

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINĖS GEROVĖS IR NEGALĖS STUDIJŲ FAKULTETAS
SOCIALINĖS PEDAGOGIKOS IR PSICHOLOGIJOS KATEDRA

Socialinės pedagogikos magistrantūros studijų programa

Simona Poškienė

**SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ PASIRENGIMAS PROFESINEI VEIKLAI
KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJŲ ASPEKTU**

Magistro darbas

*Magistro darbo vadovas –
Doc., Dr. R. Bubnys*

2015

Patvirtinimas apie atlikto magistro darbo savarankiškumą

Patvirtinu, kad įteikiamas magistro darbas "**Socialinių pedagogų pasirengimas profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu**" yra:

1. Atliktas savarankiškai ir nėra pateiktas kitam kursui šiame ar ankstesniuose semestruose.
2. Nebuvo naudotas kitame institute / universitete Lietuvoje ir užsienyje.
3. Nėra medžiagos iš kitų autorių darbų, jeigu jie nėra nurodyti darbe.
4. Pateiktas visas panaudotos literatūros sąrašas.

.....
Vardas, pavardė

.....
Parašas

Magistro darbo santrauka

Darbe analizuojama karjeros ir karjeros projektavimo teorinė samprata, sėkmingą karjerą lemiantys veiksniai, bei karjeros projektavimo kompetencijos reikšmė planuojant karjerą. Nagrinėjamas socialinių pedagogų pasirengimas profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu.

Kiekybinio tyrimo metu bandoma išsiaiškinti socialinių pedagogų pasitenkinimo savo profesine veikla ypatumus, atskleisti socialinių pedagogų nuomonę apie karjeros projektavimo kompetenciją laiduojančių gebėjimų svarbą planuojant savo karjerą, išsiaiškinti socialinių pedagogų nuomonę apie veiksnius, labiausiai nulemiančius sėkmingą karjerą, bei išsiaiškinti socialinių pedagogų savęs vertinimo lygį karjeros projektavimo kompetencijų aspektu.

Tyrimo dalyvavo 121 socialinis pedagogas, dirbantis Šiaulių apskrities švietimo ir ugdymo įstaigose. Tiriamieji buvo atrinkti savanoriškumo ir geranoriškumo principu. Tyrimas atliktas 2015 metų balandžio mėnesį.

Svarbiausios tyrimo išvados:

Tyrimo metu nustatyta, kad socialiniai pedagogai labiausiai jaučiasi įvaldę socialinius gebėjimus, tačiau šiam gebėjimui svarbios savybės, tokios kaip kūrybiškumas, komandos kūrimas, prisitaikymas naujose situacijose, nėra pakankamai išugdytos, nors šių savybių svarba suvokiama, kaip būtina sėkmingam karjeros projektavimui. Socialinių gebėjimų įvaldymo lygiui reikšmingą įtaką daro respondentų darbo stažas. Kuo didesnė darbinė patirtis, tuo gebėjimas geriau įvaldytas. Mažiausiai įvaldyti mokymosi gebėjimai. Socialiniams pedagogams trūksta gebėjimų savo profesinėje veikloje taikyti inovatyvius ugdymo metodus, bei skaitmenines technologijas ir įrangą. Tačiau, nepaisant mokymosi gebėjimų žemo įvaldymo lygio, geriausiai šį gebėjimą įvaldę jaučiasi asmenys, kurių amžiaus intervalas yra nuo 20 iki 30 metų, bei nuo 50 iki 60 metų amžiaus.

Sėkmingai karjerai daugiausia įtakos turi asmeninės savybės, vidinė motyvacija (noras siekti karjeros), nuolat atnaujinamos profesinės žinios. Mažiausiai sėkmingą karjerą įtakoja tokie veiksniai kaip rekomendacijos ir pažintys. Įgytas išsilavinimas, vidinė motyvacija, asmeninės savybės bei nuolat atnaujinamos profesinės žinios – tai svarbiausi veiksniai, lemiantys sėkmingą karjerą. Tad veiksniai, turintys įtakos sėkmingai karjerai, yra tiesiogiai susiję su karjeros projektavimo kompetencijas laiduojančiais gebėjimais.

Socialiniai pedagogai savo pasirengimą profesinei veiklai, karjeros projektavimo kompetencijų aspektu, vertina teigiamai. Aukštas pasirengimo socialinio pedagogo profesinei veiklai vertinimas yra tiesiogiai susijęs su socialinių pedagogų darbo stažu - kuo ilgiau šioje srityje dirbama, tuo pasirengimas profesinei veiklai didėja.

Hipotezė, kad socialinių pedagogų pasirengimas profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu yra pakankamas, pasitvirtino iš dalies.

Esminiai žodžiai: karjera, karjeros projektavimas, kompetencijos, gebėjimai.

Turinys

Įvadas	6
1 skyrius. KARJEROS IR KARJEROS PROJEKTAVIMO TEORINĖ APIBRĖŽTIS ...	10
1.1. Karjeros samprata, elementai ir modeliai	10
1.2. Karjeros projektavimo samprata, esmė ir struktūra.....	12
2 skyrius. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ PASIRENGIMO PROFESINEI VEIKLAI TURINYS IR KOMPETENCIJOS	20
2.1. Socialinių pedagogų pasirengimo profesinei veiklai ypatumai ir reikalavimai sėkmingai profesinei veiklai	20
2.2. Socialinio pedagogo profesinės kompetencijos ir gebėjimai	22
2.3. Socialinių pedagogų pasirengimas profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų kontekste.....	28
3 skyrius. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ PASIRENGIMO PROFESINEI VEIKLAI KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJŲ ASPEKTU TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ	32
3.1. Tyrimo metodika, organizavimas ir dalyvių charakteristika	32
3.2. Tyrimo dalyviai	32
3.3. Socialinių pedagogų pasitenkinimas savo darbu	35
3.4. Socialinių pedagogų pasirengimas profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu, bei nuomonė apie šią kompetenciją laiduojančių gebėjimų svarbą, planuojant savo karjerą.....	36
3.5. Respondentų nuomonė apie veiksnius, lemiančius sėkmingą karjerą.....	44
3.6. Socialinių pedagogų pasirengimas profesinei veiklai	47
IŠVADOS	48
PROJEKTINĖ DALIS	49
Literatūra.....	54
Summary	57
PRIEDAI.....	59

Įvadas

Mokslinė problema ir tyrimo aktualumas. Įsitvirtinant laisvojo ugdymo pavyzdžiui, greitėjant žinių kaitai ir gerėjant jų prieinamumui, keičiasi požiūris į karjeros planavimą. Visuomenėje įsivyrąja šiuolaikinė karjeros samprata ir naujos karjeros projektavimo polinkis. Šiuolaikinei visuomenei ir darbo rinkai reikalingos pažangios, iniciatyvios, kūrybiškos, turinčios ypatingų gebėjimų asmenybės.

Karjeros projektavimas Lietuvoje yra naujas reiškinys, vis plačiau nagrinėjamas įvairiuose politiniuose ir strateginiuose dokumentuose, tokiose, kaip Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo naujoji redakcija (2011), Lietuvos Respublikos „Bendrojo lavinimo mokyklos veiklos kokybės įsivertinimo rekomendacijose“ (Valstybės žinios 2009, Nr. 27), Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro 2007 m. gegužės 23 d. įsakymu Nr. ISAK-970 patvirtinta „Bendrojo lavinimo ugdymo turinio formavimo, vertinimo, atnaujinimo ir diegimo strategija“, ekspertų ir akademinės bendruomenės diskusijose. Požiūrį į karjeros projektavimą tyrė Marozienė (2007), karjeros orientacijų ypatumus – Jasaitytė (2008), šeimos ir karjeros suderinamumą – Dauksevičiūtė (2007).

Sėkminga karjera yra vienas iš kokybiško žmogaus gyvenimo rodiklių, nes ji užtikrina materialinę nepriklausomybę, žmogaus saugumą, asmeninį tobulėjimą, statusą ir pripažinimą visuomenėje. Karjera dabartinėje visuomenėje yra suprantama visiškai kitaip. Jei anksčiau karjera reiškė vien tik aukštesnių ir geriau apmokamų pareigų siekimą, tai šiai dienai, karjera yra visą gyvenimą trunkantis procesas, kurio esmė yra visiškai subjektyvus pasitenkinimas savimi ir savo veikla.

Karjeros planavimas šių laikų žinių visuomenėje tampa ypač aktualus dėl vis greitėjančios darbo rinkos poreikių kaitos. Darbo rinkos kaitą nulemia sparti technologijų ir mokslo pažanga. Žmogui vis svarbiau ne tik susirasti darbą, bet ir būti sėkmingam bei konkurencingam darbo rinkoje. Tačiau viena didžiausių problemų, kad ne visada organizacijoje yra sudaromos sąlygos ir galimybės įgyvendinti karjeros pokyčius ir ugdytis asmenines bei profesines kompetencijas. Taigi kyla klausimas, kokias žinias ir gebėjimus karjeros ir jos projektavimo srityje yra įgiję socialiniai pedagogai bei kaip jie yra pasirengę profesinei veiklai (Pukelis, 2006).

Karjeros projektavimo paradigmos raišką nagrinėja Pukelis (2002, 2003, 2004, 2006, 2007), Pukelis ir Punzienė (2002), Petkevičiūtė (1998, 2003, 2004), Kučinskienė (2003), Stanišauskienė ir Večkienė (1999), tradicinė profesinio orientavimo, konsultavimo paradigma pateikiama Jovaišos (1981, 1998, 1999), D. Beresnevičienės (2002, 2003), Juodraičio (2004), Augienės (2009), Kregždės (1998) darbuose. Karjeros sampratą ir jos kaitą, kaip įtakojančią karjeros projektavimo sąvokos atsiradimą nagrinėjo Super (1990), Petkevičiūtė (2006), Kučinskienė (2003), Sakalas ir

Šalčius (1997), Stanišauskienė ir Večkienė (1999). Sėkmingos karjeros vystymo psichologinius aspektus analizavo Beresnevičienė (2003), Schein (2006), Laumenskaitė, Petkevičiūtė (2004), Lopes (2006), Greller (2000), Petkevičiūtė (2006). Karjeros projektavimo kompetencijos struktūrą pateikia Stanišauskienė (2004). Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo galimybes nagrinėjo Grakauskas ir Valickas (2007). Patirtinio refleksyvaus ugdymo(si) metodo taikymo galimybes, būdus ir metodus, ugdant karjeros valdymo kompetencijas, nurodė Deltuva, Godvadas (2012).

Tyrimo objektas – socialinių pedagogų pasirengimas profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu.

Hipotezė – socialinių pedagogų pasirengimas profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu yra pakankamas.

Tyrimo tikslas – atskleisti socialinių pedagogų pasirengimą profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti karjeros ir karjeros projektavimo teorinę sampratą, sėkmingą karjerą lemiančius veiksnius, bei karjeros projektavimo kompetencijos reikšmę planuojant karjerą;
2. Išsiaiškinti socialinių pedagogų pasitenkinimo savo profesine veikla ypatumus;
3. Atskleisti socialinių pedagogų nuomonę apie karjeros projektavimo kompetenciją laiduojančių gebėjimų svarbą planuojant savo karjerą, bei nustatyti šių gebėjimų įvaldymo lygį;
4. Išsiaiškinti socialinių pedagogų nuomonę apie veiksnius, labiausiai nulemiančius sėkmingą karjerą;
5. Nustatyti socialinių pedagogų savęs vertinimo lygį, pasirengimo profesinei veiklai aspektu.

Tyrimo dalyviai. Socialiniai pedagogai dirbantys Šiaulių apskrities švietimo įstaigose. Tyrimas atliktas 2015 metų balandžio mėnesį. Apklaustas 121 socialinis pedagogas, taikant tikslinės atrankos metodą.

Tyrimo metodologija ir metodai.

1. Mokslinės literatūros analizė. Mokslinės psichologinės, pedagoginės, metodinės literatūros analizė ir švietimo dokumentų analizė, kurie sudarė galimybę atskleisti karjeros projektavimo sampratą, esmę ir struktūrą; karjeros projektavimo juridinį reglamentavimą.
2. Kiekybinis duomenų rinkimo metodas. Struktūruota apklausa raštu, taikant pusiau uždaro tipo klausimą.
3. Statistinė duomenų analizė. Tyrimo metu gautų rezultatų apdorojimas ir analizė, naudojant atviro kodo programą PSPP, taikant aprašomosios statistikos metodus (procentiniai

dažniai, vidurkiai). Bei Excel programa (diagramos, lentelės). Tyrimas buvo grindžiamas tiriamųjų savanoriškumo ir anonimiškumo principais.

Magistro darbo struktūra. Šį darbą sudaro: santrauka lietuvių kalba, įvadas, 3 skyriai, 11 poskyrių, išvados, naudotos literatūros sąrašas, santrauka anglų kalba, priedai. Tyrimų duomenis iliustruoja, 8 lentelės, 9 paveikslai. Prieduose pateikiamas anketos pavyzdys, statistinių skaičiavimų lentelės. Darbo apimtis – 58 psl. (be priedų).

Pagrindinės sąvokos

Gebėjimai - tai individualios psichofiziologinės ir psichologinės ypatybės, padedančios sėkmingai atlikti tam tikrą veiklą, sužinoti, išmokti bei įgyti įgūdžių (Butkienė, Kepalaitė, 1996).

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

Karjeros projektavimas – tai nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasminti savo gyvenimą (Pukelis, 2003).

Kompetencija - gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma“ (Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymas. Valstybės žinios. 2013, Nr. I – 1489).

1 skyrius. KARJEROS IR KARJEROS PROJEKTAVIMO TEORINĖ APIBRĖŽTIS

1.1. Karjeros samprata, elementai ir modeliai

Karjeros samprata kildinama iš lotyniško žodžio „carraria“, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią ir bėgimą arba iš senosios prancūzų kalbos žodžių „carriere“ ir reiškia bėgimo taką, greitą judėjimą, veiksmų kryptį. Tarptautinių žodžių žodyne (2004) pateiktas tradicinis šios sąvokos aiškinimas:

✚ „greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomeninėje, mokslinėje veikloje; pasisekimas gyvenime; veiklos rūšis, pvz., gydytojo karjera“.

Moksle karjeros terminą vienas iš pirmųjų pradėjo vartoti amerikiečių mokslininkas Super (1999), anot jo:

✚ „karjera – tai nuosekli visų individo užimamų profesinių pozicijų ir darbo vietų seka, apimanti visą žmogaus darbinės veiklos istoriją“.

Karjera reiškia profesinę veiklą, kai individas palaipsniui užima vis aukštesnes pareigas, reikalaujančias didesnio meistriškumo ir atsakomybės bei užtikrinančias didesnę atlyginimą (Lemme, 2003). Ilgą laiką karjeros sąvoka buvo suprantama tradiciškai, kaip judėjimas aukštyn tam tikros organizacijos pareigybių hierarchijoje. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas (2011) karjeros sąvoką apibūdina kaip kilimą tarnyboje ar visuomeninėje veikloje. Šiuolaikinės karjeros psichologijos šalininkai siūlo suteikti šiai sąvokai kitą reikšmę: karjera – tai nuosekli visų individo užimamų profesinių pozicijų ir darbo vietų seka, apimanti visą žmogaus darbinės veiklos istoriją (Šukienė, 2010). Karjera – įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei apimanti asmens profesinį gyvenimą, darbo vietas, pareigas ir pasiekimus (Stanišauskienė, Naseckaitė, 2012).

Analizuojant pateiktus karjeros apibūdinimus pastebime, kad karjera suvokiama labai įvairiapusisškai ir atspindi individo pozicijų kaitą. Karjera yra su darbine veikla susijusios patirties procesas, trunkantis visą žmogaus gyvenimą. Petkevičiūtė (2006) teigia, kad karjera susideda iš dviejų pagrindinių elementų: objektyvių ir subjektyvių. Objektyvus karjeros elementas – karjerą galima valdyti, tobulinant savo žinias. Priešingai, subjektyvus elementas siejamas su situacijos suvokimu. Pavyzdžiui, užuot įgijus daugiau žinių, žmogus galėtų pakeisti savo siekius. Iš šito galima daryti prielaidą, kad tiek objektyvūs veiksniai, tiek ir individualus jų suvokimas yra svarbūs projektuojant asmeninę karjerą.

Anot Laužacko (2005) karjera – tai įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu profesiniu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją, stilių. Karjera – daugiau nei darbu, asmens turėtų per visą jo gyvenimą, visuma: tai mokymasis, tikslų siekimas ir ambicijų tenkinimas, atliekant įvairius socialinius vaidmenis. Tai ne vien mokamas darbas organizacijoje ar valstybinėje įstaigoje. Tai ir vaikų auginimas, senų žmonių slaugymas, savanoriška veikla visuomenėje (Stanišauskienė, 2004).

Karjera atspindi žmogaus prisitaikymą prie socialinės aplinkos, socializacijos lygmenį. Stanišauskienės (2004) teigimu, šiuolaikinė karjera neturėtų būti tapatinama su profesija, nes profesija tėra tik kontekstas, kuriame veši individo karjera. Šiandieninė darbo rinka kinta, todėl asmuo yra priverstas neapsiriboti tik viena profesija, o turėti keletą, kurios geriausiai atitiktų jo interesus ir galimybes.

Petkevičiūtė (2006) savo darbuose išskiria du karjeros elementus: objektyvų ir subjektyvų. Objektyvusis karjeros elementas – tai reali žmogaus aplinka, kurioje jis gali valdyti savo karjerą, tobulinti savo žinias. Subjektyvusis karjeros elementas siejamas su situacijos suvokimu. Tiek objektyvusis, tiek subjektyvusis karjeros elementai yra neatsiejami karjeros planavimo kontekste. Anot Zdanevičiaus (2004), objektyvioji karjeros samprata siejama su tam tikrais socialiniais rodikliais, tuo tarpu subjektyvioji karjera siejama su individo vertybinėmis orientacijomis, nuostatomis, asmeniniais pasirinkimais.

Šiandieninėje visuomenėje pastebimi du karjeros modeliai – tai biurokratinis karjeros modelis ir šiuolaikinės karjeros modelis (Stanišauskienė ir Večkienė, 1999). Pastarasis vis labiau įsigali žmogaus veikloje. Biurokratinės karjeros samprata siejama su kilimu karjeros laiptais, konkurencija organizacijoje. Biurokratinė karjera yra vientisa hierarchinė struktūra. Tuo tarpu šiuolaikinė karjera yra lanksti vientisa struktūra, siejama ne tik su statusu, darbo užmokesčiu, bet ir su savirealizacija, asmens laisve. Anot Stanišauskienės (2004), viena iš šiuolaikinės karjeros sėkmės sąlygų yra darbo, šeimos, asmeninio tobulėjimo ir laisvalaikio dermė. Šiandien, kai darbo rinkoje vyksta dideli pokyčiai, žmonės priversti būti lankstūs, sąmoningi, mokėti prisitaikyti prie kintančių sąlygų.

Ekonominiai, politiniai, technologiniai ir kultūriniai pokyčiai, įtakojantys organizacijas, keliantys sumaištį tiek žmonių karjerose, tiek jų gyvenimuose, neišvengiamai keičia karjeros sampratą. Saugios, besitęsiančios viso gyvenimo karjeros, susijusios su viena darboviete arba su viena pramonės ar paslaugų sfera, vizija sparčiai nyksta (Petkevičiūtė, 2006). Vis daugiau žmonių planuoja individualią karjerą, kurios esmė nuolatinis mokymasis ir tobulėjimas, naujų įgūdžių įvaldymas. Akivaizdu, kad kartu su kintančia ekonomika, kinta ir kiekvieno individo pastangų bei kompetencijos planuoti, organizuoti, kontroliuoti savo, kaip tam tikros organizacijos, visuomenės ir

globalinės bendruomenės nario veiklą, dalis ir reikšmė. Tai lemia asmeninių tikslų ir lūkesčių, išsilavinimo ir kvalifikacijos, darbo ir šeimos vaidmenų derinimo, pasitenkinimo savo karjera ir gyvenimu siekimo, lyčių stereotipų įtakos mažėjimo ir kt. parametrai (Kučinskienė, 2003). Šis asmeninis karjeros modelis pasižymi didesne asmens autonomija, atsakomybe ir savarankiškumu, labai svarbios jo vystymuisi tampa paties asmens psichologinės nuostatos karjeros valdymo gebėjimų ugdymo atžvilgiu.

Tokie profesinės karjeros sąvokos aiškinimai rodo, kad galimos skirtingos karjeros sampratos: viena susijusi su konkrečia veikla, kita – su gyvenimo planavimu ir to plano įgyvendinimu. Tačiau karjera yra daugiau nei visuma darbų, asmens turėtų per visą jo gyvenimą, tai taip pat ir mokymasis veikti individualiai, ir tikslų pasiekimas bei ambicijų patenkinimas, atliekant įvairius socialinius vaidmenis. Karjera – tai kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų kaita žmogaus gyvenime (Kučinskienė, 2003).

Taigi, galima teigti, kad karjeros sąvoka galima paaiškinti trejopai: *tradiciškai* – greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomeninėje, mokslinėje veikloje, pasisekimas gyvenime. Karjera, kaip judėjimas aukštyn tam tikros organizacijos pareigybių hierarchijoje; *moksliskai*– tai nuosekli visų individo užimamų profesinių pozicijų ir darbo vietų seka, apimanti visą žmogaus darbinės veiklos istoriją; *šiuolaikiškai*– tai nuosekli visų individo užimamų profesinių pozicijų ir darbo vietų seka, apimanti visą žmogaus darbinės veiklos istoriją.

