

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
VIEŠOJO VALDYMO IR VERSLO FAKULTETAS
VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO INSTITUTAS

LILIANA JAKOVUK

PRADEDANČIŲJŲ PEDAGOGŲ BŪKLĖS ANALIZĖ
VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖJE

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas

Prof./doc. dr. *Barbara Stankiewicz*

VILNIUS

2024

TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS.....	3
PAVEIKSLĖLIŲ SĄRAŠAS	4
PRIEDŲ SĄRAŠAS	5
IVADAS.....	6
1. PEDAGOGŲ TRŪKUMO PROBLEMŲ IR JŲ SPRENDIMO BŪDŲ APŽVALGA	10
1.1 Pedagogų kaitos situacija nuo 1990 iki šių dienų.....	10
1.2 Pedagogų trūkumo politiniai sprendimai.....	13
2. PRADEDANČIŲJŲ PEDAGOGŲ PASITENKINIMO DARBU ANALIZĖ.....	19
2.1 Darbuotojų pasitenkinimo darbu samprata ir svarba šiuolaikinėje organizacijoje.....	19
2.2 Pedagogų pasitenkinimą darbu lemiantys veiksniai.....	22
2.3 Pradedančiųjų pedagogų nepasitenkinimą ir apsisprendimą palikti mokyklą lemiantys veiksniai.....	27
3. PRADEDANČIŲJŲ PEDAGOGŲ BŪKLĖS ANALIZĖS TYRIMO METODOLOGIJA.....	34
3.1 Tyrimo modelis, hipotezės	34
3.2 Tyrimo strategija ir metodai	35
3.3 Tyrimo instrumento pagrindimas.....	36
3.4 Tyrimo organizavimas ir duomenų apdorojimas.....	37
3.5 Tyrimo imtis ir respondentų charakteristikos	38
4. PRADEDANČIŲJŲ PEDAGOGŲ BŪKLĖS TYRIMO REZULTATAI.....	40
4.1 Tyrimo rezultatų analizė	40
4.2 Tyrimo rezultatų aptarimas.....	55
IŠVADOS.....	60
REKOMENDACIJOS	62
Santrauka.....	64
Summary.....	66
LITERATŪRA.....	67
PRIEDAI. Priedas Nr. 1.....	75

LENTELIŲ SĄRAŠAS

<i>1 lentelė.</i> Įvadinio mokymo programų trukmė pradinio ir bendrojo vidurinio ugdymo lygmenyse (ISCED 1–3) pagal aukščiausio lygmens valdžios institucijų reglamentus ES šalyse, 2016–2017 m...	16
<i>2 lentelė.</i> Darbuotojų pasitenkinimo darbu sąvokų aiškinimo susisteminimas.....	19
<i>3 lentelė.</i> Pedagogų pasitenkinimą darbu lemiantys veiksniai.....	24
<i>4 lentelė.</i> Valandų, skiriamų ugdomajai planuoti, mokinių mokymosi pasiekimais vertinti, skaičius (procentais nuo kontaktinių valandų).....	25
<i>5 lentelė.</i> Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal lytį, amžiaus grupes, sukaupto darbo stažo trukmę, darbo krūvį ir mokomą discipliną	41
<i>6 lentelė.</i> Dirbant mokykloje pasireiškiančių veiksnių dažnumui paskirtų vertinimo balų (M - vidurkis, SN - standartinis nuokrypis) priklausomybė nuo tyrimo dalyvių mentoriaus turėjimo karjeros pradžioje.....	47
<i>7 lentelė.</i> Mokyklos fizinę infrastruktūrą charakterizuojantiems veiksniams paskirtų vertinimo balų (M - vidurkis, SN - standartinis nuokrypis) priklausomybė nuo tyrimo dalyvių mentoriaus turėjimo karjeros pradžioje.....	50
<i>8 lentelė.</i> Darbo užmokestį charakterizuojantiems teiginiams paskirtų vertinimo balų (M - vidurkis, SN - standartinis nuokrypis) priklausomybė nuo tyrimo dalyvių mentoriaus turėjimo karjeros pradžioje.....	51
<i>9 lentelė.</i> Profesinį tobulėjimą ir karjeros perspektyvas charakterizuojantiems teiginiams paskirtų vertinimo balų (M - vidurkis, SN - standartinis nuokrypis) priklausomybė nuo tyrimo dalyvių mentoriaus turėjimo karjeros pradžioje	51

PAVEIKSLĖLIŲ SĄRAŠAS

1 Pav. Vidutinis mokytojų amžius EBPO šalyse	11
2 Pav. Mokytojų mentorystė. Mokytojų, nurodžiusių, kad jiems formaliai mokykloje yra paskirtas mentorius, dalis (proc.)	17
3 Pav. Pasitenkinimą darbu lemiančių veiksnių susisteminimas	22
4 Pav. Pedagogų pasitenkinimą darbu lemiančių veiksnių grupės	24
5 Pav. Pradedančiųjų pedagogų nepasitenkinimą darbu lemiančių veiksnių grupės	28
6 Pav. Tyrimo modelis	35
7 Pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal pradėjus dirbti gautas įvadinės profesines veiklas	43
8 Pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal pradėjus dirbti asmeniškai paskirtą mentorį	44
9 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal vertinimą, ar paskirtas mentorius palengvino pirmuosius pedagoginio darbo žingsnius	44
10 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal iš mentoriaus sulauktos pagalbos svarbumo vertinimą..	45
11 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal išvelgtus mentorystės trūkumus	46
12 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal nuomonę, ar pradedančiajam pedagogui reikalingas mentorius.....	46
13 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal savijautos mokykloje vertinimą	47
14 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal streso šaltinių, veikiančių jų darbą mokykloje, vertinimą	49
15 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal sutikimo su teiginiais, charakterizuojančiais pedagogo darbą, vertinimą	50
16 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal pagrindines priežastis, kodėl pradedantieji mokytojai palieka mokyklą	54
17 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal pasirinkimą tarp sumažinto mokinių skaičiaus klasėje ir palikto tokio pat atlygio, ar padidinto atlygio, bet palikto tokio pat skaičiaus mokinių klasėje	55
18 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal pasirinkimą tarp mokyklos investicijų į geresnes mokymo priemones, bet sumažinto asmeninio atlyginimą ir išlaikyto dabartinio atlyginimo, net jei mokymo priemonės būtų prastesnės	56
19 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal pasirinkimą tarp sumažinto administracinio darbo krūvio ir sumažėjusio atlygio bei dabartinio darbo krūvio išlaikymo ir didesnio atlyginimo gavimo	56

PRIEDŲ SĄRAŠAS

PRIEDAI. Priedas Nr. 1.....	76
-----------------------------	----

IVADAS

Temos aktualumas. Pradedančiųjų pedagogų (toliau pedagogas arba mokytojas) veikla Lietuvoje ir Europoje nuolat keičiasi atsižvelgiant į šalies socialinius, ekonominius ir švietimo pokyčius. Pedagogų vaidmens reikšmė nuolat didėja, tačiau pastaruoju metu mokytojo profesija, ypač tam tikrose dėstomų dalykų srityse, praranda patrauklumą. Lietuvos statistikos rodikliai rodo, kad per pastaruosius pora metų per pusmetį apie 800 darbo skelbimų tenka laisvoms pedagogų darbo vietoms, ypač kalbant apie pagrindines disciplinas¹. Valstybės kontrolė pastebi, kad 2024-2025 m. Lietuvos valstybinėse mokyklose didesnis, nei prieš tai buvęs, pedagogų poreikis². Tai rodo, kad nors Lietuvoje 10 metų deklaruojamas siekis sustiprinti pedagogų profesijos patrauklumą, į mokyklas kasmet ateina dirbti vis mažiau mokytojų, o savivaldybėse nėra sprendžiama pedagogų trūkumo problema, vietiniu lygmeniu neatliekami pedagogų pritraukimo veiksmų tyrimai³. Taigi šis darbas aktualus mąstant apie Lietuvos švietimo ateitį – nacionalinėms ir lokalioms įstaigoms ir institucijoms, mokykloms ir vietų bendruomenėms, kurios suinteresuotos pedagogų pritraukimu į mokyklas ir išlaikymu, vaikų švietimo ir ugdymo tęstinumo užtikrinimu.

Vienas svarbiausių veiksnių, lemiančių mokytojų sprendimą tęsti pedagoginį darbą, yra pirmieji darbo metai mokykloje, kai pradedantysis pedagogas jaučia arba nejaučia pasitenkinimą darbu. Moksliniai tyrimai atskleidžia, kad didesnę pasitenkinimą darbu per pirmuosius darbo metus pajuto tie pedagogai, kurie turėjo mokykloje paskirtus mentorius. Taip yra todėl, kad pradedančiųjų pedagogų pasitenkinimas darbu susijęs su jų adaptacijos sėkme. Antai Hernandez atskleidžia, kad mentorystė yra sėkminga strategija, padedanti plėtoti mokymo programų reformą pedagogams dalyvaujant švietimo kaitos procesuose ir prisitaikant prie aplinkos pokyčių⁴. Pažymima, kad mentorystė yra svarbi mokytojų motyvacijos sudedamoji dalis, jiems patenkinant su darbo aplinka susijusius lūkesčius⁵. Jeannette⁶ rekomenduoja mokykloms taikyti mentorystę paremtas naujų mokytojų įvedimo programas, kurios padėtų gerinti pradedančiųjų pedagogų socializaciją mokyklos bendruomenėje. Norint paskatinti pradedančiuosius mokytojus dirbti toliau ir geriau jaustis mokyklos aplinkoje bei gerai atlikti kasdienes profesinius uždavinius, reikia padėti jiems taikant struktūrines ir organizacines pradedančiųjų pedagogų įvedimo į organizaciją priemones (mentorystę, mokymus, individualias

¹ „Mokytojų darbo rinkos paradoksai: vienu labai trūksta, kitų – gerokai per daug“, *Užimtumo tarnyba*, 2024 rugsėjo 24 d., <https://uzt.lt/naujienos/8/mokytoju-darbo-rinkos-paradoksai-vienu-labai-truksta-kitu-gerokai-per-daug:404>

² Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija. *Pedagogo profesijos kompetencijų vertinimo rinkinys*, https://www.nsa.smm.lt/projektai/wp-content/uploads/2021/11/Pedagogo-profesijos-kompetenciju-vertinimo-rinkinys_2021-05-17-1.pdf

³ *Ibid*

⁴ Carola Hernández-Hernández ir Irma Alicia Flores, Hinojos. „Pedagogical mentoring and transformation of teaching practices in university“, *Kybernetes*, 48, 2 (2019): 1-15

⁵ *Ibid*

⁶ Jeanette, Steffler. „The Indigenous Data Landscape in Canada: An Overview“. *Aboriginal policy studies* 5, 2 (2017):149-164

konsultacijas ir kt.). Šis darbas aktualus mokykloms dar ir tuo požiūriu, kad jame atskleidžiama, kokios mokyklos, kaip organizacijos, taikomos priemonės yra efektyvios siekiant pagerinti pradedančiųjų pedagogų būklę, padidinti jų pasitenkinimą darbu ir paskatinti juos toliau likti dirbti mokykloje.

Temos ištirtumas. Pedagogų pasitenkinimas darbu tirtas tiek užsienio, tiek Lietuvos mokslininkų -Spector⁷; Sahito ir Vaisanen⁸; Paleksic⁹; Juozaitienė ir Simonaitienė¹⁰; Ožeraitienė¹¹; Diskienė ir Tamoševičienė¹²; Dambrauskienė¹³, Židonis¹⁴). Tyrimų rezultatai atskleidžia tiesioginę darbo sąlygų ir pasitenkinimo darbu sąsają (Karsli ir Iskender¹⁵; Demirtas¹⁶; Tentama ir Pranungsari¹⁷). Apie tai, kad nepasitenkinimas darbu yra svarbiausia priežastis keisti profesiją, rodo Buckley, Scheider ir Shang¹⁸ tyrimų rezultatai. Merkys ir Bubelienė¹⁹, Andruškienė, Kirvelienė, Martinkėnas, Andersson, Ejlertsson²⁰, Juozaitė ir Simonaitė²¹ tyrė Lietuvos pedagogų patiriamą profesinį perdegimą ir sutrikusią emocinę sveikatą, kaip veiksnius, turinčius įtakos profesiniam pasitenkinimui. Teigiamus pedagogo darbo aspektus, kaip profesinio augimo, santykių su mokiniais, autonomijos ir nepriklausomybės aspektus, tyrė ir aprašė Zembylas ir Papanastasiou²². Tarptautiniuose

⁷ Paul, Spector. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences* (UK: Sage Publications)

⁸ Zafarullah, Sahito ir Pertti, Väisänen. „The Diagonal Model of Job Satisfaction and Motivation: Extracted from the Logical Comparison of Content and Process Theories”. *International Journal of Higher Education* 6, 3 (2017): 209-230

⁹ Vesna Paleksic ir kt. „The Relationship between Personality Traits and Job Satisfaction of Teachers“, *Scripta Medica* 48, 1 (2017): 12-16

¹⁰ Juozaitienė, Agnė ir Berita, Simonaitienė. „Motivators of teacher job satisfaction”. *Socialiniai mokslai* 2, 72 (2011): 80-90

¹¹ Violeta, Ožeraitienė ir kt. „Profesinės veiklos vidinės motyvacijos ir pasitenkinimo darbu charakteristikų tyrimas“. *Medicinos teorija ir praktika* 20, 4 (2014): 292-298

¹² Danuta Diskienė ir Katažyna Tamoševičienė. Pedagogų organizacinio įsipareigojimo, pasitenkinimo darbu ir įsitraukimo į darbą sąsajos, *Informacijos mokslai* 69 (2014): 89-102

¹³ Dalia, Dambrauskienė. „Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų pasitenkinimas darbu: vadovų grįžtamojo ryšio svarba“. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai* 75 (2016): 41-56

¹⁴ Žilvinas, Židonis ir Jūratė, Sukuvienė, „Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklų darbuotojų emocinės reakcijos į darbo apmokėjimo pokyčius“, *Viešojo politika ir administravimas* 18,2 (2019): 175-193

¹⁵ Mehmet, D. Karsli ir Hale, Iskender. „To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment“. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 1, 1 (2009): 252-257

¹⁶ Zülfi, Demirtas. „The relationship between job satisfaction and organizational commitment: a study on elementary schools“. *Kastamonu Education Journal* 23, 1 (2015): 253-268

¹⁷ Fatwa, Tentama ir Dessy, Pranungsari. 2016. „The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools“. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* 5, 1 (2016): 39-45

¹⁸ Jack, Buckley, Mark, Scheider ir Yi, Shang, „The Effects of School Facility Quality on Teacher Retention in Urban School Districts“. *National Clearinghouse for Educational Facilities* 10 (2004): 1-10, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED539484.pdf>

¹⁹ Daiva Bubelienė ir Gediminas Merkys, „Bandymas žvelgti į pedagogų profesinį stresą kompleksiskai: empirinio tyrimo duomenys“. *Mokytojų ugdymas* 14,1 (2010): 88-102

²⁰ Jurgita, Andruškienė ir kt. „Work experience and school workers' health evaluated by salutogenic health indicators“. *Acta Medica Lituanica* 18,2 (2011): 86-91

²¹ *Supra note*, Agnė Juozaitienė ir Berita Simonaitienė

²² Michalinos, Zembylas ir Elene C., Papanastasiou, „Job satisfaction among school teachers in Cyprus“. *Journal of Education Administration* 42, 3 (2004): 357-374

tyrimuose²³ akcentuojama, jog mentorystė turi didelę įtaką pradedančiojo pedagogo darbui ir profesijos tęstinumui. Pastarojo tyrimo duomenys rodo, kad beveik pusė Lietuvos mokyklų vadovų teigė neturintys galimybių teikti mentorystės paramą pradedantiesiems pedagogams.

Temos naujumas. 2018 m. atlikti TALIS tyrimai atskleidžia kai kuriuos pradedančiųjų Lietuvos mokytojų pasitenkinimo²⁴ veiksnius, tačiau Vilniaus miesto mokyklų 5-8 klasių pradedančiųjų mokytojų kompleksinio pasitenkinimo tyrimo darbų nėra atlikta. Kituose dokumentuose pateikiami duomenys irgi iliustruoja bendrą visos šalies pedagogų (ir sukaupusių ganėtinai didelį pedagoginio darbo stažą, ir pradedančiųjų mokytojų, tai yra mokytojaujančių iki dviejų metų) būklės rezultatus. 2022 m. atliktame programos „Renkuosi mokyti“ tyrime²⁵ apie pradedančiųjų pedagogų pasitenkinimo darbu pojūtį skelbia straipsnio išvados, tačiau pateikti rezultatai iliustruoja tik programos „Renkuosi mokyti“ dalyvių profesinį pasitenkinimą. Vienoje naujausioje LR Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos²⁶ leidžiamoje švietimo analizių serijoje siūlomos užsienio šalių praktika paremtos priemonės mokytojų trūkumui mažinti. Šioje apžvalgoje analizuojama Lietuvos praktika, atskleidžianti pradedančiųjų pedagogų būklę, pasitenkinimo profesine aplinka veiksnius pirmaisiais darbo metais ir taikytinas priemones, kurios galėtų pagerinti pradedančiųjų pedagogų būklę²⁷.

Šiame darbe bus tiriama Vilniaus miesto 5-8 klasių pradedančiųjų pedagogų būklė, analizuojamas pradedančiųjų pedagogų pasitenkinimas pedagoginiu darbu. Vilniaus miesto mokyklos išsiskiria socialine ir kultūrine įvairove, mokinių skaičiaus augimu. Vilnius - vienas pirmųjų Lietuvos miestų, kuris taiko įvairias skatinimo priemones švietimo darbuotojams, įgyvendina projektus. Visa tai teigiamai veikia pradedančiųjų pedagogų pasitenkinimą darbu. Darbo rezultatai, išvados ir rekomendacijos ateityje gali būti pasitelktos pradedančiųjų pedagogų Lietuvos mokyklose trūkumo ar jų sprendimo likti dirbti mokykloje problemoms spręsti.

Mokslinė problema: koks yra pradedančiojo pedagogo pasitenkinimas darbu ir ar mentorystė turi svarbos šiame procese?

Tyrimo objektas – Vilniaus miesto pradedantieji pedagogai, dirbantys 5-8 klasėse, turintys iki 5 metų darbo patirtį.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti pradedančiųjų pedagogų pasitenkinimo darbu ir darbe elementus,

²³ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. *TALIS 2018: ataskaita* (Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, 2020), https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/teisine_informacija/talis-2018-lietuvos-ataskaita.pdf

²⁴ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. *TALIS 2018: ataskaita* (Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, 2020), https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/teisine_informacija/talis-2018-lietuvos-ataskaita.pdf

²⁵ Indrė Lebedytė-Mečionienė, I. (2022). „Pradedančiųjų mokytojų susidūrimas su ugdymo realybe: programos *Renkuosi mokyti!* atvejis“. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 49 (2022): 56-68

²⁶ Švietimo, mokslo ir sporto ministerija. (2023). „Priemonės mokytojų trūkumui mažinti: kokios galimos jų taikymo naudos ir grėsmės?“ *Švietimo problemos analizė*, 3, 208 (2023): 1-13.

²⁷ Švietimo, mokslo ir sporto ministerija. (2023). „Priemonės mokytojų trūkumui mažinti: kokios galimos jų taikymo naudos ir grėsmės?“ *Švietimo problemos analizė*, 3, 208 (2023): 1-13.

siekiant identifikuoti svarbiausius veiksnius, darančius įtaką jų pasirengimui likti dirbti mokykloje ir toliau tobulėti.

Tyrimo uždaviniai:

1. Pateikti mokytojų trūkumo kaitos Lietuvoje situacijos apžvalgą nuo Nepriklausomybės iki šių dienų.
2. Išanalizuoti Lietuvos švietimo politikos mokytojų trūkumo problemos sprendimo būdus ir jų įgyvendinimą.
3. Išnagrinėti mokslinę literatūrą, tyrimus bei ataskaitas, siekiant išskirti veiksnius, lemiančius pradedančiojo mokytojo profesinį pasitenkinimą.
4. Išanalizuoti Vilniaus miesto pradedančiųjų pedagogų, dirbančių 5-8 klasėse, pasitenkinimą mokytojo darbu lemiančius veiksnius ir atskleisti jų koreliaciją su mentorystės patirtimi.

Darbe keliamos hipotezės:

1. Sudarytos pradedančiųjų pedagogų lengvesnės adaptacijos sąlygos darbo aplinkoje palengvina pradedančiųjų pedagogų emocinę būklę per mentorystę ir įvadininius mokymus. (H1);
2. Pradedančiųjų pedagogų darbo sąlygos tiesiogiai susijusios su jų savijauta ir pasitenkinimu (H2);
3. Pradedančiųjų pedagogų asmeninių profesinių tikslų realizavimas reikšmingai susijęs su pasitenkinimu darbu ir profesine veikla (H3);
4. Atlyginimas susijęs su pradedančiųjų pedagogų pasitenkinimu darbe (H4).

Darbo metodai: mokslinė sisteminė literatūros analizė, kiekybinis tyrimas naudojant anketinės apklausos metodą, SPSS duomenų analizė.

Darbo praktinė reikšmė. Šis darbas yra naudingas švietimo įstaigoms ir jų administracijai, ieškančiai būdų, kaip į švietimo įstaigas pritraukti daugiau pedagogų ir juos išlaikyti motyvuojant palankiomis darbo sąlygomis. Taip pat darbas aktualus švietimo sistemoje veikiančioms vietos savivaldos ir nacionalinio lygmens institucijoms, kurios suinteresuotos trūkstančių specialistų paieška laisvoms pedagogų darbo vietoms mokyklose užpildyti bei patenkinti mokinių ir jų tėvų ugdymosi poreikius.

1. PEDAGOGŲ TRŪKUMO PROBLEMOS IR JŲ SPRENDIMO BŪDŲ APŽVALGA

1.1 Pedagogų kaitos situacija nuo 1990 m. iki šių dienų

Po Nepriklausomybės atkūrimo, 1990 metų kovo 11 dieną, Lietuvoje prasidėjusią švietimo sistemos reformą grindė 1988 metais priimtose Tautinės mokyklos koncepcijos principai. Minėtame dokumente pedagogų trūkumo, naujų pedagogų pritraukimo problemos ar klausimai nebuvo gvildinami. Šituo aspektu nėra pasisakyta ir vėliau priimtuose strateginiuose švietimo dokumentuose – Lietuvos švietimo koncepcijoje (1992 m.)²⁸, Antrojo švietimo etapo prioritetuose (1999 m.)²⁹, Valstybinės švietimo strategijos nuostatuose (2003 m.)³⁰, Geros mokyklos koncepcijoje (2013 m.)³¹.

Tačiau, laikui bėgant, Lietuvoje susirūpinta mokytojų rengimo sistemos tobulinimu vis daugiau dėmesio skiriant jaunų, pradedančiųjų pedagogų rengimui. Apie tai byloja Lietuvos valstybinės švietimo strategijos (2013-2022 m.)³² tikslai, kurie pabrėžia ir akcentuoja paramos jaunam, pradedančiam veiklą mokytojui, svarbą. Atkreipiamas dėmesys į tai, jog būtina ugdyti jaunų pedagogų, kaip būsimų asmenybių ugdytojų, galimus ateities įgūdžius ir kompetencijas.

Strategijoje pateikti duomenys įrodo, jog Lietuvoje gilėja ir ryškėja ugdymo specialistų trūkumo problema. ES Lietuvos mokytojai yra vieni iš vyriausių. Žr. 1 pav.

²⁸Lietuvos švietimo koncepcija (1992), <https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/kiti/koncepcija1.htm>

²⁹ Antrojo švietimo reformos etapo prioritetai, <https://smsm.lrv.lt/lt/administracine-informacija/planavimo-dokumentai/ilgalaikiu-planavimo-dokumentu-archyvas/antrojo-svietimo-reformos-etapo-prioritetai/>

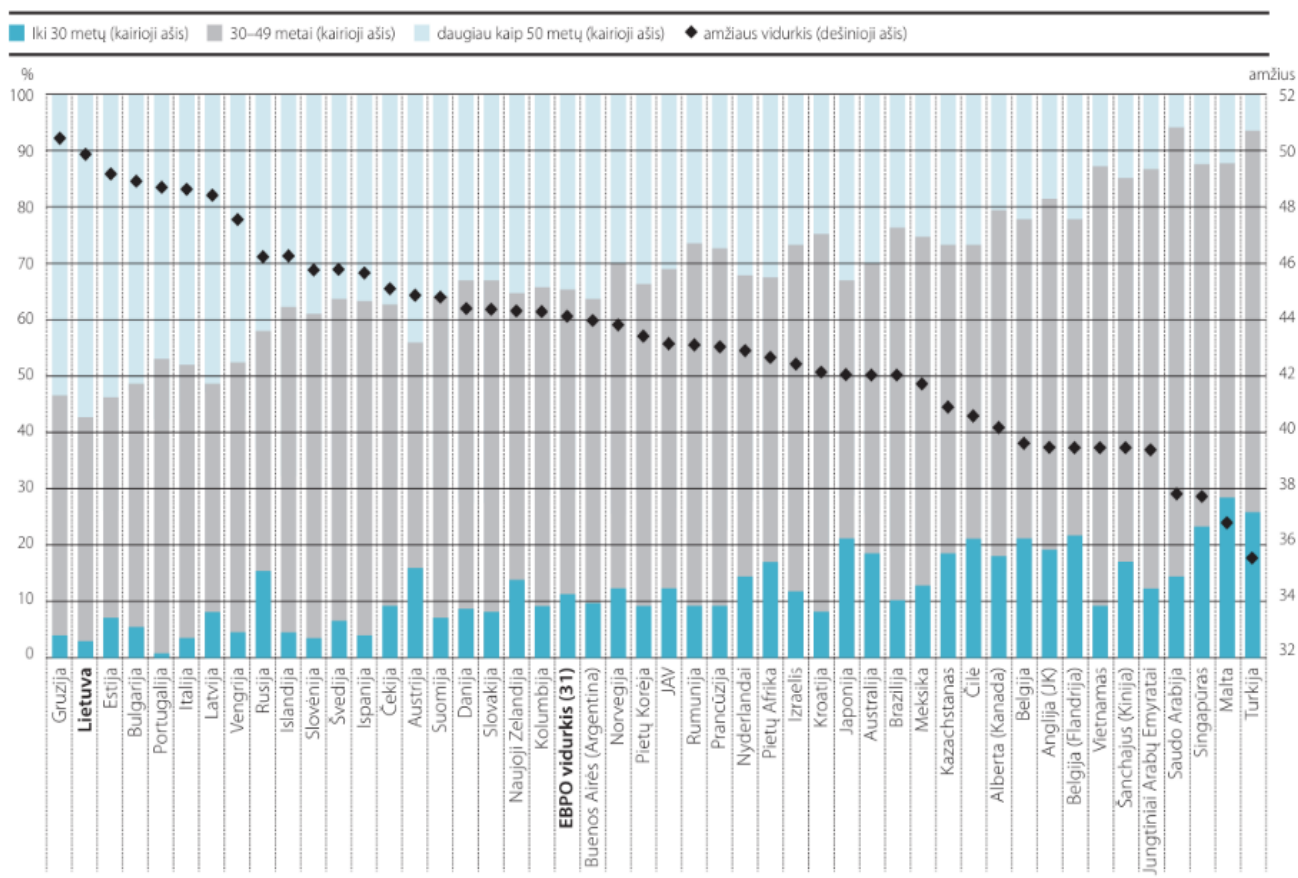
³⁰ Valstybinės švietimo strategijos nuostatuose (2003), <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215471>

³¹ Vaiva Vaicekauskienė. *GEROS MOKYKLOS KONCEPCIJA*. (Vilnius 2013). https://www.nmva.smm.lt/wp-content/uploads/2015/08/GM_koncepcija_11-121-V.V..pdf

³² Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, *Valstybinė švietimo 2013–2022 metų strategija*, https://www.nsa.smm.lt/wp-content/uploads/2018/04/Valstybine-svietimo-strategija-2013-2020_svietstrat.pdf

1 Pav. Vidutinis mokytojų amžius EBPO šalyse

Cituota iš Nacionalinė Švietimo agentūra ir Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija (2020)



Dabartiniu metu pedagogų, dirbančių Lietuvos mokyklose, amžiaus vidurkis - apytiksliai 51 metai³³. Iškyla pavojus, jog netrukus, nemažai daliai mokytojų pasitraukus į pensiją, gali pristigti aukštos kvalifikacijos specialistų mokyklose. Dėl šios priežasties numatyta ir pradedama įgyvendinti jaunų pedagogų profesinio rengimo bei tobulėjimo tvarka. Užtikrinama, kad jauni ugdymo specialistai turėtų galimybę įgyti reikiamų įgūdžių ir žinių, profesinės paramos ir patirties, kad galėtų sėkmingai vykdyti savo darbą ir prisidėti prie visos švietimo sistemos plėtros bei tobulėjimo³⁴.

2021 m. pasirašytame politinių partijų susitarime dėl švietimo politikos (2021 – 2030) aiškiai galima matyti siekius į švietimo sistemą pritraukti naujų (ir nebūtinai jaunų) asmenų. Sutarta³⁵:

1. Sudaryti sąlygas priešpensinio amžiaus pedagogams oriai pasitraukti iš profesijos, išlaikant socialines garantijas.
2. Iki 2024 metų sudaryti palankesnes sąlygas mokytojų persikvalifikavimui ir darbui.
3. Valstybės lėšomis finansuoti papildomą pedagogo kvalifikaciją.

³³ Audrius Jurgelevičius. *Pagalbos sistemos vystymas pradedantiems mokytojams Lietuvos ataskaita* (Vilnius: LŠMPS, 2024), <https://www.lizda.lv/wp-content/uploads/2024/04/Country-report.-Lithuania.-LT.pdf>

³⁴ *Ibid*

³⁵ Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija. *Susitarimas dėl Lietuvos švietimo politikos (2021-2030)*. <https://smsm.lrv.lt/media/viesa/saugykla/2024/1/OdR2qpvyHyo.pdf>

4. Kompensuoti pedagogo jau turimos kvalifikacijos kėlimo ir tiesiogiai su jo vykdoma profesine veikla susietas išlaidas.

Programoje, kurią pateikė 2019 metais išrinkta Lietuvos XVIII-oji Vyriausybė, buvo iškeltas tikslas, jog mokytojo profesija taptų perspektyvi ir jauni žmonės matytų prasmę pasirinkti mokytojo kelią. Nacionaliniame pažangos plane, kuris buvo patvirtintas 2020 metais Vyriausybės nutarimu, patvirtintame 2021–2030 m. nacionaliniame pažangos plane,³⁶ įvardinta palaipsniui auganti ir bręstanti pedagogų stoka Lietuvoje problema. Įgyvendinant trečiąją strateginį plano tikslą – padidinti švietimo įtrauktį ir jo efektyvumą, siekiant visuomenės ir asmens atitikimo turimiems poreikiams – ruošiamasi sustiprinti pedagogo profesijos prestižą. Numatytos bendro pobūdžio priemonės, kaip būtų galima išspręsti Lietuvai labai aktualią pedagogų senėjimo problemą – siekti pritraukti kūrybingus, gabius, jaunos asmenis, vyresnio amžiaus mokytojus motyvuoti pokyčiams, taip pat pertvarkyti pedagogų dabartinį parengimą ir turimų profesinių kompetencijų tobulinimą.³⁷

Lietuvos Respublikos statistikos departamento pateikiamos prognozės atskleidžia, kad nustojus mokyklose dirbti priešpensinio ir pensinio amžiaus pedagogams, pritrūks dar 2000 pedagogų³⁸. Ypač trūksta pagrindinių disciplinų pedagogų – matematikos, lietuvių kalbos ir literatūros, anglų kalbos, nors kai kurių disciplinų (pavyzdžiui, meno dalykų) gali būti ir per daug³⁹. Tai situaciją parodo kaip sudėtingą, kalbant apie ugdymo tęstinumo būsiniams mokiniams užtikrinimą. 2021 metais Vyriausybės strateginės analizės centro (STRATA) atliktos pedagogų poreikio prognozės išvadose pateikti rezultatai parodė, jog augant mokytojų vidutiniam amžiui ir mažėjant mokytojo profesiją besirenkančiųjų studentų skaičiui, Lietuvoje 2025 m. truks maždaug 2–3 tūkst. mokytojų⁴⁰.

