

Pedagogo karjeros nutraukimo priežasčių ir tęstinumo veiksmių analizė



NACIONALINĖ
ŠVIETIMO
AGENTŪRA



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

Finansuojama iš
Europos Sąjungos
struktūrinių fondų lėšų

Vilnius, 2023



„Pedagogo karjeros nutraukimo priežasčių ir tęstinumo veiksmų analizė“ parengta įgyvendinant Nacionalinės švietimo agentūros projektą Nr. 09.4.1-ESFA-V 713-02-0001 „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą informacinių sistemų ir registrų plėtra“. Projektas finansuojamas Europos Sąjungos fondo lėšomis.

Analizę rengė:

dr. Eugenijus Dunajavas

Kasparas Milerius

dr. Jurgita Subačiūtė

Konsultavo, teikė duomenis, informaciją ir pastabas:

Jūratė Drazdauskienė

Svajonė Mikėnė

Pastebėjimus ir pastabas prašome siųsti projekto vadovei Jūratei Drazdauskienei elektroniniu paštu – jurate.drazdauskiene@nsa.smm.lt

Cituojant nurodyti šaltinį: Motyvavimo priemonių rinktis pedagogikos studijas veiksmingumo analizė. Nacionalinė švietimo agentūra. Projektas Nr. 09.4.1-ESFA-V-713-02-0001 „Profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą informacinių sistemų ir registrų plėtra“ (2023).

Kalbos redaktorės: Kristina Rozenbergaitė, Kristina Sakalauskienė
Dizaineriai-maketuotojai: Valdas Daraškevičius, Vaiva Šatkutė-Marozienė

© Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija
© Nacionalinė švietimo agentūra

Bibliografinė informacija pateikiama Lietuvos integralios bibliotekų informacinės sistemos (LIBIS) portale ibiblioteka.lt

ISBN 978-609-8275-78-0 (elektroninis)

Turinys

Įvadas.....	4
Tyrimo metodologija	6
I. Veiksniai, lemiantys pedagogo karjeros tąsą ir nutraukimą	7
1.1. Piniginių pajamų veiksniai.....	8
1.2. Nepiniginių pajamų veiksniai.....	8
II. Veiksniai, diferencijuojantys pedagogo karjeros nutraukimo riziką.....	9
III. Veiksnių, lemiančių pedagogo karjeros nutraukimą, sąsajos su pedagoginio darbo stažu.....	12
3.1. Piniginių pajamų veiksniai	12
3.2. Nepiniginių pajamų veiksniai	18
Išvados ir rekomendacijos.....	22
Literatūra	23

Įvadas

Mokytojo profesija jau keletą metų Europos šalyse išgyvena krizę, tad daugelyje Europos Sąjungos šalių jaučiamas mokytojų trūkumas (European Commission / EACEA / Eurydice, 2021. Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union citavimas). Kauno technologijos universiteto Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakulteto docentės dr. Vilijos Stanišauskienės teigimu, iki 2025 metų trūks beveik 2 tūkstančių įvairių dalykų mokytojų. Mokytojo darbas Lietuvoje nėra laikomas patrauklia profesija. Kadangi nemaža dalis, ypač kaimo mokyklose dirbančių, pedagogų turi mažiau kaip 18 darbo valandų per savaitę, vidutinis Lietuvos mokytojų atlyginimas – vienas mažiausių Europos Sąjungoje (MOSTA, 2018). Pedagogų trūkumas neleidžia užtikrinti kokybiško ugdymo, kuris suvokiamas kaip tinkamas mokyklos misijos įgyvendinimas, t. y. geri (pageidaujami, priimtini) ugdymo(si) rezultatai ir turtingos, įsimenančios, prasmingos, malonios gyvenimo mokykloje patirtys (Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr. V-1308 „Dėl Geros mokyklos koncepcijos patvirtinimo“, 2015). Todėl dėl prarastų galimybių arba alternatyviųjų kaštų mažėja ugdytinių ir visuomenės gerovė (Watlington E., Shockley R., Guglielmino P., ir Felsler R., 2010).

Pagrindinė pedagogų trūkumo priežastis – kasmet vis labiau mažėjantis norinčiųjų studijuoti pedagogiką skaičius, todėl nėra kam pakeisti išeinančių į pensiją vyresniosios kartos mokytojų. Lietuva kartu su Bulgarija, Estija, Sakartvelu, Italija, Latvija ir Portugalija

patenka į šalių, kurių mokytojai vyriausi (amžiaus vidurkis – daugiau kaip 48 metai), grupę (TALIS, 2018).

2021–2022 mokslo metais Lietuvos mokytojų vidutinis amžius siekė 50,44 metų (Vidutinis mokytojo amžius pagal vietovę 2021–2022. ŠVIS). Taigi, Lietuvoje pedagogų bendruomenė ne tik sparčiai sensta, bet ir mažėja (Švietimas Lietuvoje, 2022), o tai lemia ir visos švietimo sistemos pažeidžiamumą (European Commission / EACEA / Eurydice, 2021. Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union). Pedagogų trūksta ir dėl to, kad dalis jų palieka pedagoginį darbą arba turi ketinimų tai padaryti. Atlikti tyrimai (TALIS 2018; Mccallum, Price 2010) rodo, kad dirbančių mokytojų pasitraukimą iš pedagoginio darbo lemia maži darbo užmokesčiai, laisvalaikio nebuvimas, emocinės gerovės stoka, mokytojo autoriteto smukimas, administracinio darbo gausa. Amerikos mokslininkų J. J. Holme, H. Jabbar, E. Germain ir J. Dinning 2017 metais atliktas tyrimas rodo, kad mokyklos personalo nestabilumas (susijęs su mokytojų kaita arba mažėjimu) gali turėti neigiamo poveikio organizaciniam jos funkcionavimui, taip pat pastangoms sukurti nuoseklią, kolektyvinę mokyklos viziją ir misiją, dėl to kyla grėsmė ir mokinių pasiekimams (Holme ir kt., 2017). Taigi, pedagogų kaitos problemos sprendimas svarbus ne tik siekiant sustabdyti nuolatinį jų trūkumą, bet ir išlaikyti mokyklų ekonominį, socialinį aktyvumą. Būtent pedagogų kaita lemia administracinės pagalbos trūkumą bei turi neigiamos įtakos mokinių emocinei būsenai ir pasiekimų kaitos procesams (Carver-Thomas D. ir Darling-Hammond L., 2019; Holme ir kt., 2017), pastaruosius du

aspektus pabrėžia ir kiti Jungtinių Amerikos Valstijų mokslininkai (Milanowski A. T., ir Odden A. R., 2007). Todėl labai svarbu rasti priežastis, kodėl pedagogai nusprendžia palikti mokytojo darbą ir kas gali lemti jų karjeros tęstinumą.

Remiantis kai kuriais užsienio autoriais (G. S. Becker, 1965; L. E. Vila, 2000; N. Barr, 2020), šioje analizėje vartojamos *piniginių pajamų* ir *nepiniginių pajamų* sąvokos. Paprastai teigiama, kad žmogus, atlikdamas darbą, mainais už jį gauna atlygį, tačiau apsidairę matome, kad dalis žmonių dirba be jokio atlygio.

Kaip pavyzdį aptarkime savanorius, pavasario akcijos „Darom“ metu renkančius šiukšles. Kodėl jie dirba šį darbą, kai tuo metu laiką galėtų leisti kitur? Tyrėjų teigimu, toks darbas teikia asmenims teigiamų emocijų, puoselėjami bendravimo, socialiniai ryšiai ir pan. Taigi, atlikdami darbą gauname pajamų, kurios skirstomos keliais lygmenimis.

Vienas lygmuo – piniginės pajamos, žyminčios, kokią pinigų sumą asmuo gauna už atliktą darbą. Kitas lygmuo – psichologiniai darbo aspektai. Egzistuoja skirtingos sąvokos, kuriomis apibūdinamas psichologinis darbo lygmuo. Buvęs amerikiečių ekonomistas G. S. Becker, 1965 vartojo sąvoką *psychic income*, kuri į lietuvių kalbą verčiama kaip *dvasinis* arba *moralinis pasitenkinimas*, Luis E. Vila, 2000 vartoja sąvoką *non-monetary benefits*, tai galime versti kaip *nepiniginės naudos*, britų ekonomistas N. Barr, 2020 savo praktikoje taiko sąvoką *non-money income*, tai būtų verčiama kaip *nepiginės pajamos*. Kadangi nėra nusistovėjusio psichologinio darbo lygmens apibrėžimo, šioje analizėje psichologiniams darbo aspektams apibūdinti vartosime *nepiniginių pajamų* sąvoką.

Analizuojant įvairių piniginių pajamų sąsajas su svarstymais keisti pedagoginį darbą, išskirtos šios piniginės pajamos: *darbo užmokestis*, *kylantis darbo užmokestis*, *finansinė paskata už papildomą darbo krūvį*, *darbo valandos*, *darbo krūvis*. Analizuojant įvairių nepiniginių pajamų sąsajas su svarstymais keisti pedagoginį darbą, išskirti šie nepiniginių pajamų faktoriai: santykiai su administracija, emocinė sveikata, darbo prasmingumas, nuovargis dirbant su vaikais.

Analizės tikslas – nustatyti veiksnius, lemiančius pedagogų svarstymus apie karjeros tęstinumą (nutraukimą).

Uždaviniai:

1. Identifikuoti veiksnius, turinčius įtakos pedagogo karjeros tęsai (nutraukimui).
2. Nustatyti pedagogų grupę diferencijuojančius veiksnius pagal jų požiūrį į karjeros tęstinumą.
3. Identifikuoti rizikas, lemiančias palankius veiksnius pedagogų karjeros tęsai ir nutraukimui.



Tyrimo metodologija

Tyrimo objektas

Tyrimo objektas – daugialypis. Šiuo tyrimu siekiama identifikuoti esminius veiksnius, lemiančius pedagogo karjeros nutraukimą ir, remiantis pedagogų sociodemografinėmis charakteristikomis, diferencijuoti juos pagal karjeros nutraukimo rizikas. Taip pat, apjungus šiuos du veiksnius, įvertinti, kaip, pagal pedagogus diferencijuojančias charakteristikas, kinta karjeros nutraukimą lemiantys veiksniai.

