

**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS**

Malvina Jurkšaitė

**SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ KARJEROS TRAJEKTORIJAS
LEMIANTYS VEIKSNIAI**

Baigiamasis magistro projektas

Vadovas

Doc. dr. Vilija Stanišauskienė

KAUNAS, 2016 m.

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ KARJEROS TRAJEKTORIJAS
LEMIANTYS VEIKSNIAI

Baigiamasis magistro projektas

Edukologija (621X20004)

Vadovas

Edukologijos katedra

(parašas) Doc. dr. Vilija Stanišauskienė

(data)

Recenzentas

(parašas) Dr. Gintarė Edintaitė

(data)

Darbą atliko

(parašas) Malvina Jurkšaitė

(data)

malvina.jurksaite@ktu.edu

KAUNAS, 2016

**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS****Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų**

(Fakultetas)**MALVINA JURKŠAITĖ**(Studento vardas, pavardė)**Edukologija (621X20004)**(Studijų programos pavadinimas, kodas)

„Socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemiantys veiksniai“

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

20 16 m. 05 23 d.
Kaunas

Patvirtinu, kad mano, **Malvinos Jurkšaitės**, baigiamasis projektas tema „Socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemiantys veiksniai“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

Jurkšaitė Malvina. Socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemiantys veiksniai. Magistro baigiamasis projektas / vadovas doc. dr. Vilija Stanišauskienė. Kauno technologijos universitetas, Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas.

Mokslo kryptis ir sritis: Edukologija (07S).

Reikšminiai žodžiai: socialinis pedagogas, karjeros trajektorija, švietimo reforma.

Kaunas, 2016 m. 91 p.

SANTRAUKA

Karjera yra nuostatų ir elgsenų seka, susijusi su darbine patirtimi per visą žmogaus gyvenimą. Karjeros trajektorijos gali būti suvokiamos kaip tam tikros asmenybės profesinio gyvenimo ir darbo patirtį nusakančios projekcijos, brėžiamos konkrečioje biografijoje. Jos išryškina žmogaus karjeros etapus, karjeros vertybių ir pasitenkinimo karjera dinamiką.

Socialinių pedagogų karjeros trajektoriją lemia tiek vidiniai (išsilavinimas, kvalifikacija, tikslai, lūkesčiai, asmeninės nuostatos ir vertybės), tiek išoriniai (socialiniai, ekonominiai) veiksniai. Šiame kontekste išryškėja tyrimo problema, išreiškiami klausimai: kokios yra socialinių pedagogų karjeros trajektorijos? Kas lemia socialinių pedagogų karjeros pokyčius? Kaip karjeros pokyčiai susiję su asmenine socialinio pedagogo raida ir švietimo reformomis?

Tyrimo objektas – socialinių pedagogų karjeros trajektorijos.

Tyrimo tikslas – atskleisti socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemiančius veiksnius.

Uždaviniai:

1. Atskleisti socialinių pedagogų karjeros ypatumus ir karjeros raidos kontekstą.
2. Pagrįsti socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemiančių veiksnių tyrimo metodologiją.
3. Nustatyti, kokie veiksniai lemia socialinių pedagogų karjeros trajektorijas.

Duomenų rinkimo metodai:

- dokumentų ir mokslinės literatūros analizė;
- pusiau struktūruotas interviu.

Duomenų analizės metodai:

- kokybinio turinio (content) analizė.

Rezultatai: išanalizavus mokslinę literatūrą, dokumentus ir atlikus kokybinį tyrimą paaiškėjo, kad socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemia tiek vidiniai, tiek išoriniai veiksniai. Trajektorija turi aiškų išdėstymą laike, joje yra lūžio, pokyčių taškai; kiekvieno karjeros etapo eigą sąlygoja skirtingi vidiniai ir išoriniai veiksniai. Tyrimo rezultatai atkleidė, kad socialinių pedagogų karjeros trajektoriai įtakos turi vidiniai veiksniai: asmeninės nuostatos ir vertybės, i socialinių pedagogų kompetencijos, išsilavinimas, kvalifikacija, tikslai ir lūkesčiai bei išoriniai veiksniai: šeima, švietimo reformos.

Jurkšaitė Malvina. Factors Influencing Career Trajectories of Social Pedagogues: Master's Final Project / supervisor doc. dr. V. Stanišauskienė. The Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

Research area and field: Educational sciences (07S).

Key words: social pedagogue, career, career trajectories, personal development.

Kaunas, 2016 m. 91 p.

SUMMARY

Carrer is a sequence of preferences and behaviours, associated with working experience throughout their lives The career trajectory might be perceived as a real life experience and are drawn in a projection of the biography. It reveals the stages of human carrer, values and satisfaction of the Dynamics of career.

Social pedagogues career trajectory is influenced by both internal (education, skills, objectives, and expectations of personal preferences and values) and external factors (social, economic). In this context the investigation is expressed by the problems: what is the social pedagogues career trajectory? What does it determine the changes of the social pedagogues career? How are the changes of career related with personal and social development and reforms of education?

The object of the research - social pedagogues carrer trajectories.

The aim - social pedagogues to reveal the determinants of career trajectories.

Tasks:

1. Disclosure of social pedagogues careers and career development context.
2. To justify determinant of social pedagogues trajectories
3. To establish the factors that determine the social pedagogues trajectories

Methods of research: analysis of scientific literature, observation, structured interview of partially, analysis of content.

Results. According to an analysis of scientific literature, documents, and completion of a qualitative study it is showed that social pedagogues career trajectories is determined by both internal and external factors. The trajectory distribution in time, that is points of alteration and rupture; each stage of career is progressed in various internal and external factors. Survey results show that social pedagogues career trejectories is influenced by internal factors: your personal preferences and values, although it is also infulenced by social factors: family influences and education.

TERMINŲ PAAIŠKINIMO SĄRAŠAS

Karjera - profesinio tobulėjimo kelias, nuolatos keliant sau naujus tikslus, iššūkius, naujų teigiamų rezultatų siekimas (Encyklopedia of career development, 2006).

Karjeros trajektorija - tam tikra asmenybės profesinio gyvenimo ir darbo patirtį nusakanti projekcija, kurią visuomeninis gyvenimas ir socialinė struktūra nubrėžia konkrečioje biografijoje (Greenhaus, Callanan, 2006).

Asmens raida - visuomenei svarbių ir tam tikrame amžiuje keliamų uždavinių sprendimas (Super, 1983).

Švietimo reforma – sisteminė švietimo pertvarka (Bruzgelevičienė, 2001).

Socialinis pedagogas – asmuo, turintis socialinio pedagogo aukštąjį išsilavinimą arba aukštąjį socialinio darbo ir profesinę pedagogo kvalifikaciją (www3.lrs.lt).

Kvalifikacija – apibrėžiama kaip sugebėjimas atlikti tam tikro darbo keliamas užduotis ar pareigas (Lietuvių kalbos žodynas, 2008).

Išsilavinimas – yra traktuojamas kaip vienas iš pagrindinių rodiklių, lemiančių darbuotojo kvalifikaciją (Lietuvos profesijų klasifikatorius, 2002).

SANTRUMPOS

Kt. – kiti, kita

min. - minutė

Pan. – panašiai

s. - sekundė

T.y – tai yra

T.t – taip toliau

PRIEDAI

1 priedas Interviu klausimai.....	59
2 priedas Pirmas interviu.....	60
3 priedas Antras interviu.....	66
4 priedas Trečias interviu.....	71
5 priedas Ketvirtas interviu.....	76
6 priedas Penktas interviu.....	80
7 priedas Karjeros trajektorija (1 informantas).....	86
8 priedas Karjeros trajektorija (2 informantas).....	87
9 priedas Karjeros trajektorija (3 informantas).....	88
10 priedas Karjeros trajektorija (5 informantas).....	89

LENTELĖS

1 Lentelė. Karjeros vystymo pakopų ypatumai (L. Abromaitienė, V. Stanišauskienė, 2015).....	28
2 Lentelė. Interviu klausimyno struktūra	38

PAVEIKSLAI

1 pav. Vidiniai ir išoriniai karjeros trajektoriją lemiantys veiksniai (sudaryta autorės pagal A. Stancikienė (2009) ir Bakker, Fitzsimmons, Macnab (2005)).....	18
2 pav. Vertybių faktoriai (S. Bakker, G. Fitzsimmons, D. Macnab, 2005).....	20
3 pav. Karjeros proceso sistema (pagal Šefčovič (2013)).	24
4 pav. Socialinių pedagogų karjeros trajektorijų tyrimo seka	36

TURINYS

IŽANGA	12
1 SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ KARJEROS TRAJEKTORIJOS: APIBRĖŽTIS, VEIKSNIAI IR KONTEKSTAS.....	14
1.1 Karjeros trajektorijos samprata	14
1.1.1 Sėkminga karjera.....	16
1.2 Karjeros trajektoriją lemiantys veiksniai	17
1.3 Socialinių pedagogų karjeros ypatumai	22
1.4 Asmens ir jo karjeros raidos sąsajos.....	26
1.5 Švietimo reformų, kaip socialinio pedagogo karjeros konteksto, apžvalga	31
1.5.1 Švietimo reformų Lietuvoje priežastys ir esminės nuostatos	31
1.5.2. Socialinio pedagogo rengimas ir kvalifikacijos.....	32
1.5.3. Naujas švietimo sistemos procesas – pedagogų atestacija.....	33
2. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ KARJEROS TRAJEKTORIJAS LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ TYRIMO METODOLOGIJA.....	36
2.5. Tyrimo strategija	36
2.6. Tyrimo metodų ir instrumento pagrindimas	37
2.7. Tyrimo imtis ir etika.....	38
3. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ KARJEROS TRAJEKTORIJAS LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ TYRIMO REZULTATAI.....	40
3.5. Kokybinio tyrimo rezultatai	40
3.6. Tyrimo rezultatų diskusija.....	50
IŠVADOS.....	53
REKOMENDACIJOS.....	55
LITERATŪRA.....	56

IŽANGA

Bendraja prasme karjera – tai profesinio tobulėjimo kelias, nuolatos keliant sau naujus tikslus, iššūkius, naujų teigiamų rezultatų siekimas (Encyklopedia of career development, 2006). Vieni karjerą tapatina su didele sėkme, dideliu atlyginimu, kitiems karjera tiesiog gerai mokamas ir įdomus darbas. Karjera susideda iš išorinės (didelis atlyginimas, kvalifikacija) bei vidinės (pasitenkinimas, savirealizacija) naudos. Karjera yra vienas svarbiausių asmenybės savimonės, savivertės, savigarbos, saviraiškos, socialinio statuso ir gyvenimui reikalingų pajamų šaltinių. Žmogaus pasitenkinimas savo karjera turi įtakos visoms gyvenimo sritims: socialiniams ryšiams, laisvalaikiui, netgi sveikatai.

Karjeros trajektorijos gali būti suvokiamos kaip tam tikros asmenybės profesinio gyvenimo ir darbo patirtį nusakančios projekcijos, brėžiamos konkrečioje biografijoje. Jos išryškina žmogaus karjeros etapus, karjeros vertybių ir pasitenkinimo karjera dinamiką (Greenhaus, Callanan, 2006).

Temos aktualumas. Karjera, kaip tyrimų objektas, yra itin daugiadalykis. Užsienyje ir Lietuvoje karjera nagrinėjama įvairiais aspektais: karjeros raidą tyrė Super (1990), Super, Savickas (1996), Super, Sverko (1995), Atchley (1989) ir kt.; su karjera susijusius sprendimus tyrė Augustinienė (2007), Surgėlienė (2014), Krumboltz (1979, 2009), Holland (1997), Ginzberg (1984), Gottfredson (2005), Parsons (1909), Schein (1978, 1985) ir kt.; ugdymo karjerai klausimai analizuojami Kučinskienės (2003), Stanišauskienės (2000, 2004), Garnienės (2006), Gudžinskienės, Railienės (2012) ir kt. darbuose; karjeros valdymą analizuoja Sakalas, Šilingienė (2000), Fogarty (1971), Petkevičiūtė (2006), Sakalas, Šalčius (1997) ir kt. Asmens raida nagrinėjama psichologijos moksle (Erikson (1963), Bandura (1986), Piaget (1953)), Freud (1896), Havighurst (1953), Levinson (1978), Neugarten (1987), ir kt.

Tačiau kiekvienas jų dėmesį telkia į skirtingus karjeros aspektus: psichologai – daugiausia į savęs pažinimą, asmens savybių, interesų, polinkių diagnostiką, karjeros konsultavimą; vadybininkai – į žmogiškųjų išteklių valdymą organizacijose; sociologai karjerą tyrinėja kaip socialiai sąlygotą, pabrėžia socialinės stratifikacijos, šeimos, rasės, etninių grupių, lyties, socializacijos, socialinių institutų aspektus; edukologai – į ugdymo karjerai poreikį, jo problematiką.

Socialinių pedagogų, kaip specifinės švietimo specialistų grupės, karjeros trajektorijos nėra tyrinėtos, ypač švietimo reformų ir asmeninės kaitos kontekste.

Žmogus, siekiantis rasti sau vietą šiuolaikiniame darbo pasaulyje, turi sugebėti tikslingai veikti kintančioje situacijoje ir gyvenimo tėkmėje „keisti kursą“, atsižvelgdamas į rinkos poreikius bei asmeninės savirealizacijos tikslus. Jam būtinos karjeros kompetencijos, apibrėžiamos kaip nuostatų, žinių, supratimo ir gebėjimų visuma, kuria grįstas asmens savęs bei savo karjeros pažinimas, jos planavimas,

valdymas ir derinimas su kitais savo gyvenimo aspektais (Stanišauskienė, Naseckaitė, 2012). Sėkminga darbuotojo karjera – ir jo asmeninės savirealizacijos, laimės, ir organizacijos efektyvumo sąlyga.

Šiuolaikinis vadovas darbuotoją mato ne tik kaip tam tikrų funkcijų atlikėją, bet kaip žmogų, turintį daug gyvenimo vaidmenų ir siekių. Švietimo vadovams svarbu pažinti darbuotojų karjeros trajektorijas lemiančius veiksnius, įvertinti tam tikrų gyvenimo įvykių ir švietimo politikos įtaką karjeros pokyčiams ir remiantis šiuo pažinimu planuoti organizacijos žmogiškuosius išteklius.

Šiame kontekste išryškėja darbo **problema**, išreiškiama klausimais: Kas lemia socialinių pedagogų karjeros trajektorijas? Kaip karjeros pokyčiai susiję su asmenine socialinio pedagogo raida ir švietimo reformomis?

Darbo objektas – socialinių pedagogų karjeros trajektorijos.

Tikslas – atskleisti socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemiančius veiksnius.

Uždaviniai:

1. Atskleisti socialinių pedagogų karjeros trajektorijų ypatumus ir karjeros raidos kontekstą.

2. Pagrįsti socialinių pedagogų karjeros trajektorijų tyrimo metodologiją.

3. Nustatyti, kokie veiksniai lemia socialinių pedagogų karjeros trajektorijas.

Duomenų rinkimo metodai:

- dokumentų ir mokslinės literatūros analizė;
- pusiau struktūruotas interviu.

Duomenų analizės metodai:

- kokybinio turinio (content) analizė.

Darbo struktūra ir apimtis.

Darbas susideda iš įvado, trijų dalių, išvadų, rekomendacijų, literatūros sąrašo ir priedų. Darbo apimtis 90 puslapiai. Iš viso darbe yra 4 paveikslai ir 2 lentelės. Literatūros sąrašas apima 65 pozicijas.

1 SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ KARJEROS TRAJEKTORIJOS: APIBRĖŽTIS, VEIKSNIAI IR KONTEKSTAS

Šiame skyriuje bus analizuojama karjeros ir karjeros trajektorijos samprata, apibrėžiama sėkmingos karjeros sąvoka. Taip pat išskiriami ir analizuojami vidiniai ir išoriniai veiksniai, kurie turi įtakos planuojant ir įgyvendinant karjerą, dėl kurios nekyla konfliktų su supančia aplinka ir fizinio ar psichologinio diskomforto. Toliau šiame skyriuje analizuojami socialinių pedagogų karjeros ypatumai, ryškinamos reikalingos kompetencijos. Remiantis bazine Superio karjeros vystymo teorija (1957) aptariamos asmens ir jo karjeros raidos sąsajos. Skyriaus pabaigoje pateikiama švietimo reformų apžvalga nuo 1990 iki 2012 metų, kaip reikšmingas socialinių pedagogų karjeros kontekstas.

1.1 Karjeros trajektorijos samprata

Žodis „karjera“ kilęs iš lotyniško žodžio „carraria“, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, bėgimą, arba iš prancūziškojo „carriere“, įvardijančio veikimo dirvą, sritį, profesiją (Valackienė, 2003). Vienas pirmųjų mokslininkų, paminėjęs terminą „karjera“ buvo amerikietis D. Super (1980). Mokslininko teigimu, karjera – tai platesnio suvokimo terminas už profesiją ir apima žmogaus atliekamų profesinių vaidmenų, darboviečių ir juose užimančių postų seką, prasidedančią daug aukščiau už profesinę veiklą ir pasibaigiančią išėjus į pensiją ar mirus (Kučinskienė, 2003).

Karjera apima visą žmogaus gyvenimo periodą – nuo ruošimosi profesijai iki išėjimo į pensiją. Per tą laiką žmogus kinta, susiformuoja jo asmenybė, ji sėkmingai vystosi įveikdama vystymosi krizes ir pasiekia brandą arba atvirkiščiai – identitetas nesusiformuoja arba formuojasi lėtai, žmogus nežino, ko jis nori, taip pat profesine prasme jam nepavyksta tapti produktyviu ir save aktualizuojančiu profesinėje veikloje arba apskritai jis tampa bedarbiu ar neturinčiu profesijos ir dirbančiu atsitiktinius darbus. Visa tai persipina su pačiu individo gyvenimu: sveikata, jausmais ir jų raiška, mokėjimu naudotis kognityvinėmis galiomis ir sėkmingai spręsti adekvačiai savo turimam amžiui gyvenimo uždavinius. Karjera apima ne tik individo veiklas, bet ir kintančius jo požiūrius, nuostatas, žinias ir mokėjimus; taip pat joje dera objektyvūs (nauda, darbo užmokestis) ir subjektyvūs (sėkmės jausmas, pasididžiavimas) aspektai (Palujanskienė, 2008).

Mokslinėje literatūroje yra pateikiami keturi karjeros sampratos variantai:

1. Karjera kaip pasiekimai (taikoma darbo aplinkoje).
2. Karjera kaip profesija (kuri būna prestižinė arba mažiau prestižinė).

3. Karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tąsa (kiekvienas dirbantis asmuo turi savo darbo istoriją, karjerą).

4. Karjera kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka (žmogaus darbinis gyvenimas turi objektyvius ir subjektyvius aspektus: vienas daugiau susijęs su vidiniais asmenybės ypatumais, kitas – su oficialia pozicija, gyvenimo būdu) (Petkevičiūtė, 2003).

Trys pirmieji apibūdinimai apibrėžia karjerą siaurąja prasme, kaip asmenybės išraišką darbinėje veikloje, tikslingą savirealizaciją. Ketvirtasis apibūdinimas lyg apibrėžia žmogaus gyvenimo prasmę, pilnatvę, savo talentų, gebėjimų, kompetencijų išraišką.

Karjera yra nuostatų ir elgsenų seka, susijusi su darbine patirtimi per visą žmogaus gyvenimą. Kartu karjera yra daugiau nei visuma darbų, asmens turėtų per jo gyvenimą: tai ir mokymasis veikti individualiai, ir tikslų pasiekimas bei ambicijų patenkinimas, atliekant įvairius socialinius vaidmenis (Stanišauskienė, Večkienė, 1999, p. 24). Asmens karjera juda tam tikra trajektorija, veikiama tam tikro stiprumo traukiančių ir stumiančių jėgų (attractors, repellers).

Nepaisant tokios karjeros sampratos įvairovės, pačioje sąvokoje yra keletas svarbiausių akcentų (Greenhaus ir Callanan, 2006):

- vartojant sąvoką karjera yra nurodoma į asmens judėjimą laike ir socialinėje erdvėje. Dažniausiai turimas omenyje judėjimas profesinėje ar organizacinėje erdvėje ar erdvėse, nuosekliai užimant tam tikras darbinės pareigas ar imantis kitų tiesiogiai su formaliomis pareigomis nesusijusių darbinių vaidmenų (siauroji karjeros samprata);

- judėjimas socialinėje erdvėje yra lyginamas su iš anksto žinomu atskaitos tašku, lokalizuojamu socialinėje struktūroje ar santykių tinkle (objektyvi karjera). Taigi supratimas apie individo karjerą yra įgyjamas nurodant į jo santykį su socialinėmis struktūromis, kitais asmenimis ar grupėmis, vadovaujantis tokiomis normomis, kaip pareigos, statusas, atsakomybės sritys, kompetencijų pokytis, progresavimo kryptis ir greitis, kurios suteikia skirtingą vertę įvairiems individo prisiimamiems vaidmenims, tarp kurių ir vyksta šis judėjimas apibrėžtoje socialinėje sistemoje. Karjeros sėkmė šiuo požiūriu gali būti įvertinta objektyviai;

- karjera gali būti suprantama ir kaip judėjimas nuo vieno asmens tapatumo kito link (subjektyvi karjera). Šie tapatumai ir jų pokyčiai dažniausiai susiję su darbiniais, profesiniais ir organizaciniais vaidmenimis, bet gali apimti ir socialius mokymosi bei laisvalaikio vaidmenis (plačioji karjeros samprata). Taigi šia prasme karjera yra tam tikra individo tapatumo dinamika, kurios kokybę pagal savo nusistatytus kriterijus vertina pats individas.

Bendrajai prasme trajektorija [lot. *trajectorius* — susijęs su persikėlimu] yra apibūdinama, kaip kreivė, kuria turimoje atskaitos sistemoje juda materialusis taškas (Tarptautinių žodžių žodynas. Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985). Karjeros trajektorijos gali būti suvokiamos kaip tam tikros asmenybės profesinio gyvenimo ir darbo patirtį nusakančios projekcijos, brėžiamos konkrečioje biografijoje. Jos išryškina žmogaus karjeros etapus, karjeros vertybių ir pasitenkinimo karjera dinamiką. Jos paryškina ne tik individualius faktorius (t.y. asmenybės bruožus, charakterio savybes ar socialinius įgūdžius, kurie padeda siekti karjeros), bet nurodo ir struktūrines kliūtis, kurios dažnai atsispindi visuomenėje.

Apibendrinat galima teigti, kad karjeros trajektorija yra apibrėžta laike žmogaus karjera, kuriai įtakos turi vidiniai ir išoriniai veiksniai. Karjeros trajektorijos paryškina ne tik individualius veiksnius (t.y. asmenybės bruožus, charakterio savybes ar socialinius įgūdžius, kurie padeda siekti karjeros), bet nurodo ir struktūrines kliūtis, kurios dažnai atsispindi visuomenėje susiformavusiuose stereotipuose ir pan.

1.1.1 Sėkminga karjera

Sėkmingą karjerą gali užtikrinti kiekviena profesija, jeigu ji buvo sąmoningai pasirinkta, buvo įgytos visapusiškos žinios pagal studijų programą, pavyko išsiugdyti profesinius gebėjimus bei reikiamas bendrąsias kompetencijas (Gruževskis ir kt., 2007). Karjeros sėkmė priklauso ne tik nuo žmogaus gebėjimo laiku ir tinkamai sureaguoti į pokyčius, bet ir gebėjimo juos numatyti bei jiems pasiręgti, idant „neiškristi iš važiuojančio traukinio“. Vieną kartą įgytos žinios, įgūdžiai ir netgi formalų išsilavinimą liudijantys dokumentai kintančiame šių dienų pasaulyje negali garantuoti sėkmės visam gyvenimui – būtina nuolat juos atnaujinti, t.y. mokytis karjeros kelyje (Stanišauskienė, 2005). Sėkmingos karjeros samprata kiekvieno individo yra suvokiama skirtingai, kaip ir sėkmės ar nesėkmės supratimas. Pastaruoju metu vis dažniau išgirstama nuomonė (Kučinskienė, 2003; Palujanskienė, 2008; Daukilas, 2008), kad sėkminga karjera yra ne tik darnių profesinių veiklų seka, o greičiau darnių įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka. Tai patvirtina ir mokslininkų S. Daukilo, A. Palujanskienės, R. Mičiulienės (2007) (cit. Daukilas, 2008) atlikti tyrimai, kuriais nustatyta, kad prasmingo ir kokybiško gyvenimo siekiais pasižymintys asmenys stengiasi rasti darną tarp tokių asmenybės raiškos sričių, kaip sugebėjimai, emocijos, sveikata, profesinės veiklos galimybės, gyvenimas šeimoje, gerų socialinių santykių palaikymas. Ryškėja nuostatos, kuriomis žmonės vadovaujasi siekdami prasmingo, visaverčio ir kokybiško gyvenimo.

Apibendrinant galima teigti, kad sėkmingos karjeros koncepcija yra labai reikšminga socialiniams pedagogams plėtojant karjeros holistinę metodologiją profesiniame ugdyme, parodant, kad karjera yra ne vien tik sėkmė pareigose, tačiau ir darna tarp tokių asmenybės raiškos sričių, kaip sugebėjimai, emocijos, profesinės veiklos galimybės, sveika gyvensena, gyvenimas šeimoje, gerų socialinių santykių palaikymas.

1.2 Karjeros trajektoriją lemiantys veiksniai

Šiame skyriuje ieškoma atsakymo į klausimą, kokie veiksniai lemia karjeros trajektoriją?

Pasak Dromantaitės-Stancikienės, Gineitienės (2010) planuojant savo karjerą svarbu atsižvelgti į asmens poziciją, siekius ir vertybes, išsilavinimą ir tikslus bei aplinką, t. y. supančius asmenis, esančias tendencijas visuomenėje bei politinę, ekonominę ir socialinę politiką. Tik tuomet, kai suderinami visi šie elementai, asmuo gali planuoti, formuoti ir vykdyti tokią savo karjerą, kuri nekonfliktuos su supančia aplinka ir nesukels fizinio ar psichologinio diskomforto.

Pagal Stancikienę (2009), išoriniai karjeros trajektoriją lemiantys veiksniai yra šeimos, ekonomikos įtaka karjeros siekiams. Šeimos įtaka pasireiškia per numatytas šeimos vertybes ir jos socialinį ekonominį lygį. Dažniausiai tai vyksta tėvų ir vaikų bendradarbiavimo ir artimų santykiu pagrindu. Tai gali būti pokalbiai apie karjerą, jos planavimą ir kitus susijusius dalykus. Šie pokalbiai suteikia vertingos informacijos apie profesijas, su jomis susijusius vaidmenis ir veiklas (Ferry, 2006). Marshall (2008) Bryanto, Zvonkoviciaus ir Reynoldso (2006) teigimu, tėvai yra pagrindinis švietimo ir profesinio pasaulių žinių, įsitikinimų ir vertybių šaltinis. Apskritai su karjera susijusių žinių tyrinėjimas didele dalimi yra socialinė veikla, todėl socialinių santykių kokybė (pvz., suvokiamas saugumas) gali turėti didelę įtaką karjeros projektavimui. Suvoktas saugus prierašumas prie motinos ir tėvo yra susijęs karjeros sprendimų savi veiksmingumu. Vaikai, kurių prierašumas prie tėvų yra saugus, geriau susidoroja su kliūtimis ir sunkumais priimdami su karjeros pasirinkimu susijusius sprendimus. Aukštesnis saugaus prierašumo prie motinos laipsnis dažniausiai prognozuoja geresnius moksleivių orientacijos gebėjimus, kurie rodo, kad studentai, kurie jaučiasi saugesni savo santykiuose su motina, geriau suvokia poreikį priimti sprendimus, susijusius su profesijos pasirinkimu, bei yra labiau motyvuoti įsitraukti ir dalyvauti karjeros sprendimų priėmimo procese (Germeijs, Verschueren, 2009).

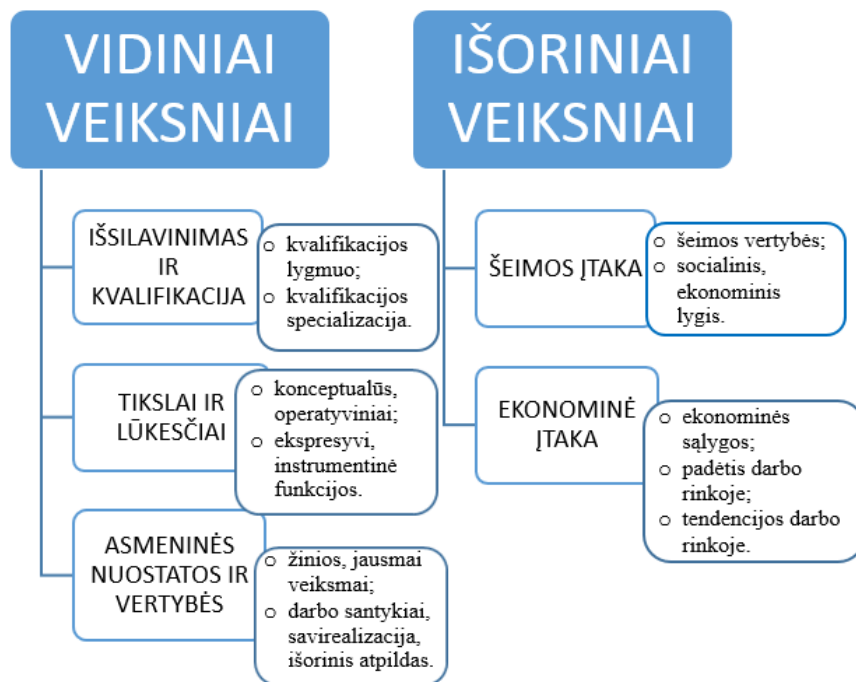
Ekonominė įtaka pasireiškia per asmens padėtį ir tendencijas darbo rinkoje bei įvairias ekonomines sąlygas. Ekonominiai pokyčiai vienaip ar kitaip veikia asmeninę žmonių karjerą. Specialistai turi būti lankstesni, savarankiškesni, sąmoningesni, būti labiau iniciatyvūs, greičiau reaguoti į pokyčius. Siekdami prisitaikyti jie turi gebėti mokytis, būti atsakingi ir kūrybiški. Tada ypatingai tampa svarbu gebėjimas

valdyti asmeninę karjerą, nes organizacijos nebeturi prisiimti atsakomybės už darbuotojų karjerą. Aplinka greitai kinta, ilgalaikės darbo jėgos paklausos prognozės tampa sudėtingos, todėl visame šiame netikrumo kontekste efektyviausia išeitis – pačių darbuotojų gebėjimas valdyti savo karjerą (Valickas, Chomentauskas ir kt., 2014).

Vidiniai veiksniai yra susiję su išsilavinimu ir kvalifikacija, tikslais ir lūkesčiais bei asmeninėmis nuostatomis. Kvalifikacija apibrėžiama kaip sugebėjimas atlikti tam tikro darbo keliamas užduotis ar pareigas ir turi dvi papildomas sąlygas:

- a) kvalifikacijos lygmuo – tai atliekamų užduočių ar pareigų įvairovė;
- b) kvalifikacijos specializacija, kuri apibrėžiama reikiamomis žiniomis ar sritimi, darbo metu naudojamais įrankiais, medžiagomis, taip pat gaminamų prekių ar teikiamų paslaugų rūšimi (Lietuvos profesijų klasifikatorius, 2002).

Tuo tarpu išsilavinimas yra traktuojamas kaip vienas iš pagrindinių rodiklių, lemiančių darbuotojo kvalifikaciją.



