

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS  
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

**Dovilė Markevičiūtė**

Karjeros edukologijos magistrantūros studijų programos studentė

**MOTERŲ KARJEROS RAIŠKA NUOLATINIO MOKYMOSI KONTEKSTE:  
PROBLEMOS IR GALIMYBĖS**

Magistro darbas

Mokslinis vadovas(ė)  
doc. dr. Dalia Augienė

Šiauliai, 2012

Darbas originalus.....Dovilė Markevičiūtė  
(studento parašas)

# MOTERŲ KARJEROS RAIŠKA NUOLATINIO MOKYMOSI KONTEKSTE: PROBLEMOS IR GALIMYBĖS

Magistro darbas

## SANTRAUKA

Šiandieninėje visuomenėje, kur didelis mokslo tempas, žinios tampa didžiausia vertybe. O nuolatinis mokymasis tampa būtinybė norint išlaikyti darbo vietą ar sugebėti joje konkuruoti. Moterys Lietuvoje sudaro daugiau nei 60 procentų visų aukštąjį išsilavinimą turinčių žmonių, tačiau jų darbo užmokestis vis dar tebėra mažesnis negu vyrų, profesijos vis dar skirstomos į vyriškas ir moteriškas, o namuose tenkantis darbo krūvis vis dar didelis. Nors įstatymai ir užtikrina asmens apsaugą nuo diskriminacijos, tačiau ši problema vis dar egzistuoja.

### **Tyrimo objektas:**

Moterų karjeros raiška nuolatinio mokymosi kontekste.

### **Tyrimo tikslas:**

Išanalizuoti moterų karjeros raišką nuolatinio mokymosi kontekste.

**Tyrimo metodai ir imtis:** mokslinės literatūros analizė, dokumentų analizė, anketinė apklausa, statistinė tyrimo duomenų analizė SPSS 19.0 ir Microsoft Excel programomis. Empirinis tyrimas buvo atliktas 2011 m. Lapkričio - Gruodžio mėnesį. Tyrimui buvo paruoštos ir išdalintos 203 anketos, 193 anketos sugrįžo. Respondentės buvo atrinktos patogumo principu netikimybinės imties būdu. Į imtį buvo įtraukti tie populiacijos elementai, kuriuos buvo patogų pasiekti.

Tyrimo metu nustatyta, kad respondentės mano, kad studijos joms padės save realizuoti, kelti savo profesinę kvalifikaciją, įgyti bendrąsias ir specialiąsias kompetencijas. Tačiau atlikto tyrimo metu taip pat nustatyta, kad moterys siekdamos karjeros susiduria su tokiomis pagrindinėmis problemomis, kaip: stresas, darbo patirties stoka, didelė konkurencija, mažas atlyginimas, ilgos darbo valandos. Nustatyta, kad mūsų visuomenėje egzistuoja stereotipai trukdantys moterims siekti karjeros. Vienas iš pagrindinių stereotipų yra profesijų skirstymas į vyriškas ir moteriškas.

DEVELOPMENT OF WOMEN'S CAREERS THROUGH LIFELONG LEARNING:  
OPPORTUNITIES AND PROBLEMS

**SUMMARY**

In nowadays society the tempo of learning is high, knowledge becomes the most valued possession. Continuous studying becomes essential to keep the job or to be able to compete in the market. More than 60 percent of all the higher education graduates in Lithuania are women. However, their salaries are still lower than men's, professions are still divided into manly and womanly and the amount of their housework is still large. Though the law assures protection from sexual discrimination, the problem still exists.

**Object of the research:**

Women career development in a context of continuous learning

**Aim of the research:**

To analyse women career development in a context of continuous learning

**Research methods and sampling:** analysis of academic literature, analysis of documents, questionnaires, statistical analysis of research data using SPSS 19.0 and Microsoft Excel programs. Empirical research was carried out in November - December, 2011. For the research 203 questionnaires were made and given away. 193 filled in questionnaires were received. Respondents were chosen relying on the convenience principle using non-probability sampling. The easily accessible elements of population were involved in the sampling.

During the research it was established that the respondents believe that the studies will help them to realise themselves, upgrade their professional qualification, get general and specialized competences. However, it was also established that women often face such problems as stress, lack of work experience, high competition for jobs, small salaries and long working hours. It was identified that in our society there are stereotypes which hinder women career development. One of the main stereotypes is the division of professions into manly and womanly.

# TURINYS

1. TEORINĖ MOTERŲ KARJEROS SAMPRATOS ANALIZĖ, NUOLATINIO MOKYMOŠI KONTEKSTE .....	8
1.1 Karjeros samprata.....	8
1.2. Moters karjeros samprata .....	14
1.3 Nuolatinio mokymosi samprata .....	16
1.4. Lygių galimybių teisinė bazė .....	22
1.5. Moters karjeros raiškos ypatumai .....	24
2. MOTERŲ KARJEROS RAIŠKOS EMPIRINIS TYRIMAS.....	34
2.1 Tyrimo metodika, eiga ir organizavimas.....	34
2.2 Tyrimo duomenų analizė.....	38
DISKUSIJA.....	62
IŠVADOS .....	65
REKOMENDACIJOS.....	67
PRIEDAI .....	72

## IVADAS

**Temos aktualumas ir tyrimo problema.** Šiandienos informaciniame amžiuje, kur spartus mokslo tempas lemia žiniomis grįstą ekonomiką, nuolatinis mokymasis tampa ypač svarbus siekiant konkuruoti darbo rinkoje (R.Vasiliauskaitė, 2010, p. 211). Moterys Lietuvoje sudaro daugiau nei 60 procentų visų aukštąjį išsilavinimą turinčių žmonių, tačiau jų vidutinis atlyginimas yra mažesnis, o namuose tenkantis krūvis tris kartus didesnis. Nors įstatymai užtikrina kiekvieno asmens apsaugą nuo diskriminacijos dėl lyties, faktinė lyčių nelygybė vis dar egzistuoja tiek viešojoje, tiek privačiojoje sferose (M. Jankauskaitė, A. Paškauskaitė, 2007). Moteris, įgijusi aukštąjį išsilavinimą, tampa aktyvia darbo rinkos dalyve, turinčia gana nemažai patirties ir įžvalgumo. (R.Vasiliauskaitė, 2010, p. 211). Besiformuojanti rinkos ekonomika ir demokratiniai procesai Lietuvoje sudaro vis palankesnę darbo santykių dirvą, kurioje atsiranda lyčių santykius harmonizuojanti lygių galimybių politika, kuri (bent jau oficialiai) siekia, kad vyrų ir moterų karjeros procesas būtų paslankus ir visiems užtikrinantis lygias galimybes siekti karjeros. Karjeros klausimas yra vienas iš pagrindinių šiuolaikinėje visuomenėje jau vien todėl, kad karjera yra glaudžiai susijusi su profesine ir lyties tapatybėmis, kurios yra svarbi moterų ir vyrų identiteto dalis. (A.Zdanevičius, 2004, p. 73). Norint siekti karjeros, sėkmingai kilti karjeros laiptais, ar išsaugoti darbo vietą, būtina suprasti, jog reikalinga nuolatinio mokymosi kompetencija. Kaip V. Stanišauskienė sako, nuolatinis mokymasis yra viena iš pagrindinių sąlygų padedančių išlikti ir sėkmingai veikti kintančiame darbo pasaulyje.

Pastaruoju metu yra atliekama vis daugiau tyrimų susijusių su moters karjera, A. Zdanevičius (2004) nagrinėja moters karjeros sampratą ir moterų karjeros trajektorijas, A. Purvaneckas, ir G. Purvaneckienė (2001) kalbėdami apie moters problemas išskiria patriarchalinius santykius šeimoje, tiria darbo rinkos segmentaciją pagal lytį. V. Kanopienė (1999, 2000) išskiria svarbiausias moters diskriminacijos problemas, o Pavilionienė (1998) akcentuoja varginančią moters šeimos kasdienybę. Atlikti tyrimai rodo, jog moterų išsilavinimas ne visuomet užtikrina lygias galimybes tiek dirbant švietimo sistemoje, tiek kituose darbo rinkos sektoriuose. Todėl yra svarbu kalbėti apie moterų mokymąsi lemiančius veiksnius, apie aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų įsitvirtinimą darbo rinkoje, išsiaiškinti moterų problemas ir sunkumus su kuriomis susiduria besimokydamos ar siekdamos karjeros, išsiaiškinti su kokiomis diskriminacijos apraiškomis ir pažeidimais darbo metu jos susiduria, nes moterys įgijusios aukštąjį išsilavinimą, ne visuomet gali lygiomis teisėmis konkuruoti su vyrais, užimti aukštas pareigas ir būti pripažintos, kaip lygiavertės visuomenės veiklos atstovės. Taip pat pastebima, kad šimtmečius egzistavę skirtumai privačiame namų ūkyje,

socialiniame ir ekonominiame visuomenės gyvenime egzistuoja net ir moderniam technologijų amžiuje. Nevienoda moterų ir vyrų užimtumo padėtis dažniausiai yra nulemta tradicinių stereotipų apie vyrų ir moters vaidmenis šeimoje, darbe ir visuomenėje. Nors visuomenė imasi įvairių priemonių, keičiančių tradicinius stereotipus, tačiau realiame gyvenime situacija keičiasi labai lėtai. Moteris tradiciškai vis dar yra atsakinga už daugumą namų ruošos darbų, o karjeros pertrauka dėl vaikų neigiamai atsiliepia jos profesiniam tobulėjimui. (R. Vasiliauskaitė, 2010, p. 211)

**Tyrimo objektas:**

Moterų karjeros raiška nuolatinio mokymosi kontekste.

**Tyrimo hipotezė:**

1. Tikėtina, kad moteris mokytis skatina: karjeros siekimas, noras tobulėti, savirealizacija; tačiau besimokydamas susiduria su įvairiais išoriniais ir vidiniais sunkumais.
2. Tikėtina, kad moteris supranta nuolatinio mokymosi reikšmę, kurios metu plėtojama karjeros kompetencija, ypač asmeninė ir profesinė.
3. Tikėtina, kad moteris siekdamas karjeros susiduria su įvairiais sunkumais: emociniais, socialiniais, aplinkos ir šeiminių, susiduria su visuomenėje nusistovėjusiais stereotipais ir lygių galimybių pažeidimais darbo metu.

**Tyrimo tikslas:**

Išanalizuoti moterų karjeros raišką nuolatinio mokymosi kontekste

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Išanalizuoti mokslinę literatūrą, įstatymus ir teisės aktus susijusius su karjeros samprata, nuolatinio mokymosi ir moterų karjeros raiškos ypatumais.
2. Atlikti empirinį tyrimą ir ištirti moters karjeros raišką nuolatinio mokymosi kontekste.
3. Nustatyti pagrindines problemas ir galimybes susijusias su moters karjeros raiška.
4. Pateikti ir išanalizuoti tyrimo duomenis.

**Tyrimo metodologija:** Tyrimo metu remtasi humanistine asmenybės ugdymo teorija ( C. Rogers, A. Maslow), akcentuojančia žmogaus laisvę ir nepriklausomybę, siekimą save aktualizuoti. Šios teorijos atstovai teigia, kad mokymosi procesas vyksta gerokai sparčiau ir efektyviau, kai studijuojamas dalykas sutampa su besimokančiojo asmeniniais interesais. Taip pat remtasi mokymosi visą gyvenimą koncepcija, kurioje rašoma, kad visa mokymosi veikla, vykstanti visą gyvenimą, siekiant tobulinti žinias, kompetencijas bei gebėjimus asmeninėje, pilietinėje, socialinėje ir/arba su darbu susijusioje perspektyvoje. (Mokymosi visą gyvenimą strategija, 2004). Mokymasis

suprantamas kaip interaktyvus, dinamiškas, permanentinis ieškojimo procesas, kuriame tyrinėjant bei sąveikaujant su aplinka gimsta naujas supratimas apie save pati ir supantį pasaulį (A. Hargreaves, 2008; P. Jarvis, 2001).

**Tyrimo metodai:** mokslinės literatūros analizė, dokumentų analizė, anketinė apklausa, statistinė tyrimo duomenų analizė SPSS 19.0 ir Microsoft Excel programomis.

**Tyrimo bazė ir imtis:** Empirinis tyrimas buvo atliktas 2011 m. Gruodžio mėnesį. Tyrimui buvo paruoštos ir išdalintos 203 anketos, 193 anketos sugrįžo. Respondentės buvo atrinktos patogumo principu netikimybinės imties būdu. Į imtį buvo įtraukti tie populiacijos elementai, kuriuos buvo patogų pasiekti.

#### **Tyrimo organizavimo etapai.**

1 etapas - 2011 m. Rugsėjo mėn. išanalizuota mokslinė literatūra, teisės aktai, parengti teorinės dalies matmenys.

2 etapas – 2011 m. Spalio mėn. parengtas tyrimo instrumentas.

3 etapas – 2011 m. Lapkričio – Gruodžio mėn. parengta anketa moterims. Anketos pavyzdys pateiktas 1 priede.

4 etapas – 2011 m. Gruodžio mėn. atliktas duomenų statistinės analizės aprašymas, diskusija, suformuotos išvados.

**Temos reikšmingumas:** Moterų karjera yra svarbus socialinis veiksnys mūsų visuomenėje. Karjera moterims suteikia galimybę užsiimti ta veikla, kuri ją labiausiai domina, moteris nori pasijusti laisva ir nepriklausoma, būti niekieno išlaikoma. Aukštasis išsilavinimas moterims atveria galimybes ir leidžia įsiliesti į darbo rinką, atskleisti save, savo sugebėjimus ir įgytas žinias. Moterims karjera – tai neatsiejama asmenybės dalis stiprinanti jos savarankiškumą, kūrybiškumą, vaizduotę, komunikabilumą. Tema aktuali, ją reikia tirti, analizuoti, nes šiuolaikinė moteris nėra tik namų šeimininkė, bet ji ir moteris turinti savo asmeninių poreikių ir profesinių interesų.

**Darbo struktūra:** Darbą sudaro santrauka (lietuvių ir anglų kalba); Įvadas, kuriame atskleidžiamas darbo aktualumas ir tyrimo problema, suformuotas objektas, tikslas ir uždaviniai, iškeltos hipotezės, nurodomi tyrimo metodai ir metodologija; Teorinėje darbo dalyje nagrinėjama karjeros samprata, moterų karjeros samprata, nuolatinio mokymosi samprata, lygių galimybių teisinė bazė ir moters karjeros raiškos ypatumai; Praktinėje dalyje, analizuojami empirinio tyrimo metu gauti duomenys; Darbo pabaigoje rašoma diskusija, pateikiamos išvados ir literatūra (58 šaltiniai); Darbą iliustruoja 3 lentelės ir 29 paveikslai. Darbo apimtis (be priedų) 71 puslapis, su priedais 104 puslapiai.

# 1. TEORINĖ MOTERŲ KARJEROS SAMPRATOS ANALIZĖ, NUOLATINIO MOKYMOSI KONTEKSTE

## 1.1 Karjeros samprata

Karjeros sąvokos apibrėžtis, karjeros sampratos kaita analizuojama daugelio Lietuvos ir Užsienio mokslininkų darbuose. R. Kučinskienė (2003) karjerą traktuoja kaip kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų kaitą žmogaus gyvenime. Autorės nuomone (ten pat), karjera apimanti kai ką daugiau, negu darbas ar profesinė veikla. A. Zdanevičius (2004) išskiria dvi pagrindines karjeros sampratas: objektyviają siejama su rodikliais, bei subjektyviają, siejamą su individo vertybinėmis orientacijomis, nuostatomis ir asmeniniais pasirinkimais. N. Petkevičiūtė (1998) karjerą priskiria procesui apimančiam su darbu susijusios patirties nuoseklią seką. Ph Brown, R. Scase (1997) bei J. Annold (1997) darbuose, įvertinant laiko dimensiją ryškėja dvi pagrindinės senosios (biurokratinės) ir naujosios (šiuolaikinės) karjeros sampratos atskyrimas bei įvardijimas. Šiuolaikinei karjerai, anot M. Fullan (1998), svarbios karjeros kompetencijos, kurios ugdomos ir vystomos, mokantis visą gyvenimą. (besimokančiųjų karjeros sampratos kaitos tendencijos)

Bendriausia karjeros samprata kildinama iš lotyniškojo žodžio „carraria“ reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, bėgimą, arba iš prancūziškojo „carriere“, įvardijančio veikimo dirvą, sritį, profesiją. Karjeros ištakos yra istorinė santykio su savo gyvenimu ir darbine veikla kaita – išaugę siekiai patenkinti ne tik žemesnius, bet ir aukštesnius poreikius, kelti ir realizuoti ne tik artimiausios ateities, bet ir vidutinės bei ilgalaikės perspektyvos tikslus, vis didesnę reikšmę teikiant savo profesinės veiklos ir gyvenimo kokybei, sėkmingumui, pasitenkinimui. (R. Kučinskienė, 2003, p.15)

Karjera – tai individų ir socialinių sistemų (švietimo ir veiklos organizacijų) sąveikos procesas, kurio siekiamas rezultatas – išsilavinęs, gebantis kompetentingai veikti individas, savo reikšminga ir kokybiška veikla duodantis naudą visuomenei. (R.M. Andriekienė, 2005)

Karjera – tai individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu požiūriu. (D.Augienė, 2002, p. 6)

Karjera – žmogaus gyvenimo pilnatvės svarbi dalis. Dauguma žmonių darbą laiko savo gyvenimo prioritetu. Iš tikrųjų darbas patenkina daugelį mūsų poreikių: fiziologinius, saugumo, socialinius, ego, saviaktualizacijos, pasiekimų, priėmimo, agresijos, autonomijos ir kt. Dažnam darbo netektis tolygi mirčiai. (N. Petkevičiūtė, 2006, p. 15)



Karjera yra vienas svarbiausių asmenybės savimonės, savivertės, savigarbos, saviraiškos, integratyvinio statuso šaltinių. Profesinė veikla patenkina beveik visus žmogaus poreikius: fiziologinius, saugumo, socialinius, pasiekimų, savirealizacijos, savarankiškumo, autonomijos. (D. Augienė, 2009)

Taip pat karjera gali būti suprantama kaip įvairių darbų seka. Pavyzdžiui, žmogaus karjera gali būti sudaryta iš septyniolikos skirtingų darbų keturiose organizacijose. Neretai karjera prilyginama profesijai (pedagogo, teisėjo, mediko) ar aukštomis pareigoms organizacijoje.

Karjera taipogi gali būti suprantama kaip žmogaus vaidmenų ir darbinių veiklų seka per visą jo gyvenimą. (V. Staniškauskienė, 2011)

V. Staniškauskienė (2000) sako, jog karjera – tai procesas, realizuojamas nuolat kintančiame darbo pasaulyje. Todėl karjeros sėkmė priklauso ne tik nuo žmogaus gebėjimo laiku ir tinkamai sureaguoti į pokyčius, bet ir nuo gebėjimo juos numatyti bei jiems pasirengti, idant „neiškristų iš važiuojančio traukinio“. Vieną kartą įgytos žinios, įgūdžiai ir netgi formalų išsilavinimą liudijantys dokumentai dinamiškame šių dienų darbo pasaulyje negali garantuoti karjeros sėkmės visam gyvenimui – būtina nuolat juos atnaujinti, t.y. nuolat mokytis karjeros kelyje.

Taigi karjera – tai ne šiaip sau darbas ar profesinė veikla. Karjera – tai kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų kaita žmogaus gyvenime. Žmogus yra svarbiausias karjeros kūrėjas, realizuotojas ir vertintojas. Ir šiuo atžvilgiu karjera yra nuolatinis asmenybės tobulėjimo ir saviraiškos būdas, turintis optimistinę kokybinės kaitos perspektyvą, kryptį ir paskirtį. Todėl karjera kaip socialinis institutas teikia reikšmingą pagrindą individų organizacijų (kaip tiesioginės karjeros raiškos aplinkos) bei visuomenės pažangai. (R. Kučinskienė, 2003, p. 16)

Pažindama save, suvokdama savo norus ir poreikius, asmenybė gali daugiau sėkmingiau dirbti, kurti, bendrauti ir apskritai gyventi. Karjeros sąvoka literatūroje vartojama keturiomis pagrindinėmis prasmėmis.

1. Karjera – pasiekimas. Tai daugiausia taikoma pasiekimams darbe.
2. Karjera – profesija. Vienos profesijos yra prestižiškesnės už kitas.
3. Karjera- nuolatinio darbo nuosekli tąša. Šiuo požiūriu visi dirbantys žmonės turi savo darbo istoriją – karjerą.
4. Karjera – viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties nuosekli seka. Žmogaus darbo gyvenimas turi objektyvią ir subjektyvią puses, kurios sudaro to paties proceso atskirus

aspektus: viena pusė labiau susijusi su vidiniais asmenybės ypatumais, o kita pusė susijusi su oficialia pozicija, gyvenimo stiliumi.

(N. Petkevičiūtė, 2006, p. 16)

Šiandieniniai ekonominių ir socialinių procesų pokyčiai keičia ir karjeros sampratą. Ankščiau karjeros valdymo subjektu dažniau būdavo organizacija, o šiandien vis labiau kalbama apie paties individo valdomą asmeninę karjerą. (N. Petkevičiūtė, 2006, p. 15)

Kalbėdami apie asmeninę karjerą, galime pasinaudoti Donaldso Hallo apibrėžimu: “Asmeninė karjera – individualiai suvokiama, suprantama seka nuostatų ir elgsenų susijusių su darbine patirtimi ir veikla per visą asmenybės gyvenimo laikotarpį. “ (Hall, 1989).

Svarbu suprasti, kad karjera yra daugiau nei visuma darbų, turėtų per visą žmogaus gyvenimą. Paprastai karjera siejama su apmokamu darbu organizacijoje, tačiau platesne prasme karjera yra ir neapmokamas darbas, pavyzdžiui namų ruoša ar savanoriška veikla bendruomenėje. (A.Urbonienė, V. Stanišauskienė, 2006).

Šiandieninis pasaulis kaip niekad greitai keičiasi. Todėl planuojant karjerą reikalingas ypatingas lankstumas. Šiandien būtina suvokti, kad negalima daryti vieno galutinio sprendimo. Spartus aplinkybių pasikeitimas verčia dažnai keisti ir koreguoti sprendimus. Visada yra teigiamų ir neigiamų sprendimo ypatybių. Todėl sprendimo priėmimas turi būti tęstinis reiškinys. (D.Augienė, 2002, p. 18)

Nijolė Petkevičiūtė (2006) ir kiti autoriai išskyrė karjeros vystymosi etapus.

### **Karjeros vystymas ir jo etapai:**

#### **1. Profesinės karjeros pasirinkimas.**

Šioje stadijoje asmuo užsiima profesinės karjeros vizijos kūrimu, vėliau žinių apie pasirinktą profesinę karjerą rinkimu, alternatyvų ieškojimu. Galiausiai priimamas sprendimas ir atliekamas galutinis pasirinkimas. Siekiant šio tikslo, labai svarbią vietą užima reikiamas išsilavinimo įgijimas. Kad profesinės karjeros pasirinkimas būtų tinkamas, asmuo turi analizuoti save, savo aplinką, gyvenimo būdą, pomėgius, įgūdžius, galimybes, savo talentus. Ši stadija apima laikotarpį nuo gimimo maždaug iki 25 metų amžiaus nors gali kisti dėl vaikystės ir paauglystės patirties bei išgyvenimų.

#### **2. Profesinės karjeros aplinkos pasirinkimas.**

Šioje stadijoje bene svarbiausia užduotis – pasirinkti tinkamą asmens karjeros vystymosi aplinką, t.y. darbą ir organizaciją, kurioje asmens profesiniai įgūdžiai būtų atskleisti

maksimaliai, kur asmuo galėtų realizuoti savo talentus bei turėtų asmeninės karjeros vystymo perspektyvų.

Ši stadija gali tęstis nuo kelių ar keliolikos mėnesių ir dažniausiai realizuojama 18-25 metų amžiaus laikotarpiu.

### **3. Ankstyvoji karjera: įsikūrimas ir laimėjimai.**

Ankstyvoji karjera apima du periodus: įsikūrimo ir laimėjimo. Tačiau šiuo laikotarpiu žmogus turi atrasti savo nišą suaugusiųjų kolegų pasaulyje bei konkuruoti siekdamas realizuoti savo pasirinktą karjerą. Įsidarbinus pirmoji užduotis yra įsikurti organizacijoje. Besimokant darbo įgūdžių, kartu reikia pritapti prie kolektyvo: išmokti organizacijoje galiojančias taisykles, tam tikras normas. Įsikūrimo periode labai svarbu, kad asmuo būtų priimtas į organizaciją kaip savas ir patikimas narys.

Laimėjimų periodas ankstyvosios karjeros stadijoje yra sukonzentruotas ne tik į prisitaikymą organizacijoje, bet ir į sugebėjimą dirbti, vykdyti savo pareigas, tobulinti savo įgūdžius. Netingėti siekti svajonės.

Ši stadija apima 25-40 metų amžiaus ribas.

### **4. Vidurinioji karjera.**

Asmuo jau vidutinio amžiaus ir stovi gyvenimo pusiaukelėje. Šioje stadijoje svarbu atlikti vertybių, gebėjimų, savybių auditą, likti produktyvia ir kūrybinga asmenybe karjeroje.

Ši stadija apima 40-55 metų amžiaus ribas.

### **5. Vėlyvoji karjera.**

Pirmoji užduotis – tai ir toliau pasilikti kolegų gerbiama ir produktyvia asmenybe, gebančia patarti jauniems žmonėms karjeros ir asmeninio gyvenimo klausimais

Antroji užduotis – kurti naujos asmeninės karjeros viziją (pvz. tai gali būti gėlių auginimas, pagalba vaikams, kelionė ir pan.) arba ruošti atsitraukti, atsistatydinti. Suvokti, jog netekti atsakomybės darbe nėra asmenybės dalies praradimas, kad artėjantis ramybės periodas irgi savaip žavus.

Ši stadija apima laiką, kai asmuo jau vyresnis negu 60 metų.

Taigi karjeros vystymas – nuolatinis asmens gyvenimo ir karjeros raidos procesas (Nijolė Petkevičiūtė, 2006, p. 129-132).

Taip pat karjera dar yra skirstoma į biurokratinę ir asmeninę. Biurokratinės karjeros modelis pasižymi dviem ypatumais. Pirmasis jų – hierarchinė struktūra. Karjera gali būti apibrėžta kaip

realizuotų darbų, išrikiuotų hierarchiškai pagal prestižą, kuriais darbuotojas kyla tvarkingai, numatyta seka. Antrasis ypatumas – karjeros progresijos modelis yra įtvirtinimas organizacijoje. (A.Urbonienė, V. Stanišauskienė, 2006).

*1. lentelė*

**Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumai**  
(V.Stanišauskienė ir N. Večkienė, 1999)

<b>Karjeros sampratos kriterijai</b>	<b>Biurokratinė karjera</b>	<b>Šiuolaikinė karjera</b>
Karjeros modelis	Vientisa hierarchinė karjeros struktūra, įtvirtinta organizacijoje	Lanksti vientisa struktūra, neįtvirtinta organizacijoje.
Karjeros sėkmės matas	Individualūs pasiekimai (statusas, atlyginimas ir kt.) lyginami su kitų tokio pat amžiaus žmonių pasiekimais.	Savirealizacijos, asmens laisvės, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimas.
Karjeros ateities planavimas	Numatoma, aiški, susijusi su organizacija	Sunkiai nuspėjama, susijusi su žmogaus kompetencija pasirinktų tikslų atžvilgiu
Socialinis (materialinis) saugumas	Stabilus aiškios ateities progresijos kontekste	Reliatyvus, priklauso nuo daugelio asmeninių ir socialinių veiksnių
Žmogui keliami reikalavimai	Paklusnus, gerai atlieka įprastą užduotį; būtini specifiniai profesiniai įgūdžiai	Novatoriškas, iniciatyvus, kūrybiškas neapibrėžtoje darbo aplinkoje. Būtinai karjeros „portfelis“ (karjeros kompetencija kai derinami specifiniai ir universalūs įgūdžiai)

Biurokratinės karjeros sėkmė suprantama taip: turėti gerai apmokamą darbą, aukštą profesinį statusą, bei judėti didesnės atsakomybės, užmokesčio, įtakingumo ir prestižo link. Biurokratinės karjeros sėkmė matuojama individualius pasiekimus lyginant su kitų tokio pat amžiaus žmonių pasiekimais (A.Urbonienė, V. Stanišauskienė, 2006). Tokia karjeros samprata skatina individualizmą ir konkurenciją tarp organizacijoje dirbančių žmonių, nes karjeros kilimas galimas tik organizacijoje (D.Augienė. 2009, p. 38-39).

Tuo tarpu šiuolaikinės karjeros sėkmė netapatinama su kilimu į organizacijos „viršūnę“, nes karjeros modelis nėra hierarchinis. Labiau atsižvelgiama į individo galimybes, interesus ir prioritetus. Šiuolaikiniu požiūriu karjera gali būti sėkminga ir be kilimo aukštyn, jos sėkmės matas yra

gyvenimo tikslų įgyvendinimas. Žmogui svarbi jo laisvė, tobulėjimas ir savirealizacija, todėl jis siekia pusiausvyros tarp darbo, šeimos ir laisvalaikio (A.Urbonienė, V. Stanišauskienė, 2006). Jos sėkmės matas yra ne tik darbo užmokestis, statusas, bet ir savo gyvenimo tikslų siekimas, asmeninis tobulėjimas, nes karjeros judėjimas galimas ir profesijos viduje, tobulinant kvalifikaciją, įgyjant naujų kompetencijų. Karjeros sėkmė gali būti suprantama labai individualiai (D.Augienė. 2009, p. 38-39).

Visai neseniai darbinei veiklai reikalingos kompetencijos buvo suprantamos kaip dalykinės žinios, įgyjamos formaliojo mokymo metu. Tačiau pastaruoju metu norint įsitvirtinti darbo rinkoje ir siekti karjeros vien išsilavinimo ir žinių nebepakanka. Integraciją darbo rinkoje ir sėkmingą karjerą vis labiau lemia tam tikros asmeninės savybės, kurios pasireiškia per bendrąsias kompetencijas. Bendrosios kompetencijos - tai funkcinis gebėjimas adekvačiai ir kokybiškai atlikti tam tikrą veiklą, turėti jai pakankamai žinių, įgūdžių ir tam tikrų asmeninių savybių (būti iniciatyviam, energingam, komunikabiliam, atsakingam, gebėti dirbti komandoje ir t.t.). (D.Augienė. 2009, p. 32-35).

V.Stanišauskienė ir V. Veličkienė (2000), išanalizavusios esmines žmogaus rengimosi karjerai socialinių transformacijų laikotarpiu problemas, teigia, kad integralią šiuolaikinės karjeros kompetenciją sudaro keturių kompetencijų – asmeninės, socialinės, edukacinės, bei profesinės – sistemos.

**Asmeninės kompetencijos** srityje yra žmogaus savęs pažinimo ir savęs pristatymo gebėjimai.

**Socialinės kompetencijos** sričiai priskiriami žmogaus santykių su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai ir savybės.

**Edukacinės kompetencijos** sričiai priklauso gebėjimai, skatinantys žmogaus saviugda.

**Profesinę kompetenciją** sudaro specifiniai profesiniai gebėjimai ir savybės, susijusios su žmogaus darbine veikla.

Bendrosios kompetencijos reikalingos beveik visų profesijų darbuotojams. Dažniausiai mokslininkų ir darbdavių įvardijamos bendrosios kompetencijos:

- efektyvus savęs pristatymas
- konstruktyvus bendravimas
- sudėtingų situacijų valdymas
- veiklos planavimas ir savo darbo organizavimas
- vadovavimas ir lyderystė
- gebėjimas vesti derybas

- efektyvus komandinis darbas
- gebėti analizuoti ir apibendrinti
- gebėjimas žinias pritaikyti praktikoje
- užsienio kalbų mokėjimas
- savianalizės ir savęs vertinimas
- pagrindiniai darbo kompiuteriu įgūdžiai
- nuolatinis mokymasis
- informacijos valdymo įgūdžiai
- gebėjimas objektyviai vertinti save ir kitus
- gebėjimas prisitaikyti įvairiose situacijose
- kūrybiškumas, gebėjimas kurti naujas idėjas
- gebėjimas identifikuoti ir spręsti problemas
- gebėjimas priimti sprendimus
- gebėjimas dirbti komandoje
- tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai
- visuomeninė veikla
- gebėjimas dirbti tarptautiniu lygmeniu.
- Gebėjimas dirbti savarankiškai.
- Gebėjimas būti iniciatyviam ir versliam

Kiekvienoje profesijoje žmogaus darbas yra daugialypis, kompleksinis, o profesinis turinys reikalauja atlikti daug skirtingų veiklos funkcijų. Vadinasi, darbuotojas, norėdamas kokybiškai atlikti savo darbą, turi įvaldyti ir profesines ir bendrąsias kompetencijas (D.Augienė. 2009, p. 32-35).