Apibendrinant pastebėtina, kad pedagogų kaitos situacija, vertinant nuo Nepriklausomybės atkūrimo iki šių dienų, yra neigiama. Tai lemia vis didesnę dėstomų disciplinų (ypač pagrindinių) sričių mokytojų trūkumą. Pažymėtina, kad ateityje prognozuojama didesnė pedagogų stoka Lietuvos mokyklose. Šios prognozės susijusios su vyresnio, priešpensinio ir pensinio amžiaus pedagogų, kurie šiandien dirba Lietuvos mokyklose, skaičiumi. Tokią stoką lemia tiek objektyvūs veiksniai (demografinė situacija), tiek subjektyvūs (nepakankamos mokyklų pastangos siekiant pritraukti ir išlaikyti pedagogus, neefektyvi švietimo politika).

1.2 Pedagogų trūkumo problemos sprendimai Lietuvos švietimo politikoje

³⁶ „Dėl 2021–2030 metų Nacionalinio pažangos plano patvirtinimo“. TAR. Žiūrėta 2024 spalio 18 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c1259440f7dd11eab72ddb4a109da1b5?jfwid=->

³⁷ *Ibid*

³⁸ Lietuvos Respublikos statistikos departamentas. (2021). „Mokytojo kelią renka daugiau jaunuolių, bet specialistų mokyklose trūksta dar ilgiai“, *Op.stat.gov.lt*, 2021 rugsėjo 13 d.

³⁹ Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė. (2023). „Pedagogų poreikio užtikrinimo vertinimas: vertinimo ataskaita“, *Valstybės kontrolė.lt*, 2023 rugsėjo 6 d.

⁴⁰ Beatričė Leiputė, Paulius Skirkevičius, Martynas Kriaučiūnas. (2021). Pedagogų poreikio užtikrinimo vertinimas. *Pedagogų poreikio prognozavimas. Rezultatų apžvalga. STRATA*. Žiūrėta 2024 m. birželio 7 d.: <https://strata.gov.lt/wp-content/uploads/2024/01/20210318-pedagogu-poreikio-prognozavimas-rezultatu-apzvalga-1.pdf>

Siekiant mokinių pažangos, vienas svarbiausių švietimo politikos uždavinių – pritraukti profesionalius mokytojus, sudaryti sąlygas jų tobulėjimui ir sukurti mechanizmus, padedančius šiuos mokytojus išlaikyti švietimo sistemoje. Mokytojų karjeros galimybių plėtotė ir pačios karjeros struktūros tobulinimas gali turėti svarų poveikį, siekiant įgyvendinti vieną iš 2021–2030 metų nacionalinės pažangos plano uždavinių – stiprinti mokytojo profesiją Lietuvoje. Lietuvos švietimo sistemoje pradedantieji mokytojai yra be galo svarbūs, nes jie atlieka itin didelį vaidmenį formuojant jaunąją šalies kartą. Dabar kaip niekad aktualu užtikrinti pradedančiųjų pedagogų profesinį pasitenkinimą ir apsisprendimą pasilikti dirbti mokyklose, nes kintanti švietimo aplinka, nuolat vykstantys pokyčiai ir naujos švietimo sistemoje, kokybiško, šiuolaikinius švietimo standartus atitinkančio ugdymo teikimas ir užtikrinimas, patirties, praktikos, paramos ir profesinės pagalbos trūkumas, gali turėti įtakos jaunų specialistų apsisprendimui keisti profesinį pasirinkimą.

Mokytojai yra profesinė grupė, daranti didelę įtaką vaikų ir jaunuolių pažintinių procesų ir socialinių bei profesinių kompetencijų ugdymui, rengiant juos darbui ir funkcionavimui visuomenėje. Mokytojo darbas reikalauja profesionalumo ir atsидavimo, gebėjimo užmegzti santykius, tinkamai reaguoti visomis aplinkybėmis, peržengiant pareigos ribas, todėl yra emociškai ir fiziškai varginantis. Pirmieji metai mokykloje susiję su adaptacija ir pasitenkinimu darbu. Sėkminga pradedančiojo mokytojo adaptacija padidina tikimybę, kad jis patirs sėkmę profesinėje veikloje. Teigiama, kad tie mokytojai, kurie tik pradėję dirbti mokyklose jose pasijautę gerai adaptavęsi, pasirinko dirbti ir toliau, taip pat jie geriau atlieka praktinius mokytojų darbo uždavinius ir jaučiasi labiau darbu patenkinti⁴¹. Ir atvirkščiai: pradedančiojo mokytojo susidūrimas su iššūkiais, sunkumais, patirties ir pagalbos stoka gali lemti profesinę nesėkmę ar net visišką mokytojo darbo atsisakymą.

Pagalbos sistemos vystymo ataskaitoje (2022)⁴² pristatoma Lietuvos pradedančiųjų pedagogų situacija, kuri teigia, kad pradedantiesiems pedagogams nėra suteikiama visa reikalinga informacija dirbant mokytojo ir klasės vadovo darbą, akcentuojama, jog ypač trūksta rekomendacijų, kaip efektyviai dirbti su klase ir užmegzti bendradarbiavimą su tėvais. Pagal ataskaitą pradedantieji mokytojai labiausiai motyvuojami pagalba dalyvaujant profesinės kvalifikacijos kėlimo veiklose ir mentoriaus palaikymu, nes ugdomieji pokalbiai ir mokymasis iš patyrusių kolegų padeda sumažinti abejones dėl profesinių tikslų įgyvendinimo. Švietimo problemos analizėje (2023)⁴³ teigiama, kad profesinė pradedančiųjų mokytojų parama, tinkamos darbo sąlygos, įvadinė programa ir motyvuojančios paskatos gali turėti įtakos pradedančiųjų mokytojų sprendimui tęsti pedagogo darbą.

⁴¹ Aiste, Dromantaitė ir Vytautas, Pokštas. „Naujų darbuotojų adaptacijos ypatumai ikimokyklinio ir vidurinio ugdymo mokyklose Lietuvoje“. *Socialinių mokslų studijos* 6, 2 (2014): 361-375

⁴² Audrius, Jurgelevičius, *supra note*

⁴³ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. „Priemonės mokytojų trūkumui mažinti: kokios galimos jų taikymo naudos ir grėsmės?“ *Švietimo problemos analizė*, 3, 208 (2023): 1-13

Pedagogų karjeros nutraukimo priežasčių ir tęstinumo veiksnių analizėje (2023)⁴⁴ atskleidžiama, kad pradedantieji mokytojai, dirbdami su klase, tėvais, pamokose labai dažnai susiduria su iššūkiais ir emocine įtampa. Šie veiksniai gali turėti įtakos jų pasitenkinimui darbu.

2021 metais Vyriausybės strateginės analizės centro (STRATA) atliktos pedagogų poreikio prognozės išvadose pateikti rezultatai parodė, jog augant mokytojų vidutiniam amžiui ir mažėjant mokytojo profesiją besirenkančiųjų studentų skaičiui Lietuvoje, prognozuojama, kad 2025 m. truks maždaug 2–3 tūkst. mokytojų⁴⁵. Tačiau sudėtingesnę ir kėblesnę ateitį mūsų šalies švietimo sistemai numato mokslininkai, teigiantys, kad po kelerių metų pedagogų Lietuvos mokyklose truks daugiau nei prognozuota⁴⁶. Viena naujausių dokumentų⁴⁷, nagrinėjančių pedagogų trūkumo problemą Lietuvoje, pateikiamos ir siūlomos užsienio šalių praktika paremtos priemonės mokytojų trūkumui mažinti. Teigiama, kad norint sumažinti mokytojų trūkumą, galima taikyti įvairias nefinansines priemones: mokytojo profesijos prestižo padidinimą ir įvaizdžio gerinimą, personalo vadybos sustiprinimo ir įdarbinimo lankstumą, paramos ir įvadinės programos sustiprinimą pradedantiems mokytojams, darbo sąlygų gerinimą, mokytojų turimos profesinės kvalifikacijos tobulinimą, pedagogų esamo poreikio ir pasiūlos stebėsenos stiprinimą. Ir finansines: atlyginimų didinimą, priedų prie atlyginimų mokėjimą, kompensacijas už apgyvendinimą, mokslą, karjeros galimybių ir papildomo uždarbio padidinimą, paskirti pradinį įnašą būstui įsigyti. Moksliniame straipsnyje išskirti veiksniai, kurie turi įtakos profesiniam mokytojų pasitenkinimui pedagoginiu darbu. Minėti veiksniai lemia mokytojų apsisprendimą (ne)dirbti mokytojo darbo mokykloje.

Sprendžiant mokytojų stygiaus problemą Lietuvoje, 2017 m. buvo patvirtintas Pedagogų rengimo modelio aprašas, 2018 m. – Pedagogų rengimo reglamento nauja redakcija. Dokumente įtvirtinama pedagoginė stažuotė, kuria galima pasinaudoti kaip profesinio palaikymo, pagalbos forma, įgijus pedagogo kvalifikaciją ir pradėjus aktyvią profesinę veiklą.

Pedagoginė stažuotė, kurią bendradarbiavimo pagrindais organizuoja ir įgyvendina švietimo įstaiga, kurioje įsidarbina pedagogas stažuotojas, ir jo pasirinktas Centras ar kita aukštoji mokykla, vykdanči pedagogikos studijų krypties studijų programas, atliekama pirmaisiais asmens darbo švietimo įstaigoje metais. Dokumente teigiama, jog švietimo įstaiga stažuotę atliekančiam mokytojui užtikrina nuolatinę konsultacinę, didaktinę ir dalykinę pagalbą, skirdama mentorių, esant reikalui, pasitelkiant kitus pedagogus. Taip pat įsipareigoja ugdymo procesą vykdančiam pradedančiajam mokytojui

⁴⁴ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. *Pedagogo karjeros nutraukimo priežasčių ir tęstinumo veiksnių analizė* (Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, 2023), <https://www.nsa.smm.lt/projektai/wp-content/uploads/2023/06/Pedagogo-karjeros-nutraukimo-priezasciu-ir-testinumo-veiksniu-analize.pdf>

⁴⁵ Leiputė, Beatričė, Paulius Skirkevičius ir Martynas Kriauciūnas. (2021). *Pedagogų poreikio prognozavimas. Rezultatų apžvalga* (Vilnius: Strata, 2023), <https://strata.gov.lt/wp-content/uploads/2024/01/20210318-pedagogu-poreikio-progzavimas-rezultatu-apzvalga-1.pdf>

⁴⁶ „Situacija dėl pedagogų trūkumo prastėja žymiai greičiau nei buvo prognozuota“, *Lrt.lt*, žiūrėta 2024 spalio 1 d., <https://www.lrt.lt/naujienos/lietuvoje/2/1742092/situacija-del-pedagogu-trukumo-prasteja-zymiai-greiciau-nei-buvo-progzazuota>

⁴⁷ *Ibid*, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija

ap rūpinti reikalingomis mokymo, techninės pagalbos priemonėmis. Profesinį pradedančiojo pedagogo kompetencijų tobulinimą, aktyvų jų dalyvavimą skirtingose ugdomosiose veiklose skatina ir realizuoja švietimo įstaiga. Pradedantysis pedagogas gali savarankiškai dirbti mokykloje baigęs pedagoginę stažuotę, kuri buvo įvertinta ne mažesniu nei patenkinamu įvertinimu.⁴⁸

Taip pat yra svarbus ir mokytojo profesijos patrauklumo didinimas. Vienas svarbiausių susitarimų, priimtų Susitarime dėl Lietuvos švietimo politikos (2021-2030 m.) Lietuvos Respublikos Seime atstovaujamų partijų, bendradarbiaujančių su Lietuvos savivaldybių asociacija ir Lietuvos švietimo taryba yra įsipareigojimas siekti, kad pedagogo profesija būtų patraukli, sudaryti aiškias karjeros galimybes ir sukurti patrauklias darbo sąlygas. Nuolat tobulinti mokyklų vadovų lyderystės gebėjimus, teikiant tikslinę pagalbą, vykdant vadovų kompetencijų stiprinimo programas, plėtojant mentorystės sistemą, stiprinant karjeros planavimą.

Tačiau 2021-2030 m. plėtros programoje⁴⁹ aiškiai įvardinta paramos bei mentorystės problema, kuri paliečia tiek pradedančiuosius pedagogus, tiek švietimo įstaigų vadovus. Dokumente pateikti duomenys atskleidžia realų kokybiškos mentorystės trūkumą švietimo darbuotojams Lietuvoje. Nors yra įteisintos ir pradėtos diegti kompleksinės paramos priemonės pradedantiesiems mokytojams, etatinio darbo apmokėjimo modelyje numatyta daugiau laiko pasirengti ir kvalifikacijai tobulinti. Parama mokytojui, pradėjusiam profesinę pedagoginę veiklą, yra nepakankama. Iš 250 pirmus metus profesinę veiklą mokykloje pradėjusių mokytojų 2019/2020 m. pedagoginės stažuotės programoje dalyvavo tik 60 mokytojų. Būtina pedagoginės stažuotės programą įdiegti visuotinai, kad kiekvienas pedagogas, pradedantis profesinę karjerą, turėtų galimybę gauti metodinę pagalbą, tikslines kvalifikacijos tobulinimo programas, jam būtų sudarytos patrauklios, motyvuojančios darbo sąlygos⁵⁰.

Mentorystė, kaip profesinės paramos ir pagalbos įrankis bei metodas, plačiai taikoma pažangiose pasaulio valstybėse, kuriose ilgą laiką įgyvendinamos konkurencingos rinkos ekonomikos tradicijos. Mentorystė praktikuojama kaip itin svarbus ir efektyvus naujo darbuotojo priėmimo į organizaciją procesas. Šis profesinės paramos, pagalbos ir skatinimo būdas grindžiamas abipusiu, pagalba ir rūpesčiu paremtu santykiu, kur aukštesnę kvalifikacinę patirtį sukaupęs specialistas gelbėja, prižiūri, konsultuoja, nukreipia ir pataria pradedančiajam organizacijos darbuotojui. Pagrindinis santykių principas – galimybė abejoms pusėms mokytis vienai iš kitos. Mentorystė pasitelkiama verslo pasaulyje, medicinoje bei pedagogikoje.

Mokslinių analizių rezultatai iliustruoja, jog kokybiška mentorystė, įvadinė programa ir pagalba pradedantiesiems mokytojams per pirmuosius darbo mokykloje metus gali sumažinti jų norą

⁴⁸ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. *Pradedančiųjų pedagogų stažuotė* (Vilnius: Nacionalinė švietimo agentūra, 2021)

⁴⁹ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. 2021–2030 m. plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos švietimo plėtros pagrindimas. Žiūrėta 2024 rugsėjo 18 d. [https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/Administracine%20informacija/planavimo%20dokumentai/pletros%20programos/%C5%A0PP%20projektas%20\(2020-07-24\).pdf](https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/Administracine%20informacija/planavimo%20dokumentai/pletros%20programos/%C5%A0PP%20projektas%20(2020-07-24).pdf)

⁵⁰ *Ibid*

pasitraukti iš švietimo sistemos. Tyrimai JAV⁵¹ parodė, kad pradedantieji pedagogai, kurie neturėjo įvadinės programos ir paramos, daugiau nei 2 kartus dažniau palieka mokyklą nei tie, kurie gavo tokią pagalbą. Eurydice tyrimas atskleidžia⁵², kad daugelyje Europos šalių įvadinė programa pradedantiesiems pedagogams yra privaloma ir trunka metus⁵³. Žr. 1 lentelę.

1 lentelė. Įvadinio mokymo programų trukmė pradinio ir bendrojo vidurinio ugdymo lygmenyse (ISCED 1–3) pagal aukščiausio lygmens valdžios institucijų reglamentus ES šalyse, 2016–2017 m.

Šalis	Trukmė mėnesiais	Šalis	Trukmė mėnesiais
Vokietija	12–24	Liuksemburgas	36
Estija	12	Vengrija	24
Airija	36	Malta	24
Graikija	4	Austrija	12
Ispanija	3-12	Lenkija	9
Prancūzija	12	Portugalija	12
Vengrija	12	Rumunija	12
Italija	12	Slovėnija	10
Lietuva	12	Slovakija	12

Cituota iš Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija (2023)

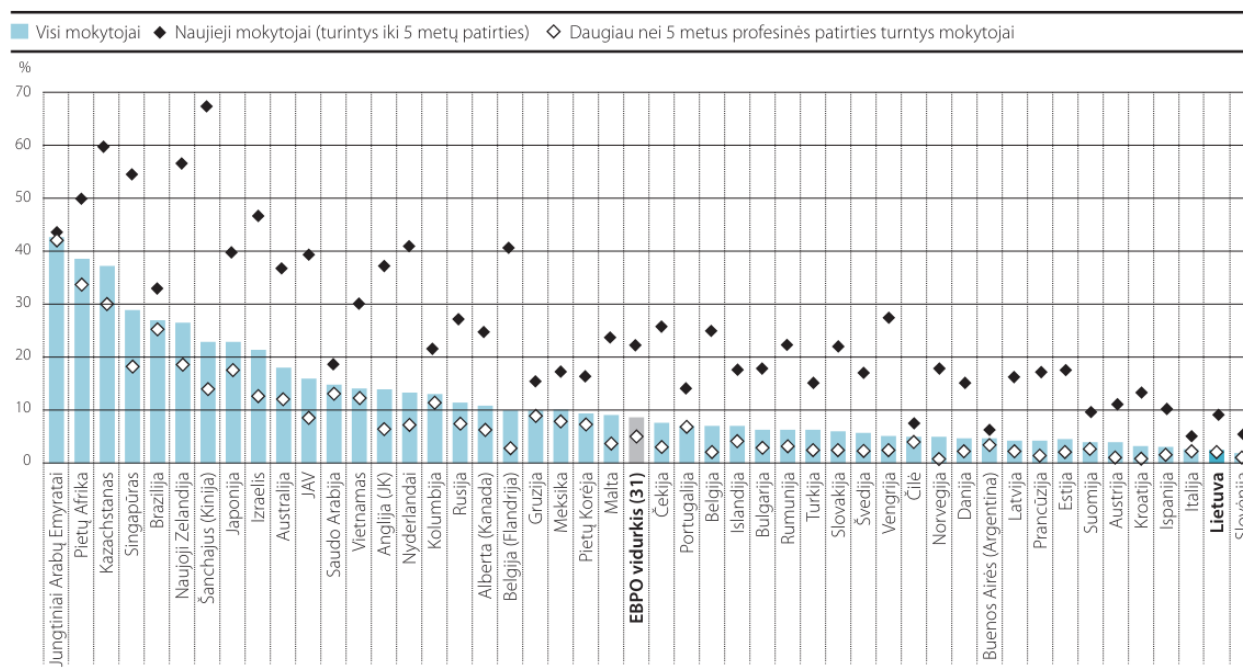
Lietuvos pedagogų pasitenkinimo darbu situaciją atskleidžia TALIS (2008)⁵⁴ tyrimų duomenys (tarptautinis mokymo ir mokymosi tyrimas, angl. Teaching and Learning International Survey), kurie rodo, kad didžioji dauguma pedagogų jaučia profesinį pasitenkinimą. Dokumente atskleidžiami bei aprašomi Europos ir Lietuvos mokytojų patiriamo streso ir jo šaltinių, pasitraukimo iš šios profesijos rizikos, darbo sąlygų (saugumo, judumo, atlygio), darbo krūvio, pasitenkinimo gaunamu atlygiu ir darbo sąlygomis, profesinio bendradarbiavimo, refleksijos, atsakomybės mokykloje veiksniai, kurie lemia pedagogų pasitenkinimo darbu pojūtį. TALIS tyrimo, atlikto 2018 m. duomenimis, didžioji EBPO šalių mokyklų vadovų įsitikinę, jog mentorystė ir profesinė parama yra labai svarbios pradedančiojo pedagogo darbui ir mokinių mokymosi rezultatams. Statistika rodo, jog 22 procentai Europos šalių jaunų pedagogų, dirbančių mokykloje iki 5 metų, bendradarbiauja su jam paskirtu mentoriumi, Lietuvoje tik 9 procentai pradedančiųjų pedagogų turi jam paskirtą mentorį, kuris konsultuoja, prižiūri ir gelbėja sėkmingai adaptuotis mokytojui naujoje darbo vietoje. Žr. 2 pav.

⁵¹ Anne, Podolsky, Tara Kini ir Linda Darling-Hammond. Strategies for Attracting and Retaining Educators: What Does the Evidence Say? *Education policy analysis archives* 27, 38 (2019): 1-47

⁵² European Commission. *Mokytojo karjera Europoje. Galimybės tapti mokytoju, karjeros raida ir parama* (Vilnius: Švietimo, garso bei vaizdo vykdomoji įstaiga, 2017)

⁵³ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, *supra note*

⁵⁴ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. *TALIS 2018: ataskaita* (Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, 2020), https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/teisine_informacija/talis-2018-lietuvos-ataskaita.pdf



2 Pav. Mokytojų mentorystė. Mokytojų, nurodžiusių, kad jiems formaliai mokykloje yra paskirtas mentorius, dalis (proc.)

Cituota iš Nacionalinė Švietimo agentūra ir Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija (2020)

Aukščiau minėtų pradedančiųjų pedagogų apklausų rezultatai rodo, jog jauni mokytojai, pradėję dirbti Lietuvos mokyklose, realybėje iš tikrųjų susiduria su neišplėtos profesinės pagalbos problema. Galima daryti išvadą, jog pradedantieji pedagogai, negavę itin svarbios ir reikalingos kokybiškos profesinės paramos, nesukaukę tinkamos patirties ir profesinių įgūdžių ir dėl to patyrę nusivylimą, stresą bei įtampą, gali priimti sprendimą nebelikti mokykloje ir nebedirbti pedagoginio darbo.

Kokybiškos mentorystės pradedančiajam pedagogui trūkumo problemą apsunkina tas faktas, jog už šio pradedančiojo mokytojo svarbų profesinio kelio pradžios etapo organizavimą ir įgyvendinimą yra atsakingas švietimo įstaigos vadovas. Dažnu atveju patys mokyklų vadovai neturi reikalingų kompetencijų ar patirties panašaus pobūdžio situacijoms spręsti. Aukščiau minėto TALIO (2018 m.) tyrimo rezultatai rodo⁵⁵, kad mokyklų vadovai, pradėję eiti atsakingas administracines pareigas švietimo įstaigoje, tai pat jautė kokybiškos mentorystės trūkumą. Administravimo ar specialius kursus, skirtus mokyklų vadovams, prieš atlikdami švietimo įstaigos vadovo pareigas, yra baigę vos 27 procentai mokyklų vadovų (kai EBPO vidurkis – 54 procentai) ir vos 20 procentų tyrime dalyvavusių mokyklų vadovų dalyvavo ir vadybinę profesinę kompetenciją tobulino lyderystės ugdymo programoje (kai EBPO vidurkis – 54 procentai)⁵⁶. Remiantis statistiniais duomenimis matyti, kad Lietuvos

⁵⁵ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. *TALIS 2018: ataskaita* (Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, 2020), https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/teisine_informacija/talis-2018-lietuvos-ataskaita.pdf

⁵⁶ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, *supra note*

mokyklų vadovams akivaizdžiai trūksta išplėtos pagalbos bei profesinės paramos. Akivaizdu, jog tam, kad pradedantieji mokytojai gautų reikalingą ir pilnavertę profesinę pagalbą vos pradėję dirbti mokykloje, pirmiausia, reikia apmokyti mokyklų vadovus, kad jie puikiai išmanytų ir taikytų žinias ir įgūdžius sėkmingam ir nuosekliam pradedančiojo mokytojo profesiniam keliui. Mentorystės problema tiek mokyklų vadovams, tiek ir pradedantiesiems pedagogams Lietuvoje yra susijusi su nepakankamu finansavimu, resursų stygiumi bei tinkamo dėmesio ir konkrečių žingsnių nebuvimu opiai problemai spręsti.

Apibendrinus, po Nepriklausomybės atkūrimo Lietuvoje prasidėjusi švietimo reforma nesprendė pedagogų trūkumo pritraukimo klausimų, tik vėlesnėse strategijose atsirado dėmesys naujų pedagogų rengimui. Išryškėjo būtinybė stiprinti pedagogo profesijos prestižą, skatinti profesinį tobulėjimą ir pritraukti naujus specialistus. Vis dėlto, Lietuvoje vis dar trūksta išvystytos pagalbos sistemos, kuri padėtų pradedantiesiems pedagogams įsilieti į darbą. Švietimo politikos dokumentuose akcentuojama mentorystės svarba, tačiau jos trūksta tiek pedagogams, tiek ir mokyklų vadovams, dėl to pradedantiesiems pedagogams kyla sunkumų adaptuotis mokykloje po įsidarbinimo.

2. PRADEDANČIŲJŲ PEDAGOGŲ PASITENKINIMO DARBU ANALIZĖ

2.1. Pasitenkinimo darbu samprata ir svarba šiuolaikinių organizacijų veikloje

Bet kurios srities specialistui ar darbuotojui, atliekančiam savo darbinės pareigas, yra be galo reikšmingas ne tik piniginis įvertinimas už atliktą darbą, ne tik didėjančio darbo atlygio perspektyva, bet patenkinti ir realizuoti fiziniai, emociniai bei intelektualiniai veiksniai, kurie išskiriami kalbant apie žmonių pasitenkinimą profesine veikla.

Mokslinėje literatūroje pasitenkinimo darbu sąvoka nusakoma išryškinant nevienodus aspektus. Darbuotojų pasitenkinimo apibrėžimus galima suskirstyti į dvi kategorijas – akcentuojančius materialinę naudą, gaunamą iš darbo, ir akcentuojančius emocinę pusę:

2 lentelė. Darbuotojų pasitenkinimo darbu sąvokų aiškinimo susisteminimas

Sąvokos aiškinimo aspektas	Apibrėžimas	Autoriai
Materialinis	Motyvuojantis atlygis, suteikiantis įvairių naudų darbuotojo asmeniniam gyvenimui	Asadi ir kt. (2008)
	Esminis elementas, motyvuojantis darbuotojus ir skatinantis juos siekti geresnių rezultatų	Raziq ir Maulabakhsh (2015)
Emocinis	Emocinė būseną, kylanti dėl darbinio patyrimo ar įvertinimo	Tomaševičienė ir Diskienė (2014)
	Darbuotojų pasiekimų ir sėkmės jausmas	Irabor ir Okolie (2019)
	„Maloni būseną, tačiau su nežymiu jauduliu“	Dziuba, Ingaldi ir Zhuravskaya (2020, p. 20)
	Tai teigiamų arba neigiamų jausmų, kuriuos darbuotojai jaučia savo darbui, derinys	Biason (2020)
	Jausmas, kurio esmė – komfortas (siejamas su darbu)	Riyanto, Endri ir Herlisha (2021)

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis T. Dziuba, A. Ingaldi ir M. Zhuravskaya (2020); Asadi ir kt. (2008); Raziq ir Maulabakhsh (2015); Tomaševičienė ir Diskienė (2014); I. Irabor ir U. C. Okolie (2019); R. S. Biason (2020); S. Riyanto, E. Endri ir N. Herlisha (2021)

Materialinį aspektą pasitenkinimo darbu sąvokoje pabrėžiantys autoriai teigia, jog pasitenkinimą darbu apima motyvuojantis darbo užmokestis, padedantis spręsti kitas gyvenimo problemas, atveriantis galimybes naujoms patirtims, džiaugsmams, svajonių ir tikslų siekimui bei realizavimui, Asadi ir kt.⁵⁷ požiūriu. Prie materialinį aspektą akcentuojančių apibrėžimų priskirtas ir pateikiamas Raziq ir

⁵⁷ Ali, Asadi ir kt. „Personal Characteristics Affecting Agricultural Extension Workers“. *Journal of Social Sciences* 4, 4 (2008): 246-250

Maulabakhsh⁵⁸ apibrėžimas, kuriuo pažymima, kad pasitenkinimas darbu yra darbuotojų motyvuojantis elementas – jis skatina darbuotoją siekti vis geresnių rezultatų, būti produktyviu, įgyvendinti asmeninius ir profesinius tikslus, daugiau uždirbti, pagerinti savo gyvenimo kokybę, taigi teikia jam realią, apčiuopiamą ir praktinę naudą. Dziuba, Ingaldi ir Zhuravskaya⁵⁹ teigimu, XX a. pateiktas klasikinis Locke'o požiūris pabrėžė, kad pasitenkinimas darbu atsiranda dėl to, kad asmuo suvokia savo veiklą kaip tokią, kuri leidžia laikytis svarbių vertybių, o šios vertybės atitinka jo poreikius ir padeda tenkinti pagrindinius žmogaus poreikius. Vėliau mokslininkai Wexley ir Youkl darbuotojų pasitenkinimą darbu apibrėžė kaip darbuotojo jausmus ir nuostatas darbo atžvilgiu⁶⁰. Norint pasiekti darbuotojo pasitenkinimą, reikia suteikti jam konkrečius veiksmus, kuriuos Herzberg vadina motyvatoriniais (lemiančiais ilgalaikį pasitenkinimą darbu)⁶¹. Veiksmus, lemiančius ilgalaikį pasitenkinimą, Herzberg vadina „motyvatoriais“. Tokį pasitenkinimą gali suteikti pripažinimas, pasiekimai darbe ir atsakomybė. Be abejo, taip mąstant, materialinis atlygis yra labai svarbus darbuotojų pasitenkinimo darbu komponentas.

Apibrėžimuose, kurie akcentuoja emocinį pasitenkinimo darbu sąvokos aspektą, nurodoma, kad pasitenkinimas darbu yra „žmogaus emocinė reakcija į jo darbą“⁶², pažymima, kad pasitenkinimas yra pojūčių visuma, parodanti, kaip žmogus jaučiasi dėl savo darbo⁶³. Kaip malonią ir pozityvią emocinę būseną pasitenkinimo darbu sampratą pateikia Judge ir Klinger (2008)⁶⁴. Kalbant apie tokį pasitenkinimo darbu aiškinimą, pažymėtina, kad jis apima tiek teigiamus, tiek neigiamus jausmus, susijusius su darbu, kartu išreiškdamas, kad teigiami jausmai dominuoja labiau. S. Riyanto, E. Endri ir N. Herlisha⁶⁵ darbuotojų pasitenkinimą darbu nusako kaip jausmą, kurio esmė – komfortas.

Paminėtina, kad darbuotojų pasitenkinimas darbu gali būti vidinis ir išorinis. Išorinis pasitenkinimas darbu apima bruožus, nesusijusius su pačiu darbu, pavyzdžiui, darbo užmokestį, įmonės valdymo būdą, o vidinis pasitenkinimas darbu apima reakcijas, kurios daro įtaką darbuotojų jausmams ir emocijoms dėl darbo savybių, susijusių su pačiu darbu, pavyzdžiui, galimybė parodyti kompetenciją, autonomiją, patirti įvairovę⁶⁶.

Tačiau pasitenkinimas darbu svarbus ne tik dirbančiajam organizacijoje, bet ir pačiai

⁵⁸ Abdul, Raziq ir Raheela, Maulabakhsh. „Impact of Working Environment on Job Satisfaction“. *Procedia Economics and Finance* 23 (2015): 717-725

⁵⁹ Szymon, Dziuba, Manuela, Ingaldi ir Marina, Zhuravskaya, „Employees' Job Satisfaction and their Work Performance as Elements Influencing Work Safety“ iš *System Safety: Human - Technical Facility – Environment*, Szymon Dziuba, Manuela Ingaldi ir Marina Zhuravskaya (UK: Sciendo, 2020)

⁶⁰ *Ibid*

⁶¹ *Ibid*

⁶² Deimintas Valiūnas, Rolandas Drejeris. (2019) Darbuotojų pasitenkinimą darbu formuojantys veiksniai. Žiūrėta 2024 m. birželio 12 d. <http://jmk.vvf.vgtu.lt/index.php/Verslas/2019/paper/viewFile/414/178>

⁶³ Andrian, Furnham. *The Psychology of Behaviour at Work* (New York: Taylor and Francis group, 2006)

⁶⁴ Judge, Theodor ir Klinger, Rohman. Job satisfaction: Subjective well-being at work, iš *The science of subjective well-being*, Michael Edi ir John Larsen (UK: The Guilford Press, 2008), 393-412

⁶⁵ Setyo, Riyanto, Novita, Herlisha ir Endri, Endri. „Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement“. *Problems and Perspectives in Management* 19, 3 (2021): 162-174

⁶⁶ *Ibid*

organizacijai, nes jų bendras galutinis tikslas – produktyvus, rezultatyvus darbo rezultatas. Pasitenkinimas darbu laikomas vienu iš pagrindinių verslo organizacijų efektyvumo ir rezultatyvumo veiksnių. Naujoji vadybos paradigma akcentuoja, kad su darbuotojais pirmiausia būtų elgiamasi kaip su asmenimis, turinčiais savo poreikius ir asmeninius norus, ir taip išryškina pasitenkinimo darbu šiuolaikinėse organizacijose svarbą⁶⁷. Cituojant Dziubą, Ingaldi, Zhuravskaya⁶⁸, „patenkintas darbuotojas yra laimingas darbuotojas, o laimingas darbuotojas yra sėkmingas darbuotojas“. Taigi darbuotojui svarbu prisitaikyti prie darbo aplinkos, gautos užduotys privalo atitikti jo turimas kompetencijas, o įmonei aktualus jo gebėjimas prisidėti prie organizacijos sėkmės⁶⁹.

