

# IKIMOKYKLINIO UGDYMO PEDAGOGŲ STUDIJŲ IR DARBO DERINIMO GALIMYBĖS

Algimantas Bagdonas, Asta Jakimavičienė, Raimonda Sadauskienė, Sigita Saulėnienė

*Kauno kolegija*

**Anotacija.** Straipsnyje aptariamos studijų ir darbo derinimo galimybės. Pabrėžiamos šios studijų ir darbo derinimo galimybės: tinkama komunikacija, suinteresuotų asmenų bendradarbiavimas, optimalaus darbo krūvio pasirinkimas, darbinės veiklos, susijusios su studijomis, pasirinkimas. Straipsnyje sprendžiama problema – ieškoma studijų ir darbo derinimo galimybių, pasitelkiant literatūros ir dokumentų analizę bei atliekant darbdavių nuomonių tyrimą. Straipsnį sudaro dvi dalys. Pirmojoje straipsnio dalyje pateikiama teorinė dokumentų ir mokslinės literatūros analizė apie dirbančių studentų situaciją įvairiose šalyse. Antrojoje straipsnio dalyje pristatomi atlikto tyrimo rezultatai, atspindintys ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų požiūrį į studijuojančius darbuotojus. Tyrimo rezultatai rodo, kad kiekvienoje organizacijoje yra darbuotojų, kurie mokosi. Darbdaviai suvokia tokius darbuotojus kaip naudą savo organizacijai, skatina darbuotojus studijuoti, sudaro sąlygas dirbti ir mokytis bei pageidauja, kad ateityje tokie darbuotojai, baigę studijas, dirbtų jų organizacijoje. Darbdaviai nurodo, kad studijuojantis darbuotojas atlieka privalomas veiklos funkcijas tiek darbo vietoje, tiek mokymosi įstaigoje, todėl jo asmeninės savybės yra svarbios siekiant laiku ir tiksliai atlikti užduotis abiejose organizacijose. Naudoti tyrimo metodai – dokumentų ir mokslinės literatūros analizė, apklausa raštu, duomenų kiekybinė analizė.

**Reikšminiai žodžiai:** studijų ir darbo derinimas, ugdymo įstaiga, ikimokyklinio ugdymo pedagogai, darbdaviai.

## Įvadas

**Temos aktualumas.** Įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą principus, pastaraisiais dešimtmečiais vis daugiau studentų pradeda dirbti dar studijuodami, o jau dirbantys asmenys pradeda naujas studijas. Todėl studijų ir darbo derinimo klausimai vis dažniau iškyla įvairių šalių studentams. Siekiant atskleisti šią problemą, atliekami tyrimai įvairiose Europos šalyse. Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centro duomenimis (2020), dirbančių studentų daugėja visoje Europoje. Eurostudent atliktas tyrimas 28 Europos šalyse rodo, kad vidutiniškai daugiau nei pusė visų Europos aukštųjų mokyklų studentų derina studijas ir darbą. Dirbančių studentų skaičius svyruoja nuo 15 proc. Italijoje, Albanijoje, Serbijoje iki daugiau nei 50 proc. Vokietijoje, Rumunijoje, Estijoje, Lietuvoje. Airijoje dirba apie 85 proc. studentų. Visose Europos šalyse studentai, dirbantys reguliarių arba atsitiktinių apmokamą darbą studijų laikotarpiu, dažniausiai dirba dėl finansinių priežasčių. Šias priežastis ypač dažnai įvardija vyresni studentai, studentai, neturintys aukštojo išsilavinimo bei atskirai nuo tėvų gyvenantys studentai. Vidutiniškai 69 proc. šių studentų dirba, kad padengtų savo pragyvenimo išlaidas. Vidutiniškai kas penktas dirbantis studentas finansiškai išlaiko kitus šeimos asmenis – partnerį, vaikus, tėvus. Be finansinių priežasčių 60 proc. dirbančių studentų pažymi, jog darbą renkasi norėdami įgyti patirties darbo rinkoje, pagerinti įsidarbinamumo gebėjimus (Lietuvos studijų būklė, 2020).

Pastarųjų metų duomenimis, Lietuvoje visus akademinis metus dirbančių I ir II pakopų studentų dalis Lietuvoje sudaro daugiau nei trečdalį. Darbui vidutiniškai skiriama daugiau nei 30 val. per

savaitę. Kasmet dirbančiųjų dalis didėja. Lietuvoje dažniausiai dirba šie studijuojantys asmenys: vyresni nei 30 m., studijuojantys magistro studijų programose, studentai, įstoję į aukštąją mokyklą po pertraukos baigus vidurinę mokyklą, studijuojantys socialinius ir humanitarinius mokslus, studijuojantys iššęstinėse studijose. Lietuvoje pirmo kurso studentai renkasi darbus, kuriuos lengva derinti su studijomis: dirba vakarais, slenkančiu grafiku, savaitgaliais, dažniausiai – paslaugų ar prekybos sektoriuje (Lietuvos studijų būklė, 2020). Tačiau aukštesnių kursų studentai jau pradeda ieškoti darbų, kurie yra susiję su jų studijomis. Studentai dirbti ima vis anksčiau ir noriau dėl kelių priežasčių: finansinė laisvė, nes studentas jau nėra priklausomas nuo tėvų (Šidlauskienė, 2011). Darbas jauniems žmonės padeda ugdyti gyvenime reikalingas savybes – laiko planavimo įgūdžius, kadangi kiekvienas stengiasi suspėti ne tik dirbti, bet mokytis bei rasti laiko ir savo pomėgiams (Beerens, Mägi, & Lill, 2011). 2019 m. dirbančių I studijų pakopos studentų dalis tarp universitetų ir kolegijų studentų sudarė atitinkamai 32 proc. ir 50 proc. Remiantis tarptautinės apklausos rezultatais, visus akademinis metus dirbančių I ir II pakopų studentų dalis Lietuvoje sudaro daugiau nei trečdalį, darbui vidutiniškai skiriama daugiau nei 30 val. per savaitę. Pagal šiuos rodiklius Lietuva tarp kitų ES valstybių užima aukštesnę nei vidutinę poziciją. ES valstybėse visu studijų laikotarpiu dirba vidutiniškai 35 proc. studentų. Darbo (ypač atitinkančio studijų sritį) patirtis gali padidinti studentų konkurencingumą ir palengvinti perėjimą į darbo rinką. Pastebima, kad dėl didelio darbo krūvio gali mažėti studijoms skiriamas laikas, integracija į akademinę aukštosios mokyklos bendruomenę. Tai

gali prisidėti prie akademinų pasiekimų prastėjimo, didinti studijų nebaigimo tikimybę (Lietuvos studijų būklė, 2020). Taigi daugeliui dirbančių studentų iškyla studijų ir darbo derinimo svarba.