## **1.2. Moters karjeros samprata**

Analizuojant moterų karjeros turinį išryškėjo dvi pagrindinės moterų karjeros sampratos: pozicinė karjera ir profesinė karjera (savęs realizavimo) karjera. Pozicinė karjera yra suprantama kaip moters galių didėjimas sprendimų priėmimo sferoje, kuris yra siejamas su moters poziciniu (t.y. pareiginiu) mobilumu į viršų. Pozicinės karjeros sąvoka taip pat implikuoja siekimą pasirinkti tas veiklos sferas, kurios yra prestižinės ir kuriose yra gaunama didesnė finansinė nauda. Profesinės

karjeros sąvoka glaudžiai susijusi su pozicine karjera, nes labai dažnai tie žmonės, kurie pasiekia profesinių aukštumų, įgauna ir kitą, t.y. pozicinės karjeros atributą – paaukštinimą pareigose. O tai dažniausiai nusako ir didesnę atsakomybę ir aukštesnę atlyginimą. Tačiau tuomet, kai esminės pozicinės karjeros aspektas yra užimamos pareigos, profesinę karjerą apibrėžia nuoseklus ėjimas link užsibrėžto tikslo. Labai svarbus profesinės karjeros aspektas yra savęs realizavimas, nes didesnės tiriamųjų moterų dalies karjera ir profesinė veikla yra integrali jų tapatybės dalis. (A. Zdanevičius, 2004, p. 79-80).

Moterų karjeros tyrinėtojai jau seniai pastebėjo, kad vyrų ir moterų darbo ir karjeros sampratos skiriasi, o tai taip pat turi įtakos ir jų darbinei elgsenai. Jeigu vyrams darbas yra jų karjeros dalis, moterims darbas yra reikšmingas čia ir dabar, todėl moterys apie karjerą galvoja mažiau. Moterų karjeros samprata neretai kinta pasikeitus situacijai tiek privačioje, tiek viešojoje sferose. Remiantis tuo, kokius sprendimus priima moterys, išsirikdamos profesiją, įsidarbindamos, keisdamos darbovietę, siekdamos paaukštinimo ir t.t., galima pastebėti keturis moterų karjeros sampratos struktūrinius elementus arba jų tipizaciją:

1. Nuolatinė karjera
2. Lanksti karjera
3. Linearinė karjera
4. Spiralinė karjera

**Nuolatinė karjera.** Moterys, kurios labai anksti priėmė sprendimą rinkdamosi vieną ar kitą specialybę ir nuosekliai ėjo profesinio augimo (tačiau nebūtinai tuo pačiu ir hierarchinio kilimo) laiptais aukštyn, jų karjeros samprata gali būti pavadinta nuolatine. Tokių moterų sprendimai dėl savo specialybės, darbo ir karjeros yra pastovūs, jie iš esmės nekinta.

**Lanksti karjera.** Karjera šioje sampratoje yra atvira pokyčiams ir naujoms interpretacijoms, jos apibrėžimas nėra aiškiai fiksuotas, todėl karjera išorinių sąlygų atžvilgiu nuolat kinta. Moterys kurių karjeros samprata yra lanksti, yra linkusios keisti pareigas ir darbovietę. Kadangi lanksčios karjeros moterų požiūris į karjerą nuolat keičiasi, tokios moterys daug dažniau keičia ne tik darbovietę, bet ir profesiją, jos daug lengviau priima sprendimus keisti darbą.

**Linearinė (nuosekli) karjera.** Vienas iš pagrindinių linearinės karjeros bruožų yra planavimas, kurio tikslas yra ne trumpalaikiai, o ilgalaikiai pasiekimai. Šią karjeros sampratą turinčios moterys dažniausiai pasiekia išpūdingų karjeros aukštumų, nes savo tikslo siekia kryptingai ir nuosekliai.

**Spiralinė karjera.** Šis karjeros modelis taip pat vadinamas integraciniu, nes čia integruojami įvairūs karjeros modeliai. Karjeros samprata yra modeliuojama remiantis asmenine patirtimi, pasiekimais, ir įvairiomis nesėkmėmis. Moterys, besivadovaujančios spiralinės karjeros modeliu, kažkuriame savo karjeros etape dažnai apskritai atsisako karjeros, tačiau, pasikeitus aplinkybėms siekia užsibrėžto tikslo. (A. Zdanevičius, 2004, p. 81-82).

### **1.3 Nuolatinio mokymosi samprata**

Pasaulis nuolat keičiasi ir sparčiai veržiasi į tobulos technologijos, lanksčios darbo jėgos, mažesnio administravimo ir atsargų taupymo amžių. Pokyčiai reikalauja naujų profesijų ir specialybių. Šiandien mums sunku įsivaizduoti, kokios profesijos ir darbai bus reikalingi po 10-30 metų XXI amžiuje. Todėl akivaizdu, kad pasirengimas karjerai turi būti tęstinis, visą gyvenimą trunkantis procesas, reikalaujantis naujų žinių, atsinaujinimo, gebėjimo keistis, ir prisitaikyti. Tęstinis mokymasis, pagrįstas „mokymuisi mokytis“, įgyja ypatingą reikšmę ir svarbą žmogaus ateities planams. (A. Gumuliauskienė, D. Augienė, 2002, p. 18)

Kuo toliau, tuo labiau nyksta vadinamieji nekvalifikuoti arba mažai kvalifikuoti darbai. Netrukus net ir patys paprasčiausi darbai, pavyzdžiui, valymo, statybos ar visuomeninio maitinimo srityse, reikalaus deramo su jais susijusių technologijų supratimo ir panaudojimo, nes paprasčiausias užduotis gali atlikti įrengimai, mašinos. Jas aptarnauti, prižiūrėti ir valdyti turi kvalifikuoti darbuotojai. Be to, technologinės kaitos tempas ir jos kuriama ekonominė ir socialinė kaita yra tokie spartūs, kad žengiantys į darbo rinką šiandien negali tikėtis visą gyvenimą dirbti viename darbe, turėti tik vieną specialybę ir visą laiką išlikti viename ūkio sektoriuje. Specialistai sutinka, jog daugeliui dabartinio jaunimo per savo darbo karjerą teks keletą kartų gana radikaliai pakeisti profesiją.

Taigi išskyla poreikis mokytis visą gyvenimą. Tampa visiškai nebeįmanoma jauniems žmonėms iki 25 metų įgyti gebėjimų ir kvalifikacijų rinkinį visam gyvenimui. Kuo toliau, tuo labiau jiems reikės platesnių, bendresnių, lengvai pritaikomų gebėjimų, kurie padėtų nuolat įgyti naujų gebėjimų, naujų specialybės žinių ir įsisavinti naujus darbo metodus. Vadinasi, mokymas tampa jau nebe epizodine patirtimi, o nuolatine gyvenimo dalimi. Pirmiausia tai bus būdinga ekonominio gyvenimo sričiai, nors tos pačios jėgos taip pat veiks socialinio, kultūrinio ir asmeninio gyvenimo sritis. (Mokymosi visą gyvenimą strategija, 2004).



Šiuolaikinėje visuomenėje žinios tampa vis didesne vertybe ir asmens saviraiškos sąlyga. Tai ypač ryšku pastaraisiais dešimtmečiais, vykstant esminiams vadybos pokyčiams, kai akcentuojama kokybės vadyba, organizacinė elgsena ir kultūra, darbo efektyvumas, technologinė sparta ir konkurencija. Spartūs globaliniai, technologiniai ir darbo pobūdžio pasikeitimai kelia natūralų poreikį žmonėms nuolat mokytis. Šią visuomenę daugelis vadina žinių visuomenę, nes šiuolaikinės technologijos keičia darbo pobūdį ir santykius, visuomenės raidoje kinta žmonių tarpusavio santykiai, asmens vaidmuo visuomenėje, interesai bei nuostatos. Taigi asmens mokymasis nėra baigtinis reiškinys – jis tęsiasi visą gyvenimą. Ši itin svarbų šiuolaikinės visuomenės bruožą atspindi mokymasis visą gyvenimą. Nuolatinis mokymasis tampa ne vien saviugdos poreikių patenkinimu, bet ir ekonominių aplinkybių diktuojama būtybė. (Kęstutis Trakšelys, 2011, p. 99)

Istorinė mokymosi visą gyvenimą idėjos įgyvendinimo analizė atskleidžia skirtingus požiūrius į mokymąsi visą gyvenimą idėjos įgyvendinimą.

Pirmasis požiūris susijęs su septintojo dešimtmečio pabaigos UNESCO iniciatyva, kurios dėka mokymosi visą gyvenimą idėja buvo pristatyta kaip pagrindinis principas, pagal kurį reikėtų reformuoti švietimą. Mokymosi visą gyvenimą idėja, paremta humanistiniais principais, turėjo skatinti geresnės visuomenės bei kokybiškesnio gyvenimo kūrimą bei leisti žmonėms geriau prisitaikyti prie pokyčių bei juos valdyti. Vykstant ekonominiams pokyčiams buvo suvokta žinių ir informacijos svarba siekiant šiuos pokyčius sėkmingai įgyvendinti ir švietimas buvo susietas su ekonomika. OECD ir Europos Sąjungos organizacijų dėka ekonominis imperatyvas paskatino ir padėjo politikams mokymosi visą gyvenimą idėją paversti politiniu tikslu. Deklaruojant, kad individas yra dėmesio centre, pasikeitė terminologija – nuolatinį švietimą papildė mokymasis visą gyvenimą. Tai reiškė, kad ne individas turi prisitaikyti prie švietimo institucijų, bet institucijos prie individo. Bet tai kartu reiškė, kad švietimas ir socialinė gerovė yra ne tik valstybės, bet ir individo atsakomybė. Trečiasis požiūris susiformavo rengiant mokymosi visą gyvenimą memorandumą (2000m.), kuriame buvo įvardijami keturi pagrindiniai mokymosi visą gyvenimą tikslai: aktyvus pilietiškumas, socialinė integracija, įsidarbinimas, asmeninė pilnatvė. Šiais tikslais buvo siekiama išlaikyti balansą tarp kintančios ekonomikos bei kintančios socialinės aplinkos. (Giedrė Marija Linkaitytė, 2008, p. 45)

Sudėtingėjantis veiklos pasaulis ir žmogaus nuolatinis mokymasis iškelia žmogaus gyvenimiškųjų ir profesinių planų suderinamumo su realiai egzistuojančiomis objektyviomis ir subjektyviomis aplinkybėmis problemą. Žmonėms vis labiau tampa reikalingi gebėjimai

planuoti/projektuoti karjerą nuolatinio mokymosi sistemoje. Karjeros projektavimo žingsniai paprastai kreipiami žmogaus įsidarbinimo linkme, o įsidarbinimo pagrindą galime suprasti kaip atitinkamą asmens kvalifikaciją t.y. žinių ir gebėjimų reikalingų darbo pasauliui visuma. (Paulius Čepas, 2005).

Profesinis konsultavimas vis labiau pripažįstamas kaip ypač svarbus visą gyvenimą strategijos komponentas. Mokymosi visą gyvenimą tikslas – skatinti aktyviai tobulinti savo kompetencijas, reikalingas norint konkuruoti darbo rinkoje.

Karjeros siekis – esminis žmogaus mokymąsi lemiantis veiksnys, o karjeros kompetencijos plėtotė – pagrindinis suaugusiojo žmogaus mokymosi tikslas bei jo įsijungimo į besimokančio miesto vystymą motyvas. (V. Stanišauskienė, 2005).

Besimokantis miestas yra toks, kuriame verslas ir pramonė, mokyklos, universitetai, profesinės ir kitos organizacijos, savivaldybė glaudžiai kooperuojasi fizine, ekonomine, kultūrine ir intelektualine prasmėmis, šitaip sudarydamos žmonėms malonią vietą gyventi bei mokytis siekiant karjeros ir gyvenimo darnos. Šių dienų darbo pasaulyje žmogui keliami vis nauji kompetencijos reikalavimai, taigi, siekdamas karjeros, jis privalo nuolat mokytis. (V. Stanišauskienė, 2005).

Mokymasis yra žmogaus būties pamatas. Mokymas yra arba sudėtinė formaliųjų švietimo struktūrų dalis, arba pranyksta kasdieninio gyvenimo neformaliose ir atsitiktinėse patirtyse (Marsick ir Watkins, 1990). Taigi mokymasis yra vienas iš mūsų pamatinių poreikių. Neįtikėtina, kad Maslow (1986) mokymosi neįtraukė į žmogaus poreikių piramidę. Žmonės pradeda mokytis iš savo gyvenimo patirties. Nuolatinis mokymasis yra painus terminas. Petersonas (1983) teigia, kad nuolatinis mokymasis – tai sampratinė apibrėžtis, nusakanti planavimo, įgyvendinimo ir koordinavimo veiklas, palengvinančias amerikiečių mokymąsi. Mūsų supratimu, nuolatinis mokymasis – tai visą gyvenimą trunkantis mokymasis nuo gimimo iki mirties, skatinamas atitinkamos aplinkos (kintančių gyvenimo sąlygų, tėvų, pedagogų, institucijų ir kt.) bei vidinio individo poreikio mokytis. Šiam poreikiui išsiplėtojus, atsiranda nuolatinio mokymosi motyvai ir susiformuoja nuolatinio mokymosi poreikis. (D. Beresnevičienė, 1995, p. 17-18).

1979m. UNESCO “nuolatinio mokymosi” sąvoką pasiūlė vartoti kaip sinonimą kitų analogiškų reiškinių: „suaugusiųjų švietimo“, „integruoto nuolatinio mokymosi“, „tęstinio ugdymo“.

Visos šios sąvokos kilusios iš UNESCO koncepcijos, kad išsilavinimas nėra duodamas vieną kartą visam laikui, o yra nuolatinio mokymosi, trunkančio visą gyvenimą, rezultatas. Švietimas neapsiriboja vaikystėje įgytu nuoseklaus mokymosi patyrimu; tai ilgalaikis procesas. Gyvenimas

pats savaime nenutrūkstantis mokymosi procesas, bet kiekvienas asmuo ieško specifinių galimybių tikslingai ir nuosekliai mokytis toliau, norėdamas neatsilikti nuo visuomenės techninės ir socialinės raidos, prisitaikyti prie pakitusių gyvenimo aplinkybių (vedybų, tėvystės, profesinės situacijos, senatvės ir kitais atvejais) ar siekdamas visapusiškai išplėtoti savo potencines galimybes. Visą gyvenimą trunkantis mokymasis aprėpia atsitiktinį ir sąmoningą individo mokymosi patyrimą. (D. Beresnevičienė, 1995, p. 16-17)

Komisija ir šalys narės, remdamosi Europos užimtumo strategija, apibūdino mokymąsi visą gyvenimą kaip tikslingą mokymosi veiklą, kurios nuolat imamasi, siekiant didinti žinias, įgūdžius ir kompetenciją. Tai darbinis apibūdinimas, duodantis pradžią diskusijai ir veiksams Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2001).

Mokymosi visą gyvenimą strategijoje (2004) sakoma, kadangi mokymasis visą gyvenimą yra labai plati sąvoka, nereikėtų stebėtis, jog egzistuoja ne vienas apibrėžimas, atspindintis įvairias perspektyvas bei akcentus. Šio dokumento, kurį rengiant pirmenybė teikiama socialinei ir ekonominei sanglaudai, tikslus atitinka dabartinis Europos Bendrijos mokymosi visą gyvenimą apibrėžimas:

**Visa mokymosi veikla, vykstanti visą gyvenimą, siekiant tobulinti žinias, kompetencijas bei gebėjimus asmeninėje, pilietinėje, socialinėje ir/arba su darbu susijusioje perspektyvoje.**

Pats terminas “mokymasis visą gyvenimą” atkreipia dėmesį į laiko dimensiją - į mokymąsi periodiškai arba be perstojo. Tačiau tuo pačiu metu turime atkreipti dėmesį į mokymosi veiklos įvairovę, į tai, kad mokymasis yra veikla ir vaidmenys, kuriuos įvairiu metu ir įvairiose vietose galime keisti, kad mokymasis gali vykti ir vyksta šeimoje, laisvalaikiu, bendruomenės gyvenime ir kasdieniame darbe. (Mokymosi visą gyvenimą strategija, 2004).

**Skiriami trys pagrindiniai mokymo/si veiklos tipai:**

*Formalusis mokymasis* vyksta švietimo ir mokslo įstaigose. Mokymosi veikla yra tikslinga, apgalvota, organizuota, su fiksuota trukme ir tvarkaraščiu, hierarchine vertinimo sistema, formaliais priėmimo ir registracijos reikalavimais. Jis vykdomas švietimo institucijose jam būdinga, iš anksto numatyta tvarka, turiniu, metodais ir mokymosi priemonėmis. Besimokantieji gauna pripažintus diplomus ir kvalifikacijas.

*Neformalusis mokymasis* vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų. Jis taip pat apgalvotas ir organizuotas. Su formaliuoju mokymusi bendra yra tai, kad šį mokymąsi riboja institucinė priklausomybė. Jis būdingas kvalifikacijos tobulinimo sričiai. Neformalusis mokymasis

gali būti teikiamas darbo vietose, juo gali rūpintis visuomeninės organizacijos ir grupės, taip pat organizacijos, įkurtos formaliai sistemai papildyti (meno, muzikos sporto veikla). Valstybės pripažinti dokumentai neišduodami.

**Savaiminis mokymasis** – tai natūralus, kiekvieną dieną vykstantis mokymasis. Skirtingai nuo pirmųjų dviejų, savaiminis mokymasis nebūtinai iš anksto apgalvotas, mažiau organizuotas, mažiau struktūruotas, gali būti skatinamas gyvenimo, profesinių aplinkybių, šeimos, sąlygų, todėl jo gali nepripažinti net patys individai, papildantys savo žinias ir gebėjimus. Jo pagrindas yra asmeninių, socialinių, šeimos poreikių tenkinimas. Pastarasis įvairių įstatymų, registrų ar studijų kokybės dokumentų nėra įteisintas (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004).

Šiuolaikinę mokymosi visą gyvenimą koncepciją prieš daugiau nei trisdešimt metų pagrindė Schon (1971), pabrėžęs, jog žmogaus mokymasis turi vykti visur ir visada, ypatingą reikšmę skiriant ne tik formaliam ir neformaliai ugdymui, bet ir informaliai mokymuisi, kurio esmė – mokymasis iš savo patirties. (pagal P. Jucevičienė, 2007, p. 28)

Nuolatinis mokymasis suprantamas kaip interaktyvus, dinamiškas, permanentinis ieškojimo procesas, kuriame tyrinėjant bei sąveikaujant su aplinka gimsta naujas supratimas apie save patį ir supantį pasaulį. (V. Staniškauskienė).

Mokymąsi suprantame platesne prasme nei švietimą, nes švietimas tėra socialinė institucija, kurioje mokymasis yra įmanomas, nors ji vienintelė, skirta šiam tikslui. Mokymosi susiaurinimas iki socialinės švietimo institucijos yra vienas iš moderniajai epochai būdingų bruožų. Net ir visos kartu paimtos socialinės institucijos negali aprėpti mokymosi, nes mokymasis yra žmonių bei paties gyvenimo ypatybė. Mokymasis yra natūralus visą gyvenimą trunkantis procesas, ir žmonės mokosi nepriklausomai nuo to, ar jiems teikiamos švietimo paslaugos ar ne. Bet, kai nėra švietimo paslaugų, o kasdieniniame gyvenime nėra įvairios patirties, mokymasis susiaurėja iki pirminių gyvenimo potyrių (P. Jarvis, 2001).

Nuolatinės kaitos procese šiuolaikines technologijas keičia darbo pobūdį, visuomenėje kinta žmonių tarpusavio santykiai, o žmogaus gyvenime vaidmuo visuomenėje, jo nuostatos ir interesai (I. Žemaitytė, 2007). Žinios, kurias Žmonės įgyja, nebėra tikros ir galiojančios visais laikais, jos tampa vertingos tiek, kiek padeda gyventi sparčiai kintančioje visuomenėje (P. Jarvis, 1997), todėl žmogaus mokymasis tampa nuolat besitęsiančiu procesu.

Šiuo nuolatinio kaitos laikotarpiu neformaliajam suaugusiųjų švietimui keliami nauji reikalavimai, kurie atspindi ribų tarp „profesinių“ ir „bendrujų“ žinių nykimą, sukuriama vis

daugiau neformaliojo švietimo programų, kurių negalima vienareikšmiškai priskirti prie profesinių ar lavinančių bendrąją kultūrą, pvz.: kalbų, informatikos, dalies vadybos ir daugelio kitų disciplinų. Šiuolaikinis žmogus privalo nuolat tobulėti ir profesiniu požiūriu, ir kaip asmenybė (I. Žemaitytė, 2007).

Visos pasaulio šalys išgyvena sparčius pokyčius, pereina iš industrinės į postindustrinę visuomenę, P. Drucker (1993) vadinamą žinių visuomene. Žinios ir įgūdžiai tampa konkurencingumo kriterijais rinkose, kurioms būdinga sparti ekonominė bei technologinė kaita (pagal I.Žemaitytę, 2007).

2000m. Lisabonos strategijoje Europos taryba įvardijo svarbiausius įgūdžius, kuriuos privalo turėti modernioje visuomenėje gyvenantis žmogus: svarbiausia jų yra informacinių technologijų, užsienio kalbos, technologinės kultūros, verslumo ir socialinių gebėjimų įgūdžiai. (Eilina Dailidienė, 2006, p.78)

Besikeičiančioje visuomenėje neformalusis profesinis suaugusiųjų švietimas tampa vis labiau paplitusia švietimo forma. Atsiranda būtinybė nuolat prisitaikyti prie kintančių darbo sąlygų ir būti pasirengusiems aktyvios profesinės veiklos laikotarpiui keisti profesiją. Dinamiškoje informacinėje visuomenėje profesinės veiklos tobulinimui skirtas neformalusis mokymasis tampa svarbia permanentinio (besitęsiančio visą gyvenimą) mokymosi dalimi (Baltoji knyga, 1998). Suaugęs žmogus, skatinamas poreikio pažinti, ateina į neformalųjį švietimą siekdamas lavinti intelekto ir kūrybos galias, siekdamas didesnio socialinio pripažinimo, daugiau bendrauti, atskleisti save. Toks suaugusysis nori mokytis siekdamas saviugdos tikslų. Savišvieta, kaip labiausiai individualizuota pažinimo veikla, padeda ugdyti visapusišką, harmoningą asmenybę, įsitvirtinti jai visuomenėje (A.Gaižutis, 1993; J.Vaitkevičius, 1995).

Rinkos ekonomika grįstoje žinių visuomenėje žmonėms aktualu įgyti profesinių žinių, tobulinti savo asmeninius gebėjimus, pažinti savo asmenybę, brandinti pasitikėjimą savimi profesinėje veikloje.

Žmogus nuolat siekia išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimą – planuoti karjerą. (I. Zubrickienė, 2005).

Mokymasis tampa profesinės veiklos tobulinimo procesu, kuris padeda suaugusiam žmogui įveikti apsisprendimo ir naujovių išbandymo sunkumus, leidžia patikėti savo jėgomis, aktyviau naudotis įgyjama patirtimi. (A.Juozaitis, 2005).

Nuolatinis mokymasis yra viena iš pagrindinių sąlygų padedančių išlikti ir sėkmingai veikti kintančiame darbo pasaulyje. (V. Staniškauskienė)

Mokymasis visą gyvenimą jau nėra tik vienas iš švietimo ir mokymo aspektų; jis turi tapti svarbiausiu principu, dalyvaujant pilname mokymosi kontekstų kontinuume. Per ateinančią dešimtmetį ši vizija privalo būti įgyvendinta. Visiems Europos gyventojams be išimties turi būti suteiktos lygios galimybės prisitaikyti prie besikeičiančių socialinių ir ekonominių sąlygų ir aktyviai dalyvauti kuriant Europos ateitį. (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2001).

#### **1.4. Lygių galimybių teisinė bazė**

XXa. visuomenės raida susijusi su esmine pažanga lyčių lygybės pokyčiuose – ėmė formotis visuomenės nuostata į kiekvieno asmens teisę turėti lygias lyčių galimybes pagarbai, savirealizacijai, vaikų lytiškumo ugdymui šeimoje ir švietimo institucijose. Lietuvai atgavus nepriklausomybę, buvo priimti teisės aktai, užtikrinantys tokių nuostatų realizavimą, draudžiantys diskriminuoti žmogų dėl lyties, žeminti jo orumą, rengiamos programos, skatinančios vaikų lyties tapatumo ugdymąsi ir tapsmą. (V.Šidlauskienė, 2011, p. 14)

Neabejotinai kiekvienas žmogus, kiekvienas visuomenės narys, neatsižvelgiant į jo amžių, negalią, tautybę, religiją, seksualinę orientaciją bei kitus jį apibūdinančius požymius, turi turėti vienodas galimybes siekti mokslo, dirbti mėgstamą darbą ir už jį gauti atlyginimą, siekti profesinio tobulėjimo, karjeros, turėti vienodas galimybes saviraiškai kultūros ir meno srityje. (L. Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2011, p. 133)

Konstitucija yra pagrindinis šalies įstatymas, kuriame nustatytos visos piliečių teisės ir pareigos. 1992m. spalio 25d. referendume buvo priimta Lietuvos nuolatinė konstitucija, kuri yra svarbiausias ir aukščiausias Lietuvos Respublikos teisinis dokumentas. Tai yra pagrindinis aktas, į kurį atsižvelgiant yra kuriami ir leidžiami įstatymai.

29 – amė straipsnyje sakoma, kad:

Įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs.

Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

O 41 straipsnyje, jog:

Asmenims iki 16 metų mokslas privalomas.

Mokymas valstybinėse ir savivaldybių bendrojo lavinimo, profesinėse bei aukštesniosiose mokyklose yra nemokamas.

Auštasis mokslas prieinamas visiems pagal kiekvieno žmogaus sugebėjimus. Gerai besimokantiems piliečiams valstybinėse aukštosiose mokyklose laiduojamas nemokamas mokslas.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (1999) yra pirmasis įstatymas uždraudęs diskriminaciją dėl lyties. Šis įstatymas nepaneigė lyčių skirtumų, tačiau pademonstravo valstybės nuostata, kad moterys ir vyrai turi gerbti vieni kitų interesus, teises bei pareigas visuomenės gyvenime.

Šis įstatymas taipogi numato, kad švietimo ir mokslo įstaigos privalo užtikrinti moterims ir vyrams vienodas sąlygas:

- 1) Priimant į profesinio mokymo įstaigas, aukštesniąsias, aukštąsias mokyklas ir kvalifikacijos kėlimo kursus;
- 2) Skiriant stipendijas bei teikiant kreditus studijoms;
- 3) Parenkant mokymo programas;
- 4) Vertinant žinias.
- 5) Švietimo ir mokslo įstaigos pagal kompetenciją privalo užtikrinti, kad mokymo programose ir vadovėliuose nebūtų moterų ir vyrų diskriminavimo propagavimo.

Nuo 2005 m. sausio 1 d. įsigaliojo naujasis Lygių galimybių įstatymas. Šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės, bei uždrausti bet kokią tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. Ne tik Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, bet ir švietimo įstatyme (2003) teigiama, jog švietimo sistema yra socialiai teisinga, ji užtikrina asmenų lygybę, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų; kiekvienam asmeniui ji laiduoja švietimo prieinamumą, bendrojo išsilavinimo bei pirmosios kvalifikacijos įgijimą ir sudaro sąlygas tobulinti

turimą kvalifikaciją ar įgyti naują. Kitas ne ką mažiau svarbus Vyriausybės priimtas dokumentas – 2010m. Gegužės 4d. nutarimas Nr. 530 „Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010 – 2014 metų programos patvirtinimo.“ Programos paskirtis – užtikrinti, kad nuosekliai, kompleksiskai ir sistemingai būtų įgyvendintas moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas bei moterų ir vyrų lygios teisės užimtumo, švietimo, mokslo, aplinkosaugos, krašto apsaugos, Europos Sąjungos ir tarptautinio bendradarbiavimo, sprendimo priėmimo ir kitose srityse. Tačiau nepaisant gausybės teisės aktų, reglamentuojančių žmonių lygybės principą, atlikti tyrimai rodo, kad Lietuvoje nevienodas asmenų traktavimas dėl įvairių savybių išlieka, o žmonės labiausiai yra diskriminuojami dėl lyties, amžiaus, negalios. Taigi akivaizdu, kad gyventojai pradeda vis dažniau atpažinti savo teisių pažeidimą ir ryžtasi ginti savo teises bei pažaboti neteisėtus veiksmus.

Apibendrinant galima konstatuoti, kad diskriminacijai įtaką daro visuomenės išankstinės nuostatos ir vyraujantys stereotipai, o visuomenės narių elgesys, kuris gal ir nėra nulemtas kokių nors išankstinių pažiūrų, tačiau padiktuotas įpročių, esamos praktikos ir t.t. (L. Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2010, p. 136-137)

## **1.5. Moters karjeros raiškos ypatumai**

Šiandienos informaciniame amžiuje, kur spartus mokslo tempas lemia žiniomis grįstą ekonomiką, nuolatinis mokymasis tampa ypač svarbus siekiant konkuruoti darbo rinkoje. Moteris, įgijusi aukštąjį išsilavinimą, tampa aktyvia darbo rinkos dalyve, turinčia gana nemažai patirties ir įžvalgumo. Tačiau pastebima, kad šimtmečius egzistavę skirtumai privačiame namų ūkyje, socialiniame ir ekonominiame visuomenės gyvenime egzistuoja net ir moderniam technologijų amžiuje. Nevienoda moterų ir vyrų užimtumo padėtis dažniausiai yra nulemta tradicinių stereotipų apie vyrų ir moters vaidmenis šeimoje, darbe ir visuomenėje. Nors visuomenė imasi įvairių priemonių, keičiančių tradicinius stereotipus, tačiau realiame gyvenime situacija keičiasi labai lėtai. Moteris tradiciškai vis dar yra atsakinga už daugumą namų ruošos darbų, o karjeros pertrauka dėl vaikų neigiamai atsiliepia jos profesiniam tobulėjimui (R.Vasiliauskaitė, 2010, p. 211).

Lietuvoje moterų judėjimo analizė, moteriškosios lyties giminės tyrinėjimai, feminizmo tradicijos įvairiuose moksluose tik užsimezga. Feministinių tyrinėjimų tradicinė Lietuvos visuomenė nepriima dėl dviejų priežasčių: pirma, Lietuvos mokslininkai ir mokslininkės nėra susipažinę su feministine metodologija ir nemato reikalo ja domėtis, nes yra įpratę pasaulį aiškinti tradiciškai; antra, dauguma mokslininkų tiki patriarchalinio pasaulio vertybių šventumu ir negali sutikti su



mintimi, kad moksle, mene, literatūroje gali egzistuoti moteriškoji savivoka, vertybių skalė, moteriškoji tradicija (Pavilionienė, 1998, p. 7).

Feminizmo sąvoka apibūdina sąmoningą individo veiklą siekiant panaikinti lyčių, rasių, klasių nelygybę, lyčių disproporciją valdžios institucijose ir profesijoje. Ji atskleidžia individo sugebėjimą netradiciškai pažvelgti į tradicinę visuomenę, pastangas suprasti moters patirtį, išsakyti tiesą apie lyčių hierarchiją ir jos padarinius moteriškajai lyčiai (Pavilionienė, 1998, p. 58). Feminizmo atstovams rūpi lygi moterų ir vyrų padėtis visuomenėje – vienodas abiejų lyčių atstovų vertinimas darbe, švietimo įstaigose, politikoje, žiniasklaidoje ir t.t. Feminizmas nėra nukreiptas prieš vyrus, priešingai – jo šalininkai pasisako už lygias vyrų ir moterų teises. Šios koncepcijos šalininkai teigia, kad skiriasi ne tik priešingų lyčių atstovai, bet ir tos pačios lyties atstovai, todėl nereikia suabsoliutinti lyčių skirtumų visai vyrų ir moterų giminei, o vertinti kiekvieną individą atskirai, nekreipiant dėmesio į lyčių stereotipus. (A.Valickas, V. Rosinaitė, N. Antanaitytė, 2008, p. 20)

Istoriškai yra susiklostę taip, kad moteris turi mažiau galimybių siekti karjeros negu vyrai. (R. Vasiliauskaitė, 2010, p. 220). Individo lytis turi įtakos profesijos pasirinkimui. Lyčių vaidmenys veikia kaip filtrai, per kuriuos perleidžiama nuomonė apie save ir kitus žmones. Vaidmenys, siejami su ankstyvoje vaikystėje iš tėvų ir aplinkinių perimtais lūkesčiais, yra giliai įsišakniję, jie tampa stereotipinėmis ir apibendrintomis nuostatomis apie vyrų ir moterų savybes bei gebėjimus. Tradiciškai moters vaidmuo suprantamas kaip ryšių užmezgimas ir palaikymas. Jis apima rūpinimąsi, bendradarbiavimą, dėmesį kitų žmonių poreikiams, priklausomybę ir emocinį jautrumą. Vyrų instrumentinis vaidmuo orientuojasi į tikslą ir laimėjimus. Jam būdingas dominavimas, drąsa, nepriklausomybė, loginis ir racionalus mąstymas bei konkurencija. Lyčių vaidmenys – tai lūkesčiai, kaip atsižvelgiant į socialines – ekonomines sąlygas ir kultūrinės tradicijas turi elgtis, mąstyti, kokia veikla turi užsiimti vyrai ir moterys. Lyčių vaidmenys rodo tikėtiną, laukiamą darbo pasidalijimą tarp lyčių. Šių vaidmenų išmokstama jau vaikystėje, socializacijos proceso metu: šeima, mokykla, žiniasklaidos priemonės kryptingai ugdo mergaičių ir berniukų elgesį, gyvenimo siekius. Lyčių nulemti vaidmenys turi įtakos vyrų ir moterų vertinimui, visuomenės nuomonei apie jų gebėjimus, jų pasitikėjimui savimi, tikslams, siekiams ir laimėjimams. Išsilavinimo ir karjeros tikslus lemia ir asmeniniai, ir visuomeniniai įsitikinimai apie moterims ir vyrams tinkamas profesijas. Darbo segregaciją pagal lytį rodo faktas, kad vyrai ir moterys koncentruojasi skirtingų rūšių darbo vietose (D.Augienė, 2009, p. 125-126). Nors lytis netūrėtų būti, bet vis dar yra vienas iš svarbiausių karjeros pasirinkimą bei galimybes lemiančių veiksnių. Kiekvienas iš mūsų gimstame turėdami vyro ar

moters biologinę lytį, tuo tarpu socializacijos procese formuojasi socialiniai mūsų lyties ypatumai, priklausantys nuo visuomenėje susiformavusios vyriškumo ir moteriškumo sampratos. Šios sampratos priklauso nuo istorinės epochos bei kultūros ir visuomet siejasi su tam tikru stereotipiniu požiūriu į lytį, jos atliekamais vaidmenimis. Karjeros srityje taip pat gausų įvairių stereotipų apie „vyriškus“ bei „moteriškus“ darbus, profesijas, karjeros kelius (A.Valickas, V. Rosinaitė, N. Antanaitytė, 2008, p. 10).