Informaciją apie tyrimo objektą sudaro pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo pedagogų nuomonės, požiūriai ir vertinimai.

Duomenys ir jų rinkimo būdai

Informacija tyrimui rinkta apklausos būdu. Interneto apklausų platformoje *Microsoft Forms* sukonstruotas klausimynas. Elektroninė nuoroda į klausimyną kartu su Nacionalinės švietimo agentūros direktoriaus kvietimu dalyvauti tyrime išplatintos savivaldybių švietimo skyriams. Švietimo skyriai kvietimais dalijosi su įvairiausiomis švietimo įstaigomis, kol anketos pasiekė galutinius adresatus – pedagogus.

Tyrimo dalyviai – pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo pedagogai iš visos Lietuvos. Iš viso į tyrimo analizę įtraukti 1 883 respondentai, dalyvavę apklausoje ir atitinkantys tyrimo dalyvių kriterijus. Remiantis 2022 metų švietimo valdymo informacinės sistemos duomenimis, bendras švietimo specialistų skaičius – 29 204, todėl daroma prielaida, kad tyrimo imtis su 1 883 pedagogais iš visų Lietuvos savivaldybių atitiktų 99 proc. populiacijos analizės rezultatų, esant 5 proc. paklaidai imties duomenims. Ikimokyklinio ugdymo ir neformaliojo švietimo pedagogai į šį tyrimą neįtraukti.

Duomenų analizės metodai

Identifikuojant pagrindines sociodemografines charakteristikas, pabrėžiančias ryškėjančius skirtumus tarp dviejų tipų pedagogų grupių – labiau linkusių tęsti karjerą ir linkusių nutraukti pedagogo karjeros kelią, naudoti aprašomosios statistikos metodai. Skaičiuojamas procentinis respondentų pasiskirstymas pagal sociodemografines charakteristikas.

Siekiant išskirti svarbiausius veiksnius, lemiančius pedagogo karjeros tąsą ir nutraukimą, naudota koreliacinė analizė. Ši analizė skirta įvertinti statistinę sąsają (ryšį) tarp dviejų kintamųjų. Koreliacijos koeficientas parodo sąryšio tarp šių kintamųjų stiprumą, t. y., ar tikėtina, kad padidėjus nagrinėjamo veiksnio reikšmėms, padidės (arba sumažės) ir tikimybės nutraukti pedagogo darbą kintamojo reikšmės. Šioje analizėje naudojamas Pirsono (angl. *Pearson*) tiesinės koreliacijos koeficientas, įvertinantis kiekvieno nagrinėjamo veiksnio ryšį su tikimybe nutraukti pedagogo darbą. Siekiant įvertinti, ar stebimi neženklius skirtumai gali būti taikomi visai pedagogų populiacijai, atliktas *Wilcoxon'o* testas. Norint išsiaiškinti esminių veiksnių statistinio reikšmingumo skirtumus tarp nevienodą stažą turinčių pedagogų grupių, naudota ANOVA dispersijos analizė (arba ANOVA testas).

Jeigu tarp skirtingų pedagogų stažo grupių, pritaikant skirtingo poveikio veiksnius, egzistuoja skirtumų, tuomet galime identifikuoti labiausiai paveikias ir mažiausiai paveikias pedagogų grupes. Duomenų analizė atlikta naudojant *R* programavimo kalbą, *RStudio* integruotą kūrimo aplinką, grafikai braižomi naudojant *MS Excel* programą.

I. Veiksniai, lemiantys pedagogo karjeros tąsą ir nutraukimą

Gyvenimo kelyje žmogus susiduria su įvairiomis karjeros galimybėmis. Paprastai darbo galimybės gerėja ekonominio pakilimo laikotarpiu ir, atvirkščiai – mažėja esant ekonominiam nuosmukiui (Barro, 1997). Tarkime, asmens gyvenamoje vietovėje atidaroma nauja mokykla ar gamykla, kurioje reikalingi darbuotojai. Žvelgiant iš vienos pusės, atsiranda naujų darbo vietų, tačiau nelieka esamų. Tai natūrali kapitalizmo raida (Schumpeter, 1998). Pavyzdžiui, modernizavus žemės ūkį, nereikia tiek darbuotojų, kaip iki tol, o mažėjant gimstamumui, uždaromos kaimo mokyklos mažina pedagogų poreikį. Taigi, žmogaus gyvenime vienos darbo galimybės atveriamos, o kitos užveriamos. Tik asmuo priima individualius optimaliausius sprendimus dėl asmeninės gerovės. Svarbu pažymėti, kad per gyvenimą gaunamos bendrosios pajamos, susidedančios iš piniginių

ir nepiniginių pajamų (Barr, 2020), kinta net dirbant tą patį darbą. Pavyzdžiui, jei asmuo, palaikęs gerus santykius su kolegomis, pradeda konfliktuoti, reikšmingai mažėja nepiniginės pajamos. Ypač jei tai susiję su labai dideles nepiniginės pajamas generuojančia veikla (socialiniai darbuotojai, gydytojai, mokytojai). Atitinkamai esama veikla palaipsniui praranda turėtą patrauklumą, o asmuo linksta ieškoti kitų darbo galimybių.

Reikia pažymėti, kad šie sprendimai priimami esant daugeliui apribojimų (Elster, 2000). Iš vienos pusės, tai ekonominiai apribojimai. Pavyzdžiui, asmuo, kuris nuomoja būstą, lengviau keičia darbą, nei asmuo, įsigijęs būstą ir mokantis paskolą. Iš kitos pusės – socialiniai apribojimai, kai asmuo gali būti susijęs socialiniais santykiais su vietos bendruomene (draugais), tai vėlgi apsunkina darbo keitimą ir t. t.

Siekiant įvertinti, kokie veiksniai gali lemti pedagogų karjeros tąsą ar nutraukimą, taikyta koreliacijos analizė. Žemiau pateikta koreliacijos analizės lentelė, kurioje išskirti labiausiai koreliuojantys veiksniai.

1 lentelė. Koreliacijos analizės lentelė, susijusi su finansiniais ir nefinansiniais veiksniais

Piniginiai veiksniai	Pirsono koeficientas	Nepiniginiai veiksniai	Pirsono koeficientas
Darbo užmokestis	-0,29	Santykiai su administracija	-0,21
Didėjantis darbo užmokestis	-0,29	Emocinė sveikata	-0,27
Finansinė paskata už papildomą darbo krūvį	-0,21	Darbo prasmingumas	-0,38
Darbo valandos	-0,27	Nuovargis dirbant su vaikais	0,28
Darbo krūvis	-0,3	-	-

Šaltinis: Sudaryta autorių

1.1. Piniginių pajamų veiksniai

Pasitelkus koreliacinę analizę, išskirti penki piniginių pajamų veiksniai, labiausiai susiję su pedagogo karjeros nutraukimo rizika. Darbo užmokestis ir didinamas darbo užmokestis rodo vienodą koreliaciją su pedagogo karjeros nutraukimo rizika (Pirsono koeficientas yra $-0,29$). Taigi, šie du veiksniai respondentams beveik tapatūs. Analizė rodo, kad pasitenkinimas darbo užmokesčiu ar kylančiu darbo užmokesčiu vidutiniškai silpnai neigiamai koreliuoja su tikimybe, kad pedagogas nutrauks karjeros kelią. Pavyzdžiui, kuo didesnis nepasitenkinimas darbo užmokesčiu, tuo didesnė tikimybė, kad pedagogas nuspręs keisti darbą. Be to, finansinė paskata už papildomą darbo krūvį, taip pat darbo valandos ir darbo krūvis rodo, jog turi vidutiniškai silpną atvirkštinę koreliaciją su rizika keisti darbą. Didelis nepasitenkinimas šiais minėtais veiksniais santykinai sietinas su didesne pedagogo karjeros kelio nutraukimo rizika.

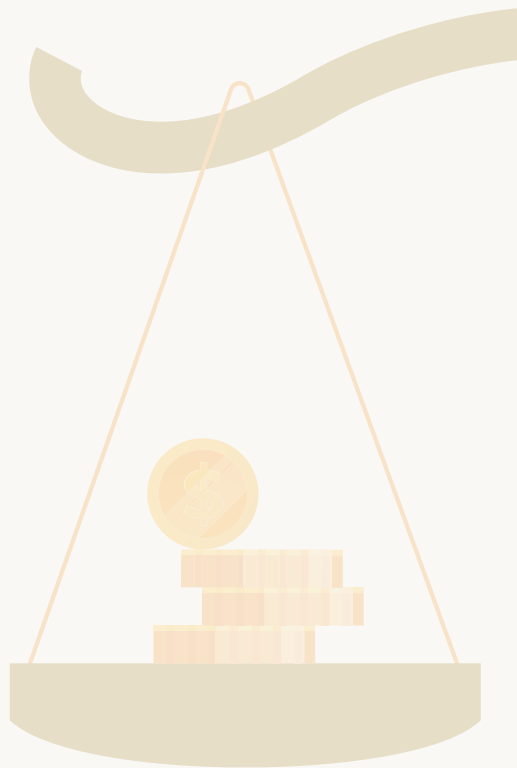
1.2. Nepiniginių pajamų veiksniai

Atlikus koreliacijos analizę, išskirti keturi svarbiausi nepiniginių pajamų veiksniai. 1 lentelėje pavaizduota, kad santykiškai su administracija ir emocinė sveikata rodo vidutiniškai silpną atvirkštinę koreliaciją su rizika, kad pedagogas nutrauks karjeros kelią. Kuo didesnis nepasitenkinimas santykiškai su administracija ar emocine sveikata, tuo santykinai didesnė tikimybė, kad pedagogas svarstys karjeros nutraukimo galimybes.

Darbo prasmingumo vertinimas rodo didžiausią koreliaciją (Pirsono koeficientas yra $-0,38$) iš visų nagrinėtų veiksnių. Analizė rodo, kad darbo prasmingumas vidutiniškai neigiamai koreliuoja su pedagogo karjeros kelio nutraukimo rizika. Pavyzdžiui, jei

pedagogas jaučia mažėjančią darbo prasmę, rizika palikti šį darbą didesnė.