Lietuvoje besimokančiam dirbančiajam taikomos tam tikros išimtys: galima dirbti ne visą darbo laiką: dirbti mažiau nei 8 valandas per dieną ir 40 valandų per savaitę. Ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas nustatomas besimokančiojo ir darbdavio susitarimu (reikia abiejų sutikimo). Suteikiamos mokymosi atostogos: pateikęs pažymą dėl egzaminų, įskaitų laikymo bei jų laikymo datų, studijuojantis darbuotojas turi teisę pasinaudoti numatytos trukmės mokymosi atostogomis. Darbdavys, įvertinęs tokių atostogų tikslą, turi jas suteikti. Kasmetines atostogas galima derinti prie mokymosi reikmių: darbdavys privalo tenkinti prašymą suteikti kasmetines atostogas, jei darbuotojas mokosi nenutraukdamas darbo, derindamas kasmetines atostogas prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko (Lietuvos studijų būklė, 2020). Darbo (ypač atitinkančio studijų sritį) patirtis gali padidinti studentų konkurencingumą ir palengvinti perėjimą į darbo rinką. Dėl didelio darbo krūvio gali mažėti studijoms skiriamas laikas, integracija į socialinę ir akademinę aukštosios mokyklos bendruomenę. Tai gali prisidėti prie akademinų pasiekimų prastėjimo, didinti studijų nebaigimo tikimybę (Lukšas, 2019; Šerėnaitė, 2020; Urbonaitė-Vainienė, Brunalas, 2018).

**Tyrimo problema** – kokios ikimokyklinio ugdymo pedagogų studijų ir darbo derinimo galimybės?

**Tyrimo objektas** – ikimokyklinio ugdymo pedagogų studijų ir darbo derinimas.

**Tyrimo tikslas** – atskleisti ikimokyklinio ugdymo pedagogų studijų ir darbo derinimo galimybes.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Pagrįsti studijų ir darbo derinimo galimybes.
2. Nustatyti darbdavių požiūrį į studijuojančius ikimokyklinio ugdymo pedagogus.
3. Atskleisti esmines darbuotojų savybes, reikalingas dirbančiam studentui.

**Tyrimo metodai** – dokumentų ir mokslinės literatūros analizė, apklausa raštu, kiekybinė duomenų analizė.

## Studijų ir darbo derinimas

Darbas studijų metais ne tik suteikia finansinio stabilumo, bet ir leidžia įgyti vertingos patirties, įsilieti į darbo rinką, o kartais – ir atrasti savo karjeros kelią. Tačiau derinti studijas ir darbą gali būti nelengva užduotis. Tad kaip išlaikyti balansą ir viską laiku suspėti, nepakenkiant nei studijoms, nei

karjeros pradžiai? Norinčių derinti mokslą ir studijas šiandien netrūksta. Visgi nuo žingsnio įsidarbinti jaunos žmonės neretai atbaido paprasčiausia baimė, kad jiems nepavyks tuo pat metu sėkmingai krimsti mokslų ir pasiekti gerų rezultatų darbe. Neretai jauni žmonės tiesiog nedrįsta pamėginti arba neatranda jiems tinkamo darbo formato. Vis tik reali patirtis rodo, kad sėkmingai derinti darbą ir studijas tikrai galima. Įmonė siekia sudaryti tokias sąlygas, kurios leistų į šalį nenustumti studijų (Deriname studijas ir mokslą, 2020.).

Pusė vaikus auginančių studentų taip pat nurodė, kad jie turėjo ieškoti papildomo darbo, kad patenkintų padidėjusius šeimos finansinius poreikius. Ši ir anksčiau minėtos pasekmės tarpusavyje reikšmingai susijusios, nes darbo, studijų ir šeimos derinimo įtampas veikia studentų fizinę ir psichologinę savijautą. Patraukliausios studijų ir darbo derinimo priemonės yra dėstytojų geranoriškumas dėl dirbančių studentų, laisvas lankomumas ir individualaus studijų grafiko galimybės. Studijų ir darbo derinimo priemonių visuma yra aktualesnė magistrantūroje ir neakivaizdiniu būdu studijuojantiems studentams (Šidlauskienė, 2011). Vienas svarbiausių dalykų, norint sėkmingai derinti studijas ir darbą, yra geras laiko planavimas ir efektyvus dienvakars paskirstymas. Tam tinkamiausias yra pamaininis darbas lanksčiu grafiku. Darbo grafiko lankstumas, mano manymu, yra pagrindinis raktas į studijų ir darbo balansą. Turint galimybę išsakyti savo pageidavimus dėl darbo valandų, žmogui lengviau planuoti dienas ir savaites taip, kad pakankamai dėmesio tektų ir mokslams, ir darbui. Pavyzdžiui, nemažai studijuojančių kolegų renkasi galimybę dirbti vakarais. Kiti darbui išnaudoja laisvas nuo studijų dienas ar valandas. Svarbus ir darbdavio įsitraukimas. Net ir dirbant lanksčiu darbo grafiku, studijuojantiems darbuotojams pasitaiko situacijų, kai svarbūs atsiskaitymai ar paskaitos universitete sutampa su intensyviais laikotarpiais darbe. Būtent tokiais momentais daugeliui dirbančių studentų kyta didžiausi išbandymai. Dažnai lyg tyčia sutampa darbymetis darbe ir universitete, o dar ir asmeniniai reikalai spaudžia. Tokiais atvejais tikrai lengva „perdegti“. Tačiau ir šias situacijas galima suvaldyti, įsitraukus darbdaviui. Situaciją stabilizuoja vien kelios papildomos dienos, skirtos vadinamosioms mokslo atostogoms (Sanchez-Gelabert, Figueroa, & Elias, 2017). Kaip tinkama prevencija veikia ir streso valdymo sesijos, kurių metu psichologai padeda spręsti įvairius darbo metu kylančius iššūkius – tarp jų susijusius ir su laiko planavimu, studijų bei darbo derinimu. „Vienas svarbiausių aspektų, siekiant išvengti įtemptų situacijų – komunikavimas su darbdaviu apie susidariusią situaciją. Supratimo reikia abipusio –

