

# IKIMOKYKLINIO UGDYMO SPECIALISTŲ POREIKIS DARBO RINKOJE: PEDAGOGŲ PAIEŠKOS YPATUMAI KAUNO MIESTO UGDYMO ĮSTAIGŲ VADOVŲ POŽIŪRIU

Algimantas Bagdonas, Asta Jakimavičienė, Lina Majauskienė

*Kauno kolegija*

**Anotacija.** Straipsnyje gilinamasi į ikimokyklinio ugdymo specialistų poreikio darbo rinkoje problematiką, remiantis atlikto tyrimo rezultatais atskleidžiami pedagogų paieškos ypatumai Kauno miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų požiūriu. Problema – kokie ikimokyklinio ugdymo specialistų paieškos, kuri yra specialistų poreikio darbo rinkoje įvertinimo komponentas, ypatumai išryškėja ugdymo įstaigų vadovų požiūriu? Tikslas – atskleisti ikimokyklinio ugdymo specialistų paieškos ypatumus bei įsidarbinamumo tendencijas Kauno mieste. Metodai: mokslinės literatūros ir dokumentų analizė, apklausa raštu, aprašomoji statistika. Pagrindiniai tyrimo rezultatai: didžioji dalis apklaustų darbdavių susiduria su sunkumais ieškodami tinkamų specialistų. Vadovų sprendimą priimti naują pedagogą lemia įvairūs, dažniausiai *situaciniai* motyvai. Kandidato įgytas aukštasis išsilavinimas vadovų nurodomas kaip vienas svarbiausių atrankos kriterijų, taip pat statistiškai reikšmingi yra šie atrankos veiksniai: kandidatas yra konkrečios aukštosios mokyklos absolventas; būdamas studentu atliko praktiką respondento vadovaujamoje įstaigoje; turi patirties kitose ugdymo įstaigose. Atsitiktinumas, jaunas kandidato amžius, studijų metu kandidato atliktas užsakomasis tyrimas nėra statistiškai reikšmingi atrankos kriterijai. Išanalizavus vadovų požiūrį į jų įdarbintų Kauno kolegijos absolventų kompetencijas ir kvalifikaciją, paaiškėjo, kad šių specialistų kvalifikacija atitinka darbo rinkos poreikius, o aukštųjų mokyklų absolventų profesinis pasirengimas vertinamas tik teigiamai. Analizuojant veiksnius, vadovų nuomone, labiausiai nulemiančius ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo studijų programos absolventų įsidarbinimą, paaiškėjo, kad, atsirinkdami reikiamus darbuotojus darbdaviai didžiausią dėmesį skiria studijų praktikos metu įgyjamiems įgūdžiams ir bendrosioms bei dalykinėms kompetencijoms. Svarbiomis laikomos rekomendacijos iš aukštosios mokyklos (praktikos vietos) ir teorinės profesinės žinios, o darbo patirtis, įgyta iki studijų / studijų metu, baigtos aukštosios mokyklos vardas, pažintys (asmeniniai ir (arba) tėvų socialiniai ryšiai), atsitiktinumas ar regiono ekonominė situacija iš esmės nevaizduoja jokio statistiškai reikšmingo vaidmens. Tai rodo darbdavių pasitikėjimą aukštųjų mokyklų parengtais specialistais, aukštosiose mokyklose suteikiama kvalifikacija, kompetencijomis ir praktiniais įgūdžiais.

**Reikšminiai žodžiai:** ikimokyklinio ugdymo specialistų poreikis, ikimokyklinio ugdymo įstaigos vadovas, kompetencijos, pedagogų paieška.

## Įvadas

**Temos aktualumas.** Šiandieninė Lietuvos ikimokyklinio ugdymo samprata neatsiejama nuo svarbiausių Europos Sąjungos švietimo plėtotės orientyrų ir vertybių (Malinauskienė, 2020). Atsižvelgdamas į aktualias ikimokyklinio ugdymo tendencijas ES (plg. Europos Komisija / EACEA / Eurydice, 2019), LR Seimas 2020 metais priėmė Švietimo įstatymo pataisas (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo Nr. I-1489 2, 7, 8, 24, 36, 47 ir 67 straipsnių pakeitimo įstatymas, 2020), kuriomis garantuojami didesni valstybės įsipareigojimai organizuojant institucinį ikimokyklinį ugdymą socialinę riziką patiriantiems vaikams, įteisinamas visuotinis ikimokyklinis ugdymas, sudaromos lankstesnės galimybės skirtingų poreikių vaikams pasirengti mokytis mokykloje. Įstatymo pataisa įteisinamas *visuotinis* ikimokyklinis ugdymas nereiškia, kad ikimokyklinis ugdymas tampa privalomas. LR ŠMSM 2020 11 10 pranešime spaudai (2020) skelbiama, kad šia įstatymo pataisa subalansuojamas *institucinio ikimokyklinio ugdymo*

*paklausos ir pasiūlos santykis*. Tai reiškia, jeigu šeima pageidautų, kad vaikas lankytų ikimokyklinio ugdymo įstaigą, savivaldybės privalės užtikrinti tokią galimybę visiems vaikams: nuo 2023 m. – 4 metų vaikams, 2024 m. – 3 metų vaikams ir 2025 m. – 2 metų vaikams. Taip pat nuo 2023 metų rugsėjo 1 dienos numatyta įteisinti dvejų metų priešmokyklinio ugdymo programą. Tokie švietimo sistemos pokyčiai sudaro prielaidas kalbėti ne tik apie padidėsiantį ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičių ugdymo įstaigose, bet taip pat išaugusį pačių įstaigų (tiksliau – vietų vaikų darželiuose ir kitose priešmokyklinį ugdymą vykdančiose ugdymo įstaigose), o kartu ir priešmokyklinio bei ikimokyklinio ugdymo mokytojų poreikį.

Visuotinio ikimokyklinio ugdymo idėja paskutiniaisiais metais yra palaikoma daugelyje pasaulio šalių. Nors, pavyzdžiui, visose EBPO (angl. OECD) šalyse visuotinis ikimokyklinis ugdymas nėra privalomas, tačiau daugiau nei pusėje 2022 metais pateikusių duomenis EBPO šalių 3–5 metų amžiaus vaikų ikimokyklinis ugdymas, galima sakyti, jau yra visuotinis, t. y. siekia maždaug 90 proc. (OECD, 2022). Visuotinio ikimokyklinio

ugdymo idėja įvairiose pasaulio šalyse įgyvendinama įvairiais lygmenimis – tiek *politinio planavimo*, atsižvelgiant į prognozuojamus demografinius pokyčius (plg. Kinijoje – Feng ir Sun, 2021), tiek realios situacijos ikimokyklinio ugdymo praktikoje įvertinimo, remiantis *paklausos ir pasiūlos modelių* (plg. Kinijoje – Hong ir kt., 2022; Bostone, JAV – Campbell ir Patil, 2019; Kentukio valstijoje, JAV – Education Sector Analysis, 2021), tiek *finansavimo*, reikalingo visuotinio ikimokyklinio ugdymo priemonėms įgyvendinti, būsimiems ikimokyklinio ugdymo specialistams parengti ir naujoms darbo vietoms steigti, numatymo (plg. JAV – Melnick ir kt. 2022; Katz ir Loewenberg, 2019; Didžiojoje Britanijoje – De Henau, 2022).