Nuovargis dirbant su vaikais rodo, kad yra vidutiniškai silpnai teigiamai koreliuojantis veiksnys. Kuo didesnis nuovargis dirbant su vaikais jaučiamas, tuo didesnė tikimybė, kad pedagogas nuspręs keisti darbą.



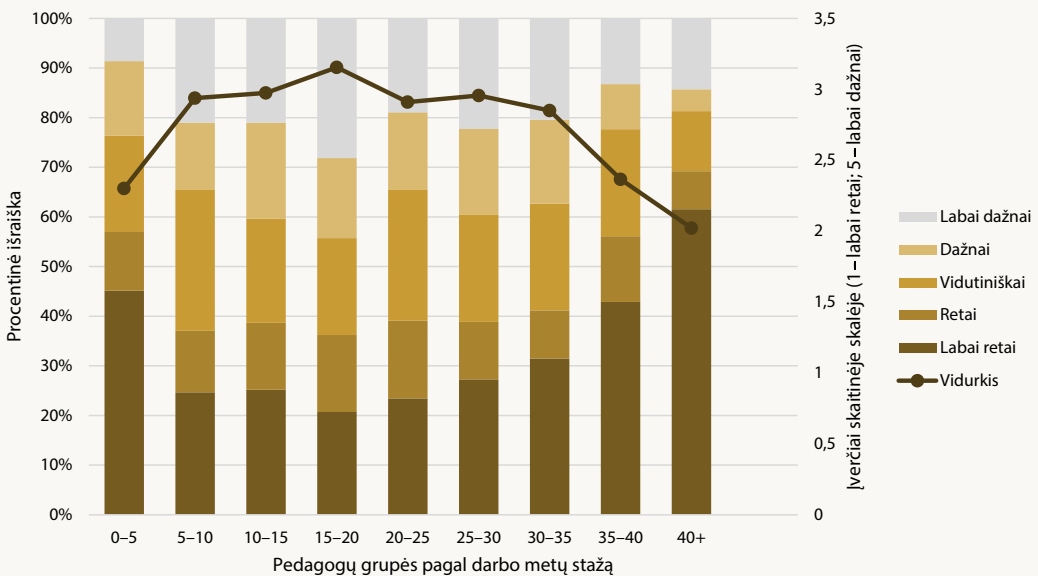
II. Veiksniai, diferencijuojantys pedagogo karjeros nutraukimo riziką

Taigi išsiaiškinome, kad pedagogų karjeros tąsą ar nutraukimą lemia daugelis veiksnių, kuriuos galima suskirstyti į dvi grupes – *piniginius* ir *nepiniginius* veiksnius. Šie veiksniai tinka visai pedagogų populiacijai, tačiau ji nehomogeniška, nes pedagogai tarpusavyje skiriasi pagal lytį (nors šis skirtumas trivialus Lietuvos pedagogų bendruomenėje), amžių, pedagoginį stažą, turimą kvalifikaciją, gyvenamąją vietą ir pan. Šie ir kiti sociodemografiniai bruožai diferenciuoja

pedagogų populiaciją į atskiras grupes, kurios, tikėtina, tarpusavyje skiriasi pagal riziką tęsti (nutraukti) pedagogo karjerą. Šiuo atveju riziką galima suprasti kaip tikimybę, kad pedagogas pasitrauks iš pedagoginio darbo ir tai neigiamai paveiks švietimo sistemą (Adams, 2001).

Siekiant nustatyti, kokiomis charakteristikomis pasižymi didžiausią riziką švietimo sistemai keliantys pedagogai – t. y. tie, kurie vis dažniau svarsto dėl darbo keitimo, išanalizuotos sąsajos tarp svarstymo keisti darbą ir pedagoginio stažo, kvalifikacijos, lyties, gyvenamosios vietos. Atliktos analizės rezultatai rodo, kad iš visų charakteristikų, būtent pedagoginis stažas leidžia išskirti didžiausią riziką, kad pedagogas pasitrauks iš švietimo sistemos (1 paveikslas).

1 pav. Darbuotojų svarstymai dėl darbo keitimo pagal dirbtų metų stažo grupes



Šaltinis: Apklausos duomenys

1 paveiksle pateikti duomenys rodo, kad darbo stažas aiškiai diferencijuoja pedagogus pagal tai, kokią riziką jie kelia švietimo sistemai. U formos¹ grafikas rodo, kad retai dėl pedagogo darbo keitimo svarstytys nedidelį darbo stažą, o šiam didėjant, vis dažniau susimąstoma apie karjeros pokyčius. Nuo 15 iki 20 metų pedagoginio darbo stažo turintys mokytojai dažniausiai svarsto darbo keitimo galimybes, tačiau bėgant metams, apie pedagoginės karjeros keitimo galimybes susimąstoma vis rečiau.

Tokią U formos priklausomybę galima būtų paaiškinti tuo, kad mažą darbo stažą turintys pedagogai įsitrauktų į profesinę veiklą, tačiau laikui bėgant motyvacija blėsta ir randasi noras keisti darbą. 2022 metais Švedijos mokslininkų J. Casely-Hayford, Ch. Björklund, G. Bergström, P. Lindqvist, L. Kwak atliktas kiekybinis (7 298 mokytojų statistiniai duomenys, pateikti Švedijos statistikos departamento) tyrimas atskleidžia pagrindines priežastis, skatinančias mokytojus palikti savo darbo vietą. Tai iššūkius

keliančios darbo sąlygos, didelis stresas ir didesnis kitų profesijų patrauklumas (Casey-Hayford J. ir kt., 2022).

Tačiau yra ir priešingas išvadas pateikiančių tyrimų. 2022 metais atliktas Nyderlandų mokslininkų J. L. Leewen ir kt. tyrimas rodo, kad jauni pedagogai karjeros pradžioje jaučiasi nestabiliai, nes dar tik kuria savo kaip mokytojo statusą mokykloje. Taip pat didelį pedagoginio darbo stažą (35–40 metai ir daugiau) turintys pedagogai mato vis mažiau darbo kaitos galimybių ir puoselėja mažesnę norą keisti darbo vietą. 2009 metais atlikto Abdallah tyrimo duomenys rodo, kad 50 proc. Jungtinių Amerikos Valstijų mokytojų 1–5 karjeros metais nori palikti mokytojo profesiją, nes jaučia neapsitenkinimą, nusivylimą ir nuovargį (Abdallah, 2009, cit. Burke ir kt., 2013).

Kitos pedagogų charakteristikos: lytis, kvalifikacija, darbo vieta, nediferencijuoja pedagogų pagal tai, kaip dažnai šie svarsto keisti pedagoginį darbą (2 lentelė).

2 lentelė. Darbuotojų svarstymai dėl darbo keitimo, atsižvelgiant į lytį, gyvenamąją vietą ir kvalifikaciją (proc.)

Darbuotojų svarstymai dėl darbo keitimo	Lytis		Gyvenamoji vieta				Kvalifikacija				
	Vyrai	Moterys	Kaimai	Miestellai	Miestai	Didmiesčiai	Neturiu, žadu įgyti	Mokytojas	Vyresnysis mokytojas	Mokytojas metodininkas	Mokytojas ekspertas
Labai retai	31,3	33,1	35,3	31,8	34,3	33,0	27,3	32,1	32,3	33,0	41,1
Retai	9,9	12,6	12,8	14,2	11,6	11,6	18,2	12,6	13,2	11,3	12,3
Vidutiniškai	21,4	21,3	24,1	21,8	18,5	23,2	36,4	25,6	20,5	21,1	15,1
Dažnai	15,3	14,6	12,3	12,0	18,3	13,6	9,1	14,0	14,5	14,7	19,2
Labai dažnai	22,1	18,5	15,5	20,2	17,4	18,6	9,1	15,8	19,4	19,9	12,3
Bendras skaičius	131	1 688	187	500	493	500	22	215	696	839	73

Šaltinis: Apklausos duomenys

¹ Panašios priklausomybės fiksuojamos ir kituose pedagogų pasitraukimo iš švietimo sistemos tyrimuose. Pavyzdžiui, Harris & Adams (2007), taip pat Carver-Thomas D. ir Darling-Hammond L. (2019).

2 lentelėje pateikiamas procentinis pedagogų pasiskirstymas pagal tai, kaip dažnai jie susimąsto dėl pedagoginio darbo keitimo. Atsižvelgiama į lytį, gyvenamąją vietą ir kvalifikaciją.

Siekdami įvertinti, ar stebimi neženklūs skirtumai gali būti taikomi visai pedagogų populiacijai, atliktas Wilcoxon'o testas (Čėkanavičius, Murauskas, Statistika ir jos taikymai. 2 knyga, 2002).

Wilcoxon'o Signed-Ranks testas rodo, kad lyties ir kvalifikacijos kintamųjų skirtiniai nevienodi ($p < 0.001$). Analizuojant darbo keitimo riziką matyti statistiškai reikšmingų skirtumų tarp skirtingų lyčių grupių ir kvalifikacijų atstovų. Vis dėlto, palyginus su turimo pedagoginio darbo stažo analize, šie skirtumai ne tokie ryškūs ir pastebimi. Kiti tyrimai rodo, kad yra santykis tarp lyties ir pasitraukimo iš pedagoginio darbo (Harris ir Adams, 2007). Kadangi pedagogų grupė itin homogeniška, sunku įvertinti skirtumus tarp lyčių, nes jie labai neryškūs, t. y. dominuoja moterys.

Apibendrinant galima teigti, kad geriausiai pedagogus, pagal tai, kokią riziką jie kelia švietimo sistemai, diferencijuoja turimas pedagoginio darbo stažas. Kituose skyriuose pateikiama piniginių (finansinių) ir nepiniginių (nefinansinių) veiksnių, lemiančių skirtingą pedagoginio darbo stažą turinčių asmenų karjeros tąsą (nutraukimą), analizė.



