

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Renata ŠLIAŽAITĖ
Vadybos studijų programos studentė

**SAVANORYSTĖ KAIP PROFESINĖS KARJEROS
PRIELAIDA: AIESEC ORGANIZACIJOS ATVEJIS**

Magistro darbas

Šiauliai, 2016

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA

Renata ŠLIAŽAITĖ

**SAVANORYSTĖ KAIP PROFESINĖS KARJEROS PRIELAIDA:
AIESEC ORGANIZACIJOS ATVEJIS**

Magistro darbas
Socialiniai mokslai, Vadyba (N 200)

Darbo vadovas:
doc. dr. Gintaras ŠAPARNIS

Teigiu, kad magistro studijų baigiamasis darbas, kurį teikiu vadybos mokslų krypties programos magistro laipsniui įgyti, yra originalus autorinis darbas.

(Studento parašas)

Šliažaitė, R. (2016). Savanorystė kaip profesinės karjeros prielaida: AIESEC organizacijos atvejis: universitetinių antrosios pakopos studijų Vadybos studijų programos baigiamasis darbas. Baigiamojo darbo vadovas doc. dr. G. Šaparnis. Šiaulių universitetas, Vadybos katedra, 65 p. (82 p.).

SANTRAUKA

Magistro baigiamojo darbo tikslas: ištirti ir pagrįsti savanorišką veiklą kaip profesinės karjeros prielaidą.

Šiame baigiamajame darbe nagrinėjamos savanorystės sritys, formos, funkcijos, teisinis jos reglamentavimas, savanoriškos veiklos motyvai, profesinės karjeros planavimas, įgūdžiai, reikalingi sėkmingai karjerai, bei pateikiamos sąsajos tarp savanoriškos veiklos ir profesinės karjeros. Atlikta AIESEC Lietuvos alumni ir personalo atrankos specialistų/vadovų nuomonių analizė.

Tyrimui atlikti buvo pasitelkta anketinė apklausa, kuri buvo adresuota AIESEC Lietuva alumni ir interviu klausimynas, kuris buvo pateiktas personalo atrankų specialistams. Atlikus tyrimą ir rezultatų analizę buvo nustatyta, kad jauni žmonės studijų metu dalyvaudami savanoriškoje veikloje turi pranašumą profesinės karjeros planavimo atžvilgiu prieš tuos, kurie nedalyvavo jokiaje papildomoje veikloje. Išsiaiškinta, kad buvę AIESEC organizacijos savanoriai patvirtina, jog savanoriavimas organizacijoje įtakojo jų sėkmingos profesinės karjeros kelią. Personalo atrankų specialistai patvirtino, kad jiems yra tekę susidurti su analizuojamos organizacijos nariais. Todėl apklaustieji specialistai galėjo pateikti jų patirtį, kuri buvo teigiama AIESEC Lietuva alumni atžvilgiu. Buvę organizacijos nariai buvo apibūdinti kaip asmenys, galintys pasigirti lyderystės bruožais, komunikabilumu ir aiškiu supratimu kaip veikia verslas.

Išanalizavus mokslinę literatūrą ir atlikus empirinį tyrimą buvo patvirtinta baigiamajame magistro darbe išsikelta hipotezė, kad jauni žmonės, kurie studijų metu užsiėmė savanoriška veikla, baigę studijas galėjo lengviau susirasti norimą darbą. Interviu su personalo atrankų specialistais metu buvo pateiktos rekomendacijos studentams.

Raktiniai žodžiai: savanorystė, nevyriausybinių organizacijų, profesinė karjera.

Šliažaitė, R. (2016). Volunteering as a career premise: AIESEC organization's case for university graduate in Management study program masters thesis. Master's leader doc. Dr. G. Šaparnis. University of Šiauliai, Department of Management, p. 65 (p. 82).

SUMMARY

Master's thesis goal: explore and justify volunteering as career assumption.

In Master's thesis dealt voluntary sectors, forms, functions, its legal regulations, voluntary motivations, career planning, skills needed for career success and provides the interface between the voluntary sector and professional career. Lithuanian AIESEC alumni and professionals of recruitment/managers evaluation stage has been done.

A survey was used to carry out the study, which was addressed to AIESEC Lithuania alumni interviews and a questionnaire, which was sent to the personnel recruitment specialists. After the investigation and analysis of the results, it was found that the young people who are studying and taking part in volunteering activities have the advantage of career planning than those who did not participate in any extra activities. It was found that the former AIESEC organizations volunteers confirmed that the volunteering organization influenced their successful professional career path. Recruitment specialists have confirmed that they have met with the analyzed organization members. Therefore interviewed specialists were able to present their experience that has been positive to AIESEC Lithuania alumni in respect. Former members of the organization were defined as persons who can boast of leadership traits, communication skills and a clear understanding of how business works.

The analysis of scientific literature and empirical research has been confirmed by the final master thesis hypothesis that young people, who studies currently engaged in voluntary activities, after graduation they could easily find a desired job. Recommendations for students were submitted in the interviews with personnel recruitment specialists.

Keywords: volunteering, non-governmental organizations, professional career.

TURINYS

ĮVADAS.....	8
1. SAVANORYSTĖ KAIP PROFESINĖS KARJEROS PRIELAIDA	12
1.1. Savanorystės teoriniai aspektai	12
1.1.1. Savanorystės sritys, formos ir funkcijos	15
1.1.2. Teisinis savanorystės reglamentavimas	18
1.1.3. Savanoriškos veiklos motyvai.....	21
1.2. Profesinės karjeros teoriniai aspektai	25
1.2.1. Profesinės karjeros planavimas	28
1.2.2. Vadybos kompetencijos sėkmingai karjerai.....	33
1.3. Savanorystės ir profesinės karjeros sąsajos	36
2. SAVANORYSTĖS KAIP PROFESINĖS KARJEROS TYRIMO METODOLOGIJA	39
2.1. Tyrimo metodologija ir darbo organizavimas.....	39
2.2. Tyrimo dizainas	41
3. SAVANORYSTĖS KAIP PROFESINĖS KARJEROS TYRIMO REZULTATAI	433
3.1. AIESEC organizacijos charakteristika.....	433
3.2. Respondentų charakteristikos.....	45
3.3. Savanoriškos veiklos kaip profesinės karjeros prielaidos analizė.....	49
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	59
LITERATŪRA	611
PRIEDAI.....	66
1 priedas. Anketinė apklausa.....	61
2 priedas. Interviu klausimynas.....	70
3 priedas. AIESEC Lietuva įstatai.....	71

LENTELIŲ SĄRAŠAS

Eil. Nr.	Lentelės pavadinimas	Puslapio Nr.
1 lentelė	Savanorystės sąvokos, remiantis skirtingais autoriais	12-13
2 lentelė	Savanoriškos veiklos formos	16
3 lentelė	Karjeros sąvokos, remiantis skirtingais autoriais	25-26
4 lentelė	Profesinės karjeros veiksniai	27

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

Eil. Nr.	Paveiklo pavadinimas	Puslapio Nr.
1 paveikslas	Pirminiai savanoriškos veiklos motyvai	23
2 paveikslas	Karjeros kompetencijos ir indikatoriai	30
3 paveikslas	Viso gyvenimo mokymasis ir karjeros valdymas	31
4 paveikslas	Profesinės karjeros planavimo gebėjimai	32
5 paveikslas	Vadybos kompetencijos	37
6 paveikslas	Magistro darbo tyrimo dizainas	42
7 paveikslas	AIESEC logotipas	43
8 paveikslas	Respondentų pasiskirstymas pagal lytį	45
9 paveikslas	Respondentų pasiskirstymas pagal amžių	45
10 paveikslas	Respondentų išsilavinimas	46
11 paveikslas	Respondentų užimamos pareigos	47
12 paveikslas	Respondentų įsitraukimo į organizacijos veiklą laikotarpis	47
13 paveikslas	Respondentų užimtų lyderystės pozicijų skaičius	48
14 paveikslas	Laikotarpis, prieš kurį respondentai priklausė AIESEC organizacijai	49
15 paveikslas	Įsitraukimo į savanorišką veiklą motyvai	50
16 paveikslas	Įsitraukimo į AIESEC organizacijos veiklą motyvai	51
17 paveikslas	Veiksniai, turintys įtakos renkantis profesinės karjeros kelią	52
18 paveikslas	Veiksniai, lemiantys dabartinės profesinės karjeros pasirinkimą	53
19 paveikslas	Kliūtys, su kuriomis susiduriama siekiant profesinės karjeros	54
20 paveikslas	Vadybinės kompetencijos, įgūdžiai ir gebėjimai, įgyti dalyvaujant AIESEC organizacijos veikloje	55
21 paveikslas	Respondentų nuomonė apie savanorystę ir profesinę karjerą	56

ĮVADAS

Temos aktualumas: savanorišku pagrindu vykdomi darbai mūsų visuomenėje atlieka vis reikšmingesnę vaidmenį. Šio pobūdžio veikla glaudžiai siejasi su aktyviu pilietiškumu, o tai yra vienas iš esminių demokratijos komponentų (Gedvilienė, Karasevičiūtė, Trečiokienė, 2010).

Savanoriška veikla žmogaus asmeniniame, socialiniame bei profesiniame gyvenime – tai vienas iš būdų lavinti asmenybę, teikti naudą visuomenei ir, svarbiausia, ugdyti profesinius įgūdžius, plėsti kompetencijų ribas, kas yra reikšminga siekiant įsitvirtinti darbo rinkoje (Butkuvienė, 2005).

Šiuolaikinėje visuomenėje, kur vyksta nuolatinis darbo rinkos poreikių kitimas, švietimo institucijos negali būti įvardinamos kaip vienintelė profesinių įgūdžių formavimo terpė. Dažnu atveju švietimas laikomas visą gyvenimą trunkančiu procesu, reikalaujančiu asmens lankstumo, aktyvumo, pastangų bei motyvacijos. Greta visų įgyvendinamų jaunimo integracijos į darbo rinką politikos priemonių savanoriška veikla yra funkcionalus ir kryptingas būdas gerinti įsidarbinimo galimybes (Karajkov, 2005).

Savanoriškos veiklos ypatumai labiausiai yra matomi įvairiose nevyriausybinėse organizacijose (NVO). Nevyriausybinių organizaciją galima apibūdinti kaip savarankišką, be Vyriausybės įsikišimo įkurtą bei veikiančią instituciją, kuri dirba paisydama tvarkos, numatytos įstatymuose. Esminiai NVO bruožai yra savanoriškumas, demokratija, aktyvus dalyvavimas sprendžiant visuomenės problemas, finansinio rėmimo iš valstybės nebuvimas (Leliūgienė, 1997).

Nevyriausybinių organizacijos vykdo projektus tarptautiniu, nacionaliniu bei regioniniu mastu, kviečia norinčius jungtis prie buriamų savanorių komandų, ieško naujų įrankių savanoriškai veiklai plėtoti. Savanoriška veikla – tai tokia pilietiškumo forma, kuri leidžia labai aiškiai pajusti, kad žmogus priklauso savo visuomenei, todėl yra esminė ir netgi būtina aktyvaus pilietiškumo sudedamoji dalis (Urbikienė, 2010).

Pastaruoju metu vis populiarėja savanorystė jaunimo tarpe. Paieškojus galima rasti įvairiausio tipo ir orientacijos savanoriškos veiklos vietų: aplinkos apsaugos ir tvarkymo, jaunimo, kultūros ir meno, kūno kultūros ir sporto, sveikatos bei socialinės paramos, švietimo, vaiko teisių apsaugos ir užimtumo bei kitų sričių organizacijos (Šiaulių rajono savivaldybė, 2014). Taip pat galima rasti nemažai pavienių savanoriavimo galimybes siūlančių renginių.

Dalis jaunimo įsitraukia į nevyriausybines organizacijas siekdami įgyti patirties ar žinių, kiti nori tiesiog smagiai praleisti laiką ar susipažinti su naujais žmonėmis. Šiuo metu Lietuvoje ir visame pasaulyje veikia daug įvairiausių nevyriausybinių organizacijų, kurios užsiima skirtingomis veiklomis.

Šios savanoriškos veiklos organizacijos jaunimui gali būti kaip vienas iš būdų save ugdyti, tobulinti, įgyti daugiau naujų žinių, praplėsti akiratį, susirasti draugų ar netgi gali padėti ateityje lengviau susirasti norimą darbą.

Jauni asmenys dalyvaudami nevyriausybinių organizacijų veikloje turi galimybę save ugdyti kaip specialistus bei asmenybes. Jie įgyja daug vertingos patirties, žinių ir įgūdžių, kurie vėliau gali praversti siekiant profesinės karjeros.

Savanoriška veikla įvairiose šalyse, taip pat ir Lietuvoje, yra apibrėžiama siekiant, kad į ją įsitrauktų kuo daugiau piliečių, o organizacijos būtų atviresnės. Tuo pačiu tikslu Lietuvoje 2011 metais buvo priimtas savanoriškos veiklos įstatymas, apibūdinantis savanorišką veiklą ir savanoriškos veiklos programą. Kitose šalyse savanoriška veikla gali būti reglamentuojama įvairiausiuose įstatymuose ar įstatymų prieduose. Tačiau, kad ir kaip savanoriška veikla būtų vadinama, visuomet bus išskiriami šie bruožai: savanoriškas darbas yra neapmokamas, pasirenkamas laisva valia ir neprivalomas, savanorišku darbu yra siekiama padėti kitiems, o ne sau ar savo šeimos nariams (Gudžinskienė, Kurapkaitienė, Januškevičiūtė, 2013).

Tyrimo problema: vienas sunkesnių ir daugiausiai išbandymų reikalaujančių jauno žmogaus gyvenimo tarpinių yra įsitvirtinimas darbo rinkoje vos perėjus iš švietimo sistemos. Aukštąjį išsilavinimą siekia įgyti ir įgyja nemaža dalis jaunimo, tačiau tokie veiksniai, kaip aukštojo mokslo neatitikimas darbo rinkos poreikiams, profesinių įgūdžių stoka ar visiškai jų nebuvimas ir panašios kliūtys, užkerta kelią jaunuoliams sėkmingai užimti pozicijas darbo rinkoje (Dorelaitienė, Žalkauskaitė, 2012).

Baigiamajame darbe bus analizuojama savanoriškos veiklos reikšmė jaunimo profesinei karjerai. Būtent šiuo gyvenimo etapu asmuo, vos gavęs diplomą ir įgijęs specialybę, siekia naudingo jam užimtumo, kuris pasitarnautų tiek kuriant darbo santykius, tiek realizuojant bei įtvirtinant save.

Tikslingai ir tinkamai pasirinkta savanoriška veikla yra itin reikšmingas veiksnys tuo metu, kai jaunas žmogus po studijų baigimo siekia sėkmingai pradėti savo profesinį kelią. Darbinės patirties neturėjimą keičia neformaliu būdu įgyti įgūdžiai, kas leidžia teigti, jog dėl to savanoriška veikla tampa funkcionali jaunuolio asmenybės tobulėjimo procese, o taip pat sėkmę lemiančia integracijos darbo rinkoje priemone (Dorelaitienė, Žalkauskaitė, 2012).

Savanoriška veikla – tai viena iš efektyviausių priemonių, padedančių įgyti praktikos, suvokti savo gyvenimo kelią, įveikti problemas (savivertės sumažėjimas, socialinė izoliacija, svaigalų ir psichoaktyvių medžiagų vartojimas ir pan.), kurios kyla dėl nepasisekimo įsitvirtinant darbo rinkoje. Anot Wilson ir Musick (1999), savanorišką darbą dirbę ar dirbantys asmenys turi aukštesnę profesinį

prestižą visuomenėje ir palankesnes įsidarbinimo galimybes nei tie, kas savanoriškos veiklos niekada nevykdė.

Šiame magistro darbe bus analizuojama, kokias galimybes turi įsidarbinti jaunuoliai be jokios konkrečios darbo patirties, tačiau užsiimantys ar anksčiau užsiimdavę savanoriška veikla. Taip pat bus suformuluota ir pagrįsta hipotetinė prielaida, jog jauni asmenys, aktyviai savanoriaudami, gali lengviau įsitvirtinti darbo rinkoje.

Šiame darbe yra keliami tokie probleminiai klausimai:

1. Kokia savanoriška veikla yra galima Lietuvoje?
2. Ar savanoriška veikla gali įtakoti profesinę karjerą?
3. Kokios naudos savanoriai gali įgyti dalyvaudami nevyriausybinių organizacijų veikloje?

Tyrimo objektas: savanorystė kaip profesinė karjera.

Tyrimo hipotezė: jauni žmonės, kurie studijų metu užsiėmė savanoriška veikla, baigę studijas galėjo lengviau susirasti norimą darbą.

Tyrimo tikslas: iširti ir pagrįsti savanorišką veiklą kaip profesinės karjeros prielaidą.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti savanorystės teorinius aspektus.
2. Iširti profesinę karjerą teoriniu aspektu.
3. Atlikti ir pagrįsti AIESEC organizacijos Lietuvoje teikiamą naudą jos nariams.
4. Iširti AIESEC organizacijos savanorių karjeros galimybes.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros ir šaltinių analizė, sisteminimas, apibendrinimas, kiekybinis ir kokybinis duomenų rinkimo metodai, tyrimo metu gautų rezultatų apdorojimas ir analizė, naudojant statistinių duomenų apdorojimo programas.

Tyrimo imtis: Kiekybinis tyrimas bus atliekamas AIESEC Lietuva organizacijoje, o kokybinis tyrimas – personalo atrankos įmonėse. Kiekybiniame tyrime dalyvavo AIESEC Lietuvos alumni (N=138), o kokybiniame tyrime – personalo atrankos specialistai ar vadovai, kuriems buvo taikomas interviu klausimynas (N=3).

Tyrimo rezultatų praktinis reikšmingumas ir sklaida: Gauti tyrimo rezultatai parodė, kad jauni žmonės yra linkę įsitraukti į savanorišką veiklą, norėdami pagerinti ar įgyti naujų kompetencijų. Dėl šios priežasties jie įgyja pranašumą prieš kitus kandidatus, kurie neturi savanoriškos veiklos patirties. Gauti rezultatai patvirtina magistro darbe analizuotų autorių teiginius, kad savanorystė gali padėti siekti profesinės karjeros. Tyrimo rezultatais galėtų pasinaudoti Lietuvos nevyriausybinių

organizacijos, o ypač AIESEC Lietuva. Atlikus tyrimą gauti rezultatai gali būti įdomūs ir naudingi personalo atrankos įmonėms bei studentams.

Darbo struktūra. Ši magistro darbą sudaro: santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, įvadas, 3 skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas (73 šaltiniai) ir 3 priedai. Tyrimo duomenis iliustruoja 4 lentelės, 21 paveikslėlis, o bendra darbo apimtis yra 82 lapų.

1. SAVANORYSTĖ KAIP PROFESINĖS KARJEROS PRIELAIDA

Siekiant išsiaiškinti, kokią įtaką profesinei karjerai gali turėti savanoriška veikla, tikslinga išanalizuoti savanorystės ir profesinės karjeros sampratas.

1.1. Savanorystės teoriniai aspektai

Senovės Graikijoje žmogus, užsiimantis bendruomenės reikalais, buvo visų gerbiamas, o tas, kuriam labiau rūpėjo nauda sau, vadintas „*idiotas*“, kadangi asmenys, veikiantys tik savanaudiškų paskatų vedami, graikų manymu, palaiko labai siaurą ryšį su pasauliu. Šiuolaikinė visuomenė savanoriavimą vertina kaip gerbtiną veiklą, tačiau nemažai daliai tai dar atrodo „beprotiškas darbas“ (Borovskaja, 2007).

Nepaisant vyraujančių skirtingų požiūrių, savanorystė tampa globaliu reiškiniu, kuris įgauna vis didesnę pagreitį. Šiandieninėje visuomenėje savanoriška veikla neturi sienų, yra realus, apčiuopiamas bei išmatuojamas reiškinys, kuriantis pridėtinę vertę ir tokiu būdu prisidedantis prie valstybės bendrojo nacionalinio produkto kūrimo (Šimkus, 2015).

Siekiant labiau suprasti savanoriškos veiklos esmę, pirmiausia tikslinga apibrėžti patį savanorystės terminą. Įvairiuose moksliniuose šaltiniuose galima rasti nevienodus savanoriškos veiklos sąvokų variantus. Žemiau esančioje lentelėje (žr. 1 lentelė) pateikiami skirtingų autorių apibrėžimai.

1 lentelė

Savanorystės sąvokos, remiantis skirtingais autoriais

Autorius, metai	Sąvokos aiškinimas
Brabazon, Matisseff, 2001	Savanoriška veikla – tai galimybė kiekvienam, nepaisant lyties, rasės, tautybės, religijos, politinių įsitikinimų, amžiaus ar sveikatos, panaudoti savo gebėjimus ir patirtį, įgyvendinti savo pomėgius, įgyti naujų įgūdžių, susirasti draugų, įsitraukti į darbą bei įtakoti socialinį gyvenimą.
Pruskus, 2014	Savanorystė – tai viena iš pilietiškumo raiškos formų, nusakanti individo pilietiškumo kokybę, jo pasirengimą aktyviai dalyvauti visuomeninėje veikloje. Savanoriška veikla – tai puiki galimybė pajusti, jog žmogus priklauso savo visuomenei. Dėl šios priežasties ši veikla yra esminė ir būtina

	<p>aktyvaus pilietiškumo sudedamoji dalis.</p> <p>Savanoriavimas – tai asmeninio tobulėjimo, socialinio naudingumo, bendrųjų žmogaus gebėjimų vystymas, atveriantis didesnes ir įvairesnes galimybes.</p>
Gedvilienė, Karasevičiūtė, Trečiokienė, 2010	<p>Savanoriška veikla – tai pelno nesiekianti, be piniginio atlygio ir ne profesinė veikla, kurią individai vykdo kaimynų, bendruomenės ar visuomenės labui.</p> <p>Savanoriška veikla – tai veikla, turinti daug formų ir aprėpanti tradicinę tarpusavio pagalbą bendruomenėje krizės atveju, taip pat sprendžiant konfliktus bei mažinant skurdą. Savanorystės esmė yra laisva valia atliekamas ir piniginiu ekvivalentu neatlyginamas darbas.</p>
Samoilă, 2011	<p>Savanoriška veikla – tai veikla, už kurią nėra atlyginama finansiškai. Ji parodo žmogaus asmeninį sprendimą. Ši veikla dažniausiai inicijuojama nevyriausybinų organizacijų, kurios nesiekia finansinio pelno.</p>
Baršauskienė, Butkevičienė, Vaidelytė, 2008	<p>Savanoriai – tai asmenys, kurie laisva valia ir niekieno neverčiami atlieka visuomenei naudingą darbą, negaudami už tai atlygio.</p>
Safrit, Merrill, 1995	<p>Savanorystė – tai aktyvus įsitraukimas, apimantis dalyvavimą, laiko, energijos bei gabumų aukojimą.</p>
LR Savanoriškos veiklos įstatymas, 2011	<p>Savanoriška veikla – savanorio neatlyginamai atliekama visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu.</p>

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis nurodytais lentelėje šaltiniais

Galima pastebėti, jog visuose apibrėžimuose (žr. 1 lentelė) akcentuojami šie aspektai: laisva valia, visuomenei naudingas ir neapmokamas darbas. Materialaus atlygio nebuvimas ir formuoja požiūrį, kad savanoriška veikla yra beprasmė, „beprotiškas darbas“. Tačiau, atsižvelgiant į kitų šalių savanorystės patirtį, galima pastebėti, jog visame pasaulyje žmonės tam tikrą savo laiko dalį skiria pagalbai vienas kitam, savanoriško darbo tradicija yra daug kur paplitusi. Mūsų visuomenėje neretai paminštama, kad savanoriai už šią veiklą gauna atlygį, tik išreikštą ne pinigine forma. Savanorišku darbu užsiimantys asmenys patiria emocinį pasitenkinimą, pagarbą, palaikymą, supratimą, pripažinimą, įgyja naujų ryšių, užmezga draugystes, realizuoja save, turi galimybes dalyvauti, leisti laiką

bendraminčių grupėse, lavina tam tikras kompetencijas ir pan. Taigi, tokiu būdu yra skatinamas neapčiuopiamas (psichologinis, dvasinis) atlygis.

Organizuojant savanorišką veiklą kartais kyla įvairių problemų dėl klaidingai suprantamos savanorio sampratos, todėl svarbu pabrėžti, jog savanoriai nėra: darbuotojai, profesionalai, atliekantys darbo užduotis ir už tai gaunantys atlyginimą; praktikantai, kurie atlieka mokymo įstaigos numatytą praktiką; organizacijų nariai, atliekantys jiems priklausomus įsipareigojimus. Savanorystė – tai nėra narystė (Brabazon, Matisoff, Ražaitis, 2001).

Savanoriu gali būti bet kuris suaugęs, protingas ir atsakingas asmuo. Tai dar priklauso nuo jo sugebėjimų, psichinės sveikatos, turimo laiko bei kompetencijos lygio. Kiekvienas, kuris turi noro padėti bei kurti aplinkinių gerovę, gali tapti savanoriu, o tokiu dera vadinti asmenį, gebantį sąmoningai suvokti savanoriško darbo prasmę ir tikslingumą. Paprastai savanoris pasižymi atvirumu, nuoširdumu, pasišventimu, jautrumu, mokėjimu laisva valia dirbti dėl kitų, stipria motyvacija, tolerancija, profesionalumu (Jordan, Ochman, 1998).

Penner (2002) teigimu, nors atsiranda ir pavienių asmenų, savo noru teikiančių nuolatinę pagalbą tiems, kuriems jos reikia, vis dėlto savanoriška veikla įprastai atsiranda nevyriausybinų organizacijų (NVO) kontekste.