tiesiogiai darbdavys turėtų lanksčiau žiūrėti į studijuojančių žmonių poreikius, tiek kolegos – kiek įmanoma anksčiau pranešti apie mokslui skirtų dienų poreikį (Šerėnaitė, 2020). Viena dažniausių dirbti norinčių studentų daromų klaidų – noras aprėpti per daug. Neretai studijas ir darbą derinantys žmonės šiek tiek pervertina savo galimybes – nori ir dirbti visu etatu, ir studijuoti, universitete lankyti papildomus dalykus bei kursus, taip pat – skirti pakankamai laiko savo pomėgiams ir hobiams. Kai kuriems pavyksta tai padaryti, tačiau tam reikia disciplinos ir gerų laiko planavimo įgūdžių. Dėl to reikėtų realistiškai įvertinti savo galimybes ir protingai planuoti veiklas – pavyzdžiui, galbūt galima pradėti ne nuo viso, o pusės etato darbo. Tuomet žiūrėti, kaip sekasi, ir tik tada didinti darbų apimtį (Deriname studijas ir mokslą, 2020). Tiek iš darbo, tiek iš aukštosios mokyklos pusės reikia matyti galimybes derinti studijas ir profesinę veiklą. Darbe nekyla problemų, jei tenka skirti daugiau laiko mokslams, paskaitoms, o universitete taip pat geranoriškai žiūrima į dirbančius studentus, leidžiama pasiderinti atsiskaitymų ar mokslo darbų datas ir terminus. Studijų ir darbo sinergijos siekiančių jaunų žmonių šiandien yra nemažai, todėl dėl specialistų konkuruojantiems darbdaviams svarbu sudaryti sąlygas jiems įsiliesti į darbo rinką, neapleidžiant mokslų. Priešingu atveju įmonės paprasčiausiai atstumia nemažą dalį potencialių darbuotojų. Jauniems žmonėms svarbu įgyti ne tik teorinių žinių, bet ir praktikos realiame darbe, o šis kelias prasideda nuo laiko planavimo ir pirmųjų karjeros žingsnių (Neyt, Omeij, Verhaest, & Baert, 2017; Sanchez-Gelabert, Figueroa, & Elias, 2017).

Siekiant tobulinti darbo ir studijų derinimo galimybes, svarbios yra darbdavių apklausos. Tokiomis apklausomis gali būti nustatomas gebėjimų ir žinių, reikalingų darbo funkcijoms atlikti, dabartinis ar ateities poreikis, trūkumas, taip pat – įmonių žmogiškojo kapitalo strategijos, pvz., mokymai darbuotojams ir kiti aspektai. Darbdavių apklausomis surinkta ir susisteminta informacija gali prisidėti ne tik kuriant darbo rinkos ar užimtumo priemones, bet ir tęstines švietimo programas, ilgalaikes investicijas į žmogiškąjį kapitalą strategijas. Pagrindinis darbdavių apklausų privalumas – tiesioginė informacija apie darbo rinką ir situaciją įmonėse iš darbdavių (Mane, Corbella, 2017).

### **Tyrimo metodika ir organizavimas**

Kauno kolegijos Ikimokyklinio ugdymo programos iššestinių studijų grupėse dauguma, o dieninių studijų grupėse – nuo trečdalis iki pusės studentų dirba. Derinant darbą ir studijas, svarbūs įvairūs veiksniai (aukštoji mokykla, darbuotojai, darbdaviai), o šiame tyrime pasirinktas vienas iš jų

– darbdavių požiūris į studijuojančius darbuotojus. Todėl, siekiant atskleisti studijų ir darbo derinimo galimybes, nuspręsta atlikti darbdavių nuomonių tyrimą. Pasirinkta tikslinė darbdavių imtis, remiantis nuostata, kad darbdaviai yra labai svarbi grandis studentų studijų ir darbo sistemoje. Nuo darbdavių nuostatų ir kompetencijos priklauso studento įsidarbinimas, darbo tvarkaraščio sudarymas bei jo pakeitimai, mokymosi atostogų suteikimas, tolimesnė darbuotojo karjera. Tyrimo metodas – apklausa raštu. Anketinė apklausa vyko 2021 m. kovo mėn. Iš viso apklausti 75 darbdaviai, kurių organizacijose dirba darbuotojai, studijuojantys ikimokyklinį ir priešmokyklinį ugdymą Kauno kolegijoje. Darbdaviai atstovauja ugdymo įstaigoms iš 7 Lietuvos rajonų, kuriuose dirba kolegijos ikimokyklinio ugdymo programą studijuojantys pedagogai. Klausimynas parengtas, remiantis teorinėje tyrimo dalyje išryškintomis teorinėmis nuostatomis: dauguma šiuolaikinių studentų derina studijas ir darbą, darbo rinkoje egzistuoja ikimokyklinio ugdymo pedagogų poreikis, ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovai suinteresuoti, kad į jų organizacijas įsiliėtų jauni, kvalifikuoti pedagogai. Klausimyną sudaro 20 uždarytųjų klausimų, vienas klausimas – atvirasis, kuriame prašoma pateikti rekomendacijas dėl darbo ir studijų derinimo galimybių. Sudarant klausimyną, tyrimo klausimai suskirstyti į šiuos prasminius blokus: klausimai, kuriais gilinama į besimokančiojo poziciją konkrečioje organizacijoje; klausimai, kuriais gilinama į sąlygų mokymuisi dirbančiajam sudarymą; klausimai, kuriais gilinama į darbo vietas ir mokymosi įstaigos sąsajas; klausimai, kuriais gilinama į darbdavio požiūrį į studijuojančius darbuotojus; klausimai, kuriais gilinama į individualias besimokančio darbuotojo savybes. Tyrimo metu užtikrintas tyrimo dalyvių savanoriškumas, tyrimo duomenų anonimiškumas. Tyrimo duomenys panaudoti apibendrinti ir tik tyrimo tikslais.

