

**VILNIAUS PEDAGOGINIS UNIVERSITETAS  
PEDAGOGIKOS PSICHOLOGIJOS FAKULTETAS  
EDUKOLOGIJOS KATEDRA**

**MOTERŲ GALIMYBĖS SIEKTI KARJEROS ŠVIETIME**

**Magistro darbas  
Švietimo vadyba**

**Magistro darbo autorius:** Daivina Bursova

**Vadovas:** doc. Julita Navaitienė

Vilnius, 2007

## **Santrauka**

### **Moterų galimybės siekti karjeros švietime**

Darbe analizuojamos moterų galimybės švietime. Empirinio tyrimo pagalba siekiama atsakyti į klausimus: ar karjeros galimybės įtakoja asmens lytis? Ar švietimas laikomas specifine sritimi, kurioje moterims sudarytos labiau (menkiau) palankios galimybės siekti karjeros? Tyrimą aktualizuoja pastaruoju metu itin opus lygių lyčių galimybių klausimas. Nors tarptautiniai ir teisės aktai deklaruoja lygias lyčių galimybes, visgi Lietuvoje išlieka lyčių atskirties problema. Nežiūrint į tai, kad moterų išsilavinimo rodikliai didesni, labai aukšto išsilavinimo moterys retai pasiekia mokslo aukštumą. Taip pat egzistuoja profesinių veiklos sričių skirstymas į tradiciškai moteriškas ir vyriškas.

Tyrimo tikslas – atskleisti, kaip moterys vertina galimybes švietime, identifikuoti svarbiausias problemas. Tyrimo rezultatai parodė, kad mažiau nei pusė respondentų laiko, kad moterys turi vienodas galimybes siekti karjeros visose srityse. Tai rodo gana didelius socialinės atskirties rodiklius, moterų skeptišką požiūrį į savo galimybes ar nepasitikėjimą savo jėgomis. Beveik ketvirtadalis respondentų darbe patyrusios diskriminaciją dėl lyties. Respondentų dauguma (60 proc.) švietimą išskiria kaip labiau ar labiausiai palankią moterų karjerai realizuoti. Beveik pusė respondentų nurodė egzistuojant tradiciškai moteriškas ir vyriškas profesijas, prie pirmųjų dažniausiai priskiriamas švietimas, prie antrųjų - politika.

Tokia padėtis neabejotinai sąlygoja būtinybę visuomenėje optimizuoti lyčių lygybės deklaravimo ir realaus įgyvendinimo santykį.

Darbe daryta išvada, kad švietimo laikymas viena iš palankiausių sričių moterų karjerai turi ir pozityvių, ir negatyvių aspektų. Pozityvus aspektas: švietimas laikomas palankiausia sritimi realizuoti moterų profesinėms galioms dėl to, kad šioje srityje gali pasireikšti pačios geriausios moterims tradiciškai priskiriamos asmeninės savybės – atidumas, atsakingumas, empatija, kantrybė, globėjiškumas. Negatyvus aspektas: respondentų atsakymai rodo, kad švietimas kai kurių laikomas sritimi, “atliekančia” nuo vyriškų, “prestižinių” ir “charizmatiškų” veiklos sričių, į kurių vyrai paprasčiausiai nesiveržia, tad šioje srityje yra mažiausia lyčių konkurencija, mažiausiai gali pasireikšti diskriminacija dėl lyties.

Švietimą didžioji dalis respondentų laiko parankiausia sritimi moteriai siekti karjeros. Nežiūrint to, gerokai mažesnė dalis nori siekti individualios karjeros būtent švietime. Vadinasi, net turėdamos palankesnes sąlygas karjerai švietime, moterys veikia rinktušį kitą veiklos sritį. Tai aktualizuoja problemą – nepakankamą švietimo srities prestižą kitų, “madingesnių” ir pelningesnių, profesinės veiklos sričių kontekste

## Summary

### Women's opportunities to achieve the career in Education

This paper is concerned with women's opportunities in the education. With the help of empirical research it is tried to answer the question if the sex of a person effects career opportunities. Also, there is a question if education is more or less beneficial sphere for women to achieve career. The problem of equal rights for both sexes is very urgent nowadays. Although international legitimate acts regulate equal rights for both sexes, it is still a problem in Lithuania. Despite the fact that education of women is better, those with the highest results do not achieve the top of career in science. There is also a deviation between male and female jobs.

The aim of the research is to reveal how women evaluate their opportunities in Education, also, to identify the most urgent problems. The results of the research show that less than half of respondents think that women have the same opportunities for career prospects in every sphere of life. It can be proved by social separation mark, female sceptical attitude towards career prospects and self – inconfidence. Almost ¼ of respondents experienced discrimination at work. The majority of respondents 60 per cent assume that education is more beneficial sphere for them. Half of the respondents assume that there is a deviation between male and female professions. The most female sphere is education and the most male sphere is politics, according to the respondents.

This situation causes necessity to optimise realisation of equal rights for both sexes in our society.

There is a conclusion, that education is one of the most beneficial sphere for women career, nevertheless it has both negative and positive aspects. Positive aspect: Education is the most beneficial sphere for women career because females can reveal their qualities like responsibility, empathy, accuracy, patience, generosity, common female qualities. Negative aspect: respondents assume that Education is abandoned by men as less prestigious, therefore women have more opportunities as there are less male rivals.

Education is one of the most beneficial sphere for female career. Despite that, a very small number of women would like to achieve their personal career exactly in education. It means, even having better possibilities to achieve the top of career in education, women prefer other spheres. The problem is that education is not fashionable and prestigious.

## TURINYS

<b>Santrauka</b> .....	2
<b>Summary</b> .....	3
<b>Ižanga</b> .....	5
<b>1. Moteris ir karjera: teorinis aspektas</b> .....	10
1.1. Karjeros samprata: šiuolaikiškai suvokiama karjera ir ją lemiantys veiksniai .....	10
1.2. Motyvacijos reikšmė siekiant karjeros .....	13
1.3. Feminizmo samprata ir reikšmė moterų karjeros siekimui .....	21
<b>2. Švietimas, kaip viena moterų karjeros realizavimo sričių</b> .....	23
2.1. Švietimo sąvoka, pagrindinės švietimo politikos gairės .....	23
2.2. Moterų ir vyrų pasiekimai švietimo srityse: lyginamasis aspektas .....	26
<b>3. Moterų karjeros galimybių švietime įvertinimas: empirinė dalis</b> .....	29
3.1. Tyrimo metodika .....	29
3.2. Tyrimo rezultatų analizė.....	32
3.2.1. Respondenčių požiūris į karjerą .....	32
3.2.2. Prioritetinių karjeros siekimą lemiančių motyvų identifikavimas.....	36
3.2.3. Karjeros galimybių ir asmens lyties santykis: diskriminacija dėl lyties .....	40
3.2.4. Švietimo srities ir karjeros galimybių santykio įvertinimas.....	42
<b>Išvados ir rekomendacijos</b> .....	46
<b>Šaltiniai ir literatūra</b> .....	48
<b>Priedai</b> .....	52

**Darbo temos aktualumas ir mokslinis naujumas.** Viena Konstitucijos ir įstatymų ginamų teisių yra kiekvieno asmens siekimas realizuoti savo galimybes tam tikroje visuomeninio gyvenimo srityje – kultūros, teisės, švietimo, politikos ir kt. Šių teisių realizavimas siejamas ir su asmens galimybe siekti karjeros.

Darbo temos aktualumą lemia pastaruoju metu ypač akcentuojamas moterų ir vyrų lygių galimybių klausimas, asmenų galimybės lygiomis teisėmis dalyvauti visuomeniniame gyvenime nepriklausomai nuo lyties.

Moterų galimybė siekti karjeros visose visuomeninio gyvenimo srityse šiuo metu yra savaime suprantamas ir nekvestionuojamas dalykas. Visų civilizuotų valstybių pagrindiniuose įstatymuose įtvirtintos nuostatos, draudžiančios diskriminaciją ne tik dėl asmens tautybės, kilmės, išitikinimų, bet ir dėl lyties. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog "žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, išitikinimų ar pažiūrų pagrindu". Ši nuostata išplėta Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme (nuo 2005-01-01 – Lygių galimybių įstatyme). Moterų ir vyrų lygių teisių įtvirtinimas nacionalinėje teisėje remiasi įvairiais tarptautiniais teisės aktais: Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Europos socialine chartija (pataisyta), Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija ir kt. Vyrų ir moterų lygių teisių principas formuluojamas ir Europos Tarybos direktyvose 76/207/EEB, 2002/73/EB, 86/378/EEB, kurių tikslas – įgyvendinti valstybėse narėse vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą įsidarbinimo, įskaitant pareigų paaugštinimą, profesinio mokymo ir darbo sąlygų, taip pat socialinės apsaugos pagal nurodytas sąlygas, srityje. Tai – vadinamasis "vienodo požiūrio principas".

Lygios lyčių galimybės, deklaruojamos valstybės įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose, moterims suteikia teisę visapusiškai realizuoti savo intelektualinius ir kūrybinius sugebėjimus, kilti karjeros laiptais pasiekiant aukščiausią šių laiptų pakopą. Feministinis judėjimas, įvykdes radikalų persilaužimą patriarchalinėje visuomenėje egzistavusiame požiūryje į moterį, privertė į "antrąją lytį" žvelgti ne tik kaip į pasyvią "šeimos židinio saugotoją", bet kaip į aktyvią, veiklią, kūrybingą ir visais aspektais visavertę asmenybę. Neatsitiktinai kuriant pirmąsias feminizmo teorijas buvo akcentuojama, jog "socialinės struktūros, tradicinė šeimos samprata paverčia moterį lyties verge, daro kliūtis moteriai tobulėti, pasireikšti visuomenėje". Taigi moteris imtos skatinti "ieškoti naujų būdų, kaip pažinti save, atrasti tikrąjį moteriškąjį "aš" (Grušauskaitė, 1997, p. 8). Nebejotina, jog galimybės moterims siekti karjeros lygiomis teisėmis su vyrais suteikimas - vienas tokių "savęs atradimo" būdų.

Prielaida siekti karjerai visų pirma yra išsilavinimas. Statistiniai duomenys rodo didelius moterų išsilavinimo rodiklius: 60 proc. aukštųjų mokyklų studentų sudaro merginos ir 40 proc. – vaikinai. Galima kalbėti apie tam tikrą mokymo sričių feminizaciją: aukštesniosiose mokyklose moterys sudaro 88,7 proc. (2002 m.), 87,7 proc. (2003 m.) mokytojų rengimo ir pedagogikos specialybių studentų, moterys sudaro apie 83 (2003 m.) švietimo specialybių studentų kolegijose ir aukštosiose mokyklose (Eitutytė, 2005, p. 103). Apie 73 proc. renkasi mokytojų rengimo ir pedagogikos studijas (2002 m. – 88,7 proc., 2003 m. – 87,7 proc.), socialinių mokslų (75 proc.), humanitarinių mokslų (76 proc.), sveikatos priežiūros (81 proc.) studijas, verslą ir administravimą (68 proc.), teisę (59 proc.). Tuo tarpu tarp transporto ir saugos paslaugas studijuojančių vaikinai sudaro 88 proc., inžineriją – 80 proc., kompiuteriją – 80 proc. visų studentų (Litviničienė, 2005, p. 100). Taigi, galima kalbėti apie tam tikrą „vyriškų“ ir „moteriškų“ profesijų egzistavimą.

Pozityviai vertinami ir magistrantūros studijų programos baigusiu moterų skaičių tendencijos – jis 2003 m. buvo 60,9 proc. (Litviničienė, 2005, p. 100). Moterų, baigusiu doktorantūros studijas, 2000 m. jau buvo vienodas skaičius, po to jis nuolat didėjo ir 2003 m. sudarė 61,5 proc. visų baigusiu doktorantų. Dauguma (87 proc.) bendrojo lavinimo mokyklų pedagogų yra moterys.

Išsilavinimas yra svarbi moterų padėčiai visuomenėje charakteristika (Eitutytė, 2005, p. 102). Tačiau tai, kad moterų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, yra daugiau nei vyrų, dar nereiškia, kad moterims sudarytos geresnės karjeros galimybės nei vyrams. Kritine sritimi galima laikyti tai, kad labai aukšto išsilavinimo ir intelekto moterys retai pasiekia mokslo aukštumų. Moterys sudaro 38 proc. šalies mokslininkų, o tarp habilituotų daktarų jų yra tik 14 proc. (Litviničienė, 2005, p. 101). Moterys tyrinėtojos yra aiškiai menčiau reprezentuojamos daugelyje mokslinių sričių ir aukščiausiose universitetų pozicijose Lietuvoje (daugelyje Europos valstybių – taip pat) (Taljūnaitė, Žvinklienė, 2001).

Išsilavinusios moterys intensyviai siekia karjeros įvairiose sferose: politikoje, teisėje, medicinoje, mene, švietime ir kt. Pastaroji sfera tradiciškai laikoma specifine, moterims priklausančia sritimi. Kearney (2000) pastebi, kad švietimo sistema yra vienas pagrindinių asmens skatinimo šaltinių, kurio vaidmuo ypač pabrėžiamas, numatant moterų skatinimo priemones.

Darbo tema pasirinkta neatsitiktinai. Pateikti statistiniai rodikliai ir darbo temos formulavimas jau iš karto sufleruoja du esminius klausimus - problemas, į kuriuos bus bandyta rasti atsakymą. Tai:

1. *Ar galimybes siekti karjeros įtakoja asmens lytis?*
2. *Ar švietimo sritį galima išskirti kaip ypatingą sritį, kurioje moterims suteikiamos didesnės (mažesnės) galimybės siekti karjeros? Kodėl?*

Atsakant į pirmąjį klausimą, iškeliamas **problema** – socialinės atskirties tarp moterų ir vyrų didėjimas Lietuvoje. V. Stanišauskienė ir A. Urbonienė (2005), tyrusios moterų ir vyrų skatinimo

mokytis motyvus ir barjerus, pastebi, kad skatinimas daryti karjerą tampa vis aktualesniu veiksmu globalizacijos ir integracijos procesų veikiamoje šiuolaikinėje visuomenėje. Čia kyla klausimas: ar lyčių lygių galimybių deklaravimas atitinka realią padėtį ir sudaromos tinkamos sąlygos moterims siekti karjeros? Lyčių lygių galimybių politika, įteisinanti moterų ir vyrų lygiateisiškumą visuomenės nuostatose, negarantuoja lyčių diskriminacijos nebuvimo siekiant karjeros. Taigi čia būtina galimo diskriminavimo lyties atžvilgiu siekiant karjeros problemos analizė. Problema nagrinėtina tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektais, siekiant įvertinti realius statistinius rodiklius bei pačių moterų poziciją šiuo klausimu.

Antrasis klausimas aktualizuoja būtinybę įvertinti švietimo sritį kitų sričių, kuriose asmuo gali siekti karjeros, kontekste. Svarbu išsiaiškinti, ar švietimo sritį galima išskirti kaip labiau (menkiau) palankią realizuoti moters karjeros galimybėms, kas šią sritį daro lengviau (sunkiau) prieinama moterų karjerai ir t.t.

**Temos mokslinis naujumas.** Lyčių lygybės politikos tema Lietuvos moksle yra gana nauja, tačiau neabejotinai aktuali. Atsižvelgiant į tai, moterų karjeros galimybių klausimas vis dažniau tampa mokslinių tyrimų objektu.

Moters karjeros galimybes tyrė nemažai lietuvių ir užsienio autorių. Karjeros sampratą, šiuolaikinės karjeros vertinimo kriterijus, motyvaciją siekiant karjeros analizavo V. Stanišauskienė (2000, 2005), A. Urbonienė (2005), užsienio autoriai J. Arnold (1997), S. Beach (1985), R. Schuler (1995) ir kiti. Darbo temai reikmingas J. Reingardienės tyrimas (2004), kuriuo atskleidžiama vaikystės socializacijos įtaka moterų motyvacijai siekti karjeros. Švietimo politikos įgyvendinimo problemas disertaciniu lygmeniu tyrė E. Katiliūtė (2005).

Su darbo tema susijusios problemos aktyviai nagrinėjamos straipsnių rinkinyje, parengtame ir išleistame M. Romerio universiteto, Europos Bendrijos 5 Bendrosios programos “Viešoji politika vyrų ir moterų lygių galimybių aspektu” lėšomis (2005). Lyčių lygybės politikos švietimo ir mokslo srityse būklę Lietuvoje, moterų ir vyrų raišką tradiciškai feminizuotose švietimo ir darbo rinkos srityse, moterų ir vyrų įgalinimo mokymuisi motyvus ir barjerus, lyčių stereotipus ir kitus darbo temai aktualius klausimus atskleidė V. Jakimavičienė (2005), M. Taljūnaitė (2005), V. Šidlauskienė (2005), S. Litviničienė (2005), E. Kasperičienė (2005), G. Purvaneckienė (2005), D. Eitutytė (2005), V. Stanišauskienė (2005), A. Urbonienė (2005) ir kitos autorės. Straipsnių rinkinys itin vertingas gausiais statistiniais duomenimis, Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktų, reglamentuojančių lyčių lygybę ir švietimo sritį, analize.

Darbo temai aktualiais feminizmo klausimais pasisakė A. Grušauskaitė (1997), O. Voverienė (1997) ir kitos autorės.

Tačiau, nežiūrint gana gausios literatūros, galima teigti, kad nėra fundamentalesnio darbo (monografijos, disertacijos, publikacijos), kuriame būtų analizuojamos išskirtinai moterų karjeros galimybės švietime. Taigi magistro darbą galima laikyti originaliu ir moksliskai nauju.

**Darbo praktinis vertingumas** pasireiškia siekiu atskleisti subjektyvų pačių moterų požiūrį į moters karjeros galimybes švietime. Svarbiausių problemų identifikavimas, paieškos joms spręsti pozityviai įtakos moterų karjeros sieki, galimybes optimaliau išnaudoti moterų intelektualinį potencialą.

**Magistro darbo tikslas** – atskleisti moterų galimybes siekti karjeros švietime. Tikslas siekiamas tiek teorine aptariamoms problemoms analize, tiek empiriniu tyrimu – švietimo darbuotojų - moterų anketine apklausa.

Siekiant darbo tikslo, darbe iškeliami šie **uždaviniai**:

1. *Atskleisti karjeros švietime sampratą;*
2. *Įvertinti pagrindinius jos siekimo motyvus;*
3. *Įvertinant kontekstą, kuriame realizuojama moterų karjera švietime – švietimo politikos gaires;*
4. *Lyginamuoju lyčių lygybės aspektu įvertinti moterų išsilavinimo ir karjeros siekimo santykio rodiklius;*
5. *Remiantis empiriniu tyrimu, atskleisti, kaip moterys vertina savo karjeros galimybes švietime;*
6. *Įvertinti švietimo srities specifiškumą moterų karjeros atžvilgiu;*
7. *Identifikuoti svarbiausias su moterų karjeros galimybėmis švietime susijusias problemas.*

**Hipotezė:** Švietimas laikomas viena palankiausių sričių moters karjeros realizavimui.

**Tyrimo objektas** yra moterų subjektyvi nuomonė moterų galimybių švietime klausimu.

**Tyrimo bazė** yra lietuvių ir užsienio autorių mokslo veikalai – monografijos, vadovėliai, disertacijos, mokslinės publikacijos, tarptautiniai ir nacionaliniai teisės aktai ir kt. Svarbiausias empirinio tyrimo šaltinis – anketinės apklausos duomenys.