Lietuvoje yra paplitęs Vakaruose itin įsigalėjęs terminas „nevyriausybinių organizacijų“, sutrumpintai – NVO. Jis prigijo ir vis dažniau yra vartojamas, pakeičiant anksčiau kasdienėje kalboje vyravusį, tačiau atsibodusį ir daug kam vis dar blogas asociacijas keliantį „visuomeninės organizacijos“ terminą. Nevyriausybinių organizacijų paprastai apibrėžiama kaip visuomenės naudai Lietuvoje veikiantis, savarankiškas, nuo valdžios ir verslo nepriklausomas, pelno ir valdžios rinkimuose nesiekiantis, savanoriškumo pagrindu įsteigtas viešasis juridinis asmuo. NVO visi veiksmai atliekami kolektyviniu pagrindu. Tai reikalauja telktis, derinti interesus, orientuotis į viešąsias gėrybes. Skirtingai nuo individualios ar privačios veiklos, visuomeninė veikla nebūna sugalvota ir vykdoma ekspromtu, joje visada atsiranda vietos ir poreikio kompromisams, ja pasiekiamas daugeliui naudingas rezultatas (Baršauskienė, Butkevičienė, Vaidelytė, 2008).

Nevyriausybinių organizacijų funkcionuoja komandos principu. Dėl to kalbėdami apie jų vystymą, kaip apie efektyviai dirbančios komandos formavimą, ne tik nenutolsime nuo realaus gyvenimo, tačiau priešingai – tvirtinsime tą tendenciją, kuri šiandien pasireiškia įvairiausių tipų organizacijose, net ir labai formalizuotose (Juozaitis, Vilimienė, 2000).

Savanoriško pobūdžio veikla užsiimantys žmonės atlieka reikšmingus darbus. Pasitelkiant savanorystę galima pasiūlyti viešąsias paslaugas, kuriomis valstybės valdantieji negali aprūpinti

visuomenės (Kulik, 2006). NVO narių nuomone, savanoriai atlieka viską, kas reikalinga ir būtina kitiems įvairiose visuomenės srityse, kur tik yra tokio darbo poreikis: aplinkos apsaugos projektuose, medicinoje, švietimo sistemoje (Jordan, Ochman, 1998).

Šių dienų visuomenėje savanorių atliekamas darbas tapo dar aktualesnis, kadangi jų įnašas visuomenės plėtros ir gerovės kūrimo procese yra itin svarbus, ypatingai integruojantis Europoje, ugdant europiečių pilietiškumą (Urbikienė, 2010). Apibendrinant savanoriško darbo sampratą galima teigti, jog šios veiklos galimybės yra gana plačios, bet įmanomi ir kiti savanorystės būdai – galima dalyvauti vienkartinėse akcijose ar teikti pagalbą kitam žmogui individualiai. Savanoriškos veiklos sritys bei formos keičiasi priklausomai nuo bendruomenėje iškilusių naujų problemų. Kiekvienas savanoris pasirenka veiklą, kuri atitinka jo pomėgius, gebėjimus, supratimą bei patirtį.

1.1.1. Savanorystės sritys, formos ir funkcijos

Savanoriška veikla apima įvairias formas bei sritis. Tai gali būti pagalba senyvo amžiaus asmenims, darbas su vaikais dienos centruose, vaikų socializacijos centruose, dalyvavimas organizuojant ir vykdant įvairaus pobūdžio akcijas, manifestus ir panašiai. Be to, savanorystė neapsiriboja ir geografiniu atžvilgiu – tokia veikla gali būti vykdoma ir vietos bendruomenėje, ir visame mieste ar visoje šalyje, netgi kitose pasaulio valstybėse. Šiandieninės technologijos bei komunikacijos priemonių gausa leidžia savanorišką veiklą vykdyti netgi būnant namuose.

Taigi, akivaizdu, jog savanoriavimas pasižymi ganėtinai plačiomis veiklos galimybėmis, o tai leidžia kiekvienam rinktis tam tikrą sritį, kurioje labiausiai gali būti realizuojamas pagalbos teikimas. Anot Merrill (2006), kiekviena sritis pasižymi bruožais, padedančiais apsispręsti, kaip ir kur žmogus nori pasitarnauti savo gerais darbais. Atsižvelgiant į teikiamos pagalbos tikslą, išskiriamos šios savanoriškos veiklos formos:

- *Savitarpio parama (reciprocal support)*: teikiama pagalba vienas kitam siekiant išgyventi ar tiesiog norint padaryti gyvenimą patogesniu. Kaimo bendruomenėse ūkininkai padeda vienas kitam dirbant įvairius ūkio darbus. Modernėjant visuomenei tarpusavio pagalba tampa formalesnė, organizuotesnė. Tokia pagalbos forma yra savanoriškos veiklos pagrindas. Daugumoje valstybių savitarpio pagalbos tinklas tampa vis atviresnis, o jo nariai turi didesnę pasirinkimo laisvę dėl to, su kuo bendrauti.
- *Paslaugų teikimas (service provision)*: savanoryste užsiimantys asmenys skiria savo laiką bei energiją atlikdami darbus organizuotai. Pavyzdžiui, Raudonasis Kryžius, kurio nariai

savonoriškai teikia pagalbą nelaimių ištiktiems žmonėms visame pasaulyje, taip pat individualiai padeda ir vaikams, paaugliams, jų tėvams, ligotiems bei neįgaliems asmenims. Tokia savanorystės samprata Lietuvoje labiausiai paplitusi. Šiai dienai pas mus yra nemažai nevyriausybinių organizacijų, valstybinių bei savivaldybės įstaigų, kurios veikia šioje sferoje, teikia paslaugas savonorišku principu.

- *Visuomeninis aktyvumas (societal involvement)*: savonoriška veikla suvokiama kaip aktyvus piliečių dalyvavimas įvairių politinių bei socialinių organizacijų veikloje, kuria siekiama tam tikrų pokyčių visuomenėje. Žmonės savo noru įsitraukia į tokių organizacijų atliekamą veiklą ir tokiu būdu padeda įgyvendinti jos tikslus.

Remiantis Europoje vyraujančių savanorystės modelių analize (2011), pateikiamos savonoriškos veiklos formos, pagal kurias savonoriai skirstomi į trumpalaikius, ilgalaikius bei savonoriškoje tarnyboje dirbančius savonorius (žr. 2 lentelė).

2 lentelė

Savanoriškos veiklos formos

III lygmuo -Bendraamžių grupė -Ugdomieji seminarai -Konsultavimas	Savanoriška tarnyba: Jaunimo socialiniai metai Europos savonorių tarnyba		
II lygmuo -Savonorių įtraukimas į darbuotojų komandą -Profesiniai mokymai -Susirinkimai darbo aptarimui	Ilgalaikis savonoriškas darbas		
I lygmuo -Savonorių koordinatorius -Savonoriško darbo vieta -Savonoriško darbo užduotys	Trumpalaikis savonoriškas darbas		
Darbas su savonoriais	Trumpalaikiai savonoriai	Ilgalaikiai savonoriai	Ilgalaikiai ugdomieji savonoriai
Savonorių tipas			

Šaltinis: Nevyriausybinių organizacijų informacijos ir paramos centras, 2011, p. 9

Taigi, *trumpalaikiai savonorystei* būdinga ne ilgesnė negu trijų mėnesių trukmė. Į organizaciją savonoriai priimami atlikti aiškius ir konkrečius darbus, ir visa tai labiau orientuota ne į patį procesą, bet į rezultatą. Savaimė aišku, kad trumpalaikiai savonoriškai veiklai skiriamas laikas yra trumpas (pvz.: vienadienis renginys, poros savaitės trukmės stovykla ir pan.).

Trumpalaikiais savonoriais dažnu atveju tampa įvairių sričių profesionalai, kurie paskiria savo laiką bei gebėjimus visuomenės labui. Tai gali būti ir neprofesionalai, talkininkaujantys

trumpalaikiuose projektuose. Ši veikla pasižymi aiškiu jos koordinavimu (įprastai veiklą kuruoja vienas asmuo, kilus klausimams kreipiamasi į jį), kurį savanoriams turi užtikrinti organizacija. Taip pat turi būti suteikta darbo vieta bei įrankiai ir kitos reikalingos priemonės.

Trumpalaikę savanorystę renkasi asmenys, kurie nebūtinai pasižymi didele patirtimi, tačiau tuo metu turi tam laiko. Jie atlieka paprastesnius, bet svarbius darbus. Į tokią savanorišką veiklą įsitraukia ir ekspertai, skiriantys nors ir nedidelę savo asmeninio laiko dalį. Paprastai šie savanoriai būna aktyvūs savo profesinėje srityje, o savanoriško darbo imasi tik iš idėjos. Taip pat galima paminėti ir senjorus, kurie iš profesinės veiklos pasitraukė, tačiau dalijasi savo sukauptą patirtimi (Kurapkaitienė, Kėžaitė – Jakniūnienė, 2011).

Priežastys, dėl kurių žmonės įsitraukia į trumpalaikę savanorystę, įvairios. Vieni tiesiog nori išbandyti tokio pobūdžio veiklą, kiti tuo susidomi, kai savo aplinkoje išgirsta draugų ar pažįstamų įspūdžius. Kadangi trumpalaikė savanorystė nereikalauja ilgam įsipareigoti, žmonės susidomėjimo bei smalsumo vedami pabando į tai įsitraukti. Įtakos turi ir tam tikros opios visuomenės problemos, į kurias daugelis reaguoja jautriai ir nori skirti bent minimalią dalį savo laiko padedant taisyti padėtį. Ir galiausiai – užtenka tiesiog poreikio sutikti, pažinti naujų bei įdomių žmonių ir ką nors prasmingo kartu su jais veikti.

Kaip matome (žr. 2 lentelė), yra ir *ilgalaikio savanoriško darbo* forma. Šiuo atveju asmuo įtraukiamas į kasdienę veiklą organizacijoje ir, priešingai negu trumpalaikės savanorystės atveju, tai trunka daugiau nei tris mėnesius, o savanoris yra orientuotas į patį procesą. Tokie savanoriai atlieka reikšmingą dalį darbų. Organizacija įsipareigoja suteikti reikiamas žinias, padeda įgyti naujų įgūdžių, prisideda prie savanorio gebėjimų lavinimo. Galima sakyti, jog organizacija priimdama savanorį „atsiveria“, kadangi pasikviečia jį į profesionalių darbuotojų komandą. Tokiu būdu savanoriaujančiam asmeniui sudaromos palankios sąlygos neformaliai mokymuisi. Paprastai tokie savanoriai nebūna numatytos veiklos srities žinovai, o tiesiog asmenys, siekiantys pamėginti kažką naujo arba veikti tai, ką norėjo, svajojo jau anksčiau, bet neturėjo galimybių.

Ilgalaikės savanorystės atveju organizacija savanoriui privalo užtikrinti reikiamus apmokymus, kaip teisingai atlikti numatomą darbą, nuolat susiburti savanoriško darbo aptarimams, ir, žinoma, įtraukti savanorius į darbuotojų komandą (Nevyriausybinių organizacijų informacijos ir paramos centras, 2011).

Rimčiausia ir daugiausiai laiko bei energijos reikalaujanti savanorystės forma – tai *savanoriška tarnyba*. Ją galima apibūdinti kaip jaunimui skirtą neformalaus ugdymo programą, nukreiptą į ugdymą(-si), o savanoriavimas tarnybos rėmuose tampa priemone tam pasiekti. Neabejojama, jog

užsiimdamas savanoriška veikla žmogus tobulėja kaip asmenybė, įgyja žinių, tobulina jau esamus įgūdžius, lavina asmeninius gebėjimus, atsakomybės, pasitikėjimo savimi jausmą, išmoksta teikti pagalbą kitiems sprendžiant jų problemas. Taip pat tai vienas iš veiksnių, nulemiančių asmenybės pilietiškumo bei solidarumo ugdymą.

Savanoriška tarnyba, lyginant ją su trumpalaike bei ilgalaike savanoryste, pasižymi tuo, kad šiam darbui skiriamas laikas yra kasdien po keletą valandų. Taip pat turi būti užtikrintos sąlygos neformaliai mokymuisi (seminarai, bendraamžių grupės, konsultacijos). Savanoriška tarnyba pripažįstama kaip išskirtinė programa, kadangi už tai suteikiami kompetencijų įvertinimo pažymėjimai arba įvairios garantijos.

Taigi, visa tai apžvelgus, pasidaro aišku, jog norintis savanoriauti žmogus tikrai turi nemažai pasirinkimo galimybių. Atsižvelgdamas į savo užimtumą, pomėgius, žinias, kompetencijas bei lūkesčius, kiekvienas gali rinktis savanoriškos veiklos sritį, labiausiai atitinkančią jo paties poreikius. Be viso to, dar norėtųsi akcentuoti, jog savanoriavimas, nors ir neatlygintinas materialia išraiška, vis dėlto yra darbas, kurio atlikimo kokybei įtakos turi ir tinkama teisinė aplinka. Tai reikšminga visoms savanoriškos veiklos šalims – tiek savanoriui, tiek jį priimančiai bei koordinuojančiai organizacijai. Tolimesnė mokslinės literatūros apžvalga apims teisinį savanorystės reglamentavimą Lietuvoje.

1.1.2. Teisinis savanorystės reglamentavimas

Savanorystė skatina asmeninį tobulėjimą, padeda vystyti bendruosius žmogaus gebėjimus, kas padeda atverti didesnes galimybes darbo rinkoje. Dėl šios priežasties valstybė neturėtų sudaryti kliūčių savanoriškos veiklos vykdymui, o priešingai – skatinti tokią pilietiškumo formą. Vienas iš reikšmingų veiksnių, įtakančių savanoriavimo plitimą yra tinkama teisinė aplinka, kuri užtikrina saugią bei lanksčią savanorišką veiklą, patogią tiek savanoriui, tiek organizacijai, kurioje jis dirba (Urbikienė, 2010).

Lietuvos Respublikos Seimui 2006 metais priėmus Darbo kodekso pakeitimo įstatymą¹, savanoriškas darbas buvo panaikintas iš Darbo kodekso reguliavimo sferos. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, reglamentavę savanoriško darbo organizavimo tvarką, neteko savo galios (Žin., 2002, Nr. 53-2077). Šie pokyčiai įtakojo organizacijų, vykdančių savanorišką veiklą, nuogastavimus dėl tolimesnės ateities bei dėl paties savanoriavimo teisėtumo. Manoma, jog teisinio savanoriškos

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 98 straipsnio pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 132-4989.

veiklos reglamentavimo reikia, kadangi tai palengvina ne vien tik organizacijų darbą su savanoriais, bet ir patiems savanoriaujantiems suteikia aiškumo dėl jų turimų teisių (Urbikienė, 2010).

Lietuvoje iki 2011 metų nebuvo savanoriškų darbų teisinio reglamentavimo. Dėl to kildavo keblumų tinkamai įforminant darbo santykius, atskiriant teisinius santykius, atsirandančius tarp savanoriško darbo organizatorių ir savanorių. Draudimo sistema taip pat nebuvo sureguliuota. 2011 metus Europos Sąjungos Taryba paskelbė savanoriškos veiklos metais. Tokiu būdu piliečiai buvo skatinami aktyviau įsitraukti į visuomeninę veiklą. To pasekoje 2011 metų birželio 22 dieną Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Savanoriškų darbų įstatymą, kuris nustato tokios veiklos ypatumus, principus, savanorio ir savanoriškos veiklos organizatoriaus teises bei pareigas, savanoriškos veiklos organizavimo tvarką, savanorių draudimo, savanoriškos veiklos išlaidų kompensavimo atvejus. Šis įstatymas įsigaliojo nuo 2011 metų rugpjūčio 1 dienos (Žin., 2011, Nr. 86-4142).

Reikia paminėti, jog net ir tuo laiku, kai nebuvo konkretaus savanorystės reglamentavimo įstatymuose, ši veikla dėl savo teisėtumo abejonių nekėlė. Pradėjus vykdyti savanorišką veiklą, yra sudaroma civilinė savanoriškų darbų sutartis. Joje abi šalys, atsižvelgdamos į sutarčių sudarymo principą, t. y. sutarties laisvės principą, gali susitarti dėl bet kokių teisės normoms neprieštaraujančių sutarties nuostatų, įskaitant darbo saugą, išlaidų kompensavimo, darbų atlikimo tvarką bei kitų savanoriško darbo sutarties normų (Kadziauskas, 2008, p. 14 – 15). Be to, Lietuvos Respublikos Darbo Kodekse yra rašoma, jog nelegaliu darbu nelaikomi pagalbos (talkos) ir savanoriški darbai. Jų sąlygas ir atlikimo tvarką nusako Vyriausybė (Žin., 2002, Nr. IX-926).

„Savanoriškos veiklos sutartis gali būti sudaroma ir raštu, ir žodžiu. Atsižvelgiant į savanoriauti priimančios organizacijos veiklos bei organizacinę specifiką, galimybė sudaryti sutartį žodžiu yra didelis privalumas. Taip išvengiama papildomos biurokratijos ir apskaitos naštos“ (Kadziauskas, 2008, p. 15). Biudžetinėms įstaigoms galioja atskiros taisyklės dėl sutarties formos. Savanorišką veiklą tokiose įstaigose kuruoja jos vadovas, kuris ir sprendžia dėl sutarties formos bei turinio. Pabrėžiama ir tai, jog savanoriškos veiklos sutartis – tai ne tik formalumas, tačiau kartu ir savanorio įvedimas į šią veiklą. Tai labiau paskatina kalbėtis apie savanoriškos veiklos organizavimą, abiejų šalių teises ir pareigas, lūkesčius, taip pat kuria ryšį tarp savanorio ir organizacijos (Medišauskaitė, 2013).

Remiantis įstatymu (Žin., 2011, Nr. 86-4142), savanoriškos veiklos organizatoriaus ir savanorio santykiai – tai civiliniai teisiniai santykiai. Taip pat išskiriami veiklos principai:

- *naudos visuomenei ir asmeniui* – dalyvavimas savanoriškoje veikloje sudaro asmenims galimybę aktyviai prisidėti prie visuomenės gerovės kūrimo bei skatina savanorių asmeninę saviraišką, tobulėjimą;

- *bendradarbiavimo* – savanoriška veikla remiasi savanorių ir savanoriškos veiklos organizatorių tarpusavio bendradarbiavimu, siekiant suderinti savanorių ir savanoriškos veiklos organizatorių poreikius bei galimybes;
- *įvairovės ir lankstumo* – savanoriška veikla gali būti atliekama įvairiose visuomenei naudingos veiklos srityse. Šios veiklos organizatorius ir savanoris gali susitarti dėl įvairių darbo formų ir būdų, taip pat juos keisti.

Antrajame Lietuvos Respublikos Savanoriškos veiklos įstatymo skirsnyje rašoma, kad savanoriais gali būti ne jaunesni nei 14 metų Lietuvos Respublikos piliečiai bei Lietuvos Respublikos teritorijoje teisėtai esantys užsieniečiai. Asmenys, kuriems mažiau negu 18 metų, gali dalyvauti savanoriškoje veikloje tuo atveju, jei tam neprieštaruoja vaiko atstovas pagal įstatymą. Taip pat teigiama, jog savanoriui tam tikra kvalifikacija nėra būtina, išskyrus tokią veiklą, kuri reikalauja specialių žinių ir įgūdžių pagal kitus teisės aktus arba pagal savanoriškos veiklos organizatorių reikalavimus. Savanorystę vykdančiam asmeniui, atsižvelgiant į atliekamos veiklos pobūdį, gali būti taikomi kiti reikalavimai, nustatyti atskiras sritis reglamentuojančiuose teisės aktuose (Žin., 2011, Nr. 86-4142).

Savanoriškos veiklos organizatoriais gali būti Lietuvos Respublikoje įregistruoti:

- labdaros ir paramos fondai;
- biudžetinės įstaigos;
- asociacijos;
- viešosios įstaigos;
- religinės bendruomenės, bendrijos ir religiniai centrai;
- tarptautinių visuomeninių organizacijų skyriai (padaliniai);
- politinės partijos;
- profesinės sąjungos;
- kiti juridiniai asmenys, kurių veiklą reglamentuoja specialūs įstatymai ir kurių veiklos tikslas nėra pelno siekimas, o gautas pelnas negali būti skiriamas jų dalyviams.

Įstatyme numatytas ir savanoriškos veiklos išlaidų kompensavimas. Tai reiškia, jog veiklos organizatorius gali kompensuoti savanoriui su šia veikla susijusias kelionės, nakvynės, maitinimo, telefono, pašto išlaidas. Taip pat išlaidas, kurios susijusios su mokymais savanorio parengimui tam tikrai veiklai atlikti. Pasitaiko, jog savanoriško darbo eigoje būna reikalingos specialios priemonės ar drabužiai, todėl galimas ir jų kompensavimas. Svarbu pabrėžti, jog savanoriui kompensuojamos savanoriškos veiklos išlaidos nėra savanorio pajamos (Žin., 2011, Nr. 86-4142).

Siekiant aktyvinti savanorišką veiklą, įstatyme nurodyta, jog dalyvavimas šioje veikloje, priklausomai nuo jos pobūdžio bei tikslų, gali būti pripažįstamas kaip savanorio praktinio darbo ir/ar mokymosi patirtis. Atliekama savanoriška veikla taip pat gali būti įskaityta kaip socialinė veikla pagal bendrojo lavinimo ugdymo planus (Medišauskaitė, 2013).

Nepaisant to, kas ir kokią nuomonę turi dėl savanoriškos veiklos teisinio reglamentavimo, savaime suprantama, jog žmogus, užsiimantis tuo, turi būti apsaugotas teisiškai. Tokiu būdu sudaromos prielaidos savanoriškos veiklos plėtrai pačių savanorių bei juos priimančių organizacijų atžvilgiu. Savanorių centro Lietuvoje duomenys atskleidžia nemalonų faktą apie tai, jog užfiksuojama nemažai atvejų, kuomet norintys savanoriauti asmenys organizacijose būna išnaudojami. Taigi, pagrįstai galima teigti, kad patirtos žalos atlyginimas ir draudimas asmenims, besidomintiems savanoriškos veiklos galimybėmis, yra labiau motyvuojanti paskata įsitraukti į šią veiklą (Urbikienė, 2010).

Palanki teisinė aplinka yra svarbi ypatybė ieškant motyvų įsitraukimui į savanorystę. Vis dėlto žmogus, norintis išbandyti save savanoriškoje veikloje, pirmiausia atsižvelgia į priežastis, dėl kurių jam toks darbas gali būti naudingas. Kiekvieno individo motyvai savanoriauti yra skirtingi: vieniems – tai praktiniai įgūdžiai, reikalingi tolimesnei karjerai, kitiems prasmingas laisvo laiko praleidimas, dar kažkas galbūt nori tiesiog jaustis reikalingas ir naudingas darant gerą kitiems. Konkretūs motyvai, skatinantys savanoriauti, plačiau aptariami tolimesniame poskyryje.

1.1.3. Savanoriškos veiklos motyvai

Savanoriškos veiklos pripažinimas, skatinimas bei parama – tai pagrindiniai dalykai, įtakoiantys savanoriškos veiklos tikslų įgyvendinimą. Be viso to, savanoriškam darbui itin svarbi ir tuo užsiimančių asmenų motyvacija, nulemianti veiklos pastovumą bei norą toliau tęsti savanorišką veiklą. Teigiama savanoriavimo patirtis yra bene svarbiausia sąlyga savanorių lūkesčių pasitvirtinimui bei motyvacijai nenutraukti šios veiklos, o taip pat skatina naujų narių įsitraukimą (Butkuvienė, 2005).

Egzistuoja įvairios priežastys, nulemiančios žmogaus elgesio motyvus. Tam tikros veiklos pasirinkimą dažnu atveju įtakoja nepatenkinti poreikiai. Remiantis Legkausku (2004), žmogaus poreikių klasifikavimas yra reikšmingas socialinių mokslų uždaviniams vykdyti. Tai būtina siekiant apibrėžti asmens motyvacinius santykius su aplinka ir jos objektais bei asmens elgesį.

Motyvacija skirti savo laiką savanoriškai veiklai yra susijusi su poreikių tenkinimo galimybėmis. Kaip rašo Morris (2000), sudėtinga įvardinti konkrečius motyvus, kurie įtakoja pasiryžimą vykdyti savanorišką veiklą. Gana dažna tokio visuomeninio aktyvumo priežastis būna

kažkokia konkreti situacija, verčianti ieškoti savęs realizavimo būdų savanoriaujant nevyriausybinėse organizacijose. Pasak autoriaus, savanoriškos veiklos motyvus gali lemti:

- asmeninis apsisprendimas padėti žmonėms, suteikti laimės žmogaus egzistencijai, palengvinti kančią;
- siekis mažinti ir/ar panaikinti neteisybę;
- noras patenkinti savirealizacijos poreikius užsiimant veikla ne namų aplinkoje.