III. Veiksnių, lemiančių pedagogo karjeros nutraukimą, sąsajos su pedagoginio darbo stažu

3.1. Piniginių pajamų veiksniai

Dirbantis asmuo generuoja pinigines ir nepinigas pajamas (Barr, 2020). Pinigines pajamas labai aiškiai galima išreikšti pinigais. Tai darbo užmokestis, galimybė dirbti namuose (sutaupoma transporto kaštų), galimybė naudotis darbdavio fiziniu kapitalu asmeniniams poreikiams (automobilis), įvairios paslaugos ir gėrybės, kurias darbdavys teikia darbuotojams (pavyzdžiui, kino salė, koncertai, teatras, parodos) ir pan.

Analizuojant įvairių piniginių faktorių sąsajas su svarstymais keisti pedagoginį darbą, išskirti šie piniginių pajamų veiksniai: *darbo užmokestis, kylantis (didėjantis) darbo užmokestis, finansinė paskata už papildomą darbo krūvį, darbo valandos, darbo krūvis*. Darbo užmokestis – pagrindinis pedagogo pajamų ir, atitinkamai, gerovės šaltinis, todėl nuo jo gali reikšmingai priklausyti pedagogo svarstymai keisti darbą. Žvelgiant tarptautiniu mastu, Baltijos šalyse, Čekijoje, Lenkijoje, Rumunijoje, Slovakijoje pedagogų darbo užmokestis santykinai mažesnis, lyginant su kitomis Europos Sąjungos šalimis (Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being, 2021). 2020 metais Šanchajaus mokslininkė L. Qin atliko tarptautinę pedagogų kaitos analizę, kurioje palygino įvairių šalių pedagogų darbo nutraukimo priežastis.

Mokslininkė atkreipė dėmesį į kai kuriuos Jungtinių Amerikos Valstijų tyrimus. Juose teigiama, kad mokytojo atlyginimas daro tiesioginį poveikį priimant sprendimus dėl mokytojų darbo keitimo, tačiau kiti tyrimai (Kim ir kt., 2008), pavyzdžiui, Indonezijos (de Ree ir kt., 2017), mokytojų darbo užmokesčio poveikio jų karjeros nutraukimui neužfiksavo arba jis labai ribotas. Taigi, ar mokytojas nusprendžia pereiti į kitą mokyklą, ar baigti mokytojo karjerą, priklauso ne tik nuo racionalaus asmens pasirinkimo, bet ir nuo socialinio poveikio, kuris gali skatinti arba suvaržyti jo sprendimus (Goldhaber ir kt., 2007; Haltiwanger ir kt., 2014; Britton ir kt., 2016; cit. Qin, 2020). Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kuo pedagogui svarbesnis **darbo užmokestis**, tuo dažniau jis svarsto darbo keitimo galimybes ($r = 0,29$; $p < 0,05$). Pedagogų darbo užmokesčio vertinimas priklauso ne tik nuo užmokesčio esamuoju momentu, labai svarbu, kokio atlyginimo jie gali tikėtis ateityje. Asmuo, gaunantis santykinai mažą darbo užmokestį, bet tikintis, kad ateityje gaus didesnę – pozityviau vertina esamą, nei tas, kuris nesitiki didesnio darbo atlygio ateityje. Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kuo pedagogams svarbesnis **didinamas darbo užmokestis**, tuo dažniau jie svarsto keisti darbą ($r = 0,27$; $p < 0,05$). Kadangi Lietuvoje pedagogų darbo užmokestis didinamas itin vangiai, pedagogai priversti ieškoti papildomo darbo.

Atliekamas darbas gali daugiau ar mažiau atitikti pareigybėse aprašytas funkcijas ir laiko trukmę. Jeigu pedagogui reikia atlikti daugiau funkcijų, kurios neatitinka jo kompetencijų, išauga darbo krūvis, už kurį turi būti atlyginama. Jungtinių Amerikos Valstijų mokslininkų atliktas tyrimas rodo, kad mokytojų kaitos tikimybė, atlyginimų skalė ir

administracijos parama glaudžiai susiję. Pažymėtina, kad ilgas pedagogų darbo valandas lemia ir su tiesioginiu mokymu mažiau susiję dalykai: dokumentų administravimas, pamokų planų rengimas ar naujinimas, mokiųjų namų darbų taisymas, neretai mokiųjų popamokinės veiklos organizavimas, santykių su tėvais ar kitomis suinteresuotomis šalimis palaikymas (Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being, 2021). Todėl darbo užmokesčio vertinimas priklauso ir nuo to, kaip pedagogai vertina atlygį, gaunamą už papildomą darbo krūvį. Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad kuo pedagogui svarbesnė **finansinė paskata** už papildomą darbo krūvį, tuo dažniau jis svarsto keisti darbą ($r = 0,29$; $p < 0,05$). Jeigu pedagogas negauna finansinės paskatos už papildomą darbą, jis priverstas susimąstyti apie darbo keitimą arba papildomo darbo galimybes.

Be to, darbas matuojamas valandomis, kurių skaičius išauga dėl papildomo krūvio, o už tai turi būti atlyginama. Taigi, darbo užmokesčio vertinimas priklauso ir nuo pedagogų požiūrio į atlygį už papildomas darbo valandas.

Žvelgiant tarptautiniu mastu, Europos Sąjungoje mokytojų darbo vidurkis – 39 val. per savaitę, o Lietuvoje pedagogai vidutiniškai dirba 35,4 val. per savaitę (TALIS, 2018). Tačiau 2018 metų rugsėjį Lietuvoje pereita nuo valandinio prie etatinio apmokėjimo modelio. Mokytojų atlyginimai pradėti skaičiuoti ne už atskiras valandas, o už etatą, kurį sudaro 1 512 metinių arba 36 savaitinės valandos. Šį darbo krūvį sudaro laikas, skirtas pamokoms vadovauti ir joms ruošti, mokiųjų darbams įvertinti, klasei vadovauti, taip pat veikloms mokyklos bendruomenėse ir kvalifikacijai tobulinti (Švietimas šalies regionuose, 2022). Atlikto tyrimo rezultatai rodo,

kuo pedagogui svarbesnės darbo valandos, tuo dažniau jis svarsto keisti darbą ($r = 0,26$; $p < 0,05$). Panašūs rezultatai susiję ir su darbo krūviu, **kuo pedagogui svarbesnė darbo krūvio reikšmė**, tuo dažniau jis svarsto keisti darbą ($r = 0,28$; $p < 0,05$).

Aptarėme konkrečių piniginių faktorių sąsają su pedagogo ketinimu tęsti ar nutraukti pedagoginį darbą, tačiau atskiro faktoriaus poveikis gali būti skirtingas įvairiai diferencijuojamoms pedagogų grupėms. Kaip matome, reikšmingiausiai pedagogus diferencijuojanti charakteristika – turimas darbo stažas.

Toliau bus analizuojama, koks įvadytų piniginių faktorių poveikis skirtingoms pedagogų grupėms, atsižvelgiant į turimą pedagoginio darbo stažą.

Pirmiausiai pažvelkime, ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp skirtingų darbo stažo grupių pagal atskirus piniginių pajamų elementų vertinimus (3 lentelė).

Statistiškai reikšmingam skirtumui tarp darbo stažo grupių įvertinti naudotasi ANOVA testu. Jo rezultatai rodo, kad, atsižvelgiant į turimą darbo stažą, vyrauja skirtingi vertinimai, susiję su *darbo užmokesčio svarba*; *kylančio (didinamo) darbo užmokesčio svarba* ir *finansine paskata už papildomą darbo krūvį*. Tačiau pedagogų grupių pagal stažą *darbo valandų* ir *darbo krūvio svarbos* įvertiniai nediiferencijuoja.

Analizuodami 3 lentelėje pateiktus duomenis, matome, kad labiausiai *darbo užmokesčio* ir *kylantis (didinamas) darbo užmokesčio* svarbus 0–5 metų pedagoginio darbo stažą turinčiai pedagogų grupei, o *finansinė paskata už papildomą darbo krūvį* svarbiausia 20–25 metų pedagoginio darbo stažą turintiems pedagogams.

Prieš apibendrinami pažvelkime į piniginių pajamų elementų svarbos įverčių pasiskirstymus tarp atskirų darbo stažo grupių, nes 3 lentelėje pateikti apibendrinti įverčiai (vidurkiai).

Pirmiausiai panagrinėkime darbo užmo-

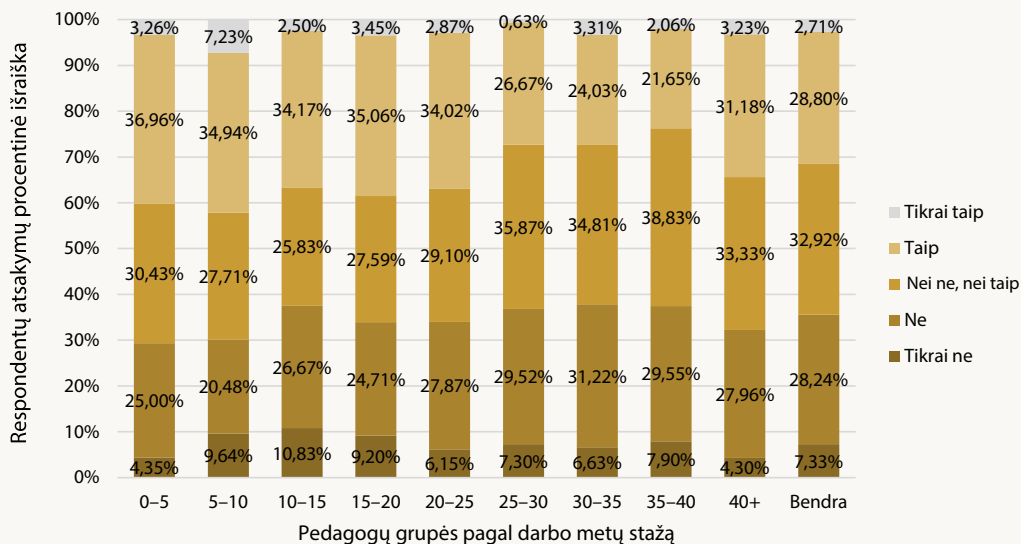
kesčio svarbos įverčius. Apklausoje pedagogų buvo prašoma įvertinti darbo užmokesčio svarbą. Vertinimų pasiskirstymas pagal turimą darbo stažą tarp skirtingų pedagogų grupių pavaizduotas 2 paveiksle.

