose ugdymo įstaigose. Nuo tokio savęs „barstymo“ per visas įstaigas nukenčia ne tik vaikai, bet ir pedagogas, nes būdamas vienoje įstaigoje jis jau galvoja apie savo darbą kitoje, todėl susikoncentruoti efektyviai veiklai nėra paprasta. Tikėtina, kad tokia įstaigų gausa skatina pedagogo nepasitenkinimą darbu, nes jis negali iki galo ir itin kokybiškai atlikti savo pareigų vienoje įstaigoje.

Anot J. Kasiuliaus, V. Barvydienės (2005), teigiamą požiūrį nulemia pedagogo asmeninės savybės, kurios jau yra susiformavusios ir jas kontroliuoti yra labai sunku. Dėl šios priežasties tyrimo metu buvo norima išsiaiškinti, ar muzikos pedagogas jau susiformavusiais vidiniais veiksniais neužkerta kelio teigiamam pasitenkinimui profesine veikla.

Šiandieninėje kultūroje daug lemia išsilavinimas. o pedagogo profesija ypač reikalauja aukštos kvalifikacijos bei nuolatinio tobulinimosi, nes aukštas išsilavinimas bei kvalifikacija rodo, kad žmogus gali mokyti ir kitus. Iš jų visuomenė visada tikisi aukščiausio išsilavinimo ir geriausių kompetencijų. Pedagogai, norėdami kilti karjeros laiptas, norėdami neatsilikti nuo besikeičiančių ugdymo reikalavimų turi nuolat tobulintis. Tyrimo metu respondentų buvo klausiama, ar jie dalyvauja kvalifikacijos kėlimo seminaruose, ar turi tam galimybę, ar yra patenkinti profesinės veiklos plėtojimo galimybėmis, kurias jiems suteikti yra įpareigota ir darbovietė. Gauti rezultatai parodė, kad 90,7 % muzikos pedagogų yra suinteresuoti kelti savo kvalifikaciją. Jie noriai dalyvauja kursuose, seminaruose, kurie yra susiję su jų profesine veikla. Šis tobulinimosi faktorius yra labai svarbus, nes parodo, kad muzikos pedagogai ne tik nori, bet ir deda visas pastangas tam, jog tobulėtų, įgytų vis naujų kompetencijų, o tai padeda praplėsti karjeros galimybes (žr. 6 pav.).



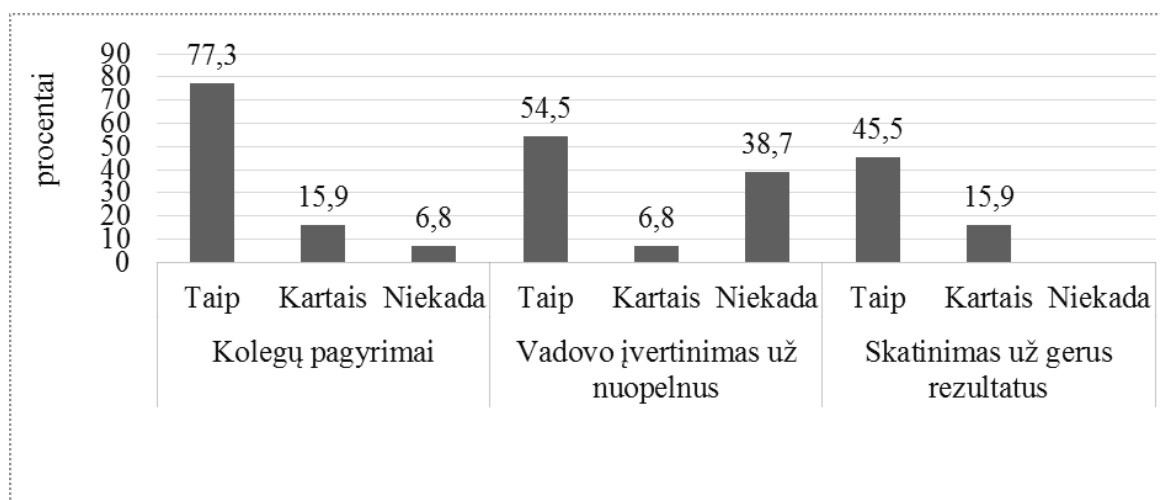
**6 pav.** Respondentų tobulinimosi galimybės (N = 96).

Paklausus, ar muzikos pedagogai yra patenkinti profesinės veiklos plėtojimo galimybėmis, tik 61,4 % respondentų pasisakė, kad yra tikrai patenkinti, o 25 % apklaustųjų nėra patenkinti ir mano, kad visai nėra galimybės siekti karjeros aukštumų. Iš gautų duomenų galima teigti, kad daugiau nei pusė respondentų yra patenkinti galimybe kilti karjeros laiptais ir to siekia dalyvaudami kvalifikacijos kėlimo kursuose, kurie duoda naudos jų profesinėje veikloje ir tik

maža dalis respondentų, nors ir dalyvauja įvairiuose seminaruose ir keičiasi savo kvalifikaciją, tačiau yra visiškai nepatenkinti karjeros plėtojimo galimybėmis (žr. 6 pav.).

Šiuolaikinėje visuomenėje pripažinimas yra labai svarbus faktorius, jis yra siejamas ne tik su karjeros galimybėmis, bet ir emocine muzikos pedagogo būseną. Pripažinimas yra vidinis atlyginimas – padėka, palankus atsiliepimas ar dėmesio parodymas – visa tai leidžia darbuotojui patenkinti pagarbos poreikį. Kiekvienas rašytinis ar žodinis pagyrimas gautas iš vadovo, kolegų, padėka už nuopelnus suteikia ne tik pasitikėjimo savimi ir savo kompetencijomis, bet ir skatina darbuotoją jausti pasitenkinimą savo veikla bei didžiulius pasiektais rezultatais. Respondentai buvo paklausti, ar jie sulaukia pagyrimų už pasiektus gerus rezultatus iš kolegų, vadovo ir, ar pagiriamasis žodis motyvuoja juos siekti vis geresnių ir geresnių rezultatų.

Apibendrinant gautus rezultatus galima akcentuoti, kad 77,3 % respondentų sulaukia pagyrimų ir pripažinimo iš kolegų ir tik maža dalis, 6,8 %, pagiriamą žodį nesulaukia. Iš gautų duomenų buvo pastebėta, kad kolegos mielai džiaugiasi vienas kito pasiekimais, todėl galima teigti, kad didžioji dalis muzikos pedagogų jaučia pripažinimą iš kolektyvo narių ir tai juos skatina (žr. 7 pav.).



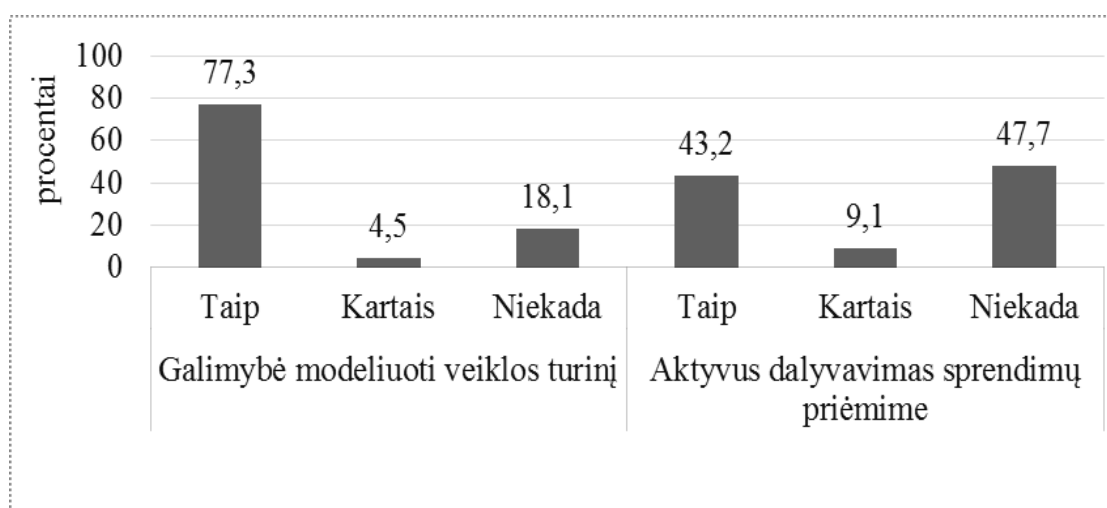
7 pav. Pripažinimas už nuopelnus (N = 96).

Nors yra jaučiamas palaikymas ir pripažinimas iš kolektyvo narių, tačiau iš gautų duomenų tampa aišku, kad vadovai ne visada pagiria ir pasako gerą žodį muzikos pedagogams. 54,5 % respondentų pasisakė, kad vadovas juos vertina už jų nuopelnus ir pasako gerą žodį, o net 38,7 % respondentų teigia, kad vadovas jų neįvertina už jų nuopelnus. Manytina, kad daugelis vadovų pamiršta žodinių pagyrimą, o taip nutinka dėl to, kad vadovai mano, jog pedagogai tiesiog privalo siekti geresnių rezultatų ir jiems žodinis ar rašytinis pagyrimas neturi turėti lemiamos įtakos siekiamiems rezultatams. Vieniems vadovams yra nesvarbus žodinis pagyrimas, tačiau kiti į

pedagogų rezultatus reaguoja ir juos skatina, padeda įgyvendinti užsibrėžtus tikslus. Net 45,5 % respondentų pažymėjo, kad vadovybė jų rezultatais džiaugiasi, o džiaugsmą išreiškia net finansine išraiška, tačiau 38,6 % vadovų to nedaro (žr. 7 pav.). Žinant šiandieninę situaciją ugdymo institucijose yra suprantama, kad ne visada įmanoma tinkamai atlyginti ir įvertinti muzikos pedagogų rezultatus finansine išraiška, tačiau kai kurioms ugdymo institucijoms tai pavyksta padaryti.