Taip pat išskiriami tikslai, kuriuos žmogus įgyvendina įsitraukdamas į savanorišką veiklą (Turniansky, Cwikel, 1996):

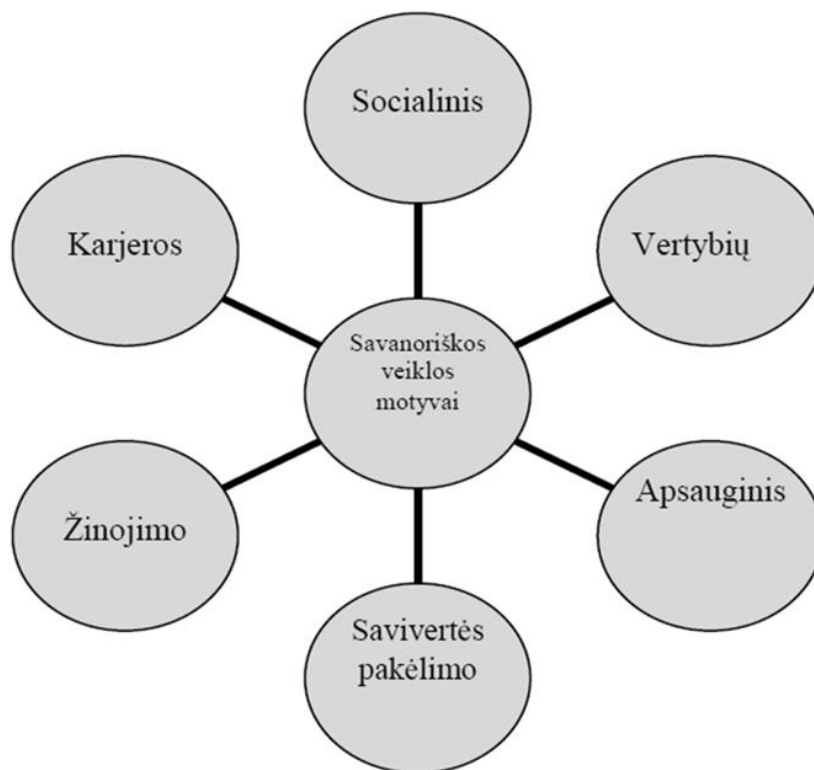
- vertybių raiškos: poreikis parodyti, įtvirtinti savo žinias, gebėjimus;
- instrumentiniai – tai poreikis patenkinti utilitarinius² interesus: karjeros galimybes, naudingų kontaktų užmezgimą;
- socialinio reguliavimo: poreikis dalyvauti svarbiuose visuomenės procesuose, gerų santykių su grupės nariais palaikymas;
- Ego gynybinis: savanoriavimas padeda spręsti žmogui asmenines problemas;
- asmeninio tobulėjimo: daugybė psichologinių tobulėjimo būdų.

Be minėtų tikslų, savanorišką veiklą ją norintys vykdyti asmenys renkasi ir pagal tai, kokie poreikiai visuomenėje yra apibrėžiami kaip prioritetiniai, kokios dominuoja vertybinės nuostatos bei, žinoma, kokiomis nuostatomis vadovaujasi pats žmogus.

Egzistuoja įvairūs argumentai, dėl kurių žmonės renkasi savanorišką veiklą. Kai kurie tuo užsiima, kadangi tiki organizacijos tikslais, yra užtikrinti, jog vienaip ar kitaip geba prisidėti sprendžiant iškilusias problemas. Vis dėlto, ko gero, dažniausiu atveju savanoriaujantys asmenys yra įtakojami aukštesniųjų motyvų, t. y. dorovinių nuostatų, religinių įsitikinimų realizavimo, noro sulaukti pripažinimo už vykdomą savanorišką veiklą. Labiausiai vyraujantis motyvas (ypač aktualu jaunimui bandant atrasti save, siekiant sėkmingos karjeros) – galimybė savanoriško darbo dėka įgyti patirties, naujų žinių bei įgūdžių. Tai irgi susiję su aukštesniais savęs realizavimo, pripažinimo poreikiais, svarbus tampa ir saugumo poreikis, nes tik turintis žinių bei patirties žmogus gali jaustis užtikrintas dėl savo profesinio kelio ateityje. Šie dalykai svarbūs individo savivertei, pasitikėjimui savimi bei išlikimui darbo rinkoje (Izokaitienė, 2011).

² Utilitarizmas – etikos teorija, galutiniu tikslu laikanti visų žmonių laimės maksimizavimą ir kančios minimizavimą. Kitaip sakant, kuo daugiau laimės veiksmai suteikia, tuo jis pagal utilitarizmą yra moralesnis, o kančią sukeltys poelgiai laikomi amoraliais. Visų žmonių laimės ir kančios vertė utilitarizme yra vienoda – sava laimė utilitaristams yra svarbi tiek pat, kiek ir bet kurio kito žmogaus (Dabartinės lietuvių kalbos žodynas, 2006).

Analizuojant savanoriškos veiklos motyvus reikėtų atkreipti dėmesį ir į faktą, jog skirtingi žmonės gali tą patį darbą atlikti dėl skirtingų priežasčių. Užsiėmimas savanoryste gali tenkinti skirtingus to paties žmogaus poreikius skirtingu metu. Dėl to yra išskiriami šeši pirminiai motyvai (žr. 1 pav.)



1 pav. Pirminiai savanoriškos veiklos motyvai

Šaltinis: Davila, Diaz-Morales, 2009, p. 83

Paveiksle (žr. 1 pav.) pavaizduoti motyvai siejasi su anksčiau minėtomis savanoriško darbo funkcijomis, kurias išskyrė autoriai Turniansky ir Cwikel (1996). Ši sąsaja atskleidžia savanorių motyvų bei gaunamos patirties savanoriaujant atitikimo svarbą. Pirminiai savanorišką veiklą vykdančio asmens motyvai gali skirtis. Taip pat skirtingi gali būti ir būdai, kuriais siekiama įgyvendinti šiuos motyvus bei patenkinti poreikius (Houle ir kt., 2005).

Motyvacija užsiimti savanoriška veikla priklauso ir nuo amžiaus. Teigiama, kad jaunesni asmenys labiau dėmesį sutelkia į karjeros poreikių tenkinimą. Tai reiškia, jog vyrauja savisaugos bei karjeros motyvai. Vyresnio amžiaus savanoriai dažniau skatinami socialinių motyvų. Savanoriškos veiklos motyvų kaita svarbi dėl to, kad tuo užsiimti galima įvairiais amžiaus tarpsniais, tačiau jos

reikšmė kinta besikeičiant asmens atliekamais vaidmenimis jo gyvenime. Galiausiai, kuo žmogus darosi vyresnis, tuo labiau didėja emocinės išraiškos poreikis (Davila, Diaz-Morales, 2009).

Savanoriškos veiklos formos bei motyvai ją užsiimti gali priklausyti ir nuo asmens lyties. Pavyzdžiui, moterys dažniau renkasi darbo sritis, susijusias su mokymu, su maistu ir pan., o vyrams labiau priimtina sporto sritis. Bendra tiek vyrams, tiek moterims būna veikla, susijusi su įvairiais fondais. Taip pat vertėtų paminėti ir išsilavinimo reikšmę. Aukštesnį išsilavinimą turintys žmonės dažnesniu atveju atsakomybę prisiima už vadybą, organizavimą, o rečiau atlieka pareigas, susijusias, pavyzdžiui, su maisto rinkimu, ruošimu, dalijimu vargstantiems. Tokie savanoriškos veiklos pasirinkimo skirtumai grindžiami tuo, jog išsilavinusių asmenų bendravimo bei organizaciniai įgūdžiai yra geresni. Tai palengvina pilietinį dalyvavimą (Valavičienė, 2009).

Motyvacija savanoriauti gali būti įtakojama ne tik lyties, amžiaus, išsilavinimo, bet ir skirtingų šalių kultūrinių bruožų. Kaip teigia Jonutyte ir Rekis (2009), paprastai Lietuvoje savanoriai įsitraukia į šią veiklą dėl galimybių išreikšti save, norėdami įgyti naudingos patirties, taip pat ir dėl tikslo padėti žmonėms. Pačių savanorių iniciatyva, poreikis kažko pasiekti yra svarbiausia, kadangi savanoriškos veiklos patirtis tik derinant ją su savo siekiais ir motyvais yra suvokiama adekvačiai.

Šiais laikais žmonės, o ypač jaunieji, labai nori ir nebijo keliauti po pasaulį, pažinti kitas šalis bei jų kultūras. Dėl to norėtųsi akcentuoti ir tai, jog vienas iš motyvų, skatinančių savanoriauti, ir yra noras pamatyti pasaulį, kuriam laikui ištrūkti iš namų ar darbo aplinkos, įgyti pačių naujausių politinių žinių arba tiesiog papildyti savo gyvenimo aprašymą įdomiais įrašais, galbūt patikrinti save, savo įgūdžius, praplėsti mąstymą ir panašiai.

Savanoriškas darbas, kaip jau buvo minėta, atveria didesnes karjeros galimybes. Taigi, ko gero, dėl to tai yra gana ryškus motyvas jauniems asmenims skirti savo laiką ir įgūdžius savanoriavimui. Tokia veikla neabejotinai padeda žmogui atskleisti turimus gebėjimus, parodyti, kaip tinkamai jis gali atlikti darbą, o tai svarbus momentas siekiant įgyti darbdavio pasitikėjimą. Kaip rašo Wilson ir Musick (1999), pasiremdami ilgalaikiais Amerikos aukštojo mokslo programų tyrimais, studentai, kurie vykdo savanorišką veiklą, pasižymi geresniais studijų rezultatais bei gerina profesines galimybes. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog jauni asmenys, siekdami praplėsti užimtumo galimybes bei užtikrintai integruotis į darbo rinką, savanoriaudami nusitiesia sau kelią link to ir tuo pačiu parodo turimą potencialą.

Apibendrinant savanoriškos veiklos motyvus bei siejant juos su savanorystės funkcijomis, galima teigti, jog savanoriška veikla tenkina įvairias šia veikla užsiimančių asmenų poreikių grupes. Dėl to rinkdamiesi veiklos, kurioje nori savanoriauti, rūšį, asmenys vadovaujasi savais motyvais,

atitinkančiais jų poreikius. Tačiau nežiūrint tvirto pasiryžimo bei stiprios motyvacijos, kiekviename savanoriškame darbe, yra susiduriama su įvairiomis problemomis, turinčiomis įtakos savanorio apsisprendimui ir patirčiai. Taigi, motyvacijos stiprumas gali gerokai nulemti asmens nusiteikimą nenutraukti šios veiklos, o mėginti susidoroti su iškilusiais sunkumais.

Kadangi šiame darbe savanorystė analizuojama gretinant ją su profesine karjera, tai aktualiausias tampa motyvas, susijęs būtent su savanoriškos veiklos įtaka siekiant save realizuoti ir įtvirtinti darbo rinkoje. Todėl sekančiame darbo skyriuje plačiau bus nagrinėjama profesinės karjeros samprata.

1.2. Profesinės karjeros teoriniai aspektai

Būsimos specialybės pasirinkimas – viena aktualiausių temų jauno žmogaus gyvenime, kadangi būtent tai nulemia profesinės karjeros susiklostymą ateityje. Nuo šio sprendimo priklauso individo asmeninės gerovės augimas. Profesinio apsisprendimo sėkmę įtakoja savo sugebėjimų pažinimas. Kaip teigia Petkevičiūtė (2006), „asmenybė pažindama save, suvokdama savo norus ir poreikius gali daug sėkmingiau dirbti, kurti, bendrauti ir apskritai gyventi“.

Skirtingi autoriai karjeros sąvoką apibūdina nevienodai. Jų aiškinimai pateikti 3 lentelėje.

3 lentelė

Karjeros sąvokos, remiantis skirtingais autoriais

Autorius, metai	Sąvokos aiškinimas
Petkevičiūtė, 2006	<ol style="list-style-type: none"> Karjera – pasiekimas. Tai daugiausia taikoma pasiekimams darbe. Karjera – profesija. Vienos profesijos yra prestižiškesnės už kitas. Karjera – nuolatinio darbo nuosekli tąsa. Šiuo požiūriu visi dirbantys žmonės turi darbo istoriją – karjerą. Karjera – viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties nuosekli seka.
Holland, 1985	Karjera – vienas iš žmogaus individualaus profesinio gyvenimo rodiklių. Žmonės yra linkę pasirinkti tą veiklą, kuri labiausiai atitinka jų asmenybės tipą.
Kalvaitienė, 2010	Karjera yra nuolatinio asmenybės tobulėjimo ir profesinės saviraiškos procesas. Žmogus vysto savo karjerą tiek individualioje, tiek socialinėje sferoje, todėl karjera priklauso tiek nuo individualių pastangų, asmeninių

	sugebėjimų, tiek nuo aplinkos, kuri jį supa ir veikia.
Adukovičiūtė, Bučaitė, Grakauskas ir Žibėnienė, 2007	Karjera – tai visą gyvenimą trunkanti mokymosi ir darbo patirčių seka.
Kučinskienė, 2003	Bendroji karjeros samprata sutampa su tradicinės karjeros sąvoka: greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomenėje, mokslinės veiklos srityse.
Laužackas, 2005	Karjera – iš pašaukimo kylančių ir besitęsiančių visą gyvenimą įvairių žmogaus atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, darbo vietų ir jose užimamų pareigų bei pasiekimų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją ir stilių.
Sakalas, Šalčius, 1997	Karjera – individualiai suvokta požiūrių ir elgsenos seka, susijusi su darbo patyrimu bei asmeniniu individo gyvenimu.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis nurodytais lentelėje šaltiniais

Išanalizavus 3 lentelėje pateiktus skirtingų autorių karjeros sampratos apibrėžimus galima pastebėti, kad visi jie karjerą sieja su nepertraukiama darbine veikla, kuri trunka visą asmens gyvenimą. Autoriai nurodo, jog žmogus pasirinkdamas karjeros kelią yra linkęs pasirinkti tą karjeros kryptį, kuri yra artimiausia jo asmenybei. Petkevičiūtė (2006) karjerą apibūdina kaip pasiekimą, profesiją, nuolatinio darbo nuoseklią tąsą bei viso gyvenimo nuoseklią seką.

Skirtingi apibrėžimai, kas tai yra profesinė karjera, rodo, kad galimos skirtingos karjeros sampratos. Viena gali būti susijusi su konkrečia darbine veikla, o kita – gyvenimo planavimu ir to plano įgyvendinimu. Taigi, galima teigti, jog profesinė karjera yra visą gyvenimą trunkanti darbų seka, mokymasis, tikslų siekimas, kilimas pareigybių hierarchiniais laiptais, tobulėjimas, tikslingas veikimas ir galimybė realizuoti save.

Skirtingi autoriai kalbėdami apie profesinę karjerą ją skirsto į du tipus: asmeninę ir organizacinę karjerą. Asmeninė karjera suvokiama kaip asmens noras kilti karjeros laiptais, nepriklausomai nuo to, ar jis visą laiką dirbs vienoje organizacijoje ar palaipsniui, siekdamas aukštesnės hierarchinio lygio pozicijos, jis migruos iš vienos organizacijos į kitą. Tuo tarpu organizacinę karjerą yra suprantama kaip aukštesnės pozicijos siekis tam tikroje vienoje organizacijoje.

Sakalas ir Šilingienė, cituojami Stancikienės (2009), pateikia schemą, suderinančią vidinių ir išorinių profesinės karjeros veiksnių suskirstymą. Minėti karjeros veiksniai yra pavaizduoti 4 lentelėje.

4 lentelė

Profesinės karjeros veiksniai

Išoriniai	Vidiniai
<ul style="list-style-type: none"> • Šeimos įtaka <ul style="list-style-type: none"> • Šeimos vertybės • Socialinis ekonominis lygis • Ekonominė įtaka <ul style="list-style-type: none"> • Ekonominės sąlygos • Padėtis darbo rinkoje • Tendencijos darbo rinkoje • Visuomenės įtaka <ul style="list-style-type: none"> • Darbo vertinimas • Vertybių sistema • Organizacijos įtaka <ul style="list-style-type: none"> • Darbo sąlygos • Požiūris į bendradarbius 	<ul style="list-style-type: none"> • Išsilavinimas ir kvalifikacija <ul style="list-style-type: none"> • Akademinis išsilavinimas • Profesinė kvalifikacija • Profesinis išsilavinimas • Tikslai ir lūkesčiai <ul style="list-style-type: none"> • Noras vadovauti • Poreikis dirbti su informacija ar žmonėmis • Darbinės veiklos įvairovė • Asmeninės nuostatos <ul style="list-style-type: none"> • Atlyginimas • Statusas • Garbės troškimas • Galimybė padėti šeimai

Šaltinis: Stancikienė, 2009, p. 112

Išanalizavus profesinės karjeros išorinius ir vidinius veiksnius, galima teigti, jog planuojant profesinę karjerą yra būtina atsižvelgti į asmeninius siekius bei vertybes, poziciją, išsilavinimą, aplinką (kitus asmenis, politinę, ekonominę ir socialinę politiką bei vyraujančias tendencijas visuomenėje) ir tikslus. Tik suderinus vidinius ir išorinius veiksnius žmogus gali planuoti, formuoti bei vykdyti profesinę karjerą, kuri nesukels fizinio ar psichologinio diskomforto ir neišskirs iš supančios aplinkos (Stancikienė, 2009).

Studentai, studijuodami universitete ar kolegijoje ir atlikdami praktiką, įgyja tam tikrų profesinių kompetencijų. Tačiau jų tikrai neužtenka siekiant jaustis geru savo srities specialistu. Kaip buvo minėta anksčiau, jaunuoliai turi galimybę įsitraukti į savanorišką veiklą studijų metu ar netgi baigę jas ir tokiu būdu tobulinti savo kompetencijas bei įgyti daugiau praktinių žinių. O tai, savaime suprantama, leis jiems lengviau planuoti bei siekti profesinės karjeros.

Šukienė (2010), išskiria pagrindines kliūtis, kurios trukdo siekti sėkmingos profesinės karjeros:

- tikslai, kurie priklauso kitiems. Tokių tikslų siekimas negali suteikti pasitenkinimo darbu, kadangi jie neatitinka asmens vertybių, bruožų. Tokiu atveju yra svarbu analizuoti save, atrasti tikrąsias vertybes ir laikui bėgant išsikelti savo tikslus;
- tikslai nesuderinti su darbu. Dažniausiai sėkmingas karjeros valdymas remiasi konceptualių tikslų suvokimu ir galimybe panaudoti esamą darbą norimam tikslui pasiekti;
- tikslai, kurie per daug neapibrėžti. Aiškūs ir konkretūs tikslai gali efektyviau nukreipti pagrindinio tikslo siekimo linkme nei neapibrėžti tikslai. Pastarieji yra sunkiai įgyvendinami, nes asmuo pats konkrečiai nežino, ko turi siekti;
- tikslai, kurie yra per lengvi ar per sunkūs. Asmenys, turintys pernelyg sunkius tikslus, nėra motyvuoti jų siekti, o ypač lengvi tikslai skatina netikrą pasitenkinimą. Nesugebėjimas pasiekti tikslų gali sukelti nesėkmės jausmą;
- nelankstūs karjeros tikslai. Tokie tikslai yra sunkiai įgyvendinami, nes žmogus negali jų niekaip pakeisti. Tai gali sukelti neigiamas emocijas.

Apibendrinant galima teigti, kad karjeros kūrimo kliūtys būna įvairios. Asmuo, siekdamas profesinio įsitvirtinimo, turi aiškiai nusistatyti sau tikslus, žinoti, ko tiksliai nori, bet tuo pačiu būti lankstus tų tikslų atžvilgiu. Jeigu stengiamasi dėl kitų žmonių primestų tikslų ar konkrečiai nežinoma, koks yra tas tikslas, tai rezultatai pasiekti būna labai sunku arba neįmanoma,

Profesinė karjera yra nagrinėjama atsižvelgiant į įvairius aspektus (karjeros teorijos, modeliai, etapai, asmenų talentai ir kt.). Norint labiau atskleisti šią temą, toliau bus analizuojami profesinės karjeros planavimas ir įgūdžiai sėkmingai karjerai.

1.2.1. Profesinės karjeros planavimas

Profesinės karjeros planavimas tampa asmenine kiekvieno visuomenės nario atsakomybe – kiekvienas skirtingai suvokia pasaulį, turi savitus lūkesčius, siekius bei viltis. Tokiame individualizuotame profesinės veiklos suvokimo kontekste ypač aktualiais pripažįstami profesinės karjeros planavimo gebėjimai.

Pukelis (2007) teigia, kad profesinės karjeros planavimas – tai nuolatinis procesas. Jo metu yra svarbu įvertinti nuolat kintančių išorės veiksnių svarbą proceso kokybei. Taip pat svarbu tinkamai įvertinti ir peržiūrėti asmeninių prioritetų ryšį su realiomis galimybėmis. Profesinės karjeros planavimo

gebėjimai turi būti nuolat ugdomi, kadangi tai yra nepertraukiamas procesas. Žmogaus asmenybė nuolat kinta, todėl kinta ir vertybių sistema, sėkmės suvokimas, o profesinės karjeros planavimą veikia išoriniai (naujų profesijų atsiradimas, studijų ir/ar darbo užsienyje galimybių plėtra, darbo rinkos pokyčiai ir kita) ir vidiniai veiksniai (asmenybės, vertybių kitimas).

Norėdami išsikelti ilgalaikius karjeros tikslus, tinkamai suplanuoti savo karjerą, būtinai turime atsižvelgti į ilgalaikes pasaulio pokyčių tendencijas bei jų galimą poveikį mūsų ateities užimtumo ir karjeros galimybėms. To nepadarę galime prastai išnaudoti ekonominių, socialinių bei technologijų pokyčių sankirtoje atsiveriančias naujas darbo ar nuosavo verslo kūrimo perspektyvas, arba – dar blogiau – nukreipti savo pastangas netinkama kryptimi, sugaišti begalę laiko ugdant niekam nereikalingas kompetencijas, patekti į karjeros akligatvį (Valickas, Chomentauskas ir kt., 2012).

Įvardintos priežastys turėtų būti motyvas žmogui pasinaudoti savanorystės galimybėmis. Tai padėtų išvengti laiko sugaišimo ugdant nereikalingas kompetencijas, o norimas darbas būtų lengviau pasiekiamas jau studijų metu ar po jų baigimo. Anot Valackienės (2003), „planuojant profesinę karjerą, konstruojama darbo vertybių sistema, kuri padeda pasirinkti darbą, padaro ją prasmingesnį, tikslingesnį. Laipsniškai žmogus įauga į profesinę ir socialinę aplinką. Susidaro galimybės siekti profesinės karjeros“.

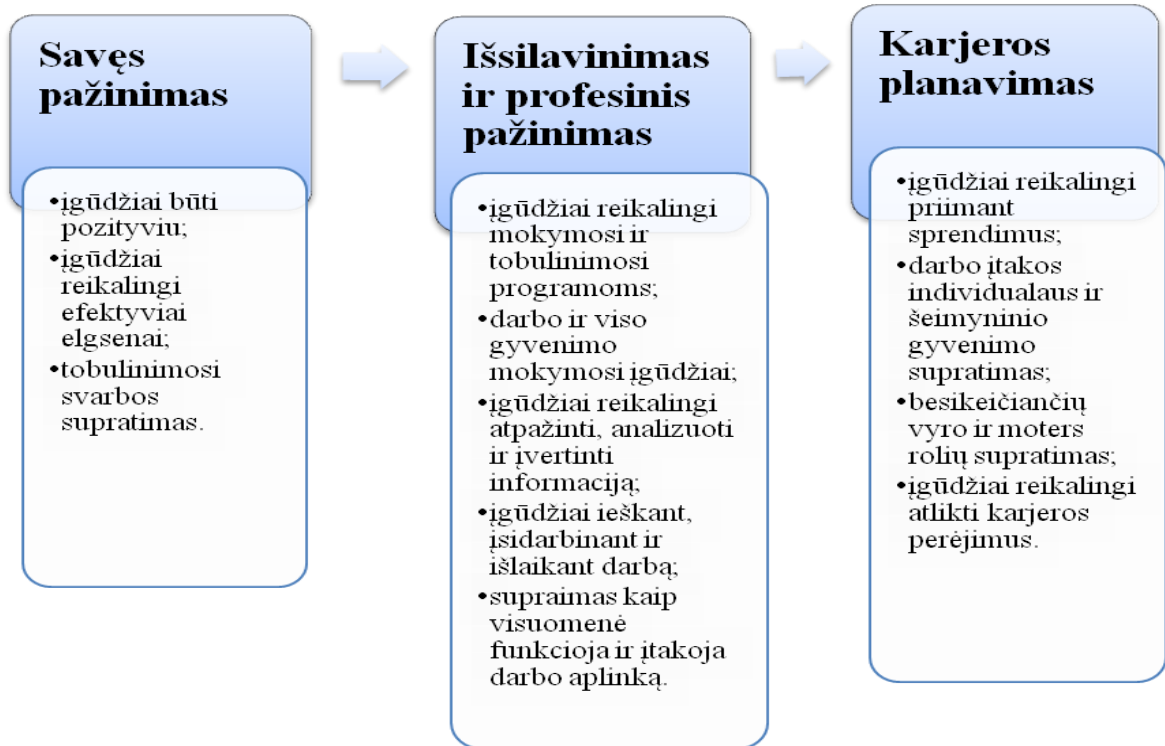
Petkevičiūtė, cituojama Stancikienės (2009), pateikia du karjeros planavimo etapus:

1. *Atitikimo procesas arba pradinė pozicija.* Šis etapas yra siejamas su pasirengimu karjerai ir pradinės pozicijos susiradimu. Anot minėtų autorių, žmogus dažniausiai pasirenka tokią profesinę karjerą, kuri yra artimiausia jo vertybėms, poreikiams, išoriniams bei vidiniams motyvams ir talentui.

2. *Profesinės karjeros pasirinkimas arba vystymosi procesas* – sprendimų priėmimo procesas ir socialinės ir kultūrinės įtakos funkcija. Profesinės karjeros gilinimo etapas.

Anot Lamanasko ir Augienės (2015), vertybės turi didelę reikšmę pasirenkant karjerą. Realiame gyvenime vertybės visada pirmiausia siejamos su individualiu lygmeniu, kitaip sakant, su žmogaus pasirinkimu. Asmenybės kryptingumą lemia individuali vertybių sistema.