Darbuotojų pasitenkinimas darbu yra labai svarbus veiksnys sėkmingoje organizacijos ar įmonės veikloje, nes nuo to, kiek patenkintas, pripažintas, gerbiamas ir svarbus bei reikalingas jaučiasi darbuotojas, priklauso įmonės rezultatyvumas ir augimas. Darbuotojai, kurie yra labai atsidavę savo organizacijai, užtikrina aukštą paslaugų ar produktų kokybę, priežiūrą, našumą ir generuoja jai didesnę pelną. Tokie darbuotojai organizacijai yra atsidavę, džiaugiasi, kad jai gali tarnauti ir yra, galima teigti, organizacijos prekinio ženklo ambasadoriai, teigiamo įvaizdžio visuomenėje kūrėjai. Mokslininkai ištyrė, kad darbuotojų pasitenkinimas darbu didina bendrą organizacijos našumą, gerina jos produktyvumą, padeda sukurti geresnę ir labiau motyvuojančią darbo aplinką, mažina darbuotojų pravaikštas ir išėjimo iš darbo atvejų skaičių⁷⁰. Patenkintas, motyvuotas darbuotojas dirba žymiai produktyviau ir našiau, linkęs daugiau prisiimti įsipareigojimų ir atsakomybių, jaučiasi laimingesniu, mažiau stresuoja, todėl mažėja emocinio išsekimo ir perdegimo rizika. Pasitenkinimas darbu yra susijęs su darbuotojų produktyvumu, motyvacija, darbo rezultatais ir bendrai pasitenkinimu gyvenimu⁷¹. Įžvelgiama, kad pasitenkinimas darbu turi įtakos darbuotojo patiriamam saugumo jausmui organizacijoje⁷². Patenkintas darbuotojas geriau jaučiasi įmonėje, geriau atlieka jam paskirtus uždavinius⁷³. Tad apgalvotai sukurtos personalą tenkinančios darbo sąlygos sudaro prielaidas minimalizuoti darbuotojų srautą, pagerinti organizacijos reputaciją, užtikrinti sėkmę darbo rinkoje⁷⁴.

Palyginus bei apibendrinus skirtingų autorių pasitenkinimo darbų sampratos aiškinimą, matyti, jog vienaip ar kitaip akcentuojamas teigiamų žmogaus emocijų, kurios motyvuoja ir skatina dirbti ir stengtis, ir jutimo aspektas, atliekant profesinę veiklą. Aiškiai matyti, kad visi autoriai, kalbėdami apie

⁶⁷ Szymon T., Dziuba, Manuela, Ingaldi ir Marina, Zhuravskaya, *op cit*

⁶⁸ *Ibid*, 19

⁶⁹ Stacie, Vernick, Perdue, Robert, C. Reardon ir Peterson, Gary. „Person – environment congruence, self – efficacy, and environmental identity in relation to job satisfaction: a career decision theory perspective“. *Journal of employment counselling*. 44 (2007): 15

⁷⁰ Bin, Shmailan. „Compare the Characteristics of Male and Female Entrepreneurs as Explorative Study“. *Journal of Entrepreneurship Organization Management* 5 (2006): 1-7

⁷¹ Mohammad, Yousef, Abuhaseh, Aldmour ir Rand, Masa'deh. „Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions“. *Ibima Publishing*, 19 (2019): 1-23

⁷² Szymon, T. Dziuba, Manuela, Ingaldi ir Mairna, Zhuravskaya, *op cit*

⁷³ Radosańdław, Wolniak ir Marcin, Olkiewicz. „The Relations Between Safety Culture and Quality Culture“. *System Safety Human - Technical Facility - Environment* 1,1 (2019): 10-17

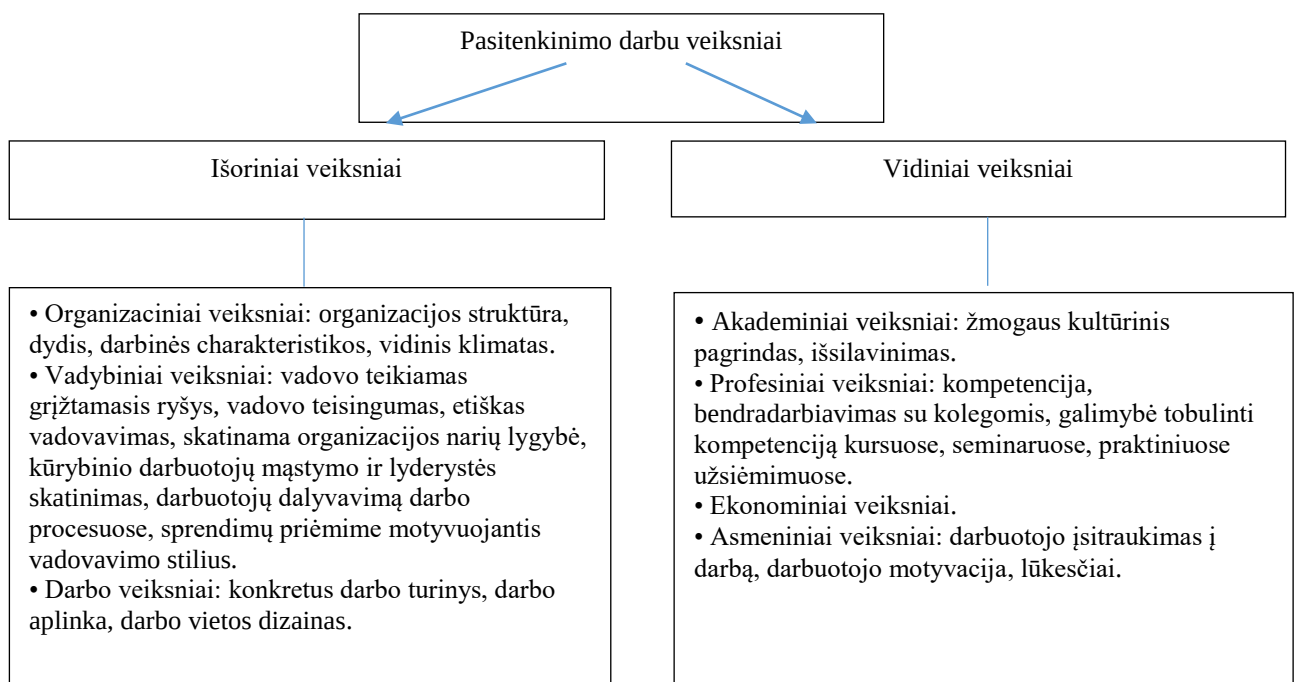
⁷⁴ Deimintas, Viliūnas ir Rolandas, Drejeris. *Darbuotojų pasitenkinimą darbu formuojantys veiksniai* (Vilnius: VGTU, 2019)

darbuotojo pasitenkinimą darbu, atkreipia dėmesį į tai, jog šis naudingas abipusiai, tiek pačiam darbuotojui, tiek organizacijai, kurioje jis dirba. Tačiau kartu pažymima, kad šioms emocijoms įtaką daro ir su organizacija susiję veiksniai. Galima teigti, kad siekiant nuoseklios ir sėkmingos organizacijos veiklos plėtros ir vystymosi, be galo svarbu suvaldyti ir pasirūpinti ne tik materialiais ar finansiniais ištekliais ir sklandžiu jų funkcionavimu, bet ir žmogiškaisiais ištekliais. Apgalvota ir tinkamai įgyvendinta personalo skatinimo, pripažinimo, motyvavimo sistema sudarys sąlygas darbuotojų pasitenkinimo darbu pojūtį, kuris gali teigiamai paveikti abi darbo santykių puses. Galima teigti, kad vadovai gali daryti įtaką darbuotojų pasitenkinimui, įsipareigojimui ir veiklos rezultatams taikydami tinkamą vadovavimo stilių.

2.2 Veiksniai, lemiantys pedagogų pasitenkinimą darbu

Skirtingai nuo visų kitų profesinių sričių specialistų darbo pobūdžio, mokytojo profesinis darbo pobūdis ir specifika apima daug įvairių aspektų, unikalių tik šiai profesijai, reikalaujančių specialių kompetencijų, žinių ir įgūdžių. Pedagogai planuoja, organizuoja ir įgyvendina ugdymo procesą, skatina mokinių tobulėjimą ir vystymąsi, kuria ir palaiko pagarba ir tarpusavio pagalba grįstus santykius su mokiniais, tėvais, mokyklos bendruomene, nuolat tobulina, gilina, plečia ir vysto profesines kompetencijas, geba efektyviai valdyti konfliktus, tvarkytis su stresu, bendradarbiauja, dalijasi gerąja patirtimi, mokosi, gerbia mokinių teises, konstruktyviai su jais bendrauja, skatina lygybę, teisingumą ir sąžiningumą.

Galima išskirti pagrindinius darbuotojų pasitenkinimą darbu lemiančius veiksnius. Žr. 3 Pav.



3 Pav. Pasitenkinimą darbu lemiančių veiksnių susisteminimas

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis Tamoševičiene ir Diskiene (2014); Dambrasikiene (2016); Šilėnienė ir Pakėnė

Įvardyti darbuotojų pasitenkinimo darbu veiksniai atskleidžia, kad darbuotojų pasitenkinimas nėra vienalytis, jis neatsiranda savaime ir taip pat nėra koks nors organizacijos „išorinis“ darinys, kurį ji turi arba ne. Tai nuolat kuriamas ir formuojamas sėkmingos organizacijos komponentas, kuris vystosi kartu su pačia organizacija – jos kaita, gebėjimu augti, lyderystės stiliumi, lankstumu ir vadovavimo kokybe. Darbuotojų pasitenkinimą lemia ir vidiniai veiksniai, susiję su pačiais darbuotojais, tačiau vien darbuotojai savo pačių resursais, akivaizdu, negali nulemti pasitenkinimo darbu.

Mokslininkų teigimu, pasitenkinimą darbu lemia atitinkamas darbuotojo požiūris į dirbamą darbą. Aukštesniu lojalumu darbo vietai pasižymi išskirtinai tie darbuotojai, kurie jaučia pasitenkinimą darbu, teigia Milaševičius⁷⁵. Tamulienės, Mačiulienės ir Žukauskaitės⁷⁶ teigimu, žymiai didesniu rezultatyvumu, darbo našumu ir efektyvumu, taip pat ne taip greitai persidirba, perdega ar pervargsta tie darbuotojai, kurie atlikdami profesinę veiklą jaučiasi patenkinti. Patenkinti elementariausius gyvenimo poreikius reikalingi resursai, kurių vienas svarbiausių – finansinis resursas. Vienok, tai nėra vienintelė ir svarbiausia priežastis, aiškinanti žmonių pareigą ar pasirinkimą dirbti. Žmonės dirba norėdami pelnyti profesinį bei socialinį pripažinimą, norėdami praktiškai realizuoti pašaukimą bei potencialą, nori jaustis ir būti naudingais visuomenei. Galiausiai pats profesinės veiklos procesas jiems kelia pasitenkinimą⁷⁷.

I. Pagojūtė⁷⁸ atskleidė darbuotojų pasitenkinimą darbu lemiančius vidinius ir išorinius veiksnius. Ji teigė, kad darbuotojų pasitenkinimui darbu didelės reikšmės turi ne tik finansinis atlygis, bet ir moralinis pasitenkinimas, savirealizacijos ir saviraiškos galimybės, gera darbinė atmosfera, bendradarbiavimas ir galimybė tobulėti profesinėje srityje. Tačiau atsakingas ir nelengvas pedagoginis darbas reikalauja tiek vidinių, tiek išorinių žmogaus pastangų ir jėgų. Todėl ne kiekvienas gali dirbti mokytojo darbą, ir ne kiekvienas, pasirinkęs pedagogo profesiją, lieka dirbti mokykloje ir siekia profesinio augimo bei tobulėjimo. Tyrimų duomenimis, maži darbo užmokesčiai, laisvalaikio nebuvimas, emocinės gerovės stoka, mokytojo autoriteto smukimas, administracinio darbo gausa lemia pasitraukimą iš pedagogo darbo skaičiaus didėjimą⁷⁹.

Be visuomenės požiūrio į mokytojo profesiją ateityje dirbti pedagoginį darbą skatina artima asmens aplinka, šeima ar net draugai. Pasirinkti mokytojo kelią žmogus gali pats, įsiklausęs į savo

⁷⁵ Dalius Milaševičius, (2013). Pasitenkinimas darbu. Žiūrėta 2024 m. birželio 12 d.: <https://psichika.eu/blog/pasitenkinimas-darbu/>

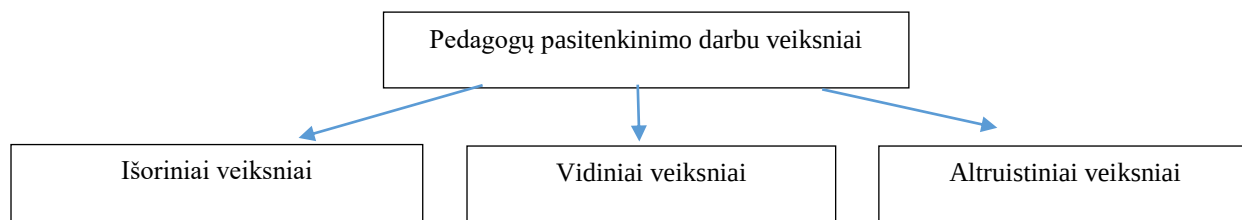
⁷⁶ Rasa Tamulienė, Daiva Mačiulienė ir Vesta Žukauskaitė. „Gydytojų odontologų padėjėjų pasitenkinimas darbu ir jį lemiantys veiksniai. *Sveikatos ekonomika ir vadyba*“ 26, 6 (2016): 231-236

⁷⁷ Rimantas, Želvys. *Švietimo organizacijų vadyba: mokomoji priemonė* (Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2003)

⁷⁸ Deimintas Valiūnas, Rolandas Drejeris. (2019) Darbuotojų pasitenkinimą darbu formuojantys veiksniai. Žiūrėta 2024 m. birželio 12 d. <http://jmk.vvf.vgtu.lt/index.php/Verslas/2019/paper/viewFile/414/178>

⁷⁹ *Op cit*, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija,

vidinius poreikius ir siekdamas realizuoti kūrybinį potencialą ir pašaukimą. Tad veiksniai, kurie lemia pedagogo darbo pasirinkimą, sąlyginai būtų galima suskirstyti į tris kategorijas⁸⁰. Žr. 4 Pav.



4 Pav. Pedagogų pasitenkinimą darbu lemiančių veiksnių grupės

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis Brookhart ir Freeman (1992)

Išoriniai veiksniai siejami su numanomu išoriniu atlygiu, įgijus pasirinktą profesiją - atlyginimu, profesijos saugumu ir statusu, karjeros galimybėms, ilgomis atostogomis arba išoriniu poveikiu - tėvų, draugų nuomone. Vidiniai veiksniai yra tie, kurie skatina atlikti veiklą ne dėl atlygio, o dėl asmeninio pasitenkinimo ir malonumo. Pavyzdžiui, patinka dirbti su vaikais, mokytojo profesijos patrauklumas, savirealizacijos galimybė, kūrybinis darbas. Šie veiksniai apima žmogaus suvokimą apie savo gebėjimą mokyti. Altruistiniai veiksniai, susiję su rūpinimusi kitų žmonių ar visuomenės gerove. Pavyzdžiui, noras padėti mokiniams mokytis, galimybė prisidėti prie visuomenės pažangos ir raidos, skatinti socialinę lygybę.

Remiantis Kurti ir Kina⁸¹ tyrimo duomenimis, pasitenkinimas yra susijęs su įvairiais veiksniais, pavyzdžiui, pasitikėjimas, darbuotojų įgūdžiai ir kvalifikacija, laiko ir išlaidų taupymas bei suvokiama globa ir parama. Tyrimo rezultatai rodo, kad šie veiksniai turi teigiamą ir statistiškai reikšmingą poveikį darbuotojų pasitenkinimui, sudarydami 85,5 proc. pasitenkinimo variacijas.

Kaip ir kitų profesinių sferų specialistų, taip ir pedagogų darbo pasitenkinimą sudaro išoriniai ir vidiniai, finansiniai ir nefinansiniai veiksniai bei jų komponentai. Žr. 3 lentelę.

3 lentelė. Veiksniai, lemiantys pedagogų pasitenkinimą darbu

Veiksniai, lemiantys pedagogų pasitenkinimą darbu					
Išoriniai		Hibridiniai (išoriniai ir vidiniai)		Vidiniai	
Finansinis	Nefinansinis	Finansinis	Nefinansinis	Finansinis	Nefinansinis
Privilegijos ir lengvatos	Darbo vietos įrengimas	Darbo laikas ir krūvis	Bendradarbiavimas	-	Patiriamas stresas
Darbo užmokestis	Aprūpinimas mokymo(si) ištekliais	Darbo saugumas ir stabilumas	Savirealizacijos ir saviraiškos galimybės	-	Nuovargis dirbant su mokiniais
Augantis darbo	Mokytojo darbo	Profesinio	Veiklos rezultatų	-	Nuovargis,

⁸⁰ Susan Brookhart ir John D. Freeman. Characteristics of entering teacher candidates. *Review of Educational Research* 62, 1 (1992: 37-60)

⁸¹ Silvakhya Kurti ir Kristian. Kina, „Piliečių pasitenkinimą lemiantys veiksniai, lemiantys integruotų viešųjų paslaugų kokybę, teikiamą „vieno langelio“ principu. Atvejis iš Vakarų Balkanų šalies“, *Viešojoji politika ir administravimas* 23,3 (2024): 15-27

užmokestis	organizavimas mokykloje	tobulėjimo galimybės	refleksija		perdegimo rizika
Susisiekimas	Mokyklos kultūra	Galimybė užsidirbti papildomas pajamas	Pripažinimas ir vertinimas	-	Emocinė sveikata
Mokymo ir ugdymo sunkumai	Iššūkiai, atsakomybės, darbo įdomumas.	Mokinių skaičius klasėje	Mokinių srautas	-	Profesinio pašaukimo realizavimas
	Organizacijos reputacija	Atostogos	Mokytojo ir administracijos abipusis pasitikėjimas		Galimybė dalyvauti sprendimų priėmimo procesuose
			Profesinė parama		Darbo prasmingumas
					Santykiai su bendradarbiais
					Santykiai su administracija
					Bendravimas su tėvais/globėjais
					Darbas ir santykiai su mokiniais
					Mokinių pažanga ir sėkmė
					Moralinis pasitenkinimas darbu
					Moralinis pasitenkinimas nuolatinio mokymusi
					Asmeniniai siekiai ir vertybės
					Asmeninės priežastys

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis Valiūnas, Drejeris (2019), Priemonės mokytojų trūkumui mažinti: kokios galimos jų taikymo naudos ir grėsmės? Švietimo problemos analizė (2023)

Analizuojant mokytojų pasitenkinimą darbu lemiančius veiksnius, tarp kurių išskiriami išoriniai, hibridiniai, vidiniai, pastebima, kad dominuoja hibridiniai veiksniai. Vadinasi, mokytojų pasitenkinimą darbu didžiąją dalimi lemia emocinis aspektas: mokytojai jaučia, kad savo darbe gali pasiekti asmeninius profesinius tikslus, prisidėti prie mokinių gerovės kūrimo, pasitenkinimą jiems suteikia gausus bendravimas tiek su mokiniais ir mokinių tėvais, tiek su kolegomis ir administracija. Tai visada padeda jausti atliekamo darbo prasmingumą, teikia moralinį pasitenkinimą.

Nuolatinis profesinis tobulėjimas pedagogams yra labai svarbus siekiant kurti besivystančią ir tobulėjančią mokyklos kultūrą. Švietimo įstaigų vadovų pareiga – sudaryti ir užtikrinti nuolatinio pedagogų profesinio tobulėjimo sąlygas. Pagal TALIS tyrimo duomenis⁸², Lietuvoje beveik visi pedagogai ir mokyklų vadovai dalyvavo nuolatinio profesinio tobulinimosi (toliau NPT) veiklose. Lietuvos pedagogai nurodo, kad profesinio tobulinimo veiklos, kuriose jie dalyvavo, turėjo teigiamą įtaką jų mokymo praktikai. Lietuvos mokytojai dažniau (apie 60 proc.) negu vidutiniškai EBPO šalyse (apie 40–47 proc.) nurodė, kad didelę teigiamą įtaką turėjo NPT veiklos, orientuotos į mokyklą (kai

⁸² Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, *ibid*

mokymai vyko mokykloje arba kai dauguma mokyklos pedagogų dalyvavo šiuose mokymuose)⁸³.

Remiantis TALIO tyrimų duomenimis, Lietuvoje 83 proc. mokytojų nurodo, kad, apskritai, jie yra patenkinti savo darbu (EBPO 90 proc.), taip pat 77 proc. mokytojų yra patenkinti savo darbo sutarties sąlygomis (išskyrus atlyginimą) (EBPO vidurkis 66 proc.)⁸⁴.

Tyrimo TALIS (2018) duomenimis, Lietuvoje 86 proc. mokytojų nurodo galintys patys priimti sprendimus dėl dalyko turinio savo klasėje (palyginimui EBPO šalyse taip teigia vidutiniškai 84 proc. mokytojų)⁸⁵. Lietuvoje savarankiškesni mokytojai (labiau sutinkantys, jog jie patys valdo situaciją klasėje) yra labiau linkę nurodyti, kad jie dirba inovatyviose mokyklos aplinkose. Nėra universalaus sprendimo, tinkančio visoms švietimo sistemoms, kai kalbama apie mokytojų darbo sąlygų modelį. Todėl priimant sprendimus dėl mokytojų darbo sąlygų tobulinimo ir gerinimo, svarbu atsižvelgti į konkrečios švietimo sistemos kontekstą, jos privalumus ir trūkumus⁸⁶. Taipogi, atostogos ir taikomos lengvatos bei privilegijos pedagogų vertinamos palankiausiai, kalbant apie pasitenkinimą profesine veikla⁸⁷. Pedagogai Lietuvoje paprastai turi teisę į 56 kalendorines dienas kasmetinių atostogų. Ši atostogų trukmė yra ilgesnė nei daugumos kitų darbuotojų, kurie turi teisę į 20 arba 24 darbo dienas kasmetinių atostogų⁸⁸. Dažniausiai pedagogų atostogos sutampa su mokinių vasaros atostogomis. Be ilgesnių atostogų pedagogams skiriamos tokios lengvatos, kaip sveikatos draudimas, ligos pašalpa, ankstesnė pensija, dažnai nemokami arba mokyklos lėšomis finansuojami kvalifikacijos kėlimo kursai, mokslinės stažuotės, atlyginimo priedai, mokytojo krepšelis (kai kuriais atvejais), ganėtinai lankstus darbo grafikas, galimybė dirbti mažesniu krūviu, kai kuriais atvejais papildomos atostogos ir didinami darbo priedai⁸⁹. Visi šie aspektai pedagogo profesiją daro patrauklią ir ženkliai didina pedagogo pasitenkinimą darbu.

Apibendrinat galima teigti, kad pedagogų pasitenkinimą darbu daugiausiai lemia emocinis aspektas, darbo prasmingumo ir moralumo pojūtis, jausmas, kad prisidedi prie vaikų gerovės ir ateities kūrimo. Pedagogo darbe daug komunikuojama tiek mokyklos viduje, tiek išorėje ir manytina, kad ir tai prisideda prie pedagogų pasitenkinimo darbu, nes bendraudami pedagogai išreiškia save ir parodo savo, kaip specialistų, kompetenciją. Profesiniai gebėjimai, žinios ir įnašas į švietimo sistemą bei mokinių ugdymą, už kuriuos pedagogas yra vertinamas, gerbiamas ir atpažįstamas, yra labai svarbūs pedagogo darbe. Jie dažnai įvardinami, kaip itin svarbūs nefinansiniai veiksniai, lemiantys pedagogų pasitenkinimą darbu. Profesinis pedagogo pripažinimas gali reikštis per oficialias kvalifikacijas, sertifikatus ir pažymėjimus, rodančius, kad jis yra aukštos kompetencijos ir turi

⁸³ Ibid

⁸⁴ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, *Op cit*,

⁸⁵ Ibid

⁸⁶ Ibid

⁸⁷ Ibid

⁸⁸ „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“. TAR. Žiūrėta 2024 lapkričio 20 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>

⁸⁹ Ibid

specialių žinių ar įgūdžių, per profesinę karjerą, per narystę ar aktyvų dalyvavimą profesinėse sąjungose ir asociacijose, per įvairius apdovanojimus, mokyklų tarybų pagyrimus ar kitus oficialius įvertinimus, per savo asmeninį pasitenkinimą ir pasiekimus, kurie prisideda prie jo profesinės tapatybės ir savivertės. Paprastai skiriamas formalusis ir neformalusis pedagogų vertinimas. Vertinimo sistemos, skirtos formaliam mokytojų vertinimui, skatina tobulinti mokytojų praktiką, suteikiant galimybes pripažinti ir apdovanoti mokytojus už jų pastangas. Atliekant mokslinius tyrimus ar apklausas, dažniausiai tiriamas formalusis mokytojų vertinimas. Atostogos, tam tikros lengvatos didina pedagogo profesijos patrauklumą ir, kaip rodo tyrimai, yra veiksniai, prisidedantys prie galimybės mokytojams patirti daugiau pasitenkinimo darbu.

2.3 Veiksniai, lemiantys pradedančiųjų pedagogų nepasitenkinimą ir apsisprendimą palikti mokyklą

Didelę įtaką pedagogui dirbant kasdienį darbą teikia susidūrimas su *iššūkiais ir sunkumais*, kurie labai dažnai pedagogus verčia susimąstyti, ar toliau tęsti pedagogo darbą ir karjerą. Taip pat mokytojams kyla iššūkių veikiant mokyklos, kaip besimokančios organizacijos, kontekste. TALIS tyrimų duomenimis⁹⁰, pedagogai silpniausiai įvertino savo pasirėngimą tokiose srityse, kaip IKT naudojimas, darbas su mokiniais, turinčiais skirtingų gebėjimų ir ugdymas daugiakultūroje aplinkoje. Švietimo sistemos kaita ir dinamika sukuria tiek organizacinių, tiek asmeninių sunkumų, tampančių pedagogų nepasitenkinimo darbu priežastimis. Dar daugiau iššūkių patiria pradedantieji pedagogai, nes mokyklos nepakankamai jiems suteikia pagalbos ir socialinės paramos.

Nuo to, kokias emocijas patiria pedagogas, ar teikia džiaugsmą ir pasitenkinimą atliekamas darbas, ar vis dėlto nuvilia ir slegia, priklauso pedagogo sprendimas nutraukti karjerą mokykloje ir keisti profesinę kryptį. Lietuvoje daug ar gana daug streso patiria maždaug trečdalis mokytojų (labai dažnai – 10 proc., dažnai – 22 proc.), o niekada nepatiriantys streso nurodo vidutiniškai 9 proc. mokytojų EBPO šalyse (Lietuvoje – 9 proc.)⁹¹. Dar vienas pedagogo emocinės sveikatos komponentas, kuris turi tiesioginės ir didelės įtakos profesinei perdegimo rizikai, yra profesinis nuovargis. Stresą kelianti aplinka bei situacijos gali turėti įtakos mokytojų bei mokyklų vadovų darbui bei motyvacijai ir net mokinių pasiekimams.

Stresas darbo vietoje reiškia reakciją, kurią asmenys priima susidūrę su grėsminga situacija darbo vietoje⁹². Stresas pedagogo darbe susijęs su daugeliu priežasčių. Pavyzdžiui, su poreikiu nuolat atnaujinti technologinę kompetenciją, taip pat technologinių išteklių, kuriuos reikalaujama taikyti

⁹⁰ Lietuvos Respublikos mokslo ir švietimo ministerija, *op cit.*

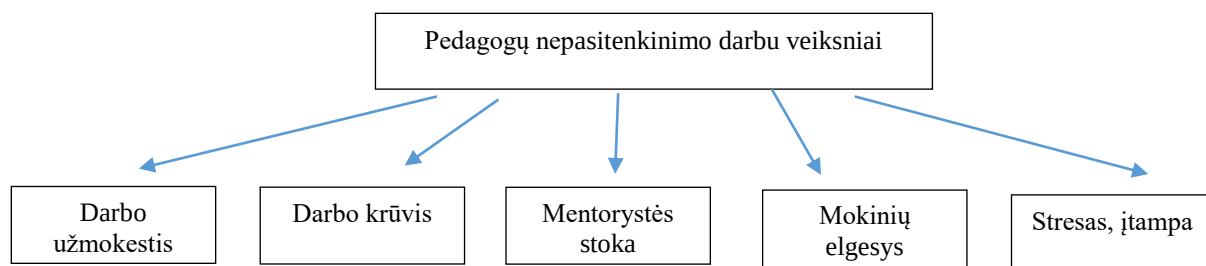
⁹¹ *Ibid*

⁹² José-María Fernández-Batanero. „Impact of Educational Technology on Teacher Stress and Anxiety: A Literature Review”, *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, 2 (2021): 542. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/2/548>

švietimo sistemoje, stoka⁹³, nepalankus vidinis organizacijos darbo klimatas, darbo situacijos, iššūkių keliantis mokinių elgesys yra pedagogams stresą keliantys ir pasitenkinimą darbu mažinantys veiksniai⁹⁴.

Atskirai verta aptarti mokytojų darbo krūvio problemas. Gaji problema yra dideli pedagogų darbo krūviai net ir išsivysčiusiose šalyse. Pavyzdžiui, Australijoje atliktas tyrimas atskleidė, kad daugiau nei pusė tirtų mokytojų teigė svarstantys galimybę palikti profesiją dėl patiriamo streso, nerimo ir vadinamojo profesinio perdegimo. Didžiausią stresą ir profesinį perdegimą patyrė pradedantieji mokytojai, pradinių klasių mokytojai, kaimo ir atokiose vietovėse dirbantys mokytojai⁹⁵. Bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo) mokytojų etatą sudaro 1512 valandų per metus. Mokytojo darbo laikas per savaitę – 36 val.⁹⁶ Pedagogų ir pradedančiųjų pedagogų darbo etatas susideda iš kontaktinių ir nekontaktinių valandų. Ir vieni, ir kiti per metus dirba 42 savaites, tačiau jų kontaktinių ir nekontaktinių valandų pasiskirstymas nėra vienodas. Iš mokytojo etato 1512 valandų per metus pradedantieji pedagogai gali turėti iki 756 kontaktinių pamokų su mokiniais, o likusias 756 valandas, t.y. 50 procentų viso mokytojo etato, skiriama nekontaktinei veiklai, susijusiai su ugdymo proceso planavimu, organizavimu ir įgyvendinimu: pasiruošimui pamokoms, kvalifikacijos tobulinimui, bendravimui su mokyklos bendruomene, mokinių tėvais bei įvairios kitos veiklos⁹⁷.

Apibendrintai galima sugrupuoti pradedančiųjų pedagogų nepasitenkinimą darbu lemiančius veiksnius. Žr. 5 Pav.