Apibendrinus gautus duomenis galima teigti, kad muzikos pedagogai dažniau sulaukia pripažinimo iš kolegų nei iš vadovybės, todėl ugdymo įstaigų vadovai turėtų nepamiršti, kad darbuotojai laukia, kada bus pagirti ar pripažinti už pasiektus gerus rezultatus. Mokytojai tikisi tiek žodinio, tiek finansinio atlygio. Žodinis atlygis suteiks muzikos pedagogui psichologinį komfortą, finansinis atlygis – vienkartinės išmokos ar premijos – turės ilgalaikį poveikį darbuotojo produktyvumui.

Taip pat buvo norima išsiaiškinti, ar muzikos pedagogams yra suteikiama laisvė pasirinkti, kaip jie nori dirbti, už tai prisiimant visą atsakomybę. Iš gautų duomenų matoma, kad net 77,3 % respondentų teigia, kad jie patys nusprendžia, kaip atliks savo darbą ir tik 18,1 % respondentų sako, kad neturi laisvės pasirinkti patys (žr. 8 pav.). Analizuojant gautus duomenis galima teigti, kad daugelis muzikos pedagogų gali kūrybiškai pažvelgti į savo profesinę veiklą ir yra nevaržomi kitų nuomonės ar taisyklių. Manytina, kad laisvė pasirinkti ugdymo būdus ir koreguoti-pritaikyti ugdymo turinį – sveikintinas dalykas, tačiau pastebėtina, kad būtina išlaikyti pusiausvyrą tarp laisvės rinktis ir privalomosios ugdymo programos.



**8 pav.** Pedagogų iniciatyvumas įstaigos veikloje (N = 96).

Atliekant tyrimą tai pat buvo svarbu išsiaiškinti, ar muzikos pedagogai dalyvauja priimant svarbius sprendimus, susijusius su organizacija, kurioje dirba. Iš gautų duomenų pastebėta, kad

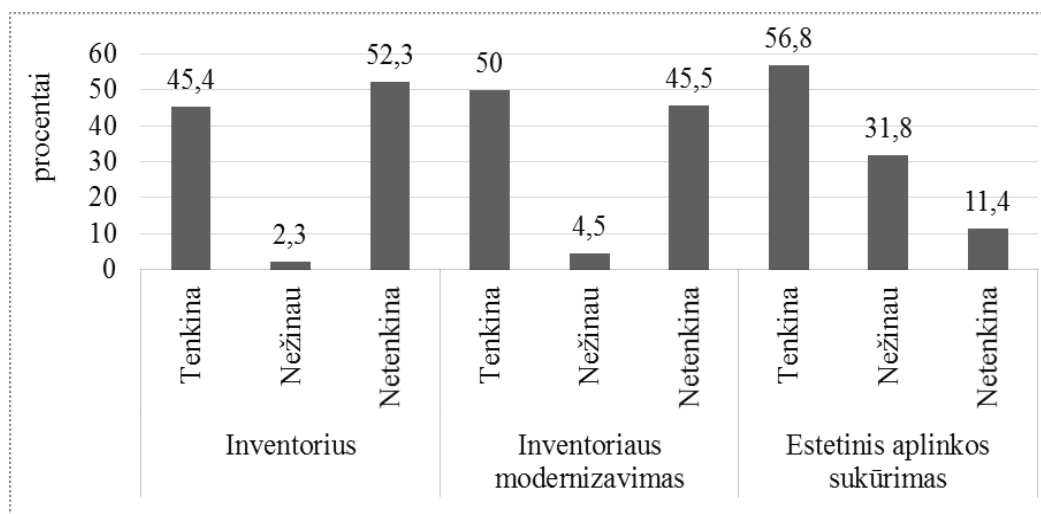
43,2 % muzikos pedagogų dalyvauja priimant sprendimus darbovietėje, 47,7 % – nedalyvauja ir tik maža dalis – 9,1 % – dalyvauja kartais (žr. 8 pav.). Didžioji dalis muzikos pedagogų pasisakė, kad jie niekada nedalyvauja susirinksimose, kuriuose yra priimami svarbūs sprendimai organizacijoje. Taip gali nutikti dėl to, kad vadovas jaučia geriausiai žinąs vadovaujamai institucijai parankiausias problemų sprendimų būdus ir nepasitiki savo kolegomis, mano, kad tai ne jų kompetencijos sritis. Dėl šios priežasties muzikos pedagogai nesijaučia atsakingi už organizacijos tolimesnį likimą.

Muzikos pedagogai turi galimybę spręsti, kaip organizuoti savo visą veiklą ir už tai prisiimti visapusišką atsakomybę, tačiau jiems nėra suteikiama laisvė dalyvauti sprendžiant organizacijai svarbius klausimus ir jaustis visaverčiu institucijos nariu. Manytina, kad daugelis pedagogų nenori prisiimti atsakomybės ir kištis į institucijos vadybos reikalus ir džiaugiasi tuo, kad gali būti atsakingi tik už ugdymo turinio išdėstymą.

Ugdymo aplinka yra labai svarbi ne tik ugdytiniams, bet ir muzikos pedagogams, nes jie ten praleidžia didelę laiko dalį. Aplinka – kabinetas – turi padėti pedagogui ne tik geriau atlikti savo darbą, bet ir gerai jaustis. Tyrimo metu pedagogų buvo pasiteirauta, ar esantis inventorių atitinka jų lūkesčius. 45,4 % pasisakė, kad atitinka, o net 52,3 % respondentų teigia, kad jų kabinetuose esantis inventorių neatitinka jų lūkesčių (žr. 9 pav.). Inventorių yra vienas iš esminių muzikos pedagogų pagalbinių ugdymo metu, nes jais mokytojai gali ne tik vaizdžiau perteikti norimą temą, bet ir mokinius išmokyti groti muzikiniais instrumentais. Žinoma, kiekviena mokykla neturi galimybės įsigyti įvairesnių instrumentų, išmaniosios lentos, naujo pianino ar kito reikalingo inventoriaus, tačiau bent jau elementariausi mokykliniai muzikos instrumentai kabinate turėtų būti. Inventoriaus trūkumas sunkina darbo sąlygas, nes mokytojas organizuodamas ugdymą ne visada gali išnaudoti savo kūrybiškumą. Remiantis respondentų atsakymais akcentuotina, kad muzikos pedagogai darbe susiduria su inventoriaus trūkumu, kuris tampa svarių neigiamų pasitenkinimo darbu veiksniumi.

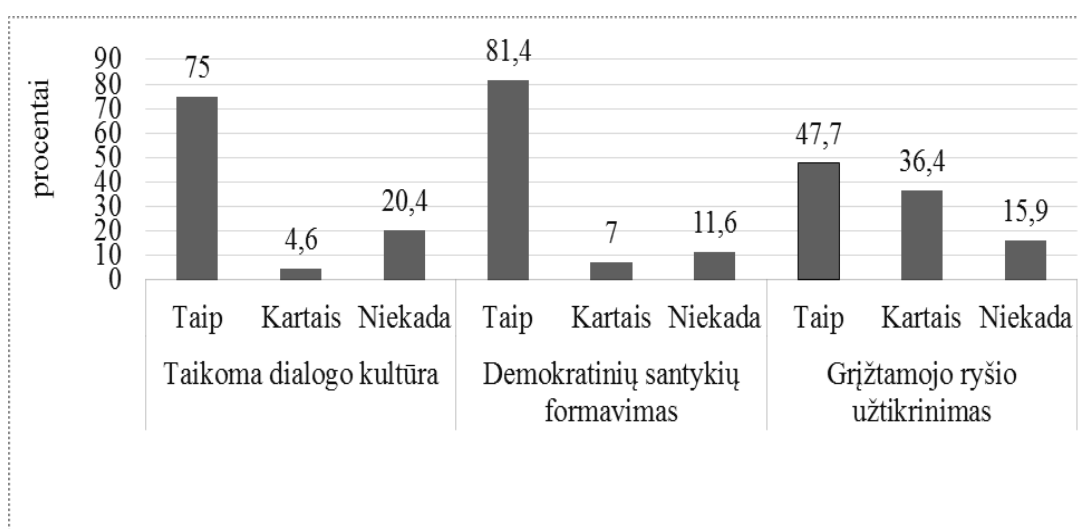
Tikėtina, kad muzikos pedagogai, norėdami pagerinti savo darbinę sąlygą, kreipiasi į vadovus ir teikia pasiūlymus, ko jiems trūksta. Darbe buvo norima išsiaiškinti, ar dėl inventoriaus trūkumo yra kalti pedagogai, nes jie neteikia vadovybei pasiūlymų, ar vadovybė, kuri neatsižvelgia į mokytojų prašymus keisti inventorių. Tyrimo metu išaiškėjo, kad 50 % organizacijos vadovų reaguoja į pedagogų siūlymus atnaujinti arba papildyti inventorių, o 45,5 % į pedagogų prašymus nekreipia dėmesio. Iš gautų duomenų galima teigti, kad pasiskirstymas yra beveik tolygus. Viena dalis vadovų, suprasdami, koks svarbus yra inventorių efektyviam darbui, stengiasi ir kiek gali tiek reaguoja į pedagogų prašymus, o kita dalis į tai nekreipia dėmesio. Pedagogų, tyrimo metu, taip pat buvo prašoma įvertinti, ar darbinė aplinka juos maloniai nuteikia. Iš gautų duomenų

išryškėjo, kad 56,8 % respondentų aplinka sukelia teigiamus jausmus, o 31,8 % teigia, kad juos aplinka teigiamai veikia tik kartais, 11,4 % – niekada (žr. 9 pav.).



9 pav. Darbinės aplinkos įvertinimas (N = 96).