1 pav. Vidiniai ir išoriniai karjeros trajektoriją lemiantys veiksniai (sudaryta autorės pagal Stancikienė (2009) ir Bakker, Fitzsimmons, Macnab (2005))

Tikslai ir lūkesčiai. Tikslų kūrimo naudingumas remiasi įsitikinimu, kad tikslai formuoja kiekvieno žmogaus veiksmus. Pagrindinis karjeros tikslų veiksnys yra asmens efektyvumo lūkesčiai – tai asmeninė nuomonė apie tam tikros srities kompetencijas. Žmonės daugiau pasiekia tada, kai mano, kad yra

kompetentingi, ir yra linkę rinktis tas profesines karjeras, kuriose turi atitinkamą potencialą. Karjeros tikslai apžvelgiami konceptualiais ir operatyviniais komponentais, ekspresyviomis ir instrumentinėmis funkcijomis bei laiko dimensija. Konceptualūs karjeros tikslai apibrėžia darbo patirties prigimtį, kurios siekiama neišskyrus atitinkamo darbo ar pozicijos. Tokie tikslai turėtų atspindėti asmens vertybes, talentus, gyvenimo stilių ir pan. Operatyviniai tikslai yra konceptualių tikslų pokytis, jau turint omenyje tam tikrą darbą ar poziciją. Šie tikslai gali būti priemonė apibrėžti konceptualiems tikslams. Ekspresyvi karjeros tikslų funkcija veda prie vidinio pasitenkinimo, gaunamo iš tikslų išsivysčiusios patirties. Instrumentiniai elementai reiškia, kad pasiektas tikslas gali vesti prie kito tikslo siekimo. Karjeros tikslai turi ir laiko dimensiją: trumpo (1-3 metų) ar ilgo (apie 5-7 metus) laikotarpio (Petkevičiūtė, 2006).

Asmeninės nuostatos ir vertybės. Asmeninės nuostatos yra paremtos vertybių sistema. Nuostata gali būti apibūdinama kaip ketinimas, noras veikti palankiai ar nepalankiai tam tikrų objektų atžvilgiu. Nuostatų tyrimo lygiu yra išskiriami trys komponentai: žinios, jausmai, veiksmai (Liuolienė, Metiūnienė, 2007). Petkevičiūtės (2006) teigimu, asmenybės vertybės būtent ir pasireiškia nuostatomis.

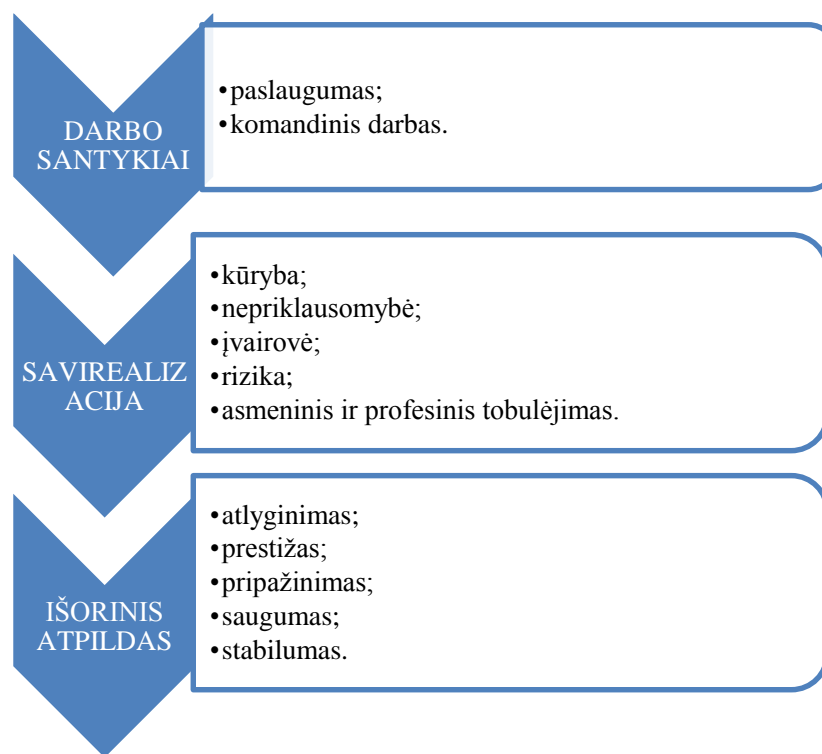
Vertybės lemia asmenybės tikslus, būdus jiems pasiekti, jomis vadovaujamosi dirbant, bendraujant ir vertinant. Karjeros vertybių skalėje (Bakker, Fitzsimmons, Macnab, 2005) išskiriami trys faktoriai: darbas su kitais, saviraiška ir išorinis atpildas. Darbo su kitais faktorius apima vertybes, lemiančias santykius su kolegomis ir klientais: paslaugumą, komandinį darbą, įtaką. Saviraiškos faktorius apima vertybes, susijusias su asmenybės charakteristikomis, lemiančiomis karjeros pasirinkimą. Tai – kūryba, nepriklausomybė, įvairovė, rizika, asmeninis ir profesinis tobulėjimas. Išorinio atpildo faktoriaus vertybės nusakomos organizacijos žmogui teikiamomis garantijomis: dideliu atlyginimu, prestižu, pripažinimu, saugumu, stabilumu (žr. 3 pav.).

Kiekvieno žmogaus unikalus darbo vertybių rinkinys lemia jo su karjera susijusius sprendimus ir pasitenkinimą atliekamomis veiklomis bei karjeros eiga. Vieną vertybę gali išreikšti keletas nuostatų, sudarančių sistemą, kuri nukreipia asmenybės veiklą konkrečia linkme, nors pats žmogus sąmoningai to gali ir nesuvokti. Nuostatų turinys ir sąmoningumo lygiai labai įvairūs, todėl kartais jas nelengva atskirti nuo kitų asmenybės savybių. Paminėtina, kad nuostatos yra išmoktos, o ne įgimtos savybės. Be to, jos yra gana pastovios ir susiję su poreikiais (Petkevičiūtė, 2006). Skiriamos šešios pirminės gyvenimo vertybės:

1. Teorinės (pvz., įgyti žinių).
2. Ekonominės (pvz., gauti finansinę naudą).
3. Estetinės (pvz., kurti gražią aplinką).
4. Religinės (pvz., tarnauti Dievui).
5. Socialinės (pvz., pagalba kitiems).

6. Politinės (pvz., troškimas įgyti galios) (Petkevičiūtė, 2006).

Jovaiša (2003) teigia, kad gyvenimo vertybes sudaro prigimtinės, egzistencinės, praktinės, ekonominės, socialinės, kultūrinės, psichinės ir dvasinės vertybės. Darom (2000), propaguojantis humanistinio ugdymo idėją, vertybes skirstė į asmenines, tarpasmenines ir visuomenines. Asmeninės vertybės apima minties laisvę, asmeninę atsakomybę, moralinį mąstymą ir veikimą, darbo etiką, tarpasmeninės – bendradarbiavimą, manipuliavimo, prievartos nebuvimą, teisių lygybę, kitų priėmimą ir rūpestį, tinkamą konfliktų sprendimą, visuomeninės – pagarbą žmonių teisėms, antirasizmą, taiką, demokratiją, ekologiją, aktyvumą kovojant už laisvę bei ginant engiamas mažumas (cit. iš Aramavičiūtė, 2005). Žmogus natūraliai linkęs kelti sau tokias dvasines vertybes, kurias kuria palankų bendravimą ir atneša jam psichologinį komfortą. Vystant profesinę karjerą, geresnis savęs pažinimas vyksta aiškinantis su savimi, o ne atsitiktinai reflektuojant aplinką. Todėl ypač svarbu nusistatyti ir užsirašyti esminius principus ir vertybes. Reikšmingas yra ir gilus įsipareigojimas savo esminiams principams ir vertybėms (Petkevičiūtė, 2006).



2 pav. Vertybių faktoriai (Bakker, Fitzsimmons, Macnab, 2005)

Vertybės yra vienas reikšmingiausių veiksnių, darančių įtaką karjeros planavimui, projektavimui, pasirinkimui ir pasitenkinimui (Hirschi, 2010). Vertybės – orientacija ar įsitikinimai, susiję su

trokštamomis, siekiamomis būsenomis ar elgesiu, ir yra išranguoti svarbos principu (Schwart, Bilsky, 1987). Yra skiriamos dvi vertybių grupės: išorinės ir vidinės. Remiantis George ir Jones (1997) išorinės, su darbu susijusios vertybės, remiasi darbo išoriniais veiksniais ir rezultatais, o vidinės darbinės vertybės remiasi egzistuojančiu darbo turiniu.

Katz (1993) teigia, kad gyvenime svarbu žinoti savo asmenines vertybes ir vertybines orientacijas, gebėti išdėstyti jas prioriteto tvarka. Tačiau ne visos jos gali būti svarbios renkantis karjerą.

Taigi Katz tyrinėjo vertybes, kurios svarbios priimant karjeros sprendimus, ypač susijusius su profesija ar darbu. Šiuo atveju didžiausias dėmesys skiriamas darbui kaip integruojančiam veiksmui. Šis mokslininkas sudarė vertybių sąrašą. Jas suvokus tampa aiškiau, kaip pasirinkta profesija įgalina realizuoti pačias svarbiausias darbo vertybes:

- didelės pajamos, tam tikros minimalios pajamos yra būtinos kiekvienam. Tačiau šiuo atveju klausimas yra apie tai, kiek žmogui svarbu uždirbti daugiau nei minimaliai. Kiekvienas skirtingai suvokia, kas yra „didelės pajamos“, todėl didelės pajamos čia suprantamos kaip daugiau nei užtenka, kad galėtum minimaliai gyventi. Jas sudaro pinigai, kurie lieka apmokėjus visas pagrindines gyvenimo išlaidas. Šiuos pinigus galima skirti prabangos prekėms, ypatingoms kelionėms ar kitiems dalykams;

- prestižas, jis pasiekiamas tada, kai žmogų gerbia, klausosi jo nuomonės, klausia patarimo. Prestižo galima siekti įvairiais būdais, tačiau šiuolaikinėje visuomenėje labai įprasta prestižo siekti per profesiją. Niekam ne paslaptis, kad profesijų prestižas skiriasi – kai kurios iš jų yra daugiau prestižinės nei kitos;

- nepriklausomybė, kai kuriose profesijose yra daugiau galimybių nepriklausomai nuo kitų priimti sprendimus, dirbti be didesnės priežiūros ar nurodymų.

Apibendrinant vidinius ir išorinius karjeros trajektoriją lemiančius veiksnius galima teigti, kad išoriniai veiksniai pasireiškia per šeimos įtaką, numatytas šeimos vertybes ir jos socialinį ekonominį lygį. Taip pat įtakos turi ir ekonominė padėtis, kuri pasireiškia per asmens padėtį ir tendencijas darbo rinkoje bei įvairias ekonomines sąlygas.

Vidiniai karjeros trajektoriją lemiantys veiksniai apima išsilavinimą ir kvalifikaciją, tikslus ir lūkesčius, asmenines nuostatas ir vertybes. Kvalifikacija apibrėžiama kaip sugebėjimas atlikti tam tikro darbo keliamas užduotis ar pareigas. Tikslai ir lūkesčiai yra išskaidomi į: konceptualius karjeros tikslus, kurie apibrėžia darbo patirties prigimtį; operatyvinius tikslus, kurie yra konceptualių tikslų pokytis, jau turint omenyje tam tikrą darbą ar poziciją; ekspresyvi karjeros tikslų funkcija veda prie vidinio pasitenkinimo,

gaunamo iš tikslų išsivysčiusios patirties; instrumentiniai elementai reiškia, kad pasiektas tikslas gali vesti prie kito tikslo siekimo. Asmeninės nuostatos yra paremtos vertybių sistema. Nuostata gali būti apibūdinama kaip ketinimas, noras veikti palankiai ar nepalankiai tam tikrų objektų atžvilgiu. Vertybės lemia asmenybės tikslus, būdus jiems pasiekti, jomis vadovaujamosi dirbant, bendraujant ir vertinant.

1.3 Socialinių pedagogų karjeros ypatumai

Gyvenant nuolatinės kaitos sąlygomis itin svarbi tampa karjeros kompetencija, kuri, anot autorių, reiškia gebėjimus išryškinti geriausius savo asmenybės bruožus, atskleisti savo profesinę kompetenciją, savo darbo, patirties, įgūdžių ir organizacijos poreikių sąsajas, mokėti bendrauti ir bendradarbiauti su darbdaviu ir darbo partneriais ir kt. Ne ką mažiau svarbus yra ir nuolatinis mokymasis, kurį Stanišauskienė (1997) nurodo kaip vieną sėkmingos karjeros prielaidų, o karjeros plėtotę įvardija kaip nuolatinio darbo ir mokymosi derinimo procesą. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelyje (2012) taip pat pabrėžiama, jog šių dienų karjeros samprata neatsiejama nuo mokymosi visą gyvenimą, taigi ir profesinė veikla yra neįsivaizduojama be nuolatinio tobulėjimo joje.

Todėl sparčiai kintančioje visuomenėje metamas iššūkis socialiniams pedagogams, jų tradicinėms pedagoginėms kompetencijoms. Pakitusi mokymosi paradigma lemia ir besikeičiantį mokytojo profesinį vaidmenį. Kaip teigia Pečiuliauskienė (2005), naujam pedagogo profesiniam vaidmeniui atlikti reikia naujų profesinių kompetencijų: gebėjimas planuoti, projektuoti, kritiškai ir kūrybiškai mąstyti, reflektuoti savo veiklą, bendrauti ir pan. „Tik aukštas kompetencijas išsiugdę pedagogai gali parengti bręstančią asmenybę demokratiškam gyvenimo būdui, puoselėti ją kultūrinei visuomenės brandai. (...) Mokytojų kompetencijų ugdymas turi tapti vienu iš svarbiausių švietimo reformos uždavinių“ (Rodzevičiūtė, 2003, p. 132).

Socialinio pedagogo karjera aprėpia socialiai reikšmingus vaidmenų pokyčius, jų seką, kuri sietina su savirealizacija, profesiniu bei individualiu tobulėjimu. Profesinis tobulėjimas neatsiejamas nuo kvalifikacijos tobulinimo nuo kurio priklauso ir ugdymo kokybė. Žinių visuomenė kelia naujus iššūkius socialinio pedagogo profesijai, kadangi šiandien socialinis pedagogas yra mokymo(si) galimybių, erdvių kūrėjas, o ne tiesioginis žinių turėtojas bei pertreikėjas, atlieka mokymosi(si) proceso koordinatoriaus bei motyvuotojo vaidmenis.

Socialinio pedagogo karjeros procese pagrindinį vaidmenį atlieka kvalifikacijos tobulinimas. Kvalifikacijos tobulinimą lemia du pagrindiniai veiksniai:

1. išorinė butinybė t.y. besikeičiantys reikalavimai pedagogo profesinei veiklai;

2. vidinis asmens apsisprendimas t.y motyvacija, kryptingas veiksmas siekiant karjeros bei ją planuojant (Pedagogo karjeros aprašo projektas, 2012).

Matoma, jog kvalifikacijos tobulinimo poreikis gali būti nulemtas tiek išorinių, tiek vidinių veiksmų. Abiem atvejais labai svarbus asmeninės žinios, gebėjimai bei nuostatos, padedančios vystyti karjerą, kaip nuoseklų procesą. Šio proceso metu socialinis pedagogas privalo sugebėti išsikelti aiškius tikslus, nusibrėžti konkretų planą, o iškilus problemoms priimti efektyviausią sprendimo būdą.

Socialinių pedagogų darbo veikloje svarbų vaidmenį užimą specialisto kompetencijos, kurios ir turi įtakos jo karjeros vystymuisi, planavimui ir valdymui. Vadovaujantis Valstybinės pedagogų ir kvalifikacijos tobulinimo pertvarkos programos įgyvendinimo priemonių, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 25 d. nutarimu Nr. 468, 2007 m. sausio 15 d. patvirtintas Mokytojo profesijos kompetencijos aprašas. Šiame apraše skiriamos šios pedagogo veikloje reikalingos kompetencijos:

- bendrakultūrinė (žinios, įgūdžiai, gebėjimai, vertybinės nuostatos ir kitos asmeninės savybės, sąlygojančios sėkmingą žmogaus veiklą konkrečioje(-se) kultūroje(-se));
- bendrosios (žinios, įgūdžiai, gebėjimai, vertybinės nuostatos, požiūriai, kitos asmeninės savybės, reikalingos mokytojo veiklai ir galimos perkelti iš vienos rūšies veiklos į kitą);
- profesinės (mokytojo žinios, įgūdžiai, gebėjimai, vertybinės nuostatos, požiūriai ir kitos asmeninės savybės, reikalingos sėkmingai bendrajai ugdymo veiklai, jos nespecifikuojant pagal ugdymo turinio sritis);
- specialiosios kompetencijos (mokytojo žinios, įgūdžiai, gebėjimai, vertybinės nuostatos, požiūriai ir kitos asmeninės savybės, sąlygojančios sėkmingą jo veiklą konkrečiame ugdymo turinio srityje).

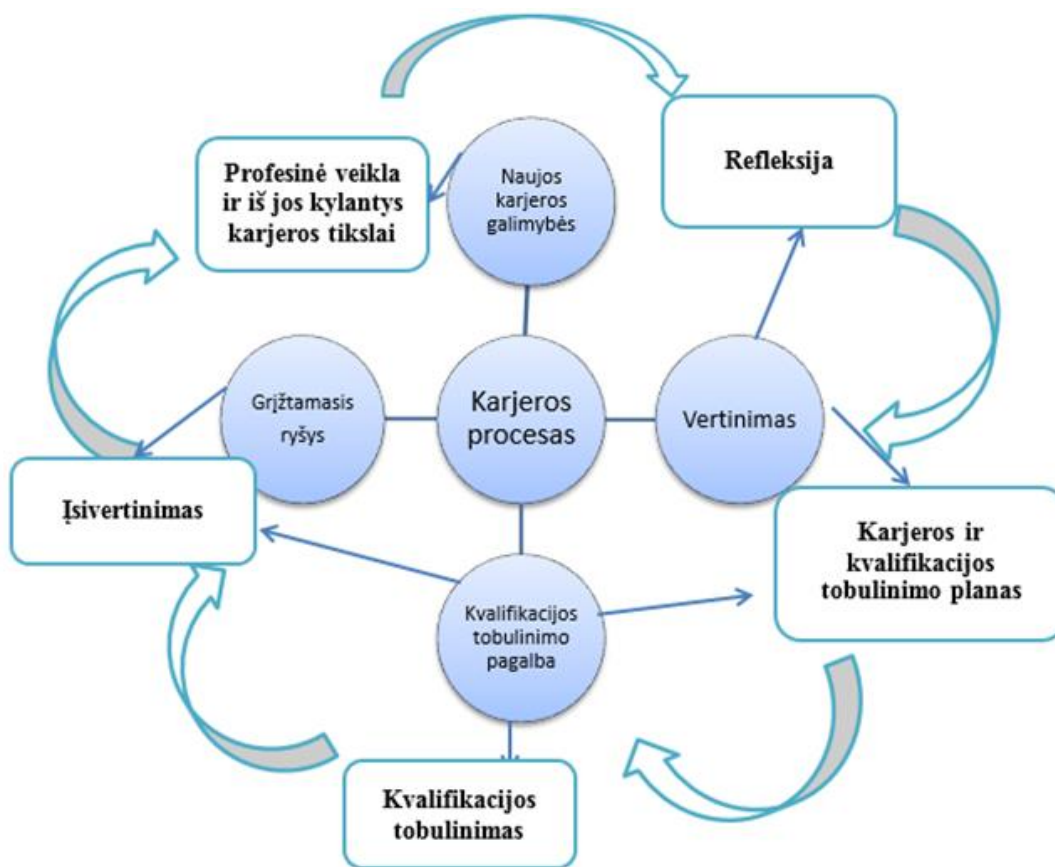
O'Hagan (1997) išskiria šešias bendras socialinio pedagogo veiklas, kurias, jos teigimu, galima sieti su kompetencijomis ir jų karjera: 1) bendravimas ir įsipareigojimas; 2) skatinimas ir įgalinimas; 3) įvertinimas ir planavimas; 4) intervencija ir paslaugų pasiūla; 5) darbas organizacijose; 6) profesinės kompetencijos vystymas (O'Hagan,1997).

Kvalifikuotas socialinis pedagogas turi įgyti pakankamai žinių, sugebėti jas pasirinkti ir pritaikyti savo darbe. Socialinis pedagogas turi strategiškai mąstyti, pasverti siūlymų pranašumus ir trūkumus bei numatyti galimas sprendimų ir veiksmų pasekmes (O'Hagan, 1997).

Šių specialistų karjera, suprantama kaip įvairių socialiai reikšmingų pedagogo vaidmenų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu profesiniu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją, stilių. Pastaruoju metu vis svarbesnė tampa kokybinė karjeros kaita - vystymasis, tobulėjimas, pažanga.

Kalbant apie socialinių pedagogų karjerą labai svarbu ją sieti su jų veikla, terpe, kurioje yra siekiama karjeros, ji planuojama bei valdoma.

Akcentuojant asmens žinių, gebėjimų ir nuostatų (mokytojo profesijos kompetencijos aprašas), padedančių vystyti karjerą, būtinumą, socialiniui pedagogui, svarbu mokytis valdyti savo karjerą kaip nuosekliai organizuotą procesą, kuriame nustatomi siekiai ir kylančios problemos, priimami sprendimai, parengiami ir įgyvendinami karjeros planai. Karjeros procesas nagrinėjamas kaip nuolatinė asmens kryptinga veikla, apmąstant savo profesinės veiklos rezultatus ir karjeros tikslus, planuojant tobulinimo veiklas ir įsivertinant pasiekimus (žr. 4 pav.) (Šefčovič, 2013).



3 pav. Karjeros proceso sistema (pagal Šefčovič (2013)).

Taip pat socialinių pedagogų darbe yra svarbu ir vertybinis pagrindas. Tai, kokios vertybėmis specialistas remiasi priimdamas vieną ar kitą sprendimą, kam skiria didžiausią dėmesį ir pan. Lietuvos Respublikos ir Mokslo Ministro įsakyme „Dėl socialinio pedagogo kvalifikacinių reikalavimų ir pareiginių instrukcijų patvirtinimo“ yra apibrėžiamos socialinio pedagogo vertybinės nuostatos. Įsakyme teigiama, kad socialinis pedagogas savo darbe turi vadovautis tokiomis vertybinėmis nuostatomis:

- ✓ pagarbos – kiekvienas yra vertas besąlygiškos pagarbos;
- ✓ atvirumo – kiekvienas turi teisę į atvirą ir nuoširdų bendravimą;
- ✓ tolerancijos – kiekvienas turi teisę turėti skirtingus įsitikinimus, vertybes, tautinę priklausomybę;

- ✓ unikalumo – kiekvienas yra savitas ir nepakartojamas;
- ✓ vaiko kaip asmenybės vertinimas;
- ✓ nesmerkimo ir neteisimo – socialinis pedagogas neturi būti teisėjas;
- ✓ empatijos – kiekvienas individas, grupė, bendruomenė turi tikėti, kad bus suprasti;
- ✓ priėmimo – kiekvienas individas turi teisę būti priimtas toks, koks yra, o ne toks, kokį nori jį matyti socialinis pedagogas;

- ✓ konfidencialumo – vaikų bylos ir jose sukaupta informacija turi būti saugoma tik socialiniam pedagogui prieinamoje vietoje ir gali būti pateikiama kitiems tik tai gavus tėvų arba teisėtų globėjų sutikimą ir būtina laikytis paslapties apie vaiko problemas išlaikymo principų;

- ✓ neteisimo – socialinis pedagogas neturi būti teisėjas;
- ✓ pasitikėjimo – socialinis pedagogas neturi rodyti įtarumo ir nepasitikėjimo vaiku (www3.lrs.lt).

Šios vertybinės nuostatos išryškina esminius su darbu ir karjera susijusius principus. Karjeros proceso įgyvendinimas grindžiamas šiais principais (Šefčovič, 2013):

- asmens sąmoningu pasirinkimu, jam priimtinu, jį tenkinančiu tobulėjimu profesinėje veikloje (kuris nebūtinai turi lemti kvalifikacijos pokyčius), autonomija. Dažnai galimybė laisvai pasirinkti darbo projektus, nuspręsti, kaip darbas turi būti atliekamas, nustatyti darbo tvarkaraštį būna svarbesnė net už aukštesnes pareigas;

- kompetencijų ugdymusi ir profesinės veiklos rezultatų bei įgytų kompetencijų įsivertinimu;

- asmeniniu karjeros proceso, apimančio karjeros pasirinkimą, planavimą, organizavimą ir realizavimą ir kuris gali padėti užtikrinti atitikimą tarp lūkesčių ir turimos patirties;);

- visapusiškumu (karjerą suprantant, kaip savęs įtvirtinimą profesijoje ir visuomenėje), todėl su karjeros valdymu susiję sprendimai apima tiek pedagoginį darbą, tiek šeimą, tiek asmeninius poreikius. Su profesine karjera siejami dvejopi lūkesčiai: profesijoje svarbu pajamos, tobulėjimas, atsakomybė ir iššūkiai, įdomus darbas, o taip pat, siekiama laisvės, realizacijos šeimoje, visuomeninėje veikloje, turiningo laisvalaikio.

- karjeros orientacijos skirtumais, suvokiant, kad vieni žmonės aukščiau iškelia laisvę, kiti - saugumą ir savo gyvenimo sričių pusiausvyrą, vienus daugiau domina platesnės kilimo pareigose galimybės, kitus – laisvė įgyvendinti savo sumanymus, kurti ar veikti bendruomenėje;

- pedagogams teikiama pagalba planuojant ir realizuojant asmeninės karjeros planus. Karjeros procese aktyviai dalyvauja įvairios institucijos, sudarančios galimybes specialistams patiems planuoti ir valdyti savo karjerą, organizuojančios kvalifikacijos tobulinimo veiklas, padedančios įsivertinti turimas kompetencijas bei pažangą.

Šie principai pabrėžia socialinio pedagogo gebėjimus valdyti savo karjerą. Juose atsispindi specialistų kompetencijos, vertybės gebėjimas įsivertinti bei teikiama pagalba jų karjeros planavimui ir realizavimui.

Socialinio pedagogo profesinė kvalifikacija reikalinga norint dirbti socialinį edukacinį darbą ugdymo institucijose, vaikų socializacijos centruose, seniūnijose, įvairiose nevyriausybinėse organizacijose su vaikais ir jaunimu, su visuomenėje sunkiai pritampančiais asmenimis, rizikos grupės šeimų nariais. Jie padeda žmonėms įveikti socialines problemas. Atsižvelgdami į teises normas ir pagalbos galimybes, konsultuoja klientą, kaip išspręsti jo problemas. Socialinis pedagogas- tai lyg tarpininkas tarp žmogaus ir įstaigų bei organizacijų, bendruomenės veiklos sveikatos, socialinėje ir švietimo srityse organizatoriai. Jie turi gerai išmanyti valstybės socialinę politiką, poveikio ir pagalbos žmogui būdus, teisę ir ekonomiką. Socialinio pedagogo darbo rezultatai dažnai būna nematomi, juos sunku išmatuoti, tačiau jų darbas labai svarbus žmogui ir visuomenei. Jie padeda klientams orientotis socialiniuose ir panašiuose reikaluose, kad pastarieji sugebėtų rasti ir panaudoti juos išteklių sunkumams nugalėti ir reikiams tikslams pasiekti.

Apibendrinant galima teigti, kad sėkmingai karjerai svarbios visos pedagogo kaip žmogaus ir specialisto turimos ir nuolat tobulinamos kompetencijos. Moksliniai tyrimai rodo, kad vis daugiau pedagogų domisi kvalifikacijos tobulinimo programomis, didėja jų atsakomybės už savo veiklą lygis, mokytojai aktyviai dalyvauja švietimo reformos kaitoje, geba sąmoningai iš gausių informacijos šaltinių atsirinkti tai, kas reikalinga jų profesinei veiklai, jų ugdytiniam.

1.4 Asmens ir jo karjeros raidos sąsajos

Superis (1990) teigia, kad karjera yra visą gyvenimą trunkantis tobulėjimo procesas, apimantis nuostatas, vertybes, įgūdžius, gebėjimus, domėjimosi sritis, asmenybės savybes. Pagal Superį, profesinis augimas yra nuolatinis ir negrįžtamas procesas. Žinios apie karjeros esmę, jos dinamiką bei problemas,

atsirandančias įvairiose fazėse, yra būtina gero karjeros planavimo ir tolesnės jos vadybos sąlyga. Individualūs karjeros sprendimai yra labiau psichologiški negu logiški, nes:

- gyvenimas iš tiesų yra ne toks, koks jis yra, o kokį mato ir kaip jį vertina individas;
- individo karjera yra tokia, kokią ją sukuria ir kaip vertina pats jos subjektas;
- karjera egzistuoja tol, kol egzistuoja subjektas.

Mokslinėje literatūroje (Kučinskienė, 2003, Petkevičiūtė, 2006) egzistuoja daug įvairių karjeros teorijų:

✓ **atitikimo teorijos:**

- a) asmenybės ir profesijos atitikimo (savęs ir profesijų pažinimas, pagrįstas sprendimas);
- b) asmenybės ir profesinės aplinkos atitikimo (asmenybės tipo ir tinkamos profesinės aplinkos identifikavimas, pagrįstas sprendimas);
- c) prisitaikymo darbe teorija (asmenybės ir aplinkoje veikiančių individų gebėjimai ir vertybės, prisitaikymo elgsena).

✓ **poreikių teorijos:**

a) A. Roe teorija (vaikystės pasitenkinimas ir frustracijos (vaiko vengimas, vaiko priėmimas tokiu, koks jis yra, ir kt.) vaidina reikšmingą vaidmenį asmeniui siekiant pasitenkinimo tam tikroje veikloje;

b) R. Hoppock teorija (renkamasi ta profesija, kuri, individo manymu, geriausiai tenkins jo poreikius. Jei žmogui svarbiausia saugumas, jis labiau domėsis profesijomis, tenkinančiomis šį poreikį (pvz., darbas, teikiantis reguliarias pajamas, geras darbo sąlygas ir pan.)).

✓ **vertybių teorija.** Reikšmingas Brown gyvenimo vaidmenų pasirinkimo modelis, kurio centre yra individo ir aplinkos vertybių sistemos dermės problema. Šio modelio esmė: pasitenkinimas gyvenimu priklauso nuo to, kaip individo atliekami vaidmenys atitinka svarbiausias jo vertybes. Karjeros vertybių sistemą sudaro asmenybės, profesijos ir organizacijos vertybės. Vystant karjerą svarbiausia yra tai, kiek įsisąmoninta ir nuosekli yra individo vertybių sistema, kiek jis pažįsta ir adekvačiai vertina savo, pasirinktos profesijos ir jos aplinkos (darbo organizacijos) vertybių atitikimą.

✓ **psichoanalitiniai požiūriai į karjerą.** Pabrėžiama vidinė individo motyvacija vystant karjerą. Pagal Freud koncepciją, svarbiausi poreikiai susiformuoja ankstyvojoje vaikystėje, ir iš to išplaukia, kad asmenybė toliau yra bejėgė ką nors iš esmės keisti. Jo karjera yra tarsi užprogramuojama pirmaisiais gyvenimo metais. Adler idėjos akcentuoja asmenybės savivaizdį kaip svarbiausią elgsenos stimulą, individo gebėjimą sąmoningai kelti tikslus ir planuoti jų siekimo būdus, asmenybę kaip

socialinių įtakų rezultata, gyvenimo stiliaus kūrimą ir t. t. Adler idėjos yra plėtojamos daugelyje šiuolaikinių karjeros vystymo teorijų.

✓ **vystymo teorijos.** Esminis bruožas – požiūris į karjerą kaip į procesą, susidedantį iš tam tikrų pakopų, daugiau ar mažiau atitinkančių žmonių amžiaus tarpsnius arba gyvenimo kelio etapus. Šios teorijos teikia didžiausias galimybes visų amžiaus tarpsnių žmonių ugdymo karjeros strategijoms kurti.

Galima pastebėti, kad visos šios teorijos akcentuoja karjerą kaip procesą, jos koncentruojamasi į tam tikrus karjeros etapus ar veiksnius.