1.2. Karjeros projektavimo samprata, esmė ir struktūra

Karjeros projektavimo svarba įvairiuose švietimo bei profesinį informavimą ir konsultavimą reglamentuojančiuose Lietuvos Respublikos įstatymuose, tokiuose, kaip Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (2013)¹, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (2014)², Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas (2014)³, Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas (2014)⁴, teisės aktuose, tokiuose, kaip Profesinio orientavimo strategija (2004)⁵, Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija (2008)⁶, Europos komisijos dokumentuose (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2001) bei tarptautinių organizacijų parengtose publikacijose įvardijama, kaip labai aktualus procesas. Daugelyje šių

¹ LR Švietimo įstatymas. (2013). Valstybės žinios. Nr. I-1489;

² LR Užimtumo rėmimo įstatymas (2014). Valstybės žinios. Nr. X-694;

³ LR Profesinio mokymo įstatymas (2014). Valstybės žinios. Nr. VIII-450;

⁴ LR Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas (2014). Valstybės žinios. Nr. VIII-822;

⁵ LR Švietimo ir mokslo ministro ir Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo“ (2004). Valstybės žinio. Nr. 56-1955;

⁶ LR Švietimo ir mokslo ministro ir Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos patvirtinimo“ (2008). Valstybės žinios. Nr. 122-4647;

dokumentų, pabrėžiama, kad karjeros projektavimas – svarbiausias mokymo ir užimtumo politikos elementas bei sudedamoji aktyvios darbo rinkos politikos dalis.

Įvairiuose dokumentuose, tokiose kaip: Rezoliucija dėl visą gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo, ES Tarybos rezoliucija dėl geresnio visą gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo integravimo į mokymosi visą gyvenimą strategijas, tiek Europos Komisija, tiek Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija ypač daug dėmesio skyrė karjeros projektavimui ir informacijai kaip pagrindinėms politinėms mokymosi visą gyvenimą bei ekonominės ir socialinės plėtros sritims.

Plant (2011) mini keletą pagrindinių ES dokumentų susijusių su šia sritimi:

- Mokymosi visą gyvenimą memorandumas (2001) – karjeros projektavimo paslaugų svarba įvardijama kaip viena iš šešių pagrindinių politikos sričių. Šiai politikos sričiai keliamas pagrindinis tikslas – užtikrinti, kad kiekvienam asmeniui būtų lengvai prieinamos kokybiškos žinios ir patarimai apie mokymosi visą gyvenimą galimybes visoje Europoje.

- Rezoliucija „Dėl visą gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo“ ir Tarybos rezoliucija „Dėl geresnio visą gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo integravimo į mokymosi visą gyvenimą strategijas“ – pabrėžiama, kad karjeros projektavimas tai nuolatinis procesas, turintis didelės reikšmės įvairaus amžiaus žmonėms, nes padeda asmenims suvokti savo gebėjimus, kompetencijas ir interesus, padeda teisingai priimti su jų mokymosi ir užimtumu susijusius sprendimus bei tinkamai valdyti savo karjerą (Plant, 2011).

Lietuvos teisiniuose dokumentuose nekonfigūruoja karjeros projektavimo sąvoka. Visuose švietimą reglamentuojančiuose įstatyminiuose aktuose ir kitose teisinėse bazėse vyrauja profesinio orientavimo sąvoka. Profesinis orientavimas – tai kryptingas asmens parengimas profesijos pasirinkimo apsisprendimui⁷. Rosinaitė (2008) pastebėjo, kad mokslinėje Lietuvos erdvėje nėra susitarta dėl vieningos sąvokos, kuri įvardintų minėtą karjeros procesą asmens gyvenime. Vieni mokslininkai tai vadina karjeros valdymu, kiti – karjeros projektavimu. Tai tik įrodo, kad karjeros projektavimo sampratos tyrimai ir praktika yra naujas procesas Lietuvos švietimo erdvėje.

Labai svarbus asmens gyvenime yra karjeros projektavimas. Ši sąvoka pradėta vartoti palyginus visai neseniai. Karjeros projektavimo, kaip reiškinio sisteminė samprata glaudžiai siejasi su kitais panašaus pobūdžio reiškiniais, kurie jau yra susiklostę istoriškai: profesiniu orientavimu, profesiniu informavimu, profesiniu veiklinimu, profesiniu konsultavimu, adaptacija profesinio rengimo įstaigoje arba darbinėje organizacijoje ir t.t. (Pukelis, 2002). Karjeros projektavimas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas šiuolaikinėje žinių visuomenėje tampa

⁷ LR Švietimo ir mokslo ministro ir LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2012). Valstybės žinios. Nr. 82-4284;

aktualus ne tik dėl darbo rinkos poreikių kaitos, bet ir dėl žinių, kurios leistų ne tik išlikti, bet ir laimėti konkurencingą kovą (Pukelis, 2002). Tačiau sparčios technikos bei technologijų pažangos, ekonominių bei socialinių permainų kontekste žmogaus mąstysena, ypač su jo patirties, emocine sfera susijusios psichologinės nuostatos keičiasi pernelyg lėtai. Aplinka, kontekstas sparčiai kinta, o žmogaus požiūris į darbo pasaulį dažnai yra vis dar toks pat, kaip prieš daugelį metų. Šis neatitikimas sudaro prielaidas žmogui ar net visuomenės grupei atsilikti nuo visuomenės raidos procesų.

Karjeros projektavimo sampratai apibrėžti daug dėmesio skiria Pukelis, jis pirmasis Lietuvoje įvedė karjeros projektavimo sampratą. Anot Pukelio (2003) norint pateikti tikslingą karjeros projektavimo sampratą, pirmiausia reiktų apibrėžti jos santykį su kitais panašaus pobūdžio reiškiniiais, tokiais kaip profesinis orientavimas, profesinis informavimas, profesinis veiklinimas, profesinis konsultavimas, adaptacija profesinio rengimo įstaigoje arba darbinėje organizacijoje ir pan. Pukelio (2003) teigimu, karjeros projektavimas – tai nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasminti savo gyvenimą.

Pasak Danilevičiaus (2008), karjeros projektavimas – tai sisteminis, visą gyvenimą trunkantis procesas, kuris suteikia asmenims galimybę įgyvendinti jų mokymosi, įsidarbinimo ir laisvalaikio potencialą, plėtojant savimonę bei gebėjimą priimti sprendimus. Laužackas (2005) apibrėždamas karjeros projektavimo sąvoką „Profesinio rengimo terminų aiškinamajame žodyne“ rašo, jog tai nuolatinės asmens pastangos išvelgti būsimas darbo rinkos kaitos tendencijas ir numatomų pokyčių kontekste, tirti bei planuoti savo profesinę perspektyvą bei profesinės kvalifikacijos tobulinimo priemones, siekiant maksimaliai realizuoti savo gabumus bei sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje.

Pukelis ir Navickienė (2010), kalbėdami apie karjeros projektavimo sampratą pabrėžia, jog išsamiausia ir bendriausia šios sąvokos sampratą pateikia Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (OECD, 2004), kuria plačiai remiamasi Europoje. Jie teigia, kad ji aiškiai atspindi karjeros projektavimo, kaip paramos asmeniui, priimant su karjera susijusių sprendimų, kompleksškumą ir nusako karjeros projektavimo paslaugų turinį. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija, nurodo, kad karjeros projektavimas susijęs su paslaugomis, kurios skirtos padėti įvairaus amžiaus ir bet kokiame gynimo etape esantiems žmonėms pasirinkti mokymosi ir profesinį kelią bei valdyti savo karjerą. Išugdyti karjeros projektavimą laiduojantys gebėjimai padeda žmonėms apmąstyti savo ambicijas, interesus ir gebėjimus, padeda asmenims suprasti darbo rinkos ir švietimo sistemas bei susieti tai su žiniomis apie save. Karjeros projektavimas, kaip

procesas, moko žmones planuoti ir priimti su darbu ir mokymusi susijusius sprendimus (Pukelis, Navickienė, 2010).

Adamonienė (2006), kalbėdama apie karjeros projektavimą kaip procesą, teigia, kad jo metu asmuo renka informaciją, kuri tiesiogiai susijusi su juo ir su darbo pasauliu, susikuria savo talentų tikslus, dominančių sričių, vertybių ir norimo gyvenimo stiliaus paveikslą, taip pat darbo srities, specializacijos ir organizacijos alternatyvas; remdamasis šia informacija, kuria realius karjeros planus; vysto ir realizuoja susikurtą strategiją tam, kad pasiektų tikslus; gauna atsakomąją informaciją apie strategijos efektyvumą ir tikslų svarbumą bei aktualumą.

Karjeros projektavimas – nuolatinis paramos teikimas asmeniui, ketinančiam racionaliai pasirinkti profesiją, o vėliau apsispręsti dėl optimalaus karjeros plėtojimo kelio, pasirinktoje veikloje ar profesijoje. Karjeros projektavimas yra grindžiamas objektyvia informacija apie asmens gabumus, gebėjimus, aspiracijas, tai pat nuolat kintančių darbo rinkos poreikių įvertinimu (Karjeros projektavimo vadovas, 2005).

Pukelis ir kt. (2008) karjeros projektavimą įvardina, kaip nuolatinės žmogaus pastangas išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti bei įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasminti savo gyvenimą. Karjeros projektavimas yra svarbi švietimo sistemos sudėtinė dalis. Karjeros projektavimo pagrindinis tikslas – padėti žmogui išsirinkti tokią profesiją, kuri sudarytų sąlygas dirbti mylimą darbą (Pukelis, 2007). Apibendrinant galima teigti, kad karjeros projektavimas – tai nuolatinės asmens pastangos išvelgti būsimas darbo rinkos kaitos tendencijas ir, atsižvelgiant į numatomus pokyčius, tirti bei planuoti savo profesinę perspektyvą, siekiant maksimaliai atskleisti savo prigimtinius gabumus bei sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje.

Kaip matyti iš pateiktų karjeros projektavimo apibrėžimų, ši sąvoka aiškinama skirtingai, tačiau jos esmė ir tikslas išlieka tokie patys. Taip pat galima išvelgti, jog karjeros projektavimo samprata siejama su žmogaus gyvenimo kokybe, ypač pabrėžiama pagalbos žmonėms svarba, kuri reikalinga padedant jiems ieškoti gyvenimo tikslo ir prasmės, renkantis gyvenimo kelią – profesiją (Amundson, 2006).

Karjeros projektavimas, žmogaus gyvenime turi būti suvokiamas per septynis esminius principus, jais turi vadovautis tiek pats asmuo, projektuodamas savo karjerą, tiek žmogus dirbantis karjeros projektavimo srityje (Pukelis, 2008):

1. *Laisvas profesijos pasirinkimas* – kiekvienas asmuo turi sprendimo priėmimo laisvę. Asmuo yra pats atsakingas už savo profesinį apsisprendimą.

2. *Pašaukimas* – kiekviename asmenyje yra pašaukimas, kuris taip pat nulemia mūsų profesinius pasirinkimus. Pasirinkus profesiją pagal pašaukimą, asmuo jau pasitenkinimą savo veikla.

3. *Nėra negabių žmonių* – kiekvienas asmuo yra gabus, svarbiausia ir tuo pačiu, sunkiausia yra atskleisti – kam, jis yra gabus.

4. *Specialųjį gabumą įmanoma atpažinti* – svarbu nesuklysti, vertinant tikrus ir netikrus polinkius. Labai dažnai asmuo, projektuojantis savo karjerą, remiasi tik išoriniais polinkiais, kurie neatneš tikro, vidinio pasitenkinimo savo veikla. O tikri polinkiai visada siejami su gerais veiklos rezultatais.

5. *Kiekviename žmoguje slypi būsimos profesijos idėja* – pasirinkta profesija turi atitikti asmens vertybes bei pašaukimą.

6. *Pašaukimas ne tik įgimtas, bet ir išugdomas* – atradus savo pašaukimą, reikia sudaryti sąlygas jam toliau vystytis ir plėtotis.

7. *Profesijos rinkimasis grindžiamas saviatranka* – tai asmens ir konsultanto atviras dialogas, kur sprendimo teisė – skirta klientui.

Karjeros projektavimo struktūrą sudaro – ugdymas karjerai, karjeros planavimas ir profesinės karjeros tyrimai (Pukelis, 2003). Remiantis Pukelio sudaryta karjeros projektavimo struktūros schema, kiekvienas šių procesų yra labiau akcentuojamas viename ar kitame švietimo lygmenyje.

Ugdymas karjerai yra labiau išreikštas pradiniam, pagrindiniam ir viduriniame švietimo lygmenyse (pradinė, pagrindinė, vidurinė mokykla, gimnazija) kuomet mokiniui reikia pažinti save, profesijų pasaulį, suvokti kas tai yra karjera, kokių žinių bei mokėjimų reikalauja viena ar kita profesija, kaip ir kur galima juos įgyti. Idealiu atveju, mokiniai turėtų, netgi praktiškai išbandyti vieną ar kitą profesinę veiklą, prieš padarant galutinį profesinį apsisprendimą, t.y. mokiniai turi patirti profesinį veiklinimą (Pukelis, 2008).

Karjeros planavimas, apima dirbančiuosius bei bedarbius. Šiame procese akcentuojamas ne profesinis konsultavimas, o konsultavimas karjerai. Pasak autoriaus tokį konsultavimą sudaro karjeros galimybių analizė, karjeros plano sudarymas ir vykdymas, jo koregavimas, bei išorinė pagalba iškritus iš darbo rinkos. (Pukelis, 2008).

Stanišauskienė (2004) nurodė, kad karjeros kompetencija - tai darbo rinkoje žmogui itin būtini asmeninės savybės ir gebėjimai, kuriuos jis gali sėkmingai taikyti praktinėje veikloje. Autorė išskyrė pagrindinius karjeros projektavimo kompetencijai būtinus gebėjimus (žr. 1 lentelę).

Karjeros projektavimo kompetencijos struktūra (Stanišauskienė, 2004)

ASMENINIAI GEBĖJIMAI	SOCIALINIAI GEBĖJIMAI	MOKYMOŠI GEBĖJIMAI	PROFESINIAI GEBĖJIMAI
Savęs pažinimo: <ul style="list-style-type: none"> ✚ Savianalizė; ✚ Refleksija; ✚ Pozityvus mąstymas. 	Bendravimo: <ul style="list-style-type: none"> ✚ Argumentuoto kalbėjimo; ✚ Klausymosi; ✚ Kito žmogaus pažinimo; ✚ Tolerancijos; ✚ Konfliktų sprendimo; ✚ Derėjimosi. 	Savarankiško mokymosi: <ul style="list-style-type: none"> ✚ Turimų žinių sisteminimo ir taikymo; ✚ Mokymosi metodų įvairovės taikymas. 	Specifiniai: <ul style="list-style-type: none"> ✚ Darbo pasaulio pažinimas; ✚ Specifinės profesinės žinios; ✚ Profesionalumo lygis konkrečioje veiklos srityje.
Savęs pristatymo: <ul style="list-style-type: none"> ✚ Kalbėjimo manieros; ✚ Kalbos stilius. 	Bendradarbiavimo: <ul style="list-style-type: none"> ✚ Komandos kūrimo; ✚ Komandinio darbo; ✚ Įvairių socialinių vaidmenų atlikimo. 	Informacinės paieškos ir taikymo: <ul style="list-style-type: none"> ✚ Bibliotekos išteklių bei naujausių informacinių technologijų naudojimo; ✚ Informacinės paieškos tikslingumo; ✚ Informacijos valdymo. 	Veiklos planavimo organizavimo, problemų sprendimo: <ul style="list-style-type: none"> ✚ Situacijos analizė; ✚ Tikslų kėlimas; ✚ Alternatyvų paieška; ✚ Planavimas; ✚ Realizavimas; ✚ Įvertinimas.
	Veikimo socialinėje aplinkoje: <ul style="list-style-type: none"> ✚ Aplinkos pažinimo ir veikimo joje. 		

Anot Stanišauskienės (2004) karjeros projektavimo kompetenciją laiduoja asmeniniai, socialiniai, mokymosi ir profesiniai gebėjimai. Visi šie gebėjimai yra sistemškai susieti tarpusavyje. Stanišauskienės (2004) nuomone, *asmeniniai* (savęs pažinimo ir savęs prisistatymo) gebėjimai būtini

savo tikslų ir pasiekimų realiam suvokimui. Tai pats svarbiausias gebėjimas, kurį privalu išsiugdyti kuo anksčiau, nes jis nulemia sėkmingą profesijos pasirinkimą, karjeros kelią. Asmeninės kompetencijos gebėjimus galima skirstyti į dvi grupes: savęs pažinimo ir savęs pristatymo. Savęs pažinimo grupė apima į save nukreiptus gebėjimus: savianalizę, refleksiją, pozityvaus realiojo mąstymo ir kt., kurie susiję su žiniomis apie asmenybę, tų žinių taikymu savęs pažinimui ir tobulinimui. Antrąją grupę sudaro į aplinką nukreipti gebėjimai: prisistatyti, atskleidžiant savo, kaip asmenybės, ypatumus, pristatyti savo veiklos procesą ir rezultatą (Stanišauskienė, 2004).

Kitas neatsiejamas karjeros projektavimo kompetencijos komponentas yra *socialiniai gebėjimai*. Tokie gebėjimai, kaip pasitikėjimas žmonėmis, kooperacijos, bendravimo ir bendradarbiavimo, komandinio darbo įgūdžiai, socialinis prisitaikymas, ryšiai su aplinka bei socialinė atsakomybė sudaro socialinę kompetenciją (Stanišauskienė 2004). Tinkamai išugdyti socialiniai gebėjimai leidžia sėkmingai komunikuoti su aplinkiniais, išvengti konfliktų, dirbti komandoje bei ją formuoti.

Taip pat labai svarbūs *mokymosi gebėjimai*. Mokymosi kompetencijai priskiriami tokie gebėjimai: pasirengimas saviugdai, kritinis mąstymas, novatoriškumas, informacijos šaltinių naudojimo bei informacijos perteikimo ir taikymo įgūdžiai (Stanišauskienė 2004). Anot V. Stanišauskienės (2004) nuolatinis mokymasis yra interaktyvus, dinamiškas ieškojimo procesas, kuriame tyrinėjant bei sąveikaujant su aplinka gimsta naujas supratimas apie save patį ir supantį pasaulį. Be to, nuolatinis mokymasis yra viena iš pagrindinių sąlygų, padedančių išlikti ir sėkmingai veikti kintančiame darbo pasaulyje.

Be asmeninių, socialinių ir mokymosi gebėjimų, itin svarbūs *profesiniai gebėjimai*. Profesinei kompetencijai priskiriami gebėjimai susiję su profesiniais gebėjimais bei su bendraisiais veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimais (Stanišauskienė 2004). Profesinius gebėjimus sudaro specifiniai profesiniai (dalykiniai) gebėjimai, bei bendrieji veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimai. Kad būtų išplėtota ši kompetencija, asmuo turi turėti specifinių profesinių žinių, mokėti analizuoti, vertinti susidariusias situacijas, bei mokėti ieškoti alternatyvų. Tačiau labai sunku, o gal net ir neįmanoma rasti asmens, kuris pasižymėtų visais aukščiau išvardytais gebėjimais. Nepaisant to, neretai sėkmingą žmogaus veiklą užtikrina tik keletas gebėjimų, kurie svarbūs tik konkrečiai veiklos sričiai, ir neužkerta kelio sėkmingai karjerai (Stanišauskienė, 2004).

Taigi, apibendrinant galima teigti, jog karjeros projektavimas, visa apimantis, platus, kartu ir gilus procesas, kuris padeda asmeniui suvokti besikeičiančią aplinką bei prisitaikyti prie jos. Tai sąmoningas asmens veiksmas, kurio rezultatas yra pasitenkinimas savo profesiniu bei asmeniniu gyvenimu. Karjeros projektavimą galima apibrėžti ir kaip paslaugų visumą, kuri yra tarsi parama asmeniui siekiančiam ne tik susiprojektuoti savo karjerą, bet ir ieškančiam informacijos apie

profesijas, darbo rinką bei mokymosi galimybes. O taip pat, tai yra pagalbos priemonių visuma, leidžianti asmeniui pažinti save ir atrasti bei ugdyti savo pašaukimą.

2 skyrius. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ PASIRENGIMO PROFESINEI VEIKLAI TURINYS IR KOMPETENCIJOS

2.1. Socialinių pedagogų pasirengimo profesinei veiklai ypatumai ir reikalavimai sėkmingai profesinei veiklai

Socialinės pedagogikos reikšmė išryškėjo 19 amžiaus pabaigoje – 20 amžiaus pradžioje, sparčios mokslo ir technikos pažangos, didelių socialinių permainų laikotarpiu. Susiformavo socialinės pedagogikos, kaip atskiros pedagogikos šakos, koncepcija, perėmusi kai kurias klasikinės pedagogikos tradicijas ir labiau išryškinusi ugdymo institucijos ryšių su gyvenimu reikšmę, jaunimo socializavimo mokykloje prasmę (Kvieskienė, 2005).

Jovaišos teigimu (2007), socialinė pedagogika apibrėžiama kaip edukologijos mokslų šaka, nagrinėjanti vaikų socialinį ugdymą, tai yra jų sėkmingos socializacijos proceso organizavimą bei valdymą. Tai pedagogikos šaka, nagrinėjanti visų amžiaus ir socialinių grupių žmonių socialinį ugdymą tiek švietimo įstaigose, tiek įvairiose organizacijose, kuriose ugdymas gali būti nepagrindinė funkcija. Socialinis pedagogas apibrėžiamas kaip asmuo, dirbantis socialinėse institucijose, turintis pedagoginį išsilavinimą ir gebantis sudaryti sąlygas vaiko socializacijai, ankstyvajai prevencijai bei socialinei pedagoginei rehabilitacijai. Šių specialistų veikla yra skirta vaiko politikai tinkamai vykdyti, vaiko ir jaunuolio gerovei užtikrinti, suinteresuotų specialistų bendradarbiavimo tinklui kurti bei profesionaliai negatyvių socialinių reiškinių prevencijai vykdyti. Svarbiausios socialinio pedagogo funkcijos: visuomenės sukauptos socialinės patirties apibendrinimas, žmogaus pasirengimas gyventi realiomis sąlygomis. (Jovaiša, 2007).