Apibendrinus gautus rezultatus, susijusius su darbo aplinka, galima teigti, kad pusę respondentų esantis inventorius tenkina ir vadovybė jį reguliariai atnaujina, o likusi dalis yra nepatenkinta. Nors darbo aplinka yra vienas iš išorinių veiksnių, kuris lemia (ne)pasitenkinimą bei jį galima kontroliuoti, tačiau šiandieninėje švietimo sistemoje kai kurios įstaigos neturi tam galimybių, todėl muzikos pedagogai naudojami tuo, kas yra, ir jie lieka nepatenkinti darbo aplinka.



10 pav. Administracijos bendradarbiavimas su pedagogais (N = 96).

Įstaigos vadovas yra vienas iš svarbiausių organizacijos elementų. Nuo jo sprendimų ir gebėjimo sukurti gerus tarpusavio ryšius su darbuotojais priklauso ne tik įstaigos, bet ir pedagogų

asmeniniai darbo pasiekimai. Dėl to baigiamajame darbe buvo norima išsiaiškinti, ar muzikos pedagogai yra patenkinti vadovavimo kokybe. 75 % respondentų teigia, kad jie noriai bendrauja su valdžia iškilus problemoms ar darbiniam klausimams, 4,6 % teigia, kad tik kartais noriai bendrauja, o tai priklauso nuo susijusių probleminių klausimų sudėtingumo, o 20,4 % teigia, kad jai tik būtų galimybė, su vadovybe visai nebendrautų. Iš gautų duomenų galima daryti prielaidą, kad daugiau nei pusė ugdymo įstaigų vadovų stengiasi kurti gerus tarpusavio santykius, grįstus pasitikėjimu ir bendradarbiavimu (žr. 10 pav.).

Analizuojat gautus duomenis išryškėjo, kad 81,4 % muzikos pedagogų teigia, kad jų santykiai su vadovybe yra geri arba net labai geri, o 11,6 % sako, kad su vadovybe nepalaiko gerų santykių. Tai rodo, kad tik maža dalis dėl kažkokių nesutarimų ar dėl abipusių pastangų trūkumo gerinti tarpusavio bendravimą, nepalaiko gerų santykių, kurie yra labai svarbūs siekiant kurti bendravimą ir bendradarbiavimą grįstus santykius. Nors maža dalis nepalaiko gerų santykių su vadovu, tačiau penktadalio respondentų santykiai su vadovu yra labai geri, o tai parodo, kad vadovas puikiai kontroliuoja vieną iš išorinių veiksnių, iš kurio kyla pasitenkinimas vadovybe, organizacija ir darbu (žr. 10 pav.).

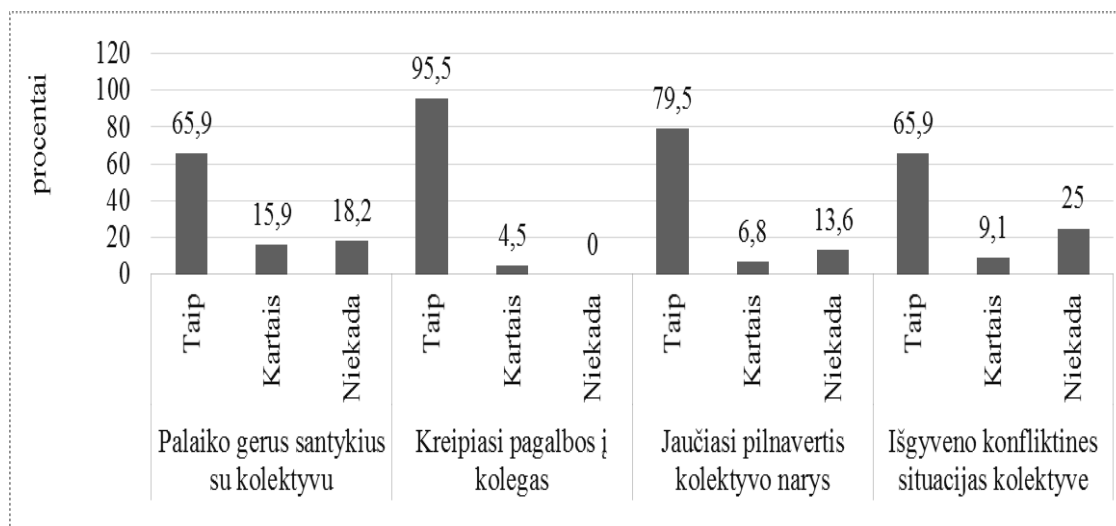
Informacijos dalinimasis su vadovybe bei vadovybės su kolektyvu yra neatsiejama darbo dalis. Administracija informuoja apie pasikeitusias ugdymo nuostatas, gaires, renginius bei suteikia kitą svarbią informaciją, susijusią su darbu, todėl sklandus informacijos judėjimas įstaigoje yra labai svarbus. 47,7 % procentai respondentų pasisakė, kad juos informacija pasiekia jiems patogiu bei greitu būdu, 36,4 % teigia, kad informacija ne visada pasiekia juos laiku ir 15,9 % respondentų svarbi darbinė informacija nepasiekia visai, arba jie išgirsta ją iš kolegų vėliau (žr. 10 pav.). Visa tai rodo, kad ne visada muzikos pedagogai gauna reikiamą informaciją, o jos pateikimo būdai nėra patrauklūs ir efektyvūs. Informacija kai kurių respondentų gali nepasiekti, nes kaip išsiaiškinta anksčiau, daugelis pedagogų dirba daugiau nei vienoje įstaigoje, todėl darbuotojas ne visada parankiausiu metu būna pasiekiamas administracijai. Aprobuojant gautus duomenis galima teigti, kad įstaigų vadovai stengiasi palaikyti demokratinius santykius kolektyve. Tiesa, kartais pasitaiko ir klaidų, kai informacija susijusi su darbu, ne visada darbuotoją pasiekia laiku, tačiau dėl šios priežasties gali būti kalta ne tik administracija, laiku neperdavusi informacijos arba ją pateikusi netinkama forma, bet ir pats darbuotojas, kuris nepakankamai dėmesio skiria bendravimui su valdžia ir domėjimuisi esama situacija (žr. 10 pav.).

Apibendrinant įstaigos vadovo komunikavimo kokybę galima teigti, kad šiuo metu įstaigų vadovai yra geri savo komandos vedliai. Jie neatsiskiria nuo darbuotojų, o kartu su jais dirba, stengiasi išlaikyti gerus tarpusavio ryšius bei dalyvauti visos įstaigos darbo procese. Anot D. Lipinskienės (2011), pasitenkinimas didėja tada, kai vadovas yra kompetentingas, malonus bei

stengiasi palaikyti tarpusavio ryšį su pedagogais. Gauti rezultatai leidžia teigti, kad pasitenkinimą lemiantis išorinis veiksnys – vadovavimo kokybė – teigiamas.

Daugelis vadovų žino, kad priimdami į darbą naują žmogų jie priima ne tik specialistą, bet ir naują komandos narį, todėl bendradarbių santykiai yra neatsiejami efektyvaus bendradarbiavimo veiksniai šiandieninėje visuomenėje. Kolegos darbinėje aplinkoje praleidžia labai daug laiko, todėl ir geri tarpusavio santykiai, malonus bendravimas, palaikymas ir pagalba vienas kitam yra labai svarbūs siekiant palaikyti gerą atmosferą darbe. Muzikos pedagogai profesinės veiklos metu patiria daug sudėtingų psichologinių faktorių, todėl labai svarbu įstaigose kurstyti šiltą pedagogų bendravimo ir bendradarbiavimo klimatą.

Tyrimo metu išaiškėjo, kad 65,9 % muzikos pedagogų palaiko gerus santykiu su kitais kolektyvo nariais, tačiau 15,9 % stengiasi sutarti, bet ne visada jiems tai padaryti pavyksta, 18,2 % mokytojų nuomone, kolektyvo tarpusavio santykiai nėra geri. Iš gautų duomenų akcentuotina, kad daugelyje kolektyvų santykiai yra draugiški ir kelia tik teigiamas emocijas. Net 95,5 % respondentų teigia, kad jie visada gali drąsiai kreiptis į kolegas patarimo bet kokiais klausimais. Tai rodo, kad pedagogų kolektyve vyrauja gera atmosfera ir jie yra visada pasiruošę padėti vienas kitam. Iš gautų duomenų matoma, kad penktadalis respondentų jaučiasi pilnaverčiais kolektyvo nariais, nors pasitaiko kolektyve ir nesutarimų bei kivirčų (žr. 11 pav.).

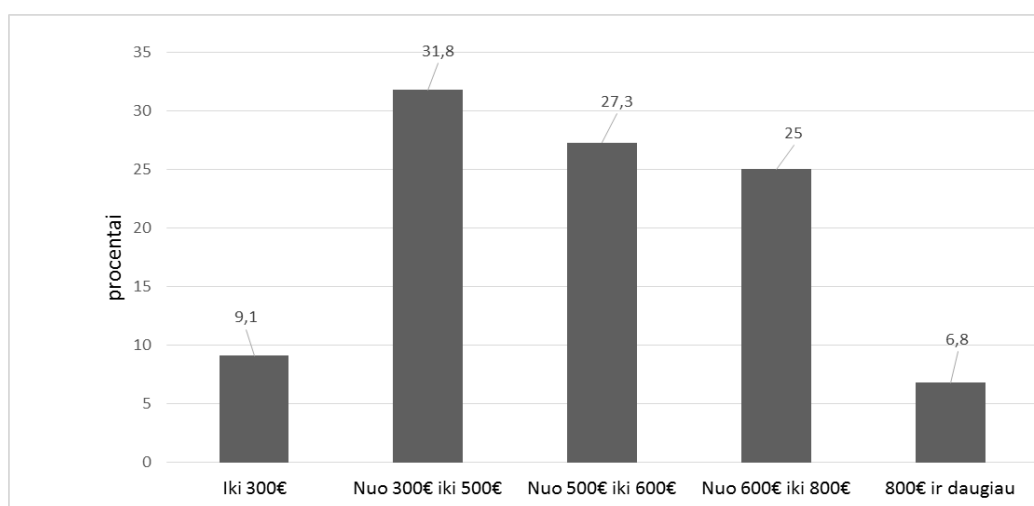


**11 pav.** Tarpusavio santykiai su kolegomis (N = 96).

Apibendrinus duomenis pabrėžtina, kad muzikos pedagogai su kolegomis sutaria gerai, kolegos yra draugiški, padedantys vienas kitam, geranoriški, palaikantys, duodantys patarimų. Visa tai rodo, kad dar vienas išorinis veiksnys – bendradarbiai – Lietuvos mokytojų yra teigiamai vertinamas.