### **Tyrimų duomenų analizė**

Respondentų atsakymai į klausimą „Pažymėkite, kokį procentą darbuotojų Jūsų vadovaujamoje įstaigoje sudaro studijuojantys asmenys“ pasiskirstė taip: 0,25 etatu dirba 15 proc., 0,5 etato dirba 36 proc., 0,75 etato dirba 9 proc., 1 etatu dirba 20 proc. Variantą „kita“ nurodė 20 proc. respondentų (1 lentelė).

*Apibendrinant gautus respondentų atsakymus, galima teigti, kad didžioji dauguma studijuojančiųjų darbuotojų dirba puse etato, tačiau didelė dalis studentų dirba daugiau kaip puse etato arba visu etatu (iš viso 29 proc.). Taigi*

dirbantys studentai nemažą laiką dirba, tai yra pakankamai didelis krūvis – mokymasis pilnu tempu ir darbas puse ir daugiau etato per mėnesį.

Respondentų atsakymai į klausimą „Studijuojančių darbuotojų studijos dažniausiai a) susijusios su specialybe b) nesusijusios su specialybe pasiskirstė taip: net 94 proc. apklaustųjų nurodė, kad jų įstaigoje dirbantys studentai dirba pagal savo studijuojamą specialybę ir tik 6 proc. darbdavių nurodė, kad jų įstaigoje dirbantys studentai dirba ne pagal studijuojamą specialybę (1 lentelė).

Apibendrinant gautus apklaustųjų darbdavių atsakymus, galima daryti išvadą, kad absoliuti dauguma dirbančių studentų apklaustose įstaigose dirba pagal savo būsimą specialybę. Šis aspektas laikytinas labai pozityviu studentų žingsniu, sąmoningu pasirinkimu dirbti pagal savo studijuojamą dalyką, tokiu būdu siekiant įgyti patirties, pagilinti kompetencijas.

Respondentų atsakymai į klausimą „Jūs, kaip vadovas, į studijuojantį darbuotoją žiūrite: a) su viltimi, kad turėsime aukštos kvalifikacijos darbuotoją; b) kaip ir į visus kitus; c) vengiu priimti tokius darbuotojus pasiskirstė taip: net 82 proc. darbdavių teigia, kad į studijuojančius darbuotojus žiūri su viltimi, kad turės aukštos kvalifikacijos darbuotoją, 15 proc. apklaustųjų teigia, kad į tokius

darbuotojus žiūri, kaip ir į visus kitus ir tik 3 proc. darbdavių vengia priimti studijuojančius asmenis į darbą (1 lentelė).

Apibendrinant gautus respondentų atsakymus, galima teigti, kad absoliuti dauguma apklaustų darbdavių labai pozityviai žiūri į studijuojančius darbuotojus, mato naudą to, kad jų organizacijoje dirba studijuojantys asmenys, supranta, kad, baigę mokslus, tokie asmenys sukurs įstaigai pridėtinę vertę.

Respondentų atsakymai į klausimą „Organizacija skatina darbuotojus studijuoti“ pasiskirstė taip: po 44 proc. respondentų su šiuo teiginiu sutinka arba visiškai sutinka, kas rodo bendrą 88 proc. skaičių, tai labai aukštas pozityviai vertinančių studijuojančius darbuotojus darbdavių skaičius. Tai rodo darbdavių suvokimą, kaip svarbu mokytis, taip kuriant besimokančią organizaciją bei sukuriant pridėtinę vertę ne tik konkrečiam darbuotojui, bet ir pačiai organizacijai. Po 6 proc. respondentų teigė, kad jie nesutinka su šiuo teiginiu ir neturi nuomonės šiuo klausimu (1 lentelė).

Apibendrinant gautus respondentų atsakymus galima teigti, kad apklaustieji darbdaviai sąmoningai skatina darbuotojus studijuoti, nes išvelgia naudą savo organizacijai.

1 lentelė. Darbdavių požiūris į studijuojančius darbuotojus

Teiginys	Atsakymų variantai		
Kokį procentą darbuotojų Jūsų vadovaujamoje įstaigoje sudaro studijuojantys asmenys?	1 etatu dirba 20 proc.	0,75 etato dirba 9 proc.	0,5 etato dirba 36 proc., 0,25 etatu dirba 15 proc.
Studijuojančių darbuotojų studijos dažniausiai	Susiję su specialybe – 94 proc.	Nesusiję su specialybe – 6 proc.	
Jūs, kaip vadovas, į studijuojantį darbuotoją žiūrite	Kaip ir į visus kitus – 15 proc.	Su viltimi, kad turėsime aukštos kvalifikacijos darbuotoją – 82 proc.	Vengiu priimti tokius darbuotojus – 3 proc.
Jūsų įstaigoje studijuojantys darbuotojai	Geba derinti darbą ir studijas – 70 proc.	Iš dalies geba derinti darbą ir studijas – 30 proc.	Suderinti darbą ir studijas sunku – 0 proc.
Organizacijoje studijuojantiems darbuotojams sudaromi individualūs darbo grafikai	Taip – 54 proc.	Iš dalies – 33 proc.	Ne – 13 proc.
Dirbantiems studentams svarbu, kad studijų ir egzaminų tvarkaraštis būtų pateikiamas kiek įmanoma anksčiau“	Visiškai – 53 proc.	Iš dalies – 38 proc.	Ne – 9 proc.
Nuotolinis mokymasis gali padėti išspręsti darbo ir studijų suderinamumo problemas	Sutinka – 70 proc.	Neturi nuomonės – 18 proc.	Nesutinka – 12 proc.

Respondentų atsakymai į klausimą „Jūsų įstaigoje studijuojantys darbuotojai: a) geba derinti darbą ir studijas; b) iš dalies geba derinti darbą ir studijas; c) suderinti darbą ir studijas jiems sunku; d) visiškai negeba derinti darbo su studijomis pasiskirstė taip: didžioji dauguma darbdavių teigia,

kad net 70 proc. dirbančių studentų geba derinti darbą ir studijas, o 30 proc. nurodo, kad dirbantys asmenys iš dalies geba derinti darbą ir studijas. Niekas nenurodė, kad dirbantys asmenys negeba derinti darbo ir studijų ar dirbantiems asmenims sunku derinti darbą ir studijas (1 lentelė).