**Tyrimo metodai.** Tyrimas atliktas taikant šiuos metodus:

1. *Mokslo literatūros, teisės aktų studijavimo metodą;*
2. *Lyginamosios analizės metodą;*
3. *Sisteminės analizės metodą;*
4. *Anketinės apklausos metodą;*
5. *Loginės analizės metodą.*

**Darbo struktūra.** Darbą sudaro įžanga, dvi dėstomosios – teorinės dalys ir viena empirinė dalis. Darbo pabaigoje formuluojamos išvados, pateikiamas naudotos literatūros ir šaltinių sąrašas,



santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, priedai. Darbo apimtis – 55 puslapiai. Darbe panaudotos 3 schemos ir 9 grafikai (12 pav.) bei 6 lentelės.

## 1. Moteris ir karjera: teorinis aspektas

Moters ir karjeros santykis pastaruoju metu domina vis daugiau autorių. Nuo seno susiformavęs moters visuomeninis statusas sudaro dirvą ne tik aršiai kritikuoti moters galimybes siekti profesinių aukštumų, karjeros, bet ir įrodinėti moters visavertiškumą šiame kontekste.

Prieš pradėdant analizuoti moters karjeros galimybes ir ypatybes švietime, svarbu įsigilinti į pačią karjeros sąvoką, apibūdinti karjerai būdingus požymius, įvertinti motyvus, lemiančius karjeros siekimą ir t.t.

### 1.1. Karjeros samprata: šiuolaikiškai suvokiama karjera, ją lemiantys veiksniai

Karjeros sąvoka įvairių autorių apibūdinama skirtingai. Enciklopedijoje pateikiama dvejopa karjeros sampratos: karjera (pranc. *carriere* – lenktynių kelias) – tai greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomenėje, mokslo veikloje; tai – veiklos rūšis (Lietuviškoji tarybinė enciklopedija, 1979, t. 5, p. 321) (pavyzdžiui, artisto, sportininko, verslininko karjera ir t.t.).

Karjera, kurios siekiama švietimo sferoje, priskiriama prie profesinės karjeros rūšių. Autorės nuomone, moters karjerą švietime galima vertinti įvairiais aspektais: karjerą šioje srityje galima vertinti kaip sėkmingą kilimą mokslo hierarchijoje (pavyzdžiui, moteriai siekiant pedagogikos mokslų daktarės, profesorės vardo), kaip profesinės veiklos tobulinimą (pavyzdžiui, tobulinant savo pedagoginės veiklos rezultatus, įgyjant aukštesnę kvalifikaciją), kaip kilimą administracinėje veikloje (pavyzdžiui, mokykloje, universitete siekiant aukštesnio administratoriaus vietos) ir pan.

Karjera švietime, kaip ir bet kuri kita profesinė karjera, gali būti vertinama išskiriant įvairius kriterijus. Pastaruoju metu nemažai autorių diskutuoja apie *šiuolaikinę* ir *biurokratinę* karjeros suvokimą. Mokslinėje literatūroje sutinkami šie kriterijai, pagal kuriuos vertinama karjeros sampratos kaita, kartu atibojant šiuolaikiškai ir biurokratiškai suvokiamą karjerą. Tai:

- 1) karjeros modelis;
- 2) karjeros ateitis;
- 3) žmogaus socialinis (materialinis) saugumas, kurį suteikia karjera;
- 4) karjeros sėkmės matas;
- 5) asmeniui keliami reikalavimai karjerai siekti (Stanišauskienė, 2000).

*Karjeros modelio kriterijus.* Šiuolaikiškai suvokiama karjera, skirtingai nuo biurokratinės karjeros, neturi stabilios struktūros ar organizacinio įtvirtinimo, ji yra žymiai lankstesnė ir trumpalaikė. Tuo tarpu biurokratinė karjera – tai griežtai suvokiama hierarchinė struktūra, siejama su “karjeros laiptų” kategorija. Toks karjeros suvokimas leidžia ją vertinti kaip “eilę realizuotų

darbų, hierarchiškai išrikiuotų pagal prestižą, kuriais dirbantysis kyla tvarkinga, numatyta seka” (Stanišauskienė, 2000, p. 22).

*Karjeros ateities kriterijus.* Šiuolaikinės ir biurokratinės karjeros suvokimą skiria ir ateities kriterijus. Biurokratinė karjera – tai detalai nuplanuotas kilimas karjeros laiptais, aiški ateities vizija, veiklos strategijos sudarymas ir įgyvendinimas. Šiuolaikinei karjeros sampratai būdingas didesnis impulsyvumas, dinamika, lankstumas, rizika. Tačiau netgi šiuolaikiškai suvokta karjera negali nuneigti strateginio mąstymo būtinybės. Karjeros ateitį iš esmės lemia ne tik palankiai susiklosčiusios aplinkybės, bet ir asmens individualios savybės, profesionalumas.

*Karjeros saugumo kriterijus.* Šiuolaikinės karjeros saugumas – sąlyginis dalykas, kadangi jį lemia daugybė įvairių makroaplinkos ir mikroaplinkos veiksnių: nuo šalies ekonominės, politinės, teisinės, verslo, socialinės situacijos, darbo rinkos, demografinių ir kitų veiksnių iki asmeninės socialinės raidos, darbo vietų dinamikos ir t.t. Karjeros saugumo kriterijus organiškai susijęs su karjeros ateities apibrėžtumu.

*Karjeros sėkmės mato kriterijus.* Karjeros sėkmingumas – labai svarbus rodiklis. Šiuolaikišku požiūriu karjeros sėkmingumo rodikliai skiriasi nuo biurokratinės karjeros rodiklių. Pastarosios sėkmę paprastai lemia visi būtini hierarchiškai suvoktos karjeros komponentai - tam tikroje sferoje pasiekta įtaka, padėtis visuomeniniame gyvenime, profesinis statusas, darbo užmokestis ir t.t. Šiuolaikiškos karjeros sėkmingumas nebūtinai tapatinamas su kilimu aukštyn, o siejamas su tokiais rodikliais kaip asmens galimybių realizavimas, gyvenimo tikslų įgyvendinimas, asmeninis pasitenkinimas veikla ir pan.

*Asmeniui keliami reikalavimai karjerai siekti.* Karjerą lemia tiek asmeninės žmogaus savybės, tiek susiklosčiusios aplinkybės. Šiuolaikiškai suvokta karjera reikalauja tokių asmens savybių kaip savarankiškumas, imlumas, sugebėjimas reaguoti į nuolat kintančią aplinką, intuityva, mokėjimas strategiškai mąstyti, kūrybiškai spręsti problemas ir pan. Tuo tarpu biurokratinei karjerai pasiekti reikalingas visų pirma paklusnumas ir lojalumas valdžiai, administracijai, dažnai - konformizmas.

Apskritai karjeros sąvoka tapatinama su gyvenimo sėkmingumu. Mūsų visuomenėje apie karjerą visada kalbama pozityviai, karjera siejama su siektiniais tikslais ir uždaviniais, asmens savirealizacija visuomenėje, pripažimu visuomenėje ir pagarba. Karjera – visada visuomenėje pastebimas ir garbinamas dalykas, žmogaus pasisekimo ir pripažinimo garantas. Darbo autorės nuomone, karjeros reikšmė visuomenėje pastaruoju metu pernelyg eskaluojama. Neretai susidaro įspūdis, jog tik karjera gali atnešti gyvenimo pilnatvę, o žmogaus gyvenimas nepasiekus karjeros tampa nežymus, betikslis ir beprasmis, pilkas ir nevisavertis.

Perdaug nesigilinant į šiuos psichologinius niuansus, visgi sunku paneigti, jog kiekviena karjera grindžiama subjektyviais ketinimais ir tikslais. Turbūt nė vienos karjeros negalima atriboti nuo savanaudiškų, subjektyvių tikslų, asmens vadovavimusi visų pirma savanaudiškais interesais ir

siekiais. Juk neteko girdėti, kad asmuo būtų padaręs karjerą, pavyzdžiui, labdaringoje organizacijoje ar vystydamas misionierišką veiklą. Tačiau pozityviai suvokiamoje karjeros sąvokoje šie reiškiniai nedominuoja, t. y. yra valdomi.

Nežiūrint į dažniausiai pozityvų karjeros suvokimą, šis reiškinys visuomenėje vertinamas ir negatyviai. Čia jau reiktų kalbėti apie karjerizmą, visuomenėje neigiamai suvokiamą ir priimamą reiškinį. Pavyzdžiui, sovietinėje enciklopedijoje pateikiama tokia karjerizmo samprata: tai – individo pastangos savo, o ne visuomenės interesais, iškilti tarnyboje, visuomenėje. Pažymima, jog karjerizmas atsirado socialinės nelygybės ir pareiginės hierarchijos sąlygomis (Lietuviškoji tarybinė enciklopedija, 1979, t. 5, p. 321). Karjerizmas žodyne apibūdinamas kaip karjeros, pasisekimo tarnyboje, mokslinėje veikloje vaikymasis (Dabartinės lietuvių kalbos žodynas, 1972, p. 258). Tokia pozicija, be abejo, jau yra pasenusi – vargu ar galima kaltinti asmenį esant karjeristu, jeigu jis nesivadovauja visuomeniniais interesais (kaip jau minėta, karjeros stimulus dažniausiai yra asmeniniai, o ne visuomeniniai tikslai). Tačiau karjerizmo sąvoką galima interpretuoti šiuolaikiškai, atsižvelgiant į šiandienos realijas. Darbo autorės nuomone, karjerizmas – tai karjeros siekimo radikalizmas, kai savo tikslų siekiama bet kokiomis priemonėmis, nustelbiančiomis bendražmogiškąsias vertybes.

Paprastai karjera – visą gyvenimą trunkantis procesas, tad kai kurie autoriai karjerą apibūdina kaip “žmogaus vaidmenų ir darbinių veiklų seką per visą gyvenimą” (Arnold, 1997; S. Beach, 1985; R. Schuler, 1995). R. Schuler teisingai pastebi, jog karjera apima ilgą periodą – nuo žmogaus rengimosi karjerai iki išėjimo į pensiją, o savanoriškos veiklos atveju - ir ilgiau.

*Taigi, kaip matyti, karjera gali būti suvokta dvejopai - biurokratiškai ir šiuolaikiškai. Turbūt neteisinga būtų teigti, jog šiuo metu egzistuoja tik šiuolaikiškai suvokta karjera, prioritetą teikianti lankstumui, asmens kūrybingumui, sugebėjimui reaguoti į situaciją. Autorės nuomone, nežiūrint į negatyviai vertinamą biurokratinę karjerą, vargu ar galima kalbėti apie tai, jog tokia karjeros samprata yra išnykusi – toks karjeros suvokimas ir vertinimas itin būdingas kai kuriose struktūrose (valstybinės valdžios institucijose, valstybės tarnyboje ir pan.).*

## 1.2. Motyvacijos siekiant karjeros reikšmė

Bet kokiai veiklai vystyti reikalinga motyvacija. Taigi ir moterį siekti karjeros skatina tam tikri motyvai. Vadybiniu požiūriu svarbu įverti motyvus, skatinančius moteris siekti karjeros. Šio poskyrio tikslas – atskleisti ir įvertinti motyvus, skatinančius asmenis (ne tik moteris) siekti profesinių aukštumų.

Motyvacijos terminas kilęs iš termino motyvas, reiškiančio veiklos priežastį, susijusią su objektyvių poreikių patenkinimu. Motyvas (lotynų k. *moveo* – stumiu, judinu) reiškia vidinį žmogaus akstiną, kuris jį skatina pasirinkti tam tikrą poelgių kryptį bei formą, patenkinančią skatulį (Marcinkevičiūtė, 2003, p. 6). Motyvai – labai reikšminga, pamatinė sąvoka. Tai – veiklos stimulai, susiję su poreikių tenkinimu” (Psichologijos žodynas, 1994). Kaip teigia A. Donelson (1999), motyvų prasmės nagrinėjimas yra svarbiausia asmenybės istorinės raidos problema. Mokslinėje literatūroje išskiriamos kelios motyvo sampratos. Tai gali būti:

- 1) skatinamoji priežastis, veiksnys;
- 2) įrodymas, argumentas;
- 3) vidinis veiksnys, skatinantis kokią nors veiklą.

Pats motyvacijos terminas tradiciškai formuluojamas kaip “elgesio skatinimo sistema, kurią sąlygoja įvairūs motyvai” (Baršauskienė, Janulevičiūtė, 1999, p. 79). G. Cuendet (1986) motyvaciją apibūdina kaip iš sąmoningų ir nesąmoningų žmogaus jėgų kylančią energiją, kuri veikia asmens ryšius su užduotimi ir sąlygoja jo elgesio darbe orientaciją ir pokyčius.

Motyvacijos atsiradimą visų pirma sąlygoja tam tikri asmenų poreikiai. Žmogus turi poreikį, jeigu jaučia kokį vidinį ar išorinį trūkumą (Baršauskienė, Janulevičiūtė, 1999, p. 79). Visi poreikiai tradiciškai skirstomi į *pirminius* ir *antrinius poreikius*. Pirminiais poreikiais laikome įgimus asmens poreikius (valgio, gėrimo, miego, poilsio, šilumos, saugumo ir t.t.). Antriniai poreikiai – tai psichologiniai poreikiai (garbės, sėkmės, pripažinimo, įvertinimo, valdžios ir kt.). Antrinių poreikių atsiradimas ir vystymasis susijęs su žmogaus, kaip asmenybės, progresavimu (ar atvirkščiai - regresavimu), gyvenimo patirties įgijimu ir pan. Poreikis stimuliuoja asmens norą veikti ir siekti tikslo. Kiekvieno tikslo pasiekimas sietinas su visišku ar daliniu poreikių patenkinimu.

Moters siekimą karjeros galima vertinti įvairiais aspektais – socialiniu, psichologiniu, ekonominiu, kultūriniu. Pasiiektas tikslas profesinėje srityje sąlygoja pasitenkinimą, ir atvirkščiai – nepasiektas tikslas žlugdo iniciatyvą. Svarbu įvertinti pagrindinius moterų karjeros motyvatorius, t. y. nustatyti veiksnius, kuriems teikiamas prioritetas siekiant karjeros, juos suskirstyti į tam tikras grupes.

Kaip ir imantis kiekvienos veiklos, karjeros siekiantį asmenį motyvuoja rezultatų gavimas. Motyvacijos teorija neatsiejama nuo atlygio, atpildo, atlyginimo kategorijų, t. y. tai, ką žmogus vertina. Atlygis gali būti vidinis (pavyzdžiui, pasitenkinimas darbu) ir išorinis (pavyzdžiui, pripažinimas visuomenėje). Atsižvelgiant į skirtingą ir individualų vertės suvokimą, atlyginimas (atlygis, atpildas) suvokiamas taip pat nevienodai. Kaip akcentuoja V. Baršauskienė ir B. Janulevičiūtė, vidinį atlygį žmogui skiria pats darbo procesas bei jo rezultatas, bendravimas su kolegomis darbe, išorinį atlygį suteikia ne pats darbas, o organizacija. Tai – darbo užmokestis, galimybė daryti karjerą ir t.t. (1999, p. 80). Pasak E. E. Lawler ir L. W. Porter, vidiniai atlygiai asmenį motyvuoja iš vidaus, išorinius atlygius kontroliuoja išorinės jėgos. Šių autorių nuomone, vidiniai atlygiai labiau susiję su motyvacija nei išoriniai, nes jie nepriklauso nuo kitų asmenų.

Apskritai motyvacija sietina su atlygiu, t. y. laikoma, jog asmenys yra motyvuoti ką nors daryti vien todėl, jog tikisi už tai gauti tam tikrą vertybę. Siekiant karjeros ta vertybe tampa visuotinis pripažinimas, galios ir autoriteto įgijimas, materialinė gerovė, psichologinis diskomfortas ir t.t. Kaip ir bet kurioje veikloje, motyvatoriai siekti karjeros gali būti įvairūs. Jeigu vieną asmenį labiausiai motyvuoja profesinis pripažinimas, kitą - materialinė gerovė, trečią – galimybė valdyti ir pasijusti įtakingam. Negalima pamiršti ir to, jog tam tikrais gyvenimo tarpsniais (tai priklauso tiek nuo objektyvių, tiek nuo subjektyvių sąlygų) vertybiniai prioritetai gali kisti: pavyzdžiui, asmeniui karjeros pradžioje prioritetine vertybe gali būti pinigai, tačiau sėkmingos karjeros atveju šis motyvatorius užleidžia vietą kitoms vertybėms – galimybei vadovauti, justi kitų pagarbą ir pan. Taigi, įgijus atitinkamą finansinį stabilumą, ši vertybė taps mažiau vertinga.

Idealu, kai poreikio patenkinimas yra adekvatus atlygiui, gaunamam “padarius” karjerą.

Taigi darytina išvada, jog nėra universalus motyvacijos modelio, kurį būtų galima pritaikyti visiems karjeros siekiantiems asmenims.

Karjeros siekimo motyvaciją galima išanalizuoti remiantis labiausiai paplitusiomis motyvacijos teorijomis. Jų yra daug ir įvairių, tad darbe bus apžvelgtos pačios populiariausios ir labiausiai pritaikytinos darbo temai.

Kiekvienos motyvacijos teorijos tikslas – apibūdinti, kokie žmonės yra ir kokie jie gali būti, taigi išreiškiamas ypatingas požiūris į juos. Amerikiečių autoriai pažymi, jog “motyvacijos teorijos turinys padeda suprasti dinamiškų santykių pasaulį, kuriame gyvuoja organizacijos, apibūdinamas kasdienes vadovų ir darbuotojų ryšius organizacijose” (Stoner, 1999, p. 436).

Šiuolaikinių motyvacijų teorijų skirstymas yra įvairus. Pavyzdžiui, atsižvelgiant į jų grindimą žmonių poreikiais ar elgsena, išskiriamos *turinio (poreikiu)* bei *proceso* teorijos (Baršauskienė, Janulevičiūtė, 1999). Turinio (poreikių) teorija grindžiama žmonių poreikiais, nuo kurių priklauso jų elgsena. Ši teorija siekia paaiškinti, kodėl atsiranda motyvacija. Proceso teorija, grindžiama žmonių elgsena, sąlygojama žmonių lūkesčių ir savo elgesio pasekmių suvokimo. Šios teorijos

siekia išaiškinti, kaip motyvacija veikia, vystosi ir nulemia žmonių elgesį. Proceso teorijas nagrinėjo D. Adams, V. Vroom, J. R. Gordon D. J. Cherrington, S. P. Robbinson, R. R. G. Owen, D. Atkinson, E. Lawler, L. Porter ir kiti autoriai. Mokslo literatūroje sutinkamas ir smulkesnis motyvacijos teorijų diferencijavimas, išskiriant *poreikių, pastiprinimo, teisingumo, lūkesčių (vilčių), tikslų nustatymo* teorijas (Stoner, 1999).

Egzistuoja poreikių teorijos – jos išsamiai išanalizuotos A. Maslow, V. Vroom (vilčių teorija), C. Alderfer (ERG teorija), D. J. McClelland, H. A. Murray, F. Herzberg (dviejų veiksmų teorija) ir kitų autorių darbuose.

