



Darbo vertybės profesinio ugdymo turinyje. Instrumentalizmas ir tobulėjimas

Kristina Krikštolaitienė¹, Sigitas Daukilas², Ričardas Krikštolaitis³

¹ Kauno maisto pramonės ir prekybos mokymo centras, Taikos pr. 133, 51123 Kaunas, kristina.krikstolaitiene@gmail.com

² Vytauto Didžiojo universitetas, Edukologinių tyrimų institutas, Jonavos g. 66, 44191 Kaunas, sigitas.daukilas@vdu.lt

³ Vytauto Didžiojo universitetas, Matematikos ir statistikos katedra, Vileikos g. 8, 44404 Kaunas, ricardas.krikstolaitis@vdu.lt

Anotacija. Plėtojant profesinio ugdymo turinio metodologines priegas straipsnyje analizuojamos darbo instrumentinės, socialumo-individualumo darnos, prestižo, pažinimo ir tobulėjimo vertybės. Tyrimo, kuriame dalyvavo profesinių mokyklų mokiniai, metu nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai lyties požiūriu pažinimo ir socialumo-individualumo darnos vertybių grupėse. Profesijos pedagogams įsameninant dėstomų dalykų turinį santykių pasaulio vertybėmis mokiniai pastarąsias įprasmina savo gyvenimo būdu.

Esminiai žodžiai: *darbo vertybės, instrumentalizmas, prestižas, socialumas, individualumas, darna, pažinimas, tobulėjimas.*

Įvadas

Profesinis rengimas ir darbo vertybės – dvi neatsiejamos kategorijos, kurias mokslininkai ir praktikai tyrinėja įvairiais aktualiais kontekstais. 2016 m. tyrėjų grupės (Daukilas, Mičiulienė, Kovalčikienė, Kasperiūnienė, 2016) atliktas profesijos pedagogų ugdymo turinio tyrimas parodė, kad profesinėse mokyklose dominuojančiame mokinių edukaciniame procese darbas labiau akcentuojamas ne kaip vertybė, o kaip technologinis procesas, kurį mokinys turi išmanyti išreikšdamas save pasirinktoje profesijoje. Tokia ugdymo turinio metodologinė prieiga yra teisinga, tačiau nepilnavertė, nes neužtikrina aukštesnio lygmens darbo vertybių internalizavimo, o darbo technologinių procesų pažinimas dažnai nevyksta kritinio mąstymo ir refleksijos pedagoginių-psichologinių

sąlygų aplinkybėmis, kurių metu tikslingai formuojamas mokinio pasirinktos profesijos darbo emocinio reikšmingumo konstruktas. Dažnai darbo vertybių ir elgsenos normų žinojimas realiai netampa mokinio vertybinės pozicijos psichologine sandara, kuri pasireiškia darbo vertybinių nuostatų, įsitikinimų, interesų, poreikių psichologiniu dariniu. Todėl labai dažnai mokinių darbo vertybių suvokime dominuoja žemosios materialinio atlygio vertybės.

Kiekybiniais ir kokybiniais tyrimais pagrįsta profesinio ugdymo turinio situacija Lietuvos profesinio rengimo institucijose rodo, kad į profesines mokyklas ateinančių mokytiis mokinių vertybinis identitetas jau mažai ką domina. Profesiniame rengime dažniausiai susipina profesinės mokyklos ir mokytiis ateinančių jaunuolių žemesnieji poreikiai bei interesai – mokyklai reikia mokinių, o mokiniui greitai išsiugdomų darbo kompetencijų; kartais tai būna su darbu visiškai nesusiję motyvai. Šia prasme demografinė situacija Lietuvoje iš esmės sąlygoja profesinių mokyklų mokinių profesinio orientavimo strategijas, nes, kaip teigia tyrimuose dalyvaujantys respondentai (profesijos pedagogai), *mokinių vertybės mus domina mažiausiai, <...> kas ateina, tuos ir priimame*. Kiek anksčiau atlikti profesinių mokyklų mokinių mokymosi motyvų tyrimai (Žadeikaitė ir Adomaitytė, 2009) rodo, kad tik 51 proc. mokinių kryptingai renkasi mokymo programas, atitinkančias jų poreikius bei vertybes, apie 39 proc. mokinių siekia greitai įgyti darbo kvalifikaciją, kad galėtų eiti dirbti dėl ekonominių motyvų, ir pakankamai didelė dalis (24 proc.) profesinių mokyklų mokinių nėra visiškai motyvuoti ir profesinėse mokyklose mokosi dėl elementarių išgyvenimo sąlygų (maitinimas, mokama stipendija, iš dalies organizuotas laisvalaikis). Vertybine prasme pasirenkę prasmingai mokytiis ir dirbti apie 20–30 proc. mokinių. Tokia situacija komplikuoja pilnaverčio profesinio ugdymo strategiją, nes, kaip teigia Bruni (2019), žmogui darbas nėra tik pridėtinės ekonominės vertės kūrimas, kas būdinga dominuojančioms instrumentinėms darbo vertybėms. Darbas – tai viešojo santykio gėrybė, tarnystė kitiems, kuri būtina palaikant normalų visuomenės funkcionavimą tenkinant esminius žmonių ir visuomenės poreikius. Šia prasme Ruibytė ir Adamonienė (2013) teigia, kad darbas užprogramuoja visą žmogaus veiklą, nustatydamas pagrindinę elgesio liniją, o darbo vertybės atspindi tuos žmonių talentus, motyvus, vertybes ir požiūrius, kurie suteikia stabilumo ir krypties karjeros pasirinkimui (Ruibytė ir Adamonienė, 2013). Prasmės pajauta, anot Kuzmicko (2016), labai priklauso nuo to, su kokiomis vertybėmis žmogus tapatinasi. Daugelio žmonių laimei šiandien trūksta ne malonių patirčių, jų turima gal daugiau, negu turėjo mūsų seneliai, kaip tik trūksta gyvenimo prasmės suvokimo (Kuzmickas, 2016).

Nominalizuotoje, postmodernioje neoliberalizmo vertybes išpažįstančioje visuomenėje kuriant bendrąjį gerį individas pirmiausiai mąsto apie save, savo kuriamam gėriui ieškodamas atitinkamo santykio su ta socialine erdve, kurioje jis gyvena, dirba, kuria šeimą, savo išgalėmis prisideda prie kultūrinio gyvenimo išteklių gausinimo ir savęs įprasminimo. Shestakov (2019) nuomone, žmogus ieškodamas savo gyvenimo prasmės ieško vertybinio (aksiologinio) pagrindo, kurį dažniausiai atspindi individualistinio egoizmo

ir nacionalinio ar korporacinio altruizmo vertybių pusiausvyra (Shestakov, 2019). Profesinėje karjeroje ir ypač versle žmogus deda pastangas savo asmeninius interesus sieti su vertybiniais visuomenės ir ekonomikos raidos parametrais.

Mokslininkai, tyrinėjantys vertybių ir vertybinio ugdymo problemas, dažniausiai vadovaujasi skirtingomis metodologinėmis priegomis apibūdindami vertybių turinio ir jų raiškos esmę. Rokeach akcentuoja, kad individų vertybės laike yra santykinai stabilios ir gyvenime pasireiškia kaip normatyviniai besitęsiantys įsitikinimai (Rokeach, 1973). Vėlesnio laikmečio žymus šios tyrimų tematikos mokslininkas Schwartz vertybių kategoriją apibūdina kaip kriterijus, kuriais naudojasi žmonės atrinkdami ir pagrįsdami veiksmus bei įvertindami save, žmones ir įvykius (Schwartz, 2006). Jovaiša (2007) vertybių kategoriją sieja su ugdytinių elgsenos motyvais, kurie labiausiai atitinka individo materialinius, kultūrinius ar dvasinius poreikius. Iš pateiktų skirtingų mokslininkų vertybių kategorijos aiškinimo metodologinių pozicijų matome, kad vertybėms yra būdingas transcendentalus (peržengiantis) bei permanentiškas (nenutrūkstantis) raiškos pobūdis, kas leidžia teigti, kad ugdymas(is) vertybių lygmeniu yra daug svarbesnis, prasmingesnis ir reikšmingesnis žmogaus gyvenime nei ugdymas žinojimo ar ko nors darymo (gebėjimų) lygmeniu. Šią objektyvią tiesą, o kartu ir problemą pažymi Bitinas teigdamas, kad ugdyti mokinius žinių lygmeniu nėra sunku, sudėtingiau tai daryti gebėjimų, o sunkiausia vertybių lygmeniu (Bitinas, 2011). Todėl šiandien tiek ugdymo praktikai, tiek mokslininkai kelia esminį profesinio rengimo sistemos ir darbo rinkos problemų suponuotą tiriamąjį klausimą – kokiomis vertybėmis grįstas profesinio ugdymo turinys užtikrina kokybišką ir pilnavertį mokinių parengimą didelių pokyčių ir iššūkių darbo pasaulyi.

Mokslininkai (Kenny et al., 2019) siūlo tokius darbo ir karjeros psichologijos bei edukologijos modelius, kurie įgalintų darbo ir karjeros planavimo gebėjimų ugdymą(si) vykdyti transformatyviais būdais, atkreipiant dėmesį į besikeičiančius vietos kontekstus ir didelių pasaulio gyventojų segmentų atskirtį, ypač ieškant galimybės gauti tinkamą darbą. Tam ypatingas dėmesys skiriamas jaunimo gyvenimo tikslo ir kritinės sąmonės konstruktams, kurie yra labai svarbūs psichologiniai veiksniai projektuojant vertybinio ugdymo pedagoginius scenarijus ar edukacines technologijas.

Dėmesio vertybiniam ugdymui stoka bei visuomenėje įsivyravusios „žemojo lygmens“ hedonizmo, utilitarizmo, pragmatizmo vertybės dažnai suponuoja tautos buvimo ir (ar) materialinių vertybių turėjimo dilemą, kurios neišsprendus ir nesuvokus prasmingo gyvenimo pamatinių dalykų daugelio žmonių būtyje sumenkinamos santykių pasaulio vertybės. Iš čia kyla didelės šalies demografinės ar emigracijos problemos, darbo rinkoje didėjantis kvalifikuotų specialistų trūkumas, darbdavių aplinkoje eskaluojamas siauras ir gana primityvus požiūris į pilnaverčio profesinio rengimo formas bei gerovės visuomenės pamatinės vertybės. Pastarosios vertybės, kaip rodo mokslininkų atlikti tyrimai (Steel et al., 2018; Chopik et al., 2017), tiesiogiai susijusios su laimingo gyvenimo jausmais, kuriuos pajunta ir išgyvena asmenys, vertybių pasaulyje labiau išpažįstantys sociotarines, žmonių darnius santykius atspindinčias vertybes. Mokslininkai laimės kategoriją dažnai tapatina

su vertybių hierarchijoje labai aukštai esančia sveikatos vertybe, atsakingai teigdami, kad laimingi žmonės yra sveikesni ir sveikatos turi tiek, kiek stengiasi būti laimingi (Chopik et al., 2017).

Šio straipsnio autoriai apibendrinami savo darbo patirtį profesinio rengimo institucijose bei profesinio ugdymo tematikoje vyraujančias mokslo darbų tendencijas kėlė tokį *tyrimo probleminį klausimą* – kokios darbo vertybės dominuoja profesinių mokyklų mokinių karjeros lūkesčiuose ir realioje profesinėje raiškoje.

Tyrimo objektas. Darbo vertybės profesinio ugdymo turinyje.