Anksčiau paminėtų autorių ir įvairių statistinių studijų (Education Sector Analysis, 2021; Academic Supply and Occupational Demand Report, 2021; Darling-Hammond, 2022) apžvalga leidžia teigti, kad ugdymo srities specialistų poreikis darbo rinkoje dažnai yra tiriamas, vadovaujantis *pasiūlos ir paklausos modelių*. Šis terminas kilęs iš laisvosios rinkos ekonomikos ir supaprastintai gali būti aiškinamas kaip instrumentas, skirtas įvertinti santykį tarp produkto (paslaugos), kurį nori įsigyti pirkėjas (vartotojas), ir verslo (tiekėjo) teikiamos pasiūlos tam produktui (paslaugai) įsigyti. Šis santykis yra sąlygojamas produkto (paslaugos) pardavimo kainos (Towner-Larsen, 1998; Christos ir kt., 2019; Inoua ir Smith, 2020). Kalbant apie ugdymo specialistų paklausą ir pasiūlą, aktualus ne vien etatų finansavimo (plg. modelyje „kaina“) komponentas, bet ir tokie veiksniai kaip specialistų rengimas, geografinė vieta, demografiniai rodikliai (pvz., pedagogų amžius, gimstamumas), pedagogų kvalifikacija (pvz., atitinkamos užsienio kalbos mokėjimas ar tarpkultūrinė kompetencija), savivaldybių įsitraukimas ir kt. (Towner-Larsen, 1998; Schilling ir Kopp, 2018), netgi COVID-19 pandemija (Academic Supply and Occupational Demand Report, 2021), tėvų pajamos ir jų gebėjimas mokėti už ikimokyklinio ugdymo paslaugas (Chaudry ir Sandstrom, 2020) ar Pikturnaitės ir Tamašauskienės (2021) atlikto tyrimo metu išryškinti demotyvuojantys veiksniai, lemiantys nenorą rinktis ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogo profesiją, t. y. darbo ypatumai ikimokyklinio ugdymo įstaigoje: per didelis vaikų skaičius grupėje, sudėtingas darbas, patiriama psichologinė įtampa, nepakankama pagalba pradedantiesiems pedagogams.

Mokslinės literatūros ir statistinių ataskaitų analizė parodė, kad, vadovaujantis *pasiūlos-paklausos* koncepcija ikimokyklinio ugdymo darbuotojų poreikiui nustatyti, labai dažnai yra

gretinami duomenys apie darbuotojų paklausą ir atitinkamų studijų programų (aukštųjų mokyklų parengiamų absolventų) pasiūlą, t. y. įvertinant, ar egzistuoja „atotrūkis“ tarp aukštosios mokyklos parengiamų specialistų skaičiaus ir egzistuojančių atitinkamos srities darbo vietų skaičiaus. Tokiu būdu galima nustatyti, ar esamos studijų programos atitinka konkrečiau regiono darbo rinkos poreikius.

Jei grįžtume į nacionalinį Lietuvos lygmenį, pastebėtume, kad ikimokyklinio ugdymo specialistų poreikį darbo rinkoje artimiausius penkerius metus sąlygos anksčiau minėtos Švietimo įstatymo pataisos, atliepančios visuotinio ikimokyklinio ugdymo politiką, ir praktiniai jų įgyvendinimo iššūkiai. Pvz., Kauno miesto savivaldybės 2022-09-01 duomenimis (Ikimokyklinio ugdymo specialistų poreikis Kauno m., 2022), miesto savivaldybei pavaldžiose ikimokyklinio ugdymo įstaigose (viso 76 įstaigos) trūko 9 ikimokyklinio ugdymo auklėtojų (jiems įdarbinti yra neužimti 7,72 etato).

Kyla klausimas, ar ir kaip atsakingų institucijų pateikiami duomenys atspindi *realų* praktikoje egzistuojantį „pasiūlos – paklausos“ santykį? Pavyzdžiui, kokios yra Kauno kolegijos, kuri yra didžiausias priešmokyklinio ir ikimokyklinio ugdymo specialistų rengėjas Kauno regione, Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo studijų programos absolventų galimybės rasti darbo vietą pagal įgytą specialybę Kauno mieste? Kokius duomenis – ne politinių sprendimų, bet praktikos sąlygotus – šiuo klausimu gali pateikti *ugdymo įstaigų vadovai*? Galima daryti prielaidą, kad jų požiūris atspindės ne paklausą (angl. „demand“), kuri dažniausiai yra įvertinama nacionaliniu arba municipaliniu lygmeniu (plg. Campbell ir Patil, 2019; Melnick ir kt., 2022; Schilling ir Kopp, 2018), bet poreikį (angl. „need“) konkrečioje įstaigoje.

Kauno kolegijos Menų ir ugdymo fakulteto Pedagogikos katedroje (tuometinėje Ikimokyklinio ugdymo katedroje) darbdavių nuomonė ikimokyklinio ugdymo specialistų rengimo kokybės klausimais, ikimokyklinio ugdymo specialistų rengimo poreikis bei tendencijos, darbdavių požiūris į ikimokyklinio ugdymo specialistų rengimo aktualijas, darbdavių pageidavimai dėl būsimų darbuotojų rengimo buvo išsamiai ištirti bei išanalizuoti 2006 m. (nepublikuota tyrimo ataskaita, 2006). Atsižvelgiant į kasmet vykstančius pokyčius visuomenės gyvenime, švietimo dokumentuose, ugdymo įstaigų veikloje, visuomet kyla būtinybė po kurio laiko tyrimą pakartoti, atnaujinant tyrimo klausimus. Šiuo tikslu 2014 m. kovo–gegužės mėn. buvo atliktas pakartotinis tyrimas (Bagdonas ir Sadauskienė, 2014), kuriuo buvo siekiama išsiaiškinti būsimųjų ikimokyklinio ugdymo specialistų poreikį ir atsižvelgti į darbdavių pageidavimus rengiant specialistus, kad būtų galima

tobulinti ir atnaujinti Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo studijų programą, tinkamai koreguoti atnaujinamus studijų dalykus, efektyviau organizuoti ir atlikti praktikas, sėkmingiau bendradarbiauti su socialiniais partneriais, šeimomis bei absolventais.

Vadovaujantis tyrimo tęstinumo principu, 2022 metų lapkričio mėnesį, atnaujinus Ikimokyklinio ugdymo specialistų poreikio tyrimo klausimyną ir jį papildžius klausimų grupe apie ikimokyklinio ugdymo pedagogo *padėjėjo* vaidmenį bei jų profesinės kvalifikacijos poreikį, Kauno kolegijos Menų ir ugdymo fakulteto Pedagogikos katedra organizavo Kauno miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų apklausą.

Tyrimu buvo siekta atsakyti į klausimus:

- Kaip darbdaviai atsirenka darbuotojus į laisvas darbo vietas ikimokyklinio ugdymo įstaigose?
- Koks darbdavių požiūris į kolegijoje parengtų ikimokyklinio ugdymo specialistų kompetencijas?
- Kokios ikimokyklinio ugdymo pedagogų kompetencijos darbdavių laikomos prioritetinėmis ir kodėl?

Atsakymų paieška į šiuos probleminius klausimus ir sudarė tyrimo esmę.

Šiame straipsnyje nagrinėjama **problema**: kokie ikimokyklinio ugdymo specialistų paieškos ypatumai išryškėja Kauno miesto ugdymo įstaigų vadovų požiūriu?

**Objektas.** Kauno miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų požiūris į ikimokyklinio ugdymo specialistų paieškos ypatumus bei įsidarbinimo tendencijas.

**Tikslas.** Atskleisti Kauno miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų požiūrį į ikimokyklinio ugdymo specialistų paieškos ypatumus bei įsidarbinimo tendencijas.

**Uždaviniai:**

1. įvertinti pedagogų poreikio dinamiką per paskutinius ir artimiausius 5 metus;
2. nustatyti išorinius ir su kandidatu kaip asmeniu susijusius veiksnius, skatinančius įdarbinti naują specialistą;
3. nustatyti ikimokyklinių įstaigų vadovų naudojamus ikimokyklinio ugdymo specialistų paieškos būdus.

**Metodai:** duomenų rinkimo – mokslinės literatūros ir dokumentų analizė, apklausa raštu; duomenų apdorojimo metodai – aprašomoji statistika.