Specialybės pasirinkimas yra tik vienas iš karjeros etapų. Kiekviename karjeros kelio žingsnyje priimame įvairius karjeros sprendimus ir tik nuo jų priklausys, kuo vadovaudamiesi – ar pasiduodami stereotipams, ar atsižvelgdami į savo norus, tikslus ir vertybes juos priimsite (A.Valickas, V. Rosinaitė, N. Antanaitytė, 2008, p.26).

Tačiau vis dėlto pastebima, kad moterys dažniau renkasi specialybes susijusias su „globojimu“ (mokytojos, administratorės, socialinės darbuotojos, psichologės ir t.t.) Tokie karjeros sprendimai nėra nulemti biologinių skirtumų. Juos paaiškina šios priežastys:

- Moterys renkasi tokias specialybes, kurios leistų lengviau derinti karjerą ir šeimos pareigas.
- Visuomenėje galioja stereotipai, kurios profesijos „vyriškos“, o kurios – „moteriškos“.
- Moterys pasirinkusios „vyriškas“ profesijas, susiduria su didesniu aplinkos pasipriešinimu įsitvirtindamos darbo rinkoje, todėl ir renkasi tas profesines sritis, kuriose patiria mažiau psichologinio spaudimo (A.Valickas, V. Rosinaitė, N. Antanaitytė, 2008, p. 16).

Poindustrinės ekonomikos konkurencingumas remiasi žinių visuomene ir aukšta darbo jėgos kvalifikacija. Šiuolaikiniame globalios ekonomikos pasaulyje didžiausiu verslo kapitalu tampa kvalifikuoti žmonės – moterys ir vyrai, turintys teorinių žinių ir praktinių įgūdžių (Jankauskaitė M., Paškauskaitė A, 2007).

Siekiant spartesnės šiuolaikinio jaunimo integracijos dabartinėje visuomenėje, išsilavinimas turi būti esminė jauno žmogaus vertybė. Aukštojo mokslo institucija tampa svarbiausia grandimi rengiant žmones profesinei karjerai. (D.Augienė, 2002, p. 7-8)

N. Petkevičiūtės (2001) teigimu, švietimo visiems užtikrinimas yra vienas iš svarbiausių tikslų saugant moterų teises ir teikiant joms didesnes galimybes. Šiuo atžvilgiu moteris nori pasijusti laisva ir nepriklausoma, nebūti niekieno išlaikoma, todėl mokymosi metu įgyta patirtis jai atveria galimybę ne tik įgyti profesiją ir įsilieti į darbo rinką, bet ir tarsi truputį atitrūkti nuo kasdieninės namų buities monotoniškos.

Šiuolaikinė moteris paprastai dalį dienos praleidžia darbe, o kitą dalį – namie, kur jai tenka atlikti gausybę darbų. Darbų apimtis namuose dar labiau padidėja, jeigu moteris viena auginą vaiką.

Sociologai nustatė, kad moters socialinis statusas šeimoje priklauso nuo jos uždarbio dydžio. Kuo jos gaunamas uždarbis, palyginti su vyro atlyginimu, didesnis, tuo stipresnis jos vaidmuo, sprendžiant šeimos problemas.

Moters psichologinė savijauta ir pusiausvyra šeimoje taip pat glaudžiai susijusi su jos darbu. Dirbant moteris gali jaustis laisvesnė, savarankiškesnė, ji dažniau būna geriau nusiteikusi ir išradingesnė už nedirbančią.

Mokymosi srityje priklausomybė moteriškai ar vyriškai lyčiai taip pat gali turėti reikšmės. Mergaitės ir berniukai nevienodai išmoka įvairių dalykų (pvz.: matematikos, kalbų). Merginos Lietuvoje mokslo siekia labiau nei vaikinai. 2006 metais aukštosiose mokyklose jų buvo penktadaliu daugiau nei vaikinių. Vaikinių daugiau nei merginų buvo aukštesniuose ir profesinę klasifikaciją suteikiančiose vidurinėse mokyklose (A.Valickas, V. Rosinaitė, N. Antanaitytė, 2008, p. 22-23).

Moterys Lietuvoje pasižymi aukštu išsimokslinimo lygiu, o tai yra labai reikšmingas veiksnys pereinamojo laikotarpio visuomenėje, tačiau patriarchaliniai lyčių vaidmenys trukdo joms siekti karjeros, užimti aukštesnį statusą turinčias profesijas (V. Kanopienė, 1998). Daug Lietuvos moterų studijuoja aukštosiose mokyklose. Tačiau aukštosiose mokyklose jos dažniausiai baigia moteriškas specialybes (ir tampa pedagogėmis, bibliotekininkėmis, filologėmis). Paprastai šių specialybių atstovai gauna mažesnę atlyginimą, negu vyriškų profesijų specialistai. Žinoma, yra moterų, dirbančių ir vyriškų darbų srityse. Ir joms gali gana neblogai sektis. Galbūt stereotipai trukdo joms drąsiai žengti į šias sritis, nors yra ir tokių profesijų, kuriose moterims dirbti nerekomenduoja medikai. (Sociologijos paskaitos medžiaga, 2011).

Atlikto tyrimo metu išsiaiškinta, kad išsilavinimo kategorija atskleidžia respondentų nuostatą, kad karjeros siekimui yra būtinas išsilavinimas, bet merginos pabrėžia ir žinias. Taip pat merginos pažymėjo, jog joms karjera garantuotą saugią ateitį. Kaip neišvengiamus padarinius merginos įvardijo ilgas darbo valandas, išnaudojimą, tam tikrą šeimos atsisakymą, sunkų darbą, stresą, nuovargį, blogą savijautą, konfliktus (A.Urbonienė, V. Stanišauskienė).

Kito atlikto tyrimo metu nustatyta, kad moterų mokymosi lemiančius motyvus, susijusius su savirealizacija, galima išskirti žinių troškimą, kūrybiškumą, norą tobulėti, būti pranašesnei negu kiti, įgyti mokslo laipsnį. Mokymasis susijęs su socializacijos procesu – tai noras bendrauti, tapti

savarankiška ir nepriklausoma. Pagrindinis sunkumas siekiant aukšto kvalifikacinio laipsnio yra šeimos, mokslo ir darbo derinimo problemos, taip pat – laiko trūkumas. Neturint šeimos ir siekiant kuo aukštesnio kvalifikacinio laipsnio, didelių sunkumų nekyla, tačiau galima paminėti laisvalaikio aukojimą vardan studijų. (R. Vasiliauskaitė, 2010, p. 217) Mokyti skatina ir materialinės gerovės užtikrinimas, profesinės kvalifikacijos tobulinimas, darbo vietos išlaikymas, susižavėjimas profesija ir supratimas, kad išsilavinimas yra būtinas ir svarbus norint tapti pilnaverčiu žmogumi (R. Vasiliauskaitė, 2010, p. 219).

Merginoms būdingi geresni akademiniai rezultatai tiek vidurinio, tiek aukštojo mokslo lygmenyse, tačiau tai neužtikrina sėkmingos moterų integracijos į darbo rinką. Moterims sunku įsitvirtinti perspektyvioje darbo vietoje ir siekti karjeros dėl tradiciškai joms priskiriamų vaikų priežiūros pareigų ir sunkumų derinant šeimos bei darbo įsipareigojimus. Išlieka ryškus skirtumas tarp moterų ir vyrų, dalijantis profesijos ir namų pareigomis. Moterims atlieka daugiau neapmokamo darbo, kuris susijęs su rūpinimusi globos reikalaujančiais šeimos nariais, todėl joms lieka mažiau laiko ir energijos dirbti apmokamą darbą. (L. Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2011, p. 79).

Lietuvos įstojimas į ES lėmė demokratėjimo procesus visuomenėje, taip pat ir lyčių lygybės mechanizmų sukūrimą bei įtvirtinimą. Nors globalizacijos ir integracijos procesai daro įtaką visuomenės vertybių kaitai bei skatina vertybinį pliuralizmą, vis dėlto tradiciniai lyčių stereotipai išlieka stiprūs. Lietuvai, kaip postkomunistinei šaliai, yra būdingas didelis moterų aktyvumas darbo rinkoje, tačiau moterims išskyla didesnių sunkumų nei vyrams. Moterų pasiskirstymą darbo rinkoje nulemia lyčių stereotipai bei nulemti vertinimai (A. Urbonienė, V. Stanišauskienė).

Lietuvos gyventojų požiūris į šeimą bei lyčių vaidmenis modernėja, tačiau išlieka pronatalistinėmis. Dauguma gyventojų mano, kad moters gyvenimas tik tada yra visavertis, kai ji turi vaikų. Tačiau kalbėdami apie vaidmenų pasiskirstymą, daugumą Lietuvos gyventojų rinkęsi simetrinį šeimos modelį. Ideali šeima, Lietuvos gyventojų nuomone, yra auginanti du vaikus, materialiai apsirūpinusi, abiems sutuoktiniams dirbant ir rūpinantis namais ir vaikais, sugebanti išlaikyti artimus emocinius ryšius. Tačiau realiame gyvenime moters atliekamų buitinių darbų dalis tik padidėjo. Lietuvos šeimų įvaizdis modernėja, o realybėje tradiciniai vaidmenys šeimoje dar stiprėja (Purvanekas, 2001, p. 136). Daugelio gyvenimo sričių moterų padėtis negerėja, o kai kuriuose dar labiau įsitvirtina tradiciniai lyčių vaidmenų pasidalijimas (Purvanekas, 2001, p. 138). Moteris pasirinkusi prioritetu šeimą, neretai renkasi ir namų šeimininkės statusą. Tačiau, kaip teigia Tureikytė (1997), nebūtinai vaikų buvimas lemia namų šeimininkės statuso pasirinkimą, tai lemia ir

finansinė šeimos padėtis, sutuoktinio/partnerio požiūris į moterį kaip į namų šeimininkę, kuri privalo rūpintis namų ūkio darbais ir kt. Kanopienė (2000) pastebi, kad derinti profesines ir šeimines pareigas, siekti karjeros apsunkina „didžiulė buities darbų ruošą.“ Tai įrodo, kad patriarchaliniai santykiai net XXI a Lietuvos šeimose vis dar gyliai išsišakniję. (Purvanekas, Purvaneckienė, 2001). Remdamasi lyčių sutarties teorija, prof. A. Maslauskaitė pažymi, kad Lietuvoje egzistuoja išskirtinis lyčių sutarties modelis: įprastoje lietuvių šeimoje dirba abu – vyras ir moteris, tačiau moteris taip pat rūpinasi vaikais ir namų ruošą (dviejų darbuotojų/moters prižiūrėtojos modelis) (Maslauskaitė, 2008, p. 36) A. Maslauskaitė pastebi, kad Lietuvoje vis dar vyrauja patriarchalinės nuostatos moterų ir vyrų vaidmenų atžvilgiu. Labiausiai išsiskiria jaunesnės kartos moterys, kurios palaiko modernesnes nuostatas, tačiau tokio pat amžiaus vyrai vis dar nusiteikę patriarchalinių vertybių naudai. Moterų situacija nuo vyrų skiriasi ir tuo, kad jos dažnai turi derinti darbą ir šeimą. Kitaip tariant, moterys bando suderinti vaidmenis dviejuose socialiniuose institutuose – darbe ir šeimoje. Ištekėjusios ir turinčios vaikų moterys neša dvigubos atsakomybės našą. Skirtingai nei dirbantys vedę vyrai, jos ne tik dirba apmokamą darbą viešajame sektoriuje, bet kartu yra atsakingos už namų priežiūrą ir vaikų auginimą. Neretai abi sritys reikalauja didelių išipareigojimų, todėl tenka rinktis, kam teikti prioritetą. Dažnai pasirenkama šeima, todėl moterų darbo stažas tampa nereguliarus ir pertrauktas. Tai turi įtakos jų profesinei karjerai ir finansiniams ištekliams vyresniame amžiuje – moterims sudėtinga „kopti karjeros laiptais“, o vėliau gauti „gerą“ pensiją. Ekonominis moterų nesaugumas yra sudedamoji vadinamosios skurdo feminizacijos proceso dalis, kai skurstančiųjų gretas dažniau papildo ne vyrai, o moterys, ypač išsiskyrusios ir pagyvenusios (Sociologijos paskaitos medžiaga, 2011). Sociologiniai tyrimai rodo, kad moterys šeimoje aktyviai atlieka įvairius vaidmenis: sprendimų priėmėjos, namų ūkio „vadybininkės“, globėjos, motinos, emocinės – psichologinės pagalbos tiekėjos. Beje, vienintelis reikšmingas vyrų vaidmuo yra šeimos maitintojo, tik kas ketvirta moteris sulaukia sutuoktinio pagalbos namų ruošoje. Didžiulė buities darbų našta apsunkina moterims sąlygas sėkmingai derinti profesines ir šeimynines pareigas bei siekti karjeros apmokamo darbo sferoje. Kadangi darbo rinkoje į moteris dažniausiai žvelgiama pro šeimyninių pareigų prizmę „dvigubi“ jų vaidmenys tampa svarbia prielaida tiek paslėptai, tiek dažnai ir atvirai diskriminacijai pagal vienintelį – lyties požymį. (V. Kanopienė). Daugeliu atvejų tikima, kad, nepaisant karjeros, moteris turi vykdyti išipareigojimus ir pareigas šeimai. Net jeigu moteris nesiruošia kurti šeimos, dažnai manoma, kad ji ją sukurs ateityje, o tai sužlugdys jos efektyvų darbą (R. Aidis, 1999, p.76)

Taip pat yra pastebėta, kad iš moterų ieškančių darbo gerokai dažniau reikalaujama profesinės patirties atitinkamoje srityje ir aukštosios mokyklos diplomo, taip pat tam tikrų asmeninių savybių, svarbių būsimai darbo veiklai. Skelbimuose moterims yra reikalavimų dėl išvaizdos ir amžiaus, iš jų dažniau reikalaujama užsienio kalbų žinių, darbo su kompiuteriais įgūdžių. (V. Kanopienė, 1999, p. 71)

Moterys būgštauja dėl galimo nuvertinimo. Federacijos žemių komisijos pranešime apie ugdymo planus daugiau negu 80 procentų merginų nurodo nenorinčios išsiskirti moterims nebūdingomis pareigomis, kad nebūtų diskriminuojamos. Be to, jos pasigenda pavyzdžių. Tai tiesa ir vis dėlto moterys per dažnai ir per skubiai renkasi joms primetamus vaidmenis. Viena vertus jos trokšta uždirbti pinigų, kartu tikėdamosi išauginti vaikus vėliau. Joms labiau rūpi kaitaliojamas darbo laikas ar iš viso darbų darbas puse etato negus karjeros perspektyva. Todėl vyrų ir moterų profesijos vis labiau tolsta vienos nuo kitų, tai daro įtaką ir atlyginimui. Už tokį pat darbą moterys gauna ne tik 24 procentais mažiau, dėja jų netgi apskritai mažėja atlyginimas. Sonia Bišof, Hamburgo universiteto profesorė, įrodė, kad vidutinis vyrų atlyginimas smunka, jei vadovų pareigas užima daugiau negu 10 procentų moterų. Paprastai ne dėl išankstinio nusistatymo, o tik ne dėl strategiško elgesio: vyrai nutyli informaciją ar panaudoja prieš varžovą, kad turėtų naudos. O moterys rūpinasi savo kolektyvu ir deda galvą už bendradarbius. (Jochen Mai, 2011. )

Kintant moters požiūriui į šeimą aktyvėja jos darbo veikla verslo, kuris reikalauja aktyvaus lyderio, atsakingo vadovo, srityje. Tačiau nors moterys aktyviai reiškiasi kaip vadovės ir verslininkės, joms vis dar sunkiau, lyginant su vyrais, konkuruot darbo rinkoje dėl jų šeiminių priedermės. Taigi, nors moterys vis labiau siekia vadovaujamų postų, kuria savo verslą, galima būtų teigti, kad šiuolaikinėje visuomenėje, kurioje darbas laikomas labai svarbia vertybe, moterims daug sunkiau kilti karjeros laiptais. Moteris dažnai priverstinai, dėl šeimos gerovės, atsisako tobulėti profesinėje veikloje, siekti karjeros, neretai pasitraukia iš darbo rinkos. Tai lemia vienas pagrindinis veiksnys: noras turėti vaikų ir su tuo susijusi pareiga pasiaukoti šeimai ir rūpintis namų židiniu (R. Vasiliauskaitė, 2010, p. 215).

Moterys Lietuvoje sudaro daugiau nei 60 procentų visų aukštąjį išsilavinimą turinčių žmonių, tačiau jų vidutinis atlyginimas yra mažesnis, o namuose tenkantis krūvis tris kartus didesnis. Nors įstatymai užtikrina kiekvieno asmens apsaugą nuo diskriminacijos dėl lyties, faktinė lyčių nelygybė vis dar egzistuoja tiek viešojoje, tiek privačiojoje sferose (M. Jankauskaitė, A. Paškauskaitė, 2007).

Nepaisant aukšto visuomenės išsilavinimo lygio, Lietuvoje gajus stereotipinis patriarchalinis požiūris į moteris šeimoje, darbo vietoje ir visuomenėje, kuris atspindi neseniai priimtoje Valstybinėje šeimos politikos koncepcijoje, žiniasklaidoje, mokomosiose ir ugdymo priemonėse. Lietuvos Respublikos Seimo patvirtinta Valstybinė šeimos politikos koncepcija gali turėti neigiamą įtaką moterų galimybėms įgyvendinti savo teises santuokoje, šeimoje ir profesinėje veikloje (V.Šidlauskienė, 2011, p. 10).

Karjeros sąvoka buvo ilgą laiką rezervuota vyrams. Jeigu moteris dirbo apmokamą darbą, buvo manoma, kad tai yra jos papildoma veikla, t.y. darbas, bet ne karjera kaip nuosekli orientacija į pasiekimus profesinės karjeros hierarchijoje. Dirbdamos viešojoje sferoje, moterys istoriškai užėmė ir tebeužima žemesnio lygmens ir statuso padėtis, kurios nėra aukštai vertinamos ir pripažįstamos. Tokia moterų padėtis dažnai siejama su jų natūraliomis arba „reikšmingų kitų“ pagalba suformuotomis savybėmis, kuris dažnai nėra tinkamos vadovaujančioms pozicijoms užimti (J. Reingardienė, 2004, p. 59-60).

Manoma, kad karjera yra aukščiau asmeninio privataus gyvenimo, dėl to ji dažniau siejama su vyrais nei moterimis (J. Reingardienė, 2004, p. 60).

Profesija vis labiau susilieja su asmeniniu gyvenimu, todėl karjera pradedama partnerio pasirinkimu: jeigu pora nevienodai traukia virvę, ne abu siekia bendro tikslo, tad vienas kitam tik kliudo. Vienam nebūtina atsilikti, jei kitas nusprendžia siekti karjeros aukštumų. Kad ir kokia meilė ar romantika tvyrotų prieš sąjungą, vis dėlto reikėtų pasinagrinėti bendrus planus. Juk partnerystė apima ir lygias teises (Jochen Mai, 2011, p. 29-30)

Nelygybė tarp moters ir vyro ryškiausiai matuojama remiantis šiais rodikliais: moterų ir vyrų aktyvumo lygis, užimtumo lygis ir nedarbo lygis; moterų ir vyrų, dirbančių visą ar ne visą darbo dieną ar netipišką darbą, dalis; darbo užmokestis ir užimtumo sąlygos; moterų sukurtų ir vadovaujamų bei plėtojamų verslo įmonių skaičius; moterų ir vyrų galimybės pasinaudoti transportu ir kitomis paslaugomis; pasidalijimas neapmokamais namų ūkio darbais ir šeimos priežiūros pareigomis (V.Šidlauskienė, 2011, p. 11).

Sklandantys stereotipai formuoja įspūdį, kad moters pasiekimus profesinėje srityje riboja jų menki fiziniai, emociniai ir taktiniai gebėjimai, žemas motyvacijos laipsnis, priklausomybės poreikis, menkas organizacijos funkcionavimo normų išmanymas. (Kelly, 1991).

Moterys patiria kur kas intensyvesnę stresą nei vyrai, mėgindamos suderinti darbo ir šeimos pareigas. Vienių ir šeimą sukūrusių moterų dalyvavimo darbo rinkoje dinamika iš esmės skiriasi.

Pastarosios yra priverstos ne tik ženkliai sumažinti apmokamo darbo krūvį, bet ir visiškai jo atsisakyti. (M. Jankauskaitė, A. Paškauskaitė, 2007, p. 76).

Lyčių stereotipų žala karjerai akivaizdi – dėl jų sąmoningai ar nesąmoningai susiaurinamos karjeros galimybės ir mažėja pasitenkinimas gyvenimu apskritai, nes šie stereotipai daro didelę įtaką socialiniams vaidmenims įvairiose sferose – nuo namų ūkio iki valstybės valdymo. (.Valickas, V. Rosinaitė, N. Antanaitytė, 2008, p. 33)

Šiuolaikinė moteris nori būti laisva ir nepriklausoma, todėl mokymosi metu įgyta patirtis jai ne tik atveria galimybę įgyti profesiją ir įsilieti į darbo rinką – mokantis pavyksta truputį atitrūkti nuo kasdienės namų buities monotonijos (R. Vasiliauskaitė, 2010, p.211)

Taigi moterų karjeros siekimas daugiausia priklauso nuo jų vertybinių nuostatų bei nuo ambicingumo (A.Urbonienė, V. Stanišauskienė).

Kiekvieną vyrą kuriam sekasi, paremia moteris – tiesiogiai ar netiesiogiai. Daugelis vyrų tik todėl gali siekti karjeros, kad jų žmonos užsikrauna sau visus rūpesčius. Būna ir atvirkščiai, deja kur kas rečiau. Tačiau dabar poros vis mažiau gali sau leisti tokį pasiskirstymą. Viena vertus, šiuolaikinės moterys yra lygiai taip pat puikiai išsilavinusios, jų verkiant reikia darbo rinkai ir jos tikisi lygiateisės partnerystės, ne suktų kompromisų. Kita vertus, tuos, kurie namie pasirodo esą netikėliai, vis dažniau veja pro duris ir personalo skyrių viršininkai (Jochen Mai, 2011, p. 29-30).

Ar galima uždrausti atsakomybę, dalytis sėkme ir įkvėpti karjerai, paaiškėja dar šeimoje. Todėl asmeniniai sunkumai yra neigiamas rodiklis. Ir atvirkščiai: jei santykiai nepriekaištingi, jei partneris yra neutralus pagalbininkas ir porininkas, paprastai jis siūlo išeitį nejausdamas pavydo, partneriai gerai pažįsta vienas kitą ir, pablogėjus padėčiai, gali laiku paremti vairą. Kol kas įmonėms vadovauja 11 procentų moterų – bet pačią aukščiausią padėti užima bene 30 procentų moterų sako įdarbintojai. Jei darbas susijęs su netiksliu laiku, dažnu nebuvimu ar nuolatiniu vietos keitimu, įmonei ypač svarbu žinoti, ar partneris sugebės pakelti tokią našą. . (Jochen Mai, 2011, p. 29-30)

Henning ir Hackman teigia, kad mergaitės artimi santykiai su tėvu praturtina vaikystės patirtis papildoma dėmesio, patvirtinimo, paskatinimo ir pritarimo dimensija (Ellis, Wheeler 1991). Tai tampa tarsi pridėtinis mokymosi šaltinis, pateikiantis tokį vaidmenų modelį, su kuriuo mergaitės gali save identifikuoti, ir šitaip internalizuoti tradiciškai vyriškus bruožus: polinkį į pasiekimus, orientaciją į užduotį, pasitenkinimą konkurencija ir polinkį rizikuoti, nes tradiciškai moteriškas vaidmuo yra suvokiamas kaip iš esmės ribojantis (J. Reingardienė, 2004, p. 63).



Nemažai apklaustų studentų iš esmės nusiteikę pozityviai dėl šeimos ir studijų priemonių tobulinimo organizacijoje. Daugelis studentų (85 proc.) mano, kad universiteto vadovybė turėtų diegti priemones, kurios palengvintų studentams derinti su studijų ir šeima susijusius klausimus. Patraukliausios studijų ir darbo derinimo priemonės yra dėstytojų geranoriškumas dėl dirbančių studentų, sudarant sąlygas laisvam lankomumui ir darbo derinimo priemonių visuma yra aktualesnė magistrantūroje ir iššestines studijas pasirinkusiems studentams. Patraukliausios studijų ir šeimos derinimo priemonės susijusios su dėstytojų palankesnio požiūrio į vaikus auginančius studentus poreikiu bei finansinio skatinimo priemonėmis (stipendijos, mažinami mokesčiai, paramos fondo steigimas) (V.Šidlauskienė, 2011, p. 19).

Skyrybų skaičiaus didėjimas irgi rodo, kad moterys tampa savarankiškesnės, finansiškai ir emociškai pajėgesnės išlaikyti savo namų ūkį. Jos, be to, šiandien turi didesnes galimybes siekti karjeros, kuri tradiciškai buvo suvokiama kaip vyriškos veiklos sritis. Šios socialinės tendencijos sustiprino naujus lyčių vaidmenų tiek viešojoje, tiek ir privačioje sferoje aspektus ir galimybes (J. Reingardienė, 2004, p. 65).

Šiandien jau akivaizdu, kad patriarchalinės visuomenės per amžius sukurti vyro ir moters vaidmenys neatitinka šių dienų tikrovės. Šių laikų moteris savo išsilavinimu prilygsta vyrui, dažnai yra finansiškai nuo jo nepriklausoma. Moteris varžosi ne tik „vyriškose“ sporto šakose, bet ir visuomenės valdymo sferoje (Pavilionienė, 1998, p. 51).

M. Jankauskaitė, I. Mackevičiūtė (2005) akcentuoja, kad moteris yra ne tik žmona ir motina, maitintoja ir namų šeimininkė, bet ir asmenybė, turinti individualių poreikių.

Šiuolaikinė moteris – tai žmona ir motina, siekianti karjeros, pripažinimo, aktyvi visuomenės ir politikos veikėja. (O. Norkutė, 2010, p. 146)

Taigi nepriklausoma moteris šiandien yra pasidalijusi tarp profesinių interesų ir savo lytinio pašaukimo rūpesčių: jai sunku rasti pusiausvyrą: jeigu ji ją pasiekia, tai tik nuolaidų, aukų, vertimosi per galvą kaina, o tai iš jos reikalauja nuolatinės įtampos. Moteris imasi karjeros būdama sumaištingoje situacijoje, vis dar pajungta pareigoms, kurias tradiciškai užkrauna jos moteriškumas. Objektyvios aplinkybės jai irgi dažnai nėra palankios. Visuomet sunku būti naujoku, prasiskinti sau kelią priešiška nusiteikusioje ar bent jau nepatiklioje visuomenėje. (N. Petkevičiūtė, 2006, p. 33)

## 2. MOTERŲ KARJEROS RAIŠKOS EMPIRINIS TYRIMAS

### 2.1 Tyrimo metodika, eiga ir organizavimas

Tyrimą sudarė 3 etapai: tyrimo instrumento parengimas, anketavimas ir statistinė duomenų analizė: duomenų apdorojimas, taikant kompiuterines SPSS bei Excel programas. Tyrimo tikslas – išanalizuoti moterų karjeros raišką. Atlikta kiekybinė apklausos duomenų analizė. Empirinio tyrimo duomenų rinkimui panaudotas socialiniuose moksluose labiausiai paplitęs anketavimo metodas. Anketose pateikiami uždaro tipo klausimai – teiginiai su pasirenkamu atsakymo variantu ir po vieną atviro tipo klausimą. Kardelis (2002) teigia, jog uždaro tipo klausimų pranašumas tas, kad, kuomet yra alternatyvų, lengviau pasirinkti; be to tyrėjui nereikia klasifikuoti atsakymų, o tai padeda išvengti subjektyvumo. Uždaro tipo klausimų ribotumas kompensuojamas vietos respondentams išsakyti savo nuomonę. Kad anketinė apklausa būtų kokybiška. Reikia pažymėti, kad apklausos rezultatai turi ir trūkumų. Kardelis (2002) nurodo, kad informacija, gauta iš respondento, atspindi realią padėtį pagal tai, kaip tą realybę priėmė kiekvienas individualiai.

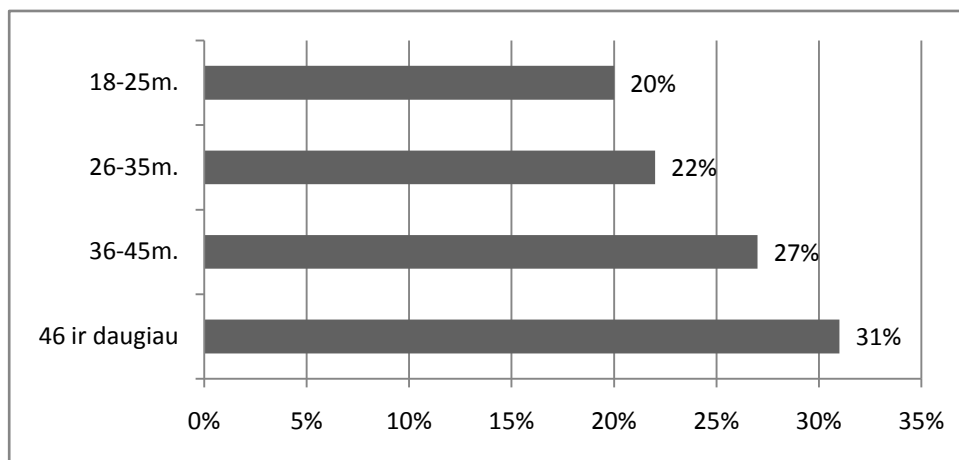
Įvardinėje anketos dalyje nurodoma, kas organizuoja apklausą, paaiškinamas tyrimo tikslas, išdėstomos taisyklės, pavaizduota kaip taisyklingai reikia užpildyti anketą, garantuojamas anonimiškumas.

Pagrindinę anketos dalį sudaro 15 klausimų ir 7 demografiniai anketos klausimai (žr. 1 priedą). Anketą sudarė ranginės ir nominalinės skalės. Tyrimo duomenys pateikiami paveiksluose ir lentelėse, kurios yra prieduose. Paveikslai rodo moterų nuomonės vertinimus, pateiktus reitingavimo tvarka. Aukščiausios pozicijos reitingui suteikta pirmoji pozicija, likusiems, pagal populiarumo indekso dydį, nustatytos žemesnės pozicijos. Populiarumo indekso reikšmė (PI) nuo 0 iki 0,5 yra mažai reikšminga, o nuo 0,5 iki 1 yra labai svarbi.

Tyrimas vyko 2011 m. Lapkričio - Gruodžio mėnesį. Anketos moterims buvo perduotos, tyrėja tiesiogiai nebuvo susidūrusi su šia tiriamųjų grupe. Respondentės buvo atrinktos patogumo principu netikimybinės imties būdu. Į imtį buvo įtraukti tie populiacijos elementai, kuriuos buvo patogų pasiekti. Tyrimo metu buvo apklaustos 203 moterys. Iš 203 anketų grįžo 193 anketos. Tyrimas atliktas Kuršėnų Stasio Anglickio pagrindinėje mokykloje, Daugėlių pagrindinėje mokykloje, Kuršėnų politechnikos mokykloje, Šiaulių rajono švietimo centre.

## Tiriamųjų charakteristika:

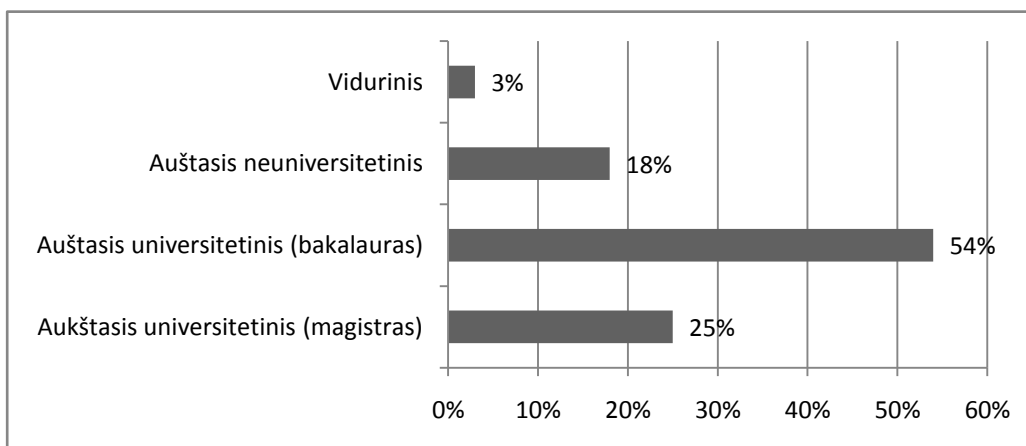
Respondentės pagal amžių išskirtos į keturias grupes (žr. 1 pav.)



1pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal amžių (N=193)

Tyrimė dalyvavo moterys (20 proc.), kurių amžius nuo 18 iki 25 metų, nuo 26 metų iki 35 metų dalyvavo 22 proc. moterų, o nuo 36 iki 45 metų dalyvavo 27 proc. moterų, kaip matome daugiausiai dalyvavo moterų (31 proc.), kurių amžius nuo 46 ir daugiau. Gauti duomenys rodo, kad moterys pagal amžių pasiskirsčiusios apylygiai

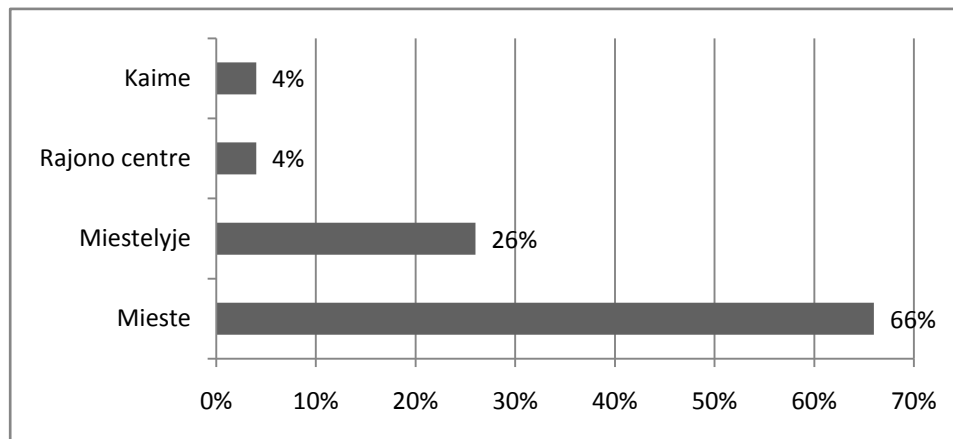
Analizuojant tiriamųjų charakteristiką taip pat buvo svarbu išsiaiškinti, kokį išsilavinimą yra įgijusios (žr. 2 pav.)



2pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal išsilavinimą (N=193)

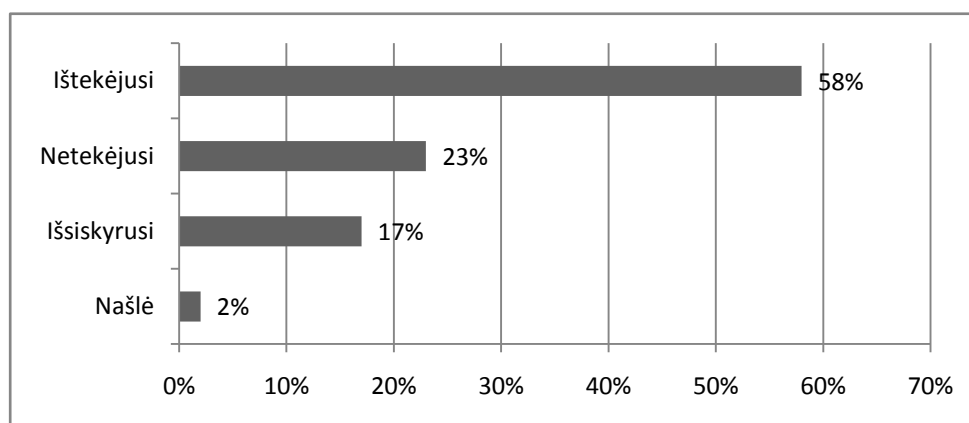
Tyrimo duomenys rodo (2pav.), kad visos moterys yra įgyjusios išsilavinimą. Tik penkių moterų išsilavinimas vidurinis, o visos kitos moterys turi aukštąjį išsilavinimą. Daugiausią moterų yra įgyjusios aukštąjį universitetinį (bakalauro) išsilavinimą (54 proc.), o aukštojo neuniversitetinio (18 proc) ir aukštojo universitetinio išsilavinimo magistro (25 proc.) duomenys pasiskirstę apylygiai.

Taip pat buvo svarbu išsiaiškinti, kaip respondentės pasiskirsčiusios pagal gyvenamąją vietą (žr. 3 pav.)



3pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą (N=193)

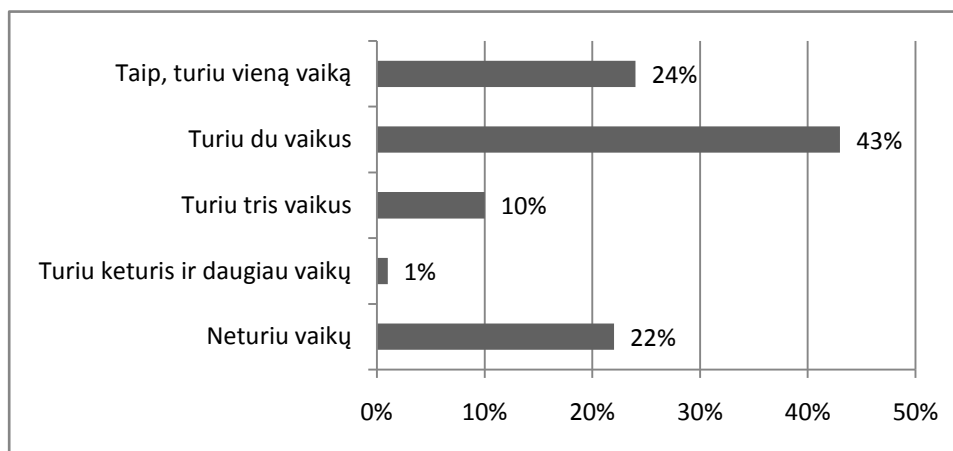
Tyrimo duomenys rodo, kad didžioji dauguma apklaustų moterų gyvena mieste (66 proc.), dalis moterų gyvena miestelyje (26 proc.), o mažiausiai moterų gyvena kaime (4 proc.) ir rajono centre (4proc.).



4pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal šeimyninį statusą (N=193)

Atlikto tyrimo duomenys rodo (4pav.), kad apklausoje daugiausia dalyvavo ištekęsios moterys (58 proc.), apylygiai netekėjusios (23 proc.) ir išsiskyrusios (17 proc.) moterys, o mažiausiai našlės (2 proc.).

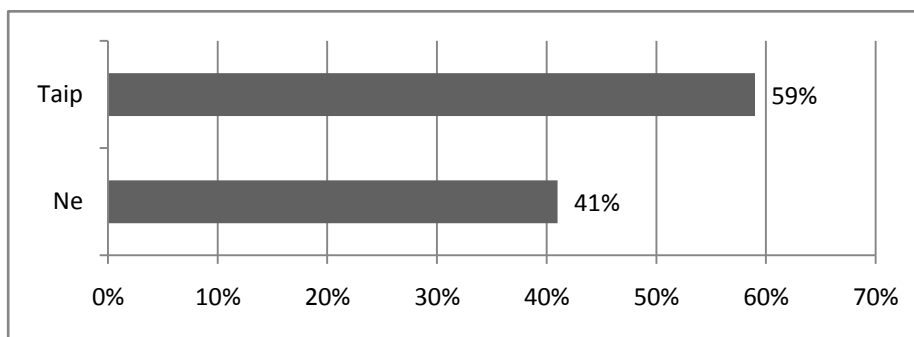
Analizuojant tiriamųjų charakteristika taip pat norėta išsiaiškinti, kaip respondentės pasiskirsčiusios pagal auginamų vaikų skaičių (žr. 5 pav.).



5 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal auginamų vaikų skaičių (N=193)

Tyrimo duomenys rodo, kad moterys daugiausiai augina du vaikus (43 proc.), duomenys panašiai pasiskirstę tarp tų moterų kurios vaikų neturi (22 proc.) ir tų, kurios augina po vieną vaiką (24 proc.). Mažiausiai yra tokių moterų, kurios augina tris vaikus (10 proc.), keturis ar daugiau (1 proc.).

Tyrimo metu taip pat siekta išsiaiškinti kokia dalis moterų dirba pagal įgytą specialybę.

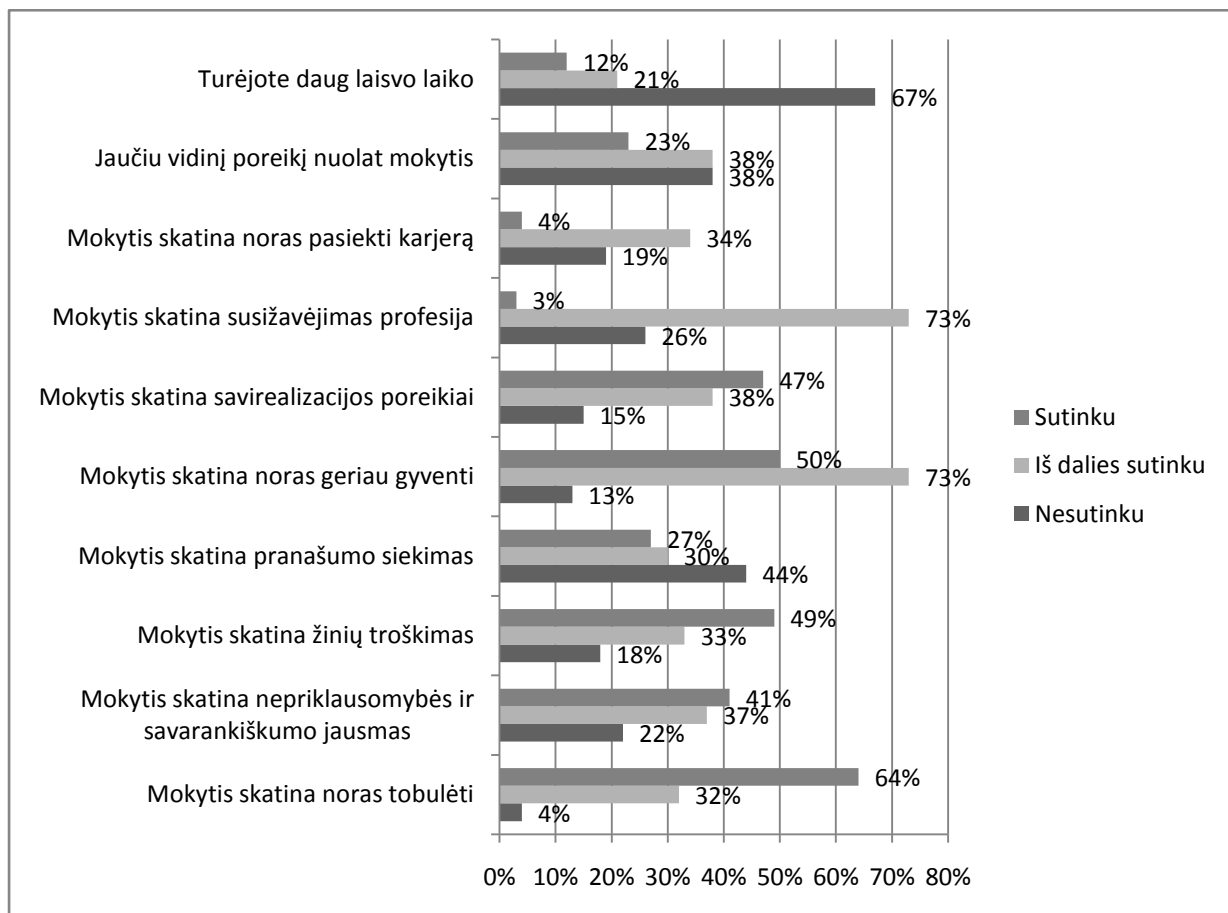


6 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal dirbančias su turima specialybe (N=193)

Tyrimo rezultatai rodo (6pav.), kad didžioji dauguma moterų dirba pagal įgytą profesiją (59 proc. ), tačiau ir didelė dalis moterų dirba ne pagal savo turimą profesiją (41 proc.).

## 2.2 Tyrimo duomenų analizė

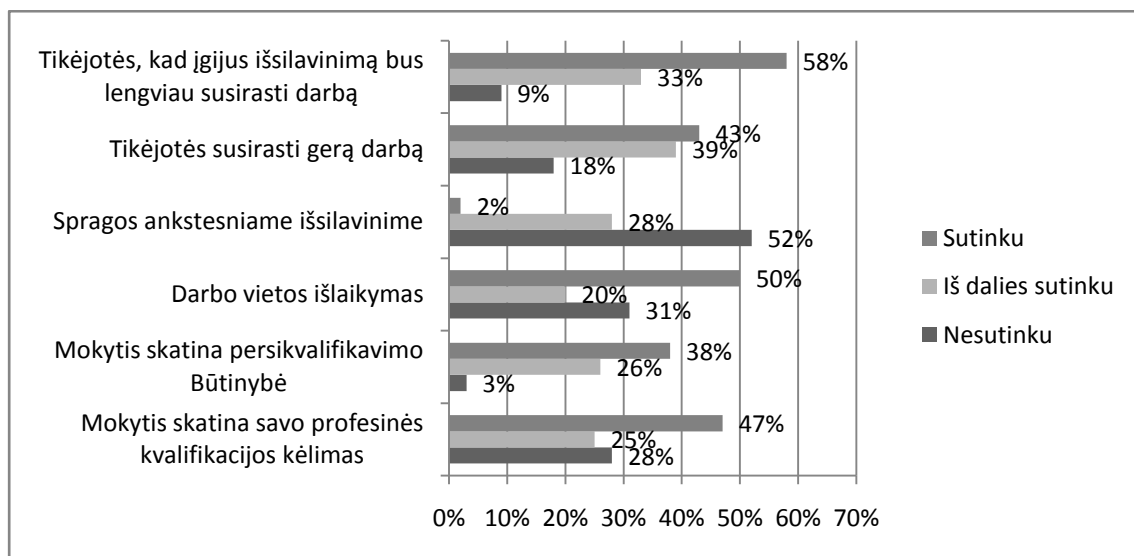
Tyrimo metu siekėme išsiaiškinti kokie asmeniniai veiksniai paskatino moteris mokytis. Tyrimo rezultatai pavaizduoti 7 paveiksle.



7 pav. Asmeniniai veiksniai paskatinę mokytis (N=193)

Tyrimo rezultatai rodo (žr. 7 pav. ir 2 priedą), 64 proc. moterų mokytis labiausiai skatina noras tobulėti (PI=0,79), taip pat 50 proc. moterų didelę įtaką daro noras geriau gyventi (PI=0,68.), 49 proc. respondenčių mokytis paskatino žinių troškimas (PI=0,65), o, 47 proc. savirealizacijos poreikis (PI=0,66), bei noras pasiekti karjerą (PI=0,66). Iš pateiktų rezultatų matome, kad moterys mokymesi išvelgia tik teigiamus dalykus, mano, kad įgijus išsilavinimą pagerės gyvenimo kokybė. Mokymąsi mažiausiai įtakoja laisvo laiko turėjimas (12 proc.) ir pranašumo siekimas (27 proc.). Manoma, moteris labiausiai mokytis skatina noras geriau gyventi, nepriklausomybės jausmas, bei siekis save atskleisti ir realizuoti.

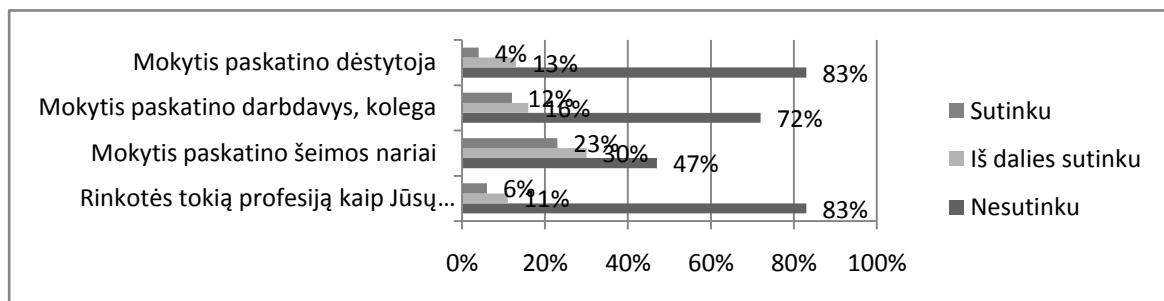
Be asmeninių veiksnių taip pat siekėme išsiaiškinti kokie išoriniai mokymosi motyvai paskatino moteris mokytis. Gauti duomenys pavaizduoti 8 paveiksle. ir 3 priede.



8 pav. Išoriniai mokymosi motyvai (N=193)

Tyrimo rezultatai rodo, kad beveik visi motyvai yra reikšmingi (žr. 3 priedą). 58 proc. moterų tikisi, jog įgijusios išsilavinimą lengviau susiras darbą (PI=0,74), 50 proc. moterų mano, įgytas išsilavinimas padės išlaikyti darbo vietą (PI= 0,63), 47 proc. respondenčių teigia, kad mokytis skatina savo profesinės veiklos kvalifikacijos kėlimas (PI= 0,60). Moterys (52 proc.) nesutinka su tuo, kad ankstesniame išsilavinime turėjo spragų (PI= 0,34) ir dėl to reikia tas žinias papildyti. Iš dalies 38 proc. moterų skatina mokytis persikvalifikavimo būtinybė (PI=0,51). Manoma, jog vyresnės moterys yra priverstos persikvalifikuoti, kad išsaugotų savo darbo vietą, įgytų paklausią specialybę.

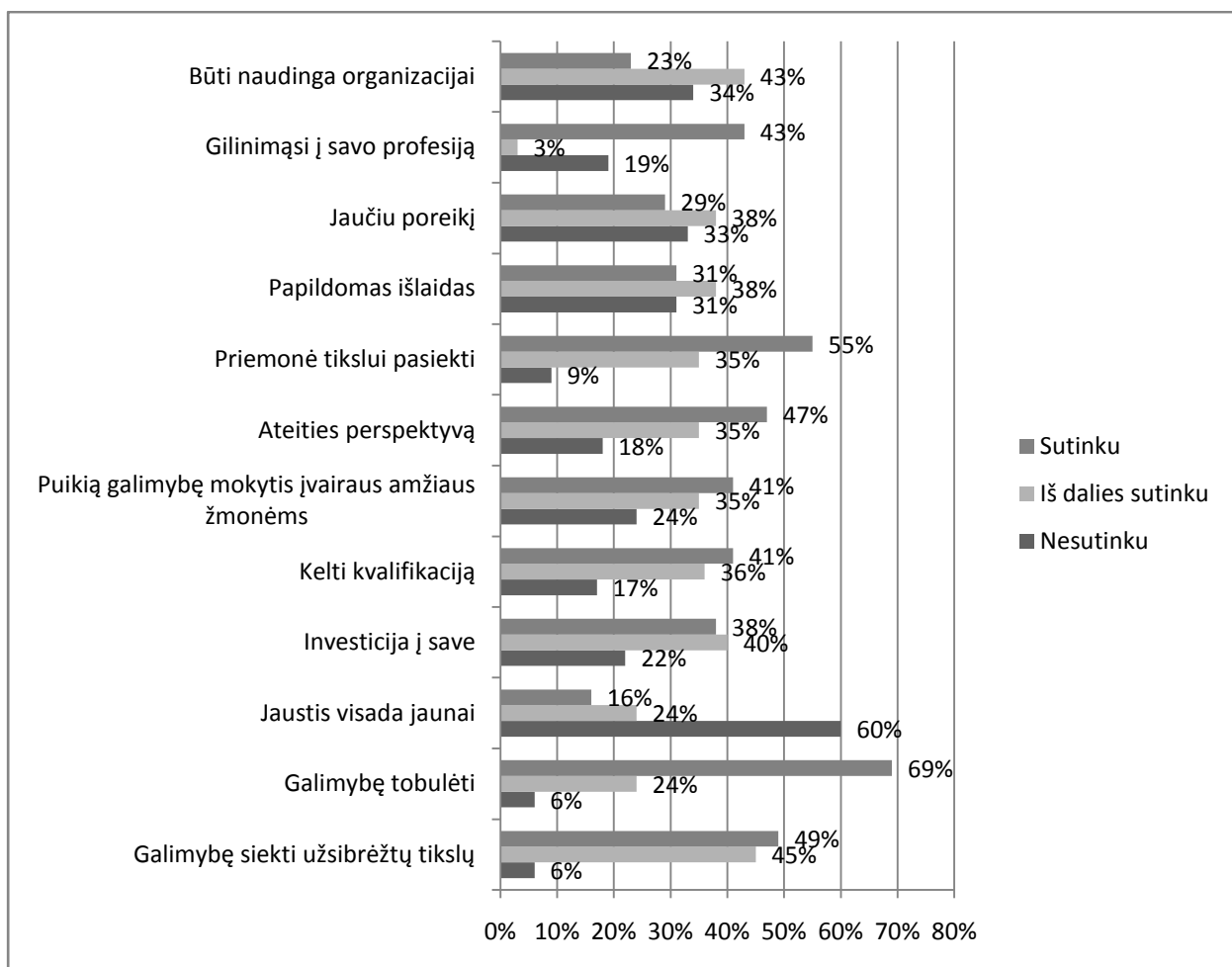
Mus taip pat domino kokie asmenys daro įtaką mokytis.



9 pav. Asmenys paskatinę mokytis (N=193)

Tyrimo rezultatai rodo (žr. 9 pav. ir 4 priedą), kad asmenų įtaka nėra reikšminga. Tačiau dalį moterų (23 proc.) paskatino mokytis šeimos nariai (PI=0,38.) , 12 proc. moterų paskatino mokytis darbdavys ar kolega (PI=0,20). Manoma, kad tam tikrais atvejais, tėvai daro didelę įtaką mūsų pasirinkimams.

Šiuolaikinėje visuomenėje nuolatinis mokymasis tampa vis svarbesnis, analizuojant moterų karjerą nuolatinio mokymosi kontekste buvo svarbu išsiaiškinti, ką joms reiškia nuolatinis mokymasis. Gauti rezultatai pavaizduoti 10 paveiksle.



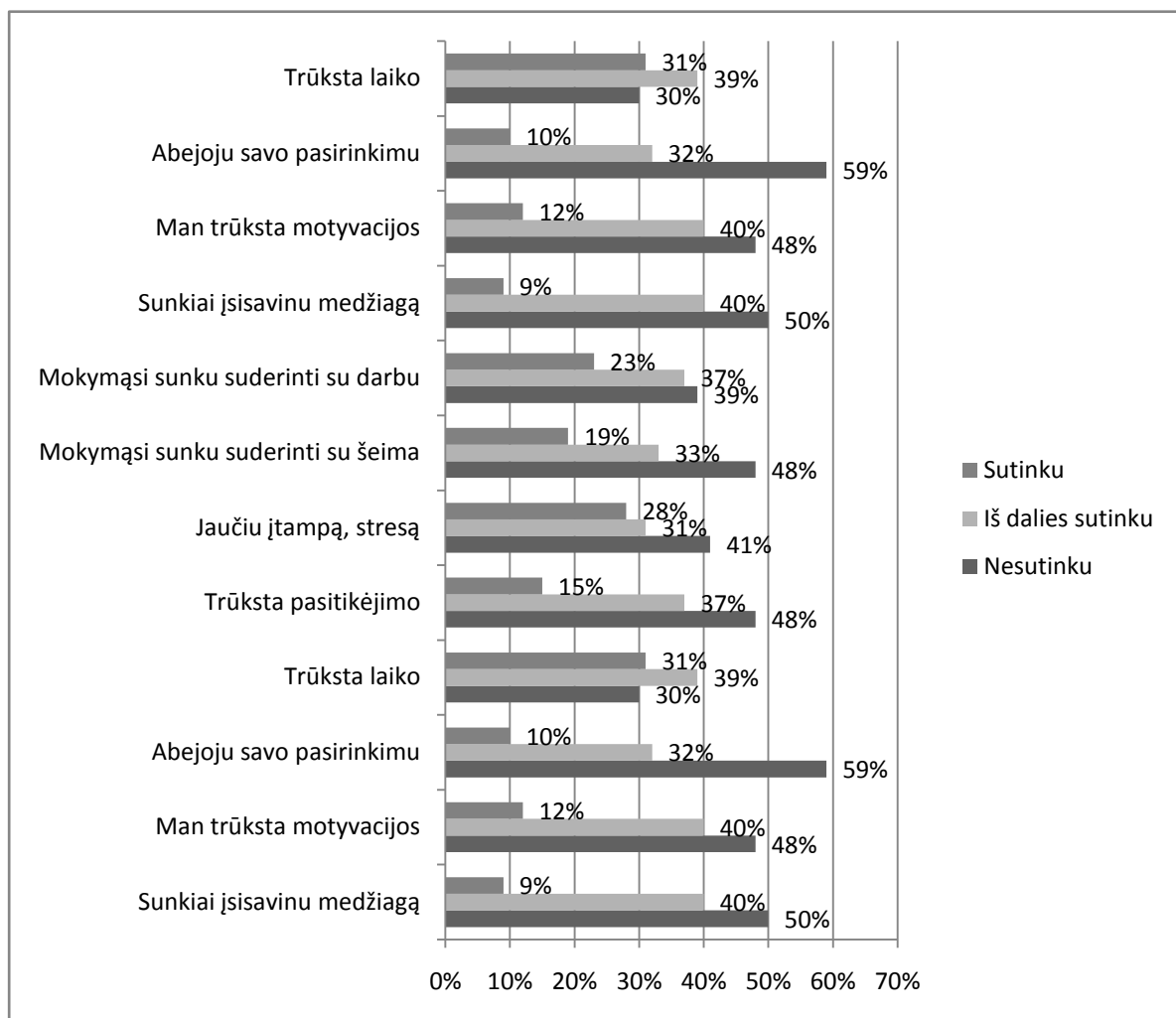
10 pav. Nuolatinio mokymosi reikšmė (N=193)

Tyrimo rezultatai rodo (žr. 10 pav. ir 5 priedą), jog nuolatinis mokymasis pirmiausia moterims reiškia galimybę tobulėti (69 proc.), priemonė tikslui pasiekti (55 proc.), galimybę siekti užsibrėžtų tikslų (49 proc.), ateities perspektyvą (47 proc.), kvalifikacijos kėlimą (47 proc.). Moterys nesutinka,



kad nuolatinis mokymasis – tai galimybė jaustis visada jaunai (16 proc.) ir, jog tai yra poreikis (29 proc.). Tyrimo duomenys rodo, kad moterys žino nuolatinio mokymosi reikšmę ir svarbą. 5 priede yra pateikti išsamesni duomenys apie nuolatinio mokymosi reikšmę moterims.

Svarbu buvo išsiaiškinti kokius vidinius sunkumus moterys patiria nuolatinio mokymosi kontekste. Tyrimo duomenys pavaizduoti 11 paveiksle.

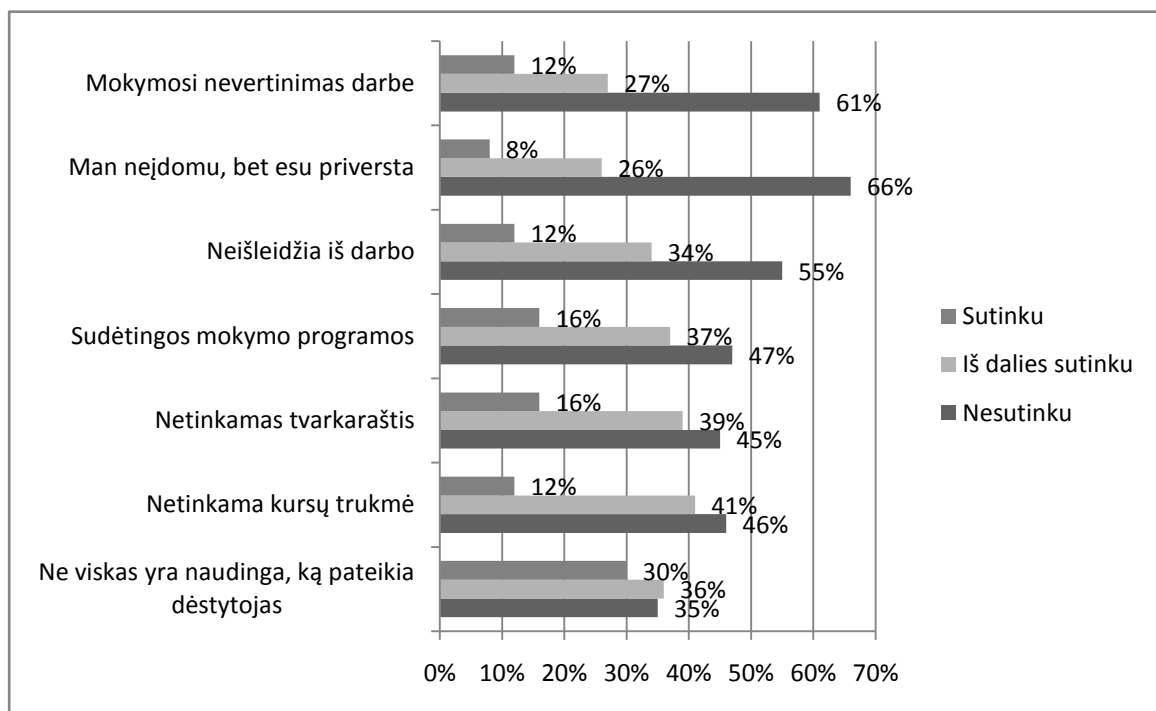


11 pav. Patiriami vidiniai sunkumai nuolatinio mokymosi metu (N=193)

Rezultatai rodo (žr. 11 pav. ir 6 priedą), jog didžiausia problema susijusi su mokymosi procesu yra ta, kad respondentėms trūksta laiko (31 proc.), jos jaučia įtampą, stresą (28 proc.), mokymąsi sunku suderinti su darbu (23 proc.). Nors kitos problemos ir nėra reikšmingos (žr. 6 priedą), tačiau iš dalies moterys susiduria su visai nurodytais sunkumais: joms trūksta pasitikėjimo savimi (PI=0,33),

motyvacijos (PI=0,32), Jos sunkiai įsisavina medžiagą (PI=0,29), jaučia įtampą, stresą (PI=0,44). Tačiau 59 proc. moterų yra tvirtos ir neabejoja savo profesiniu pasirinkimu.

Svarbu buvo išsiaiškinti ne tik kokius vidinius, bet kokius ir išorinius sunkumus moterys patiria nuolatinio mokymosi kontekste.

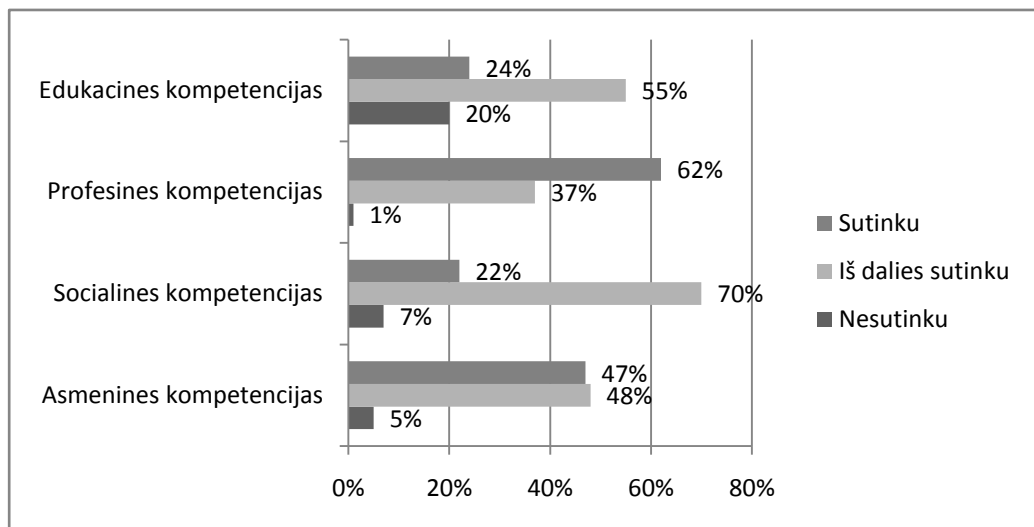


12 pav. Patiriami išoriniai sunkumai nuolatinio mokymosi metu (N=193)

Tyrimo rezultatai rodo (žr. 12 pav. ir 7 priedą), kad moterys patiria žymiai mažesnius išorinius sunkumus, nei vidinius. Pagrindinę priežastį nurodė, jog ne viskas yra naudinga, ką pateikia dėstytojas (30 proc.). Kaip matome duomenys yra pasiskirstę beveik tolygiai, jie nėra reikšmingi (žr. 7 priedą), tačiau tam tikros problemos egzistuoja. Darbdaviai vertina moterų norą tobulėti, noriai išleidžia jas iš darbo (55 proc.), kiti net patys paskatina jas eiti tobulinti ir gilinti žinias savo profesinėje veikloje (66 proc.).

Apibendrinant galime teigti, jog pagrindinės priežastys dėl ko sunku mokytis: nuomonė, jog ne viskas yra naudinga, ką pateikia dėstytojas (PI=0,47), moterys besimokydamos jaučia įtampą ir stresą (PI=0,44), trūksta laiko (PI=0,50) ir ketvirta, kad šių dienų visuomenėje yra sunku suderinti studijas su darbu (PI=0,41).