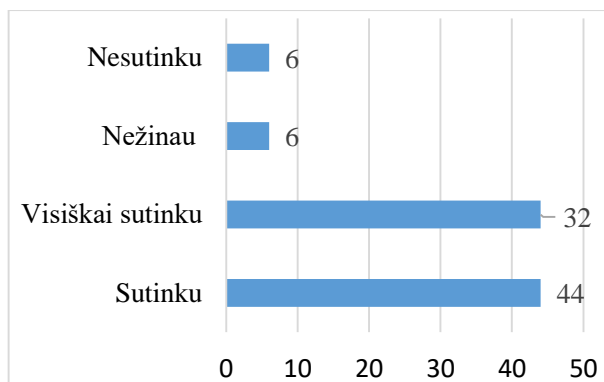
Apibendrinant gautus respondentų atsakymus galima teigti, kad studentams pavyksta visiškai arba iš dalies derinti darbą ir studijas. Darbdaviai neįžvelgia esminių problemų šiame procese. Galima manyti, kad darbo ir studijų procesas valdomas ir didelių problemų nekyla.

Respondentų atsakymai į klausimą „Organizacijoje studijuojantiems darbuotojams sudaromi individualūs darbo grafikai“ pasiskirstė taip: 54 proc. respondentų sutinka su teiginiu, 33 proc. visiškai sutinka su teiginiu, 13 proc. nesutinka su teiginiu. Apibendrinus sudėtus bendrus duomenis „sutinka“ ir „visiškai sutinka“, gautas 87 proc. rezultatas rodo, kad organizacijose skiriamas pakankamas dėmesys besimokančių darbuotojų darbo grafikų individualizavimui, jų poreikiai yra ir vadovo reikalas, kuris domisi darbuotojo studijomis ir mokymosi sąlygomis (1 lentelė).

Apibendrinant gautus respondentų atsakymus galima teigti, kad darbdaviai supratingai žiūri į besimokančio darbuotojo darbo ir studijų derinimo klausimus, sudarinėdami darbo grafikus, atsižvelgia į darbuotojo poreikius. Tyrimo rezultatai patvirtina mokslinėje literatūroje (Neyt, Omey, Verhaest, & Baert, 2017; Sanchez-Gelabert, Figueroa, & Elias, 2017; Mane, Corbella, 2017) akcentuojamus studijų ir darbo derinimo veiksnius: palankios darbinės aplinkos formavimas, bendradarbiavimas, efektyvi vadyba.

Respondentų atsakymai į klausimą „Dirbantiems studentams svarbu, kad studijų ir egzaminų tvarkaraštis būtų pateikiamas kiek įmanoma anksčiau“ pasiskirstė taip: 38 proc. teigia sutinkantys su teiginiu ir 53 proc. visiškai sutinkantys, todėl bendras pozityviai vertinančių tvarkaraščio išankstinį pateikimą, taigi tinkamą informaciją ir komunikaciją procentas – 91. Tai rodo, kad šiame procese ypač svarbus aukštosios mokyklos, besimokančio darbuotojo ir darbdavių bendradarbiavimas, kad būtų galima sudaryti palankias sąlygas tiek mokymuisi, tiek darbo atlikimui.

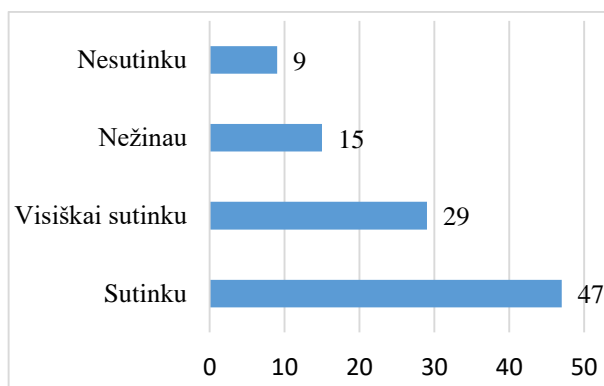
Apibendrinant gautus respondentų atsakymus galima teigti, kad apklaustieji darbdaviai suvokia tiek studijuojančių darbuotojų poreikius, tiek realiai galvoja apie savo organizaciją, kad darbo procesai nenukentėtų, būtų, kam atlikti pavestas užduotis.



1 pav. Ryšys su mokymosi įstaiga

Respondentų atsakymai į klausimą „Ryšys su mokymosi įstaiga abipusiai naudingas (atliekami užsakomieji tyrimai, kvalifikacijos renginiai)“ pasiskirstė taip (1 pav.): su teiginiu sutinka 44 proc. ir 32 proc. visiškai sutinka, taigi bendras pozityviai vertinančių teiginį skaičius – 76 proc. tai rodo, kad trys ketvirtadaliai darbdavių mato prasmę bendradarbiauti su mokymosi įstaiga, nes tai atneša naudą visoms pusėms – pačiam darbuotojui, aukštajai mokyklai bei darbdaviui – atliekami užsakomieji tyrimai, organizuojami kvalifikacijos renginiai. 6 proc. teigė nežinantys, ar tai naudinga ir 18 proc. respondentų nesutinka, kad toks bendradarbiavimas naudingas.

Apibendrinant gautus respondentų atsakymus galima teigti, kad apklaustieji darbdaviai ne tik palaiko ryšį su aukštosiomis mokyklomis, bet ir mato to prasmę, nes vyksta pozityvi abipusė komunikacija, atnešanti realios naudos visoms suinteresuotosioms pusėms.