Siekiant supaprastinti tyrimo rezultatų pateikimą, straipsnyje sinonimiškai naudojama: ikimokyklinio ugdymo įstaiga = ugdymo įstaiga, ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo pedagogas

/ ikimokyklinio ugdymo specialistas = pedagogas = specialistas, ikimokyklinio ugdymo pedagogo padėjėjas = pedagogo padėjėjas, ikimokyklinio ugdymo įstaigos vadovas = vadovas = darbdavys.

## Tyrimo metodika ir organizavimas

Siekiant atskleisti Kauno miesto ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo specialistų poreikį, paieškos ypatumus, įsidarbinimo tendencijas, specialistų rengimo kokybę Kauno kolegijoje, 2022 m. spalio – lapkričio mėn. atlikta miesto valstybinių ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų apklausa. Tyrimo duomenys laikytini reprezentatyviais Kauno miesto mastu, nes anketos išsiųstos į visas valstybines ikimokyklinio ugdymo įstaigas (76), grįžo pilnai užpildytos – 64 anketos, tai sudaro 85 proc. grįžtamumą. Todėl galima teigti, kad tyrimo duomenų rezultatai patikimi ir atstovauja Kauno miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų požiūrį į specialistų paieškos, įsidarbinamumo, kompetencijų raiškos, bendradarbiavimo su Kauno kolegijos Pedagogikos katedra klausimus. Klausimynas rengtas, remiantis 2014 m. atlikto tyrimo instrumentu, kuris buvo parengtas Kauno kolegijoje vykdyto tarptautinio projekto „Kauno kolegijos vidinės kokybės užtikrinimo sistemos tobulinimas“ metu, kuriame buvo parengti rekomenduojami kolegijos studijų programoms klausimynai darbdaviams apie specialistų paieškos poreikį, ypatumus, galimybes. Atliekant 2022 m. tyrimą, tyrimo instrumentas papildytas pastarųjų metų realijas atspindinčiomis kategorijomis (pedagogų rengimo reglamentas, pedagogų padėjėjų veiklos aktualumas, specialistų paieškos ypatumai, studijų ir darbo derinimo galimybės). Klausimynas sudarytas iš 24 klausimų (iš jų – 19 uždarų, 2 pusiau atviri ir 3 atviri klausimai), kurie sudarė 4 prasminius blokus: specialistų poreikio darbo rinkoje nustatymas (5 klausimai); pedagogų paieškos ypatumų išskyrimas (4 klausimai); pedagogų rengimo aspektų nustatymas (5 klausimai); ugdymo įstaigų vadovų požiūrio į kolegijoje rengiamus specialistus atskleidimas (5 klausimai), Kauno kolegijos rengiamų specialistų kompetencijų pagrindimas (5 klausimai).

Kiekybinio tyrimo rezultatai rinkti klausimyną vadovams pateikus per internetinę platformą „Apklausa.lt“, sisteminti ir apdoroti naudojantis *MS Excel* ir *MS Word* kompiuterinėmis programomis.

Atliekant tyrimą, laikytasi tyrimo etikos, dalyvavimo tyrime savanoriškumo principų, tyrimo dalyviams užtikrintas asmens anonimiškumas bei konfidencialumas, gauti duomenys naudoti apibendrinti moksliniais tikslais. Dėl ribotos šios publikacijos apimties straipsnyje pateikiama tik

dalį tyrimo rezultatų, t. y. analizuojami ikimokyklinio ugdymo specialistų paieškos aspektai.

### Tyrimo rezultatų analizė

Ikimokyklinio ugdymo specialistų paieškos ypatumams bei įsidarbinimo tendencijoms Kauno m. atskleisti į viso tyrimo klausimyną buvo įtraukta 11 klausimų, susijusių su ikimokyklinio ugdymo specialistų atrankos į darbo vietą kriterijais, vadovų naudojamais paieškos būdais, skirtų pedagogų poreikiui per paskutinius ir artimiausius 5 metus įvertinti, išskirti veiksniai, skatinančius įdarbinti naują specialistą, o taip pat klausimai, padėsiantys vadovams įvertinti Kauno kolegijos Menų ir ugdymo fakulteto Pedagogikos katedros absolventų kvalifikaciją, jų faktinį įsidarbinimą bei įsidarbinimo galimybes Kauno miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigose.

Pasiteiravus respondentų, *ar atrenkant specialistus į darbo vietą jiems yra svarbus aukštosios mokyklos vardas, kurioje kandidatas įgijo aukštojo mokslo diplomą*, 2 trečdaliai (67,5 proc.) respondentų neteikia reikšmės aukštosios mokyklos vardui, o likusiam trečdaliui vadovų baigtos aukštosios mokyklos vardas yra svarbus kriterijus, renkantis specialistą į darbo vietą. Palyginus su 2014 metų tyrimo rezultatais, aukštosios mokyklos vardo svarba akivaizdžiai sumažėjo. Ankstesnio tyrimo duomenimis didžioji dauguma apklaustų vadovų teigė, kad kandidatui išsilavinimą suteikusios įstaigos vardas yra *svarbus arba labai svarbus*.

Remiantis darbdavių apklausos rezultatais, galima teigti, kad aukštajai mokyklai išlieka svarbu rūpintis savo mokymo įstaigos vardo garsinimu, studijų kokybės klausimų sprendimu, informacijos pateikimo kokybe viešojoje erdvėje, nes vis dar didelė darbdavių dalis šiam klausimui skiria didelį dėmesį.

Analizuojant atsakymus į klausimą, *ar lengva surasti ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo specialistą*, didžioji dalis (92,5 proc.) respondentų atsakė, kad yra sudėtinga. Galima daryti prielaidą, kad didžioji dauguma darbdavių susiduria su sunkumais ieškodami tinkamo specialisto. Tai gali rodyti tendencijas, kad specialistų nėra pakankamai. Tikėtina, trūksta būtent aukštą profesinę kvalifikaciją turinčių pedagogų, todėl išlieka poreikis ir toliau rengti ikimokyklinio ugdymo specialistus, ypač akcentuojant jų rengimo kokybę.

Siekiant įvertinti specialistų poreikio dinamiką, vadovų buvo pasiteirauta, *ar per paskutinius 5 metus į savo įstaigą jie yra priėmę naujų ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo pedagogų?* Jei taip, buvo paprašyta nurodyti skaičių (1 lentelė).

Pasiteiravus vadovų apie pedagogų *įdarbinimo perspektyvas per artimiausius 5 metus*, beveik trečdalis respondentų nurodo, kad poreikis bus 1–3 pedagogai (panašiai nurodomas ir pedagogo padėjėjų poreikis), 13-oje įstaigų bus reikalingi 3–5, o 8 įstaigose – net 5 ir daugiau pedagogai (2 lentelė). Pedagogo padėjėjų poreikis išryškėja daugiau nei trečdalyje ikimokyklinio ugdymo įstaigų. Apie 36 proc. darbdavių papildomai įdarbintų šios profesinės grupės darbuotojų.

**1 lentelė.** Per paskutinius 5 metus į ugdymo įstaigą priimti nauji ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo pedagogai

Priimtų pedagogų skaičius	Santykis
1	0,0 proc.
2	7,5 proc.
3	<b>32,5 proc.</b>
4	<b>20,0 proc.</b>
5	17,5 proc.
6–10	<b>22,5 proc.</b>

Paaiškėjo, kad trečdalyje įstaigų buvo priimta po 3 pedagogus, kitose įstaigose netgi 4, 5 ir daugiau pedagogų.

**2 lentelė.** Preliminarus per artimiausius 5 metus reikalingų naujų pedagogų įstaigoje skaičius

Atsakymo variantai	Santykis
ikimokykl. ugdymo pedagogų 1–3	<b>29,5 proc.</b>
ikimokykl. ugdymo pedagogų 3–5	<b>21,3 proc.</b>
ikimokykl. ugdymo pedagogų 5 ir daugiau	13,1 proc.
pedagogo padėjėjų 1–3	<b>26,2 proc.</b>
pedagogo padėjėjų 3–5	8,2 proc.
pedagogo padėjėjų 5 ir daugiau	1,6 proc.