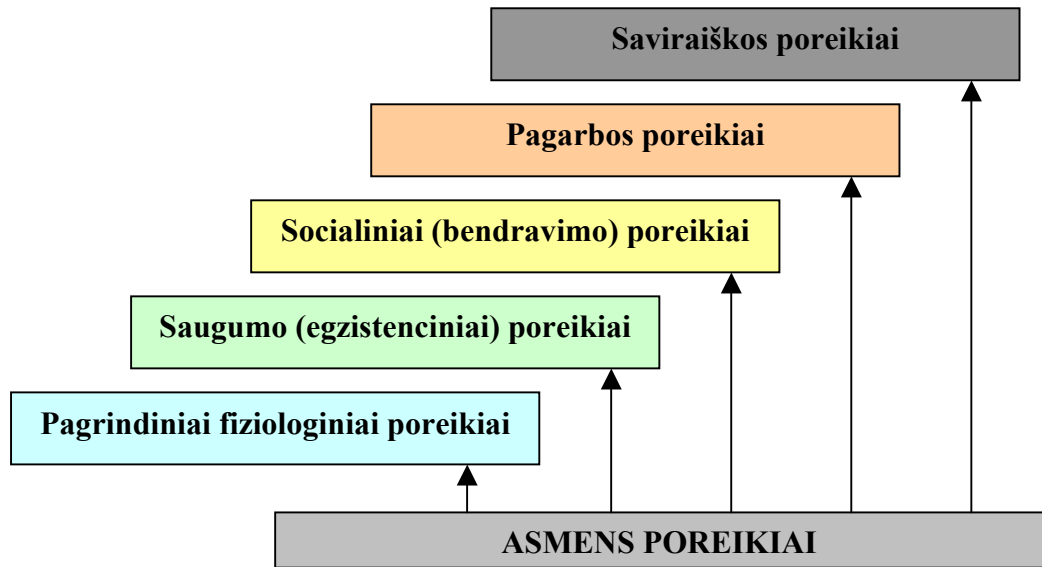
Nežiūrint į tokią motyvacijos teorijų diferencijavimo platų spektrą, galima akcentuoti, jog visoms išskirtoms koncepcijoms būdinga tai, jog svarbiausias vaidmuo tenka asmens žinojimui, kas jam yra svarbu, bei aplinkybėms, kuriomis jis dirba.

Neturint galimybių ir nesant prasmės nagrinėti jas visas, bus apžvelgta tik kelių motyvacijos teorijų, kurias galima labiausiai pritaikyti karjeros procesui, esmė.

**Abraham Maslow poreikių hierarchijos teorija.** Šios teorijos esmė – žmogiškųjų poreikių skirstymas į penkias pagrindines grupes, išdėstant jas tam tikra seka pagal sudėtingumą. Taigi išskiriami šie pagrindiniai poreikiai: fiziologiniai (oro, vandens, maisto, būsto, miego, dauginimosi, išlikimo ir kt.); saugumo, socialiniai, pagarbos ir saviraiškos poreikiai (1 pav.).

Ši A. Maslow poreikių teorija susilaukė žymiai didesnio vadovų susidomėjimo nei bet kuri kita motyvacijos teorija. Kaip teisingai pastebi J. A. F. Stoner, R. E. Freeman ir D. R. Gilbert, “Maslow apžvelgė žmogaus motyvaciją kaip penkių poreikių hierarchiją, nuo svarbiausių- fiziologinių - poreikių iki aukščiausių – savirealizacijos – poreikių. A. Maslow nuomone, asmenį labiausiai skatina jam tuo metu aktualiausi, t.y. dominuojantys, poreikiai, kurį tuo metu lemia asmens situacija ir patyrimas. Pradedant gyvybiškai būtiniais fiziologiniais poreikiais, kiekvienas žemesniosios pakopos poreikis turi būti patenkinamas, kad individui atsirastų noras patenkinti aukštesniosios pakopos poreikius.

Remiantis A. Maslow poreikių teorija, galima daryti prielaidą, jog tik poreikių tenkinimas vyksta tam tikra seka, kuria nuo žemesnės grandies poreikio pereinama prie aukštesnės poreikio. A. Maslow nuomone, tik patenkinus šiuos pirminius poreikius, ateina eilė aukštesniesiems – saviraiškos – poreikiams. Būtent šiame penktajame etape darbuotojai ima ieškoti savo darbo prasmės ir galimybių tobulėti, siekia naujos atsakomybės. Saviraiškos pakopoje ryškiausiai pasireiškia asmenų individualūs skirtumai: vieni asmenys saviraiškos poreikio patenkinimą traktuoja kaip maksimaliai efektyvų darbą, kiti – kaip visuomenei naudingų idėjų kūrimą ir realizavimą ir pan.

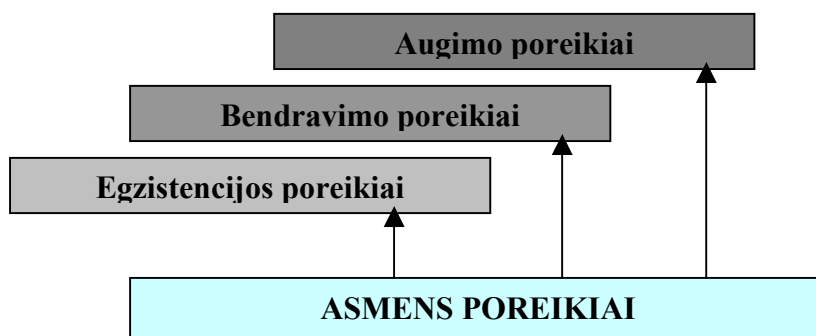


1 pav. Abraham Maslow poreikių hierarchijos teorija

Galima teigti, jog karjeros siekimui svarbiausi aukštesnės pakopos poreikiai – pradedant saugumo poreikiu, baigiant saviraiškos poreikiu. Apskritai reikia pastebėti, jog poreikių paskirstymas yra itin subjektyvus dalykas, įtakojamas asmens vertybinių nuostatų ir siekių. Tad šie poreikiai yra individualizuoti bet kokioje veikloje, taip pat ir siekiant karjeros. Be to, kaip minėta, tam tikri gyvenimo tarpsniai lemia poreikių prioritetų dinamiką: priklausomai nuo aplinkybių gali dominuoti vienas ar kitas asmens poreikis. Egzistuoja ir poreikių kokybinė priklausomybė: pavyzdžiui, kartu su saviraiškos poreikiu auga ir fiziologiniai poreikiai (pavyzdžiui, pasiekus tam tikrą karjerą, įgavus atitinkamą statusą, kokybiškai kinta ir fiziologiniai, saugumo poreikiai (perkamas kokybiškesnis maistas, asmuo tampa reiklesnis buičiai, perkami saugesni ir brangesni automobiliai, namai ir t.t.). Tačiau, kaip jau minėta, tai nėra aksioma.

Savo esme panaši ir karjeros siekimo motyvacijai taikytina ERG (Clayton Alderfer) motyvacijos teorija, kuri nuo A. Maslow teorijos skiriasi dviem aspektais. Pirma, ERG teorijos pagrindu visi poreikiai skirstomi tik į tris kategorijas. Tai – *egzistencijos poreikiai* (angl. *existence*, atitinkantys fundamentaliuosius A. Maslow teorijos poreikius); *bendravimo poreikiai* (angl. *relatedness*, tarpasmeninių santykių poreikiai) ir *augimo poreikiai* (angl. *growth*, kūrybiškumo ar rezultatyvios įtakos poreikis) (2 pav.).



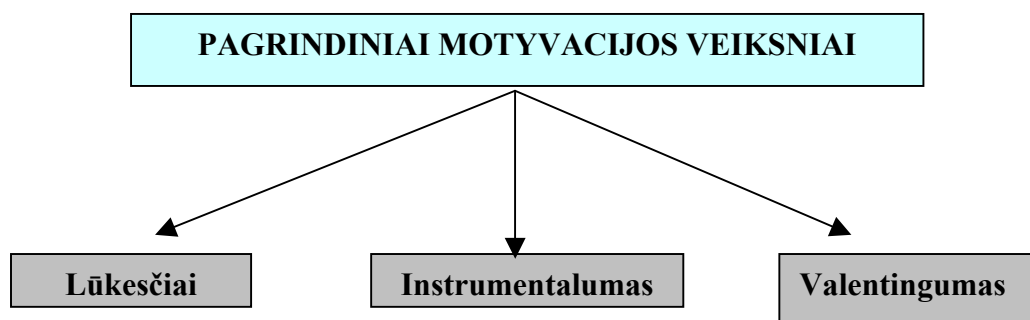


3 pav. Clayton Alderfer ERG motyvacijos teorija

C. Alderfer teigimu, jei pastangos pasiekti vieną poreikių pakopą žlunga, asmenys dažniausiai nusileidžia į žemesnį poreikių lygmenį. Taip pat šis autorius pabrėžė, jog, netenkinant aukštesnės pakopos poreikių, vėl pasidaro svarbūs žemesnieji poreikiai. Nors jie jau buvo patenkinti. Tuo C. Adelfer pozicija skiriasi nuo A. Maslow požiūrio šiuo klausimu: pastarasis teigė, jog vieną kartą patenkintas poreikis praranda galimybę motyvuoti elgesį. Autorė su tokia pozicija sutinka tik iš dalies: atsižvelgiant į didžiulę gyvenimo sąlygų dinamiką, kai asmens karjera gali žlugti per kelias dienas (pavyzdžiui, buvusio Lietuvos prezidento R. Pakso atvejis, kai kurių buvusių nacionalinių milijonierių atvejai) ir per tiek pat pakilti į aukštumas (pavyzdžiais galima pateikti naujai iškeptų estrados, televizijos, šou “žvaigždžių” atvejus), ir motyvacija tampa itin dinamiška, balansuojanti nuo minimalaus išgyvenimo iki pretenzijų į valstybinio masto pripažinimą.

Iš motyvacijos teorijų, kurias galima pritaikyti karjeros siekimo procesui, paminėtinos dar kelios. Frederiko Herbergo dviejų veiksnių motyvacijos teorija, išskirianti pasitenkinimo ir nepasitenkinimo veikla veiksnius, žmonių poreikius diferencijuoja higieninius poreikius (susijusius su fiziologinių poreikių tenkinimu) ir dvasinius poreikius (kurie įtakoja asmens tobulėjimą). Paminėtina ir teisingumo teorija, kurios esmė – įvertinti atlygį, adekvatų įdėtoms pastangoms.

Karjeros siekimo motyvacijai galima pritaikyti vilčių V. Vroom (lūkesčių) teoriją. Pastaroji 1960 m. sukurtos teorijos pagrindu motyvaciją lemia trys veiksniai: 1) lūkesčiai; 2) instrumentalumas; 3) valentingumas (3 pav.).



4 pav. V. Vroom lūkesčių teorijos pagrindiniai elementai

Lūkesčiai suvokiami kaip stipri viltis, kai į veiklą įdėtos pastangos leis jį sėkmingai atlikti. Instrumentalumas reiškia darbuotojo įsitikinimą, kad, atlikus darbą, bus gautas atlygis. Valentingumas reiškia noro pasiekti tikslą, gauti atlygį stiprumą. Pavyzdžiui, jeigu asmuo labai nori pasiekti tam tikrą karjeros lygmenį, jo valentingumas šiam tikslui yra stiprus. Kai asmuo rezultatui abejingas, valentingumas lygus nuliui (Jucevičienė, 1996, p. 101).

Karjeros siekimas glaudžiai susijęs su **mokymosi motyvacija**. V. Stanišauskienė ir A. Urbonienė (2005), kartu tyrusios moterų ir vyrų skatinimo mokytis motyvaciją ir barjerus, pastebi, kad rimtais trukdžiais moterų mokymosi procese tampa jų socialiniai vaidmenys. Pagrindinėmis kliūtimis autorės įvardija: 1) didelę atsakomybę (dėl šeimos, karjeros, socialinių įsipareigojimų); 2) laiko stoką; 3) finansinius sunkumus; 4) transporto problemas; 5) žemą pasitikėjimą savimi; 6) neaukštus lūkesčius (Stanišauskienė, Urbonienė, 2005, p. 112).

Karjera – vienas iš pagrindinių mokymosi veiksnių greta kitų veiksnių: smalsumo, socialumo, studijų, laimės (Stanišauskienė, Urbonienė, 2005). V. Stanišauskienės ir A. Urbonienės gyventojų motyvų faktorinės analizės rezultatai parodė, kad pagrindiniai karjeros motyvai yra: galimybė gauti naują darbą, paaukštinimo galimybė dabartiniame darbe, darbdavio keliamų reikalavimų patenkinimas, užtikrinimo dėl savo ateities jausmas (2005, p. 116). Moterų ir vyrų požiūrių į karjeros siekimo įtaką mokymuisi palyginimas rodo, kad ryškiausi skirtumai pasireiškia poreikio “jaustis užtikrintam dėl savo ateities” raiškoje (Stanišauskienė, Urbonienė, 2005). Tai ypač pabrėžia moterys. “Moteris tai daugiau nei vyrus skatina mokytis, kaip ir “galimybė gauti naują darbą”, todėl galima daryti prielaidą, kad socialiniai, ideologiniai ir kiti visuomenėje vykstantys procesai skatina moteris mokytis siekiant karjeros bei ekonominio saugumo”, - teigia V. Stanišauskiene ir A. Urbonienė (2005, p. 118).

J. Reingardienė (2004), tyrusi vaikystės socializacijos įtaką moterų motyvacijos siekti karjeros ugdymui ir jų tėvų vaidmenį socializacijos procese, išskyrė svarbiausius moters pasirinkimą siekti karjeros veiksnius. Prie veiksnių, lėmusių moters pasirinkimą siekti karjeros, visų pirma priskirtini tėvo ir motinos vaidmenys šeimoje, jų nuostatos ir požiūris į aptariamus klausimus.

Karjeros moterų tyrimai rodo, kad stipri moters karjeros siekimo motyvacija yra artimas ryšys su tėvu, jo padrašinimas. Autorė pastebi, kad artimi mergaitės santykiai su tėvu praturtina vaikystės patirtis papildoma dėmesio, patvirtinimo, paskatinimo ir pritarimo dimensija. “Tai tampa tarsi pridėtinis mokymosi šaltinis, pateikiantis tokį vaidmens modelį, su kuriuo mergaitės gali save identifikuoti, ir taip internalizuoti tradiciškai vyriškas charakteristikas: polinkį į laimėjimus, orientaciją į užduotį, pasitenkinimą konkurencija ir polinkį rizikuoti, nes tradiciškai moters vaidmuo yra suvokiamas kaip iš esmės ribotas. Šių tradiciškai “vyriškų” bruožų raidos pagrindas yra žinios, įgūdžiai ir kompetencija, kuriuos vaikinai įgyja vyriškos veiklos ir santykių pagrindu, ir kurie nuolatos skatinami ir pastiprinami. Socializacijos procese karjeros moterys irgi įgijo šiuos įgūdžius.

Jie padėjo joms įžengti į darbo sferą, kurioje dominuoja vyrai”, - pastebi autorė (Reingardienė, 2005).

Ne mažiau reikšmingas moters karjeros raidoje yra motinos užimtumas, kurį J. Reingardienė įvardija vienu iš dažniausiai tyrinėjamų ir pastoviausių moterų karjeros orientacijos kintamųjų (2005, p. 4). J. Reingardienės tyrimo rezultatai rodo, jog, kalbėdamos apie vaikystės patirtis, penkios iš apklaustųjų moterų paminėjo savo motinos, kaip namų šeimininkės, statusą, o septynios pasakojo apie savo motinos dvigubo vaidmens našta ir tradicinį vaidmenų pasidalijimą jų šeimoje. Mažiausiai ketvirtadalis apklaustų moterų motinos atstovavo tradiciniam moters vaidmens modeliui moterų vaikystės socializacijos metu. Mokamą darbą dirbančios motinos atstovauja pozityvaus vaidmens modeliui savo dukroms, kurios išreiškia mažiau stereotipišką požiūrį į vyro ir moters vaidmenis. Autorė daro išvadą, jog toks požiūris vėliau lemia stipresnes netradicinių profesijų pasirinkimo aspiracijas, karjeros orientaciją į laimėjimus, pozityvesnį moters kompetencijos vertinimą. Be to, viešojoje sferoje dirbančios motinos atstovauja profesinių ir šeimos vaidmenų integracijos modeliui. Svarbus ne tik motinos užimtumas vėlesniam dukros karjeros siekiui, bet ir kiti veiksniai: tai - pasitenkinimo vaidmenimis šeimoje ir darbo rinkoje veiksnys, socialinės paramos veiksnys. “Motinos karjeros orientacija ir įsitraukimo laipsnis gali būti svarbesni veiksniai nei vien tik užimtumo faktas. Motinos, kurios sėkmingai suderina šeimos ir darbo vaidmenis, atstovauja efektyviam vaidmens modeliui savo dukroms”, - akcentuoja J. Reingardienė (2004).

Moterų karjeros siekimą įtakoja ir kiti veiksniai: vaikystės potyriai (tėvo ar motinos mirtis, sunki finansinė šeimos padėtis, gyvenimas atskirai nuo tėvų ir pan.). Šie gyvenimo faktai dažniausiai išugdo ankstyvą atsakomybės jausmą, savarankiškumą, nepriklausomybę ir ambicijas. Ne antraeilį vaidmenį vaidina ir brolių ar seserų skaičius šeimoje, gimimo eiliškumas ir tarpusavio santykiai. Moters profesinės raidos tyrinėtojai dažnai pabrėžia gimimo eiliškumo svarbą ir teigia, kad jauniausias ir vyriausias vaikas šeimoje dažniau sulaukia tėvų pritarimo nei vidurinieji vaikai.

Kiti moters karjerai svarbūs veiksniai – tai moterų ir jų partnerių tarpusavio santykiai, jų vaidmuo derinant vaikų auklėjimo, namų priežiūros ir darbo įsipareigojimus.

Moters karjeros siekimas lemia didesnę išsilavinusių moterų skaičių, jų aktyvumą darbo rinkoje. Laikui bėgant moterys vis mažina skirtumą vertindamos šeimą ir darbą kaip labai svarbias gyvenimo sritis: 1990 m. šis skirtumas sudarė 29 proc., 1994 m. – 23 proc., 2000 m. – 14 proc. (Prvaneckas, Purvaneckienė, 2001).

Moteriai sunku atriboti darbo ir šeimos problemas, tad šeima ir darbas yra vienas kitą sustiprinantys ar griaunantys veiksniai.

**Karjeros siekimo švietime motyvai.** Moterį rinktis karjerą švietime skatina specifiniai motyvai. Vienas svarbiausių motyvų – tai, kad švietimas laikomas tradiciškai “moteriška” sritimi. Vaikinai paprastai renkasi specialybes ir siekia karjeros srityse, kurios suprantamos kaip “vyriškos”

(inžinerija ir inžinerinės profesijos, architektūra ir statyba paslaugos (transporto, saugos) ir pan. Šioms specialybėms būdingas didesnis darbo užmokestis.

D. Eitutyte (2005) nurodo motyvus, skatinančius rinktis tradiciškai “vyriškas” ar “moteriškas” profesijas ir siekti jose karjeros. Pagrindiniais indikatoriais įvardijami:

kultūra/ subkultūra;

šeima;

makro ir mikroaplinka;

švietimas ir t.t.

D. Eitutyte (2005) teigia, kad “šeima, mokykla veikia bręstančią asmenybę, kuri perima tokias nuostatas, socialinius vaidmenis, kokių iš jos tikisi visuomenė. “Visuomenėje, švietimo sistemoje pastebima vyro ir moterų latentinių diskriminacijos formų, lyčių vaidmenų stereotipų, kurie skatina stereotipinių lyčių vaidmenų išmokimą ir įsisąmoninimą siekiant profesinės karjeros (pavyzdžiui, mokymo (si) priemonių autoriai tokias savybes kaip aktyvumas, savęs įtvirtinimas projektuoja berniukui – jaunuoliui – vyrui, o pasiaukojimas – paslaugumas, atsakingumas, socialinis pasyvumas priskiria mergaitei – jaunuolei – moteriai” (Šidlauskienė, Eitutyte, 2002; Liukinevičienė, Gudžinevičiūtė, 2001, Šidlauskienė, 2001).

Apskritai galima teigti, kad požiūris į skirtingas profesijas yra labai nevienodas. Egzistuoja vadinamosios “charizmatiškosios” profesijos (teisininkas, bankininkas, verslininkas, politikas, chirurgas ir pan.), tradiciškai priskiriamos vyrams, ir “socialinio užsakymo ir socialinių paslaugų” profesijos – auklėtojos, medicinos sesers, mokytojos, buhalterės, sekretorės. Taigi, kaip pastebi D. Eitutyte (2005), Lietuvoje vyraujantys vertybinis – normatyvinis laukas, apibrėžiantis lyčių santykius, įtvirtina žemesnį moterų socialinį statusą visuomenėje.