Socialinio pedagogo pareiginėje instrukcijoje (2012)⁸ nurodomos socialinio pedagogo funkcijos. Socialinis pedagogas siekia padėti vaikams geriau adaptuotis visuomenėje, bendruomenėje, švietimo ar globos įstaigoje, kitose socialinėse įstaigose, vykdančiose ugdymo funkcijas, racionaliau išnaudoti visas teikiamas galimybes lavintis, mokytis ir augti savarankiškais piliečiais. Socialinis pedagogas dirba kartu su pedagogais, klasių auklėtojais, kitais specialistais, tėvais ar teisėtais vaiko atstovais, bendruomene.

Siekdamas vaiko gerovės ir saugumo socialinis pedagogas vykdo šias funkcijas:

- įvertinimo (renka informaciją, analizuoja, daro išvadas);
- konsultacinę (pataria, padeda, konsultuoja);
- korekcinę (skatina, įgalina, padeda adaptuotis, aktyvina, mobilizuoja);
- vadybinę (organizuoja, telkia, planuoja, priima sprendimus ir už juos atsako);

⁸ LR Švietimo ir mokslo ministro 2001 m. gruodžio 14 d. įsakymo Nr. 1667 „Dėl socialinio pedagogo kvalifikacinių reikalavimų ir pareiginių instrukcijų patvirtinimo“ pakeitimas (2012). Valstybės žinios. Nr. 98-5007.

- šviečiamąją (informuoja, aiškina);
- koordinacinę (palaiko ryšius, siunčia (perduoda) informaciją);
- prevencinę (numato neigiamus reiškinius, poelgius ir padeda jų išvengti);
- teisinę (atstovauja, gina vaiko interesus);
- socialinio ugdymo.

Socialinis pedagogas turi teisę būti švietimo įstaigos tarybos nariu, dalyvauti direkcinuose pasitarimuose, susipažinti su švietimo, globos ar kitos socialinės įstaigos dokumentacija, skirta atskiriems ugdytiniais ir klasių bendruomenėms, lankytis pamokose ir papildomo ugdymo veikloje, teikti siūlymų švietimo ar globos įstaigos administracijai, pedagogams, klasių auklėtojams, tėvams, teisėtiems vaiko atstovams, prireikus kreiptis į atitinkamus specialistus švietimo ar globos įstaigoje ir už jos ribų, gauti reikiamą informaciją ir paramą iš valdžios, vaiko teisių apsaugos, teisėsaugos ir kitų įstaigų, atstovauti vaiko teisėms švietimo ar globos įstaigoje ir už jos ribų, gauti mokslinę, metodinę pagalbą iš mokslo, švietimo, socialinių įstaigų, pagal galiojančius įstatymus sistemingai tobulinti savo kvalifikaciją, pasirenkant tinkamas formas ir laiką (Socialinio pedagogo kvalifikaciniai reikalavimai, 2012)⁹.

Socialinis pedagogas turi pareigas įvertinti vaiko socialines problemas ir poreikius, pasirinkti efektyvius darbo metodus, planuoti ir dalyvauti socialinės pagalbos teikimo vaikui procese, kiekvienam vaikui, su kuriuo dirba socialinis pedagogas, užvesti bylą ir laikyti joje informaciją apie vaiko socialinę situaciją bei teikiamos pagalbos procesą, sprendžiant problemas ir priimant sprendimus neperžengti savo profesinės kompetencijos ribų, informuoti švietimo įstaigos administraciją, pedagogus, kitus specialistus apie probleminę situaciją, nepažeidžiant konfidencialumo, atsakyti už darbe naudojamų metodų pasirinkimą ir korektišką jų panaudojimą, konsultuotis su kolegomis ir prireikus siųsti vaiką pas kitus specialistus (Socialinio pedagogo kvalifikaciniai reikalavimai, 2012)¹⁰.

Reikalavimai dirbančiųjų kompetencijai ne tik auga, bet ir nuolat kinta. Žmogiškųjų išteklių vadybos prasme tyrinėjami kompetencijos ištekliai ir problemos veiklos aspektu, todėl ugdymo mokslui kompetencija tampa profesinio rengimo objektu. Siekiant ugdymo priemonėmis užtikrinti žmogaus kompetenciją, reikalingą konkrečiai veiklai atlikti, reikia žinoti ne tik tos veiklos struktūrą, bet ir jos veiksmų lygius (Taruškienė, 1997).

Visuomenė ir joje atsispindintys poreikiai bei susiklosčiusios probleminės situacijos skatina ugdyti profesionalus, tenkinančius visuomeninius principus. Specialistams aktuali būtinybė padėti

⁹ LR Švietimo ir mokslo ministro 2001 m. gruodžio 14 d. įsakymo Nr. 1667 „Dėl socialinio pedagogo kvalifikacinių reikalavimų ir pareiginių instrukcijų patvirtinimo“ pakeitimas (2012). Valstybės žinios. Nr. 98-5007.

¹⁰ Ten pat.

individams, o visa tai reikalauja kompetencijų, kurios leistų tenkinti asmenų poreikius ir spręsti jų problemas (Jovaiša, 2008). Kompetencija apibūdinama kaip funkcinis gebėjimas adekvačiai atlikti tam tikrą veiklą. Ji žymi dirbančiojo gebėjimą taikyti turimas žinias ir gebėjimus, juos tarpusavyje derinti, konkrečioje situacijoje efektyviai sprendžiant išskylančias problemas.

Socialinio pedagogo kompetencijos sampratą nagrinėję mokslininkai: Kvieskienė (2003), Kučinskas ir Kučinskienė (2000), apibūdina ją kaip žinių tinkamumo, pasirengimo darbui lygį, tam tikrų mokėjimų, įgūdžių ir patyrimo visumą, kurią įgijęs specialistas gali kompetentingai atlikti socialinį-pedagoginį darbą. Remiantis mokslininkų tyrimais, nustatytos svarbiausios socialiniam pedagogui būtinos savybės: profesinis išprusimas, darna su savimi, organizaciniai ir komunikaciniai gebėjimai, empatiškumas, moralinis-etinis lygis bei psichofiziologinė ištvermė. Šios savybės yra sėkmingos pedagoginės veiklos sąlygos. Sąžiningumas, nesavanaudiškumas, moralumas, etiškumas, atsakomybė, konfidencialumas, yra labai svarbu socioeducaciniame darbe. Taigi socialiniam pedagogui svarbu turėti tam tikrų asmenybės savybių, nuo kurių priklauso jo pasitenkinimas savo darbu, profesinės veiklos sėkmė. Apibendrinant galima pateikti Jonutytės (2007), Kavaliauskienės (2000), Kučinsko ir Kučinskienės (2000) išskirtas pagrindines asmenybės savybes, kuriomis turėtų pasižymėti socialinis pedagogas: gerumas, taktiškumas, kantrumas, rūpestingumas, ryžtingumas, sąžiningumas, energingumas, nuoširdumas, kūrybingumas, atsakingumas, optimizmas, empatiškumas, meilė, jautrumas vaikams, pasitikėjimas savimi ir kitais, pareiškumas.

Taigi, kaip parodė minėtų mokslininkų darbų apžvalga, socialiniam pedagogui keliami aukšti kvalifikaciniai reikalavimai, sėkmingai socialinei pedagoginei veiklai atlikti būtinas visas kompleksas tarpusavyje susijusių žinių, mokėjimų ir įgūdžių, tam tikros asmenybės savybės, vertybės. Turint šias visas išvardintas savybes socialinis pedagogas atitiks visus reikalavimus reikalingus sėkmingai profesinei veiklai.

2.2. Socialinio pedagogo profesinės kompetencijos ir gebėjimai

Socialinio pedagogo profesinių kompetencijų sistemoje išryškėja trys komponentai – žinios, įgūdžiai ir vertybinės nuostatos (Kiaunytė, Dirgėlienė, 2006). Žinios yra kompetencijos dalis, nes turėti tam tikrų žinių dar nereiškia sugebėti jas įgyvendinti atliekant tam tikrą veiklą. Įgūdžiai – tai sugebėjimas tinkamai panaudoti žinias, talentą, asmenines savybes bei resursus. Vertybės yra profesinės veiklos neįrodyti įsitikinimai, kurie atspindi žmogaus prigimtį. Šie įsitikinimai nurodo darbuotojo kasdienio darbo kryptį ir specifiką. Socialiniai pedagogai atlikdami savo darbą, turi kreipti dėmesį ne tik į visuomenės ar ugdytinio/kliento, bet ir į savo asmenines vertybes. Taigi socialinis pedagogas savo darbe vadovaujasi vertybinėmis nuostatomis, tokiomis kaip, pagarbos,

atvirumo, tolerancijos, unikalumo, vaiko kaip asmenybės vertinimo, nesmerkimo ir neteisimo, empatijos, priėmimo, konfidencialumo, neteisimo ir pasitikėjimo (Kiaunytė, Dirgėlienė, 2006).

Tikslingai sujungiant žinias, įgūdžius bei vertybines nuostatas išvystomos profesinės kompetencijos, kurios yra svarbios siekiant tinkamai atlikti profesinę veiklą, sprendžiant asmenų problemas ir tenkinant visuomenės poreikius. Socialinio pedagogo veikloje kompetencijos yra svarbios ir akcentuojamos. Specialistų rengimo standartuose yra išskiriamos kompetencijos, kurios padeda kryptingai veikti, teikiant atitinkamą pagalbą asmenims, tenkinant jų poreikius, o įsakyme dėl socialinio pedagogo kvalifikacinių reikalavimų ir pareiginių instrukcijų patvirtinimo¹¹ reglamentuotos socialinio pedagogo teisės, pareigos, vertybės bei funkcijos (2 lentelė).

2 lentelė

Socialinio pedagogo profesinės kompetencijos (Socialinio pedagogo rengimo standartas (2008), socialinio pedagogo kvalifikaciniai reikalavimai (2012))

Socialinio pedagogo teisės	Būti švietimo įstaigos tarybos nariu, dalyvauti direkcinuose pasitarimuose;	Socialinio pedagogo pareigos	Įvertinti vaiko socialines problemas ir poreikius;
	Susipažinti su švietimo, globos ar kitos socialinės įstaigos dokumentacija, skirta atskiriems ugdytiniais ir klasių (grupių) bendruomenėms;		Pasirinkti efektyvius darbo metodus;
	Lankytis pamokose ir papildomo ugdymo veikloje;		Planuoti ir dalyvauti socialinės pagalbos teikimo vaikui procese;
	Teikti siūlymų švietimo ar globos įstaigos administracijai, pedagogams, klasių auklėtojams, tėvams, teisėtiems vaiko atstovams;		Kiekvienam vaikui, su kuriuo dirba socialinis pedagogas, užvesti bylą ir laikyti joje informaciją apie vaiko socialinę situaciją bei teikiamos pagalbos procesą;
	Prireikus kreiptis į atitinkamus specialistus švietimo ar globos įstaigoje ir už jos ribų;		Sprendžiant problemas ir priimant sprendimus neperžengti savo profesinės kompetencijos ribų;
	Gauti reikiamą informaciją ir paramą iš valdžios, vaikų teisių apsaugos, teisėsaugos ir kitų įstaigų;		Informuoti švietimo įstaigos administraciją, pedagogus, kitus specialistus apie probleminę situaciją, nepažeidžiant konfidencialumo;

¹¹ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2008). Socialinio pedagogo rengimo standartas. Vilnius

	Atstovauti vaiko teisėms švietimo ar globos įstaigoje ir už jos ribų;		Atsakyti už darbe naudojamų metodų pasirinkimą ir korektišką jų panaudojimą;
	Gauti mokslinę, metodinę pagalbą iš mokslo, švietimo, socialinių įstaigų;		Konsultuotis su kolegomis ir prireikus siųsti vaiką pas kitus specialistus.
	Pagal galiojančius įstatymus sistemingai tobulinti savo kvalifikaciją, pasirenkant tinkamas formas ir laiką.		
Socialinis pedagogas savo darbe vadovaujasi šiomis vertybinėmis nuostatomis:	Pagarbos – kiekvienas yra vertas besąlygiškos pagarbos;	Siekdamas vaiko gerovės ir saugumo socialinis pedagogas vykdo šias funkcijas:	Įvertinimo (renka informaciją, analizuoja, daro išvadas);
	Atvirumo – kiekvienas turi teisę į atvirą ir nuoširdų bendravimą;		Konsultacinę (pataria, padeda, konsultuoja);
	Tolerancijos – kiekvienas turi teisę turėti skirtingus įsitikinimus, vertybes, tautinę priklausomybę;		Korekcinę (skatina, įgalina, padeda adaptuotis, aktyvina, mobilizuoja);
	Unikalumo – kiekvienas yra savitas ir nepakartojamas;		Vadybinę (organizuoja, telkia, planuoja, priima sprendimus ir už juos atsako);
	Vaiko kaip asmenybės vertinimas		Šviečiamąją (informuoja, aiškina);
	Nesmerkimo ir neteisimo – socialinis pedagogas neturi būti teisėjas;		Koordinacinę (palaiko ryšius, siunčia (perduoda) informaciją);
	Empatijos – kiekvienas individas, grupė, bendruomenė turi tikėti, kad bus suprasti;		Prevencinę (numato neigiamus reiškinius, poelgius ir padeda jų išvengti);
	Priėmimo – kiekvienas individas turi teisę būti priimtas toks, koks yra, o ne toks, kokį nori jį matyti socialinis pedagogas;		Teisinę (atstovauja, gina vaiko interesus);
	Konfidencialumo – vaikų bylos ir jose sukaupta informacija turi būti saugoma tik socialiniam pedagogui prieinamoje vietoje ir gali būti pateikiama kitiems tik gavus tėvų arba teisėtų globėjų sutikimą ir būtina laikytis paslapties apie vaiko problemas išlaikymo principų;		Socialinio ugdymo.
	Neteisimo – socialinis pedagogas neturi būti teisėjas;		
	Pasitikėjimo – socialinis pedagogas neturi rodyti įtarumo ir nepasitikėjimo vaiku.		
Socialinio pedagogo kompetencija	Rengti ir įgyvendinti prevencinius ir socialinius projektus bei programas;		
	Vertinti ugdytinio poreikius ir jo socialines problemas;		
	Organizuoti rizikos grupės vaikų veiklą;		

s	Vertinti ugdytinio aplinką ir prevencijos poreikį;
	Analizuoti prevencinio darbo veiksmingumą;
	Spręsti problemas, susijusias su sociokultūrinių skirtubių integracija;
	Organizuoti socialinę paramą ugdytinių šeimoms;
	Bendrauti ir bendradarbiauti su ugdytiniais ir kitais ugdymo proceso dalyviais;
	Vertinti socialinio pedagoginio poveikio ugdytiniui veiksmingumą;
	Vertinti ugdytinių šeimos socialinę aplinką;
	Skatinti pozityvų gyvenimo būdą šeimose;
	Koordinuoti socialinės pedagoginės pagalbos teikimą bendraujant ir bendradarbiaujant su institucijomis;
	Atlikti taikomosios veiklos tyrimus;
	Vertinti savo profesinę veiklą.

Pirmoje lentelėje pastebima, kad socialinis pedagogas orientuojamas į prevenciją, jos įgyvendinimą ir veiksmingumo vertinimą. Specialistas turi stebėti ugdytinio aplinką, analizuoti jo poreikius ir pastebėti socialines problemas, kurias reikia spręsti. Socialinis pedagogas orientuojamas ne tik į ugdytinį, bet ir į jo šeimą, nes akcentuojamas socialinės paramos organizavimas, pozityvaus gyvenimo skatinimas ugdytinių šeimoms. Pastebima ir tai, kad kompetencijose išskiriamas bendradarbiavimas bei bendravimas su kitais ugdymo proceso dalyviais, kurie gali prisidėti efektyviai sprendžiant ugdytinio problemas. Socialiniam pedagogui taip pat būdingas socialinės paramos organizavimas, bet yra išskiriama, kad tik ugdytinių šeimoms. Socialinis pedagogas savo veikloje didžiausią dėmesį skiria prevencijai, jos poreikio numatymui ir, esant būtinybei, atitinkamomis priemonėmis stengiasi ją įgyvendinti. Prevencinės veiklos organizavimą galima pastebėti ir prie socialinio darbuotojo gebėjimų, bet tai nėra labai akcentuojama. Socialinio pedagogo prevencinė veikla orientuota į vaiką ir jo aplinką. Specialistų kompetencijos koncentruojamos į socialinių problemų sprendimą. Socialinis pedagogas gilinasi ir sprendžia problemas susijusias su ugdymu, adaptacija ir integracija. Išanalizavus socialinio pedagogo kompetencijas ir gebėjimus pastebima ir tai, kad specialisto veikla siejasi su vaikais ir jų šeimomis, siekiama vertinti ugdytinio aplinką, organizuoti vaikų užimtumą, skatinti pozityvų gyvenimo būdą šeimose. Socialinio pedagogo kompetencijų apraše yra minima, kad jie bendradarbiauja su artimiausia ugdytinio/kliento aplinka. Socialinių pedagogų kompetencijų analizė atskleidė, jog specialistų gebėjimai apima pagalbos teikimą asmenims ir jų šeimoms (Socialinio pedagogo rengimo standartas, 2012)¹².

Socialinio pedagogo veikla susideda iš darbo su asmeniu – vaiku, tėvais ar teisėtais vaiko atstovais, pedagogais ir kitais švietimo įstaigoje dirbančiais specialistais. Vertina ir padeda spręsti problemas, susijusias su įvairiais vaikams kylančiais sunkumais, dirba su vaikais, priklausomais

¹² Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija (2008). Socialinio pedagogo rengimo standartas. Vilnius

nuo alkoholio, narkotinių medžiagų, patiriančiais seksualinį ir fizinį išnaudojimą, vykdo saviraiškos ir saviaktualizacijos, mokymosi motyvacijos, lankomumo, užimtumo, emocinių ir elgesio bei kitų problemų sprendimo prevencines programas. Padeda tėvams ar teisėtiems vaiko atstovams ugdyti savo vaiką; suprasti jo socialinius ir psichologinius poreikius, jų tenkinimo svarbą, geriau suprasti vaiko, turinčio vystymosi sunkumų, poreikius, tėvų teises ir pareigas. Informuoja tėvus apie jų teisę gauti socialinę ir pedagoginę pagalbą. Bendradarbiauja su klasių auklėtojais, kitais pedagogais, specialistais, įstaigos administracija sprendžiant vaikų socialines-pedagogines problemas, ieškant efektyvių pagalbos būdų. Padeda jiems geriau suprasti, kaip vaikų socialinės problemos veikia jų elgesį, pažangumą, lankomumą. Teikia siūlymų, kaip būtų galima gerinti socialinį-pedagoginį klimatą, sukurti jaukią, saugią darbo aplinką. Nuolat palaiko ryšius su vietos bendruomene ir įvairiomis įstaigomis, rūpinasi gyvenamosios aplinkos pritaikymu vaiko poreikiams. Tiria socialinės pedagoginės pagalbos poreikį. Organizuoja ir koordinuoja socialinės-pedagoginės pagalbos teikimą ir vertina jos kokybę. Kartu su įstaigos personalu, visuomeninėmis organizacijomis ir socialiniais partneriais iš kitų institucijų atlieka šviečiamąjį-informacinį darbą. Inicijuoja, organizuoja socialinių projektų kūrimą ir jų įgyvendinimą. Inicijuoja išteklių, kurie būtini vaikų ir jų šeimų poreikiams patenkinti, gavimą. Palaiko ryšius su įvairiomis valstybinėmis įstaigomis ir nevyriausybinėmis organizacijomis, teikiančiomis socialinę, psichologinę, teisinę pagalbą. Atstovauja ir gina vaikų teises švietimo įstaigoje, teisėsaugos ir kitose institucijose. Kartu su klasių auklėtojais, kitais ugdytojais rūpinasi vaikų socialinių įgūdžių ugdymu. Lanko vaikus jų namuose, jeigu klasės auklėtojas neturi tam galimybių (Socialinio pedagogo rengimo standartas, 2008).

Socialinio pedagogo kvalifikaciniuose reikalavimuose nurodoma, kad socialinis pedagogas turi būti asmuo, įgijęs socialinio pedagogo profesinę kvalifikaciją aukštosiose mokyklose arba turintis socialinio darbuotojo kvalifikaciją ir įgijęs pedagogo profesinę kvalifikaciją. Socialinis pedagogas turi būti pasirengęs dirbti švietimo įstaigose bei socialinėse institucijose, atliekančiose ugdymo funkcijas, gebėti teikti vaikui socialinę pedagoginę pagalbą, panaudoti ir kūrybiškai perteikti teorines žinias, rengti socialines programas ir projektus, užtikrinti laisvalaikio veiklos formų įvairovę vaikų užimtumo kontekste bei koordinuoti socialinių paslaugų teikimą (Socialinių pedagogų kvalifikaciniai reikalavimai, 2012)¹³.

Socialinis pedagogas drauge su klasių auklėtojais padeda vaikui įgyvendinti lygias galimybes į švietimą, užtikrina vaikų saugumą, šalina mokyklos nelankymo priežastis, padeda vaikui ugdyti socialinius gebėjimus, vykdo neigiamų socialinių reiškinių prevenciją, skatina socialinį aktyvumą.