Galima teigti, kad į ikimokyklinio ugdymo specialistų komandas įsilieja naujų žmonių, vyksta darbuotojų kaita arba gausinamos jų gretos. Net 63,9 proc. respondentų nurodė, kad per artimiausius 5 metus jiems reikės ikimokyklinio ugdymo pedagogų. Respondentų atsakymai rodo, kad specialistų poreikio klausimas per artimiausius 5 metus bus aktualus, taigi ir aukštųjų mokyklų vaidmuo rengiant tokio profilio specialistus išlieka aktualus. Galima daryti prielaidą, kad Kauno kolegijos Pedagogikos katedroje rengiami specialistai yra laukiami darbo rinkoje ir per artimiausius keletą metų jų poreikis išliks.

Siekiant išsiaiškinti, kokie veiksniai skatina darbdavius įdarbinti ikimokyklinio ugdymo specialistus (3 lentelė), ir kokius įdarbinimo būdus jie tam pasitelkia (4 lentelė), į klausimyną buvo įtraukta klausimų grupė, apimanti *išorinius veiksniai*, su

pačiu kandidatu kaip asmeniu susijusius veiksnius, taip pat, darbuotojų paieškos būdus.

Analizuojant atsakymus į klausimą „Kas Jus skatina(o) įdarbinti naują ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo pedagogą?“, viena aiški tendencija neišryškėjo, vadovų sprendimą priimti naują pedagogą lemia įvairūs, greičiausiai situaciniai motyvai.

Anketoje buvo skirtas klausimas išsiaiškinti potencialius išorinius veiksnius, lemiančius pedagogo įdarbinimą, pvz., teritorinė gyventojų plėtra, padidėjęs ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičius įstaigos aptarnaujamoje teritorijoje, personalo ir darbo krūvio pokyčiai pačioje įstaigoje, dabartinės socialinės realijos (daugiausiai susiję su Rusijos agresijos prieš Ukrainą iššaukta migracija), dėl kurių įstaigose padaugėjo kitataučių (kitakalbių) vaikų.

Apie trečdalis darbdavių nurodė, kad dažnai priima darbuotoją, atsižvelgdami į išaugusį vaikų skaičių aptarnaujamoje teritorijoje. Didžioji dauguma darbdavių nurodė darbuotojo išėjimą į pensiją kaip kartais ar netgi dažnai įdarbinimą lemiantį motyvą. Teritorinės plėtros veiksnys 42,5 proc. respondentų nebuvo aktualus, to priežastimi gali būti įvardinta sąlyginai nusistovėjusi Kauno miesto infrastruktūra. Tikėtina, kad dėl šios priežasties 37,5 proc. respondentų išaugęs teritorinis vaikų skaičius nėra aktualus naujo specialisto įdarbinimo veiksnys. 50 proc. darbdavių nurodė, kad kartais įdarbina naują pedagogą, jei esamas darbuotojas dirba ne visu krūviu dėl studijų aukštojoje mokykloje. Tai rodo sąlyginę darbdavių toleranciją darbuotojų išsilavinimo siekiui, sudarant jam mažesnio darbo krūvio sąlygas. Įdarbinimo

situacija, kai darbuotoja išeina motinystės atostogų, 60 proc. atsakiusių nėra labai svarbus veiksnys priimti naują darbuotoją – tokia dalis respondentų pasirinko atsakymo variantą „kartais“, o 12,5 proc. nurodė „niekada“.

27,5 proc. darbdavių nurodė, kad per didelis dirbančių darbuotojų darbo krūvis jiems nėra svarbus veiksnys priimti naujų pedagogų, kartais tokiu argumentu vadovaujasi 35 proc. darbdavių, o likusieji 30 proc. respondentų – dažnai, ir tik keletas visgi visada atsižvelgia į pedagogų krūvio optimizavimo poreikį.

Kauno miesto ikimokyklinio ugdymo įstaigose iki šiol nebuvo labai daug kitataučių ar kitakalbių vaikų, tačiau, prasidėjus Rusijos karinei agresijai Ukrainoje ir į Lietuvą atvykus daug nuo karo bėgančių žmonių, ugdymo įstaigas pradėjo lankyti nemažai ukrainiečių, bendraujančių rusų, ukrainiečių kalbomis. Klausimyno sudarytojai darė prielaidą, kad kai kurios įstaigos, ypač tos, kurių kolektyve dominuoja jaunesnio amžiaus pedagogai, gali susidurti su komunikacijos problema. Kyla klausimas, ar užsienio kalbos mokėjimas gali būti svarbus veiksnys, įdarbinant pedagogą? 45 proc. respondentų nurodė, kad įdarbindami tik kartais atsižvelgia į užsienio kalbos mokėjimą, o 32,5 proc. – niekada neatsižvelgia. Todėl galima daryti prielaidą, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigose yra vyresniosios kartos pedagogų, nuo sovietmečio laikų mokančių rusų kalbą, o jaunesnioji darbuotojų karta gali bendrauti paplitusia tarp kitataučių anglų kalba, todėl darbdaviai kalbos mokėjimo neišskiria kaip aktualaus veiksnio priimant sprendimą dėl įdarbinimo.

**3 lentelė.** Asmens atrankos kriterijai, kuriais vadovaujasi darbdaviai, įdarbindami naują ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo pedagogą

	<b>Niekada</b>	<b>Kartais</b>	<b>Dažnai</b>	<b>Visada</b>
Būdamas studentu atliko praktiką Jūsų įstaigoje	12,5 proc.	37,5 proc.	42,5 proc.	7,5 proc.
Būdamas studentu atliko užsakomąjį tyrimą Jūsų įstaigoje	40,0 proc.	50,0 proc.	10,0 proc.	0,0 proc.
Kandidatas yra anksčiau dirbęs Jūsų įstaigoje	22,5 proc.	57,5 proc.	20,0 proc.	0,0 proc.
Kandidatas yra Jūsų pažįstamas	40,0 proc.	47,5 proc.	12,5 proc.	0,0 proc.
Kandidatas yra jauno amžiaus	22,5 proc.	32,5 proc.	42,5 proc.	2,5 proc.
Kandidatas yra Kauno kolegijos absolventas	7,5 proc.	27,5 proc.	57,5 proc.	7,5 proc.
Kandidatas turi aukštąjį išsilavinimą	2,5 proc.	12,5 proc.	60,0 proc.	25,0 proc.
Kandidatas turi patirties kitose ugdymo įstaigose	5,0 proc.	37,5 proc.	47,5 proc.	10,0 proc.
Kandidatą rekomendavo įstaigos darbuotojas / įstaiga / aukštoji mokykla	0,0 proc.	35,0 proc.	47,5 proc.	17,5 proc.
Kandidatą atsiuntė Užimtumo tarnyba	40,0 proc.	55,0 proc.	5,0 proc.	0,0 proc.
Atsitiktinumas	20,0 proc.	67,5 proc.	12,5 proc.	0,0 proc.