*Apibendrinant galima reziumuoti, jog be motyvacijos karjera neįmanoma. Tai – vienas iš keleto veiksnių, sąlygojančių asmens veiklos rezultatus. Motyvacijai siekiant karjeros, kaip ir kiekvienoje kitoje veikloje, būdingas nepastovumas, dinamika. Apskritai motyvacija siekti karjeros yra labai individualizuota, todėl galima kalbėti tik apie bendras tendencijas, kurios nėra būdingos kiekvienam konkrečiam atvejui, kai asmuo siekia karjeros. Moteris, kaip ir vyrus, siekti karjeros motyvuoja tie patys veiksniai, būdingi ir siekiant karjeros švietime – aukštesnio statuso įgijimas, ekonominis saugumas. Karjeros siekimas švietimo srityje dažnai turi specifišką motyvaciją, susijusią su tradiciniu požiūriu į švietimo sritį, kaip didesnės atsakomybės ir pasiaukojimo, tačiau kartu ir didesnio socialinio pasyvumo reikalaujančią sritį.*

### 1.3. Feminizmo samprata ir reikšmė moterų karjeros siekimui

Kalbant apie moterų karjeros galimybes bet kurioje srityje, negalima neaptarti feminizmo sąvokos ir reikšmės šiame procese.

Nuostata, jog moters vieta – namų ūkyje, “prie puodų” – įsigalėjusi nuo seno. Toks stereotipinis požiūris į moters vaidmenį visuomenėje ilgainiui radikaliai pakito. Požiūrio į moters padėtį visuomenėje pokyčius sąlygojo įvairūs valstybinio, visuomeninio gyvenimo pokyčiai ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, teisinėje, politinėje ir kitose sferose. Šie pokyčiai lėmė moters “įvedimą” į visuomeninės veiklos sferas, davė stimulą imtis profesinės veiklos, siekti karjeros.

Feminizmas (prancūziškai *feminisme* – lotyniškai *femina* - moteris) – daugialypis ir sudėtingas reiškiny, traktuojamas kaip visuomeninis moterų judėjimas už lygias teises su vyrais ar kaip su juo susijusių idėjų skleidimas. Tai - protesto forma. Šių dienų feministės apsiriboja moterų emancipacijos klausimais, tačiau, gindamos moterų ir vaikų teises, jos viena ar kita forma kovoja prieš karą, fašizmą ir reakciją (Lietuviškoji tarybinė enciklopedija, 1978, t. 3). Būtent feministinis judėjimas kovojo dėl moterų emancipacijos ir siekė įtvirtinti moterų veiklą. Feminizmo judėjimo svarbūs pasiekimai – moterų rinkimo teisė, galimybė siekti karjeros ir t.t.

Feminizmo tyrinėtojas K. Slecza pateikia feminizmą apibrėžia taip: tai - įvairios visuomeninių feministinių judėjimų formos ir pažiūros, kurių laikosi feministės (moterys, save laikančios feministėmis arba tokiomis jas laiko visuomenė; tai – moterys, turinčios įsitikinimus, įeinančius į standartinio feminizmo sudėtį) (2005, p. 11). Joms politiškai svarbu ginti moteris kaip moteris, kad jos atsispirtų patriarchalinei priespaudai. Tikrasis feministinės kovos tikslas ir privalo išardyti pražūtingas binarines vyriškumo ir moteriškumo opozicijas.

Pirmą kartą feminizmo idėjos buvo iškeltos per JAV nepriklausomybės karą 18 amžiaus pabaigoje. Per Prancūzijos didžiąją revoliuciją susidarė moterų organizacijos – moterų revoliuciniai klubai, išleistas pirmasis feminizmo idėjoms skirtas žurnalas. 1869 m. Niujorke ir Bostone susikūrė pirmosios feminisčių organizacijos, vėliau – analogiškos organizacijos kūrėsi Danijoje, Didžiojoje Britanijoje, Italijoje, Kanadoje, Norvegijoje, Prancūzijoje, Švedijoje, Vokietijoje (Lietuviškoji tarybinė enciklopedija, 1978, t. 3).

Nežiūrint į ankstesnes feminizmo ištakas, tik 20 amžių galima vadinti tikrojo feminizmo pradžia. Šio amžiaus antroji pusė į žmonijos istoriją įeis kaip ypač suaktyvėjusių moterų judėjimų už savo teises era, tiesianti kelius į realią moterų ir vyrų lygybę ir jų lygiavertiškumo pripažinimą 21 amžiaus pradžioje (Voverienė, 1997, p. 19).

Yra daug feminizmo pakraipų, pagal kurias skiriamas radikalusis ar liberalusis feminizmas.

Liberalusis ir radikalusis feminizmas pakeitė tradicinę moters sampratą, padėjo moteriai suvokti save ir savo vietą visuomenėje, tapti pilnateise visuomenės nare (Grušauskaitė, 1997, p. 8). Abi

feminizmo teorijos psichologiškai vertinamos kaip atveriančios naują, giliai paslėptą, visuomenės normų draustą moteriškosios prigimties pusę. “Tai – atviras ir drąsus požiūris į moters vidinį pasaulį, atveriantis tai, kas atrodytų gėdinga ir nepriimtina daliai visuomenės. Šios teorijos ypač pabrėžia moters teisę rinktis, pripažindamos moterį kaip lygiateisę visuomenės narę, kurios lytis negali daryti įtakos ir varžyti jokių žmogiškų teisių”, - teigia A.Grušauskaitė (1997, p. 8).

Kai kurie autoriai (K. Slecza, 2005) neigia feminisčių programose esant vieningą ir visiems bendrą vertybių hierarchiją ir bendrą visuomenės teoriją ar pasaulio viziją. Šis autorius laikosi nuomonės, kad visiems feminizmas bendras yra tik jų geneologinio medžio kamienas, kuriam besišakojant pažiūros tampa skirtingesnės (Slecza, 2005, p. 10).

Tačiau tai vargu ar teisinga nuomonė: ją galima paneigti feminisčių konferencijose kuriamomis programomis, formuluojamomis nuostatomis:

1) Nėra tikros demokratijos tose šalyse, kuriose dauguma politikos ir valdymo institucijose, priimančiose svarbius visos šalies dabarčiai ir ateičiai sprendimus, sudaro vyrai;

2) Moterų dalyvavimas politikoje ir valdyme ne tik spartina šalių ekonomiką, kultūros ir technologijos pažangą, efektyviau panaudojant visą šalies intelektualinį potencialą, bet ir įtvirtina politikos stabilumą, mažina jos agresyvumą, garantuoja realų, o ne deklaruojamą rūpinimąsi taika, vaikais, šeima, seneliais ir invalidais;

3) Formuojamas paritetinės demokratijos siekinys XXI amžiaus pradžioje visose politikos ir valdymo institucijose (Voverienė, 1997, p. 19).

Feministinis judėjimas Lietuvoje turi visoms posocialistinėms valstybėms būdingų bruožų. M. Taljūnaitė pastebi, kad dabar patriarchalinės nuostatos sprendžiant šeimos problemas yra geras pagrindas politinei karjerai, kadangi tai laikoma priešinga totalitarinei “sovietinei” praeičiai. “Taigi, jei kas nori būti priimtas į šią visuomenę, jis ar ji negali reikštis kaip “pro – feministas”, - teigia autorė (Taljūnaitė, 2005, p. 25). Taip pat pastebima, kad moterų judėjimai posocialistinėse šalyse retai save vadina “feministiniais”. “Pirmiausiai dėl to, kad feminizmas yra susietas daugiau su neapykanta vyrams bei su lesbianizmu nei su socialiniais virsmis, besirūpinančiais moterų interesais. Štai dėl ko feminizmas vis dar turi neigiamą atspalvį ir dažniausiai net ir laisva moteris vengia save oficialiai vadinti feministe”, - teigia M. Taljūnaitė (2005, p. 25). Tai – stereotipinis, neigiamas požiūris į feminizmą.

## **2. Švietimas, kaip viena moterų karjeros realizavimo sričių**

### **2.1. Švietimo samprata: pagrindinės švietimo politikos gairės**

Švietimas – sudėtinga ir daugialypė sąvoka. Švietimą galima suvokti įvairiais aspektais – kaip socialinę sistemą, kaip socialinį ir socializacijos institutą, kurio vaidmuo – ugdyti visuomenės piliečius, suteikiant jiems visaverčio savarankiško gyvenimo pagrindus, daryti įtaką visuomenės socialinei struktūrai ir pačiai visuomenei apskritai, perduodant žmonijos patirtį bei fundamentaliąsias vertybes (Katiliūtė, 2005).

Švietimo sąvoka lietuvių kalboje semantiniu požiūriu turi dvi prasmes, artimas edukaciniam kontekstui: skleisti šviesą ir mokyti (Dabartinės lietuvių kalbos žodynas, 2000). Pedagogikos terminų žodyne švietimas apibrėžiamas kaip pagrindinė ugdymo funkcija, tenkinanti individo ir visuomenės informacinius poreikius (Jovaiša, 1993). Edukologijoje švietimas suvokiamas kaip pagrindinė ugdymo funkcija, kurios realizavimo esmė - žmonijos patirties bei fundamentaliųjų vertybių pateikimas, įvertinant kiekvienos asmenybės ir visuomenės poreikius (Jucevičienė, 1994).

Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme (2004) švietimas apibrėžiamas kaip veikla, kuria siekiama asmeniui suteikti visaverčio savarankiško gyvenimo pagrindus ir padėti jam nuolat tobulinti savo gebėjimus.

Švietimas yra realizuojamas švietimo sistemoje, kurią sudaro įvairios edukacinės institucijos, įgyvendinančios konkrečius ugdymo tikslus. Švietimo konceptas edukologijoje susijęs su žmogaus veikla, jam rengiantis gyvenimui (Winch, Gingell, 2004).

Švietimas sociologijos moksle suprantamas kaip asmenybės atsiskleidimo ir apsisprendimo procesas, kurį sąlygoja ekonominė, socialinė ir kultūrinė aplinka. Sociologai švietimą traktuoja kaip socialinę sistemą, nagrinėja ją kaip socialinį institutą, visuomeninio gyvenimo formą ir priemonę (Matulionis, 2002).

Vertinant moterų galimybes siekti karjeros švietime, būtina aptarti ir Lietuvoje formuojamos švietimo politikos pagrindines gaires.

Švietimo politiką galima suvokti kaip esmines nuostatas, vertybes bei principus, apsprendžiančius konkrečios šalies švietimo sistemos vystymo strategiją, švietimui keliamus tikslus, kryptingus veiksmus (Katiliūtė, 2005, p. 17). Švietimo politiką įtakoja įvairūs subjektai: suinteresuotos grupės (mokyklos bendruomenės, darbdaviai, įstatymų kūrėjai), įvairių švietimo organizacinių struktūrų vadovai, šalies sociokultūrinis kontekstas. Be abejo, vienas svarbiausių švietimo politikos uždavinių – ugdyti kuo daugiau mokslo žmonių, suteikti asmenims galimybes tobulintis švietimo srityje, siekti karjeros.

Savaime suprantama, švietimo politika remiasi tam tikromis vertybėmis. Kaip pastebi E. Katiliūtė, vertybinis pagrindas yra viena iš raktinių švietimo politikos charakteristikų (2005, p. 17). Švietimo politikos vertybės – tai visuomenės arba atskirų visuomenės grupių idealai, įkūnijami įstatymuose, mokslo ir kituose lygmenyse. Apskritai galima teigti, kad švietimo politika remiasi žmogiškosios prigimties, teisingumo ir švietimo tikslų idėjomis (Winch, Gingell, 2004).

Švietimo politika formuojama tam tikrame kontekste. Jos specifika yra įtakojama valstybės istorijos, švietimo raidos, kultūros, tradicijų, šalies ekonominio išsivystymo, jo teisinės bazės, visuomenės mentaliteto, socialinių ypatybių ir daugelio kitų veiksnių. Taigi švietimo politika neabejotinai turi kontekstą ir jos kontekstualumą galima laikyti viena iš esminių ypatybių (Katiliūtė, 2005, p. 17). Aplinka, be abejo, daro poveikį politiniam procesui, tačiau taip pat svarbu, kad „aplinka“ yra tai, kas sudaro žmonių įsitikinimų bei vertinimų kontekstą (Sharpe, Newton, 1984).

Švietimo politika yra sudėtinė socialinės ar viešosios politikos dalis, už kurios įgyvendinimą atsakingos valstybinės (centrinės ir savivaldos) institucijos. Ji organiškai susijusi su kitų sričių politika – ekonomikos, finansų, socialinės rūpybos, darbo rinkos, tautinių mažumų ir imigracijos, viešojo administravimo ir regioninės plėtros politika ir kt. Švietimo politikos kompleksiskumą, kaip specifinę jos savybę, galima pabrėžti tuo, kad švietimo politikos erdvė paprastai apima daugelį individų ir grupių, kurie šioje srityje turi interesų (Katiliūtė, 2005, p. 18).

Švietimo politikoje lygios galimybės yra vienas iš prioritetinių klausimų ir didžiausių vertybių. Būtent šio klausimo sprendimas, įtvirtinimas teisiniame lygmenyje atspindi ne tik moters galimybes siekti karjeros, bet ir visą visuomenės mentalitetą. Požiūriui į lyčių lygybę turi įtakos inteligentija, išsilavinę asmenys, žinomi visuomenės veikėjai, žiniasklaida ir t.t. Bene svarbiausią įtaką lyčių lygybės sampratai turi tarptautinės ir nacionalinės teisės aktai.

Švietimui ir mokslui didžiausios įtakos turi šie Lietuvos teisės aktai:

1) *Bendrojo planavimo dokumentas*, reglamentuojantis ES struktūrinių fondų teikiamą paramą, pozityviausiai veikiančią šalies ekonominę plėtrą ir visuomenės gerovę; 2) *Lietuvos Respublikos 13 – osios Vyriausybės 2004 – 2008 programa*; 3) *Valstybės ilgalaikės raidos strategija*, kurioje išskirti trys prioritetai: žinių visuomenė, saugi visuomenė ir konkurencinga visuomenė; šioje raidoje ypač svarbus švietimo vaidmuo, ES Tarybos 2000 03 23 susitikimo Lisabonoje išvadose tolesnė ES ūkinė ir socialinė pažanga tiesiogiai siejama su investicijomis į žmones ir jų išsilavinimą: „Žmonės yra didžiausias Europos vertybė ir pagrindinis ES politijos tikslas. Investicijos į žmones ir aktyvios bei dinamiškos gerovės valstybės kūrimas bus pagrindinis dalykas užtikrinant Europos vietą žiniomis grįstoje ekonomikoje ir siekiant, kad šios naujos ekonomikos atsiradimas nepaštrintų tokių socialinių problemų kaip nedarbas, socialinė atskirtis ir skurdas“; 4) *Lietuvos Respublikos Seimo 2003 07 04 patvirtinta Valstybės švietimo strategija 2003 – 2012 metams*. Atsižvelgiant į būtinų pokyčių švietimo sistemoje akcentavimą, išskiriamas ir lyčių lygybės aspektas. Strategijoje gausu



bendro pobūdžio teiginių – asmens nelygstama vertė ir orumas, artimo meilė, prigimtinė žmonių lygybė, žmogaus teisės ir laisvės, tolerancija, demokratiniai visuomenės santykiai, lygios mokymosi starto galimybės ir pan. “Lyčių lygybės” terminas tiesiogiai neminimas, tačiau kai kuriuose straipsniuose pavartotas ir terminas, konkrečiai taikytas lyčių lygybei: 14 straipsnio 5 punkte kalbama apie “jaunuolius ir jaunuoles”, 13 punkte – apie “vaikinus ir merginas” ir t.t..

Lyčių lygybei ir moterų karjerai neabejotinai svarbus Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (naujoji 2004 08 03 redakcija). Lygias galimybes lyčių prasme įtvirtina dauguma naujos įstatymo redakcijos straipsnių, nors konkrečiai lyčių lygybės terminas ir nėra vartojamas.

Galima daryti išvadą, kad švietimo, mokslo ir studijų sričių teisinis reglamentavimas gana abstrakčiai kalba apie lyčių lygybę, vengiama tikslesnio šio principo apibrėžimo ir įgyvendinimo reglamentavimo. Nė viename iš aptartų teisės aktų nėra užuominų apie galimą valstybės piliečių diskriminavimą lyties prasme švietimo, mokslo ir studijų srityse. Tačiau reikia tikėtis, jog, atsižvelgiant į Lietuvos “europėjimą”, ši padėtis ilgainiui keisis gerąja linkme, nuosekliai “raunant” įsigalėjusias visuomenėje nuostatas, ne tik deklaruojant, bet ir praktiškai įgyvendinant lygių lyčių galimybių principą.

## 2.2. Moterų ir vyrų pasiekimai švietime: lyginamasis aspektas

Kaip buvo akcentuota, moterų karjeros galimybės tiek švietime, tiek kitose srityse, susijusios ir įtakojamos su moterų išsilavinimu, jų vaidmens pokyčiais visuose visuomenėse lygiuose. 2005 metų duomenys rodo, kad pagausėjo moterų, išrinktų į Seimą (nuo 11 iki 21 proc.) ir į Europos Parlamentą (5 moterys, 38 proc.), Vyriausybėje (ministrės ir viceministrės, ministerijų sekretorės, ministrų patarėjos) moterų buvo 28 proc., savivaldybių tarybose – 21 proc. (Litviničiėnė, 2005).

Gyventojų surašymo duomenimis, Lietuvos gyventojų išsilavinimo lygis sparčiai augo. Sparčiai išaugo gyventojų, turinčių aukštąjį, aukštesnįjį ar vidurinį išsilavinimą. 1 lentelėje atsispindi, kaip pagal lytį pasiskirstė specialistai universitetuose pagal studijų pakopas.

1 lentelė

Asmenų, baigusiu universitetus ir įgijusių kvalifikacinį ar mokslo laipsnį, pasiskirstymas pagal lytį (proc.)<sup>1</sup>

Metai	Baigė ir įgijo kvalifikaciją, kvalifikacinį ar mokslo laipsnį							
	Bakalauro		Magistro		Profesinę Kvalifikaciją		Daktaro mokslo laipsnį	
	moterys	vyrų	moterys	Vyrų	moterys	vyrų	moterys	vyrų
1995	55,5	44,5	44,9	55,1	49,4	50,6	44,4	55,6
2000	59,1	40,9	60,1	39,9	60,9	39,1	50,0	50,0
2001	61,7	38,3	60,9	39,1	58,9	41,1	52,5	47,5
2002	61,9	38,1	62,0	38,0	68,6	31,4	56,3	43,7
2003	63,6	36,4	60,9	39,1	70,3	29,7	61,5	38,5

Kaip matyti, bakalauro studijas baigia daugiau nei 60 proc. moterų ir mažiau nei 40 proc. vyrų. Magistrantūros studijų programas baigusiu moterų skaičius 1995 m. buvo mažesnis nei vyrų (49,4 proc.). Tačiau vėliau ėmė kilti. Moterų, baigusiu doktorantūros studijas, iki 2000 m. buvo mažiau nei vyrų. Tačiau 2000 m. jų jau buvo lygiai tiek pat, vėliau daugiau nei vyrų (52,5 proc. 2001, 56,3 proc. 2002 m., 61,5 proc. 2003 m.).

Dauguma (87 proc.) bendrojo lavinimo mokyklų pedagogų yra moterys, profesinėse mokyklose – 67 proc., aukštesniosiose – 69 proc., kolegijose – 68 proc. Tik universitetuose yra didesnė dalis vyrų – 56 proc. (Litviničiėnė, 2005).