Gaunamas atlyginimas už atliekamą profesinę veiklą yra vienas pagrindinių ir universaliausių veiksnių, kuris motyvuoja žmones dirbti. Kiekvienam darbuotojui yra svarbu ne faktinis užmokesčio dydis, o tai, kad jis jaustųsi teisingai įvertintas už atliktą darbą. Muzikos pedagogo atlyginimas turi užtikrinti saugumo jausmą, kad rytoj jis galės sau leisti patenkinti visus pagrindinius poreikius. Jei mokytojas žino, kad jo veikla yra įvertinama neteisingai, jis iš karto jaučia nuoskaudą, kuri sumažina rezultatyvumą. Muzikos pedagogai, atlikdami savo veiklą, į ją sudeda visą save. Profesinė veikla iš jų reikalauja labai daug ne tik muzikinių gebėjimų, bet ir psichologinių žinių. Jie profesinės veiklos metu turi ne tik perduoti turimas žinias, vertybes, bet ir kurti saugią psichologinę atmosferą ugdytiniams. Visa tai yra sunkus ir atsakingas darbas, kuris turi būti atitinkamai įvertintas pinigine išraiška, o atitinkamo atlyginimo nebuvimas kelia nepasitenkinimą profesine veikla.



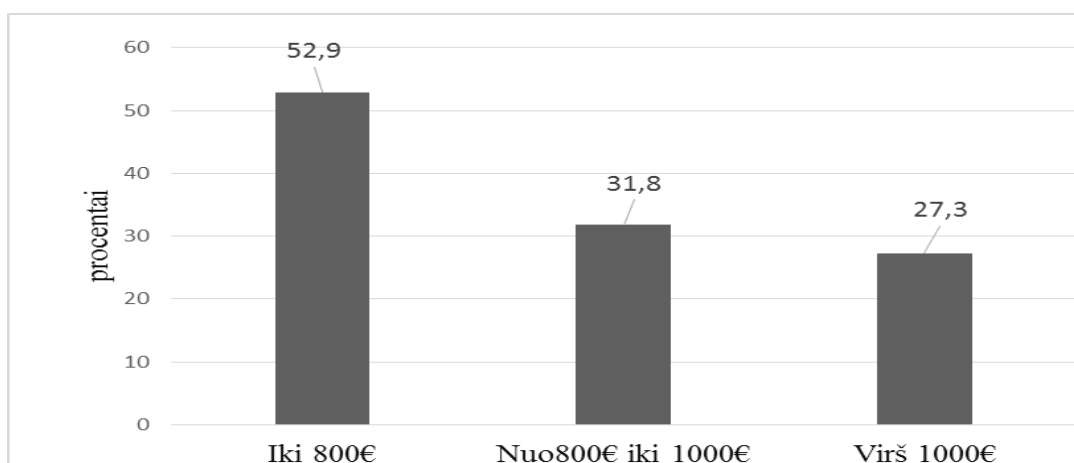
**12 pav.** Muzikos pedagogų atlyginimas (N = 96).

Gauti duomenys atskleidė, kad net 9,1 % pedagogų uždirba tik iki 300 EUR per mėnesį, 31,8 % uždirba iki 500 EUR, 27,3 % iki 600 EUR. Visa tai rodo, kad daugiau nei pusė muzikos pedagogų uždirba mažiau nei vidutinis šalies bei pedagogų atlyginimas. Apibendrinus gautus duomenis galima teigti, kad didelė dalis muzikos pedagogų, nors ir sunkiai dirbdami keliuose darbuose, tačiau neuždirba nė minimalaus atlygio. Tai rodo esant didelę problemą ugdymo sektoriuje, nes pedagogų darbas nėra atitinkamai įvertintas finansiškai (žr. 12 pav.).

Tyrimo metu buvo labai svarbu išgirti ir pedagogų nuomonę, ar jie mano, kad jų atliekamas darbas yra teisingai įvertintas. Gauti duomenys sukėlė nerimą, nes net 77,3 % muzikos pedagogų pasisakė, kad jų profesinė veikla nėra atitinkamai įvertinta finansine prasme, o tik 9,1 teigė, kad gauna darbą atitinkantį atlygį. Tokie rezultatai rodo, kad daugelis muzikos pedagogų dirba vien dėl to, kad jie jaučia pašaukimą, malonumą savo profesinei veiklai. Lūkesčių neatitinkantis

atlyginimas, arba ne tolygus užmokesčio ir profesinės veiklos įvertinimas, sumažina motyvaciją imtis sudėtingesnių projektų ar kitos veiklos. Mažas darbo užmokestis, neatitinkantis darbo sudėtingumo, skatina muzikos pedagogus jausti neigiamą pasitenkinimą profesine veikla.

Norint išsiaiškinti, kokia suma muzikos pedagogai įvertina savo profesinę veiklą, to jų buvo pasiteirauta. Gauti duomenys atskleidė, kad 52,9 % muzikos pedagogų norėtų gauti už savo atliekamą darbą iki 800 EUR, o 31,8% iki 1000 EUR siekiantį atlyginimą. Pagal oficialios statistikos portalo duomenis (2017), vidutinis Lietuvos atlyginimas siekia 822,8 EUR, tai yra labai didelis skirtumas nuo gautų duomenų, kiek uždirba muzikos pedagogai. Respondentai, pateikdami savo pageidavimus, pageidauja uždirbti tiek, kiek uždirba vidutinis Lietuvos gyventojas. Jų norai yra suprantami, nes juk pedagogas yra svarbus visuomenės veikėjas, kuris ugdo jaunąją kartą ir dažnai atsitinka taip, kad jo išugdyti mokiniai gyvena geriau nei pats pedagogas, nuo kurio priklausė jo ateitis. Įstaigų vadovams pakelti atlyginimus yra labai sunku, nes, dažniausiai, ugdymo įstaigos yra valstybinės, todėl ir problema yra valstybinio lygmens (žr. 13 pav.).

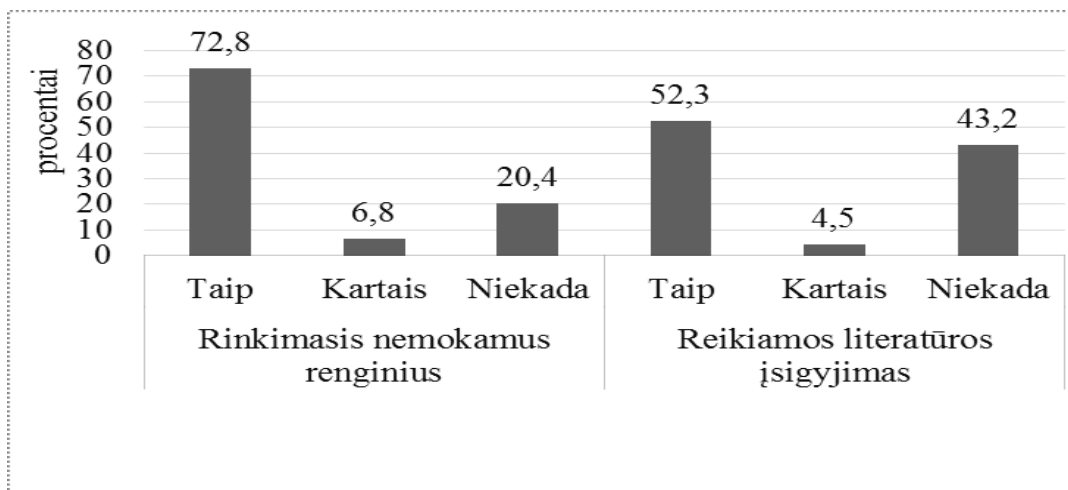


**13 pav.** Muzikos pedagogus tenkinantis atlyginimas už jų darbą (N = 96).

Muzikos pedagogui užmokestis (ne)suteikia galimybę ne tik susimokėti mokesčius, apsirūpinti buitinais dalykais, bet ir lankytis seminaruose, kvalifikacijos kursuose, renginiuose kurie plečia pedagogų žinias, požiūrį. Atliekant tyrimą respondentų buvo klausta, ar jie dažniau renkasi mokamus, ar nemokamus kultūrinius renginius. Iš gautų duomenų pastebėta, kad net 72,8 % muzikos pedagogų stengiasi rinktis nemokamus renginius, seminarus ir kt., o tai nutinka todėl, kad jų atlyginimas tam nesuteikia galimybių ir jie neturi pasirinkimo, kokius renginius gali lankyti, o kokius ne (žr. 14 pav.).