Remiantis Litoiu (2015), 1992 metais buvo nustatytos kompetencijos ir jų indikatoriai suaugusiesiems, kad būtų galima tinkamai paruošti studentus darbo pasauliui. Šios kompetencijos bei indikatoriai yra svarbūs efektyviam karjeros planavimui bei parodo reikšmingą iššūkį aukštosioms mokykloms. Tai akcentuojama ne tik dėl išsilavinimo ar profesijos pažinimo, bet ir dėl karjeros, kuri tam tikra prasme įtakoja vertybes ir gyvenimo stilių. Universitetai ar kolegijos turi prisidėti ugdant tris sukurtas kompetencijas ir indikatorius. Pastarieji pavaizduoti 2 paveiksle.



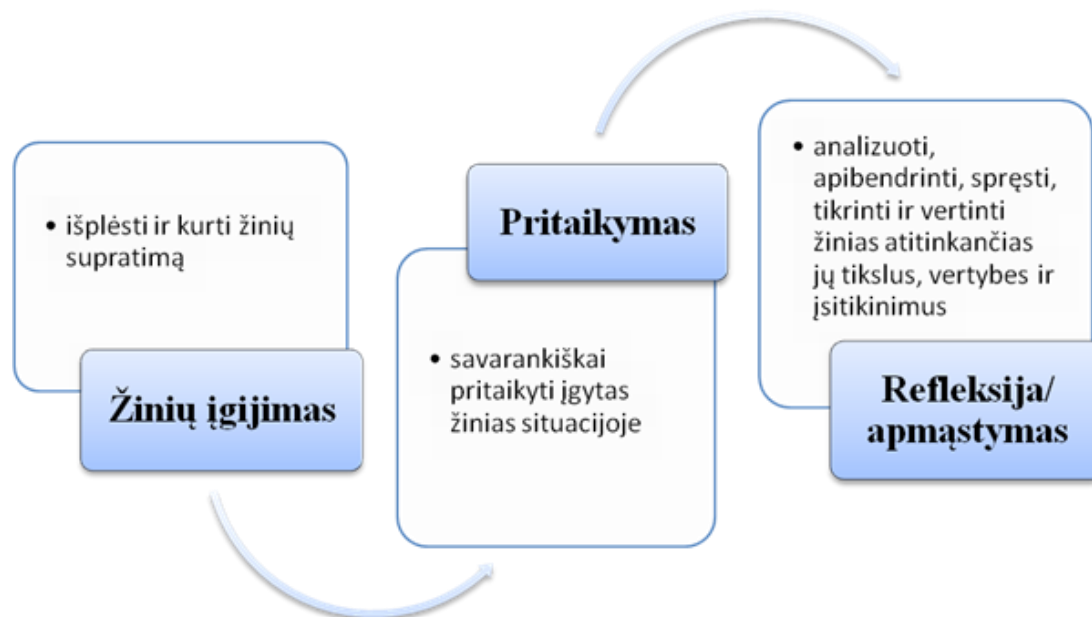
2 pav. Karjeros kompetencijos ir indikatoriai

Šaltinis: sudaryta remiantis Litoiu, 2015

Pavaizduotos paveiksle (žr. 2 pav.) kompetencijos parodo tai, kas svarbiausia norint išsiugdyti karjeros planavimo ir valdymo įgūdžius. Jauni žmonės turi susipažinti su karjeros planavimu įvairiose srityse bei suprasti, kad aukštųjų mokyklų reikalavimai yra susiję su karjeros pasirinkimu. Taip pat, planuodami karjerą, jaunuoliai turi sugebėti priimti jiems svarbius sprendimus.

Pagal Dailidienę ir Navickienę (2006), profesijos rinkimasis ir teisingų sprendimų dėl tolimesnės sėkmingos profesinės veiklos priėmimas dažniausiai priklauso nuo to, ar žmogus geba realiai vertinti savo profesinius interesus, gebėjimus ir turi pakankamai informacijos apie mokymosi galimybes bei situaciją darbo rinkoje, kad galėtų suderinti tai, ko nori ir ką gali, su tuo, ko reikia. Dėl to, kaip teigia Pukelis (2003), karjeros planavimas turi prasidėti jau profesinio rengimo institucijoje, kur besimokančiajam padedama suvokti darbo rinkos poreikius ir kaitos tendencijas bei perspektyvas jo pasirinktoje profesinėje srityje, mokymosi ar studijų procesus, įgyti karjeros planavimo žinių bei gebėjimų, didinančių jo galimybes įsidarbinti, siekti karjeros aukštumų bei prasmingo profesinio gyvenimo kelio.

Jaunuoliui pasirinkus norimą karjeros kelią taip pat svarbu yra gebėti tai valdyti visą gyvenimą. Todėl, remiantis Litoiu (2015), karjeros valdymo įgūdžiai yra suskirstyti į tris pagrindinius mokymosi etapus. Juose pateikiami indikatoriai, reikalingi kompetencijos tobulinimui. 3 paveiksle pavaizduoti trys mokymosi etapai, gauti iš Bloomo sistematikos.



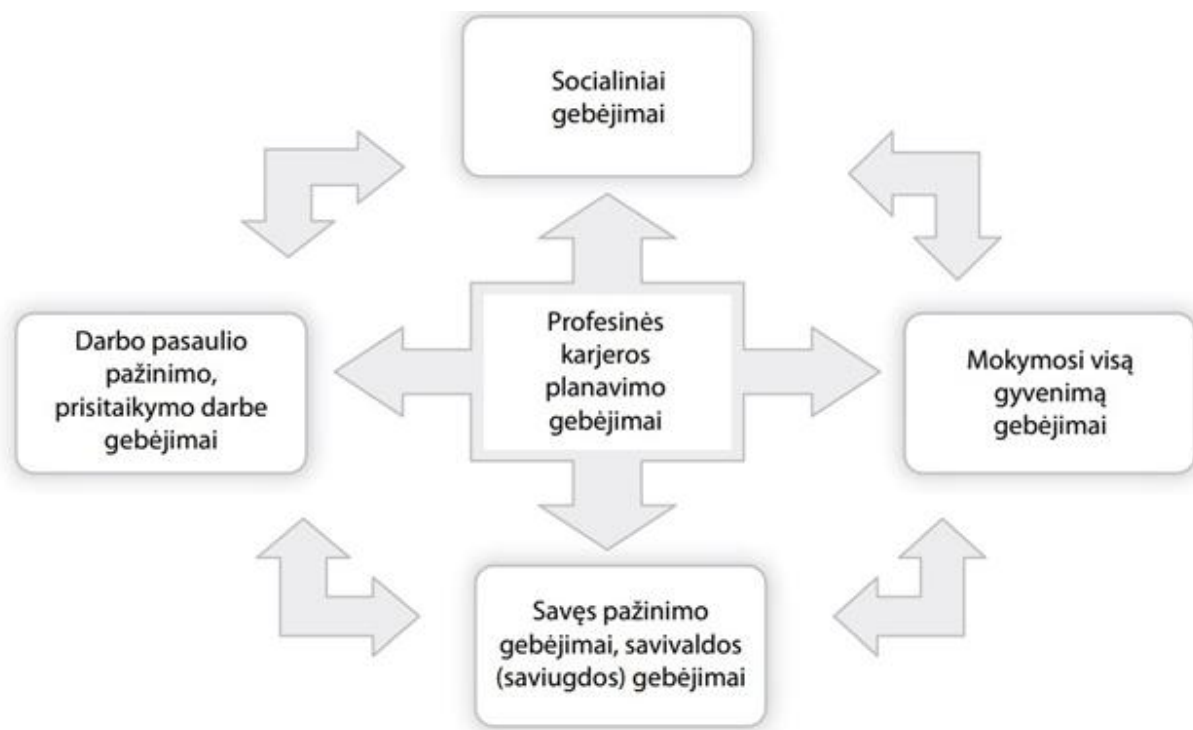
3 pav. Viso gyvenimo mokymasis ir karjeros valdymas

Šaltinis: sudaryta remiantis Litoiu, 2015

Kaip pavaizduota 3 paveiksle, karjeros planavimas ir mokymasis visą gyvenimą glaudžiai siejasi bei turi tris pagrindinius etapus. Žinių įgijimo etape pagrindiniai uždaviniai yra prisiminti, atpažinti, apibūdinti, identifikuoti, paaiškinti, diskutuoti, apibendrinti, tirti ir rinkti naują informaciją tam, kad būtų įgytos reikalingos žinios. Pritaikymo etape svarbiausia yra savarankiškai pritaikyti įgytas žinias: parodyti, panaudoti, naudotis, paaiškinti ir spręsti problemas susijusias su turimomis žiniomis. Paskutiniajame, refleksijos arba apmąstymo, etape svarbu analizuoti ir apibendrinti turimas žinias, vertinant jas patikrinti, ar jos atitinka jūsų vertybes bei įsitikinimus.

Karjeros sėkmė nebūtinai turi būti suprantama kaip žūtbūtinis siekis pakilti karjeros laiptais ar tapti vadovu. Horizontali karjera taip pat yra siekis nuolat tobulinti, plėsti savo įgūdžius, tapti geriausiu specialistu, vykdant pavestas funkcijas. Kitas siekis – persikvalifikuoti ir pereiti į kitą veiklos sritį. Todėl, kaip teigia Albrechtas (2005), karjeros planą reikia sudaryti nepaisant to, kuriai karjeros orientacijai (į asmenybę, organizaciją ar visuomenę) priklauso žmogus ir, kokie yra jų siekiai karjeros srityje.

Kalvaitienė (2010), analizuodama Kučinskienę (2003) ir Pukelį (2007), išskiria šiuos pagrindinius profesinės karjeros planavimo gebėjimus (žr. 4 pav.).



4 pav. Profesinės karjeros planavimo gebėjimai

Šaltinis: Kalvaitienė, 2010

4 paveiksle vaizduojama, kaip profesinės karjeros planavimo gebėjimai yra susiję vienas su kitu ir tarpusavyje:

- **savęs pažinimo gebėjimai**, padedantys išsiaiškinti dabartines ir ateityje numatomas įgyti asmenines vertybes, gebėjimus, lūkesčius ir kt. Tai būtiniausi gebėjimai renkant ir atliekant įvairius socialinius vaidmenis žmogaus gyvenime. Savivaldos (saviugdros) gebėjimai, apimantys savęs pažinimo ir darbo pasaulio pažinimo gebėjimais pagrįstų karjeros strategijų kūrimo, koregavimo ir įgyvendinimo procesus;
- **darbo pasaulio pažinimo gebėjimai** grindžiami informuotumu apie darbo pasaulio ir jame egzistuojančios karjeros pasirinkimų įvairovės dinamiką. Svarbu gebėti suvokti karjerą sąlygojančių socialinių, ekonomikos ir užimtumo veiksnių sistemą bei kaitą, identifikuoti karjeros galimybių spektrą ir jų siekimo alternatyvas;

- **prisitaikymo darbe gebėjimai**, kylantys iš individiui socialiai priimtinių darbo vertybių sistemos, lemiančios asmens norą dirbti, darbo paieškos ir išsilaikymo jame gebėjimai, darbo įpročiai, užtikrinantys darbo produktyvumą, gebėjimai, būtini darbo vietos harmonizavimui pagal savo poreikius;
- **mokymosi visą gyvenimą gebėjimai**, arba nuolatinio tobulėjimo gebėjimai, būtini optimizuoti asmenybės profesinės saviraiškos galimybes konkrečioje visuomenėje ir siekiant tam tikros karjeros. Šie gebėjimai yra svarbiausia asmenybės savikūros ir saviraiškos visuomenėje prielaida ir rezultatas;
- **socialiniai gebėjimai** apima bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimus. Jie ypatingai svarbūs integruojantis į profesinį pasaulį. Šiandieninėje darbo rinkoje reikia sugebėti spręsti kylančius konfliktus, dirbti komandose bei siekti kompromisų.

Anot minėtų autorių, karjeros planavime yra svarbu gerai pažinoti save, kad ateityje pasirinkta karjera būtų priimtina. Kompetencijos, įgūdžiai bei žinos apie save bus analizuojami tolimesniame skyrelyje.

1.2.2. Vadybos kompetencijos sėkmingai karjerai

Analizuojant mokslinę literatūrą galima pastebėti, jog yra išskiriama labai daug įvairių įgūdžių ir kompetencijų. Šiame magistro darbe akcentuojami tik su vadybos sritimi susiję įgūdžiai, gebėjimai bei kompetencijos.

Prieš pradėdant analizuoti minėtus įgūdžius, gebėjimus ir kompetencijas, svarbu išsiaiškinti, koks yra skirtumas tarp jų visų. Kaip teigia Laakso – Manninen ir Viitala (2007), vis dar nėra aiškiai apibrėžtų šių sąvokų paaiškinimų. Hogan ir Warrenfeltz (2003); Jackson, Farndale ir Kakabadse (2003), cituojami anksčiau minėtų autorių, **įgūdžius** apibrėžia kaip specifinius, kurie gali būti išmokti ir yra pritaikomi konkretaus darbo įgyvendinimui, o **gabumus/sugebėjimus** kaip gebėjimą pritaikyti įgūdžius ir kompetencijas tam tikrame kontekste. Parry (1996) ir McLagan (1998), cituojami tų pačių autorių, **kompetencijas** sieja su patirties, įgūdžių, žinių, savo socialinio vaidmens išraiškos, vertybių, požiūrio visuma, kuri įgyjama per visą gyvenimą.

Remiantis verslo žodynu³, vadybos įgūdžiai yra apibūdinami kaip gebėjimas priimti verslo sprendimus ir vadovauti įmonės darbuotojams. Šiame žodyne pabrėžiami trys svarbiausi vadybos įgūdžiai:

1. Žmogiškieji įgūdžiai. Tai yra **gebėjimas bendrauti ir motyvuoti**.
2. Techniniai įgūdžiai. Tai yra **prekybiniai/pardavimo įgūdžiai** (žinios bei gebėjimai).
3. Abstraktūs įgūdžiai – **gebėjimas** suprasti sampratą, **vystyti idėjas ir įgyvendinti/pritaikyti strategijas**. Taip pat tai gali būti **bendravimo įgūdžiai ir derybų taktikos**.

Cornell universiteto žmogiškųjų išteklių skyrius⁴ nurodo šias pagrindines vadybos kompetencijas:

- **Prisitaikymas.** Sugebėjimas efektyviai prisitaikyti, kuomet patiriamas pokytis. Asmuo yra optimistiškas ir turi drąsos prisiimti įvertintą riziką, yra lankstus, atviras ir priima naujas idėjas.
- **Atlikti sėkmingus veiksmus naudojant planavimą, organizavimą ir delegavimą.** Susitelkia į pagalbą kitiems, kad būtų lengviau pasiekti tikslų, sukuria palankią mokymuisi aplinką, dalijasi atsakomybe bei atskaitomybe, įvertina darbą, susijusi su iškeltais tikslais, bei įvertina pasiektus rezultatus.
- **Santykių sutvirtinimas/pasiskirstymo vertinimas.** Siekia ir vysto bendradarbiavimo santykius, kad pasiektų darbo tikslą, vertina kitų asmenų gebėjimus, išvalgas ir idėjas, turi gebėjimų efektyviai bendradarbiauti, dirbti ir motyvuoti visus kitus komandos/organizacijos narius.
- **Bendravimas.** Aiškiai perteikia informaciją rašytiniu ar verbaliniu būdu, kad visi grupės nariai ją suprastų, pateikia informaciją, priklausomai nuo auditorijos poreikių, klausosi bei atsako kitiems tinkama maniera.
- **Konfliktų valdymas/problemos spendimas.** Nustato problemą ir galimą jos sprendimo būdą, tada efektyviai imasi veiksmų jos sprendimui klausydamas bei suprasdamas kitus asmenis.
- **Padedą kitiems žmonėms tobulėti (angl. *coaching*).** Aktyviai padeda kitiems žmonėms tobulinti jų įgūdžius ir gebėjimus, kad jie galėtų atlikti dabartinės ar būsimas pareigas efektyviau. Padeda praplėsti žinias, gabumus ar įgūdžius, kad įvykdytų užduotį ar pasiektų tikslą.

³ Verslo žodynas. Prieiga per internetą: <http://www.businessdictionary.com/definition/managerial-skill.html>. (žiūrėta 2015-12-15).

⁴ Cornell University, Division of Human Resources. Prieiga per internetą: https://www.hr.cornell.edu/life/career/management_competencies.pdf. (žiūrėta 2015-12-15).

- **Moralės normos.** Tvirtai laikosi pagrindinių vertybių bet koku metu, žino ir pritaiko jas darbo metu.
- **Organizacinis sąmoningumas/strateginis mąstymas ir sprendimų priėmimas.** Boyatzis (2011) išskiria šias pagrindines vadybos ir lyderystės **kompetencijas**:
- **Emocinis savęs kontroliavimas.** Savo emocijų supratimas ir jų kontroliavimas.
- **Mokėjimas prisitaikyti/lankstumas pokyčiuose.**
- **Siekimas laimėjimo.** Siekis pagerinti arba atitikti standartą tobulai.
- **Pozityvus požiūris.** Pozityvios įvykių pusės ir ateities matymas.
- **Empatija/išgyvenimas.** Aplinkinių jausmų matymas ir supratimas bei susirūpinimo parodymas.
- **Organizacijos supratimas.**
- **Įkvepianti lyderystė.** Gebėjimas įkvėpti asmenis ir grupes bei jiems padėti.
- **Konfliktų valdymas.** Derybos ir nesutarimų sprendimas.
- **Grupinis darbas.** Darbas su kitais siekiant bendrų tikslų bei grupinės sinergijos kūrimas.

Tullier (2004) pažinčių ieškojimą (angl. *networking*) pateikia kaip vieną svarbiausių, norint siekti sėkmingos profesinės karjeros. Anot autorės, studijos yra tinkamiausias metas tobulintis intelektualiai, socialiai, psichologiškai, taip pat kūrybiškai, tačiau reikia neužmiršti ir to, jog tai puiki vieta gerinti bendravimo įgūdžius ateities karjerai. Bendrauti ir užmegzti pažintis žmogus niekada nėra per jaunas. Minėta autorė pateikia kelis pavyzdžius, dėl ko tai gali būti naudinga: gauti geresnę darbą, pasirinkti tinkamesnę ateities karjeros kryptį, pažinti save, mokytis būti aktyviam kuriant savo karjerą ir kt.

Apibendrinant sėkmingo žmogaus vadybinių įgūdžių, kompetencijų ir gabumų analizę, galima pastebėti, jog visa tai yra sudėtinga įgyti vien studijų metu. Dėl šios priežasties jaunuoliai dar besimokydami turėtų ieškoti papildomų veiklų, kurios padeda visapusiškai tobulinti save.

Kaip teigia Gumuliauskienė, Augienė, Bobrova ir kt. (2002), „kiekvieno žmogaus gyvenimas pilnas abejonių, klystkelių, potyrių, užgožiančių kasdieninėje rutinoje gilinimąsi į save – savęs pažinimo, savęs vertinimo erdves, kurios asmenybę nukreipia į sėkmingą/nesėkmingą karjeros planavimo plotmę, įsitvirtinimą darbo rinkos pasaulyje“. Dėl šios priežasties jauni žmonės yra kviečiami prisijungti prie savanoriškos veiklos organizacijų, kuriose galėtų lengviau ir greičiau suprasti savo asmenybę, plėsti socialinį akiratį bei pasirinkti jiems priimtinausią profesinės karjeros kelią.

1.3. Savanorystės ir profesinės karjeros sąsajos

Pasaulis ir jo žmonės darosi vis globalesni, todėl keičiasi jų mąstymas, požiūris į daugelį dalykų. Vienas jų – savanorystė. Ji tampa dažniau „praktikuojama“, populiaru ir visur pripažįstama. Ne naujiena, kad darbdaviai užsienio valstybėse savanorišką veiklą vertina itin palankiai, o tai labai svarbu jaunam žmogui, siekiančiam pradėti savo profesinį kelią. Tokios nuostatos, susijusios su savanorystės įtaka karjerai, pamažu „prigyja“ ir mūsų šalyje.

Taigi, atlikus teorinę savanorystės bei profesinės karjeros aspektų analizę, pagrįstai galima teigti, jog kiekvienas asmuo, ypač jaunas ir neturintis darbinės patirties, įsitraukdamas į nevyriausybinių organizacijų vykdomą veiklą arba bent jau pasinaudodamas pavienėmis galimybėmis savanoriauti, padidina savo šansus sėkmingai įsitvirtinti darbo rinkoje.

Kaip buvo minėta ankstesniuose skyreliuose, savanoriška veikla ugdo jauno žmogaus pasitikėjimą savimi, suteikia reikalingumo, naudingumo jausmą, o Pruskaus (2014) teigimu, dar ir apsaugo jaunimą nuo antisocialaus elgesio. Savanoriaujant taip pat auga individo savigarbos jausmas, noras tobulinti socialines bei asmenines kompetencijas. Be to, tikėtina, jog aktyvumu ir noru savanoriauti pasižymintis asmuo asmeninėje savo karjeroje užsibrėžia socialiai reikšmingesnius tikslus, kas irgi yra vienas iš privalumų profesiniame kelyje. Siekiant karjeros ir sėkmingos integracijos darbo rinkoje šie faktoriai turi nemažą svarbą.

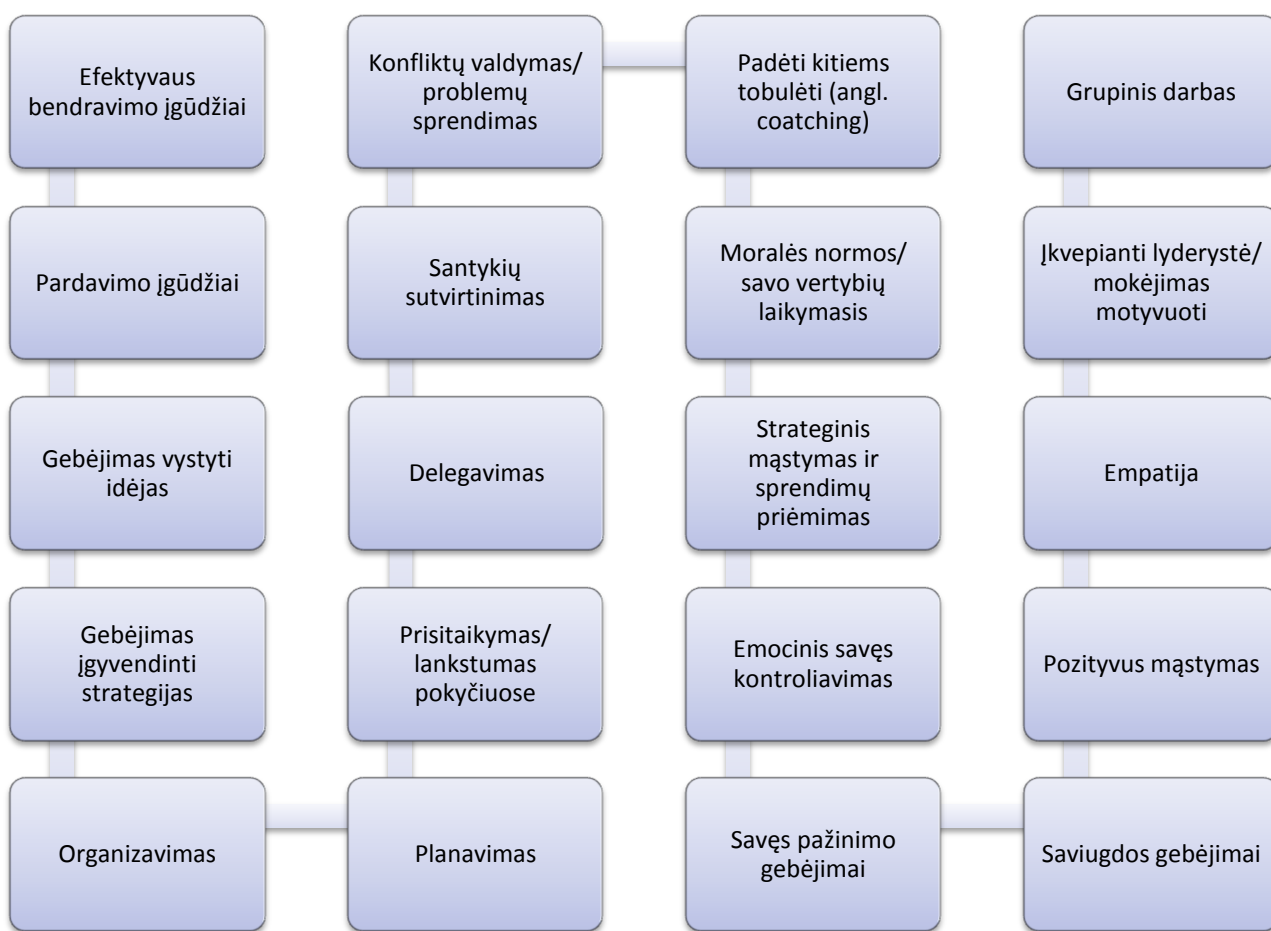
Panašiai šia tema rašo ir Jezukevičiūtė, Skirmantienė (2015) savo straipsnyje apie savanorystės metu įgytų kompetencijų svarbą darbo rinkoje. Jos teigia, jog savanoriškos veiklos naudą akcentuoja įvairių sričių mokslininkai. Edukologų nuomone, savanoris ugdomi, o psichologai mano, kad, realizuodami tikslus, individai tobulėja ir kelia sau naujus siekius. Taip pat pabrėžiama, jog savanoriškas dalyvavimas parodo asmens atvirumą skirtingoms situacijoms, sau bei kitiems. Taip didinamas pasitikėjimas savimi ir savarankiškumas. Veikdami tai, ką nori, žmonės darosi laisvesni priimant naujoves, atviresni žinioms, saviraiškai.