Viena iš bazinių teorijų, susiejančių karjerą su žmogaus gyvenimo raida, yra Superio karjeros vystymo teorija (1957). Sukurta praeito amžiaus viduryje, ji, su tam tikromis korekcijomis, nepraranda aktualumo ir dabar. Super yra ne tik profesijos rinkimosi teorijos propaguotojas, taip pat jo tyrimų dėmesio centre – karjeros vystymas (angl. career development) karjeros etapuose. Karjeros vystymas – tai visą gyvenimą trunkantis mokymosi, darbo bei perėjimo iš vienos veiklos srities į kitą valdymas, siekiant žengti pirmyn asmeniškai pasirinktame bei nuolat kintančiame karjeros kelyje (Karjeros projektavimo ir konsultavimo terminų žodynas, 2009). Super (1983) nuomone, karjeros raida vyksta visą laiką ir tęsiasi visą žmogaus gyvenimą. Ši raida gali būti skaidoma į penkis etapus (žr. 1 lent.), o etapai turi dar chronologinius periodus.

Super nuomone, karjeros proceso eigą lemia dvi grupės veiksniai:

1. Asmenybės ypatumai ir jos biologinės bei psichologinės charakteristikos (vertybės, gebėjimai, interesai ir t. t.).
2. Įvairūs socialinės aplinkos aspektai, kuriems priklauso individo šeima, mokykla, bendraamžiai ir pan.

1 lentelė. Karjeros vystymo pakopų ypatumai (Abromaitienė, Stanišauskienė, 2015).

	AUGIMAS	TYRINĖJIMAS	ĮSITVIRTINIMAS	IŠLAIKYMAS	SILPNĖJIMAS
CHARAKTERI STIKOS	Formuojasi savivaizdis, pažįstamas darbo pasaulis, siejant jį su ryškėjančiais interesais, gabumais, vertybėmis ir gebėjimais.	Žmogus tyrinėja save ir darbo pasaulį, pasirenka sau tinkamiausią karjeros kryptį, siekia atitinkamo išsilavinimo ir žengia pirmuosius žingsnius darbo pasaulyje.	Asmuo atranda sau tinkamą karjeros sritį ir joje įsitvirtina. Šis etapas turėtų būti kūrybiškiausias ir produktyviausias žmogaus karjeroje.	Siekama išlaikyti turimą poziciją, remiantis turima patirtimi ir statusu bei įvertinant jaunų darbuotojų konkurentingumą.	Fizinės ir mentalinės žmogaus galios silpnėja, darbinių veiklų mažėja, į pirmą planą iškeliamos kitos gyvenimo sritys: šeima, sveikata, laisvalaikis, hobsis.

1 lentelės tęsinys kitame puslapyje

I lentelės tęsinys

UŽDAVINIAI ŽMOGUI	Pažinti save ir karjeros sričių įvairovę, suvokti darbo prasmę.	Pažinti save ir karjeros galimybes, apsispręsti dėl tinkamiausios karjeros srities.	Įgyti stabilumo ir tvirtumo pasirinktoje karjeros srityje, siekti pastovios pažangos.	Nustatyti naujas darbo problemas, įgyti naujų įgūdžių, išnaudoti turimą statusą ir pasiekimus.	Sumažinti arba užbaigti darbinės veiklas, planuoti išėjimą į pensiją, keisti gyvenimo būdą.
-------------------	---	---	---	--	---

Super pripažįsta asmens vystymosi metu vykstančius pokyčius. Karjeros vystymo modelis yra nulemtas tiek aplinkos veiksnių (socialiniai, ekonominiai, kultūriniai), tiek asmeninių charakteristikų (protiniai, fiziniai gebėjimai, vertybės). Jis karjeros vystymą susiejo su asmens Aš vaizdu, traktuojamu kaip savęs išskyrimo iš aplinkos, supratimo ir vertinimo procesą. Asmens Aš vaizdas yra labai svarbus profesijos pasirinkime ir karjeros vystyme, kadangi nuo to, kaip asmuo save suvokia ir priima, su kuo identifikuojasi, priklauso karjeros pasirinkimo sėkmingumas. Super teorijoje nuolat akcentuojamas Aš vystymas patvirtina jo karjeros vystymo teorijoje atskleidžiamą karjeros ir savirealizacijos ryšį. Viena iš svarbiausių autoriaus sąvokų – karjeros branda (angl. career maturity), kuri suprantama kaip sėkminga ir darni visą asmens gyvenimą trunkanti karjeros raida bei pasirengimas įgyvendinti savo karjeros vystymo tikslus (Patton, Lokan, 2001).

Super ir toliau tobulino savo karjeros vystymo teoriją, teigdamas, kad tas pat modelis negali tikti kiekvienam žmogui, nes kiekvienas skiriasi savo gebėjimais, interesais, asmenybės bruožais. Asmenys gali tuos pačius karjeros etapus pereiti nenuosekliai ar netgi po keletą kartų jei keičiama profesija ar darbo vieta. Pažymėtina ir tai, dėl ko autorius sulaukė nemažai kritikos, kad karjeros vystymo etapų chronologinės amžiaus ribos taip pat gali skirtis, priklausomai nuo kiekvieno asmens savybių bei gebėjimų. Atsižvelgdamas į tai, Super (1980) pateikė atnaujintą modelį – „Gyvenimo - karjeros vaivorykštę“, kuri atspindi dinamišką karjeros sampratą bei individų atliekamų vaidmenų įvairovę (Salomone, 1996). Tai modelis, kuris remiasi prielaidomis, kad žmonės paprastai atlieka keletą vaidmenų vienu metu, o sėkmė viename vaidmenyje lemia pasisekimą kituose. Kita prielaida - visi vaidmenys turi įtakos vienas kitam (Super, Osborne ir kt., 1992). „Gyvenimo - karjeros vaivorykštė“ nurodo visą spektrą vaidmenų, kuriuos asmuo atlieka kiekvieną dieną: vaiko, studento, poilsiautojo, piliečio, darbuotojo, sutuoktinio, namų šeimininkės, tėvų ir pensininko (Brott, 2005). Įvardintus vaidmenis asmuo atlieka pereidamas visus penkis karjeros etapus. Kiek vėliau, 1990 m. Super papildė „Gyvenimo – karjeros vaivorykštės“ teoriją karjeros vystymui turinčių įtakos determinantais ir pavadino ją „Arka“.

„Arkos” modeliu atskleidžiami karjeros vystymui turintys įtakos determinantai. Vieną pamatinį karjeros bloką sudaro biografiniai veiksniai – intelektas, gabumai, poreikiai, vertybės, interesai, asmenybė ir pasiekimai, kitą pamatinį bloką sudaro geografiniai veiksniai: bendruomenė, mokykla, šeima, socialinė klasė, ekonomika, visuomenė, darbo rinka, politika, įsidarbinimo galimybės. „Arka“, jungianti kolonas - vystymosi periodai nuo augimo iki pasitraukimo. „Arkos” modelis iliustruoja, kad asmenybės brandą, karjeros, profesijos pasirinkimą ir plėtojimą veikia daugybė tarpusavyje susipynusių biografinių ir geografinių faktorių (Patton, McMahon, 2006, p. 59-60). Super (1985) teigia, kad yra keletas sampratų, charakterizuojančių karjerą ir įvardino net penkis karjeros modelius („Raketos“; Psichosocialinis karjeros modelis; Stabilios karjeros modelis; „Vaivorykštės“ ir gyvenimo etapų modelis).

Analizuojant mokslinės literatūros šaltinius, matyti, kad daugelio tyrėjų dėmesio centre yra Super karjeros vystymo teorija ir gyvenimo etapų modelis, kuris atitinka chronologinius periodus: vaikystė, jaunystė, ankstyvasis subrendimas, vidutinis amžius ir senatvė. Tokia karjeros raidos samprata remiasi prielaida, jog visi žmonės, pasiekę tą patį gyvenimo etapą, sprendžia panašias karjeros problemas.

Galima teigti, kad asmeninės karjeros vystymas – tai nenutrūkstantis procesas, orientuotas į asmens prioritetus, poreikius ir individualųjį požiūrį į karjeros sėkmę. Asmeninės karjeros vystymasis daugeliui žmonių apsprendžia gyvenimo kokybę, kadangi sėkmingai pasirinkta profesinė veikla tenkina visus žmogaus poreikius: fiziologinius, saugumo, socialinius, savirealizacijos, savarankiškumo, autonomijos. Užimamas statusas suteikia socialinę vertę, visuomenės pripažinimą, lemia pasitenkinimą gyvenimu, psichinę sveikatą ir pan. Pagal Super, karjera kyla lygiagrečiai su žmogaus sąmoningumu, branda, kompetencija ir žmogui senstant, blėstant fizinėms jėgoms, karjera tolygiai leidžiasi.

Apibendrinant galima teigti, žmonių karjera plėtojasi tam tikromis nuosekliomis stadijomis, pereina augimo, tyrinėjimo, įsitvirtinimo, palaikymo ir atsitraukimo etapus. Kiekviename etape vaidinami skirtingi vaidmenys, vyrauja specifiniai karjeros tikslai. Svarbus konstruktas – karjeros branda. Asmuo turi įgyti karjeros sprendimams priimti ir problemoms spręsti reikalingas kompetencijas, suvokti savo apribojimus, suprasti vaidmenų daugialypiškumą, jų atlikimo ypatumus tam tikroje gyvenimo stadijoje bei sąsajas su darbo saugumu, galimybe plėtoti karjerą. Profesiniai pasirinkimai susiję su platesniu gyvenimo kontekstu, renkantis atsižvelgiama į bendresnius gyvenimo tikslus, dėmesys atkreipiamas į pasitenkinimą gyvenimu kaip svarbų karjeros sprendimų kriterijų. Darbo radimo procesas skatinamas asmenybės raidos ir brandos. Taigi remiantis šia teorija karjeros pokyčiai prognozuojami, „išauginami“, jiems būdinga tam tikra natūrali raida. Asmuo planingai ruošiasi pokyčiams, tyrinėja karjeros galimybes, savo poreikius,

vertina platesnį gyvenimo kontekstą ir priima atitinkamą sprendimą, pereidamas iš vienos karjeros raidos stadijos į kitą.

1.5 Švietimo reformų, kaip socialinio pedagogo karjeros konteksto, apžvalga

1.5.1 Švietimo reformų Lietuvoje priežastys ir esminės nuostatos

XXI šimtmetis ženklina naują etapą, kuriantį mūsų mąstymą sąlygojančią paradigmą, nukreiptą į permainas ir su jomis susijusius veiksmus. Vykstant Europos integracijos procesams bet kurios srities dabarties specialistas turi gebėti analizuoti, naujose situacijose taikyti turimas žinias, spręsti išskylančias nestandartiškas problemas, be to, jausti atsakomybę ne tik už individualų, bet ir grupės darbą (Prakapas, Prakapienė 2013).

Pasaulis, kurio pagrindine savybe tampa nuolat greitėjanti kaita, kasdien reikalauja naujų sąvokų ir gebėjimų. Kaip teigia Fullanas (1998), reikės individų, gebančių domėtis ir mokytis, meistriškumas ir žinojimas „kaip“ bus svarbiausios mūsų strategijos, o lyderis turės ne tik realizuoti, bet ir puoselėti tai, kas vertinga, ir sudaryti kitiems galimybes taip elgtis. Daugėjant informacijos, tobulėjant technologijoms, tie patys reiškiniai, įvykiai įgauna skirtingas interpretacijas, paremtas priešingomis nuomonėmis, požiūriais, įvairiomis teorijomis, vertinimais, kas kiekvieno žmogaus pasirinkimus padaro dar sudėtingesnius (Fullan, 1998).

Taigi Lietuvos švietimo sistema turėjo būti ne vienu ar kitu aspektu reformuota, o iš esmės sukurta nauja. Nors 1990 metais kardinaliai pakito Lietuvos politinė padėtis, tačiau švietimo veikla, ugdymo įstaigų veikla negalėjo būti sustabdyta, nutraukta ar Nepriklausomos Lietuvos valstybės paskelbimo akimirka tapti nauja – naują valstybės švietimo sistemą kurti ir įgyvendinti teko laipsniškai, paneigiant ir keičiant buvusią sovietinę švietimo sąrangą – struktūras, formas, turinį, metodus, vertybines orientacijas. Tik dėl šio būdingo aspekto sisteminė švietimo pertvarka Lietuvoje įvardyta švietimo reformos terminu. Praktikoje dažnai vartojamas terminas švietimo sistemos kūrimas, kuris tiksliau nusako švietimo pertvarkos tikslus, uždavinius, mastą (Bruzgelevičienė, 2001).

Švietimo reformos pradžią galima laikyti 1990 m. sausį paskelbtą Švietimo įstatymo projektą ir vėliau priimtą pirmąjį Lietuvos Respublikos švietimo įstatymą (1991 m. birželis) ir sudarytą Lietuvos švietimo reformos programą (1991 m. spalio). 1992 m. parengta ir paskelbta Lietuvos švietimo koncepcija, kuri yra vienas pirmųjų ir kone reikšmingiausių nagrinėjamo laikotarpio (nuo nepriklausomybės atkūrimo iki šių dienų) dokumentų, švietimo srityje. Lietuvos koncepcijoje skelbiama, kad reformuojamo švietimo paskirtis yra duoti pagrindą dinamiškai atsinaujinančiai visuomenei, atvirai ir kritiškai visuomenės sąmonei (Lietuvos švietimo koncepcija, 1992, p. 50).

Egzistavo dvi švietimo pertvarką sąlygojusios veiksnių grupės: vidiniai, t.y. pačioje švietimo sistemoje susiformavę veiksniai, ir kitų sociokultūrinio gyvenimo sričių sąlygoti veiksniai (Jackūnas, 1993).

Išryškėjo nauja Lietuvos švietimo paskirtis - paneigta sovietinės švietimo sistemos, kaip “vienintelės teisingos” ideologijos diegimo įrankio, paskirtis. Švietimas įsipareigojo keisti post-sovietinės visuomenės mentalitetą, ugdyti jos pamatines demokratijos vertybes, idealus, naują politinį ir ekonominį raštingumą, dorinės kultūros brandą, tapti pagrindiniu visuomenės raidos veiksniu, socialinių reformų pagrindu, daryti įtaką bendrajai visuomenės raidai (Bruzgelevičienė, 2001).

Nauja ugdytojo – pedagogo vizija. Pedagogai – kūrybingos asmenybės, žmogaus ugdytojai, ne vien tikrai žinių perteikėjai. Būtinai jų gebėjimas “ugdytinio ir pedagogo sąveiką grįsti dialogu, tolerancija, pagarba, teisingumu, reiklumu, kūrybiškumu”. Siekinys, kad pedagogai būtų “brandžios kultūros, dorovės, pilietinės sąmonės, inteligencijos, pedagoginės, dalykinės ir mokslinės kompetencijos” (Lietuvos švietimo koncepcija, 1992).

Nauji esminiai švietimo uždaviniai. Demokratinei valstybei ugdyti kompetentingą žmogų. Kompetencija suprantama ne kaip siauros kvalifikacijos, o žmogaus pasirengimas atsakyti už visuomenės gyvenimą, toje visuomenėje aktyviai veikti, tęsti kultūrą, ją plėtoti ir kurti, kartu reaguoti į naujus postmodernaus pasaulio raidos iššūkius ir pokyčius, visą savo veiklą remti morale, žmogiškumu.

1.5.2. Socialinio pedagogo rengimas ir kvalifikacijos

Lietuvos Respublikos švietimo sistemos raidos, galiojančių teisės aktų apžvalga, įgalina efektyviau identifikuoti socialinio pedagogo funkcijas, jų svarbos lygį, siekiant švietimo reformos dokumentuose numatytų tikslų (pagalba asmenybei, siekiant savirealizacijos), pastarojo veiklas ir veiklos metodus bei kryptis priklausomai nuo institucijos, kurioje pastarasis ugdo savo kompetencijas.

Socialinių pedagogų rengimas ir kvalifikacijos suteikimas vykdomas pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. balandžio 4 d. nutarimu Nr. 368 patvirtintą bendrąjį studijų sričių ir kryptių, pagal kurias vyksta nuosekliosios universitetinės ir neuniversitetinės studijos Lietuvos aukštosiose mokyklose, klasifikatorių ir pagal šias studijų kryptis suteikiamų kvalifikacijų sąrašą (Žin., 2001, Nr. 31-1027).

Socialinis pedagogas atsako už profesionalų komandos socialinėms problemoms spręsti telkimą, bendradarbiavimo ir demokratiškos aplinkos skatinimą bei profesinės kompetencijos nuolatinį tobulinimą (www3.lrs.lt).

Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro įsakyme (2001) „Dėl socialinio pedagogo kvalifikacinių reikalavimų ir pareiginių instrukcijų patvirtinimo“ pakeitime (2011) yra teigiama, kad socialiniu pedagogu gali dirbti:

- asmuo, įgijęs socialinio pedagogo profesinę kvalifikaciją aukštosiose mokyklose arba turintis socialinio darbuotojo kvalifikaciją ar socialinio darbo kvalifikacinį laipsnį ir įgijęs pedagogo profesinę kvalifikaciją ar edukologijos kvalifikacinį laipsnį, taip pat asmuo, turintis edukologijos kvalifikacinį laipsnį ir studijavęs pagal studijų programą, kurioje ne mažiau kaip 64 kreditus sudarė socialinės pedagogikos dalykai;
- asmuo, įgijęs aukštąjį arba aukštesnįjį (specialųjį vidurinį, įgytą iki 1995 metų) išsilavinimą ir turintis pedagogo kvalifikaciją, – šie asmenys socialinio pedagogo profesinę kvalifikaciją privalo įgyti iki 2013 m. rugsėjo 1 d. (www3.lrs.lt).

1.5.3. Naujas švietimo sistemos procesas – pedagogų atestacija

Pedagogo profesinio pasirengimo lygį numatyta nustatyti suteikiant kvalifikacinę kategoriją pedagogui atestuojantis. Kvalifikacinės kategorijos numatytos keturios: mokytojas, vyresnysis mokytojas, mokytojas metodininkas, mokytojas ekspertas. Modeliuota, jog nuo įgytų kvalifikacinių kategorijų priklausys pedagogų atlyginimo dydis. Be kvalifikacinės kategorijos, atlyginimų dydį lemia ir pedagogo darbo stažas, įgytas išsimokslinimas bei atliktas darbas. Nustatytos formaliojo kvalifikacijos tobulinimo formos – dalyko ir jo metodikos, pedagogikos, psichologijos, humanitarinių ir socialinių disciplinų kursai, tikslinės stažuotės. Atestacijos tikslas - turėti veiksmingą instrumentą pedagogams pasirengti naujos švietimo sistemos kūrimui, sisteminei reformai:

- suvokti naują švietimo paskirties, ugdymo tikslų sampratą;
- keisti vertybines orientacijas;
- mokytis naujų dalyko žinių pateikimo strategijų, metodų; įgyti naujų darbo įgūdžių (pvz., kompiuterinio raštingumo, informacinių komunikacinių technologijų naudojimo, kritinio mąstymo ugdymo, mokymo mokytis ir t.t.);
- pasirengti dėstyti naujai į turinį įtrauktus dalykus, kol bus parengti šių dalykų specialistai (pvz., dorinio ugdymo, pilietinės visuomenės pagrindų, ekonomikos ir t.t.) susipažinti ir suprasti tas ugdymo filosofijas, su kuriomis sovietinėse aukštosiose mokyklose nesupažindindavo, juolab jos nebuvo nuodugniau studijuojamos;
- įgyti gilesnių vaiko pažinimo psichologijos, mokymosi psichologijos žinių;
- įgyti naujų žinių, kurių pareikalavo nauji ugdymo organizavimo principai – neįgalųjų integravimas, ugdymo diferencijavimas, dalykų integracija ir kt.;

- susipažinti su nuolat gausėjančiais švietimo reformos dokumentais ir t.t (Bruzgelevičienė, 2001).

Apibendrinant galima teigti, kad vykstant ekonominiams, socialiniams, kultūriniais bei organizaciniams pokyčiams visuomenėje ir darbo rinkoje, kaitos procesai paliečia įvairių profesijų atstovus. Esminiai švietimo srities pokyčiai įgalina socialinius pedagogus adaptuotis bei prisidėti sprendžiant svarbiausius klausimus, susijusius su švietimo kokybės tobulinimu bei įgyvendinimu. Tačiau, kaip nurodo projekto „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelis“ (2012) rengėjai, socialiniams pedagogams dažnai nepakanka įgytų kompetencijų iškilusioms problemos išspręsti, todėl būtina nuolat mokytis ir keistis. Įsigali naujoji edukacinė paradigma, akcentuojanti mokymąsi kaip visą gyvenimą trunkantį procesą, kuris suprantamas kaip veikla, kurioje žmogus plėtoja ir vysto savo kompetencijas, todėl suprantama, jog nuolatinio mokymosi kontekste kinta ir švietimo sistemos, mokyklos ir pedagogų bei socialinių pedagogų veiklos situacija. Nepaisant šių pokyčių, socialiniai pedagogai, siekdami prie jų prisitaikyti, turi apsvarstyti ir savo karjeros galimybes bei perspektyvas ateityje.

Apibendrinant pirmą darbo dalį, galima teigti:

- Karjera yra nuostatų ir elgsenų seka, susijusi su darbine patirtimi per visą žmogaus gyvenimą. Ji juda tam tikra trajektorija, veikiami tam tikro stiprumo traukiančių ir stumiančių jėgų. Karjeros trajektorijos gali būti suvokiamos kaip tam tikros asmenybės profesinio gyvenimo ir darbo patirtį nusakančios projekcijos, kurias visuomeninis gyvenimas ir socialinė struktūra nubrėžia konkrečioje biografijoje. Jos paryškina ne tik individualius faktorius, bet nurodo ir struktūrinę kliūtį, kurios dažnai atsispindi visuomenėje. Karjeros sėkmė priklauso ne tik nuo žmogaus gebėjimo laiku ir tinkamai sureaguoti į pokyčius, bet ir gebėjimo juos numatyti bei jiems pasirengti sėkminga karjera yra ne tik darnių profesinių veiklų seka, o greičiau darnių įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka.
- Socialinių pedagogų karjeros trajektoriją lemia vidiniai (išsilavinimas ir kvalifikacija; tikslai ir lūkesčiai; asmeninės nuostatos ir vertybės) tiek išoriniai (šeimos ir ekonominė įtakos) veiksniai. Šeimos įtaka pasireiškia per numatytas šeimos vertybes ir jos socialinį ekonominį lygį. Dažniausiai tai vyksta tėvų ir vaikų bendradarbiavimo ir artimų santykiu pagrindu. Ekonominė įtaka pasireiškia per asmens padėtį ir tendencijas darbo rinkoje bei įvairias ekonomines sąlygas.
- Kvalifikacija apibrėžiama kaip sugebėjimas atlikti tam tikro darbo keliamas užduotis ar pareigas, o išsilavinimas yra traktuojamas kaip vienas iš pagrindinių rodiklių, lemiančių darbuotojo kvalifikaciją.

Pagrindinis karjeros tikslų veiksnys yra asmens efektyvumo lūkesčiai – tai asmeninė nuomonė apie tam tikros srities kompetencijas. Asmeninės nuostatos yra paremtos vertybių sistema. Nuostata gali būti apibūdinama kaip ketinimas, noras veikti palankiai ar nepalankiai tam tikrų objektų atžvilgiu. Vertybės lemia asmenybės tikslus, būdus jiems pasiekti, jomis vadovaujamasi dirbant, bendraujant ir vertinant.

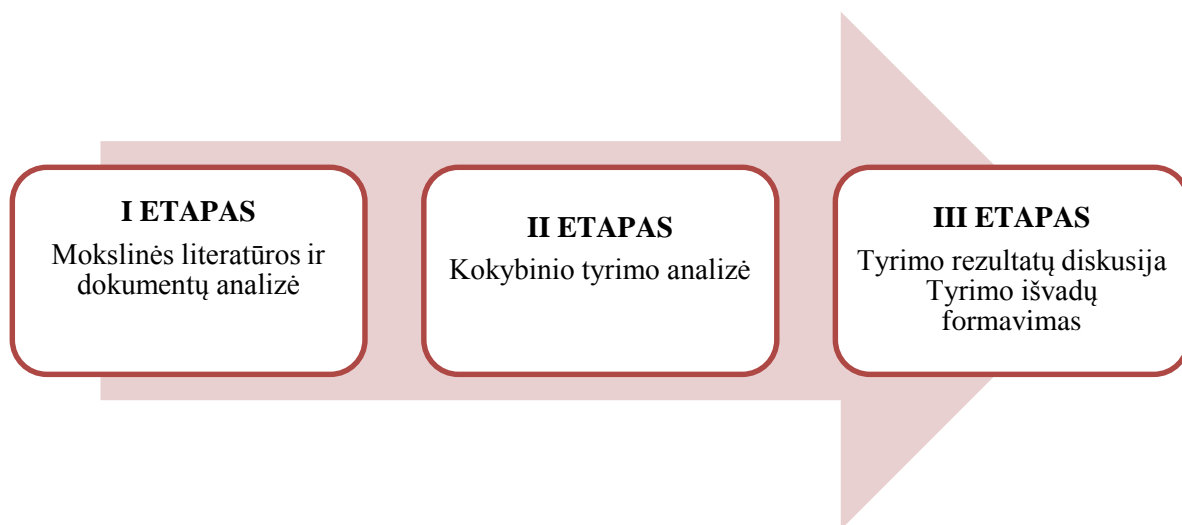
- Socialinio pedagogo karjera aprėpia socialiai reikšmingus vaidmenų pokyčius, jų seką, kuri sietina su savirealizacija, profesiniu bei individualiu tobulėjimu, o profesinis tobulėjimas neatsiejamas nuo kvalifikacijos tobulinimo nuo kurio priklauso ir ugdymo kokybė.
- Todėl ir Superis (1990) teigia, kad karjera yra visą gyvenimą trunkantis tobulėjimo procesas, apimantis nuostatas, vertybes, įgūdžius, gebėjimus, domėjimosi sritis, asmenybės savybes. Karjeros vystymas – tai visą gyvenimą trunkantis mokymosi, darbo bei perėjimo iš vienos veiklos srities į kitą valdymas, siekiant žengti pirmyn asmeniškai pasirinktame bei nuolat kintančiame karjeros kelyje. Galima teigti, kad asmeninės karjeros vystymas – tai nenutrūkstantis procesas, orientuotas į asmens prioritetus, poreikius ir individualųjį požiūrį į karjeros sėkmę.
- Karjeros sėkmę ir socialinių pedagogų karjeros trajektorijoms taip pat įtakos turėjo ir Lietuvos švietimo sistema, tai yra reformos. Esminiai švietimo srities pokyčiai įgalina socialinius pedagogus adaptuotis bei prisidėti sprendžiant svarbiausius klausimus, susijusius su švietimo kokybės tobulinimu bei įgyvendinimu. Tam įtakos turi ir socialinių pedagogų karjeros trajektorijai, nes švietimo reforma formavo, keitė vidinius ir išorinius karjeros trajektoriją lemiančius veiksnius.

2. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ KARJEROS TRAJEKTORIJAS LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ TYRIMO METODOLOGIJA

Siekiant atskleisti socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemiančius veiksniai, šiame skyriuje pateikiama tyrimo strategija ir logika. Pateikiami ir aprašomi tyrimo metodai, pagrindžiamas tyrimo instrumentas bei aprašoma tyrimo imtis ir etika.

2.5. Tyrimo strategija

Siekiant tikslumo ir nuoseklumo atskleidžiant tyrimo temą, buvo sukurta tokia tyrimo seka (žr. 5 pav.)



4 pav. Socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemiančių veiksnių tyrimo seka

I etape analizuojant dokumentus ir mokslinę literatūrą, teoriškai grindžiama socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemiantys veiksniai. Atskleidžiama karjeros ir karjeros trajektorijų sampratos, nagrinėjami karjeros trajektorijas lemiantys veiksniai, išskiriama socialinių pedagogų karjeros ypatumai, asmens ir jo karjeros raidos sąsajos bei aptariamas švietimo reformų kontekstas.

II etape siekiama pagrįsti socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemiančius veiksniai, atliekant kokybinį tyrimą. Tam kuriama tyrimo metodologija, strategija, pagrindžiami tyrimo metodai. Atlikus kokybinį tyrimą, duomenys analizuojami ir interpretuojami.

III tyrimo etapas skirtas gautų duomenų apibendrinimui, tyrimo diskusijai ir išvadų formavimui. Remiantis gautomis tyrimo išvadomis formuojamos rekomendacijos.

2.6. Tyrimo metodų ir instrumento pagrindimas

Tyrimo pobūdis. Norint atskleisti socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemiančius veiksnius bus vykdomas kokybinis tyrimas.

Duomenų rinkimo metodai:

- Mokslinės literatūros ir dokumentų analizė,
- Pusiau struktūruotas interviu. (Kardelis, 2005).

Duomenų analizės metodai:

- Turinio (content) analizė – kategorijų ir subkategorijų išskyrimas, kuriomis atkoduotos turinyje slypinčios prasmės, leidusios interpretuoti interviu turinio duomenis. Tekstuose atspindimos žmonių patirtys, nuostatos, jausmai, konkretizuojamas kontekstas. Tekstas analizuojamas nuosekliai, žingsnis po žingsnio, dalijant nagrinėjamą turinį į analizės vienetus (Kardelis, 2005).

Klausimyno struktūra

Interviu klausimai skatina reflektuoti savo karjeros patirtį, nuosekliai prisiminti jos eigą. Visas interviu klausimynas yra pagrįstas dvejomis, jau teorinėje dalyje nurodytomis nuostatomis, kurios apibrėžia karjeros trajektoriją: išdėstymas laike, kurioje yra lūžio, pokyčių taškai ir vidiniai, išoriniai veiksniai, kurie turi įtakos karjeros trajektorijai.

Klausimyną sudaro 5 klausimų blokai (žr. 2 lent.). Kiekvienu klausimų bloku buvo siekiama iširti konkretų dalyką. Pirmas klausimų blokas orientuotas į karjeros priešistorę, tai yra siekiama išsiaiškinti informantų pirmuosius karjeros pasirinkimus, ir kiek išorinių ir vidinių veiksmų turėjo įtakos jų pasirinkimui.

Antruoju klausimų bloku buvo siekiama išsiaiškinti, kiek išorinių ir vidinių veiksmų lėmė socialinio pedagogo karjeros pasirinkimą, ir kaip informantai vertina dabar savo pasirinkimą ir atliekamą darbą.

Trečiasis klausimų blokas orientuotas į informantų karjeros vertybes. Siekiama išsiaiškinti socialinių pedagogų karjeros vertybės bei jų kaita laike.

Ketvirtuoju klausimų bloku siekiama išsiaiškinti informantų karjeros raidą. Tai yra stebėti karjeros pokyčius, lūžius, vertinti kiek išorinių ir vidinių veiksmų ir kuriame etape turėjo daugiausiai įtakos.

Ir paskutinytis – penktasis - klausimų blokas buvo orientuotas į informantų karjeros perspektyvas. Siekiama išsiaiškinti informantų karjeros ateitį bei karjeros perspektyvas.

Visas interviu klausimynas orientuotas į socialinių pedagogų karjeros trajektoriją lemiančius veiksnius (žr. 2 lent.). Pusiau struktūrinio interviu metodas leido surinkti duomenis, kurie atskleidė socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemiančius veiksnius.

2 lentelė. Interviu klausimyno struktūra

Klausimai	Klausimų bloko pavadinimas
1. Pradžioje pakalbėkime apie jūsų vaikystę ir jaunystę. Kokioje aplinkoje, šeimoje jūs užaugote? Kokios buvo jūsų vaikystės svajonės?	Karjeros priešistorė
2. Koks buvo jūsų pirmasis karjeros pasirinkimas? Kaip jūs jį vertinate dabar? 3. Kaip nutiko, kad tapote socialine pedagoge? 4. Kuo socialinio pedagogo darbas yra geras? 5. Kuo socialinio pedagogo darbas nėra patrauklus?	Socialinio pedagogo karjeros pasirinkimas ir vertinimas
6. Kokios yra jūsų karjeros vertybės? Į ką labiausiai atsižvelgiate, priimdama karjero sprendimus? Prisiminkite, kaip keitėsi jūsų karjeros vertybės laikui bėgant? 9. Yra trys kategorijos karjeros vertybių: 1- darbo santykiai, 2 - savirealizacija ir 3 - išorinis atpildas. Įvertinkite šias tris karjeros vertybių kategorijas savo nubrėžtoje karjeros trajektorijoje.	Karjeros vertybės
7. Papasakokite apie savo karjeros kelią, savo nuožiūra išskirdami jame lūžio, pokyčių taškus. Gal galite juos pažymėti gyvenimo linijoje? Kuo ypatingi jūsų išskirti karjeros etapai? 8. Kokie jūsų asmeninio gyvenimo įvykiai turėjo įtakos jūsų karjeros eigai ir su karjera susijusiems sprendimams?	Karjeros raida
10. Kokią jūs matote savo karjeros ateitį? Kokios perspektyvos turint toki, kaip jūsų, socialinės pedagogės darbo stažą ir su juo susijusių patirtį?	Karjeros perspektyvos

2.7. Tyrimo imtis ir etika

Socialinių pedagogų karjeros trajektorijų tyrimo populiacija. Tiriamųjų populiaciją sudaro Kauno miesto socialiniai pedagogai.