Į klausimyną taip pat buvo įtrauktas klausimas, skirtas labiau pasigilinti į pedagogo įdarbinimą lemiančius, labiau su pačiu kandidatu kaip asmeniu, susijusius veiksnius, ir išsiaiškinti, kokiais asmens atrankos kriterijais vadovaujasi darbdaviai, įdarbindami naują ikimokyklinio / priešmokyklinio

ugdymo pedagogą (3 lentelė). Atsirinkdami reikiamus darbuotojus, darbdaviai didžiausią dėmesį skiria tam faktui, kad kandidatas turi aukštąjį išsilavinimą – dažnai arba visada nurodė 85 proc. respondentų. Ne mažiau svarbiu kriterijumi buvo nurodyta tai, kad kandidatas yra Kauno

kolegijos absolventas. Kaip dažnai taikomą šį atrankos kriterijų nurodė 57,5 proc. respondentų. Atsirenkant darbuotoją taip pat svarbiu laikomas tas faktas, kad studentas atliko praktiką respondento vadovaujamoje įstaigoje (50 proc.) arba turi patirties kitose ugdymo įstaigose (*dažnai* arba *visada* nurodė 57,5 proc.). Rekomendacijoms (iš aukštosios mokyklos, kitos įstaigos ar kolegų) teikiamas taip pat nemažas dėmesys – 65 proc. vadovų vadovaujasi šiuo kriterijumi, o, pavyzdžiui, asmeninė vadovo pažintis su kandidatu ar Užimtumo tarnybos vaidmuo įdarbinant naują darbuotoją nėra ryškūs. 55 proc. tik *kartais* vadovaujasi Užimtumo tarnybos rekomendacija kaip galimu darbuotojo atrankos kriterijumi, o 40 proc. respondentų – apskritai *niekada*. Palyginimui – iš 90 2022 metų Kauno kolegijos menų ir ugdymo fakulteto Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo studijų programos absolventų tik 1 absolventas buvo registruotas Lietuvos užimtumo tarnyboje (Kauno kolegijos statistinė ataskaita, 2022).

Atsitiktinumas taip pat nėra dažnas veiksnys darbuotojo atrankoje, tik 12,5 proc. nurodė, kad

*dažnai* darbuotojas surandamas atsitiktinai. Tai liudija, kad darbuotojų yra ieškoma kryptingai, nusistačius tam tikrus kriterijus būsimam darbuotojui / būsimai darbo vietai. Formuluoiant respondentams atsakymų variantus, buvo daryta prielaida, kad darbdaviams gali būti aktualus jaunas kandidato amžius, tačiau, atlikus apklausą, ši prielaida pasitvirtino tik iš dalies – į jauną kandidato amžių kreipia dėmesį 45 proc. vadovų, 32,5 proc. – *kartais*, o 22,5 proc. apklaustųjų nurodė, kad *niekada* nesivadovauja amžiaus kriterijumi. Užsakomojo tyrimo, kuris gali būti atliekamas tiek studentų, tiek Kauno kolegijos Menų ir ugdymo fakulteto Pedagogikos katedros dėstytojų ir būti aukštosios mokyklos, rengiančios ikimokyklinio ugdymo pedagogus, ir ikimokyklinio ugdymo įstaigos bendradarbiavimo pavyzdžiu bei potencialia dalykine kandidato pažintimi su ikimokyklinio ugdymo įstaiga, reikšmė yra minimali. Tik retsykais į tai atsižvelgia įstaigų vadovai pedagogų atrankos metu – taip nurodė 50 proc. respondentų, tuo tarpu 40 proc. tam neteikia jokios reikšmės.

**4 lentelė.** Darbuotojų paieškos būdai, kuriais naudojasi darbdaviai, norėdami įdarbinti ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo pedagoga

	<b>Niekada</b>	<b>Retai</b>	<b>Kartais</b>	<b>Dažnai</b>	<b>Labai dažnai</b>
Užimtumo tarnybos paslaugos	22,5 proc.	27,5 proc.	22,5 proc.	10,0 proc.	17,5 proc.
Internetinių įdarbinimo portalų paslaugos	30,0 proc.	35,0 proc.	15,0 proc.	12,5 proc.	7,5 proc.
Ryšiai su aukštosiomis mokyklomis	0,0 proc.	10,0 proc.	27,5 proc.	37,5 proc.	25,0 proc.
Asmeniniai ryšiai (pažįstami, kolegos, draugai)	5,0 proc.	10,0 proc.	30,0 proc.	27,5 proc.	27,5 proc.
Skelbimai spaudoje	32,5 proc.	30,0 proc.	25,0 proc.	12,5 proc.	0,0 proc.
Dalyvavimas „Karjeros dienose“	37,5 proc.	20,0 proc.	35,0 proc.	5,0 proc.	2,5 proc.
Personalo atrankos įmonių paslaugos	62,5 proc.	17,5 proc.	15,0 proc.	2,5 proc.	2,5 proc.
Bendradarbiavimas su aukštąja mokykla, rengiančia ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo pedagogus	5,0 proc.	2,5 proc.	30,0 proc.	27,5 proc.	35,0 proc.

Išanalizavus respondentų atsakymus apie darbuotojų paieškos būdus, kuriais naudojasi darbdaviai, norėdami įdarbinti ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo pedagoga, *išryškėja aukštosios mokyklos vaidmuo*. 62,5 proc. vadovų nurodo, kad, ieškodami naujo darbuotojo, *dažnai* arba *labai dažnai* pasitelkia ryšius su aukštosiomis mokyklomis, lygiai tiek pat – 62,5 proc. pažymi paieškos procese bendradarbiavimo su aukštąja mokykla, rengiančia ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo pedagogus, svarbą. Šis „kryžminis“ anketos klausimas vadovų argumentams darbuotojo atrankos procese atskleisti, dar kartą patvirtina, kad asmeniniai ryšiai (pažįstami, kolegos, draugai) irgi vaidina didelį vaidmenį. 55 proc. respondentų nurodė, kad *dažnai*

ir *labai dažnai* tokie ryšiai būna naujo darbuotojo paieškos būdu.

Internetinių įdarbinimo portalų paslaugomis aktyviau naudojasi tik 20 proc. respondentų, net 65 proc. nurodė, kad jais *niekada* nesinaudoja arba naudojasi retai. Palyginus su 2014 metais atlikto tyrimo rezultatais, galima pastebėti, kad ši tendencija nesikeičia. Tokia pati situacija išlieka ir su personalo atrankos įmonių paslaugomis bei darbuotojo paieška per skelbimus spaudoje – tokie būdai ieškant darbuotojo tarp ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų nėra populiarūs. Iš pateiktų atsakymų galima pastebėti, kad dalyvavimas „Karjeros dienose“ yra šiek tiek aktyvesnis nei 2014 metų tyrimo duomenimis. 2014 m. atliktame tyrime tik 1 respondentas buvo nurodęs, kad yra dalyvavęs tokia renginyje. 2022 m. tyrimo duomenimis, 35

proc. respondentų nurodė, kad, ieškodami tinkamo darbuotojo, *kartais* dalyvauja šiame darbdavių ir būsimų darbuotojų susitikime.

Vadovų atsakymai į šį klausimą rodo tamprų Kauno kolegijos bendradarbiavimą su darbdaviais kaip socialiniais partneriais. Darytina prielaida, kad šis bendradarbiavimas yra tikslingas ir rezultatyvus, Kauno kolegijos Menų ir ugdymo fakulteto Pedagogikos katedros Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo studijų programoje rengiami specialistai yra laukiami darbo rinkoje, gerai vertinami darbdavių, todėl tolimesnis jų rengimo poreikis – realaus ir objektyvus. Tenka daryti išvadą, kad labai svarbu – efektyvi komunikacija ir ryšių su socialiniais partneriais palaikymas, nes darbdaviai labai menkai naudojami tokių modernių renginių paslaugomis, kaip „Karjeros dienos“, personalo atrankos įmonės. Vadinasi, Pedagogikos katedros patirtis, pasirinkta veiklos strategija visiškai pasiteisina, nes šios katedros turimi ryšiai su ikimokyklinio ugdymo įstaigomis, kuriamas ir puoselėjamas ryšys su bazinėmis ugdymo įstaigomis (socialiniais partneriais), bendradarbiavimas su absolventais (alumni) pasiteisina ir yra palankiai vertinami respondentų.

Kadangi tyrimo metu buvo apklausiami Kauno miesto ikimokyklinių įstaigų vadovai, tyrimo organizatoriams buvo aktualu detaliau paanalizuoti, koks vadovų požiūris į šios aukštosios mokyklos absolventų kompetencijas ir kvalifikaciją darbo rinkoje, įsitikinti, ar absolventai yra laukiami užimti pedagogų vietas Kauno miesto ugdymo įstaigose bei kokie veiksniai lemia, kad būtent Kauno kolegiją baigęs asmuo pasirenkamas darbu su ikimokyklinio amžiaus vaikais (5 lentelė).