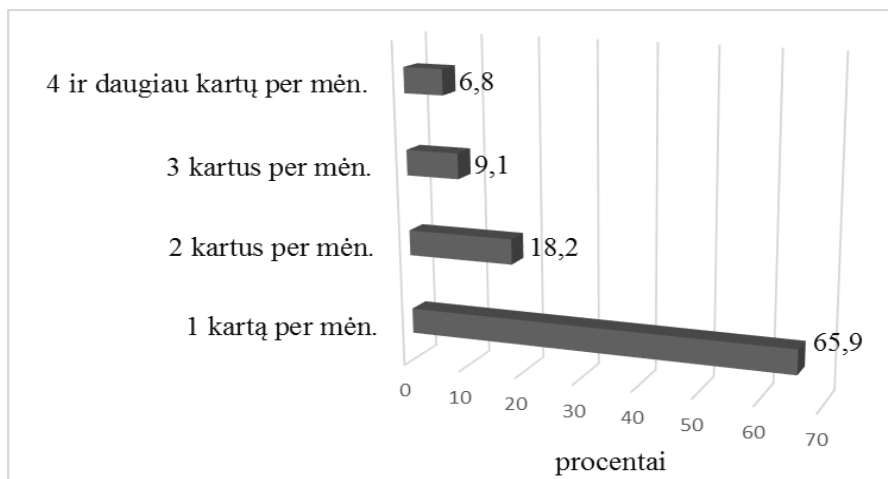
Muzikos pedagogas, norėdamas plėsti savo žinias bei požiūrį, turi domėtis naujausia literatūra. Kaip žinia, šiais laikais knygos yra brangios, todėl buvo norima išsiaiškinti, ar muzikos pedagogai gali sau leisti įsigyti norimą knygą. Analizuojant gautus duomenis pastebėta, kad

52,3 % muzikos pedagogų leidžia sau įsigyti nors vieną literatūros knygą per mėnesį. 43,2 % respondentų, prireikus jiems vienos ar kitos literatūros, negali sau to leisti, todėl yra priversti taupyti ir pirkinį atidėti vienam ar keliems mėnesiams į priekį. Kaip žinoma, pedagogas yra asmuo, kuris norėdamas išlikti kompetentingu ir geru pedagogu, privalo mokytis visą gyvenimą, todėl ir naujausia pedagoginė literatūra ir lankymasis kultūriniuose renginiuose jiems yra tiesiog privalomas. Faktas, kad mokytojai to sau leisti negali – mažina ne tik jo kompetentingumą, bet ir meilę darbui (žr. 14 pav.).



14 pav. Muzikos pedagogų finansinės galimybės (N = 96).

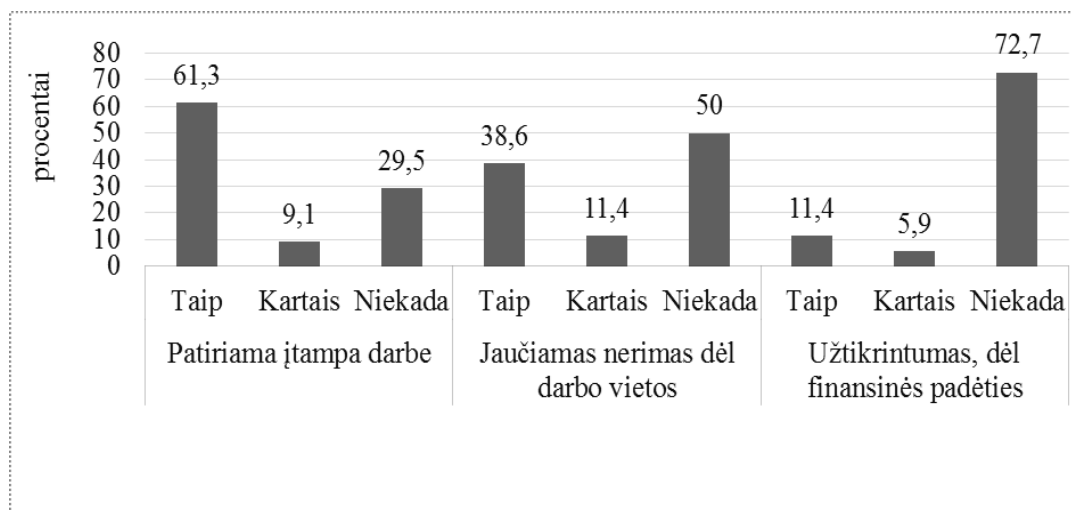
Gauti duomenys atskleidė, kad daug muzikos pedagogų renkasi tik nemokamus renginius, tačiau net 65,9 % respondentų suteikia sau galimybę apsilankyti nors vieną kartą per mėnesį mokamuose renginiuose, 18,2 % leidžia sau į mokamus renginius kartais nueiti net porą kartų per mėnesį. Gauti duomenys parodo, kad net penktadalis muzikos pedagogų yra siekiantys tobulėti, plėsti akiratį nepaisant to, kad darbinis atlygis yra kuklus (žr. 15 pav.).



15 pav. Muzikos pedagogų mokamų renginių lankymas (N = 96).

Kiekvieno profesijos atstovo darbo pobūdis bei turinys yra skirtingas, o muzikos pedagogų veikla yra plati ir kartais net atrodo beribė. Tyrimo metu buvo išsiaiškinta, kad 86,3 % muzikos pedagogų mano, kad jų profesinė veikla reikalauja labai daug užimtumo bei papildomo pasiruošimo, o 11,4 % respondentų teigia, kad savo profesinėje veikloje jie neįjaučia didelio užimtumo. Iš gautų duomenų galima daryti prielaidą, kad didžioji dalis muzikos pedagogų savo darbinei veiklai skiria labai daug laiko tam, kad jų arba vadovybės užbrėžti tikslai būtų įgyvendinti.

Kiekvienas žmogus gyvenimiškose situacijose arba darbe patiria spaudimą, kuris neigiamai veikia žmogaus psichologinę būseną. Tyrimo metu buvo norima išsiaiškinti, ar muzikos pedagogai patiria įtampą savo profesinėje veikloje. Išryškėjo, kad šios specialybės mokytojai patiria didelę įtampą, spaudimą darbe. Visa tai vyksta dėl ugdymo organizavimo, keblių santykių su vadovais bei kolegomis, dėl reikalingo inventoriaus stygio ir t.t. Be to, gauti duomenys atskleidė, kad 38,6 % respondentų nesijaučia saugūs dėl savo darbo vietos, o 50 % mano, kad yra įsitvirtinę savo darbovietėje ir juos palaiko ne tik kolektyvas, bet ir vadovas, todėl jie neįjaučia nerimo dėl savo darbo vietos ugdymo įstaigoje. 16 pav. įrodo, kad net 72,7 % respondentų, dirbdami ugdymo įstaigose, nesijaučia finansiškai užtikrinti. Iš gautų duomenų galima teigti, kad didžioji dalis muzikos pedagogų nesijaučia finansiškai stabilūs dėl mažų atlyginimų, nes praradę darbą jie netektų ir pragyvenimo šaltinio, o santaupų jie susikaupti neturi galimybių (žr. 16 pav.).

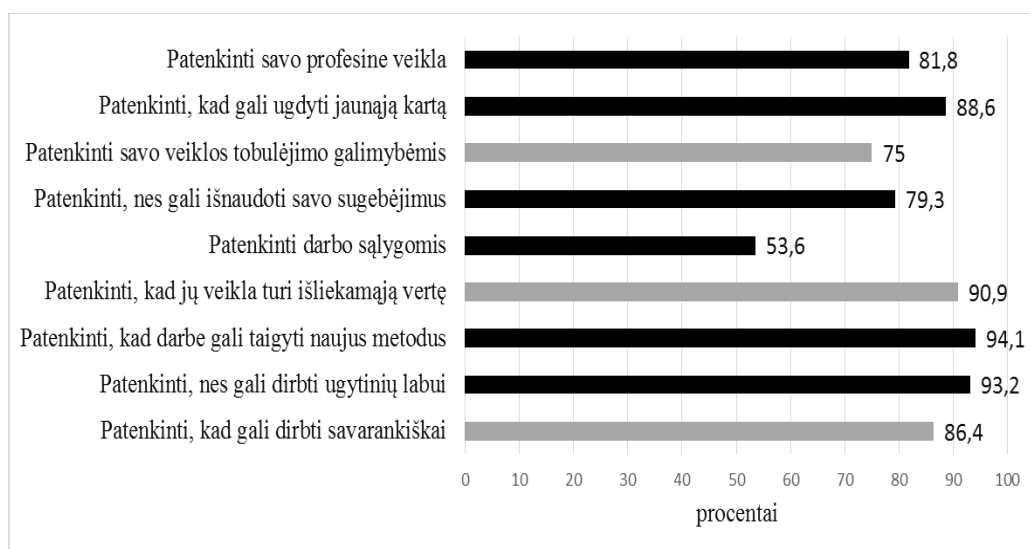


**16 pav.** Muzikos pedagogų patiriami jausmai profesinėje veikloje (N = 96).

Atliekant tyrimą paaiškėjo, kad 38,6 % mokytojų intensyviai ieško dar vieno papildomo darbo, kad galėtų išlaikyti save ir savo šeimą. 20,5 % respondentų nėra apsisprendę, ar jiems yra reikalinga papildoma veikla, tačiau jei kas pasiūlytų, jie mielai sutiktų, o 40,9 % apklaustųjų papildomas darbas nėra reikalingas, nes nepavyktų suderinti vienu metu tiek daug darbų ir būtų jaučiamas didelis nuovargis bei susikoncentravimo stoka visuose darbuose.

Respondentų nuomonės pasiskirstė gan tolygiai, todėl galima teigti, kad pusė muzikos pedagogų nori didesnių pajamų bei sugebėtų suderinti dar vieną veiklą šalia turimų, taip padidindami savo finansinį krepšelį, o kitą pusę apklaustųjų atlyginimas tenkina ir jie neieško darbo, nes galimai nepavyktų suderinti veiklų tarpusavyje.