Tyrimo tikslas. Apibūdinti ir ištirti profesinių mokyklų mokinių darbo vertybes.

Tyrimo uždaviniai: 1. Apibūdinti profesiniam rengimui aktualias darbo vertybes; 2. Identifikuoti profesinės mokyklos mokinių darbo vertybes ir jų implikacijas su esminiais vertybių internalizavimo veiksniais.

Tyrimo metodologinės pozicijos ir metodika. Šio tyrimo autoriai vadovaujasi natūralistine žmogaus profesinės raiškos metodologine pozicija, kurioje sureikšmintas darbo ir gyvenimo prasmės (eudemoninis požiūris) bei kritinis neoliberalios darbo vertybių metodologinės pozicijos vertinimas etinę darbo vertę pakeičiant jo prekinę vertę. Tiriamo objekto rezultatų validumui ir patikimumui užtikrinti buvo pasirinkta kiekybinio (anketinė apklausa) ir kokybinio (atvejo analizė) tyrimo strategijos.

Profesinės mokyklos mokinių darbo vertybių tyrimui kiekybinio tyrimo strategija įgyvendinta naudojant darbo vertybių tyrimo klausimyną. Pastarasis parengtas ir profesinių mokyklų mokinių darbo vertybių tyrimui pritaikytas vadovaujantis Kanados mokslininkų (Lyons et al., 2010) darbo vertybių tyrimo priemonėmis bei Dajani (2018) darbais. Pradiniam (bandomojo) tyrimo etape dalyvavo 495 Lietuvos profesinių mokyklų mokiniai. Tiriamųjų imties validumui nustatyti buvo atlikta tiriamoji faktorinė analizė ir naudotas Kaizerio–Mejerio–Olkinio ir Bartleto testas. Nustatyta, kad tiriamu atveju gauta KMO reikšmė lygi 0,905. Tarpusavio koreliacija buvo patikrinta naudojant Bartleto sferiškumo testą ($\chi^2(325) = 3609,082, p = 0,000$). Klausimyno skalės validumas įvertintas nustatant darbo vertybių pogrupių Cronbach alpha koeficientą, kurio reikšmės priklausomai nuo tiriamo faktoriaus turinio kito nuo 0,860 iki 0,590.

Darbo vertybės profesinio ugdymo turinyje

Nuo septintojo praėjusio amžiaus dešimtmečio tyrinėjamos darbo vertybės vaidino svarbų vaidmenį plėtojant profesinės elgsenos teorijas, kurių pagrindu buvo kuriamos įvairios asmenų profesinio tinkamumo diagnostavimo priemonės (Holland, 1992; Super, 1994; Patton et al., 1999; Pociūtė, 1998; Palujanskienė, 2008; Lapė, 1980). Šios priemonės iki šiol naudojamos profesinio informavimo ir konsultavimo sistemoje padedant jaunuoliams tinkamai pasirinkti darbo ir karjeros strategijas, mokymo ir studijų programas, taip pat projektuoti individualų mokymosi turinį. Minimų mokslininkų metodologinės pozicijos

tyrinėjant darbo vertybes buvo ir yra siejamos su siekiniu identifikuoti atskirų individų apibendrintus įsitikinimus ir suvokimą apie pageidaujamas siekiamo darbo požymius ir su juo susijusius rezultatus. Šiuo metu mokslininkai (Borg et al., 2019) tyrinėdami darbo vertybes atkreipia dėmesį, kad darbo vertybių tyrimuose iš esmės tyrinėjamos vertybės, apibūdinančios darbo objekto esminius požymius sureikšminant individo santykį su darbdaviu ar pasirinkto darbo organizacija. Minimų mokslininkų nuomone, įvardyti darbo vertybių tyrinėjimo kontekstai nėra pakankami jas giliau analizuojant tarpkryptiniame mokslinio pažinimo kontekste. Todėl siūloma pasitelkti didesnio modalumo psichologinio pobūdžio kategorijas, kurios susijusios su pasitenkinimo darbu veiksniais (Borg et al., 2019). Tokiu būdu parodomas platesnis darbo vertybių rinkinys, kuriam būdingas tipiškasis ir netipiškasis darbo vertybių profilis.

Kaip jau minėjome, mokslininkai įrodė, kad vertybėms yra būdingas transcendentumo ir permanentiškumo požymis, kai tos pačios vertybės „perdengia“ įvairias žmonių gyvenimo sritis. Tai reiškia, kad panašaus ar to paties turinio vertybės gali būti pritaikomos įvairiose žmogaus gyvenimo srityse, taip pat ir darbinės veiklos srityje, kuri visose visuomenėse sudaro bene pagrindinę žmonių gyvenimo laiko dalį. Darbinėje veikloje individas siekia įvairių rezultatų, kurie yra sąlygoti daugybės motyvacinių veiksnių (atlyginimo, savarankiškumo, priimtinos ar komfortiškos fizinės, socialinės, psichologinės darbo sąlygų aplinkos, prestižo, karjeros pozityvios raidos galimybių, organizacijos vadovų palaikymo ir pan.), kurie individui yra svarbūs ir kuriuos jis hierarchiškai struktūruoja pagal atitinkamą prioritetų piramidę savo darbiniam gyvenime. Todėl darbo vertybes galima apibūdinti kaip santykinis, apibendrintus įsitikinimus apie individo santykį su darbo objektu ar jų pasauliu (Dose, 1997; George et al., 1997; Ros et al., 1999). Kaip teigia Lyons et al. (2010), darbo vertybės atsako į vieną svarbiausių žmogaus būties klausimų – kas žmonėms yra svarbu ir svarbiausia jų darbiniam gyvenime.

Kiti mokslininkai (Sortheix et al., 2015; Dajani, 2018) teigia, kad darbo vertybių negalima tapatinti su universaliomis, nes pastarosios yra specifiskesnės ir žmonių sąmonėje yra hierarchiškai skirstomos pagal santykinę svarbą darbdaviui bei darbo organizacijoje dirbančiam individui. Dirbantysis tokiu būdu dažniausiai įprasmina savo gyvenime dominuojančias darbo vertybes tarpusavyje derindamas individualumo ir socialumo raiškos fenomeną profesijoje. Atskleiddami minimą individualumo ir socialumo raiškos vertybinį kontekstą mokslininkai Madden ir Bailey (2019) akcentuoja persidengiančius darbo prasmingumo aspektus, teigdami, kad prasmingo darbo patyrimas atsiranda tuomet, kai darbo įvykiai, santykiai ir kontekstai įgyja dvasinę reikšmę ir vertę, kuri pakeičia materialųjį darbo ar jo konteksto prasmės supratimą, leidžia dirbančiam asmeniui pamatyti ir įvertinti savąjį vaidmenį ir įnašą platesniame tarpasmeniniame laiko tėkmės ar erdvės kontekste. Tokia mokslininkų metodologinė pozicija darbo vertybių tyrinėjimo lauke skatina pastarąsias tyrinėti ne viename, o keliuose lygmenyse, dažniausiai individualiame, darbo organizacijos ir individo socialinių santykių tinklo, o pastaruosius lygmenis dar keliais kontekstais (instrumentalizmo, prestižo, individualumo ir socialumo darnos,

pažinimo), tokiu būdu parodant visapusišką darbo vertybių vaizdinį realiame individo gyvenime.

Mokslininkų bandymai klasifikuoti vertybes ir kurti darbo vertybių struktūrinius modelius vadovaujantis koku nors svarbiu darbo procesui aspektu dažnai pasireiškia ribotumu dėl gana sudėtingo vertybių pasaulio ir jų tyrinėjimo metodologinių priegijų. Šia prasme Aramavičiūtė ir Martišauskienė (2009) teigia, kad vertybės yra sudėtingas fenomenas, sukkeliantis nemažai prieštarų ir diskusijų, kurių ašimi dažniausiai tampa vertybių prigimtis ir hierarchija, vaidmuo ir vieta žmogaus gyvenime. Išskirtinis dėmesys darbo vertybių tyrinėjimo ir vertinimo teorinėms priemonėms gali būti siejamas su Kanados mokslininkų grupės (Lyons et al., 2010) darbo vertybių turinio, struktūros ir klasifikavimo mokslinėms idėjomis, kurios pagrįstos visuminio suvokimo siekiniu, apimančiu tris esminius darbo vertybių aspektus: integralumo, vertybių lygmenų struktūravimo ir augimo. Profesiniame rengime daugiamatis darbo vertybių turinio ir struktūros modelis ypač reikšmingas ugdymo (augimo) vertybių pogrupio atžvilgiu. Išvardytus darbo vertybių tyrimo kontekstus kiek vėliau išplėtojo kitų mokslininkų grupės. Tarpkultūrinį darbo vertybių kontekstą aktualizavo ir apibūdino Papavasileiou et al. (2015), lyties kontekstą – Dajani (2018), kartų darbo vertybių kontekstą – Indriyana et al. (2018), Žiliukaitė, (2016), Dajani (2018). Pastaruoju metu darbo vertybių tyrimo tematikoje pakankamai daug darbų, susijusių su atskirų kartų darbo vertybių turiniu ir jų raida, ypač išskiriant Y kartos individų darbo vertybes, kurių dominavimas ateityje nulems darbo organizacijų verslo ir žmogiškųjų išteklių plėtros darbo rinkoje strategijas.

Dajani (2018) tyrinėdamas skirtingų kartų žmonių darbo vertybių skirtumus profesinėje veikloje išskyrė keturias svarbiausias darbo vertybių grupes (instrumentines, socialinio prestižo, altruizmo- socialumo ir pažinimo). Minimo autoriaus tyrimas parodė, kad darbo vertybės yra specifiškesnės nei bendrosios žmogiškosios vertybės, tačiau abejos (tiek darbo, tiek bendrosios) buvo hierarchiškai išdėstytos darbuotojų sąmonėje pagal jų santykinę svarbą individui. Autorius teigia, kad tai nereiškia, jog darbo vertybės išlieka stabilios visą gyvenimą ir nėra keičiamos. Tyrinėjant ir analizuojant darbo vertybių hierarchines struktūras amžiaus tarpsnio ir lyties aspektais buvo nustatyta, kad jaunesnės kartos (Y) darbuotojų darbo vertybių struktūroje iššūkio vertybės pažinimo vertybių struktūroje yra svarbesnės nei atlyginimo ar darbo saugumo vertybės. Vyresnės X kartos asmenų vertybių hierarchijoje dominavo profesinių pasiekimų ir karjeros vertybės, po jų laisvės ir atlyginimo vertybės. Autorius tokią darbo vertybių struktūrą skirtingo amžiaus tarpsnio darbuotojų grupėse aiškina tuo, kad darbo vertybės keičiasi kartu su žmonių psichologinės brandos raida, kai įgaunama daugiau asmeninės ir profesinės patirties. Jaunesnės kartos darbuotojų darbo vertybių struktūroje išsiskyrė aukštesnio lygmens negu tik egzistenciniai poreikiai vertybės. Y kartai aukštoje hierarchinėje pozicijoje taip pat išliko darbo ir gyvenimo prasmės vertybės, kurias jie dažnai patiria išgyvendami ne visuomet adekvacius darbo užduočių iššūkius. Tokiu būdu minimo autoriaus tyrimo rezultatai pagrindžia praktiką, kad tos darbo kompanijos, kurios siekia veiklos tvarumo

ir sėkmingo išsilaikymo darbo rinkoje rezultatų, prioritetą suteikia profesinių iššūkių nevengiančiam jaunimui. Vyresniojo amžiaus tarpsnio tiriamųjų grupei vertybių hierarchinėje struktūroje dominuojančios socialinio saugumo vertybės rodo, kad X kartoje mažėja altruizmo-socialumo vertybių svarba. Tai paaiškinama tuo, kad didėjantys vyresniojo amžiaus tarpsnio asmenų socialiniai, ekonominiai sunkumai, taip pat individualiojo egoizmo vertybių dominavimas mažina domėjimąsi altruistinėmis vertybėmis, kurias, kaip rodo kitų mokslininkų (Cardos et al., 2016) tyrimai, dažnai atsveria sustiprėjęs poreikis religinėms vertybėms.