Šių dienų visuomenė labai konkurencinga, kadangi išsilavinusių ir dirbti norinčių specialistų netrūksta, o kvalifikuoto darbo vietų stinga. Baigus studijas, įgijus specialybę, bet neturint praktinės patirties, jaunuoliui tenka gerai pasukti galvą ir įdėti nemažai pastangų, jog juo būtų susidomėta kaip potencialiu darbuotoju. Taigi, kiekvienas veiksnys – asmeninės savybės, turimų įgūdžių spektras – tampa labai reikšmingas konkuruojant darbo rinkoje.

Kiekvienam jaunam asmeniui, pereinančiam iš švietimo sistemos į darbo rinką, yra svarbus jo statusas visuomenėje. Savanoriška veikla padeda individui socialiai įsitvirtinti bendraamžių bei suaugusiųjų subkultūrose. Vadinasi, savanorystės pagrindais atliekami darbai yra naudingi ne tik

visuomenei, bet ir patiems žmonėms, kurie tuo užsiima. Tai apibūdinama kaip pozityviosios socializacijos forma, kuri padeda lavinti individo savarankiškumą, darbo kultūros supratimą, atsakingumą, tikslumą, darbo drausmę, kūrybiškumą bei gebėjimą dirbti komandoje. Dirbant savanoriškai yra derinamas asmens individualumas ir bendruomeniškumas – jaunas žmogus mokosi būti bendruomeniškas. Taip pat atsiranda poreikis koreguoti savo elgesio stereotipus, ugdytis kitokią vertybių sistemą, formuoti savitą pasaulėžiūrą (Leliūgienė, 2002).

Atliekant mokslinės literatūros analizę galima pastebėti, jog autoriai savanorišką veiklą sieja tarsi su tam tikra terpe, kurioje galima geriau pažinti bei ugdyti save. Žemiau pateikiame paveiksle, pavaizduota, kokias kompetencijas, jaunas žmogus gali įgyti savanoriaudamas (žr. 5 pav.).



5 pav. Vadybos kompetencijos

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis įvairiais moksliniais šaltiniais

Paveiksle pavaizduotos (žr. 5 pav.) vadybos kompetencijos yra neabejotinai reikšmingos profesinės karjeros pradžiai. Kalbant apie veiksnius, įtakojančius profesinės karjeros sėkmę, reikėtų

paminėti, jog tai priklauso ne vien tik nuo to, kaip gerai asmuo atlieka pavestas užduotis bei paskirtus darbus, tačiau ir nuo to, koks būna jo indėlis kooperuojantis su kolegomis, kaip geba priimti organizacijos taisykles, parodyti lankstumą ir norą pasitarnauti toje organizacijoje. Dėl šių priežasčių studentams, norintiems ateityje atrasti tinkamą darbo vietą, rekomenduojama dar studijų metu aktyviai dalyvauti komandinėse veiklose, lankytis seminaruose, įsitraukti į nevyriausybinių organizacijų darbą ir pan. Tokiu būdu kaupiamos žinios, įgyjamos profesinės kompetencijos (Catana, 2015).

Jauno žmogaus profesinio kelio pradžia taip pat priklauso ir nuo to, ar jis pasirenka tinkamą sritį. Neretai pasitaiko, kad pabaigęs mokslus vidurinėje/pagrindinėje mokykloje, jaunuolis dar nežino, kokias studijas rinktis, kokią profesiją įgyti. Paprasčiau yra tiems, kurie nuo vaikystės ar paauglystės jau turi aiškią savo ateities viziją, pasižymi tam tikrais, visiems matomais, talentais, gebėjimais (pvz.: sportas, menai). Savanorystė tokiais pasirinkimų ir svarstymų momentais taip pat gali turėti nemenką įtaką. Užsiimant šia veikla patiriama tiek teigiamų, tiek neigiamų įspūdžių bei patirčių. Ir tai abiem atvejais yra labai naudinga, nes padeda jaunam žmogui susivokti, kas jam patinka ir įdomu, o kokiose srityse jis savęs jokių būdu nemato. Geriau tokius dalykus suprasti kuo anksčiau realiai pabandžius, o ne tuomet, kai mokslai jau baigti ir profesija įgyta. Bet kokie atradimai tolimesnės karjeros linkmei yra naudingi.

Savanorystės, kaip profesinės karjeros prielaidos, apibendrinimas galėtų būti autorės Mai (2011) mintis apie tai, kad yra svarbu būti veikliems ir atviriems, gebėti ramiai susidėlioti tikslus bei norus, suvokti savo gebėjimus, stipriąsias puses, o taip pat nepamiršti tobulinti silpnųjų. Žmogus, norėdamas gerai pasiruošti darbo rinkai, niekada negali stovėti vietoje – reikia nuolat atsižvelgti į vykstančius pokyčius. Savanoriška veikla šiai dienai yra vienas efektyviausių būdų savęs, kaip asmenybės ir kaip būsimo darbuotojo pažinimui, bei indėlis į sėkmingesnę profesinio kelio pradžia.

2. SAVANORYSTĖS KAIP PROFESINĖS KARJEROS TYRIMO METODOLOGIJA

2.1. Tyrimo metodologija ir darbo organizavimas

Metodologija (gr. *methodos* – tyrimo kelias; *logos* – mokslas) tikrovės pažinimo teorija, tirianti mokslinio mąstymo būdą bei principus. Siauresne prasme – mokslas, aiškinantis mokslinio tyrimo metodus, bendrų mokslo būdų teoriją (Tidikis, 2003).

Mokslinis tyrimas – tai sistemingas ir kryptingas tikrovės objektų nagrinėjimas, taikant mokslo priemones ir metodus (Kardelis, 2002). Šio tyrimo metu siekta atskleisti savanoriškos veiklos naudą bei įtaką kuriant profesinę karjerą ir siekiant sėkmingai įsitvirtinti darbo rinkoje. Rengiantis tyrimui buvo suformuluoti probleminiai klausimai, kurių pagrindu iškelta tyrimo hipotezė, apibrėžtas darbo objektas, tikslas, uždaviniai.

Magistro darbo tyrimas buvo atliekamas naudojant du metodus: kiekybinis tyrimo metodas – pusiau uždaro tipo klausimynas (žr. 1 priedą), kokybinis tyrimo metodas – pusiau struktūruotas interviu (žr. 2 priedą). Tiriamųjų anketavimas atliktas naudojant internetinę apklausos sistemą *apklausa.lt*.

Prieigai prie klausimyno naudota nuoroda: <http://apklausa.lt/f/aiesec-lietuva-alumni-tyrimas-profesines-karjeros-atzvilgiu-8nws3q4/answers/new>. Tyrimo klausimynas buvo siunčiamas AIESEC Lietuva alumni naudojant el. paštus bei uždarą Facebook paskyros grupę „AIESEC Lithuania Alumni“. Respondentai duomenis pateikė elektroniniu būdu, prisijungdami prie pateiktos nuorodos jiems patogiu laiku.

Anketų, skirtų AIESEC Lietuva alumni, struktūra (žr. 1 priedą). Respondentams buvo pateikti 15 klausimų, iš kurių 3 atviro tipo klausimai ir 12 uždaro tipo klausimų. Anketos klausimai buvo suskirstyti į tris blokus:

- I – ajame teiginių bloke respondentų buvo prašoma nurodyti bendrąją informaciją apie jų įsitraukimą į savanorišką veiklą: laikotarpį, kurį dalyvavo organizacijos veikloje, užimtų lyderystės pozicijų kiekį ir prieš kiek laiko buvo įsitraukę į organizacijos veiklą (4 uždaro tipo klausimai). Sudarant šiuos klausimus buvo remtasi AIESEC organizacijos charakteristika.
- II – ajame bloke respondentams buvo pateikti:
 - motyvai dėl, kurių jie įsitraukė į analizuojamos organizacijos veiklą (11 motyvų). Motyvai parinkti remiantis Morris (2000), Turniansky, Cwikel (1996), Izokaitienė (2011) ir Davila, Diaz-Morales (2009).

- profesinės karjeros veiksniai, kurie turėjo įtakos renkantis profesinės karjeros kelią (16 teiginių). Šie teiginiai buvo parinkti remiantis Stancikiene (2009).
- prašoma nurodyt kliūtis, su kuriomis jie susidūrė, siekiant profesinės karjeros (5 teiginiai). Remtasi Šukiene (2010).
- įgytas kompetencijas AIESEC organizacijoje (20 teiginių). Remtasi Litoiu (2015), verslo žodynu (prieiga per internetą), Cornell universiteto žmogiškųjų išteklių skyriaus medžiaga (prieiga per internetą) ir Tullier (2004).
- pateikti bendrieji teiginiai, kuriais siekiama pagrįsti tyrimo hipotezę (9 teiginiai). Sudarant šiuos teiginius remtasi Kalvaitiene (2010)

Buvo prašoma įvertinti visus šiuos teiginius pasirenkant penkių dalių ranginės skalės variantus, kur 1 buvo „sutinku“, o 5 – „nesutinku“. Šiame teiginių bloke pateiktas ir pusiau uždaro tipo klausimas, kuriuo respondentų buvo prašoma nurodyti, kas lėmė dabartinės profesinės karjeros pasirinkimą (4 pasirinkimai) bei atviro tipo klausimas, kuriame respondentų buvo prašoma įrašyti tris, jų nuomone, svarbiausias kompetencijas, įgūdžius ar gebėjimus, įgytus dalyvaujant AIESEC organizacijos veikloje.

- III – ajame teiginių bloke pateikiami bendrieji klausimai siekiant išsiaiškinti bendrąją informaciją apie respondentus: užimamos pareigos, išsilavinimas, amžius ir lytis.

Kiekybinio tyrimo duomenys apdoroti taikant statistinį duomenų apdorojimo metodą SPSS paketą (*SPSS PC/11.0*), o kokybinio tyrimo duomenims apdoroti naudota turinio (*Content*) analizė.

Empirinei magistro darbo daliai tikslinga buvo taikyti anketinę respondentų apklausą, kadangi šiuo tyrimu siekiama ištirti ir pagrįsti hipotezę, jog savanoriška veikla yra profesinės karjeros prielaida. Taigi, statistiniam rezultatų patikimumui reikalinga apklausti didelį kiekį tiriamųjų, šiuo atveju – 138. Tyrime naudojamas instrumentas – pusiau uždaro tipo klausimynas (žr. 1 priedą). Tai plačiai paplitęs tyrimo metodas socialiniuose moksluose, kadangi suteikia galimybę greitai gauti duomenis (Kardelis, 2007, p. 189).

Atliekant tyrimą taikytas ir kokybinis metodas. Pasak Luobikienės (2000), – tai toks empirinis tyrimas, kada duomenys nėra pateikiami kiekybine išraiška – skaičiais. Kokybinė metodologija įgalina nuolat nuosekliai plėsti žinias apie situaciją ir padeda atskleisti socialinę realybę (Žydzūnaitė, 2007).

Interviu – tai vienas dažniausiai naudojamų duomenų rinkimo būdų kokybiniame tyrime. Taip pat tai yra gana įtaigi žmonių tarpusavio suvokimo priemonė (Luobikienė, 2005). Interviu metodas yra parankus siekiant atskleisti požiūrius į tam tikrus tyrinėjamus fenomenus. Pusiau struktūruotas interviu – tai, kuomet klausimai ir visa procedūra numatoma iš anksto, interviu metu mažai kas keičiama. Tačiau pokalbio eigoje, tyrėjui pastebėjus kažką naujo, ką jis norėtų išsiaiškinti, klausimai gali kisti, o

tai leidžia atskleisti naujus aspektus tyrime (Kardelis, 2007). Interviu būdu renkant duomenis, tyrimas trunka ilgiau nei anketinės apklausos metodu, tačiau suteikia galimybę geriau pažinti tyrimo dalyvį, patikslinti atsakymus (Charles, 1999).

Buvo atlikta personalo vadovų/ specialistų apklausa – interviu. Tyrime dalyvavo įmonių, atliekančių personalo paiešką, įdarbinimą vadovai ar specialistai. Kokybinio tyrimo ekspertų metodo imtis (N) yra 3. Respondentams klausimai buvo pateikti iš anksto elektroniniu paštu, tai lėmė iš anksto apgalvotus ir išsamesnius atsakymus. Atliekant apklausą buvo taikytas struktūruoto interviu metodas, informantas buvo klausinėjamas pagal iš anksto parengtą klausimyną, atsakymai fiksuoti raštu.

Gauti duomenys buvo apdoroti taikant aprašomąją duomenų apdorojimo statistiką. Fiksuoti pasikartojantys teiginiai ir reikšminiai žodžiai. Gauti duomenys buvo analizuojami ir lyginami su anketinės apklausos gautais rezultatais.

2.2. Tyrimo dizainas

Tyrimas buvo pradėtas konstruoti nuo duomenų rinkimo, jų analizės. Literatūra, kuri buvo naudota magistro baigiamajame darbe, buvo pasirinkta pagal keletą kriterijų: pirmenybė buvo teikiama naujausiai mokslinei literatūrai, straipsniams, įstatymams. Renkant informaciją apie savanorišką veiklą buvo remtasi ne moksliniais straipsniais, kadangi jų patikimumas yra didelis. Šie straipsniai yra parašyti žmonių, kurie turi praktinę patirtį dirbant su savanoriais, o tai atspindi tikrąjį darbo su savanoriais pobūdį. Norint temą atskleisti platesne reikšme, analizuojant mokslinę literatūrą buvo remtasi ne tik lietuvių autoriais, bet ir užsienio autoriais.

Analizuojant tyrimo duomenis buvo pasitelkta: mokslinės literatūros šaltinių analizė, savanorystės ir profesinės karjeros teorinių aspektų sisteminimas ir apibendrinimas, kiekybinis ir kokybinis duomenų rinkimo metodai, tyrimo metu gautų rezultatų apdorojimas ir analizė, naudojant statistinių duomenų apdorojimo programas.

Magistro darbo tyrimo dizainas yra pavaizduotas 6 paveiksle.

I. Mokslo literatūros analizė

Tyrimo remiamasi moksliniais straipsniais, užsienio šalių moksline literatūra, Lietuvos Respublikos įstatymais.

Tyrimo **objektas** – savanorystė kaip profesinė karjera.

Tyrimo **hipotezė** – jauni žmonės, kurie studijų metu užsiėmė savanoriška veikla, baigę studijas galėjo lengviau susirasti norimą darbą.

Tyrimo **tikslas**: ištirti ir pagrįsti savanorišką veiklą kaip profesinės karjeros prielaidą.

II. Tyrimo uždaviniai

Išanalizuoti savanorystės teorinius aspektus

Ištirti profesinę karjerą teoriniu aspektu

Atlikti ir pagrįsti AIESEC organizacijos Lietuvoje teikiamą naudą jos nariams

Ištirti AIESEC organizacijos savanorių karjeros galimybes

Tyrimo **tipas** – kiekybinis ir kokybinis tyrimas, tyrimo **metodai** – pusiau uždaro tipo klausimynas ir pusiau struktūruotas interviu, tyrimo **imtis** – 150 respondentų, priklausančių/priklaususių AIESEC Lietuva organizacijai, ir 5 personalo atrankos specialistai arba vadovai.

III. Tyrimo duomenų analizė

Mokslinės literatūros šaltinių analizė

Savanorystės ir profesinės karjeros teorinių aspektų sisteminimas, apibendrinimas

Kiekybinis ir kokybinis duomenų rinkimo metodai

Tyrimo metu gautų rezultatų apdorojimas ir analizė naudojant statistinių duomenų apdorojimo programas

Tyrimo **rezultatas** – gauti duomenys gali būti naudingi bei įdomūs personalo atrankos įmonėms ir studijuojantiems jaunuoliams, kuriems ypač aktualu jų būsima profesinė karjera. Taip pat tyrimo rezultatais gali pasinaudoti nevyriausybinės organizacijos, ypač AIESEC Lietuva.

6 pav. Magistro darbo tyrimo dizainas

Išanalizavus mokslinės literatūros teorinius aspektus yra tikslinga toliau analizuoti gautus tyrimo rezultatus.

3. SAVANORYSTĖS KAIP PROFESINĖS KARJEROS TYRIMO REZULTATAI

3.1. AIESEC organizacijos charakteristika

Šiuo metu AIESEC organizacija veikia 65 metus ir turi patirties vystant aukštą jaunimo potencialą į globaliai mąstančius bei atsakingus lyderius nuo 1948 metų. 7 paveikslėlyje yra pateiktas AIESEC logotipas.



7 pav. AIESEC logotipas

AIESEC yra ne politinė, ne pelno siekianti, nepriklausoma organizacija, kuri valdoma studentų ar ką tik baigusiu studijas jaunimo. Organizacijos nariai yra suinteresuoti pasaulinėmis problemomis, lyderyste ir vadyba. Organizacijos veikla ir nariai nediskriminuoja etninių, lyties, socialinių orientacijų, religinių ar socialinių kilmų. Nuo to laiko kai AIESEC organizacija buvo įkurta, ji sudomino ir išvystė daugiau kaip 1 mln. jaunų žmonių, kurie dalyvavo AIESEC programoje. Šios organizacijos įtaka gali būti pastebėta per AIESEC alumni, kurie pristato ir kuria verslus, NGO ir pasaulio lyderius, įskaitant vieną Nobelio Taikos Prizo laureatą Martti Atisaari iš Suomijos.

AIESEC buvo akronimas Association Internationale des Étudiants en Sciences Économiques et Commerciales. Tačiau organizacija ilgiau nebenaudoja šio akronima, bet tik kaip paprasčiausią organizacijos pavadinimą.

Ši organizacija turi konsultanto statusą su Jungtinių Tautų ekonomine ir socialine taryba (angl. ECOSOC), susijusi su Jungtinių Tautų viešosios informacijos departamentu (angl. UN DPI), taip pat yra atpažįstama UNESCO organizacijos.

Remiantis AIESEC Lietuva įstatais, kurie buvo patvirtinti Registrų centre 2008 metais (žr. 3 priedas), AIESEC Lietuva – tai, švietėjiška, ne politinė, savanoriška, visuomeninė, ne pelno siekianti studentų bei neseniai baigusiu studijas jaunų žmonių organizacija.

AIESEC vizija – taikos ir žmogiškojo potencialo vystymas.

Ši organizacija yra didžiausia pasaulyje jaunimo valdoma organizacija, kuri šiuo metu yra įsikūrusi 126 šalyse bei teritorijose ir turi daugiau kaip 86 000 narių. AIESEC orientuojasi į jaunimo platformos kūrimą, kurioje galima ugdyti ir vystyti lyderystę. AIESEC jaunimui siūlo 4 programas:

1. Pasaulinę stažuotės programa (angl. Global Internship Program). Asmenys pasinaudoję šia galimybe gali išvykti į vieną iš 126 AIESEC šalių ar teritorijų ir dirbti apmokama darbą atitinkantį jų išsilavinimą. Ši stažuotė gali trukti 3-18 mėn.
2. Pasaulinę visuomenės vystymo programą (angl. Global Community Development Program). Pasinaudojus šia siūloma galimybe galima išvykti į savanorišką stažuotę, kurios metu būtų savanoriaujama ir dirbama ties socialinėmis problemomis. Ši stažuotė trunka 6 savaites, tačiau nėra draudžiama vykti į kelias skirtingo tipo stažuotes.
3. Komandos nario programą (angl. Team Member Program). Ši programa yra skirta jaunimui, kurie nori prisijungti prie organizacijos bei tapti nariu. Jaunimas savanoriauja vienoje iš pasirinktų funkcinų sričių, tokių kaip marketingas, žmogiškieji ištekliai, projektai, pardavimai, finansai ir kt.
4. Komandos lyderio programą (angl. Team Leader Program). Ši programa skirta jau esamiems organizacijos nariams, kurie turi aiškų organizacijos supratimą. Organizacijos nariai į šią programą gali kandidatuoti ir būti išrinkti visuotinio susirinkimo metu. Tokiu atveju jie tampa komandos vadovais ir turi savo komandą, dažniausiai 4-6 asmenys.

Šios programos daro AIESEC organizaciją unikalią, kuri siūlo savo nariams jaunimo valdomą ir patirtis įtakojančią platformą. AIESEC yra valdoma ir skirta jauniems žmonėms, suteikianti dideles patirtis visoms suinteresuotoms šalims. Šita patirtimi vystoma lyderystė suteikia jaunimui progą patirti ir vystyti savo lyderystės potencialą per skirtingas patirtis. Pagrindinis organizacijos tikslas yra ugdyti 5 pagrindines jaunimo charakteristikas: pasaulinį mastymą, verslininko perspektyvą, socialinę atsakomybę, emocinį intelektą ir aktyvų/iniciatyvų mokymąsi. AIESEC nariai tiki jog jie gali įgalinti jaunus žmones būti pozityvumo agentais vystant šias 5 charakteristikas.

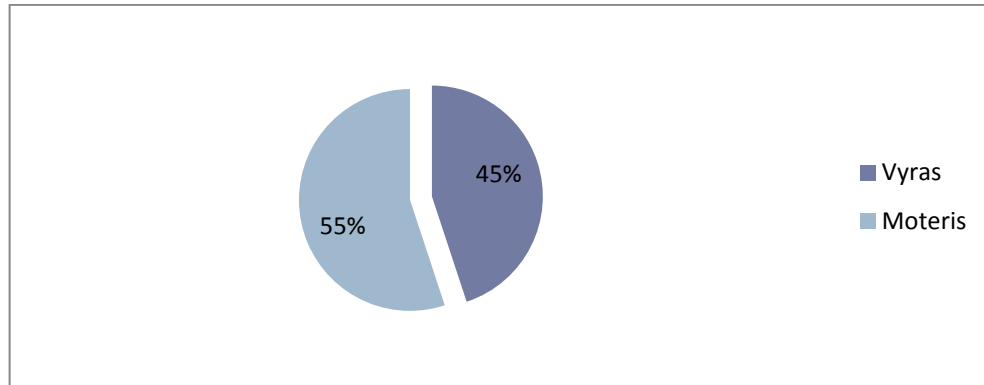
Šiuo metu AIESEC jaunimo organizacija yra suteikusi daugiau kaip 480 000 patirčių per stažuotes ir visa tai buvo įvykdyta naujų lyderių, kurie tiki darantys pasaulį geresne vieta gyventi.

1991 metais buvo įkurta AIESEC Lietuva su 2 skyriais (Vilniaus ir Kauno). Vėliau plečiant veiklą AIESEC įsikūrė ir kituose miestuose, tokiuose kaip Šiauliai ir Klaipėda. Šiuo metu AIESEC Lietuva yra įsikūrusi 2 Lietuvos miestuose: Vilniuje ir Kaune.

3.2. Respondentų charakteristikos

Siekiant atskleisti tyrime dalyvavusių respondentų charakteristiką buvo užduodami bendrieji klausimai, kurių rodikliai pavaizduoti grafiškai.

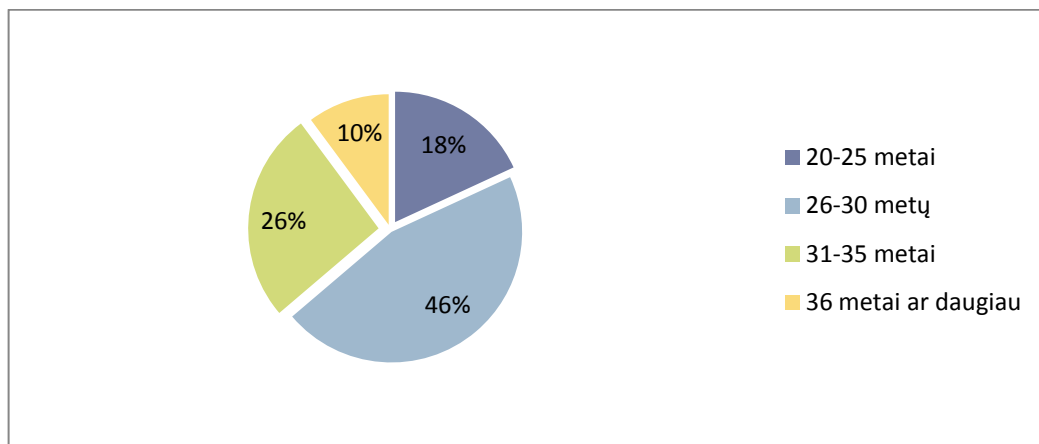
Respondentų pasiskirstymas pagal lytį pateiktas 8 paveiksle.



8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį

Pastebimas nežymus respondentų pasiskirstymas pagal lytį. Iš visų dalyvavusiųjų tyrime didžiausią dalį sudarė moterys (55 proc.), o vyrai sudarė 45 proc. apklaustųjų. Remiantis šiais duomenimis galima teigti, kad moterys yra linkusios aktyviau dalyvauti visuomeninėje veikloje, šiuo atveju AIESEC organizacijoje, nei vyrai.

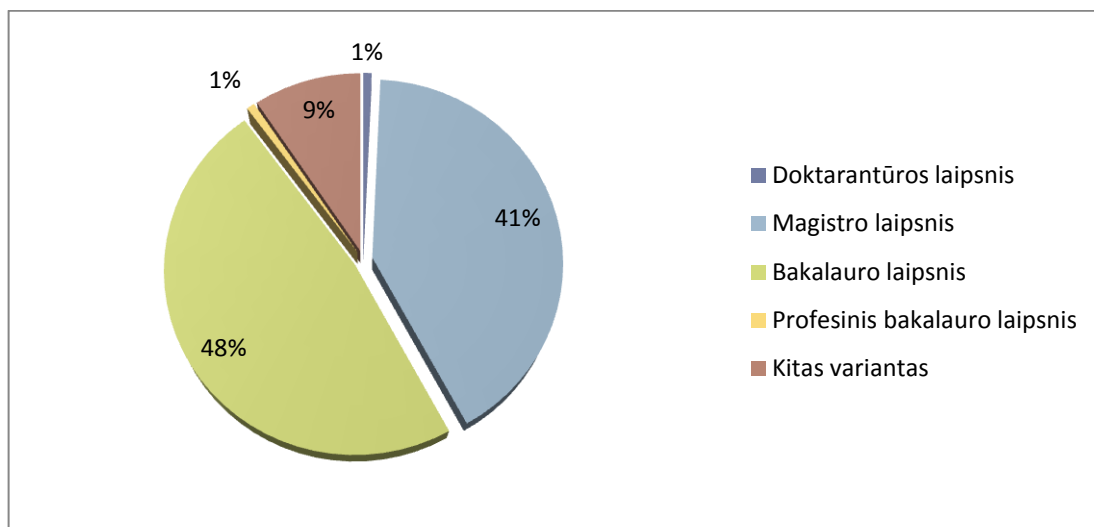
Kaip rodo gauti rezultatai, tyrime dalyvavo įvairaus amžiaus respondentai (žr. 9 pav.).