**5 lentelė.** Respondentų vadovaujamosiose įstaigose dirbantys ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo pedagogai, baigę Kauno kolegiją

Atsakymo variantai	Santykis
Šiuo metu dirba	<b>92,0 proc.</b>
Nedirba	0,0 proc.
Dabar nedirba, bet yra dirbę	8,0 proc.

92 proc. apklaustų darbdavių nurodė, kad jų vadovaujamosiose ikimokyklinio ugdymo įstaigose dirba pedagogų, baigusių Kauno kolegiją. Tai beveik visos sugrįžusios anketos. Šis faktas rodo glaudų darbdavių ryšį su Kauno kolegijos Menų ir ugdymo fakulteto Pedagogikos katedra. Vadovai, įdarbinę kolegijos absolventus, yra suinteresuoti ir toliau palaikyti ryšius su specialistus rengiančia aukštąja mokykla, noriai dalyvauja apklausoje ir geranoriškai grąžina užpildytus klausimynus.

Vadovai buvo paprašyti įvertinti, kaip Kauno kolegijos rengiamų ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo pedagogų kvalifikacija atitinka darbo rinkos poreikius (*atitinka / neatitinka / atitinka iš dalies*). 82,5 proc. apklaustųjų vadovų nurodo, kad Kauno kolegijos rengiamų ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo pedagogų kvalifikacija *atitinka* darbo rinkos poreikius.

Akivaizdu, kad vadovai kolegijos absolventų profesinį parengimą vertina tik teigiamai, suteikdami vien gerus ir labai gerus įvertinimus.

Darbdavių teigimu, jų įstaigose dirba 92 proc. absolventų, o 82,5 proc. jų atitinka darbo rinkos poreikius, todėl galima teigti, kad aukštoji mokykla labai gerai parengia ikimokyklinio ugdymo specialistus, kuriais darbdaviai lieka patenkinti.

Išanalizavus atsakymų į klausimą „Kaip vertinate ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo pedagogų parengimą Kauno kolegijoje 1–10 balų skalėje?“ procentinę išraišką, akivaizdu, kad vadovai Kolegijos absolventų profesinį parengimą vertina tik teigiamai, suteikdami vien *gerus* (38,1 proc.) ir *labai gerus* (47,7 proc.) įvertinimus.

Darbdavių atsakymai rodo aukštą specialistų rengimo kokybę kolegijoje ir darbdavių pasitikėjimą šioje studijų programoje parengtais specialistais. Anketą užpildę darbdaviai gerai susipažinę su kolegijoje rengiamų specialistų parengimo kokybe, todėl jų atsakymai yra vertingi, darant išvadą ir apibendrinimus bei pateikiant apibendrintus darbdavių pageidavimus ikimokyklinio ugdymo pedagogų rengimo klausimais.

Apibendrinus klausimų, skirtų konkrečiai Kauno kolegijos absolventų įvaizdžiui darbo rinkoje atskleisti, rezultatus, galima daryti išvadą, kad praktiškai visose apklaustose ikimokyklinio ugdymo įstaigose šiuo metu dirba buvę šios aukštosios mokyklos absolventai, taigi, tai rodo ne tik faktą, kad Kauno kolegija patenkina tokio tipo ugdymo įstaigų poreikius, bendradarbiauja su darbo rinka, bet ir tiria darbdavių nuostatas, siekiant užtikrinti studijų programos kokybę, rengiant profesionalius darbuotojus ikimokyklinio ugdymo įstaigoms.

**6 lentelė.** Veiksniai, labiausiai nulemiantys Kauno kolegijos Menų ir ugdymo fakulteto Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo studijų programos absolventų įsidarbinimą

<b>Atsakymo variantai</b>	<b>Santykis</b>
Teorinės profesinės žinios	<b>10,9 proc.</b>
Baigtos aukštosios (Kauno kolegijos) mokyklos vardas	2,9 proc.
Darbo patirtis, įgyta iki studijų / studijų metu	8,7 proc.
Bendrosios kompetencijos	<b>18,1 proc.</b>
Dalykinės kompetencijos	<b>18,8 proc.</b>
Pažintys (asmeniniai ir / arba tėvų socialiniai ryšiai)	0,7 proc.
Atsitiktinumas	1,4 proc.
Studijų praktikos metu įgyjami įgūdžiai	<b>22,5 proc.</b>
Rekomendacijos (iš aukštosios mokyklos, praktikos vietos ir pan.)	<b>13,0 proc.</b>
Regiono ekonominė situacija	2,9 proc.

Išanalizavus respondentų atsakymus į klausimą, *kokie veiksniai, jų nuomone, labiausiai nulemia Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo studijų programos absolventų įsidarbinimą*, išryškėjo tokia tendencija (6 lentelė): atsirenkant reikiamus darbuotojus, darbdaviai didžiausią dėmesį skiria studijų praktikos metu įgyjamiems įgūdžiams (22,5 proc.), o taip pat bendrosioms (18,1 proc.) ir dalykinėms (18,8 proc.) kompetencijoms. Svarbiomis laikomos rekomendacijos iš aukštosios mokyklos / praktikos vietos ir teorinės profesinės žinios (atitinkamai 13 proc. ir 10,9 proc.). Darbo patirtį, įgytą iki studijų / studijų metu svarbiu veiksmu laiko 8,7 proc. respondentų. Tokie veiksniai kaip baigtos aukštosios mokyklos (konkrečiai – Kauno kolegijos) vardas, pažintys (asmeniniai ir / arba tėvų socialiniai ryšiai), atsitiktinumas ar regiono ekonominė situacija iš esmės nevaizduoja jokio statistiškai reikšmingo vaidmens. Pasirinkti šie atsakymų variantai tik dar kartą patvirtina ankstesnių klausimų atsakymų analizės metu išryškėjusias tendencijas.

### **Apibendrinimas**

Apibendrinant galima teigti, kad darbdaviai, atsirenkantys darbuotojus, svarbų dėmesį skiria tiems veiksniams, kurie išskiriami ir ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogų studijų programose: kompetencijoms, žinioms, įgūdžiams (tiek praktiniams, tiek teoriniams). Darbdaviams labai svarbi ir aukštosios mokyklos nuomonė bei rekomendacijos būsimų specialistų atžvilgiu. Taigi, darbdaviai vertina šios aukštosios mokyklos specialistų kompetencijas bei jos galimybes parengti darbo rinkos poreikius atitinkančius specialistus.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad egzistuoja glaudus darbdavių ryšys su pedagogus rengiančiomis aukštojo mokslo įstaigomis. Beveik kiekvienoje iš apklaustų darbdavių vadovaujamų ikimokyklinio ugdymo įstaigų dirba pedagogų, baigusį Kauno kolegiją. Didelis užpildytų anketų

grįžtamumas rodo, kad vadovai, įdarbinę kolegijos absolventus, noriai dalyvauja apklausoje bei yra suinteresuoti ir toliau palaikyti ryšius su specialistus rengiančia aukštąja mokykla.

Išanalizavus vadovų požiūrį į jų įdarbintų absolventų kompetencijas ir kvalifikaciją, paaiškėjo, kad šių specialistų kvalifikacija atitinka darbo rinkos poreikius, o absolventų profesinis pasirengimas vertinamas tik teigiamai. Darbdavių atsakymai rodo aukštą specialistų rengimo kokybę ir darbdavių pasitikėjimą Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo studijų programoje parengtais specialistais.