Siekiant apibendrinti anketoje pateiktus klausimus, buvo pateikta teiginių lentelė, iš kurios gautų duomenų išryškėjo, kad muzikos pedagogai yra labai patenkinti, jog ugdymą gali vykdyti savarankiškai ir už tai prisiimti visą atsakomybę. Džiaugiasi, kad gali prisiliesti prie jaunosios kartos ir dirbti jį labai. Tai rodo, kad muzikos pedagogai yra atsidavę mokytojai, kuriems yra svarbu perduoti kuo naujesnes ir įdomesnes žinias, jog jaunoji karta ne tik pamiltų muziką, bet ir suprastų jos grožį bei vertę. Muzikos pedagogai tai pat jaučia pasitenkinimą, kad ugdymo metu jie gali taikyti naujausius ugdymo metodus bei savarankiškai išmėginti savo pačių sukurtus. Visa tai ne tik kelia pasitenkinimą darbu, bet ir leidžia pedagogui tobulėti, klysti ir mokytis iš savo klaidų. Tyrimo metu pastebėta, kad muzikos pedagogus iš dalies tenkina darbo sąlygos, nes jie tikisi, jog, bėgant metams, padėtis, susijusi su inventorius stygiumi, susitvarkys. Iš gautų duomenų galime teigti, kad penktadalis muzikos pedagogų yra patenkinti savo profesine veikla, o tai reiškia, kad jie su malonumu eina į darbą, noriai atlieką paskirtas užduotis, planuoja ugdymą ir t.t. (žr. 17 pav.).



**17 pav.** Muzikos pedagogų pasitenkinimas profesine veikla (N = 96).

Apibendrinus magistro darbo tyrimo duomenis paaiškėjo, kad vidiniai veiksniai: darbo stažas, amžius, išsilavinimo lygis suteikia aukštą teigiamo pasitenkinimo darbine veikla lygį. Pripažinimas ir karjeros galimybės, kaip pasitenkinimą keliantys veiksniai, yra vertinami atsargiau ir nekelia tokio didelio pasitenkinimo darbu, nes pedagogai norėtų dalyvauti organizacijos valdyme teikiant arba priimant sprendimus, tačiau institucija tam nesuteikia galimybes. Tyrimo metu buvo atskleista, kad muzikos pedagogų netenkina gaunamas atlygis už jų darbą ir jie

nesijaučia saugūs dėl tolimesnės savo ateities. Dėl per mažo atlyginimo jie yra priversti dirbti daugiau nei vienoje įstaigoje. Išsiaiškinta, kad švietimo įstaigose dirba kompetentingi, draugiški, malonūs bei taktiški vadovai, kurie deda visas pastangas, kad bendradarbiavimas su pedagogais būtų kuo efektyvesnis. Tarp pedagogų įstaigose yra palaikomi geri santykiai ir jie jaučiasi puikiai, nes iškilus probleminiams klausimams gali kreiptis vienas į kitą. Esamos darbo sąlygos įstaigose ne visada suteikia pedagogams teigiamą pasitenkinimą, nes jose trūksta ugdymui svarbaus inventoriaus, ne visur kabinetai yra atnaujinti kosmetiškai. Nors ir itin plataus pobūdžio yra muzikos pedagogo darbas, tačiau jiems tai netrukdo juo džiaugtis. Iš gautų duomenų galima tvirtai teigti, kad muzikos pedagogai yra patenkinti savo profesine veikla, nes gali ugdyti bei perduoti žinias jaunajai kartai ir taip realizuoti savo sumanymus.

## IŠVADOS

1. Pasitenkinimas profesine veikla yra emocinis atsakas, kurį lemia darbinės aplinkos sąlygos ir žmogaus asmeniniai bruožai. Visa tai rodo, kad kiekvienas žmogaus individualumas bei darbe suteikiamos darbo sąlygos lemia jo emocinį pasitenkinimą profesine veikla.

2. Remiantis moksline literatūra, darbe buvo išskirti pasitenkinimo profesine veikla kryptingumą lemiantys vidiniai ir išoriniai veiksniai. Vidiniai: amžius, lytis, išsilavinimo lygis, darbo stažas, karjeros galimybės, atsakomybė ir pripažinimas. Išoriniai: vadovavimo kokybė, darbo užmokestis, darbo turinys bei pobūdis, mikroklimatas, darbo sąlygos. Išoriniai veiksniai yra lengviau kontroliuojami, todėl dėl jų pasitenkinimas profesine veikla gali būti valdomas.

3. Išanalizavus muzikos pedagogų veiklos ypatumus galima teigti, kad šios disciplinos mokytojų veikla apima platų pritaikomumo spektrą. Daugelis autorių pabrėžia, kad muzikos pedagogo profesinė veikla šiandieniniame ugdyme yra labai svarbi, nes pedagogas ugdo vaikų meninį skonį, formuoja dvasines ir kultūrines vertybes. Savo gebėjimus pedagogas atskleidžia veddamas pamokas bendrojo ugdymo ar muzikos mokyklose, organizuodamas neformalaus ugdymo procesą, rengdamas muzikos mokymo programas.

4. Analizuojant tyrimo duomenis išryškėjo muzikos pedagogų noras nuolat tobulėti, kelti kvalifikaciją, tačiau gauti tyrimo rezultatai parodė, kad juos ne visada tenkina profesinės veiklos plėtojimo galimybės, kurios organizuojamos ugdymo įstaigose.

5. Muzikos pedagogai yra komunikabilūs ir jaučia pasitenkinimą kolektyve vyraujančia atmosfera. Iškilus problemoms jie visada gali kreiptis patarimo į kitus kolektyvo narius. Kylančius konfliktus kolektyve linkę išspręsti greitai ir taikiai, o tai sudaro sąlygas plėtoti gerus tarpusavio santykius.

6. Muzikos pedagogai mano, kad ugdymo įstaigose dirba profesionalūs vadovai, kurie yra kompetentingi, taktiški, atidūs ir draugiški, todėl į juos visada iškilus klausimams galima kreiptis. Komunikacija ir informacijos pateikimo šaltiniais ugdymo įstaigoje muzikos pedagogai nėra patenkinti. Jiems ne visada yra priimtina informacijos pateikimo forma ar jos savalaikis paviešinimas. Pastebėtina, kad respondentai kartais jaučiasi tinkamai neįvertinti už gerus darbo rezultatus ar ugdytinių pasiekimus.

7. Muzikos pedagogų nuomone, jų įvertinimas finansine prasme neatitinka darbo pobūdžio ir įdėtų pastangų. Mokytojų atlyginimas yra mažesnis nei Lietuvos vidutinis ir pedagogų vidutinis atlygis, todėl daugelis pedagogų dirba daugiau nei vienoje ugdymo įstaigoje ir net 50 proc. respondentų šiuo metu ieško dar vieno papildomo darbo. Apklaustieji mano, kad jų darbo įvertinimas finansine prasme turėtų atitikti vidutinį šalies atlyginimą. Dėl menkų finansinių galimybių jie ne visada gali įsigyti reikiamos literatūros, nueiti į mokamus renginius.

8. Vertinant darbinę aplinką tenka pastebėti, kad muzikos pedagogai mano, jog daugelyje ugdymo įstaigų inventoriaus modernizavimas vyksta nepakankamai greitai. Muzikos pedagogai, organizuodami ugdymą, susiduria su ugdymo kokybei užtikrinti reikalingo inventoriaus trūkumu. Patalpos neremontuojamos, neatnaujinamos, todėl nekelia teigiamų emocijų.

9. Tyrimas parodė, kad, nežiūrint kai kurių požymių neigiamo vertinimo, muzikos pedagogai yra patenkinti savo profesine veikla. Ugdytojus džiugina galimybė kūrybiškai mokyti jaunąją kartą, galimybė savarankiškai planuoti ugdymo turinį, tobulinti savo gebėjimus ir prisiimti atsakomybę už kultūrinių vertybių puoselėjimą.



## LITERATŪRA

1. Abdullah Z., Hui J. (2014). *The Relationship between Communication Satisfaction and Teachers' Job Satisfaction in the Malaysian Primary School*. [žiūrėta 2017-03-21]. Prieiga per internetą: <<http://ajhss.org/pdfs/Vol2Issue2/7.pdf>>
2. Appleby R. C. (2003). *Šiuolaikinis verslo administravimas*. Vilnius.
3. Bagdonas A. (2004). *Mokyklos stresas ir mokyklos baimė: mokytojų nuomonių tyrimas*. Pedagogika 2007, Nr. 70. p. 26-31.
4. Balčytis E. (2000). *Apie muzikinio ugdymo sistemą Lietuvos mokyklose*.
5. Chen, J., Silverthorne, C., & Hung, J. (2006). *Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America*. Leadership & Organization Development Journal, 27(4), 242–49.
6. Chmiel N. (2005). *Darbo ir organizacinė psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
7. Čiužas R. (2013). *Mokytojo kompetencijos, profesinio meistriškumo siekis. Mokslo monografija*. Vilnius: Lietuvos edukologijos universiteto leidykla „Edukologija“.
8. Čiužas R. (2013). *Mokytojo kompetencijų nuolatinė kaita*. Vilnius: Lietuvos edukologijos universiteto leidykla „Edukologija“.
9. Dubauskas G. (2006). *Organizacijos elgsena*. Vilnius.
10. Endriulaitienė A., Gustainienė L. (2008). *Job satisfaction and subjective health among sales managers*. Baltic Journal of Management.
11. Europos komisijos atlikto tarptautinio tyrimo duomenimis (TALIS), (2013), <[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-734\\_lt.html](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-734_lt.html)> [žiūrėta 2016-11-18]
12. Furnham A. (2001). *The psychology of behavior at work: the individual in the organization*. GB: Biddles LTD.
13. Furnham A. (2005). *The psychology of behavior at work: the individual in the organization*. [žiūrėta: 2016-11-15]. Prieiga per internetą: <[http://books.google.com/books?id=LQQmT2ZzS0sC&printsec=frontcover&hl=lt#PPA805\\_M1](http://books.google.com/books?id=LQQmT2ZzS0sC&printsec=frontcover&hl=lt#PPA805_M1)>
14. Gapšytė G., Bankauskienė N. (2016). *Muzikos pedagogo kompetencijų raiška / Socialinis ugdymas / 2016, t. 42, Nr.1*
15. Gaputienė I., Šarkiūnaitė I. (2006). *Informacinės technologijos kaip darbuotojų darbo veiksnys*. Informacijos mokslai. Vilniaus Universiteto Leidykla.
16. Giedraitienė-Lileikienė T. (1998). *Mano būsimoji profesija – mokytojas*. Kaunas.