9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių

Analizuojant duomenis (žr. 9 pav.) galima pastebėti, kad didžiąją dalį respondentų sudaro asmenys nuo 26 metų iki 30 metų (46 proc.), nuo 31 iki 35 metų amžiaus tyrime sudalyvavo 26 proc. apklaustųjų. Vyriausieji, t. y. nuo 36 metų amžiaus, sudaro mažiausią dalį (10 proc.) visų tyrimo

dalyvių. Remiantis gautais duomenimis pastebima tendencija, jog kuo vyresni respondentai, tuo jų aktyvumas dalyvaujant tyrime yra mažesnis. Ko gero, tai lemia praėjęs ilgesnis laiko tarpas nuo jų įsitraukimo į AIESEC organizacijos veiklą, užimtumas ar kiti prioritetai. Jauniausi respondentai, t. y. nuo 20 iki 25 metų amžiaus, sudaro 18 proc. visų apklaustųjų.



10 pav. Respondentų išsilavinimas

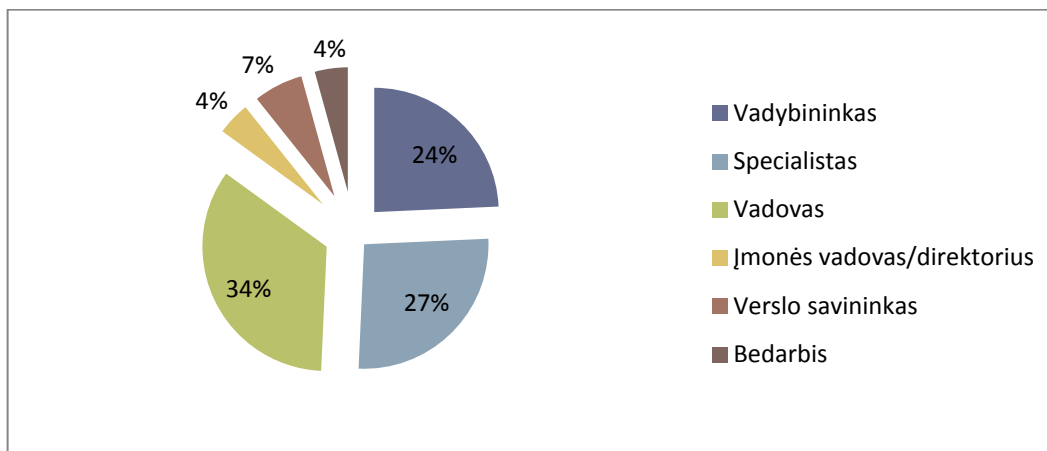
Analizuojant respondentų išsilavinimą (žr. 10 pav.) pastebima, kad dauguma apklaustųjų yra įgiję bakalauro (47,8 proc.) ir magistro laipsnius (41,3 proc.). Profesinio bakalauro ar doktorantūros laipsnį turi po 0,7 proc. visų apklaustųjų. Matome (žr. 10 pav.), kad 9,4 proc. respondentų pasirinko kitą variantą: 5 tyrimo dalyviai vis dar studijuoja doktorantūroje, 4 – magistrantūroje, o 3 – bakalauro studijose. Atsižvelgiant į šiuos rezultatus galima teigti, kad daugiau nei pusė tyrime sudalyvavusių respondentų siekia karjeros pokyčių mokslinio pažinimo srityje.

Tyrimo metu respondentų buvo klausama, kokios yra dabartinės jų užimamos pareigos. Pagal gautus atsakymus buvo išskirtos 6 kategorijos: vadybininkas, specialistas, vadovas, įmonės vadovas/direktorius, verslo savininkas ir bedarbis. Rezultatai pavaizduoti 11 paveiksle.

Tyrimo metu gauti duomenys leidžia pastebėti, kad didžioji dalis apklaustųjų užima vadybininko (24 proc.), specialisto (27 proc.) ar tam tikros srities vadovo (34 proc.) pareigas. Tuo tarpu įmonės vadovai/direktoriai ir bedarbiai sudaro po 4 proc. visų tyrimo dalyvių, o 7 proc. respondentų nurodė turintys savo verslą.

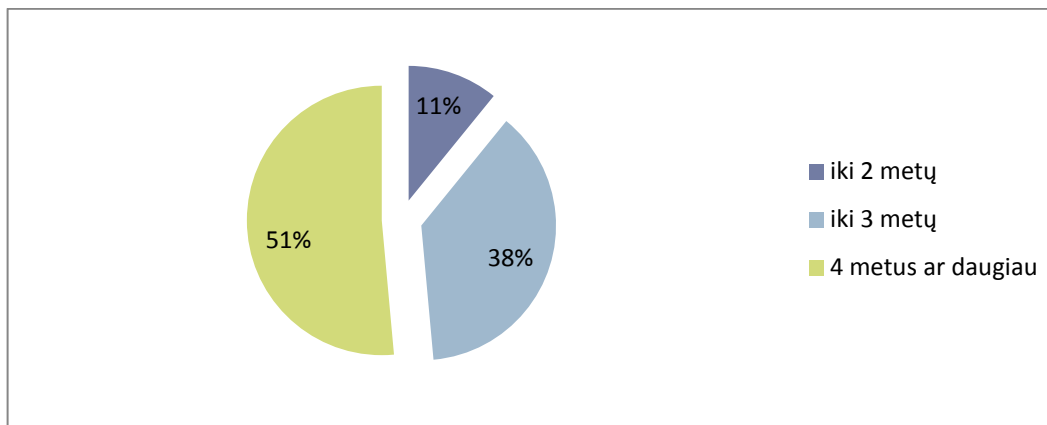
Lyginant gautus duomenis apie respondentų užimamas pareigas ir amžių galima pastebėti, kad nėra aiškios priklausomybės tarp apklaustųjų amžiaus ir užimamų pareigų hierarchinio lygio.

Akcentuotina tik tai, jog vyresni nei 31 metų amžiaus respondentai yra labiau linkę kurti savo verslą nei tie, kurie ką tik įžengė į darbo rinką.



11 pav. Respondentų užimamos pareigos

Užimamoms pareigoms gali turėti įtakos laikotarpis, kurį respondentai aktyviai dalyvavo analizuojamos organizacijos veikloje. Todėl atliekant empirinį tyrimą respondentų buvo prašoma nurodyti kurį laikotarpį aktyviai dalyvavo AIESEC organizacijos veikloje. Gauti rezultatai pavaizduoti 12 paveiksle.

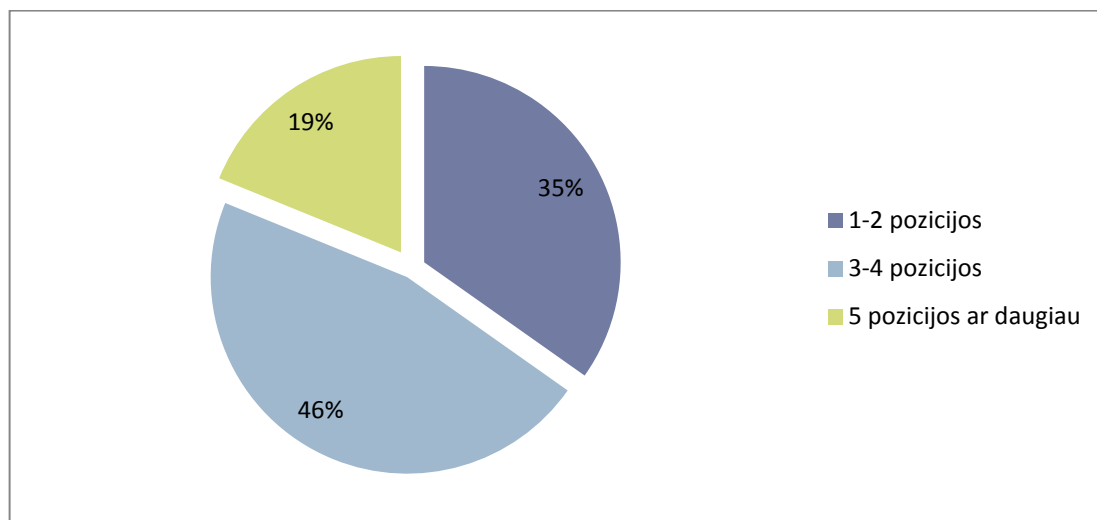


12 pav. Respondentų įsitraukimo į organizacijos veiklą laikotarpis

Taigi, kaip rodo rezultatai, daugiau nei pusė apklaustųjų aktyviai dalyvavo AIESEC organizacijos veikloje 4 metus ar net ilgiau. Taip nurodė 51 procentas apklaustųjų. Nemaža dalis (38 proc.) teigė, kad šios organizacijos veikloje aktyviai dalyvavo iki 3 metų.

Tyrimo dalyvių taip pat buvo prašoma nurodyti, kiek lyderystės pozicijų (įskaitant komandos vadovo, vice prezidento ar prezidento) jie užėmė aktyviai dalyvaudami AIESEC organizacijos veikloje. Gauti duomenys pavaizduoti 13 paveiksle.

Analizuojant 13 paveiksle pavaizduotus rezultatus galima pastebėti, kad didžioji dalis (46 proc.) respondentų analizuojamos organizacijos veikloje užėmė 3 – 4 pozicijas. Mažiau nei ketvirtadalis (19 proc.) apklaustųjų nurodė, jog priklausydami AIESEC organizacijai užėmė 5 pozicijas ar daugiau.



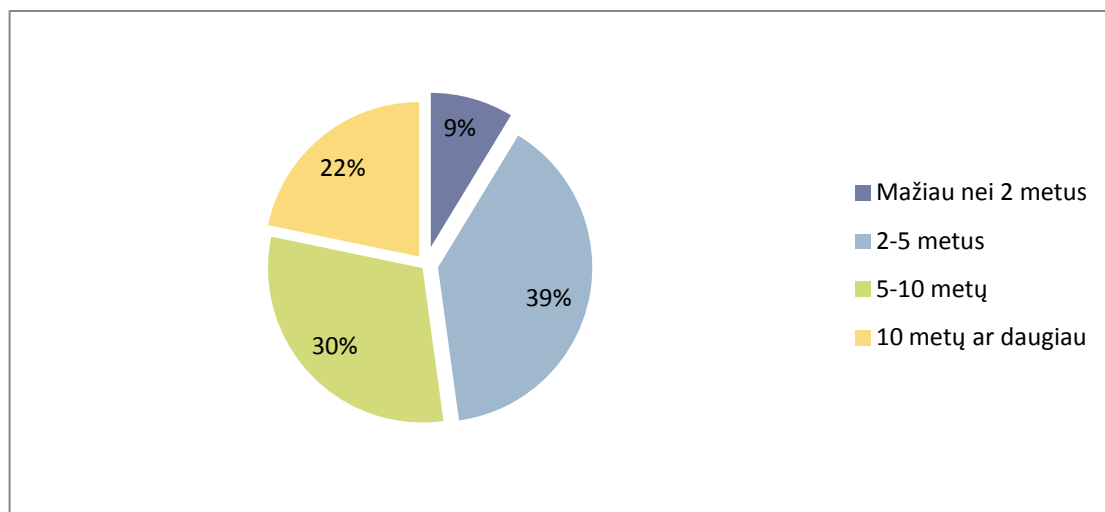
13 pav. Respondentų užimtų lyderystės pozicijų skaičius

Apibendrinus rezultatus šiuo klausimu galima teigti, jog užimtų lyderystės pozicijų skaičius proporcingai priklauso nuo laiko, kurį respondentai aktyviai dalyvavo AIESEC organizacijos veikloje.

Analizuojant interviu rezultatus galima pastebėti, kad visi personalo specialistai nurodo, kad jaunam žmogui ieškantis darbo yra svarbi bet kokia darbinė patirtis. Tai gali būti ir savanorystė ar praktika, kurioje asmuo įgyja daugiau kompetencijų, jas tobulina. O studentai dalyvaudami savanoriškoje veikloje kelis metus ir užimdami lyderystės pozicijas, valdydami komandą ir galintys pasigirti, kad pasiekė tam tikrų rezultatų įgyja pranašumą prieš kitus kandidatus, kurie tokia patirtimi negali pasigirti. Specialistai taip pat pataria savanorystės patirtį pateikti kaip praktiką, nurodant pasiektus rezultatus, pateikti rekomendacijas.

Tyrimo dalyvių taip pat buvo prašoma nurodyti, prieš kiek laiko jie aktyviai dalyvavo AIESEC organizacijos veikloje (žr. 14 pav.). Gauti rezultatai leidžia pastebėti, kad respondentų, kurie dalyvavo šios organizacijos veikloje prieš 2 – 5 metus yra panašus skaičius (39 proc.) kaip ir tų, kurie AIESEC'o nariai buvo prieš 5 – 10 metų (30 proc.). Beveik ketvirtadalis (22 proc.) tyrimo dalyvių priklausė šiai organizacijai prieš 10 metų ar daugiau. Mažiausias skaičius (9 proc.) respondentų nurodė dalyvavę AIESEC'o veikloje prieš mažiau nei 2 metus. Tikėtina, jog pastarieji tyrimo dalyviai vis dar gali būti studentai arba tik ką baigę studijas. Dėl šios priežasties jų profesinės karjeros kelią analizuoti yra sudėtingiau.

Atlikus interviu su personalo specialistais buvo nustatyta, jog dauguma jaunuolių savo profesinės karjeros kelią pradeda dar studijų metu, būdami paskutinių kursų studentais. Dažniausiai jie renkasi darbą ne pilnu etatu bei nors šiek tiek susijusį su studijuojamais dalykais. Tokiu būdu tikimasi, kad vėliau bus lengviau įsidarbinti pareigose, kurios atitinka jų išsilavinimą.



14 pav. Laikotarpis, prieš kurį respondentai priklausė AIESEC organizacijai

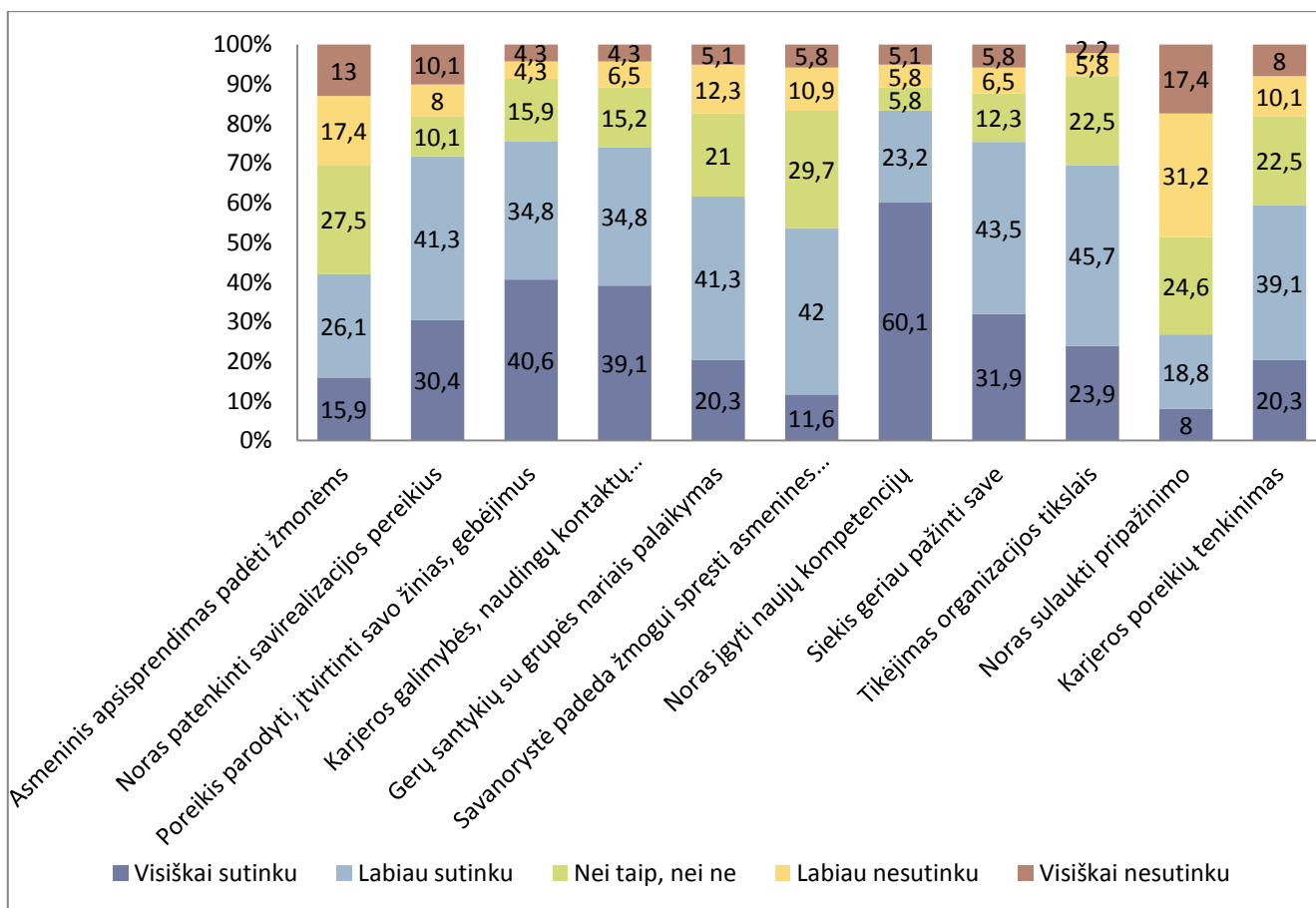
Apibendrinant gautus rezultatus pastebima, jog dauguma (91 proc.) respondentų aktyviai dalyvavo AIESEC organizacijos veikloje prieš 2 metus ar ilgiau. Galima teigti, kad šie tyrimo dalyviai jau turėjo galimybę siekti profesinės karjeros. Toliau bus analizuojama detalesni veiksniai, kurie lėmė apklaustųjų įsitraukimą į savanorišką veiklą, bei tai, kaip jiems sekėsi siekti sėkmingo profesinės karjeros kelio.

3.3. Savanoriškos veiklos kaip profesinės karjeros prielaidos analizė

Atliekant empirinį tyrimą buvo siekiama išsiaiškinti motyvus, nulėmusius respondentų įsitraukimą į savanorišką veiklą. Motyvų įvertinimui pateikti konkretūs teiginiai, kurie pasirinkti ir suformuluoti remiantis darbe analizuota mokslinė literatūra (žr. 15 pav.).

Analizuojant gautus duomenis apie motyvus, lemiančius įsitraukimą į savanorišką veiklą, pastebima, jog didžioji dalis tyrimo dalyvių esminėmis priežastimis įsitraukti ir aktyviai dalyvauti tokioje veikloje nurodė norą patenkinti savirealizacijos poreikius užsiimant veikla ne namų aplinkoje (71,7 proc.), siekį parodyti, įtvirtinti savo žinias, gebėjimus (75,4 proc.), poreikį patenkinti interesus, susijusius su karjeros galimybėmis, naudingų kontaktų užmezgimu (73,9 proc.), norą dalyvauti

svarbiuose visuomenės procesuose, gerų santykių su grupės nariais palaikymą (61,6 proc.), siekį geriau pažinti save (75,4 proc.), tikėjimą organizacijos tikslais (69,6 proc.), karjeros poreikių tenkinimą (59,4 proc.). Taip pat daugiau nei pusė (53,6 proc.) apklaustųjų nurodė, jog savanorystė padeda žmogui spręsti asmenines problemas. Pats svarbiausias motyvas, pasak tyrimo dalyvių, yra noras įgyti naujų kompetencijų (83,3 proc.). Tai patvirtina Izokaitės (2011) teiginį apie tai, kad labiausiai vyraujanti priežastis įsitraukti į savanorišką veiklą yra galimybė įgyti patirties, naujų žinių bei įgūdžių.



15 pav. Įsitraukimo į savanorišką veiklą motyvai

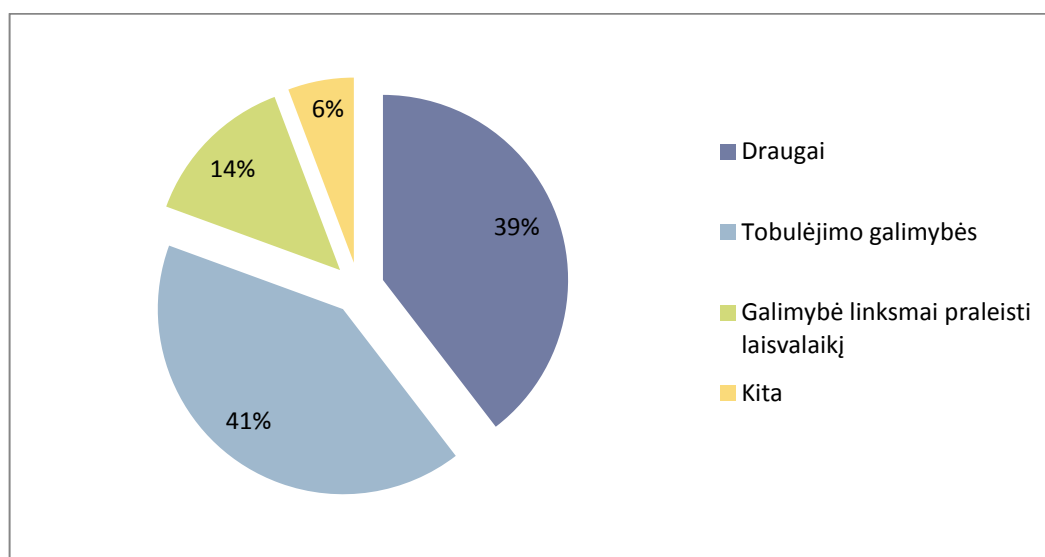
Paaikškėjo, kad kiek mažiau motyvuojančios priežastys yra noras sulaukti pripažinimo už vykdomą savanorišką veiklą (48,6 proc.) ir asmeninis apsisprendimas padėti žmonėms (30,4 proc.). Visgi respondentai labiausiai neapsisprendę lieka ties asmeniniu poreikiu padėti žmonėms (27,5 proc.), siekiu dalyvauti svarbiuose visuomenės procesuose, gerų santykių su grupės nariais palaikymu (21 proc.), noru sulaukti pripažinimo už vykdomą savanorišką veiklą (24,6 proc.), karjeros poreikių tenkinimu (22,5 proc.) bei tuo, jog savanorystė padeda žmogui spręsti asmenines problemas (29,7 proc.).

Dauguma respondentų kaip svarbius motyvus nurodo poreikį tenkinti interesus su karjeros galimybėmis, noru įgyti naujų kompetencijų ar naudingų kontaktų užmezgimu. Personalo specialistai patvirtina, kad dalyvavimas savanoriškoje veikloje gali jiems padėti lengviau siekti profesinės karjeros. Taip pat tokie kandidatai turi didesnę pranašumą ieškant darbo, nei tie, kurie studijų metu neužsiėmė jokia kita veikla.

Nors mokslinėje literatūroje yra nurodoma, kad savanoriškos veiklos motyvai gali kisti pagal lytį, atliktas empirinis tyrimas leidžia pastebėti, jog statistiškai reikšmingo priklausomumo nuo respondentų lyties nėra pastebima.

Apibendrinant gautus duomenis galima teigti, kad tyrimo dalyvius įsitraukti į savanorišką veiklą labiausiai skatina tie patys motyvai, kuriuos išskiria ir mokslininkai. Tačiau svarbu pabrėžti, jog žmonės renkasi tokią veiklą atsižvelgdami į savo vertybes, į tai, kokie poreikiai visuomenėje yra apibrėžiami kaip prioritetiniai, bei paisydami asmeninių nuostatų.

Atliekant šį tyrimą respondentų buvo klausiama, kas paskatino prisijungti prie AIESEC organizacijos. Gauti rezultatai pavaizduoti 16 paveiksle.