Analizuojant veiksnius, vadovų nuomone, labiausiai nulemiančius absolventų įsidarbinimą, išryškėjo tokia tendencija: atsirenkant reikiamus darbuotojus, darbdaviai didžiausią dėmesį skiria studijų praktikos metu įgyjamiems įgūdžiams ir bendrosioms bei dalykinėms kompetencijoms. Svarbiomis laikomos rekomendacijos iš aukštosios mokyklos / praktikos vietos ir teorinės profesinės žinios, o darbo patirtis, įgyta iki studijų / studijų metu, baigtos aukštosios mokyklos (konkrečiai – Kauno kolegijos) vardas, pažintys (asmeniniai ir / arba tėvų socialiniai ryšiai), atsitiktinumas ar regiono ekonominė situacija iš esmės nevaizduoja jokio statistiškai reikšmingo vaidmens. Tai rodo darbdavių pasitikėjimą parengtais specialistais, aukštojoje mokykloje suteikiama kvalifikacija, kompetencijomis ir praktiniais įgūdžiais.

Susisteminius įstaigų vadovų pasirinktus su pačiu kandidatu kaip asmeniu susijusius veiksnius, paaiškėjo, kad dažniausiai taikomas atrankos kriterijus yra faktas, kad kandidatas turi aukštąjį išsilavinimą. Taip pat didelį teigiamo įvertinimo procentą surinko šie atrankos veiksniai: kandidatas yra Kauno kolegijos absolventas; būdamas studentu atliko praktiką respondento vadovaujamoje įstaigoje; turi patirties kitose ugdymo įstaigose. Tokie naujo darbuotojo įdarbinimą lemiantys veiksniai kaip atsitiktinumas, jaunas kandidato amžius ar kandidato studijų metu atliktas užsakomasis tyrimas darbdavio įstaigoje nevaizduoja



reikšmingo vaidmens. Darbdaviams renkantys patikimiausią ikimokyklinio ugdymo specialisto paieškos būdą, stebima akivaizdi tendencija – tamprus aukštosios mokyklos ir ugdymo įstaigos kaip svarbaus socialinio partnerio bendradarbiavimas. Darbdaviai pasikliauja asmenine komunikacija su aukštosiomis mokyklomis, tik išimtiniais atvejais darbuotojo ieško įdarbinimo agentūrose, darbo biržoje.

## Išvados

1. Didžioji dalis apklaustų darbdavių susiduria su sunkumais ieškodami tinkamų specialistų. Tai gali rodyti tendencijas, kad specialistų nėra pakankamai, arba kandidatai neatitinka darbdavių keliamų profesinių lūkesčių. Per paskutiniuosius 5 metus trečdalis tyrime dalyvavusių ikimokyklinio ugdymo įstaigų į darbą priėmė po 3 naujus pedagogus, dar trečdalis – 4, 5 ir daugiau pedagogų. Remiantis apklausos rezultatais, tiek ikimokyklinio ugdymo pedagogų, tiek jų padėjėjų poreikis išliks aktualus ir per artimiausius 5 metus. Taigi aukštosiose mokyklose rengiami specialistai yra laukiami darbo rinkoje, ir per artimiausius keletą metų jų poreikis išliks.
2. Išanalizavus ikimokyklinio ugdymo pedagogą įdarbinti skatinančius veiksnius, viena aiški tendencija neišryškėjo. Vadovų sprendimą priimti naują pedagogą lemia įvairūs, dažniausiai *situaciniai* motyvai. *Išoriniai* pedagogo įdarbinimą lemiantys veiksniai, kaip,

pvz., teritorinė gyventojų plėtra, padidėjęs ikimokyklinio amžiaus vaikų skaičius įstaigos aptarnaujamoje teritorijoje, personalo ir darbo krūvio pokyčiai pačioje įstaigoje, esamos migracinės realijos ir dėl jų išaugęs kitakalbių vaikų skaičius nėra statistiškai labai dominuojantys. Į išaugusį vaikų skaičių įstaigos aptarnaujamoje teritorijoje priimdami naują darbuotoją atsižvelgia tik trečdalis darbdavių. Pusė darbdavių demonstruoja *sąlyginę* toleranciją darbuotojų išsilavinimo siekiui, sudarydami jam mažesnio darbo krūvio sąlygas ir *kartais* dėl to įdarbindami naują darbuotoją.

3. Analizuojant respondentų pateiktus duomenis apie specialistų paieškos būdus, išryškėjo kraštutinumai – *labai populiarūs* ir darbdavių *beveik nenaudojami* paieškos būdai. Populiariausiais būdais susirandant naują darbuotoją tarp darbdavių išlieka ryšiai su aukštosiomis mokyklomis ir bendradarbiavimas su aukštąja mokykla, rengiančia ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo pedagogus. Asmeniniai ryšiai (pažįstami, kolegos, draugai) taip pat *dažnai* ir *labai dažnai* būna naujo darbuotojo paieškos būdu. Tuo tarpu kitų profesijų specialistų paieškoje dažnai naudojamos internetinių įdarbinimo portalų, personalo atrankos įmonių, Užimtumo tarnybos paslaugos, skelbimai spaudoje, dalyvavimas aukštųjų mokyklų rengiamose „Karjeros dienos“, yra vadovų labai retai arba visai nepasitelkiami kaip naujo darbuotojo paieškos būdai.

## Literatūra

1. *Academic Supply and Occupational Demand Report*, 2021. (2021). Tennessee Higher Education Commission, [žiūrėta 2023-02-24]. Prieiga per internetą: <https://search-ebshost-com.db.kaunokolegija.lt/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED612384&site=ehost-live>.
2. Bagdonas A., Sadauskienė R. (2014). Ikimokyklinio ugdymo specialistų poreikio tyrimas: darbdavių nuomonių analizė. ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogų rengimo problematika. *Tarptautinė mokslinė praktinė konferencija 2014-12-04*, Kauno kolegija. Kaunas. Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/profile/Evanthia-Synodi/publication/277372040\\_playfulness/links/5569bed708aeccd77739fb11/playfulness.pdf#page=4](https://www.researchgate.net/profile/Evanthia-Synodi/publication/277372040_playfulness/links/5569bed708aeccd77739fb11/playfulness.pdf#page=4).
3. Campbell, F. Q., & Patil, P. A. (2019). State of Early Education and Care in Boston: Supply, Demand, Affordability and Quality. *2019 Annual Report*. Boston Foundation, [žiūrėta 2023-02-24]. Prieiga per internetą: <https://search-ebshost-com.db.kaunokolegija.lt/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1293558&site=ehost-live>.
4. Chaudry, A., & Sandstrom, H. (2020). Child Care and Early Education for Infants and Toddlers. *Future of Children*, 30(2), 165–190, [žiūrėta 2023-02-24]. Prieiga per internetą: <https://search-ebshost-com.db.kaunokolegija.lt/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1293558&site=ehost-live>.
5. Christos, I., Areti, T., Konstantinos, K., Lambrini, K. (2019) Theories of Supply and Demand, Problems and Peculiarities in the Healthcare Sector: Its Effects on Health Policy. *J Health Commun*, Vol.4 No.3:5, [žiūrėta 2023-02-26]. Prieiga per internetą: [https://scholar.google.com/scholar?start=0&q=demand+and+supply+theory&hl=lt&as\\_sdt=0,5&as\\_yl=2019](https://scholar.google.com/scholar?start=0&q=demand+and+supply+theory&hl=lt&as_sdt=0,5&as_yl=2019).
6. Darling-Hammond, L., Bastian, K. C., Berry, B., Carver-Thomas, D., Kini, T., Levin, S., & McDiarmid, G. W. (2022). Educator Supply, Demand, and Quality in North Carolina: Current Status and Recommendations. *Research Brief*. In Learning Policy Institute. Learning Policy