Karjeros kompetencija yra labai svarbi norint išsivirtinti šiuolaikinėje darbo rinkoje. Dėl to siekėme išsiaiškinti, kurias kompetencijas reikia ugdyti nuolatinio mokymosi metu. Tyrimo rezultatai pavaizduoti 13 paveiksle.

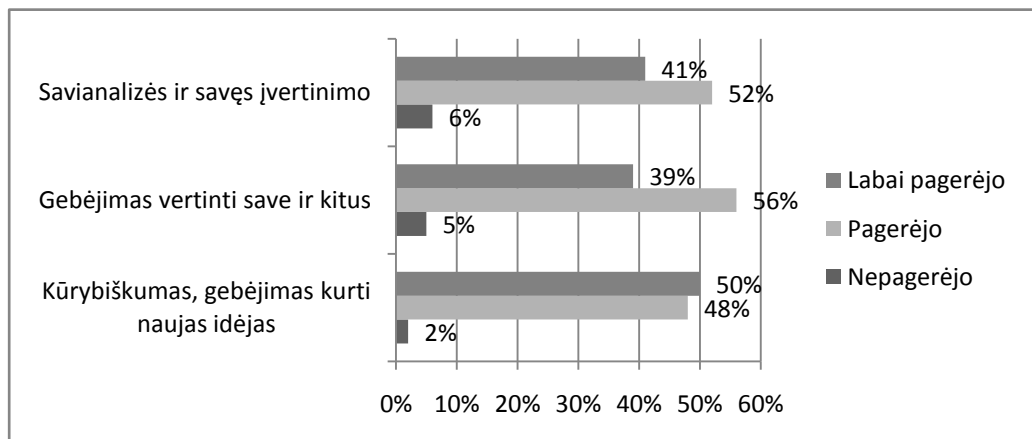


13 pav. **Karjeros kompetencijų ugdymas nuolatinio mokymosi metu (N=193)**

Tyrimo rezultatai rodo, kad didžiausia dalis moterų mano, jog svarbiausia ugdyti profesines kompetencijas (62 proc.), tai specifinių sričių žinios bei įgūdžiai, supratimas apie šiuolaikinę darbo rinką, teigiamas požiūris į veiklos kokybę ir kita. Taip pat svarbu yra ugdyti asmenines kompetencijas (91 proc.), tai gilesnis savęs pažinimas ir suvokimas, gebėjimas save vertinti, pasitikėti savimi ir atsakyti už savo veiksmus. Moterys mano, jog iš dalies reikia ugdyti socialines kompetencijas, tai bendravimo ir bendradarbiavimo, verslumo, darbo komandoje ir dalinimosi atsakomybe, konfliktų valdymo ir tinkamų sprendimų priėmimo ir kiti įgūdžiai. Ir dauguma moterų mano, jog mažiausiai reikia ugdyti edukacines kompetencijas (47 proc.), tai požiūris į mokymąsi visą gyvenimą, savarankiško mokymosi bei informacijos valdymo įgūdžiai, lankstaus mąstymo ugdymas ir kita.

Galime teigti, kad didžioji dauguma moterų mano, jog nuolatinio mokymosi metu reikia ugdyti profesines ir asmenines kompetencijas, kurių įgūdžių prireikia kiekvieną dieną ir mažiau socialinių bei edukacinių kompetencijų.

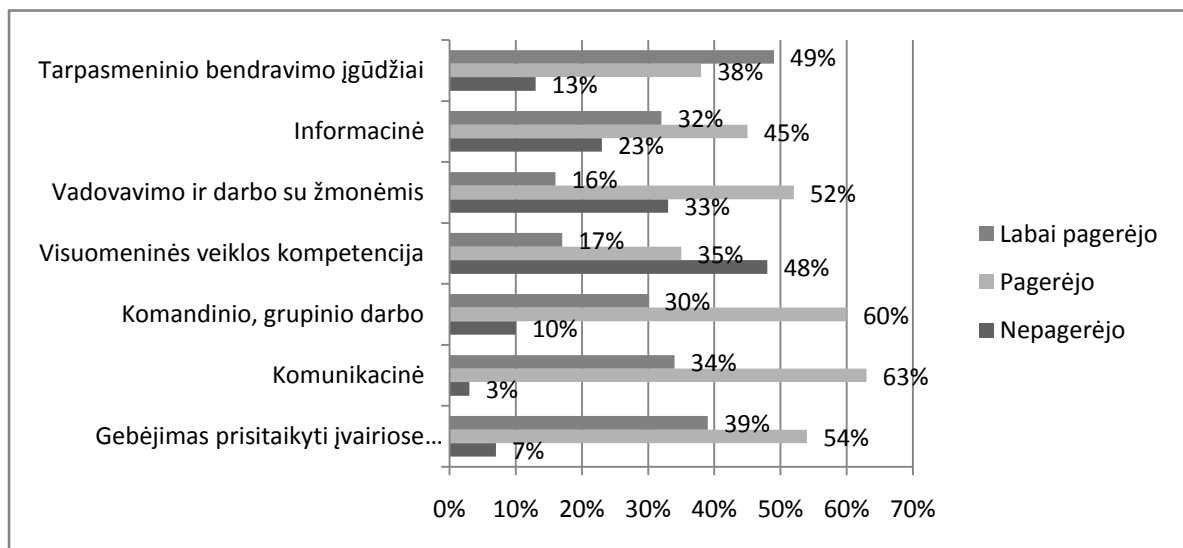
Gebėjimai yra labai svarbūs norint siekti karjeros. Mes norėjome sužinoti kokius asmeninius gebėjimus išsiugdė ir kokie gebėjimai pagerėjo nuolatinio mokymosi kontekste.



14 pav. **Pagerėjusios bendrosios (asmeninės) kompetencijos nuolatinio mokymosi metu (N=193)**

Tyrimo duomenys rodo (žr. 14 pav. ir 9 priedą), jog nuolatinio mokymosi procese pagerėjo visos bendrosios kompetencijos: 56 proc. moterų mano, jog svarbiausias gebėjimas yra kūrybiškumas ir gebėjimas kurti naujas idėjas (PI= 0,74), 52 proc. moterų mano, jog savianalizės ir savęs įvertinimo (PI= 0,68), o 48 proc. moterų galvoja, kad gebėjimas vertinti save ir kitus (PI= 0,67). Kaip matome, švietimo sistema pagerino bendrąsias (asmenines) kompetencijas.

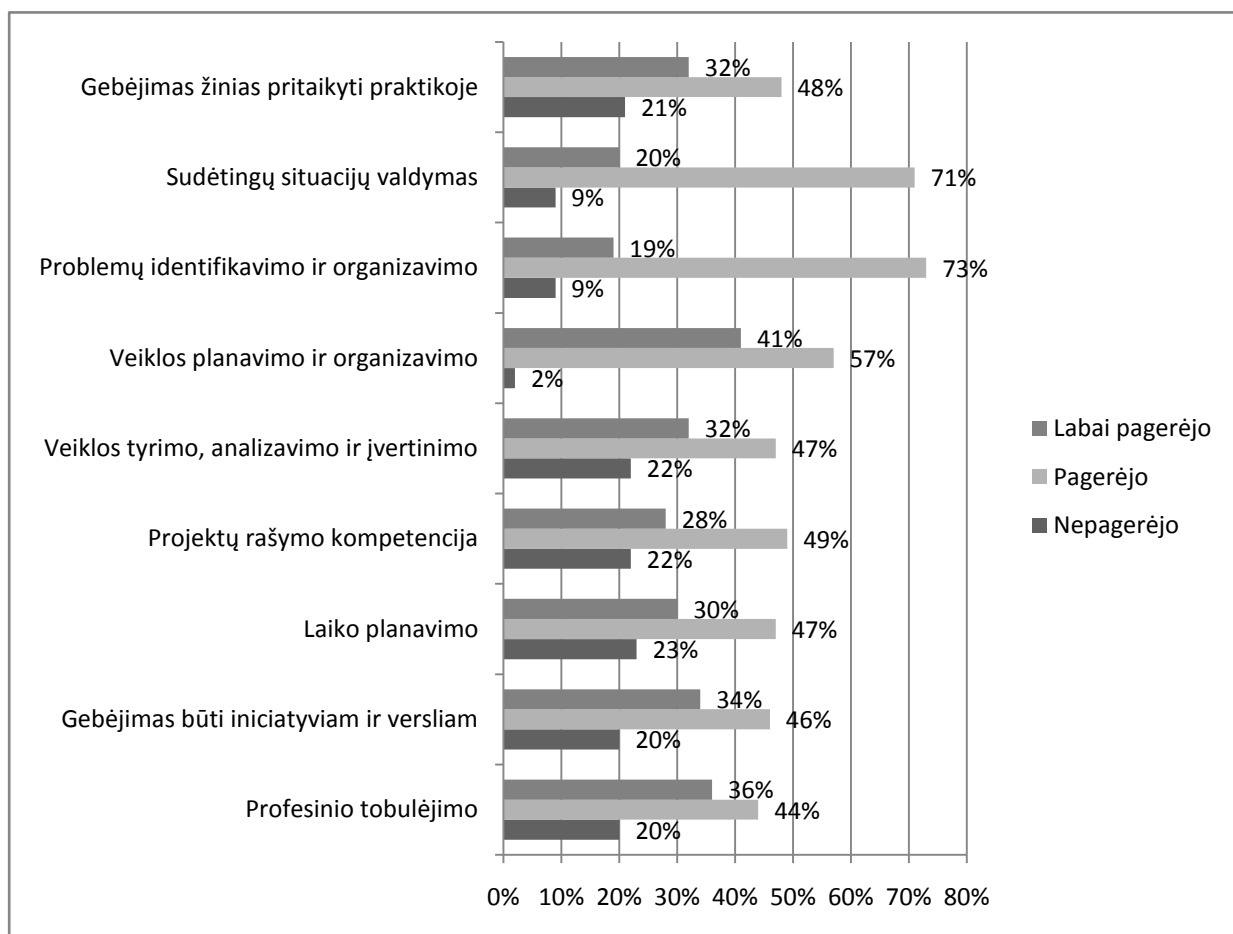
Be asmeninių gebėjimų taip pat siekėme išsiaiškinti kokie socialiniai gebėjimai pagerėjo nuolatinio mokymosi kontekste. Gauti rezultatai pavaizduoti 15 paveiksle ir 10 priede.



15 pav. **Pagerėjusios bendrosios (socialinės) kompetencijos nuolatinio mokymosi metu (N=193)**

Tyrimo duomenys, jog labiausiai pagerėjo tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai (PI=0,68.), šį gebėjimą įvardino 49 proc. moterų, taip pat 39 proc. moterų mano, kad svarbus gebėjimas yra mokėjimas prisitaikyti įvairiose situacijose (PI=0,66), 34 proc. moterų mano, jog reikalinga komunikacinė kompetencija (PI=0,66) Respondentės (48 proc.) nurodė, jog prasčiausiai pagerėjo visuomeninės veiklos kompetencija (PI=0,35), o visos kitos kompetencijos pagerėjo iš dalies. Tad galime teigti, jog švietimo sistema suteikia visas reikiamas kompetencijas norint konkuruoti darbo rinkoje.

Taip pat siekta išsiaiškinti kokios profesinės kompetencijos pagerėjo nuolatinio mokymosi metu.

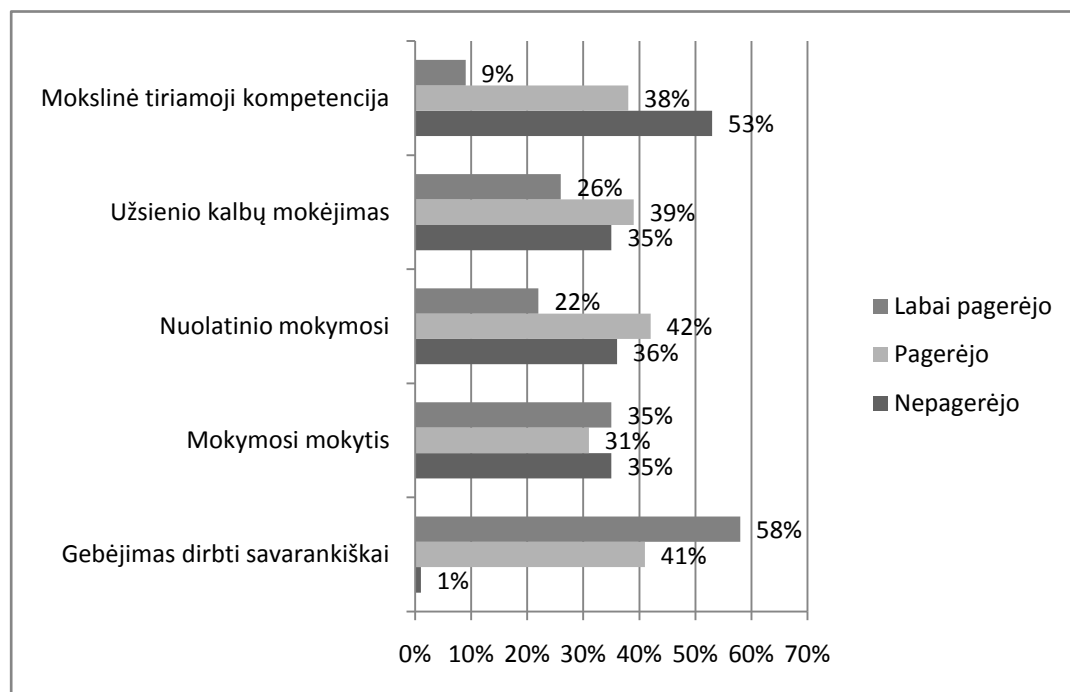


16 pav. **Pagerėjusios profesinės kompetencijos nuolatinio mokymosi metu (N=193)**

Tyrimo duomenys rodo (žr. 16 paveikslą ir 11 priedą), jog visos bendrosios profesinės kompetencijos pagerėjo nuolatinio mokymosi metu. Labiausiai pagerėjo veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimas (PI=0,70), šį gebėjimą nurodė 41 proc. moterų, 36 proc. moterų nurodė, kad taip pat svarbu turėti profesinio tobulėjimo gebėjimą (PI=0,58), 34 proc. mano, kad svarbu

gebėti būti iniciatyviam ir versliam (PI=0,57). Respondentės (53 proc.) teigia, jog mažiau pagerėjo projektų rašymo (PI=0,53) ir laiko planavimo kompetencija (PI=0,54).

Taip pat buvo siekta išsiaiškinti kokios bendrosios (edukacinės) kompetencijos pagerėjo nuolatinio mokymosi metu. Gauti duomenys pavaizduoti 17 paveiksle ir 12 priede.

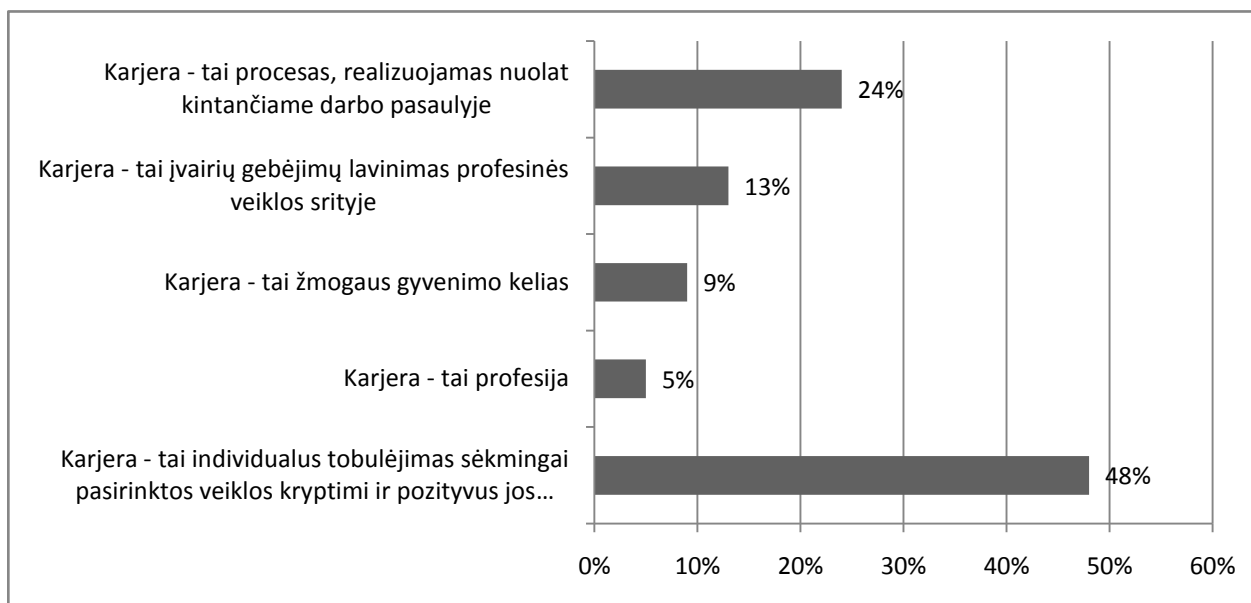


17 pav. **Pagerėjusios bendrosios (edukacinės) kompetencijos nuolatinio mokymosi metu (N=193)**

Tyrimo duomenys rodo, jog labiausiai pagerėjo: gebėjimas dirbti savarankiškai (58 proc.) ir mokymosi mokyti kompetencija (35 proc.). Tačiau, kaip matome 12 priede, pagal populiarumo indeksą mažai pagerėjo mokslinė tiriamoji kompetencija (PI=0,28), nuolatinio mokymosi kompetencija (PI=0,43) ir užsienio kalbų mokymosi kompetencija (PI=0,46). Tad galime daryti išvadą, jog švietimo sistemoje reikia stiprinti šių kompetencijų ugdymą nuolatinio mokymosi metu.

Apibendrinant pagal populiarumo indeksą galime išskirti labiausiai pagerėjusias bendrąsias kompetencijas, tai gebėjimas dirbti savarankiškai (PI= 0,78), gebėjimas kurti naujas idėjas (PI= 0,74), veiklos planavimo ir organizavimo (PI= 0,70), tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai (PI= 68). Kaip matome labiausiai pagerėjo tos kompetencijos, kurios yra susijusios su studijų procesu.

Analizuojant moterų karjeros raišką, norėjome išsiaiškinti, kaip jos supranta šio proceso reikšmę. Gauti duomenys pavaizduoti 18 paveiksle.



18 pav. **Karjeros proceso samprata (N=193)**

Tyrimo rezultatai rodo (18 pav.), karjera – tai individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu požiūriu (48 proc.), arba, kad karjera moterims – tai procesas, realizuojamas nuolat kintančiame darbo pasaulyje (24 proc.). Kaip matome, šiandieniniai ekonominiai ir socialiniai procesų pokyčiai pakeitė karjeros sampratą ir iš organizacinės karjeros sampratos pereiname į individo valdomą asmeninę karjerą. Vis labiau atsižvelgiama į individo galimybes, interesus ir prioritetus. Žmogui svarbi jo laisvė, tobulėjimas, savirealizacija, o karjeros sėkmės matas yra savo tikslų įgyvendinimas.

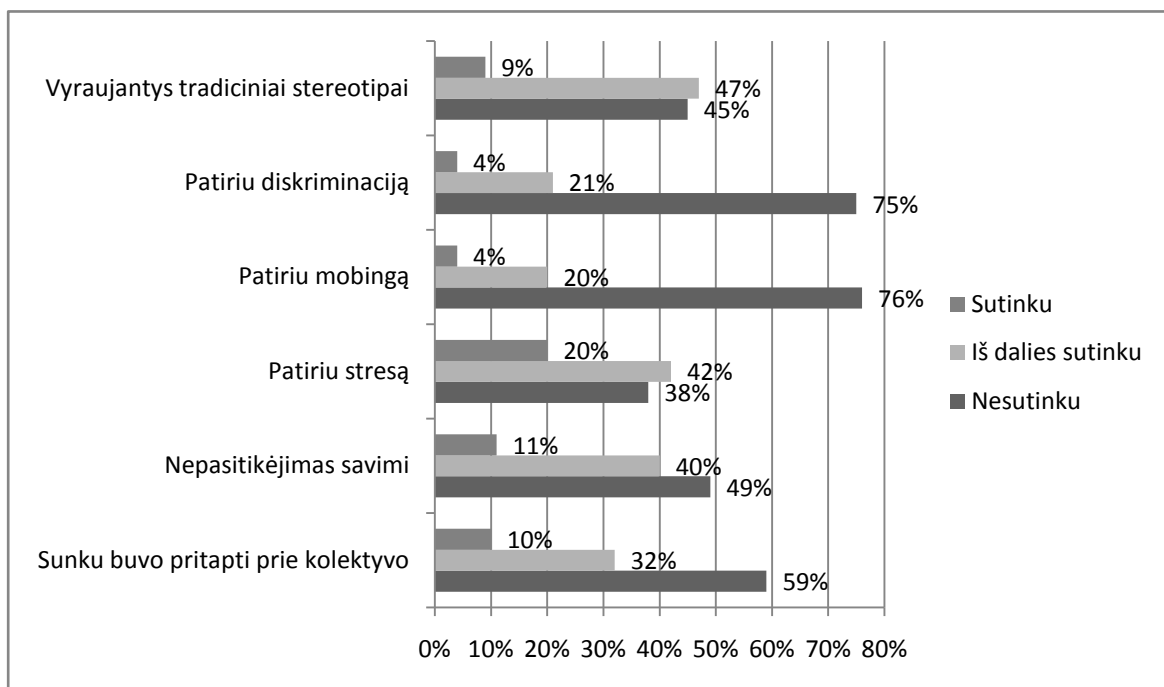
## Studijų įtaka karjerai

Teiginiai	Sutinku (proc.)	Iš dalies sutinku (proc.)	Nesutinku (proc.)
Galėsiu save realizuoti	38	42	19
Įgysiu paklausia specialybę	25	47	28
Įgysiu specialiąsias kompetencijas	26	48	26
Įgysiu bendrąsias kompetencijas	23	54	23
Galėsiu kelti profesinę kvalifikaciją	37	32	31
Greičiau įsidarbinsiu	30	32	38
Gausiu didesnę atlyginimą	27	35	37
Galėsiu kopti karjeros laiptais	27	42	31
Įgytas žinias pritaikysiu kasdieninėje veikloje	30	39	31
Turėsi galimybę išvažiuoti į užsienį	21	30	49
Turėsiu didesnes laisvalaikio galimybes	12	27	61
Turėsiu finansinę nepriklausomybę	25	34	40
Išplėsiu socialinį tinklą	21	37	42
Jausiuos laisvesnę, savarankiškesnę	31	33	36

Atlikto tyrimo duomenys rodo (žr. 2 lentelę ir 13 priedą), kad 38 proc. moterų mano, kad labiausiai studijos įtakos tai, kad moterys galės save realizuoti (PI=0, 60), 37 proc. moterų mano, kad studijos padės kelti profesinę kvalifikaciją (PI=0, 53), 23 proc. moterų mano, kad įgis bendrąsias (PI= 0, 50) ir specialiąsias (PI=0, 50) kompetencijas, 30 proc. respondenčių mano, kad įgytas žinias galės pritaikyti kasdieninėje veikloje (PI= 0, 49). Taip pat rezultatai rodo, jog moterys mano (61 proc.), kad studijos mažiau įtakos didesnes laisvalaikio galimybes (PI= 0,25), galimybę išvažiuoti dirbti į užsienį (PI=0,36). Respondentės (40 proc.) nemano, jog studijos turės įtakos jų finansinei nepriklausomybei (PI=0,42) ar, kad studijų metu galės išplėsti savo socialinį tinklą (P= 0,39). Rezultatai įrodo, kad moterims reikalingas išsilavinimas, nuolatinis mokymasis, nes jo dėka jos galės atskleisti save, savo gebėjimus ir talentus, išplės žinias, kurias galės panaudoti tiek darbe, tiek asmeniniame gyvenime.



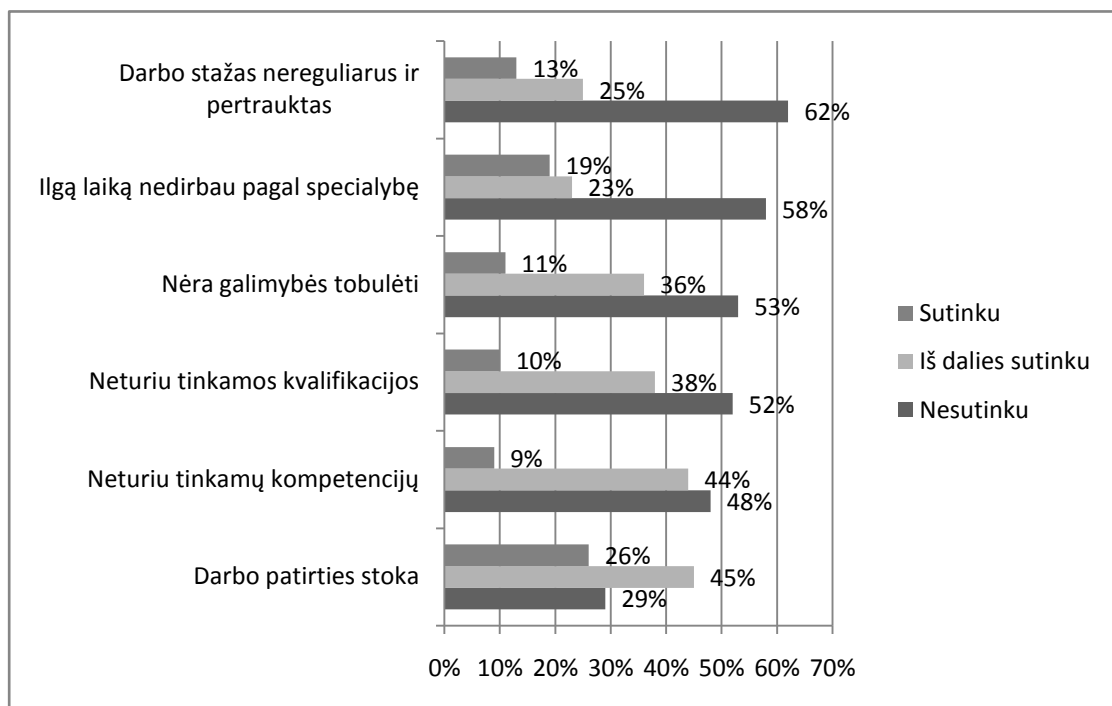
Siekiant išsiaiškinti kokios emocinės problemos trukdo moterims siekti karjeros buvo gauti tokie duomenys (žr. 19 paveikslą ir 14 priedą).



19 pav. **Patirti emociniai sunkumai siekiant karjeros (N=193)**

Tyrimo rezultatai rodo, kad 20 proc. moterų siekdamos karjeros dažniausiai susiduria su stresu (PI=0,41), ir vyraujančiais tradiciniai stereotipais (PI=0,32). Nors rezultatai ir nėra reikšmingi, tačiau matome, kad šie sunkumai egzistuoja. Galima manyti, kad moteris vis dar pasidalijusi tarp profesinių interesų ir lytinio pašaukimo. Dar viena iš problemų yra ta, kad ne visada moteris savimi pasitiki (PI=0,31), tai rodo, kad reikia ugdyti savo asmenines savybes ir gebėjimus, kurie keltų pasitikėjimo jausmą. Mažai moterų susiduria su tokiais sunkumais, kaip: mobingas ir diskriminacija.

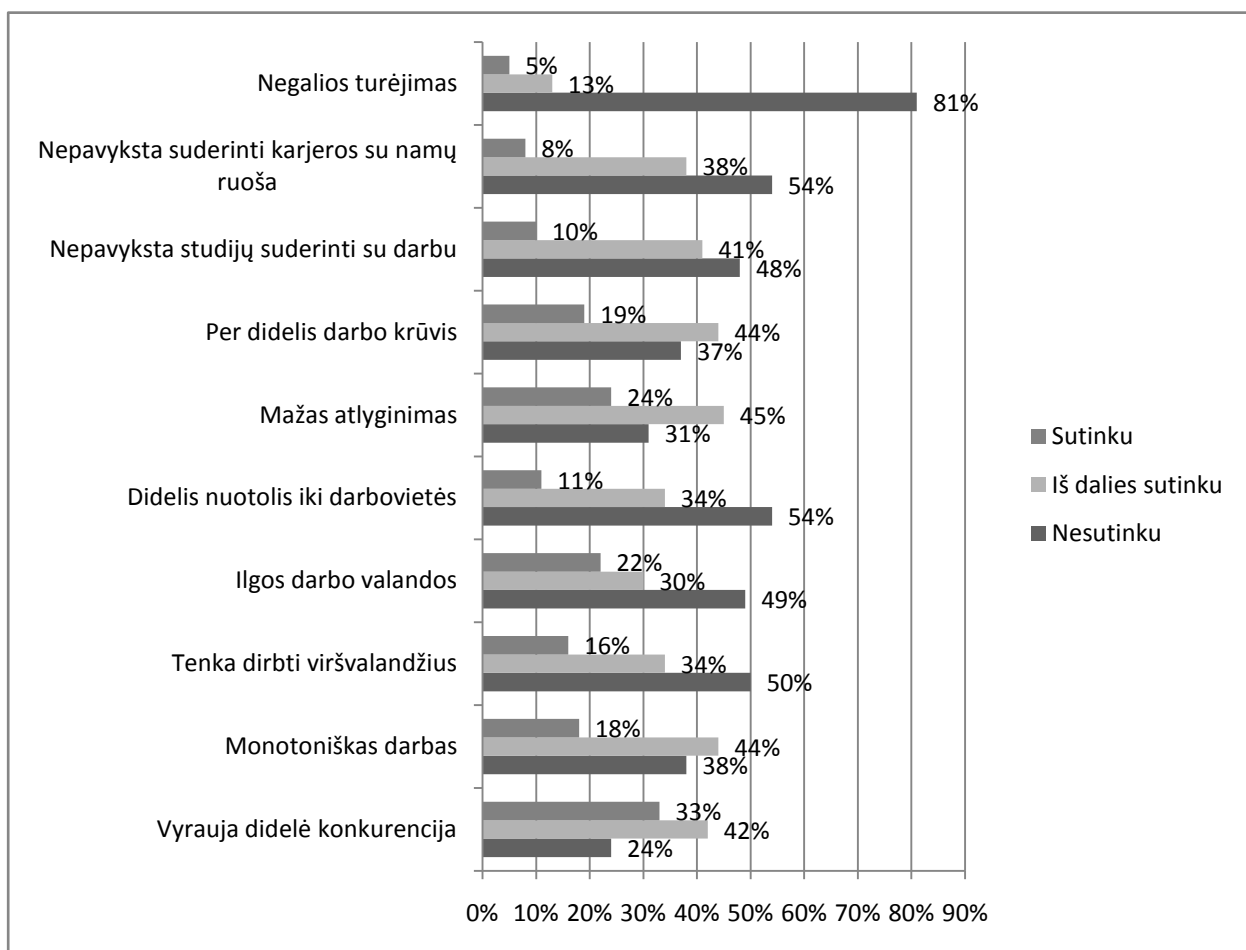
Tyrimo metu mums buvo svarbu išsiaiškinti su kokiomis praktinių įgūdžių problemomis susiduria moterys. .



20 pav. **Praktinių įgūdžių stoka siekiant karjeros (N=193)**

Gauti duomenys rodo (žr. 20 pav. ir 15 priedą), kad moterys dažniausiai susiduria su tokiais praktiniais sunkumais, kaip: darbo patirties stoka (PI=0,48), šią problemą įvardijo 50 moterų (26 proc.). Galime daryti prielaidą, jog mokymo įstaigoje įgyjame daugiau teorinių žinių negu praktinių. Kita problema, kurią įvardijo moterys (19 proc.) yra ta, jog moterys ilgą laiką nedirbo pagal specialybę (PI=0,31), 17 proc. moterų įvardijo, kad neturi tinkamų kompetencijų (PI=0,31). Moterys ne visada dirba pagal įgytą specialybę, dažniausiai po studijų trūksta darbo patirties, tinkamų kompetencijų, o tai yra vienos iš pagrindinių kliūčių įsidarbinti ir gauti gerai apmokamą darbą, tai rodo, kad mūsų visuomenė yra žinių visuomenė, joje reikia tobulinti turimas žinias ir įgyti naujų. Vis svarbesnė tampa mokymosi mokytis kompetencija.

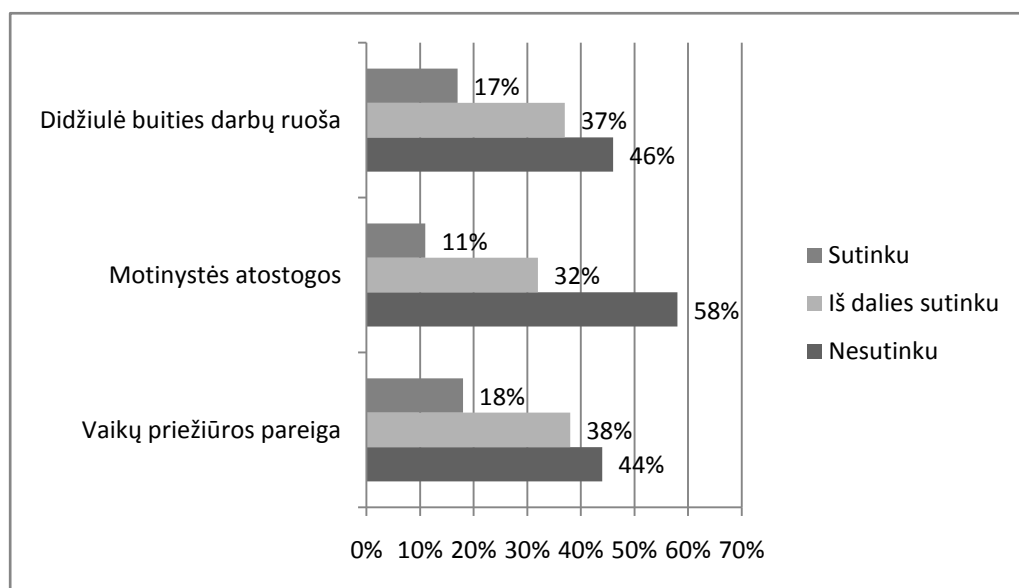
Vienas iš aktualių klausimų buvo išsiaiškinti kokius aplinkos ir fizinius sunkumus patiria moterys siekdamos karjeros. Siekta išsiaiškinti kokie veiksniai kliudo labiausiai, o su kokiomis problemomis nesusiduria. Gauti rezultatai pavaizduoti (žr. 21 paveikslą ir 16 priedą).