¹³ LR Švietimo ir mokslo ministro 2001 m. gruodžio 14 d. įsakymo Nr. 1667 „Dėl socialinio pedagogo kvalifikacinių reikalavimų ir pareiginių instrukcijų patvirtinimo“ pakeitimas (2012). Valstybės žinios. Nr. 98-5007.

Pagrindinis socialinio pedagogo veiklos tikslas – vaiko gerovė, saugumas siekiant pozityvios integracijos ir socializacijos visuomenėje, skatinant visavertę asmenybės raišką, pilietinę brandą (Socialinių pedagogų kvalifikaciniai reikalavimai, 2012)¹⁴.

Socialinio pedagogo pareiginėje instrukcijoje nurodomos socialinio pedagogo funkcijos, skirtos vaiko gerovei ir saugumui užtikrinti: įvertinimo (informacijos rinkimas, analizavimas, išvadų darymas); konsultacinė (patarimų davimas, pagalba, konsultavimas); korekcinė (skatinimas, įgalinimas, pagalba adaptuojantis, mobilizavimas); vadybinė (organizavimas, telkimas, planavimas, sprendimų priėmimas); šviečiamoji (informavimas, aiškinimas); koordinavimo (ryšių palaikymas, informacijos perdavimas); prevencinė (neigiamų reiškinių ir poelgių numatymas bei pagalba siekiant jų išvengti); teisinė (atstovavimas, vaiko interesų gynimas); socialinis ugdymas (Socialinių pedagogų kvalifikaciniai reikalavimai, 2012)¹⁵.

Remiantis socialinio pedagogo pareiginėje instrukcijoje apibrėžiamomis funkcijomis, išskirtinos socialiniam pedagogui būtinos kompetencijos, sąlygojančios tinkamą numatytų funkcijų atlikimą. Socialinis pedagogas turi: gebėti rinkti reikiamą informaciją, ją analizuoti bei daryti išvadas, kurios leistų tinkamai įvertinti esamą situaciją; turėti pakankamai žinių ir įgūdžių, būtinų konsultuoti bei socialinei pedagoginei pagalbai teikti, siekiant teigiamų rezultatų; gebėti skatinti, įgalinti bei padėti adaptuotis, mobilizuotis; gebėti organizuoti ir planuoti veiklą, telkti kolegas bendram tikslui siekti, priimti savarankiškus sprendimus; turėti pakankamai žinių, siekiant vykdyti šviečiamąją veiklą; gebėti palaikyti ryšius ir perduoti informaciją; gebėti numatyti neigiamus reiškinius ir poelgius, imtis reikiamų priemonių siekiant jų išvengti; turėti pakankamai žinių ir gebėjimų, kurios būtinos siekiant tinkamai atstovauti ugdytiniui ir ginti jo interesus. Išvardintąsias kompetencijas socialinis pedagogas turėtų įgyti siekdamas vykdyti jam priskiriamas funkcijas (Socialinių pedagogų kvalifikaciniai reikalavimai, 2012)¹⁶.

2006 metais priimtas „Subjektų, vykdančių vaikų ir jaunimo socializaciją, socialinės, edukacinės ir teisinės kompetencijos aprašas“, praplečia socialinio pedagogo kompetencijas. Šiame kompetencijų apraše išskiriamos socialinės kompetencijos, kurias sudaro savęs pažinimo ir saviugdos kompetencija, ugdytinių pažinimo kompetencija, socializacijos problemų įvertinimo kompetencija, socialinės pedagoginės, psichologinės, informacinės, specialiosios pedagoginės ir specialiosios pagalbos vaikams ir jaunimui užtikrinimo kompetencija, komandinio darbo kompetencija, sociokultūrinė kompetencija; edukacinės kompetencijos, kurioms priskirtinos tiriamosios veiklos kompetencija, komunikacinė kompetencija, edukacinių idėjų ir technologijų

¹⁴ LR Švietimo ir mokslo ministro 2001 m. gruodžio 14 d. įsakymo Nr. 1667 „Dėl socialinio pedagogo kvalifikacinių reikalavimų ir pareiginių instrukcijų patvirtinimo“ pakeitimas (2012). Valstybės žinios. Nr. 98-5007.

¹⁵ Ten pat.

¹⁶ Ten pat.

taikymo kompetencija, ugdytinių paramos ir motyvavimo kompetencija; teisinės kompetencijos, kurias sudaro vaiko teisių apsaugos įgyvendinimo kompetencija, prevencinės veiklos vaiko teisių apsaugos klausimais organizavimo kompetencija, suinteresuotų asmenų bei institucijų veiklos koordinavimo kompetencija¹⁷.

Apibendrinant galima teigti, kad socialinis pedagogas, turėtų būti įgijęs visus reikiamus gebėjimus, žinias ir įgūdžius, kurių visuma įgalintų jį realizuoti dokumentuose numatomas kompetencijas. Socialinio pedagogo profesinės kompetencijos padeda siekti jo veiklos efektyvumo. Šių kompetencijų tarpusavio sąveika sudaro bendruosius socialinio pedagogo veiklos pagrindus, tokius kaip savarankiškumas, gebėjimas dirbti komandoje, lankstumas, komunikaciniai gebėjimai, gebėjimas spręsti konfliktus, optimizmas, gebėjimas vadovauti.

2.3. Socialinių pedagogų pasirengimas profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų kontekste

Tiek Lietuvoje, tiek kitose Europos Sąjungos šalyse yra vartojamos skirtingos profesinio orientavimo sąvokų apibrėžtys. Šalia profesinio orientavimo, informavimo ir konsultavimo sąvokų dažnai vartojamos karjeros projektavimo, karjeros planavimo, karjeros vystymo ir kitos sąvokos, kurioms suteikiama labai panaši prasmė. Karjeros projektavimas apibrėžiamas kaip nuolatinės asmens pastangos išvelgti būsimas darbo rinkos kaitos tendencijas ir numatomų pokyčių kontekste tirti bei planuoti savo profesinę perspektyvą, taip pat planuoti profesinės kvalifikacijos tobulinimosi poreikius, siekiant realizuoti savo prigimtinius gabumus bei sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje (Laužackas, 2005).

Karjeros planavimas/karjeros valdymas apibrėžiamas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas, susijęs su asmens pažintinės ir profesinės veiklos sprendimų išdėstymu laike siekiant profesinio tobulėjimo tikslų bei numatant būtinus išteklius ir aplinkybes. Šis procesas apima savęs pažinimą ir vertinimą, darbo pasaulio tyrimus ir sprendimų priėmimą. Kuo anksčiau individas įsitraukia į šį procesą, tuo sėkmingesnis jo karjeros apsisprendimas (Lobanova, 2006).

Šiuolaikinei karjerai yra labai svarbios karjeros kompetencijos, kurių dėka galima veikti šiuolaikinėje darbo rinkoje. Karjeros kompetencija plėtojama visą žmogaus gyvenimą, tai nėra baigtinis procesas. Karjeros kompetencijos puoselėjamos ir plėtojamos visą gyvenimą, pereinant į saviugdą. Taigi galima teigti, karjeros projektavimas – tai nuolatinės asmens pastangos išvelgti

¹⁷ LR Švietimo ir mokslo ministro 2005 m. gruodžio 23 d. įsakymas Nr. ISAK-2636 „Dėl subjektų, vykdančių vaikų ir jaunimo socializaciją, socialinės, edukacinės ir teisinės kompetencijos aprašo patvirtinimo“ (2006). Valstybės žinios. Nr.2-27).

būsimas darbo rinkos kaitos tendencijas ir atsižvelgiant į numatomus pokyčius tirti bei planuoti savo profesinę perspektyvą, siekiant maksimaliai atskleisti savo prigimtinius gabumus bei sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje.

Kompetencijos sąvoka suprantama, kaip gebėjimas atlikti tam tikrą užduotį realioje ar imituojamoje veiklos situacijoje. Kompetenciją lemia mokymosi metu įgytos žinios, gebėjimai, vertybės. Darbe kompetencijos kokybiškumą įtakoja darbuotojo sukaupta patirtis. Profesiniame rengime – išduodami pažymėjimai, sertifikatai. Apibrėžtai platesnei veiklai (profesijai) reikalingos kompetencijos sudaro kvalifikaciją (Laužackas, 2005). Karjeros projektavimo sąvokų žodyne kompetencijos samprata apibrėžiama, kaip gebėjimas veiksmingai atlikti tam tikrą veiklos funkciją ar veiklą, remiantis nustatytu standartu. Tai labiau susiję su žmogaus gebėjimu ką nors atlikti nei žinojimu, kaip tai padaryti. Karjeros projektavimo kompetencija – tai gebėjimai, įgalinantys žmogų formuluoti asmeninės profesinės karjeros tikslus, siekti užsibrėžtų tikslų realizacijos, spręsti profesinės karjeros kelyje kylančias problemas. Herri ir Cramer (1997), nagrinėdami sėkmingai karjeros raidai svarbius gebėjimus, pažymėjo svarbiausius:

- Savo privalumų ir trūkumų žinojimas, gebėjimas realiai save vertinti;
- Gebėjimas naudotis informacija;
- Savo profesinių, socialinių, mokymosi, gyvenimo tikslų žinojimas ir gebėjimas susieti juos tarpusavyje;
- Gebėjimas tikslingai ir racionaliai apsispręsti ką nors renkantis;
- Bendravimo sugebėjimai;
- Įsidarbinimo ir darbo paieškos įgūdžiai;
- Gebėjimas matyti save iš šalies, savo asmeninės vertės ir savigarbos pojūtis;
- Socialinių vaidmenų supratimas;
- Savo laiko ir energijos organizavimo gebėjimas;
- Šveitimo ir profesinių struktūrų abipusės priklausomybės supratimas.

Socialinio pedagogo rengimo standartas (2008) išskiria socialinio pedagogo darbui reikalingus bendruosius gebėjimus bei asmenines savybes (žr. 3 lentelę).

Socialinio pedagogo darbo bendrieji gebėjimai bei socialinio pedagogo darbą lemiančios asmeninės savybės (Socialinio pedagogo rengimo standartas, 2008)

SOCIALINIO PEDAGOGO DARBO BENDRIEJI GEBĖJIMAI	SOCIALINIO PEDAGOGO DARBĄ LEMIANČIOS ASMENINĖS SAVYBĖS
Atsakingumas;	Pareigingumas, sąžiningumas;
Organizuotumas;	Komunikabilumas, dėmesingumas;
Kūrybiškumas;	Kūrybingumas;
Sprendimų priėmimas;	Kruopštumas, darbštumas;
Kolektyvinis darbas;	Ryžtas, drąsa;
Taktiškumas;	Greita orientacija;
Tolerantiškumas;	Humaniškumas, empatija;
Matematinis raštingumas;	Optimizmas;
Kompiuterinis raštingumas.	Taisyklinga tartis.

Taigi matome, kad sėkmingai karjeros raidai reikalingas gebėjimas naudotis informacija, kaip ir sėkmingam socialinio pedagogo darbui reikalingas matematinio bei kompiuterinio raštingumo gebėjimas. Sėkmingai karjeros raidai reikalingas socialinių vaidmenų supratimas, kuriam reikalingas tolerantiškumas, humaniškumas bei empatija. Pastarosios savybės bei gebėjimai išskiriami, kaip nulemiančios sėkmingą socialinio pedagogo darbą.

Savo laiko ir energijos organizavimo gebėjimas įvardijamas, kaip sėkmingos karjeros raidai reikalingas gebėjimas. Socialinio pedagogo rengimo standarte (2008) išskiriama, kad sėkmingam socialinio pedagogo darbui reikalingas organizuotumas. Taip pat pažymima, kad sėkmingai karjeros raidai reikalingas gebėjimas tikslingai ir racionaliai apsispręsti ką nors renkantis, kaip ir sėkmingam socialinio pedagogo darbui reikalingas sprendimų priėmimas. Taip pat sėkmingai karjeros raidai reikalingi bendravimo sugebėjimai, o sėkmingam socialinio pedagogo darbui reikalingas taktiškumas. Sėkmingai karjeros raidai reikalingas švietimo ir profesinių struktūrų abipusės priklausomybės supratimas, kaip ir sėkmingam socialinio pedagogo darbui reikalingas kolektyvinis darbas (Socialinio pedagogo rengimo standartas, 2008).

Taigi, galima teigti, kad sėkmingai karjeros raidai reikalingas savo profesinių, socialinių, mokymosi, gyvenimo tikslų žinojimas ir gebėjimas susieti juos tarpusavyje. Norint tai atlikti sklandžiai reikalingas didelis kūrybiškumas, kuris išskiriamas, kaip sėkmingą socialinio pedagogo

darbą lemiantis veiksnys. Taip pat, sėkmingai karjeros raidai reikalingas savo privalumų ir trūkumų žinojimas, gebėjimas realiai save vertinti ir gebėjimas matyti save iš šalies, savo asmeninės vertės ir savigarbos pojūtis, t.y. atsakingumas. Pastaroji savybė viena svarbiausių socialinio pedagogo darbinėje veikloje.

3 skyrius. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ PASIRENGIMO PROFESINEI VEIKLAI KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJŲ ASPEKTU TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ

3.1. Tyrimo metodika, organizavimas ir dalyvių charakteristika

Socialinių pedagogų pasirengimo profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu nustatymui buvo atliktas kiekybinis tyrimas. Tyrimui atlikti buvo taikyta tikslinė respondentų atranka. Taikyta generalinė aibė (174 socialiniai pedagogai, dirbantys Šiaulių apskrities švietimo ir ugdymo įstaigose). Tiriamųjų imtis paskaičiuota pagal formulę. Tiriamųjų imtis – 121.

Tyrimo metu panaudota struktūruota apklausa raštu, naudojant tyrimo instrumentą – klausimyną. Merkio (1995) teigimu, tai yra labai patogus ir labai plačiai paplitęs duomenų rinkimo instrumentas. Parengtas pusiau uždaro tipo klausimynas (1 priedas). Šis apklausos metodas padės atskleisti socialinių pedagogų pasirengimą profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu.

Klausimyną sudaro:

- 1) demografinis blokas (duomenys apie tiriamuosius – amžius, lytis, išsilavinimas, darbo stažas, rajonas);
- 2) klausimų blokas, kuriuo siekiama išsiaiškinti, respondentų pasitenkinimą savo profesine veikla;
- 3) klausimų blokas, skirtas atskleisti socialinių pedagogų pasirengimą profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu, bei jų nuomonę apie šią kompetenciją laiduojančių gebėjimų svarbą, planuojant savo karjerą;
- 4) Klausimų blokas, skirtas atskleisti socialinių pedagogų nuomonę apie veiksnius, lemiančius sėkmingą karjerą;
- 5) Klausimų blokas, skirtas nustatyti socialinių pedagogų savęs vertinimo lygį, pasirengimo profesinei veiklai, karjeros projektavimo kompetencijų aspektu.

Tyrimo duomenys apdoroti kompiuterine atviro kodo PSPP programa, taikant aprašomosios statistikos metodus (procentiniai dažniai, vidurkiai), bei Excel programa (diagramos, lentelės). Tyrimas buvo grindžiamas tiriamųjų savanoriškumo ir anonimiškumo principais.

3.2. Tyrimo dalyviai

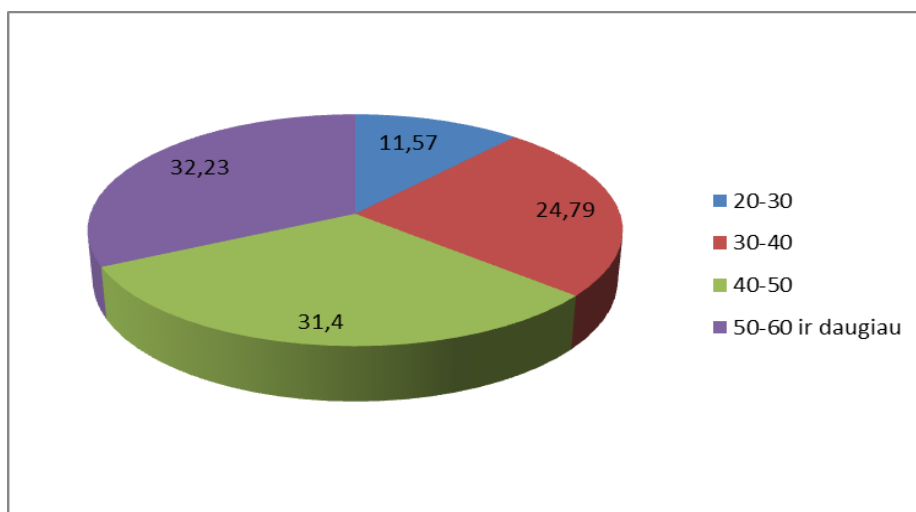
Tiriamieji buvo atrinkti savanoriškumo principu. Tyrimas atliktas 2015 metų balandžio mėnesį. Atliekant tyrimą, elektroniniu paštu buvo išsiųstos 174 anketos po Šiaulių apskrities švietimo ir

ugdymo įstaigas, kuriose dirba socialiniai pedagogai. Iš visų išsiustų anketų, 121 anketos buvo užpildytos. Anketų grįžtamumas pakankamai didelis, nes internetinės apklausos naudojimas leido respondentams atsakyti į pateiktus klausimus jiems patogiu metu.

Kiekybinio tyrimo klausimyno pirmąją dalį sudarė demografinis blokas, kurio pagalba atskleidžiama respondentų lytis, pasiskirstymas pagal amžių, išsilavinimas, darbo stažas bei rajonas, kuriame dirbama.

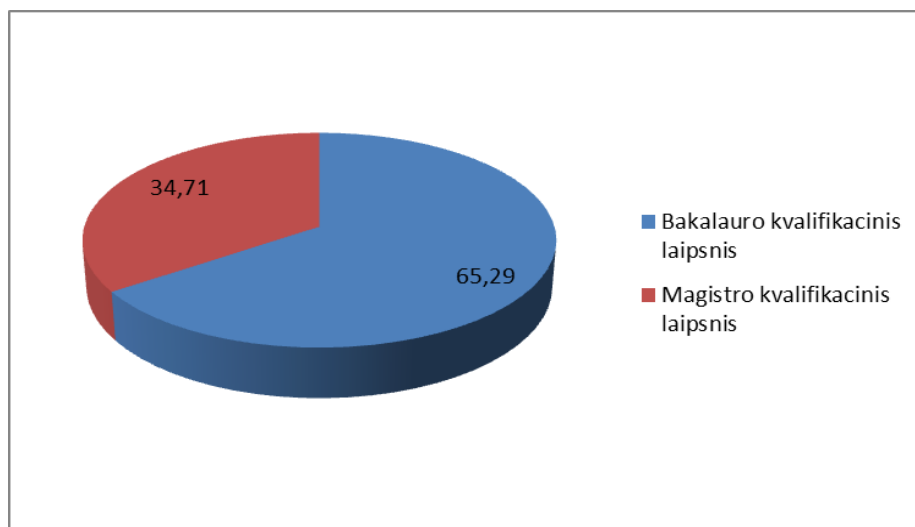
Tyrimo dalyvavusių respondentų pasiskirstymas pagal lytį vienareikšmiškas – tyrime dalyvavo tik moterys (100 proc.), tai patvirtina nuostatą, kad socialinio pedagogo profesiją dažniausiai renkasi moterys.

Respondentų pasiskirstymo pagal amžių duomenys pateikiami 1 paveiksle. Didžiausią procentą sudarė respondentai, kurių amžius yra nuo 40 iki 50 metų amžiaus (31,4 proc.), taip pat respondentai, kurių amžius – 50 iki 60 metų (32,23 proc.). Tačiau švietimo įstaigose dirba ir jauni specialistai, kurių amžius nuo 20-30 metų, tačiau jų yra mažuma (11,57 proc.). Jauniausio respondento amžius yra 23 metai, vyriausio – 63 metų. Apklausoje dalyvavusių respondentų amžiaus vidurkis (M) – 43,71.



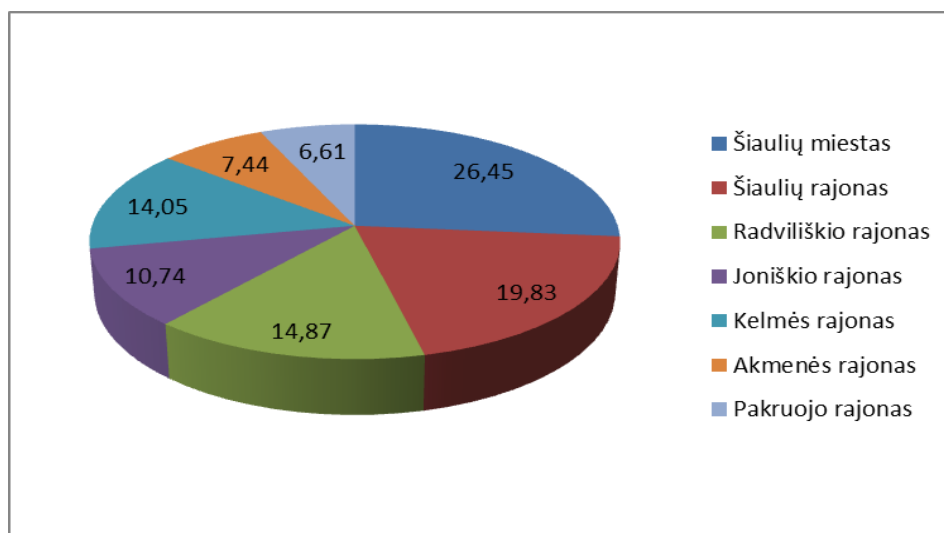
1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių, %

Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą procentine išraiška pateikiamas 2 paveiksle. 34,71 proc. respondentų yra įgiję aukštąjį išsilavinimą ir magistro kvalifikacinį laipsnį. Likusieji 65,29 proc. apklausos dalyvių yra įgiję aukštąjį išsilavinimą ir bakalauro kvalifikacinį laipsnį. Nei vienas respondentas nenurodė esantis įgijęs žemesnį nei aukštasis išsilavinimą. Tai patvirtina nuostatą, kad socialiniais pedagogais gali dirbti tik tie asmenys, kurie yra įgiję aukštąjį išsilavinimą.



2. pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą, %

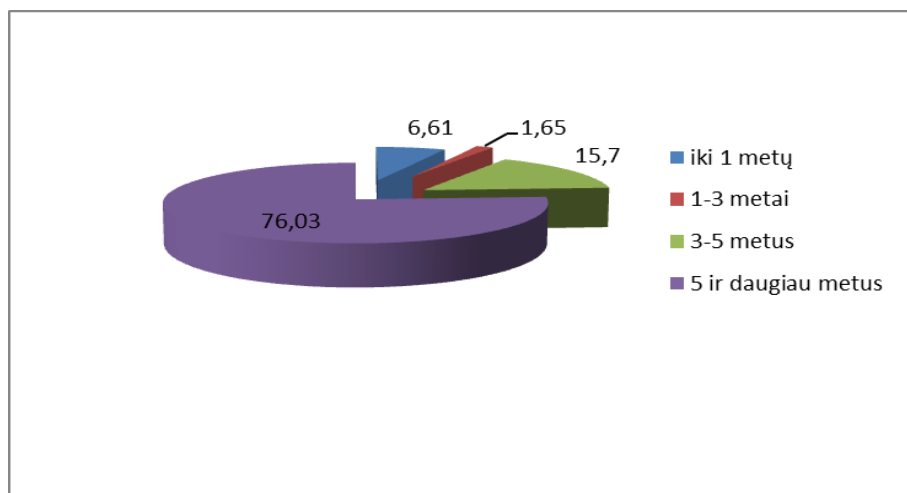
Respondentų pasiskirstymas pagal darbo vietą pateikiama 3 paveiksle. Net 26,45 proc. respondentų nurodė dirbantys Šiaulių miesto švietimo įstaigose, 19,83 proc. jų – Šiaulių rajono švietimo įstaigose. 14,87 proc. visų respondentų dirba Radviliškio rajono švietimo įstaigose, 14,05 proc. – Kelmės rajone, 10,74 proc. – Joniškio rajono švietimo įstaigose, 7,44 proc. – Akmenės rajone, bei 6,61 proc. Pakruojo rajone.



3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo vietą, %

Respondentų duomenų apie pedagoginio darbo stažą procentinė išraiška pateikiama 4 paveiksle. Net 68,6 proc. respondentų nurodė, kad jie turi virš 5 metų socialinio pedagoginio darbo stažą. 25,62 proc. respondentų turi nuo 3 iki 5 metų stažo, o nuo 1 iki 3 metų socialinio pedagogo darbo

stažą turi 5,79 proc. respondentų. Taigi didesnis nei 5 metų socialinio pedagogo darbo stažas parodo, kad ugdymo įstaigose dirba socialiniai pedagogai, turintys šio darbo patirties, kas, tikėtina, turi įtakos geresnei paslaugų teikimo kokybei.

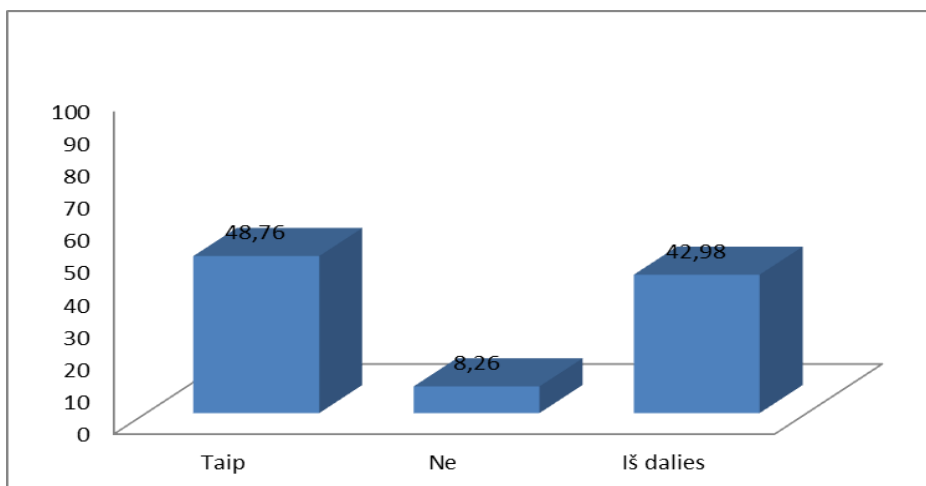


4 pav. Duomenys apie respondentų socialinio pedagogo darbo stažą, %

Demografinių duomenų analizė atskleidė, kad socialinio pedagogo profesiją dažniausiai renkasi moterys. Ugdymo įstaigose dirba socialiniai pedagogai, kurių amžiaus vidurkis (M) - 43,71. Taigi galima daryti prielaidą, kad socialiniais pedagogais dirba asmenys, įgiję aukštąjį išsilavinimą, tačiau aukštesnį kvalifikacinį laipsnį (magistro) yra įgiję jaunesnio amžiaus asmenys. Tikėtina, kad šiuolaikinėje visuomenėje jaunesnio amžiaus asmenys savo karjerą sieja su aukštesniu mokslo laipsniu, o vyresnio amžiaus asmenys nėra linkę įgyti aukštesnio kvalifikacinio laipsnio. Tačiau didesnis nei 5 metų respondentų darbo stažas parodo, kad ugdymo įstaigose dirba socialiniai pedagogai, turintys šio darbo patirties, kas turi įtakos geresnei paslaugų teikimo kokybei.

3.3. Socialinių pedagogų pasitenkinimas savo darbu

Tyrimo metu buvo siekiama atskleisti socialinių pedagogų pasitenkinimą savo darbu. Didžioji dauguma (48,76 proc.) nurodė jaučiantys pasitenkinimą, dirbdami socialinio pedagogo darbą, 42,98 proc. – iš dalies, o 8,26 proc. atsakė nejaučiantys pasitenkinimo savo darbu (5 pav.). Pažymėtina tai, kad pasitenkinimas savo darbu priklauso nuo respondentų darbo šioje darbovietėje laiko. Didžiausias pasitenkinimas savo darbu vyrauja tarp socialinių pedagogų, dirbančių iki 1 metų laiko bei tarp socialinių pedagogų, dirbančių 5 ir daugiau metų. Ši priklausomybė statistiškai reikšminga, nes Pirsono Chi kvadrato parametras yra 25,76 ($p=0.00 < \alpha$; $\chi^2=25,78$) (žr. 2 priedo 1 lentelę).



5 pav. Respondentų pasitenkinimas savo darbu, %

Taigi išreikštas pasitenkinimas savo darbu leidžia daryti prielaidą, kad didžioji dalis respondentų savo darbe jaučiasi gerai, jaučiasi vertinami kolegų, mokinių bei jų tėvų. Tačiau taip pat itin daug respondentų teigė pasitenkinimą savo darbu jaučiantys iš dalies arba visai nejaučiantys pasitenkinimo, tad tikėtina, kad šie respondentai savo darbe nesijaučia užtikrintai – yra nemotyvuoti šiam darbui, neturi palaikymo iš aplinkinių, turi per didelę darbo krūvį ar pan.

3.4. Socialinių pedagogų pasirengimas profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu, bei nuomonė apie šią kompetenciją laiduojančių gebėjimų svarbą, planuojant savo karjerą

Tyrimo metu buvo siekiama atskleisti socialinių pedagogų pasirengimą profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu, bei jų nuomonę apie šią kompetenciją laiduojančių gebėjimų svarbą, planuojant savo karjerą.

Tyrimo metu buvo analizuojami turimi asmeniniai gebėjimai, bei jų svarba socialinio pedagogo profesinėje veikloje karjeros projektavimo aspektu (4 lentelė). Vertinant asmeninių gebėjimų įvaldymo lygį ir svarbą, projektuojant profesinę karjerą, buvo apskaičiuojamas šio gebėjimo įvaldymo vidurkis (M), kuris rodo kiek vidutiniškai procentų sudaro asmeninių gebėjimų įvaldymas, vertinant šio gebėjimo visus žemiau išvardintus komponentus.

Asmeninių gebėjimų svarba socialinio pedagogo profesinėje veikloje, bei šių gebėjimų įvaldymo lygis, %

ASMENINIAI GEBĖJIMAI	Esu įvaldęs %	Esu įvaldęs iš dalies %	Nesu įvaldęs %	Svarbu %	Nei svarbu, nei nesvarbu %	Nesvarbu %
	M=63,28	M=40,38	M=1,77	M=99,88	M=0,12	M=0
<i>Realus savęs vertinimas, planuojant karjerą</i>	61,98	38,02	0	100	0	0
<i>Asmeninių įgūdžių įvardijimas, prisistatant darbdaviui</i>	68,60	31,40	0	100	0	0
<i>Pasitikėjimas savimi, siekiant karjeros</i>	54,55	41,32	4,13	100	0	0
<i>Pozityvus mąstymas, planuojant asmeninės karjeros perspektyvas</i>	38,84	61,16	0	100	0	0
<i>Savo jausmų, elgesio stebėjimas ir apmąstymas (savirefleksija)</i>	52,07	39,67	8,26	100	0	0
<i>Komunikabilumas (pristatant save, kaip pasirinktos profesijos atstovą)</i>	86,78	13,22	0	100	0	0
<i>Tinkamas kalbos stiliaus pasirinkimas, bendraujant su skirtingo amžiaus, profesijos atstovais</i>	80,17	19,83	0	99,17	0,83	0

Analizuojant respondentų realaus savęs vertinimo įvaldymo lygį, pastebima, kad dauguma respondentų yra įvaldę šį gebėjimą (61,98 proc.), 38,02 proc. teigia įvaldę šį asmeninį gebėjimą iš dalies. Taip pat pastebėta, kad šį asmeninį gebėjimą, kaip svarbų karjeros projektavimui, nurodė vyresnio amžiaus respondentai, kurie šį gebėjimą yra įvaldę ($p=0.00<\alpha$; $\chi^2=38,77$) (žr. 2 priedo 2 lentelę). Nepaisant pakankamai žemo realaus savęs vertinimo lygio, planuojant karjerą, visi respondentai teigia, kad šis įgūdis labai svarbus planuojant savo karjerą.

Tuo tarpu analizuojant asmeninių įgūdžių įvardijimą, prisistatant darbdaviui gebėjimą, 68,60 proc. respondentų pasisakė esą įvaldę šį asmeninį gebėjimą, o 31,40 proc. teigia įvaldę šį asmeninį gebėjimą iš dalies. Tačiau visi apklausoje dalyvavę socialiniai pedagogai teigė, kad asmeninių įgūdžių įvardijimas prisistatant darbdaviui yra svarbūs. Asmeninių įgūdžių įvardijimo lygis priklauso nuo respondentų amžiaus ($p=0.000<\alpha$; $\chi^2=117,13$). Kuo didesnis respondentų amžius, tuo labiau įvaldytas gebėjimas (žr. 2 priedo 3 lentelę).

Analizuojant pasitikėjimo savimi gebėjimą, siekiant karjeros, 54,55 proc. respondentų pasisakė įvaldę šį asmeninį gebėjimą, 41,32 proc. teigia įvaldę šį asmeninį gebėjimą iš dalies, o 4,13 proc. jaučiasi neįvaldę šio gebėjimo. Tačiau nepaisant kai kurių respondentų žemo pasitikėjimo savimi lygio, siekiant karjeros, visi apklausos dalyviai teigė, kad pasitikėjimas savimi siekiant karjeros yra labai svarbus. Pasitikėjimas savimi – tai požiūris, kuris leidžia žmogui susidaryti pozityvų, bet kartu

ir realistišką savęs bei susiklosčiusios situacijos vaizdą. Savimi pasitikintys žmonės tiki savo galimybėmis, jaučia, kad gali pasiekti savo tikslų. Pasitikėjimas savimi priklauso nuo to, kiek laiko respondentai dirba šiame darbe. Kuo didesnė darbo patirtis, tuo pasitikėjimo savimi lygis yra didesnis ($p=0.00<\alpha$; $\chi^2=40,60$) (žr. 2 priedo 4 lentelę).

Analizuojant pozityvaus mąstymo, planuojant asmeninės karjeros perspektyvas, gebėjimą, galima teigti, jog socialiniai pedagogai nėra tinkamai įvaldę šio gebėjimo. Nors respondentai ir įvardina, kad pozityvus mąstymas yra svarbus planuojant karjerą, tačiau tik 61,16 proc. respondentų mano, kad šį gebėjimą yra įvaldę.

Analizuojant savo jausmų, elgesio stebėjimo ir apmąstymo (savirefleksijos) asmeninį gebėjimą 38,84 proc. respondentų teigia įvaldę šį asmeninį gebėjimą. Respondentų nuomonė apie savo jausmų, elgesio stebėjimo ir apmąstymo (savirefleksijos) svarbą projektuojant savo asmeninę karjerą vienareikšmiška – šis gebėjimas yra labai svarbus (100 proc.). Taigi savo jausmų, elgesio stebėjimas ir apmąstymas labai sudėtingas gebėjimas, kurio tenka mokytis nuolatos. Pažymėtina tai, kad savo jausmų, elgesio stebėjimo ir apmąstymo (savirefleksijos) gebėjimo įvaldymas yra priklausomas nuo respondentų darbo stažo. Kuo ilgiau dirbama, tuo didesnis gebėjimo įvaldymo lygis. Ryšys statistiškai reikšmingas, nes $\chi^2=35,92$, kai $p=0.00<\alpha$ (žr. 2 priedo 5 lentelę).

Kalbant apie komunikabilumo (pristatant save, kaip pasirinktos profesijos atstovą) asmeninį gebėjimą, 86,78 proc. respondentų teigia visiškai įvaldę šį asmeninį gebėjimą, 13,22 proc. pasisakė įvaldę šį asmeninį gebėjimą iš dalies. Šio asmeninio gebėjimo svarbą, projektuojant savo asmeninę karjerą, išreiškia visi apklausoje dalyvavę socialiniai pedagogai (100 proc.).

Tinkamo kalbos stiliaus pasirinkimas, bendraujant su skirtingo amžiaus, profesijos atstovais taip pat vienareikšmiškai svarbus visiems respondentams ir 80,17 proc. respondentų teigia visiškai įvaldę šį asmeninį gebėjimą. Taigi respondentai pakankamai gerai įvaldę kalbėjimo stilius su skirtingo amžiaus ir profesijos atstovais, kas gali lemti geresnius tarpasmeninius santykius mokyklos bendruomenėje ir už jos ribų.

Taigi apklausoje dalyvavę socialiniai pedagogai labiausiai jaučiasi įvaldę šiuos asmeninius gebėjimus – tinkamas kalbos stiliaus pasirinkimas, bendraujant su skirtingo amžiaus ir profesijos atstovais bei komunikabilumas. Mažiausias įvaldytas gebėjimas – pozityviai mąstyti, planuojant asmeninės karjeros perspektyvas. Tačiau, nepaisant kai kurių asmeninių gebėjimų žemo įvaldymo lygio, visi apklausos metu įvardinti asmeniniai gebėjimai respondentų laikytini svarbiais, projektuojant savo asmeninę karjerą. Be to, asmeninių gebėjimų įvaldymo lygis priklauso nuo respondentų amžiaus bei darbo stažo, nes kuo jis vyresnis ir daugiau darbinės patirties turi, tuo labiau gebėjimai yra išugdyti.

Dar vienas svarbus gebėjimas karjeros projektavimo kompetencijos aspektu – tai socialiniai gebėjimai. Tad tyrimo metu buvo analizuojama turimi asmeniniai gebėjimai, bei jų svarba socialinio pedagogo profesinėje veikloje karjeros projektavimo aspektu (5 lentelė). Vertinant socialinių gebėjimų įvaldymo lygį ir svarbą projektuojant profesinę karjerą, buvo apskaičiuojamas šio gebėjimo įvaldymo vidurkis (M), kuris rodo kiek vidutiniškai procentų sudaro socialinių gebėjimų įvaldymas, vertinant šio gebėjimo visus žemiau išvardintus komponentus.

5 lentelė

Socialinių gebėjimų svarba socialinio pedagogo profesinėje veikloje, bei šių gebėjimų įvaldymo lygis, %

SOCIALINIAI GEBĖJIMAI	Būdinga	Nesu tuo tikras	Nebūdinga	Svarbu	Nei svarbu, nei nesvarbu	Nesvarbu
	M=85,28	M=17,67	M=0	M=91,73	M=8,27	M=0
<i>Atsakingumas</i>	100	0	0	88,43	11,57	0
<i>Organizuotumas</i>	94,21	5,79	0	96,69	3,31	0
<i>Kūrybiškumas</i>	67,77	32,23	0	88,43	11,57	0
<i>Sprendimų priėmimas</i>	83,47	16,53	0	94,21	5,79	0
<i>Kolektyvinis darbas</i>	79,34	20,66	0	92,56	7,44	0
<i>Taktiškumas</i>	88,43	11,57	0	91,74	8,26	0
<i>Tolerantiškumas</i>	97,52	2,48	0	96,69	3,31	0
<i>Komandos kūrimas</i>	66,12	33,88	0	90,91	9,09	0
<i>Argumentuotas kalbėjimas</i>	77,69	22,31	0	96,69	3,31	0
<i>Konfliktų sprendimas</i>	88,43	11,57	0	97,52	2,48	0
<i>Atidus klausymas</i>	79,34	16,53	0	85,95	14,05	0
<i>Prisitaikymas naujoje situacijoje</i>	66,12	33,88	0	84,30	15,70	0
<i>Kito žmogaus asmenybės pažinimas</i>	77,69	22,31	0	88,43	11,57	0

Socialiniams pedagogams buvo pateiktas socialinių gebėjimų sąrašas. Respondentai įvertino, kurie iš šių gebėjimų yra būdingi jiems asmeniškai. Visiems respondentams būdingas atsakingumas. Net 94,21 proc. respondentų mano, kad jiems yra būdingas organizuotumas, tačiau 5,79 proc. – nėra tuo tikri. Pateikus kūrybiškumą, kaip socialinį gebėjimą, net 32,23 proc. respondentų nėra tikri, kad jiems būdingas šis gebėjimas, tačiau 67,77 proc. mano, kad toks socialinis gebėjimas jiems yra būdingas. Sprendimų priėmimo socialinis gebėjimas yra būdingas 83,47 proc. respondentų,

kolektyvinis darbas, kaip socialinis gebėjimas, yra būdingas 79,34 proc. tyrime dalyvavusių respondentų.

Taktiškumą, kaip socialinį gebėjimą 88,43 proc. respondentų įvertino, kaip jiems būdingą, 11,57 proc. – nėra tuo tikri. Tolerantiškumas būdingas 97,56 proc. apklaustųjų, komandos kūrimo socialinis gebėjimas būdingas 66,12 proc. socialinių pedagogų. Argumentuotas kalbėjimas būdingas 77,69 proc. respondentų, 22,31 proc. – nėra tuo tikri. Konfliktų sprendimo socialinį gebėjimą, kaip būdingą jiems asmeniškai įvardija net 88,43 proc. respondentų. Atidaus klausymosi gebėjimą jaučiasi įvaldę 79,34 proc. respondentų, prisitaikymo naujose situacijose gebėjimo įvaldymo lygis – 66,12 proc., o kito žmogaus asmenybės pažinimo gebėjimas įvaldytas 77,69 proc. respondentų.

Analizuojant socialinių gebėjimų svarbą, pastebėta, kad kai kurių asmeninių gebėjimų įvaldymo lygiai yra priklausomi nuo respondentų darbo stažo, t.y., kuo respondentai ilgiau dirba, tuo gebėjimų įvaldymo lygis yra didesnis. Vienas tokių gebėjimų yra sprendimų priėmimo gebėjimas, kurį 83 proc. įvaldymu išreiškė respondentai, kurių socialinio pedagogo darbo stažas yra ir daugiau metų. Šis ryšys yra statistiškai reikšmingas, nes Pirsono Chi kvadrato parametras yra 7,26, kai $p=0.00 < \alpha$ (žr. 2 priedo 7 lentelę). Taip pat darbo stažas yra reikšmingas taktiškumo gebėjimo įvaldymo lygiui, kur $p=0.00 < \alpha$; $\chi^2=46,71$ (žr. 2 priedo 8 lentelę), nes 93 proc. respondentų, kurių socialinio pedagogo darbo stažas yra 5 ir daugiau metų, jaučiasi visiškai įvaldę taktiškumo gebėjimą, o tuo tarpu jaunesnio amžiaus respondentų taktiškumo gebėjimo įvaldymo lygis yra žymiai mažesnis.

Taigi tyrimo duomenys atskleidė, jog dauguma socialinių gebėjimų respondentams yra būdingi, tačiau tokie gebėjimai, kaip prisitaikymas naujose situacijose, komandos kūrimas, kūrybiškumas nėra pakankamai įvaldyti, nors šių gebėjimų svarba suvokiama, kaip būtina sėkmingam karjeros projektavimui. Socialinių gebėjimų įvaldymo lygiui reikšmingą įtaką daro respondentų darbo stažas. Kitas svarbus gebėjimas karjeros projektavimo kompetencijos aspektu – tai profesiniai gebėjimai. Tad tyrimo metu buvo analizuojama turimi profesiniai gebėjimai (žr. 6 lentelę), bei jų svarba socialinio pedagogo profesinėje veikloje, karjeros projektavimo aspektu (žr. 7 pav.).