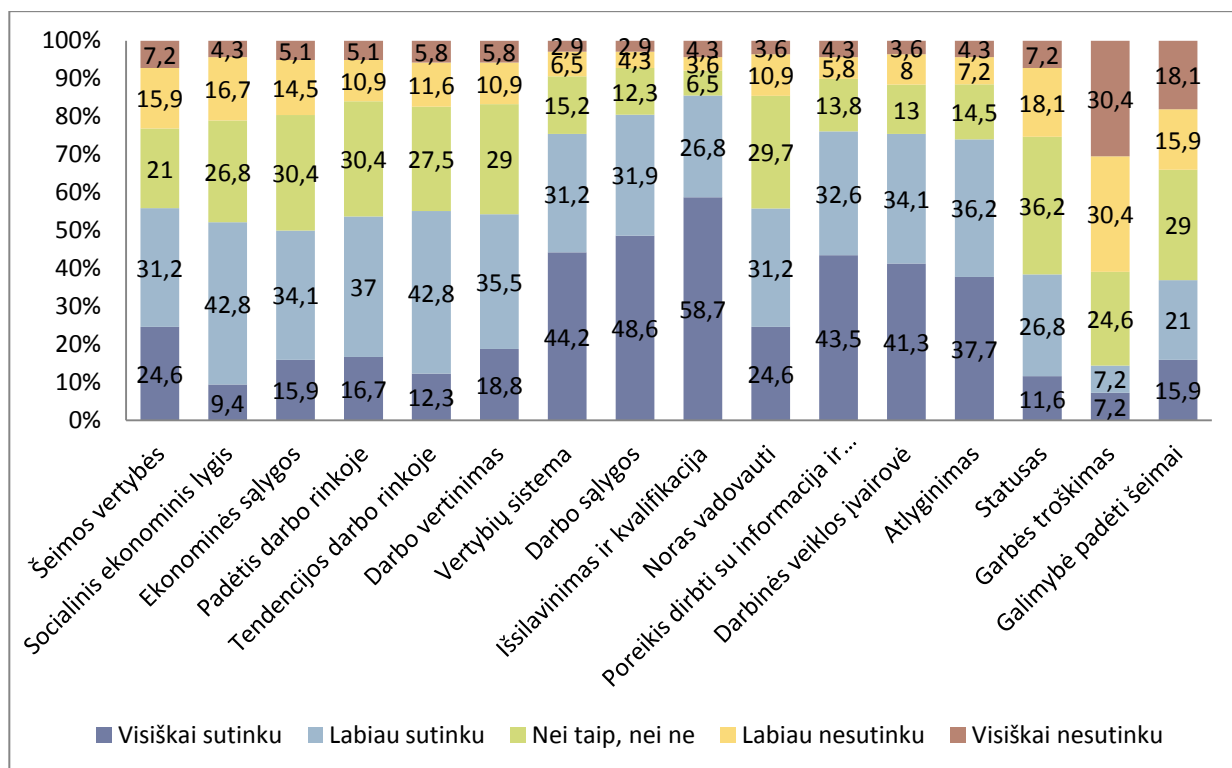


16 pav. Įsitraukimo į AIESEC organizacijos veiklą motyvai

Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad tobulėjimo galimybės (41 proc.) bei draugai (39 proc.) turėjo daugiausia įtakos įsitraukimui į AIESEC organizacijos veiklą. Mažesnę dalis (14 proc.) nurodo, jog prisijungti prie organizacijos juos paskatino galimybė linksmai praleisti laisvalaikį. Respondentai, pasirinkę kitą variantą, kaip motyvą prisijungti prie analizuojamos organizacijos, nurodė tarptautiškumą, galimybę ir norą aktyviai, įdomiai leisti laisvalaikį, gerą pristatymą universitete ir pardavimų sritį, kurioje tikriausiai buvo poreikis save realizuoti.

Šie rezultatai patvirtina mokslinėje literatūroje aptinkamus teiginius apie tai, jog jaunimas siekia įsitraukti į savanorišką veiklą dėl galimybės praplėsti savo žinias, siekio tobulėti ir taip atverti didesnes karjeros galimybes.

Atliekant mokslinės literatūros analizę buvo išskirti pagrindiniai bei dažniausiai sutinkami lietuvių ir užsienio autorių minimi veiksniai, turintys įtakos renkantis profesinės karjeros kelią (žr. 17 pav.).



17 pav. Veiksniai, turintys įtakos renkantis profesinės karjeros kelią

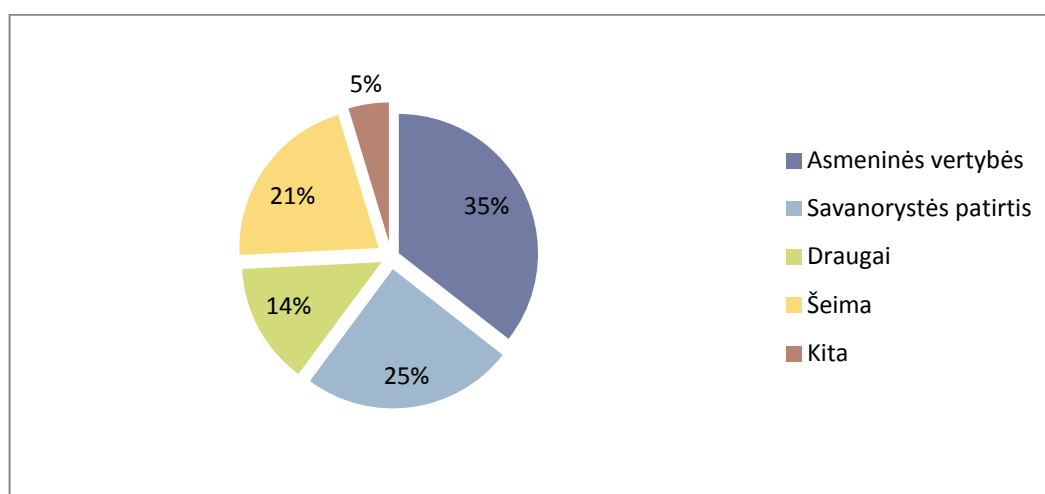
Analizuojant tyrimo metu gautus duomenis apie veiksnius, turinčius įtakos renkantis profesinės karjeros kelią, galima pastebėti, kad respondentai šiuo klausimu labiausiai akcentuoja vertybių sistemą (75,4 proc.), darbo sąlygas (80,5 proc.), išsilavinimą ir kvalifikaciją (85,5 proc.), poreikį dirbti su informacija ir žmonėmis (76,1 proc.), darbinės veiklos įvairovę (75,4 proc.) bei atlyginimą (73,9 proc.). Kaip mažiau įtakos turinčius, tačiau taip pat svarbius veiksnius, tiriamieji įvardija šeimos vertybes (55,8 proc.), socialinį ekonominį lygį (52,2 proc.), ekonomines sąlygas (50 proc.), padėtį darbo rinkoje (53,7 proc.), tendencijas darbo rinkoje (55,1 proc.), darbo vertinimą (53,3 proc.) bei norą vadovauti (55,8 proc.).

Minimaliai įtakojančiais profesinės karjeros kelią veiksniais respondentai nurodo garbės troškimą (60,8 proc.), statusą (25,3 proc.) bei galimybę padėti šeimai (34 proc.). Nors šeimos vertybes

daugiau negu pusė apklaustųjų įvardina kaip turinčias įtaką, tačiau gana ryškus skaičius (23,1 proc.) mano ir priešingai.

Išanalizavus rezultatus galima daryti išvadą, kad išoriniai ir vidiniai profesinės karjeros veiksniai turi įtakos renkantis profesinės karjeros kelią priklausomai nuo žmogaus asmeninių siekių, vertybių ar aplinkos. Kadangi visi respondentai yra aktyviai dalyvavę savanoriškoje veikloje, galima teigti, kad savanoriška patirtis jiems taip pat turėjo įtakos renkantis profesinės karjeros kelią. Tai patvirtina ir 17 paveikslo duomenys.

Tyrimo dalyvių taip pat buvo klausama, kas lėmė dabartinės profesinės karjeros pasirinkimą (žr. 18 pav.).



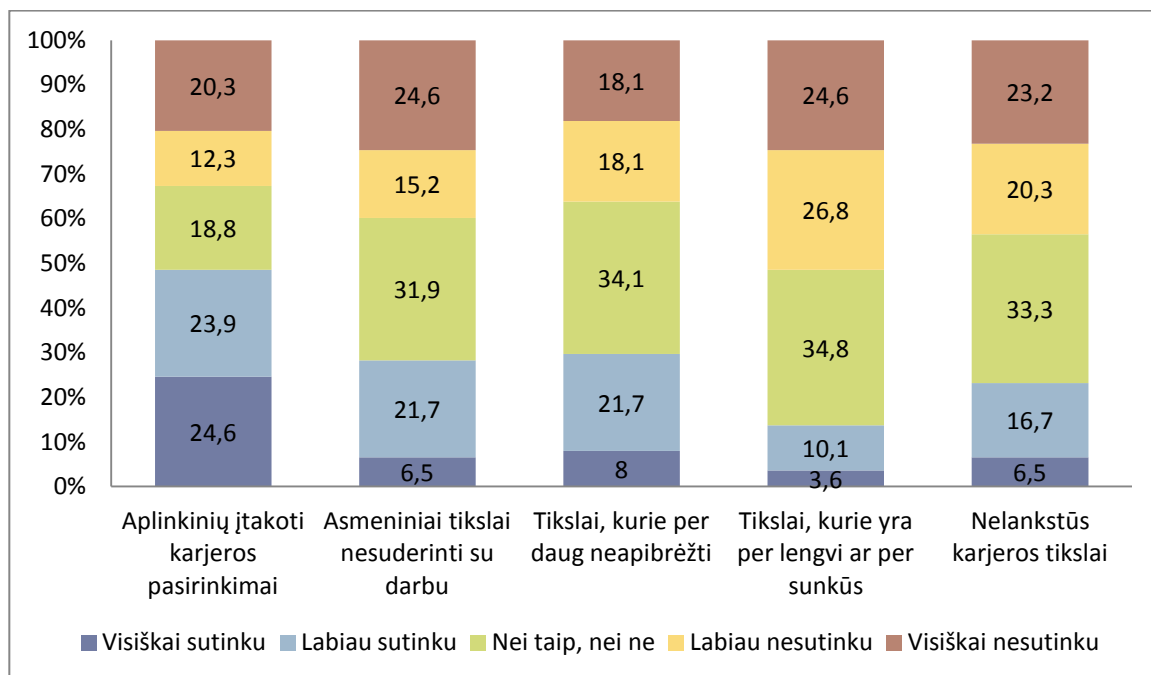
18 pav. Veiksniai, lemiantys dabartinės profesinės karjeros pasirinkimą

Atlikto tyrimo duomenys atskleidžia, jog dauguma respondentų (35 proc.) asmenines vertybes nurodė kaip turėjusias didžiausią įtaką dabartinės jų profesinės karjeros pasirinkimui. Kita dalis apklaustųjų teigė, kad savanorystės patirtis (25 proc.) ir šeima (21 proc.) lėmė profesinės karjeros kelio pasirinkimą. Keli respondentai (5 proc.) nurodė, jog išsilavinimas, pasitaikiusi palanki galimybė, atsitiktinumas ir/ar rinkos padėtis įtakojo jų karjerą.

Jauni žmonės susiduria su įvairiomis kliūtimis renkantis profesinę karjerą. Tyrimo dalyviams pateiktos penkios, dažniausiai pasitaikančios kliūtys, kurias buvo prašoma įvertinti, atsižvelgiant į kiekvieno asmeninę patirtį. Gauti rezultatai pavaizduoti 19 paveiksle.

Analizuojant klausimo apie kliūtis, kurios mokslinėje literatūroje yra įvardijamos kaip dažniausiai pasitaikančios, rezultatus galima pastebėti, jog daugelis respondentų (48,5 proc.) akcentuoja aplinkinių įtaką renkantis profesiją. Tai parodo, kad beveik pusei tyrimo dalyvių karjeros kelią padeda pasirinkti kitų primesti tikslai. Tokiose situacijose itin svarbu analizuoti save, atrasti savo

tikrąsias vertybes, o laikui bėgant išsikelti savo tikslus, kurie būtų nepriklausomi nuo aplinkinių. Kaip mažiausiai įtakojusių kliūtį respondentai (51,4 proc.) nurodė per lengvus arba per sunkius siekius. Tai leidžia manyti, jog tyrimo dalyviai neturėjo problemų dėl savo karjeros tikslų.



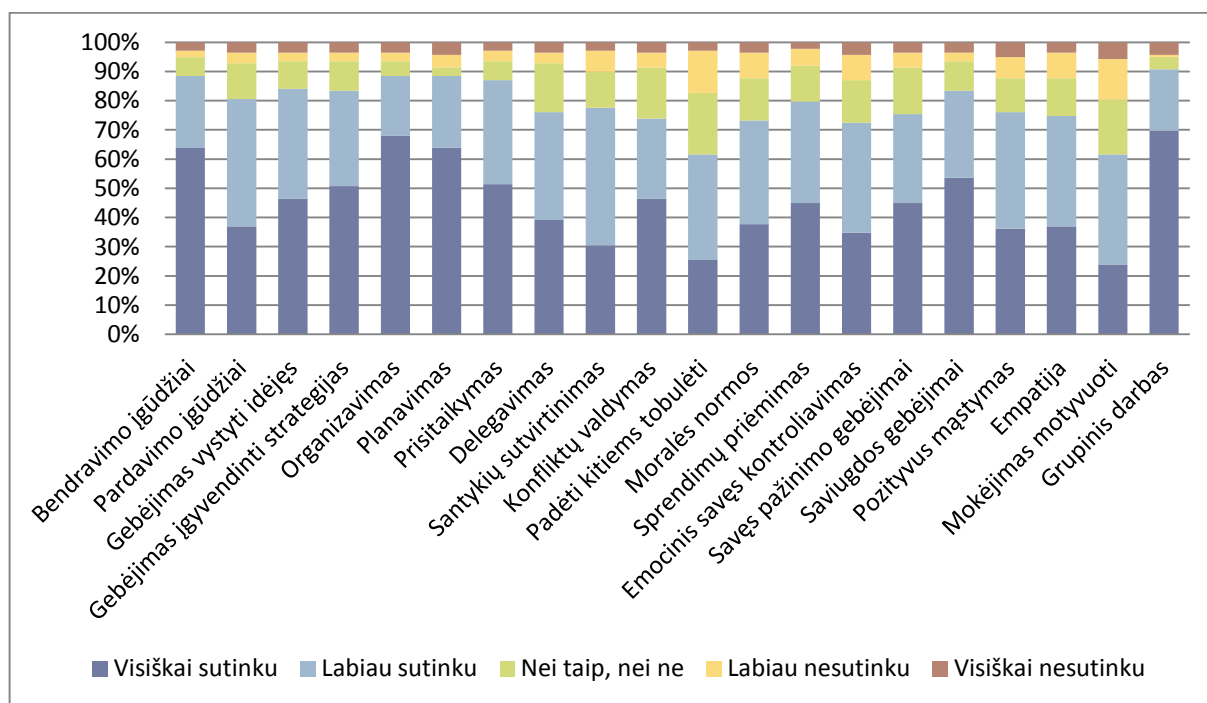
19 pav. Kliūtys, su kuriomis susiduriama siekiant profesinės karjeros

Atlikus mokslinės literatūros analizę buvo išskirtos pagrindinės ir dažniausiai pasikartojančios vadybinės kompetencijos bei įgūdžiai ir gebėjimai, kuriuos tyrimo dalyviai, pildydami klausimyną, turėjo įvertinti (žr. 20 pav.)

Gauti rezultatai leidžia pastebėti, jog dauguma respondentų teigia turėję galimybę tobulinti visas išvardytas kompetencijas, įgūdžius bei gebėjimus. Tačiau galima matyti ir tai, kad labiausiai buvo tobulinami bendravimo įgūdžiai (63,8 proc.), organizavimas (68,1 proc.), planavimas (63,8 proc.), grupinis darbas (69,6 proc.), gebėjimas įgyvendinti strategijas (50,7 proc.), prisitaikymas/lankstumas pokyčiuose (51,4 proc.) ir saviugdos gebėjimai (53,6 proc.). Daugiau nei pusė tyrimo dalyvių sutiko su tuo, jog įgijo ar tobulino šias kompetencijas, įgūdžius bei/ar gebėjimus dalyvaujant AIESEC organizacijos veikloje.

Kaip mažiausiai įgytas ar tobulintas kompetencijas, įgūdžius ar gebėjimus respondentai įvardijo pagalbą kitiems tobulėti (17,4 proc.), mokėjimą motyvuoti (19,6 proc.) ir gebėjimą emociškai save kontroliuoti (13 proc.).

Tyrimo dalyviai buvo prašomi įvardyti tris, jų nuomone, svarbiausias kompetencijas, įgūdžius ar gebėjimus, kuriuos įgijo dalyvaujant AIESEC organizacijos veikloje. Dažniausiai pasikartojantys buvo šie: *komunikabilumas, strateginis mąstymas, lyderystė, organizavimas, viešasis kalbėjimas, pardavimo įgūdžiai, komandinis darbas, planavimas ir organizaciniai įgūdžiai*.



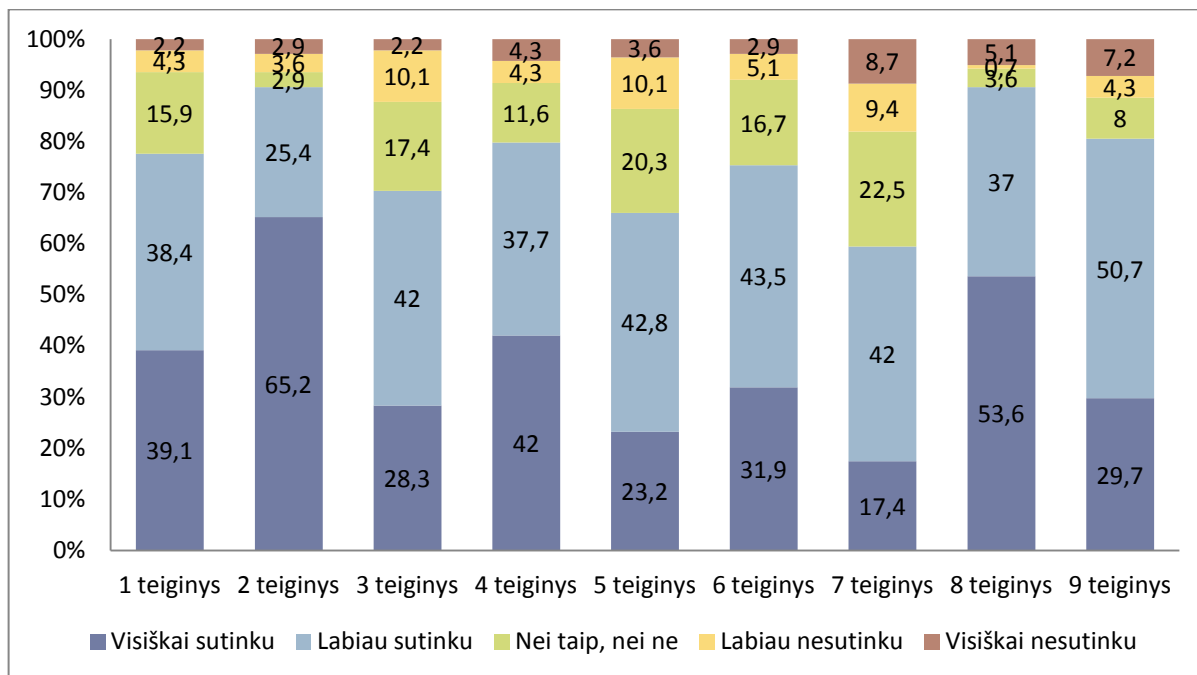
20 pav. Vadybinės kompetencijos, įgūdžiai ir gebėjimai, įgyti dalyvaujant AIESEC organizacijos veikloje

Interviu metu su personalo specialistais ir vadovais jų irgi buvo prašoma nurodyti, kokios vadybinės kompetencijos yra labiausiai vertinamos darbdavių. Atlikus tyrimą atskleista, jog darbdaviai vertina įvairias kompetencijas, gebėjimus ar įgūdžius. Tai priklauso nuo pozicijos, į kurią pretenduoja kandidatas. Kaip svarbiausios buvo išskirtos dalykinės srities žinios ir savo profesijos supratimas, gebėjimas teorines žinias pritaikyti praktikoje, organizaciniai įgūdžiai, gebėjimas spręsti problemas ir priimti sprendimus, planavimo įgūdžiai, bendravimo, grupinio darbo įgūdžiai, atsakingumas iniciatyvumas. Taip pat buvo išsiaiškinta, kad kandidato asmeninės savybės, jeigu jis neturi jokios darbinės patirties ar turi jos nedaug, yra reikšmingesnės nei kompetencijos ar darbinė patirtis. Anot personalo specialistų, svarbu mokėti pateikti save ne tik darbo pokalbio metu, bet ir gebėti prižiūrėti bei kontroliuoti savo informaciją viešojoje erdvėje.

Taigi, galima teigti, jog visiems tyrimo dalyviams savanoriaujant AIESEC organizacijoje pavyko įgyti ar tobulinti tam tikras kompetencijas, įgūdžius bei gebėjimus. Tačiau tai priklausė nuo jų

aktyvumo organizacijoje, motyvacijos bei kitų veiksnių. Kiekvienas jaunas žmogus aktyviai dalyvaudamas visuomeniniame gyvenime turi galimybę tobulinti tam tikras kompetencijas, įgauti naujų žinių ar gebėjimų, tik svarbu nepamiršti, kad kiekvienam tai pavyksta skirtingai dėl individualių asmeninių savybių.

Išsiaiškinus respondentų patirtį, susijusią su savanoriška veikla, bei patirtį siekiant profesinės karjeros, jiems buvo pateikti bendri teiginiai apie savanorystę ir profesinę karjerą, kuriuos reikėjo įvertinti (žr. 21 pav.).



21 pav. Respondentų nuomonė apie savanorystę ir profesinę karjerą

1 teiginys. AIESEC organizacijoje išklaustyti mokymai praverė ieškantis darbo ar įsidarbinus. Daugiau nei pusė (77,5 proc.) apklaustųjų pritaria, kad mokymai, išklaustyti dalyvaujant organizacijos veikloje, praverė ieškantis darbo ar įsidarbinus. Tik maža dalis (6,5 proc.) visų respondentų teigia, jog šie mokymai jiems nepadėjo siekiant profesinės karjeros.

2 teiginys. AIESEC organizacijoje įgytos kompetencijos padėjo ieškantis darbo ar įsidarbinus. Beveik visi dalyvavę tyrime pritaria, kad dalyvaujant organizacijos veikloje įgytos ir tobulintos kompetencijos jiems praverė siekiant profesinės karjeros. 65,2 proc. apklaustųjų visiškai pritaria šiam teiginiui ir 25,4 proc. – pritaria iš dalies.

3 teiginys. Aktyvus įsitraukimas į AIESEC organizacijos veiklą padėjo geriau planuoti profesinę veiklą. Daugiau nei pusė apklaustųjų visiškai (28,3 proc.) ar iš dalies (42 proc.) pritaria, jog

dalyvavimas analizuojamos organizacijos veikloje jiems padėjo geriau planuoti profesinę karjerą. Tam galėjo turėti įtakos išklausti mokymai ir įgytos/tobulintos kompetencijos.

4 teiginys. Aktyvus įsitraukimas į AIESEC organizacijos veiklą padėjo geriau suprasti darbo rinką. Didžioji dalis respondentų visiškai (42 proc.) ar iš dalies (37,7 proc.) pritaria, kad dalyvavimas AIESEC organizacijos veikloje jiems padėjo geriau suprasti darbo rinkos niuansus. Maža dalis (8,6 proc.) apklaustųjų nurodė, jog šiuo klausimu žinių neįgijo.

5 teiginys. Aktyvus dalyvavimas AIESEC organizacijos veikloje pagerino profesinės karjeros planavimo gebėjimus. 20,3 procentai respondentų ties šiuo klausimu neišreiškė arba neturėjo nuomonės. Tačiau dauguma (66 proc.) tyrimo dalyvių pritaria teiginiui manydami, kad aktyvus dalyvavimas AIESEC organizacijos veikloje pagerino profesinės karjeros planavimo gebėjimus.

6 teiginys. Savanorystė AIESEC organizacijoje įtakojo mano sėkmingos karjeros kelią. Daugiau nei pusė (75,4 proc.) apklaustųjų pritaria teiginiui, jog dalyvavimas analizuojamos organizacijos veikloje įtakojo jų sėkmingos karjeros kelią. Vos keli respondentai (8 proc.) nesutinka su šiuo teiginiu.

7 teiginys. Dalyvavimas AIESEC organizacijos veikloje padėjo pasirinkti profesinės karjeros kryptį. 22,5 procentai respondentų šiam teiginiui nepateikė arba neturėjo atsakymo. Visgi dauguma apklaustųjų visiškai (17,4 proc.) arba iš dalies (42 proc.) pritaria, kad įsitraukimas į organizacijos veiklą padėjo pasirinkti profesinės karjeros kryptį. Tai galėjo lemti išklausti mokymai, vykdoma savanoriška veikla įvairiose srityse, bendravimas su tam tikros srities specialistais ar kita.

8 teiginys. Savanorystę AIESEC organizacijoje rekomenduočiau savo draugams. Beveik visi (90,6 proc.) tyrimo dalyviai nurodė, kad rekomenduotų savanorystę savo draugams šioje organizacijoje.

9 teiginys. Kontaktai, įgyti savanorystės metu, pravertė ieškantis darbo ar įsidarbinus. Didžioji dalis apklaustųjų visiškai (29,7 proc.) ar iš dalies (50,7 proc.) patvirtina, jog kontaktai bei pažintys, atsiradusios savanoriaujant jiems pravertė siekiant profesinės karjeros kelio.

Specialistai interviu metu neminėjo, jog jiems teko susidurti su kandidatais, kurie anksčiau yra dalyvavę organizacijos veikloje. Buvo išsakytas pastebėjimas, kad tokie asmenys turi lyderystės sugebėjimų, yra komunikabilūs, geba reprezentuoti įmonę bei turi supratimą apie tai, kaip veikia verslas. O turint šias savybes, jie įgyja pranašumą prieš kitus kandidatus darbo pokalbyje. Taip pat yra nurodoma, jog svarbu, ar darbdavys žino, kas yra AIESEC organizacija.