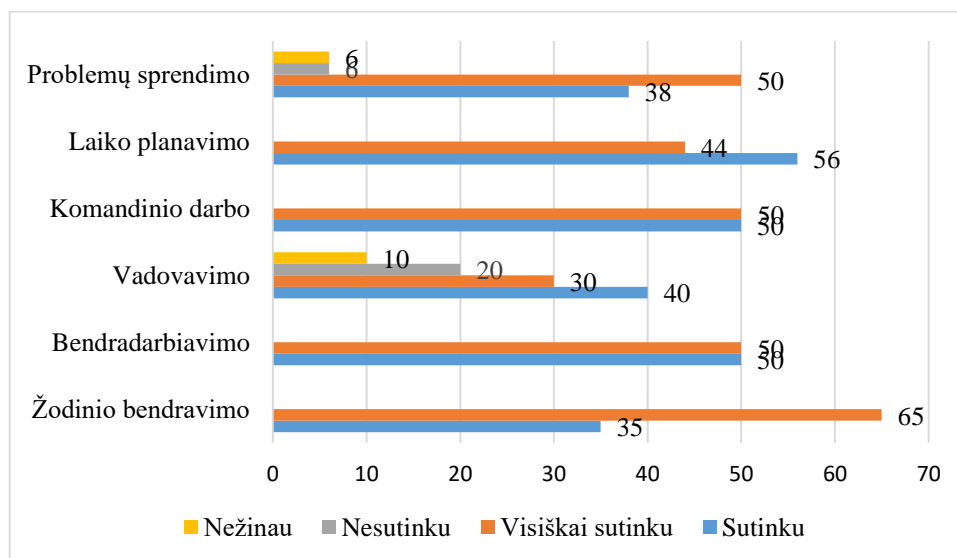
2 pav. Studijos ir darbinė veikla

Respondentų atsakymai į klausimą „Studijuojantis darbuotojas atneša naujovių į organizaciją“ pasiskirstė taip (2 pav.): 36 proc. su teiginiu sutinka ir 40 proc. visiškai sutinka, kas sudaro bendrą 76 proc. teigiamą požiūrį į tai, kad studijuojantys dirbantieji atneša naujos informacijos, naujovių iš aukštosios mokyklos. Tai rodo abipusio bendravimo, komunikacijos svarbą.

Po 12 proc. neturi nuomonės arba nesutinka su teiginiu, kas sudaro ketvirtadalį apklaustųjų.

Apibendrinant gautus respondentų atsakymus galima teigti, kad apklaustieji darbdaviai suvokia mokymosi svarbą, naujovių, kurias atneša

darbuotojas iš aukštosios mokyklos reikšmę konkrečiai organizacijai. Taigi vyksta abipusiai naudingas procesas – studentas įgauna darbinės patirties darbo vietoje, o konkreti organizacija gauna naujoves iš aukštosios mokyklos.



3 pav. Bendrųjų gebėjimų plėtra

Respondentų atsakymai į klausimą „Darbas studijų metu padeda plėtoti bendruosius gebėjimus: žodinio bendravimo; bendradarbiavimo; vadovavimo; komandinio darbo; laiko planavimo; problemų sprendimo“ pasiskirstė taip (3 pav.): absoliuti dauguma darbdavių sutinka, kad studijuojantiems darbuotojams darbo metu bendrieji gebėjimai plėtojasi ypač palankiai – atsakymai „sutinku“ arba „visiškai sutinku“ sudaro nuo 70 iki 100 proc. Tik labai nedidelė dalis respondentų teigė, kad nežino arba nesutinka, kad bendrieji gebėjimai neplėtojami darbo vietoje – tai sudaro nuo 6 iki 30 proc., tačiau tai labiau susiję su vadovavimo kompetencijomis, todėl manytina, kad šios kompetencijos plėtojamos dirbant vadovaujamą darbą, o studijuojantys asmenys šio darbo dar nedirba ir respondantai linkę palaukti, kol jie baigs studijas.

Akivaizdu, kad darbdaviai pozityviai vertina studijuojančių darbuotojų ne tik profesinius, bet ir bendruosius gebėjimus ir mano, kad darbo vietoje šie gebėjimai plėtojami palankia linkme.

Respondentų atsakymai į klausimą „Nuotolinis mokymasis gali padėti išspręsti darbo ir studijų suderinamumo problemas pasiskirstė taip: bendras sutinkančių ir visiškai sutinkančių su teiginiu procentas – 70. 18 proc. teigia neturintys nuomonės šiuo klausimu, po 6 proc. nurodė nesutinkantys ar visiškai nesutinkantys su teiginiu (1 lentelė).

Apibendrinant gautus respondentų atsakymus galima teigti, kad apklaustieji darbdaviai pozityviai

vertina nuotolinio mokymo teikiamas galimybes studijuojantiems darbuotojams.

Darbdavių nuomonės tyrimas patvirtino mokslinėje literatūroje (Mane, Corbella, 2017) akcentuojamus teiginius, kad darbdavių apklausų privalumas – tiesioginė informacija apie darbo rinką ir situaciją įstaigose; darbdavių apklausomis nustatomas kompetencijų, reikalingų darbo funkcijoms atlikti, dabartinis ar ateities poreikis.

Paprašius pateikti pasiūlymų dėl efektyvaus darbo ir studijų derinimo, gauti tokie atsakymai: teorinis parengimas yra pakankamas, bet trūksta praktikos; tvarkaraščių išankstinis pateikimas ir suderinimas su darbo grafiku; svarbu – dirbančių studentų gebėjimas planuoti savo laiką; asmeninės studijuojančių darbuotojų savybės (lankstumas, iniciatyva); dėstytojų geranoriškumas; svarbiausiu dalyku respondantai mato paties studijuojančio darbuotojo motyvaciją dirbti ir mokytis. Gauti rezultatai patvirtino teorinėje dalyje nagrinėtų autorių (Neyt, Omey, Verhaest, & Baert, 2017; Sanchez-Gelabert, Figueroa, & Elias, 2017) teiginius apie esminius studijų ir darbo derinimo aspektus.

Apibendrinant gautus apklaustų darbdavių atsakymus, galima teigti:

- Didžioji dauguma studijuojančių darbuotojų dirba puse etato ir daugiau. Dauguma dirbančių studentų apklaustose įstaigose dirba pagal savo būsimą specialybę. Šis aspektas laikytinas labai pozityviu studentų žingsniu, sąmoningu pasirinkimu dirbti pagal savo studijuojamą



dalyką, tokiu būdu siekiant įgyti patirties, pagilinti profesines kompetencijas.