3 lentelė. Piniginių pajamų elementų vertinimo skirtumai (skalė nuo 1 – nesvarbu; iki 5 – svarbu) tarp skirtingų darbo stažo grupių, $n = 1\ 846$

Piniginių pajamų elementai	Anova	0–5 stažas	5–10 stažas	10–15 stažas	15–20 stažas	20–25 stažas	25–30 stažas	30–35 stažas	35–40 stažas
Darbo užmokestis	$p = 0,08$	3,08	2,86	3	3,02	2,93	2,9	2,8	2,93
Didinamas darbo užmokestis	$p = 0,01$	3,5	3,4	3,39	3,31	3,21	3,18	3,13	3,21
Finansinė paskata už papildomą darbo krūvį	$p = 0,01$	3,28	3,26	3,5	3,27	3,37	3,07	3,19	3,31
Darbo valandos	$p = 0,12$	-	-	-	-	-	-	-	-
Darbo krūvis	$p = 0,14$	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>n</i>		136	84	143	163	280	350	334	364

Šaltinis: Sudaryta autorių

2 pav. Darbo užmokesčio svarbos vertinimų pasiskirstymas tarp skirtingų darbo stažo grupių, $n = 1846$



Šaltinis: Apklauso duomenys

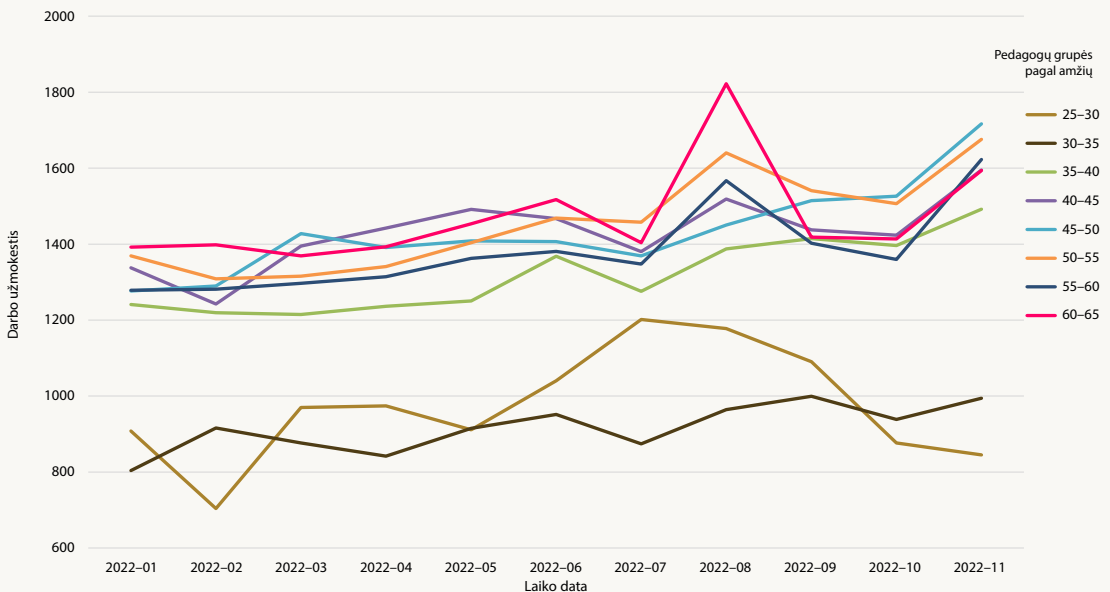
Taigi, darbo užmokesčio svarbos įvertinimų pasiskirstymas, atsižvelgiant į turimą pedagoginio darbo stažą, nerodo didelių skirtumų. Ypač aktualu kalbant apie 15–20 metų pedagoginį darbo stažą turinčius pedagogus, kurių rizika išeiti iš švietimo sistemos didžiausia. Tai leidžia priėti prie išvados, kad darbo užmokesčio pokyčiai šiai grupei daro tokį pat poveikį, kaip ir kitoms pedagogų grupėms.

Įdomu tai, kad daugiau kaip 35 proc. pedagogų darbo užmokestis nesvarbus. Ypač išsiskiria 30–35 metų pedagoginį darbo stažą turinti pedagogų grupė – net 40 proc. šios grupės pedagogų atlyginimas neturi

didelės reikšmės. Darbo užmokestis svarbus daugiau kaip 30 proc. pedagogų. Santykinai svarbiausias darbo užmokestis yra 10–15 metų pedagoginio darbo stažą turinčiai pedagogų grupei.

Analizuojant pedagogų darbo užmokesčių skirtumus ir atsižvelgiant į jų amžių (3 paveikslas), būtų galima teigti, kad atlyginimas ypač turėtų būti aktualus nedidelį pedagoginį darbo stažą turintiems pedagogams, tačiau aukščiau pateikti rezultatai (2 paveikslas) rodo, kad tokio sąryšio nėra. Tik pedagogai, turintys daugiau kaip 15 metų darbo stažą, teikia mažesnę svarbą darbo užmokesčiui.

3 pav. Vidutinis pedagogų darbo užmokestis, nuo kurio skaičiuojamos socialinio draudimo įmokos 2022 metais



Šaltinis: ŠVIS duomenys

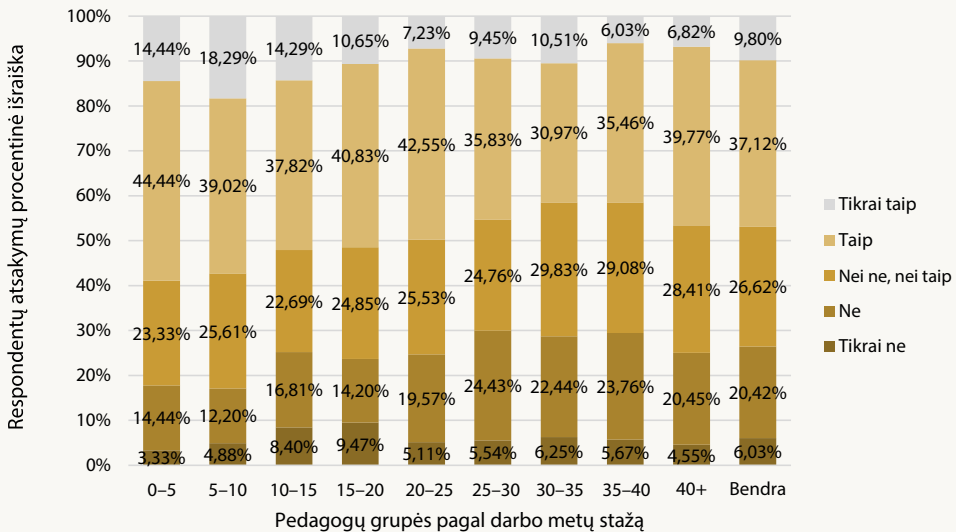
3 paveiksle esantys apklausos duomenys rodo, kad mažiausią darbo užmokestį gauna pedagogai iki 35 metų. Tačiau tarp vyresnių kaip 35 metai pedagogų gaunamo darbo užmokesčio didelių skirtumų nėra.

Grįždami prie nevienodo darbo užmokesčio svarbos įvertinimų tarp skirtingų pedagogų darbo stažo grupių, darome prielaidą, kad

šiuos skirtumus lemia pagrindinė priežastis – darbo užmokesčio didėjimas ateityje. Tą iš dalies rodo kitas piniginių pajamų komponentas – didėjantis darbo užmokestis.

Didėjančio darbo užmokesčio svarbos vertinimai tarp skirtingą pedagoginį stažą turinčių grupių pavaizduoti 4 paveiksle.

4 pav. Kylančio darbo užmokesčio svarbos vertinimų pasiskirstymas tarp skirtingų darbo stažo grupių, n = 1 846



Šaltinis: Apklausos duomenys

Matome, kad darbo užmokesčio didinimas – svarbesnis mažesnį darbo stažą turintiems pedagogams. Taigi, galima išvelgti gana aiškią tendenciją – didėjant darbo stažui, didinamo darbo užmokesčio svarba mažėja.

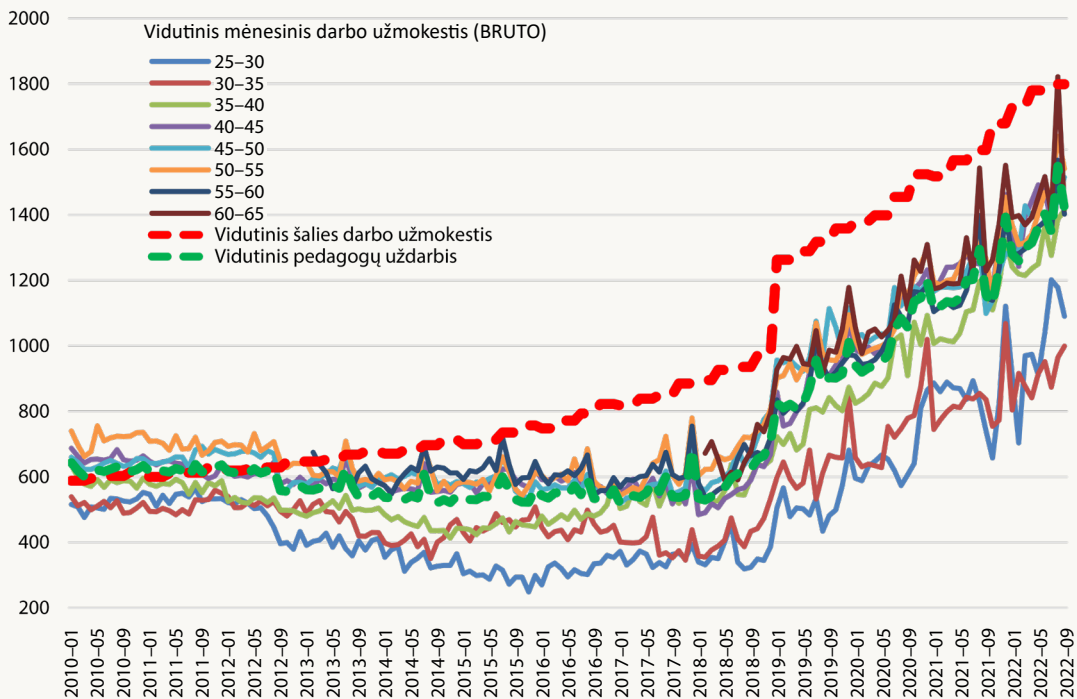
Svarbu pažymėti, kad nuo 2018 metų pedagogų darbo užmokestis reikšmingai didėjo (5 paveikslas).