<sup>1</sup> Duomenys paimti iš: Litviničiėnė S., 2005.

Galima daryti prielaidą, jog moterų karjeros galimybes švietime įtakoja ir didina vyrų “nutekėjimas” į privatų sektorių. Apskritai Lietuvoje vykstančių radikalių procesų – prisitaikymo prie rinkos ekonomikos dėsnių, konkurencijos ir kt. – pasekoje vyko intensyvus dirbančiųjų “persilieėjimas” į privatų sektorių: 1990 – 1997 m. laikotarpiu bendras dirbančiųjų valstybinėse įmonėse, įstaigose ir organizacijose skaičius sumažėjo nuo 1332,9 tūkst. iki 518,8 tūkst., arba daugiau nei 60 proc. Atitinkamai užimtųjų privačiose įmonėse skaičius išaugo beveik 2 kartus (nuo 564,7 tūkst. iki 1117,7 tūkst.) (Kanpienė, 2004). Didesnę pusę (apie 58 proc.) valstybinio sektoriaus darbuotojų sudaro moterys, tuo tarpu privačios ekonominės veiklos sferoje aktyvesni vyrai (jų dalis siekia 57 proc.) (Kanopienė, 2004).

Švietimas, greta tokių taip pat vadinamų “moteriškų” ūkio šakų kaip sveikata ir socialinis darbas, praktiškai iki šiol lieka valstybinio sektoriaus dalimi. Tuo tarpu “vyriškomis” veiklos sferomis laikomos statyba, kai kuris apdirbamosios pramonės šakos yra beveik privatizuotos. Būtent dėl to kai kurie autoriai aiškina lėtesnius privataus sektoriaus feminizacijos tempus. V. Kanopienė (2004) teigia, jog vyrų vaidmens didėjimas privačiame sektoriuje dar labiau sustiprins egzistuojančią ekonominę lyčių nelygybę ir pagilins darbo rinkos segregaciją pagal lytį.

Būtina pažymėti, kad moterų ir vyrų darbo jėgos koncentracija tam tikrose profesinės veiklos sferose buvo būdinga ir centralizuotai planuojamai, ir rinkos ekonomikai. 1980 m. lyginamoji Lietuvos ir kai kurių Skandinavijos šalių statistinių duomenų analizė rodo, kad, nepaisant visuomeninės santvarkos ir ūkio ypatumų, lyčių specializacija apmokamo darbo sferoje glaudžiai susijusi su jų tradiciniais vaidmenimis visuomenėje ir šeimoje: moterys vyrauja aptarnavimo, socialinių paslaugų (švietimo, sveikatos apsaugos) sferose, vyrai – industriniame sektoriuje (statyboje, transporte, kai kuriose pramonės šakose). Moterys ir vyrai darbo rinkoje užima skirtingą hierarchinę padėtį ir atlieka skirtingo statuso darbus, kas leidžia kalbėti ir apie vertikaliosios užsiėmimų segregacijos pagal lytį egzistavimą (Professional and social mobility of Lithuanian women, 1995).

Didesnis moterų išsilavinimas nereiškia, kad moterys pasiekia ir didesnes karjeros aukštumas. Jos tesudaro 38 proc. šalies mokslininkų, o tarp habilituotų daktarų jų yra tik 14 proc. Iš jų turi pedagoginį vardą: profesoriaus – 10 proc., docento – 26 proc. moterų (2 lentelė). Tokie duomenys leidžia teigti, kad vyrams sudaromos geresnės sąlygos ir galimybės siekti profesinių aukštumų

Mokslininkai, dalyvaujantys mokslinėje veikloje, jų mokslo laipsniai ir pedagoginiai mokslo vardai 2003 m.

Mokslininkai	Moterys	Vyrai	Pasiskirstymas pagal I lytį (proc.)	
			Moterys	Vyrai
<b>Iš viso</b>	<b>2040</b>	<b>3269</b>	<b>38</b>	<b>62</b>
<b>Habilituoti daktarai</b>	<b>110</b>	<b>656</b>	<b>14</b>	<b>86</b>
Iš jų turi pedagoginį vardą:				
profesoriaus	56	504	10	90
docento	22	64	26	74
<b>Daktarai</b>	<b>1902</b>	<b>2544</b>	<b>43</b>	<b>57</b>
Iš jų turi pedagoginį vardą:				
profesoriaus	6	53	10	90
docento	682	1246	35	65
<b>Profesorai</b> (neturintys mokslinio laipsnio)	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>92</b>
<b>Docentai</b> (neturintys mokslinio laipsnio)	<b>27</b>	<b>57</b>	<b>32</b>	<b>68</b>

Pateikti duomenys rodo, kad egzistuoja didelis disbalansas tarp lyčių pasiskirstymo mokslinėje veikloje. Moterų - habilituotų mokslo daktarių, profesorių, docenčių yra kelis kartus mažiau nei vyrų. Habilituotų mokslo daktarių, turinčių profesoriaus pedagoginį vardą, yra net devynis kartus mažiau nei vyrų, turinčių docento pedagoginį vardą – apie tris kartus mažiau. Moterų – daktarių, turinčių profesoriaus vardą, yra taip pat devyniskart mažiau. Šiek tiek mažesnis skirtumas yra tarp daktarų, turinčių docento vardą (moterys sudaro 35 proc., vyrai – 65 proc.).

Autorės nuomone, tokią situaciją vargu ar galima vertinti kaip normalią, atsižvelgiant į jau anksčiau aptartus didesnius moterų išsimokslinimo rodiklius.

*Apibendrinant galima teigti, kad, formuojant švietimo politiką, siekiama įgyvendinti lygių lyčių galimybių nuostatas, tačiau tai daroma pernelyg atsargiai, vengiant konkrečiai kalbėti apie galimą moterų diskriminavimą. Moterų karjeros galimybės tiesiogiai sąlygojamos moterų išsilavinimo. Statistiniai duomenys rodo, jog didžioji dalis moterų, turinčių puikų išsilavinimą, vėlesniame karjeros siekimo etape tiesiog "nubyra", užleisdamos vietą vyrams.*

### 3. Moterų karjeros galimybių švietime įvertinimas: empirinė dalis

#### 3.1. Tyrimo metodika

**Tyrimo tikslas** – išaiškinti, kaip moterys vertina savo karjeros galimybes švietime. Tyrimu bandyta išvystyti ir išanalizuoti aktualiausias klausimus ir problemas, iškilusias moterims siekiant karjeros, ieškoti būdų šioms problemoms spręsti, pateikti apibendrinimus ir rekomendacijas.

Siekiant patvirtinti ar paneigti iškeltą **hipotezę**, svarbu iširti:

- 1) ar švietimas laikomas viena palankiausių sričių moters karjeros realizavimui;
- 2) ar moterys laiko, jog jų galimybės daryti karjerą švietime yra tokios pačios kaip ir vyrų, nors yra sritys, kuriose moterų karjeros galimybės aiškiai diskriminuojamos.

Tyrimo imtis – 150 respondenčių, dirbančių Biržiškos gimnazijoje (60), Varpo suaugusiųjų mokykloje (45) ir Viršuliškių vidurinėje mokykloje (45). Imties pasiskirstymas lyčių atžvilgiu – 100 proc. moterų, respondenčių amžius vyrauja nuo 22 iki 58 metų, amžiaus vidurkis yra 38,7 metų. Tyrimas atliktas 2007 m. sausio – kovo mėnesiais.

Tyrimas atliktas anketinės apklausos metodu. Anketos buvo išdalintos 150 respondenčių moterų, dirbančių švietimo sistemoje – tai mokyklų ir gimnazijų direktorės, administracijos darbuotojos, socialinės pedagogės, mokytojos.

Kadangi tyrimu nesiekta išaiškinti *konkrečių* moterų požiūrio į moterų karjeros galimybes, tyrimas atliktas anonimiškai – respondentės tik paprašytos nurodyti šiuos rekvizitus: amžių; švietimo įstaigos, kurioje dirba, tipą; bendrą stažą švietimo sistemoje; tai, ar švietimo įstaigoje dirba vadovaujanti darba.

Autorės nuomone, atsižvelgiant į dažnai sudėtingus asmenų tarpusavio santykius, darboviečių mikroklimatą, darbuotojų ir vadovybės santykių subtilybes, konfidencialumas respondentėms padėjo atviriau ir nuoširdžiau atsakyti į rūpimus klausimus, drąsiau įvardyti esančias problemas, moterų diskriminavimo atvejus ir pan.

Tyrimas nepretenduoja į itin gilią bei visaapimančią analizę. Tačiau, autorės nuomone, jo metu gautų rezultatų analizė leidžia atskleisti bendras moterų karjeros siekimo galimybių švietimo srityje tendencijas, identifikuoti charaktariausias ir opiausias problemas. Labai reikšminga tai, jog tyrimas padėjo išaiškinti moterų pozicijas, atskleisti subjektyvią nuomonę aktualiais klausimais. Autorės nuomone, itin vertingi atsakymai, kuriuose respondentės išsako subjektyvią nuomonę dėl esamos ar galimos moterų diskriminacijos siekiant karjeros, įvardina šios diskriminacijos priežastis.

Anketą sudaro 23 klausimai. Pagal savo tipą šie klausimai yra keturių rūšių klausimai. Tai:

1. Uždaro tipo klausimai, t.y. reikalaujantys pabraukti vieną ar kelis atsakymų variantus. Uždaro tipo klausimai sudaro maždaug pusę anketos klausimų. Toks anketos klausimų modeliavimas remiasi prielaida, jog respondentai dažniau linkę pabraukti atsakymų variantus nei atsakinėti į atviro tipo klausimus (t.y. tokius klausimus, kuriuose reikia pareikšti savo nuomonę). Siekiant išaiškinti kuo daugiau psichologinių niuansų, susijusių su moterų karjeros galimybėmis, prie uždarų klausimų pateikta įvairiai formuluojamų atsakymų variantų (paprastai pateikiami 4 – 5 variantai pagal ranginę skalę).

2. Atviro tipo klausimai. Šie klausimai reikalauja, jog respondentė į klausimą atsakytų pareikšdama savo nuomonę: pastabas, kritinį vertinimą, nurodytą tam tikros situacijos aplinkybes ir pan.

3. Mišraus tipo klausimai. Tai – klausimai, reikalaujantys pabraukti pateiktą atsakymo variantą ir kartu pagrįsti savo nuomonę.

4. Klausimai, reikalaujantys nustatyti prioritetus. Atsakant į šiuos klausimus respondenčių prašyta atitinkamu skaičiumi nurodyti, kokioms vertybėms ar nuostatomis teikiamas prioritetas. Šio tipo klausimai naudingi nustatant prioritetinių vertybių skalę.

Siekiant išvengti neutralios respondenčių pozicijos aktualiais klausimais, anketoje nepateikiami tokie atsakymų variantai kaip “nežinau”, “neturiu nuomonės”, ”iš dalies” ir pan.

Tyrimas atliktas remiantis tiek kiekybine, tiek kokybine analize. Kiekybinės analizės pagalba gauti duomenys įvertinami nuošimtaine išraiška nuo bendro respondenčių skaičiaus. Kokybinės analizės būdas padėjo atskleisti aptariamų klausimų ir problemų psichologinį aspektą, įvertinti subjektyvią respondenčių nuomonę.

Duomenų analizė daugiausia orientuojasi į santykinės dalies (proc.) nustatymu, koreliacinių ryšių įvertinimu. Pavyzdžiui, buvo bandyta išsiaiškinti, ar moterų požiūrį į karjeros galimybes, lyčių lygias galimybes lemia tokie veiksniai kaip moters amžius, stažas, susieti požiūrio į karjerą ir motyvų siekti karjeros rodiklius ir pan.

**Nagrinėtų klausimų ir potencialių problemų išskyrimas.** Tyrimu siekta iškelti bendriausias problemas, su kuriomis susiduria moterys, norėdamos realizuoti savo karjeros galimybes švietime. Atsižvelgiant į anketoje pateiktus klausimus, galima išskirti šias problemų, analizuotinų atskirai, grupes.

1. Visų pirma tyrimu buvo siekta nustatyti, kaip apskritai respondentės vertina karjerą, jos siekimo procesą, kokį vaidmenį gyvenime skiria karjerai, kaip traktuoja karjeros ir “asmeninio gyvenimo” santykį. Bandyta išskirti veiksniai, lemiančius karjeros sėkmę ir trukdančius jos siekti.

2. Karjeros siekimas, kaip ir bet kuris kitas sąmoningas procesas, yra sąlygojamas atitinkamų motyvų. Apskritai pasakytina, jog asmenų motyvacija siekiant karjeros – itin svarbus veiksnys, skatinantis individus suderinti savo asmeninius tikslus su visuomenės tikslais.

Tyrimu pagrindinius motyvatorius siekta nustatyti remiantis vadyboje pripažintomis ir labiausiai paplitusiomis motyvacijos teorijomis - tai A. Maslow, C. Alderfer (ERG), F. Herzberg (dviejų veiksmų), V.Vroom (vilčių) teorijos. Moterų pasirinkimą siekiant karjeros gali lemti įvairūs motyvacijos šaltiniai (motyvatoriai) - tai gali būti tiek žemesnės pakopos, tiek aukštesnės pakopos motyvatoriai: bendrieji socialiniai motyvatoriai, pinigai, galimybė išreikšti savo individualumą bei patenkinti vadovavimo, pagarbos, pripažinimo poreikį.

Būtent remiantis motyvacijos šaltinių hierarchija bandyta išsiaiškinti, kokie motyvatoriai yra patys stipriausi ir dominuojantys moterims siekiant karjeros, nustatyti šių motyvatorių hierarchiją.

3. Apskritai tyrimo ašimi galima laikyti karjeros siekimo galimybių priklausymo nuo asmens lyties klausimą. Svarbiausia nagrinėtina problema – tai galimybių siekti karjeros priklausymas nuo asmens lyties. Čia būtina lyginamuoju aspektu įvertinti moterų požiūrį į savo galimybes siekti karjeros, t.y. nustatyti, ar šias galimybes jos laiko lygiomis analogiškomis vyrų galimybėms.

Tyrimu taip pat siekta išsiaiškinti požiūrį į galimą pozityvią ar negatyvią diskriminaciją dėl lyties siekiant karjeros. Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas - tai tiesioginė ar netiesioginė, pozityvioji ar negatyvioji diskriminacija dėl lyties, pasireiškianti aktyviu ar neaktyviu elgesiu, kuriuo išreiškiamas pažeminimas, paniekimas, teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties.

Norint išsiaiškinti šias problemas, respondentėms užduotas klausimas, ar jos yra patyrusios diskriminaciją siekiant karjeros, ar jos laiko, jog moterų galimybės siekti karjeros yra ribojamos ir kokios šio ribojimo priežastys.

4. Ne mažiau reikšminga švietimo, kaip srities moterų karjerai realizuoti, įvertinimo būtinybė. Svarbu išsiaiškinti, ar apskritai moterys savo karjeros galimybes įvairiose srityse vertina vienodai, ar vis dėl to egzistuoja sritys, kuriose moterims siekti karjeros sąlygos yra palankesnės. Bandyta išsiaiškinti, ar respondentės švietimo sritį laiko daugiau “moteriška”, t.y. tokia, kurioje moterims yra palankesnės sąlygos atskleisti savo sugebėjimus ir padaryti karjerą, ar eiline galimybių realizavimo sritimi. Kartu siekta nustatyti, ar respondentės švietimo sritį laiko ta sritimi, kurioje jos galėtų padaryti optimaliausią karjerą.

Atsižvelgiant į pateiktą problemų ir klausimų diferencijavimą, tyrimo rezultatų analizės sritys bus šios:

1. Respondenčių požiūris į karjerą ir jos vaidmenį gyvenime;
2. Prioritetinių karjeros siekimą lemiančių motyvatorių identifikavimas, motyvatorių hierarchijos nustatymas;
3. Karjeros galimybių priklausymo nuo asmens lyties nustatymas. Moterų diskriminavimo atvejų siekiant karjeros išaiškinimas ir įvertinimas;
4. Karjeros galimybių švietimo srityje įvertinimas.

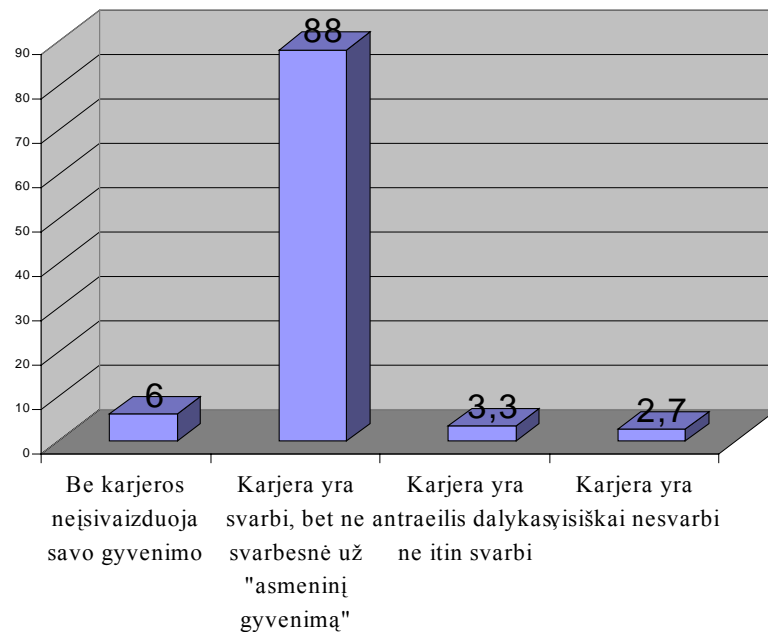
## 3.2. Tyrimo rezultatai ir jų analizė

### 3.2.1. Respondenčių požiūris į karjerą

Visų pirma buvo bandyta išsiaiškinti, kaip respondentės suvokia “karjeros” sąvoką, nusakyti “asmeninio gyvenimo” ir karjeros santykį. Taigi jos paprašytos iš kelių atsakymų variantų išsirinkti labiausiai priimtina, kuri karjerą nusako kaip:

- 1) dalyką, be kurio neįsivaizduojamas gyvenimas;
- 2) kaip svarbų, tačiau ne svarbesnį už “asmeninį gyvenimą”;
- 3) kaip antraeilį, ne itin svarbų dalyką;
- 4) kaip absoliučiai nesvarbų dalyką.

Gauti atsakymai rodo, kad didžioji dauguma respondentų (88 proc.) pasirinko antrąjį atsakymo variantą (5 pav.). Kitų respondentų atsakymai pasiskirsto daugmaž po lygiai: 6 proc. karjerai skiria labai didelį vaidmenį, likusios (6 proc.) nurodė, kad karjera yra antraeilis dalykas ar visiškai nesvarbi.