Cardos et al. (2016) tirdami dvasingumo, religinių ir darbo vertybių santykį nustatė, kad realiai praktikuojančių ir religines vertybes išpažįstančių asmenų vertybinės nuostatos labiausiai koreliuoja su darbo pažinimo pogrupio vertybėmis, o nepraktikuojančių religinių vertybių grupės respondentų vertybės neigiamai koreliuoja su emociniais darbo vertybių kriterijais. Šio tyrimo rezultatai paaiškinami tuo, kad religingų žmonių įsijautimo į vertybinius darbo parametrus lygis yra labiau išreikštas, be to, religingi asmenys labiau gerbia altruistines, moralines vertybes. Taigi religine prasme nepraktikuojančių individų grupėje altruistines, moralines vertybes dažnai sumenkina utilitaristinis, pragmatiškas individo mentalitetas.

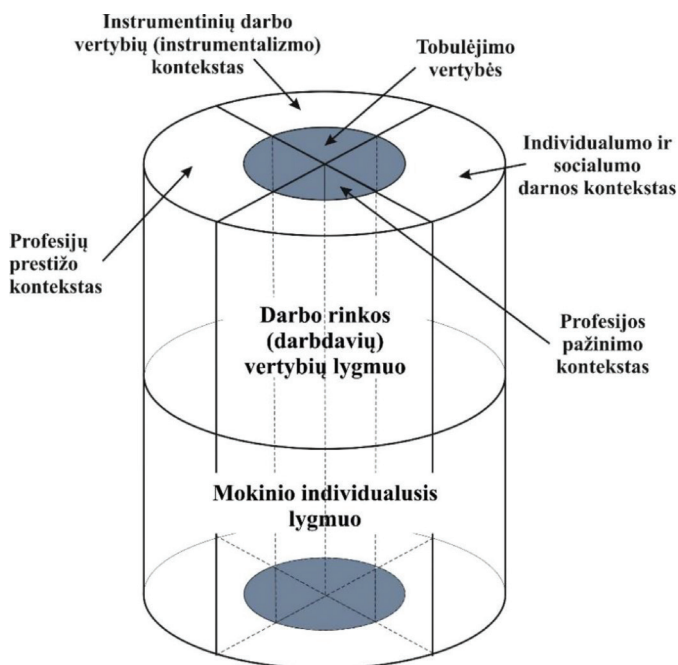
Darbo vertybių pasaulis neįsivaizduojamas be hedonistinių vertybių, kurios postmodernistinėje vartotojiškoje visuomenėje tapo tiek žmonių siekiniu, tiek problema. Putinaite (2018) hedonizmą apibūdina kaip požiūrį, kad malonumas ir jo siekimas yra aukščiausias gėris. Vis dėlto, darbo kontekste vertinant hedonizmą, labai svarbi yra etinio hedonizmo samprata, padedanti nubrėžti ribą tarp malonumo ir moralės. Todėl profesiniame rengime pagrindinė hedonizmo problema – surasti kriterijus maloniems profesinės raiškos veiksniams nustatyti. Tokiame kontekste įdomus Erdem Keklik (2016) atliktas darbo vertybių tyrimas. Minimas mokslininkas tyrinėdamas žinių visuomenės mokytojų vertybines orientacijas išskyrė tradicinių, universaliųjų ir hedonistinių vertybių porūšius. Tradicinių vertybių porūšį sudaro teisingumo, pasitikėjimo, draugystės, pagarbos, atsidavimo, atsakomybės, statuso, lyderystės, kompetencijos, pripažinimo ir vertinimo bei moralinio stabilumo vertybės. Universalioms vertybėms priskirtos stabilumo, atvirumo žinioms, mokslinių tyrimų, pokyčių siekinių, estetikos, lygybės, empatijos, lankstumo, atvirumo kritikai, įvairovės, kūrybiškumo, pagarbos žmogaus teisėms, bendradarbiavimo, darbo komandoje, bendruomeniškumo, medijų žiniasklaidos priemonių naudojimo vertybės. Hedonistinių vertybių porūšiui autorius priskyrė laisvės, pasiekimų, sensacijų, patogaus gyvenimo bei išgyventų fizinių ir dvasinių malonumų vertybes (Erdem Keklik, 2016). Tyrimo metu buvo nustatyta, kad pedagogų visų amžiaus tarpsnių imtyje statistiškai reikšmingų skirtumų tarp atskirų vertybių pogrupių minimo tyrimo imtyje nenustatyta. Todėl šio tyrimo rezultatų pagrindu galime teigti, kad hedonistinės vertybės yra vienodai svarbios tiek specialiųjų darbo, tiek universaliųjų vertybių kontekstuose.

Profesiniame rengime ypač aktualus augimo ir tobulėjimo vertybių komponentas, nes profesijos dalykų pažinimo procese pedagogas turi padėti mokiniui rasti atsakymus į du

esminius ir mokinio identitetui reikšmingus klausimus: 1) ar darbo, kurį mokinys ruošiasi dirbti, procese jis yra aktyvus subjektas? 2) ar darbo procese mokinys yra tik objektas, dažnai tapatinamas su darbo technologinio proceso atskiru komponentu? Pastarasis mokinio keliamas klausimas profesinio ugdymo prasme yra bene svarbiausias, nes nuo jo atsakymo turinio priklauso mokinio tobulėjimo, savarankiškumo lygio siekiniai bei jo atsakomybės už atliekamą darbą suvokimas. Individo profesinės karjeros raidoje tai atliepia esmines brandžios asmenybės charakteristikas – atsakomybės ir savarankiškumo lygį, vertybių brandos, gyvenimo prasmingumo ir darnos sampratą. Tai tos subjektyviosios vertybės, kurios individo profesinei raiškai suteikia orumo ir prasmingumo kontekstą, nes būtent orus darbas leidžia dirbančiam asmeniui atskleisti savo asmenybę veikiant savarankiškai ir atsakingai (Bowie, 2019). Todėl grįžtant prie Kanados mokslininkų grupės (Lyons et al., 2010) darbo vertybių modelio galima teigti, kad jis yra pagrįstas išplėtotą Elizur (1984) trijų darbo vertybių blokų teorija; jame struktūriškai išskiriami instrumentiniai, pažinimo ir emocinio pobūdžio darbo vertybių pogrupiai. Laikmečio sąlygotas platesnis darbo vertybių tyrinėjimo kontekstas natūraliai paskatino darbo vertybių struktūroje parodyti individo vertybių kaitos ir augimo dinaminį procesą, ypač sureikšminant individo santykį su darbo organizacija (darbdaviu). Šia prasme darbo vertybių tyrimas (Lyons et al., 2010) parodė, kaip vertybės yra struktūrizuojamos darbuotojų sąmonėje ir realiai atsispindi jų elgsenoje. Be to, šis tyrimas ypač vertingas ir ta prasme, kad paneigia darbo pasaulyje įsivyravusią redukcionizmo madą darbuotojų veiklos produktyvumą ir veiksmingumą vertinti pagal suvienodintus vertybių vertinimo modelius. Autoriai siūlo ieškoti tų darbuotojo darbo vertybių vertinimo pozicijų, kurios atspindėtų asmeninius, organizacijos ir visuomenės subalansuotus poreikius (Lyons et al. 2010).

Kaip jau minėjome, profesinis rengimas ir darbo vertybės yra dvi esminės kategorijos, kurios jaunimo rengimo darbui procese neišvengiamai susijusios. Todėl Lyons et al. (2010) mokslininkų apibūdintas darbo vertybių struktūros modelis gali būti pritaikytas profesinio ugdymo turinio metodologijoje, prioritetiniu komponentu imant mokinio profesinio tobulėjimo komponentą. Tam šio straipsnio autoriai sureikšmino permanentines darbo pažinimo vertybes, kurios iš vieno amžiaus tarpsnio natūraliai perkeliamos į kitą individo amžiaus tarpsnį mokantis profesijos dalykų, dirbant darbo organizacijoje, nuolatos kritiškai vertinant savo darbo kompetencijas ir prasmingo gyvenimo rezultatus. Daugiakomponentis darbo vertybių turinio ir struktūros modelis, kuris gali būti taikomas profesinio ugdymo turinio vertybiniam (aksiologiniam) kontekstui plėtoti, parodytas 1 paveiksle.

Darbo vertybių modelyje išskirti du darbo vertybių lygmenys – individualusis ir darbo rinkos (darbdavių). Minimum vertybių lygmenis toliau galima tyrinėti ir apibūdinti kekuriais pagrindiniais kontekstais (aspektais), juos tarpusavyje sujungiant (integruojant) individo profesinio tobulėjimo (augimo) komponentu abiejuose lygmenyse.



1 pav. Daugiakomponentis darbo vertybių turinio ir struktūros modelis (sudarytas autorių pritaikant Lyons et al. (2010) darbo vertybių modelį)

Paveiksle parodyti profesijos pažinimo, prestižo, individualumo ir socialumo darnos bei instrumentinių darbo vertybių kontekstai. Individualusis (pirmasis) lygmuo rodomas kaip pamatinis, nes tyrėjams darbo vertybių pažinimo metu tiriamasis akcentuojamas ne kaip darbo proceso objektas, o kaip subjektas. Šiame lygmenyje aktualiausia individo pažintinių galių ir motyvų, būtinų pasirinktos profesijos objektui pažinti, identifikavimas, taip pat pasirinktos profesijos prestižo ir jo reikšmingumo individui suvokimas bei jo profesinės patirties suvokimas santykyje su pasirinkta veikla.

Antrasis lygmuo atspindi esmines darbo organizacijos (darbdavio) vertybes. Priklausomai nuo jų turinio šios vertybės taip pat gali būti struktūruojamos į keturis pagrindinius pogrupius (pažinimo, prestižo, individualumo ir socialumo darnos, instrumentines). Pažinimo pogrupiui būdingos vertybės yra susijusios su darbo organizacijai būdinga veiklos rūšimi ar profesijų lauku, kur individo saviraiškai būtinos specialiosios ir bendrosios žinios, gebėjimai bei vertybinių nuostatų pagrindai. Visuomenėje kiekviena veiklos rūšis ir jose veikiančios organizacijos yra analizuojamos ir vertinamos darbo prestižo vertybių pagrindu, todėl mokiniai rinkdamiesi profesiją pirmiausiai savo individualumą sieja ne tik su pasirinkto darbo paklausa, bet ir su jo prestižu. Profesinio ugdymo turiniui būdingos darbo vertybės ir jas integruojantis ugdymo (augimo) komponentas parodytas 2 paveiksle.