5 Pav. Pradedančiųjų pedagogų nepasitenkinimą darbu lemiančių veiksnių grupės

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė (2023), *Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo*

⁹³ *Ibid*

⁹⁴ Lieny, Jeon. „Work Climate in Early Care and Education and Teachers’ Stress: Indirect Associations through Emotion Regulation”. *Early Education and Development* 31, 7 (2020): 31-51, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10409289.2020.1776809>

⁹⁵ Annemaree, Carroll ir kt. „Teacher stress and burnout in Australia: examining the role of intrapersonal and environmental factors“. *Social Psychology and Education* 25 (2022): 441-469

⁹⁶ „Dėl mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), darbo krūvio sandaros nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. TAR. Žiūrėta 2024 spalio 18 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/983247503c2111e99595d005d42b863e/asr>

⁹⁷ *Ibid*

istatymas (2023), Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija (2020); Hammet (2008); Saks, Soosar ir Ilves (2016).

Problemiška, kad priklausomai nuo to, kokio dalyko specialistas yra pradedantysis mokytojas, jo darbo užmokestis skiriasi nuo ilgiau dirbančių pedagogų (palyginti lietuvių kalbos ir literatūros, gimtosios kalbos ir tautinės mažumos kalba su menų, technologijų, kūno kultūros dėstomais dalykais). Žr. 4 lentelę.

4 lentelė. Valandų, skiriamų ugdomajai veiklai planuoti, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, skaičius (procentais nuo kontaktinių valandų)

Programa, ugdymo, mokymo sritis, dalykas	Mokytojams, kurių darbo stažas iki 2 metų			Mokytojams, kurių darbo stažas 2 ir daugiau metų		
	mokinių skaičius klasėje (grupėje)			mokinių skaičius klasėje (grupėje)		
	ne daugiau kaip 11*	12-20	21 ir daugiau	ne daugiau kaip 11*	12-20	21 ir daugiau
1. Bendrojo ugdymo programų dalykai:	x					
1.1. Pradinis ugdymas (visi dalykai)	70	75	80	50	55	60
1.2. Pagrindinis ir vidurinis ugdymas:	x					
1.2.1. Dorinis ugdymas (tikyba, etika)	62	64	66	42	44	46
1.2.2. Lietuvių kalba ir literatūra, gimtoji kalba (mokyklose, kuriose įteisintas mokymas tautinės mažumos kalba)	74	78	80	54	58	60
1.2.3. Užsienio kalba	67	70	73	47	50	53
1.2.4. Matematika	70	73	75	50	53	55
1.2.5. Informacinės technologijos	65	68	70	45	48	50
1.2.6. Gamtamokslinis ugdymas	65	68	70	45	48	50
1.2.7. Socialinis ugdymas	65	68	70	45	48	50
1.2.8. Menai, technologijos, kūno kultūra, kiti dalykai	60	62	64	40	42	44
2. Profesinio mokymo programos	62	64	68	42	44	48
3. Neformaliojo švietimo (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo) programos	55	60	64	40	42	44

Saltinis sudarytas darbo autorės, remiantis „Įsakymu dėl mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), darbo krūvio sandaros nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo“, (2019)

Kalbant apie nepasitenkinimą darbu, atlyginimas išryškėja kaip labiausiai nepasitenkinimą lemiantis veiksnys. TALIS tyrimų duomenimis⁹⁸, atlyginimu patenkinti tik 11 proc. Lietuvos mokytojų (EBPO vidurkis – 39 proc.). Mažesniu gaunamu atlyginimu yra patenkinti vyresni mokytojai: 25 proc. jaunesnių nei 30 metų amžiaus mokytojų ir 9 proc. vyresnių nei 50 metų amžiaus mokytojų. Daugiau patirties turintys mokytojai: 20 proc. dirbančių iki 5 metų ir 10 proc. turinčių daugiau nei 5 metų darbo stažą. Matyti, kad darbo užmokesčio didinimas – svarbesnis mažesni darbo stažą turintiems pedagogams. Pedagogus tenkinantis darbo užmokestis, apmokami viršvalandžiai ar papildoma veikla lemia norą tęsti pedagogo karjerą⁹⁹.

⁹⁸ *Ibid*

⁹⁹ Eugenijus Dunajavas, Kasparas Milerius, dr. Jurgita Subačiūtė, (2023). Pedagogo karjeros nutraukimo priežasčių ir

Valstybės kontrolės vertinimu, mokytojų vidutinis darbo užmokestis nuo 2019 m. kasmet didėja. Jaunesnių nei 25 metų mokytojų darbo užmokestis didesnis nei šalies vidurkis dėl taikomų finansinių skatinimo priemonių, o 50 metų ir vyresnių mokytojų – dėl sukaupto stažo ir įgytos kvalifikacijos. 25–49 metų amžiaus mokytojai uždirbo mažiau nei šalies vidurkis, o 25–34 metų amžiaus – mažiausiai iš visų mokytojų, ir tai yra viena priežasčių, kodėl juos sunkiau išlaikyti mokyklose¹⁰⁰.

Panašią situaciją apie pradedančiojo pedagogo darbo užmokesčio ir darbo krūvio kaitą atskleidžia Lietuvos švietimo darbuotojų ir pedagogų pareiginės algos koeficientai (žr. 4 lentelę). Iš pateiktų duomenų matyti, kad pirmus dvejus metus dirbančio pradedančiojo algos koeficientas yra mažiausias (1,0223) lyginant su didesni darbo stažą turinčių mokytojų algos koeficientais. Mokytojų, sukaupusių nuo 2 iki 5 metų darbo stažo algos koeficientas – 1,0261, nuo 5 iki 10 metų darbo stažo – 1,0349. Didžiausias mokytojų algos koeficientas 1,0967 yra mokytojų, palyginti ilgiausiai dirbusių mokykloje – daugiau negu 25 metus. Galutinis mokytojo atlygis skaičiuojamas mokytojo algos koeficientą padauginus iš bazinio dydžio, kuris kasmet keičiasi (bazinis dydis nuo 2024-01-01 – 1785,4 Eur). Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), pareiginės algos koeficientų analizė parodo, kad pedagogo darbo atlygis tiesiogiai priklauso nuo mokytojo sukaupto darbo stažo ir pasiektos profesinės kvalifikacinės kategorijos¹⁰¹. Kuo ilgiau pedagogas dirba mokykloje ir tuo pačiu metu nuosekliai kelia mokytojo kvalifikacinę kategoriją, tuo turi didesnę galimybę palaipsniui siekti aukštesnio darbo užmokesčio. Tačiau visa tai reikalauja labai daug laiko, pastangų, jėgų ir motyvacijos. Šiuolaikinis jaunimas itin aktyvus ir ambicingas, dažnai neturi kantrybės, vis dažniau linkęs ieškoti greitų rezultatų, žaibiškų pokyčių ir pripažinimo.

Ypač ryškus situacijos pasikeitimas pradedančiojo pedagogo profesiniame kelyje atsitinka tuomet, kai po dviejų metų darbo mokykloje ženkliai pasikeičia darbo krūvio sandara. Čia jaunas pedagogas, sukaupęs dviejų metų darbo patirtį ir visą tą laiką turėjęs galimybę iš viso mokytojo darbo etato turėti 50 procentų kontaktinių valandų, o kitą likusį laiką skirti kitai nekontaktinei veiklai, yra priverstas dirbti visas 1008 kontaktines valandas, kad gautų tą patį darbo užmokestį. Čia svarbu paminėti, kad automatiškai nekontaktinių valandų skaičius, skirtas mokyklos bendruomenės veiklai, ženkliai sumažėja. Atkreiptinas dėmesys, kad pradedantysis pedagogas vyresniojo mokytojo kvalifikacinės kategorijos gali pradėti siekti tik sukaupęs ne mažesnę nei trejų metų praktinę

tęstinumo veiksmų analizė, *Nacionalinės švietimo agentūros projektas, Nr. 09.4.1-ESFA-V 713-02-0001*, Žiūrėta gegužės 23 d., <https://www.nsa.smm.lt/projektai/wp-content/uploads/2023/06/Pedagogo-karjeros-nutraukimo-priezasciu-ir-testinumo-veiksniu-analize.pdf>

¹⁰⁰ „Pedagogų poreikio užtikrinimo vertinimas“. Valstybės kontrolė įvertino pedagogų poreikio nustatymą ir priemonių jiems pritraukti taikymą“, *Valstybės kontrolė.lt*, 2023, Žiūrėta rugsėjo 6 d., <https://www.valstybeskontrolė.lt/LT/Post/17589/valstybes-kontrolė-ivertino-pedagogu-poreikio-nustatyma-ir-priemoniu-jiems-pritraukti-taikyma>

¹⁰¹ „Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nr. XIII-198 pakeitimo įstatymas“. TAR. Žiūrėta 2024 spalio 18 d. <https://www.valstybeskontrolė.lt/LT/Post/17589/valstybes-kontrolė-ivertino-pedagogu-poreikio-nustatyma-ir-priemoniu-jiems-pritraukti-taikyma>

pedagoginę patirtį¹⁰². Iš 4 pav. pateiktos diagramos matyti, kad pradedančiųjų mokytojų, pirmus dvejus metus dirbančių vienu etatu darbo užmokestis yra didesnis negu mokytojų po pirmų dviejų metų. Nuo 1364 Eur jis sumažėjo iki 1318 Eur bruto. Tik po kelerių metų pedagogo darbo užmokestis kiek pakyla: nuo 1318 iki 1331 Eur bruto, ir tik gerokai vyresnio amžiaus bei greičiausiai metodininko arba mokytojo eksperto profesinę kvalifikacinę kategoriją apsigynę mokytojai darbo atlygiu priartėja prie ganėtinai aukšto bendro darbo užmokesčio šalies vidurkio¹⁰³.

Kalbant apie veiksnius, kurie gali būti suvokiami kaip rizika pradedantiesiems mokytojams pajusti pasitenkinimą darbu, įvardintina mentorystės stoka. TALIS (2018) tyrimų duomenimis, Lietuvoje tik 21 proc. mokytojų nurodė, kad, pradėję dirbti tiriamoje mokykloje, dalyvavo kokiose nors formaliose ar neformaliose įvadinėse veiklose. Lietuvoje beveik pusė mokyklų vadovų (47 proc.) teigia, kad jų mokyklose šiuo metu nėra galimybės pradedantiesiems pedagogams pasinaudoti mentorystės programa. Ketvirtadalis (24 proc.) vadovų nurodė, kad mentorystės programa gali pasinaudoti pradedantieji pedagogai, 17 proc. - kad programa skirta visiems pedagogams, kurie pradeda dirbti jų mokykloje, o 12 proc. nurodė, kad programa prieinama visiems pedagogams. Pradedantieji pedagogai, iki 5 metų darbo patirties, turi mentorių¹⁰⁴. Lietuvoje tik 9 procentai pradėjusių dirbti pedagogų turi priskirtą pedagogą.¹⁰⁵

Vienas svarbiausių veiksnių, lemiančių pradedančiųjų pedagogų pasitraukimą iš profesijos, - nepakankamas darbo užmokestis, didelis darbo krūvis, labai lėtos ir nelengvai pasiekiamos karjeros augimo, kvalifikacijos tobulinimo ir didesnio darbo užmokesčio perspektyvos¹⁰⁶. Atlikto tyrimo duomenimis¹⁰⁷, lyginant su kitomis mokytojų grupėmis darbo stažo prasme, darbo užmokestis ir kylantis darbo užmokestis labai svarbus yra 0-5 metų pedagoginio darbo stažą turinčiai pedagogų darbo grupei. Dėl minėtų priežasčių neretai pradedantieji pedagogai žvalgosi ir renkasi konkurencingesnius atlyginimus, perspektyvesnes specialybes ir keičia profesijas.

Jau nuo 2010 metų Lietuvos švietimo sistemoje palaipsniui įgyvendinami jaunų pedagogų į mokyklas pritraukimo būdai:

1. Remiantis sėkminga užsienio šalių praktika, pedagogo studijas pasirinkusiam būsimam studentui įvedamas pedagogikos studijų motyvacinis testas, kuriuo siekiama išsiaiškinti būsimo pedagogo profesinio apsisprendimo sąmoningumą ir motyvaciją.

2. Nuo 2019 m. valstybės finansuojamose vietose studijuojantiems būsimiems mokytojams mokama 300 Eur mėnesinė stipendija.

¹⁰² „Isakymas dėl mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatų patvirtinimo“. TAR. Žiūrėta 2024 spalio 18 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.332784/PCWUCiBpPn>

¹⁰³ „Pedagogų poreikio užtikrinimo vertinimas“, *op cit*

¹⁰⁴ *Ibid*

¹⁰⁵ *Ibid*

¹⁰⁶ *Ibid*

¹⁰⁷ *Op cit*, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija

3. 2021 m. Švietimo, mokslo ir sporto ministerija (ŠMSM) sukūrė planą, skatinantį kitų sričių specialistus persikvalifikuoti į pedagogus.

4. Planuojama įsteigti pedagogų (žmogiškųjų išteklių) departamentą, atsakingą už pedagogų valdymą ir kvalifikacijos tobulinimą.

5. ŠMSM programoje numatyta, kad aukštųjų mokyklų absolventai taps pedagogais, motyvuojami konkurencingu atlyginimu ir kvalifikacijos kėlimo galimybėmis.

Siekiant išsiaiškinti pradedančiųjų pedagogų apsisprendimą (ne)likti dirbti mokykloje ir (ne)tobulėti šioje srityje, svarbu išskirti veiksnius, turėjusius įtakos jų profesiniam pasirinkimui. Mokslinių tyrimų bei apklausų rezultatų duomenimis, pedagogines studijas ir mokytojo profesiją pasirinkusius asmenis skatina įvairūs motyvai, tačiau vienas svarbiausių, pasak pasisakiusių, - visuomenėje gerbiama ir vertinama specialybė. Tačiau per pastaruosius dešimtmečius įvairių šalių mokslininkai praneša apie mokytojo profesijos prestižo menkėjimą¹⁰⁸.

Skelbiama, kad pernelyg žema ir santykinai maža finansinė išraiška vertinama pedagogo profesinė veikla, keičiasi visuomenės požiūris į mokytojus – jie pradėti vertinti tik kaip švietimo paslaugų teikėjai, į skirtingas gyvenimo sritis bei sferas vis labiau žvelgiama ir vertinama iš komercinės, ne kultūrinės perspektyvos¹⁰⁹.

Dažniausiai jaunas žmones atgraso pasirinkti arba tęsti dirbti pedagoginį darbą tokie iššūkiai, kaip mažas atlyginimas, sudėtingos mokinių elgesio problemos, didelis darbo krūvis, didelė įtampa bei nuolatinė įtampa ir stresas¹¹⁰. Švietimo valdymo informacinės sistemos (toliau ŠVIS) duomenimis, 2021 metais, praėjus dvejiems metams po studijų, Lietuvos mokyklose dirbo apie 52 procentus pedagoginių studijų absolventų, TALIS tyrimo duomenimis, norą per penkerius metus palikti mokytojo darbą išreiškė 45 procentai Lietuvos mokytojų: vyresnių nei 50 metų amžiaus grupėje – 60 proc., jaunesnių nei 50 metų amžiaus grupėje – 29 proc., iki 35 metų mokytojų grupėje – 35 proc. Sprendžiant mokytojų trūkumo klausimą, svarbu ne tik pritraukti asmenis į pedagogines studijas, bet ir užtikrinti jų ilgalaikį išlikimą mokykloje¹¹¹.

Remiantis mokslinių tyrimų bei apklausų, kuriose dalyvavo pradedantieji mokytojai, rezultatais¹¹², išskiriami dažniausiai įvardinti veiksniai, kurie lemia jaunų specialistų nenorą tęsti pedagogo darbo mokykloje. Veiksniai įvardijami prioritetų tvarka, pradedant nuo didžiausią įtaką turinčio veiksnio iki turinčio mažiausią įtaką. Prie didžiausią įtaką turinčių veiksnių minima:

¹⁰⁸ Daniel Hammet. (2008). Disrespecting teacher: The decline in social standing of teachers in Cape Town, South Africa. *International Journal of Educational Development* 28, 3 (2008: 340-347)

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, *ibid*

¹¹⁰ Katrin Saks, Reet Soosaar ir Helen Ilves, „The Students’ Perceptions and Attitudes to Teaching Profession, the Case of Estonia“, *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences* (pranešimas konferencijoje „International Conference on Education and Educational Psychology“, 2016 November, Madrid), https://www.researchgate.net/publication/310739162_The_Students'_Perceptions_and_Attitudes_to_Teaching_Profession_on_the_Case_of_Estonia

¹¹¹ Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija, *op cit*

¹¹² *Ibid*

nepakankama pedagoginio darbo patirtis, per didelis darbo krūvis, hierarchiniai santykiai su kolegomis ir mokyklos vadovybe, mokinių tėvais, mokinių elgesys bei mokymo/ugdymo sunkumai, spaudimas dėl aukštesnių mokinių mokymo(si)/ugdymo(si) rezultatų, dokumentų tvarkymas ir administracinė našta, stresas, nesaugumas, emocinė įtampa. Iš pateiktų korespondentų atsakymų matyti, jog nuo pasirinkimo tęsti dirbti mokytojo darbą atgraso tiek išorinės fizinės, tiek vidinės emocinės patirtys.

Lietuvos švietimo ir mokslo profesinėje sąjungoje (LŠMPS) atlikta pradedančiųjų mokytojų apklausa (2022 m.) rodo, kad pradedantieji mokytojai mokyklose patiria daugiau teigiamų nei neigiamų emocijų. Didžioji dalis tirtų mokytojų atsiskleidė kaip susidomėję darbo procesu (58 proc.). Paaiškėjo, kad pusė dalyvių atsiskleidė kaip optimistiškai nusiteikę, o 54 proc. kaip energingi. Net 52 proc. apklaustų mokytojų jautėsi pozityviai. Taip pat nemaža dalis apklausoje dalyvavusių mokytojų jautėsi gebantys taisyti klaidas ir tobulėti (33 proc.), o kai kurie jų – perkrauti darbais (31 proc.)¹¹³.

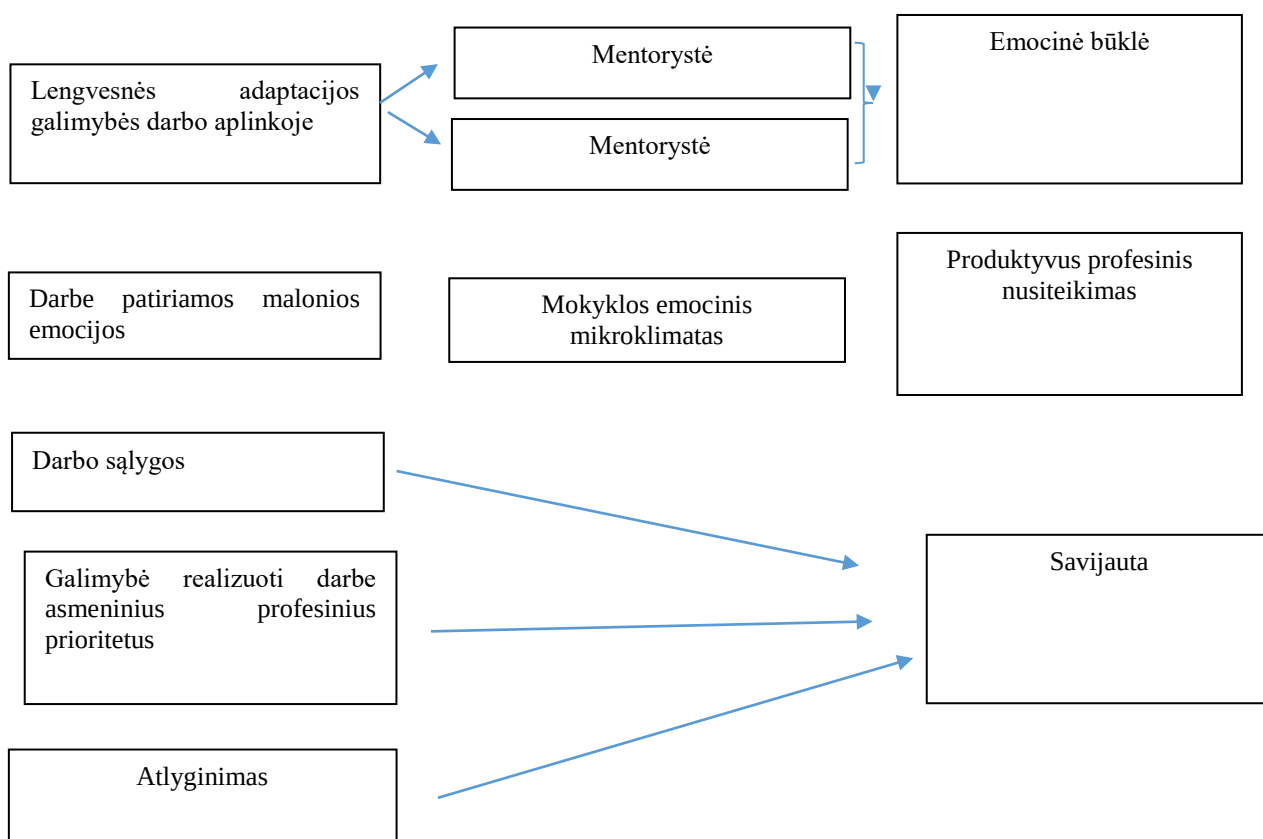
Mokytojų profesijos patrauklumą lemia daugybė veiksnių, tačiau dažniausiai pedagogų ir pradedančiųjų mokytojų minimi materialūs veiksniai, tai yra darbo užmokestis. Nors vidutinis mokytojų darbo užmokestis Lietuvoje nėra minimalus, tačiau tam, kad gautų pakankamą atlygį, pedagogai yra priversti atlaikyti didžiulį darbo krūvį ir dirbti viršvalandžius. Pedagogų emocinę sveikatą apima šie komponentai: patiriamas stresas, nuovargis, perdegimo rizika, santykiai su mokyklos administracija ir bendradarbiais, santykiai su mokiniais, moralinis pasitenkinimas darbu ir nuolatiniu mokymusi, patiriamos teigiamos ir neigiamos emocijos dėl darbo rezultatų, mokinių mokymosi pažanga ir sėkmės, asmeninių siekių ir vertybių realizavimas, asmeninės priežastys. Prasta mokytojų emocinė sveikata – svarus veiksnys, galintis lemti net ir pradedančiųjų pedagogų pasitenkinimo darbu stoką ir sprendimą išeiti iš darbo. Pedagogų sveikata yra be galo svarbus veiksnys, lemiantis mokytojų pasitenkinimą darbu. Deja, gana didelė Lietuvos mokytojų dalis dėl didelio darbo krūvio, ugdymo sunkumų ir iššūkių, administracinių darbų ir atsakomybių, nepastovios, nuolat besikeičiančios švietimo politikos darbe, dažnai patiria stresą, dėl kurio pastarųjų emocinė sveikata veikiama neigiamai, jie patiria profesinį nuovargį ir todėl kyla rizika nutraukti pedagogo darbą. Džiugu, jog didžioji dalis Lietuvos pedagogų santykius su mokyklos administracija ir su mokiniais vertina itin palankiai ir teigia, kad sutaria gerai arba labai gerai, tai ypač svarbu pedagogo darbe ir jo pasitenkinime profesiniu darb . Pedagogų darbo sąlygos (neskaitant finansinių) turi didelės įtakos jų pasitenkinimo pojūčiui. Kuo tinkamiau ir kokybiškiau jos yra numatytos, suplanuotos, organizuotos ir įgyvendintos, tuo didesnė tikimybė, jog pedagogai bus patenkinti profesine veikla, darbu mokykloje ir toliau dirbs tiek savo profesinei, tiek mokyklos gerovei.

¹¹³ Audrius Jurgelevičius. *Pagalbos sistemos vystymas pradedantiesiems mokytojams Lietuvos ataskaita* (Vilnius: LŠMPS, 2024), <https://www.lizda.lv/wp-content/uploads/2024/04/Country-report.-Lithuania.-LT.pdf>

3. PRADEDANČIŲJŲ PEDAGOGŲ BŪKLĖS ANALIZĖS TYRIMO METODOLOGIJA

3.1 Tyrimo modelis, hipotezės

Magistro baigiamajame darbe atliekant tyrimą vadovaujamas šiuo modeliu. Žr. 6 Pav.



6 Pav. Tyrimo modelis

Šis baigiamasis darbas remiasi Lietuvos Respublikos švietimo ministerijos inicijuotu TALIS (2018) Mokytojų ir švietimo įstaigų vadovų pasitenkinimo darbu tyrimu. Minimas tyrimas svarbus tuo požiūriu, kad jame atskleidžiami pedagogų pasitenkinimą darbu lemiantys veiksniai. Darbo sąlygos, mobilumas, mažesnė profesinio nuovargio rizika, profesinis savarankiškumas, kolegialumas, grįžtamasis ryšys ir vertinimas lemia pedagogų profesinį pasitenkinimą. Atliekant tyrimą bei išskiriant jo kintamuosius ir hipotezes remtasi ir tyrimu *Vilniaus miesto savivaldybės bendrojo, priešmokyklinio ir ikimokyklinio ugdymo mokyklų mokytojai: iššūkių mastas, tendencijos ir galimos priežastys* (2023), kuriame išryškinama, kad Vilniaus mieste per pastaruosius metus, taikant papildomą finansavimą,

pavyko pritraukti daugiau pradedančiųjų pedagogų į priešmokyklinio, neformaliojo ir pradinio ugdymo segmentus. Atsižvelgiant į tai, siekiama išsiaiškinti finansinių aspektų bei tvaresnio finansavimo reikšmę pradedančiųjų pedagogų išlaikymui, paskatų ateiti naujiems pedagogams sukūrimui. Taigi pasirinkti tirti kintamieji yra šie: pradedančiojo pedagogo lengvesnės adaptacijos galimybės darbo aplinkoje, emocinės būklės veiksniai, profesinio nuovargio rizika, požiūris į darbą, darbo sąlygos, pradedančiųjų pedagogų profesiniai prioritetai.

Darbe keliamos hipotezės:

1. Sudarytos pradedančiųjų pedagogų lengvesnės adaptacijos sąlygos darbo aplinkoje palengvina pradedančiųjų pedagogų emocinę būklę per mentorystę ir įvadinius mokymus (H1);
2. Pradedančiųjų pedagogų darbo sąlygos tiesiogiai susijusios su jų savijauta ir pasitenkinimu (H2);
3. Pradedančiųjų pedagogų asmeninių profesinių tikslų realizavimas reikšmingai susijęs su pasitenkinimu darbu ir profesine veikla (H3);
4. Atlyginimas susijęs su pradedančiųjų pedagogų pasitenkinimu darbe (H4).

3.2 Tyrimo strategija ir metodai

Šiame magistro darbe atliekamas tyrimas grindžiamas kiekybinių tyrimų strategija. Kiekybiniai tyrimai – tai tyrimai, paremti pozityvistiniais tikrovės pažinimo būdais ir metodais. Anot Haradhan¹¹⁴, kiekybiniais tyrimais reiškiniai aiškinami renkant skaitinius nekintančius išsamius duomenis, kurie analizuojami taikant matematiškai pagrįstus metodus. Taikant kiekybinius tyrimus surenkami statistiniai duomenys, kurių tarpusavio sąsajų tendencijomis remiantis keliami klausimai, grindžiant atsakymus skaičiais, logika ir objektyviu požiūriu. Svarbi nešališka ir objektyvi tyrėjo pozicija¹¹⁵. Atlikdamas kiekybinį tyrimą, tyrėjas analizuoja kintamuosius ir taip atskleidžia tarpasmeninius santykius, vertybes, reikšmes, įsitikinimus, mintis, jausmus ir kitus tyrimui reikalingus komponentus. Atliekant šį tyrimą kiekybinis tyrimas pasirinktas kaip padedantis aprėpti didesnę skaičių tyrimo dalyvių ir išsiaiškinti didesnės pradedančiųjų pedagogų imties jausmus, nuostatas, įsitikinimus apie darbą, kurį jie dirba, taip pat matomas ateities profesines perspektyvas ir sąsajas su įžvelgiamomis karjeros galimybėmis, planuojant tęsti mokykloje pradėtą pedagogo darbą.

Naudotas anketinės apklausos metodas. Tai metodas, priskiriamas kiekybinei duomenų rinkimo strategijai (angl. *survey research*), kurį taikant, siekiama susisteminti gautų duomenų visumą¹¹⁶. Taikant anketinę apklausą, tyrimo dalyviams užduodami klausimai, kurie sukurti laikantis specialių klausimų formulavimo taisyklių pagal tam tikrą formą, ir taip renkami tyrimo duomenys. Analizuojant

¹¹⁴ Mohajan, Kumar Haradhan. „Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences”. *Journal of Economic Development Environment and People* 9, 4 (2021): 50-78

¹¹⁵ *Ibid*

¹¹⁶ Inga, Gaižauskaitė ir Svajonė, Mikėnė. *Socialinių tyrimų metodai: apklausa* (Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2017).

anketinės apklausos metu gautus duomenis, duomenys statistiškai apibendrinami ir sisteminami atsižvelgiant į kiekvieną atvejį ir aprašomi pagal tam tikrus ypatumus, atitinkančius priskiriamų reikšmių aibę¹¹⁷. Pasak Biū¹¹⁸, švietimo, edukologijos ir socialiniuose tyrimuose anketinės apklausos metodas pravartus tuo požiūriu, kad tai paprastas, patogus ir ekonomiškai būdas surinkti informaciją iš bendros populiacijos. Siekiant išvengti anketinei apklausai būdingo ir kartais pasitaikančio klausimyno bei tyrimo konteksto neatitikimo, kurį Biū¹¹⁹ įvardija kaip tyrimo protokolų ir metodikų neatitikimą, reikalingą sudaryti nuoseklų klausimyną bei valdyti apklausos atlikimo metu pasitaikančias klaidas. Atliekant šį tyrimą, anketinės apklausos metodas taip pat padėjo taupyti materialinius ir laiko kaštus, o svarbiausia – pasiekti didesnę skaičių tyrimo dalyvių. Pažymėtina, kad internetinė apklausos forma užtikrino geresnį tyrimo dalyvių pasiekiamumą, nes į pateiktus klausimus jie galėjo atsakyti iš patogios vietos jiems tinkamu metu, taip pat manytina, kad anketinė apklausa užtikrino didesnę anketų grąžinimo lygį.

3.3 Tyrimo instrumento pagrindimas

Anketinės apklausos tyrimo pagrindą sudaro klausimyno naudojimas duomenims rinkti, siekiant nustatyti ir susieti problemas kintamuosius. Kaip pastebi Aithal ir Aithal¹²⁰, sukurti veiksmingą ir psichometriškai nepriekaištingą klausimyną, kuris būtų naudojamas empiriniams duomenims rinkti, yra sudėtingas uždavinys. Šiame darbe klausimynas sudarytas analizuojant ir išryškinant veiksnius, lemiančius pedagogų pasitenkinimą darbu, atskleidžiamus Lietuvos Respublikos švietimo ministerijos inicijuotame TALIS¹²¹ Mokytojų ir švietimo įstaigų vadovų pasitenkinimo darbu tyrime. Sudarant klausimyną remtasi ir tyrimais *Vilniaus miesto savivaldybės bendrojo, priešmokyklinio ir ikimokyklinio ugdymo mokyklų mokytojai: iššūkių mastas, tendencijos ir galimos priežastys*¹²², kuriuose siekiama ištirti finansinio atlygio svarbą pradedančiųjų pedagogų būklei, Audriaus Jurgelevičiaus *Pagalbos sistemos vystymas pradedantiems mokytojams Lietuvos ataskaita*¹²³ ir Švietimo problemos analize,

¹¹⁷ Ibid

¹¹⁸ Reuben, Biū. Questionnaire Survey Methodology in Educational and Social Science Studies”. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods* 9 (3): 40-60

¹¹⁹ Ibid

¹²⁰ Architha, Aithal ir Paul S. Aithal. „Development and Validation of Survey Questionnaire & Experimental Data – A Systematical Review-based Statistical Approach”. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences (IJMTS)*, 5, 2 (2020): 233-251

¹²¹ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, op cit

¹²² dr. Pranas Gudynas, Rūta Mazgelytė, Konsultavo Unė Kaunaitė, Vilniaus miesto savivaldybės bendrojo, priešmokyklinio ir ikimokyklinio ugdymo mokyklų mokytojai: iššūkių mastas, tendencijos ir galimos priežastys, (2023),

<https://www.eduvilnius.lt/naujienos/atliktas-tyrimas-vilniaus-mokytojai-issukiu-mastas-tendencijos-ir-galimos-priezastys/>

¹²³ Audrius Jurgelevičius. *Pagalbos sistemos vystymas pradedantiems mokytojams Lietuvos ataskaita* (Vilnius: LŠMPS, 2024), <https://www.lizda.lv/wp-content/uploads/2024/04/Country-report.-Lithuania.-LT.pdf>

„Priemonės mokytojų trūkumui mažinti: kokios galimos jų taikymo naudos ir grėsmės?“¹²⁴

Anketinės apklausos klausimynas sudarytas iš šių teminių grupių:

- *Demografinio pobūdžio klausimai* (1-6 kl.).
- *Įvadinės programos ir paramos pradedantiesiems teminės grupės klausimai*: pradedančiųjų pedagogų adaptacijos galimybes darbo aplinkoje padedantys ištirti klausimai (1-6 kl.).
- *Emocinio mikroklimato mokykloje teminės grupės klausimai*: pradedančiųjų pedagogų emocinę būklę darbe tiriantys klausimai, profesinio nuovargio riziką atskleidžiantys klausimai, pradedančiųjų pedagogų požiūrį į darbą atskleidžiantys klausimai (1-4 kl.).
- *Pradedančiųjų pedagogų darbo sąlygų teminės grupės klausimai*: infrastruktūra, užmokestis, profesinio tobulėjimo perspektyvos, biurokratijos patirtį ir įtaką pradedančiųjų pedagogų būklei padedantys ištirti klausimai (1-3 kl.).
- *Padedančiųjų pedagogų prioritetų teminės grupės klausimai* (1-4 kl.).