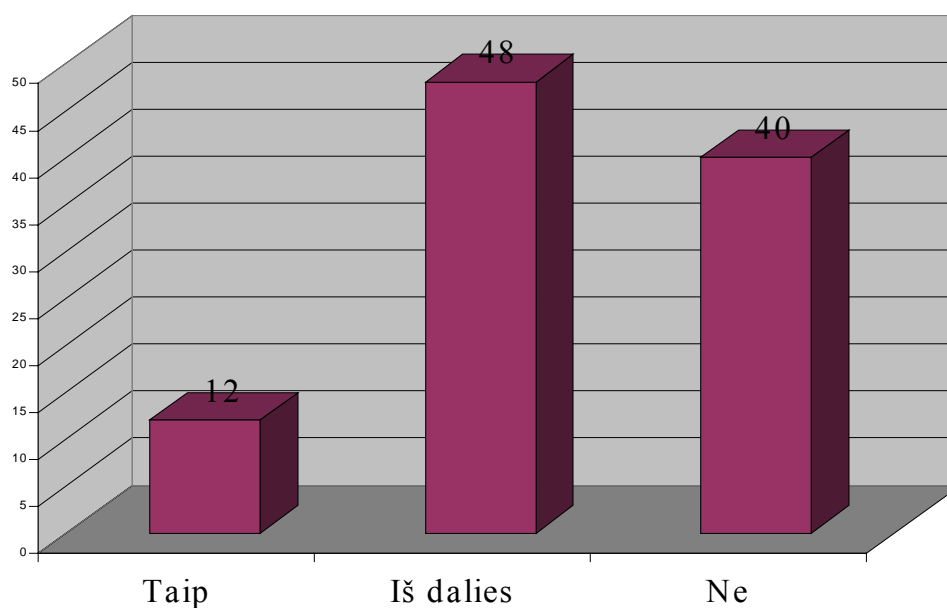
5 pav. Respondenčių požiūris į karjerą (proc.)

Karjeros svarbą įvertinti tikslinga nustatyti jos ryšį su vadinamuoju “asmeniniu gyvenimu”: siekta nustatyti, kokių laipsnių galima derinti karjerą su asmeniniu gyvenimu, ar gyvenime teko spręsti, kurią iš šių vertybių pasirinkti, ar karjera laikytina laimingo gyvenimo komponentu. Gauti respondentų atsakymai parodo, kad dauguma (60 proc.) linkusios karjeros ir “asmeninio



gyvenimo” santyki laikyti iš suderinamais ar iš dalies suderinamais dalykais, tačiau nemaža dalis (40 proc.) išsakė negatyvų požiūrį į karjeros ir “asmeninio gyvenimo” suderinamumą (6 pav.). Atsakymai paprastai argumentuojami panašiai: viena respondentė teigia, kad “kartais vyrai nenori, kad moterys būtų sėkmingesnės ir trukdo siekti karjeros”; akcentuojamas laiko stokos veiksnys (“reikia daug dirbti, šeimai nelieta laiko”) ir pan.

Dilemą “karjera ar asmeninis gyvenimas” teko spręsti tik 8 proc. apklaustų moterų.



6 pav. Respondenčių požiūris dėl karjeros ir “asmeninio gyvenimo” suderinamumo (proc.)

Kaip jau minėta teorinėje dalyje, karjera dažnai siejama su gyvenimo sėkmingumu, sugebėjimu įgyvendinti savo troškimus ir tapti laimingu. Taigi neatsitiktinai anketoje buvo formuluojamas klausimas, siekiant išsiaiškinti, ar karjera laikoma būtinu laimingo gyvenimo komponentu. Šiuo klausimu respondenčių nuomonė pasiskirstė beveik po lygiai: 52 proc. jų į klausimą atsakė teigiamai, akcentuodamos tokius dalykus “kaip gyvenimo visavertiškumas”, “galimybė pasijusti pilnaverčiu žmogumi”, “galimybė neskursti”, “galimybė bendrauti su išsilavinusiais ir sėkmingais žmonėmis”. Viena respondentė teigia, kad jeigu nesiektų karjeros, negerbtų savęs ir būtų sau neįdomi. ir pan. 48 proc. respondenčių, neigiančių karjeros, kaip būtino laimingo gyvenimo komponento, reikšmę, atsakymą argumentavo remdamosi tokiais teiginiais kaip “karjera nesuteiks laimės ir meilės”, “nebūtina būti aukštu valdininku, kad jaustumėsi laimingas”, “karjera tik gali žmogų padaryti nelaimingu”, “žmogaus vertę apsprendžia ne jo pasiekimai, o jo dvasinės ir moralinės savybės” ir t. t. Respondentės atkreipia dėmesį, kad laimėje kiekvienas turi “savo komponentus”.

Didžioji dalis respondenčių (56 proc.) karjerą laiko visą gyvenimą trunkančiu procesu.

Siekiant nustatyti koreliacinius ryšius tarp karjeros vaidmens gyvenime suvokimo ir respondenčių amžiaus, buvo analizuojami įvairių amžiaus grupių respondenčių atsakymai. Respondentės buvo susikirstytos į amžiaus grupes (iki 20 metų, 20 – 30 metų, 30 – 40 metų, daugiau kaip 50 metų). Nežiūrint į tai, kad šiosre grupėse respondenčių skaičius pasiskirsto netolygiai (daugiausia (36 proc.) respondenčių priklauso 30 – 40 metų amžiaus grupei, 24 proc. – 40 – 50 amžiaus grupei; likusioms grupėms tenka po 20 proc. respondenčių), apskaičiuota procentinė dalis atitinkamai nuo kiekvienos amžiaus grupės skaičiaus.

3 lentelėje pateikti duomenys rodo, kaip respondenčių požiūris dėl karjeros pasiskirsto atsižvelgiant į jų priklausomybę tam tikrai amžiaus grupei.

3 lentelė

*Respondenčių atsakymų pasiskirstymas procentais pagal amžiaus grupes*

Teiginiai (atsakymų variantai)	Respondenčių atsakymai (proc.) pagal amžiaus grupes			
	Iki 30 m.	30 – 40 m.	40 – 50 m.	Virš 50 m.
1. Be karjeros neišsivaizduoju savo gyvenimo	7,7	12,6	0	40
Karjera yra svarbi, bet ne svarbesnė už asmeninį gyvenimą	84,6	66	83,3	58
Karjera yra antraeilis dalykas, ne itin svarbi	7,7	10,7	16,7	2
Karjera yra absoliučiai nesvarbi	0	10,7	0	0
2. Karjera ir “asmeninis gyvenimas” yra nesuderinami dalykai	7,7	16	16,6	3
Karjera ir “asmeninis gyvenimas” yra iš dalies nesuderinami dalykai	69,2	16	33,4	34
Karjera ir “asmeninis gyvenimas” yra suderinami dalykai	23,1	68	50	63
3. Gyvenime teko spręsti dilemą “karjera ar asmeninis gyvenimas”	30,8	11,1	8,3	30
Gyvenime neteko spręsti dilemos “karjera ar asmeninis gyvenimas”	69,2	88,9	91,7	70
4. Sėkminga karjera yra būtinas laimingo gyvenimo komponentas	31	50	35	52
Sėkminga karjera yra nebūtinai laimingo gyvenimo komponentas	69	50	65	48

Galima pastebėti, kad amžius menkai įtakoja moterų – respondenčių požiūrį į karjeros svarbumą. Štai be karjeros neišsivaizduoja gyvenimo didžiausia dalis vyriausio amžiaus grupės respondentės (40 proc.). Tuo tarpu tokią nuostatą išreiškė vos 12,6 proc. 30 – 40 metų ir 7,7 proc.

pačių jauniausių respondenčių. Tai, kad karjera yra svarbi, bet ne svarbesnė už asmeninį gyvenimą, pažymėjo virš 80 proc. respondenčių, priklausančių jauniausiai ir 40 – 50 metų grupei. Šiek tiek mažesnis procentas (66 ir 58) fiksuojamas 30 – 40 ir virš 50 metų amžiaus grupėje. Daugiau kaip 10 proc. 30 – 40 metų respondenčių teigia, kad joms karjera yra visiškai nesvarbi, tuo tarpu toks atsakymas kitose amžiaus grupėse nesutinkamas. Amžius įtakoja moterų požiūrį į karjeros ir asmeninio gyvenimo nesuderinamumą.

Kad karjera yra nesuderinama su asmeniniu gyvenimu, panašiai mano visų amžiaus grupių moterys. Daugiau kaip pusė (63 proc.) vyriausiojo amžiaus moterų karjerą laiko visiškai suderinama su asmeniniu gyvenimu. Panašios nuostatos laikosi ir kitos vyresniojo amžiaus grupių respondentės, o jauniausiosios grupės respondentės mano kad karjera ir asmeninis gyvenimas yra tik iš dalies suderinami dalykai (apie 23 proc.). Mažiausia dalis pastarosios grupės moterų karjerą laiko būtinu laimingo gyvenimo komponentu. Dilema karjera ar asmeninis gyvenimas nepriklauso nuo amžiaus.

Siekiant išaiškinti, kokios asmens savybės laikomos lemiančiomis sėkmingą karjerą, anketoje pateikti keli atsakymų – galimų asmens savybių ar veiksmų – variantai, paprašant juos išdėstyti pagal svarbą:

- 1) asmeniniai profesiniai gebėjimai;
- 2) asmens darbštumas;
- 3) palankiai susiklosčiusios aplinkybės;
- 4) konformizmas.

Kaip pasiskirstė respondenčių atsakymai į šį klausimą, atsispindi 4 lentelėje.

Amžius įtakoja moterų respondenčių nuomonę apie karjerą kaip būtiną laimingo gyvenimo komponentą. Iki 30 – metų moterys nemano kad karjera yra būtinas laimingo gyvenimo komponentas.

Respondenčių atsakymų pasiskirstymas procentais pagal asmens savybių, lemiančių sėkmingą karjerą paminėjimo eilį.<sup>2</sup>

Veiksny (asmens savybė), lemiantis sėkmingą karjerą	Paminėtas I eile (proc.)	Paminėtas II eile (proc.)	Paminėtas III eile (proc.)	Paminėtas IV eile (proc.)
<i>Asmeniniai profesiniai Gebėjimai</i>	56	26	15	3
<i>Asmens darbštumas</i>	4	31	33	2
<i>Palankios aplinkybės</i>	39	40	43	
<i>Konformizmas</i>	1		4	10

Taigi, pasak respondenčių, sėkmingą karjerą dažniausiai lemia asmeniniai profesiniai gebėjimai: šią asmens savybę kaip pirmą ir dominuojančią išskyrė daugiau kaip pusė (56 proc.) visų respondenčių. Antroje eilėje dažniausiai įvardijamos palankios karjerai aplinkybės (39 proc.). Tuo tarpu darbštumas laikomas daug mažiau karjerą įtakančiu veiksniu. Labai nedaug respondenčių apskritai pažymėjo konformizmą (prisitaikėliškumą). Tik 1 proc. apklaustų moterų mano, kad konformizmo pagalba galima pasiekti sėkmingą karjerą.

Atsakydamos į atvirą klausimą apie kliūtis, trukdančias siekti karjeros ir kartu menkinančias karjeros galimybes apskritai, moterys respondentės įvardino tokius veiksnius kaip šeima, ligos, nepalankios finansinės aplinkybės, motyvacijos stoka, nebaigti mokslai, šeima, nesutarimas su vadovybe, valdžios nuostatos, vyro karjera, pažinčių (ryšių) trūkumas, motyvacijos stoka, nebaigti mokslai. Respondentės mini konkrečias asmens savybes – tingumą, ryžto stoką, nepasitikėjimą savo jėgomis, talento stoką, “nemokėjimą lipti per galvas”, pernelyg didelį atlidumą, nepakankamą savęs vertinimą, “per žemą kartelę” ir pan. Viena apklausta moteris pastebėjo, jog kliūtis siekti karjeros yra visuomenės nuomonė (tame tarpe ir pačių moterų).”Moters karjera turi ribotis namais, šeima, etc., ir “karjeristas” yra dar negatyvus žodis” – teigia ji.

### 3.2.2. Prioritetinių karjeros siekimą lemiančių motyvų identifikavimas

Kaip jau buvo kalbėta, motyvatorių siekti karjeros tiek švietime, tiek kitose srityse, yra daug ir įvairių. Kaip jau minėta, kiekvienas karjeros siekimo atvejis yra individualizuotas, tad jam negalima taikyti visų motyvacijos dėsnų. Tyrimu bandyta išskirti pačius charakteringiausias motyvus, kurie lemia ar galeėtų lemti profesinių aukštumų siekimą. Respondentės buvo paprašytos nurodyti

<sup>2</sup> Šiuose apskaičiavimuose yra nesutapimų, kadangi ne visos respondentės tiksliai nurodė prioritetus, kai kurios nurodė tik vieną ar du, ar apskritai nieko nenurodė.

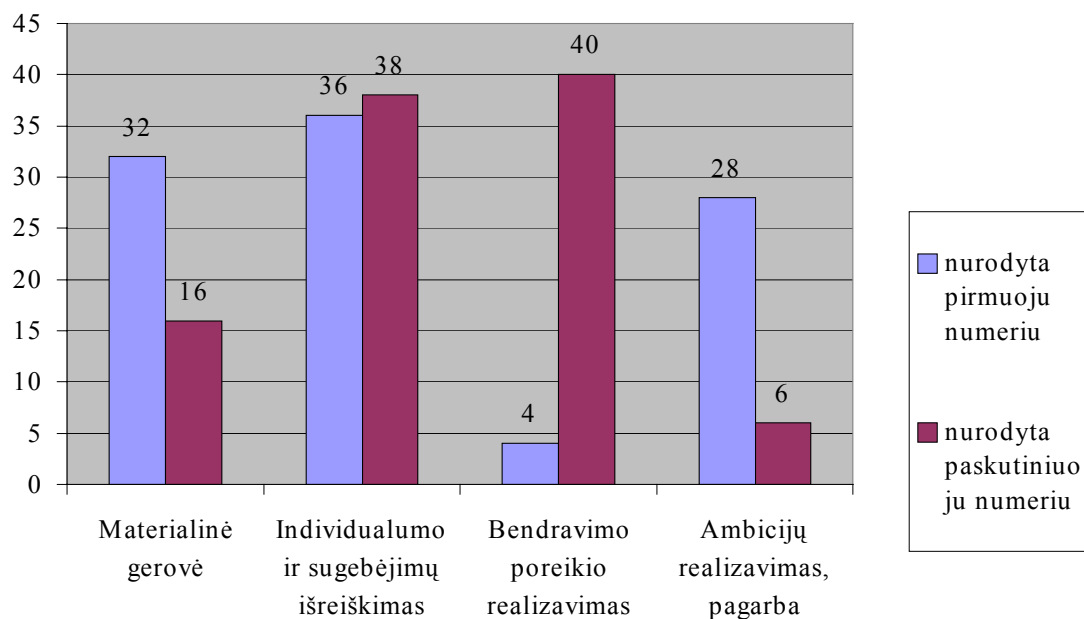
svarbiausius motyvus, kuriems jos teikia prioritetą siekdamos karjeros. Atsakymų rezultatai pateikti 5 lentelėje ir 7 paveiksle.

5 lentelė

*Respondenčių atsakymų pasiskirstymas pagal karjeros siekimo motyvų nurodymo eilę (proc.)*

<b>Respondenčių nurodyti karjeros siekimo motyvai</b>	<b>Nurodytas I eile</b>	<b>Nurodytas II eile</b>	<b>Nurodytas III eile</b>	<b>Nurodytas IV eile</b>
Materialinės gerovės pakėlimas	32	28	24	16
Galimybė išreikšti savo individualumą ir sugebėjimus	36	15	11	38
Galimybė realizuoti savo bendravimo poreikį	4	17	39	40
Galimybė realizuoti savo ambicijas, sulaukti pagarbos ir įvertinimo	28	40	26	6

7 pav. atspindi, kokius motyvatorius respondentės nurodė pirmuoju ir paskutiniuose numeriu. Patys stipriausi motyvai yra galimybė išreikšti savo individualumą ir sugebėjimus bei materialinė gerovė, menkiausias – galimybė realizuoti savo bendravimo poreikį. Kaip matyti, jį pirmuoju numeriu nurodė pats mažiausias skaičius (4 proc.) respondenčių, o paskutiniuoju – pats didžiausias (40 proc.).



7 pav. Respondenčių atsakymų pasiskirstymas pagal motyvų prioretiškumą (proc.)

Keletas moterų – respondenčių paminėjo ir kitų karjeros siekimo motyvai: galimybę pakeliauti po pasaulį, atsipalaidavimas nuo šeimos rutinos, bendravimą su sėkmingais žmonėmis ir pan.

Įdomu nustatyti ryšį tarp tam tikrų klausimų ir respondenčių atsakymų į juos. Bandyta susieti pirmąjį klausimą, kuriuo nustatyta, kokį vaidmenį karjera vaidina asmens gyvenime ir klausimus apie sėkmingą karjerą lemiančius veiksnius.

Tyrimu taip pat siekta įvertinti koreliacinius ryšius tarp respondenčių požiūrio į karjerą ir pagrindinių karjeros siekimo motyvatorių (6 lentelė).

Galima pastebėti, kad respondentes, be karjeros neįsivaizduojančias savo gyvenimo, daugiausiai karjeros siekti motyvuoja materialinis veiksnys: jį pirmuoju įvardijo 41 proc. tokį požiūrį į karjerą turinčių respondenčių. Tuo tarpu dauguma respondenčių (55 proc.), nurodžiusių, kad joms karjera svarbi, bet ne svarbesnė už asmeninį gyvenimą, prioritetą skiria ambicijų realizavimui, pagarbos ir įvertinimo poreikiui. Respondentes, kurioms karjera ne itin ar visai nesvarbi, daugiausiai motyvuoja individualumo ir sugebėjimų raiška siekiant karjeros.

Ryšiai tarp respondenčių požiūrio į karjerą ir motyvacijos siekti karjeros bei nurodytų karjeros veiksmų (proc.)

<b>KARJEROS VAIDMENS GYVENIME IR MOTYVACIJOS SANTYKIS (PROC.)</b>				
<b>Respondenčių požiūris į karjerą</b>	<b>Motyvatorius, kuriuos respondentės nurodė kaip prioritetinį (proc.)</b>			
	Materialinė Gerovė	Individualumo ir sugebėjimų išreiškimas	Bendravimo poreikio realizavimas	Ambicijų realizavimas, pagarba ir įvertinimas
Be karjeros neįsivaizduoja gyvenimo	41	26,8	24,1	8,1
Karjera svarbi, bet ne svarbesnė už asmeninį gyvenimą	11,1	11,1	22,3	55,5
Karjera yra ne itin arba visiškai nesvarbi	11,1	44,5	33,3	11,1
<b>KARJEROS VAIDMENS IR KARJERĄ LEMIANČIŲ VEIKSMŲ SANTYKIS</b>				
<b>Respondenčių požiūris į karjerą</b>	<b>Veiksny, kurį respondentės nurodė kaip lemiantį sėkmingą karjerą (proc.)</b>			
	Asmeniniai profesiniai Sugebėjimai	Darbštumas	Palankiai susiklosčiusios Aplinkybės	
Be karjeros neįsivaizduoja gyvenimo	54,5	11,4	34,1	
Karjera svarbi, bet ne svarbesnė už asmeninį gyvenimą	11,1	33,3	55,6	
Karjera yra ne itin arba visiškai nesvarbi	25	25	50	

Daugiau kaip pusė (54,5 proc.) respondenčių, be karjeros neįsivaizduojančių savo gyvenimo, svarbiausiu karjeros sėkmę lemiančiu veiksmu įvardija asmeninius ir profesinius sugebėjimus. Kitos grupės svarbiausiu veiksmu išskiria palankiai susiklosčiusias aplinkybes.