<p style="text-align: center;">Instrumentinės DV</p> <p>Mokinio poreikius atitinkantys darbo privalumai Adekvatus įvertinimas už kokybišką darbą Saugus darbas Patogus darbo laikas ir fizinė vieta Adekvatus atlyginimas Informatyvumas Darbo rezultatų pripažinimas Palaikomas vadovavimas Darbo prasmingumas</p>		<p style="text-align: center;">Pažinimo DV</p> <p>Pasirinktos profesijos lauko tyrinėjimas Nuolatinis mokymasis Profesinių žinių įvairovė Praktiškas sugebėjimų pritaikymas Iššūkių priėmimas Kūrybingumas Pažinimo progresas ir pažanga Profesinės inovacijos Konverguojančios profesinės žinios Įdomus įtraukiantis darbas</p>
	<p>Tobulėjimo/augimo DV</p>	
<p style="text-align: center;">Socialumo / individualumo darnos DV</p> <p>Galimybė dirbti komandoje Emociškai gera aplinka Tolerantiškumas mažiau gabiems Kokybiška socialinė sąveika Pagalba kitiems žmonėms Altruizmo-egoizmo raiškos pusiausvyra</p>	<p>Kritinis mąstymas Darbo ir karjeros strateginis planavimas Asmeninė atsakomybė už mokymąsi Produktyvus ir kūrybiškas savarankiškumas Mokymasis visą gyvenimą Savęs pažinimas darbo vertybių kontekste Progresas</p>	<p style="text-align: center;">Prestižo DV</p> <p>Galimybė daryti poveikį Galimybė siekti aukštesnės karjeros pozicijos Prestižinis darbas Įtakingumas</p>

2 pav. Profesinio ugdymo turiniui būdingos darbo vertybės

Integruojanti, permanentinė darbo vertybinio ugdymo(si) pagrindą profesiniame rengime sudaro tos vertybės, kurios individą motyvuoja tobulinti save visą gyvenimą. Tam šiandienos postmoderniame profesinio rengimo sistemos raidos etape mokinių kritinis mąstymas tampa nekvestionuojamu prioritetu, nes vertybės žmogaus gyvenimo būdu pirmiausia tampa jam esant atviram darbo pasaulio žinioms, nuolat abejojant ir klausiant savęs, kritiškai vertinant savo inovacinį potencialą, žinant ir praktiškai demonstruojant kūrybingos veiklos rezultatus, taip pat išpažįstant demokratinės visuomenės principus. Postmodernizmas profesiniame rengime įgalina demokratinei visuomenei svarbią edukacinę misiją – ugdyti nuolat klausiančius, savarankiškus ir nepriklausomus protus, nepripažįstančius darbo ir socialinio gyvenimo ideologinės tiesos be pakankamo jos pagrindimo. Profesijų pažinimo procese tokios asmenybės subręsta interaktyvaus dialogo su savimi ir visuminio būties pažinimo aplinkybėmis. Kritinio mąstymo komponentų stoka profesinio ugdymo turinyje kelia pavojų pilnaverčiam ugdymo turiniui, nes be jo atsiranda galimybių išgalėti redukuotam, utilitaristiniam, technokratiniam profesinės raiškos ir profesijų pasaulio suvokimui. Minimasis siekinys gana kilnus, tačiau, kaip teigia mokslininkai (Paul et al., 2013; Danvers, 2016), šiandieną kritinio mąstymo pažintinis reiškinys yra suvokiamas gana siaurame kontekste, dažniausiai didžiausias dėmesys skiriamas individo kognityvinių galių plėtojimui skatinant patį asmenį priimti tinkamus sprendimus.

Prieš penkis dešimtmečius edukologijos mokslininkai apie visuminio pažinimo problemą ir svarbą labiau kalbėjo ne iš kritinio mąstymo, o iš probleminio mokymo kategorijos pozicijų. Jau XX a. pradžioje Vakarų Europos mokslininkai ir JAV progresyvistinės mokyklos šalininkai visuminio mokymo tikslus siejo su ugdymo turinio integralumo problema. Tam buvo (ir yra) skatinamas probleminis mokymas, kurio ryškiausias integralumo raiškos teorinis pagrindas yra J. Dewey darbai, o Valdorfo mokykloje – euritmija (Valatkienė, 2005). Valatkienė pabrėžia, kad jau visais laikais pedagoginis procesas buvo visybinio pobūdžio – grindžiamas protinio, dorovinio, estetinio, darbinio, fizinio, socialinio ir pilietinio, o galiausiai ir tautinio bei religinio auklėjimo vienvėde. Anot autorės, žmogus turi būti rengiamas darniam sąlyčiui su pasauliu (Valatkienė, 2005).

Dažniausiai kritiniu mąstymu pagrįstas profesijos objektų pažinimas remiasi racionaliu, loginiu, kūrybišku mąstymu ieškant naujų sprendimo būdų gerovės visuomenės labui. Danvers (2016), apibūdindamas kritinį mąstymą, jį sieja su realiai apčiuopiamu ir išmatuojamu kognityvinių gebėjimų demonstravimu, kurio metu stebima ir interaktyvi emocinio pažinimo forma. Profesinės mokyklos mokinių vertybiniam ugdymui, kaip teigia Jančius (2014), svarbiausias ir yra emocinis elementas, kad mokinys vertintų vertybes, apie kurias kalba profesijos mokytojas, savo patirtimi ir išgyvenimais. Dėl to ugdymo procese pažintiniai tikslai visuomet turi būti gretinami su emociniais (Jančius, 2016). Tam turi būti įgalintas ir pats mokytojas. Zygmantas (2009), apibūdindamas kritinės pedagogikos principus, skatinančius mokinius nuolatos abejoti įvairiais įsitikinimais ir praktika, pabrėžia, kad švietimas turi nuolatinį tikslą – suteikti mokytojams ir mokiniams galimybę (at)kurti savo pačių pasaulį, save pačius ir todėl veikti kaip partneriams ir tyrinėtojams kritiniame žinių formavimo procese, tokiu būdu suteikiant jiems galimybę ne tik suvokti savo, kaip kultūros ir žinių kūrėjų, vaidmenį, bet ir savarankiškai bei atsakingai naudotis šiomis žiniomis.

Kritinio mąstymo tematikoje pastaruoju metu dirbanti mokslininkų grupė (Merkfeldaitė et al., 2019) neseniai akademinėi bendruomenei pristatė gana išsamius tyrimus kritinio mąstymo kategorijos sampratos ir ugdymo edukacinių technologijų prasme. Minimų autorių tyrimo rezultatai rodo, kad vienas reikšmingiausių darbdavių reikalavimų švietimo institucijoms yra kritiškai mąstančio individo ugdymas kritinį mąstymą laikant pagrindine kompetencija. Diskurso analizės pagrindu minimų autorių atliktas tyrimas parodė, kad kritinio mąstymo sampratoje stebima ir vystosi pažintinė ir nekognityvinė dimensijos. Todėl autorių kritinis mąstymas įvardijamas kaip kognityvinis ir refleksyvus mąstymo procesas, apimantis pažintinių įgūdžių ir dispozicijų komponentus, leidžiančius identifikuoti, analizuoti, pagrįsti sprendimus ir argumentus, priimti sprendimus ir pateikti problemas svarstymui. Tokia mokslininkų metodologinė pozicija leidžia teigti, kad kritinio mąstymo komponento svarbos didinimas profesiniame rengime sudaro palankias pedagogines-psichologines sąlygas vertybiniam mokinių ugdymui, todėl mokinių gyvenime ir profesijos pažinime būtina skatinti atvirumo, konstruktyvaus abejojimo, gebėjimo klausti, kūrybingumo, pilietiškumo, tolerancijos, dalijimosi žiniomis vertybes. Lietuvos profesinių mokyklų mokinių darbo vertybių tyrimo rezultatai pateikti antroje šio straipsnio dalyje.

Profesinių mokyklų mokinių darbo vertybių tyrimo rezultatai ir diskusija

Šiame straipsnyje analizuojami bandomojo darbo vertybių tyrimo rezultatai, kurie įvertinti teorinių samprotavimų bei atlikto kiekybinio (anketinė apklausa) ir kokybinio (atvejo analizė) tyrimo duomenų pagrindu. Kiekybiniame tyrime dalyvavo 495 Lietuvos profesinių mokyklų mokiniai, iš kurių 306 vaikinai ir 189 merginos. Iš visų respondentų 377 mokiniai (77,9 proc.) tik mokėsi įvairių profesijų dalykų, 99 respondentai (20,4 proc.) mokėsi ir dirbo, kiti respondentai (3,8 proc.) tyrimo metu nurodė kitas užimtumo formas. Iš visų tiriamųjų 210 (42,2 proc.) mokinių buvo 15–17 metų amžiaus, 197 (39,7 proc.) mokiniai – 18–20 metų ir 81 (16,4 proc.) mokinys buvo vyresnis nei 21 metų. Pagal gyvenamąsias vietas respondentų pasiskirstymas buvo toks: iš miestelių ar kaimo vietovių 237 mokiniai (50,4 proc.), didmiesčių – 135 mokiniai (28,7 proc.), rajonų centruose gyvenantys respondentai – 97 (20,7 proc.). Pagrindinį išsilavinimą turėjo 273 (55,2 proc.), vidurinį – 171 (34,5 proc.), aukštąjį – 5 (1,01 proc.) respondentai; 15 (3,03 proc.) respondentų nurodė kitokį išsilavinimą. Tiriamųjų profesijos mokymosi rezultatai 10-ies balų skalėje pasiskirstė taip: 4–6 balai – 171 (34,5 proc.), 7–8 balai – 241 (48,7 proc.), 9–10 balų – 51 (10,3 proc.) respondentas, dalis mokinių (31) mokymosi rezultatų nenurodė. Tyrimas vyko 2019 metų rudenį.

Darbo vertybių internalizavimui labai didelę reikšmę turi šeimos profesinė veikla, todėl tyrimo metu buvo įvertinti ir respondentų motinos ir tėvo darbinės veiklos duomenys. Pastarieji parodyti 1 lentelėje.

1 lentelė

Respondentų šeimos narių (mama, tėvas, įtėviai, globėjai) pasiskirstymas pagal darbinės veiklos būdą

Darbo pobūdis	Respondentai, kurie tik mokosi		Respondentai, kurie mokosi ir dirba	
	Kiekis	Procentai	Kiekis	Procentai
Mama / įmotė / globėja				
Dirba pas darbdavį	220	58,4	54	54,6
Turi savo verslą	32	8,5	13	13,1
Emigravo į užsienį	15	4,0	9	9,1
Bedarbis/-ė	88	23,3	12	12,1
Neatsakė	22	5,8	11	11,1
Iš viso	377	100	99	100
Tėvas / įtėvis / globėjas				
Dirba pas darbdavį	196	52,0	47	47,5
Turi savo verslą	50	13,3	10	10,1
Emigravo į užsienį	31	8,2	17	17,2

Darbo pobūdis	Respondentai, kurie tik mokosi		Respondentai, kurie mokosi ir dirba	
	Kiekis	Procentai	Kiekis	Procentai
	Tėvas / įtėvis / globėjas			
Bedarbis/-ė	28	7,4	3	3,0
Neatsakė	72	19,1	22	22,2
Iš viso	377	100	99	100

Analizuojant mokinių darbo vertybių tyrimo rezultatus klausimyno teiginiai buvo struktūruoti į dvi dalis pagal darbo vertybių lūkesčius ir realiai demonstruojamas vertybines pozicijas mokantis ir dirbant įvairius darbus. Klausimyno turinys parodytas 2 lentelėje. Klausimyno teiginiai, atitinkantys tam tikro tipo vertybės požymius, struktūruoti pagal tokias vertybių rūšis: instrumentinės, pažinimo (mokymosi), prestižo, socialumo-individualumo darnos. Klausimyne taip pat išskirtos tos profesijos pažinimo procese realiai demonstruojamos vertybės, kurios identifikuojamos „kaip tobulėjimo“. 2 lentelėje jos žymimos KM indeksu, nes joms būdingi kritinio darbo suvokimo ir vertinimo požymiai.