- Institute, [žiūrėta 2023-02-24]. Prieiga per internetą: <https://search-ebshost.com.db.kaunokolegija.lt/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED617603&site=ehost-live>.
7. De Henau, J. (2022). Simulating Employment and Fiscal Effects of Public Investment in High-Quality Universal Childcare in the UK. *International Journal of Child Care and Education Policy*, 16, [žiūrėta 2023-02-24]. Prieiga per internetą: <https://search-ebshost.com.db.kaunokolegija.lt/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1325792&site=ehost-live>.
  8. *Education Sector Analysis: Using Data to Evaluate the Needs of Kentucky's Education Workforce*. (2021). Kentucky Council on Postsecondary Education, [žiūrėta 2023-02-21]. Prieiga per internetą: <https://search-ebshost.com.db.kaunokolegija.lt/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED615244&site=ehost-live>.
  9. *Europos Komisija / EACEA / Eurydice*, 2019. Pagrindiniai duomenys apie ikimokyklinį ugdymą ir priežiūrą Europoje. 2019 m. leidimas. „Eurydice“ ataskaita. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras.
  10. Feng, W., & Sun, H. (2021). The Fundamentals and Tasks of Building China's Kindergarten Teacher Workforce during the 14th Five-Year Plan. *Chinese Education & Society*, 54(1–2), 50–67. Prieiga per internetą: <https://search-ebshost.com.db.kaunokolegija.lt/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1309123&site=ehost-live>.
  11. Hong, X., Zhang, M., Liu, Q., Zhong, B., & Li, H. (2022). Preschool Education Demand in China by 2035: A Prediction Analysis. *Early Education and Development*, 33(3), 391–406, [žiūrėta 2023-02-18]. Prieiga per internetą: <https://search-ebshost.com.db.kaunokolegija.lt/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1333078&site=ehost-live>.
  12. Inoua, S. M., & Smith, V. L. (2020). *The Classical Theory of Supply and Demand*. ESI Working Paper, 20-11, [žiūrėta 2023-02-17]. Prieiga per internetą: [https://digitalcommons.chapman.edu/esi\\_working\\_papers/305/](https://digitalcommons.chapman.edu/esi_working_papers/305/).
  13. Katz, A., & Loewenberg, A. (2019). Putting Degrees within Reach: Strategies for Financing Early Educator Degrees. In New America. *New America*, [žiūrėta 2023-02-24]. Prieiga per internetą: <https://search-ebshost.com.db.kaunokolegija.lt/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED594604&site=ehost-live>.
  14. *Kauno kolegijos statistinė ataskaita* (2022). Kauno kolegijos menų ir ugdymo fakulteto Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo studijų programos absolventai, registruoti Lietuvos užimtumo tarnyboje 2022 metais. Nepublikuotas dokumentas.
  15. *Kauno m. Švietimo sk. statistinė ataskaita* (2022). Ikimokyklinio ugdymo specialistų poreikis Kauno m. 2022-09-01 duomenys. Nepublikuotas dokumentas.
  16. Lietuvos Respublikos įstatymo Nr. I-1489 2, 7, 8, 24, 36, 47 ir 67 straipsnių pakeitimo įstatymas. Prieiga per internetą: 2020-11-20. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d4c5bb0024de11eb8c97e01ffe050e1c?jfwid=-a3k5boowi>
  17. LR ŠMSM 2020 11 10 pranešimas spaudai. Priimtos švietimo įstatymo pataisos dėl privalomo ikimokyklinio ugdymo socialinę riziką patiriantiems vaikams, visuotinio ikimokyklinio ugdymo ir lankstesnės priešmokyklinio ugdymo programos. Prieiga per internetą: <https://smsm.lrv.lt/lt/naujienos/priimtos-svietimo-istatymo-pataisos-del-privalomo-ikimokyklinio-ugdymo-socialine-rizika-patiriantiems-vaikams-visuotinio-ikimokyklinio-ugdymo-ir-lankstesnes-priesmokyklinio-ugdymo-programos-?lang=lt>.
  18. Malinauskienė, D. (2020). Ikimokyklinio ugdymo pokyčiai: Europos ir Lietuvos kontekstas. *Švietimas: politika, vadyba, kokybė*. 2020, vol. 12, no. 1, p. 4-7, [žiūrėta 2023-02-27]. ISSN 2029-1922. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2020~1601365230342/>.
  19. Melnick, H., García, E., & Leung-Gagné, M. (2022). *Building a Well-Qualified Transitional Kindergarten Workforce in California: Needs and Opportunities*. In Learning Policy Institute. Learning Policy Institute, [žiūrėta 2023-02-16]. Prieiga per internetą: <https://search-ebshost.com.db.kaunokolegija.lt/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED622846&site=ehost-live>.
  20. *OECD*. (2022), Education at a Glance 2022: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1787/3197152b-en>.
  21. Piktornaitė, I., Tamašauskienė, R. (2021). Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogo profesijos pasirinkimą demotyvuojantys veiksniai. *Regional Formation and Development Studies*. 2021, Nr. 1 (33), p. 77-89. ISSN 2029-9370.
  22. Schilling, M., Kopp, K. (2018). Fachkräftebedarf und Fachkräftedeckung in der Kinder- und Jugendhilfe. In: Böllert, K. (eds) *Kompandium Kinder- und Jugendhilfe*. Springer VS, Wiesbaden. Prieiga per internetą: [https://doi.org/10.1007/978-3-531-19096-9\\_28](https://doi.org/10.1007/978-3-531-19096-9_28).
  23. Towner-Larsen, R. A. Perceptions of K-12 Public School Administrators of the Supply and Demand for Educators in the Great Lakes Region of the United States. *The Ohio State University ProQuest Dissertations Publishing*, 1998, [žiūrėta 2023-02-26]. Prieiga per internetą: <https://www.proquest.com/openview/229b1f417890ba4b643e669212b8eae9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>.

## THE DEMAND FOR PRESCHOOL EDUCATION SPECIALISTS IN THE LABOR MARKET: PECULIARITIES IN SEARCH OF TEACHERS FROM EMPLOYERS' PERSPECTIVE

### Summary

The article deals with the issues of the demand for preschool education specialists in the labour market. It reveals the peculiarities in the search for teachers based on the results of empirical research from the perspective of principals of preschool institutions in Kaunas. The paper tries to find the answers to the problem questions of what the peculiarities of recruiting teachers are and what complex issues indicate specialists' demand. The research aims to reveal the peculiarities of the search for preschool specialists and their employment trends in Kaunas. For this purpose, scientific literature, documents, and research survey data were analysed. The main research findings revealed that most survey respondents face difficulties searching for suitable specialists. In most cases, the employment of educators depends on *situational* factors. One of the most relevant criteria in the selection of specialists mentioned was the higher education degree of the candidate. Other mentioned statistically significant criteria were that the candidate is the graduate of a certain higher education institution; while studying, he/she had a pedagogical internship in the institution run by the respondent, or he/she has experience in other educational institutions. On the other hand, such criteria as random coincidence, the young age of the candidate or the contracted research performed by the candidate during his/her studies do not play any statistically significant role in recruiting employees. Based on the survey results, principals of preschool education institutions are satisfied with the qualification and competencies of the already employed graduates of Kauno kolegija; therefore, the qualification of these specialists is appreciated as positive and can be defined as matching the needs of the labour market. Among the factors that, in most cases, determine the employment of the graduates of Kauno kolegija, principals of preschool institutions point out the skills acquired and general and specific competencies developed during pedagogical internships. Less but still important are references from the higher education institution (or internship placements) and their theoretical professional knowledge. The practical experience acquired before or during the studies, the name of the higher education institution, contacts, random coincidence, or economic situation in the region do not play any significant role. This fact shows that principals of preschool institutions in Kaunas trust specialists who graduated from higher education institutions, acquired qualifications, developed competencies and gained practical skills.

**Keywords:** demand for preschool education specialists, headmaster of the preschool institution, search for teachers, competencies.

### Informacija apie autorius

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

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

**dr. Lina Majauskienė.** Kauno kolegijos Menų ir ugdymo fakulteto Pedagogikos katedros lektorė. Mokslinių tyrimų kryptys: lyginamoji edukologija, ikimokyklinio ugdymo formos lyginamuoju aspektu.  
El. pašto adresas: lina.majauskiene@go.kauko.lt