Socialinių pedagogų karjeros trajektorijų tyrimo imtis. Tyrime dalyvavo 5 informantai. Ši imtis tiksliausiai reprezentuoja populiaciją ir tyrimo rezultatai geriausiai generalizuojami (pritaikomi visai populiacijai).

Socialinių pedagogų karjeros trajektorijų tyrimo imties atrankos metodas. Patogioji atranka, kadangi buvo pasirinkti socialiniai pedagogai, kurie atitinka tiriamųjų charakteristikas.

Socialinių pedagogų karjeros trajektorijų tiriamųjų atrankos tipas. Netikimybinė atranka. Informantai pasirenkami neatsitiktinai Šis atrankos tipas yra patogus ir ekonomiškasis bei naudingiausias (dažniausias) kokybiniais tyrimams.

Socialinių pedagogų karjeros trajektorijų tiriamųjų atrankos kriterijai. Siekiant atkleisti socialinių pedagogų karjeros trajektorijas buvo apklausti tik tie socialiniai pedagogai, kurie turi didesnę nei 7 metų darbo patirtį.

Imties kriterijai. Tyrime galėjo dalyvauti Kauno miesto socialiniai pedagogai, turintys didesnę nei 7 metų darbo patirtį.

Tyrimo etika.

Tyrimo dalyviai buvo asmeniškai supažindinami su tyrimu, jo tikslu, buvo atsakyta į jiems iškilusius klausimus (**informavimas**). Tyrimas buvo atliekamas remiantis **laisvanoriškumo** principu. Tyrimo dalyviai, sužinoję apie tyrimą, turėjo laisvą galimybę apsispręsti dėl dalyvavimo (jiems nebuvo daromas tiesioginis ar netiesioginis spaudimas). Buvo gautas visų tyrimo dalyvių žodinis sutikimas dalyvauti tyrime ir tam, kad interviu būtų įrašinėjami.

Tyrimas buvo atliekamas remiantis **lygiavertiškumo** principu, t.y. stengiasi išlaikyti lygiavertį santykį, tarp tyrimo dalyvių ir tyrimo vykdytojo. Interviu metu klausimai formuluoti, taip, kad jie atskleistų tiriamųjų požiūrį, į tyrimo objektą, o ne primestų tyrėjos požiūrį, ar klaidintų.

Tyrimo dalyviams buvo naudinga (**naudingumo principas**) pasidalinti savo patirtimi, ir daugeliui buvo įdomu gauti apibendrintus tyrimo rezultatus (Žydžiūnaitė, 2007).

Tyrimo įvardinta organizacija, kurių darbuotojai dalyvavo tyrime. Tam gautas visų tyrimo dalyvių žodinis sutikimas, tačiau, norint apsaugoti asmenis, įdedama ne interviu protokolai, o apdoroti duomenys, kad nebūtų pažeistas asmenų dalyvavusių tyrime konfidencialumas, ir jie nebūtų atpažinti – tai prieštarautų tyrimo etikai. Tai nurodoma ir V. Žydžiūnaitės knygoje (2007) apie tyrimų dizainą – „esminiai tyrimo etikos principai: <...> konfidencialumas: gauta (neapdorota) informacija nebus prieinama kitiems išskyrus tyrimo dalyvius.“

3. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ KARJEROS TRAJEKTORIJAS LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ TYRIMO REZULTATAI

3.5. Kokybinio tyrimo rezultatai

Apklausti 5 informantai – socialiniai pedagogai. Bendra interviu trukmė 42min. 14s. Informantams buvo pateikta 10 klausimų (žr. 1 priedą) ir, siekiant gauti patikimesnę informaciją gilesnei analizei, buvo prašoma nubrėžti savo karjeros kelią (žr. 7, 8, 9, 10 priedai). Buvo apklaustos penkios moterys, turinčios ilgametę socialinio pedagogo darbo patirtį.

Pirmuoju klausimų bloku „Kokioje aplinkoje, šeimoje jūs užaugote? Kokios buvo jūsų vaikystės svajonės?“ buvo siekiama išsiaiškinti informantų pirmuosius karjeros pasirinkimus ir kokie išoriniai ir vidiniai veiksniai turėjo įtakos jų pasirinkimui. Išskirta 1 kategorija „Karjeros priešistorė“ ir 3 subkategorijos: „Tėvų įtaka“, „Svajonės ir vaikystės veiklos“, „Įgimti gebėjimai“ (žr. 3 lent.)

3 lentelė. Informantų karjeros priešistorė

Kategorija	Subkategorija	Įrodantis teiginys
Karjeros priešistorė	Tėvų įtaka	<..šviesūs žmonės...>, <..rūpinosi mūsų išsilavinimu..>, <..išsilavinimas šeimos vertybė..>, <..pavyzdingi žmonės..>, <..mes visą laiką turėjom galimybę..>
	Svajonės ir vaikystės veiklos	<..visą laiką svajojau apie mokyklą..>, <Visada galėjau daryti tą ką nu, ne tą ką norėjau, bet nu tai ką sugalvodavau..>, <..svajojau būti mokytoja buvo ir gydytoja ir pedagogė..>, <..dirbti pradinių klasių mokytoja..>
	Įgimti gebėjimai	<..buvo tų gebėjimų..>, <..kaip ir gebėjimų tų turėjau..>, <..turėjau užsibrėžus tikslą..>

Kaip matome iš 3 lentelės (žr. 3 lent.), socialinių pedagogų karjeros priešistorėi įtakos turėjo tiek vidiniai (įgimti gebėjimai), tiek išoriniai (tėvų įtaka, svajonės ir vaikystės veiklos) veiksniai. Didžiausią įtaką jų karjeros pasirinkimui turėjo tėvai. Informantai teigia, kad priimti pirmuosius sprendimus padėjo tėvų rūpestis, globa ir suteikiamos galimybės („rūpinosi mūsų išsilavinimu“, „mes visą laiką turėjom galimybę“). Taip pat informantai teigia, kad tėvai buvo sektinas pavyzdys ir jie norėjo būti tokie kaip jie, stengėsi sekti jų pavyzdžiu ir nenorėjo jų nuvilti („šviesūs žmonės“, „pavyzdingi žmonės“). Kalbant apie informantų karjeros priešistorę, išryškėjo ir tai, kad informantų šeimoje išsilavinimas buvo labai vertinamas, jis buvo tarsi šeimos vertybė („išsilavinimas šeimos vertybė“). Kaip išskiriama mokslinėje literatūroje šeimos įtaka pasireiškia per numatytas šeimos vertybes (Stancikienė, 2009). Todėl galima daryti išvadą, kad tėvai yra pagrindinis švietimo, žinių, įsitikinimų ir vertybių šaltinis, kuris turi įtakos karjeros sprendimų savi veiksmingumui. Taip pat prie karjeros pasirinkimo ir pirmojo karjeros sprendimo

prisidėjo informantų ir jų vaikystės veiklos bei svajonės („visą laiką svajojau apie mokyklą“, „Visada galėjau daryti tą ką nu, ne tą ką norėjau, bet nu tai ką sugalvodavau“, „svajojau būti mokytoja buvo ir gydytoja ir pedagogė“, „dirbti pradinių klasių mokytoja“) šioje subkategorijoje išryškėja informantų gebėjimas save identifikuoti ir susieti su viena ar kita profesija. Kaip teigia D. E. Super (1957), karjeros vystymo teorijoje, yra svarbu kaip asmuo save suvokia ir priima, su kuo identifikuojasi, nes nuo to priklauso karjeros pasirinkimo sėkmingumas. Taip pat prie pirmojo savo karjeros pasirinkimo informantai, kaip vidinį veiksni išskyrė ir įgimtus gebėjimus („buvo tų gebėjimų“, „kaip ir gebėjimų tų turėjau“, „turėjau užsibrėžus tikslą“). Mokslinėje literatūroje teigiama, kad karjeros proceso eigai įtakos turi asmenybės ypatumai (Kučinskienė, 2003, Petkevičiūtė, 2006), tai yra jo gebėjimai ir interesai, todėl galima daryti išvadą, kad karjera yra nulemta ne tik aplinkos veiksnių, bet ir asmeninių charakteristikų.

Klausimais „Koks buvo jūsų pirmasis karjeros pasirinkimas? Kaip jūs jį vertinate dabar?“, „Kaip nutiko, kad tapote socialine pedagoge?“, „Kuo socialinio pedagogo darbas yra geras?“ ir „Kuo socialinio pedagogo darbas nėra patrauklus?“ buvo siekiama išsiaiškinti kiek išorinių ir vidinių veiksnių lėmė socialinio pedagogo karjeros pasirinkimą ir kaip informantai vertina dabar savo pasirinkimą ir atliekamą darbą. Išskirta 4 kategorijos ir 17 subkategorijų (žr. 4 lent.)

4 lentelė. Informantų karjeros pasirinkimas ir vertinimas

Kategorija	Subkategorija	Įrodantis teiginys
Karjeros pasirinkimas	Pirminis pasirinkimas	<Psichologė..>, <..kulinarija..>, <..geografijos mokyta..>, <..turizmas, turizmo vadyba..>
Socialinio pedagogo profesijos pasirinkimas	Tėvų įtaka	<..mamos įtaka..>,
	Spontaniškas sprendimas	<..atsidūriau netikėtai..>, <..buvo toks kuriozas..>, <..nebuvo tai ką norėjau..>, <..paskutinę minutę aš viską perrašiau..>
Pareigybių keitimui turėję įtakos veiksniai	Naujos pareigybės atsiradimas	<.. atsirado socialinio darbuotojo pareigybė mokykloje..>, <.. buvo rekomenduojama, kad mokykloje dirbtų socialinis pedagogas..> <..dar tada nebuvo labai aišku..>, <.. buvo visai nauja..>
Pareigybių keitimui turėję įtakos veiksniai	Mokyklos bendruomenės įvertinimas	<..administracijai kilo mintis..>, <..pasiūlė direktorė..>
	Kvalifikacijos reikalavimai	<..reikėjo kvalifikacijai reikalavimai..>, <.. kvalifikacijai kursai..>, <..baigiau kažkokius tai kursus..>, <..baigiau studijas, socialinio darbo magistrą..>, <.. buvo ta sąlyga, kai reikėjo stoti mokintis..>

4 lentelės tęsinys kitame puslapyje

4 lentelės tęsinys

Socialinio pedagogo darbo vertinimas (darbo ypatumai)	Įvairovė	<..darbo įvairovė..>, <..labai įvairios..>, <..šita įvairovė..>
	Nėra rutinos	<..nėra rutinos..>, <..kiekvieną dieną ateini ir nežinai kas tavęs laukia..>, <..nestatiškas toks..>
	Laisvė ir atsakomybė pasirinkti	<..vis tiek tu renkiesi tu gali pasirinkti..>, <..vesti kažkokius tai užsiėmimus..>, <Tu gali pasirinkti veiklą..>
	Ryšys su vaikais	<..ryšys su vaikais..>, <..užmezgi ryšį..>, <..grįžtamąjį ryšį..>
	Bendravimas	<..gero kontakto..>, <..bendrauji..>, <..kalbi..>, <..bendravimas pirmiausia..>
	Santykių kitimas su kolegomis	<..pasikeitė mano santykiai su kolegomis..>, <..žiūrėjo kaip į priešą..>
	Mokyklos bendruomenės požiūris į socialinio pedagogo darbą	<..bausmė mokiniui..>, <..niekas nesikeičia..>, <..blogasis dalyvis..>, <..pateikia kaip baudėją..>, <..mokytojai nesupranta..>
	Rizika	<Rizika..>, <..yra rizika..>, <..nežinai ką rasi..>, <..labai rizikingas..>
	Emociniai sunkumai	<..emociskai labai sunkus..>, <..neigiamos emocijos..>
	Ryšys su vaikais	<..ryšys su vaikais..>, <..užmezgi ryšį..>, <..grįžtamąjį ryšį..>
	Bendravimas	<..gero kontakto..>, <..bendrauji..>, <..kalbi..>, <..bendravimas pirmiausia..>

Pirmoje kategorijoje „Karjeros pasirinkimas“ yra išskirta viena subkategorija: „Pirminis pasirinkimas“. Ši subkategorija reprezentuoja informantų norimą pirminį karjeros pasirinkimą, tai yra apie ką jie svajojo ir įsivaizdavo save ateityje. Išanalizavus duomenis galima teigti, kad visų tiriamųjų pirmasis karjeros pasirinkimas nebuvo susijęs su socialiniu ar socialinio pedagogo darbu („*Psichologė*“, „*kulinarija*“, „*geografijos mokyta*“, „*turizmas, turizmo vadyba*“).

Toliau buvo siekiama išsiaiškinti, kaip atsitiko ir kodėl visgi pasirinko socialinio darbo ar socialinio pedagogo darbą. Išryškėjo labai daug vidinių ir išorinių veiksnių. Išskirta kategorija „Socialinio pedagogo profesijos pasirinkimas“ ir dvi subkategorijos: „Tėvų įtaka“ ir „Spontaniškas sprendimas“. Dauguma informantų teigia, kad šioje darbo ir karjeros srityje jie atsidūrė visiškai atsitiktinai, paskatinti vienu ar kitu veiksniu. Tokiam karjeros sprendimui informantų teigimu turėjo įtakos jų šeima, ypačiai mama („*mamos įtaka*“). Taip pat vienas iš veiksnių turinčių įtakos tokiam karjeros pasirinkimui buvo ir spontaniškas informantų (apsi)sprendimas („*atsidūriau netikėtai*“, „*buvo toks kuriozas*“, „*paskutinę minutę aš viską perrašiau*“). Analizuojant informantų apsisprendimą dirbti socialiniu pedagogu galima daryti išvadą, kad, kaip teigiama mokslinėje literatūroje (Karjeros projektavimo ir konsultavimo terminų

žodynas, 2009), vis dėl to karjeros vystymas – tai visą gyvenimą trunkantis mokymosi, darbo bei perėjimo iš vienos veiklos srities į kitą valdymas, siekiant žengti pirmyn asmeniškai pasirinktame bei nuolat kintančiame karjeros kelyje.

Kita kategorija (žr. 4 lent.) „Pareigybių keitimui turėję įtakos veiksniai“, išskirtos dvi subkategorijos „Naujos pareigybės atsiradimas“ ir „Kvalifikacijos reikalavimai“. Analizuojant gautus duomenis išryškėjo, kodėl informantams teko priimti karjeros sprendimą, susijusį su jų išsilavinimu, profesija ir pareigomis. Viena iš priežasčių yra mokyklos bendruomenės įvertinimas („*administracijai kilo mintis*“, „*pasiūlė direktorė*“) ir naujos pareigybės atsiradimas („*atsirado socialinio darbuotojo pareigybė mokykloje*“, „*buvo rekomenduojama, kad mokykloje dirbtų socialinis pedagogas*“, „*buvo visai nauja*“). Taip pat tam įtakos turėjo ir kvalifikaciniai reikalavimai („*reikėjo kvalifikacijai reikalavimai*“, „*kvalifikacijai kursai*“, „*baigiau kažkokius tai kursus*“, „*baigiau studijas, socialinio darbo magistrą*“, „*buvo ta sąlyga, kai reikėjo stoti mokintis*“), nes dauguma respondentų, kaip buvo minėta, nebuvo susiję su socialiniu darbu ar socialine pedagogika, todėl norint užimti šias pareigas jiems reikėjo atitikti tam tikrus kvalifikacinius reikalavimus. kaip teigiama Lietuvos Respublikos ir Mokslo Ministro įsakyme „Dėl socialinio pedagogo kvalifikacinių reikalavimų ir pareiginių instrukcijų patvirtinimo“ socialiniu pedagogu gali dirbti asmuo, įgijęs socialinio pedagogo profesinę kvalifikaciją aukštosiose mokyklose arba turintis socialinio darbuotojo kvalifikaciją ar socialinio darbo kvalifikacinį laipsnį ir įgijęs pedagogo profesinę kvalifikaciją ar edukologijos kvalifikacinį laipsnį (www3.lrs.lt).

Kita kategorija yra „Socialinio pedagogo darbo vertinimas (darbo ypatumai)“, išskirta vienuolika subkategorijų. Analizuojant gautus duomenis išryškėjo socialinių pedagogų (tyrimo informantų) pasitenkinimas ir nepasitenkinimas savo darbu. Jie teigia, jog šis darbas yra jiems patrauklus dėl to, kad jis yra įvairus (*darbo įvairovė*“, „*labai įvairios*“, „*šita įvairovė*“). Taip pat informantai pabrėžia jog šiame darbe nėra rutinos, jie teigia jos jis nestatiškas („*nėra rutinos*“, „*kiekvieną dieną ateini ir nežinai kas tavęs laukia*“, „*nestatiškas toks*“). Kaip pliusą ir malonumą informantai išskiria laisvę ir atsakomybę pasirinkti („*vis tiek tu renkiesi tu gali pasirinkti*“, „*vesti kažkokius tai užsiėmimus*“, „*Tu gali pasirinkti veiklą*“). Jie teigia, jog labai svarbu, kad dirbdamas tokį darbą tu galėtum laisvai rinktis tai, kas yra naudinga, prasminga ir ką galima padaryti visos bendruomenės naudai. Tokių „galių suteikimas“ leidžia save realizuoti ir jaustis patenkintu savo darbu. Todėl informantai ir teigia, jog jų darbas yra prasmingas („*prasmingas*“), jie jaučia asmeninį pasitenkinimą („*asmeninis pasitenkinimas*“). Visi šie teigiami aspektai turi įtakos ir bendravimui su vaikais, todėl informantai teigia, kad jų darbe yra svarbu užmegzti ir palaikyti ryšį su vaikais („*ryšys su vaikais*“, „*užmezgi ryšį*“) bei nuolatos ieškoti ir palaikyti artimą bendravimą („*gero kontakto*“, „*bendrauji*“, „*kalbi*“, „*bendravimas pirmiausia*“). Tačiau šiame darbe informantai

įžvelgia ir neigiamų aspektų. Savo atsakymuose jie pateigia keletą argumentų kodėl šis darbas nėra patrauklus. Pirmasis neigiamas aspektas, kurį įvardija informantai, yra santykių kitimas su kolegomis („*pasikeitė mano santykiai su kolegomis*“, „*žiūrėjo kaip į priešą*“). Informantų nuomone naujų pareigų užėmimas ir atsakomybių prisėmimas turėjo įtakos santykiams su kolegomis, jie pakito į blogąją pusę, tačiau čia dar ne pats baisiausias dalykas, jų nuomone, taip pat prie neigiamų aspektų jie išskiria ir mokyklos bendruomenės požiūrį į socialinio pedagogo darbą. Jie teigia, kad mokykloje yra susiformavusios tokios nuostatos, kad socialinis pedagogas yra kaip baudėjas ir bausmė mokiniui („*bausmė mokiniui*“ „*pateikia kaip baudėją*“). Taip pat labai jaučiamas nuvertinimas, nes dažnai girdima jog, kad ir kas nutiktų, socialinis pedagogas niekuo nepadės ir vis tiek niekas nesikeičia („*niekas nesikeičia*“). Jaučiamas ir nusistatymas ir nesupratimas („*blogasis dalyvis*“, „*mokytojai nesupranta*“). Taip pat informantai teigia, jos šis darbas yra rizikingas („*Rizika*“, „*yra rizika*“, „*nežinai ką rasi*“, „*labai rizikingas*“) bei reikalaujantis ir išsukiantis daug emocijų, kurios dažnai būna neigiamos ir dėl to socialinis pedagogas patiria emocinių sunkumų („*emociškai labai sunkus*“, „*neigiamos emocijos*“). Todėl galima daryti išvadą, kad socialinių pedagogų karjerai yra metamas nuolatinis iššūkis, nes, kaip teigiama mokslinėje literatūroje (Pečiuliauskienė, 2005), socialinio pedagogo karjera aprėpia socialiai reikšmingus vaidmenų pokyčius, jų seką, kuri sietina su savirealizacija, profesiniu bei individualiu tobulėjimu.

Trečiuoju klausimų bloku „Kokios yra jūsų karjeros vertybės? Į ką labiausiai atsižvelgiate, priimdama karjeros sprendimus? Prisiminkite, kaip keitėsi jūsų karjeros vertybės laikui bėgant?“, „Yra trys kategorijos karjeros vertybių: 1- darbo santykiai, 2 - savirealizacija ir 3 - išorinis atpildas. Įvertinkite šias tris karjeros vertybių kategorijas savo nubrėžtoje karjeros trajektorijoje.“ siekiama išsiaiškinti socialinių pedagogų karjeros vertybes bei jų kaita laike. Išskirta dvi kategorijos: „Karjeros vertybės“ (12 subkategorijų, žr. 5 lent.) ir „Vertybių kitimas“ (dvi subkategorijos, žr. 5 lent.).

5 lentelė. Informantų karjeros vertybės

Kategorija	Subkategorija	Įrodantis teiginys
Karjeros vertybės	Dėmesys mokiniui	<..mokinių poreikiai..>, <..kontaktas su vaikais..>
	Tikėjimas	<..tikėjimas..>
	Pagalbos teikimas	<..pagalbos teikimas..>, <..tą pagalbą jam reikia suteikti..>, <..pagalba kitam..>, <..nori ieškoti tos pagalbos..>, <..tikslas yra pagalba kitiems..>
	Žmogiškumas,	<..žmogiškumas..>
	Nuoširdumas	<..nuoširdumas..>
	Kūrybiškumas	<..kūrybiškumas..>
	Teisingumas	<..teisingumas..>
	Meilė	<Mylėti..>, <..meilė..>
	Šeima	<..šeima..>

5 lentelės tęsinys kitame puslapyje

5 lentelės tęsinys

	Darbo santykiai	<..komandinį darbą..>, <..santykius su kolegomis..>, <..santykiai mokykloje..>, <..bendradarbiavimas..>, <..komandinis darbas..>, <..po vieną nieko neišeis..>, <..komandiniai santykiai..>, <..darbas su kitais..>, <..bendradarbiavimas..>, <..glaudus ryšys..>, <..bendravimas ir santykiai..>, <..glaudus santykis..>, <..šilti santykiai..>
	Savirealizacija	<..aš einu į erdves kitas..>, <..savirealizacija..>, <..savirealizuoti..>, <..tobulėjimas..>, <..naujo ieškojimas..>, <..teiktų malonumą pačiai sau..>, <..savirealizacija..>, <..savirealizacijai..>
	Išorinis atpildas	<..didėjo susijusiai su kvalifikacine kategorija..>, <..tikslingaiėjau dėl to, kad už tą patį darbą gaučiau daugiau..>, <..stabilumas..>
Vertybių kitimas laikui bėgant	Vertybės kito	<..šiek tiek pasikeitė..>, <..kažkas kito..>, <..vertybes persižiūri..>
	Vertybės nekito	<..tos vertybės ir buvo tos pačios..>, <..ne vertybės keitėsi..>

Analizuojant informantų atsakymus išryškėjo socialinių pedagogų vertybinis pagrindas ir vertybių kaita priimant įvairius karjeros sprendimus. Informantai teigia, kad savo darbe jie vadovaujasi keliomis pagrindinėmis vertybėmis, tai yra, visa, kas svarbiausia, - dėmesys mokiniui, tai yra jų poreikiai ir kontakto palaikymas („*mokinių poreikiai*“, „*kontaktas su vaikais*“). Taip pat šiame darbe svarbu yra tikėjimas („*tikėjimas*“), informantų nuomone tik tikėdamas, savimi, vaikais ir tuo, ką darai, pasieksi geriausio rezultato. Dauguma informantų, kaip vertybę, išskyrė pagalbos teikimą („*pagalbos teikimas*“, „*tą pagalbą jam reikia suteikti*“, „*pagalba kitam*“, „*nori ieškoti tos pagalbos*“, „*tikslas yra pagalba kitiems*“). Teikiant pagalbą labai svarbu turėti savo vertybinį pagrindą, informantai teigia, kad svarbu kad specialistas remtųsi žmogiškomis vertybėmis („*žmogiškumas*“), kad jis būtų nuoširdus („*nuoširdumas*“), kūrybiškas („*kūrybiškumas*“), teisingas („*teisingumas*“), skleistų meilę („*Mylėti*“, „*meilė*“) ir dėmesį skirtai šeimai („*šeima*“). Todėl galima daryti išvadą, kad socialinių pedagogų darbe vertybės užima svarbią vietą, todėl kad kaip teigiama mokslinėje literatūroje vertybės lemia asmenybės tikslus, būdus jiems pasiekti, jomis vadovaujamosi dirbant, bendraujant ir vertinant (Petkevičiūtė, 2006).

Karjeros vertybių skalėje (S. Bakker, G. Fitzsimmons, D. Macnab, 2005) išskiria tris faktorius: darbas su kitais, saviraiška ir išorinis atpildas. Darbo su kitais faktorius apima vertybes, lemiančias santykius su kolegomis ir klientais: paslaugumą, komandinį darbą, įtaką. Saviraiškos faktorius apima

vertybes, susijusias su asmenybės charakteristikomis, lemiančiomis karjeros pasirinkimą. Tai – kūryba, nepriklausomybė, įvairovė, rizika, asmeninis ir profesinis tobulėjimas. Išorinio atpildo faktoriaus vertybės nusakomos organizacijos žmogui teikiamomis garantijomis: dideliu atlyginimu, prestižu, pripažinimu, saugumu, stabilumu. Informantų buvo prašoma įvertinti tris vertybių kategorijas (darbo santykiai, savirealizacija, išorinis atpildas) ir jas peržvelgti per savo karjeros trajektoriją. Informantų nuomonės labai išsiskyrė, vienai informantų daliai svarbu yra darbo santykiai („komandinį darbą“, „santykius su kolegomis“, „santykiai mokykloje“, „bendradarbiavimas“, „komandinis darbas“, „po vieną nieko neišeis“, „komandiniai santykiai“, „darbas su kitais“, „bendradarbiavimas“, „glaudus ryšys“, „bendravimas ir santykiai“, „glaudus santykis“, „šilti santykiai“), tai yra ypatingai pirmuose karjeros etapuose yra labai svarbu, kad šalia būtų žmonių, kurie palaikytų tavo mintis, paskatintų tave, duotų patarimų ir skatintų tobulėti. Labai maža dalis informantų įvardijo savo darbe vertybę, kaip išorinį atpildą, kuris grįstas yra atlygiu. Socialiniai pedagogai tarsi supranta, kad labai daug yra veiklų už, kurias materialaus atlygio negaunam, jie turi pasitenkinti gražiais žodžiais, sentimentaliosiomis dovanėlėmis (vaikų įvairūs darbeliai). Tačiau jie tame nejaučia skriaudos ir žino, kad galima tobulėti, keltis kvalifikaciją, o su tuo kyla ir atlygis („didėjo susijusiai su kvalifikacine kategorija“, „tikslingaiėjau dėl to, kad už tą patį darbą gaučiau daugiau“. Išorinį atpildą, kaip stabilumą, saugumą („stabilumas“, „saugumas“) visi informantai vertino nuo pirmojo savo karjeros pasirinkimo, jie teigia, kad labai svarbu, jog darbe tu jautumeisi stabiliai, saugiai. Vertybės, kaip pripažinimas informantai neįvardijo, todėl galima daryti išvadą, kad išoriniam atpildui informantams yra svarbiausia stabilumas, saugumas, tada atlygis, o prestižas yra visai nesvarbus ir neaktualus informantų darbe. Analizuojant gautus duomenis išryškėjo socialinių pedagogų savirealizacijos reikalingumas ir naudojimas darbe. Visi respondentai teigia, kad savirealizacija yra labai svarbi. Todėl, kad savirealizacija apima kūrybą, nepriklausomybę, įvairovę, riziką, asmeninį ir profesinį tobulėjimą, tai net įrodo anksčiau pateikta duomenų analizė, kurioje buvo kalbama apie socialinio pedagogo darbo patrauklumą. Visos šios vertybės išryškėjo jau ir ankstesniuose respondentų atsakymuose. Tai tik dar kartą įrodo, jog visuose informantų karjeros etapuose savirealizacija („aš einu į erdves kitas“, „savirealizacija“, „tobulėjimas“, „naujo ieškojimas“, „teiktų malonumą pačiai sau“) užima svarbią vietą. Todėl galima daryti išvadą, kad kiekvieno žmogaus unikalus darbo vertybių rinkinys lemia jo su karjera susijusius sprendimus ir pasitenkinimą atliekamomis veiklomis bei karjeros eiga. Vertybės yra vienas reikšmingiausių veiksnių, darančių įtaką karjeros planavimui, projektavimui, pasirinkimui ir pasitenkinimui, o galėjimas save realizuoti susijęs su tobulėjimu, pasitenkinimu ir nepriklausomybe.

Klausimais: „Papasakokite apie savo karjeros kelią, savo nuožiūra išskirdami jame lūžio, pokyčių taškus. Gal galite juos pažymėti gyvenimo linijoje? Kuo ypatingi jūsų išskirti karjeros etapai?“, „Kokie jūsų asmeninio gyvenimo įvykiai turėjo įtakos jūsų karjeros eigai ir su karjera susijusiems sprendimams?“ buvo siekiama išsiaiškinti informantų karjeros raidą. Išskirta 4 kategorijos, ir 9 subkategorijų (žr. 6 lent.).

6 lentelė. Informantų karjeros raida

Kategorija	Subkategorija	Įrodantis teiginys
Pokyčiai	Kvalifikacijos keitimas	<..keitėsi mano kvalifikacija..>
	Kategorijų gynimas	<..eksperte tapau..>, <..kategorijas gyniausi..>
Pirmasis darbas, kaip socialinio pedagogo	Mokykla	<..mokykla..>, <..mokykloje..>
	Dienos centras	<..vaikų dienos centre..>
Papildomos veiklos	Būreliai	<..miesto metodinio būrelio pirmininkė..>, <..metodiniai būreliai..>
	Asociacijos	<..Lietuvos socialinių pedagogų asociacijai..>
	Įvairios programos/veiklos	<..aš dirbu instruktore..>, <..vedžiau merginų grupes..>, <..lektore..>, <..vedžiau seminarus..>, <..vesdavau seminarus..>, <..instruktore..>, <..mokinių tarybai..>, <..auklėjamąją klasę..>
	Papildomų veiklų nauda	<..kompetencijas..>, <..naudos ir mokyklai..>, <..permastai savo vertybes ir prioritetus..>, <..grįžtamąjį ryšį..>
Asmeniniai gyvenimo įvykiai	Šeima	<..šeima..>, <..dėl šeimos..>, <..šeimai..>

Analizuojant ketvirtąjį klausimų bloką, siekiant išsiaiškinti informantų karjeros raidą buvo išskirta kategorija „Pokyčiai“ Šioje kategorijoje buvo išskirtos dvi subkategorijos: „Kvalifikacijos keitimas“ ir „Kategorijų gynimas“. Visi informantai teigia, kad pradėdant socialinio pedagogo karjerą jiems teko keisti savo kvalifikaciją („keitėsi mano kvalifikacija“), o vėliau dirbant ir siekiant save realizuoti jiems tekdavo gintis kategorijas („eksperte tapau“, „kategorijas gyniausi“). Kaip teigiama mokslinėje literatūroje profesinio pasirengimo lygį numatyta nustatyti suteikiant kvalifikacinę kategoriją pedagogui atestuojantis. Kvalifikacinės kategorijos numatytos keturios: mokytojas, vyresnysis mokytojas, mokytojas metodininkas, mokytojas ekspertas, todėl galima daryti išvadą, kad dalis informantų jau yra pasiekę visus numatytus tikslus, susijusius su kvalifikacine kategorija.