Darytina išvada: moterys, turinčios skirtingą požiūrį į karjerą, dažniausiai nurodo ir skirtingus karjeros siekimo motyvus. Tos, kurioms karjera labai reikšminga, daugiau linkusios į ją žiūrėti iš

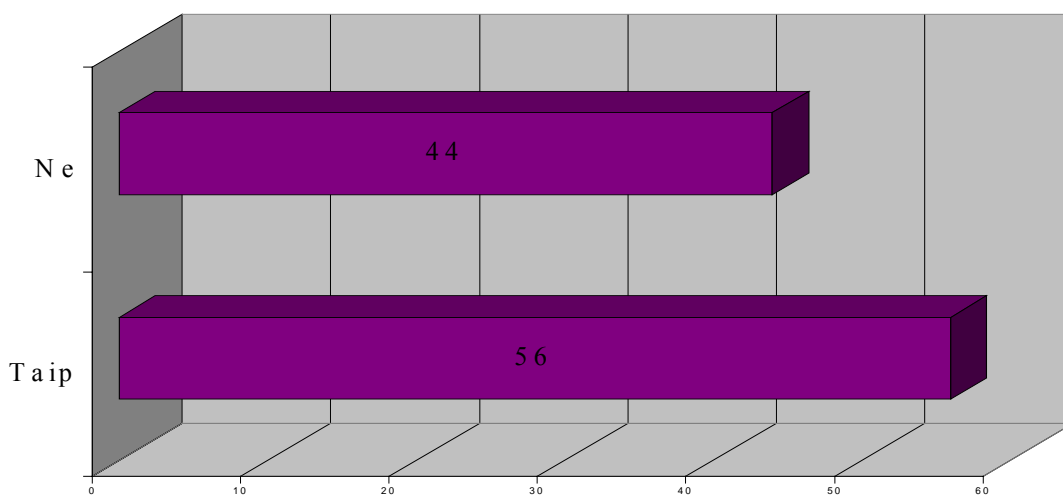
materialių pozicijų, kitos respondentės daugiau akcentuoja ne tokius apčiuopiamus aspektus-individualumo raišką, ambicijų realizavimą ir pan.

### 3.2.3. Moterų ir vyrų karjeros galimybių palyginimas

Karjeros galimybių priklausymo nuo karjerą darančio asmens lyties problemos įvertinimas yra vienas pagrindinių tyrimo uždavinių. Šio aspekto atskleidimui respondentėms pateikti keli klausimai, kuriais siekta sužinoti:

- 1) ar jos mano, kad moterų galimybės siekti karjeros yra menkesnės nei vyrų;
- 2) kas, respondenčių manymu, lemia moterų menkesnes karjeros galimybes;
- 3) ar jos yra asmeniškai patyrusios diskriminacijos dėl lyties atvejų ir galėtų toki atvejį apibūdinti.

Nuomonė dėl moterų galimybių siekti karjeros vienodomis teisėmis su vyrais daugmaž pasiskirstė tolygiai. Tačiau visgi didesnė dalis respondenčių (56 proc.) nurodė, kad moterų galimybės siekti karjeros yra menkesnės nei vyrų (8 pav.). Atitinkamai 44 proc. moterų galimybių nelaiko menkesnėmis.



8 pav. Respondenčių nuomonių dėl menkesnių nei vyrų moterų galimybių siekti karjeros pasiskirstymas (proc.)

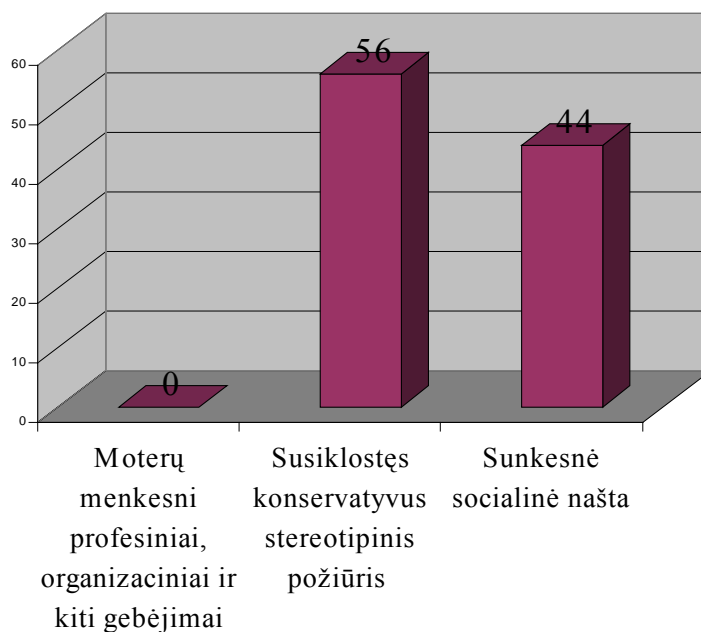
Paprastai pripažinti, kad moterų galimybės siekti karjeros yra menkesnės, skatina dvi priežastys: 1) moteris šias galimybes pripažįsta esant menkesnėmis lyčių atskirties kontekste, t. y. manoma, kad moters siekį siekti profesinių aukštumų įtakoja įvairūs barjerai, diskriminacija lyties atžvilgiu; 2) manoma, kad moters galimybės siekti karjeros yra menkesnės dėl pačios moters psichofizinių ir intelektinių savybių. Atsižvelgiant į tai, kad didžioji dalis skeptiškai žiūri į moters galimybes siekti karjeros, yra itin svarbu nustatyti šios pozicijos priežastis.



Respondenčių buvo paprašyta nurodyti vieną iš pateiktų veiksmų, kurie, jų manymu, lemia menkesnes moterų karjeros galimybes:

- 1) tai, kad moterų menkesni profesiniai, organizaciniai ir kiti gebėjimai;
- 2) tai, kad nuo seno susiklostęs konservatyvus stereotipiškas požiūris į moters karjeros siekimą;
- 3) tai, kad moterims tenka sunkesnė socialinė našta.

Daugiausia respondenčių dalis (56 proc.) mano, kad didžiausia kliūtis moteriai siekti karjeros lygiomis galimybėmis su vyrais yra antroji paminėta priežastis – stereotipinis požiūris į moterį, kaip namų šeimininkę ir šeimos motiną. Šiek tiek mažesnė dalis apklaustų moterų (44 proc.) svarbiausiu moters karjeros trukdžiu išskyrė moteriai tenkančią sunkesnę socialinę naštą (vaikų auklėjimas, buities darbai, darbas). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nė viena respondentė nepažymėjo pirmojo atsakymo varianto, t.y. tai, kad moterų profesinis ir organizacinis potencialas yra mažesnis (9 pav.).



9 pav. Moterų respondenčių nuomonių apie moterų menkesnes karjeros galimybes lemiančius veiksmus pasiskirstymas (proc.)

Ryšių tarp respondenčių požiūrio į moterų karjeros galimybes lyties aspektu analizė parodo, kad moters galimybių vertinimas iš esmės nepriklauso nuo respondentės amžiaus: įvairiose amžiaus grupėse panašiai pasiskirsto teigiamų ir neigiamų atsakymų santykis.

24 proc. respondenčių prisipažino patyrusios diskriminaciją dėl lyties, 76 proc. – tokios diskriminacijos nepatyrė. Apklaustos moterys nurodė įvairius diskriminavimo atvejus; kad į darbą savivaldybėje, ministerijoje priėmė ne moterį, o vyrą; kad buvo pasakyta, kad moteris apskritai prasčiau už vyrą išmano dalyką, darbdavys pasakė, kad respondentė galės tapti tik pavaduotoja, bet

ne direktore ir pan. Kelios jauniausios respondentės prisiminė atvejus, kai darbdavys intensyviai klausinėjo apie santuoką, ar ruošiasi tekėti, gimdyti vaikus, kokio amžiaus vaikai, ar jie dažnai serga ir pan.

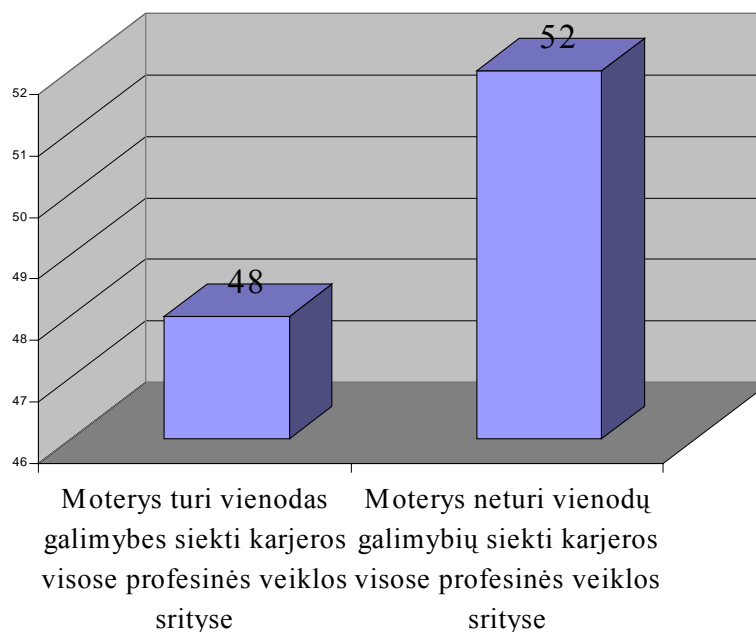
Tokia situacija rodo nemažus socialinės atskirties rodiklius, sąlygoja būtinybę optimizuoti lyčių lygių galimybių deklaravimo ir realaus įgyvendinimo santykį.

### 3.2.4. Švietimo srities ir karjeros galimybių santykio įvertinimas

Tyrimu siekta nustatyti, kaip respondentės vertina moters galimybes būtent švietimo srityje, ar laiko šią sritį pranašesne karjeros galimybių realizavimui ir kodėl. Anketoje buvo pateikta nemažai šio pobūdžio klausimų:

- 1) ar respondentės mano, kad moterys turi vienodas galimybes siekti karjeros visose srityse?
- 2) prašyta pažymėti profesinės veiklos sritis, kuriose, respondenčių nuomone, moterys turi didesnes galimybes siekti karjeros;
- 3) paprašyta išskirti profesinės veiklos sritis, kurias respondentės laiko tipiškai “vyriškomis” ir “moteriškomis”;
- 4) ar švietimą respondentės gali pavadinti sritimi, kurioje moterys turi didesnes galimybes siekti karjeros ir kodėl;
- 5) ar švietimą laiko pačia parankiausia sritimi asmeninei karjerai siekti.

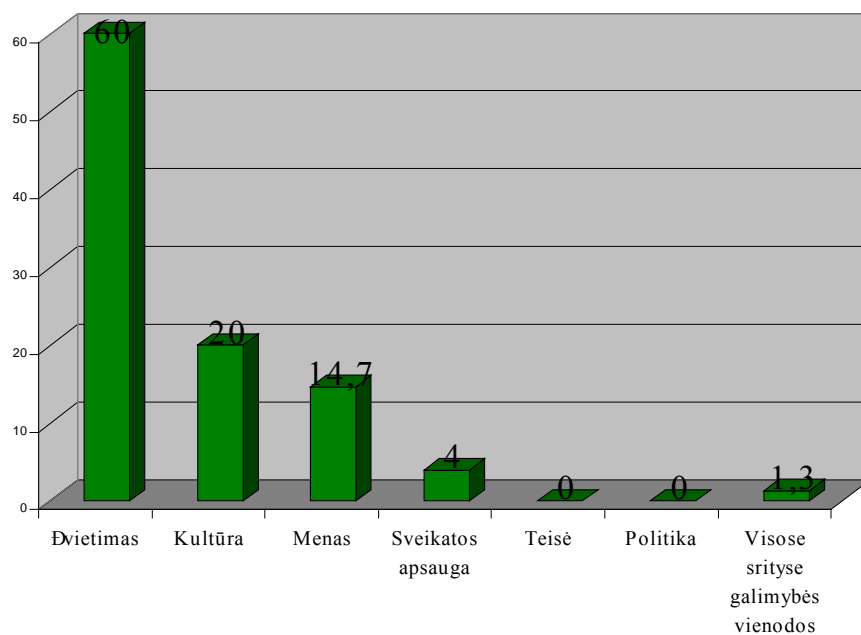
Mažiau nei pusė (48 proc.) respondenčių laiko, kad moterys turi vienodas galimybes siekti karjeros visose srityse. Tai parodo skeptišką moterų požiūrį į karjeros galimybes. Keliais procentais daugiau respondenčių mano atvirkščiai (10 pav.).



10 pav. Respondenčių nuomonė apie moterų galimybes visose profesinės veiklos srityse lyčių lygių galimybių aspektu pasiskirstymas (proc.)

Respondentėms pateiktas klausimas, kuriose srityse, jų manymu, moterys turi didesnes galimybes siekti karjeros, išvardijant šias sritis: švietimo, kultūros, meno, sveikatos apsaugos, teisės, politikos ir kt. “Didesnes” šiuo atveju reiškia ne tai, kad šios galimybės yra didesnės nei vyrų, o tiesiog labiau palankios moterims nei kitos sritys.

Kaip matyti iš 11 pav. pateiktų duomenų, akivaizdžiai dominuoja respondenčių nuomonė, kad švietimo srityje moterys turi didesnes galimybes siekti karjeros: švietimą pirmuoju nurodė net 60 proc. apklaustų moterų. Gerokai nuo švietimo aptariamam aspektu atsilieka kultūros ir meno sritys. Kelios respondentės (2 proc.) pažymėjo, kad moterys turi lygias galimybes siekti karjeros visose srityse. Prie vieno tokio atsakymo buvo pridėtas komentaras, kad “tik tam neturi pakankamai sugebėjimų”. Tokia pozicija leidžia suabejoti respondentės bešališkumu vertinant moterų galimybes.



11 pav. Respondenčių nuomonių apie sritis, kuriose moterys turi didesnes galimybes siekti karjeros pasiskirstymas (proc.)

Atkreiptinas dėmesys, kad nė viena respondentė nenurodė, kad palankesnė sritis moterims siekti karjeros yra politika ar teisė. Tokie atsakymai liudija apie šių priskyrimą prie išimtinai “vyriskiškų”.

Šiek tiek mažiau nei pusė (46,7 proc.) respondenčių mano, kad profesinės veiklos sritys skirtos į tradiciškai “vyriskas” ir “moteriskas”. 5 proc. pripažįsta esant tik tradicines “vyriskas” profesijas.

Paprašytos išskirti sritis, kurias būtų galima pavadinti tipiškai “vyrishkomis”, gauti tradiciniai atsakymai: respondentės tokiomis sritimis laiko politiką, tiksluosius mokslus, teisę, verslą, sportą, šouverslą, statybą, inžineriją. Įdomu pastebėti, jog tik labai nedaug respondenčių pamini karybą.

Pasitaiko ir kraštutinių atsakymų, vyrishkomis įvardijant išimtinai visas profesinės veiklos sritis (2 atsakymai) ar “visas, išskyrus švietimą”.

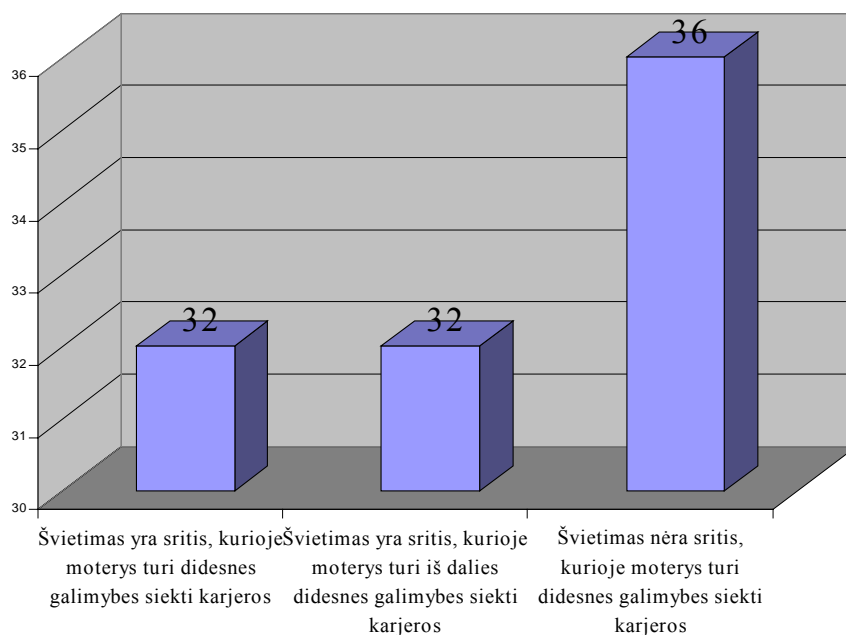
Paprastai anketoje suminėtos dvi trys sritys. Tačiau gauta ir radikalesnių atsakymų: viena respondentė tradiciškai “vyrishkomis” sritimis laiko visas profesinės veiklos sritis. Kita – pažymi, jog tai yra “visos sritys, išskyrus švietimą”. Kelios apklaustos moterys “vyrishkomis” laiko sritis, reikalaujančias fizinės jėgos. Darbo autorė norėtų pritarti tokiai pozicijai.

Tipiškai “moterishkomis” sferomis laikomas švietimas (pedagogika), kultūra, menas, mokslas. Viena respondentė, pažymėjusi, kad tokia sritimis gali būti laikomas tik švietimas, nurodo, kad – tik pradinukų mokymas. Tik nedidelė dalis respondenčių nurodo, jog tokių sričių nėra.

Reikia pastebėti, kad net 13,3 proc. anketų pasitaikė tas pats atsakymų derinys: “vyrishka” specialybė – politika, “moterishka” – švietimas.

Argumentai, dėl ko būtent švietimui skiriamas tipiškai “moterishkos” veiklos sferos vaidmuo, taip pat gana vienodi. Jie susiję: 1) su moterims priskirtinomis charakterio savybėmis (kruopštumu, rūpestingumu, atsakingumu, švelnumu, dėmesingumu, kantrybe, empatiškumu, gilesniu psichologijos suvokimu, mažesniu polinkiu rizikuoti ir pan.); 2) su švietimo sistemos specifika (“nes trūksta vyrų”, “nes vyrai mažiau konkuruoja” ir t.t.).

Taigi, respondenčių atsakymai parodo švietimo srities, kaip labiausiai palankiausios srities moterų karjerai, išskirtinumą. Atsakydamos į anketos klausimą apie tai ar moterys švietime turi daugiau galimybių siekti karjeros, respondentės atsakė taip. Dėl didesnių moterų galimybių švietime egzistavimo neabejoja 32 proc. respondenčių, tiek pat – jas didesnėmis pripažįsta iš dalies (12 pav.).



12 pav. Respondenčių nuomonė apie švietimą, kaip didesnę moterų karjeros galimybių sritį, pasiskirstymas (proc.)

Nežūrint į tai, kad 64 proc. respondenčių švietimą įvardino sritimi, kurioje yra didesnės ar iš dalies didesnės galimybės moterų karjerai siekti, šią sritį individualiai karjerai siekti parankiausia laiko mažiau gerokai mažiau – 76 proc. – apklaustų moterų.

Apibendrinant galima pastebėti, kad, siekiant nustatyti sričių, kuriose moterys turi optimaliausias sąlygas siekti karjeros, hierarchiją, švietimas neabejotinai statomas į pirmą ar vieną pirmųjų vietų. Tokia tendencija turi ir pozityvių, ir negatyvių aspektų. Pozityvus aspektas: švietimas laikomas palankiausia sritimi realizuoti moterų profesinėms galioms dėl to, kad šioje srityje gali pasireikšti pačios geriausios moterims tradiciškai priskiriamos asmeninės savybės – atidumas, atsakingumas, empatija, kantrybė, globėjiškumas. Negatyvus aspektas: respondenčių atsakymai rodo, kad švietimas kai kurių laikomas sritimi, “atliekančia” nuo vyrų, į kurią vyrai paprasčiausiai nesiveržia, tad šioje srityje yra mažiausia lyčių konkurencija, mažiausiai gali pasireikšti diskriminacija dėl lyties.

Švietimą didžioji dalis respondenčių laiko parankiausia sritimi moteriai siekti karjeros. Nežiūrint to, gerokai mažesnė dalis nori siekti individualios karjeros būtent švietime. Vadinasi, net turėdamos palankesnes sąlygas karjerai švietime, moterys veikiau rinktušis kitą veiklos sritį. Tai aktualizuoja problemą – nepakankamą švietimo srities prestižą kitų, “madingesnių” ir pelningesnių, profesinės veiklos sričių kontekste.