21 pav. Patirti aplinkos, fiziniai sunkumai siekiant karjeros (N=193)

Tyrimo duomenys rodo, kad moterys susiduria ir su aplinkos, ir su fiziniais sunkumais. Viena iš didžiausių problemų yra tai, jog vyrauja didelė konkurencija, šią problemą nurodė 64 moterys (33 proc.), o tai rodo, kad moterims reikia tobulėti, gilinti savo žinias, nes kitaip gali prarasti savo darbo vietą. Kita problema su kuria susiduria moteris yra ta, kad mokamas mažas atlyginimas (22 proc.), per didelis darbo krūvis (19 proc.), monotoniškas darbas (18 proc.), ilgos darbo valandos (22 proc.). Iš šių duomenų galime pastebėti, kad moterys yra nuvertinamos darbe, turi dirbti ilgas darbo valandas, didelis darbo krūvis ir mažas atlyginimas. Monotoniškas darbas neleidžia atskleisti moters kūrybiškumo ir laisvės. Nors duomenys ir nėra labai reikšmingi (žr. 16 priedą), tačiau matome, kad moterims iškyla kliūčių siekiant tiek asmeninės karjeros, tiek kylant karjeros „laiptais“.

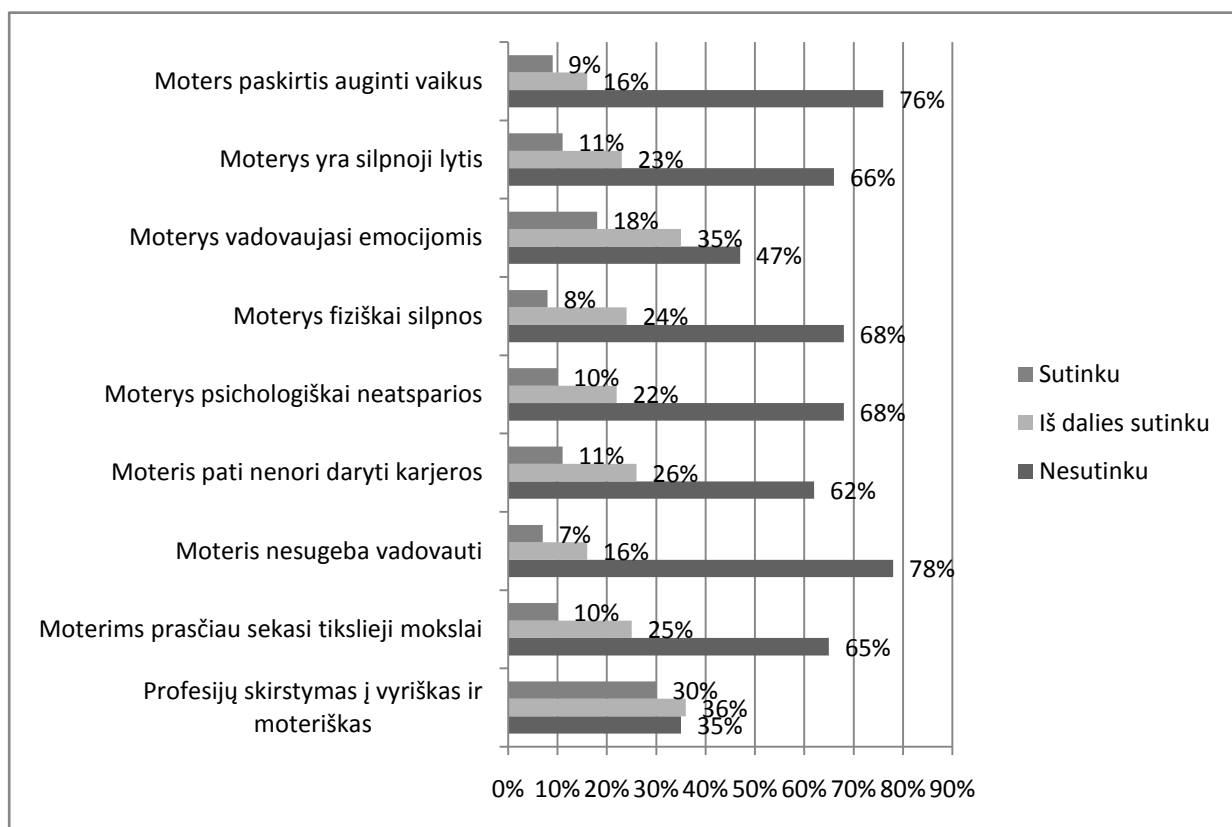
Tyrimo metu siekėme išsiaiškinti kokias šeimines kliūtis moterys patiria siekdamos karjeros.



22 pav. Patiriami šeiminiai trukdžiai siekiant karjeros (N=193)

Tyrimo rezultatai rodo (žr. 22 paveikslą ir 17 priedą), kad asmeniniai trukdžiai mažai reikšmingi dėl to galime teigti, jog šios kliūtys beveik netrukdo siekti karjeros. Tik 18 proc. moterų teigia, jog siekti karjeros kliūdo vaikų priežiūra, iš dalies vaikų priežiūros pareiga kliūdo 38 proc. moterų siekti karjeros (PI=0,37), buitės darbų ruošą trukdo 17 proc. moterų, iš dalies 37 proc. moterų (PI=0,35). Tad galime manyti, jog namų ruošą ir motinystę mažai įtakoja moterų karjeros siekimą.

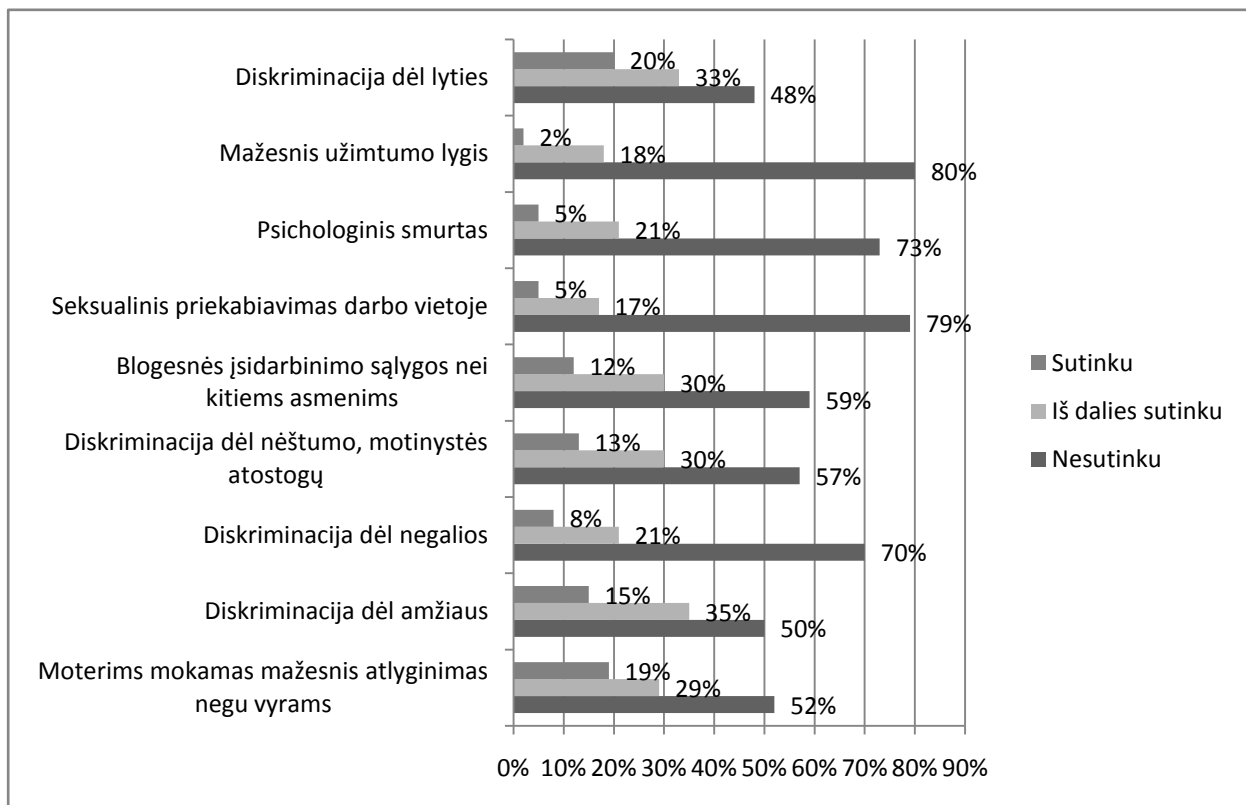
Sklandantys stereotipai formuoja tam tikrą nuomonę apie moteris. Dėl to mes nusprendėme išsiaiškinti kokie, moterų nuomone, vyraujantys stereotipai mūsų visuomenėje kliudo joms siekti karjeros. Gauti rezultatai pavaizduoti 23 paveiksle.



23 pav. **Stereotipai trukdantys moteriai siekti karjeros (N=193)**

Tyrimo duomenys rodo (žr. 23 pav. ir 18 priedą), jog vienas reikšmingiausių stereotipų yra tai, jog mūsų visuomenėje skirstomos profesijos į vyriškas ir moteriškas, net 57 moterys (30 proc.) įvardijo šį egzistuojantį stereotipą (PI=0,47). Mūsų visuomenėje egzistuoja tokia nuomone, jog moteris turi rinktis tokias specialybes, kurios susijusios su globojimu (pvz.: mokytoja, gydytoja, psichologė ir pan.), o tai kartais kliudo įgyvendinti savo siekius ir atskleisti gebėjimus. Taip pat moterims siekti karjeros kliudo nuomone, jog moteris vadovaujasi emocijomis, šį stereotipą įvardijo 34 moterys (18 proc.) ir pati nenori daryti karjeros (PI=0,25), šį stereotipą įvardijo 22 moterys (11 proc.). Tačiau jos nesutinka, kad mūsų visuomenėje vyrauja tokie stereotipai kaip: moteris nesugeba vadovauti (78 proc.) ar tai, kad moters paskirtis auginti vaikus (76 proc.). Iš tyrimo rezultatų galime teigti, kad moteris mano, jog ji gali būti puiki vadovė, ir kad tik nuo jos, o ne aplinkinių priklauso kada ar ji iš viso norės susilaukti ir auginti vaikus.

Nors ir yra išleista nemažai teisės aktų ginančių ir reglamentuojančių žmonių lygybės principą, atlikti tyrimai rodo, kad Lietuvoje nevienodas asmenų traktavimas dėl įvairių savybių išlieka ir moterys patiria įvairias diskriminacijos apraiškas darbe. Tyrimo metu mes taip pat siekėme išsiaiškinti ar moterys savo darbe susiduria su pažeidimais.



24 pav. **Lygių galimybių teisių pažeidimai darbe (N=193)**

Tyrimo rezultatai rodo (žr. 24 paveikslą ir 19 priedą), kad mažai moterų, tačiau yra tokių, kurios visgi susiduria su lygių galimybių pažeidimais darbe. Daugiausiai moterys darbe yra patyrusios diskriminaciją dėl lyties (PI=36), amžiaus (PI=0,32) ir tai, kad moterims yra mokamas mažesnis atlyginimas negu vyrams (PI=33). Nors pagal reikšmingumą duomenys ir nėra reikšmingi (žr. 19 priedą), tačiau matome, kad kartais moterys susiduria su dideliais pažeidimais darbo vietoje ir ne visada darbe gali jaustis saugi, nes pasitaiko ir tokių pažeidimų kaip seksualinis priekabiavimas (5proc.) ir psichologinis smurtas (5proc.). Tai tik įrodo, kad vis dar egzistuoja įvairios diskriminacijos apraiškos ir reikia kovoti dėl lygių teisių.

Savybė yra asmens būdo bruožas. Tyrimo metu siekta išsiaiškinti kokias asmenines savybes reikia turėti norint pasiekti karjeros. Gauti rezultatai pavaizduoti 3 lentelėje.

3. lentelė

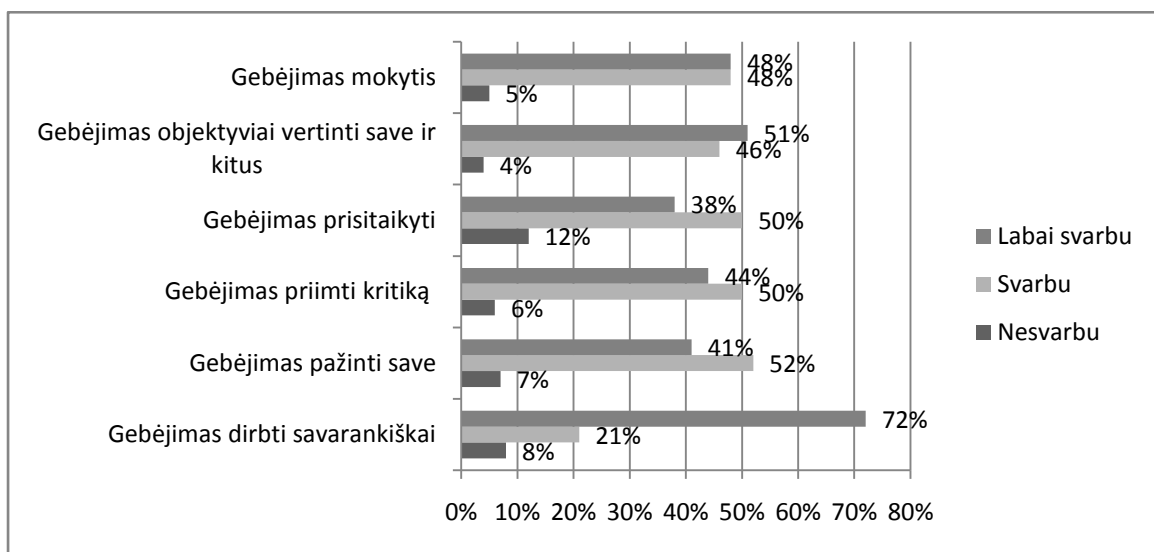
**Svarbios asmeninės savybės siekiant karjeros**

<b>Teiginiai</b>	<b>Sutinku (proc.)</b>	<b>Iš dalies sutinku (proc.)</b>	<b>Nesutinku (proc.)</b>
Lankstumas	44	36	20
Pasitikėjimas savimi	68	25	7
Pastabumas	48	47	5
Atsakingumas	86	12	2
Atsargumas	38	46	17
Psichologinis atsparumas	49	45	7
Kruopštumas	50	44	7
Nuoširdumas	37	53	10
Draugiškumas	37	52	10
Punktualumas	54	30	16
Paslaugumas	45	51	5
Iniciatyvumas	58	31	11
Taktiškumas	52	40	7
Sąžiningumas	53	40	7
Kantrumas	37	40	22
Savarankiškumas	54	34	11
Tolerancija	49	44	7
Kūrybiškumas	51	43	6
Išradingumas	45	37	18
Moralumas	41	51	8
Racionalumas	40	21	39
Moteriškumas	27	42	31
Darbštumas	44	39	18
Pastovumas	31	59	10
Smalsumas	19	53	28
Supratingumas	30	56	14

Tyrimo duomenys (žr. 3 lentelę ir 20 priedą) rodo, kad visos asmeninės savybės yra reikalingos siekiant karjeros, tačiau labiausiai išskyrė šias savybes: net 86 proc. moterų mano, jog siekiant karjeros svarbiausia būti atsakinga (PI=0,92), 68 proc. moterų mano, kad svarbi savybė yra pasitikėti savimi (PI=0,80), o 58 proc. moterų įvardijo iniciatyvumą (PI=0,73), taip pat svarbu būt sąžiningai, taip mano 53 proc. moterų (PI=0,73), 51 proc. moterų mano, jog jos turi būti kūrybiškos (PI=0,73),

52 proc., kad taktiškos (PI=0,73), o 49 proc., kad tolerantiškos (PI=0,71), taip pat 50 proc. moterų įvardijo, kad turi būti kruopščios (PI=0,72), o 48 proc, kad pastabios (PI=0,71). O kaip mažiau reikšmingas asmenines savybes įvardijo: smalsumą (PI=0,45), moteriškumą (PI=0,48), racionalumą (PI=0,51), kantrumą (PI=0,58), supratingumą (PI=0,58), atsargumą (P=0,61) ir pastovumą (PI=0,61). Iš šių duomenų galime teigti, jog mums moterims reikia ugdyti ir įgyti daug ir įvairių asmeninių savybių norint pasiekti karjeros, tiek asmeninės, tiek organizacinės.

Tyrimo metu siekėme išsiaiškinti kokie asmeniniai gebėjimai yra svarbūs siekiant karjeros.

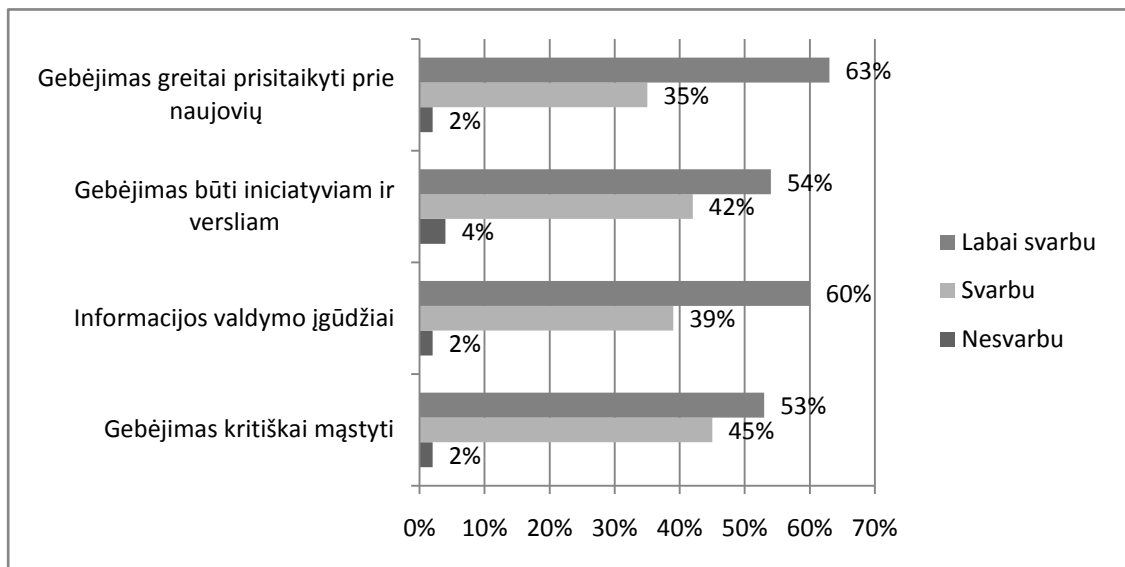


24 pav. **Asmeninių gebėjimų svarba siekiant karjeros (N=193)**

Tyrimo duomenys rodo (žr. 24 pav. ir 21 priedas), kad moterims siekiant karjeros yra svarbūs visi asmeniniai gebėjimai: 72 proc. moterų mano, kad labai svarbu gebėti dirbti savarankiškai (PI=0,82), 51 proc. moterų mano, kad labai svarbu objektyviai vertinti save ir kitus (PI=0,74), o 48 proc. moterų mano, kad svarbus gebėjimas yra mokytis (PI=0,72), 44 proc. respondenčių mano, kad svarbu gebėti priimti kritiką (PI=0,69), 38 proc. gebėti prisitaikyti (PI=0,63) ir 41 proc. moterų mano kad svarbus gebėjimas yra pažinti save (PI=0,67). Kaip matome iš tyrimo duomenų visi asmeniniai gebėjimai yra svarbūs norint pasiekti karjeros, tad juos nuolat reikia tobulinti.



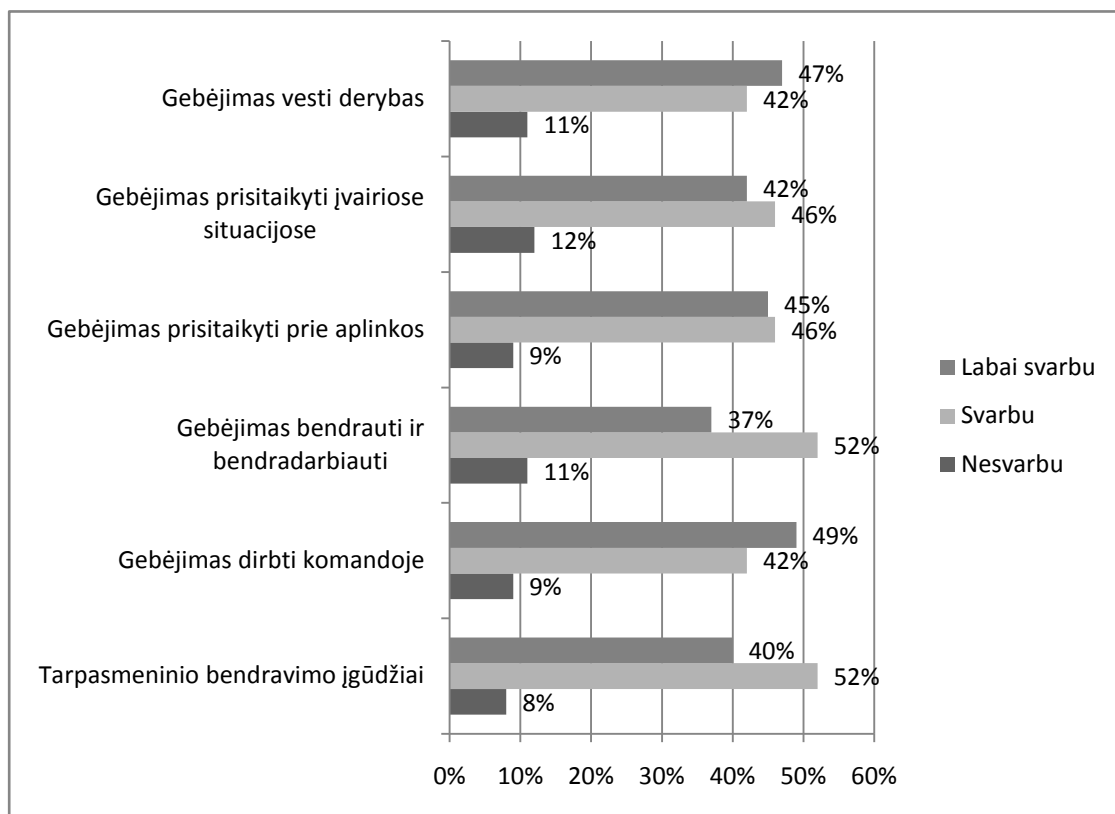
Tyrimo metu, be asmeninių gebėjimų siekėme išsiaiškinti kokie dar svarbūs yra ir informaciniai gebėjimai. Rezultatai pavaizduoti 25 paveiksle.



25 pav. **Informacinių gebėjimų svarba siekiant karjeros (N=193)**

Tyrimo duomenys rodo (žr. 25 pav. ir 22 priedą), kad moterims siekiant karjeros yra labai svarbūs visi informaciniai gebėjimai, kaip matome iš 22 priedo, kad labai mažai skiriasi kuris gebėjimas už kurį yra svarbesnis, tačiau pagal populiarumo indeksą šiuos gebėjimus galime sureitinguoti taip, jog svarbiausias yra kaip gebėjimas prisitaikyti prie naujovių (PI=0,81), šį gebėjimą įvardino 63 proc. respondenčių, 60 proc. respondenčių mano, kad svarbūs yra informacijos valdymo įgūdžiai (PI=0,79), 53 proc. moterų galvoja, kad labai svarbu yra gebėti kritiškai mąstyti (PI=0,76), o 54 proc. moterų, kad gebėti būti versliam ir iniciatyviam (PI=0,75). Kaip matome informaciniai gebėjimai yra taip pat labai svarbūs siekiant karjeros, dėl to juos reikia tobulinti tiek formalaus, tiek neformalaus švietimo metu.

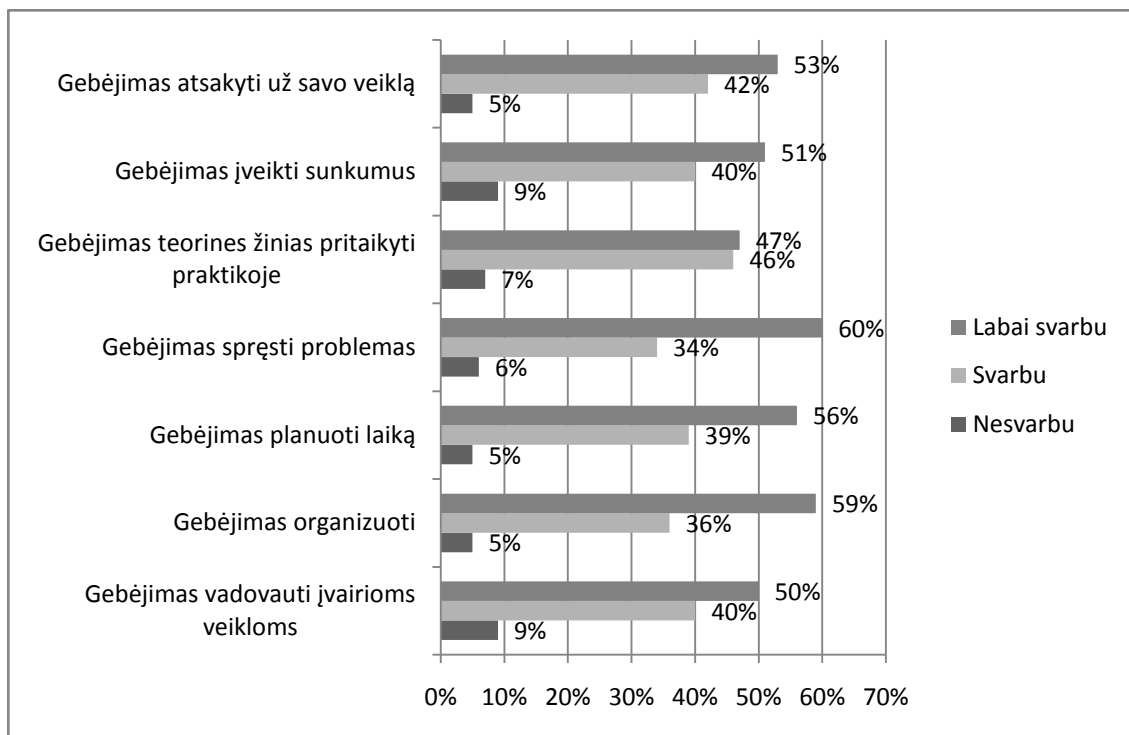
Tyrimo metu taip pat norėjome suprasti ir kokie socialiniai gebėjimai yra svarbūs siekiant karjeros. Gauti rezultatai pavaizduoti 26 paveiksle.



26 pav. Socialinių gebėjimų svarba siekiant karjeros (N=193)

Tyrimo duomenys rodo (žr. 26 pav. ir 23 priedą), kad moterims siekiant karjeros visi išvardinti socialiniai gebėjimai taip pat yra reikšmingi, kaip matome pagal populiarumo indeksą gebėjimų svarba labai maža vienas nuo kito. Svarbūs yra šie gebėjimai: 49 proc. moterų mano, jog svarbus gebėjimas dirbti komandoje (PI= 0,70), 47 proc. moterų mano, kad svarbus gebėjimas vesti derybas (PI=0,68), 45 proc. respondenčių galvoja, kad svarbus gebėjimas yra prisitaikyti prie aplinkos (PI=0,67), 40 proc. mano, kad svarbūs tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai (PI=0,66), 42 proc. mano, kad gebėjimas prisitaikyti įvairiose situacijose (PI=0,65), 37 proc., kad gebėjimas bendrauti ir bendradarbiauti (PI=0,63). Kaip matome ir vėl visi socialiniai gebėjimai yra svarbūs siekiant karjeros, tai tik rodo, kad mums kaip asmenybei nuolat reikia tobulėti norint atskleisti save ir savo gebėjimus.

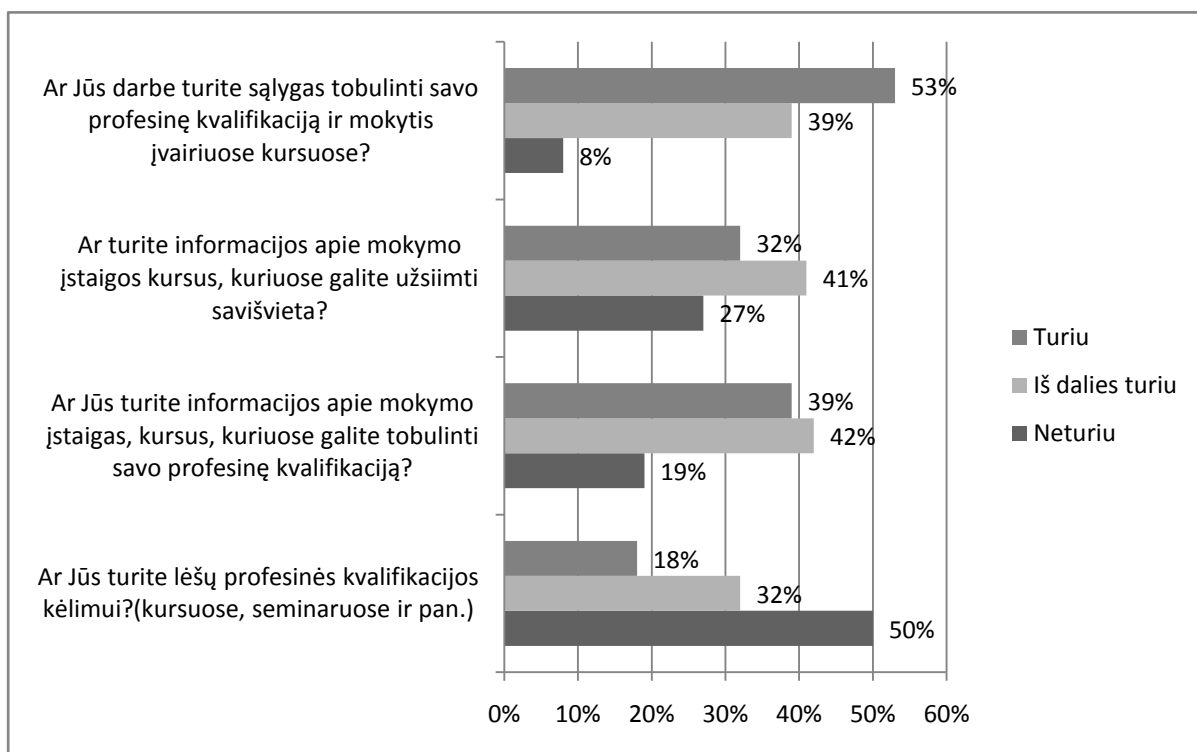
Tyrimo metu taip pat siekėme išsiaiškinti kokie vadovavimo gebėjimai yra svarbūs siekiant karjeras. Gauti rezultatai pavaizduoti 27 paveiksle.



27 pav. **Vadovavimo gebėjimų svarba siekiant karjeras (N=193)**

Tyrimo rezultatai rodo (žr. 27 pav. ir 24 priedą), kad moterims siekiant karjeras yra svarbūs visi gebėjimai. Pagal populiarumo indeksą vadovavimo gebėjimai buvo suranguoti nuo pačio svarbiausio iki mažiau svarbaus. Svarbiausias iš visų vadovavimo gebėjimų svarbiausia gebėti organizuoti (PI=0,77), šį gebėjimą įvardino 59 proc. respondenčių, o gebėjimą planuoti laiką (PI=0,75) įvardino 56 proc. respondenčių, 60 proc. apklausoje dalyvavusių moterų mano, jog svarbu gebėti spręsti problemas (PI=0,77), 53 proc. moterų mano, kad svarbu yra sugebėti atsakyti už savo veiklą (PI=0,74), 51 proc., kad svarbu gebėti įveikti sunkumus (PI=0,71), o 50 proc. moterų, mano kad svarbus gebėjimas yra vadovauti įvairioms veikloms ir gebėti teorines žinias pritaikyti praktikoje (PI=0,70).