3.4 Tyrimo organizavimas ir duomenų apdorojimas

Tyrimas atliktas vadovaujantis tam tikrais tyrimo įgyvendinimo etapais. Pirmiausiai sudarytas tyrimo modelis, iškeltos hipotezės, sudarytas anketinės apklausos klausimynas. Surinkti tyrimui reikalingi duomenys. Renkant duomenis naudota kriterinė netikimybinė atranka, „sniego gniūžtės“ metodas. Atrenkant tyrimo dalyvius, laikytasi šių atrankos kriterijų: dirba Vilniaus miesto švietimo pedagogais progimnazijos ugdymo įstaigose. Tyrimo dalyviai pasiekti kreipiantis asmeniškai į juos su prašymu dalyvauti tyrime, taip pat tyrimo dalyviai dalijosi nuoroda į anketinę apklausą su kitais atrankos kriterijus atitinkančiais pedagogais bei prašė jų dalyvauti tyrime, sudarytas mokyklų sąrašas iš tinklalapio <https://vilnius.lt/lt/savivaldybe/svietimas-kultura-ir-sportas/svietimas/pagrindiniai-duomenys-apie-vilniaus-miesto-savivaldybes-svietimo-istaigas/> ir išsiųsta švietimo įstaigų mokyklų ir progimnazijų raštinėms su prašymu pasidalinti anketa, kreiptasi į švietimo bendruomenę „Renkuosi mokyti“ su prašymu pasidalinti anketa su pradedančiais pedagogais. Anketa sukurta *Google forms* sistemoje. Tyrime dalyvauta internetu. Nubraižytos diagramos ir išanalizuoti duomenys naudojant programą SPSS. Tyrimo duomenys apibendrinti, parašyta diskusijos dalis, tyrimo išvados, rekomendacijos.

Tyrimas vykdytas Vilniaus miesto savivaldybės mokyklose, kuriose mokosi 5–8 klasių mokiniai. Remiantis 2023–2024 m. Švietimo valdymo informacinės sistemos (ŠVIS) duomenimis, Vilniuje dirba

¹²⁴ Švietimo, mokslo ir sporto ministerija. (2023), Priemonės mokytojų trūkumui mažinti: kokios galimos jų taikymo naudos ir grėsmės? *Švietimo problemos analizė*, ISSN 2669-0977, <https://www.nsa.smm.lt/wp-content/uploads/2023/05/Priemones-mokytoju-trukumui-mazinti-05.26.pdf>

7916 mokytojų, iš kurių apie 19,85 % (1571) turi iki 2 metų darbo patirtį. Tyrimo imčiai apskaičiuoti naudota Paniotto formulė, su 95 % patikimumo lygiu ir 5 % paklaida.

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}}$$

Iš viso 318 mokytojų buvo atrinkti kaip nauji, tačiau tyrimui, skirtam 5–8 klasėms, pasirinktas trečdalis – 108 mokytojai. Atsakymų skaičius pasiekė 144, padidinus komunikaciją socialiniuose tinkluose, „Renkuosi mokytį“ programoje ir pakartotinai kreipiantis į mokyklas. Kadangi pedagogų, turinčių iki 2 m. darbo stažą, yra nedaug, nusprendžiau į tyrimą įtraukti ir pedagogus, turinčius iki 5 m. darbo stažą.

Atliekant statistinę analizę, kiekvienos kiekybinių duomenų eilutės normalumas buvo tikrinamas naudojant Kolmogorovo - Smirnov testą. Dviejų požymių nepriklausomumo sąsajos tikrintos naudojant χ^2 (Chi kvadrato) kriterijų. Kadangi visais atvejais analizuoti kiekybiniai duomenys nebuvo pasiskirstę pagal normalinį skirstinį ($p < 0,05$), tarpusavyje lyginant 2 neparametrinių duomenų pagrindu sudarytas imtis taikytas Mann-Whitney U testas. Duomenų matematinei analizei naudoti Microsoft Office Excel 2016 ir SPSS Statistic 23.0 programiniai paketai. Statistinėms išvadoms formuluoti naudotas reikšmingumo lygmuo $p \leq 0,05$.

Pažymėtina, kad tyrimo duomenys surinkti laikantys tyrimo etikos reikalavimų. Anonimiškumo ir konfidencialumo principai įgyvendinti tyrimo dalyviams užtikrinant, kad jie niekaip nebus identifikuojami, o visi tyrimo metu gauti duomenys bus naudojami tik šio darbo tikslais ir niekur kitur neskelbiami. Laisvanoriškumo principas įgyvendintas į tyrimą įtraukiant tik tuos tyrimo dalyvius, kurie apklausoje sutiko dalyvauti savo noru, jiems nedarytas joks spaudimas dėl dalyvavimo tyrime. Taip pat laikytasi mandagumo principo: prieš atliekant tyrimą jo dalyviams prisistatytas, paaiškintas tyrimo tikslas ir uždaviniai. Tyrimo vykdymo metu su tyrimo dalyviais bendrauta pagarbiai, informuota, kad tyrimas neturi pakenkti jų profesiniams ar asmeniniams interesams ir, jei tokia rizika atsirastų, tyrimieji būtų apie tai informuoti.

Pagrindiniai darbo ribotumai susiję su sudėtingu respondentų pasiekiamumu tyrimo vykdymo metu. Dėl objektyvių priežasčių buvo sunku rasti tyrimo dalyvių kriterijus atitinkančius asmenis. Manytina, kad tai įtakojo mažas pradedančiųjų pedagogų mokyklose skaičius. Ne visi paprašyti asmenys sutiko dalyvauti tyrime, atsisakė dalyvauti dėl įvairių priežasčių.

3.5 Tyrimo imtis ir respondentų charakteristikos

Šio tyrimo dalyviai - pradedantieji Vilniaus miesto pedagogai, dirbantys 5-8 klasių ugdymo įstaigose. Tyrimo imtis – 144 asmenys.

Kaip pastebima išanalizavus tyrimo dalyvių charakteristikas, daugumą tyrimo dalyvių sudaro

jauno arba jaunesniojo amžiaus (tai yra 18-25 m. ir 26-30 m.) moterys. Vertinant pagal turimą pedagoginio darbo stažą, dominuoja nedidelį darbo stažą (1-2 m.) turintys asmenys. Pažymėtina, kad daugiausiai tai asmenys, turintys aukštąjį universitetinį bakalauro laipsnį (tokių buvo net 68,8 proc.) ir dėstantys įvairius mokomuosius dalykus.

4. PRADEDANČIŲJŲ PEDAGOGŲ BŪKLĖS ANALIZĖS TYRIMAS

4.1 Tyrimo rezultatų analizė

Šiame tyrime dalyvavo 144 pradedantieji pedagogai, iš jų 131 moteris ir vos 13 vyrų (5 lent.). Respondentų tarpe dominavo 18-25 metų ($n = 59$) bei 26-30 metų ($n = 47$) amžiaus grupėms priklausantys asmenys, tuo tarpu vyresnių, 31-40 metų ($n = 24$) bei > 40 metų ($n = 14$) amžiaus apklaustų pradedančiųjų pedagogų kiekis buvo ženkliai mažesnis (5 lent.).

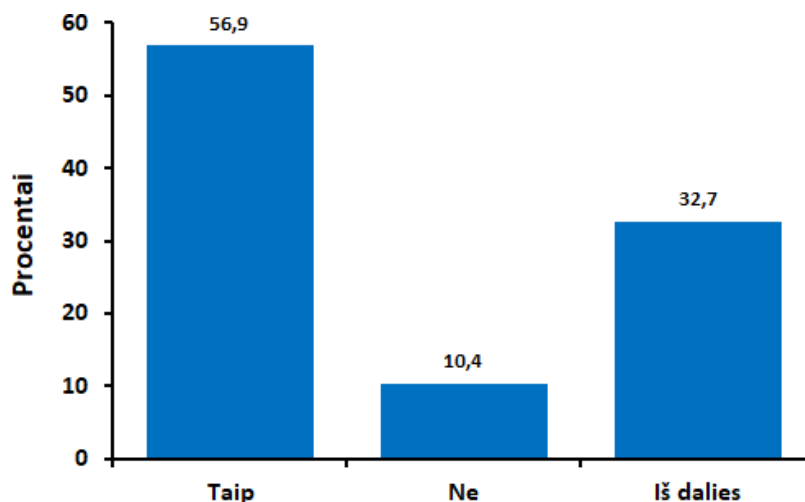
5 lentelė. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal lytį, amžiaus grupes, sukaupto darbo stažo trukmę, darbo krūvį ir mokomą discipliną.

Kintamieji ir jų grupės		n	Proc.
Lytis	Moteris	131	91
	Vyras	13	9
Amžiaus grupė	18-25 metai	59	41
	26-30 metų	47	32,6
	31-40 metų	24	16,7
	> 40 metų	14	9,7
Darbo stažas	< 1 metai	20	13,9
	1-2 metai	68	47,2
	2-5 metai	56	38,9
	> 5 metai	0	0,0
Darbo krūvis	< 50 proc. etato	6	4,2
	50-70 proc. etato	18	12,5
	71-90 proc. etato	16	11,1
	Pilnas etatas (100 proc.)	43	29,9
	$>$ pilnas etatas	61	42,4
Mokoma disciplina	Lietuvių kalba ir literatūra	26	18,1
	Tautinių mažumų mokomosios kalbos	11	7,6
	Matematika	37	25,7
	Socialiniai mokslai (istorija, geografija)	11	7,6
	Ekonomika/verslumas	1	0,7
	Meninis ugdymas	9	6,3
	Fizinis ugdymas	9	6,3
	Užsienio kalbos	13	9
	Informatika	7	4,9
	Technologijos	2	1,4
	Biologija/chemija/gamtos mokslai	9	6,3

	Gyvenimo įgūdžiai	2	1,4
	Kitas dalykas	7	4,9

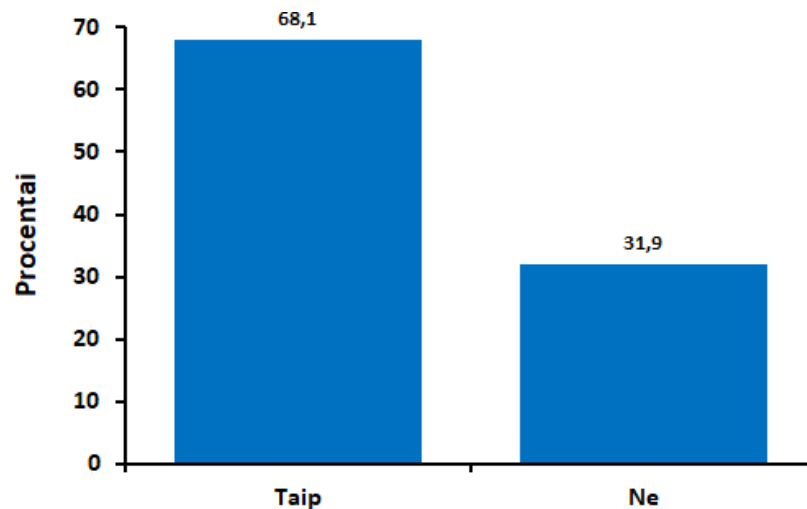
Tyrimo metu nustatyta, kad didžioji dauguma respondentų pedagogais dirbo 1-2 metus ($n = 68$) ar 2-5 metus ($n = 56$), trumpesnę nei 1 metų darbo stažą sukaupę teigė 20 apklausoje dalyvavusių mokytojų, tuo tarpu > 5 metus pedagoginio darbo stažą turinčių tyrimo dalyvių nepasitaikė visai ($n = 0$) (5 lent.). Išanalizavus surinktus duomenis paaiškėjo, jog dažniausiai pradedantieji pedagogai dirbo $>$ pilno etato ($n = 61$) ar pilno etato (100 proc.) ($n = 43$) darbo krūviu, rečiau - 50-70 proc. etato ($n = 18$) bei 71-90 proc. etato ($n = 16$), o < 50 proc. etato turintys nurodė tik 6 respondentai (5 lent.). Taip pat nustatyta, kad dažniausiai tyrimo dalyviai mokė matematikos ($n = 37$) bei lietuvių kalbos ir literatūros ($n = 26$), rečiau - užsienio kalbų ($n = 13$), tautinių mažumų mokomųjų kalbų, socialinių mokslų (istorijos, geografijos) (abiem atvejais $n = 11$), meninio ugdymo, fizinio ugdymo (abiem atvejais $n = 9$), informatikos ir kitų, konkrečiai neįvardintų disciplinų (abiem atvejais $n = 7$), tuo tarpu technologijų, gyvenimo įgūdžių (abiem atvejais $n = 2$) bei ekonomiką/verslumą ($n = 1$) dėstančių apklaustų pradedančiųjų pedagogų kiekis buvo labai mažas (5 lent.).

Daugiau nei pusė tyrimo dalyvių nurodė, jog pradėję dirbti turėjo įvadinės profesines veiklas (orientacines sesijas ir seminarus, grįžtamąjį ryšį iš labiau patyrusių kolegų ir administracijos, papildomą pagalbą per pamokas ir kt.) ($n = 82$), trečdalis teigė tokio pobūdžio užsiėmimus turėję iš dalies ($n = 47$), o likusi, mažiausia respondentų dalis, atsakė įvadininių profesinių veiklų neturėję visiškai ($n = 15$) (7 pav.).



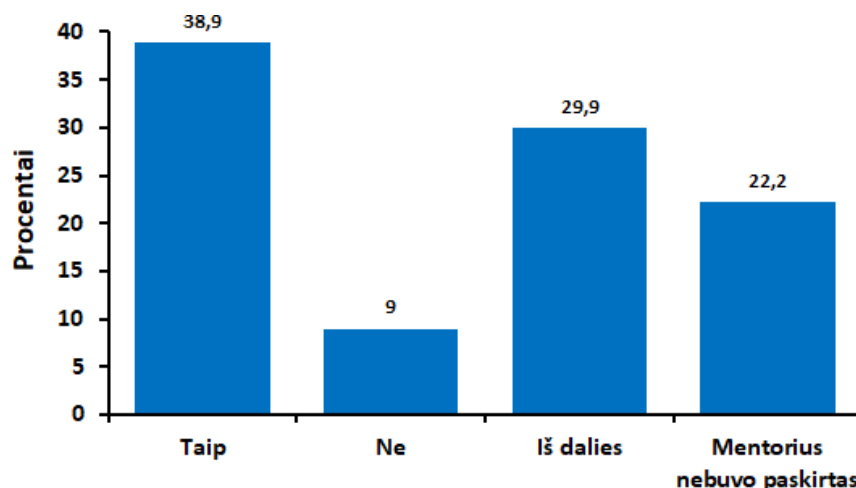
7 Pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal pradėjus dirbti gautas įvadinės profesines veiklas.

Duomenų analizės rezultatai parodė, jog didžioji dauguma pradedančiųjų pedagogikos srities specialistų, pradėję dirbti, turėjo jiems asmeniškai paskirtą mentorių ($n = 98$), o priešingai teigusių tyrimo dalyvių kiekis buvo daugiau nei 2 kartus mažesnis ($n = 46$) (8 pav.).



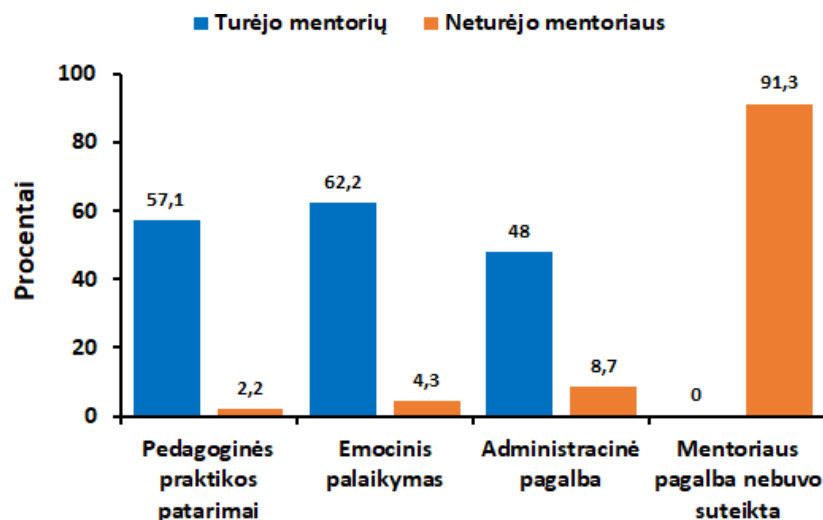
8 Pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal pradėjus dirbti asmeniškai paskirtą mentorių.

Didžiosios dalies respondentų nuomone, pradėjus dirbti pedagoginį darbą, paskirtas mentorius palengvino ($n = 56$) ar iš dalies palengvino ($n = 43$) pirmuosius pedagoginio darbo žingsnius, tačiau 13 apklausos dalyvių nurodė, jog mentoriaus poveikis įsivažiuojant į naujas pareigas nebuvo naudingas. Pažymėtina ir tai, jog 32 asmenys teigė, kad, pradėjus vykdyti pareigas, mentorius jiems nebuvo paskirtas (9 pav.).



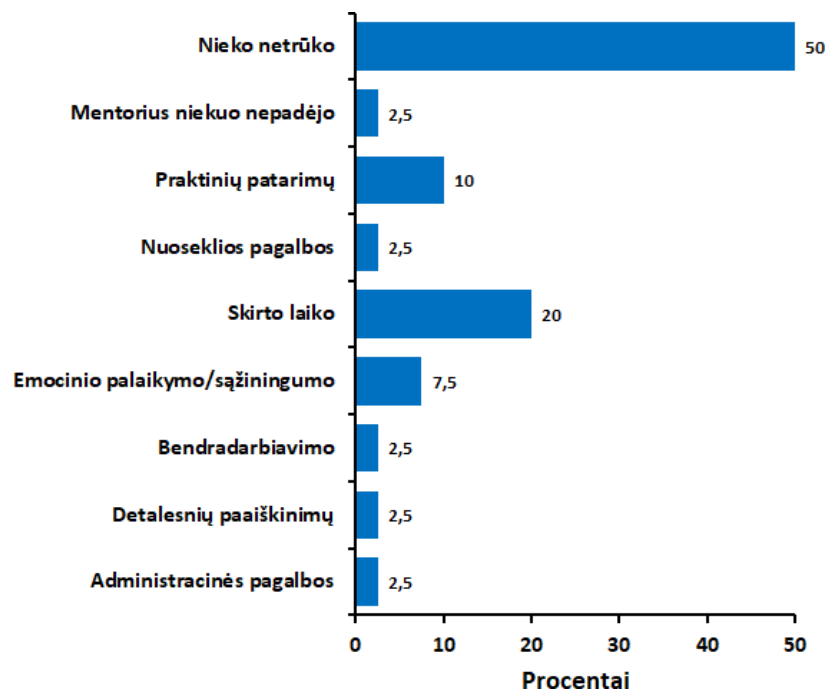
9 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal vertinimą, ar paskirtas mentorius palengvino pirmuosius pedagoginio darbo žingsnius.

Dažniausiai paskirtą mentorių turėję pradedantieji pedagogai labiausiai vertino mentoriaus suteikiamą emocinį palaikymą ($n = 61$) ir pedagoginės praktikos patarimus ($n = 56$), o administracinės pagalbos suteikimas buvo vertinamas mažiau ($n = 47$) (10 pav.). Taip pat paaiškėjo, jog absoliuti dauguma priskirto mentoriaus neturėjusių apklausoje dalyvavusių asmenų nurodė, jog jiems mentoriaus pagalba nebuvo suteikta ($n = 42$), tačiau 4 šiai grupei priklausantys tyrimo dalyviai labiausiai vertino kitų, didesnę pedagoginę patirtį sukaupusių kolegų, suteiktą administracinę pagalbą, 2 - emocinį palaikymą ir 1 - pedagoginės praktikos patarimus (10 pav.).



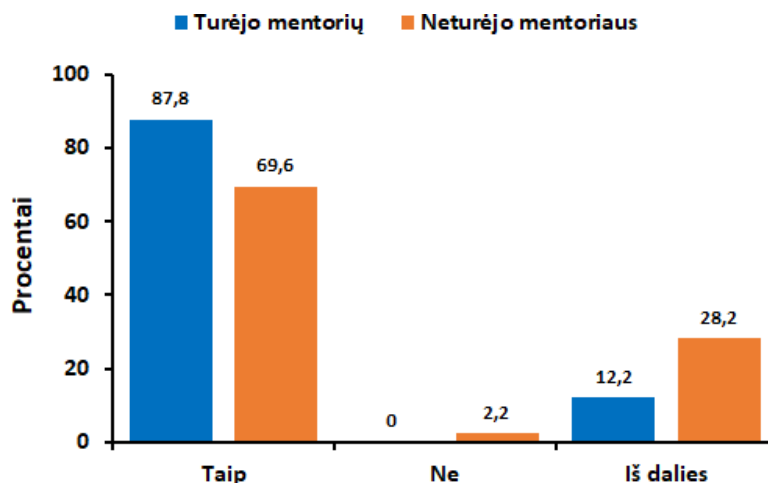
10 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal iš mentoriaus sulauktos pagalbos svarbumo vertinimą.

Iš 98 respondentų, kuriems pradėjus pedagoginę karjerą buvo priskirtas asmeninis mentorius, tik 40 (40,8 proc.) konkrečiai apibūdino patirtos mentorystės ypatumus. Lygiai pusė atsakymus pateikusių tyrime dalyvavusių pradedančiųjų pedagogų teigė, kad mentorystės trūkumų nebuvo visai ($n = 20$), mažesnė respondentų dalis nurodė, kad didžiausias mentorystės trūkumas buvo mentoriaus skiriamo laiko nepakankamumas ($n = 8$), praktinių patarimų trūkumas ($n = 4$) bei emocinio palaikymo ir sąžiningumo trūkumas ($n = 3$), tuo tarpu administracinės pagalbos, detalesnių paaiškinimų ir nuoseklios pagalbos iš mentoriaus stygiumi sąlyginai skundėsi labai nedidelė apklaustų pedagogų dalis (visais atvejais $n = 1$). Pažymėtina ir tai, jog vienas respondentas teigė visiškai nesulaukęs jokios jam asmeniškai paskirto mentoriaus pagalbos (11 pav.).



11 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal išvelgtus mentorystės trūkumus.

Rezultatai, charakterizuojantys respondentų pasiskirstymą pagal nuomonę, ar pradedančiajam pedagogui reikalingas mentorius, pateikti 12 pav.

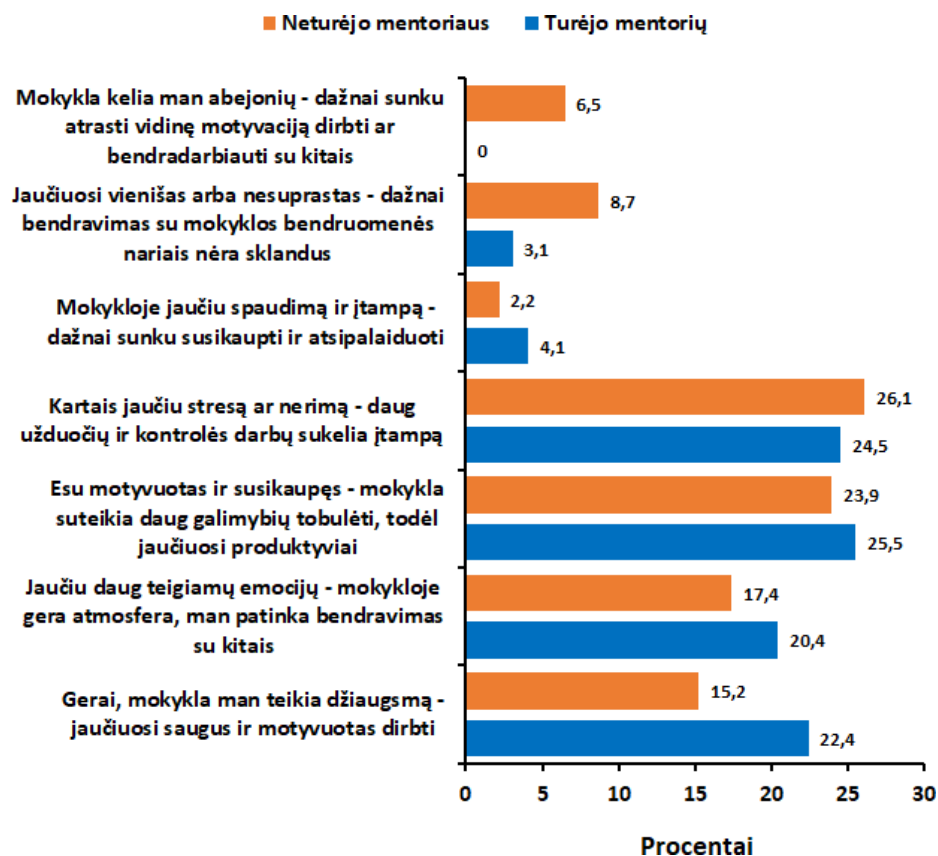


12 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal nuomonę, ar pradedančiajam pedagogui reikalingas mentorius.

Tiek mentorių turėjusių, tiek ir neturėjusių tyrimo dalyvių tarpe dominavo asmenys, teigę, jog jų nuomone pradedančiajam pedagogui reikalingas mentorius (atitinkamai $n = 86$ ir $n = 32$), žymiai mažesnė respondentų dalis atsakė, kad mentorius reikalingas tik iš dalies ($n = 12$ ir $n = 13$), tačiau tai, kad mentoriaus pagalbos visai nereikia, nurodė vos 1 paskirto mentoriaus neturėjęs pradedantysis pedagogas (12 pav.). Atlikus statistinę analizę paaiškėjo, kad tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal nuomonę, ar pradedančiajam pedagogui reikalingas mentorius, reikšmingai kito priklausomai nuo mentoriaus paskyrimo jiems pradedant dirbti pedagoginį darbą ($\chi^2 = 8,02$; $p = 0,02$).

Pradedančiųjų pedagogų savijautą (emocinė būsena, stresas, įtampa, nerimas, motyvacija ir kt.)

mokykloje atspindintys rezultatai pateikti 13 pav.



13 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal savijautos mokykloje vertinimą.

Didžioji dalis mentorių turėjusių ir neturėjusių pradedančių savo karjerą pedagogų nurodė, jog mokykloje kartais jautė stresą ar nerimą, kadangi didelis užduočių ir kontrolės darbų kiekis sukelia nerimą (atitinkamai $n = 24$ ir $n = 12$) bei tai, kad mokykloje buvo motyvuoti ir susikaupę, nes mokykla suteikia daug galimybių tobulėti, todėl jaučiama produktyvumo nuotaika ($n = 25$ ir $n = 11$), o rečiausiai abiem grupėms priskirti respondentai mokykloje jautė spaudimą ir įtampą, dėl to sunku susikaupti ir atsipalaiduoti ($n = 4$ ir $n = 1$). Pažymėtina ir tai, kad pradėjus pedagoginį darbą mentorių turėję apklausos dalyviai mokykloje rečiau jautėsi vieniši arba nesuprasti dėl dažnai pasireiškiančių nesklandumų bendraujant su kitais mokyklos bendruomenės nariais ($n = 3$ ir $n = 4$) bei rečiau jautė dėl mokyklos kylančias abejones randant vidinę motyvaciją dirbti ir bendradarbiauti su kitais ($n = 0$ ir $n = 3$), lyginant su karjeros pradžioje paskirto mentoriaus neturėjusiais kolegomis (13 pav.). Nepaisant užfiksuotų skirtumų, mentorius turėjusių ir neturėjusių tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal mokykloje dažniausiai pasireiškiančią savijautą buvo statistiškai patikimai panašus ($\chi^2 = 9,79$; $p = 0,13$).

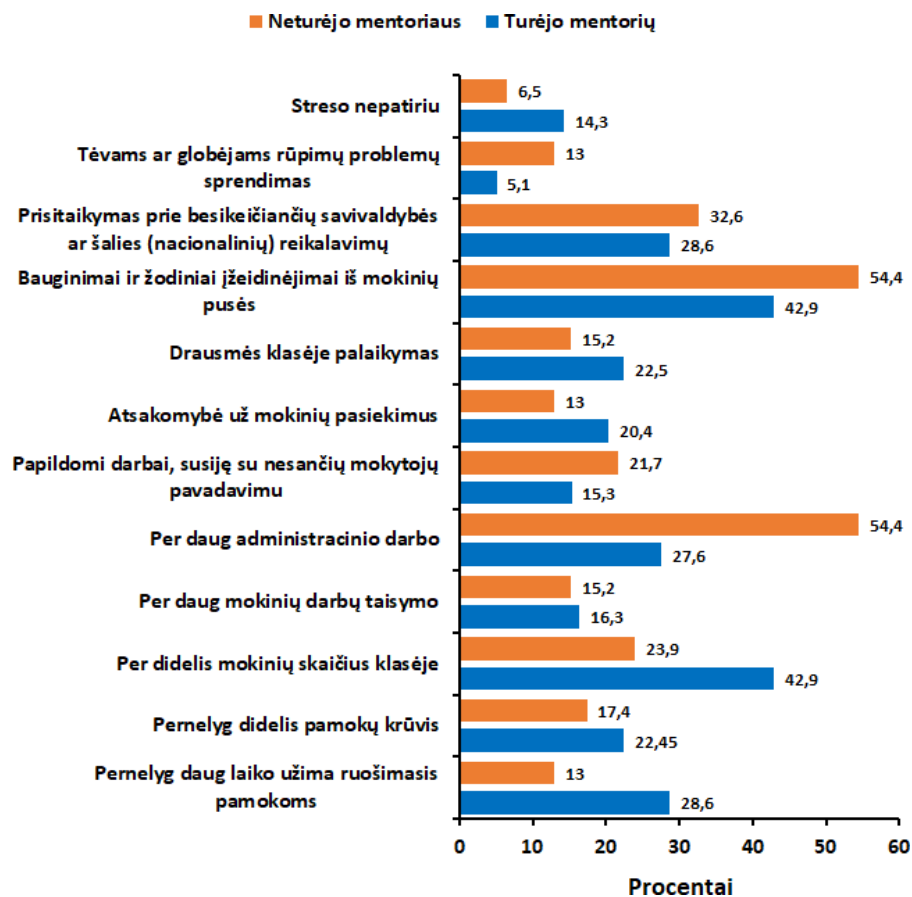
Duomenų analizės rezultatai parodė, kad tyrime dalyvavę pradedantieji pedagogai labiausiai sutiko su tuo, kad dirbant mokykloje jiems po darbo lieka mažai laiko asmeniniam gyvenimui ($3,0 \pm 0,9$ balo), rečiau dirbant mokykloje jie patirdavo stresą ($2,5 \pm 0,9$ balo) ar jautė, jog darbas neigiamai paveikia jų psichinę sveikatą ($2,0 \pm 0,9$ balo), o rečiausiai darbo mokykloje sukeltas veiksnys buvo neigiamas poveikis fizinei sveikatai ($1,8 \pm 0,9$ balo) (6 lent.). Atlikus statistinę analizę paaiškėjo, kad

pradedant dirbti pedagoginį darbą turėtas ar neturėtas mentorius apklausos dalyviams dirbant mokykloje pasireiškiančių veiksmų dažnumui reikšmingo poveikio nesudarė (visais atvejais Mann-Whitney U; $p > 0,05$) (6 lent.).