Darbo krūvį sudaro darbuotojo atliekama veikla ir darbo laikas. Darbo krūvio pokyčiai, kurie neišvengiami darbinėje veikloje, nebūtinai gali sietis su darbo užmokesčio pokyčiais. Jeigu darbo krūvis kinta cikliška, tada darbo krūvio pokyčiai nebus siejami su darbo užmokesčio pokyčiais ir, atvirkščiai, struktūriniai darbo krūvio pokyčiai turi būti siejami su darbo užmokesčio pokyčiais. Pedagogų darbo krūvis nekinta cikliška, todėl esant struktūriniams pokyčiams turėtų būti apmokamas.

Galima daryti prielaidą, kad pedagogams, patiriantiems darbo krūvio pokyčių, – svarbios priemonos už padidėjusį darbo krūvį ir atvirkščiai (6 paveikslas). Remiantis Jungtinių Amerikos Valstijų mokslininkų atliktais tyrimais (Torres, 2016: 896 cit. Stuit ir Smith, 2010), mokytojai, kurie dirbo daugiau kaip 60 valandų per savaitę, turi 1,6 karto didesnę tikimybę pervargti, palyginti su mokytojais, dirbusiais mažiau kaip 60 valandų per savaitę. Tyrimo duomenimis, dažniausiai darbo valandas viršyti linkę neseniai pedagogo karjerą pradėję mokytojai.

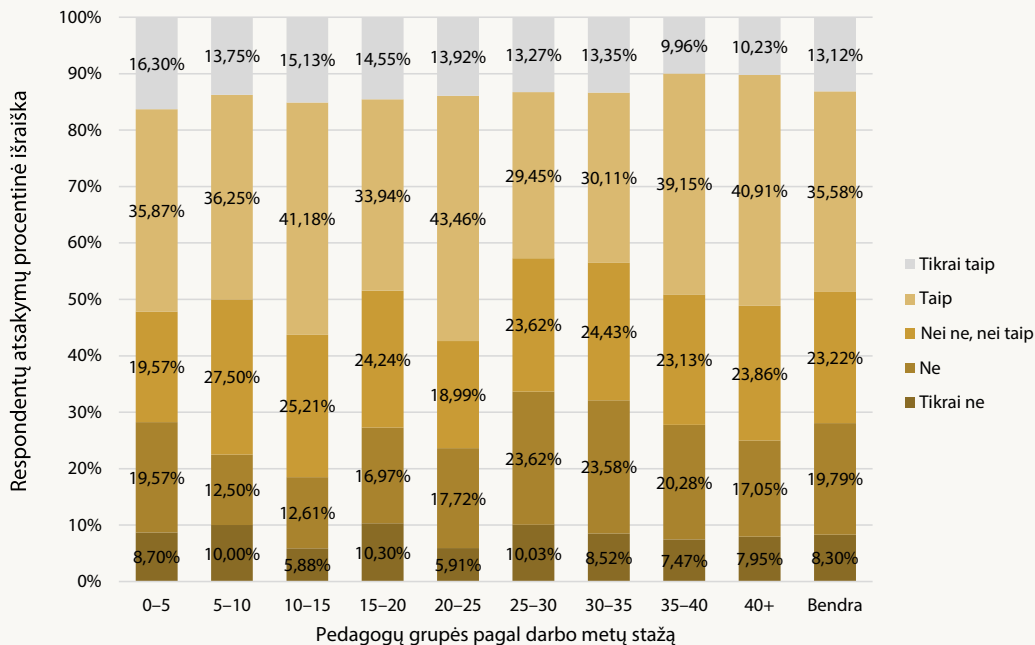
ANOVA analizė (3 lentelė) rodo, kad apmokėjimo už papildomą darbo krūvį svarbos įvertinimai statistiškai reikšmingai skiriasi tarp pedagogų grupių, atsižvelgiant į jų darbo stažą. Apmokėjimo už papildomą darbo krūvį svarbos įvertinimai koreliuoja su svarstymais apie pedagoginio darbo pokyčius.

5 pav. Pedagogų darbo užmokesčio pokyčiai tarp skirtingų amžiaus grupių



Šaltinis: ŠVIS duomenys

6 pav. Finansinės paskatos už papildomą darbo krūvį svarbos įvertinimai tarp skirtingų pedagogų grupių pagal turimą darbo stažą, $n = 1\ 846$



Šaltinis: Apklausos duomenys

Apmokėjimas už papildomą darbo krūvį didžiausią poveikį daro pedagogams, turintiems 10–15 metų pedagoginio darbo stažą, o mažiausią tiems, kurių darbo stažas siekia 25–30 metų.

Tyrimų (Mont ir Rees, 1996) duomenimis, padidinus darbo krūvį (didėjant mokinių skaičiui klasėse ir atsiradus papildomoms veikloms, kurios nėra mokytojo kompetencija) išauga tikimybė, kad mokytojas paliks pedagoginį darbą; Torres 2016 metais atliktas tyrimas rodo, kad maždaug 1 iš 3 mokytojų įvertinusių savo darbo krūvį kaip „nevaldomą“, paliko mokyklą, palyginti su 1 iš 10, kurie savo darbo krūvį vertino kaip „optimalų“.

Apibendrinant piniginių pajamų veiksnius galima teigti, kad pedagogus tenkiantis darbo užmokestis, apmokami viršvalandžiai ar papildoma veikla lemia norą tęsti pedagogo karjerą. Tačiau nepasitenkinimas esamuoju momentu gaunamomis pajamomis, taip pat didesnio atlyginimo ateityje nebuvimas ar nesant finansinei grąžai už papildomus, dažnai su tiesiogine pedagogo veikla nesusijusius darbus – verčia susimąstyti apie darbo keitimą.

3.2. Nepiniginių pajamų veiksniai

Darbas generuoja asmeniui pinigines ir nepinigines pajamas (Barr, 2020). Pinigines pajamas labai aiškiai galima išreikšti pinigais. Nepiniginės pajamos neturi materialinės išraiškos. Pavyzdžiui, kaip pats pedagogas vertina funkcijų didėjimą darbe, kaip reflektuoja veiklos rezultatus, kokią įtaką karjerai daro santykiai su bendradarbiais, koks pedagogo moralinis pasitenkinimas darbu nuolatinio mokymosi kontekste (Janulytė S., 2013). Analizuojant įvairių nepiniginių faktorių sąsajas su svarstymais keisti pedagoginį darbą, išskirti šie nepiniginių pajamų faktoriai:

santykiai su administracija, emocinė sveikata, darbo prasmingumas, nuovargis dirbant su vaikais.

Mokyklos administracija organizuoja mokytojų darbą, tai tiesiogiai apima pedagogų ir administracijos sąveiką. Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad kuo geresni pedagogų santykiai su mokyklos administracija, tuo jie rečiau svarsto darbo keitimo galimybes ($r = -0,2$; $p < 0,05$). Analogiškus rezultatus patvirtina ir kitų tyrimų rezultatai. Pavyzdžiui, Torres (2016) akcentuoja, kad vadovų lyderystės nebuvimas ir administracinės paramos stoka yra stipriausi veiksniai, lemiantys ketinimą nutraukti pedagogo karjerą.

Darbas ir jo aplinka, santykiai darbo aplinkoje veikia mūsų psichologinę ir emocinę būseną. Lietuvoje daug arba labai daug streso patiria maždaug trečdalis mokytojų (labai dažnai – 10 proc., dažnai – 22 proc.), (TALIS, 2018). Lietuvos mokyklų vadovams ir mokytojams trys didžiausią stresą keliantys veiksniai yra šie: jaučiama atsakomybė už mokinių pasiekimus (81 proc.), prisitaikymas prie besikeičiančių valstybės ar savivaldybės reikalavimų (76 proc.) ir per didelis administracinio darbo krūvis (75 proc.), (TALIS, 2018). Niekada nepatiria streso vidutiniškai 9 proc. mokytojų EBPO (EBPO – Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija) šalyse, tiek pat ir Lietuvoje. Atlikto tyrimo rezultatų duomenys rodo, jei pedagogai darbe patiria didžiulį stresą, jų psichologinė ir emocinė būseną prasta, o noras keisti darbą – dažnesnis ($r = 0,28$; $p < 0,05$).

Žmonės darbe praleidžia didžiąją dalį laiko, todėl atliekamo darbo prasmingumas svarbus faktorius, lemiantis norą keisti darbą, ypač esant alternatyvioms darbo galimybėms.

Didžioji dalis mokytojų EBPO šalyse, iš jų ir Lietuvoje, nurodo, kad yra patenkinti savo profesija. Minčiai, kad mokytojo darbo

teikiami privalumai aiškiai nusveria trūkumus, pritaria 76 proc. Lietuvos ir tiek pat EBPO šalių mokytojų. 64 proc. Lietuvos mokytojų (EBPO – apie 76 proc.) teigimu, jei reikėtų vėl rinktis profesiją, jie neabejodami rinktųsi mokytojo darbą (2.1.2 paveikslą). Didžiausią pasitenkinimą savo darbu išreiškė Austrijos, Buenos Airių (Argentina), Kolumbijos, Belgijos (Flandrijos), Italijos, Meksikos, Nyderlandų, Slovėnijos, Ispanijos ir Vietnamo mokytojai (TALIS, 2018). Taigi, pasitenkinimas darbu teigiamai veikia mokytojus, mokyklos klimatą ir mokinius. Taip pat pastebėti teigiami sąryšiai tarp mokytojo pasitenkinimo darbu ir gaunamų rezultatų. Pasitenkinimas darbu veikia mokytojų nuostatas, pastangas, kasdienio darbo veiksmingumą. Jeigu pedagogas mato savo atliekamo darbo prasmę, jis bus mažiau linkęs svarstyti rinktis alternatyvias darbo vietas ($r = -0,38; p < 0,05$).