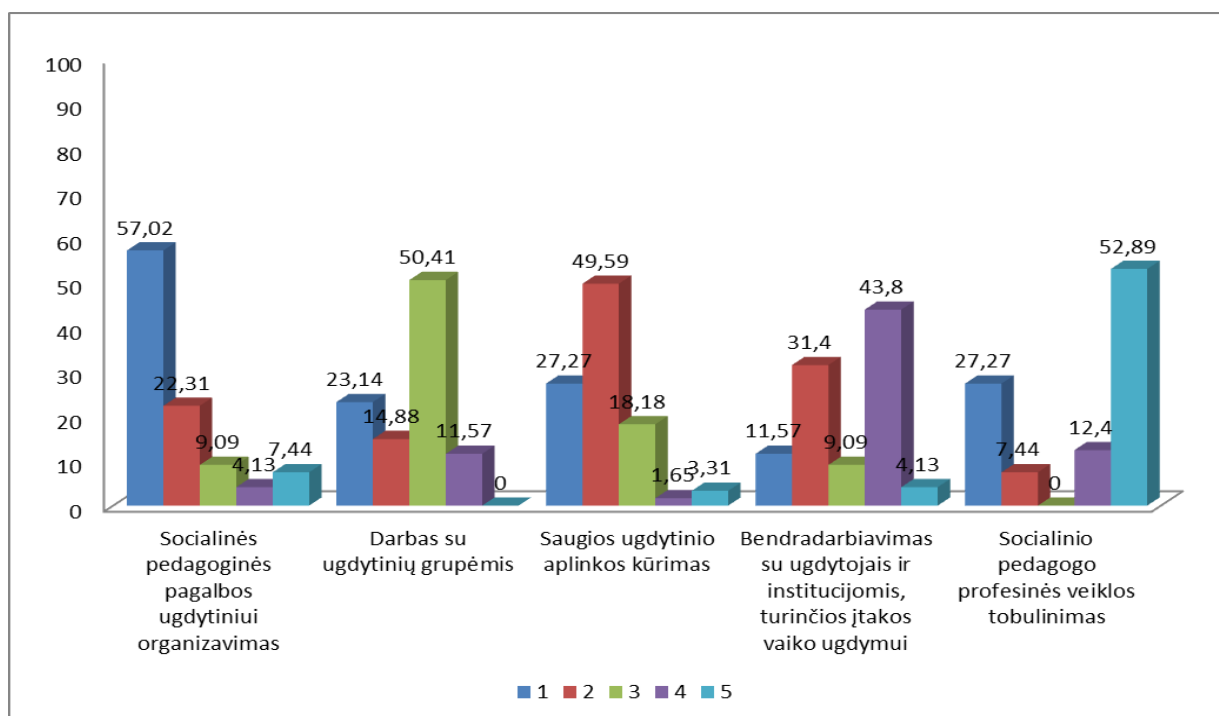
Vertinant profesinių gebėjimų įvaldymo lygį ir svarbą projektuojant profesinę karjerą, buvo apskaičiuojamas šio gebėjimo įvaldymo vidurkis (M), kuris rodo kiek vidutiniškai procentų sudaro profesinių gebėjimų įvaldymas, vertinant šio gebėjimo visus žemiau išvardintus komponentus

Profesinių gebėjimų svarba socialinio pedagogo profesinėje veikloje, %

PROFESINIAI GEBĖJIMAI	Esu įvaldęs	Esu įvaldęs iš dalies	Nesu įvaldęs
SOCIALINĖS PEDAGOGINĖS PAGALBOS UGDYTINIUI ORGANIZAVIMAS	M=76,51	M= 20,16	M=1,32
<i>Gebėti įvertinti ugdytinio poreikius</i>	76,03	23,97	0
<i>Sudaryti socialinės pedagoginės pagalbos ugdytiniui planą</i>	80,17	19,83	0
<i>Taikyti individualaus darbo su ugdytiniu metodus</i>	83,47	16,53	0
<i>Gebėti organizuoti ugdytinių veiklą, padedančią tobulinti socialinį funkcionavimą</i>	80,17	19,83	0
<i>Analizuoti ir vertinti socialinio pedagoginio poveikio ugdytiniui veiksmingumą</i>	72,73	20,66	6,61
DARBAS SU UGDYTINIŲ GRUPĖMIS	M=82,92	M=16,25	M=0,83
<i>Gebėti įvertinti ugdytinio vietą socialinėje grupėje</i>	85,12	14,88	0
<i>Gebėti organizuoti ugdytinių veiklą grupėje</i>	85,95	14,05	0
<i>Gebėti analizuoti ir vertinti grupėje vykstančius pokyčius</i>	77,69	19,83	2,48
SAUGIOS UGDYTINIO APLINKOS KŪRIMAS	M=43,53	M=48,48	M=7,99
<i>Vertinti ugdytinio aplinką, jos reikšmingumą ugdytinio socialiniam funkcionavimui</i>	70,25	25,62	4,13
<i>Organizuoti visuomenės švietimą, siekiant išvengti neigiamų socialinių pedagoginių reiškinių</i>	9,92	80,99	9,09
<i>Analizuoti prevencinio darbo veiksmingumą</i>	50,41	38,84	10,74
BENDRADARBIAVIMAS SU UGDYTOJAIS IR INSTITUCIJOMIS, TURINČIOMIS ĮTAKOS VAIKO UGDYMO	M=74,93	M=25,07	M=0
<i>Bendrauti ir bendradarbiauti su ugdytinių šeimos nariais, ugdymo institucijomis bei kitomis organizacijomis</i>	62,81	37,19	0
<i>Koordinuoti socialinės pedagoginės pagalbos teikimą ugdytiniams</i>	75,21	24,79	0
<i>Gebėti dirbti komandoje</i>	86,78	13,22	0
SOCIALINIO PEDAGOGO PROFESINĖS VEIKLOS TOBULINIMAS	M=61,16	M=37,66	M=0
<i>Vertinti, organizuoti ir tobulinti socialinio pedagogo praktiką</i>	65,29	32,33	0
<i>Gebėti taikyti socialinio tyrimo metodus</i>	57,02	42,98	0

Tyrimo duomenys atskleidė, kad labiausiai socialiniai pedagogai jaučiasi įvaldę gebėjimą dirbti su ugdytinių grupėmis (M= 82,92), Mažiausiai įvaldytas saugios ugdytinio aplinkos kūrimo gebėjimas (M= 43,53). Šie duomenys atskleidžia, kad socialiniams pedagogams savo profesinėje veikloje labai stinga gebėjimo organizuoti visuomenės švietimą, siekiant išvengti neigiamų socialinių pedagoginių reiškinių, bei analizuoti prevencinio darbo veiksmingumą. Pažymėtina, kad asmenys, dirbantys socialinio pedagogo darbą 5 ir daugiau metų, saugios ugdytinio aplinkos kūrimo gebėjimą yra įvaldę geriau, nei mažesnę darbo stažą turintys asmenys. Ši priklausomybė statistiškai reikšminga, nes Pirsono Chi kvadrato parametras yra lygus 26,28, kai $p= 0.000 < \alpha$ (žr. 2 priedo 9 lentelę).

Tyrimo metu buvo analizuojama socialinių pedagogų nuomonė, apie profesinių gebėjimų svarbą, projektuojant savo karjerą (žr. 6 pav.).



6 pav. Asmeninių gebėjimų svarba, karjeros projektavimo procese, %

Respondentų nuomone, svarbiausias profesinis gebėjimas yra socialinės pedagoginės pagalbos ugdytiniui organizavimas. Šį gebėjimą 57,02 procentai pažymėjo pirmumo balu. Išryškėjo ir tai, kad, nepaisant respondentų žemo saugios ugdytinio aplinkos kūrimo gebėjimo įvaldymo lygio, šis gebėjimas respondentų nuomone yra taip pat labai svarbus (49,59 proc.). Mažiausiai svarbus gebėjimas – socialinio pedagogo veiklos tobulinimo gebėjimas (52,89 proc.). Pažymėtina, tai, kad socialinio pedagogo profesinės veiklos tobulinimo gebėjimą kaip svarbų laiko mažesnę darbo

patirtį turintys respondentai. Ši priklausomybė statistiškai reikšminga, nes $\chi^2=17,88$, kai $p=0.007 < \alpha$ (žr. 2 priedo 10 lentelė).

Karjeros projektavimo kompetencija neatsiejama be mokymosi gebėjimų. Taigi tyrimo metu buvo analizuojamas respondentų mokymosi gebėjimų įvaldymo lygis, bei šių gebėjimų svarba socialinio pedagogo profesinėje veikloje, karjeros projektavimo aspektu (7 lentelė). Vertinant mokymosi gebėjimų įvaldymo lygį ir svarbą projektuojant profesinę karjerą, buvo apskaičiuojamas šio gebėjimo įvaldymo vidurkis (M), kuris rodo kiek vidutiniškai procentų sudaro mokymosi gebėjimų įvaldymas, vertinant šio gebėjimo visus žemiau išvardintus komponentus.

7 lentelė

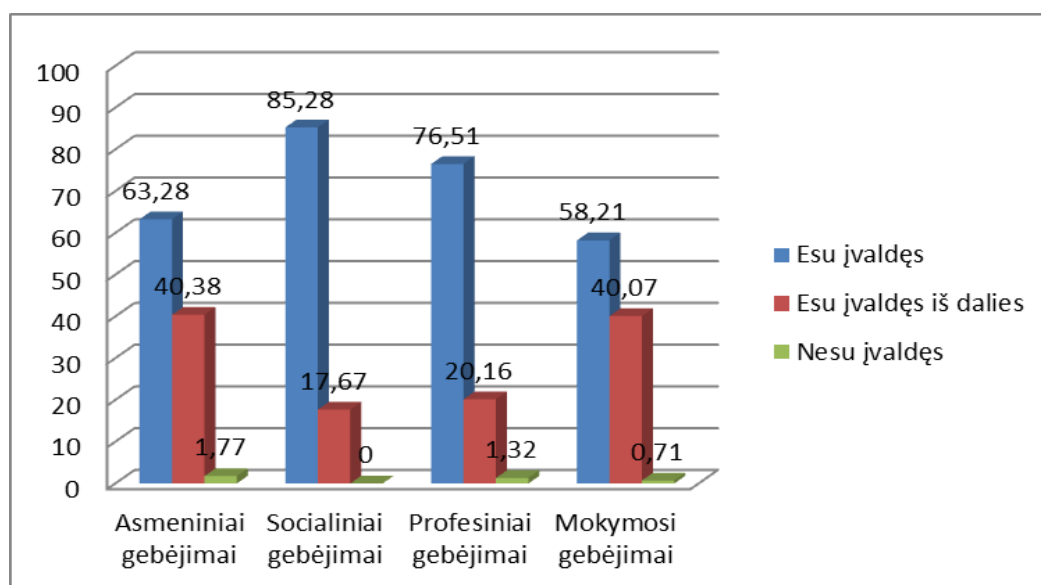
Mokymosi gebėjimų svarba socialinio pedagogo profesinėje veikloje, bei šių gebėjimų įvaldymo lygis, %

MOKYMOSI GEBĖJIMAI	Esu įvaldęs	Esu įvaldęs iš dalies	Nesu įvaldęs	Svarbu	Nei svarbu, nei nesvarbu	Nesvarbu
	M=58,21	M=40,07	M=0,71	M=90,56	M=8,97	M=0,47
<i>Gebu apsibrėžti profesinio tobulėjimo kryptis</i>	52,89	44,11	0	91,74	8,26	0
<i>Gebu sisteminti profesines žinias</i>	63,64	32,23	0	95,04	4,96	0
<i>Gebu profesines žinias pritaikyti praktinėje veikloje</i>	71,90	28,10	0	91,74	8,26	0
<i>Gebu taikyti inovatyvius ugdymo metodus</i>	26,45	73,55	0	91,74	8,28	0
<i>Gebu naudotis įvairiais informacijos šaltiniais</i>	78,51	21,49	0	90,08	9,09	0,83
<i>Gebu taikyti skaitmenines technologijas ir įrangą</i>	45,45	54,55	0	89,26	9,92	0,83
<i>Gebu naudotis informacijos paieškos šaltiniais įvairiomis duomenų bazėmis</i>	68,60	26,45	4,96	84,30	14,05	1,65

Tyrimo metu paaiškėjo, kad socialinių pedagogų mokymosi gebėjimų įvaldymo lygis yra ganėtinai žemas (M=58,21). Socialiniams pedagogams trūksta gebėjimų savo profesinėje veikloje taikyti inovatyvius ugdymo metodus, bei skaitmenines technologijas bei įrangą. Mokymosi gebėjimai taip pat sietini su respondentų amžiumi. Geriausiai įvaldę mokymosi gebėjimus jaučiasi jauniausi respondentai, kurių amžiaus intervalas yra nuo 20 iki 30 metų, bei vyriausio amžiaus respondentai, kurių amžiaus intervalas nuo 50 iki 60 metų. Ši priklausomybė yra statistiškai

reikšminga, nes Pirsono Chi kvadrato parametras yra lygus 17,88, kai $p=0.007 < \alpha$ (žr. 1 priedo 11 lentelę).

7 paveiksle pateikiami tyrimo duomenys apie respondentų karjeros projektavimo kompetenciją laiduojančių gebėjimų įvaldymo lygį. Pateiktoje diagramoje matyti, jog labiausiai apklausos dalyviai jaučiasi įvaldę socialinius gebėjimus, mažiausiai įvaldyti mokymosi gebėjimai.

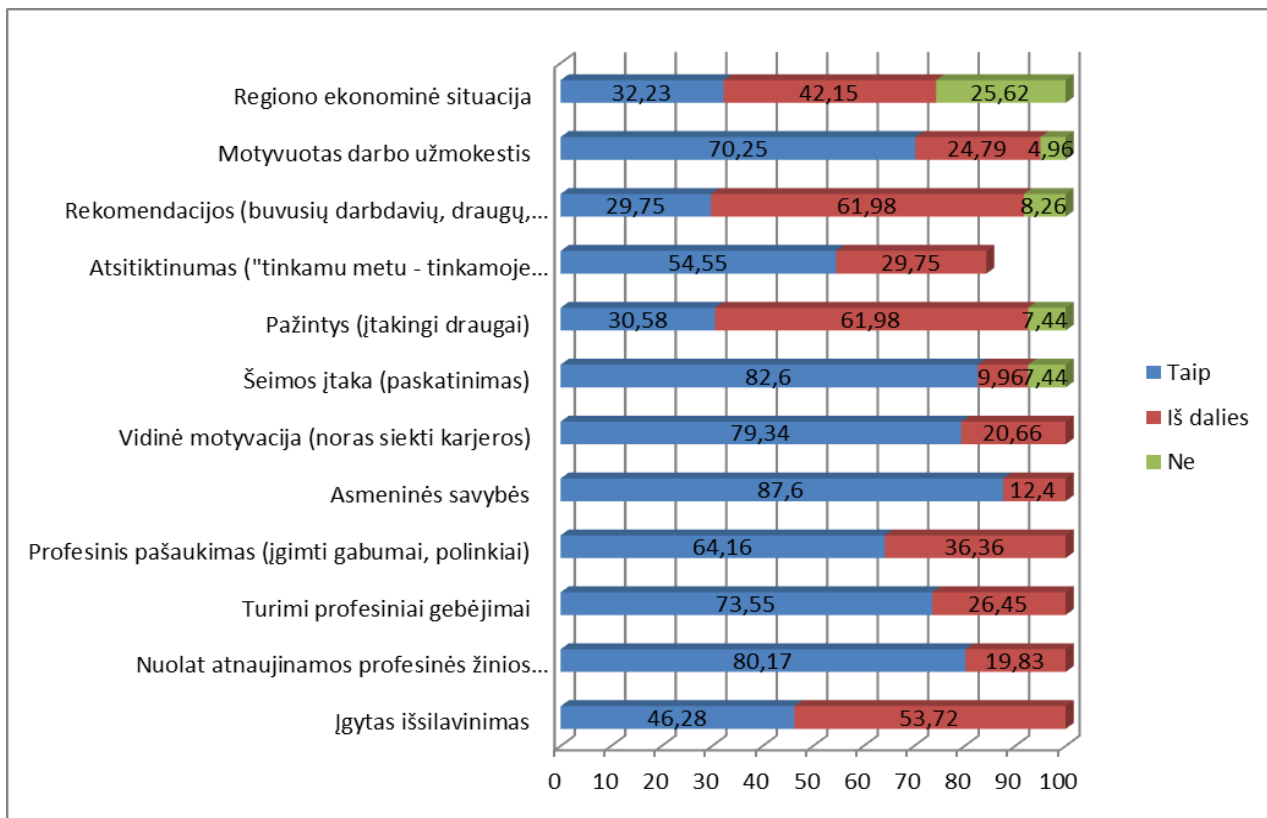


7 pav. Karjeros projektavimo kompetenciją laiduojančių gebėjimų įvaldymo lygis, %

Taigi tyrimo metu paaiškėjo, kad socialiniai pedagogai labiausiai jaučiasi įvaldę socialinius gebėjimus, tačiau šiam gebėjimui svarbios savybės, tokios kaip kūrybiškumas, komandos kūrimas, prisitaikymas naujose situacijose, nėra pakankamai išugdytos, nors šių savybių svarba suvokiama, kaip būtina sėkmingam karjeros projektavimui. Socialinių gebėjimų įvaldymo lygiui reikšmingą įtaką daro respondentų darbo stažas. Kuo didesnė darbinė patirtis, tuo gebėjimas geriau įvaldytas. Mažiausiai įvaldyti mokymosi gebėjimai. Tačiau, nepaisant mokymosi gebėjimų žemo įvaldymo lygio, geriausiai šį gebėjimą įvaldę jaučiasi asmenys, kurių amžiaus intervalas yra nuo 20 iki 30 metų, bei nuo 50 iki 60 metų amžiaus.

3.5. Respondentų nuomonė apie veiksnius, lemiančius sėkmingą karjerą

Karjeros projektavimo procesą gali įtakoti ir tam tikri vidiniai ar išoriniai veiksniai. Tad tyrimo metu buvo vertinama respondentų nuomonė apie veiksnius, jų nuomone, nulemiančius sėkmingą karjerą (žr. 8 pav.).



8 pav. Veiksnių, lemiančių sėkmingą karjerą įvertinimas, %

Atlikta duomenų analizė atskleidė, kad sėkmingai karjerai daugiausia įtakos turi asmeninės savybės, vidinė motyvacija (noras siekti karjeros), nuolat atnaujinamos profesinės žinios. Mažiausiai sėkmingą karjerą įtakoja tokie veiksniai kaip rekomendacijos ir pažintys. Įgytas išsilavinimas, vidinė motyvacija, asmeninės savybės bei nuolat atnaujinamos profesinės žinios – tai respondentų įvardinti svarbiausi veiksniai, lemiantys sėkmingą karjerą. Tad galima teigti, kad veiksniai, turintys įtakos sėkmingai karjerai, yra tiesiogiai susiję su karjeros projektavimo kompetencijas laiduojančiais gebėjimais.

8 lentelėje pateikiamos respondentų mintys apie sėkmingą karjerą. Didžioji dauguma respondentų sėkmingą karjerą sieja su pasitenkinimu savo darbu, finansiniu stabilumu, greitu kilimu tarnyboje ir pan.

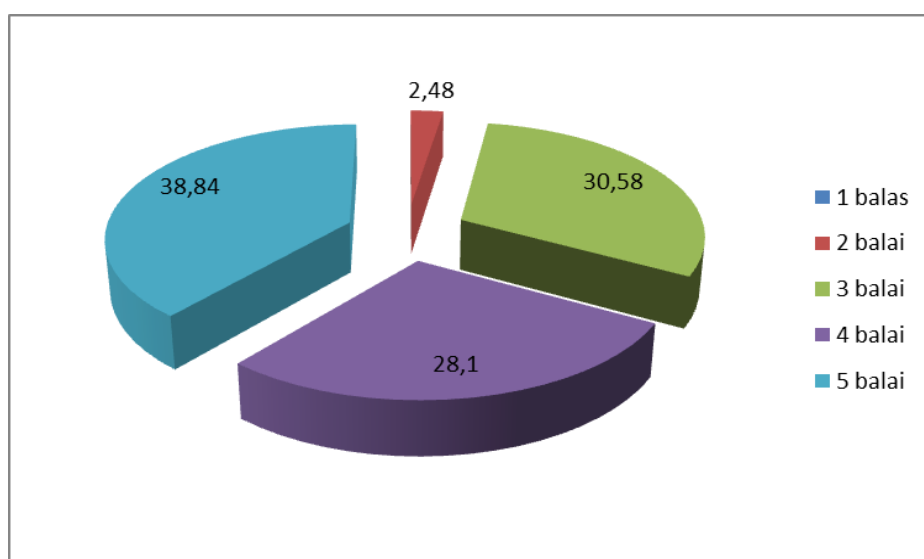
Respondentų nuomonė apie sėkmingą karjerą

<i>Sėkminga karjera – tai :</i>	
Asmenybės tobulėjimas tiek profesinėje, tiek asmeninių kompetencijų srityse, užsibrėžtų tikslų siekimas ir jų įgyvendinimas.	Visapusiškas atsidavimas savo darbui, kuris teikia ne tik dvasios ramybę, bet ir finansinę naudą.
Asmeninis ir profesinis pasitenkinimas;	Darbas, kuriame galima save realizuoti;
Darbinių poreikių patenkinimas;	Kryptingai naudojamos profesinės žinios ir patirtis;
Sėkminga karjera, kada darbas teikia malonumą, finansinį stabilumą ir galimybę tobulėti;	Sėkminga karjera – tai darbas, kuris visapusiškai teikia malonumą;
Pasitenkinimas savo darbu;	Asmeninių poreikių patenkinimas (pasitenkinimas darbu, motyvuotas atlyginimas, šeimos palaikymas ir pan.);
Mokinių tėvų, kolegų pripažinimas ir pagarba;	Finansinis stabilumas ir galimybė tobulėti;
Greitas, sėkmingas kilimas tarnyboje;	Savęs realizavimas, teikiantis žmogui pasitenkinimą, leidžiantis patenkinti savo socialinius poreikius;
Kai dirbi mėgstamą darbą, tave supa darnus kolektyvas;	Asmeninės savybės – komunikabilumas, geranoriškumas, pašaukimas, atsidavimas darbui;
Greitas ir sėkmingas kilimas pareigose, susijęs su didėjančiu atlyginimu;	Motyvuotas darbo užmokestis, mėgstamas darbas, bei darbdavio įvertinimas.