Apibendrinant gautus rezultatus galima pastebėti, kad savanoriška veikla AIESEC organizacijoje respondentams vienaip ar kitaip padėjo pasirinkti profesinės karjeros kryptį, o vėliau

sėkmingai siekti karjeros. Tai patvirtina ir atlikti interviu, kadangi visi personalo specialistai/vadovai nurodo, jog jaunas žmogus, turintis savanoriavimo ar praktinės patirties, yra pranašesnis lyginant su kitu, tokio pat amžiaus, kandidatu, nesusidūrusiu su jokia darbine veikla. Jeigu darbdaviai nereikalauja profesinės patirties, tuomet asmens dalyvavimas savanoriškoje veikloje bus tik privalumas. Tuo atveju, jeigu vadovas ieško darbuotojo su patirtimi, savanoriavimas menkai gelbėja. Personalo specialistai taip pat rekomenduoja nepersistengti akcentuojant savo savanoriškos veiklos patirtį, o įvardyti tik tai, kur buvo pasiekta kažkas konkrečiau.

Atlikus tyrimą ir išanalizavus gautus rezultatus galima teigti, kad tyrimo hipotezė pasitvirtino. Atskleista, kad jauni žmonės, kurie studijų metu užsiėmė savanoriška veikla, baigę studijas galėjo lengviau susirasti norimą darbą.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Išstudijavus ir apibendrinus mokslinę literatūrą, atlikus empirinį tyrimą bei išanalizavus gautus rezultatus, galima daryti šias išvadas:

1. Savanorystė tampa vis populiareesnė, o jos sąvoką įvairūs moksliniai šaltiniai apibrėžia nevienodai. Išanalizavus skirtingų autorių pasisakymus apie savanorystę, galima ją apibūdinti kaip laisva valia, visuomenei naudinga ir neapmokamai atliekama veikla. Savanorišku darbu užsiimantys asmenys patiria emocinį pasitenkinimą, pagarbą, palaikymą, supratimą, pripažinimą, įgyja naujų ryšių, užmezga draugystes, realizuoja save, turi galimybes dalyvauti, leisti laiką bendraminčių grupėse, lavina tam tikras kompetencijas ir pan. Taigi, tokiu būdu yra skatinamas neapčiuopiamas (psichologinis, dvasinis) atlygis. Savanoriška veikla dažnai yra siejama su nevyriausybinėmis organizacijomis (NVO), kuriose buriasi savanoriai ir užsiima tam tikra visuomenine veikla.
2. Skirtingi autoriai mokslinėje literatūroje karjerą apibrėžia nevienodai, tačiau išanalizavus įvairius šaltinius galima teigti, jog karjera yra siejama su profesine veikla, kuri trunka visą asmens gyvenimą. Profesinės karjeros asmuo gali siekti vertikaliu ar horizontaliu lygmeniu, taip pat vienoje organizacijoje ar skirtingose. Autoriai išskiria profesinės karjeros vidinius ir išorinius veiksnius. Profesinė karjera taip pat yra skirstoma į asmeninę ir organizacinę. Karjeros siekiantys asmenys susiduria su įvairiomis kliūtimis. Esminės yra išskiriamos šios: tikslai, kurie priklauso kitiems, tikslai nesuderinti su darbu, tikslai, kurie per daug neapibrėžti, tikslai, kurie yra per lengvi ar per sunkūs bei nelankstūs karjeros tikslai. Vienas iš sėkmingos karjeros elementų – tai profesinės karjeros planavimas.
3. Atlikus empirinį tyrimą buvo nustatyta AIESEC organizacijos teikiama nauda jos nariams. Jauni žmonės, dalyvaudami šioje veikloje, gali įgyti ir tobulinti įvairias vadybines kompetencijas. Tyrimas parodė, kad organizacijos nariai įgijo šias kompetencijas: bendravimo įgūdžiai, organizavimas, planavimas, konfliktų valdymas, saviugdų gebėjimai bei grupinio darbo įgūdžiai. Personalo specialistai šias kompetencijas taip pat įvardija kaip esmines ieškantis darbo. Atlikus interviu tyrimą buvo išsiaiškinta, kad visiems apklaustiems personalo specialistams teko susidurti su AIESEC organizacijos nariais, o atsiliepimai buvo teigiami. Respondentai organizacijos narius apibūdina kaip veiklius, bendraujančius jaunas žmones, kurie turi lyderystės bruožų bei aiškų, supratimą kaip veikia verslas. Specialistai taip pat nurodė, jog jaunam žmogui ieškant darbo savanorystės patirtis gali padėti, tik reikia sugebėti šią patirtį perteikti teisingai, jos per daug neišaukštinant.

4. Atlikus tyrimą buvo pastebėta, kad beveik visi AIESEC Lietuva alumni šiuo metu turi darbą, o daugiau nei pusė jų užima vadovo ar specialisto pareigas. Jauni žmonės dalyvaudami AIESEC organizacijos veikloje įgyja įvairių kompetencijų, žinių ir gebėjimų, kuriuos vėliau gali panaudoti planuodami bei siekdami savo profesinės karjeros. Empirinis tyrimas patvirtino, kad organizacijos narių profesinės karjeros gebėjimai buvo pagerinti, dalyvaujant veikloje įgyti kontaktai pravertė planuojant profesinę karjerą.

Apibendrinus mokslinės literatūros analizę ir empirinio tyrimo rezultatus, studentams galima pateikti rekomendacijas:

1. Studijų metu aktyviai dalyvauti visuomeninėje veikloje ar paskutiniame kurse ieškoti darbo, atitinkančio jų išsilavinimą, kadangi tai padeda siekti sėkmingo profesinės karjeros kelio. Įsitraukimas į nevyriausybinių organizacijų veiklą padeda įgyti ir tobulinti kompetencijas, gebėjimus ar įgūdžius.
2. Rašant gyvenimo aprašymą pateikti informaciją apie atliktą praktiką ar dalyvavimą savanoriškoje veikloje, nurodyti jų metu pasiektus rezultatus, o ne išvardyti atliekamus kasdienes darbus.
3. Socialinėje erdvėje stebėti, kokia informacija yra talpinama apie juos pačius. Jei prekiaujama rūbais ar kitais daiktais, ir skelbimuose nurodomas telefono numeris ar elektroninis paštas, jų nenaudoti savo gyvenimo aprašyme. Jame turi būti pateikiama tik profesionali informacija, o darbdavys, atsižvelgdamas į ją, gali pasidomėti, kas yra skelbiama internetinėje erdvėje. Tai ypač aktualu pretenduojant į vadovo poziciją.

LITERATŪRA

1. Akudovičiūtė, A., Bučaitė J., Grakauskas, Ž., Žibėnienė, G. (2007). *Mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo vadovas studentui*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
2. Albrechtas, J. (2005). *Asmenybė ir karjera*. Klaipėda: Klaipėdos socialinių mokslų kolegija.
3. Augienė, D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Šiaulių universitetas: Šiaulių universiteto leidykla.
4. Baršauskienė, V., Butkevičienė, E., Vaidelytė, E. (2008). *Nevyriausybinų organizacijų veikla*. Kaunas: Technologija.
5. Boyatzis R. E. (2011). *Managerial and Leadership Competencies: A Behavioral Approach to Emotional, Social and Cognitive Intelligence*. P. 91-100.
6. Borovskaja, O. (2007). Savanorystės organizavimo ypatumai vykdant projektinę veiklą bendruomenėje (magistro darbas, Mykolo Romerio universitetas).
7. Brabazon, T., Matisoff, D., Ražaitis, G. (2001). *Kaip būti geru savanoriu?* Vilnius: Savanorių centras.
8. Butkuvienė, E. (2005). Dalyvavimas savanoriškoje veikloje: situacija ir perspektyvos Lietuvoje po 1990-ųjų. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2, 86 – 99.
9. Catana, E. S. (2015). E-learning in the English language courses as a prerequisite for successful job interviews and careers in the 21st century multicultural society. *Conference proceedings of „eLearning and Software for Education“*, p. 397 – 402.
10. Charles, C. M. (1999). *Pedagoginio tyrimo įvadas*. Vilnius: Alma littera.
11. Dailidienė E., Navickienė L. (2006). Profesinio konsultavimo paslaugų gerinimas: problemos ir jų sprendimo būdai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 11, 78 – 84.
12. Dávila de León, C., Díaz-Morales, J. F. (2009). Age and motives for volunteering: further evidence. *Europe's Journal of Psychology*, 2, 82 – 95.
13. Dorelaitienė, A., Žalkauskaitė, U. (2012). Savanorystė kaip jaunimo užimtumo forma perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką laikotarpiu. *Socialinės inovacijos globaliai plėtrai: D skyrius „Gyvenimo kokybės gerinimas ir užimtumo galimybių didinimas“*, 1 (1), 890 – 905.
14. Gedvilienė, G., Karasevičiūtė, S., Trečiokienė, E. (2010). Savanorystė socialinių gebėjimų ugdymo koncepcijoje. *SOTER: religijos mokslo žurnalas*, 33 (61), 79 – 92.
15. Gudžinskienė, V., Kurapkaitienė, N., Januškevičiūtė, A., (2013). *Savanorystės multikultūrinėje aplinkoje vadovas: projekto patirtis*. VŠĮ „Sorre“.

16. Gumuliauskienė, A., Augienė, D., Bobrova, L. ir kt. (2002). *Karjera šiandien ir rytoj*. Šiaulių universitetas: Šiaulių universiteto leidykla.
17. Houle, B. J., Sagarin, B. J., Kaplan, M. F. (2005). A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Preference? *Basic and Applied Social Psychology*, 27 (4), 337 – 344.
18. Izokaitienė, R. (2011). Kaime gyvenančių žmonių savanorystės patirtys (magistro darbas, Vytauto Didžiojo universitetas).
19. Jezukevičiūtė, D., Skirmantienė, J. (2015). Savanoriškos veiklos metu įgytų kompetencijų svarba darbo rinkoje: darbdavių nuomonė. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 15 (1), 61 – 83.
20. Jonutytė, I., Rekis, D. (2006). 14 – 18 metų jaunųjų savanorių saviugdą galimybių nevyriausybinėse organizacijose. *Socialinis ugdymas*, 8 (19), 72 – 82.
21. Jonutytė, I. (2007). *Savanorystė socialinio ugdymo sistemoje*. Monografija. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
22. Jordan, P., Ochman, M. (1998). *Savanorių vadybos nevyriausybinėse organizacijose pagrindai*. Vilnius: Savanorių centras.
23. Juozaitis, A. M., Vilimienė, R. (2000). *Nevyriausybinės organizacijos: nuo aiškios strategijos link efektyvios veiklos*. Vilnius: Danielius.
24. Kadziauskas, G. (2013). Savanoriškos veiklos teisinė aplinka Lietuvoje. Šikšta, A. ir kt. (Sud.), *Savanorystė Lietuvoje. Kas? Kaip? Kur?* (p. 14 – 16). Vilnius: TEO LT, AB ir VšĮ „Savanorių centras“.
25. Kalvaitienė, G. (2010). *Jūreivystės studentų profesinės karjeros savivaldos gebėjimų ugdymo prielaidos. Vocational Education: Research and Reality* (Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos), issue: 19 / 2010, p. 60 – 71.
26. Karajkov, R. (2005). Volunteering and Benefits for Youth Employment. Prieiga per internetą: <http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1668255/Karajkov.pdf/5d1e029c-e92b-45f1-a1e4-f4a801a8df99>. (Žiūrėta 2015-10-12).
27. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai (edukologija ir kiti socialiniai mokslai)*. Kaunas: Judex.
28. Kardelis, K. (2007). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai: Lucilijus.
29. Keinys, S. ir kt. (Sud.). (2006). *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas.

30. Kučinskienė, R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija. Monografija*. Klaipėda: KU.
31. Kulik, L. (2006.) Burnout among volunteers in the social services: the impact of gender and employment status. *Journal of community psychology*, 5, 34 – 48.
32. Kurapkaitienė, N., Kėžaitė – Jakniūnienė, M. (2011). *Būk savanoris – keisk pasaulį*. Vilnius: UAB „BALTO print“.
33. Laakso-Manninen R., Viitala R. (2007). *Competence management and human resource development*. Haaga-Helia, University of Applied Science.
34. Lamanuskas, V., Augienė D. (2015). Universiteto studentų karjeros supratimas, darbo vertybių, kompetencijų ir studijų įtakos profesinei karjerai vertinimas. *Švietimas: politika, vadyba, kokybė*, Vol. 7, No 1, 8 – 26.
35. Laužackas R. (2005). Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. Kaunas, Morkūnas ir Ko.
36. Legkauskas, V. (2004). Žmogaus socialinės motyvacijos pagrindai. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2, 53 – 63.
37. Leliūgienė, I. (1997). *Žmogus ir socialinė aplinka*. Kaunas: Technologija.
38. Leliūgienė, I. (2002). *Socialinė pedagogika*. Kaunas: Technologija.
39. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 98 straipsnio pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 132-4989.
40. Lietuvos Respublikos Nevyriausybių organizacijų plėtros įstatymas. *Teisės aktų registras*. 2014, Nr. 2014-00018.
41. Lietuvos Respublikos Savanoriškos veiklos įstatymas. *Valstybės žinios*. 2011, Nr. 86-4142.
42. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl savanorišką darbą atliekančių asmenų išlaidų kompensavimo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 53-2077.
43. Litoiu, N. (2015). Using ICT in approaching career counseling process and career management skills development. *Conference proceedings of „eLearning and Software for Education“*, 02/2015, 214 – 219.
44. Luobikienė, I. (2000). *Sociologija: bendrieji pagrindai ir tyrimų metodika*. Kaunas: Technologija.
45. Luobikienė, I. (2005). *Sociologinių tyrimų metodika*. Kaunas: Technologija.
46. Mai, J. (2011). *Karjeros biblija*. Vilnius: „Alma litera“.
47. Medišauskaitė, A. (Sud.). (2013). *Savanoriškos veiklos Lietuvoje apžvalga*. Jungtinės Karalystės ambasada: The Tiltas Trust.

48. Merrill, M. V. (2006). Global trends and the challenges for volunteering. *The International Journal of Volunteer Administration*, 24 (1), 9 – 14.
49. Morris, M. (2000). The Volunteer and the Community. *Vountary Work in the Welfare State*, 3, 73 – 89.
50. *Naujienlaiškis apie savanorystę* (2011). Vilnius: Švietimo mainų paramos fondas.
51. Nevyriausybinų organizacijų informacijos ir paramos centras (2011). *Europoje vyraujančių savanorystės modelių analizė*. Vilnius: Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras.
52. Penner, L. A. (2002). Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: an Interactionist Perspective. *Journal of Social Issues*, 58 (3), 14 – 25.
53. Petkevičiūtė N. (2013). Karjeros valdymas: organizacine perspektyva. Kaunas
54. Prieiga per internetą: < <http://aiesec.org/>>. [Žiūrėta 2015-01-10].
55. Pruskus, V. (2014). Jaunimo dalyvavimo savanoriškoje veikloje įtaka socializacijai ir kompetencijų ugdymuisi. *SANTALKA: Filologija, Edukologija*, 22 (1), 74 – 81.
56. Pukelis, K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6, 66 – 76.
57. Pukelis K. (2007). *Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika*. Vilnius: Mintis.
58. Sakalas A., Šalčius A. (1997). Karjeros valdymas. Kaunas: Technologija
59. Safrit, R. D., Merrill, M. (1995). Contemporary Trends in Volunteerism and Implications in Management. *Paper presented at the Annual Meeting of the International Conference on Advances in Management (ICAM)*. United Kingdom: Lincoln.
60. Samoilā, M. (2011). Educational dimensions for active citizenship and volunteering in multicultural societies. *Sociology and Social Work Section*, 04 (1), 57 – 66.
61. Stancikienė, A. (2009). Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. *Viešoji politika ir administravimas*, 29, 107 – 113.
62. Šiaulių miesto nevyriausybinų organizacijų dėmesiui. Šiaulių miesto savivaldybė. Prieiga per internetą: <http://edem.siauliai.lt/lit/Siauliu-miesto-neyvriausybinu-organizaciju-demesiui/2452>. (Žiūrėta 2015-09-15).
63. Šimkus, A. (2015). Savanorystės žmogiškųjų išteklių valdymas: nevyriausybinų organizacijų Lietuvoje patirtis. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 73, 83 – 103.

64. Šukienė V. (2010). Profesijos rinkimosi veiksniai ir jų įtaka karjeros lūkesčiams (magistro darbas, Lietuvos žemės ūkio universitetas).
65. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimo metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras.
66. Tullier, L. M. (2004). *Networking for job search and career success*. America's Career Publisher.
67. Turniansky, B., Cwikel, J. (1996). Volunteering in a voluntary community: Kibbutz members and voluntarism. *Voluntas*, 7 (3), 300 – 317.
68. Urbikienė, V. (2010). Savanorystė ir jos įtaka jaunimo socializacijai (magistro darbas, Vilniaus pedagoginis universitetas).
69. Valackienė, A. (2003). Lietuvos moterų profesinės karjeros veiksniai: subjektyvus vertinimas. *Filosofija, sociologija*, 1, 49 – 57.
70. Valavičienė, N. (2009). Aktyvūs imigrantai: pilietinio dalyvavimo veiksniai Europos Sąjungoje. *Socialinių mokslų studijos*, 3 (3), 165 – 182.
71. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E. ir kt. (2012). *Karjeros valdymo vadovas studentui*. Vilnius: Vilniaus universiteto Karjeros centras.
72. Žydžiūnaitė, V. (2007). *Tyrimo dizainas: struktūra ir strategijos*. Kaunas: Technologija.
73. Wilson, J., Musick, M. (1999). The Effects of Volunteering on the Volunteer. *Law and Contemporary Problems*, Vol. 62, No. 4, pp. 141 – 168.

PRIEDAI

ANKETA

Šiaulių universiteto Socialinių mokslų fakulteto Vadybos magistro studijų programos 2 kurso studentė Renata Šliažaitė atlieka AIESEC Lietuva Alumni nuomonės tyrimą baigiamajam darbui. Tyrimo tikslas – ištirti ir pagrįsti savanorystę kaip profesinės karjeros prielaidą.

Maloniai kviečiame dalyvauti anoniminėje apklausoje ir atsakyti į anketoje pateiktus klausimus. Tyrimo apibendrinti rezultatai bus panaudoti baigiamajame magistro darbe.

1. Kurį laikotarpį aktyviai dalyvavote AIESEC organizacijos veikloje?
 - Iki 2 metų;
 - Iki 3 metų;
 - Iki 4 metų;
 - 4 metus ir ilgiau.
2. Kiek lyderystės pozicijų turėjote, įskaitant komandos vadovo, vice prezidento ir prezidento?
 - 1-2 pozicijas;
 - 3-4 pozicijas;
 - 5 ar daugiau pozicijų.
3. Kas paskatino prisijungti prie AIESEC organizacijos?
 - Draugai;
 - Tobulėjimo galimybės;
 - Galimybė linksmai praleisti laisvalaikį;
 - Kita (įrašykite) _____
4. Prieš kiek laiko priklausėte AIESEC organizacijai?
 - Mažiau nei 2 metus;
 - 2-5 metus;
 - 5-10 metų;
 - 10 metų ar daugiau.
5. Įvertinkite kiekvieną teiginį nuo 1 iki 5, kuris lėmė Jūsų įsitraukimą į savanorišką veiklą. 1 – sutinku, o 5 – nesutinku.

Teiginys	1	2	3	4	5
Asmeninis apsisprendimas padėti žmonėms					
Noras patenkinti savirealizacijos poreikius užsiimant veikla ne namų aplinkoje					
Poreikis parodyti, įtvirtinti savo žinias, gebėjimus					
Poreikis patenkinti interesus, susijusius su karjeros galimybėmis, naudingų kontaktų užmezgimu					
Poreikis dalyvauti svarbiuose visuomenės procesuose, gerų santykių su grupės nariais palaikymas					

Savanorystė padeda žmogui spręsti asmenines problemas					
Noras įgyti naujų kompetencijų					
Siekis geriau pažinti save					
Tikėjimas organizacijos tikslais					
Noras sulaukti pripažinimo už vykdomą savanorišką veiklą					
Karjeros poreikių tenkinimas					

6. Įvertinkite veiksnius nuo 1 iki 5, kurie turėjo įtakos renkantis profesinės karjeros kelią. 1 – sutinku, o 5 – nesutinku.

Veiksniai	1	2	3	4	5
Šeimos vertybės					
Socialinis ekonominis lygis					
Ekonominės sąlygos					
Padėtis darbo rinkoje					
Tendencijos darbo rinkoje					
Darbo vertinimas					
Vertybių sistema					
Darbo sąlygos					
Išsilavinimas ir kvalifikacija					
Noras vadovauti					
Poreikis dirbti su informacija ir žmonėmis					
Darbinės veiklos įvairovė					
Atlyginimas					
Statusas					
Garbės troškimas					
Galimybė padėti šeimai					

7. Siekiant profesinės karjeros yra susiduriama su įvairiomis kliūtimis. Įvertinkite nuo 1 iki 5, kurios iš išvardytų kliūčių Jums turėjo įtakos. 1 – sutinku, o 5 – nesutinku.

Kliūtys	1	2	3	4	5
Aplinkinių įtakoti karjeros pasirinkimai					
Asmeniniai tikslai nesuderinti su darbu					
Tikslai, kurie per daug neapibrėžti					
Tikslai, kurie yra per lengvi ar per sunkūs					
Nelankstūs karjeros tikslai					

8. Kas lėmė dabartinės profesinės karjeros pasirinkimą? (galimi keli variantai):

- Šeima;
- Draugai;
- Savanorystės patirtis;
- Asmeninės vertybės;
- Kita (įrašykite) _____

9. Pažymėkite jūsų įgytas kompetencijas, įgūdžius ir gebėjimus AIESEC organizacijoje nuo 1 iki 5. Vertindami remkitės AIESEC patirtimi. 1 – sutinku, o 5 – nesutinku.

Kompetencijos, įgūdžiai, gebėjimai	1	2	3	4	5
Efektyvaus bendravimo įgūdžiai					
Pardavimo įgūdžiai					
Gebėjimas vystyti idėjas					
Gebėjimas įgyvendinti strategijas					
Organizavimas					
Planavimas					
Prisitaikymas/ lankstumas pokyčiuose					
Delegavimas					
Santykių sutvirtinimas					
Konfliktų valdymas/ problemų sprendimas					
Padėti kitiems tobulėti (angl. coaching)					
Moralės normos/ savo vertybių laikymasis					

Strateginis mąstymas ir sprendimų priėmimas					
Emocinis savęs kontroliavimas					
Savęs pažinimo gebėjimai					
Saviugdosa gebėjimai					
Pozityvus mąstymas					
Empatija					
Įkvepianti lyderystė/ mokėjimas motyvuoti					
Grupinis darbas					

10. Kokias, Jūsų nuomone, svarbiausias kompetencijas, įgūdžius ar gebėjimus įgijote AIESEC organizacijoje, kurios padėjo siekti profesinės karjeros? (įvardinkite 3 svarbiausias):

- 1)
- 2)
- 3)

11. Įvertinkite teiginius. 1 – sutinku, o 5 – nesutinku.

Teiginys	1	2	3	4	5
AIESEC organizacijoje išklausti mokymai pravertė ieškant darbo ar įsidarbinus					
AIESEC organizacijoje įgytos kompetencijos padėjo ieškantis darbo ar įsidarbinus					
Aktyvus įsitraukimas į AIESEC organizacijos veiklą padėjo geriau planuoti profesinę karjerą					
Aktyvus įsitraukimas į AIESEC organizacijos veiklą padėjo geriau suprasti darbo rinką					
Aktyvus dalyvavimas AIESEC organizacijos veikloje pagerino profesinės karjeros planavimo gebėjimus					
Savanorystė AIESEC organizacijoje įtakojo mano sėkmingos karjeros kelią					
Dalyvavimas AIESEC organizacijos veikloje padėjo pasirinkti profesinės karjeros kryptį					
Savanorystę AIESEC organizacijoje rekomenduočiau savo draugams					
Kontaktai, įgyti savanorystės metu, pravertė ieškantis darbo ar įsidarbinus					

12. Jūsų dabartinės užimamos pareigos (įrašykite):

13. Pasirinkite Jums tinkantį atsakymo variantą:

- Baigiau kolegiją;
- Baigiau universitetą (bakalauro laipsnį);
- Baigiau universitetą (magistro laipsnį);
- Baigiau universitetą (doktorantūros laipsnį).

14. Jūsų amžius:

- 20-25 metai;
- 26-30 metų;
- 31-35 metai;
- 36 metai ar daugiau.

15. Jūsų lytis:

- Moteris;
- Vyras.

Labai dėkojame už Jūsų nuoširdžius atsakymus!

INTERVIU KLAUSIMYNAS

Interviu apklausos rezultatai ir Jūsų nuomonė nagrinėtai klausimais bus panaudoti Šiaulių universiteto Socialinių mokslų fakulteto studentės Renatos Šliažaitės baigiamajame darbe tema: Savanorystė kaip profesinės karjeros prielaida: AIESEC organizacijos atvejis.

Tyrimo tikslas: ištirti ir pagrįsti savanorystę kaip profesinės karjeros prielaidą.

1. Koks egzistuoja darbdavių požiūris į savanorystę: ar įrašas gyvenimo aprašyme apie savanorystę yra svarbus?

2. Į ką darbdaviai atsižvelgia įdarbindami naują darbuotoją? Kas nulemia galutinį sprendimą?

3. Kokios vadybinės kompetencijos yra labiausiai vertinamos darbdavių?

4. Kaip geriausiai perteikti savanorystės patirtį?

5. Ar teko susidurti su kandidatais, kurie aktyviai dalyvavo AIESEC organizacijos veikloje? Jei taip, koks Jūsų ir darbdavių požiūris buvo į tokius kandidatus lyginant su kitais?

6. Ar galima pasiekti savo profesinių tikslų per daug dėmesio nekreipiant į tai, ką veiki laisvu nuo studijų metu?