Taip pat prie karjeros raidos yra išskirta kategorija „pirmasis darbas, kaip socialinio pedagogo“. Šioje kategorijoje išryškėjo pirmoji darbo vieta, kurioje dar būdami studentai arba jau pabaigę pradėjo dirbti ir siekė save realizuoti. Dažniausias atsakymas buvo mokykla („mokykla“, „mokykloje“), taip pat buvo vienas informantas, kuris socialinio pedagogo darbo karjerą pradėjo dienos centre („vaikų dienos centre“). Analizuojant socialinių pedagogų karjeros raidą išryškėjo, jog informantai yra linkę užsiimti papildomomis veiklomis, todėl išskirta kategorija „Papildomos veiklos“, kurios išsiskaido į keturias

subkategorijas: „būreliai“, „asociacijos“, „įvairios programos/veiklos“, „papildomų veiklų nauda“. Informantai teigia, kad siekiant save realizuoti neužtenka tik apsiginti kvalifikacines kategorijas, jiems norisi išbandyti, patirti kažką naujo. Todėl informantai renkasi papildomas veiklas tokias kaip metodiniai būreliai („miesto metodinio būrelio pirmininkė“, „metodiniai būreliai“), prisijungia prie įvairių asociacijų („Lietuvos socialinių pedagogų asociacijai“). Taip pat siekdami save realizuoti informantai prisiima naujų pareigų, jie tampa instruktoriais („instruktore“, „instruktorė“), lektoriais („vesdavau seminarus“, „vedžiau seminarus“, „lektore“, „vedžiau merginų grupes“), vadovauja mokinių tarybai („mokinių tarybai“), ir turi auklėjamąsias klases („auklėjamąją klasę“). Šios papildomos veiklos socialiniams pedagogams ir jų organizacijoms teikia daug naudos. Vienas pagrindinių siekių, kodėl yra užsiimama papildomomis veiklomis yra naujų kompetencijų įgijimas arba turimų kompetencijų tobulinimas („kompetencijas“). Prie visa to prisijungia ir pradeda intensyviai „veikti“ specialistų prioritetai ir vertybės („permastai savo vertybes ir prioritetus“), bei grįžtamasis ryšys („grįžtamąjį ryšį“), kuomet yra jaučiamas pasitenginimas, sulaukia paskatinimo ir pritarimo. Neišvengiamas papildomų veiklų faktorius yra ir nauda mokyklai („nauda ir mokyklai“), informantai teigia, kad papildomos jų veiklos teikia ne tik naudą jiems, bet ir mokyklai, jos bendruomenei ir, žinoma vaikams“, nes tobulėjantis specialistas plečia savo pasaulėžiūrą, darbo metodų, instrumentų asortimentą ir pasiekia didesnio pasitenkinimo darbu. Kaip teigiama mokslinėje literatūroje „Tik aukštas kompetencijas išsiugdę pedagogai gali parengti bręstančią asmenybę demokratiškam gyvenimo būdui, puoselėti ją kultūrinei visuomenės brandai“ (Rodzevičiūtė, 2003, p. 132), todėl galima daryti išvadą, kad tiriamieji socialiniai pedagogai siekia būti kompetentingi tam sėkmingai priimdami įvairius su karjera susijusius sprendimus.

Paskutiniu metu klausimų bloku „Kokią jūs matote savo karjeros ateitį? Kokios perspektyvos turint tokį, kaip jūsų, socialinės pedagogės darbo stažą ir su juo susijusią patirtį?“ buvo siekiama išsiaiškinti informantų karjeros perspektyvas. Išskirta viena kategorija „Karjeros perspektyvos“ ir 3 subkategorijos (žr. 7 lent.).

7 lentelė. Informantų karjeros perspektyvos

Kategorija	Subkategorija	Įrodantis teiginys
Karjeros perspektyvos	Darbo nutraukimas	<..pensijinis amžius..>
	Keičiama darbo kryptis	<..keičiau darbo pobūdį..>, <..pakeičiau darbo sritį..>, <..socialinio pedagogo darbo mokykloje aš tikrai nebeužsiėmiau..>, <..darbas kitokio pobūdžio..>, <..dirbti su mažiau, su pradinių klasių vaikais..>
	Tobulėjimas, kvalifikacijos kėlimas	<..lūpų aš dar nepasiekiau..>, <įvairūs mokymai..>, <..seminarai..>, <..renginiai..>, <..kategorijas gintis..>

Išskirtoje kategorijoje „karjeros perspektyvos“ išsiskyrė trys subkategorijos: „darbo nutraukimas“, „keičiama darbo kryptis“, „tobulėjimas, kvalifikacijos kėlimas“. Kalbant su informantais apie karjeros perspektyvas informantai teigia, jog yra tikrai didelės perspektyvos ir kad viskas priklauso nuo pačio specialistų pasirinkimo. Šiame tyrime informantų nuomonės išsiskyrė, vieni informantai galvoja apie karjeros nutraukimą, nes kaip informantas teigia „jau laikas“ („pensijinis amžius“). Kiti informantai galvoja, jog jie labiau norėtų keisti darbo kryptį („keisčiau darbo pobūdį“, „pakeisčiau darbo sritį“, „socialinio pedagogo darbo mokykloje aš tikrai nebenorėčiau“, „darbas kitokio pobūdžio“, „dirbti su mažiukais, su pradinių klasių vaikais“), trečioji grupė informantų teigia, kad jie savo karjeros ateitį mato, kaip tobulėjimų ir kvalifikacijos kėlimo metą („lubų aš dar nepasiekiau“, „Įvairūs mokymai“, „seminarai“, „renginiai“, „kategorijas gintis“). Kaip teigiama mokslinėje literatūroje socialinio pedagogo karjeros procese pagrindinį vaidmenį atlieka kvalifikacijos tobulinimas ir jį lemia du veiksniai tai besikeičiantys reikalavimai pedagogo profesinei veiklai ir pačio specialisto motyvacija, kryptingas veiksmas siekiant karjeros bei ją planuojant. (Pedagogo karjeros aprašo projektas, 2012 m.), todėl galima daryti išvadą, kad tiriamųjų informantų karjeros procesas dar eigoje ir jų karjeros trajektorija dar neužsibaigia šiandieną pažymėtu paskutiniu karjeros pasirinkimu ir priimtu sprendimu.

Atlikus kokybinio tyrimo (content) analizę galima teigti, kad pavyko nustatyti socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemenčius veiksnius bei pokyčių, lužių taškus (žr. 7, 8, 9, 10 priedai).

Sąmoningas apsisprendimas siekti užsibrėžto tikslo yra labai svarbus veiksnys, lemiantis tolimesnę karjeros trajektoriją. Nors ir negalima teigti, kad visi informantai jau pačioje karjeros pradžioje tikrai žinojo tai, ko siekia, ir turėjo aiškų suvokimą, tačiau nemaža dalis tiriamųjų savo jaunystės svajones paversdavo suplanuotais tikslais. Galima skirti du pagrindinius veiksnius, nulemiančius sąmoningą apsisprendimą. Pirmas, galima pamatyti, kad sėkminga socializacija (profesinis orientavimas, vertybės) šeimoje ir švietimo sistemoje (įsitraukimas į užklausinč veiklą ar būrelius) jau vaikystėje išugdo gebėjimą suvokti savo privalumus ir trūkumus. Antras, pašaukimo pajautimas (sąveikaujant su išskirtinėmis asmenybėmis mokykloje, šeimoje, darbovietėje) tampa svarbiu veiksniumi, lemiančiu apsisprendimą dėl karjeros. Kitaip tariant, šeimos kūrimas arba vaikų priežiūra tikrai nebuvo kliūtis, trukdanti karjeros plėtrai. Labai svarbus profesinės karjeros aspektas yra savęs realizavimas. Dauguma informantų teigia, kad yra svarbu matyti ir suvokti, kad jų darbas yra reikšmingas, kad juos vertina kiti, o jų darbo vaisiai yra svarbūs visuomenei. Pasitenkinimas karjera visų pirma suvokiamas kaip pasitenkinimas darbu ir kasdienine darbine veikla. Kaip jau buvo minėta, daugelis informantų kalbėjo apie nuolatinį savęs tobulinimą, savišvietą ir siekimą profesinės kvalifikacijos aukštumą. Socialiniams pedagogams yra labai

svarbu save realizuoti, dirbti mėgstamą darbą ir būti nepriklausomiems. Taip pat buvo pabrėžiama, kad geri santykiai su kolegomis, komandinis darbas, kurie yra labai svarbūs profesinėje veikloje, taip pat lemia jų karjeros trajektoriją. Beveik visi tyrime dalyvavę informantai teigė, kad jų karjerą taip pat lemia žmogaus profesinės (asmeninės) savybės, vertybinis pagrindas.

Atlikus analizę taip pat išryškėjo informantų karjeros priešistorė, socialinio pedagogo karjeros pasirinkimas ir vertinimas, karjeros vertybės, jos raida ir perspektyvos.

3.6. Tyrimo rezultatų diskusija

Atlikus kokybinį tyrimą ir išanalizavus duomenis išryškėjo socialinių pedagogų karjeros trajektorijos ir joms įtakos turintys veiksniai.

Socialinių pedagogų karjeros priešistorėi įtakos turėjo tiek vidiniai, tiek išoriniai veiksniai. Didžiausią įtaką jų karjeros pasirinkimui turėjo tėvai. Mokslinėje literatūroje šeimos įtaka pasireiškia per numatytas šeimos vertybes (Stancikienė, 2009). Todėl galima daryti išvadą, kad tėvai yra pagrindinis švietimo, žinių, įsitikinimų ir vertybių šaltinis, kuris turi įtakos karjeros sprendimų savi veiksmingumui. Tuo pačiu, yra ugdoma atsakinga, savimi pasitikinti asmenybė, kuri yra pasiruošusi priimti ir spręsti įvairius su karjera susijusius klausimus. Mokslinėje literatūroje teigiama, kad karjeros proceso eigai įtakos turi asmenybės ypatumai (Kučinskienė, 2003, Petkevičiūtė, 2006), tai yra jo gebėjimai ir interesai, todėl galima daryti išvadą, kad karjera yra nulemta ne tik aplinkos veiksmų, bet ir asmeninių charakteristikų. Čia svarbus veiksnys tampa tiek šeima, tiek ir pačio specialisto gebėjimai, vertybės, interesai. Taip specialistas suderindamas šiuos faktorius gali sėkmingai vystyti savo karjerą. Karjeros vystymas – tai visą gyvenimą trunkantis mokymosi, darbo bei perėjimo iš vienos veiklos srities į kitą valdymas, siekiant žengti pirmyn asmeniškai pasirinktame bei nuolat kintančiame karjeros kelyje (Karjeros projektavimo ir konsultavimo terminų žodynas, 2009). Todėl ir socialinių pedagogų karjeros trajektorijose išryškėjo daug lūžių, pokyčių, kurie buvo lemiami vienu ar kitu veiksmu.

Pagrindiniai pokyčiai buvo susiję su specialistų kavalifikacija, išsilavinimu ir tam įtakos turėjo išorinis veiksnys – švietimo reformos. 2001 metais, vėliau 2011 metais (pakeitimas) Lietuvos Respublikos ir Mokslo Ministro įsakyme „Dėl socialinio pedagogo kvalifikacinių reikalavimų ir pareiginių instrukcijų patvirtinimo“ įsakyme buvo teigiama, kad socialiniu pedagogu gali dirbti asmuo, įgijęs socialinio pedagogo profesinę kvalifikaciją aukštosiose mokyklose arba turintis socialinio darbuotojo kvalifikaciją ar socialinio darbo kvalifikacinį laipsnį ir įgijęs pedagogo profesinę kvalifikaciją ar edukologijos kvalifikacinį laipsnį (www3.lrs.lt), todėl ir informantams teko keisti kvalifikaciją, pasirinkti studijas, lankyti kvalifikacinius kursus, tai prisidėjo ir prie jų karjeros trajektorijos kūrimo. Iš tikrųjų galima daryti

išvadą, kad socialinių pedagogų karjerai yra metamas nuolatinis iššūkis, nes, kaip teigiama mokslinėje literatūroje (Pečiuliauskienė, 2005) socialinio pedagogo karjera aprėpia socialiai reikšmingus vaidmenų pokyčius, jų seką, kuri sietina su savirealizacija, profesiniu bei individualiu tobulėjimu. Jie nulates turi tobulinti savo kompetencijas arba įgyti naujų, siekia plėsti savo žinias, didinti savo darbo metodų bagažą. Visa tai, žinoma, siejasi su specialisto vertybiniu pagrindiniu. Kiek žmogus pats iš savęs yra pasiruošęs tobulėti ir kur jis deda pagrįstinius akcentus priimdamas vienus ar kitus karjeros sprendimus. Iš tikrųjų analizuojant informantų atsakymus išryškėjo socialinių pedagogų vertybinis pagrindas ir vertybių kaita priimant įvairius karjeros sprendimus. Jiems yra svarbu bendražmogiškos vertybės, kurios padeda užmegsti ir palaikyti ryšy su vaikais, tėvais, mokyklos bendruomene. Socialinių pedagogų darbe vertybės užima svarbią vietą, todėl, kad, kaip teigiama mokslinėje literatūroje, vertybės lemia asmenybės tikslus, būdus jiems pasiekti, jomis vadovaujamosi dirbant, bendraujant ir vertinant (Petkevičiūtė, 2006). Kiekvieno žmogaus unikalūs darbo vertybių rinkinys lemia jo su karjera susijusius sprendimus ir pasitenkinimą atliekamomis veiklomis bei karjeros eiga. Žmogus natūraliai linkęs kelti sau tokias dvasines vertybes, kurios kuria palankų bendravimą ir atneša jam psichologinį komfortą, todėl ir socialinių pedagogų darbe, priimant įvairius karjeros sprendimus figūruoja tos pačios vertybės ir jos nuo asmeninio gyvenimo ir darbo nėra atskiriamos.

Informantai teigia, kad dirbti vienam nėra prasmės, tikslo ir naudos. Šiame darbe būtina turėti komandą, žmones kurie palaiko tavo mintis, idėjas, konsultuoja ir pataria tau. Taip pat ypatingai svarbus faktorius yra aaviraiškos faktorius, kuris apima vertybes, susijusias su asmenybės charakteristikomis, lemiančiomis karjeros pasirinkimą. Tai – kūryba, nepriklausomybė, įvairovė, rizika, asmeninis ir profesinis tobulėjimas. Šis vertybių rinkinys socialiniui pedagogui leidžia jausti pasitenkinimą darbu, skatina jį tobulėti ir patirti malonius jausmus, kurie dar labiau skatina ir motyvuoja eiti pirmyn, siekti tikslų ir reikalauti iš savęs dar daugiau. Kalbant apie išorinį atpildą, kurio vertybės nusakomos organizacijos žmogui teikiamomis garantijomis: dideliu atlyginimu, prestižu, pripažinimu, saugumu, stabilumu, norisi pastebėti ir išskirti tai, kad šioje srityje, dirbant socialiniu pedagogu tokia vertybė kaip prestižas visai nefigūruoja. Ir tai yra gerai, nes ar savanaudis ir siekiantis tik pasirodyti žmogus, kuriam yra svarbu, kad visi jį pastebėtų ir įvertintų galētu dirbti tokį darbą? Žinoma, tai, kad tave įvertina, pastebi yra svarbu ir tave motyvuoja, tada specialistas jaučiasi saugus ir komandos narius, bet prestižo siekimas neužtikrina jokių garantijų, todėl, kad tai gali būti labai laikina vertybė. Todėl galima daryti išvadą, kad vertybės, tiek apimančios darbo santykius, savirealizacija ar išorinį atpildą, yra vienas reikšmingiausių veiksnių, darančių įtaką karjeros planavimui, projektavimui, pasirinkimui ir pasitenkinimui. O specialistui galėjimas save realizuoti susijęs su tobulėjimu, pasitenkinimu ir nepriklausomybe. Ir iš tikrųjų „Tik

aukštas kompetencijas išsiugdę pedagogai gali parengti bręstančią asmenybę demokratiškam gyvenimo būdui, puoselėti ją kultūrinei visuomenės brandai“ (Rodzevičiūtė, 2003, p. 132), todėl galima daryti išvadą, kad tiriamieji socialiniai pedagogai siekia būti kompetentingi. Jų kompetencijas taip pat apibrėžia ir įvairūs dokumentai, vienas iš jų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 25 d. nutarimu Nr. 468, 2007 m. sausio 15 d. patvirtintas Mokytojo profesijos kompetencijos aprašas, kuris išryškina pagrindines kompetencijas ir jų sudedamąsias dalis, kuriose išryškėja ir socialinių pedagogų vertybinis pagrindas bei siekimas tobulėti. Siekiant ir norint patobulinti savo kvalifikaciją yra nustatyta, kad pedagogas atestuojantis gali pasikelti kvalifikaciją: mokytojas, vyresnysis mokytojas, mokytojas metodininkas, mokytojas ekspertas, ir čia galima pasidžiaugti, nes visi informantai siekia aukščiausios kategorijos, nori apsiginti savo vardą. Nes kaip teigiama mokslinėje literatūroje socialinio pedagogo karjeros procese pagrindinį vaidmenį atlieka kvalifikacijos tobulinimas ir jį lemia du veiksniai tai besikeičiantys reikalavimai pedagogo profesinei veiklai ir pačio specialisto motyvacija, kryptingas veiksmas siekiant karjeros bei ją planuojant. (Pedagogo karjeros aprašo projektas, 2012 m.), todėl galima daryti išvadą, kad tiriamųjų informantų karjeros procesas dar eigoje ir jų karjeros trajektorija dar neužsibaigia šiandieną pažymėtu paskutiniu karjeros pasirinkimu ir priimtu sprendimu.

IŠVADOS

1. Išanalizavus mokslinę literatūrą galima teigti, kad socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemia tiek vidiniai, tiek išoriniai veiksniai. Karjeros trajektorija - tam tikros asmenybės profesinio gyvenimo ir darbo patirtį nusakanti projekcija, kurią visuomeninis gyvenimas ir socialinė struktūra nubrėžia konkrečioje biografijoje. Daugiausia įtakos priimant įvairius karjeros sprendimus turi vidiniai veiksniai, tai yra specialistų asmeninės nuostatos, vertybės, tikslai ir lūkesčiai, išsilavinimas ir kvalifikacija, jo raida bei įgytos ir tobulinamos kompetencijos. Taip pat karjeros trajektoriją lemia ir išoriniai veiksniai: šeima, ekonominė situacija, švietimo reformos.
2. Siekiant pagrįsti socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemiančius veiksnius, buvo atliekamas kokybinis tyrimas. Tyrime dalyvavo 5 informantai, Kauno miesto socialiniai pedagogai, turintys didesnę nei 7 metų patirtį. Interviu klausimai skatina reflektuoti savo karjeros patirtį, nuosekliai prisiminti jos eigą. Visas interviu klausimynas yra pagrįstas dviem karjeros trajektoriją apibrėžiančiais kriterijais: išsidėstymu laike, fiksuojant karjeros pokyčių taškus, ir veiksniais, kurie turi įtakos karjeros trajektorijai. Klausimyną sudaro 5 klausimų blokai, atskleidžiantys karjeros priešistorę, socialinio pedagogo kelio pasirinkimo momentą, karjeros vertybes, raidą ir perspektyvas.
3. Atlikus tyrimą nustatyta, kad socialinių pedagogų karjeros trajektorijas lemia tiek išoriniai, tiek ir vidiniai veiksniai:
 - Daugiausiai įtakos socialinio pedagogo karjeros trajektorijai turi vidiniai veiksniai: žmogaus asmeninės savybės (paslaugumas, jautrumas, nuoširdumas, visuomeniškumas), interesas padėti kitiems, karjeros vertybių sistema, kurioje dominuoja meilė žmonėms ir pagalbos teikimas. Socialiniams pedagogams labai svarbu matyti ir suvokti, kad jų darbas yra reikšmingas, kad jį vertina kiti, o jų darbo vaisiai yra svarbūs visuomenei.
 - Socialinio pedagogo pasitenkinimui karjera ir karjeros pokyčiams įtakos turi išoriniai veiksniai: santykiai su kolegomis, profesinėje veikloje taikomas komandinis darbas, nuolatinis kvalifikacijos kėlimas. Kaip itin svarbus karjeros trajektoriją lemiantis veiksnys įvardijamas švietimo įstaigos vadovo požiūris į socialinio pedagogo pareigybę, pagarba atliekamam darbui ir užduočių aiškumas.
 - Su kitomis gyvenimo sritimis susiję pokyčiai (gyvenamosios vietos keitimas, šeimos kūrimas ir raida, laisvalaikio pomėgių dinamika) turi įtakos karjeros trajektorijai, tiksliau –

pažymi joje pokyčių taškus, tačiau esminių žmogaus nuostatų, jo vertybių sistemos, apsisprendimo siekti užsibrėžto tikslo nekeičia.

REKOMENDACIJOS

Rekomendacijos yra skiriamos šveitimo vadovams bei švietimo įstaigoms, rengiančioms socialinius pedagogus. Išanalizavus mokslinę literatūrą, dokumentus bei atlikus kokybinį tyrimą galima siūlyti tokias rekomendacijas:

- Atrenkant pretendentes į socialinės pedagogikos studijas, rekomenduojama ypatingą dėmesį skirti jų vertybinei orientacijai ir jų apsisprendimo tapti socialiniu pedagogu sąmoningumui. Šie du veiksniai yra esminiai, lemiantys karjeros trajektorijos tolygumą socialinio pedagogo profesijos srityje.
- Socialinės pedagogikos studentams sudaryti sąlygas patirti kuo didesnę socialinio pedagogo veiklą įvairovę, kad, baigę studijas, jauni specialistai sąmoningai pasirinktų labiausiai jų interesus ir asmenines savybes atitinkančią karjeros sritį.
- Švietimo įstaigų vadovams, siekiantiems užtikrinti socialinių pedagogų pasitenkinimą karjera ir jų karjeros trajektorijos stabilumą, rekomenduojama suteikti daugiau autonomijos renkantis darbo metodus ir priimant sprendimus specialisto atsakomybės ribose. Taip pat rekomenduojama skatinti socialinio pedagogo profesinį tobulėjimą ir gerinti jo statusą švietimo įstaigos bendruomenėje.

LITERATŪRA

1. Abromaitienė L., Stanišauskienė V. (2015). Profesinis perdegimas karjeros raidos kontekste: ikimokyklinio ugdymo pedagogų atvejis. *Andragogy*, 5, p. 10-26.
2. Aramavičiūtė V. (2005). Vertybės kaip gyvenimo prasmės pamatas. *Acta paedagogica Vilnensia*, Nr. 14.
3. Augienė D. (2009). Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
4. Bakker S., Fitzsimmons G., Macnab D. (2005). *Career Values Scale Manual and User's Guide*.
5. Bimrose J. (2004). *Matyng theories (trat/factor)*. National Guide Research Forum. Peržiūrėta, 2016 kovo 25, adresu
<http://www.guidanceresearch.org/EG/impprac/impp2/traditional/matyng/view?Searchterm=parsons>
6. Bitinas B. (2000). *Ugdymo filosofija*. Vilnius: Enciklopedija.
7. Bryant B. K., Zvonkovic A. M., Reynolds P. (2006). Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 69.
8. Brott P. E. (2007). A constructivist look at life roles. *The career development quarterly*. Vol. 54.
9. Bruzgelevičienė R. (2001). Nacionalinis švietimo plėtotės raportas. Lietuvos respublikos švietimo ir mokslo ministerija.
10. Daukilas S. (2008). Metodologinės paradigmos ir pedagoginės technologijos: individualumo ir socialumo ugdymas. Profesinis rengimas. *Mokslo darbai*. Kaunas: VDU, p. 18.
11. Developmental career assessment and counseling: the C-DAC model (1992). *Journal of counseling and development*. Vol. 71, p.74 – 80
12. Dėl socialinio pedagogo kvalifikacinių reikalavimų ir pareiginių instrukcijų patvirtinimo. Lietuvos Respublikos ir Mokslo Ministro įsakymas. 2001 m. gruodžio 14 d. Nr. 1667, Vilnius. Peržiūrėta, 2016 balandžio 10, adresu
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=161532&p_query=&p_tr2=
13. Dromantaitė-Stancikienė A., Gineitienė Z. (2010). Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros. *Socialinių mokslų studijos*, Nr. 4(8).
14. Duoblienė L. (2011). Ideologizuotos švietimo kaitos teritorijos. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, p. 95.
15. *Encyklopedia of career development* (2006). SAGE Publications, p. 60-63.

16. Ferry N. M. (2006). Factors Influencing Career Choices of Adolescents and Young Adults in Rural Pennsylvania. *Research in Brief*. Vol. 44 (3)
17. Fullan M. (1998). *Pokyčių jėgos*. Vilnius: Tyto alba, p. 8.
18. George J., Jones G. (1997). Experiencing work: Values, attitudes, and moods. *Human Relations*. Vol. 50.
19. Germeijs V., Verschueren K. (2009). Adolescents' Career Decision-Making Process: Related to Quality of Attachment to Parents?. *Journal Of Research On Adolescence*. Vol. 19(3).
20. Giddens A. (2005). Vilnius: Sociologija.
21. Greenhaus J. H., Powell G. N. (2006). When Work and Family are Allies: A theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, p. 72-92.
22. Grincevičienė V. (1998). Ugdymo dalyvių požiūris į dabarties mokyklą (socialinis pedagoginis aspektas). Daktaro disertacija. *Socialiniai mokslai edukologija*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
23. Gruževskis B. (2007). Sėkmingos karjeros darbo rinkoje veiksniai. *Aktualūs socialiniai politikos klausimai*, Nr. 7, p. 126.
24. Hargreaves A. (2008). *Mokymas žinių visuomenėje*. Vilnius: Homo liber.
25. Hirschi A. (2010). Positive Adolescent Career Development: The Role of Intrinsic and Extrinsic Work Values. *The Career Development*. Vol. 58
26. Jackūnas Ž. (1993). Lietuvos švietimo plėtotė Europos edukacinių nuostatų kontekste. Lietuvos švietimo reformos gairės. Vilnius.
27. Jackūnas Ž. (1998). Lietuvos švietimo plėtotė Europos edukacinių nuostatų kontekste. Lietuvos švietimo gairės. Vilnius.
28. Kardelis K. (2005). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Technologija.
29. *Karjeros projektavimo vadovas. Sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse* (2005). Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla. ISBN 9955-12-090-8.
30. Katz M. R. (1993). *Computer-Assisted Career Decision Making: The Guide in the Machine*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. Hillsdale, NJ.
31. Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Monografija. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
32. Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologijos*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
33. *Lietuvos profesijų klasifikatorius* (2002). Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

34. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (Žin., 1991, Nr. 23-593; 2003, Nr. 63-2853)
35. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 06 09 nutarimas Nr.764 Dėl socialinių ir pedagoginių vaikų mokymosi sąlygų sudarymo programos ir Bendrojo ugdymo modernizavimo programos patvirtinimo
36. Lietuvos švietimo koncepcija (1992). Vilnius. Peržiūrėta, 2016 balandžio 10, adresu <http://www.smm.lt/uploads/documents/kiti/koncepcija1.htm> 2
37. Liuolienė A., Metiūnienė R. (2007). Nuostatos įtaka autonominės užsienio kalbos studijoms. Santalka, T. 15, Nr. 4.
38. Marshall S. K., Young R. A., Domene J. F., Zaidman-Zait A. (2008). Adolescent Possible Selves as Jointly Constructed in Parent-Adolescent Career Conversations and Related Activities. *Identity: An International Journal of Theory and Research*. Vol. 8
39. Melnikas B. (2011). Transformacijų visuomenė: ekonomika, kultūra, inovacijos, internacionalizavimo procesai. Vilnius: Technika.
40. Murpy M. (2010). Accelerating your career trajectory. CPCU. Peržiūrėta, 2015 gruodžio 15, adresu <http://www.slideshare.net/murphymartine/accelerating-your-career-trajectory>
41. O'Hagan K. (1997). Social Work Competence. An Historical Perspective. *Competence in Social Work Practice*. London and Bristol: Pennsylvania.
42. Palujanskienė A. (2008). Darbo ir karjeros psichologija. Kaunas: Judex.
43. Patton W., Lokan J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, No. 1, p.31 – 48.
44. Pečiuliauskienė P. (2005) Kvalifikacijos tobulinimo sistemos pokyčiai: humanitarinių, socialinių ir realinių dalykų mokytojų požiūris. Peržiūrėta, 2016 kovo 13, adresu
45. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelis (2012). Peržiūrėta, 2016 kovo 13, adresu http://www.upc.smm.lt/projektai/pkt/naujienos/modelis/PKT_modelis.pdf
46. Petkevičiūtė N. (2003). Asmeninės karjeros projektavimas ir vystymas globalizacijos kontekste. *Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos*, Nr. 7.
47. Petkevičiūtė N. (2006). *Karjeros valdymas*. Kaunas: VDU
48. Prakapienė D., Prakapas R. (2013). Visuomenės transformacijos: ugdymo paradigmu kaita. Mykolo Romerio universitetas, Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija. Vilnius: Mokslo studija.
49. Rodzevičiūtė E. (2003) Prof. Jonas Laužikas apie mokytojo kompetencijas. *Pedagogika: mokslo darbai*. T. 68, p. 127–133.
50. Sahlberg P. (2005). *Kaip suprantamas mokymasis*. Vilnius.

51. Salomone P. R. (1996). Tracing Super's theory of vocational development: a 40-year retrospective. *Journal of career development*. Volume 22, No. 3, p.167-184.
52. Schwartz S. H., Bilsky W. (1987). Toward a psychological structure of human values // *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 53.
53. Stancikienė A. (2009). Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 29.
54. Stanišauskienė V (2005). Nuolatinis mokymasis kaip karjeros sėkmės sąlyga: studentų požiūrių tyrimas. *Karjeros konsultavimas tarpkultūrinėje Europos erdvėje. Tarptautinės mokslinės praktinės konferencijos pranešimų medžiaga*. Klaipėda.
55. Stanišauskienė V. (1997). Nuolatinis mokymasis besikeičiančioje visuomenėje: prielaidos ir prieštaravimai. *Pasirengimas nuolatiniam mokymuisi – prielaida sėkmingai karjerai*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
56. Super D. E. (1985). *New Dimensions in Adult Vocational and Career Counseling*. Occasional Paper No. 106. Education Resources Information Center. Peržiūrėta, 2016 kovo 25, adresu: http://www.eric.ed.gov/ericdocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/2e/e4/96.pdf
57. Super D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D.Brown, L. Brooks, Associates (Eds.), *Career choice and development (2nd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
58. *Supporting Teacher Competence Development for better learning outcomes* (2013). European Commission.
59. Šefčovič M. (2013). *Thematic report on teachers' professional development*. Europos Komisija.
60. *Švietimo gairės: Lietuvos švietimo plėtotės strateginės nuostatos, 2003–2012 metai: projektas* (2002). Vilnius: Dialogo redakcija.
61. Švietimo ir mokslo ministro 1999 07 23 įs.Nr.951 Dėl antrojo švietimo reformos etapo prioritetų vykdymo).
62. *Tarptautinių žodžių žodynas* (1985). Vyriausioji enciklopedijų redakcija.
63. Valackienė A. (2003). Profesinę karjerą sąlygojantys veiksniai: subjektyvus vertinimas. *Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos*, Nr. 7.
64. Valickas A., Chomentauskas G., Dereškevičiūtė E., Žukauskaitė I., Navickienė L. (2014). *Asmens karjeros valdymas. Metodinė priemonė dėstytojui*. Vilnius, p.14-15
65. Žydžiūnaitė V. (2007). *Tyrimo dizainas. Struktūra ir strategijos*. Mokomoji knyga. Kaunas: Technologija.