2 lentelė

Mokinių darbo vertybės

Darbo vertybės (lūkesčių lygmuo)	Instru- mentinės	Pažinimo (moky- mosi)	Pres- tižo	Socialumo- individualumo darnos
Validumo rodiklis (Cronbach alfa reikšmė)	0,859	0,808	0,640	0,858
1. Darbe turėti naudų/privilegijų, tenkinančių mano asmeninius poreikius (atostogas, sveikatos priežiūrą, draudimo sąlygas ir pan.)	+			
2. Atlikti darbą, kuris darytų ženklų poveikį organizacijai (darbdaviui)				
3. Turėti galios/įgaliojimų organizuoti ir vadovauti kitų darbui			+	
4. Dirbti su užduotimis, kurios yra iššūkis mano sugebėjimams		+		
5. Laiku ir konstruktyviai (pagrįstai) gauti atsiliepimus apie mano darbo rezultatus;	+			
6. Dirbti su draugiškais ir maloniais bendradarbiais				+
7. Dirbti tokioje aplinkoje, kuri yra gyva ir įdomi				+

Darbo vertybės (lūkesčių lygmuo)	Instru- mentinės	Pažinimo (moky- mosi)	Pres- tižo	Socialumo- individualumo darnos
8. Turėti galimybę nuolatos mokytis ir plėtoti naujas žinias		+		
9. Turėti darbo saugumo garantijas	+			
10. Turėti patogų mano gyvenimui darbo laiką	+			
11. Dirbti darbą, kuris man atrodo įdomus, jaudinantis ir įtraukiantis	+			
12. Turėti laisvę priimti sprendimus dėl to, kaip atlikti savo darbą ir kaip praleisti laiką	+			
13. Dirbti aplinkoje, leidžiančioje suderinti darbą su savo asmeniniu gyvenimu ir šeimos pareigomis				+
14. Turėti prieigą prie informacijos, kurios reikia atlikti darbą	+			
15. Atlikti darbus, kurie būtų prestižiniai ir aukštai vertinami kitų žmonių			+	
16. Dirbti darbą, kuris būtų gerai apmokamas;	+			
17. Dirbti darbą, kuris užtikrina pokyčius ir veiklos įvairovę		+		
18. Dirbti ten, kur pripažinimas suteikiamas už gerai atliktą darbą			+	
19. Dirbti darbą, kuris leidžia naudoti mano gebėjimus, įgytus per išsilavinimą ir patirtį		+		
20. Turėti galimybę kilti karjeros laiptais		+		
21. Dirbti tokį darbą, kuris leidžia pasitenkinti asmeniniais pasiekimais;				+
22. Dirbti tokį darbą, kuriame galėčiau bendrauti ir bendradarbiauti su kitais žmonėmis;				+
23. Dirbti darbą, kuris turėtų įtakos organizacijos rezultatams				+
24. Darbo vadovas turi būti dėmesingas ir palaikantis	+			
25. Dirbti tokį darbą, kuriame galėčiau padėti kitiems žmonėms				+

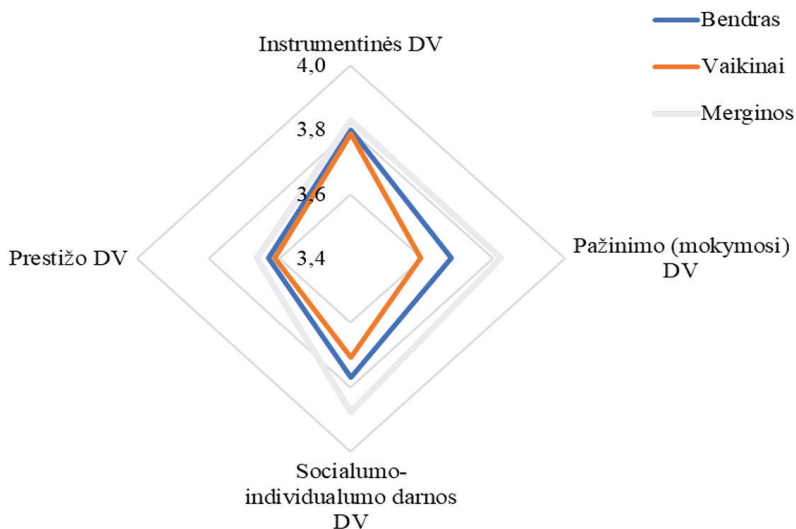
Darbo vertybės (praktiškai demonstruojamas lygmuo)	Instru- mentinės	Pažinimo (moky- mosi)	Tobulė- jimo (augimo)	Socialumo- individualumo darnos
1. Man pakanka valios tvarkingai atlikti įvairius darbus			KM	
2. Stengiuosi būti pareigingas (a) siekdamas (a) profesinio išsilavinimo			KM	
3. Aš nesitaikstau su darbo ir mokymosi trūkumais			KM	
4. Darbą siekiu atlikti kuo geriau ir greičiau	+			
5. Atlikdamas (a) darbus visuomet priimu apgalvotus sprendimus			KM	
6. Esu pakantus (i) kitų nuomonei ir mano darbo vertinimams				+
7. Drąsiai ginu savo nuomonę, kuri susijusi su atliekamu darbu			KM	
8. Atlikdamas (a) kokį nors darbą pasitikiu savimi			KM	
9. Rūpinuosi savo sveikata, kad galėčiau produktyviai dirbti				+
10. Profesijos pasirinkimas man buvo didelis iššūkis		+		
11. Aš pats (i) savarankiškai pasirinkau profesinio mokymo/si programą		+		
12. Siekiu pažinti ir kitas profesijas (darbus)		+		
13. Siekiu išmokti ne tik profesinių, bet ir bendrųjų dalykų (matematikos, istorijos, lietuvių ir užsienio kalbų, geografijos, informacinių technologijų)		+		
14. Profesijos dalykų mokausi iš vadovėlių ir pedagogų parengtos medžiagos		+		
15. Internetą ir mobilųjį telefoną dažniausiai naudoju savo profesijos dalykų pažinimui		+		
16. Internetą ir mobilųjį telefoną dažniausiai naudoju bendravimui su draugais, pažįstamais, šeimos nariais ir kt.				+
17. Internetą ir mobilųjį telefoną dažniausiai naudoju žaidimams ir filmų žiūrėjimui			KM	
18. Internetą ir mobilųjį telefoną dažniausiai naudoju prekių pirkimui	+			

Darbo vertybės (praktiškai demonstruojamas lygmuo)	Instru- mentinės	Pažinimo (moky- mosi)	Tobulė- jimo (augimo)	Socialumo- individualumo darnos
19. Aš stengiuosi dirbti tuos darbus, kurie atitiktų mano sveikatos lygį				+
20. Man svarbu, kad mokydamasis profesijos dalykų aš galėčiau giliau pažinti save (pomėgius, vertybines, gebėjimus, temperamentą)			KM	
21. Dirbu ne tik dėl savęs, bet ir dėl kitų				+
22. Manau, kad darbe aš turiu būti kūrybiškas			KM	
23. Manau, kad darbe aš turiu būti kritiškas			KM	
24. Darbas man yra tik materialinio apsirūpinimo šaltinis	+			
25. Prireikus, sutikčiau persikvalifikuoti, pakeisti darbą, gyvenamąją vietą	+			
26. Siekdamas (a) geresnio uždarbio, planuoju vykti dirbti į užsienį	+			

Pastaba: KM indeksu žymimos tos tobulėjimo vertybės, kurioms būdingi kritinio darbo suvokimo ir vertinimo požymiai.

Klausimyno atskirų vertybių grupių validumas įvertintas Cronbach alfa koeficientu, kurio reikšmė varijuoja 0,640–0,808 imtyje. Mokinių vertybinių nuostatų intensyvumui įvertinti taikyta 5 balų Likerto skalė (nuo 1 – „visiškai nesvarbu“ iki 5 – „labai svarbu“). Atlikus tyrimo rezultatų statistinę analizę buvo rasti statistiškai reikšmingi skirtumai atskirose mokinių darbo vertybių pogrupiuose. Buvo analizuoti skirtumai priklausomai nuo mokinių lyties, gyvenamosios vietos ir užimtumo mokantis ir dirbant. Taip pat analizuotos tos mokinių vertybės, kurioms būdingas tobulėjimo motyvų kontekstas. Tam buvo atlikta neparametrinė analizė naudojant Mann Whitney U arba Kruskall Wallis testus. Statistiniam reikšmingumui įvertinti buvo pasirinktas 0,05 reikšmingumo lygmuo.

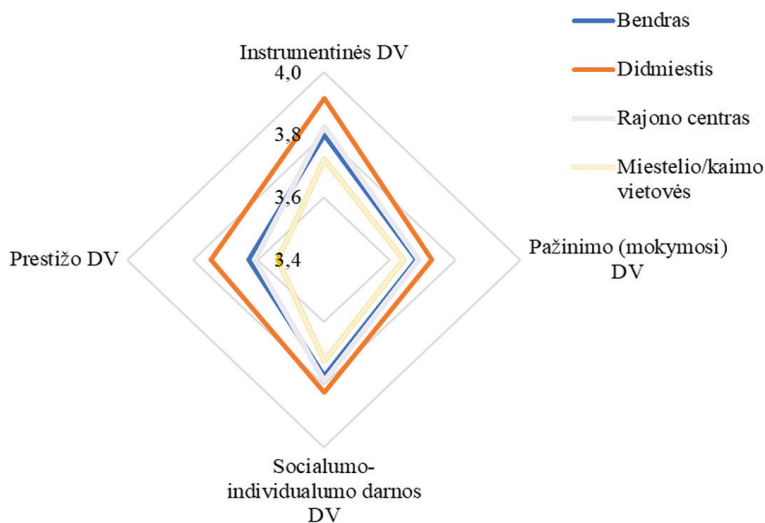
Mokinių darbo vertybių struktūros pasiskirstymas priklausomai nuo lyties parodytas 3 pav.



3 pav. Mokinių darbo vertybių pasiskirstymas pagal lytį

Nustatyta, kad lyties požiūriu statistiškai reikšmingi skirtumai mokinių darbo vertybių struktūroje buvo stebimi tik pažinimo ($p = 0,000$) ir socialumo-individualumo darnos ($p = 0,005$) vertybių imtyse. Remiantis darbo vertybių teorinėmis prielaidomis bei praktine patirtimi galima teigti, kad profesinėse mokyklose besimokančios merginos yra mažiau socializuotos realioje darbo aplinkoje, todėl instrumentinės darbo vertybės išreikštos mažiau nei pažinimo. Be to, reikia pažymėti, kad pasirinktos profesijos tyrinėjimas mokinio EGO lygmeniu bei profesinių žinių įvairovės siekinys labiau būdingas merginoms nei vaikinams. Tai paaiškinama tuo, kad merginos geriau mokosi, joms būdingas labiau išreikštas emocinis intelektas. Tokia situacija profesinėje mokykloje skatina pedagogus nuolat mokytis ir kelti kvalifikaciją mokinių identiteto bei konstruktyvistinės pedagogikos tema, nes sparčiai kintantis darbo pasaulis reikalauja ne tik profesijos specialiųjų dalykų inovacijų žinojimo, bet ir didaktinių-psichologinių kompetencijų, įgalinančių mokytojus vienu metu dirbti tiek su mažai motyvuotais, tiek su labai ambicingais mokiniais. Taigi, vertybinis ugdymas profesijos pedagogams yra didelis iššūkis įgyvendinant kokybiško ugdymo turinį.