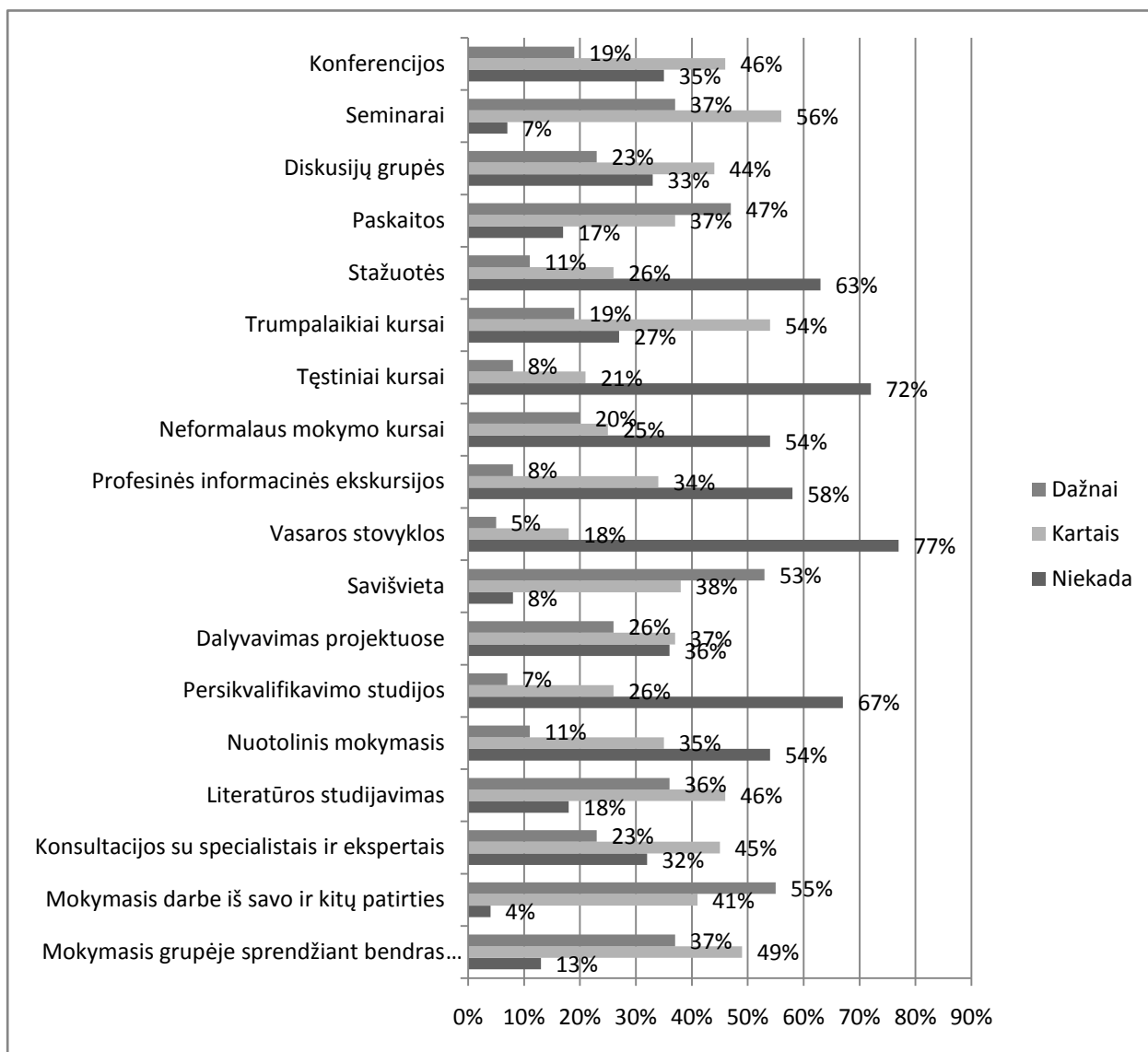
Iš visų gebėjimų galime išskirti pačius reikšmingiausius, tai: gebėjimas dirbti savarankiškai (PI=0,82), gebėjimas greitai prisitaikyti prie naujovių (PI=0,81), informacijos valdymo įgūdžiai (PI=0,79), gebėjimas organizuoti (PI=0,77) ir spręsti problemas (PI=0,77).



28 pav. Galimybė tobulinti profesinę kvalifikaciją (N=193)

Tyrimo rezultatai rodo (žr. 28 paveikslą), kad dauguma respondenčių (53 proc.) turi sąlygas darbe tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir mokytis įvairiuose kursuose. Iš dalies tik (39 proc.) moterų turi sąlygas tobulintis ir mokytis įvairiuose kursuose. Kaip matome iš 23 paveikslo (8 proc.) moterų mokymosi sąlygos darbe yra nesudarytos, tai labai mažas procentas, dėl to galime teigti, kad darbdaviai yra motyvuoti turėti kuo geresnį specialistą, savo srities žinovą. Dalis moterų (32 proc.) turi informacijos apie mokymo įstaigos kursus, kuriuose gali užsiimti savišvieta, tačiau (27 proc.) moterų šių žinių trūksta. Taip pat dalis moterų (39 proc.) turi informacijos apie mokymo įstaigas, kursus, kuriuose gali tobulinti savo profesinę kvalifikaciją, o kita dalis moterų (19 proc.) tokios informacijos neturi. Daugiau negu puse moterų neturi lėšų savo profesinės kvalifikacijos kėlimui, tai rodo, jog tai gali būti viena iš kliūčių, nuolatinio mokymosi idėjai įgyvendinti.

Tyrimo metu siekėme išsiaiškinti, kokius mokymosi būdus ir formas moterys naudoja siekdamos tobulėti profesinėje srityje. Tyrimo rezultatai atsispindi 29 paveiksle.



29 pav. Naudojami mokymosi būdai ir formos siekiant tobulėti profesinėje srityje (N=193)

Kaip pastebime iš gautų rezultatų moterys dažnai mokosi darbe iš savo ir kitų patirties (55 proc.), užsiima savišvieta (53 proc.), dalyvauja įvairiose paskaitose (47 proc.), seminaruose (37 proc.), mokosi grupėje sprendžiant bendras užduotis su bendradarbiais (37 proc.). Daug moterų, ne per dažnai, o kartais dalyvauja seminaruose (54 proc.), mokosi trumpalaikiuose kursuose (54 proc.), mokosi grupėje (49 proc.), studijuoja literatūrą (46 proc.) ir dalyvauja konferencijose (46 proc.). Tik labai maža dalis moterų dalyvauja vasaros stovyklose (5 proc.), mokosi tęstiniuose kursuose (8

proc), dalyvauja persikvalifikavimo studijose (7 proc.), stažuotėse (11 proc.), ir profesinės informacinėse ekskursijose (8 proc.). Iš tyrimo duomenų matome, kad moterys aktyviai tobulina savo žinias ir gebėjimus, siekia būti kuo geresnės specialistės, savo srities žinovės.

## DISKUSIJA

Aptariant tyrimo duomenis pastebime, kad tiek R. Vasiliauskaitės, tiek mano atlikto tyrimo metu išryškėjo tos pačios tendencijos. Buvo pastebėta, kad moteris mokytis skatina materialinės gerovės užtikrinimas, profesinės kvalifikacijos tobulinimas, darbo vietos išlaikymas, savirealizacija, susižavėjimas profesija ir supratimas, kad išsilavinimas yra būtinas norint tapti pilnaverčiu žmogumi.

Tyrimo duomenys rodo, jog nuolatinis mokymasis pirmiausia moterims reiškia galimybę tobulėti, priemonė tikslui pasiekti, priemonė tikslui pasiekti, kvalifikacijos kėlimą. Iš tyrimo rezultatų matome, jog moterys žino nuolatinio mokymosi reikšmę ir svarbą. V. Stanišauskienė teigė, kad mokymosi visą gyvenimą tikslas yra skatinti aktyviai tobulinti savo kompetencijas, reikalingas norint konkuruoti darbo rinkoje. Taip pat V. Stanišauskienė rašė, kad nuolatinis mokymasis yra viena iš pagrindinių sąlygų padedančių išlikti ir sėkmingai veikti kintančiame darbo pasaulyje.

Atlikto tyrimo metu, pastebėta, kad moterys karjera suvokia, ne kaip biurokratinę, o kaip šiuolaikinę. Šiuolaikiniu požiūriu karjera gali būti sėkminga ir be kilimo aukštyn, jos sėkmės matas yra gyvenimo tikslų įgyvendinimas. Žmogui svarbi jo laisvė, tobulėjimas ir savirealizacija. (A. Urbonienė, V. Stanišauskienė, 2006).

Taip pat nustatyta, jog respondentės mano, kad studijos padės joms save realizuoti, galės kelti savo turimą profesinę kvalifikaciją, įgyti bendrąsias ir specialiąsias kompetencijas. Galime teigti, jog moterys supranta, kad šiuolaikiniame pasaulyje kvalifikuoti žmonės tampa didžiausia vertybe.

Tyrimo duomenys rodo, kad respondentės siekdamos karjeros dažniausiai susiduria su tokiais sunkumais, kaip: stresas, darbo patirties stoka, didelė konkurencija, mažas atlyginimas, ilgos darbo valandos ir kt. A. Urbonienė ir V. Stanišauskienė atlikto tyrimo metu įvardijo tokias problemas, kurios moterims trukdo siekti karjeros: ilgas darbo valandas, išnaudojimą, tam tikrą šeimos atsisakymą, sunkų darbą, nuovargį, stresą, blogą savijautą. Kaip matome gauti rezultatai yra panašūs ir galime teigti, jog moteris susiduria su sunkumais norėdamos daryti karjerą. Tačiau V. Kanopienė pastebi, jog taip pat karjeros siekimą apsunkina „didžiulė buities darbų ruoša“, o mano atlikto

tyrimo metu respondentės įvardijo, kad namų ruošą ir vaikų priežiūros pareigą karjeros siekimo neįtakoja.

Atlikto tyrimo metu pastebėjome, kad yra mūsų visuomenėje tokių stereotipų, kurie moterims trukdo siekti karjeros. Vienas iš labiausiai trukdančių stereotipų yra profesijų skirstymas į moteriškas ir vyriškas profesijas. A. Urbonaitė ir V. Stanišauskienė rašė, kad moterų pasiskirstymą darbo rinkoje nulemia lyčių stereotipai bei nulemti vertinimai. O A. Valickas, V. Rosinaitė ir N. Antanaitytė rašė, jog moterys pasirinkusios vyriškas profesijas susiduria su didesniu aplinkos pasipriešinimu įsitvirtindamos darbo rinkoje, todėl renkasi tas profesines sritis, kuriose patiria mažiau psichologinio spaudimo. Dėl to galime teigti, jog moterys ne visada pasirenka tą profesiją, kurią nori įgyti, kuri ja domina ir kurioje nori tobulėti, bet tą, kurią diktuoja mūsų visuomenėje egzistuojantys stereotipai.

Atlikto tyrimo duomenys parodė, jog dažniausia problema su kuria susiduria moteris yra ta, kad moterims mokamas mažesnis atlyginimas negu vyrams. Tai tik įrodo M. Jankauskaitės ir A. Paškauskaitės įvardinta faktą, kad moterys Lietuvoje sudaro daugiau nei 60 procentų visų aukštąjį išsilavinimą turinčių žmonių, tačiau jų vidutinis atlyginimas mažesnis.

D. Augienė (2009) rašo, jog pastaruoju metu norint įsitvirtinti darbo rinkoje ir siekti karjeros vien žinių ir išsilavinimo nebepakanka. Integraciją darbo rinkoje ir sėkmingą karjerą vis labiau lemia tam tikros asmeninės savybės, kurios pasireiškia per bendrąsias kompetencijas. Tyrimo duomenys rodo, kad visos asmeninės savybės yra reikalingos siekiant karjeros, labiausiai išskyrė: atsakingumą, pasitikėjimą savimi, iniciatyvumą, kūrybiškumą, taktiškumą, toleranciją, kruopštumą ir pastabumą. Taipogi moterys išskyrė, jog visos bendrosios kompetencijos yra reikalingos siekiant karjeros aukštumų. Iš visų gebėjimų jos išskyrė svarbiausius šiuos: gebėjimas dirbti savarankiškai, gebėjimas prisitaikyti prie naujovių, informacijos valdymo įgūdžių, gebėjimas organizuoti ir spręsti problemas. Tai tik įrodo, kad šių dienų visuomenėje vien žinių ir auštojo išsilavinimo nebeužtenka, jog norint sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje reikia ugdyti ir bendrąsias kompetencijas.

Suaugęs žmogus, skatinamas poreikio pažinti ateina į neformalųjį švietimą siekdamas lavinti intelekto ir kūrybos galias, siekdamas didesnio socialinio pripažinimo, daugiau bendrauti ir atskleisti save. Toks suaugusysis nori mokytis ir siekdamas saviugdos tikslų. Savišvieta, kaip labiausiai individualizuota pažinimo veikla, padeda ugdyti visapusišką, harmoningą asmenybę, įsitvirtinti jai visuomenėje (A. Gaižutis, 1993; J.Vaitkevičius, 1995). Šio atlikto tyrimo duomenys rodo, kad moterys labai aktyviai dalyvauja neformalioje veikloje ir užsiima įvairiais mokymosi ir savęs

tobulinimosi būdais, kad galėtų save realizuoti. Kaip matome labiausiai moterys mokosi iš savo ir kitų patirties, bei savišvietos. Didžiausia kliūtis moterims dalyvauti neformalaus ugdymo veiklose, paskaitose, seminaruose ir kt. yra finansai.



## IŠVADOS

Išanalizavus psichologinę, filosofinę, pedagoginę, teisinę literatūrą galime teigti, jog:

1. Karjera yra skirstoma į šiuolaikinę karjerą ir biurokratinę karjerą. Biurokratinė karjera suvokiama, kaip kilimas karjeros laiptais, didesnio atlyginimo, prestižo, didesnės atsakomybės siekimas. Biurokratinė karjera skatina individualizmą ir konkurenciją. Šiuolaikinė karjera suvokiama kaip gyvenimo tikslų įgyvendinimas, žmogui svarbu ne tik jo darbo užmokestis, kilimas karjeros laiptais, bet ir savo gyvenimo tikslų siekimas, interesai, poreikiai. Žmogui svarbi jo laisvė, tobulėjimas, savirealizacija, jis tobulėja savo profesinėje veikloje vis plėsdamas ir tobulindamas žinias. O abi karjeros sampratos reikalauja nuolatinio mokymosi.
2. Taip pat galime teigti, kad šiuolaikiniame pasaulyje žinios tampa vis didesne vertybe ir asmens saviraiškos sąlyga, o tai skatina žmogų nuolat mokytis. Nuolatinis mokymasis – tai visą gyvenimą trunkantis mokymasis nuo gimimo iki mirties. Nuolatinis mokymasis vyksta formaliau, neformaliau ir savaiminiu būdu.
3. Dokumentų analizė rodo, kad po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo buvo priimti tokie teisės aktai, kurie draudžia diskriminuoti žmogų dėl lyties, amžiaus, tautybės, rasės, socialinės padėties. Nurodoma, kad vyrai ir moterys turi gerbti vieni kitų interesus, teises bei pareigas visuomenės gyvenime. Taipogi išleistas įstatymas, kuris numato, kad švietimo ir mokslo įstaigos privalo užtikrinti vienodas sąlygas vyrams ir moterims. Išleisti teisės aktai rodo, kad moterims yra sudarytos geros sąlygos mokytis ir siekti karjeros mūsų visuomenėje.
4. Išanalizavus mokslinę literatūrą pastebime, kad nors ir sudarytos puikios galimybės moteriai siekti karjeros, tačiau net ir moderniam technologijų amžiuje egzistuoja visuomenėje susiformavę stereotipai, kurie moterims siekti karjeros kliudo.

Atlikto tyrimo duomenų analizė rodo:

1. Kad moteris mokytis skatina noras tobulėti, noras geriau gyventi, žinių troškimas, savirealizacijos poreikis, bei noras pasiekti karjerą. Tačiau moterys mokymosi metu susiduria su vidiniais sunkumais. Respondentės įvardijo tokias problemas: kad joms trūksta laiko, jos jaučia įtampą ir stresą, mokymąsi sunku suderinti su darbu. Moterys įvardijo ir išorinę problemą, tai, kad ne viskas, ką pateikia dėstytojas yra naudinga. Gauti tyrimo duomenys patvirtino pirmą iškeltą hipotezę.

2. Atliktas tyrimas parodė, jog nuolatinis mokymasis pirmiausia moterims reiškia galimybę tobulėti, priemonė tikslui pasiekti, ateities perspektyvą bei kvalifikacijos kėlimą. Vadinasi, moterys žino ir supranta nuolatinio mokymosi reikšmę ir svarbą. Visa tai rodo, kad pasitvirtino ir antra iškelta hipotezė. Dauguma moterų mano, jog nuolatinio mokymosi metu reikia ugdyti profesines ir asmenines kompetencijas, kurių įgūdžių prireikia kiekvieną dieną tiek asmeniniame gyvenime, tiek profesinėje srityje.
3. Tyrimo metu nustatyta, kad respondentės mano, kad studijos joms padės save realizuoti, kelti savo profesinę kvalifikaciją, įgyti bendrąsias ir specialiąsias kompetencijas. Tačiau atlikto tyrimo metu taip pat nustatyta, kad moterys siekdamos karjeros susiduria su tokiomis pagrindinėmis problemomis, kaip: stresas, darbo patirties stoka, didelė konkurencija, mažas atlyginimas, ilgos darbo valandos. Visa tai rodo, kad pasitvirtino ir trečia iškelta hipotezė. Nustatyta, kad mūsų visuomenėje egzistuoja stereotipai trukdantys moterims siekti karjeros. Vienas iš pagrindinių stereotipų yra profesijų skirstymas į vyriškas ir moteriškas. Taip pat tyrimo metu nustatyta, kad kai kurios moterys darbe susiduria su diskriminacija dėl lyties ir amžiaus, nors ši problema ir nėra labai didelė, tačiau ji egzistuoja mūsų visuomenėje, dėl to galima sakyti, kad tik iš dalies pasitvirtino trečia iškelta hipotezė. Tyrimo rezultatai rodo, kad moterims mokamas mažesnis atlyginimas negu vyrams, retai, bet pasitaiko ir tokių atvejų, kai moterys darbe patiria psichologinį smurtą ir seksualinį priekabiavimą, dėl to ji ne visada gali jaustis saugi savo darbo vietoje, o tai sukelia stresą.

## REKOMENDACIJOS

Rekomendacijos skirtos institucijoms, vykdančioms suaugusiųjų švietimą ir darbdaviams:

1. Moterys dažniausiai susiduria su tokiu sunkumu, kaip darbo patirties stoka. Tad reikia stengtis, kad tiek formalus, tiek neformalus švietimo metu vienodai būtų ugdomos tiek praktinės, tiek teorinės žinios.
2. Moterys dažniausiai susiduria su tokia kliūtimi, kaip vyraujanti didelė konkurencija. Tai rodo, kad moteris reikia skatinti investuoti į save, į savo profesinę karjerą, kad joms reikia nuolat tobulėti ir gilinti savo žinias įvairiais mokymo būdais ir formomis.
3. Tyrimo metu nustatyta, kad moterims mokamas mažesnis atlyginimas negu vyrams. Darbo kodekso 186 straipsnyje rašoma, kad vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Todėl dažniau reikėtų tikrinti darbo sutartis, šviesti moteris, kur jos gali kreiptis pagalbos, ir kas joms gali padėti sprendžiant problemą dėl lygių teisių pažeidimų.
4. Kaip matome, tyrimo metu nustatyta, kad moterys vis dar susiduria su įvairiomis diskriminacijos apraiškomis. Dėl to reikia vis dažniau akcentuoti lyčių lygybės klausimą tiek formaliojo, tiek neformaliojo švietimo metu, kad būtų sudarytos tinkamos sąlygos moterų karjeros raiškai.

## LITERATŪRA

1. Aidis R. (1999). *Moteris ir verslas Lietuvoje*. Feminizmas, visuomenė, kultūra. Vilnius, Vilniaus universiteto leidykla.
2. Andriekienė R.M., Adomaitienė J., Liuniauskaitė A. (2005) Besimokančiųjų karjeros sampratos kaitos tendencijos. *II-oji tarptautinė mokslinė konferencija. Mokymasis visą gyvenimą ir karjeros raida žinių visuomenėje*. Klaipėda, 2005m. Gruodžio 1-2d.
3. Augienė D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje. Studijų knyga*. Šiauliai, Šiaulių universiteto leidykla.
4. Bakutyte I. (2011). Karjeros andragoginės technologijos. Paskaitų konspektas, Šiauliai.
5. Baltoji knyga. (1998). Profesinis rengimas: Projektas. Vilnius.
6. Beresnevičienė D. (1995). *Nuolatinis mokymasis Lietuvoje*. Vilnius.
7. Bitinas B. (2006). *Edukologinis tyrimas: sistema ir procesas*. Vilnius: Kronta.
8. Čepas P. (2005). Įsidarbinimo gebėjimų ugdymas karjeros projektavimui. *II-oji tarptautinė mokslinė konferencija. Mokymasis visą gyvenimą ir karjeros raida žinių visuomenėje*. Klaipėda, 2005m. Gruodžio 1-2d.
9. Dailidienė E., Navickienė L., (2006) *Profesinio konsultavimo paslaugų gerinimas: problemos ir jų sprendimo būdai*. Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos. Kaunas
10. Ellis, G., Wheeler, J. (1991). *Women Managers: Success on our own Terms*. Australia: Penguin Books.
11. Gaižutis, A. (1993). *Kultūros vertybės ir erzacai*. Vilnius, Academia.
12. Gumuliauskienė A., Augienė D. (2002). *Karjera šiandien ir rytoj*. Šiauliai. Šiaulių universitetas.
13. Hargreaves. A. (2008) *Mokymasis žinių visuomenėje: švietimas nesaugumo amžiuje*. Vilnius: Homo Liber.
14. Jankauskaitė M., Mackevičiūtė I. (2005). *Lyčių dialogui atvira bendruomenė. Kodėl reikia ir kaip galima siekti lyčių lygybės*. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras.
15. Jankauskaitė M., Paškauskaitė A. (2007). *Darbo santykių ir darbo aplinkos gerinimas. Vadovas darbdaviams*. Vilnius.
16. Jarvis P. (2001). *Mokymosi paradoksai*. Kaunas.
17. Jochen Mai. (2001) *Karjeros Biblija*. Vilnius. Alma Litera.

18. Jucevičienė P. (2007) *Besimokantis miestas*. Kaunas, Kauno technologijos universitetas.
19. Juozaitis A. (2005) *Besimokantys suaugusieji: prieš einant į suaugusiųjų auditoriją*. Vilnius. Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija.
20. Kanopienė V. (1998). *Moterų diskriminacija darbo rinkoje: tyrimo ataskaita*. Vilnius, Vilniaus universitetas.
21. Kanopienė V. (1999). *Moterų ir vyrų galimybės darbo rinkoje*. Feminizmas, visuomenė, kultūra. Vilnius, Vilniaus universiteto leidykla.
22. Kanopienė V. (2000). *Moterys Lietuvoje*. Vilnius: Danielius.
23. Kanopienė V. Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje. [Žiūrėta 2011-09-28]. Prieiga per internetą: <<http://www.lygus.lt/ITC/verslas.php?id=20>>
24. Kardelis K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Judex.
25. Kelly, R.M. (1991). *The Gendered Economy: Work, Careers, and Success*. Newbury Park, CA: Sage publications.
26. Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda, Klaipėdos universiteto leidykla.
27. Laužackas, R., Stasiūnaitienė E., Teresevičienė M. (2005) *Kompetencijų vertinimas neformaliajame ir savaiminiame mokymesi*. Monografija. Kaunas, Vytauto Didžiojo universitetas.
28. *Lietuvos Respublikos Konstitucija*. (2004). Vilnius.
29. *Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas*. (2005). Vilnius
30. *Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas*. (1999). Vilnius
31. *Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymas*. (2003). Vilnius
32. *Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Nutarimas dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010 – 2014 metų programos patvirtinimo*. (2010). Vilnius
33. Linkaitytė G.M., Žilinskienė L. (2008). Mokymosi visą gyvenimą idėjos įgyvendinimo perspektyva Lietuvoje. *Pedagogika*. Nr. 89. Vilnius, Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
34. Masiliauskienė E. (2011). Švietimo politika ir sociologija. Paskaitų konspektas.
35. Maslauskaitė. A. (2008). *Moterų užimtumas ir lyčių kultūra: lyginamoji Lietuvos ir Europos šalių analizė*. Vilnius, Vilniaus universiteto leidykla.
36. *Mokymosi visą gyvenimą memorandumas*. (2001). Vilnius

37. *Mokymosi visą gyvenimą strategija*. (2004). Vilnius
38. Norkutė D., Tverskytė D. (2010). Moterų, grįžusių į darbą po vaiko priežiūros atostogų, mokymosi poreikiai ir galimybės. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 19
39. Okunevičiūtė – Neverauskienė L. (Red.) (2010). *Socialinis pranešimas apie diskriminacijos apraiškas Lietuvoje. Mokslo darbai*. Vilnius: Eugrimas.
40. Pavilionienė M.A.(1998) *Lyčių drama*. Vilnius, Vilniaus universiteto leidykla.
41. Petkevičiūtė N. (2006). *Karjeros valdymas*. Kaunas, Vytauto Didžiojo leidykla.
42. Petkevičiūtė, N. (2001). *Raštingumas ir žmogaus socialinė raida. Žmogaus socialinė raida*. Vilnius, Homo Liber.
43. Purvaneckas A., Purvaneckienė, G. (2001). *Moteris Lietuvos visuomenėje. Palyginamoji tyrimų analizė*. Vilnius, Danielius.
44. Reingardienė J. (2004). Moterų karjeros ir šeimos dilemos. *Lyčių sociologija. Sociologija. Mintis ir veiksmas*.
45. Stanišauskienė V. Nuolatinis mokymasis kaip karjeros sėkmės sąlyga: studentų požiūrių tyrimas. Kauno technologijos universitetas. [Žiūrėta 2011-09-26.] Prieiga per internetą: [http://www.smk.lt/uploads/archyvas/mokslas/karjera/vilija\\_stanisauskiene.pdf](http://www.smk.lt/uploads/archyvas/mokslas/karjera/vilija_stanisauskiene.pdf)
46. Stanišauskienė V. (2005) Karjeros siekis kaip žmogaus įsijungimą į besimokančio miesto vystymo procesus sąlygojantis veiksnys. . *II-oji tarptautinė mokslinė konferencija. Mokymasis visą gyvenimą ir karjeros raida žinių visuomenėje*. Klaipėda, 2005m. Gruodžio 1-2d.
47. Stanišauskienė V., Večkienė N. (1999). Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir refleksijos Lietuvoje problema. *Socialiniai mokslai*, 2 (19).
48. Šidlauskienė V.S. (2011) *Lytis ir lyčių lygybės politika švietime: į lytiškumo ugdymą(si) orientuotų modelių konstravimas institucijose*. Šiauliai.
49. Teresevičienė M., Gedvilienė G., Ziuzevičiūtė V. (2006) *Andragogika: vadovėlis aukštųjų mokyklų studentams*. Kaunas
50. Tureikytė D. (1997). *Šeima ir gimstamumas Lietuvoje*. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas.
51. Traškelys K. (2011). Besimokančios organizacijos esmė ir nauda: andragogo požiūris. *Pedagogika*. Nr. 101, Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.

52. Urbonienė A., Stanišausienė V. Karjeros sampratos erdvė: lyčių aspektas. [Žiūrėta 2011-09-26]. Prieiga per internetą:< <http://www.minfolit.lt/arch/6001/6131.pdf>>
53. Vaitkevičius, J. (1995). *Socialinės pedagogikos pagrindai*. Vilnius: Egalda.
54. Valickas A., Rosinaitė V., Antanaitytė N., ir kt.(2008). *Karjeros plavimo vadovas studentui*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
55. Vasiliauskaitė R., Tandzegolskienė I. (2010). Motyvai, skatinantys moteris siekti aukštojo išsilavinimo, ir išitraukimo į darbo rinką galimybės. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 19,
56. Zdanevičius A. (2004). Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos. *Lyčių sociologija. Sociologija. Mintis ir veiksmai*. p. (73-87).
57. Zubrickienė I. (2005) Suaugusiųjų mokymasis ir profesinė karjera. *II-oji tarptautinė mokslinė konferencija. Mokymasis visą gyvenimą ir karjeros raida žinių visuomenėje*. Klaipėda, 2005m. Gruodžio 1-2d.
58. Žemaitytė I. (2007). *Neformalusis suaugusiųjų švietimas: plėtros tendencijos dabartinėje Europoje*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas

# PRIEDAI

## 1. PRIEDAS

**Gerbiamos respondentės,**

Atliekamas tyrimas, kurio metu siekiame išsiaiškinti moters karjeros pokyčius. Apklausa yra anoniminė. Nei vardo nei pavardės rašyti nereikia. Jūsų nuomonė mums labai svarbi.

Prašome atsakyti į visus pateiktus klausimus. Jums tinkantį atsakymą pažymėkite

### 1. Kokie veiksniai paskatino Jus mokytis?

TEIGINIAI	Sutinku	Iš dalies sutinku	Nesutinku
Mokytis skatina noras tobulėti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokytis skatina nepriklausomybės ir savarankiškumo jausmas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokytis skatina žinių troškimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokytis skatina pranašumo siekimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokytis skatina noras geriau gyventi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokytis skatina savirealizacijos poreikiai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokytis skatina susižavėjimas profesija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokytis skatina noras pasiekti karjerą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jaučiu vidinį poreikį nuolat mokytis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turėjote daug laisvo laiko	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokytis skatina savo profesinės kvalifikacijos kėlimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokytis skatina persikvalifikavimo būtinybė	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo vietos išlaikymas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spragos ankstesniame išsilavinime	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tikėjotės susirasti gerą darbą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tikėjotės, kad įgijus išsilavinimą bus lengviau susirasti darbą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rinkotės tokią profesiją, kurią rinkosi Jūsų draugas(-ė)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokytis paskatino šeimos nariai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokytis paskatino darbdavys/kolega	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokytis paskatino dėstytoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita(įrašykite) .....			

### 2. Nuolatinis mokymasis („mokymasis visą gyvenimą“) Jums reiškia?

TEIGINIAI	Sutinku	Iš dalies sutinku	Nesutinku
Galimybę siekti užsibrėžtų tikslų	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Galimybę tobulėti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jaustis visada jaunai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Investiciją į save	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kelti kvalifikaciją	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puikią galimybę mokytis įvairaus amžiaus žmonėms	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ateities perspektyvą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Priemonė tikslui pasiekti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Papildomas išlaidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Būtinybę	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gilinimasi į savo profesinę sritį	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Būti naudinga organizacijai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita (įrašykite).....			

### 3. Su kokiais sunkumais susiduriate nuolatinio mokymosi metu?

TEIGINIAI	Sutinku	Iš dalies sutinku	Nesutinku
Sunkiai įsisavinu medžiagą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Man trūksta motyvacijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abejoju savo pasirinkimu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trūksta laiko	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trūksta pasitikėjimo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jaučiu įtampą, stresą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymasi sunku suderinti su šeima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymasi sunku suderinti su darbu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ne viskas yra naudinga, ką pateikia dėstytojas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Netinkama kursų trukmė	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Netinkamas tvarkaraštis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sudėtingos mokymo programos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neišleidžia iš darbo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Man neįdomu, bet esu priversta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymosi nevertinimas darbe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 4. Kokias kompetencijas Jums svarbiausia įgyti nuolatinio mokymosi metu?

TEIGINIAI	Labai svarbu	Svarbu	Nesvarbu
Asmenines kompetencijas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Socialines kompetencijas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesines kompetencijas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edukacines kompetencijas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 5. Kurios Jūsų bendrosios kompetencijos pagerėjo nuolatinio mokymosi procese?

Kompetencija	Labai pagerėjo	Pagerėjo	Nepagerėjo
Savianalizės ir savęs įvertinimo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas objektyviai vertinti save ir kitus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kūrybiškumas, gebėjimas kurti naujas idėjas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokslinė tiriamoji kompetencija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Užsienio kalbų mokėjimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nuolatinio mokymosi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymosi mokyti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas dirbti savarankiškai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Visuomeninės veiklos kompetencija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komandinio, grupinio darbo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komunikacinė	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas prisitaikyti įvairiose situacijose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas vesti derybas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sudėtingų situacijų valdymas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemų identifikavimo ir sprendimo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vadovavimo ir darbo su žmonėmis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veiklos planavimo ir organizavimo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veiklos tyrimo, analizavimo ir įvertinimo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informacinė	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas žinias pritaikyti praktikoje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Projektų rašymo kompetencija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laiko planavimo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas būti iniciatyviam ir versliam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinio tobulėjimo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**6. Kokios Jūsų specialiosios kompetencijos pagerėjo nuolatinio mokymosi procese (įrašykite)?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**7. Kaip Jūs suprantate žodį „karjera“? (pažymėkite Jums tinkamą vieną variantą)**

- Karjera – tai individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu požiūriu.
- Karjera – tai profesija
- Karjera – žmogaus gyvenimo kelias
- Karjera – tai įvairių gebėjimų lavinimas profesinės veiklos srityje
- Karjera – tai procesas, realizuojamas nuolat kintančiame darbo pasaulyje.

**8. Kaip studijos įtakos Jūsų karjerą?**

TEIGINIAI	Sutinku	Iš dalies sutinku	Nesutinku
Galėsiu save realizuoti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Įgysiu paklausią specialybę	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Įgysiu specialiąsias kompetencijas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Įgysiu bendrąsias kompetencijas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Galėsiu kelti profesinę kvalifikaciją	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Greičiau įsidarbinsiu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gausiu didesnę atlyginimą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Galėsiu kopti karjeros laiptais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Igytas žinias pritaikysiu kasdieninėje veikloje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turėsiu galimybę išvažiuoti dirbti į užsienį	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turėsiu didesnes laisvalaikio galimybes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turėsiu finansinę nepriklausomybę	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Išplėsiu socialinį tinklą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jausiuos laisvesnę, savarankiškesnę	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 9. Su kokiais sunkumais Jums teko susidurti siekiant karjeros?