PRIEDAI

INTERVIU KLAUSIMAI

1. Pradžioje pakalbėkime apie jūsų vaikystę ir jaunystę. Kokioje aplinkoje, šeimoje jūs užaugote? Kokios buvo jūsų vaikystės svajonės?
2. Koks buvo jūsų pirmasis karjeros pasirinkimas? Kaip jūs jį vertinate dabar?
3. Kaip nutiko, kad tapote socialine pedagoge?
4. Kuo socialinio pedagogo darbas yra geras?
5. Kuo socialinio pedagogo darbas nėra patrauklus?
6. Kokios yra jūsų karjeros vertybės? Į ką labiausiai atsižvelgiate, priimdamas(-a) karjero sprendimus? Prisiminkite, kaip keitėsi jūsų karjeros vertybės laikui bėgant?
7. Papasakokite apie savo karjeros kelią, savo nuožiūra išskirdami jame lūžio, pokyčių taškus. Gal galite juos pažymėti gyvenimo linijoje? Kuo ypatingi jūsų išskirti karjeros etapai?
8. Kokie jūsų asmeninio gyvenimo įvykiai turėjo įtakos jūsų karjeros eigai ir su karjera susijusiems sprendimams?
9. Karjeros vertybes galima sugrupuoti į tris kategorijas: 1- darbas su kitais (darbo santykiai?), 2 - savirealizacija ir 3 - išorinis atpildas. Darbo su kitais kategorija apima vertybes, lemiančias santykius su kolegomis ir klientais: paslaugumą, komandinį darbą, įtaką. Savirealizacijos kategorija apima tokias vertybes kaip nepriklausomybė, įvairovė, kūryba, rizika, asmeninis ir profesinis tobulėjimas. Išorinio atpildo kategorijos vertybės nusakomos organizacijos žmogui teikiamomis garantijomis: dideliu atlyginimu, prestižu, pripažinimu, saugumu, stabilumu. Įvertinkite šias tris karjeros vertybių kategorijas savo nubrėžtoje karjeros trajektorijoje. Argumentuokite savo vertinimą.
10. Kokią jūs matote savo karjeros ateitį? Kokios perspektyvos turint tokį, kaip jūsų, socialinės pedagogės darbo stažą ir su juo susijusią patirtį?

PIRMAS INTERVIU

Interviu vyko 2016 m. balandžio 8 d. Interviu trukmė: 51 min. 46 s

- Labas rytas.

- Labas rytas.

- Visų pirma noriu padėkoti, kad sutikote duoti man interviu.

- Man tikrai nesunku, pati viską perėjusi, žinau kaip sunku.

- Gerai. Noriu Jus informuoti, kad šio interviu tikslas – atskleisti socialinių pedagogų karjeros trajektorijas. Interviu yra savanoriškas ir bet kada galite atsisakyti jame dalyvauti. Labai prašau nesivaržykite, atsakinėkite visus klausimus kaip jūs suprantate klausimą. Jūs nieko prieš jai aš įrašinėsiu mūsų pokalbį?

- Gerai.

- Ar turite man kokių klausimų?

- Ne, manau, kad jau galime pradėti.

- Pradžioje pakalbėkime apie jūsų vaikystę ir jaunystę. Kokioje aplinkoje ir šeimoje jūs užaugote?

- Užaugau darbininkų šeimoj, kaip tais tarybiniais laikais vadindavosi. Šeima 4 asmenų, aš, sesuo ir tėvai abudu. Nors šiaip darbininkų šeimoje, bet šiaip gal galima sakyti, kad pakankamai šviesūs žmonės buvo tėvai ir rūpinosi mūsų išsilavinimu. Ir gal dėl to aš ir siekiau aukštojo išsilavinimo. Tai buvo tarsi šeimos vertybė. Tėvai iš tikrųjų, ypač mama labai stengėsi, kad nu ko gero dar ir dėl to, kad buvo tų gebėjimų, nes iš tikrųjų mokiausi aš tada 11 klasių aš baigiau, penkiabalėje sistemoj 4,7 balo mano buvo toksai vertinimas. Tai kaip ir gebėjimų tų turėjau ir ir pati turėjau užsibrėžus tikslą baigti aukštąją mokyklą.

- O tada sakykit koks jūsų buvo pirmasis karjeros pasirinkimas?

- Šiaip mano iškart mokykla buvo. Mano iš karto mokykla buvo. Aš pirmais metais stojau tada pedagoginis institutas buvo Vilniuje ir kadangi mano šiaip sritis buvo pasirinkta technologijos jeigu dabar taip vadintume, tada buvo darbai, bet ta specialybė buvo su chemija sublokuota ir aš stojau neįstojau pirmais metais į dieninį skyrių, nes su tokiu balu skaičiumi priėmė iš rajonų, o man pasakė, kad jūs iš Kauno ir galite Kaune mokytis. Buvo toksai argumentas. Ir aišku man ta chemija nelabai patiko, bet aš stojau tik dėl technologijų, nes aš jau turėjau Liaudies Meistro vardą, mes turėjome mokytoją, Liaudies Meistrę ir mes audėme kilimus, juostas, juos rišome va toje srity, kaip sakoma aš daug turėjau veiklos ir dėl to pasirinkau tą technologijų dalyką. Bet mokykla buvo labai susirūpinus dėl manęs, todėl jie priėmė

mane čia dirbti, kad aš turėčiau pedagoginę stažą, nes tuo metu stažas stojant į aukštąją mokyklą buvo vertybė., buvo plusas. Bet aš kai jau padirbau metus laiko aš jau nenorėjau stoti į dieninį skyrių ir aš jau tada rinkausi neakivaizdines studijas, bet tada jau sritis buvo visai kita, nes technologijų tokių kaip ir nebuvo neakivaizdinėse studijose ir aš tada pasirinkau geografiją. Toks buvo visai, kaip sakoma posūkis kitoks, nes iš tikrųjų aš norėjau dirbti mokykloje, bet nebuvo nei vieno dalyko apart va technologijų nebuvo tokio dalyko, kurį aš norėčiau mokyti vaikus. Ir aš tada rinkausi tada iš tų tokių socialinių mokslų, nenorėjau būti lietuvių kalbos mokytoja ar ten kažkokia, bet aš tada rinkausi biologiją, istoriją ir geografiją. Ir kažkaip man pasirodė, kad geografija turėtų būti įdomiausia mokytis. Va toks pasirinkimas buvo, kaip sakoma. Nelabai toks argumentuotas.

- O kaip nutiko, kad tapote socialine pedagoge?

- O į socialinį darbą aš atėjau. Aš dirbau mokykloje geografijos mokytoja ir tada atsirado socialinio darbuotojo pareigybė mokykloje. Ir kažkaip tai vienas viena mergina atėjo padirbti ir tada buvo pati pradžia nelabai žinojo kas ką turi daryti tada ten dar kažkokia mergina buvo atėjusi vėl ten nelabai kažkas išėjo ir tada administracijai kilo mintis Rūta o gal tu nori tą socialinį darbą dirbti. Aš sakau kodėl gi ne, galiu pabandyti ir tada dar tais laikais buvo galima turėti ir pamokų ir šitą darbą dirbti, bet aišku ir aš jokių supratimo neturėjau kas tas socialinis darbas, dar tada buvau įdarbinti socialine darbuotoja, bet kadangi reikėjo kvalifikacijai reikalavimai buvo tai aš tada dar ėjau į kursus socialinio darbo. Buvo ten kažkokia kvalifikacijai kursai trys mėnesiai, mes ėjom į šeimos centrą ir mes tenai mokėmės. Tai va buvo tokia pirma pažintis su socialiniu darbu. O paskiau keitėsi, kad mokykloje negalėjo dirbti socialinis darbuotojas, ta prasme ne tai kad ne galėjo, bet buvo rekomenduojama, kad mokykloje dirbtų socialinis pedagogas. Kadangi aš pedagoginį išsilavinimą turėjau ir turėjau tuos kvalifikacinius reikalavimus, tuos minimalius atitinkantį tą jau pažymėjimą, kad jau aš baigiau kažkokius tai kursus tai tada mokykla mane įdarbino socialine pedagoge.

- Kaip jūs vertinate dabar savo pasirinkimą vis gi būti ne geografijos mokytoja, o socialine pedagoge?

- Aš. Aš džiaugiuosi, kad pasirinkau šitą darbą, nes aš paskui ir baigiau studijas, socialinio darbo magistrą. Nes kadangi man vis tiek reikėjo išsilavinimo socialinio darbuotojo, socialinio pedagogo. Tai aš. Aš džiaugiuosi tuo pasirinkimu. Aš aišku pasigendu pamokų. Nu dabar jau kuo toliau tuo labiau nežinau ar galėčiau dirbti ta geografijos mokytoja, bet aš daug metų iš tikrųjų pasigedavau pamokų, nes vistiek tas santykis su vaikais yra kitoks nei socialinio pedagogo ir mokytojo. Bet šitas darbas man patiko ir patinka tai ką aš darau man patinka.

- Kuo patinka? Kuo socialinio pedagogo darbas yra geras, patrauklus?

- Pirmiausia tai jis patrauklus tuo, kad nėra rutinos mokytoju dirbant skambutis pamoka skambutis pamoka ir eini namo, o čia iš tikrųjų kiekvieną dieną ateini ir nežinai kas tavęs laukia. Kažkiek tai. Nelabai gali planuoti tų veiklų savo. Iš vienos pusės gerai, iš kitos pusės aišku blogai, nes lieka darbai kurie lieka nepadaryti, nes jeigu čia ir dabar reikia kažką padėti mokiniui, padėti mokytojams arba atsitinka kažkoks mokykloj incidentas tai visur turi dalyvauti socialinis pedagogas. Bet iš tikrųjų va šita darbo įvairovė tu gali pasirinkti dirbti su klase, vesti kažkokius tai užsiėsimus. Tu gali pasirinkti veiklą, kad su vaikais dirbti kaip su būreliu. Tu gali pasirinkti padaryti vaikų grupę su kuriais nori dirbti ar kažkokias veiklas organizuoti. Aišku atitinkamai tu turi atlikti tas veiklas, kurias privalai atlikti kaip socialinis pedagogas: pagalba mokytojui, mokiniui, šeimai. Tu rūpiniesi visais tais ir socialiniais ir kaip sakoma tom saugiom aplinkom ir t.t tai yra veiklos labai įvairios ir tu daug ką gali rinktis pats, aišku atsižvelgdamas į mokyklos poreikius, bet vis tiek tu renkiesi, tu galvoji ką tu gali daryti ir tu sugalvoji dabar tu gali daryti tą ir tą. Labai visą laiką domėjaisi naujovėmis ir jeigu kažkas tai kažkur tai nauji mokymai, nauji kažkoki metodai ar dar kažkas pagal galimybes stengiuosi juos išmokti ir pritaikyti savo darbe. Tai va šita įvairovė ir mane kaip sakoma man ji ir patinka.

- O jeigu tada pažiūrėtume iš kitos pusės, tai yra kuo socialinio pedagogo darbas nėra patrauklus?

- Galbūt pasikeitė mano santykiai su kolegomis. Kai aš tapau socialine pedagoge tai iš tikrųjų aš tapau mokinių advokatu. Ir tada daug mokytojų į mane žiūrėjo kaip į priešą. Nes reiškiasi, nes visą laiką toksai būdavo keli metai, kad ai čia Rūtai ką besakysi ji vis tiek už mokinį eina. Tai va šitas dalykas kaip sakoma požiūris į mane , bet aš džiaugiuosi, kad mane visą laiką palaikė mokyklos administracija. Tai aš turėjau tą stiprybę iš kur semtis, nes kokius sprendimus priimdavau mane administracija palaikydavo. Ir dar yra išlikęs tas toksai, kad kai kurių mokytojų, kad aš kaip kažkokia bausmė mokiniui. Vis dėl to kai kurių mokytojų dar išlikę sąmonėje šitas dalykas, kad jeigu jau kas nepasisėkė tai eik pas Rūtą ir Rūta pataisys ale. Tada dar toki neigiami atsiliepimai, vėl gi iš kolegų ateina, kad tai kas kad pas Rūtą siunti, tai kas kad prašai jos pagalbos, bet vis tiek niekas nesikeičia. Tai va čia tokie neigiami aspektai, bet kiekvienam darbe tų neigiamų aspektų yra tai nematau čia nieko blogo.

- Kokios yra jūsų karjeros vertybės?

- Man yra svarbu iš tikrųjų pirmiausia tai mokinių poreikiai. Ir jeigu aš matau, kad mokiniui kažkiek tai padedu tai aš galvoju, kad nu reiškia mano darbas yra reikalingas. Aišku įvertinimas yra labai sunkus, nes mūsų darbo tą kaip sako rezultatą gali pamatyti arba gali visai nepamatyti. Bet vis tiek aš manau, kad esu reikalinga mokiniams, mokytojams, tėvams. Ir ir va tas dalykas ir yra ir kažkaip va palaiko.

- Į ką labiausiai jūs atsižvelgiate, priimdama karjero sprendimus?

- Karjeros sprendimai tai čia tokie gal labiau eina spontaniškai daugiau. Arba gal nu kaip, turiu tų gebėjimų vadovauti. Tai kaip ir socialiniam pedagogui tai yra privalumas. Ir galbūt ta karjera ir išeina tokia, kad man vis kažko reikia, reikia veiklos šalia mokyklos ir aš džiaugiuosi, kad man mokykla tai leidžia ir suteikia. Man kažkaip pačiai norisi vis kažko naujo. Ir vis tų veiklų atsiranda. Ta va ta karjera taip ir gaunasi, kai kur kas pasiūlo, nueini, pasižiūri jeigu patinka tai bandai pritaikyti savo darbe. Mano tie karjeros sprendimai tokie spontaniški, pagal tai ką man gyvenimas pasiūlo aš arba pasiimu arba ne.

- Papasakokite apie savo karjeros kelią, savo nuožiūra išskirdami jame lūžio, pokyčių taškus (piešiame gyvenimo liniją)

- 1999m. tai kai tapau socialine pedagoge, ten metai persipina gal kažkur 2000m. jau keitėsi mano kvalifikacija, dabar jau tapau prieš du metus eksperte, o kažkur 2007 aš tapau metodininke. Aš jau ne vieneri metai esu miesto metodinio būrelio pirmininkė, aš daug metų priklausau metodiniam būreliui pačiam praktiškai, nežinau 10 metų gal daugiau, nors mano stažas 16 metų tai gal net daugiau. Tada priklausau Lietuvos socialinių pedagogų asociacijai. Šalia savo to tiesioginio darbo aš dar dirbu, Lietuvoje yra tokia OWLES patyčių programa, aš dirbu instruktore. Aš turiu mokyklas, kuriose rengiu, instruuoju, žodžiu mokau kaip dirbti pagal šitą programą. Dar kažkuriais metais klausiau seminarus apie mergaičių savivertės kėlimą ir tada užsikabinu už to ir daug metų vedžiau merginų grupes ir paskui tapau lektore ir vedžiau seminarus ta tema. Ir vedžiau seminarus ta tema ne tik tai Lietuvoje, bet ir užsienyje, tai yra Baltarusijoje, kur dar Kaliningrado srity.

- Kuo ypatingi jūsų išskirti karjeros etapai?

- Tai yra naujos veiklos. Naujos veiklos. Naujos kompetencijos. Pati kaip specialistė, socialinė pedagogė tobulėjau, nes manau kad vis tie dalykai, kuriuos aš mokiausi naujus socialinis darbas, merginų grupių metodas, OW patyčių prevencijos programa, jeigu žiūrėti tuos kertinius dalykus tai iš tikrųjų jie visi man davė kažkokias tai kompetencijas arba pastiprino tas kurias turėjau arba davė kažkokių tai naujų kompetencijų. Nes tai va sakyčiau, nes tas darbas tai eina tas pats ir galbūt dar galim pagalvoti, kad mano tos visos veiklos atnešė naudos ir mokyklai, nes mes tapome VDU progimnazija, mano iniciatyva.

- Kokie jūsų asmeninio gyvenimo įvykiai turėjo įtakos jūsų karjeros eigai ir su karjera susijusiems sprendimams?

- Nu studijos universitete tai man kaip reikėjo kvalifikacijos, man kvalifikacijos kursų neužteko tai jeigu aš norėjau dirbti socialine pedagoge tai aš turėjau mokytis tai elementariai aš tada rinkausi magistro studijas, nes galvojau nu kažkaip. O kiti vis dalykai tai kaip ir minėjau kažkas vis pasiūlė, pakvietė. Pakvietė tai draugai ir kolegos. Iš tikrųjų mes labai surištos su viena kolege, nes su ja mes visą laiką kartu ejom ir palaikėm viena kitą papildydavom, įtraukdavom ir sudomindavom. Visą laiką viena kitą kažkur

pakviesdavom, įtraukdavom. Visą laiką jaučiau palaikymą iš kolegų tai jie padėjo dėl kvalifikacijos apsispręsti. Gal čia mano pačios, kaip sakoma keliu tą kartelę savo. Bet žinoma yra žmonių, kurie paskatina, padrąsina ir sako kad galiu. Tai va taip va kažkaip ir ėjo viskas. Ir pas mane iš tikrųjų nėra staigių posūkių, viskas eina sava vaga tik truputį praplatėja.

- Karjeros vertybes galima sugrupuoti į tris kategorijas: 1- darbas su kitais (darbo santykiai?), 2 - savirealizacija ir 3 - išorinis atpildas. Darbo su kitais kategorija apima vertybes, lemiančias santykius su kolegomis ir klientais: paslaugumą, komandinį darbą, įtaką. Savirealizacijos kategorija apima tokias vertybes kaip nepriklausomybė, įvairovė, kūryba, rizika, asmeninis ir profesinis tobulėjimas. Išorinio atpildo kategorijos vertybės nusakomos organizacijos žmogui teikiamomis garantijomis: dideliu atlyginimu, prestižu, pripažinimu, saugumu, stabilumu. Įvertinkite šias tris karjeros vertybių kategorijas savo karjeros etapuose. Argumentuokite savo vertinimą.

- Va tos jūsų sudėliotos vertybių grupės manau mano gyvenime ėjo lygiaverčiai. Nes iš tikrųjų tiesioginis darbas man tai yra labai svarbu tai ką aš turiu atlikti nu sakykim kaip socialinė pedagogė ar ne, bet jeigu sakykime man tuose rėmuose, mokyklos rėmuose tos savirealizacijos yra kaip ir per mažai aš einu į erdves kitas. Jeigu man už jas moka valio, jeigu nemoka irgi gerai. Nes iš tikrųjų man taip kad jei galvojant apie darbo apmokėjimą tai jisai man didėjo susijusiai su kvalifikacine kategorija. Tai sakykim aš taip tikslingai ėjau dėl to, kad už tą patį darbą gaučiau daugiau. Dabar, bet o vis dėlto savirealizacija man buvo visą laiką svarbesnė. Visuose karjeros pokyčiuose aš jai skirčiau 5 balus, nes ko gero jai man būtų nesvarbu tai aš nebūčiau tų visokių veiklų turėsiu ir ir neieškojusi ir nežiūrėjusi ir sėdėčiau čia mokykloje ir džiaugčiausi tuo ką turiu. Nes kaip ir sakiau yra veiklos už kurias apmoka ir yra veiklos už kurias neapmoka ir tada pavyzdžiui įgyti kažkokių kompetencijų, sužinoti kažką naujo ar dar kažkas tai vėl gi mano visada mintis yra tokia aš noriu, man reikia, jeigu už tai užmokės tai gerai, man pavyzdžiui niekada nekilo kad jei ai nemokės tai nevažiuosiu nedarysiu, žinoma tas apmokėjimas tai susięs su tuo kaip tu gyvensi pragyvensi, bet kažkaip tai ko gero noras sužino ir savirealizuoti tai yra svarbesnis negu materialinis pagrindas. O jeigu kalbant apie komandinį darbą, santykius su kolegomis tai yra labai svarbu ir džiaugiuosi ir manau, kad dėl to esu tokia kokia esu tai tikrai labai galiu dėkoti šitam kolektyvui mokyklos ir administracijai, nes iš tikrųjų pas mumis visą laiką santykiai mokykloje buvo labai demokratiški labai draugiški. Aišku visko būna kaip ir visur. Kaip kad ir sakiau požiūrio į mane pasikeitimo. O tas santykiu lipdymas, bendradarbiavimas, komandinis darbas visa tai vyksta ir yra laba svarbu. Ir tikrai labai stengiasi ir tikrai labai puoselėja juos ir su kolegomis, kad bendradarbiauti ir komandoje dirbti, nes kitaip po vieną nieko neišeis dirbti. Ir jeigu nebūtų susikalbėjimo iš tikrųjų būtų labai sunku dirbti ir ių vis neįmanoma kogero.

Tai manau kad savirealizacija tai manau tikrai visada visur, mažiau gal yra išorinis atpildas, o taip pat labai svarbu ir manau darbo santykiai, tai yra labai svarbu.

- Kokią jūs matote savo karjeros ateitį? Kokios perspektyvos turint tokį, kaip jūsų, darbo stažą ir su juo susijusią patirtį?

- Aš manau, kad karjeros lubų aš dar nepasiekiau. Tik kad viskas susieją su mano amžiumi darbingu, nes vis tiek aš kažkur už kažkiek laiko turiu išeiti į pensiją, bet manau kad dar kažkur 9 metai liko, kad mane išleistų į pensiją. Šiaip nemanau, kad aš pakeisiu savo tą pagrindinį darbą, aš tikrai manau, kad būsiu ir dirbsiu mokykloje socialine pedagoge. Bet kokios šalia veiklos atsiras tai negaliu žinoti, nes jei kažko neliks tai aš kažko ieškosiu. Ir jei kažkas iš to ką dabar veikiu dings tai aš pradėsiu naujas paieškas ir jau aš dabar pagalvoju apie kažką naujo. Aš stengiuosi, aš darau, bet jeigu aš galiu tai deleguoju kitus darbus jaunesnėms kolegėms, nes joms trūksta veiklų, ir jei nori keltis kvalifikaciją viso to joms reikia. Manau, kad perspektyvų vis tik visada yra, aišku amžius ar kažkokias kitas veiklas apsiimti gal ir negali, ir dabar pas mane yra ta trajektorija kad galvoti ką galima dar daryti, save realizuoti. Tai manau, kad kai jau būsiu pensijoje man tas karjeros kelias kurį piešėm dar tikrai pakis ir prasitęs.

- Ačiū jums labai už jūsų atvirumą. Gražios jums dienos ir iki malonaus.

- Viso geriausio. Sėkmės jums.

ANTRAS INTERVIU

Interviu vyko 2016 m. balandžio 13 d. Interviu trukmė: 42 min. 56 s

-Laba diena.

-Laba diena.

-Visų pirma noriu padėkoti, kad skyrėte savo laiko.

-Oi, viskas gerai, man tikrai nesunku, net ir įdomu kaip čia viskas vyks.

-Gerai. Noriu Jus informuoti, kad šio interviu tikslas – atskleisti socialinių pedagogų karjeros trajektorijas. Interviu yra savanoriškas ir bet kada galite atsisakyti jame dalyvauti. Ir ar esate nieko prieš jai aš įrašinėsiu mūsų pokalbį?

- Žinoma, kad sutinku ir suprantu, kad taip reikia.

-Tada, manau, kad jau galime pradėti

-Gerai

-Pradžioje pakalbėkime apie jūsų vaikystę ir jaunystę. Kokioje aplinkoje ir šeimoje jūs užaugote? Apie ką svajojot.

-Užaugau pilnoj šeimoj, daugiavaikėj. Buvau vidurinis vaikas. Turiu vyresnį brolių ir jaunesnę sesę. Kaune. Mokiausi, gyvenau, augau, svajojau. Kaip ir visi vaikai svajojau būti mokytoja, paskui nebenorėjau būti mokytoja. Paskui buvo kitokios svajonės, o nežinau kaip keitėsi viskas, bet kad kažkokių svajonių tai labai taip gal pamatyti pasaulį, pakeliauti daugiau.

-Koks buvo pirmasis jūsų karjeros pasirinkimas?

-Turizmo ir sporto vadyba. Nes aš šiaip socialinėj pedagogikoj atsidūriau netikėtai ir visiškai ne pagal savo planus. Nes aš norėjau archeologiją studijuoti, bet kadangi nebuvo studijų Kaune, čia jau šeimos, mamos įtaka, kad į Vilnių neleido tai teko rinktis kas yra iš Kauno. O socialinis pedagogas nebuvo tai ką norėjau, nes daugiau specialybės buvo su kelionėmis, istorijoms su visais kitais planais.

-Tai gal galite plačiau papasakoti kaip tapote socialine pedagoge?

-Pildant tiesiog dokumentus rašiau visas specialybes kurios yra Kaune, ne ne Vilniuj tai buvo turizmo ir sporto vadyba, anglų kalbą, kitų net iš tikrųjų ir neprisimenu. Žinau, kad pildžiau 6 specialybes, skirtinguose universitetuose ir tarp tų specialybių ieškant buvo atrastas tai toks pasirinkimas kaip socialinė pedagogika ir aš ją norėjau rašyti į paskutinę vietą, bet čia vėl su mamos įtaka buvo parašyta antroje vietoj,

po turizmo ir sporto vadybos. Buvo abi tam pačiam universitete, tiesiog į sporto ir turizmo vadybą neįstojau, nes pritrūko šiek tiek balo ir įstojau į socialinę pedagogiką. Taip ir atsidūriau.

-Tada prašau, sakykite kuo socialinio pedagogo darbas yra geras?

-Nu kaip pasakyti. Nu gal jis nestatiškas toks, kad nenumatysi kas gali atsitikti. Labai daug. Nu aš kaip vadinu socialinis pedagogas yra „devyni amatai, dešimtas badas“. Vienu žodžiu visko po truputį ir iš labai skirtingų sferų yra. Nu tai jis nėra toks darbas kaip kad administracija ar dar koks, kad tu turi tam tikrą ploną, siaurą sritį ir dirbi. Iš tikrųjų socialinės pedagogikos labai plati sfera ir nu apskritai dirbant su žmonėmis visko prisižiūri, primatai tai nu toks nenuobodus darbas, aš manau. Įdomus.

-O tada jeigu žiūrėtume iš kitos pusės, tai yra kuo socialinio pedagogo darbas nėra patrauklus?

-Daug. Žinot, socialinis pedagogas tai kaip atpirkimo ožys. Aš kai sakau, realiai jis turėtų suderinti, ta prasme labiau organizacinis darbas, nu kaip pasakyti jis ir su tėvais ir su vaikais ir su mokytojais visur turi kaip sakau visur esi tas toks kaip koordinatorius, nes tu turi su visais bendrauti, o kai dar žmonės ne nu, tai yra tokia sritis, kur tu turi mokinti kaip gyventi ane, teikti pagalbą žmonėms, kurie nenori tos pagalbos. Dažniausiai problemų niekas neturi, tu gauni nu tas toks blogasis dalyvis kuris eini, nu kaip pasakyti tas kuris kišasi ne ten kur reikia. Nes jeigu kažkas blogai tai mes turime pranešti ir tėvams, ir institucijos, ir vaiko teisėms, ir policijai ir ten jeigu reikia ir su vaikais ir su mokytojais ir kaip nu yra sakoma socialinis pedagogas yra vaiko advokatas, bet dirbant švietimo įstaigose tai toli gražu nuo vaiko advokato, nes gaunasi visi tave pateikia kaip baudėją, nes jeigu tu ką nors prisidarai tai eisi pas socialinę ir jeigu tėvams skambina socialinis tai tikriausiai vaikas kažką prisidirbo nu tai aš kaip sakau teorija nuo praktikos labai skiriasi. Ypatingai dirbant tose, kur daug problemų yra, ne tai kad asocialių šeimų, bet tų probleminių šeimų, nes nu ekonominė situacija davė savo tie statusai. Tai ir yra tokia nelabi ta gera pusė.

-O kokios yra jūsų karjeros vertybės?

-Aš tai manau, kad socialinis pedagogas tai yra toks žmogus, kuris turi tikėti viskuo, aš kaip sakau. Įžiūrėti viltį ar ten kažkokį gėrį tam vaikai aš kaip sakau ir kaip kiti sako nesidžiauk pagerėjimu, bet mes turim džiaugtis bent kažkokia minimalia pastanga, minimaliu tuo pagerėjimu, o va tada jau girti, skatinti, kad nu tą aš kaip sakau, kažkokią kruopelytę išvelgti. Tai va tas gal tikėjimas, kad gali pasikeisti, aš nežinau kaip čia įvardinti. Nu tiesiog nu tikėti, kad beviltiškose situacijose, gal tokia kaip vertybė pagalbos teikimas, kad nu nesvarbu koks žmogus bebūtų vis tiek tą pagalbą jam reikia suteikti. Tai aišku jis gali priimti ją arba ne, ir tik gal kai darai ir tos pagalbos nepriima ir tu niekaip nepadedi ir nesimato to rezultato tai truputį yra nu toks pradeda blėsti tas viltis ir tikėjimas aš kaip sakau. Tokios bendražmogiškos vertybės. Nu dar jeigu tai čia daugiau iš to tobulėjimas, nuolatinis tas toks tikslų siekimas, kažkasėjimas į priekį, tas nu kaip pasakyti naujo ieškojimas. Nes nu ir tas patas darbas toks, negali tu būti statiškas, turi nuolat

prisitaikyti ir su ta ir karjera taip, kad tu nuolat turi ieškoti kažko naujo ir ir prisitaikyti prie kintančių situacijų. Dar manau, kad ir kūrybiškumas čia taip pat, kaip pritaikyti, kaip išspręsti tą situaciją.

-O ar keitėsi jūsų vertybės laikui bėgant?

-Aš tai gal manau, kad ne vertybės keitėsi, o požiūris tiesiog. Vis tiek kai pradėdi dirbti ateini aš kai sakau toks pilnas jėgų ir energijos po kiek laiko kai pamatai tai apsiramini ir tas optimizmas tas toks gal nu aš kaip sakau tampa realistu iš optimizmo ne pesimistu, bet realistu. Nors visi realistai yra pesimistai. Tai tas galbūt požiūris keitėsi, o vertybės jos vis tiek tos pačios išlieka vis tiek: meilė, tikėjimas, pagarba ir jos niekur nedingsta. Tiesiog kitaip pradėdi žiūrėti į darbą, į žmones, į aplinką, į ta pačią kaip aš sakau specialybę.

-Dabar aš tada jūsų noriu paprašyti papasakoti apie savo karjeros kelią. Prašau nupieškite liniją, kurioje pažymėkite savo karjeros pokyčius, lūžius ir jeigu galite pakomentuokite, kuo jie yra ypatingi.

-2008 prasidėjo, o čia jau 2016 metai. Tai pirmiausia po studijų aš pradėjau dirbti darželyje, tai nu sakau ateini pilnas optimizmo, ane tai tarkim kyla, aišku tada susiduri su įstaiga, aplinka ir visu kitu, man aš kaip sakau nelabai pasisekė su pirma darboviete ir su pirmu vadovu. Tai truputėlį toks nuosmukis paskui jautėsi, tai per metus laiko viskas taip susiklostė. Nes noro eiti į darbą visai nebūdavo, tai eidavai tik dėl to, kad reikėdavo. Ir buvo labai sunku, nes iki to laiko ten nebuvo tokio žmogaus ir aš kaip sakau dokumentai rodo vienaip, o darželio įstaigoj kitokia kultūra ir tie nu vienu žodžiu viską ką mokeisi nieko ten nėra ir turi viską pats žiūrėtis ir taikytis ir dar kai vadovai nėra linkę kažką daryti tai nu. Tai toks buvo nuosmukis. Paskui pradėjau dirbti mokykloj ir tada dar pradėjau mokytis magistrą. Man atrodo aš metus ten pradirbau ir paskui išėjau, jo tai antrais studijų metais pradėjau dirbti mokykloj. Nu bet aš dirbau metus laiko tiktai, nes laikinai. Vėl toks pakilimas buvo. Nes turėjo grįžti žmogus į darbo vietą ir aš išėjau, bet šiaip labai geri santykiai buvo ir viskas darbas ir toks įdomus buvo, nu dar tik pati pradžia aš kaip sakau papuoliau į gerą komandą, gerą kuruojantį vadovą turėjau ta nebuvo sunku dirbti nieko viskas buvo taip gražu. Paskui, išėjau ir tada sugrįžau, nes tas žmogus, kuris turėjo grįžti nebegrįžo tai mane pasikvietė atgal. Tada aš išėjau į dekretą ir aš paskui grįžau tokios pakilios nuotaikos tai taip viskas krito, krito, krito, santykiai su kolegomis ir problemas. Iš darbo pusės, susidūrimo su visomis institucijomis, kultūra toks nuosmukis buvo, priešingi nei darbo santykiai su kolektyvu. Čia viskas toje pačioje mokykloje. Dar į ta tarpą aš dirbau personalo skyriuje, čia kai iš mokyklos išėjau. Tada vėl kai iš mokyklos gavau pakvietimą grįžti sprendžiau ką daryti, kadangi man ten nieko gero nepasiūlė tai ir baigėsi viskas. Ir šiaip tai buvo toks bukinantis darbas, nu grynai darai tam tikras kelias funkcijas ir tu bukėji, nes tu daugiau nieko nedarai, nes visą dieną darai tik tam tikras kelias funkcijas ir toks , galbūt po kiek tai liko kažkoks toks tobulėjimas

būtų, nes aš tik keletą mėnesių ten dirbau, bet supratau, kad ten nelabai kur galima kilti karjeros laiptais. Bent tuo metu tai tokį vaizdą sudarė. Ai, ir buvo magistro studijos. Studijuot man kažkaip visada norėjosi, norėjau net į doktorantūrą stoti, bet neįstojau. O šiaip studijas pasirinkau, nes norėjau keisti specialybę, nes labiau norėjau į vadybą, tą vadovavimą. Todėl ir ėmiau, kad būtų labiau į tą pusę, nes nu buvau pradėjus dirbti tai nesinorėjo visiškai keisti, bet kažkokio postūmio, naujo reikėjo.