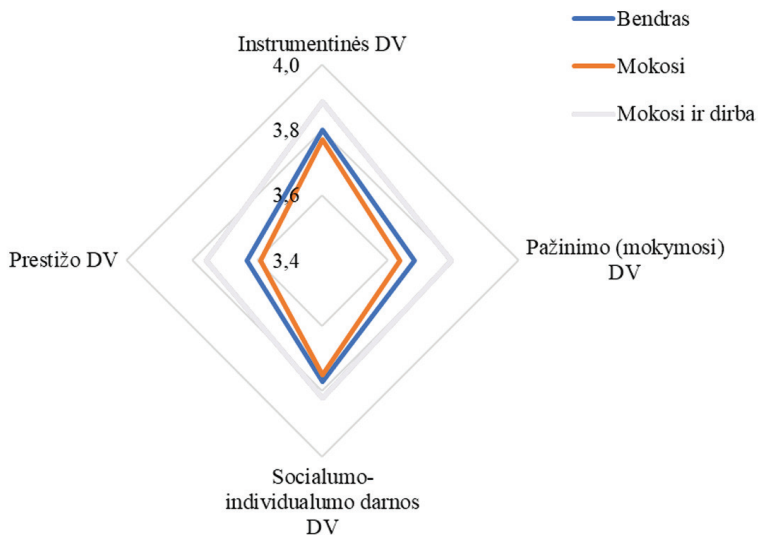
Individo darbo vertybes reikšmingai veikia socialinė aplinka, kurioje individas gyvena, stebi ir vertina įvairias profesines veiklas, dalyvauja kaimo, miesto ar regiono socialiniame, ekonominiame gyvenime. Mokinių darbo vertybių pasiskirstymas priklausomai nuo jų gyvenamosios vietos parodytas 4 paveiksle.



4 pav. Mokinių darbo vertybių pasiskirstymas priklausomai nuo jų gyvenamosios vietos

Atlikus Kruskal Wallis neparametrinį testą nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai instrumentinių ($p = 0,009$) ir darbo prestižo ($p = 0,027$) vertybių pogrupiuose jas vertinant pagal respondentų gyvenamąją vietą (socialinę aplinką). Prestižo, o ypač instrumentinės, vertybės (adekvatus įvertinimas už kokybišką darbą, saugaus ir patogaus darbo laiko siekinys, adekvatus atlyginimas bei pripažinimo vertybės) labiau būdingos didmiestčių ir rajonų centrų kilmės mokiniams. Tikėtina, kad didmiestčiuose gyvenantys mokiniai socializuoti ne tik stebimoje konkurencinėje aplinkoje, bet ir mokyklos aplinkoje, nes jie stebi ir jaučia mokytojų konkurencinius santykius, taip pat nuolat vertina įvairius reitingus, skatinančius mokinius kritiškai vertinti vykstančius darbo procesus. Tokie didmiestčiuose stebimi konkurenciniai santykiai motyvuoja mokinius labiau tobulėti, ko negalima teigti apie mažų miestelių ir kaimų mokinius. Atvejo analizės duomenys rodo, kad kaimo aplinkos mokiniams būdingas labiau išreikštas nepasitikėjimo savimi jausmas, nes jie mažiau konkuruoja natūralioje darbo aplinkoje, kuri kaimuose nėra pakankamai išreikšta. Miestelių ar kaimo vietovių mokinių darbo vertybių vertės skirtumai didmiestčių ir regionų centrų mokinių atžvilgiu rodo realiai egzistuojančią atskirtį tiek švietimo kokybės, tiek profesijos pedagogų kompetencijų prasme.

Mokinių darbo vertybių pasiskirstymas priklausomai nuo užimtumo pobūdžio mokantis ir dirbant parodytas 5 paveiksle.



5 pav. Mokinių darbo vertybių pasiskirstymas priklausomai nuo užimtumo pobūdžio (mokosi ir dirba)

Minimu atveju statistiškai reikšmingi skirtumai buvo stebimi pažinimo ($p = 0,042$) ir darbo prestižo ($p = 0,014$) vertybių atveju, – tai leidžia manyti, kad dirbančių mokinių mokymosi motyvai yra stipresni. Be to, stebimas reiškinys, kad dirbantys mokiniai tiksliau naudoja mokykloje gaunamas mokslo žinias jas tiesiogiai taikydami praktiškai savo darbe, taip pat realiai mato tobulėjimo ir augimo galimybes bei perspektyvas. Be to, profesinės mokyklos ugdymo turinio atvejo analizė parodė, kad dirbantys mokiniai, būdami darbe ir mokykloje, turi geresnes galimybes lavinti savo kritinį mąstymą, o mokydami ir dirbdami tiksliau identifikuoti profesinių žinių spragas, nesitaikstyti su mokymosi ar darbo trūkumais. Praktika taip pat rodo, kad dirbantys ir besimokantys mokiniai yra daug adaptyvesni darbo rinkos iššūkiams. Taip pat pastaruoju metu stebimas faktas, kad didėjant darbo krūviams, didelė dalis mokinių atsisako mokytis mokykloje ir pasirenka emigracijos kelią.

Dar išsamesnė statistinė analizė parodė, kaip respondentai hierarchiškai ranguoja atitinkamo pogrūpio darbo vertybes. Instrumentinių vertybių rangavimas pagal lyties, gyvenamosios vietos ir užimtumo kriterijus parodytas 3 lentelėje.

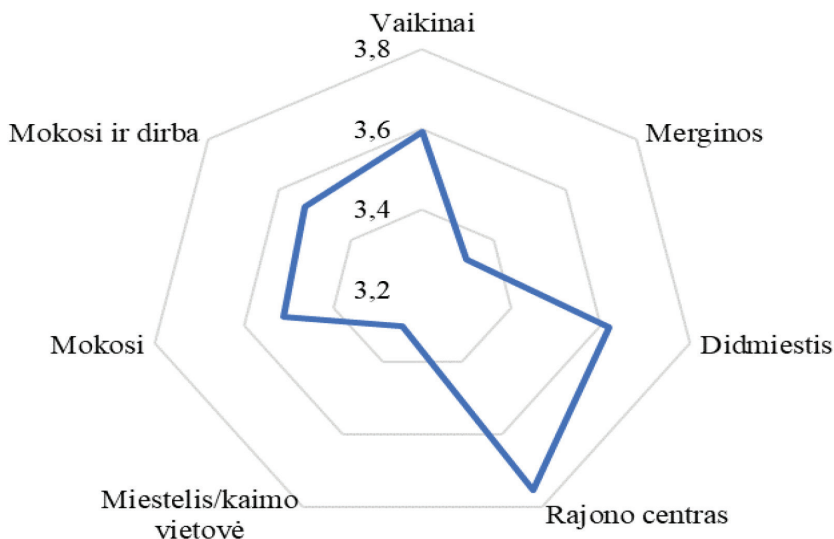
3 lentelė

Instrumentinių darbo vertybių rangavimas pagal lyties, gyvenamosios vietos ir užimtumo kriterijus

	Vaikinai	Merginos	Didmiestis	Rajono centras	Miestelis / kaimo vietovė	Mokosi	Mokosi ir dirba
Atlyginimas už darbą	1	2	1	1	1	1	2
Darbo saugumo garantijos	2	1	2	3	2	2	1
Įdomus, įtraukiantis darbas	3	4	3	4	4	3	5
Patogus darbo laikas	4	5	4	6	5	5	3
Prieiga prie informacijos apie darbo pobūdį	5	6	5	5	6	6	6
Palaikantis darbo vadovas	6	3	6	2	3	4	4
Naudingų privilegijų turėjimas	7	7	7	9	7	7	8
Laisvė priimant sprendimus dėl darbo ir laisvalaikio	8	8	8	7	8	8	7
Noras atlikti darbą geriau ir greičiau	9	9	10	10	9	9	9
Konstruktivūs atsiliepimai apie darbo rezultatus	10	10	9	11	10	10	10
Noras vykti dirbti į užsienį dėl didesnio atlyginimo	11	13	12	8	12	11	13
Darbas kaip materialinio apsirūpinimo šaltinis	12	12	13	13	11	12	11
Persikvalifikavimas ar gyvenamosios vietos keitimas dėl darbo	13	11	11	12	13	13	12

Šis darbo vertybių rangavimo rezultatas parodė, kad aukščiausioje instrumentinių vertybių pozicijoje išlieka atlyginimo, saugaus, įdomaus ir patogaus darbo vertybės, tai rodo mokinių profesinėje raiškoje dominuojančias individualistinio egoizmo vertybes. Ši aplinkybė leidžia pagrįstai manyti, kad mokinių profesinėje raiškoje stokojama suvokimo apie individualistinio egoizmo ir nacionalinio ar korporacinio altruizmo vertybių pusiausvyrą.

Labai įdomi tendencija instrumentinių vertybių rangavime stebima dėl siekinių vykti į užsienį ieškant didesnio uždarbio. Minimoms vertybės pasiskirstymas lyties, gyvenamosios vietos ir užimtumo kontekstuose parodytas 6 pav.



6 pav. Siekiniai dėl geresnio uždarbio vykti dirbti į užsienį

Vaizdžiai matoma, kad rajonų centruose ir didmiesčiuose gyvenantys mokiniai daug labiau savo darbinę veiklą sieja su darbu užsienyje, o kaimų ir miestelių mokiniai ketinimą vykti į užsienį vertina daug žemiau. Tai paaiškinama tuo, kad kaimų ir miestelių paaugliai mažiau pasitiki savimi, neturi socialinių įgūdžių ieškant darbo tiek Lietuvoje, tiek užsienyje, be to, yra mažiau apsirūpinę informacinėmis technologijomis. Vykti dirbti į užsienį yra labiau pasiryžę vaikinai, nes darbo saugumo vertybės jiems yra ne tokios aktualios nei merginoms. Jau dirbančių mokinių siekinys vykti į užsienio darbo rinkas yra silpnesnis. Tai rodo šalies darbo rinkoje didėjantį adekvataus atlygio už darbą lygį. Apie tai dirbantys mokiniai sužino mokykloje ir praktikų metu darbdaviams ieškant dirbti ir kartu mokytis norinčių mokinių.

Pažinimo vertybių rangavimas pagal tuos pačius požymius parodytas 4 lentelėje. Joje apibūdintos tos ranguojamos darbo pažinimo vertybės, kurios statinės analizės metu buvo identifikuotos „kaip reikšmingos“.