Taigi sėkmingai karjerai daugiausiai įtakos turi asmeninės savybės, vidinė motyvacija (noras siekti karjeros), nuolat atnaujinamos profesinės žinios. Mažiausiai sėkmingą karjerą įtakoja tokie veiksniai kaip rekomendacijos ir pažintys. Įgytas išsilavinimas, vidinė motyvacija, asmeninės savybės bei nuolat atnaujinamos profesinės žinios – tai svarbiausi veiksniai, lemiantys sėkmingą karjerą. Tad veiksniai, turintys įtakos sėkmingai karjerai, yra tiesiogiai susiję su karjeros projektavimo kompetencijas laiduojančiais gebėjimais.

3.6. Socialinių pedagogų pasirengimas profesinei veiklai

Anketinės apklausos pabaigoje respondentų paprašyta įvertinti savo pasirengimą socialinio pedagogo profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu. Įvertinti pasirengimą respondentai galėjo penkiabalėje sistemoje, pasirinkę jiems tinkamą balą (5-pasirengęs, 1-nepasirengęs). 38,84 proc. respondentų save įvertino 5 balais, kas reiškia, kad jie mano esantys visiškai pasirengę profesinei veiklai, karjeros projektavimo kompetencijų aspektu. 28,10 % respondentų save įvertino – 4 balais, 28,10 proc. – 3 balais, o 2,48 proc. – 2 balais.



9 pav. Respondentų pasirengimas socialinio pedagogo profesinei veiklai, karjeros projektavimo kompetencijų aspektu, %

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pasirengimo savo profesinei veiklai, karjeros projektavimo kompetencijų aspektu, vertinimas yra priklausomas nuo respondentų darbo stažo. Kuo ilgiau dirbama šioje profesinėje srityje, tuo aukštesniu balu yra vertinamas pasirengimas profesinei veiklai. Ši priklausomybė statistiškai reikšminga, nes $\chi^2=76,62$, kai $p=0.000 < \alpha$ (žr. 2 priedo 12 lentelę).

Taigi socialiniai pedagogai savo pasirengimą profesinei veiklai, karjeros projektavimo kompetencijų aspektu, vertina teigiamai. Aukštas pasirengimo socialinio pedagogo profesinei veiklai vertinimas yra tiesiogiai susijęs su socialinių pedagogų darbo stažu- kuo ilgiau šioje srityje dirbama, tuo pasirengimas profesinei veiklai didėja.

IŠVADOS

1. Atlikus mokslinės literatūros analizę, nustatyta, jog karjeros projektavimas, visa apimantis, platus procesas, kuris padeda asmeniui suvokti besikeičiančią aplinką bei prisitaikyti prie jos. Tai sąmoningas asmens veiksmas, kurio rezultatas yra pasitenkinimas savo profesiniu bei asmeniniu gyvenimu. Svarbiausiais karjeros projektavimo kompetencijas lemiančiais gebėjimais laikomi asmeniniai, socialiniai, profesiniai gebėjimai ir kompetencijos.

2. Tyrimo metu paaiškėjo, kad socialiniai pedagogai labiausiai jaučiasi įvaldę socialinius gebėjimus, tačiau šiam gebėjimui svarbios savybės, tokios kaip kūrybiškumas, komandos kūrimas, prisitaikymas naujose situacijose, nėra pakankamai išugdytos, nors šių savybių svarba suvokiama, kaip būtina sėkmingam karjeros projektavimui. Socialinių gebėjimų įvaldymo lygiui reikšmingą įtaką daro respondentų darbo stažas. Kuo didesnė darbinė patirtis, tuo gebėjimas geriau įvaldytas. Mažiausiai įvaldyti mokymosi gebėjimai. Socialiniams pedagogams trūksta gebėjimų savo profesinėje veikloje taikyti inovatyvius ugdymo metodus, bei skaitmenines technologijas ir įrangą. Tačiau, nepaisant mokymosi gebėjimų žemo įvaldymo lygio, geriausiai šį gebėjimą įvaldę jaučiasi asmenys, kurių amžiaus intervalas yra nuo 20 iki 30 metų, bei nuo 50 iki 60 metų amžiaus.

3. Sėkmingai karjerai daugiausia įtakos turi asmeninės savybės, vidinė motyvacija (noras siekti karjeros), nuolat atnaujinamos profesinės žinios. Mažiausiai sėkmingą karjerą įtakoja tokie veiksniai kaip rekomendacijos ir pažintys. Įgytas išsilavinimas, vidinė motyvacija, asmeninės savybės bei nuolat atnaujinamos profesinės žinios – tai svarbiausi veiksniai, lemiantys sėkmingą karjerą. Tad veiksniai, turintys įtakos sėkmingai karjerai, yra tiesiogiai susiję su karjeros projektavimo kompetencijas laiduojančiais gebėjimais.

4. Socialiniai pedagogai savo pasirengimą profesinei veiklai, karjeros projektavimo kompetencijų aspektu, vertina teigiamai. Aukštas pasirengimo socialinio pedagogo profesinei veiklai vertinimas yra tiesiogiai susijęs su socialinių pedagogų darbo stažu - kuo ilgiau šioje srityje dirbama, tuo pasirengimas profesinei veiklai didėja.

Hipotezė, kad socialinių pedagogų pasirengimas profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu yra pakankamas, pasitvirtino iš dalies.

MAGISTO BAIGIAMOJO DARBO TEMA „SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ
PASIRENGIMAS PROFESINEI VEIKLAI KARJEROS PROJEKTAVIMO
KOMPETENCIJŲ ASPEKTU“

PROJEKTINĖ DALIS

1. Projekto aprašymas

1.1. Projekto anotacija (*trumpas projekto pristatymas nuo 1000 iki 2000 spaudos ženklų*)

Įsitvirtinant laisvojo ugdymo pavyzdžiui, greitėjant žinių kaitai ir gerėjant jų prieinamumui, keičiasi požiūris į karjeros planavimą. Visuomenėje išsivysto šiuolaikinė karjeros samprata ir naujos karjeros projektavimo polinkis. Šiuolaikinei visuomenei ir darbo rinkai reikalingos pažangios, iniciatyvios, kūrybiškos, turinčios ypatingų gebėjimų asmenybės. Sėkminga karjera yra vienas iš kokybiško žmogaus gyvenimo rodiklių, nes ji užtikrina materialinę nepriklausomybę, žmogaus saugumą, asmeninį tobulėjimą, statusą ir pripažinimą visuomenėje. Karjera dabartinėje visuomenėje yra suprantama visiškai kitaip. Jei anksčiau karjera reiškė vien tik aukštesnių ir geriau apmokamų pareigų siekimą, tai šiais dienais, karjera yra visą gyvenimą trunkantis procesas, kurio esmė yra visiškai subjektyvus pasitenkinimas savimi ir savo veikla. Taigi karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas ypač aktualus socialiniams pedagogams, kadangi socialiniams pedagogams keliami aukšti kvalifikaciniai reikalavimai, sėkmingai socialinei pedagoginei veiklai atlikti būtinas visas kompleksas tarpusavyje susijusių žinių, mokėjimų ir įgūdžių, tam tikros asmenybės savybės, vertybės. Turint šias visas išvardintas savybes socialinis pedagogas bus pasirengęs sėkmingai profesinei veiklai.

Taigi **projekto tikslas** – parengti metodinę medžiagą bei organizuoti mokymų ciklą socialiniams pedagogams. Mokymų metu bus ugdomi socialinių pedagogų karjeros projektavimo kompetenciją laiduojantys gebėjimai.

Mokymų ciklą sudarys šie seminarai:

1. „Pozityvaus mąstymo reikšmė, planuojant asmeninės karjeros perspektyvas“ Tikslas - suteikti žinių ir įgūdžių skatinančių pozityvų mąstymą, planuojant asmeninės karjeros perspektyvas. Pagrindinės temos: Teigiamo ir neigiamo mąstymo poveikis sėkmingai karjerai. Pozityvus mąstymas, kaip problemos sprendimo būdas. Pozityvaus mąstymo išsaugojimas kebliose darbo situacijose.
2. „Kūrybiškumo skatinimas socialinio pedagogo profesinėje veikloje“. Seminaro metu dalyviai išmoks kūrybiškai spręsti užduotis bei priimti profesinius iššūkius. Seminarų metu

bus mokoma, kaip gauti ir valdyti informaciją, kūrybinio mąstymo technikų išmanymo bei ugdoma motyvacija kūrybiškai spręsti problemas. Kūrybiškos atmosferos socialinių pedagogų darbe formavimas.

3. „Informacinės technologijos šiuolaikinėje mokykloje“. Seminaro tikslas – suteikti socialiniams pedagogams žinių apie naujausių informacinių technologijų galimybių panaudojimą savo tiesioginiame darbe. Pagrindinės temos: Google for Education galimybės švietimo įstaigoms. Naudojimas duomenų bazėmis. Vaizdinės darbo ir mokymosi aplinkos kūrimas.

1.2. Projekto tikslas

Parengti metodinę medžiagą bei organizuoti mokymų ciklą socialiniams pedagogams Šiaulių apskrityje.

1.3. Projekto uždaviniai

1. Sudaryti projekto komandą;
2. Parengti tyrimu pagrįstą, aktualią metodinę medžiagą;
3. Pravesti mokymų ciklą socialiniams pedagogams;
4. Viešinti projekto veiklas, atlikti mokymų dalyvių apklausas;
5. Baigiamosios projekto konferencijos organizavimas.

2. Projekto poreikio pagrindimas

2.1. Situacijos (problemos) analizė: atlikti tyrimai, kiti duomenys

Karjeros planavimas šių laikų žinių visuomenėje tampa ypač aktualus dėl vis greitėjančios darbo rinkos poreikių kaitos. Darbo rinkos kaitą nulemia sparti technologijų ir mokslo pažanga. Žmogui vis svarbiau darosi būti sėkmingam bei konkurencingam darbo rinkoje. Tačiau viena didžiausių problemų, kad ne visada organizacijoje yra sudaromos sąlygos ir galimybės įgyvendinti karjeros pokyčius ir ugdyti asmenines bei profesines kompetencijas. Taigi kyla klausimas, kokias žinias ir gebėjimus karjeros ir jos projektavimo srityje yra įgiję socialiniai pedagogai bei kaip jie yra pasirengę profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu.

Atlikus kokybinį tyrimą paaiškėjo, kad socialiniams pedagogams stinga kai kurių karjeros projektavimo kompetencijų laiduojančių gebėjimų. Analizuojant pozityvaus mąstymo, planuojant asmeninės karjeros perspektyvas, gebėjimą, išryškėjo, kad socialiniai pedagogai nėra tinkamai įvaldę pozityvaus mąstymo gebėjimo. Nors socialiniai pedagogai ir įvardina, kad pozityvus mąstymas yra svarbus planuojant karjerą, tačiau kiek daugiau nei pusė jų mano, kad šį gebėjimą yra įvaldę. Atlikto tyrimo duomenys atskleidė, kad socialiniai pedagogai labiausiai jaučiasi įvaldę socialinius gebėjimus, tačiau šiam gebėjimui svarbi savybė, tokia kaip kūrybiškumas, nėra pakankamai išugdytas. Tyrimo metu paaiškėjo, kad socialinių pedagogų mokymosi gebėjimų

įvaldymo lygis yra ganėtinai žemas. Socialiniams pedagogams trūksta gebėjimų savo profesinėje veikloje taikyti inovatyvius ugdymo metodus, bei skaitmenines technologijas bei įrangą.

2.2. Nacionaliniai ir/ar tarptautiniai (ES) dokumentai, pagrindžiantys projekto reikalingumą

LR Švietimo įstatymas (2003); LR Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas (1998); LR Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcija (2012); Valstybinė 2013 – 2022 metų švietimo strategija (2013); Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija (2008).

3. Projekto tikslinės grupės

1.1. Projekto tikslinės grupės

Tiesioginiai naudos gavėjai:

Socialiniai pedagogai dirbantys Šiaulių apskrities švietimo įstaigose;

Netiesioginiai naudos gavėjai:

Mokiniai, mokinių tėvai, vietos bendruomenė.

Iš viso:

Tiesioginiai naudos gavėjai: 121 socialinis pedagogas dirbantis Šiaulių apskrityje.

4. Projekto planas ir veiklos

Veiklos pav.	1 mėnuo	2 mėn.	3 mėn.	4 mėn.	5 mėn.	6 mėn.	7 mėn.	8 mėn.	9 mėn.	10 mėn.	11 mėn.	12 mėn.
Suburti projekto komandą	X											
Metodinės medžiagos rengimas ir leidyba		X	X	X	X	X	X					
Mokymų ciklas socialiniams pedagogams:								X	X	X	X	
Seminaras „Pozityvaus mąstymo reikšmė, palnuojant asmeninės karjeros perspektyvas“								X	X			
Seminaras „Kūrybiškumo skatinimas socialinio pedagogo profesinėje veikloje“									X	X		
Seminaras „Informacinės technologijos šiuolaikinėje mokykloje“										X	X	

Viešinti projekto veiklas, atlikti mokymų dalyvių apklausas			X	X	X					X	X	X	
Baigiamoji projekto konferencija													X

5. Planuojami rezultatai

<p>5.1. Projekto poveikis tikslinėms grupėms</p> <p>Seminarų metu įgytos žinios ir gebėjimai prisidės prie socialinių pedagogų karjeros projektavimo kompetencijų plėtotės, leis socialiniams pedagogams inovatyviau ir kokybiškiau atlikti savo tiesioginį darbą.</p> <p>Seminarų metu atlikto mokymų dalyvių anketavimo rezultatų pagrindu bus parengta seminarų ciklo poveikio analizė, kuri bus pristatyta baigiamojoje konferencijoje ir kurios išvados leis toliau planuoti profesinės karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo perspektyvas socialinio pedagogo profesinėje veikloje.</p>
<p>5.2. Projekto metu planuojami sukurti inovaciniai produktai (metodai, programos, mokomoji medžiaga, publikacijos, etc.)</p> <p>Specialistų parengta metodinė seminarų medžiaga bus publikuota ir naudojama tiesioginiame socialinių pedagogų darbe.</p>
<p>5.3. Projekto tęstinumas</p> <p>Seminarų metu atlikto mokymų dalyvių anketavimo rezultatų pagrindu bus parengta seminarų ciklo poveikio analizė, kurios išvados leis toliau planuoti profesinės karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo perspektyvas socialinio pedagogo profesinėje veikloje.</p> <p>Sukurta metodinė medžiaga galės būti naudojama kitų mokymų, seminarų vedimui socialinės srities specialistams.</p>
<p>5.4. Numatomas poveikis:</p>
<p>5.4.1. horizontaliu lygiu (politikai) (teisės aktai, viešumas, etc.)</p> <p>Projektas prisidės prie mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimo, Valstybinės švietimo strategijos nuostatų vykdymo.</p>
<p>5.4.2. vertikaliu lygiu (praktikai)</p> <p>Projektas tiesiogiai prisidės prie švietimo įstaigose dirbančių socialinių pedagogų karjeros projektavimo kompetenciją laiduojančių gebėjimų stiprinimo, o sukurtas produktas (metodinė medžiaga) padės inovatyviau atlikti švietimo institucijose dirbančių socialinių pedagogų darbą.</p>

6. Numatomos išlaidos

Eil. Nr.	Projekto išlaidos	2015 metai	2016 metai	Išlaidos iš viso
1.	Projekto administracinės išlaidos			
	Projekto finansininkas	1252,80 Eur	1252,80 Eur	20val/mėn*12mėn = 240 val; 240 val. * 10,44 Eur/Val. = 2505,60 Eur.
	Projekto administratorius	1252,80 Eur	1252,80 Eur	20val/mėn*12mėn=240 val; 240val. * 10,44 Eur/Val. = 2505,60 Eur.
	Iš viso:	2505,60	2505,60	5011,20 Eur
2.	1 veikla			
	Metodinės medžiagos parengimas ir leidyba	6000,00 Eur	3900,00 Eur	1 metodinės medžiagos parengimas – 2000,00 Eur. 1 metodinio leidinio leidyba – 10 Eur. 2000.00Eur. * 3 =6000,00 Eur. 130 egz. * 10 Eur * 3 programos = 3900,00 Eur.
	Iš viso:	6000,00 Eur	3900,00 Eur	9900,00 Eur
3	2 veikla			
	Mokymai: „Pozityvaus mąstymo reikšmė, planuojant asmeninės karjeros perspektyvas“; „Kūrybiškumo skatinimas socialinio pedagogo profesinėje veikloje“; „Informacinės technologijos šiuolaikinėje mokykloje“.		12705,00 Eur.	3 mokymai po 16 akademių valandų 121 socialiniam pedagogui (121 žm. * 35 Eur. * 3 mokymai = 12705,00 Eur.
	Iš viso:		12705,00 Eur.	12705,00 Eur.
3.	3 veikla			
	Projekto baigiamoji konferencija		1950,00 Eur	130 dalyvių * 15 Eur = 1950,00 Eur
	Iš viso:		1950,00 Eur	1950,00 Eur
	Kitos išlaidos			
	IŠ VISO:	8505,60 Eur	21060,60 Eur	29566,20 Eur

7. Finansavimo šaltiniai

Šaltinis	Suma, Eur
1. Paramos lėšos	29566,20
2. Pareiškėjo ir partnerių lėšos	
3. Nacionalinės lėšos (valstybės biudžeto, savivaldybės biudžeto lėšos)	
4. Privačios lėšos	
5. Kiti šaltiniai (įvardinti) (gali būti kiti potencialūs finansavimo fondai)	

Literatūra

1. Adamonienė, R. (2006). *Karjeros projektavimas ir valdymas*. Kaunas: Judex.
2. Amundson, N.E. (2006). *Challenges for career interventions in changing contexts*. International Journal for Educational and Vocational Guidance , 6.
3. Andriušaitienė D., Gurskienė O., Jovaiša T., Laužackas R., Pukelis K., Spūdytė I., Tūtlys V. (2008). *Lietuvos kvalifikacijų sistemos metodologija*. Vilnius: Agora.
4. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas: šeštas (trečias elektroninis) leidimas. Kompaktinė plokštelė / redaktorių kolegija: Stasys Keinys (vyr. redaktorius), Laimutis Bilkis, Jonas Paulauskas, Vytautas Vitkauskas. – Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2006; <http://dz.lki.lt>.
5. Danilevičius, E. (2008). *Karjeros projektavimo ir karjeros planavimo ugdymo edukologinės prielaidos*. Pedagogika.
6. Herr, E. L., Cramer, S. H. (1997). *Career Guidance and Counselling throughout the Lifespan: Systematic Approaches*. New York: Harper Collins.
7. Jonutyte, I. (2007). *Asmenybės savybių svarba socialinio pedagogo profesinės veiklos sėkmei, jų tobulinimas*. Tiltai, Nr. 2 (39), ISSN 1392-3137.
8. Jovaiša L. (2007). *Enciklopedinis edukologijos žinynas*. Vilnius: Gimtasis žodis.
9. Karjeros projektavimo vadovas (2005). Kaunas: VDU.
10. Kavaliauskienė, V. (2000) *Socialinio darbo, kaip pagalbos žmogui profesijos, raidos aspektai*. Acta Paedagogica Vilnensia, t. 15, ISSN 1392-5016.
11. Kiaunytė, A., Dirgėlienė, I., (2006) *Praktika rengiant socialinius darbuotojus (Klaipėdos universiteto patirtis)*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, ISBN9955-18-105-2.
12. Kučinskas V., Kučinskienė, R. (2000). *Socialinis darbas švietimo sistemoje. Teoriniai aspektai*. Studijų knyga. Klaipėda: KU leidykla.
13. Kučinskienė, R. (2003). *Asmeninės karjeros valdymo gebėjimai ir jų ugdymo gairės. Profesinis rengimas*. Tyrimai ir realijos. Nr. 7. Kaunas: VDU.
14. Kučinskienė, R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėdos universitetas.
15. Kvieskienė, G. (2005). *Pozityvioji socializacija: monografija*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla. 184, [1] p. ISBN 9955-20-021-9.
16. Kvieskienė, G. (2003). *Socializacija ir vaiko gerovė*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
17. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: VDU.
18. Lemme B.H. (2003). *Suaugusiojo raida*. Kaunas: UAB „Poligrafija ir informatika“.

19. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2008). Socialinio pedagogo rengimo standartas. Vilnius.
20. LR Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo. (2004). Valstybės žinios. Nr. 56-1955.
21. LR Švietimo ir mokslo ministro 2005 m. gruodžio 23 d. įsakymas Nr. ISAK-2636 „Dėl subjektų, vykdančių vaikų ir jaunimo socializaciją, socialinės, edukacinės ir teisinės kompetencijos aprašo patvirtinimo“ (2006). Valstybės žinios. Nr.2-27.
22. LR Švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos patvirtinimo“ (2008). Valstybės žinios. Nr. 122-4647.
23. LR Švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2012). Valstybės žinios. Nr. 82-4284.
24. LR Švietimo įstatymas. (2013). Valstybės žinios. Nr. I-1489.
25. LR Profesinio mokymo įstatymas (2014). Valstybės žinios. Nr. VIII-450.
26. LR Užimtumo rėmimo įstatymas (2014). Valstybės žinios. Nr. X-694.
27. LR Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas (2014). Valstybės žinios. Nr. VIII-822.
28. LR Švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo“ (2004). Nr. 56-1955.
29. Merkys G. (1995). Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys. Šiauliai: ŠPI.
30. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas. Vilnius, ŠMM, 2001. ISBN 9955-422-22-X.
31. Petkevičiūtė, N. (2006). *Karjeros valdymas*. Kaunas: VDU.
32. Plant P. (2011). *Quality Assurance and Evidence in Career Guidance in Europe: Counting what is Measured or Measuring What Counts?* // International Journal of Educational and Vocational Guidance.
33. Pukelis, K., Punzienė, A. (2002). *Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmų kaita. Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos. Nr. 5*. Kaunas: VDU.
34. Pukelis, K., Garnienė, D. (2003). *Moksleivių ugdymas karjerai: Padėties analizė ir perspektyvos bendrojo lavinimo mokykloje. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 7*, Kaunas: VDU.
35. Pukelis K., Navickienė L. (2010). *Karjeros konsultantų rengimas: poreikiai, problemos, perspektyvos*. Pedagogika.

36. Pukelis K. (2007). *Karjeros projektavimo metodologija. Modulio knyga*. Kaunas: VDU.
37. Rosinaitė V. (2008) *Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų career development kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas*. Filosofija. Sociologija. Nr. 4.
38. Stankevičienė, A., Lobanova, L. (2006). *Personalo vadyba organizacijos sistemoje*. Vilnius: Technika.
39. Stanišauskienė, V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioedukologiniai pagrindai*. Kaunas.
40. Stanišauskienė V., Naseckaitė A. (2012). *Ugdymas karjerai (mokytojo knyga)*. VŠĮ tyrimų ir mokymų centras.
41. Stanišauskienė, V. (2005). *Nuolatinis mokymasis kaip karjeros sėkmės sąlyga: studentų požiūrių tyrimas*. Tarptautinė mokslinė-praktinė konferencija Karjeros konsultavimas tarpkultūrinėje Europos erdvėje. Klaipėda.
42. Stanišauskienė, V. Večkienė, N. (1999). *Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir jos refleksijos Lietuvos problema*. Socialiniai mokslai. Nr. 2.
43. Super, D., (1999). *Career and Life Development/Career Choice and Development: Applying Contemporary Theory to Practice*. Ed. D. Brown, L. L. Brooks. San Francisco.
44. Šukienė V. (2010). *Profesijos rinkimosi veiksniai ir jų įtaka karjeros lūkesčiams*. Magistro darbas.
45. Taruškienė, J., (1997) *Tęstinio ugdymo plėtros Lietuvoje prielaidos: daktaro disertacijos santrauka: socialiniai mokslai, edukologija/ Vilniaus pedagoginis universitetas*. Vilnius.
46. Vaitkevičiūtė, V. (2004). *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Žodynas.
47. Zdanavičius, A. (2004). *Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos*. Sociologija. Mintys ir veiksmas.

Simona Poškienė

**THE PREPARATION OF SOCIAL PEDAGOGUES FOR PROFESSIONAL ACTIVITY
FROM THE ASPECT OF CAREER DESIGNING COMPETENCES**

The Masters's Degree Thesis

Summary

The research analyzes careers' and career designing theoretical concept, factors determining successful career and career designing competence importance while planning one. The study discusses the social pedagogues' preparation for professional activity from the aspect of career designing competences.

The quantitative study attempts to reveal social pedagogues opinion about career designing competence that is important while planning a career, to find out social pedagogues point of view about the factors determining successful career, also to find out their self-assessment level from the aspect of career designing competences.

The study involved 121 social pedagogues who are working at Šiauliai district education institutions. Respondents were selected on a voluntary basis and goodwill. The study was conducted in April, 2015.

The most important conclusions of the research:

The study found that social pedagogues think that they mastered social skills; but the important characteristics such as creativity, team building, adaptation in new situations are not developed properly even though the importance of these characteristics are understood as a necessity for successful career designing. Significant influence to social skills mastering level does the respondents' working experience. When the working experience is longer, the skill are mastered better. Learning skills are mastered the least. Social pedagogues lack of skills while applying innovative teaching methods and digital technology and equipment. Despite the low level of mastering learning skills, persons who feel that they mastered it are between 20 and 30 years old, and between 50 and 60 years old.

A successful career is mainly influenced by personal characteristics, internal motivation (the desire to pursue a career) and constantly updated professional knowledge. The least successful career is influenced by factors such as recommendations and contacts. Education, internal motivation, personal characteristics and constantly updated professional knowledge are the primary factors in a successful career. Thus, factors that influence successful career is directly related to career designing competencies that determine skills.

Social pedagogues, from the aspect of career designing competences, evaluate their professional preparation positively. High preparation evaluation of social pedagogue profession is directly related with social educators experience – the longer the working experience is, the preparation for professional activity increases.

The hypothesis that social pedagogues preparation for professional activity from the aspect of career designing competences is sufficient, is partially proven.

Key words: **career, career designing, social pedagogue, skills.**

PRIEDAI

Gerb. Respondente!

Šiaulių universiteto Socialinės gerovės ir negalės studijų fakulteto Socialinės pedagogikos studijų studentė Simona Poškienė rengia magistrinį darbą tema: "*Socialinių pedagogų pasirengimas profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu*". Šiuo klausimynu siekiama atskleisti socialinių pedagogų pasirengimą profesinei veiklai karjeros projektavimo kompetencijų aspektu. Apklausa yra anoniminė ir sudaryta remiantis Stanišauskienės (2004) Karjeros projektavimo kompetencijos struktūra, bei Socialinio pedagogo kvalifikaciniais reikalavimais (2012).

Tinkamus atsakymų variantus žymėkite „+“ ženklų.

1. JŪSŲ LYTIS:

- Moteris
 Vyras

2. JŪSŲ AMŽIUS (įrašykite):

.....

3. JŪSŲ IŠSILAVINIMAS (įrašykite):

.....

4. JŪS DIRBATE:

- Šiaulių mieste
 Šiaulių rajone
 Radviliškio rajone
 Joniškio rajone
 Kelmės rajone
 Akmenės rajone
 Pakruojo rajone

5. ŠIOJE SRITYJE DIRBATE:

- Iki 1 metų
 1-3 metus
 3-5 metus
 5 ir daugiau metų

6. AR JAUČIATE PASITENKINIMĄ SAVO DARBU?

- Taip
 Ne
 Iš dalies

7. ĮVERTINKITE SAVO TURIMUS ASMENINIUS GEBĖJIMUS, BEI JŲ SVARBĄ SOCIALINIO PEDAGOGO PROFESINĖJE VEIKLOJE KARJEROS PROJEKTAVIMO ASPEKTU	Ar esate įvaldęs šiuos gebėjimus? (žymėkite „+“ ženklų)			Ar šie gebėjimai yra svarbūs socialinio pedagogo profesinėje veikloje, projektuojant savo asmeninę karjerą? (žymėkite „+“ ženklų)		
	Esu įvaldęs	Esu įvaldęs iš dalies	Nesu įvaldęs	Svarbu	Nei svarbu, nei nesvarbu	Nesvarbu
ASMENINIAI GEBĖJIMAI						
<i>Realus savęs vertinimas, planuojant karjerą</i>						
<i>Asmeninių įgūdžių įvardijimas, prisistatant darbdaviui</i>						
<i>Pasitikėjimas savimi, siekiant karjeros</i>						
<i>Pozityvus mąstymas, planuojant asmeninės karjeros perspektyvas</i>						
<i>Savo jausmų, elgesio stebėjimas ir apmąstymas (savirefleksija)</i>						
<i>Komunikabilumas (pristatant save, kaip pasirinktos profesijos atstovą)</i>						
<i>Tinkamas kalbos stiliaus pasirinkimas, bendraujant su skirtingo amžiaus, profesijos atstovais</i>						

8. KAIP MANOTE, KIEK SĖKMINGAM KARJEROS PROJEKTAVIMUI REIKALINGI ŠIE SOCIALINIAI GEBĖJIMAI:	Ar Jums būdingos šios savybės? (žymėkite „+“ ženklų)			Ar šie gebėjimai yra svarbūs sėkmingam karjeros projektavimui? (žymėkite „+“ ženklų)		
	Būdinga	Nesu tuo tikras	Nebūdinga	Svarbu	Nei svarbu, nei nesvarbu	Nesvarbu
SOCIALINIAI GEBĖJIMAI						
<i>Atsakingumas</i>						

<i>Organizuotumas</i>						
<i>Kūrybiškumas</i>						
<i>Sprendimų priėmimas</i>						
<i>Kolektyvinis darbas</i>						
<i>Taktiškumas</i>						
<i>Tolerantiškumas</i>						
<i>Komandos kūrimas</i>						
<i>Argumentuotas kalbėjimas</i>						
<i>Konfliktų sprendimas</i>						
<i>Atidus klausymas</i>						
<i>Prisitaikymas naujoje situacijoje</i>						
<i>Kito žmogaus asmenybės pažinimas</i>						

9. KAIP MANOTE AR KARJEROS PROJEKTAVIMO PROCESĖ YRA SVARBŪS ŠIE PROFESINIAI GEBĖJIMAI?	Kiek esate įvaldęs šiuos gebėjimus, siekiant asmeninės karjeros profesinėje veikloje? (žymėkite „+“ ženklų)			Kiek svarbūs šie gebėjimai asmeninės karjeros projektavimo procese? (sureitinguokite pagal svarbumą nuo 1 iki 5; 1- svarbiausia)
	Esu įvaldęs	Esu įvaldęs iš dalies	Nesu įvaldęs	
SOCIALINĖS PEDAGOGINĖS PAGALBOS UGDYTINIUI ORGANIZAVIMAS				
<i>Gebėti įvertinti ugdytinio poreikius</i>				
<i>Sudaryti socialinės pedagoginės pagalbos ugdytiniui planą</i>				
<i>Taikyti individualaus darbo su ugdytiniu metodus</i>				
<i>Gebėti organizuoti ugdytinių veiklą, padedančią tobulinti socialinį funkcionavimą</i>				
<i>Analizuoti ir vertinti socialinio pedagoginio poveikio ugdytinių veiksmingumą</i>				
DARBAS SU UGDYTINIŲ GRUPĖMIS				
<i>Gebėti įvertinti ugdytinio vietą socialinėje grupėje</i>				
<i>Gebėti organizuoti ugdytinių veiklą grupėje</i>				
<i>Gebėti analizuoti ir vertinti grupėje vykstančius pokyčius</i>				
SAUGIOS UGDYTINIO APLINKOS KŪRIMAS				
<i>Vertinti ugdytinio aplinką, jos reikšmingumą ugdytinio socialiniam funkcionavimui</i>				
<i>Organizuoti visuomenės švietimą, siekiant išvengti neigiamų socialinių pedagoginių reiškinių</i>				
<i>Analizuoti prevencinio darbo veiksmingumą</i>				
BENDRADARBIAVIMAS SU UGDYTOJAIMS IR INSTITUCIJOMIS, TURINČIOMIS ĮTAKOS VAIKO UGDYMO				
<i>Bendrauti ir bendradarbiauti su ugdytinių šeimos nariais, ugdymo institucijomis bei kitomis organizacijomis</i>				
<i>Koordinuoti socialinės pedagoginės pagalbos teikimą ugdytiniams</i>				
<i>Gebėti dirbti komandoje</i>				
SOCIALINIO PEDAGOGO PROFESINĖS VEIKLOS TOBULINIMAS				
<i>Vertinti, organizuoti ir tobulinti socialinio pedagogo praktiką</i>				
<i>Gebėti taikyti socialinio tyrimo metodus</i>				

Socialinių pedagogų pasitenkinimo savo darbu ir darbo stažo ryšys

Darbo stažas	Pasitenkinimas darbu			
	Taip	Ne	Iš dalies	Iš viso
iki 1 metų	62,50%	,00	37,50%	100,00%
3-5 metus	5,26%	,00%	94,74%	100,00%
5 ir daugiau metus	56,38%	10,64%	32,98%	100,00%
Iš viso	48,76%	8,26%	42,98%	100,00%
Statistika	Reikšmė	Laisv. l.	Asimp. p-reikšmė (2-pusė)	
Pirsono Chi-kvadratas	25,76	4	,000	
Tikėtinumo santykis	29,70	4	,000	
Dvitiesinė priklausomybė	2,61	1	,106	
N galiojančių atvejų	121			

Realaus savęs vertinimo planuojant karjerą ryšys su darbo stažu

Darbo stažas	Esu įvaldęs	Esu įvaldęs iš dalies	Iš viso
iki 1 metų	,00%	100,00%	100,00%
3-5 metus	15,79%	84,21%	100,00%
5 ir daugiau metus	76,60%	23,40%	100,00%
Iš viso	61,98%	38,02%	100,00%
Statistika	Reikšmė	laisv. l.	Asimp. p-reikšmė (2-pusė)
Pirsono Chi-kvadratas	38,77	2	,000
Tikėtinumo santykis	41,86	2	,000
Dvitiesinė priklausomybė	31,10	1	,000
N galiojančių atvejų	121		

Asmeninių įgūdžių įvardijimo ir darbo stažo ryšys

Darbo stažas	Esu įvaldęs	Esu įvaldęs iš dalies	Nesu įvaldęs
iki 1 metų	,00%	100,00%	100,00%
3-5 metus	42,11%	57,89%	100,00%
5 ir daugiau metus	79,79%	20,21%	100,00%
Iš viso	68,60%	31,40%	100,00%

Statistika	Reikšmė	laisv. l.	Asimp. p-reikšmė (2-pusė)
Pirsono Chi-kvadratas	29,13	2	,000
Tikėtinumo santykis	30,11	2	,000

4 lentelė

Pasitikėjimo savimi, siekiant karjeros ir darbo stažo ryšys

Darbo stažas	Pasitikėjimas savimi siekinat karjeros			
	Esu įvaldęs	Esu įvaldęs iš dalies	Nesu įvaldęs	Iš viso
iki 1 metų	,00%	100,00%	,00%	100,00%
3-5 metus	36,84%	36,84%	26,32%	100,00%
5 ir daugiau metus	62,77%	37,23%	,00%	100,00%
Iš viso	54,55%	41,32%	4,13%	100,00%
Statistika	Reikšmė	laisv. l.	Asimp. p-reikšmė (2-pusė)	
Pirsono Chi-kvadratas	40,60	4	,000	
Tikėtinumo santykis	34,83	4	,000	
Dvitiesinė priklausomybė	15,25	1	,000	
N galiojančių atvejų	121			

5 lentelė

Savo jausmų , elgesio stebėjimo ir apmąstymo santykis su darbo stažu

Darbo stažas	Savo jausmų, elgesio stebėjimas ir apmąstymas			
	Esu įvaldęs	Esu įvaldęs iš dalies	Nesu įvaldęs	Iš viso
iki 1 metų	,00%	100,00%	,00%	100,00%
3-5 metus	15,79%	84,21%	,00%	100,00%
5 ir daugiau metus	63,83%	25,53%	10,64%	100,00%
Iš viso	52,07%	39,67%	8,26%	100,00%
Statistika	Reikšmė	laisv. l.	Asimp. p-reikšmė (2-pusė)	
Pirsono Chi-kvadratas	35,92	4	,000	
Tikėtinumo santykis	40,07	4	,000	
Dvitiesinė priklausomybė	7,98	1	,005	
N galiojančių atvejų	121			

Asmeninių įgūdžių įvardijimo ir amžiaus ryšys

Amžius	Asmeninių įgūdžių įvardijimas		
	Esu įvaldęs	Esu įvaldęs iš dalies	Iš viso
23	,00%	100,00%	100,00%
27	,00%	100,00%	100,00%
28	100,00%	,00%	100,00%
31	100,00%	,00%	100,00%
33	100,00%	,00%	100,00%
34	,00%	100,00%	100,00%
35	,00%	100,00%	100,00%
36	100,00%	,00%	100,00%
37	100,00%	,00%	100,00%
38	100,00%	,00%	100,00%
39	100,00%	,00%	100,00%
41	100,00%	,00%	100,00%
42	100,00%	,00%	100,00%
44	100,00%	,00%	100,00%
45	100,00%	,00%	100,00%
46	,00%	100,00%	100,00%
49	16,67%	83,33%	100,00%
51	,00%	100,00%	100,00%
55	100,00%	,00%	100,00%
56	100,00%	,00%	100,00%
57	100,00%	,00%	100,00%
60	,00%	100,00%	100,00%
63	100,00%	,00%	100,00%
Iš viso	68,60%	31,40%	100,00%
Statistika	Reikšmė	laisv. l.	Asimp. p-reikšmė (2-pusė)
Pirsono Chi-kvadratas	117,13	22	,000
Tikėtimumo santykis	145,19	22	,000
Dvitiesinė priklausomybė	3,74	1	,053
N galiojančių atvejų	121		

Sprendimų priėmimo ir darbo stažo ryšys

Darbo stažas	Sprendimų priėmimas		
	Būdinga	Nesu tuo tikras	Iš viso
iki 1 metų	62,50%	37,50%	100,00%
3-5 metus	68,42%	31,58%	100,00%
5 ir daugiau metus	88,30%	11,70%	100,00%

Darbo stažas	Sprendimų priėmimas		
	Būdinga	Nesu tuo tikras	Iš viso
Iš viso	83,47%	16,53%	100,00%
Statistika	Reikšmė	laisv. l.	Asimp. p-reikšmė (2-pusė)
Pirsono Chi-kvadratas	7,26	2	,027
Tikėtinumo santykis	6,36	2	,042
Dvitiesinė priklausomybė	5,91	1	,015

8 lentelė

Taktiškumo gebėjimo įvaldymo lygio ir darbo stažo ryšys

Darbo stažas	Taktiškumas		
	Būdinga	Nesu tuo tikras	Iš viso
iki 1 metų	62,50%	37,50%	100,00%
3-5 metus	47,37%	52,63%	100,00%
5 ir daugiau metus	98,94%	1,06%	100,00%
Iš viso	88,43%	11,57%	100,00%
Statistika	Reikšmė	laisv. l.	Asimp. p-reikšmė (2-pusė)
Pirsono Chi-kvadratas	46,71	2	,000
Tikėtinumo santykis	38,75	2	,000
Dvitiesinė priklausomybė	25,18	1	,000
N galiojančių atvejų	121		

9 lentelė

Ugdytinio aplinkos reikšmingumas jo socialiniam funkcionavimui ir darbo stažo sąsajos

Darbo stažas	Ugdytinio aplinkos, jos reikšmingumo ugdytinio socialiniam funkcionavimui			
	Esu įvaldęs	Esu įvaldęs iš dalies	Nesu įvaldęs	Iš viso
iki 1 metų	,00%	100,00%	,00%	100,00%
3-5 metus	73,68%	26,32%	,00%	100,00%
5 ir daugiau metus	75,53%	19,15%	5,32%	100,00%
Iš viso	70,25%	25,62%	4,13%	100,00%
Statistika	Reikšmė	laisv. l.	Asimp. p-reikšmė (2-pusė)	
Pirsono Chi-kvadratas	26,28	4	,000	
Tikėtinumo santykis	25,74	4	,000	
Dvitiesinė priklausomybė	8,89	1	,003	
N galiojančių atvejų	121			

Socialinio pedagogo profesinės veiklos tobulinimo ir darbo stažo ryšys

Šioje srityje dirbate	Soc. pedagogo profesines veiklos tobulinimo svarba				
	1	2	4	5	Iš viso
iki 1 metų	62,50%	,00%	,00%	37,50%	100,00%
3-5 metus	,00%	,00%	26,32%	73,68%	100,00%
5 ir daugiau metus	29,79%	9,57%	10,64%	50,00%	100,00%
Iš viso	27,27%	7,44%	12,40%	52,89%	100,00%
Statistika	Reikšmė	laisv. l.	Asimp. p-reikšmė (2-pusė)		
Pirsono Chi-kvadratas	17,88	6	,007		
Tikėtinumo santykis	24,18	6	,000		
Dvitiesinė priklausomybė	,04	1	,837		
N galiojančių atvejų	121				

Mokymosi gebėjimų įvaldymo lygis pagal respondentų amžių

MOKYMOŠI GEBĖJIMAI	Įvaldęs	Iš dalies įvaldęs	Neįvaldęs
20-30 metų	66,67%	33,33%	0%
30-40 metų	39,58%	60,42%	0%
40-50 metų	49,74%	50,26%	0%
50 ir daugiau	66,67%	33,33%	0%
Statistika	Reikšmė	laisv. l.	Asimp. p-reikšmė (2-pusė)
Pirsono Chi-kvadratas	17,88	6	,007
Tikėtinumo santykis	24,18	6	,000
Dvitiesinė priklausomybė	,04	1	,837
N galiojančių atvejų	121		

Socialinių pedagogų pasirengimas profesinei veiklai, atsižvelgiant į darbo stažą

Šioje srityje dirbate	Pasirengimas SP profesinei veiklai				
	2	3	4	5	Iš viso
iki 1 metų	37,50%	62,50%	,00%	,00%	100,00%
3-5 metus	,00%	26,32%	73,68%	,00%	100,00%
5 ir daugiau metus	,00%	28,72%	21,28%	50,00%	100,00%
Iš viso	2,48%	30,58%	28,10%	38,84%	100,00%

Statistika	Reikšmė	laisv. l.	Asimp. p-reikšmė (2-pusė)
Pirsono Chi-kvadratas	76,62	6	,000
Tikėtinumo santykis	58,17	6	,000
Dvitiesinė priklausomybė	25,69	1	,000
N galiojančių atvejų	121		