17. *Ikimokyklinio ugdymo metodinės rekomendacijos 2015 m.* [interaktyvus], [žiūrėta 2017-01-07]. Prieiga per internetą: <<http://www.smm.lt/uploads/documents/svietimas/knyga%20-%20rekomendacijos.pdf>>
18. Jovarauskienė A., Tolutienė G. (2010). *Universiteto dėstytojų pasitenkinimo darbu įtakos turintys veiksniai.* [žiūrėta 2017-01-02] Prieiga per internetą: <[http://www.su.lt/bylos/mokslo\\_leidiniai/jmd/10\\_01\\_26/jovarauskaite\\_tolutiene.pdf](http://www.su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/jmd/10_01_26/jovarauskaite_tolutiene.pdf)>
19. Juozaitienė L., Staponkienė J. (2003). *Verslo ir vadybos įvadas.* Šiauliai: VŠĮ Šiaulių Universiteto leidykla.
20. Kaya E. (1995). *Job Satisfaction of the Librarians in the Developing Countries.* 61st IFLA General Conference. [žiūrėta 2016-11-18] Prieiga per internetą: <<http://www.ifla.org/IV/ifla61/61-kaye.htm>>
21. Kasiulis J., Barvydienė V. (2005). *Vadovavimo psichologija.* K.: Technologija
22. Kavaliauskienė V. (2001). *Pedagoginis pašaukimas ir jo ugdymas.* Klaipėdos universiteto leidykla.
23. Koustelios D. A. (2001). *Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers.* The International Journal of Educational Management.
24. Lasauskienė J. (2007). *Muzikos mokytojų dalykinės kompetencijos raiškos ypatumai // Mokytojų ugdymas 2007, Nr. 7. p. 116-126.*
25. Lasauskienė J. (2009), *Muzikos pedagogo profesinės veiklos ypatumai.* [žiūrėta 2017-01-02] Prieiga per internetą: <[http://elibrary.lt/resursai/Konferencijos/Rokiskis\\_30/konf\\_30\\_13.pdf](http://elibrary.lt/resursai/Konferencijos/Rokiskis_30/konf_30_13.pdf)>
26. Lasauskienė J. (2010). *Muzikos mokytojo veikla ir kompetencijos / Mokslo studija.* Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
27. Laurinaitytė A. (2008). *Gimnazijos mokytojų ir kolegijos dėstytojų pasitenkinimas darbu ir jo ryšys su asmenybės bruožais.* Magistro darbas.
28. Lipinskienė D. (2011). *Organizacinė elgsena: mokomoji medžiaga su teorinėmis užduotimis.* Klaipėda.
29. Lund D. B. (2003). *Organizational culture and job satisfaction. Journal of business and industrial marketing.*
30. Marčinskas A., Šikšnelytė A. (2002) *Darbuotojų pasitenkinimo darbu didinimo strategija. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai.*
31. Mokytojo profesijos kompetencijos aprašas (2007). [žiūrėta 2017-04-16]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.291726>>

32. *Neformaliojo vaikų švietimo koncepcija 2012 m.* [žiūrėta 2017-01-07]. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/uploads/documents/svietimas/neformalus%20ugdymas/KONCEPCIJA%202012%2003%2029%20isak%20Nr.%20V-554.pdf>
33. *Netradicinio ugdymo koncepcijos 2010 m.* [žiūrėta 2017-01-07]. Prieiga per internetą: [http://www.smm.lt/uploads/documents/Svietimas\\_ikimokyklinis/nu\\_koncepcija.pdf](http://www.smm.lt/uploads/documents/Svietimas_ikimokyklinis/nu_koncepcija.pdf)
34. Obrazcovas V. (2002). *Valdymo išmintis. Dešimt sėkmės kelių.* Vilnius.
35. Obrazcovas V. (2006). *Valdymo ir administravimo metodai.* Vilnius.
36. Oficialios statistikos portalas (2017). [žiūrėta 2017-03-28]. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/temines-lenteles5>
37. Pacevičius J. (2002). *Asmenybės bruožai kaip organizacinio elgesio ir veiklos prediktoriai.* Ekonomika ir vadyba.
38. *Pedagogų rengimo reglamentas (2010).* [žiūrėta 2017-04-03]. Prieiga per internetą: [http://www.smm.lt/uploads/documents/Pedagogams/Pedagogu\\_rengimo\\_reglamentas\\_20100108.pdf](http://www.smm.lt/uploads/documents/Pedagogams/Pedagogu_rengimo_reglamentas_20100108.pdf)
39. *Pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo programų aprašas 2015 m.* [žiūrėta 2017-01-07]. Prieiga per internetą: <https://www.etar.lt/portal/lt/legalAct/37350520a7bc11e5be7fbe3f919a1ebe>
40. *Priešmokyklinio ugdymo bendroji programa 2014 m.* [žiūrėta 2017-01-07]. Prieiga per internetą: [https://www.smm.lt/uploads/documents/Prie%C5%A1mokyklinio%20ugdymo%20bendroji%20programa\(3\).pdf](https://www.smm.lt/uploads/documents/Prie%C5%A1mokyklinio%20ugdymo%20bendroji%20programa(3).pdf)
41. Rekašiūtė R., Balsienė R. (2005). *Verslo organizacijų klimato įvertinimo galimybės.* [žiūrėta 2017-01-02]. Prieiga per internetą: <http://www.zurnalai.vu.lt/psichologija/article/viewFile/4336/2888>
42. Rybelienė I. (2007). *Mokytojų pasitenkinimo darbu ir subjektyvios psichologinės gerovės sąsajos.* Magistro darbas. [žiūrėta 2017-04-03]. Prieiga per internetą: [http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2010~D\\_20100607\\_153041-05275/DS.005.0.02.ETD](http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2010~D_20100607_153041-05275/DS.005.0.02.ETD)
43. Rimšaitė R., Umbrasienė V. (2011). *Muzikos studijų krypties kompetencijų plėtotės metodika.* Vilniaus.
44. Rinkevičius Z. (2002). *Muzikinis mąstymas ir jo ugdymas mokykloje.* Kaunas: Spindulys.
45. Rinkevičius Z. (2005). *Muzikos pedagogika.* Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
46. Rinkevičius Z., Rinkevičienė R. (2006). *Žmogaus ugdymas muzika.* Monografija. Klaipėda: S. Jokudžio leidykla – spaustuvė.
47. Robbins S. P. (2003). *Organizacinės elgsenos pagrindai.* Kaunas: Poligrafija ir informatika.

48. Robbins S. P. (2006). *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Kaunas.: Poligrafija ir informatika
49. Rupšienė L., Gustienė D. (2005). *Gimnazijos pedagogų darbo motyvavimas*. *Pedagogika*. vol. 80, 21–28 [žiūrėta 2012-01-03]. Prieiga per internetą:  
<<http://www.biblioteka.vpu.lt/pedagogika/PDF/2005/80/80.pdf>>
50. Ruškus J. (2009). *Neformalusis švietimas Lietuvoje: faktai, interesai, vertinimai*. Mokslo studija. Vilnius.
51. *Specializuoto ugdymo krypties programos 2013 m.* [žiūrėta 2017-01-07]. Prieiga per internetą: <<http://www.smm.lt/uploads/documents/svietimas/ugdymo-programos/1-12%20k1%20%20muzikos%20ugdymo%20dalis%20%20programa.pdf>>
52. Stoškus S. (2002). *Bendrieji vadybos aspektai*. VšĮ Šiaulių universiteto leidykla
53. Šarkiūnaitė I., Gaputienė I. (2006). *Informacinės technologijos kaip darbuotojų pasitenkinimo darbu veiksnys*. *Informacijos mokslai*. (37). [žiūrėta 2016-11-28]. Prieiga per internetą: <<http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/get/LT-LDB-0001:J.04~2006~1367159313276/DS.002.0.01.ARTIC>>
54. Švietimo ir mokslo ministerija. (2016). *Kiek uždirba Lietuvos pedagogai* [žiūrėta 2017-03-21]. Prieiga per internetą:  
<[http://www.smm.lt/uploads/lawacts/docs/575\\_7a1b4cba7482077514cafbb95bd4975d.pdf](http://www.smm.lt/uploads/lawacts/docs/575_7a1b4cba7482077514cafbb95bd4975d.pdf)>
55. Tarigan V., Ariani D. W. (2015) *Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention*. [žiūrėta 2017-03-21]. Prieiga per internetą:  
<[http://www.scienpress.com/Upload/AMAE/Vol%205\\_2\\_2.pdf](http://www.scienpress.com/Upload/AMAE/Vol%205_2_2.pdf)>
56. Thiels C. (2004). *Tausokite savo jėgas*. Alma Littera.
57. Žydzūnaitė V., Jonušaitytė S. (2007). *Socialinę ir psichologinę pedagogų sveikatą lemiantys veiksniai mokykloje*. *Sveikatos mokslai*, 2007, Nr. 9, p. 122-123

## **PRIEDAI**

*Gerb. mokytojau,*

Aš esu Ieva Gudavičiūtė, Šiaulių Universiteto Menų fakulteto Muzikos katedros II kurso magistrantūros studentė. Rašau baigiamąjį magistro darbą apie muzikos pedagogų pasitenkinimą profesine veikla. Prašau atsakyti į pateiktus klausimus, kurių atsakymai, išsaugant anonimiškumą, bus panaudoti apibendrinant gautus duomenis. Iš anksto dėkoju už Jūsų sugaištą laiką.