Kiekvienas darbas reikalauja fizinių, emocinių ir intelektinių pastangų. Kad darbuotojas galėtų efektyviai dirbti, jis turi atkurti fizinius, emocinius ir intelektinius išteklius, kitaip jaus nuovargį ir dirbs neefektyviai.

Rekreacija ir jos organizavimas atlieka svarbų vaidmenį pedagogo darbo efektyvumui. Todėl svarbu investuoti į mokytojų rekreacijos galimybes ir taikyti prevencines priemones, susijusias su nuovargio atsiradimu.

Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad jei pedagogai patiria didžiulį nuovargį, jie dažniau susimąsto apie alternatyvias darbo galimybes ($r = 0,28; p < 0,05$).

Aptarėme konkrečių nepiniginių pajamų faktorių svarbą pedagogo darbo ketinimui: tęsti ar nutraukti pedagoginį darbą, tačiau faktoriaus poveikis gali būti skirtingas atskiroms pedagogų grupėms. Analizės duomenys rodo, kad reikšmingiausiai pedagogus diferencijuojanti charakteristika – turimas darbo stažas.

Toliau bus analizuojamas nustatytų nepiniginių pajamų faktorių poveikis skirtingoms pedagogų grupėms, išskirtoms pagal darbo stažą.

Pirmiausiai pažvelkime, ar egzistuoja statistiškai reikšmingų skirtumų tarp skirtingų darbo stažo grupių pagal atskirus nepiniginių pajamų elementų vertinimus (4 lentelė).

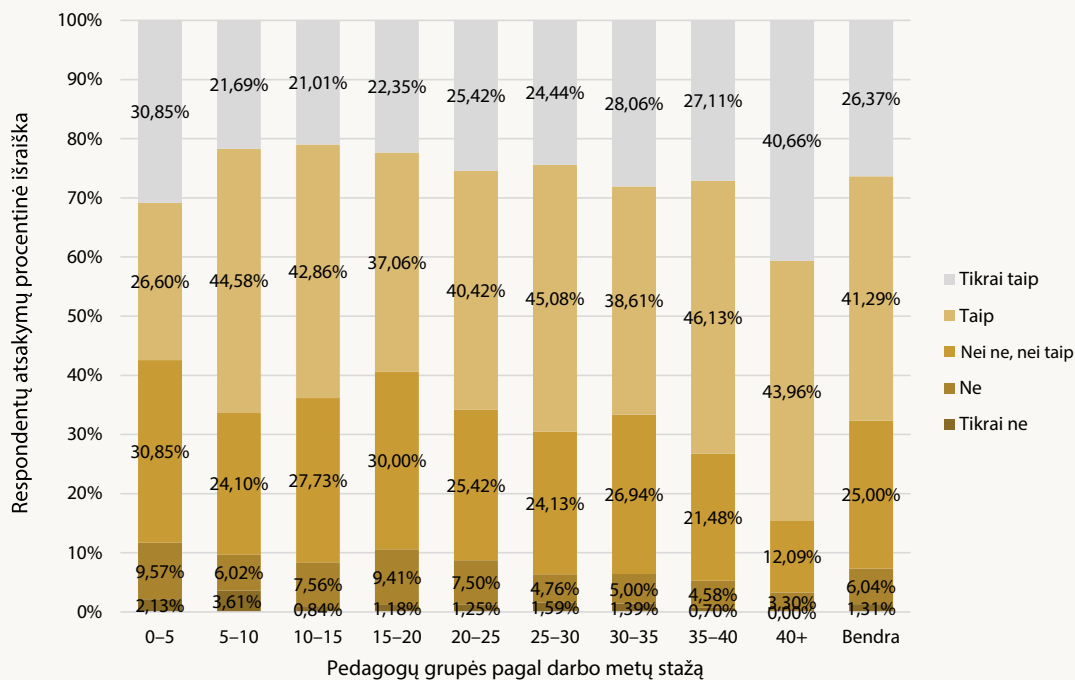
Siekiant išsiaiškinti, kokį poveikį svarytumui keisti darbą daro išskirti nepiniginių pajamų faktoriai tarp skirtingų pedagogų grupių, atsižvelgiant į turimą darbo stažą, atliktas ANOVA testas. Gautos išvados rodo, kad emocinė sveikata ($p = 0,01$) ir nuovargis darbe ($p = 0,05$) dažnai lemiantys pedagoginio darbo keitimą faktoriai. Emocinės sveikatos skirtumai pateikti 7 paveiksle.

4 lentelė. Nepiniginiai veiksniai, $n = 1\ 824$

Nepiniginių pajamų elementai	Anova	0–5 stažas	5–10 stažas	10–15 stažas	15–20 stažas	20–25 stažas	25–30 stažas	30–35 stažas	35–40 stažas
Santykiai su administracija	$P = 0,86$	–	–	–	–	–	–	–	–
Emocinė sveikata	$P = 0,01$	3,71	3,79	3,76	3,75	3,82	3,84	3,89	4
Darbo prasmingumas	$P = 0,22$	–	–	–	–	–	–	–	–
Nuovargis darbe	$P = 0,05$	4,02	3,90	3,90	3,97	3,88	3,85	3,88	3,73
<i>n</i>	–	138	82	141	159	280	351	325	356

Šaltinis: Sudaryta autorių

7 pav. Emocinės sveikatos svarbos vertinimo ir darbo stažo sąsajos



Šaltinis: Apklausos duomenys

Žvelgiant į vidutinį emocinės sveikatos įvertį, kai respondentų paprašyta įvertinti savo emocinę sveikatą (4 lentelė), matome, kad didesnę pedagoginio darbo stažą turinčio pedagogo emocinė sveikata geresnė. Vertinant atskirai kiekvieną respondentų grupę matyti, kad su emocinės sveikatos problemomis dažniausiai susiduria mažiausių pedagoginį darbo stažą (0–5 metai) turintys arba neseniai pradėję dirbti pedagogai (daugiau kaip 13 proc.), tačiau darbo stažui didėjant (iki 10 metų), emocinė sveikata gerėja. Atlikti tyrimai rodo, kad nuo 10 iki 20 metų darbo stažą turinčių pedagogų emocinė sveikata vėl prastėja, tačiau vėliau ji taisyti. Šias tendencijas galima interpretuoti įvairiai. Galima daryti prielaidą, kad pradėję dirbti pedagogai susiduria su dideliais iššūkiais, kurie tiesiogiai paveikia pedagogų emocinę sveikatą. Tai viena

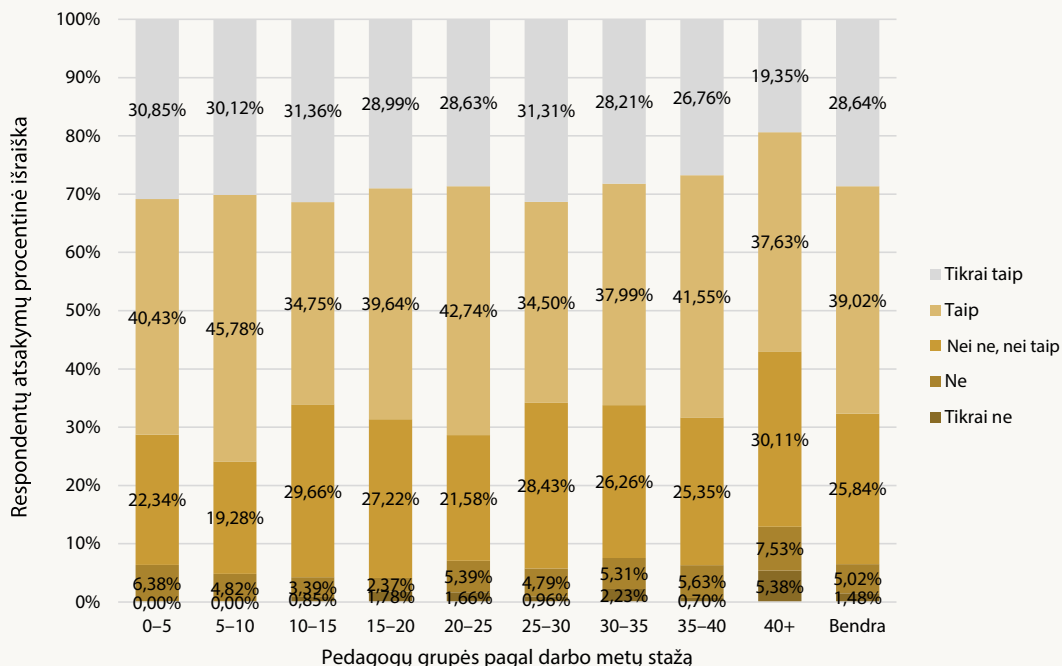
pasitraukimo iš pedagoginio darbo priežasčių. Lieka „stipriausieji“, todėl ir pastebimas toks ryškus emocinės sveikatos gerėjimas. Vėliau, didėjant darbo stažui, emocinė sveikata taip pat prastėja, kol pasiekia viršūnę apie 15–20 darbo metus. Šiuo gyvenimo etapu vėl priimami sprendimai, susiję su darbo vietos keitimu arba įvyksta psichologinė adaptacija.

Kad būtų atlikta išsamesnė analizė reikia papildomų tyrimų.

Taigi, norint išvengti mokytojų pasitraukimo iš pedagoginio darbo, pirmiausia reikia investuoti į tik pradėjusių dirbti pedagogų emocinę sveikatos gerinimą. Taip pat tikslinga ieškoti faktorių, lemiančių prastą emocinę sveikatą karjeros pradžioje ir juos spręsti.

Kitas faktorius, skirtingai veikiantis pedagogų grupes, *patiriamas nuovargis* (8 pav. veikslas).

8 pav. Pedagogų patiriamas nuovargis tarp skirtingų pedagogų grupių, atsižvelgiant į turimą darbo stažą



Šaltinis: Apklausos duomenys

Respondentų buvo prašoma įvertinti patiriamą nuovargį. Apibendrinat tyrimo rezultatus, matyti, kad patiriamas nuovargis darbe mažėja augant pedagoginio darbo stažui. Siekiant sumažinti pedagogų pasitraukimo iš pedagoginio darbo skaičių ir norint užtikrinti darbo tąsą, reikia investuoti

į rekreacines priemones ir tirti veiksnius, lemiančius pedagogų nuovargį ir nuovargio skirtumus, atsižvelgiant į turimą pedagoginį darbo stažą.