## IŠVADOS

Atsižvelgiant į darbui keliamus tikslus ir uždavinius, galima formuluoti šias išvadas:

1. Kiekvienai moteriai profesinė karjera yra svarbi, tačiau nebūtina gyvenimo dalis. Šiuolaikiškai suvokiama karjera turi kitus vertinimo kriterijus nei biurokratinė karjera – ji suvokiama žymiai lanksčiau, nesiejama su pareigų hierarchija ir pan.

2. Švietimas – viena karjeros siekimo sričių. Moterų motyvacija siekti karjeros švietime yra labai įvairi. Moteris, kaip ir vyrus, siekti karjeros motyvuoja tie patys veiksniai, būdingi ir siekiant karjeros švietime – aukštesnio statuso įgijimas, ekonominis saugumas. Karjeros siekimas švietimo srityje dažnai turi ir specifinę motyvaciją, susijusią su tradiciniu požiūriu į švietimo sritį, kaip “moterišką”, didesnės atsakomybės ir pasiaukojimo, tačiau kartu ir didesnio socialinio pasyvumo reikalaujančią sritį. Švietimo sritį madinga priešpastatyti vadinamosioms “charizmatinėms” profesijoms, šiai sričiai priskiriant socialinio užsakymo ir socialinių paslaugų vaidmenį. Tokiu būdu galima kalbėti apie žemesnį moters socialinio statuso įtvirtinimą lyčių santykių kontekste.

3. Švietimo politika formuojama remiantis tam tikromis vertybėmis, iš kurių viena svarbiausių yra lygios lyčių galimybės. Tačiau teisės aktu, reglamentuojančių švietimo klausimus, analizė leidžia teigti, kad vengiama konkrečių terminų (“lygios lyčių galimybės”, “diskriminavimas lyties pagrindu” ir pan.) įtvirtinimo, apie lyčių lygių galimybių ar galimos diskriminacijos klausimus kalbant abstrakčiai. Tad galima formuluoti abstraktų siūlymą – pagal europines tradicijas radikaliai keisti padėtį, nuosekliai “raunant” visuomenėje įsigalėjusias nuostatas, ne tik deklaruojant, bet ir praktiškai įgyvendinant lygių lyčių galimybių principą.

4. Egzistuoja didelis disbalansas tarp lyčių pasiskirstymo mokslinėje veikloje. Moterų - habilituotų mokslo daktarių, profesorių, docenčių yra kelis kartus mažiau nei vyrų. Habilituotų mokslo daktarių, turinčių profesoriaus pedagoginį vardą, yra net devynis kartus mažiau nei vyrų, turinčių docento pedagoginį vardą – apie tris kartus mažiau. Tokią situaciją vargu ar galima vertinti kaip normalią, atsižvelgiant į didesnius moterų išsimokslinimo rodiklius.

### **Empirinio tyrimo rezultatai leidžia formuluoti šiuos pagrindinius teiginius.**

- Tyrimo rezultatai rodo, kad didžiajai daliai moterų karjera yra svarbi, tačiau ne svarbesnė už asmeninį gyvenimą 6 proc. respondenčių be karjeros neįsivaizduoja savo gyvenimo ir tik mažiau nei 3 proc. karjerą laiko visiškai nesvarbia.

- Karjeros galimybės, jos reikšmė gyvenime suvokiama ir vertinama nepriklausomai nuo moters amžiaus. Vertinant respondenčių atsakymus, galima teigti, kad nuomonė, jog karjeros galimybės daugiausia priklauso jaunimui, nėra neiginčijama.

- Moterys, turinčios skirtingą požiūrį į karjerą, dažniausiai nurodo ir skirtingus karjeros siekimo motyvus. Tos, kurioms karjera labai reikšminga, daugiau linkusios į ją žiūrėti iš materialiu

pozicijų, kitos respondentės daugiau akcentuoja ne tokius apčiuopiamus aspektus- individualumo raišką, ambicijų realizavimą ir pan.

- Nuomonė dėl moterų galimybių siekti karjeros vienodomis teisėmis su vyrais daugmaž pasiskirstė tolygiai. Tačiau visgi didesnė dalis respondenčių (56 proc.) nurodė, kad moterų galimybės siekti karjeros yra menkesnės.

- Problema laikytina tai, kad beveik ketvirtoji dalis apklaustų moterų nurodė darbo santykiuose patyrusios diskriminaciją dėl lyties, nurodydamos nemažai tokio diskriminavimo atvejų. Tokia padėtis neabejotinai sąlygoja būtinybę visuomenėje optimizuoti lyčių lygybės deklaravimo ir realaus įgyvendinimo santykį.

- Mažiau nei pusė (48 proc.) respondenčių laiko, kad moterys turi vienodas galimybes siekti karjeros *visose* srityse. Tai rodo gana didelius socialinės atskirties rodiklius, moterų skeptišką požiūrį į savo galimybes ar nepasitikėjimą savo jėgomis.

- Tyrimo duomenys rodo, kad respondenčių dauguma (60 proc.) švietimą išskiria kaip labiau ar labiausiai palankią moterų karjerai realizuoti. Beveik pusė respondenčių nurodė egzistuojant tradiciškai moteriškas ir vyriškas profesijas: prie pirmųjų dažniausiai priskiriamas švietimas, prie antrųjų - politika. Argumentai, dėl ko būtent švietimui skiriamas tipiškai “moteriškos” veiklos sferos vaidmuo, susiję tiek su moterims tradiciškai priskirtinomis asmeninėmis savybėmis, tiek su švietimo politikos ypatumais.

- Siekiant nustatyti sričių, kuriose moterys turi optimaliausias sąlygas siekti karjeros, hierarchiją, švietimas neabejotinai statomas į pirmą ar vieną pirmųjų vietų. Tokia tendencija turi ir pozityvių, ir negatyvių aspektų.

Pozityvus aspektas: švietimas laikomas palankiausia sritimi realizuoti moterų profesinėms galioms dėl to, kad šioje srityje gali pasireikšti pačios geriausios tradiciškai moterims priskiriamos asmeninės savybės – atidumas, atsakingumas, empatija, kantrybė, globėjiškumas.

Negatyvus aspektas: respondenčių atsakymai rodo, kad švietimas kai kurių laikomas sritimi, “atliekančia” nuo vyriškų, “prestižinių” ir “charizmatiškų” veiklos sričių, į kurią vyrai paprasčiausiai nesiveržia, tad šioje srityje yra mažiausia lyčių konkurencija, mažiausiai gali pasireikšti diskriminacija dėl lyties.

- Švietimą didžioji dalis respondenčių laiko parankiausia sritimi moteriai siekti karjeros. Nežiūrint to, gerokai mažesnė dalis nori siekti individualios karjeros būtent švietime. Vadinasi, net turėdamos palankesnes sąlygas karjerai švietime, moterys veikia rinktusi kitą veiklos sritį. Tai aktualizuoja problemą – nepakankamą švietimo srities prestižą kitų, “madingesnių” ir pelningesnių, profesinės veiklos sričių kontekste.

Iškelta **hipotezė** pasitvirtina. Švietimas iš tikrųjų laikomas viena palankiausių sričių moters karjeros realizavimui. Tokią nuomonę išreiškė didžioji dalis apklaustų moterų.

## Šaltiniai ir literatūra

### Tarptautiniai ir Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. referendume. Vilnius: Saulužė, 2002.
2. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 2003. Nr. 114- 5115.
3. Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys. Vilnius: Mintis, 1991.
4. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys. Vilnius: Mintis, 1991.
5. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija // OJ, 1997, C. 340.
6. Tarptautiniai dokumentai. Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys [sudarytojai T. Davulis, J. Usonis]. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

### Specialioji literatūra, mokslo publikacijos

7. Arnold J. Managing Careers into the 21 Century. London: Paul Chapman Publishing, 1997;
8. Beach S. D. Personnel: The Management of People at Work. New York: Macmillan Publishing Company, 1985;
9. Baršauskienė V., Janulevičiūtė B. Žmogiškieji santykiai.: vadovėlis. Kaunas: Kauno technologijos universitetas, 1999.
10. Cuendet G. Motiver aujourd'hui. Facteur-élé de succes en period de mutation. Les Editions d'Organisation. Paris, 1986.
11. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Enciklopedijų ir mokslo redakcija, 1972. P. 258.
12. Donelson A. Group dynamics. California, 1999.
13. Drobylė P. Feminizmo teorija – kritinė teorija: giminės technologijos ir ideologijos kritika // Feminizmas, visuomenė, kultūra. Vilnius: Vilniaus universitetas, 1997, p. 7- 8.
14. Eitutytė D. Moterų ir vyrų raiška tradiciškai feminizuotose švietimo ir darbo rinkos srityse // Viešoji politika lyčių lygybės aspektu. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005, p. 102 – 108.
15. Eitutytė D., Šidlauskienė V. Pradinės mokyklos mokymo ir mokymosi priemonių galimybės įtvirtinant lyčių lygiavertiškumą ugdymo turinyje // Pedagogika. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2002, t. 61.



16. Feminizmas – keletas apibrėžimų. Prieiga per internetą: <http://hardcore.lt/feminizmas/indexgeras.htm>
17. Grušauskaitė A. Liberaliojo ir radikaliojo feminizmo teorijos// Feminizmas, visuomenė, kultūra. Vilnius: Vilniaus universitetas, 1997.
18. James A.F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert. Vadyba. Vilnius: Poligrafija ir informatika, 1999.
19. Jucevičienė P. Organizacijos elgsena. Vadovėlis. Antrasis papildytas leidimas, 1996.
20. Kanopienė V. Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, Vilniaus universitetas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.lygus.lt/ITC/lyciu2.php?tipas=10>
21. Kasperiušienė E. Lyčių lygybės politika švietimo ir mokslo srityje bei ES struktūrinių fondų įsisavinimą Lietuvoje reglamentuojančiuose dokumentuose // Viešoji politika lyčių lygybės aspektu. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005, p. 62 – 72.
22. Katiliūtė E. Švietimo politikos įgyvendinimo problemų tyrimo metodologija (Lietuvos švietimo reformos aspektas): daktaro disertacija [rankraštis]: socialiniai mokslai, edukologija (S 07). Kaunas: Kauno technologijos universitetas, 2005.
23. Litviničiūtė S. Aukštąjį mokslą baigia daugiau moterų, o verslui vadovauja daugiau vyrų // Viešoji politika lyčių lygybės aspektu. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005, p. 100 – 101.
24. Litviničiūtė S. Moterų ir vyrų statistika kaip lyčių lygybės politikos formavimo priemonė // Viešoji politika lyčių lygybės aspektu. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005, p. 53 – 61.
25. Liukinevičiūtė L., Gudžinevičiūtė O. L. Pasaulio socialinės geografijos vadovėlių institucijų analizė lyčių aspektu // Lytiškumas ir švietimas: pažiūrų, stereotipų ir ugdymo turinio tyrimai: mokslo darbai. Vilnius: Moterų informacijos centras, 2001.
26. Lietuviškoji tarybinė enciklopedija. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1979, t. 5.
27. Marcinkevičiūtė L. Darbuotojų motyvavimo modeliai. Metodinė medžiaga. Vilnius: Akademija, 2003.
28. Pociūtė R. Feministiniai judėjimai, akademinės lyčių studijos ir postmoderni visuomenė // Feminizmas, visuomenė, kultūra. Vilnius: Vilniaus universitetas, 1997, p. 6.
29. Professional and social mobility of Lithuanian women. Vilnius, UNDP, 1995.
30. Psichologijos žodynas. Vilnius, 1994.
31. Purvaneckas A., Purvaneckienė G. Moteris Lietuvos visuomenėje. Vilnius: Danielius, 2001.
32. Reingardienė J. Šeimos ir moters karjeros dilemos. Vaikystės socializacija ir moterų karjera [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [http://www.moterys.lt/index.php?show\\_content\\_id=527](http://www.moterys.lt/index.php?show_content_id=527)
33. Schuler R. Managing Human Resources. New York: West Publishing Company, 1995.

34. Stanišauskienė V. Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai ir jo prielaidos Lietuvos bendrojo lavinimo mokykloje: daktaro disertacija [Rankraštis]. Kaunas, 2000.
35. Slecicka K. Feminizmas. Šiuolaikinio feminizmo visuomeninės ideologijos ir koncepcijos. Vilnius: Mintis, 2005.
36. Stanišauskienė V., Urbonienė A. Moterų ir vyrų skatinimas mokytis: motyvai ir barjerai// Viešoji politika lyčių lygybės aspektu. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005, p. 109 – 122.
37. Statistikos departamentas. Moterys ir vyrai Lietuvoje 2002. Statistikos rinkinys. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2003.
38. Statistikos departamentas. Moterys ir vyrai Lietuvoje 2003. Statistikos rinkinys. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2004.
39. Šidlauskienė V. Lyties šališkumas bendrąjį lavinimą reglamentuojančiuose dokumentuose. Lytiškumas ir švietimas: pažiūrų, stereotipų ir ugdymo turinio tyrimai: mokslo darbai. Vilnius: moterų informacijos centras, 2001.
40. Šidlauskienė V., Eitutytė D. Lyčių nelygybės strategijos diegimo įvertinimas Europos Bendrijos profesinio ir tęstinio mokymo institucijose // Sociologija. Mintis ir veiksmai, 2004, Nr. 3.
41. Taljūnaitė M., Žvinklienė A. Mainstreaming and Academia // Feminizmas, visuomenė, kultūra, Nr. 3, 2001.
42. Taljūnaitė M. Lyčių lygybės politika Lietuvoje // Viešoji politika lyčių lygybės aspektu. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005, p. 14 – 36.
43. Viešoji politika lyčių lygybės aspektu. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005
44. Voverienė O. Moteris ir politika // Feminizmas, visuomenė, kultūra. Vilnius: Vilniaus universitetas, 1997, p. 19.

***Gerbiama Respondente,***

*Vilniaus pedagoginio universiteto studentė, rašanti magistro darbą tema “Moterų galimybės siekti karjeros švietime”, atlieka tyrimą, kurio tikslas – atskleisti moterų karjeros galimybių švietime ypatybes.*

*Tyrimui atlikti labai svarbi Jūsų nuomonė, kurios pagalba bus galima įvertinti darbo temai svarbius klausimus, identifikuoti esamas ir potencialias problemas, moterų diskriminavimo atvejus siekiant karjeros ir kt. Taigi būtų labai malonu, jeigu Jūs dalį savo brangaus laiko paskirtumėte atsakymams į pateiktos anketos klausimus.*

*Anketinė apklausa yra anoniminė. Jos duomenys nebus panaudoti kitais tikslais, tik tyrimo analizei. Labai tikiuosi, kad konfidencialumas padės Jums būti objektyviomis ir atviromis.*

*Atsakant į anketos klausimus, prašyčiau pažymėti Jums tinkantį (-čius) atsakymą (-us). Būtų itin malonu, jeigu kai kuriuos atsakymus papildytumėte savo nuomone ar komentarais, pateiktumėte kuo daugiau kritinių pastabų, vertinimų ir t.t.*

*Iš anksto dėkoju už išsamius ir nuoširdžius atsakymus*

## ANKETA

### 1. Kaip apibūdintume karjeros vaidmenį savo gyvenime?

- Be karjeros neišsivaiduoju savo gyvenimo
- Karjera svarbi, bet ne svarbesnė už “asmeninį gyvenimą”
- Karjera yra antraeilis dalykas, ne itin svarbi
- Karjera man yra absoliučiai nesvarbi

### 2. Ar Jūs karjerą ir “asmeninį gyvenimą” laikote nesuderinamais dalykais?

(prašome argumentuoti)

- Taip.....
- Iš dalies .....
- Ne .....

### 3. Ar gyvenime teko spręsti dilemą “karjera ar “asmeninis gyvenimas””?

- Taip
- Ne

4. Ar sėkmingą karjerą laikote būtinu “laimingo gyvenimo” komponentu? (prašome argumentuoti nuomonę)

- Taip.....
- Ne .....

### 5. Ar karjeros siekimą laikote visą (beveik visą) gyvenimą trunkančiu procesu?

- Taip
- Ne

6. Jūsų manymu, kas lemia sėkmingą karjerą? (prašome pažymėti skaičiais prioritetinius veiksnius)

- Asmeniniai profesiniai gebėjimai
- Darbštumas
- Palankiai susiklosčiusios aplinkybės
- Konformizmas
- Kita.....

### 7. Ar galėtumėte nurodyti kliūtis, trukdančias siekti karjeros?

.....

.....

.....

**8. Kokie motyvai Jus labiausiai skatina (ar skatintų) siekti karjeros? (prašytume pažymėti skaičiais prioritetus: 1 – svarbiausias dalykas, 2 – antras pagal svarbumą dalykas ir t.t.):**

- Materialinės gerovės pakilimas (pinigai, kaip kasdienio pragyvenimo šaltinis)
- Galimybė išreikšti savo individualumą ir sugebėjimus
- Galimybė realizuoti savo bendravimo ir vadovavimo poreikį
- Galimybė realizuoti savo ambicijas, sulaukti pagarbos ir įvertinimo
- Kita .....

**9. Ar manote, kad moterų galimybės siekti karjeros menkesnės nei vyrų?**

- Taip
- Ne

**10. Jūsų manymu, moterų menkesnes galimybes siekiant karjeros lemia (prašome išskirti vieną veiksnį):**

- Moterų menkesni profesiniai, organizaciniai ir kiti gebėjimai
- Susiklostęs konservatyvus ir stereotipiškas požiūris į moters galimybes siekti karjeros
- Sunkesnė socialinė našta
- Kiti veiksniai .....

**11. Ar esate patyrusi diskriminaciją dėl lyties siekiant karjeros?**

- Taip
- Ne

**12. Ar galėtumėte nurodyti atvejį (-us), kai Jūsų karjeros galimybės (darbe, moksle, etc.) buvo diskriminuojama dėl lyties?**

.....  
.....  
.....  
.....

**13. Ar Jūs manote, kad moterys turi vienodas galimybes siekti karjeros visose gyvenimo srityse?**

- Taip
- Ne

**14. Jūsų manymu, kuriose srityse moteris turi didesnes galimybes siekti karjeros, ar galėtumėte jas pažymėti (prašytume skaičiais pažymėti moterų karjerai palankiausias sritis: pavyzdžiui 1- pati palankiausia sritis, 2 – mažiau palanki sritis, 3 – dar mažiau palanki sritis ir t.t.):**

- Švietimo srityje
- Kultūros srityje
- Meno srityje
- Sveikatos apsaugos srityje
- Teisės srityje
- Politikoje
- Kitose srityse
- Visose srityse moterys turi vienodas karjeros galimybes

**15. Ar galėtumėte išskirti sritis, laikytinas tipiškai “vyriškomis” karjerai siekti? Kodėl?**

.....

**16. Ar galėtumėte išskirti sritis, laikytinas tipiškai “moteriškomis” karjerai siekti? Kodėl?**

.....

**17. Ar švietimą laikote sritimi, kurioje moterys turi didesnes galimybes siekti karjeros?**

**Kodėl?**

- Taip .....
- Iš dalies .....
- Ne .....

**18. Ar švietimo sritį laikote pačia parankiausia Jūsų asmeninei karjerai siekti?**

- Taip.....
- Ne .....

**19. Kurioje švietimo sferoje Jūs siekiate (planuojate ar norėtumėte siekti) karjeros?**

- Pedagogikoje.....
- Mokslo tiriamojoje.....
- Administravimo.....
- Kitoje.....

**20. Prašome nurodyti švietimo įstaigos, kurioje dirbate, tipą:**

.....

**21. Prašome nurodyti darbo stažo švietimo sistemoje trukmę:**

.....

**22. Ar dirbate švietimo sistemoje vadovaujantį darbą?**

- Taip
- Ne

**23. Jūsų amžius .....m.**