4 lentelė

Darbo pažinimo vertybių rangavimas pagal lyties, gyvenamosios vietos ir užimtumo kriterijus

	Vaikimai	Merginos	Didmiestis	Rajono centras	Miestelis / kaimo vietovė	Mokosi	Mokosi ir dirba
Aukštesnės karjeros galimybės	1	1	1	1	5	1	4
Įgytų gebėjimų praktinis panaudojimas	2	4	2	3	2	2	1
Galimybė nuolatos mokytis ir plėtoti naujas žinias	3	2	3	2	3	3	8
Dirbti darbą, kuris užtikrina pokyčius ir veiklos įvairovę	4	5	5	4	1	5	2
Galimybė savarankiškai rinktis profesinio mokymo(si) programą	5	3	4	5	11	4	10
Noras pažinti ir kitas profesijas (darbus)	6	8	8	10	8	7	5
Darbo iššūkiai	7	10	6	8	9	9	11
Pageidavimas mokytis iš vadovėlių ir pedagogų parengtos medžiagos	8	6	7	6	6	6	3
Siekis plėtoti bendrąsias kompetencijas	9	7	9	7	7	8	6
Interneto naudojimas profesijos dalykų pažinimui	10	11	10	11	4	10	7

4-os lentelės turinys vaizdžiai parodo profesinės mokyklos mokinių aukštesnės darbo karjeros siekinius. Darbo pažinimo vertybė nėra būdinga kaimo socialinės aplinkos vaikams. Tai rodo ir atvejo analizės duomenys: žemas motyvacijos lygis ir mokinių strateginės gyvenimo ir karjeros vizijos neturėjimas. Taip pat nerimą kelia mokinių vertybinė pozicija dėl bendrųjų kompetencijų ugdymo. Gana žema pastaroji vertybinė pozicija būdingesnė didmiesčiuose gyvenantiems, tik besimokantiems (nedirbančių) vaikams. Taip pat pažinimo vertybių struktūroje žemai ranguojama noro mokytis naudojantis pedagogų paruošta mokomąja medžiaga vertybė. Šis faktas iškelia profesijos pedagogų ir mokinių pedagoginės sąveikos problemas, kurias profesijos pedagogai sprendžia didindami mokinių mokymosi motyvaciją. Šia prasme profesijos pedagogai taiko įvairias kritinio mąstymo ugdymo priemones skatindami mokinius apibūdinti savo prasmingo gyvenimo tikslus, duodami profesines užduotis, leidžiančias mokiniui išgyventi sėkmės

jausmą, taip pat naudoja ugdomojo vertinimo priemones. Tyrimas parodė, kad profesinių mokyklų mokiniai internetą daugiau naudoja socialinių tinklų tarp draugų palaikymui nei siekdami gilesnio ir kokybiškesnio profesijos dalykų pažinimo.

Prestižo vertybių struktūrinėje dalyje profesinės mokyklos mokiniams lyderystės vertybės yra žemiausioje pozicijoje, dar žemiau nei didesnio darbo atlygio vertybės (žr. 5 lentelę). Tai paaiškinama natūralia mokinių asmenybės raidos situacija. Profesinėje mokykloje stebimi adaptanto profesinės raiškos požymiai (reproduktyvus darbas vadovaujant labiau patyrusiam asmeniui), dėl to profesijos pedagogams yra pakankamai sudėtinga mokiniams parengti kūrybines užduotis siekiant abstraktesnio ir visybiškesnio darbo pažinimo ir kritinio mąstymo rezultatų. Produktyvaus ir kūrybinio savarankiškumo lygį praktiškai įmanoma pasiekti kūrybines užduotis integruojant į specialiųjų dalykų temas.

5 lentelė

Darbo prestižo vertybių rangavimas pagal lyties, gyvenamosios vietos ir užimtumo kriterijus

	Vaiki- nai	Mergi- nos	Did- miestis	Rajono centras	Miestelis / kaimo vietovė	Mokosi	Mokosi ir dirba
Pripažinimas už gerai atliktą darbą	1	1	1	1	1	1	1
Prestižinis, kitų aukštai vertinamas darbas	2	2	2	2	2	2	2
Galia ir lyderystė organizuojant ir vadovaujant darbams	3	3	3	3	3	3	3

Mokinių socialumo-individualumo darnos vertybių darbe rangavimas pagal lyties, gyvenamosios vietos ir užimtumo kriterijus parodytos 6 lentelėje. Pastarosios mokinių vertybės rodo socialinių santykių svarbą mokinio darbe.

6 lentelė

Socialumo-individualumo darnos vertybių darbe rangavimas pagal lyties, gyvenamosios vietos ir užimtumo kriterijus

	Vaiki- nai	Mergi- nos	Did- miestis	Rajono centras	Miestelis / kaimo vietovė	Mokosi	Mokosi ir dirba
Draugiški ir malonūs bendradarbiai	1	1	2	1	1	1	2
Darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumas	2	2	1	3	3	2	1
Pasitenkinimas asmeniniais pasiekimais	3	6	5	5	4	4	4

	Vaiki- nai	Mergi- nos	Did- miestis	Rajono centras	Miestelis / kaimo vietovė	Mokosi	Mokosi ir dirba
Interaktyvi darbo aplinka	4	3	3	6	2	3	3
Bendravimas internetinėmis priemonėmis	5	8	4	4	8	6	5
Darbas glaudžių tarpasmeninių santykių aplinkoje	6	4	6	2	5	5	6
Dirbti organizacijos interesams ir poreikiams	7	10	8	9	9	9	7
Rūpintis savo sveikata, kad galėtų produktyviai dirbti	8	7	9	8	6	7	9
Dirbti tokį darbą, kuriame galėtų padėti kitiems žmonėms	9	5	7	7	7	8	8
Sveikatos lygį atitinkantis darbas	10	11	10	11	11	10	10
Pakantumas kitų nuomonei ir savo darbo vertinimams	11	9	11	10	10	11	11
Darbas ne tik dėl savęs, bet ir dėl kitų	12	12	12	12	12	12	12

Socialumo-individualumo darnos vertybių reitingo aukščiausiose pozicijose dominuoja draugiškų bendradarbių, asmeninio ir darbo organizacijos poreikių ir interesų suderinamumo, pasitenkinimo asmeniniais pasiekimais bei interaktyvaus gyvenimo vertybės. Minimų vertybių dominavimas mokinių darbo vertybių struktūroje rodo glaudų koreliacinį ryšį su mokinių instrumentinių vertybių struktūroje išskirtinėmis individualistinio egoizmo vertybėmis. Tokia išvada yra sąlygota ir žemiausioje vertybių reitingo pozicijoje esančių altruistinių vertybių (darbas ne tik dėl savęs, bet ir dėl kitų, pakantumas kitų nuomonei, pagalba kitiems). Minimą vertybių rangavimo situaciją paaikškina mokinių elgsenoje stebima išskirtinė egoizmo demonstravimo situacija vengiant dalytis su kitais bei nuoširdžiai bendradarbiauti. Be to, minima situacija gali būti paaikškina mokinių vengimu profesiją pažinti platesniu tarpkryptiniu aspektu, kas yra būdinga kritinio mąstymo kompetentingumui bei tobulėjimo vertybėms. Pastarųjų rangavimas pagal respondentų lyties, gyvenamosios vietos ir užimtumo kriterijus parodytas 7 lentelėje.

7 lentelė

Tobulėjimo (augimo) darbo vertybių rangavimas pagal lyties, gyvenamosios vietos ir užimtumo kriterijus

	Vaiki- nai	Mergi- nos	Did- miestis	Rajono centras	Miestelis / kaimo vietovė	Mokosi	Mokosi ir dirba
Apgalvotų sprendimų priėmimas darbe	1	5	3	3	3	3	5
Drąsus savo nuomonės gynimas darbe	2	3	1	2	5	5	2
Pareigingumas siekiant profesinio išsilavinimo	3	2	2	1	2	1	1
Pasitikėjimas savimi	4	6	5	6	6	6	3
Kūrybiškumas	5	4	6	4	4	4	7
Gilesnis savęs pažinimas	6	1	4	5	1	2	4
Valios pastangos tvarkingai atliekant įvairius darbus	7	7	7	7	7	7	6
Kritiškumas, kritinis mąstymas	8	8	8	9	8	8	8
Taikstymasis su darbo ir mokymosi trūkumais	9	9	9	8	9	9	9

Tobulėjimo vertybių struktūroje aukštame reitinge esančios apgalvotų sprendimų, drąsos demonstravimo reiškiant savo nuomonę bei pareigingumo vertybės rodo, kad mokiniai suvokia savo subjektyviąją vertę darbo procesuose. Socialumo ugdymo rezultatų prasme tai gera situacija, tačiau altruistinių vertybių praktinio demonstravimo prasme tai problema. Šią situaciją akivaizdžiai rodo ir žemiausioje pozicijoje esančios kritinio mąstymo, valios pastangų bei taikstymosi su darbo ir mokymosi trūkumais mokinių vertybinės pozicijos. Realaus ugdymo turinio profesinėje mokykloje stebėseną ir atvejo analizę rodo, kad minimą vertybinę situaciją dažniausiai sąlygoja stipriai išreikštas mokinių individualizmas, mokinių nesugebėjimas prisiimti atsakomybės už mokymosi rezultatus, darnių tarpusavio santykių sumenkinimas ir materialinių vertybių išskėlimas jaunuolių gyvenime, taip pat nepilnaverčių, siaurus darbdavių poreikius ir reikalavimus tenkinančių profesinio rengimo formų diegimas kritiškai neįvertinus jų pasekmių.

Išvados ir apibendrinimai

Esminė ir bene svarbiausia profesinių mokyklų bendruomenių misija – plataus požiūrio į darbo vertybes ir jų raiškos priemonių ugdytinių mokinių gyvenimo būde plėtotė. Vis dėlto, kaip rodo moksliniai tyrimai ir pedagogų patirtis, profesijų pažinimo metu darbas

mokiniam dažniausiai akcentuojamas ne kaip vertybė, o kaip technologinis procesas, kurį mokiniai turi išmanyti ir suvokti praktiškai demonstruodami bent reproduktyvaus turinio gebėjimus. Darbo technologinių procesų pažinimas dažnai nevyksta mokinio kritinio mąstymo ir refleksijos aplinkybėmis, kurių metu mažai dėmesio skiriama mokinio pasirinktos profesijos darbo emociniam reikšmingumui pajusti. Dėl to darbo vertybių ir elgsenos normų žinojimas dažnai netampa mokinio vertybinės pozicijos psichologine sandara, kuri pasireiškia darbo vertybinių nuostatų, įsitikinimų, interesų, poreikių psichologiniu dariniu. Tokiomis profesijų pažinimo aplinkybėmis natūraliai profesinio ugdymo turinyje įsitvirtina instrumentinės vertybės, kurioms būdingi gero atlyginimo, saugaus, įdomaus, įtraukiančio ir individui patogaus darbo vertybės. Instrumentinių vertybių dominavimas mokinių profesiniame rengime rodo nuolatinio tobulėjimo, kritinio mąstymo ar darbo prestižo vertybių nuvertinimo lygį. Be to, stebima situacija, kad profesijos pedagogai mokiniams darbą pristato ne kaip individo ir organizacijos santykio vertybę, o kaip darbo rinkos objektą, kur svarbiausia vertybė yra atliekamo darbo paklausa. Tokiu būdu profesinio ugdymo turinyje dažniausiai „nutylima“ apie darbą, kaip viešojo santykio gėrybę, komplikuojant individualistinio egoizmo ir nacionalinio ar korporacinio altruizmo vertybių pusiausvyros siekinius. Darbo vertybinio ugdymo turinio situacija rodo, kad profesijos pedagogai per mažai dėmesio skiria mokinio identiteto, kaip darbo proceso aktyviojo subjekto, pažinimui.

Tyrimo metu nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai lyties požiūriu pažinimo ir socialumo-individualumo darnos vertybių pogrupiuose (merginos geriau mokosi, vaikinai labiau socializuoti darbo aplinkoje). Taip pat nustatyta, kad mokinių gyvenamoji vieta sąlygoja darbo prestižo ir ypač instrumentines vertybes, kurios būdingesnės didmiesčių ir rajonų centrų kilmės mokiniams. Taip pat tyrimo metu išaiškėjo, kad dirbančių mokinių profesijos mokymosi ir tobulėjimo vertybės ir motyvai yra stipresni.