-Ar šiems, jūsų karjeros pokyčiams, lūžiams turėjo įtakos jūsų asmeninio gyvenimo įvykiai?

-Ne. Aš tai manau, kad ne. Nebent tik dėl sugrįžimo į mokyklą klausimu tai sužaidė ten tokie dalykai keli, kad stabilesnė situacija mokykloj buvo tuo metu ir tas kai sakau ir iš biudžetinės įstaigos taip lengvai neatleis kaip dirbant privačioj firmoj. Tai gal tas toks sužaidė, kad čia man paiko dirbti tuos metus, fainas kolektyvas, visai smagiai gavosi ir nu privalumas, kaip aš sakau dirbti tam tikroj švietimo srity, atostogos, atlyginimas ir panašiai.

-Galėtumėte peržvelgti visus jūsų karjeros sprendimus, lūžius peržvelgti per tris vertybių kategorijas: 1- darbas su kitais (darbo santykiai?), 2 - savirealizacija ir 3 - išorinis atpildas. Darbo su kitais kategorija apima vertybes, lemiančias santykius su kolegomis ir klientais: paslaugumą, komandinį darbą, įtaką. Savirealizacijos kategorija apima tokias vertybes kaip nepriklausomybė, įvairovė, kūryba, rizika, asmeninis ir profesinis tobulėjimas. Išorinio atpildo kategorijos vertybės nusakomos organizacijos žmogui teikiamomis garantijomis: dideliu atlyginimu, prestižu, pripažinimu, saugumu, stabilumu. Įvertinkite šias tris karjeros vertybių kategorijas savo nubrėžtoje karjeros trajektorijoje.

-Tai čia pirmiausiai tas stabilumas, kad darbas būtų tai čia aukščiausiai visur jis būtų. Tada manau tobulėjimas būtų antroje vietoje ir tada jau būtų santykiai. Jau kai į mokyklą atėjau, tai pirmoj vietoj man buvo komandiniai santykiai, palaikymas toks buvo. Tada tas kad darbas yra, nes kažkurį laiką jo nebuvo tai labai svarbu buvo. O paskui kai jau grįžau tai labiausiai svarbu buvo savirealizacija, tada antroj vietoj santykiai ir tada toks stabilumas. Grįžus po dekreto tai tikriausiai buvo svarbu tobulėjimas. Aš gal jas iš vis lygiagrečiai sudėčiau dabar, visos vienodai būtų įvertintos, nes dabar taip išsiskiria profesinis tobulėjimas ir darbo santykiai su išoriniu atpildu. Labai sunku kažkaip įvertinti.

-Kaip jūs įsivaizduojate savo karjeros ateitį? Kokios perspektyvos turint tokį, kaip jūsų, darbo stažą ir su juo susijusią patirtį?

-Jeigu atvirai, tai jeigu būtų galimybė keisti tikrai keisčiau darbo pobūdį. Kažkaip gal pakeisčiau darbo sritį, tarkim vaikų dienos centruose ar nevyriausybinėje organizacijoje dirbčiau, yra daug pasirinkimų kur galima dirbti. Aš kaip socialinio pedagogo darbo mokykloje aš tikrai nebenorėčiau, nes nu tikrai atima labai daug nervų, streso, jėgų. Tai darbas, kurio rezultatai nesimato, o kai tu jų nematai tai labai sunku

išlikti tuo optimistu ir toliau tęsti savo misiją. Čia su ta karjera tai irgi taip, žinai. Sunki specialybė. O perspektyvų tai manau aš tikrai yra, jeigu turi noro tai gali imti ir dar visko daug daryti. Įvairūs mokymai, seminarai, renginiai ir pan. Taip pat gali kategorijas gintis, aš esu vyresnysį pedagogą apsigynusi. Tai čia gali visko prisigalvoti ir veikti. Dabar tai galiu gintis tą metodininką, ekspertą ir visi kiti einantys. Tai tu čia gali į visokias puses eiti, tuo labiau kai dabar pas mus tų problemų daugėja. Tu negali sėdėti vietoje turi eiti kažką daryti ir taip tobulėji.

TREČIAS INTERVIU

Interviu vyko 2016 m. balandžio 15 d. Interviu trukmė: 33 min. 26 s

-Labas rytas.

-Labas rytas.

-Visų pirma noriu padėkoti, kad sutikote duoti man interviu.

-Man tikrai nesunku, žinau kaip sunku.

-Gerai. Noriu Jus informuoti, kad šio interviu tikslas – atskleisti socialinių pedagogų karjeros trajektorijas. Interviu yra savanoriškas ir bet kada galite atsisakyti jame dalyvauti. Labai prašau, nesivaržykite, atsakinėkite visus klausimus kaip jūs suprantate klausimą. Jūs nieko prieš jai aš įrašinėsiu mūsų pokalbį?

-Gerai.

-Ar turite man kokių klausimų?

-Ne, manau, kad jau galime pradėti.

-Pradžioje prašau, jūsų prisiminti savo vaikystę, jaunystę. Ir papasakoti kokioje aplinkoje ir šeimoje jūs užaugote?

-Tai gal pradėkime nuo to, kad užaugau Alytuje. Ne Kaunietė esu. Turiu abu tėvus, pilnoje šeimoje užaugau, sesę turėjau jaunesnę. Visada galėjau daryti tą ką nu, ne tą ką norėjau, bet nu tai ką sugalvodavau tai visą laiką tai mano tie norai būdavo įgyvendinami, kiek leidžia galimybės. Tiek neformalus ugdymas, ką norėdavau tą galėjau lankyti, muzikuoti, šokti na visa man buvo laisvė. Ir lankyti įvairius būrelius, tarkim, dirbti su vaikais ir labai aktyviai dalyvavau skautų veikloje tai va kas galbūt mane paskatino, kad nu toliau dirbčiau su vaikais su jaunimu, kad galėčiau dirbti.

-O apie ką vaikystėje svajojote?

-Tikriausiai tų svajonių buvo daug. Kaip ir visi tarkim ne , apie profesiją tai buvo ir gydytoja ir pedagogė. Labai norėjau dirbti pradinių klasių mokytoja, bet nebuvo labai vertinama sritis tai va kažkaip tas į šoną buvo nustumtas ir pasirinktos šios studijos. Jo galvodavau, kaip ir sakiau apie gydytojos, apie mokytojos, modelio darbą, dizainerio, nes nu patinka visoki įvairūs rankdarbiai tai manau ir buvo pagrindinės mano svajonės.

-O koks buvo jūsų pirmas karjeros pasirinkimas?

-Šiaip buvo toks kuriozas po mokyklos baigimo ir rinkimosi studijų. Visą laiką, ko nepaminėjau tai galvojau, kad studijuosi ekonomiką. Mama mano buhalterė, man patikdavo kai jinai parsinešdavo darbo

namo. Skaičiai, suskaičiavimas. Aš visad prašiau, kad man leistų su toms didelėms skaičiavimo mašinėlėmis skaičiuoti, aš ten nežinau dešimtimis lapų skaičiuodavau. Ir aš visą laiką galvojau, kad ekonomika. Ir taip mokykloj visai neblogai matematika sekdavosi, lygtys, skaičiavimai įvairūs. Ir pirmiausiai ką prašyme buvau surašiusi tai ekonomika, buhalterija. Ir kai reikėjo vežti prašymą, aš grįžau iš mokyklos ir paskutinę minutę aš viską perrašiau. Ir pirmiausiai buvo man atrodo pirmas pasirinkimas psichologija ir paskui buvo socialinė pedagogika, socialinis dabas. Ir visiškai nesigailiu savo pasirinkimo, nes ekonomika būtų ne man tikrai. O paskui kai studijavau tai pirmas karjeros pasirinkimas tai buvo bakalauro trečiam kurse, pradėjau dirbti vaikų dienos centre, pradžioje tikrai vasarai, bet po vasaros taip atsitiko, kad pasilikau keturiems metams. Darbas su rizikos grupės šeimomis, vaikais. Su sudėtingoms šeimoms, tėvų konsultavimas, lankymasis šeimose.

-O kaip vertinate savo pirmąjį karjeros pasirinkimą, dirbti dienos centre su rizikos šeimomis?

-Iš tikrųjų dar tada nebuvo labai aišku, ką tas socialinis pedagogas apskirtai kokios čia studijos. Kai įstojom tai pirmam kurse nelabai žinojom ką mes čia dirbsime, ką mes čia darysime. Ir kai pasakė, kad tokia galimybė pradėjau dirbti tai yra nu tikrai aš sakau tai puikus startas, nes tu nuo iki viską pažįsti. Su toms sudėtingoms šeimoms ir konfliktų sprendimas ir tiems tėvams aiškini kaip su vaikais bendrauti ar ne. Ir kaip juos auklėti, prižiūrėti, ten vos ne jų namus tvarkai ir panašiai. Tai manau pati geriausia gyvenimo mokykla, kurią kur tikrai rekomenduočiau žmonėms, tam, kad įsivaizduotum koks iš tikrųjų yra drabas, kokia aplinka ir su kokioms problemoms susiduriama.

-Minėjote, kad džiaugiatės savo pasirinkimu, tai sakykit prašau, kuo socialinio pedagogo darbas yra geras?

-Tai visų pirma, prasmingas. Nes, aišku tie darbo rezultatai taip greitai nepasimato, kartais išviso jie nepasimato tai įdedi labai daug darbo, bet nu pačiam tikriausiai tas įvertinimas, kad aš nors kažką galėjau padaryti, kad nu tarkim vaikai laimingesni būtų. Finansiškai tai tikrai nėra geras darbas, niekada čia neuždirbsi nežinau kažkokių didelių truktų ar pinigų. Tai čia tikriausiai toks asmeninis pasitenkinimas, kad gali padėti kitiems, kad gali būti naudingas žmonėms, galbūt net ir kažkieno gyvenimus pakeisti, nes nu tarkim vaikų rizikos grupės vaikai tai ką jie mato, savo aplinką tai koks tavo darbas kad tu gali parodyti, jog yra ir kitokių kelių, išeičių ir kitokio gyvenimo.

-O jeigu pažiūrėtume iš kitos pusės, kas tokio šiame darbe nėra patrauklaus? Minėjote užmokestį, o kas dar?

-Rizika, tikriausiai. Nes kiekvieną kartą, na tarkim dabar šitoje mokykloje tai visai kitaip, bet tarkim dienos centrai, paprastesnės mokyklos, kuriose yra rizika, nes kuomet lankaisi šeimose, nežinai ką rasi ir kas tavęs ten laukia ir ar teigiamai nusiteikę tėvai ir tie patys vaikai. Kaip tave priims. Yra labai rizikingas

darbas ir emociškai labai sunkus. Nes kiekvienas bendravimas, kiekviena situacija yra skirtinga ir iš tavęs reikalauja greitos reakcijos labai, nepasimesti, bet kartu turi ir labai atsakyti už savo veiksmus, nes ir jie gali būti įvairiai traktuojami ir pakreipti žodžiai ir nu rizikingas labai darbas iš tikrųjų.

-Tada pakalbėkime apie vertybes. Kokios yra jūsų karjeros vertybės, į ką labiausiai atsižvelgiate priimdama karjeros sprendimus, kas yra jums svarbiausia?

-Nežinau, iš tikrųjų. Kažkaip apie vertybes. Svarbiausia, kad tai teiktų malonumą pačiai sau, pirmiausia. Nes jeigu tau bus nemalonu, nepatiks tai ką darai tai nu nėra prasmės ir dirbti tą darbą, jeigu gerai nesijausi. Nu tai pirmiausiai pačiam turi tikti, patikti, malonumas. Kita vertus, aišku pagalba kitam, kad būtum įvertintas ar ne. Nežinau net daugiau, iš tikrųjų.

-O ar keitėsi jūsų vertybės laikui bėgant?

-Tikriausiai, kad keitėsi, nes po dienos centro dirbau gimnazijoje, paskui dirbau pagrindinėj mokykloj ir tada gavau kvietimą dirbti šioje mokykloje. Tai gal tas labiausiai ir buvo pasikeitimas didžiausiais iš pagrindinės mokyklos kuomet pakvietė jau čia. Nes jau tuomet turėjau nuolatinį darbą toj pagrindinėj mokykloj jau atrodė jau viskas, viską turiu ko reikia ir pilnas etatas ir stabilumas. Ir atrodo viskas, bet kai pakvietė į šitą mokyklą tai iš pradžių sakiau ne ne ne, tikrai neisiu kam čia, tris metus ten tik padirbus, kiek čia galima lakstyti, jau atrodo norisi to stabilumo, nuolatumo. Bet paskui pradedi galvoti aha, ten pagrindinėj mokykloj dirbu su rizikingais vaikais vis tiek Pakraščio mokykla, daug skurdžių šeimų ir tada galvoju tai ar visą gyvenimą aš tuos nu likimus gelbėsiu, mokytojai aišku nusistatę, nes tu turi tik vienas dirbti su tais vaikais, nepaklusniais. Mokytojai į jokių kompromisus, į kontaktą neina tai kaip čia. Tai va iš tų vertybių tai v taip ir atsitiko, kad reikėjo įvertinimo, nes nu kažkokiu tu didvyriu vienas nebūsi, va būtent dėl to ir pasirinkau šitą mokyklą, kad galbūt kažkas kito ir nu iš tikrųjų čia atėjus tu pamatai, kad na publika yra visai kitokia, problemos visai kitos ir visai kitaip tu gali dirbti, tikrai tu gali tada orientuosi į tą pagalbą. Tos tokios emocinės pagalbos, psichologinės suteikimas, pasižiūrėjimas. Tas nu gal vertybinis pasikeitimas ir buvo, savo tas vertybes persižiūri ir įsivertini ir na tokie sprendimai atsiranda.

-Tada galėtume pereiti prie jūsų karjeros kelio. Jau jūs truputį minėjote apie kelis pasirinkimus. Tai dabar jūsų prašau, nubrėžti liniją, kuri simbolizuoja jūsų karjeros kelią ir jame pažymėti visus taškus, kurie buvo susiję su jūsų karjera: tai įvairūs pasirinkimai, lūžiai, pokyčiai. Kartu papasakokite kuo jūsų išskirti „taškai“ yra ir buvo ypatingi.

-Tai tarkim aš mokyklą baigiau 2002, o dabar jau 2016. Tai jeigu lygiom dalim maždaug metais tai 2005 aš jau pradėjau dirbti vaikų dienos centre. 2006 baigiau bakalaurą. 2008 jau magistras, aš baigiau. Ir 2008 lygiai taip pat aš pradėjau dirbti mokykloje, perėjau. Tada aš toj mokykloj aš vadavau ir 2011 aš perėjau į kitą mokyklą ir 2013 jau atsidūriau čia. Tai iš tikrųjų 2010 pakankamai sunkūs metai buvo, aš kadangi

atėjau vaduoti, į dekretą išleidau. Ir kai du metai praėjo aš kaip ir turėjau išeiti jau. Išeiti neturiu kur jau tokios galimybės, o ten mane ir labai vertino ir pergyveno kaip aš čia dabar išeisiu. Tai jie man ten labai ir matys nenorėdami išleisti ir ieškojo visokių galimybių ir jau tada buvom pradėję galvoti apie karjeros specialistą, bet nu etatą steigti mokykloje nėra jau taip lengva. Ten buvo ir tėvų tarybų atsiklausimai ir viską, bet galiausiai man taip iš tikrųjų kolegė padėjo, kuri sugrįžo po dekreto, sako aš vis tiek turiu mažą vaiką, aš tau duodu 0,25 etato savo, kad būtų laiko pačiais. Tai ji man davė savo, tada man davė auklėtinius pirmuosius ten ir turėjau ir dar turėjau mokinių tarybą ta va toks ir lūžių, nes tokie apsisprendimo metai toks nerimas buvo ir kartu labai daug tokių kitokių veiklų prisiėmiau. Tai va, paskui aišku va 2011 metais jau atėjau dirbti į Mažvydą kaip tik jau tada irgi sprendėsi ką daryti, bet atsilaisvino vieta ir labai gražiai Rasos direktorius sako ar galiu aš paskambinti ir rekomenduoti tave tai vat tada ir perėjau dirbti į Mažvydą. Nu ir 2013 metais visai netikėtai, tai per savaitę turėjau apsispręsti ar ateinu čia. Labai greiti, labai staigūs sprendimai. Ir praktiškai nuo manęs net nepriklausantys sprendimai. Į Rasąėjau irgi pakviesta, nu dienos centre padribau, norėjosi kažko kito, nes jau trys geri metai buvo praėję ir jau vis tiek su rizikos grupėms yra vis tiek sunku dirbti, labai psichologiškai išvargina ir tokia beprasmybė, atrodo visą laiką su toms pačiom šeimoms ir niekas nesikeičia. Ta va, ir irgi labai netikėtai tas pasiūlymas buvo net negalvojai kad tik laikinai, svarbu buvo ką nors kitą pabandyti, kad tik neužsilikti dienos centre. Man tiesiog reikėdavo nuspręsti einu ar ne ir viskas. Kažkaip patys susirasdavo mane. Ai dar pradėjau su karjera dirbti. Kai tas tarptautinis projektas prasidėjo tai aš iš vienos į kitą mokyklą nešiausi ir nors jis ir baigėsi bet mokykloje vis tiek mes kaip koordinatorės likome.

-O ar kažkokie asmeniniai jūsų gyvenimo įvykiai prisidėjo prie jūsų sprendimų priėmimo?

-Nežinau. Ne, tikriausiai. Nes man darbas yra pirmoje vietoje ir aš nu labai orientuota esu į tą išsilavinimą, į darbą ir man tai yra patys svarbiausi sprendimai nelabai kas iš šalies gali padėti.

-Tada būtų įdomu sužinoti, kaip trys karjeros vertybių kategorijos: 1 - darbas su kitais (darbo santykiai): apima vertybes, lemiančias santykius su kolegomis ir klientais: paslaugumą, komandinį darbą, įtaką; 2 - savirealizacija (nepriklausomybė, įvairovė, kūryba, rizika, asmeninis ir profesinis tobulėjimas) ir 3 - išorinis atpildas (didelis atlyginimas, prestižas, pripažinimas, saugumas, stabilumas) išsidėliotų jūsų nubrėžtoje karjeros trajektorijoje.

-Tai aš taip galvoju, kad dienos centre ir gimnazijoje tai svarbiausiai buvo darbas su kitais, darbo santykiai, kad tu pati turi save užsirekomenduoti, tas komandinis darbas. Nes nu apskirtai socialinio pedagogo darbas be komandos tai tada nemanau, kad kažkas tada gali padėti mokykloje vaikui. Mažvyde, jau trečioje darbovietėj tai savirealizacija, nes nu jau vis tiek tu turi pasitikėjimo savimi, žinių bagažo ir norisi tada jau save realizuoti tą ką jau turi sukaupęs kažkaip panaudoti ir pritaikyti. O dabar tai jau taip

pat būtų ir savirealizacija, bet kartu ir išorinis atpildas yra svarbus. Stabilumas, saugumas, jau pati žinai ką norėtum keisti, kas tinka kas netinka kas au pačiai teikia pasitenkinimą. Įsivertinimas ar ne. Bet savirealizacija vis tiek yra pirmoje vietoje, nes tas išorinis atpildas taip retkarčiais, momentais iškyla.

-O kaip įsivaizduojate savo karjerą ateityje? Kokios perspektyvos turint tokį darbo stažą ir tokią darbo patirtį?

-Tai darbo mokykloje tai tikrai nenorėčiau atsisakyti, kad ir kaip tai sunku ir kartais nevertinama, bet mano tai svajonė ir buvo dirbti su vaikais. Tai na vis tiek, kaip dabar sakau, nes išbandžiusi visas sritis, tai dabar nebežinau ką reikėtų daryti ir čia dabar jau kaip ir aukščiausias įvertinimas šita mokykla. Ir bet vis tiek na, darbas mokykloje galbūt gal tik norėtuši, kad jis būtų na toksai daugiau laisvės, galėtum pats spręsti už save, už savo darbo metodus, galėtum daugiau laiko skirti savo kompetencijoms, kvalifikacijos kėlimui. Nes iš tikrųjų tai daug laiko pačioje mokykloje tik tai na praleidi. Galbūt darbas kitokio pobūdžio galėtų būti organizuojamas, aišku tai daug priklauso nuo manęs bet ir nuo administracijos požiūrio. Tai vat, norėčiau galbūt netgi dirbti su mažiukais, su pradinių klasių vaikais. Tok va į ateitį pasvajojimas, nes aš manau, kad pagrindus turime sudėti mažesnėse klasėse, nes tai ką mes dabar darome tai kažkas jau yra sudėjęs ir arba mes taisome arba formuojame iš naujo. Norėtuši tą pradžių pradžių eiti dirbti. O iš tikrųjų manau, kad viskas priklauso nuo pačio žmogaus. Kiek jis pats nori, kiek jo akys dega, kiek turi ryžto. Nes niekas už jį nepadarys, jeigu tu sėdėsi vietoje ir vergsi kad tau yra blogai tai ir blogai bus, bet jeigu tu turėsi minčių ir idėjų ir nebijosi jas įgyvendinti tai gali pats labai daug pasiekti ir net nuspėti nuplanuoti kaip gali būti, nes na tai yra sunku, bet viskas priklauso nuo pačio žmogaus. Reikia tiesiog žinoti ko norėtum ir tada gali žengti tą žingsnį, o galimybių tikrai yra. Ir kuo didesnė konkurencija tai tuo labiau tave skatina. Ta vat, manau kad ne pabaiga ir gali toliau eiti ir kažko siekti.

-Supratau. Ačiū jums labai už jūsų laiką ir tikrai nuoširdų bendravimą ir bendradarbiavimą. Geros jums dienos.

-Iki malonaus.

KETVIRTAS INTERVIU

Interviu vyko 2016 m. balandžio 15 d. Interviu trukmė: 30 min. 17 s

-Labai diena. Iš karto noriu padėkoti, kad skyrėte laiko ir sutikote duoti interviu. Labai jums ačiū.

-Visai man, nesunku. Tikrai suprantu ką reiškia ir kaip sudėtinga būna prikalbinti.

-Puiku. Jau minėjau, bet dar kartelį pakartosiu, kad šio interviu tikslas – atskleisti socialinių pedagogų karjeros trajektorijas. Interviu yra savanoriškas ir bet kada galite atsisakyti jame dalyvauti. Jūs nieko prieš jai aš įrašinėsiu mūsų pokalbį?

-Tikrai ne, viską suprantu.

-Tada pradėkime. Noriu jūsų paprašyti, kad jūs papasakotumėte apie savo vaikystę ir jaunystę. Kokioje šeimoje, aplinkoje jūs užaugote?

-Taip. Kaip dabar aš vertinu, dabar užaugau labai geroj šeimoj. Iš tikrųjų me augom penkios seserys, turėjau abu tėvus. Mano tėvai visą laiką buvo tokie, sakyčiau pavyzdingi žmonės. Kaip dabar galiu suaugusi vertinti. Tėvelis niekada negėrė, nerūkė. Mama buvo labai gera šeiminkė. Buvo ir siuvėja ir šiaip mama turėjo nepaprastai gražų balsą. Augom kaime tai ji visą laiką giedodavo bažnyčios chore. Tėvelis buvo labai nagingas, kodėl aš sakau, kad augau labai geroj šeimoje, nes nors ir tais baisiais laikais, bet mes visą laiką turėjom galimybę, mes turėjom muzikos instrumentus. Mes mokyklos ansamblyje dainuodavom ir grodavom. Iš tikrųjų mes gyvenom kaime, bet mes tikrai turėjom tokį tą ugdymą visą tai tais laikais aš sakyčiau, nu aš dabar galiu didžiuotis atsisukusi atgal. Tai va tokiom sąlygom augom ir užaugom. O paskui 11 klasėj išėjau mokintis į Kauną, perėjau į kitą mokyklą ir dar iš kaimo į miestą, tai niekam nelinkėčiau. O paskiau susidūrėm su materialine negerove. Tai visas mano kelias pasisuko kita linkme. Pabaigus vidurinę aš nuėjau studijuoti kulinariją, mano pirmoji specialybė buvo. Ir iš karto nuėjau dirbti, dar nepradėjus mokintis, tik įstojus, nuėjau dirbti į ligininę. Dirbau laboratorijoje. Ir dirbau ir mokiausi ir taip iš ryto eidavau į paskaitas, paskui į vakarinius budėjimus. Dirbdavau šeštadieniais, sekmadieniais, kada tik budėjimas būdavo. Nu va ir kaip ir baigiau tą kulinariją, aišku kaip ir žinojau viena dalyką, kad viską reikia daryti gerai tai aišku, kad baigiau labai gerais pažymiais viską. Nu ir ką ir tada nuėjau dirbti. Nuėjau į darbą, pradirbau metus laiko, ištekėjau. Mano vyras buvo inžinierius-mechanikas. Nu ir mes dar paskui vienus metus vaikų neauginom ir aš dirbau kulinarijoj ir aš paskui nebenorėjau ten dirbti. Papuoliau į labai blogą sistemą. Ir tada aš sakiau viskas, aš nebegaliu dirbti, pavargau ir nebenoriu. O tai buvo tokia sistema, kuri nemotyvavo dirbti. Tada išėjau dirbti į meno

gaminius. Dirbau meno gaminiuose ir realizacijoj. Paskui iš meno gaminių išėjus auginau vaikus. O paskui mano tikslas buvo toks, kad viską padaryti, ką gali, kad iki 3 metų vaikų neduoti į darželį. Ir užauginau tuos du vaikus ir stengiausi neišleisti į darželį tai dariau viską. Kopijavau brėžinius namuose, dirbau, ėjau ir valytoja vakarais dirbti nu dėl pinigų, grynai kad prisidurti prie vyro atlyginimo. Tai pirmus du taip auginau, toksai darbas buvo kur išėjau dirbti dezinfektore, nu kaip pasakyti kada tu nori tada tu susitvarkai. Paskui tau laisvu grafiku kada nori tada dirbk. Ir aš tada pradėjau tą dar darbą dirbti ir paskui susilaukiau trečio. Ir tada ir tada va šitaip auginau iki 1988 metų dirbau tą darbą ir auginasi vaikus taip sau, nu kaip pasakyt, viskas būdavo labai savo vietoje, atlyginimas buvo neblogas, darbas sakyčiau kenksmingas, bet atsipirkdavo ir tikrai padėdavau savo šeimai. Tai va taip dirbdavau ir paskiau ir paskiau ką, prasidėjo atgimimas visas. Kai sąjūdžio prasidėjo visas judėjimas, paskiau prisistatė atkuriamasis Lietuvos moterų sąjūdis, Carito. Tai taip aš nuo pat pradžių ir pradėjau toje atkuriamajoje grupėje dirbti. Nuo 1988 metų prasidėjo ir aš praktiškai visą Carito veiklą, visą tą steigimą Lietuvos to Carito, visą suvažiavimai išdirbau iki 1996 metų įvairiose pareigose. Bet praktiškai viskas kas surišta su socialine sfera. Buvau vargo mažinimo sekcijos pirmininke, paskiau socialinės tarnybos, visos Lietuvos socialinės tarnybos vadove ir išėjau būdama tokiose pareigose. Paskiau išėjau, nes ten keitėsi visa valdžia kietėsi, ten vyskupijoje darė visokius perversmus tai aš paskiau išėjau, buvau įkūrusi „Dvasinės stipendijos paramos centrą Kolpinho“ ten prie Matulaičio parapijos. Ten išdirbau pusantrų metų, turėjau apie tūkstantį klientų, iš miško, visokių urvų, landynių, benamių ir vaikų ir mamų ir šeimų. Dirbau su labai įvairiom sferom. Paskiau ten dėl patalpų stygiaus ten uždarė ir aš pasilikau laisva ir galvoju ką aš čia dabar, nu galvoju pailsėsiu. Tada padėjau sesei daryti tyrimą, reikėjo apklausti 300 šeimų. Tai aš jai padėjau tą apklausą daryti mes važinėjom po visą Lietuvą, taip iki liepos mėnesio. Ir tada rugsėjo mėnesį man paskambino iš šitos mokyklos ir sako man reikia žmogaus. Aš sakau su vaikais nedirbu, aš su visais dirbu, bet su vaikais nedirbu. Nu bet aš atėjau, pasikalbėjau, sako reikia laikinai žmogaus. Ir viskas. Ir tada nuo to laiko aš pradėjau dirbti. Kadangi tai buvo prieš 15 metų tai visai galvojau, kad aš čia nieko nesusigaudysiu. Kadangi socialiniai pedagogai buvo visai nauja, prieš 15 metų čia tik pradžia buvo . Tai va taip ir pradirbau jau 15 metų.

-Tai dabar jau dirbate 15 metų socialine pedagoge, sakykite, prašau, kuo socialinio pedagogo darbas yra geras?

-Pirmiausia, jisai geras tiems žmonėms, kuriems nori dirbti tą darbą, ir kurie mėgsta tuos vaikus ir myli bendravimą ir su tais darbą su žmonėmis., nori ieškoti tos pagalbos, tiems yra visai geras. Kitiems tas darbas krato ir jisai sako niekada niekada tokio darbo nedirbčiau. Tai kaip ir visuose darbuose, turbūt.

-O jums kuo socialinio pedagogo darbas yra geras, patrauklus?

-Hm, kadangi pasakojau tą savo visą istoriją. Ai dar nepasakiau vieno dalyko, kad mes turim, visa šeima turim tą prigimtinių genų pagalbą kitam, tai jau yra šeimos bruožai. Ir aš turėdama tuos prigimtinus duomenis, visur mano tikslas yra pagalba kitiems. Ir už tai mano daugiau yra toksai, ne dėl to, kad aš neturėčiau ką daugiau veikti, bet dėl to, kad idėjinis dalykas yra kad aš dirbu ir šitoj mokykloj. Ir aš pati galvoju, kad tikrai dirbu dėl to, kad nu kaip tokia misiją gal turiu. Todėl sakiau kol galėsiu tai dirbsiu. Ir galvoju apie tuos, kuriems labiausiai reikia tos pagalbos. Nes čia tokia sanauka yra, ir materialinė, ir emocinė ir dvasinė. Su šitais vaikais viskas atėjo, su jų šeimoms atėjo.

-O yra blogoji socialinio pedagogo darbo pusė? Kas šiame darbe nėra gerai?

-Kaip apie pareigybę tai labai priklauso nuo administracijos, kaip į tą pareigybę žiūri. Vienas dalykas kai pats tas žmogus dirba, antras atveji tai yra kaip yra požiūris aplinkoj kurioj jisi dirba. Nes du skirtingi dalykai. Tai va tai, aš. O tos blogybės tai blogybės tai pirmas dalykas, kad jeigu tu dirbi sąžiningai ir nori padaryti viską iki galo tai yra nepaprastai sunkus darbas. O jeigu vadovo vertybės, tavo vertybės, aplinkinių labai sutampa ir tada gali eiti dirbti kaip komanda tai yra pliusai. Ir tu gali pamatysi, šimtą procentinių rezultatų tu niekada negausi, bet tu gali pamatyti. Tavo grįžta vaikai, po kiek metų ateina, atsisėda ir sako kaip mums gerai, kaip mes gerai gyvenam, ką mes pasiekėm. Va šitie dalykai visi tai džiuginantys yra.