6 lentelė. Dirbant mokykloje pasireiškiančių veiksmų dažnumui paskirtų vertinimo balų (M - vidurkis, SN - standartinis nuokrypis) priklausomybė nuo tyrimo dalyvių mentoriaus turėjimo karjeros pradžioje.

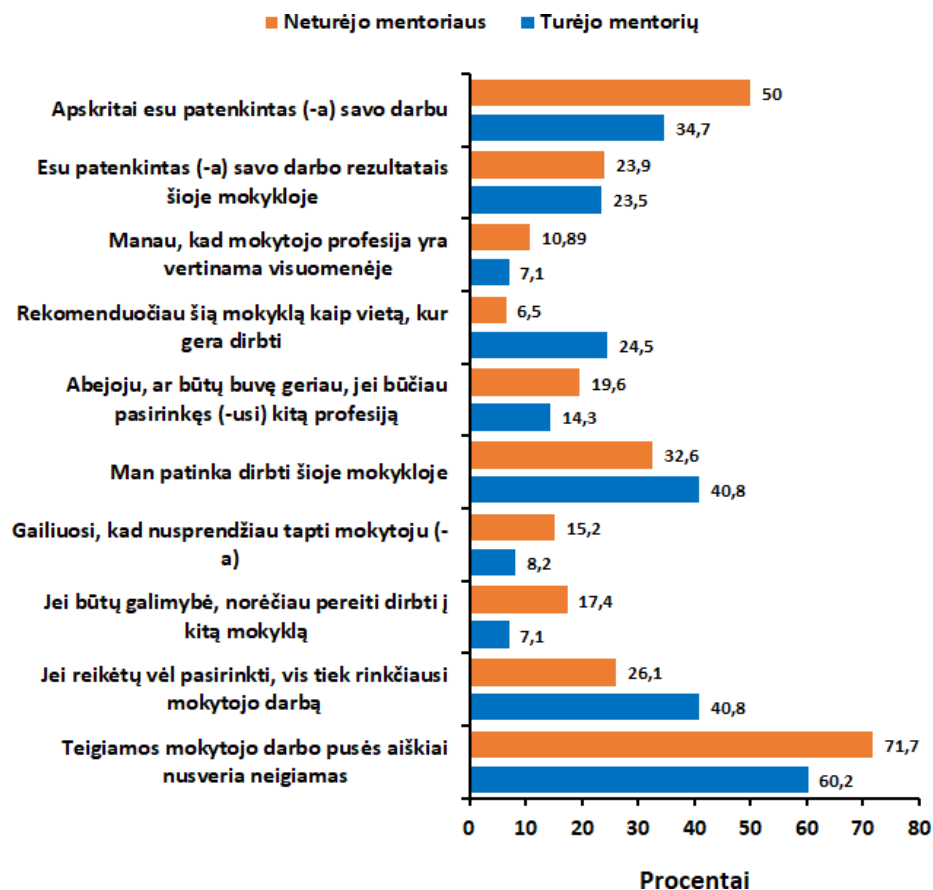
Veiksniai	Mentoriaus turėjimas	M	SN	Mann-Whitney U vidutiniai rangai	p vertė
Darbe patiriu stresą	Turėjo mentorių	2,5	0,9	69,1	0,13
	Neturėjo mentoriaus			79,7	
Man po darbo lieka laiko asmeniniam gyvenimui	Turėjo mentorių	3,0	0,9	68,8	0,10
	Neturėjo mentoriaus			80,4	
Mano darbas neigiamai veikia mano psichinę sveikatą	Turėjo mentorių	2,0	0,9	72,4	0,97
	Neturėjo mentoriaus			72,7	
Mano darbas neigiamai veikia mano fizinę sveikatą	Turėjo mentorių	1,8	0,9	71,3	0,59
	Neturėjo mentoriaus			75,1	

Tyrimo metu nustatyta, kad dažniausiai karjeros pradžioje mentorių turėjusių pedagogų darbe patiriami streso šaltiniai buvo per daug administracinio darbo bei iš mokinių pusės patiriami bauginimai ir žodiniai įžeidinėjimai (abiems atvejais $n = 42$), o mentoriaus neturėjusiems respondentams dažniausiai stresą darbo mokykloje metu sukeldavo per didelis mokinių skaičius klasėje ir iš mokinių pusės patiriami bauginimai ir žodiniai įžeidinėjimai (visais atvejais $n = 25$). Paminėtina ir tai, kad dirbdami mokykloje streso visai nepatiriantys teigė daugiau nei dvigubai mažesnis mentoriaus darbo pradžioje neturėjusių tyrimo dalyvių kiekis lyginant su mentorių turėjusiais kolegomis (atitinkamai $n = 3$ ir $n = 14$) (14 pav.). Atlikus statistinę analizę paaiškėjo, jog respondentų pasiskirstymas pagal streso šaltinių, veikiančių jų darbą mokykloje, dažnumą reikšmingai kito priklausomai nuo pedagoginio darbo pradžioje turėto/neturėto mentoriaus ($\chi^2 = 20,75$; $p = 0,04$).



14 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal streso šaltinių, veikiančių jų darbą mokykloje, vertinimą.

Pedagoginio darbo pradžioje paskirtą mentorių turėję ir neturėję pradedantieji mokytojai labiausiai sutiko su teiginiu, jog teigiamos mokytojo darbo pusės aiškiai nusveria neigiamas puses (atitinkamai $n = 59$ ir $n = 33$), su tuo, kad yra patenkinti savo darbu ($n = 34$ ir $n = 23$) bei su tuo, kad jiems patinka dirbti atstovaujamoje mokykloje ($n = 40$ ir $n = 15$), o mažiausiai sutiko su tuo, jog gailisi, kad nusprendė tapti mokytojais ($n = 8$ ir $n = 7$) (15 pav.). Taip pat nustatyta, kad karjeros pradžioje asmeniškai paskirtą mentorių turėjusių ir jo neturėjusių tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal sutikimo su teiginiais, charakterizuojančiais pedagogo darbą, vertinimą reikšmingai neišskyrė tarpusavyje ($\chi^2 = 16,49$; $p = 0,06$).



15 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal sutikimo su teiginiais, charakterizuojančiais pedagogo darbą, vertinimą.

Tyrimo metu nustatyta, kad pradedantieji pedagogai, atstovaujамų mokyklų fizinę infrastruktūrą nusakančių veiksnių tarpe, o geriausiai įvertino susisiekimą ($4,0 \pm 0,9$ balo), patalpas (klasės, kabinetai, sporto salės ir kt.) ($3,9 \pm 0,8$ balo), švarą, saugumą ir komfortą ($3,9 \pm 0,8$ balo) bei mokytojo darbo organizavimą mokykloje ($3,9 \pm 0,9$ balo), o mažiausi vertinimo balai buvo paskirti aprūpinimui mokymo(si) ištekliais ($3,5 \pm 1,0$ balo) ir mokiniams ir darbuotojams skirtoms poilsio erdvėms ($3,6 \pm 0,9$ balo) (3 lent.). Atlikus statistinę analizę paaiškėjo, kad tyrime dalyvavę karjeros pradžioje mentorių turėję ir neturėję respondentai visiems darbovietės fizinę infrastruktūrą apibūdinantiems veiksniams paskyrė patikimai panašius vertinimo balus (visais atvejais Mann-Whitney U; $p > 0,05$) (7 lent.).

7 lentelė. Mokyklos fizinę infrastruktūrą charakterizuojantiems veiksniais paskirtų vertinimo balų (M - vidurkis, SN - standartinis nuokrypis) priklausomybė nuo tyrimo dalyvių mentoriaus turėjimo karjeros pradžioje.

Veiksniai	Mentoriaus turėjimas	M	SN	Mann-Whitney U vidutiniai rangai	p vertė
Klasės, kabinetai, sporto salės ir kt.	Turėjo mentorių	3,9	0,8	73,2	0,77
	Neturėjo mentoriaus			71,1	
Poilsio erdvės mokiniams ir darbuotojams	Turėjo mentorių	3,6	0,9	73,5	0,67
	Neturėjo mentoriaus			70,5	
Aprūpinimas mokymo(si) ištekliais (Knygų, technologijų, mokymo įrangos ir kt.)	Turėjo mentorių	3,5	1,0	75,0	0,28
	Neturėjo mentoriaus			67,3	
Kompiuteriai, projektoriai, interaktyvios lentos, internetas	Turėjo mentorių	3,8	0,9	73,8	0,56
	Neturėjo mentoriaus			69,7	
Švara, saugumas, komfortas	Turėjo mentorių	3,9	0,8	74,4	0,40
	Neturėjo mentoriaus			68,5	
Darbo vietos įrengimas	Turėjo mentorių	3,8	0,9	74,9	0,29
	Neturėjo mentoriaus			67,4	
Mokytojo darbo organizavimas mokykloje	Turėjo mentorių	3,9	0,9	75,8	0,15
	Neturėjo mentoriaus			65,5	
Susisiekimasis (kelionė, transportas, transporto išlaidos, kompensacijos ir kt.)	Turėjo mentorių	4,0	0,9	72,6	0,96
	Neturėjo mentoriaus			72,2	

Duomenų analizės rezultatai parodė, kad tyrimo dalyviai labiausiai sutiko su darbo užmokestį charakterizuojančiais teiginiais: „Suteikta galimybė užsidirbti papildomas pajamas (formalus ugdymas, projektai, konsultacijos ir kt.)“ ($2,4 \pm 0,7$ balo) ir „Mano atlyginimas paskutiniu metu kilo ir tai atitinka mano lūkesčius“ ($2,3 \pm 0,7$ balo), tuo tarpu su likusiais teiginiais: „Aš patenkintas (-a) už savo darbą gaunamu atlyginimu“ ($2,2 \pm 0,6$ balo), „Aš patenkintas (-a) savo darbo sutarties sąlygomis, susijusiomis su atlyginimu (pvz., premijos, priedai)“ ($2,2 \pm 0,7$ balo) bei „Mano atlyginimas yra pakankamas, kad galėčiau patenkinti savo asmeninius ir šeimos poreikius“ ($1,9 \pm 0,8$ balo) apklausti pradedantieji pedagogai sutiko mažiau (4 lent.). Taip pat nustatyta, kad paskirtą mentorių turėję ir neturėję respondentai visus šiame darbe analizuotus darbo užmokestį nusakančius teiginius įvertino statistiškai reikšmingai panašiais balais (visais atvejais Mann-Whitney U; $p > 0,05$) (8 lent.).

8 lentelė. Darbo užmokestį charakterizuojantiems teiginiais paskirtų vertinimo balų (M - vidurkis, SN

- standartinis nuokrypis) priklausomybė nuo tyrimo dalyvių mentoriaus turėjimo karjeros pradžioje.

Teiginiai	Mentoriaus turėjimas	M	SN	Mann-Whitney U vidutiniai rangai	p vertė
Aš patenkintas (-a) už savo darbą gaunamu atlyginimu	Turėjo mentorių	2,2	0,6	73,9	0,50
	Neturėjo mentoriaus			69,5	
Mano atlyginimas paskutiniu metu kilo ir tai atitinka mano lūkesčius	Turėjo mentorių	2,3	0,7	73,1	0,77
	Neturėjo mentoriaus			71,1	
Aš patenkintas (-a) savo darbo sutarties sąlygomis, susijusiomis su atlyginimu (pvz., premijos, priedai)	Turėjo mentorių	2,2	0,7	74,4	0,39
	Neturėjo mentoriaus			68,5	
Mano atlyginimas yra pakankamas, kad galėčiau patenkinti savo asmeninius ir šeimos poreikius	Turėjo mentorių	1,9	0,8	71,0	0,50
	Neturėjo mentoriaus			75,7	
Suteikta galimybė užsidirbti papildomos pajamos (formalus ugdymas, projektai, konsultacijos ir kt.)	Turėjo mentorių	2,4	0,7	74,4	0,37
	Neturėjo mentoriaus			68,4	

Pradedančiųjų pedagogų pateiktas profesinį tobulėjimą ir karjeros perspektyvas nusakančių teiginių vertinimas pateiktas 9 lentelėje.

9 lentelė. Profesinį tobulėjimą ir karjeros perspektyvas charakterizuojantiems teiginiams paskirtų vertinimo balų (M - vidurkis, SN - standartinis nuokrypis) priklausomybė nuo tyrimo dalyvių mentoriaus turėjimo karjeros pradžioje.

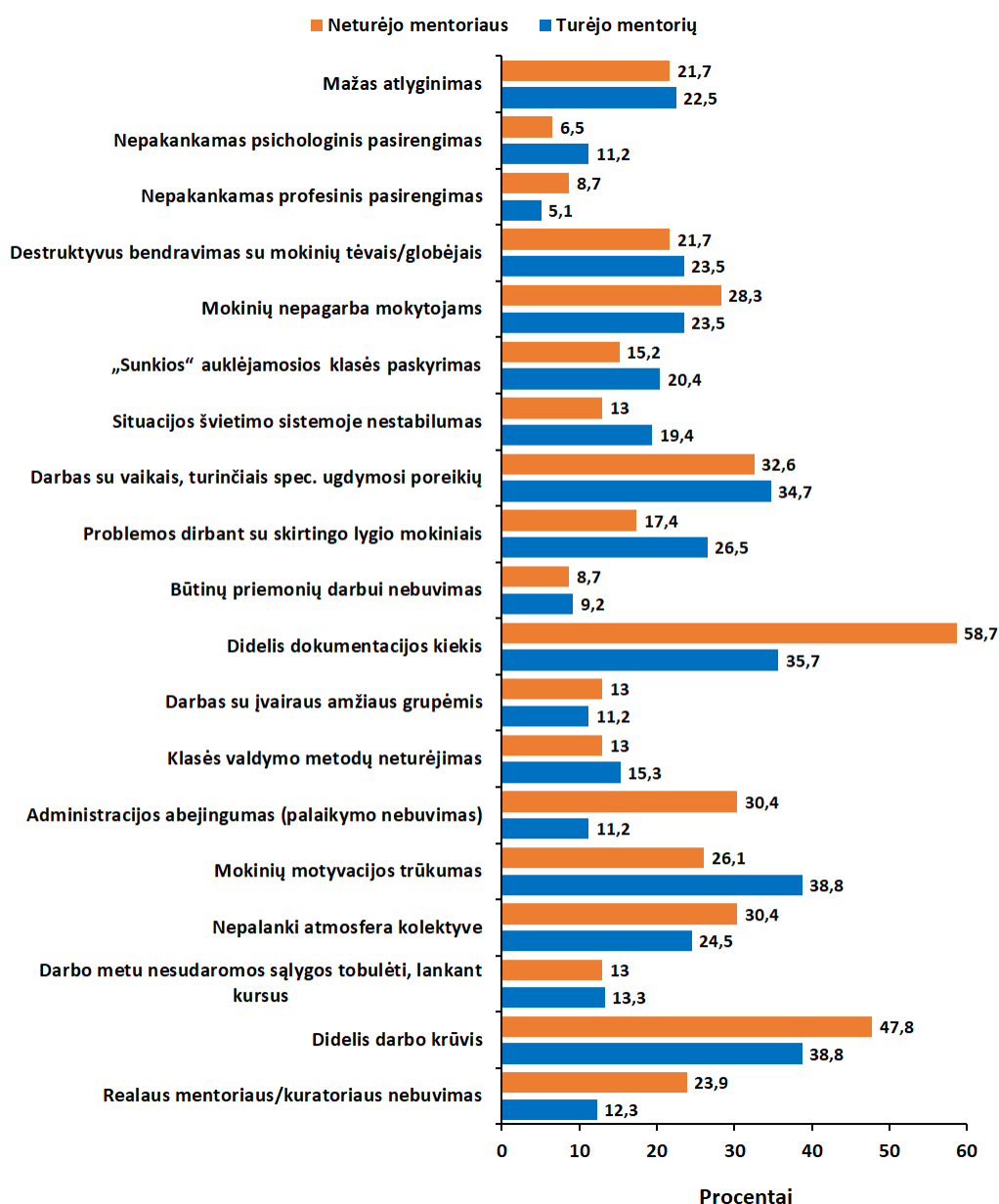
Veiksniai	Mentoriaus turėjimas	M	SN	Mann-Whitney U vidutiniai rangai	p vertė
Man yra sudarytos galimybės dalyvauti mokymuose ir seminaruose, kurie padeda tobulinti mano profesinius įgūdžius	Turėjo mentorių	2,8	0,4	74,8	0,19
	Neturėjo mentoriaus			67,6	
Mokykla suteikia reikiamą paramą ir resursus, kad galėčiau tobulėti kaip mokytojas	Turėjo mentorių	2,6	0,5	72,9	0,83
	Neturėjo mentoriaus			71,6	
Esu patenkintas esamomis galimybėmis kelti	Turėjo mentorių	2,7	0,6	76,3	0,04

kvalifikaciją ir tobulinti savo mokymo metodus	Neturėjo mentoriaus			64,4	
Mano mokyklos administracija palaiko ir skatina mano profesinį augimą	Turėjo mentorių	2,6	0,5	74,9	0,22
	Neturėjo mentoriaus			67,3	
Turiu aiškų karjeros planą ir suprantu, kaip galiu toliau tobulėti savo profesijoje	Turėjo mentorių	2,6	0,6	77,1	0,02
	Neturėjo mentoriaus			62,6	
Jaučiu, kad galiu siekti aukštesnių pareigų mokykloje ar švietimo srityje	Turėjo mentorių	2,4	0,7	76,7	0,046
	Neturėjo mentoriaus			63,5	
Mano mokykla siūlo karjeros tobulinimo programas ar mokymus, kurie padeda pasirengti tolimesniems karjeros žingsniams	Turėjo mentorių	2,6	0,6	74,7	0,27
	Neturėjo mentoriaus			67,8	
Turiu aiškų supratimą, kaip galiu tobulinti savo kompetencijas ir pasiekti aukštesnių rezultatų mokytojo karjeroje	Turėjo mentorių	2,6	0,6	77,1	0,02
	Neturėjo mentoriaus			62,7	

Kaip svarbiausius profesinį tobulėjimą ir karjeros perspektyvas charakterizuojančius teiginius tyrimo dalyviai išskyrė: „Man yra sudarytos galimybės dalyvauti mokymuose ir seminaruose, kurie padeda tobulinti mano profesinius įgūdžius“ ir „Esu patenkintas esamomis galimybėmis kelti kvalifikaciją ir tobulinti savo mokymo metodus“, o teiginys „Jaučiu, kad galiu siekti aukštesnių pareigų mokykloje ar švietimo srityje“ buvo įvertintas prasčiausiai (9 lent.). Statistinės analizės metu nustatyta, kad paskirtą mentorių turėję apklausti pradedantieji pedagogai reikšmingai didesnius vertinimo balus paskyrė teiginiams: „Esu patenkintas esamomis galimybėmis kelti kvalifikaciją ir tobulinti savo mokymo metodus“ (Mann-Whitney U; $p = 0,04$), „Turiu aiškų karjeros planą ir suprantu, kaip galiu toliau tobulėti savo profesijoje“ (Mann-Whitney U; $p = 0,02$), „Jaučiu, kad galiu siekti aukštesnių pareigų mokykloje ar švietimo srityje“ (Mann-Whitney U; $p = 0,046$) bei „Turiu aiškų supratimą, kaip galiu tobulinti savo kompetencijas ir pasiekti aukštesnių rezultatų mokytojo karjeroje“ (Mann-Whitney U; $p = 0,02$) lyginant su mentoriaus karjeros pradžioje neturėjusiais kolegomis (9 lent.).

Duomenų analizės rezultatai parodė, kad karjeros pradžioje mentorių turėję tyrimo dalyviai kaip pagrindines pradedančiųjų mokytojų sprendimo palikti mokytojo pareigas priežastis įvardino didelį darbo krūvį, mokinių motyvacijos trūkumą (abiem atvejais $n = 38$), didelį dokumentacijos kiekį ($n = 35$) bei darbą su specialiujų mokymosi poreikių turinčiais vaikais ($n = 34$), o respondentai, neturėję

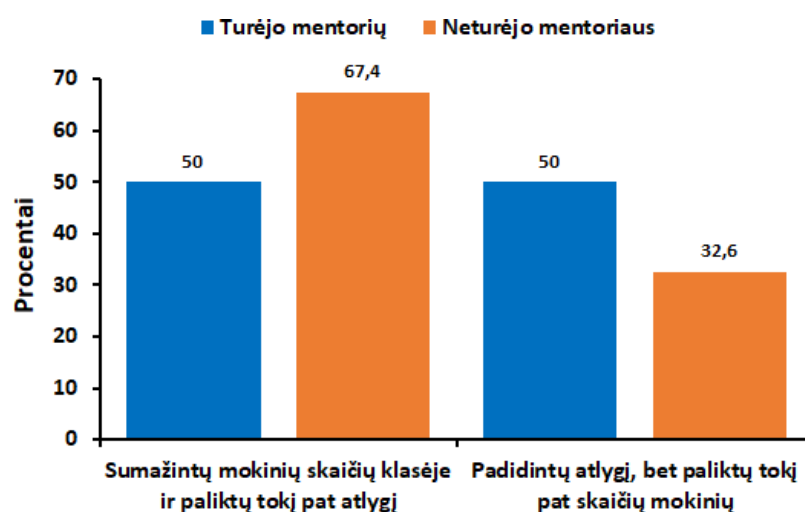
priskirto mentoriaus, kaip labiausiai jaunos mokytojus palikti mokyklą skatinančius veiksniai išskyrė didelį dokumentacijos kiekį ($n = 27$), didelį darbo krūvį ($n = 22$), darbą su vaikais, turinčiais specialiųjų ugdymosi poreikių ($n = 15$), nepalankią atmosferą kolektyve ($n = 14$) bei mokinių nepagarbą mokytojams ($n = 13$) (16 pav.). Tiek mentorių karjeros pradžioje turėję, tiek ir jo neturėję apklausti pradedantieji mokytojai mažiausiai mokyklą palikti skatinančiais veiksniais laikė nepakankamą profesinį pasirengimą (atitinkamai $n = 5$ ir $n = 4$), būtinų priemonių darbui nebuvimą ($n = 9$ ir $n = 4$), nepakankamą psichologinį pasirengimą ($n = 11$ ir $n = 3$), darbo metu nesudaromas sąlygas tobulėti lankant kursus ($n = 13$ ir $n = 6$) bei darbą su įvairaus amžiaus grupėmis ($n = 11$ ir $n = 6$) (10 pav.). Taip pat nustatyta, kad tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal pateiktas pagrindines priežastis, kodėl pradedantieji mokytojai palieka mokyklą, statistiškai reikšmingai kito priklausomai nuo pradedant dirbti pedagoginį darbą turėto/neturėto mentoriaus ($\chi^2 = 23,18$; $p = 0,03$).



16 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal pagrindines priežastis, kodėl pradedantieji mokytojai

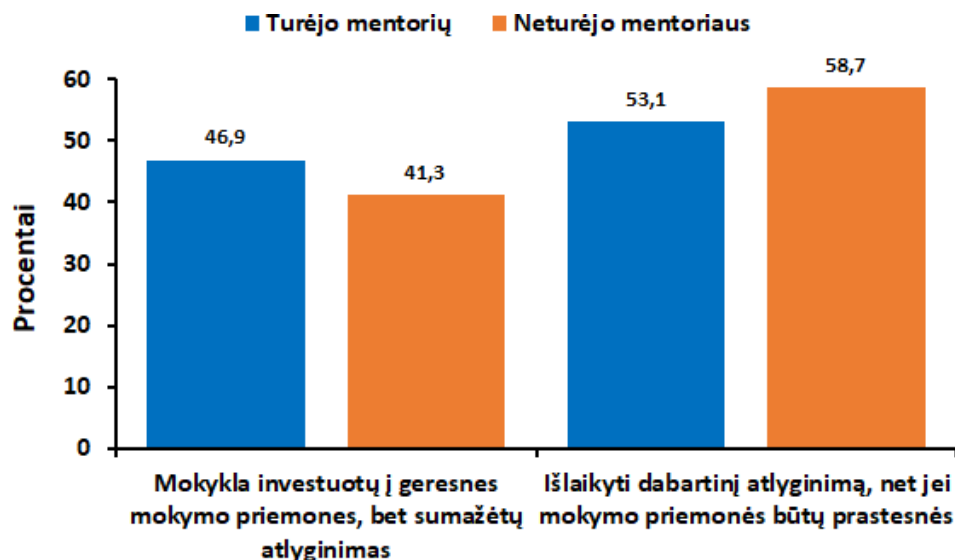
palieka mokyklą.

Tolimesniame tyrimo etape apklausti paskirtą mentorių turėję pradedantieji pedagogai paprašyti pasirinkti tarp sumažinto mokinių skaičiaus klasėje ir palikto tokio pat atlygio ar padidinto atlygio, bet palikto tokio pat skaičiaus mokinių klasėje, pasiskirstė identiškomis proporcijomis (abiem atvejais $n = 49$), tuo tarpu be mentoriaus pagalbos savo karjerą pradėjusių respondentų dauguma pasirinko sumažintą mokinių skaičių klasėje ir paliktą identišką darbo užmokestį ($n = 31$) (17 pav.). Statistinės analizės metu nustatyta, kad apklausos dalyvių pasiskirstymas pagal pasirinkimą dirbti su sumažintu mokinių skaičiumi klasėje ir paliktos identiškos algos ar padidinto atlyginimo, bet palikto tokio pat mokinių skaičiaus klasėje, reikšmingai kito priklausomai nuo mentoriaus turėjimo/neturėjimo ($\chi^2 = 3,84$; $p = 0,05$).



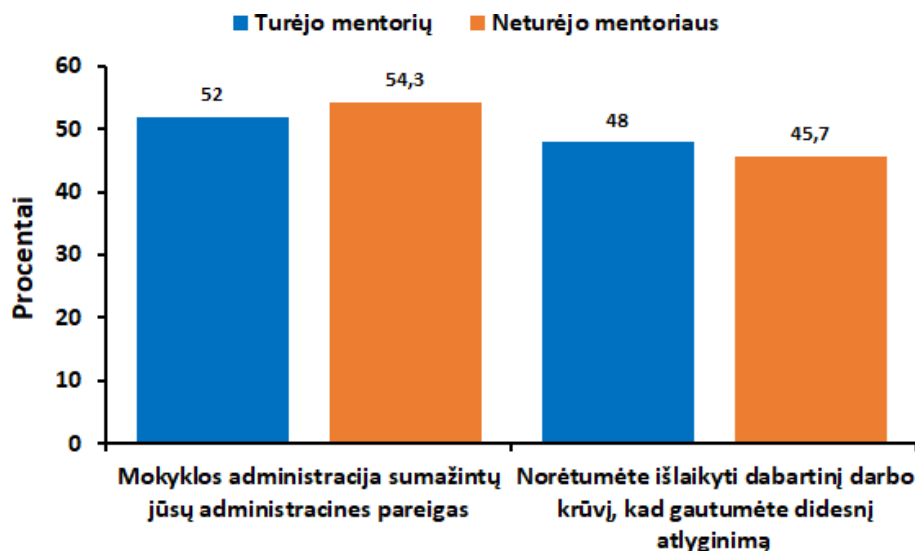
17 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal pasirinkimą tarp sumažinto mokinių skaičiaus klasėje ir palikto tokio pat atlygio ar padidinto atlygio, bet palikto tokio pat skaičiaus mokinių klasėje.

Daugiau nei pusė tyrime dalyvavusių tiek mentorių turėjusių, tiek ir jo neturėjusių pradedančiųjų pedagogų nurodė, kad, atsiradus galimybei, pasirinktų išlaikyti dabartinį atlyginimą, net jei mokymo priemonės būtų prastesnės (atitinkamai $n = 52$ ir $n = 27$), o likusi, mažesnė abiejų minėtų respondentų grupių dalis teigė, kad geriau pasirinktų mokyklos investicijas į geresnes mokymo priemones, bet sutiktų susimąžinti savo atlyginimą ($n = 46$ ir $n = 19$) (18 pav.). Taip pat nustatyta, kad apklaustų pradedančiųjų pedagogų pasiskirstymas pagal pasirinkimą tarp mokyklos investicijų į geresnes mokymo priemones, bet susimąžinto asmeninio atlyginimo ir išlaikyto dabartinio atlyginimo, net jei mokymo priemonės būtų prastesnės, buvo statistiškai patikimai panašūs ($\chi^2 = 0,40$; $p = 0,53$).



18 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal pasirinkimą tarp mokyklos investicijų į geresnes mokymo priemones, bet susimažinto asmeninio atlyginimo ir išlaikyto dabartinio atlyginimo, net jei mokymo priemonės būtų prastesnės.

Rezultatai, charakterizuojantys respondentų pasiskirstymą pagal tarp sumažinto administracinio darbo krūvio ir sumažėjusio atlygio bei dabartinio darbo krūvio išlaikymo ir didesnio atlyginimo gavimo, pateikti 19 pav.



19 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal pasirinkimą tarp sumažinto administracinio darbo krūvio ir sumažėjusio atlygio bei dabartinio darbo krūvio išlaikymo ir didesnio atlyginimo gavimo.

Išanalizavus surinktus duomenis paaiškėjo, kad šiek tiek daugiau nei pusė karjeros pradžioje mentorių turėjusių ir neturėjusių respondentų teigė, jog sutiktų susimažinti atlyginimą, jei mokyklos administracija sumažintų jų administracines pareigas (pvz. ataskaitų rašymą) (atitinkamai $n = 51$ ir $n = 25$), o labai nežymiai mažesnė abiejų apklaustų pradedančiųjų pedagogų dalis atsakė norintys išlaikyti dabartinį darbo krūvį, kad gautų didesnę atlyginimą ($n = 47$ ir $n = 21$) (19 pav.). Statistinės analizės rezultatai parodė, kad tyrimo dalyvių pasiskirstymui pagal pasirinkimą tarp sumažinto administracinio

darbo krūvio ir sumažėjusio atlygio bei dabartinio darbo krūvio išlaikymo ir didesnio atlyginimo gavimo pedagoginio darbo pradžioje mentoriaus turėjimas/neturėjimas reikšmingo poveikio nesudarė ($\chi^2 = 0,07$; $p = 0,80$).

4.2 Tyrimo rezultatų aptarimas

1. Sudarytos pradedančiųjų pedagogų lengvesnės adaptacijos sąlygos darbo aplinkoje palengvina pradedančiųjų pedagogų emocinę būklę per mentorystę ir įvadinius mokymus. (H1);

Hipotezė patvirtinta – pradedančiųjų pedagogų lengvesnė adaptacija darbo aplinkoje palengvina pradedančiųjų pedagogų emocinę būklę per mentorystę ir įvadinius mokymus. Tyrime dalyvavę respondentai ($n = 61$), kaip svarbų veiksnį, aukštai įvertino mentoriaus teikiamą emocinį palaikymą.

2. Pradedančiųjų pedagogų darbo sąlygos tiesiogiai susijusios su jų savijauta ir pasitenkinimu (H2);

Hipotezė pasitvirtino – visos darbo sąlygos tiesiogiai koreliuoja su pradedančiųjų pedagogų savijauta ir pasitenkinimu. Tyrimo rezultatai rodo, kad pradedantieji pedagogai gerai įvertino savo darbo aplinką: susisiekimą, mokymo erdves, švarą, saugumą ir komfortą. Tačiau mažesnę vertinimą gavo aprūpinimas mokymo ištekliais. Todėl rekomenduojama detaliau išanalizuoti, kaip šis aspektas gali būti tobulinamas ir kokių konkrečių mokymo išteklių trūksta.