Toliau plėtojant profesinio ugdymo turinio darbo vertybių tyrimo strategijas, šio straipsnio autoriai siūlo koreguoti (plėtoti) profesinėmis kompetencijomis grįsto ugdymo turinio metodologiją ir praktiką. Tam profesinio ugdymo turinio projektavimo metu ir realiaame profesijų dalykų pažinimo procese siūloma vadovautis natūralistine žmogaus profesinės raiškos prieiga, kurioje sureikšmintas darbo ir gyvenimo prasmės (eudemoninis) požiūris, įgalinantis tiek profesijos pedagogus, tiek mokinius ne kritikuoti, o kritiškai vertinti neoliberalią darbo vertybių metodologinę poziciją, kai etinė darbo vertė keičiama jo prekiene verte. Autorių nuomone, tokia profesinio ugdymo turinio situacija darbo ir karjeros suvokime sumenkina santykių pasaulio vertybes, kurioms būdingas individo ir darbo organizacijos vertybinių pozicijų darnos kontekstas. Galiausiai tokia pozicija įgalintų profesinio rengimo sistemos bendruomenę telktis redukcionalizmo mados dominavimo profesinio rengimo vadyboje kritikai, o pedagogo vertė nebūtų tapatinama su jo atliekamo darbo atlygiu skatinant valstybę pirmiausiai rūpintis profesijos pedagogų oriu ir prasmingu darbu. Pastarieji įsamenindami savo dėstomų dalykų turinį santykių pasaulio vertybėmis, jas įprasmina savo mokinių gyvenimo būde, kas galėtų reikšmingai

mažinti šalies demografines ar emigracijos problemas. Ugdomų profesinių kompetencijų struktūroje kritinio mąstymo ir bendrosios kompetencijos turėtų tapti esminėmis vertybinio ugdymo turinio dedamosiomis.

Literatūra

- Aramavičiūtė, V., Martišauskienė, E. (2009). Vertybės: švietimo strategijos ir realybė. *Pedagogika*, 95, 28–35.
- Bitinas, B. (2011). *Edukologijos terminija: kokybė ir problemos*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
- Borg, I., Hertel, G., Krumm, S., & Bilsky, W. (2019). Work values and facet theory: From intercorrelations to individuals. *International Studies of Management & Organization*, 49(3), 283–302. <https://doi.org/10.1080/00208825.2019.1623980>
- Bowie, N. E. (2019). Dignity and meaningful work. In R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden, M. Thompson (Eds.), *The Oxford handbook of meaningful work* (pp. 23–35). Oxford: Oxford University Press.
- Bruni, L. (2019). *Il Capitalismo e il Sacro* [Capitalism and the Sacred]. Milano: Vita e Pensiero.
- Cardos, R. A. I., & Mone, I. S. (2016). Religiosity, spirituality and work values: A step forward for work-life balance? *Journal of Evidence-Based Psychotherapies*, 16(1), 67–77.
- Chopik, W. J., & O'Brien, E. (2017). Happy you, healthy me? Having a happy partner is independently associated with better health in oneself. *Health Psychology*, 36(1), 21–30. <http://dx.doi.org/10.1037/hea0000432>
- Dajani, M. A. Z. (2018). Differences in work values by gender and generation: Evidence from Egypt. *International Journal of Business Administration*, 9(2), 9–20. <https://doi.org/10.5430/ijba.v9n2p9>
- Danvers, E. C. (2016). Criticality's affective entanglements: Rethinking emotion and critical thinking in higher education. *Gender & Education*, 28(2), 282–297. <https://doi.org/10.1080/09540253.2015.1115469>
- Daukilas, S., Mičiulienė, R., Kovalčikienė, K., Kasperiušienė, J. (2016). *Profesijos pedagogų veikos turinys. Profesinis tobulėjimas, identitetas, ugdymo turinio metodologija ir kokybė*. Kaunas: Aleksandro Stulginskio universitetas.
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219–240. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x>
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379–389. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.379>
- Erdem Keklik, D. (2016). Value orientations of candidate teachers in knowledge society. *Eurasian Journal of Educational Research*, 66, 355–372. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2016.66.20>

- George, J. M., & Jones, G. R. (1997). Experiencing work: Values, attitudes, and moods. *Human Relations*, 50(4), 393–416. <https://doi.org/10.1177/001872679705000404>
- Kuzmickas B. (2016). Tatarškiewicziaus W. knyga „Apie laimę“ (recenzija). Prieiga per Internetą: <https://www.bernardinai.lt/2016-02-15-lenku-humanisto-w-tatarškiewicziaus-knyga-apie-laimę/>
- Holland, J. L. (1992). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (2nd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Indrašienė, V., Jegelevičienė, V., Merfeldaitė, O., Penkauskienė, D., Pivorienė, J., Railienė, A., Sadauskas, J., & Valavičienė, N. (2019). What critical thinking and for what? *Social welfare: Interdisciplinary Approach*, 9(1), 24–38. <https://doi.org/10.21277/sw.v1i9.460>
- Indriyana, F., & Djastuti, I. (2018). Work values of generation Y. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(1), 40–48. <https://doi.org/10.14710/dijb.1.1.2018.40-48>
- Jančius R., Daukilas S. (2016). The elements of valuable education pedagogical scenarios in the contents of vocational education challenges & social responsibility in business. *Iššūkiai ir Socialinė Atsakomybė Versle*, 14–23.
- Jovaiša, L. (2007). *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Vilnius: Gimtasis žodis.
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Liang, B., Klein, T., & Etchie, Q. (2019). Applying the psychology of working theory for transformative career education. *Journal of Career Development*, 46(6), 623–636. <https://doi.org/10.1177/0894845319827655>
- Lapė, J. (1980). *Darbo psichologija*. Vilnius: Mokslas.
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 969–1002. <https://doi.org/10.1002/job.658>
- Madden, A., & Bailey, C. (2019). Self-transcendence and meaningful work. In R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden & M. Thompson. (Eds.), *The Oxford handbook of meaningful work* (pp. 148–164). Oxford : Oxford University Press.
- Merfeldaitė, O., Indrašienė, V., Jegelevičienė, V., Railienė, A., Pivorienė, J., Sadauskas, J., Valavičienė, N., & Penkauskienė, D. (2019). The concept of critical thinking in the context of higher education [Conference presentation]. *Society. Integration. Education. International Scientific Conference*. <https://conferences.rta.lv/index.php/SIE/SIE2019/paper/view/2412>
- Palujanskienė A. (2008). *Darbo ir karjeros psichologija*. Kaunas: Judex.
- Papavasileiou, E. F., & Lyons, S. T. (2015). A comparative analysis of the work values of Greece’s ‘millennial’ generation. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(17), 2166–2186. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.985325>.
- Patton, W., & McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: A new relationship*. Pacific Grove, CA: Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Paul, R., & Elder, L. (2013). Critical thinking: Intellectual standards essential to reasoning. Well within every domain of human thought. (2 nd part). *Journal of Developmental Education*, 37(1), 32–33.
- Pociūtė, B. (1998). *Profesijos rinkimosi teoriniai aspektai*. Profesinės karjeros vadovas. Vilnius: Solertija.

- Putinaitė, N. (2018). *Hedonizmas. Visuotinė lietuvių enciklopedija*. Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/Straipsnis/hedonizmas-29283>.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49–71. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00048.x>
- Ruibytė, L., & Adamonienė, R. (2013). Occupational values in Lithuania police organization: managers' and employees' value congruence, *Engineering Economics*, 24(5), 468–477. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.24.5.3309>
- Shestakov, Y. (2019). Interrelation of the culture and historical consciousness in terms of developing a modern value paradigm. *Journal of History Culture and Art Research*, 8(1), 1–12. <http://dx.doi.org/10.7596/taksad.v8i1.2054>
- Sortheix, F. M., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2015). Work values and the transition to work life: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 162–171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.001>
- Steel, P., Taras, V., Uggerslev, K., & Bosco F. (2018). The happy culture: A theoretical, meta-analytic, and empirical review of the relationship between culture and wealth and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Review*, 22(2), 128–169. <https://doi.org/10.1177/1088868317721372>
- Schwartz, S.H. (2006). Basic human values: Theory, measurement, and applications. *Revue Française de Sociologie*, 47 (4), 249–288. Retrieved from: <https://www.yourmorals.org/schwartz.2006.basic%20human%20values.pdf>
- Super, D. E. (1994). A life span, life space perspective on convergence. In M. L. Savikas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 63–74). Palo Alto, CA: CPP Books.
- Valatkienė, S. (2005). Visuminio ugdymo problema naujosios pedagogikos teorijoje ir praktikoje. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 150, 112–119. <https://doi.org/10.15388/ActPaed.2005.15.9731>
- Zygmantas, J. (2009). Understanding critical pedagogy and its impact on the construction of knowledge. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 23, 63–78. <https://doi.org/10.15388/ActPaed.2009.23.3047>
- Žadeikaitė, L., & Adomaitytė, G. (2009). Profesinio orientavimo paslaugos profesinio mokymo įstaigoje: mokinių požiūris. *Socialinis Ugdymas*, 9(20), 35–47.
- Žiliukaitė, R. (2016). Intergenerational value differences in contemporary Lithuanian society. *Sociologija. Mintis ir Veiksmas*, 39(2), 82–98. <https://doi.org/10.15388/SocMintVei.2016.2.10818>

Work Values in the Content of Vocational Education. Instrumentalism and Improvement

Kristina Krikštolaitienė¹, Sigitas Daukilas², Ričardas Krikštolaitis³

¹ Kaunas Food Industry and Trade Training Center, Taikos pr. 133, LT-51123 Kaunas, Lithuania, kristina.krikstolaitiene@gmail.com

² Vytautas Magnus University, Educational Research Institute, Jonavos g. 66, LT-44191 Kaunas, Lithuania, sigitas.daukilas@vdu.lt

³ Vytautas Magnus University, Department of Mathematics and Statistics, Vileikos g. 8, LT-44404 Kaunas, Lithuania, ricardas.krikstolaitis@vdu.lt

Summary

The article analyses the instrumental, social-individual coherence, prestige, cognition, and improvement values of the work, which allows disclosing relevant methodological approaches to the content of vocational education. It is stated that during vocational training, work is usually presented to students not as a value, but as a technological process, with little attention paid to knowing the value context of the work. Therefore, the learning of work technological processes often does not take place in the context of the student's critical thinking and reflection, during which little attention is paid to the survival of the emotional significance of the work of the student's chosen profession.

To ensure the validity and reliability of the results of the research object quantitative (questionnaire survey) and qualitative (case study) research strategies were used. The study involved 495 students from 27 Lithuanian vocational schools. The study found statistically significant differences between gender in the groups of values of cognition and social-individual coherence.

As a result, work often does not become a psychological structure of the student's value position, which manifests itself in the psychological structure of work values, beliefs, interests, and needs. In such circumstances of cognition of professions, instrumental values, which are characterized by the values of salary, safe, interesting, engaging, and individual-friendly work, are usually established in the curriculum.

Keywords: *work values, instrumentalism, prestige, social-individual coherence, cognition, improvement.*

Gauta 2020 07 18 / Received 18 07 2020
Priimta 2020 09 10 / Accepted 10 09 2020