Išvados ir rekomendacijos

Atlikus analizę identifikuoti ir į pinigines (*darbo užmokestis, kylantis darbo užmokestis, finansinė paskata už papildomą darbo krūvį, darbo valandos, darbo krūvis*) bei nepiniginės (*santykiai su administracija, emocinė sveikata, darbo prasingumas, nuovargis dirbant su vaikais*) pajamas sugrupuoti veiksniai, turintys įtakos pedagogo karjeros tąsai. Analizė atskleidžia, kad pasitenkinimas darbo užmokesčiu ar didinamu darbo užmokesčiu vidutiškai silpnai neigiamai koreliuoja su tikimybe, kad pedagogas nutrauks karjeros kelią. Didesnis nepasitenkinimas darbo krūviu ir gaunamomis pajamomis santykinai sietinas su didesne rizika, kad pedagogas nutrauks darbo veiklą. Ir, priešingai, tenkinantis darbo užmokestis, apmokami papildomi darbai beveik nekelia minčių baigti pedagogo karjerą.

Analizuojant sąsajas tarp svarstymo keisti darbą ir pedagoginio darbo stažo, kvalifikacijos, lyties, gyvenamosios vietos, būtent darbo stažas aiškiai išskiria didžiausią riziką švietimo sistemai keliančius pedagogus. Didėjant pedagoginio darbo stažui, mokytojai dažniau susimąsto apie karjeros pokyčius. Tyrimas rodo, kad 15–20 metų pedagoginį darbo stažą turintys mokytojai dažniausiai svarsto keisti darbą, tačiau darbo stažui didėjant, vis rečiau susimąstoma apie pedagoginės karjeros keitimo galimybes. Taigi, nedidelį darbo stažą turintys pedagogai itin motyvuoti tęsti karjerą, tačiau laikui bėgant motyvacija blėsta, tai lemia didesnę norą keisti darbą. Tačiau tokia išvada sietina tik su šios analizės rezultatais. Užsienio mokslininkų įžvalgos atskleidžia priešingas tendencijas, verčiančias mokytojus susimąs-

tyti apie pedagogo karjeros nutraukimą vos šiai prasidėjus.

Pagrindinė pedagogo karjeros nutraukimą lemianti rizika siejama su darbo užmokesčiu. Atlikto tyrimo rezultatai rodo, jeigu pedagogams labai svarbus **darbo užmokestis**, taip pat **didinamas darbo užmokestis** už jų atliekamą darbą ir finansinė paskata už papildomą krūvį, jie dažniau svarstys keisti darbą. Taip pat akcentuotina ir darbo valandų svarba: **jei pedagogams labai svarbios darbo valandos, jie dažniau svarsto apie pasitraukimą iš darbo**. Nepiniginų pajamų veiksniai, skatinantys tęsti arba palikti pedagogo karjerą, susiję su darbo aplinkos mikroklimatu, t. y. santykiais su administracija, kolegomis ir, žinoma, mokiniais. Patiriamas emocinis nuovargis taip pat lemia pedagogo karjeros nutraukimą. Tyrimas rodo, kad emocinės sveikatos problemų daugiausiai patiria mažiausią pedagoginį darbo stažą (0–5 metai) turintys pedagogai. Darbo stažui didėjant, pedagogai patiria mažesnę emocinį nuovargį, tai lemia įgyta patirtis.

- Siekiant mažinti pedagogų pasitraukimą iš pedagoginio darbo ir norint užtikrinti jų darbo tąsą, rekomenduotina investuoti į rekreacines pedagogų emocinio lauko stiprinimo priemones. Tai ypač svarbu pradėjusiems mokytojo kelią pedagogams.
- Būtina inicijuoti mokslinius tyrimus, kurie būtų orientuoti į prastą emocinę pedagogų sveikatą keliančias problemas ir rasti jų sprendimo būdų.

Literatūra

Adams J. (2001). Rizika. Kaunas: Poligrafija ir informatika.

Barr N. (2020). *Economics of the welfare state*. Oxford University Press, USA.

Barro R. J. (1997). *Macroeconomics*. MIT Press.

Becker G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The economic journal*, 75(299), 493–517.

Burke, Paul F., Sandy Schuck, Peter Aubusson, John Buchanan, Jordan J. Louviere, and Anne Prescott (2013). Why do early career teachers choose to remain in the profession? The use of best–worst scaling to quantify key factors. *International Journal of Educational Research*, 62, 259–268.

Casely-Hayford J., Björklund Ch., Bergström G., Lindqvist P., Kwak L., *What makes teachers stay? A cross-sectional exploration of the individual and contextual factors associated with teacher retention in Sweden.*, *Teaching and Teacher Education*, Volume 113, 2022, 103664, ISSN 0742-051X. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103664>.

Carver-Thomas D. & Darling-Hammond L. (2019). The trouble with teacher turnover: How teacher attrition affects students and schools. *Education Policy Analysis Archives*, 27(36). Prieiga internete: <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.27.3699>.

V. Čekanavičius ir G. Murauskas. Statistika ir jos taikymai. II. TEV, 2002.

European Commission / EACEA / Eurydice, 2021. Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union (Europos Komisija, Europos švietimo ir kultūros vykdomoji įstaiga, Motiejūnaitė-Schulmeister A., De Coster I., Davydovskaia O., et al., *Teachers in Europe: careers, development and well-being*, Birch P. (editor), Europos Sąjungos leidinių biuras, 2021. Prieiga internete: <https://data.europa.eu/doi/10.2797/997402> (žr. 2023 m. sausio 6 d.).

Elster J. (2000). Socialinių mokslų elementai. Vilnius: Vaga.

Harris D. N. & Adams S. J. (2007). Understanding the level and causes of teacher turnover: A comparison with other professions. *Economics of Education Review*, 26(3), 325–337.

Holme J. J., Jabbar H., Germain E. ir Dinning J. *Educational Researcher*, Vol. 47 No. 1, p. p. 62–75 DOI: 10.3102/0013189X17735813 © 2017 AERA. Prieiga internete: <http://edr.aera.net> (žr. 2023 m. vasario 6 d.).

Laming M. M., Horne M. Career change teachers: pragmatic choice or a vocation postponed? Prieiga internete: <https://doi.org/10.1080/13540602.2012.754163>.

Leewen J. L. Harmen Schaap, Femke P. Geijssel, Paulien C. Meijer Early career teachers experiences with innovative professional potential in secondary schools in the Netherlands. Prieiga internete: <https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/19415257.2022.2129738?scroll=top&needAccess=true>.

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2015 m. gruodžio 21 d. įsakymas Nr. V-1308 „Dėl Geros mokyklos koncepcijos patvirtinimo.

Milanowski A. T. ir Odden A. R. 2007 A New approach to the cost of teacher turnover Working Paper 13 April 6, 2007 University of Wachington.

Mont D. & Rees D. I. (1996). The influence of classroom characteristics on high school teacher turnover. *Economic Inquiry*, 34(1), 152–167.

MOSTA. Pedagogų darbo jėgos prognozavimas Lietuvoje, 2018. Prieiga internete: <https://strata.gov.lt/images/pedagogai/Pedagogu-darbo-jegos-prognozavimas-Lietuvoje-v1.pdf> (žr. 2023 m. kovo 20 d.).

Norkus Z. (2004). Ar galime gyventi geriau? Velfarizmas ir jo alternatyvos. *Politologija*, 4 (36).

Office of National statistics. Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE): Job changer flows, 2000 to 2018. Prieiga internete: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/adhocs/010129annualsurveyofhoursandearningsashe-jobchangerflows2000to2018> (žr. 2023 m. sausio 26 d.).

Qin L. Country effects on teacher turnover intention: a multilevel, cross-national analysis.

Schuck S., Aubusson P., Buchanan J., Varadharajan M. ir Burke P. F. (2018) The experiences of early career teachers: new initiatives and old problems, *Professional Development in Education*, 44:2, 209–221, DOI: 10.1080/19415257.2016.1274268.

Schumpeter J. A. (1998). Kapitalizmas, socializmas ir demokratija. *Vilnius: Mintis*.

Stanišauskienė V. (2022) „Kodėl tampama mokytoju? Mokytojo karjeros trajektoriją brėžiantys veiksniai“. Mokslo studija. KTU.

Steiner E.; Woo A., 2021 Job-Related Stress Threatens the Teacher Supply Key Findings from the 2021 State of the U. S. Teacher Survey. Prieiga internete: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RRA1108-1.html (žr. 2023 m. sausio 10 d.).

Švietimo valdymo informacinė sistema. Pensinio amžiaus mokytojų dalis šalyje 2020–2021 m. m. Prieiga internete: <http://www.svis.smm.lt/pedagogai/> (žr. 2022 m. rugsėjo 29 d.).

Švietimo valdymo informacinė sistema. Valstybės švietimo rodiklių švieslentė, vidutinis mokytojų amžius 2022–2023 m. m. Prieiga internete: <https://rsvs3.emokykla.lt/cognos/bi/?perspective> (žr. 2023 m. sausio 10 d.).

TALIS, 2018, OECD. Prieiga internete: https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/teisine_informacija/talis-2018-lietuvos-ataskaita.pdf (žr. 2022 m. spalio 14 d.).

Torres Ch. *Urban Education* 2016, Vol. 51(8) 891–914. Is This Work Sustainable? Teacher Turnover and Perceptions of Workload in Charter Management Organizations
DOI: 10.1177/0042085914549367.

Vila L. E. (2000). The non-monetary benefits of education. *European journal of education*, 35(1), 21–32.

Watlington E., Shockley R., Guglielmino P. & Felsher R. (2010). The high cost of leaving: An analysis of the cost of teacher turnover. *Journal of Education Finance*, 22–37.15 d.





NACIONALINĖ
ŠVIETIMO
AGENTŪRA



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

Finansuojama iš Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšų.

© Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija

© Nacionalinė švietimo agentūra

Vilnius, 2023