3. Pradedančiųjų pedagogų asmeninių profesinių tikslų realizavimas reikšmingai susijęs su pasitenkinimu darbu ir profesine veikla (H3);

Hipotezė pasitvirtino – tyrimo rezultatai rodo, kad pradedantieji pedagogai jaučia didesnę pasitenkinimą, realizuodami profesines ambicijas.

4. Atlyginimas susijęs su pradedančiųjų pedagogų pasitenkinimu darbe (H4);

Hipotezė iš dalies pasitvirtino – dalis respondentų minėjo, kad darbo užmokestis nėra reikšmingas veiksnys, lemiantis jų profesinį pasitenkinimą. Kita dalis apklaustųjų greičiau rinktųsi mažesnę mokinių skaičių klasėse, sumažintų administracines atsakomybes ir dirbtų už mažesnius pinigus. Nemaža dalis apklaustųjų pedagogų greičiau rinktųsi didesnę atlyginimą, nei kokybiškas mokymo priemones. Tuo tarpu su likusiais teiginiais: „Aš patenkintas (-a) už savo darbą gaunamu atlyginimu“, „Aš patenkintas (-a) savo darbo sutarties sąlygomis, susijusiomis su atlyginimu (pvz., premijos, priedai, bei „Mano atlyginimas yra pakankamas, kad galėčiau patenkinti savo asmeninius ir šeimos poreikius“ apklausti pradedantieji pedagogai sutiko mažiau. Tyrimo duomenys taip pat rodo, kad 42,4 proc. pradedančiųjų pedagogų dirba daugiau negu vienu etatu. Siekiant geriau suprasti, kad atlyginimas daro įtaką pradedančiųjų pedagogų darbo pasitenkinimui, rekomenduojama toliau tirti šias sritis. Svarbu atsižvelgti į darbo krūvio, administracijos atsakomybės ir klasių dydžio mažinimą.

Pradėjus dirbti mokytojais ugdymo įstaigose, didžiajai daugumai iš 144 tyrimo dalyvių buvo paskirtas mentorius (n = 98), tačiau vos 13 asmenų teigė, kad mentorius pagalba pedagoginės karjeros pradžioje nebuvo naudinga. Apskritai patenkinti savo darbu buvo lygiai pusė mentorius neturėjusių (50,0 proc.) bei daugiau nei trečdalis mentorių turėjusių respondentų (34,7 proc.), tuo tarpu pasitenkinimą savo atliekamu pedagoginiu darbu atstovaujamosiose mokyklose jaučiančių mentorius neturėjusių (23,9 proc.) ir turėjusių (23,5 proc.) apklaustų pradedančiųjų pedagogų procentinė išraiška buvo labai panaši. Mentorių pedagoginio darbo pradžioje turėję respondentai buvo reikšmingai labiau patenkinti esamomis galimybėmis kelti kvalifikaciją ir tobulinti savo mokymo metodus, turėjo aiškesnį karjeros planą ir supratimą, kaip gali toliau tobulėti savo profesijoje, jautė, kad gali siekti aukštesnių pareigų mokykloje ar švietimo srityje, bei turėjo aiškesnį supratimą, kaip gali tobulinti savo kompetencijas ir pasiekti aukštesnių rezultatų mokytojo karjeroje, lyginant su mentorius neturėjusiais kolegomis.

Pedagoginės karjeros pradžioje mentorių turėję tyrimo dalyviai kaip pagrindines sprendimą palikti mokytojo pareigas priežastis įvardino didelį darbo krūvį, mokinių motyvacijos trūkumą (abiems atvejais 38,8 proc.), didelį dokumentacijos kiekį (35,7 proc.) ir darbą su specialiujų mokymosi poreikių turinčiais vaikais (34,7 proc.), o respondentai, neturėję priskirto mentorius, kaip labiausiai mesti mokytojo darbą skatinančius veiksniai išskyrė didelį dokumentacijos kiekį (58,7 proc.), didelį darbo krūvį (47,8 proc.), darbą su vaikais, turinčiais specialiujų ugdymosi poreikių (32,6 proc.), nepalankią atmosferą kolektyve bei administracijos nepagarbą (abiems atvejais 30,4 proc.). Mažas atlyginimas, kaip pagrindinė pedagogo darbą palikti palikti skatinanti priežastis, buvo sąlyginai nedideliu kiekiu karjeros pradžioje mentorių turėjusių (22,5 proc.) ir jo neturėjusių (21,7 proc.) tyrimo dalyvių kiekiui.

Pradedančiųjų pedagogų būklė susijusi su mentorius parama. Atliktas tyrimas atskleidė, kad didžiajai daliai respondentų, pradėjus dirbti mokyklose, buvo paskirti mentorius. Tai leidžia pastebėti, kad Lietuvoje pradedama taikyti užsienio mokyklų praktiką įvedant pradedantįjį pedagogą į darbą mentorystės praktika, kuri vertintina pozityviai. Mentorystė mokyklų kontekste, kalbant apie pradedančiųjų pedagogų įvedimą, pavyzdžiui, reiškia, kad buvęs mokytojas grįžta vadovauti trims pradedantiesiems pedagogams per pirmuosius jų darbo metus ir profesinę akreditaciją¹²⁵. Tyrimo nustatyta, kad dauguma respondentų mentorystę vertino teigiamai – kaip didelę pagalbą jiems. Mentorystės praktiką, įvedant naują darbuotoją švietime, plačiai taikoma užsienyje, atskleidžia atlikti moksliniai tyrimai. Antai, nurodoma, kad mentorius parama, kurią pradedantys mokytojai gauna pirmaisiais metais, turi įtakos darbuotojų išlaikymui ir bendrai mokymo kokybei. Iširta, kad mentorius darbas su pradedančiaisiais pedagogais kasdien susijęs su afektiniais, disciplininiais pedagoginių ir turinio žinių aspektais bei techniniais aspektais, kurie padeda pradedantiesiems pedagogams adaptuotis ir geriau įsiliesti į darbo aplinką, padeda pagerinti pradedančiųjų pedagogų

¹²⁵ Leen-Ann Ewing ir Cooper Holly, „Technology-enabled remote learning during COVID-19: perspectives of Australian teachers, students and parents“, *Technology Pedagogy and Education* 30, 1 (2021):1-17

integraciją ir išlaikymą švietimo mokyklų sistemoje¹²⁶. Mentorstė yra svarbi, nes palengvina pradedančiųjų pedagogų adaptaciją, padidina profesinio saviveiksmingumo pojūtį. Sprendžiant iš atlikto tyrimo, mentorstės praktika pagerina pradedančiųjų pedagogų būklę. Moksliniai tyrimai parodo, kad pedagogų įsitikinimas savais gebėjimais teikti profesionalias paslaugas padidina jų profesinį saviveiksmingumą ir atsparumą stresui¹²⁷. Kita vertus, atliktas tyrimas išryškino, kad mentorstė Lietuvos mokyklose galėtų būti taikoma ilgiau – toks poreikis atsiskleidė vertinant atlikto tyrimo rezultatus. Sprendžiant klausimą, kiek turėtų trukti pradedančiųjų pedagogų mentorstė, galima pasiremti atliktu tyrimu, kuriame pažymima, kad mentorstės trukmė turi būti numatoma atsižvelgiant į individualų poreikį – ji turi būti planuojama lanksčiai¹²⁸. Pažymėtina ir tai, kad ne visose mokyklose taikoma mentorstė, o respondentai atlikto tyrimo metu išreiškė mentorstės poreikį.

Pažymėtina, kad kai kurie iššūkiai, kuriuos, kaip atskleidė atliktas tyrimas, patiria pradedantieji pedagogai (didelis darbo krūvis, mokinių motyvacijos trūkumas, didelis dokumentacijos kiekis, darbas su specialiųjų mokymosi poreikių turinčiais vaikais, didelis ir sunkumų keliantis dokumentacijos kiekis, darbo krūvis, nepalanki atmosfera kolektyve, administracijos nepagarba), atliepia užsienio moksliniuose tyrimuose atskleidžiamus pedagogų darbo iššūkius. Pavyzdžiui, užsienio moksliniuose tyrimuose taip pat akcentuojami per dideli reikalavimai, tenkantys pedagogui darbe, įskaitant ir „biurokratiją“¹²⁹. Taip pat kalbama apie sunkumus, dirbant su elgesio problemų turinčiais mokiniais¹³⁰.

Mokyklos mikroklimatas, kolegų ir administracijos palaikymo stoka yra tobulintinas veiksnys Lietuvos mokyklose. Galima pastebėti, kad tokie veiksniai, kaip nepalanki atmosfera kolektyve, administracijos pagarbos trūkumas, apsunkina pradedančiųjų pedagogų situaciją, nes kolektyvo ir vadovų teikiama socialinė parama pedagogams sukuria tinkamą vadybinį kontekstą (vidinį ir išorinį)¹³¹, o jis vertinamas kaip veiksnys, teikiantis vadinamuosius darbo išteklius, padedančius įveikti sunkumus, – socialinę paramą, bendradarbių paramą, reikiamas technines priemones, autonomiją, įsitraukimą priimant ir įgyvendinant sprendimus, karjeros vystymo galimybes, mokymosi galimybes,

¹²⁶ Elisa Pérez Gracia, Rocío Serrano Rodríguez, Alfonso Pontes Pedrajas ir Antonio J. Carpio, „Teachers’ professional identity: validation of an assessment instrument for preservice teachers”, *Heliyon* 7, 9 (2021), <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021021526>

¹²⁷ Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė, Birutė Pociūtė ir Laima Bulotaitė, „Mokykloje dirbančių karjeros konsultantų saviveiksmingumo vaidmuo pasitenkinimui karjeros konsultavimu ir tikslams pasiekti”, *Acta Paedagogica Vilnensia* 43 (2019): 141-145

¹²⁸ Eglė Bušmaitė ir Agnė Kavaliauskienė, „Meaning of Mentoring in the Professional Activities of Newly Qualified Music Teachers“, *Jaunųjų mokslininkų darbai* 50,2 (2020): 8-14

¹²⁹ Kisi Pyhältö ir kt., „Teacher Burnout Profiles and proactive strategies”, *European Journal of Psychology Education* 36 (2021): 219-242

¹³⁰ T. Soini ir kt. „Special education teachers’ experienced burnout and perceived fit with the professional community: A 5-year follow-up study”, *British Education Research Journal* 45,3 (2019), https://www.researchgate.net/publication/332338768_Special_education_teachers'_experienced_burnout_and_perceived_fit_with_the_professional_community_A_5-year_follow-up_study

¹³¹ Yitong Chen ir kt., „All-analog photoelectronic chip for high-speed vision tasks”, *Nature*, 523 (2023):48-57

grįžtamojo ryšio gavimą¹³². Užsienio moksliniuose tyimuose atskleidžiama socialinės paramos stiprinimo praktika, padedanti pedagogams sukurti „palaikančią atmosferą“, pavyzdžiui, teikiant individualias konsultacijas, rengiant pedagogų anketavimą, steigiant socialinės paramos grupes¹³³.

Atliktas tyrimas atskleidė, kad atlyginimas, nors ir svarbus veiksnys, kalbant apie pradedančiųjų pedagogų būklę, nėra labiausiai jai darantis įtaką. Mažas atlyginimas, kaip pagrindinė pedagogo darbą palikti skatinanti priežastis, buvo aktualus sąlyginai nedideliame kiekiui karjeros pradžioje mentorių turėjusių ir jo neturėjusių tyrimo dalyvių kiekiui. Kitas mokslininkas, pavyzdžiui, nustatė priešingus rezultatus: atskleidė, kad absoliuti dauguma mokyklą palikusių pedagogų sugrįžtų, jei jiems būtų padidintas atlyginimas¹³⁴. Tačiau minimas tyrimas buvo atliktas su įvairių darbo patirtį turinčiais pedagoga. Atlyginimo sąsajos su pradedančiųjų pedagogų būkle yra tolesnių mokslinių tyrimų ir akademinių diskusijų reikalaujantis tyrimo objektas.

¹³² Jing Yang ir kt., „Application of a wash-free NIR-fluorescent probe in detecting the polarity of lipid droplets and identifying NAFLD”, *Materialstoday Chemistry*, 42 (2024), <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2468519424005147>

¹³³ Madellon C. B. Otto. ir kt., „Exploring Proactive Behaviors of Employees in the Prevention of Burnout 16, 20 (2019), <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31614684/>

¹³⁴ Kierstin Nygaard, „The Causes of Teacher Burnout and Attrition”, doctoral dissertation, Concordia University St Paul, 2019, <https://core.ac.uk/download/pdf/235303699.pdf>

IŠVADOS

1. Lietuvos švietimo sistemos požiūrio į pradedančiuosius pedagogus pokyčio nuo Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo iki šių dienų apžvalga bei mokytojų trūkumo kaitos apžvalga parodė, kad vertinamuoju laikotarpiu mokytojų trūkumo problemos akcentavimas nuolat augo. Pirmajame Lietuvos vystymosi po atkurtos Nepriklausomybės etape mokytojų trūkumo problema nebuvo laikoma aktuali. Tai parodo strateginių švietimo sistemos kaitos dokumentų apžvalga, statistinių duomenų analizė. Antrajame etape (2013-2022 m.) sudarytose strategijose keliami su jaunų pedagogų pritraukimu dirbti į Lietuvos mokyklas, motyvacijos daryti profesinę pedagogo karjerą didinimu susiję uždaviniai, atskleidžiantys perspektyvios Lietuvos viziją. Trečiajame etape (nuo 2023 m.) sisteminiu ir politiniu lygmenimis pastebimas aktyvus susirūpinimas mokytojų trūkumu, įskaitant ir pradedančiųjų, tik baigusią pedagogikos studijas ir siekiančių dirbti pedagoginį darbą, specialistų stoka. Ši stoka siejama su objektyviais ir subjektyviais veiksniais: blogėjanti demografinė situacija, netenkinančios darbo sąlygos ar absolventų nenoras dirbti pedagoginį darbą.

2. Išanalizavus Lietuvos švietimo sistemos politinius sprendimo būdus ir jų įgyvendinimą sprendžiant mokytojų trūkumo problemą, atskleidžiami pradedančiųjų mokytojų pritraukimo į bendrojo lavinimo mokyklas ir ikimokyklinio ugdymo įstaigas būdai: motyvacinio testo įvedimas pedagogikos studijas norintiems pradėti asmenims; mokamos stipendijos iš valstybės biudžeto pedagogikos studijas pasirinkusiems asmenims, kitų sričių specialistų persikvalifikavimas ir tapimas mokytojais, skatinantis mokytojų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo planas. Tokias priemones galima pavadinti orientuotomis į pedagogų profesinį sąmoningumą jau pirmuosiuose pedagogikos studijų pasirinkimo, profesinio sąmoningumo ugdymosi etapuose. Kaip atskirą politinių sprendimo būdų grupę galima išskirti planuojamas ir deklaruojamas įgyvendinti priemones, susijusias su pedagogų sudėties valdymu ir kvalifikacijos tobulinimu, darbo užmokesčio konkurencingumo ir kvalifikacijos perspektyvų didinimu. Šios 2019-2021 m. patvirtintos priemonės atsižvelgiant į nepageidaujamą pedagogų kaitos situaciją vertintinos kaip nepakankamai efektyvios. Išryškintina pradedančiųjų pedagogų profesinės paramos trūkumo problema.

3. Išnagrinėjus mokslinę literatūrą, tyrimus bei ataskaitas, nustatyti tam tikri veiksniai, lemiantys pradedančiojo mokytojo profesinį pasitenkinimą. Kaip didžiausią įtaką turinčius, minėtini - finansinis atlygis, ilgesnės atostogos, saugi, stabili ir patikima darbo vieta, karjeros galimybės, socialinis prestižas, reikšmingai susijęs su kitų asmenų (draugų, pažįstamų) nuomone apie pedagogo profesiją. Taip pat akcentuojamas noras dirbti kūrybinį darbą, pasitenkinimas darbu, kai darbe patiriamos malonios ir produktyvios emocijos. Kaip atskirą veiksmų grupę galima įvardyti altruistinius veiksmus, kurie lemia tam tikrų profesinių grupių atstovų darbo motyvą. Mokytojų atveju tai jausmas, kuris

padeda kurti vaikų gerovę, įsitikinimas, kad prisideda prie geresnės ateities visuomenės kūrimo ir jos tobulinimo, socialinės atskirties mažinimo.

4. Išanalizavus Vilniaus miesto 5-8 kl. pradedančiųjų pedagogų pasitenkinimą darbu nustatyti pagrindiniai lemiantys veiksniai - darbo krūvis, dokumentacijos kiekis, darbo su specialiuosius poreikius turinčiais mokiniais, iššūkiai ir darbo atmosfera mokykloje. Pasitvirtino, kad mentorystė tiesiogiai koreliuoja su profesiniu pasitekinimu. Mentorių turėję pedagogai dažniau buvo motyvuoti kelti kvalifikaciją, geriau suprato profesijos tobulėjimo ir karjeros planavimo galimybes. Paaiškėjo ir tai, kad nors dalis pedagogų dirba daugiau nei vienu etatu (42,4 proc.), mažas atlyginimas nubuvo pagrindinė priežastis, verčianti juos palikti darbą. Pradedančiųjų pedagogų darbo pasitenkinimą lemia darbo krūvio ir sąlygų veiksniai, kurių iššūkiams vien mentorystės nepakanka. Vadinasi, mentorystė pradedantiesiems pedagogams turėtų būti išplėsta ir išplėtota, numatyta ir suplanuota, realizuota ir įgyvendinta valstybės lygmeniu teisės aktais ir dokumentais, grįstais švietimo politikos kokybės gerinimo etapais.

REKOMENDACIJOS

Remiantis Vilniaus miesto pradedančiųjų pedagogų pasitenkinimo darbu tyrimo duomenimis, pateikiamos šios rekomendacijos, kurios galėtų padėti padidinti pedagogų darbo patrauklumą ir skatinti jos tęsti pedagoginę karjerą:

Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijai

- Inicijuoti politines priemones, kurios būtų orientuotos į motyvacinių priedų pradedantiesiems mokytojams išmokėjimą pirmaisiais darbo metais. Priedai jie gali būti mokami tose dėstomų dalykų srityse, kuriose mokytojų trūkumas didžiausias.

- Rekomenduojama palaipsniui mažinti mokinių skaičių klasėse.

- Pagal tyrimo duomenis, mentorius turėjimas yra naudingas daugeliui pradedančiųjų pedagogų. Tačiau svarbu ne tik paskirti mentorių, bet ir užtikrinti, kad ši parama būtų kokybiška, todėl siūloma organizuoti mokymus mentoriams, kad jie galėtų geriau patenkinti pradedančiųjų pedagogų poreikius ir padėti jiems tobulėti, siekiant užtikrinti, kad mentorystės programos būtų veiksmingos ir nuosekliai pritaikomos kiekvienoje mokykloje, rekomenduojama parengti atnaujintą bendrą mentorystės programos tvarkos aprašą.

- Sukurti bendrą visos šalies švietimo įstaigų elektroninę sistemą, kurioje, esant poreikiui, būtų pateikiami susisteminti duomenys apie kiekvieno mokinio specialiuosius poreikius ir aprašai, siekiant išvengti mokytojams papildomos tenkančios informacijos.

Švietimo įstaigoms

- Taikyti pagalbos ir socialinės paramos pedagogams politiką, orientuotą į pradedančiųjų mokytojų sąmoningumo ugdymą, lyderystę.

- Mentorių paramą taikyti dažniau ir ilgiau. Nustatyti pradedančiųjų pedagogų ir mentorių tvarkaraščius, kad jie galėtų reguliariai susitikti, stebėti, konsultuoti ir aptarti pradedančiojo pedagogo pamokas. Tai padėtų pradedantiesiems pedagogams gauti nuoseklą pagalbą ir grįžtamąjį ryšį. Mentorystę skirti 1,5 metų laikotarpiui. Mentorius skirti visose mokyklose, atsižvelgiant į tai, kad mentorystė palengvina pradedančiojo mokytojo adaptaciją. Skatinti asmenines „kavos minutes“ su mentoriais, kurių metu būtų mezgami artimesni, atviresni ir šilti tarpusavio santykiai.

- Skatinti „laisvalaikio kultūrą“, turiningą laiko praleidimą ne darbo metu. Po savaitgalio pasidomėti kiekvienu mokytoju asmeniškai, informuoti apie galimus laiko praleidimo būdus

(vykstančias parodas, ekskursijas) ir kt., skatinti daugiau laiko skirti šeimai, suvokiant tai, kaip pradedančiųjų pedagogų profesinio perdegimo prevencijos iniciatyvas.

Pedagogams

Mokyklos bendruomenėje ugdyti ir skatinti pagarbą mokytojo darbo laikui, tai padėtų sumažinti neapmokamą darbo krūvį, siekti efektyviau valdyti tenkantį darbo krūvį. Sudaryti konsultacijų grafikus, kurie padėtų struktūruoti darbo su tėvais ir vaikais laiką, inicijuoti mokyklos administracijos palaikymą šiuo klausimu.

Mentoriams

Suteikti emocinę pagalbą, padedančią įveikti kylančius iššūkius taikant jaunų pedagogų supervizijas, savitarpio paramos grupes, domėtis užsienio mokyklų praktika šiose srityse, paskirti savitarpio pagalbos ir socialinės paramos grupių koordinatorius, išrenkant juos iš didesnę patirtį turinčių pedagogų, sudaryti susitikimų grafikus, suteikti patalpas susitikimams. Skatinti naudotis „koučerių“ paslaugomis, padedančiomis susidaryti profesinės karjeros planą, įveikti profesinio tobulėjimo sunkumus.

SANTRAUKA

Darbo tema „PRADEDANČIŲJŲ PEDAGOGŲ BŪKLĖS ANALIZĖ VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖJE“ aktuali svarstant apie pedagogų „nubyrėjimo“ problemą tiek Lietuvos, tiek Europos Sąjungos mastu mąstant apie jaunų, energingų, entuziastingų ir motyvuotų pedagogų pritraukimą į mokyklas. Dar visai neseniai Lietuvoje pakankamai daug darbo ieškojo vyresnių didelę darbo patirtį turinčių pedagogų, ir tai sudarė didelę konkurenciją įsidarbinti pradedantiesiems, profesinės patirties neturintiems pedagogams, o šiai profesijai dėl demografinių tendencijų prognozuota mažėjanti paklausa. Tačiau praėjus dešimtmečiui pastebime priešingą situaciją: įvairių sričių pedagogų trūksta, o pedagogikos studijas baigę absolventai nenori dirbti mokyklose. Išsiaiškinus, kokia paprastai būna jaunųjų pedagogų būklė, galima nagrinėti jos gerinimo būdus, kryptis ir priemones. Šiame darbe daug dėmesio skiriama jaunųjų pedagogų pasitenkinimo darbu analizei, pateikiamos įžvalgos ir rekomendacijos, kurios praverčia mokyklose priimant sprendimus dėl pradedančiųjų pedagogų išlaikymo ir motyvavimo pedagogo karjerai.

Magistro darbe nagrinėjama aktuali problema, nes Lietuvoje vyresni pedagogai išeina į pensiją, o jaunus pedagogus pritraukti dirbti į mokyklas tampa vis sunkiau. Šiame darbe keliama mokslinė problema *Koks yra pradedančiojo pedagogo, atėjusio dirbti į mokyklą, pasitenkinimas darbu?*

Magistro darbo objektu pasirinkta pradedančiojo pedagogo būklė. Darbe siekiama atskleisti pradedančiojo pedagogo būklės ir pasitenkinimo darbu sąsajas. Keliamas darbo tikslas – išanalizuoti pradedančiųjų pedagogų pasitenkinimo darbu ir darbe elementus, siekiant identifikuoti svarbiausius veiksnius, darančius įtaką jų pasirengimui likti dirbti mokykloje ir toliau tobulėti. Profesiniam augimui sukonkretinti numatomi šie uždaviniai: pateikti pradedančiųjų pedagogų pokytį nuo Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo iki šių dienų; išanalizuoti Lietuvos švietimo politikos sprendimo būdų įgyvendinimą dėl mokytojų trūkumo problemos sprendimo; išnagrinėti mokslinę literatūrą, tyrimus bei ataskaitas, siekti išskirti veiksnius, lemiančius pradedančiojo pedagogo profesinį pasitenkinimą; išanalizuoti Vilniaus miesto pradedančiųjų pedagogų pasitenkinimą mokytojo darbu lemiančius veiksnius ir atskleisti jų koreliaciją su mentorystės patirtimi.

Darbe naudojami mokslinės literatūros analizės, anketinės apklausos, statistinės duomenų analizės metodai.

Teorinėje darbo dalyje atskleidžiamos profesinio pasitenkinimo, profesinio pasitenkinimo svarbos šiuolaikinių organizacijų veikloje sąvokos, išanalizuojama pedagogų, jaunų pedagogų trūkumo Lietuvoje situacija ir jos dinamika.

Atliktas mokslinis tyrimas – anoniminė anketinė apklausa. Apklausa sudaryta iš šių dalių: demografinio pobūdžio klausimų, įvadinės programos ir paramos pradedantiems pedagogams tyrimui skiriamų klausimų, emocinio mikroklimato mokykloje tyrimui skiriamų klausimų, darbo sąlygų tyrimui skiriamų klausimų, darbo užmokesčio tyrimui skiriamų klausimų, profesinio tobulėjimo ir perspektyvų tyrimui skiriamų klausimų, asmeninės respondentų profesinės savijautos tyrimui skiriamų klausimų.

Pagrindinė išvada – pradedančiųjų pedagogų būklė statistiškai reikšmingai susijusi su mokykloje suteikiamomis galimybėmis tobulėti bei profesiniam produktyvumui palankia nuotaika. Adaptaciją profesinėje aplinkoje pradedančiajam pedagogui palengvina mentorai. Taip pat teigiama, kad pradedančiųjų pedagogų profesinis pasitenkinimas, galimai, susijęs su mokykloje suteikiamomis sąlygomis ir veiksniais, palengvinančiais naujai įsidarbinusio pedagogo motyvaciją (pavyzdžiui, mentoriaus paskyrimu).

Raktiniai žodžiai: pradedantieji pedagogai, pradedančiųjų pedagogų būklė, profesinis pasitenkinimas.

SUMMARY

The topic of the thesis "ANALYSIS OF THE SITUATION OF NEWLY QUALIFIED TEACHERS (NQT) IN VILNIUS CITY MUNICIPALITY" is relevant when considering the problem of the "attrition" of teachers both in Lithuania and in the European Union when thinking about attracting young, energetic, enthusiastic, and motivated teachers to schools. Until recently, older, highly experienced teachers were in high demand in Lithuania, creating significant competition for new, inexperienced teachers, and demographic trends led to predictions of declining demand for the profession. A decade later, however, we have the opposite situation: there is a shortage of teachers in several areas, and graduates in education do not want to work in schools. By finding out what the situation of young teachers is usually like, it is possible to look for ways, directions, and measures to improve it. By focusing on the analysis of young teachers' job satisfaction, this master's thesis provides insights and recommendations that will be useful to schools in making decisions about retaining and motivating beginning teachers for their teaching careers.

The problem addressed in the master's thesis is important for the analysis of education in Lithuania as a whole because elderly teachers in Lithuania are retiring, and it is becoming more and more difficult to attract young teachers to work in schools. The research question of this thesis is: *What is the job satisfaction of a beginning teacher who has started working at a school?*

The object of the master's thesis is the condition of the novice teachers. The aim of the thesis is to reveal the relationship between the state of the novice teachers and job satisfaction. The aim of the thesis is to analyse the elements of job satisfaction and job satisfaction of novice teachers in order to identify the most important factors influencing their willingness to stay in the teaching profession and continue their professional development.

The objectives of the master's thesis are: to provide an overview of the teacher shortage in Lithuania from independence to the present day; to analyse what policies and solutions are contributing to the problem of reducing teachers shortages in Lithuania; to review research literature, studies and reports identifying factors that contribute to novice teachers' professional satisfaction; to analyse the factors influencing pre-service teachers' job satisfaction in Vilnius city and to reveal their correlation with mentoring experience.

In the master's thesis the methods of scientific literature analysis, questionnaire survey and

statistical data analysis are used.

The theoretical part of the master's thesis presents the concepts of professional satisfaction, the importance of professional satisfaction in the activity of modern organisations, analyses the situation and dynamics of the shortage of teachers and young teachers in Lithuania.

The research is an anonymous questionnaire survey. The survey consisted of the following parts: demographic questions, questions about the induction programme and support for new teachers, questions about the emotional climate in the school, questions about working conditions, questions about salary, questions about career development and prospects, questions about the respondents' personal professional well-being.

The main finding is that the status of novice teachers is statistically significantly related to opportunities for professional development and attitudes towards professional productivity. Mentors facilitate teachers' adaptation to the professional environment. It is also suggested that the professional satisfaction may be related to the school environment and to factors that facilitate the motivation of newly qualified teachers (e.g. the assignment of a mentor).

Keywords: novice teachers, the state of novice teachers, novice satisfaction.

LITERATŪRA

Mokslinė literatūra

1. Asadi, Ali, Fadakar, Fereshteh, Khoshnodifar, Zahra, Hashemi, ir Seyyed, Mahmoud. *Personal Characteristics Affecting Agricultural Extension Workers, Job Satisfaction Level*. Journal of Social Sciences 4, 4 (2008): 246–250.
2. Aithal, Architha ir Paul S. Aithal. „Development and Validation of Survey Questionnaire & Experimental Data – A Systematical Review-based Statistical Approach”. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences (IJMTS)* 5, 2 (2020): 233-251. [https://www.bing.com/search?q=1.+Aithal%2C+Architha+ir+Paul+S.+Aithal.+Development+and+Validation+of+Survey+Questionnaire+%26+Experimental+Data+--+A+Systematical+Review-based+Statistical+Approach"+International+Journal+of+Management%2C+Technology%2C+and+Social+Sciences+\(IJMTS\)+5%2C+2+\(2020\)%3A+233-251.&cvid=26b3793a0dc34f75a5bb0590fdb69c96&gs_lcrp=EgRlZGdlKgYIABBFdKyBggAEEUYOdIBCDEyMTFqMGo0qAIIsAIB&FORM=ANAB01&PC=ASTS](https://www.bing.com/search?q=1.+Aithal%2C+Architha+ir+Paul+S.+Aithal.+Development+and+Validation+of+Survey+Questionnaire+%26+Experimental+Data+--+A+Systematical+Review-based+Statistical+Approach).
3. Andruškienė, Jurgita, Kirvelienė, Deimantė, Martinkėnas, Arvydas, Andersson, Ingemar, ir Ejlertsson, Göran, „Darbo patirtis ir mokyklų darbuotojų sveikata vertinama salutogeniniais sveikatos rodikliais“, *AML* 18, 2 (2011). <https://www.journals.vu.lt/AML/article/view/21594>.
4. Biason, Richardo. „The effect of job satisfaction on employee retention”. *International Journal of Economics, Commerce and Management* VIII, 3 (2020): 405-413. https://www.researchgate.net/publication/339974603_THE_EFFECT_OF_JOB_SATISFACTION_ON_N_EMPLOYEE_RETENTION.
5. Bihu, Reuben. “Questionnaire Survey Methodology in Educational and Social Science Studies”. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods* 9 (3): 40-60. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4435809.
6. Brookhart, Susan M., ir Freeman, Donald John. „Characteristics of entering teacher candidates“. *Review of Educational Research* 62, 1 (1992): 37-60. <https://www.jstor.org/stable/1170715>.
7. Bubelienė, Daiva, ir Merkys, Gediminas. „Bandyamas žvelgti į pedagogų profesinį stresą kompleksiskai: empirinio tyrimo duomenys“, *Mokytojų ugdymas* 14, 1 (2010): 88-102.
8. Buckley, Jack, Scheider, Mark, ir Shang, Yi. „The Effects of School Facility Quality on Teacher Retention in Urban School Districts”. Iš *National Clearinghouse for Educational Facilities*, Buckley, Jack, Scheider, Mark, ir Shang, Yi (Uruguay: UCU Universidad Católica del Uruguay, 2004), 1-10. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED539484.pdf>.