- Absoliuti dauguma apklaustų darbdavių pozityviai žiūri į studijuojančius darbuotojus, mato naudą to, kad jų organizacijoje dirba studijuojantys asmenys, supranta, kad, baigę mokslus, tokie asmenys sukurs įstaigai pridėtinę vertę. Dirbantys studentai tenkina darbdavių lūkesčius, darbdaviai patenkinti atliekamo darbo kokybe, mato prasmę šių asmenų studijose, norėtų toliau bendradarbiauti su jais ateityje kaip savo organizacijos darbuotojais. Apklaustųjų darbdavių įstaigose dirba asmenys, studijuojantys ir dirbantys pagal savo specializaciją, todėl ir jų būsima darbo vieta pasirinkta tikslingai ir atliekamas darbas tenkina darbdavius.
- Darbdaviai neturi problemų dėl dirbančiųjų studentų, jie patenkinti jų atliekamo darbo kokybe, nes tokie asmenys stengiasi savo darbo vietoje, mato prasmę savo atliekamam darbu, o darbdaviai pageidauja ir ateityje bendradarbiauti su jais, jau diplomuotais specialistais. Darbdaviai palankiai žiūri į studijuojančius darbuotojus, nereikalauja išankstinės patirties, kurios gali neturėti paprastai jauni ir dar studijuojantys darbuotojai, taip pat darbdaviai nurodo, kad jie patys organizacijoje kreipia dėmesį tokių darbuotojų, neturinčių darbinės patirties, mokymams.
- Daugumoje apklaustųjų organizacijų suteikiamos mokymosi atostogos, taigi atsižvelgiama į besimokančio darbuotojo poreikius, nors tam tikra dalis (ketvirtadalis) darbuotojų patiria nepatogumų. Išvykimas į su mokymosi susijusias sesijas vyksta sėkmingai, pagal numatytus tvarkaraščius ir darbdaviai šį klausimą sprendžia geranoriškai. Įstaigose sudaromos sąlygos studijuojantiems darbuotojams atlikti praktikas darbo vietoje, tai rodo pozityvų požiūrį į savo darbuotojus ir sąlygų jiems mokytis ir studijuoti sudarymą.
- Apklaustieji darbdaviai suvokia studijuojančio darbuotojo išskirtinumą, kad tokiam darbuotojui reikia daugiau dėmesio, papildomų sąlygų, norint ateityje turėti kvalifikuotą specialistą – tai ir individualių tvarkaraščių sudarymas, mokymosi atostogų suteikimas. Į studijuojančius darbuotojus profesinėje srityje žiūrima, kaip į visus kitus, nesulaukiama iš jų ypatingų išskirtinių reikalavimų. Reikia manyti, kad tokie darbuotojai tinkamai atlieka jiems pavestus darbus ir nekelia išskirtinių reikalavimų su darbu susijusiose užduotyse vien dėl to, kad jie studijuoja.
- Apklaustieji darbdaviai pakankamai intensyviai domisi studijuojančių darbuotojų mokymosi

procesu, palaiko ryšį su jų mokymosi įstaiga, taigi seka patį studijų procesą ir laiko tai naudinga jų organizacijai. Apklaustieji darbdaviai sąmoningai skatina darbuotojus studijuoti, nes mato naudą tame savo organizacijai. Darbdaviai pozityviai vertina studijuojančių darbuotojų ne tik profesinius, bet ir bendruosius gebėjimus ir mano, kad darbo vietoje šie gebėjimai plėtojami palankia linkme. Apklaustieji darbdaviai labai pozityviai vertina darbuotojų studijas, mato abipusę įtaką – tiek studijų darbui, tiek darbo studijoms ir mato geras tokio darbuotojo ateities profesines perspektyvas. Darbdaviai pozityviai vertina tai, kad darbo vietoje studijuojantys asmenys gali užmegzti naujus socialinius kontaktus, nes jie susiduria su naujais įvairaus amžiaus, profesijų ir interesų asmenimis, tai leidžia jiems įgyti asmeninės ir profesinės patirties bei suteikia naujų galimybių. Nuotolinio mokymo teikiamos galimybės vertinamos palankiai, nes tokia studijų forma efektyvina studijų ir darbo derinimo galimybes.

Apklaustų darbdavių nuomonių analizė patvirtino teorinėje dalyje nagrinėtų tyrėjų (Sanchez-Gelabert, Figueroa, & Elias, 2017; Mane, Corbella, 2017) nuostatas apie esmines studijų ir darbo derinimo galimybes: studijuojančių darbuotojų mokymosi poreikiai ir motyvacija, darbdavių kompetencijos sudarant sąlygas darbuotojams mokytis, aukštosios mokyklos ir darbdavių bendradarbiavimas, sudarant palankias mokymosi sąlygas dirbantiems studentams atlieka svarbų vaidmenį studijų ir darbo derinimo procese.

## Išvados

1. Studijų ir darbo derinimo galimybės: tinkama komunikacija, suinteresuotų asmenų bendradarbiavimas, optimalaus darbo krūvio pasirinkimas, darbinės veiklos, susijusios su studijomis, pasirinkimas. Studijų ir darbo derinimo galimybės priklauso nuo bendradarbiavimo efektyvumo tarp aukštosios mokyklos, darbdavio ir paties asmens. Svarbiu veiksmu laikytina savalaikė informacija apie studijuojančio darbuotojo sesijos laiką, egzaminus, pokyčius tvarkaraštyje. Efektyvi komunikacija su aukštąja mokykla laikoma svarbiu aspektu ne tik studijuojančio darbuotojo atveju, bet ir naudinga veiksmu organizacijos veiklai. Svarbi ir paties studijuojančio darbuotojo motyvacija veiklai.
2. Kiekvienoje organizacijoje yra darbuotojų, kurie mokosi. Darbdavių požiūris į studijuojančius darbuotojus palankus. Darbdaviai suvokia tokius

darbuotojus kaip naudą savo organizacijai, skatina darbuotojus studijuoti, sudaro sąlygas dirbti ir mokytis bei pageidauja, kad ateityje tokie darbuotojai, baigę studijas, dirbtų jų organizacijoje.

3. Studijuojantis darbuotojas atlieka privalomas veiklos funkcijas tiek darbo vietoje, tiek mokymosi įstaigoje, todėl jo asmeninės savybės yra svarbios siekiant laiku ir tiksliai atlikti

užduotis abiejose organizacijose. Punktualumas, laiko planavimas, gebėjimas ir noras mokytis, technologijų valdymas, psichologinis stabilumas, lankstumas, gebėjimas kreiptis pagalbos, dirbti komandoje, bendradarbiavimas, noras įgyti darbe reikalingų dalykinių kompetencijų – būtini reikalavimai besimokančiam darbuotojui.