-Kokiomis jūs vertybėmis remiatės dirbdama ši darbą ir priimdama įvairius karjeros sprendimus?

-Nu aš tai galvoju kokioms vertybėms užauginta tokioms ir laikausi. Nes vis tik tai ta tiesa ir tas teisingumas, kuris kartais gali būti ir labai skaudus, bet reikalingas. Ir aš galiu pasakyti tik tai dabar, kad jeigu kai vyko išorinis auditas buvo apklausiami visi tai iš vaikų buvo parašyta taip, kad socialinė pedagogė – griežta, bet teisinga. Ir tos vertybės tada manyčiau, kad pirmiausia tai reikia vaikus mylėti. Ne saldinius dalinti, ne, kaip pasakyti, jiems pataikauti, bet juos reikia tikrai, nuoširdžiai mylėti. O meilė susideda iš pagalbos, iš ribų statymo, neteisimo ir visų kitų dalykų ir jeigu tu tikrai nuoširdžiai nori tam vaikui padėti jie tikrai tavęs klausys ir jie tikrai girdės ką tu sakai. Bet jeigu tu deklaruosi, kad aš jus myli, vat vaikai kaip aš dėl jūsų stengiuosi, va taip, bet iš tikrųjų tu galvosi greičiau jūs dinkit vis iš čia, man jau visi atsibodo. Nu tai tada niekas neveiks, niekas neveiks. Svarbiausiai, kad viskas būtų daroma nuoširdžiai, tada viskas vyks ir pavyks.

-O ar keitėsi jūsų vertybės laikui bėgant?

-Aš tai manau, kadangi buvau su tom dvasinėm vertybėm, su tais pagrindiniais dešimt Dievo įsakymų užauginta ir kodėl keičiau tuos darbus tai dėl to, kad tos vertybės ir buvo tos pačios

-Tada būtų įdomu sužinoti, kaip trys karjeros vertybių kategorijos: 1 - darbas su kitais (darbo santykiai): apima vertybes, lemiančias santykius su kolegomis ir klientais: paslaugumą, komandinį

darbą, įtaką; 2 - savirealizacija (nepriklausomybė, įvairovė, kūryba, rizika, asmeninis ir profesinis tobulėjimas) ir 3 - išorinis atpildas (didelis atlyginimas, prestižas, pripažinimas, saugumas, stabilumas) išsidėliotų jūsų nubrėžtoje karjeros trajektorijoje.

-Jo, bet aš pasakysiu tau atvirai. Dabar čia toki klausimai, sėdėk ir galvok, bet iš esmės aš ateidama čia mano vienintelis tikslas buvo ateiti ir pažiūrėti ar aš galiu padėti tiems vaikams, viskas. Mano tikslas buvo toksai. Nu ir kitas, tai faktas reikėjo eiti į darbą į vieną ar kitą ir tas darbas, kadangi atitiko man tą, kad aš čia galiu ateiti ir išpildyti tą savo gyvenimišką misiją, ateiti padėti kitam ir buvo tas tikslas. Bet kitas dalykas tas tobulėjimas ir visa kita tai kai dirbi darbe visa tai susyja. Ir aišku aš ir metodininką turiu apsiginusi ir aišku ir studijos ir nuolatinis toks tobulėjimas, nes tu pats pastoviai turi mokytis ir mokytis. Tas tobulėjimas tai yra privalomas ir seminarai ir konferencijos ir kitas dalykas ir naujovės ir įstatymai. Tu turi domėtis ir eiti, negali sėdėti vietoje atsisėdęs. Daugiau kas, nu kai tu nuoširdžiai dirbi, kai tu panaudoji savo tuos visus resursus ir daugiau negu tau priklauso ką daryti aš manau ateina įvertinimas. Bet tas įvertinimas tai visų pirmiausiai ateina iš vaikų, įvertinimas iš tėvų, o iš to paties, kai komanda tai irgi keičiasi, o visas kolektyvas nėra komanda. Tai va tas irgi keičiasi, o aš galiu pasigirti, kad, mes kaip komanda tai su psichologe dirbam, tikrai kaip komanda. Aš manyčiau, kad tas yra gerai. Tas yra gerai.

-Ir tada jau paskutinis klausimas jums. Kalbant apie ateitį, kaip įsivaizduojate savo karjerą ateityje? Kokios perspektyvos turint tokį darbo stažą ir tokią darbo patirtį?

-Nu žiūrint kokią nori daryti karjerą. Aš ne apie save kalbėsiu, todėl, kad aš karjeros nedarau, aš traukiuosi, nes esu pensijinio amžiaus. Nesvarbu, kad aš esu ir protiškai sumani ir galėčiau daug ką dar padėti, bet aš manau kad ateina laikas kai reikia pasitraukti, tegul ateina nauji, jauni žmonės. Aš pasistengsiu padėti, bet mano karjera jau baigta, aš traukiuosi. Dar iš tikrųjų buvau ekspertei užrašyta, bet aš prieš du metus atsisakiau, nes direktorius sako taip, tu tikrai gali tai padaryti, bet nu žinai ekspertas, ekspertas visuomenei, o mums žmogaus čia reikia, mums mokyklai žmogaus reikia. Būčiau jaunesnė būčiau gal ir apsiginusi, o dabar taip viskas ir gerai susiklostė. Tai va, nežinau ar aš čia jums atsakiau viską, bet tiek.

-Viskas gerai, ačiū jums labai. Dar kartą dėkoju už jūsų laiką. Buvo malonu. Viso geriausio.

-Sėkmės jums ir iki.

PENKTAS INTERVIU

Interviu vyko 2016 m. balandžio 22 d. Interviu trukmė: 50 min. 57 s

-Labas rytas.

- Labas rytas.

-Ačiū jums, kad skyrėte savo laiko.

-Viskas gerai, svarbu susiderinom viską, man tikrai nesunku.

-Puiku. Tada galime pradėti. Noriu Jus informuoti, kad šio interviu tikslas – atskleisti socialinių pedagogų karjeros trajektorijas. Interviu yra savanoriškas ir bet kada galite atsisakyti jame dalyvauti. Sutinkate, kad įrašinėsiu mūsų pokalbį?

-Taip.

-Pradžioje pakalbėkime apie jūsų vaikystę ir jaunystę. Kokioje aplinkoje ir šeimoje jūs užaugote? Kokios buvo jūsų svajonės?

- Aš tai augau, jeigu taip žiūrėti iš tų senų laikų darbininkų šeimoje, tėtis dirbo šaltkalviu, o mama mokymo įstaigoje, tai tuo metu technikume sekretore. Ir jeigu taip, kaip sakot prisiminti jaunystę vaikystę, tai aš visą laiką svajojau apie mokyklą, būdavo netgi lipdydavau zuikių mokyklą iš plastilino. Susitinkam būdavo pusseseres pusbroliai, aš būdavau mokytoja. Tai va tokie iš tikrųjų prisiminimai yra. Po to aišku mokykla, tai svajonių įvairių buvo, buvo noras ir dalininke būti, paskui mokykloje lankiau pramoginius šokius, sakiau būsiu šokėja. Toliau, vėlesnėse klasėse, buvo dar toks, kad nežinau, kas aš būsiu, tuo metu buvo profesinis mokymas, kai savaitėje viena diena būdavo skirta profesijai, tai aš tada būdavau sekretore-mašininke. Nu tai man atrodo visai patinka. Bet pabaigus, kažkaip paskutinę minutę aš nusprendžiau, nu ir tada nuvežiau dokumentus į Šiaulių pedagoginį. Tai pirmus metus neįstojau, nes tais metais pirmenybė buvo vaikinams pagrinde. Na ir po to aš dirbau tam pačiam technikume kaip ir mama dirbau laborante irgi vėl taip buvo supo mokiniai. Man savotiškai patiko, o aš paskui stojau į tuos Šiaulius, baigiau ir pradėjau dirbti pradinių klasių mokytoja. Iš tikrųjų pradinių klasių mokytoja dirbama jutau malonumą, praktiškai išdirbusi 3 metus, jau tapau vyr. mokytoja. Vyr. mokytoja prioritetine tvarka, nes tais laikais direktore įžvelgė ir palaiminimą davė, kad reikėtų jau tos aukštesnes kategorijos. Na po to ištekėjau, du vaikučiai atsirado, nu va taip kas du metai, tai praktiškai, buvo toksai atitrūkimas šioks toksai. Grįžtant grįžau į pradines savo klases, bet tik tai buvo taip, kad tik tai, kad mokykloje buvo taip, kur dirbau, ten ji tokia privati pusiau buvo, tai direktore sake aš tau surasiu kita darbą, gi jaučia moterys pas mus daug pasiekusios, nu tu jau augindama vaikus jau atitrukai. Nu tada perėjau į grynai privačią mokyklą ir įvyko

taip, kad ta mokykla bankrutavo po kažkiek laiko. Nu ir buvo toks laikas, kad galvojau ką dabar daryti, nu ir nuėjau i darbo birža, o darbo biržoj tokių, kaip aš buvau, ne viena ir man panika, ir aš tada pradėjau dėmesį sau skirti, pradėjau save nuvertinti, gal kažkas panašaus. Na ir po to iš tikrųjų aš visur rašiau ir į švietimo skyrių nešiau prašymų kalną ir bandėm ieškot per pažystamus, tam tikrų vienu žodžiu vietų. Nu ir situacija susiklostė taip, kad man paskambino iš švietimo skyriaus, sako jums yra darbo vieta, darbo pasiūlymas. Mokykloje jūs turit ateiti pasikalbėti dėl socialinio pedagogo darbo vietos. Ir tuo metu aš galvojau, siaubas, o ką tas socialinis pedagogas daro? Na galvoju einu. Ir man sako direktorė taip ir taip, nuneškite dokumentus, paduokit sekretorei, jūs priimta. Nu ir iš tikrųjų pradėjau aš dirbti ir tais metais buvo ta sąlyga, kai reikėjo stoti mokintis. Nu ta prasme, kad būtent pagal specialybę dirbant. Tai įstojau i VDU, socialinį darbą, nes pedagoginį turėjau, tai va ten mokiausi. Ir taip atėjau iki šitos vietos, ir kai čia atėjau tai jau penkiolikti metai.

-Tada prašau, sakykite kuo socialinio pedagogo darbas yra geras?

-Kuo geras? Kai aš sakau kiekvienas darbas yra geras, bet pavyzdžiui, soc. Pedagogo aš dabar žiūriu tai yra ryšys su vaikais, jeigu dirbu mokykloje, vadinasi aš noriu gero kontakto su mokiniais, tai va tikrai, tai va žiūrint, pas mus mokykla yra nedidele, 400 mokinių, tai tikrai galiu pasakyti, pasakysim pažiūrėjus, kuris vaikas kurioj klasėj. Bandai su jais visada užmezgi ryšį, bendrauji, kalbi. Organizuoji renginius, kažkokias veiklas tam tikras, įdomesnes, bet tai, kad yra bendravimas pirmiausia, bendravimas su žmonėmis ir tų teigiamų emocijų gavimas iš tikrųjų. Tai va tai duoda plusą ir paskatos tiesiog, idėjų ir minčių palaiminimas, kažkokių tai labai svarbu.

-O tada, jeigu žiūrėtume iš kitos pusės, tai yra kuo socialinio pedagogo darbas nėra patrauklus?

-Tai iš tikrųjų tai yra tas neigiamos emocijos. Iš tikrųjų jeigu taip pasižiūrėjus, tai negalėčiau pasakyti, kad 50 proc. to, 50 proc. to, tai čia nuo dienų priklausytų, bet kas neigiamo yra? Sakyčiau, yra kai matai, kad vaikai yra socialiai apleisti, kai jie nemoka bendrauti, kai iš šeimos atsineša tas problemas ir kai susitinki su tėvais ir atrodo kalbi, bendrauji, bet tu vis tiek gauni tą grįžtamąjį ryšį. Nu žodžiu tiek įdedi tų pastangų ir vis tiek nieko nesigauna. Ir neigiama tai, kad kartais mokykloje mokytojai nesupranta. Būna tokiu dalyku, kad kas iš to tu nueisi pas Daivą, ji vis tiek užtars vaikus, nors kartais būna visokių situacijų. Kartais aišku atsiranda mokytojų, kurie įvardina, kad ji sėdi tam savo kabinete, o mes va tai pamokas vedam, o jinai tai nieko. Tai va tokia neigiami, tai sakau neigiami, kai tai tenka eiti į namus ir pamatai tą buitį visą.

-O kokios yra jūsų karjeros vertybės?

-Mhm, net susimasčiau dabar. Iš tikrųjų. Tai pirmiausia manau, žmogiškumas, nuoširdumas nu ir aišku kažkotai tikslo siekimas, bet nelipant per galvas, bet aš kaip sakau viską darant palaipsniui. Pirmiausia

pasižiūri ar aš turėsiu laiko, į lauko santaupas. Pasižiūri į šeimą savo, nes vis tiek, nors ir vaikai dideli, bet lygiai tiek pat reikia ir tos meilės ir to rūpesčio ir kaip sakau pabendravimo, ir kaip sakau tos galimybės kiek toliau paveši.

-O ar keitėsi jūsų vertybės laikui bėgant?

-Nu aš galvoju vis tiek pirmiausia, kaip ten bebūtų buvo mano šeima. Kaip ten bebūtų, kai dabar jie vyresni tai šiek tiek mažiau. Gal vertybės šiek tiek pasikeitė, tai, kad pačioj pradžioj aš pradėjus dirbti visiems tėvams dalinau savo asmeninį telefono numerį ir kai aš pradėjau netekti savo asmeninės erdvės ir savo asmeninio gyvenimo. Va tada aš iš tikrųjų sumečiau, kad tai yra nerealu padėti visam pasauliui, bet tai susiduri tiesiog dirbant. Buvo tokie va momentai, o toliau, kaip ir nelabai.

-Tai dabar pakalbėkim apie jūsų karjeros kelią. Jūs jau truputį minėjote, tai dabar aš tada jūsų prašau, išsamiau papasakoti apie savo karjeros kelią. Nupieškite liniją, kurioje pažymėkite savo karjeros pokyčius, lūžius ir jeigu galite pakomentuokite, kuo jie yra ypatingi.

-1984 čia bus baigiau mokyklą, 1985 Šiaulių pedagoginis, 1991 tai pradėjau dirbti jau mokytoja, pradinių klasių tai aš dabar dirbau iki dukters gimimo ir per tą laiką ištekėjau, jau 20 metų irgi pakoreguoja karjerą. 1995 ištekėjau. Taip. Buvau sugrįžusi trims mėnesiams po dukters gimimo, nes aš kaip sakau man sūnus buvo Dievo skirtas. Nes ten viskas buvo netikėta ir operacija buvo, tada buvo baisiausia kai pagalvoji, net juokas mane ėmė va dabar pagalvojus. Čia tik prasidėjo mokslo meta ir aš direktoriai ateinu ir sakau aš laukiuosi. Ir iš tikrųjų va ir suaugusiam žmogui pasakyti, kai tu atrodo grįžai ir tau visos sąlygos suteiktos, tai buvo vis tie šiek tiek tokio. Tai va dabar atėjau čia 2000 metais, pradėjau dirbti, dabar jau 16 metai eina. Socialine pedagoge. Tai paskui 2001 įstojau, VDU. Toliau dirbau ir paskui kaip sakau dar visokių papildomų darbų turėjau. Tai visokie metodiniai būreliai ir pan. Metodiniam būrelyje tai jau senbuvė esu, nuo 2005 metų jau kažkur. Tai buvo taip, kad kai buvo pirmas susirinkimas tai aš atėjau labai nedrąsiai. Po to iš tikrųjų ir lektore tapau, ištiesai taryboj tai sakykim aš iki dabar, gal buvo metai kiti kada nebuvo o taip tai visą laiką sėdėdavau aš ten ir veiklas galvodavau. Tai čia metodinis būrelis, tada sakykim nuo 2004 mes pradėjom dalyvauti tokiame projekte ir paskui nuo 2008 vesdavau seminarus. Tai būtent apie mergių gebėjimus. Tai važiom ir į Baltarusiją, Kaliningradą. Tai va irgi tam tikra patirtis irgi. Tai lektorė. Ir mes ten važinėdavom iš tikrųjų gal iki 2011 gal 2012 metų, dadar nepamenu net. Tai irgi ten tam tikra patirtis iš tikrųjų. Atrodo dar tais laikais mokėmės rusų kalbą, o kai pirmą kartą nuvažiom, vedant tą seminarą kalbi ir tau liežuvis kertasi. Tai kai pasibaigė tas seinaras, iš tikrųjų ten labai draugiškai priėmė ir mes net kelis kartus į tą pačią grupę važiovome. Paskui dar tiesa, esu Olweus instruktorė esu. Jau “n“ metų. Programos čia prieš patyčias. Turbūt pradėjau nuo 2008 metų. Tai va, ką aš čia toliau? Mhm. Dar nebedirbu kai pradėjau dirbti. Ai dar vadovauju mokinių tarybai. Ir vadovauju dabar jau 4 metai, tai

nuo 2012 metų. Ir dar turiu auklėjamąją klasę. Tai va čia irgi auklėtoja tuo pačiu. Taip, mano vaikai septintokai tai tirs metus atmesti tai nuo 2013 metų. Kas čia dar? I dar tiesa, dar tas kategorijas gniausai kažkada tai. Oi dabar prisiminti kada aš čia jas galėjau gintis. Tai kažkur gal apie 2010 metodininke aš čia tapau. Ir dabar 2016 metų antrame pusmetyje leidžia gintis ekspertu tik dar neaišku ar tapsiu, bet yra planuose. Ai tiesa, dar šiemet aš kaip ir metodinę priemonę išleidau. Nu kaip, buvo konkursas kūrėme sėkmės istorijas ir man toptelėjo tokia mintis, nes man visos mokyklos sunešdavo savo filmus, tai galvoju jeigu padaryti bendrą filmą, į vieną viską sumetus. Tai čia kaip metodinė priemonė yra KPPKC yra įdėta. Aš prisidėjau prie to, kad ji būtų susisteminta. Ką žinau, manau kad ir viskas. Čia ne karjera, iš tikrųjų čia gyvenimas.

-Kuo ypatingi visi jūsų pažymėti “taškai“?

-Kad jie kiekvienas duoda kažką savo. Nu kiekvieną kartą permastai savo vertybes ir prioritetus. Tai va jeigu pasižiūrėjus ane, tai ištekėjau ir žiūriu jau šeima ir tuo metu svarbiausia atrodė šeima. Vaikų gimimas ir vėl savo duoda. Kai įstoji mokyti tu žinai kad įpareigotas būtinai baigti. Ir sakysim ir tas mokslas ir vaikai maži, paskui dar vyras sugalvojo kad reikia daugiau uždirbti ir išvažiuoti į užsienį tai buvo kažkas tokio baisaus. Kuria prasme baisaus, pinigus kainuoja mano tie mokslai, kai vaikai susiguldo, jiems dėmesį visa atiduodi, o paskui jau sėdi prie kompo knygoms apsikrovus ir lapais. Vėl iššūkis tam tikras. Pasui tos veiklos metodiniam būrelį. Negali tu ateiti ir nieko neveikti, tu kažką turi daryti, kažką turi nešti. Sakyk jei tu minčių nepateiki tai nors sakau kuo aš galiu padėti, ką aš galiu. Nu tikrai tu turi prisiimti atsakomybę už tam tikras veiklas. Lektore sakykim kai buvau, važinėjau tai vėl tu atvažiuoji ir į tave žiūri kaip nežinau, o dabar mes kažką sužinosim ir išgirsim. Ir iš tikrųjų, aš žiūriu per save aš nueinu į seminarą ir galvoju, kad jis bus įdomus, gaudau kiekvieną mintį, rašausi. Ir iš tikrųjų ruošdavomės labai sunkiai ir kai paskui tu pamatai tą grįžtamąjį ryšį ir išgirsti patiko tas anas. Ir iš tikrųjų tu pats labai pasisemi daug iš žmonių, tos energijos, teigiamos emocijos. Tai va kiekvienas toksai duoda naujus išgyvenimus. Kad ir tas paprastas vadovavimas mokinių tarybai, jau sakiau viskas nebeimsiu, nieko nedarysiu, nu bet vėl, kai matai kad niekas nevyksta ir už tave niekas nieko nedaro tai liūdna pasidaro ir norisi vėl investuoti į juos, kurti kažką. Tai vėl tam tikros patirtys, augimas vyksta. Tai va man taip atrodo.

-Galėtumėte peržvelgti visus jūsų karjeros sprendimus, lūžius peržvelgti per tris vertybių kategorijas: 1- darbas su kitais (darbo santykiai?), 2 - savirealizacija ir 3 - išorinis atpildas. Darbo su kitais kategorija apima vertybes, lemiančias santykius su kolegomis ir klientais: paslaugumą, komandinį darbą, įtaką. Savirealizacijos kategorija apima tokias vertybes kaip nepriklausomybė, įvairovė, kūryba, rizika, asmeninis ir profesinis tobulėjimas. Išorinio atpildo kategorijos vertybės

nusakomos organizacijos žmogui teikiamomis garantijomis: dideliu atlyginimu, prestižu, pripažinimu, saugumu, stabilumu. Kaip jos išsidėsto jūsų nubrėžtoje jūsų karjeros trajektorijoje.

-Darbas su kitais. Tai iš tikrųjų šitam darbe tai labai svarbus yra bendradarbiavimas. Iš tikrųjų kaip ten bebūtų, emocijos viduje kad vajeza ir vėl ar problema kažkokia. Svarbu, kas būtų sprendžiama kartu, ne aš viena. Manau, kad svarbu yra glaudus ryšys su mokytojais, su klasės auklėtojais tiek su kitais visais mokyklos žmonėmis, jeigu žiūrime suaugusius. Ir iš tikrųjų yra svarbu ir tas kontaktas su vaikais, kai reikia aš juos paglostau, kai reikia aš su jais griežtai pasikalbu. Tai kaip ir sakiau, kad labai svarbu tas bendravimas ir santykiai. Kaip ten bebūtų, emocijas turi nuleisti, nes iš tikrųjų norint kad vyktų bendradarbiavimas tai svarbu yra glaudus santykis ir šilti santykiai. Toliau savirealizacija. Tai iš tikrųjų savirealizacijai irgi reikia laiko ir jina yra būtina. Sakykim jei aš pasilikčiau vien su tam tikrais pokalbiais su vaikais arba problemų sprendime tai aš savęs, nu man tai nepatiktų. Nes aš pati visą laiką ieškau įvairesnių būdų. Na sakykim net ir pokalbiai su tam tikrais vaikais vyksta žaidžiant šaškėmis, žaidžiant tam tikrus žaidimus, vedant grupinius užsiėsimus. Bet gi vėl, kol visko išmoksti eidamas į tam tikrus seminarus, į tam tikrus užsiėsimus, bendravimu su kolegomis ir patirties dalijimuisi. Vėl ta savirealizacija ir būtina ir labai gerai dirbant tokį darbą. Bet vėl eini, ieškai, realizuoji save tada kita darbo kokybė visai. Toliau būtų išorinis atpildas. Sakykim atlyginimas. Aišku visą laiką tikiesi atlyginimo didesnio, bet vėl gi tada ieškaisi papildomos veiklos. Tai būnant instruktore, vėl gi ten nėra didelių pinigų, bet kažkokios papildomos gaunasi. Toliu pripažinimas, saugumas, stabilumas. Tai sakyčiau kad čia daug kas priklauso nuo mokyklos administracijos. Labai daug kas priklauso kaip pagalbos mokiniui specialistai jaučiasi nuo pačio direktoriaus. Mūsų mokykloje šie specialistai yra pirmieji po administracijos. Daug sprendimų priimta diskutuojant, klausiant. Tai aš manau kad tai yra teigimas dalykas, kad taip viskas vyksta. Ir mūsų mokykloje yra lyderė, mes semiamės iš jos, ji mus verčia visus į priekį. Ir sakysim įvertinimai va tokie man buvo pernai kai mokykla rekomendavo, kad aš gaučiau apdovanojimą, padėką iš miesto, mokytojos dienos proga. Tai man buvo tokia paskata ir metodininkų būrelis mane rekomendavo. Gavau padėką iš policijos viršininko, už bendradarbiavimą. Ir direktorė baigiantis metam skiria padėkas, tai šiemet gavau už prisiėmimą veiklų, kurios man nepriklauso, tai toks irgi įvertinimas.

-Kaip jūs įsivaizduojate savo karjeros ateitį? Kokios perspektyvos turint tokį, kaip jūsų, darbo stažą ir su juo susijusią patirtį?

-Nu aš tai įsivaizduoju kad kiekvienam žmogui yra vietos augti. Aš dabar galvoju kad mano viena iš silpnybių, ne tiek kad silpnybių, bet mažai aš išmanau apie kompiuterį. O kuo toliau ten tikrai visokių įdomybių atrandi. Nu perspektyvos tarkim jei eksperte pasitvirtinu tai sakykim vėl veikla, didesnių gal pareigų prisiėmimas. Dar pasakysiu ką aš darau, va dabar prisiminiau aš įstojusi į vieną profesinę, aš dar

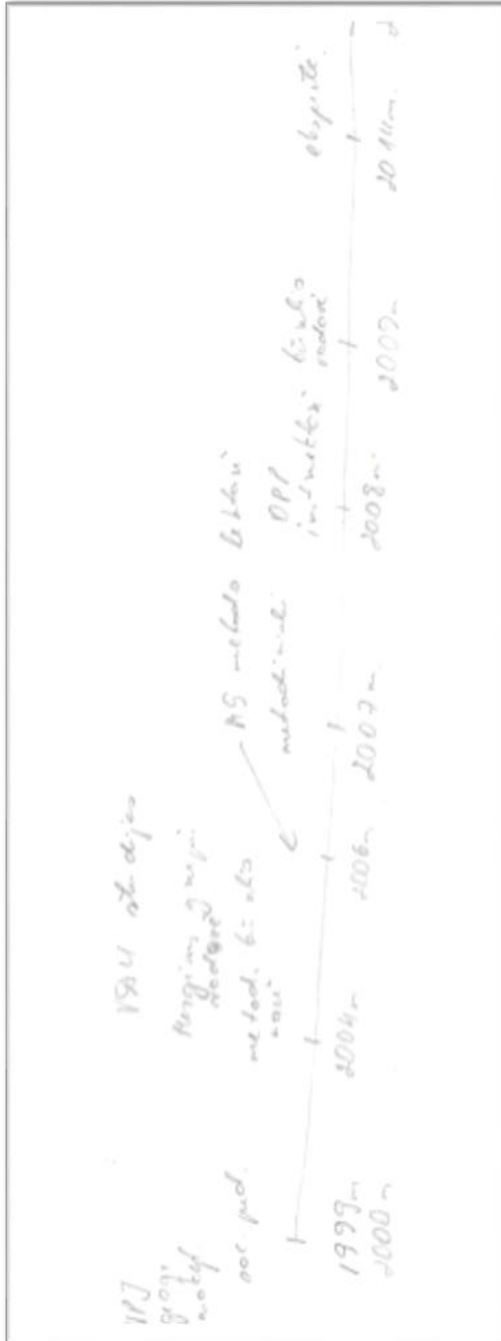
mokausi, pirmi metai. „Renginių organizavimas ir administravimas“ ir man patinka labai. 2015 Verslo mokykla. Tai va galvoju irgi, kai aš nebedirbsiu gal galėsiu kažką organizuoti. Kai sakau, kai dabar bendruomenės kuriasi tai gal ten būsiu, sėdėsiu pensininkė. Kai sakau visą laiką sugalvoji. Aš negaliu nesimokyti. Gyvenimas pasisuka ir nežinai ką ir kaip reikės daryti.

-Ačiū jums už jūsų laiką ir labai malonų pokalbį.

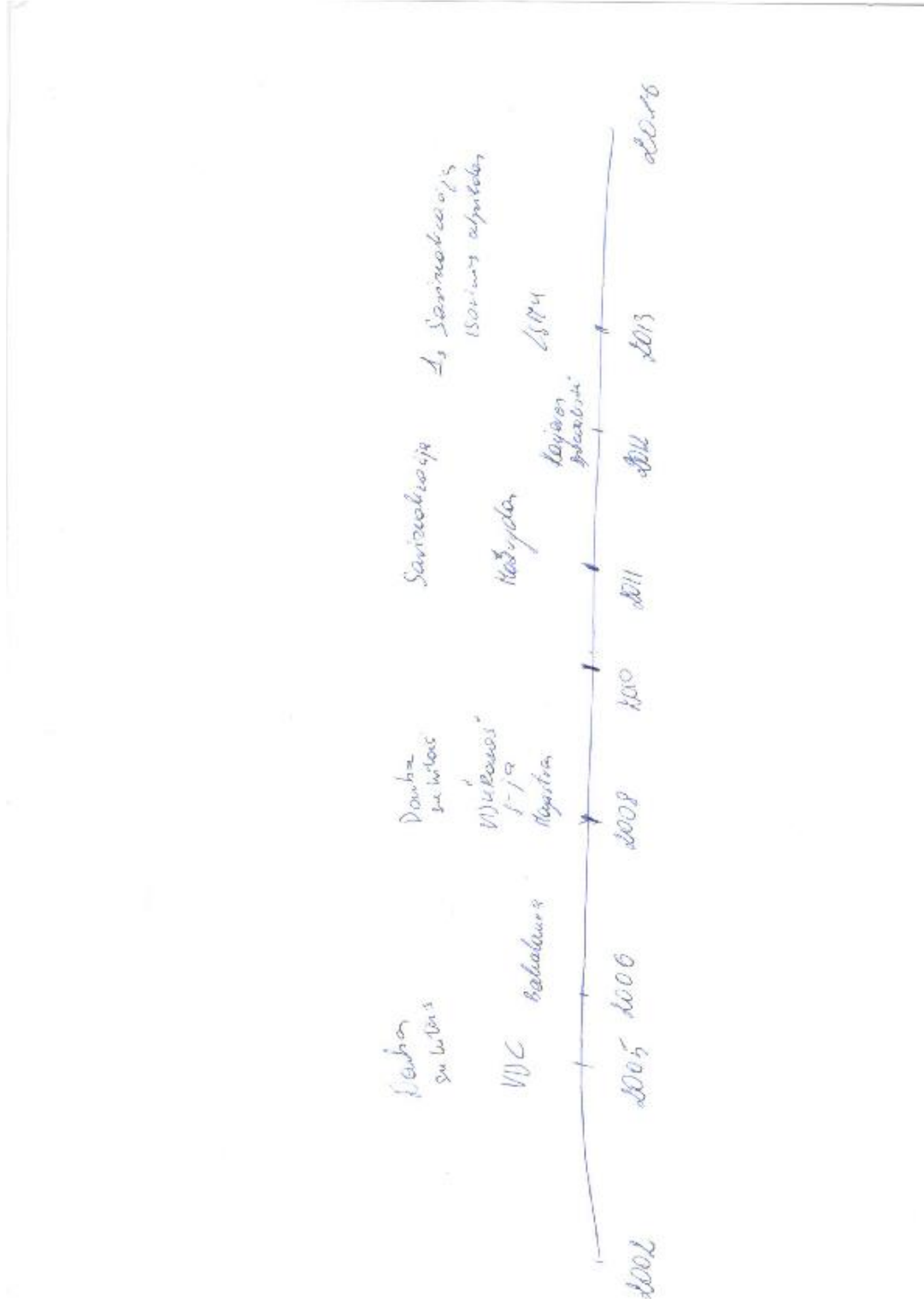
-Tikiuosi bus naudos iš mano plepalų. Sėkmės jums rašant.

-Viso geriausio.

KARJEROS TRAJEKTORIJA (1 INFORMANTAS)



KARJEROS TRAJEKTORIJA (3 INFORMANTAS)



KARJEROS TRAJEKTORIJA (5 INFORMANTAS)