9. Bušmaitė, Angelė, ir Kavaliauskienė, Eglė. „Mentorystės reikšmė pradedančiųjų muzikos mokytojų profesinėje veikloje“. *Jaunųjų mokslininkų darbai* 2, 50 (2020): 8-15. <https://www.lituanistika.lt/content/96395>.
10. Chen G., Yitong, Maimaiti, Nazhamaiti, Han, Xu, Yao, Meng, Tiankuang, Zhou, Guangpu, Li, Jingtao, Fan, Qi, Wei, Jiamin, Wu, Fei, Qiao, Lu, Fang ir Qionghai, Dai. „Are You Tired of Working amid the Pandemic? The Role of Professional Identity and Job Satisfaction against Job Burnout“. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, 24 (2020): 48-57. <https://www.nature.com/articles/s41586-023-06558-8>.
11. Dambrauskienė, Dalia. „Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų pasitenkinimas darbu: vadovų grįžtamojo ryšio svarba“. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai* 75 (2016): 41-56. <https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/a30ef613-98af-4f6e-8cef-32eec6a87a95/content>.
12. Diskienė, Danuta, ir Tamoševičienė, Katažyna. „Pedagogų organizacinio įsipareigojimo, pasitenkinimo darbu ir įsitraukimo į darbą sąsajos“, *Informacijos mokslai* 69 (2014): 89-102. <https://www.zurnalai.vu.lt/IM/article/view/5100/3357>.
13. Dziuba, Szymon, Ingaldi, Manuela, ir Zhuravskaya, Marina. „Employees Job Satisfaction and their Work Performance as Elements Influencing Work Safety“. Iš *System Safety: Human - Technical Facility – Environment*, Szymon Dziuba, Manuela Ingaldi ir Marina Zhuravskaya (UK: Sciendo, 2020). <https://sciendo.com/article/10.2478/czoto-2020-0003>.
14. Ewing, Lee-Ann. „Mentoring novice teachers. Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning“. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning* 29, 1 (2021): 50-69. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13611267.2021.1899585>.
15. Fernández-Batanero, José-María. “Impact of Educational Technology on Teacher Stress and Anxiety: A Literature Review” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, 2 (2021): 542. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/2/548>
16. Furnham A. (2005). *The psychology of behavior at work*. New York (London: Psychology Press).
17. Gaižauskaitė, Inga ir Mikėnė, Svajonė. *Socialinių tyrimų metodai: apklausa* (Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2017).
18. Hammet, Daniel. „Disrespecting teacher: the decline in social standing of teachers in Cape Town, South Africa“. *International Journal of Educational Development*, 28 (2008): 340-347. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0738059307000508>.
19. Haradhan, Mohajan Kumar. Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences“. *Journal of Economic Development Environment and People* 9, 4 (2021): 50-78. https://www.researchgate.net/publication/348237026_Quantitative_Research_A_Successful_Investigation_in_Natural_and_Social_Sciences.

20. Hernández-Hernández, Carola, Flores Hinojos, ir Irma Alicia, „Pedagogical mentoring and transformation of teaching practices in university”. *Kybernetes* 48, 2 (2019): 1-15. https://www.researchgate.net/publication/333518255_Pedagogical_mentoring_and_transformation_of_teaching_practices_in_university.
21. Irabor, Emmanuel Ikechuwku, ir Okolie, Ulh. C. „A Review of Employees’ Job Satisfaction and its Affect on their Retention”, *Business, Psychology* 28 (2019). <https://www.semanticscholar.org/paper/A-Review-of-Employees%E2%80%99-Job-Satisfaction-and-its-on-Irabor-Okolie/4c032afa9d76da9d64aa35ffc3293d0fc3c1a905>.
22. Yang, Jing, Jie, Wang, Sichen, Zhang, Cuifeng, Zhang, Chunfei, Wang, Lei, Hu, ir Hui, Wang, „Application of a wash-free NIR-fluorescent probe in detecting the polarity of lipid droplets and identifying NAFLD”, *Materialstoday Chemistry*, 42 (2024), <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2468519424005147>
23. Yousef, Mohammad, Aldmour, Abuhasheh ir Masa’deh, Rand, „Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers’ Satisfactions”, *Ibima Publishing*, 19 (2019): 1-23. [https://www.bing.com/search?q=32.+Yousef%2C+Mohammad%2C+Aldmour%2C+Abuhasheh+ir+Masa%27deh%2C+Rand%2C+Factors+that+affect+Employees+Job+Satisfaction+and+Performance+to+Increase+Customers%27+Satisfactions%2C+Ibima+Publishing%2C+19+\(2019\)%3A+1-23.&cvid=6573faf7bb104753adb0ab6232ba18a3&gs_lcrp=EgRlZGdlKgYIABBFgDkyBggAEEUYOdIBCDEzOTFqMG00qAIIsAIB&FORM=ANAB01&PC=ASTS](https://www.bing.com/search?q=32.+Yousef%2C+Mohammad%2C+Aldmour%2C+Abuhasheh+ir+Masa%27deh%2C+Rand%2C+Factors+that+affect+Employees+Job+Satisfaction+and+Performance+to+Increase+Customers%27+Satisfactions%2C+Ibima+Publishing%2C+19+(2019)%3A+1-23.&cvid=6573faf7bb104753adb0ab6232ba18a3&gs_lcrp=EgRlZGdlKgYIABBFgDkyBggAEEUYOdIBCDEzOTFqMG00qAIIsAIB&FORM=ANAB01&PC=ASTS).
24. Jeon, Lieny., „Work Climate in Early Care and Education and Teachers’ Stress: Indirect Associations through Emotion Regulation”. *Early Education and Development* 31, 7 (2020): 31-51, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10409289.2020.1776809>
25. Judge, T. A., Klinger, R. (2008). *Job satisfaction: Subjective well-being at work. The science of subjective well-being*, 393- 413. New York, NY, US: Guilford Press
26. Juozaitienė, Agnė, Simonaitienė Berita. „Pedagogų pasitenkinimo darbu motyvaciniai veiksniai“. *Socialiniai mokslai* 2, 72 (2011): 80-90. <https://www.lituanistika.lt/content/39051>
27. Jurkšaitienė, Elmyra, ir Stančikienė, Eglė. „Mokytojų pasitenkinimo darbu sąsajos su mokyklos vadovo etiška lyderyste ir mokytojų psichologine nuosavybe”. *Regional Formation and Development Studies* 3 (35): 73-86. <https://e-journals.ku.lt/journal/RFDS/article/2466/info>.
28. Karsli, Mehmet Durdu, ir Iskender, Hale. (2009). „To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 1,1 (2009): 252-225. https://www.researchgate.net/publication/248606301_To_examine_the_effect_of_the_motivation_prov

ided_by_the_administration_on_the_job_satisfaction_of_teachers_and_their_institutional_commitment.

29. Kriaučiūnas, Martynas, Leputė, Beatričė, ir Skirkevičius, Paulius. *Pedagogų poreikio prognozavimas* (Vilnius: STRATA, 2021).

30. Kurti, Silavka, ir Kina, Kristian. (2024). „Piliečių pasitenkinimą lemiantys veiksniai, lemiantys integruotų viešųjų paslaugų kokybę, teikiamą „vieno langelio“ principu. Atvejis iš Vakarų Balkanų šalies“, *Viešojoji politika ir administravimas* 23, 3 (2024): 369-381, <https://vpa.ktu.lt/index.php/PPA/article/view/31953>.

31. Lebedytė-Mečionienė, Indrė. „Pradedančiųjų mokytojų susidūrimas su ugdymo realybe: programos „Renkuosi mokytis!“ atvejis“, *Acta Paedagogica Vilnensia*, 49 (2022): 56-68.

32. Nygaard, Kierstin. (2019). „The Causes of Teacher Burnout and Attrition“. *College of Education & Humanities* 7, 12 (2019): 1-34. <https://core.ac.uk/download/pdf/235303699.pdf>.

33. Nygaard, Kierstin. „The Causes of Teacher Burnout and Attrition“ (doctoral dissertation, Concordia University St Paul, 2019), <https://core.ac.uk/download/pdf/235303699.pdf>.

34. Otto, Madellon C. B, Hoefsmit, Nicole, van Ruysseveldt, Joris ir van Dam, Karen. „Exploring Proactive Behaviors of Employees in the Prevention of Burnout“, *International Journal Environmenta, and Healt* 16, 20 (2019), 3849. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31614684/>

35. Ožeraitienė, Violeta, Gaigalaitė, Virginija, ir Arnatkevič, Julija. (2014), „Profesinės veiklos vidinės motyvacijos ir pasitenkinimo darbu charakteristikų tyrimas“, *Medicinos teorija ir praktika* 20 (4): 292-

298.https://www.researchgate.net/publication/285925965_PROFESINES_VEIKLOS_VIDINES_MOTYVACIJOS_IR_PASITENKINIMO_DARBU_CHARAKTERISTIKU_TYRIMAS

36. Paleksic V., (2017), The Relationship between Personality Traits and Job Satisfaction of Teachers, *Žiūrėta* 2024 m. birželio 5 d., Prieiga per internetą: https://scriptamedica.com/Documents/Scripta_Medica_48_1_english.pdf , 11 psl. NERANDU TOIKIO

37. Perdue, Stacie Vernick, Reardon, Robert C., ir Peterson, Garry W. (2011). „Person – environment congruence, self – efficacy, and environmental identity in relation to job satisfaction: a career decision theory perspective“, *Journal of employment counselling*, 44, 29-39. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.2161-1920.2007.tb00022.x?msocid=2eaa3d0e50576ed7318c2e16513c6f3b>.

38. Pyhältö, Kirsi, Pietarinen, Jane, Haverinen, Kaisa, Tikkanen, Lotta, ir Soini, Tiina. „Teacher Burnout Profiles and Proactive Strategies“. *European Journal of Psychology of Education* 1 (2024): 1–24. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10212-020-00465-6>.

39. Podolsky, Anne, Kini, Tara, Darling-Hammond, Linda, ir Bishop, Joseph. „Strategies for

attracting and retaining educators: What does the evidence say? Education Policy Analysis Archives“, *Educational Policy Analysis Archives* 27, 38 (2019): 1-47. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1213631.pdf>.

40. Raziq, Abdul ir Maulabakhsh, Raheela. „Impact of Working Environment on Job Satisfaction“, *Procedia Economics and Finance* 23 (2015): 717-725. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115005249>.

41. Riyanto, Setyo, Herlissha, Novita ir Endri, Endri. „Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement“. *Problems and Perspectives in Management* 19, 3 (2021): 162-174. https://www.researchgate.net/publication/354034008_Effect_of_work_motivation_and_job_satisfaction_on_employee_performance_Mediating_role_of_employee_engagement.

42. Sahito, Zafarullah, ir Vaisanen, Pertti. „The Diagonal Model of Job Satisfaction and Motivation: Extracted from the Logical Comparison of Content and Process Theories“, *International Journal of Higher Education* 6 (3): 209-230. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1146586.pdf>.

43. Saks, Katrin, Soosaar, Reet, ir Ilves, Helen. „The Students’ Perceptions and Attitudes to Teaching Profession, the Case of Estonia. The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences“, *EpSBS* 11, 48 (2016): 470–481. <https://www.europeanproceedings.com/article/10.15405/epsbs.2016.11.48>.

44. Shwartz, Gabriella, ir Dori, Yehudit, Judy. „Looking through the Eyes of Mentors and Novice Teachers: Perceptions Regarding Mentoring Experiences“. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 228, 20 (2016): 149-153. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281630948X>.

45. Soini, Tiina, Pietarinen, John, Pyhältö, Kirsi, Kirsi, Haverinen, Jindal-Snape, ir Kontu, Ema. „Special Education Teachers Experienced Burnout and Perceived Fit with the Professional Community: A 5-Year Follow-Up Study“. *British Educational Research Journal* 45, 3 (2019): 622–639. <https://bera-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/berj.3516>.

46. Sokolova, Irina. „Pedagogical Education: Current Challenges“, *Russian Education and Society* 53, 10 (2011): 80-89. <https://eric.ed.gov/?id=EJ964736>.

Steffler, Jeanette. „The Indigenous Data Landscape in Canada: An Overview“. *Aboriginal policy studies* 5, 2 (2017): 149-164. https://www.researchgate.net/publication/337097006_The_Indigenous_Data_Landscape_in_Canada_An_Overview.

Šilėnienė, Birutė, ir Pakėnė, Neringa. „Ikimokyklinio ugdymo pedagogų pasitenkinimas darbu ir sėkmės siekis“ *Mokytojų ugdymas* 26, 1 (2016): 94-109. <https://www.lituanistika.lt/content/66085>.

47. Spector Paul. E. *Job Satisfaction* (UK: Sage Publications, 1993).

48. Tamulienė, R., Mačiulienė, D., Žukauskaitė, V. (2016). *Gydytojų odontologų padėjėjų pasitenkinimas darbu ir jį lemiantys veiksniai*. Sveikatos ekonomika ir vadyba, 26(6), 231-236.

49. Tentama, Fatwa, Pranungsari, Dessy. „Roles of Teachers’ Work Motivation and Teachers’ Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools”, *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* 5, 1 (2016): 39-45. https://www.researchgate.net/publication/302275449_The_Roles_of_Teachers'_Work_Motivation_and_Teachers'_Job_Satisfaction_in_the_Organizational_Commitment_in_Extraordinary_Schools.
50. Valiūnas, Deimintas. „Darbuotojų pasitenkinimą darbu formuojantys veiksniai” (pranešimas konferencijoje „22-oji Lietuvos jaunųjų mokslininkų konferencija „Mokslas – Lietuvos ateitis. Ekonomika ir vadyba”, Vilnius, 2019, vasario 13-14 d.). <https://www.lituanistika.lt/content/96186>.
51. Wolniak, Radosław, ir Olkiewicz, Marcin. „The Relations Between Safety Culture and Quality Culture. System Safety Human - Technical Facility - Environment”, *System Safety Human - Technical Facility - Environment* 1, 1 (2019): 10-17, https://www.researchgate.net/publication/344959662_The_Relations_Between_Safety_Culture_and_Quality_Culture.
52. Zembylas, Michalinos, ir Papanastasiou, Elena C., „Job satisfaction among school teachers in Cyprus”, *Journal of Educational* 42, 3 (2004): 357-374. https://www.researchgate.net/publication/238413489_Job_satisfaction_among_school_teachers_in_Cyprus.
53. Zhao, Weiguo, Liao, Xiangrui, Li, Qingtian, Jiang, Wennig, ir Ding, Wen. „The Relationship Between Teacher Job Stress and Burnout: A Moderated Mediation Model”, *Secondary Education Psychology*, 12 (2022). <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.784243/full>
54. Židonis, Žilvinas, ir Sukuvienė, Jūratė. „Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklų darbuotojų emocinės reakcijos į darbo apmokėjimo pokyčius“, *Viešojo politika ir administravimas* 18, 2 (2019): 175-193.
55. Želvys, Rimantas. *Švietimo organizacijų vadyba: mokomoji priemonė* (Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2003).
56. Zülfü, Demirtaş. The relationship between job satisfaction and organizational commitment: a study on elementary schools. *Year* 23, (2015): 253-268. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefdergi/issue/22600/241453>.

Teisės aktai

57. „Dėl mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), darbo krūvio sandaros nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. TAR. Žiūrėta 2024 spalio 18 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/983247503c2111e99595d005d42b863e/asr>.

- 58.** Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas. „Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nr. XIII-198 pakeitimo įstatymas“. TAR. Žiūrėta 2024 spalio 18 d. <https://www.valstybeskontrole.lt/LT/Post/17589/valstybes-kontrole-ivertino-pedagogu-poreikio-nustatyma-ir-priemoniu-jiems-pritraukti-taikyma>
- 59.** „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“. TAR. Žiūrėta 2024 lapkričio 20 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>
- 60.** Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministras „Įsakymas dėl mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatų patvirtinimo“. TAR. Žiūrėta 2024 spalio 18 d. <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.332784/PCWUCiBpPn>.
- 61.** „Dėl 2021–2030 metų Nacionalinio pažangos plano patvirtinimo“. TAR. Žiūrėta 2024 spalio 18 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c1259440f7dd11eab72ddb4a109da1b5?jfwid=->
- 62.** Lietuvos Respublikos seimas „Dėl Valstybinės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatų (2003). Žiūrėta 2024 lapkričio 18 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215471>

Informaciniai šaltiniai

- 63.** Dunajavas, Eugenijus, Milerius, Kasparas, ir Subačiūtė, Jurgita. Pedagogų karjeros nutraukimo priežasčių ir tęstinumo veiksnių analizė, *Nacionalinės švietimo agentūros projektas, Nr. 09.4.1-ESFA-V 713-02-0001*, Žiūrėta 2024 gegužės 23 d., <https://www.nsa.smm.lt/projektai/wp-content/uploads/2023/06/Pedagogu-karjeros-nutraukimo-priezasciu-ir-testinumo-veiksniu-analize.pdf>
- 64.** European Commission. *Mokytojo karjera Europoje. Galimybės tapti mokytoju, karjeros raida ir parama* (Vilnius: Švietimo, garso bei vaizdo vykdomoji įstaiga, 2017). <https://op.europa.eu/ga/publication-detail/-/publication/435e941e-1c3b-11e8-ac73-01aa75ed71a1/language-lt#:~:text=%E2%80%9EEurydice%E2%80%9C%20ataskaitoje%20%E2%80%9EMokytojo%20karjera%20Europoje%3A%20galimyb%C4%97s%20tapti%20mokytoju%2C,nacionalin%C4%97s%20mokytojo%20karjeros%20politikos%20ap%C5%BEvalga%20skirtingose%20Europos%20%C5%A1alyse>.
- 65.** Jurgelevičius, Audrius. *Pagalbos sistemos vystymas pradedantiesiems mokytojams Lietuvos ataskaita* (Vilnius: LŠMPS, 2024). <https://www.lizda.lv/wp-content/uploads/2024/04/Country-report.-Lithuania.-LT.pdf>
- 66.** Lietuvos Respublikos statistikos departamentas. (2021). „Mokytojo kelią renkasi daugiau jaunuolių, bet specialistų mokyklose trūks dar ilgai“, *Op.stat.gov.lt*, 2021 rugsėjo 13 d. <https://osp.stat.gov.lt/straipsnis-mokytojo-kelia-renkasi-daugiau-jaunuoliu>.
- 67.** Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. *Pedagogų karjeros nutraukimo priežasčių ir*

tęstinumo veiksmų analizė (Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, 2023), <https://www.nsa.smm.lt/projektai/wp-content/uploads/2023/06/Pedagogo-karjeros-nutraukimo-priezasciu-ir-testinumo-veiksniu-analize.pdf>

68. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija. 2021–2030 m. plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos švietimo plėtros pagrindimas. Žiūrėta 2024 rugsėjo 18 d.

[https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/Administracine%20informacija/planavimo%20dokumentai/pletros%20programos/%C5%A0PP%20projektas%20\(2020-07-24\).pdf](https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/Administracine%20informacija/planavimo%20dokumentai/pletros%20programos/%C5%A0PP%20projektas%20(2020-07-24).pdf)

69. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, *Valstybinė švietimo 2013–2022 metų strategija*, (Vilnius: Nacionalinė švietimo agentūra, 2014). https://www.nsa.smm.lt/wp-content/uploads/2018/04/Valstybine-svietimo-strategija-2013-2020_svietstrat.pdf

70. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija. *Pradedančiųjų pedagogų stažuotė* (Vilnius: Nacionalinė švietimo agentūra, 2021). <https://www.nsa.smm.lt/projektai/wp-content/uploads/2021/12/MP-stazuotes-vadovams.pdf>

71. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija. (2023). „Priemonės mokytojų trūkumui mažinti: kokios galimos jų taikymo naudos ir grėsmės?“ *Švietimo problemos analizė*, 3, 208 (2023): 1-13. <https://smsm.lrv.lt/lt/teisine-informacija-1/ti-tyrimai-ir-analizes/ti-leidiniai-svietimo-problemos-analize/bendroji-svietimo-bukle/>.

72. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija. *Susitarimas dėl Lietuvos švietimo politikos (2021-2030)*. <https://smsm.lrv.lt/media/viesa/saugykla/2024/1/OdR2qpvyHyo.pdf>

73. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. *TALIS 2018: ataskaita* (Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, 2020), https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/teisine_informacija/talis-2018-lietuvos-ataskaita.pdf

74. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė. (2023). „Pedagogų poreikio užtikrinimo vertinimas: vertinimo ataskaita“, *Valstybės kontrolė.lt*, 2023 rugsėjo 6 d. <https://www.valstybeskontrole.lt/>.

75. Lietuvos švietimo koncepcija (1992), <https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/kiti/koncepcija1.htm>

76. Antrojo švietimo reformos etapo prioritetai, <https://smsm.lrv.lt/lt/administracine-informacija/planavimo-dokumentai/ilgalaikiu-planavimo-dokumentu-archyvas/antrojo-svietimo-reformos-etapo-prioritetai/>

77. Vaiva Vaicekauskienė. *GEROS MOKYKLOS KONCEPCIJA*. (Vilnius 2013). https://www.nmva.smm.lt/wp-content/uploads/2015/08/GM_koncepcija_11-121-V.V..pdf

PRIEDAI

Priedas Nr. 1

Pradedančiųjų Pedagogų nuomonės apie pradedančiųjų pedagogų pasitenkinimo elementus tyrimas

I. Bendra informacija

- 1. Jūsų lytis
 - Moteris
 - Vyras
- 2. Jūsų amžius (metais)
 - 18-25
 - 26-30
 - 31-40
 - 41 ir daugiau
- 3. Jūsų pedagoginio darbo stažas:
 - iki 1 metų;
 - 1 – 2 metai;
 - 2– 5 metų;
 - daugiau nei 5 metų.
- 4. Koks yra jūsų darbo krūvis, išreikštas etatu?
 - Mažiau nei 50 proc. etato
 - 50–70 proc. etato
 - 71–90 proc. etato
 - Visu etatu (100 proc.)
 - Daugiau nei etatas.
- 5. Jūsų išsilavinimas:
 - Vidurinis išsilavinimas
 - Aukštasis neuniversitetinis (aukštesnysis, koleginis profesinio bakalauro laipsnis)
 - Aukštasis universitetinis (bakalauro ar jam prilyginamas laipsnis)
 - Magistro (ar jam prilyginamas) laipsnis
 - Mokslų daktaro laipsnis
 - Kita
- 6. Kokio dalyko mokote?
 - Lietuvių kalba ir literatūra

- Tautinių mažumų mokomoji kalba
- Matematika
- Socialiniai mokslai (istorija, geografija)
- Ekonomika/ verslumas
- Meninis ugdymas
- Fizinis ugdymas
- Užsienio kalba
- Informatika
- Technologijos
- Biologija/chemija/gamtos mokslai
- Gyvenimo įgūdžiai
- Kita

II. Įvadinė programa ir parama pradedantiesiems mokytojams.

1. Ar pradėję dirbti turėjote įvadinės profesines veiklas? (orientacinės sesijos ir seminarai, grįžtamasis ryšys iš labiau patyrusių kolegų ir administracijos, papildoma pagalba per pamokas ir kt.)

- Taip
- Ne
- Iš dalies

2. Ar jums buvo paskirtas mentorius, kai pradėjote dirbti mokykloje?

- Taip
- Ne

3. Jeigu mentorius buvo paskirtas, ar palengvino pirmuosius pedagoginio darbo žingsnius?

- Taip
- Ne
- Iš dalies

4. Kokią pagalbą labiausiai vertinate iš savo mentoriaus? (pažymėkite visus, kurie tinka)

- Pedagoginės praktikos patarimai
- Emocinis palaikymas
- Administracinė pagalba
- Mentoriaus pagalba nebuvo suteikta

5. Ko pritrūko mentorystėje? (Trumpai aprašykite).....

6. Jūsų manymu, ar pradedančiajam pedagogui reikalingas mentorius?

- Taip
- Ne

- Iš dalies

III. Emocinis mikroklimatas mokykloje.

1. Kaip jaučiatės mokykloje? (emocinė būsena, stresas, įtampa, nerimas, motyvacija ir kt.)

- Gerai, mokykla man teikia džiaugsmą – jaučiuosi saugus ir motyvuotas dirbti.
- Jaučiu daug teigiamų emocijų – mokykloje gera atmosfera, man patinka bendravimas su kitais.
- Esu motyvuotas ir susikaupęs – mokykla suteikia daug galimybių tobulėti, todėl jaučiuosi produktyviai.
- Kartais jaučiu stresą ar nerimą – daug užduočių ir kontrolės darbų sukelia įtampą.
- Mokykloje jaučiu spaudimą ir įtampą – dažnai sunku susikaupti ir atsipalaiduoti.
- Jaučiuosi vienišas arba nesuprastas – dažnai bendravimas su mokyklos bendruomenės nariais nėra sklandus.
- Mokykla kelia man abejonių – dažnai sunku atrasti vidinę motyvaciją dirbti ar bendradarbiauti su kitais.

2. Kaip dažnai išvardyti dalykai nutinka Jums dirbant mokykloje? (**Dažnai, Kartais, Retai, Niekada**)

- Darbe patiriu stresą.
- Man po darbo lieka laiko asmeniniam gyvenimui.
- Mano darbas neigiamai veikia mano psichinę sveikatą.
- Mano darbas neigiamai veikia fizinę sveikatą.

3. Kokie streso šaltiniai veikia Jūsų darbą mokykloje? Pažymėkite tris, Jūsų nuomone, svarbiausius atsakymų variantus.

- Pernelyg daug laiko užima ruošimasis pamokoms.
- Pernelyg didelis pamokų krūvis.
- Per didelis mokinių skaičius klasėje.
- Per daug mokinių darbų taisymo.
- Per daug administracinio darbo (pvz., formų pildymo).
- Papildomi darbai, susiję su nesančių mokytojų pavadavimu.
- Atsakomybė už mokinių pasiekimus.
- Drausmės klasėje palaikymas.
- Bauginimai ir žodiniai įžeidinėjimai iš mokinių pusės.
- Prisitaikymas prie besikeičiančių savivaldybės ar šalies (nacionalinių) reikalavimų.
- Tėvams ar globėjams rūpimų problemų sprendimas.
- Išsamios ir detalios informacijos apie mokytojo pareigybų vykdymą.

- Streso nepatiriu.

4. Norėtume sužinoti Jūsų požiūrį į Jūsų darbą apskritai. Ar sutinkate su šiais teiginiais? Pažymėkite tris, Jūsų nuomone, svarbiausius atsakymų variantus.

- Teigiamos mokytojo darbo pusės aiškiai nusveria neigiamas.
- Jei reikėtų vėl pasirinkti, vis tiek rinkčiausi mokytojo darbą.
- Jei būtų galimybė, norėčiau pereiti dirbti į kitą mokyklą.
- Gailiuosi, kad nusprendžiau tapti mokytoju (-a).
- Man patinka dirbti šioje mokykloje.
- Abejoju, ar būtų buvę geriau, jei būčiau pasirinkęs (-usi) kitą profesiją.
- Rekomenduočiau šią mokyklą kaip vietą, kur gera dirbti.
- Manau, kad mokytojo profesija yra vertinama visuomenėje.
- Esu patenkintas (-a) savo darbo rezultatais šioje mokykloje.
- Apskritai esu patenkintas (-a) savo darbu.

IV. Darbo sąlygos (infrastruktūra, aplinka, priemonės ir kt.)

1. Pažymėkite, kaip vertinate mokyklos fizinę infrastruktūrą. (***Labai gerai, Gerai, Vidutiniškai, Prastai, Labai prastai***)

- Klasės, kabinetai, sporto salės ir kt.
- Poilsio erdvės mokiniams ir darbuotojams
- Aprūpinimas mokymo(si) ištekliais (Knygų, technologijų, mokymo įrangos ir kt.)
- Kompiuteriai, projektoriai, interaktyvios lentos, internetas.
- Švara, saugumas, komfortas
- Darbo vietos įrengimas
- Mokytojo darbo organizavimas mokykloje
- Susisiekimas (kelionė, transportas, transporto išlaidos, kompensacijos ir kt.)

V. Darbo užmokestis

1. Ar sutinkate su išvardytais teiginiais? (**Taip, Ne, Iš dalies**)

- Aš patenkintas (-a) už savo darbą gaunamu atlyginimu.
- Mano atlyginimas paskutiniu metu kilo ir tai atitinka mano lūkesčius. Aš patenkintas (-a) savo darbo sutarties sąlygomis, susijusiomis su atlyginimu (pvz., premijos, priedai).
- Mano atlyginimas yra pakankamas, kad galėčiau patenkinti savo asmeninius ir šeimos poreikius.

- Suteikta galimybė užsidirbti papildomos pajamos. (neformalus ugdymas, projektai, konsultacijos ir kt.).

VI. Profesinis tobulėjimas ir perspektyvos.

1. Ar sutinkate su šiais teiginiais? (**Sutinku, iš dalies sutinku, nesutinku**)

- Man yra sudarytos galimybės dalyvauti mokymuose ir seminaruose, kurie padeda tobulinti mano profesinius įgūdžius. Mokykla suteikia reikiamą paramą ir resursus, kad galėčiau tobulėti kaip mokytojas.
- Esu patenkintas esamomis galimybėmis kelti kvalifikaciją ir tobulinti savo mokymo metodus.
- Mano mokyklos administracija palaiko ir skatina mano profesinį augimą.
- Turiu aiškų karjeros planą ir suprantu, kaip galiu toliau tobulėti savo profesijoje.
- Jaučiu, kad galiu siekti aukštesnių pareigų mokykloje ar švietimo srityje.
- Mano mokykla siūlo karjeros tobulinimo programas ar mokymus, kurie padeda pasirengti tolimesniems karjeros žingsniams.
- Turiu aiškų supratimą, kaip galiu tobulinti savo kompetencijas ir pasiekti aukštesnių rezultatų mokytojo karjeroje.

VII. Pasvarstykite ir pasirinkite...

1. Pagrindinės priežastys, kodėl pradedantieji mokytojai palieka mokyklą? Pažymėkite tris, Jūsų nuomone, svarbiausius atsakymų variantus.

- Realus mentoriaus/kuratoriaus nebuvimas?
- Didelis darbo krūvis
- Darbo metu nesudaromos sąlygos tobulėti, lankant kokybiškus kursus
- Nepalanki atmosfera kolektyve
- Mokinių motyvacijos trūkumas
- Administracijos abejingumas (palaikymo nebuvimas)
- Klasės valdymo metodų neturėjimas
- Darbas su įvairaus amžiaus grupėmis
- Didelis dokumentacijos kiekis
- Būtinų priemonių darbui nebuvimas
- Problemos dirbant su skirtingo lygio mokiniais
- Darbas su vaikais, turinčiais specialiųjų ugdymosi poreikių
- Situacijos švietimo sistemoje nestabilumas
- „Sunkios“ auklėjamosios klasės paskyrimas
- Mokinių nepagarba mokytojams
- Destruktyvus bendravimas su mokinių tėvais/globėjais

- Nepakankamas profesinis pasirengimas
- Nepakankamas psichologinis pasirengimas
- Mažas atlyginimas

2. Jeigu jums sumažintų mokinių skaičių klasėje ir paliktų, tokį pat atlygį ar padidintų atlygį, bet paliktų tokį pat skaičių mokinių, ką pasirinktumėte?

- sumažintų mokinių skaičių klasėje ir paliktų, tokį pat atlygį.
- padidintų atlygį, bet paliktų tokį pat skaičių mokinių.

3. Jei mokykla investuotų į geresnes mokymo priemones (technologijas, mokymo medžiagas), bet tai reikštų, kad sumažėtų atlyginimas, ar sutiktumėte su šiuo pakeitimu, ar norėtumėte išlaikyti dabartinį atlyginimą, net jei mokymo priemonės būtų prastesnės?

- mokykla investuotų į geresnes mokymo priemones, bet sumažėtų atlyginimas.
- išlaikyti dabartinį atlyginimą, net jei mokymo priemonės būtų prastesnės.

4. Kokių atvejų jaustumėtės geriau, jei mokyklos administracija sumažintų jūsų administracines pareigas (pvz., ataskaitų rašymą), bet tai reikštų mažesnį atlyginimą, ar norėtumėte išlaikyti dabartinį darbo krūvį, kad gautumėte didesnį atlyginimą?

- mokyklos administracija sumažintų jūsų administracines pareigas (pvz., ataskaitų rašymą).
- norėtumėte išlaikyti dabartinį darbo krūvį, kad gautumėte didesnį atlyginimą.