## Literatūra

1. Beerkens, M., Mägi, E., & Lill, L. (2011). University studies as a side job: Causes and consequences of massive student employment in Estonia. *Higher Education*, 61(6), 679–692. Žiūrėta [2021-01-08]. Prieiga internetu: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-010-9356-0>
2. Deriname studijas ir mokslą. (2020). Žiūrėta [2021-01-05], Prieiga internetu: (<https://www.vdi.lt/PdfUploads/DerinameMokslaStudijas.pdf>)
3. Lietuvos studijų būklė (2020). Žiūrėta [2021-02-05], Prieiga internetu: <https://strata.gov.lt/images/tyrimai/2020-metai/svietimo-politika/20200901-Lietuvos-studiju-bukle.pdf>
4. Lukšas. G. (2019). Studijų ir darbinės veiklos derinimas. Žiūrėta [2021-01-05], Prieiga internetu: <https://www.vdu.lt/cris/handle/20.500.12259/93413>
5. Mane F., Corbella T. (2017). Developing and running an establishment skills survey - Guide to anticipating and matching skills and jobs. Žiūrėta [2021-01-05], Prieiga internetu: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/developing-and-running-establishment-skills-survey-guide>
6. Neyt, B., Omeij, E., Verhaest, D., & Baert, S. (2017). Does Student Work Really Affect Educational Outcomes? A Review of the Literature. Maastricht: Global Labor Organization (GLO) Discussion Paper No. 121. Žiūrėta [2021-02-08]. Prieiga internetu: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/169354/1/GLO-DP0121.pdf>
7. Sanchez-Gelabert, A., Figueroa, M., & Elias, M. (2017). Working whilst studying in higher education: The impact of the economic crisis on academic and labour market success. *European Journal of Education*, 52(2), 232–245. Žiūrėta [2021-01-18], Prieiga internetu: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/eje.d.12212>
8. Studijų ir darbinės veiklos derinimas. (2019). Žiūrėta [2021-02-10], Prieiga internetu: <https://hdl.handle.net/20.500.12259/93413>
9. Šidlauskienė V. (2011). Studijoms, darbui ir šeimai palankios aplinkos kūrimas universitete: studentų požiūris. Žiūrėta [2021-12-08], Prieiga internetu: <http://lsc.su.lt/wp-content/uploads/2015/11/%C5%A0idlauskien%C4%97-Virginija.-Studijoms-darbui-ir-%C5%A1eimai-palankios-aplinkos-k%C5%ABrimas-universitete-student%C5%B3-po%C5%BEi%C5%ABris.pdf>
10. Šerėnaitė A. (2020). Dirbti pagal specialybę – tik įpusėjus studijas. [2021-01-20], Prieiga internetu: <http://manokarjera.cv.lt/Default4.aspx?ArticleId=cb5d598f-d30b-476e-9fb6-d88520b73375>
11. Urbonaitė – Vainienė I., Brunalas B. (2018). Tyrimas: kiek studentų dirba, kiek skursta, kaip jie jaučiasi, kur gyvena. Žiūrėta [2021-02-20], Prieiga internetu: [https://www.respublika.lt/lt/naujienos/lietuva/kitos\\_lietuvos\\_zinios/tyrimas\\_kiek\\_studentu\\_dirba\\_kiek\\_skursta\\_kaip\\_jie\\_jauciasi\\_kur\\_gyvena](https://www.respublika.lt/lt/naujienos/lietuva/kitos_lietuvos_zinios/tyrimas_kiek_studentu_dirba_kiek_skursta_kaip_jie_jauciasi_kur_gyvena) [žiūrėta 2020-11-23]



## POSSIBILITIES FOR PRESCHOOL TEACHERS TO COMBINE STUDIES AND WORK

### Summary

Working during the study years allows students to gain experience and provides financial stability. The research was carried out in two stages. In the first stage, the study conditions in the Lithuanian higher education system, students' experience in the labour market and the good practice of applying student-friendly measures in combining studies and work in the European Union were discussed. For this purpose, the scientific literature, documents and research data were analysed. It turned out that students start looking for work and begin working earlier (often from the first year) because they want to be independent of their parents and have money for their own expenses. The second part of the paper presents the data and results of two studies. The study revealed that half of the students who participated in the study were employed. The largest number of working students study in non-state-funded and part-time studies. More than half of working students work full-time, i.e., 31-40 hours per week and perform jobs related to the speciality studied. After graduation, the majority of students intend to work in the same organisation they currently work for. The research findings revealed that the average grades of the last semester of employed and non-employed students do not differ significantly. Most of the working students participating in the research indicated that they managed to complete all study-related assignments. However, they have difficulties in combining work with studies. The employers' attitude towards studying employees is favourable. Employers perceive such workers as a benefit for their organisation. They encourage them to study, create conditions for work and study and want them to work for their organisation after graduation in the future. Effective communication with the higher education institution is considered an important aspect not only for the studying employee but also a beneficial factor for the organisation. Punctuality, time planning, ability and willingness to learn, technology management, psychological stability, flexibility, the ability to seek help, ability to work in a team, cooperation skills, a wish to acquire the necessary professional competencies are necessary requirements for the studying and working student.

**Keywords:** combining studies and work, education institution, preschool teachers, employers.

### Informacija apie autorius

**dr. Algimantas Bagdonas.** Kauno kolegijos Menų ir ugdymo fakulteto Pedagogikos katedros docentas. Mokslinių tyrimų kryptys: pedagoginė psichologija, švietimo vadyba.  
E. pašto adresas: algimantas.bagdonas@go.kauko.lt

**Asta Jakimavičienė.** Kauno kolegijos Menų ir ugdymo fakulteto Pedagogikos katedros lektorė. Mokslinių tyrimų kryptys: ikimokyklinio ugdymo edukacinės aplinkos, mokymosi motyvacija.  
E. pašto adresas: asta.jakimaviciene@go.kauko.lt

**Raimonda Sadauskienė.** Kauno kolegijos Menų ir ugdymo fakulteto Pedagogikos katedros lektorė Mokslinių tyrimų kryptys: pedagoginė psichologija, švietimo vadyba.  
E. pašto adresas: raimonda.sadauskiene@go.kauko.lt

**dr. Sigita Saulėnienė.** Kauno kolegijos Menų ir ugdymo fakulteto Pedagogikos katedros docentė. Mokslinių tyrimų kryptys: ugdymo filosofija, edukaciniai ir meno projektai.  
E. pašto adresas: sigita.sauleniene@go.kauko.lt