1. **Jūsų amžius:** .....

2. **Jūsų lytis:** (pažymėkite „X“)

- Vyras     Moteris

3. **Jūsų kvalifikacija:** (pažymėkite „X“)

- Mokytojas     Vyresnysis mokytojas     Mokytojas metodininkas     Mokytojas ekspertas

Kita .....

4. **Koks yra Jūsų pedagoginis darbo stažas?** .....

5. **Jūsų išsilavinimas?** (pažymėkite „X“)

- Aukštasis universitetinis     Aukštasis profesinis

Kita .....

Įrašykite baigtos mokyklos pavadinimą

.....

6. **Ar turite magistro laipsnį?**

- Taip     Ne

7. **Kokiose klasėse dirbate muzikos mokytoju?** (pažymėkite „X“)

- Pradinėse klasėse     Pagrindinėse klasėse     Gimnazinėse klasėse

Kita.....

8. **Kiek turite savaitinių muzikos pamokų?**

.....

.

9. **Keliose darbovietėse dirbate?** (Atsakymą pagrįskite)

.....

.....

**10. Atsakykite į pateiktus klausimus: (pažymėkite „X“)**

Eil. Nr.		Tikrai taip	Taip	Nežinau	Ne	Tikrai ne
1.	Ar Jūs esate laimingas žmogus?					
2.	Ar Jūs save laikote optimistu?					
3.	Ar į darbe iškilusias problemas reaguojate ramiai?					
4.	Ar džiaugiatės darbiniais laimėjimais?					
5.	Ar savo veikloje siekiate tobulumo?					
6.	Ar jums yra labai svarbu, kad vadovas Jus pagirtų už nuopelnus?					
7.	Ar į vadovybės pastabas reaguojate ramiai?					
8.	Ar Jūs einate į darbą sirgdamas?					
9.	Ar Jūs aukojate savo laisvalaikį dėl darbo?					
10.	Ar Jūs rūpinatės savo sveikata?					
11.	Ar jums yra svarbi Jūsų išvaizda?					
12.	Ar jums visada yra svarbu gerai išsimiegoti?					
13.	Ar Jūs galvojate: jei ne aš, kas tada kitas atliks mano darbą?					
14.	Ar nebijote savo užduoties perleisti kitam?					
15.	Ar atostogų metu sugebate negalvoti apie tolimesnę darbinę veiklą?					
16.	Ar atostogų metu atliekate darbui skirtas užduotis?					

**11. Atsakykite į pateiktus klausimus: (pažymėkite „X“)**

Eil. Nr.		Tikrai taip	Taip	Nežinau	Ne	Tikrai ne
1.	Ar Jūs esate patenkintas savo profesinės veiklos galimybėmis?					
2.	Ar dalyvaujate seminaruose, kurie kelia Jūsų kvalifikaciją?					
3.	Jei būtų galimybė keisti profesiją, ar ją keistumėte?					
4.	Ar kolegos Jus giria už Jūsų rezultatus?					
5.	Ar kolegos klausia Jūsų patarimų?					
6.	Ar Jūsų profesinė veikla suteikia jums aukštesnį statusą visuomenėje?					
7.	Ar Jūs turite galimybę dalyvauti seminaruose?					
8.	Ar už gerus pasiekimus darbdavys Jus pagiria, paskatina?					
9.	Ar jums yra suteikiama laisvė nuspręsti, kaip Jūs galite atlikti savo darbą?					
10.	Ar Jūs dalyvaujate priimanč svarbius sprendimus, susijusius su Jūsų darbovieta?					
11.	Ar administracija Jus skatina ir remia?					
12.	Ar jaučiate pasitenkinimą savo profesine veikla?					
13.	Ar jaučiate pasitenkinimą galėdami ugdyti jaunąją kartą?					

**12. Atsakykite į pateiktus klausimus: (pažymėkite „X“)**

Eil. Nr.		Tikrai taip	Taip	Nežinau	Ne	Tikrai ne
1.	Ar jaučiate įtampą darbe?					
2.	Ar noriai bendraujate su valdžia iškilus klausimams?					
3.	Ar geri Jūsų santykiai su vadovybe?					
4.	Ar jaučiate pasitikėjimą ir pripažinimą iš vadovo?					
5.	Ar galite drąsiai išsakyti savo pasiūlymus vadovybei?					
6.	Ar vadovybė atsižvelgia į Jūsų pateikiamus pasiūlymus?					
7.	Kilus problemoms visada informuojate vadovą?					

8.	Ar Jus visada greitai pasiekia aktuali informacija susijusi su Jūsų darbo veikla?					
9.	Ar Jums visada yra priimtini informacijos pateikimo būdai?					
10.	Ar jaučiatės pilnaverčiu kolektyvo nariu?					
11.	Ar iškilus neaiškumas Jūs galite kreiptis į kolegas patarimo?					
12.	Ar pasitaiko darbo metu nesutarimų kolektyve?					
13.	Ar kolektyvo tarpusavio santykiai yra geri?					
14.	Ar Jūsų veikla yra teisingai įvertinta finansine prasme?					
15.	Ar Jūsų darbas suteikia Jums užtikrintumą dėl Jūsų finansinės padėties?					
16.	Ar galite sau leisi nueiti į teatrą nors vieną kartą per mėnesį?					
17.	Ar prireikus galite iš asmeninių lėšų nusipirkti reikiamą literatūrą ugdymui?					
18.	Ar Jūsų įdėtas įdirbis profesinėje veikloje yra teisingai įvertintas?					
19.	Ar Jūsų darbo vietoje esantis inventorių atitinka Jūsų lūkesčius?					
20.	Ar vadovybė atsižvelgia į Jūsų pageidavimus tobulinant ugdymo aplinką?					
21.	Ar esate patenkintas savo darbu?					
22.	Ar savo veikloje jaučiate didelį užimtumą?					
23.	Ar Jūsų darbinė aplinka Jus maloniai nuteikia?					
24.	Ar Jus tenkina Jūsų organizacijos, kurioje dirbate, politika?					
25.	Ar Jūsų darbdavys suteikia Jums galimybę dalyvauti kvalifikacijos kėlimo kursuose?					
26.	Ar jaučiate nerimą dėl savo darbo vietos?					
27.	Ar Jūs dažniausiai renkatės nemokamus renginius?					

**13. Įvertinkite pateiktus teiginius: 1 – visiškai sutinku, 2 - sutinku, 3 – nesutinku, 4 – visiškai nesutinku. (pažymėkite „X“)**

Eil. Nr.		Visiškai sutinku	Sutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
1.	Esu patenkintas, kad turiu pastovų darbą.	1	2	3	4
2.	Esu patenkintas, kad galiu dirbti savarankiškai.	1	2	3	4
3.	Esu patenkintas, kad galiu dirbti ugdytinių labui.	1	2	3	4
4.	Esu patenkintas, kad turiu galimybę darbe naudoti naujus metodus.	1	2	3	4
5.	Esu patenkintas, kad galiu išmėginti savo sugalvotus mokymo būdus.	1	2	3	4
6.	Esu patenkintas, kad mano darbas turi išliekamąją vertę.	1	2	3	4
7.	Esu patenkintas mano darbe suteikiamomis karjeros galimybėmis.	1	2	3	4
8.	Esu patenkintas savo darbo sąlygomis.	1	2	3	4
9.	Esu patenkintas tuo, kad mano darbo krūvis atitinka atlygį.	1	2	3	4
10.	Esu patenkintas, kad mano darbo pasiekimai yra pastebimi visuomenėje.	1	2	3	4
11.	Esu patenkintas, kad vadovas už gerus pasiekimus pagiria.	1	2	3	4
12.	Esu patenkintas, kad darbe galiu išnaudoti visus savo sugebėjimus.	1	2	3	4
13.	Esu patenkintas savo veiklos tobulėjimo galimybėmis.	1	2	3	4

**14. Ar ieškote šiuo metu kokio nors papildomo darbo? (pažymėkite „X“)**

- Tikrai taip  Taip  Galbūt  Ne  Tikrai ne

**15. Jei Jums šiuo metu pasiūlytų papildomai padirbėti porą valandų per savaitę pagal profesiją, ar sutiktumėte? (pažymėkite „X“)**

- Tikrai taip  Taip  Nežinau  Ne  Tikrai ne

**16. Kas Jus motyvuoja dirbti? (Atsakymą pagrįskite)**

.....

.....

.....

.....



**17. Ar Jūsų profesinė veikla suteikia Jums pasitenkinimo jausmą? (Atsakymą pagrįskite)**

.....  
.....  
.....  
.....

**18. Kaip dažnai galite nueiti į mokamus kultūrinius renginius? (pažymėkite „X“)**

- 1 kartą per mėn.    2 kartus per mėn.    3 kartus per mėn.    4 ir daugiau kartų per mėn.

Kita.....  
.....

**19. Jūsų gaunamas atlygis už Jūsų darbą siekia? (pažymėkite „X“)**

- Iki 300€    Nuo 300€ iki 500€    Nuo 500€ iki 600€    Nuo 600€ iki 800€    800€ ir daugiau

*O dabar truputi pasvajokite atsakydami į klausimą. ☺*

**20. Koks gaunamas atlyginimas suteiktų Jums galimybę gyventi laisvai ir oriai? (Atsakymą pagrįskite)**

.....  
.....  
.....

**21. Ar su malonumu einate į darbą? (pažymėkite „X“)**

- Taip, visada    Dažnai    Kartais    Retai    Niekada

***Dėkoju už nuoširdžius atsakymus ☺***