TEIGINIAI	Sutinku	Iš dalies sutinku	Nesutinku
<b>Emociniai sunkumai</b>			
Sunku buvo pritaikyti prielaidas kolekyvo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nepasitikėjimas savimi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Patiriu stresą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Patiriu mobingą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Patiriu diskriminaciją	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vyraujantys tradiciniai stereotipai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Praktinių įgūdžių stoka</b>			
Darbo patirties stoka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neturiu tinkamų kompetencijų	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neturiu tinkamos kvalifikacijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nėra galimybės tobulėti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ilgą laiką nedirbau pagal specialybę	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo stažas nereguliarus ir pertrauktas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Aplinkos, fiziniai sunkumai</b>			
Vyrauja didelė konkurencija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Monotoniškas darbas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenka dirbti viršvalandžius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ilgos darbo valandos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Didelis nuotolis iki darbovietės	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mažas atlyginimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Per didelis darbo krūvis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nepavyksta suderinti studijų su darbu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nepavyksta suderinti karjeros su namų ruoša	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Negalios turėjimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Asmeniniai trukdžiai</b>			
Vaikų priežiūros pareiga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motinytės atostogos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Didžiulė buitinių darbų ruoša	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita (įrašykite).....			

### 10. Kokie vyraujantys stereotipai mūsų visuomenėje trukdo moteriai siekti karjeros?

TEIGINIAI	Sutinku	Iš dalies sutinku	Nesutinku
Profesijų skirstymas į vyriškas ir moteriškas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moterims prasčiau sekasi tikslieji mokslai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moteris nesugeba vadovauti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Moteris pati nenori daryti karjeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moterys psichologiškai neatsparios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moterys fiziškai silpnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moterys vadovaujasi emocijomis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moteris yra silpnoji lytis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moters paskirtis auginti vaikus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita (įrašykite).....			

### 11. Su kuriomis lygių galimybių teisių pažeidimais Jums teko susidurti darbe?

TEIGINIAI	Sutinku	Iš dalies sutinku	Nesutinku
Moterims mokamas mažesnis atlyginimas negu vyrams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diskriminacija dėl lyties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diskriminacija dėl amžiaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diskriminacija dėl negalios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diskriminacija dėl nėštumo, motinystės atostogų	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blogesnės įsidarbinimo sąlygos nei kitiems asmenims	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psichologinis smurtas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mažesnis užimtumo lygis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita (įrašykite).....			

### 12. Kokios asmeninės savybės yra svarbios siekiant karjeros?

SAVYBĖS	Labai svarbu	Svarbu	Nesvarbu
Lankstumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pasitikėjimas savimi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pastabumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atsakingumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atsargumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psichologinis atsparumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kruopštumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nuoširdumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Draugiškumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Punktualumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paslaugumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Iniciatyvumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taktiškumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sąžiningumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kantrumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Savarankiškumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tolerancija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kūrybiškumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Išradingumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moralumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Racionalumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Moteriškumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbštumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pastovumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smalsumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supratingumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 13. Kokie gebėjimai yra svarbūs siekiant karjeros?

GEBĖJIMAI	Labai svarbu	Svarbu	Nesvarbu
Gebėjimas dirbti savarankiškai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas pažinti save	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas priimti kritiką	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas prisitaikyti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas objektyviai vertinti save ir kitus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas mokytis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas kritiškai mąstyti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informacijos valdymo įgūdžiai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas būti iniciatyviam ir versliam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas greitai prisitaikyti prie naujovių	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas dirbti komandoje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas bendrauti ir bendradarbiauti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas prisitaikyti prie aplinkos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas prisitaikyti įvairiose situacijose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas vesti derybas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas vadovauti įvairioms veikloms	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas organizuoti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas planuoti laiką	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas spręsti problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas teorines žinias pritaikyti praktikoje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas įveikti sunkumus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas atsakyti už savo veiklą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 14. Atsakykite į pateiktus klausimus:

KLAUSIMAI	Turiu	Iš dalies turiu	Neturiu
Ar Jūs darbe turite sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir mokytis įvairiuose kursuose?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ar Jūs turite informacijos apie mokymo įstaigas, kursus, kuriuose galite tobulinti savo profesinę kvalifikaciją?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ar turite informacijos apie mokymo įstaigos kursus, kuriuose galite užsiimti savišvieta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ar Jūs turite lėšų profesinės kvalifikacijos kėlimui (kursuose, seminaruose, ir pan.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**15. Kokius mokymosi būdus ir formas naudojate siekiant tobulėti profesinėje srityje?**

TEIGINIAI	Dažnai	Kartais	Niekada
Konferencijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seminarai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diskusijų grupės	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paskaitos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stazuotės	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trumpalaikiai kursai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tęstiniai kursai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neformalaus mokymo kursai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinės informacinės ekskursijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vasaros stovyklos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Savišvieta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dalyvavimas projektuose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persikvalifikavimo studijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nuotolinis mokymasis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Literatūros studijavimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konsultacijos su specialistais ir ekspertais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymasis darbe iš savo ir kitų patirties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymasis grupėje sprendžiant bendras užduotis su bendradarbiais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita (įrašykite).....			

**16. Jūsų išsilavinimas?**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Pagrindinis                 | <input type="checkbox"/> Aukštasis universitetinis (bakalauras) |
| <input type="checkbox"/> Vidurinis                   | <input type="checkbox"/> Aukštasis universitetinis (magistras)  |
| <input type="checkbox"/> Aukštasis neuniversitetinis | <input type="checkbox"/> Kita (įrašykite) .....                 |

**17. Ar Jūs šiuo metu dirbate?**

- Dirbu  
 Nedirbu

**18. Ar jūs dirbate pagal įgytą profesiją?**

- Taip  
 Ne

**19. Koks Jūsų amžius?**

- 18-25 m.  
 26-35 m.  
 36-45 m.  
 46 ir daugiau

**20. Jūsų gyvenamoji vieta:**

- Kaime  
 Rajono centre  
 Miestelyje  
 Mieste

**21. Koks Jūsų šeimyninis statusas?**

- Ištekėjusi  
 Netekėjusi  
 Išsiskyrusi  
 Našlė

**22. Ar turite vaikų?**

- Taip, turiu vieną vaiką  
 Turiu du vaikus  
 Turiu tris vaikus  
 Turiu keturis ir daugiau vaikų  
 Neturiu vaikų

**AČIŪ UŽ SKIRTĄ LAIKĄ**

## Asmeniniai veiksniai paskatinę mokytis

Teiginiai	Sutinku			Iš dalies sutinku			Nesutinku			Populiarumo indeksas (PI)	Rangai
	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)		
Mokytis skatina noras tobulėti	123	0,64	64	62	0,32	32	8	0,04	4	0,79	1
Mokytis skatina nepriklausomybės ir savarankiškumo jausmas	80	0,41	41	71	0,37	37	42	0,22	22	0,60	6
Mokytis skatina žinių troškimas	95	0,49	49	63	0,33	33	35	0,18	18	0,65	4
Mokytis skatina pranašumo siekimas	52	0,27	27	56	0,3	30	85	0,44	44	0,41	9
Mokytis skatina noras geriau gyventi	96	0,5	50	72	0,73	73	25	0,13	13	0,68	2
Mokytis skatina savirealizacijos poreikiai	91	0,47	47	74	0,38	38	28	0,15	15	0,66	3
Mokytis skatina susižavėjimas profesija	71	0,37	37	72	0,73	73	50	0,26	26	0,55	7
Mokytis skatina noras pasiekti karjerą	91	0,47	47	65	0,34	34	37	0,19	19	0,64	5
Jaučiu vidinį poreikį nuolat mokytis	45	0,23	23	74	0,38	38	74	0,38	38	0,42	8
Turėjote daug laisvo laiko	24	0,12	12	40	0,21	21	129	0,67	67	0,23	10

## Išoriniai motyvai paskatinę mokyti

Teiginiai	Sutinku			Iš dalies sutinku			Nesutinku			Populi arumo indeks as (PI)	Rangai
	Absoli utinis dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis (%)	Abso liutin is dažni s	Absoliuti nis santykinis dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis (%)	Absoli utinis dažnis	Absoliutini s santykinis dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis (%)		
Mokyti skatina savo profesinės kvalifikacijos kėlimas	91	0,47	47	48	0,25	25	54	0,28	28	0,60	(3) 3,5
Mokyti skatina persikvalifikavimo Būtinybė	73	0,38	38	51	0,26	26	69	0,36	3	0,51	5
Darbo vietos išlaikymas	96	0,50	50	38	0,20	20	59	0,31	31	0,60	(4) 3,5
Spragos ankstesniame išsilavinime	38	0,20	2	54	0,28	28	101	0,52	52	0,34	6
Tikėtėtės susirasti gerą darbą	84	0,43	43	75	0,39	39	34	0,18	18	0,63	2
Tikėtėtės, kad įgijus išsilavinimą bus lengviau susirasti darbą	111	0,58	58	64	0,33	33	18	0,09	9	0,74	1



## Asmenys paskatinę mokyti

Teiginiai	Sutinku			Iš dalies sutinku			Nesutinku			Populiarumo indeksas (PI)	Rangai
	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)		
Rinkotės tokią profesiją kaip Jūsų draugas	11	0,06	6	21	0,11	11	161	0,83	83	0,11	3
Mokyti paskatino šeimos nariai	45	0,23	23	57	0,30	30	91	0,47	47	0,38	1
Mokyti paskatino darbdavys, kolega	23	0,12	12	31	0,16	16	138	0,72	72	0,20	2
Mokyti paskatino dėstytoja	7	0,04	4	25	0,13	13	161	0,83	83	0,10	4

## Nuolatinio mokymosi reikšmė

Teiginiai	Sutinku			Iš dalies sutinku			Nesutinku			Populiarumo indeksas (PI)	Rangai
	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)		
Galimybę siekti užsibrėžtų tikslų	95	0,49	49	86	0,45	45	12	0,06	6	0,72	3
Galimybę tobulėti	134	0,69	69	47	0,24	24	11	0,06	6	0,82	1
Jaustis visada jaunai	31	0,16	16	46	0,24	24	116	0,60	60	0,28	12
Investicija į save	73	0,38	38	77	0,40	40	43	0,22	22	0,58	(7) 7,5
Kelti kvalifikaciją	90	0,41	41	70	0,36	36	33	0,17	17	0,65	4
Puikią galimybę mokytis įvairaus amžiaus žmonėms	79	0,41	41	67	0,35	35	47	0,24	24	0,58	(8) 7,5
Ateities perspektyvą	90	0,47	47	68	0,35	35	35	0,18	18	0,64	5
Priemonė tikslui pasiekti	107	0,55	55	67	0,35	35	18	0,09	9	0,73	2
Papildomas išlaidas	60	0,31	31	73	0,38	38	60	0,31	31	0,50	9
Būtinybę	56	0,29	29	74	0,38	38	63	0,33	33	0,48	10
Gilinimąsi į savo profesiją	83	0,43	43	74	0,03	3	36	0,19	19	0,62	6
Būti naudinga organizacijai	44	0,23	23	84	0,43	43	65	0,34	34	0,45	11

## Patiriami vidiniai sunkumai nuolatinio mokymosi metu

Teiginiai	Sutinku			Iš dalies sutinku			Nesutinku			Populiarumo indeksas (PI)	Rangai
	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)		
Sunkiai įsisavinu medžiagą	17	0,09	9	78	0,40	40	98	0,51	50	0,29	7
Man trūksta motyvacijos	24	0,12	12	77	0,40	40	92	0,48	48	0,32	6
Abejoju savo pasirinkimu	19	0,10	10	61	0,32	32	113	0,59	59	0,26	8
Trūksta laiko	59	0,31	31	76	0,39	39	58	0,30	30	0,50	1
Trūksta pasitikėjimo	28	0,15	15	72	0,37	37	93	0,48	48	0,33	5
Jaučiu įtampą, stresą	54	0,28	28	60	0,31	31	79	0,41	41	0,44	2
Mokymąsi sunku suderinti su šeima	37	0,19	19	64	0,33	33	92	0,48	48	0,36	4
Mokymąsi sunku suderinti su darbu	44	0,23	23	72	0,37	37	76	0,39	39	0,41	3

## Patiriami išoriniai sunkumai nuolatinio mokymosi metu

Teiginiai	Sutinku			Iš dalies sutinku			Nesutinku			Populiarumo indeksas (PI)	Rangai
	Absolūtinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis (%)		
Ne viskas yra naudinga, ką pateikia dėstytojas	57	0,30	30	69	0,36	36	67	0,35	35	0,47	1
Netinkama kursų trukmė	24	0,12	12	80	0,41	41	89	0,46	46	0,33	4
Netinkamas tvarkaraštis	31	0,16	16	75	0,39	39	87	0,45	45	0,35	2
Sudėtingos mokymo programos	30	0,16	16	72	0,37	37	91	0,47	47	0,34	3
Neišleidžia iš darbo	24	0,12	12	65	0,34	34	104	0,54	55	0,29	5
Man neįdomu, bet esu priversta	15	0,08	8	51	0,26	26	127	0,66	66	0,21	7
Mokymosi nevertinimas darbe	23	0,12	12	53	0,27	27	117	0,61	61	0,26	6

**Karjeros kompetencijų ugdymas nuolatinio mokymosi metu**

Teiginiai	Sutinku			Iš dalies sutinku			Nesutinku			Populiarumo indeksas (PI)	Rangai
	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)		
Asmenines kompetencijas	91	0,47	47	92	0,48	48	10	0,05	5	0,71	2
Socialines kompetencijas	42	0,22	22	136	0,70	70	14	0,07	7	0,57	3
Profesines kompetencijas	120	0,62	62	71	0,37	37	1	0,01	1	0,81	1
Edukacines kompetencijas	47	0,24	24	107	0,55	55	39	0,20	20	0,52	4

## Pagerėjusios bendrosios (asmeninės) kompetencijos nuolatinio mokymosi metu

Teiginiai	Labai pagerėjo			Pagerėjo			Nepagerėjo			Populi arumo indeks as (PI)	Rangai
	Absoli utinis dažnis	Absoliut inis santykin is dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis (%)	Absoli utinis dažnis	Absoliut inis santykin is dažnis	Absoliutini s santykinis dažnis (%)	Absoli utinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)		
Kūrybiškumas, gebėjimas kurti naujas idėjas	96	0,50	50	93	0,48	48	4	0,02	2	0,74	1
Gebėjimas vertinti save ir kitus	76	0,39	39	108	0,56	56	9	0,05	5	0,67	3
Savianalizės ir savęs įvertinimo	80	0,41	41	101	0,52	52	12	0,06	6	0,68	2

## Pagerėjusios bendrosios (socialinės) kompetencijos nuolatinio mokymosi metu

Teiginiai	Labai pagerėjo			Pagerėjo			Nepagerėjo			Populi arumo indeks as (PI)	Rangai
	Absoli utinis dažnis	Absoliut inis santykin is dažnis	Absoliutini s santykinis dažnis (%)	Absoli utinis dažnis	Absoliut inis santykin is dažnis	Absoliut inis santykin is dažnis (%)	Absoliu tinis dažnis	Absoliut inis santykin is dažnis	Absoli utinis santyki nis dažnis (%)		
Gebėjimas prisitaikyti įvairiose situacijose	75	0,39	39	105	0,54	54	13	0,07	7	0,66	(2) 2,5
Komunikacinė	66	0,34	34	121	0,63	63	6	0,03	3	0,66	(3) 2,5
Komandinio, grupinio darbo	58	0,30	30	116	0,60	60	19	0,10	10	0,60	4
Visuomeninės veiklos kompetencija	33	0,17	17	68	0,35	35	92	0,48	48	0,35	7
Vadovavimo ir darbo su žmonėmis	30	0,16	16	100	0,52	52	63	0,33	33	0,41	6
Informacinė	61	0,32	32	87	0,45	45	45	0,23	23	0,54	5
Tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai	94	0,49	49	73	0,38	38	26	0,13	13	0,68	1

## Pagerėjusios profesinės kompetencijos nuolatinio mokymosi metu

Teiginiai	Labai pagerėjo			Pagerėjo			Nepagerėjo			Populi arumo indeks as (PI)	Rangai
	Absoliu tinis dažnis	Absoliutini s santykinis dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis (%)	Absoli utinis dažnis	Absoliut inis santykin is dažnis	Absoliut inis santykin is dažnis (%)	Absoli utinis dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis	Absoliut inis santykin is dažnis (%)		
Profesinio tobulėjimo	70	0,36	36	85	0,44	44	38	0,20	20	0,58	2
Gebėjimas būti iniciatyviam ir versliam	65	0,34	34	89	0,46	46	39	0,20	20	0,57	3
Laiko planavimo	58	0,30	30	91	0,47	47	44	0,23	23	0,54	8
Projektų rašymo kompetencija	55	0,28	28	95	0,49	49	43	0,22	22	0,53	9
Veiklos tyrimo, analizavimo ir įvertinimo	61	0,32	32	90	0,47	47	43	0,22	22	0,55	(6) 6,5
Veiklos planavimo ir organizavimo	80	0,41	41	110	0,57	57	3	0,02	2	0,70	1
Problemų identifikavimo ir organizavimo	36	0,19	19	140	0,73	73	17	0,09	9	0,55	(7) 6,5
Sudėtingų situacijų valdymas	39	0,20	20	137	0,71	71	17	0,09	9	0,56	4
Gebėjimas žinias pritaikyti praktikoje	61	0,32	32	92	0,48	48	40	0,21	21	0,55	5



**Pagerėjusios bendrosios (edukacinės) kompetencijos nuolatinio mokymosi metu**

Teiginiai	Labai pagerėjo			Pagerėjo			Nepagerėjo			Populiarumo indeksas (PI)	Rangai
	Absolutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absolutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absolutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)		
Gebėjimas dirbti savarankiškai	111	0,58	58	80	0,41	41	2	0,01	1	0,78	1
Mokymosi mokytis	67	0,35	35	59	0,31	31	67	0,35	35	0,50	2
Nuolatinio mokymosi	42	0,22	22	81	0,42	42	70	0,36	36	0,43	4
Užsienio kalbų mokėjimas	50	0,26	26	76	0,39	39	67	0,35	35	0,46	3
Mokslinė tiriamoji kompetencija	18	0,09	9	73	0,38	38	102	0,53	53	0,28	5

## Studijų įtaka karjerai

Teiginiai	Sutinku			Iš dalies sutinku			Nesutinku			Populiarumo indeksas (PI)	Rangai
	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)		
Galėsiu save realizuoti	74	0,38	38	82	0,42	42	37	0,19	19	0,60	1
Įgysiu paklausią specialybę	49	0,25	25	90	0,47	47	54	0,28	28	0,49	(6) 5,5
Įgysiu specialiąsias kompetencijas	50	0,26	26	92	0,48	48	51	0,26	26	0,50	(3) 3,5
Įgysiu bendrąsias kompetencijas	45	0,23	23	104	0,54	54	44	0,23	23	0,50	(4) 3,5
Galėsiu kelti profesinę kvalifikaciją	72	0,37	37	62	0,32	32	59	0,31	31	0,53	2
Greičiau įsidarbinsiu	57	0,30	30	62	0,32	32	74	0,38	38	0,46	9
Gausiu didesnę atlyginimą	53	0,27	27	68	0,35	35	72	0,37	37	0,45	10
Galėsiu kopti karjeros laiptais	53	0,27	27	81	0,42	42	59	0,31	31	0,48	(7) 7,5
Įgytas žinias pritaikysiu kasdieninėje veikloje	57	0,30	30	76	0,39	39	60	0,31	31	0,49	(5) 5,5
Turėsi galimybę išvažiuoti į užsienį	41	0,21	21	57	0,30	30	95	0,49	49	0,36	13
Turėsiu didesnes laisvalaikio galimybes	23	0,12	12	52	0,27	27	118	0,61	61	0,25	14
Turėsiu finansinę nepriklausomybę	49	0,25	25	66	0,34	34	78	0,40	40	0,42	11
Išplėsiu socialinį tinklą	40	0,21	21	72	0,37	37	81	0,42	42	0,39	12
Jausiuos laisvesnę, savarankiškesnę	60	0,31	31	64	0,33	33	69	0,36	36	0,48	(8) 7,5

**Patirti emociniai sunkumai siekiant karjeros**

<b>Teiginiai</b>	<b>Sutinku</b>			<b>Iš dalies sutinku</b>			<b>Nesutinku</b>			Populiariu mo indeksas (PI)	Rang ai
	Absoliuti nis dažnis	Absoliuti inis santykin is dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis (%)	Absoliuti inis dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis (%)	Absoliuti inis dažnis	Absoliuti inis santykinis dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis (%)		
Sunku buvo pritapti prie kolektyvo	19	0,10	10	61	0,32	32	113	0,59	59	0,26	4
Nepasitikėjimas savimi	21	0,11	11	77	0,40	40	95	0,49	49	0,31	3
Patiriu stresą	38	0,20	20	81	0,42	42	74	0,38	38	0,41	1
Patiriu mobingą	7	0,04	4	39	0,20	20	147	0,76	76	0,14	6
Patiriu diskriminaciją	8	0,04	4	41	0,21	21	144	0,75	75	0,15	5
Vyraujantys tradiciniai stereotipai	17	0,09	9	90	0,47	47	86	0,45	45	0,32	2

## Praktinių įgūdžių stoka siekiant karjeros

Teiginiai	Sutinku			Iš dalies sutinku			Nesutinku			Populiarumo indeksas (PI)	Rangai
	Absolūtinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis (%)		
Darbo patirties stoka	50	0,26	26	87	0,45	45	56	0,29	29	0,48	1
Neturiu tinkamų kompetencijų	17	0,09	9	84	0,44	44	92	0,48	48	0,31	(2) 2,5
Neturiu tinkamos kvalifikacijos	19	0,10	10	74	0,38	38	100	0,52	52	0,29	(5) 4,5
Nėra galimybės tobulėti	22	0,11	11	69	0,36	36	102	0,53	53	0,29	(4) 4,5
Ilgą laiką nedirbau pagal specialybę	37	0,19	19	44	0,23	23	112	0,58	58	0,31	(3) 2,5
Darbo stažas nereguliarus ir pertrauktas	26	0,13	13	48	0,25	25	119	0,62	62	0,26	6

## Patirti aplinkos, fiziniai sunkumai siekiant karjeros

Teiginiai	Sutinku			Iš dalies sutinku			Nesutinku			Populiarumo indeksas (PI)	Rangai
	Absolūtinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis (%)		
Vyrauja didelė konkurencija	64	0,33	33	82	0,42	42	47	0,24	24	0,54	1
Monotoniškas darbas	34	0,18	18	85	0,44	44	74	0,38	38	0,40	4
Tenka dirbti viršvalandžius	30	0,16	16	66	0,34	34	97	0,50	50	0,33	6
Ilgos darbo valandos	42	0,22	22	57	0,30	30	94	0,49	49	0,37	5
Didelis nuotolis iki darbovietės	22	0,11	11	66	0,34	34	105	0,54	54	0,28	8
Mažas atlyginimas	47	0,24	24	86	0,45	45	60	0,31	31	0,47	2
Per didelis darbo krūvis	36	0,19	19	85	0,44	44	72	0,37	37	0,41	3
Nepavyksta studijų suderinti su darbu	20	0,10	10	80	0,41	41	93	0,48	48	0,31	7
Nepavyksta suderinti karjeros su namų ruoša	15	0,08	8	74	0,38	38	104	0,54	54	0,27	9
Negalios turėjimas	9	0,05	5	26	0,13	13	157	0,81	81	0,11	10

## Patiriami šeiminiai trukdžiai siekiant karjeros

Teiginiai	Sutinku			Iš dalies sutinku			Nesutinku			Populiarumo indeksas (PI)	Rangai
	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)		
Vaikų priežiūros pareiga	34	0,18	18	74	0,38	38	85	0,44	44	0,37	1
Motinstės atostogos	21	0,11	11	61	0,32	32	111	0,58	58	0,27	3
Didžiulė buitės darbų ruoša	33	0,17	17	71	0,37	37	89	0,46	46	0,35	2

## Stereotipai trukdantys moteriai siekti karjeros

Teiginiai	Sutinku			Iš dalies sutinku			Nesutinku			Populiarumo indeksas (PI)	Rangai
	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)		
Profesijų skirstymas į vyriškas ir moteriškas	57	0,30	30	69	0,36	36	67	0,35	35	0,47	1
Moterims prasčiau sekasi tikslieji mokslai	19	0,10	10	49	0,25	25	125	0,65	65	0,23	4
Moteris nesugeba vadovauti	13	0,07	7	30	0,16	16	150	0,78	78	0,15	9
Moteris pati nenori daryti karjeros	22	0,11	11	51	0,26	26	120	0,62	62	0,25	3
Moterys psichologiškai neatsparios	19	0,10	10	43	0,22	22	131	0,68	68	0,21	6
Moterys fiziškai silpnos	15	0,08	8	47	0,24	24	131	0,68	68	0,20	7
Moterys vadovaujasi emocijomis	34	0,18	18	68	0,35	35	91	0,47	47	0,35	2
Moterys yra silpnoji lytis	21	0,11	11	44	0,23	23	128	0,66	66	0,22	5
Moters paskirtis auginti vaikus	17	0,09	9	30	0,16	16	146	0,76	76	0,17	8

## Lygių galimybių teisių pažeidimai darbe

Teiginiai	Sutinku			Iš dalies sutinku			Nesutinku			Populiarumo indeksas (PI)	Rangai
	Absolūtinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis	Absolūtišnis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absolūtišnis santykinis dažnis	Absolūtišnis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absolūtišnis santykinis dažnis	Absolūtišnis santykinis dažnis (%)		
Moterims mokamas mažesnis atlyginimas negu vyrams	36	0,19	19	56	0,29	29	101	0,52	52	0,33	2
Diskriminacija dėl amžiaus	28	0,15	15	68	0,35	35	97	0,50	50	0,32	3
Diskriminacija dėl negalios	16	0,08	8	41	0,21	21	136	0,70	70	0,19	6
Diskriminacija dėl nėštumo, motinystės atostogų	26	0,13	13	57	0,30	30	110	0,57	57	0,28	4
Blogesnės įsidarbinimo sąlygos nei kitiems asmenims	23	0,12	12	57	0,30	30	113	0,59	59	0,27	5
Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje	9	0,05	5	32	0,17	17	152	0,79	79	0,13	8
Psichologinis smurtas	10	0,05	5	41	0,21	21	140	0,73	73	0,16	7
Mažesnis užimtumo lygis	4	0,02	2	35	0,18	18	154	0,80	80	0,11	9
Diskriminacija dėl lyties	38	0,20	20	63	0,33	33	92	0,48	48	0,36	1



## Svarbios asmeninės savybės siekiant karjeros

Teiginiai	Sutinku			Iš dalies sutinku			Nesutinku			Populiarmo indeksas (PI)	Rangai
	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)		
Lankstumas	85	0,44	44	70	0,36	36	38	0,20	20	0,62	19
Pasitikėjimas savimi	131	0,68	68	48	0,25	25	14	0,07	7	0,80	2
Pastabumas	92	0,48	48	91	0,47	47	10	0,05	5	0,71	(9) 9,5
Atsakingumas	166	0,86	86	23	0,12	12	4	0,02	2	0,92	1
Atsargumas	73	0,38	38	88	0,46	46	32	0,17	17	0,61	(20) 20,5
Psichologinis atsparumas	94	0,49	49	86	0,45	45	13	0,07	7	0,71	11
Kruopštumas	96	0,50	50	84	0,44	44	13	0,07	7	0,72	(7) 7,5
Nuoširdumas	71	0,37	37	103	0,53	53	19	0,10	10	0,63	(15) 15,5
Draugiškumas	72	0,37	37	101	0,52	52	20	0,10	10	0,63	(16) 15,5
Punktualumas	105	0,54	54	58	0,30	30	30	0,16	16	0,69	13
Paslaugumas	86	0,45	45	98	0,51	51	9	0,05	5	0,70	12
Iniciatyvumas	112	0,58	58	59	0,31	31	22	0,11	11	0,73	3
Taktiškumas	101	0,52	52	78	0,40	40	14	0,07	7	0,73	6
Sąžiningumas	102	0,53	53	77	0,40	40	14	0,07	7	0,73	(4) 4,5
Kantrumas	72	0,37	37	78	0,40	40	43	0,22	22	0,58	23
Savarankiškumas	105	0,54	54	66	0,34	34	22	0,11	11	0,72	(8) 7,5
Tolerancija	95	0,49	49	85	0,44	44	13	0,07	7	0,71	(10) 9,5
Kūrybiškumas	99	0,51	51	83	0,43	43	11	0,06	6	0,73	(5) 4,5
Išradingumas	86	0,45	45	72	0,37	37	35	0,18	18	0,63	17
Moralumas	79	0,41	41	99	0,51	51	15	0,08	8	0,67	14
Racionalumas	78	0,40	40	40	0,21	21	75	0,39	39	0,51	24
Moteriškumas	52	0,27	27	81	0,42	42	60	0,31	31	0,48	25

Darbštumas	84	0,44	44	75	0,39	39	34	0,18	18	0,63	18
Pastovumas	60	0,31	31	114	0,59	59	19	0,10	10	0,61	(21) 20,5
Smalsumas	36	0,19	19	102	0,53	53	55	0,28	28	0,45	26
Supratingumas	58	0,30	30	108	0,56	56	27	0,14	14	0,58	22

## Asmeninių gebėjimų svarba siekiant karjeros

Teiginiai	Labai svarbu			Svarbu			Nesvarbu			Populiarumo indeksas (PI)	Rangai
	Absolūtinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis	Absolūtinis santykinis dažnis (%)		
Gebėjimas dirbti savarankiškai	138	0,72	72	40	0,21	21	15	0,08	8	0,82	1
Gebėjimas pažinti save	80	0,41	41	100	0,52	52	13	0,07	7	0,67	5
Gebėjimas priimti kritiką	85	0,44	44	97	0,50	50	11	0,06	6	0,69	4
Gebėjimas prisitaikyti	74	0,38	38	96	0,50	50	23	0,12	12	0,63	6
Gebėjimas objektyviai vertinti save ir kitus	98	0,51	51	88	0,46	46	7	0,04	4	0,74	2
Gebėjimas mokytis	92	0,48	48	92	0,48	48	9	0,05	5	0,72	3

**Informacinių gebėjimų svarba siekiant karjeros**

<b>Teiginiai</b>	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Populiarumo indeksas (PI)	Rangai
Gebėjimas kritiškai mąstyti	103	0,53	53	86	0,45	45	4	0,02	2	0,76	3
Informacijos valdymo įgūdžiai	115	0,60	60	75	0,39	39	3	0,02	2	0,79	2
Gebėjimas būti iniciatyviam ir versliam	104	0,54	54	81	0,42	42	8	0,04	4	0,75	4
Gebėjimas greitai prisitaikyti prie naujovių	122	0,63	63	67	0,35	35	4	0,02	2	0,81	1

## Socialinių gebėjimų svarba siekiant karjeros

Teiginiai	Labai svarbu			Svarbu			Nesvarbu			Populiarumo indeksas (PI)	Rangai
	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absolūtinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)		
Tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai	77	0,40	40	101	0,52	52	15	0,08	8	0,66	4
Gebėjimas dirbti komandoje	94	0,49	49	81	0,42	42	18	0,09	9	0,70	1
Gebėjimas bendrauti ir bendradarbiauti	72	0,37	37	100	0,52	52	21	0,11	11	0,63	6
Gebėjimas prisitaikyti prie aplinkos	86	0,45	45	88	0,46	46	18	0,09	9	0,67	3
Gebėjimas prisitaikyti įvairiose situacijose	81	0,42	42	88	0,46	46	24	0,12	12	0,65	5
Gebėjimas vesti derybas	91	0,47	47	81	0,42	42	21	0,11	11	0,68	2

## Vadovavimo gebėjimų svarba siekiant karjeros

Teiginiai	Labai svarbu			Svarbu			Nesvarbu			Populi arumo indeks as (PI)	Rang ai
	Absoli utinis dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis (%)	Absoli utinis dažnis	Absoliuti nis santykini s dažnis	Absoliut inis santykin is dažnis (%)	Absoli utinis dažnis	Absoliu tinis santykin is dažnis	Absoliut inis santykin is dažnis (%)		
Gebėjimas vadovauti įvairioms veikloms	97	0,50	50	78	0,40	40	18	0,09	9	0,70	6
Gebėjimas organizuoti	114	0,59	59	70	0,36	36	9	0,05	5	0,77	(1) 1,5
Gebėjimas planuoti laiką	108	0,56	56	75	0,39	39	10	0,05	5	0,75	3
Gebėjimas spręsti problemas	115	0,60	60	66	0,34	34	12	0,06	6	0,77	(2) 1,5
Gebėjimas teorines žinias pritaikyti praktikoje	91	0,47	47	89	0,46	46	13	0,07	7	0,70	7
Gebėjimas įveikti sunkumus	98	0,51	51	78	0,40	40	17	0,09	9	0,71	5
Gebėjimas atsakyti už savo veiklą	102	0,53	53	82	0,42	42	9	0,05	5	0,74	4

**Galimybė tobulinti profesinę kvalifikaciją**

<b>Klausimai</b>	<b>Turiu</b>			<b>Iš dalies turiu</b>			<b>Neturiu</b>			<b>Populiarumo indeksas (PI)</b>
	Absolutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	Absoliutinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis	Absoliutinis santykinis dažnis (%)	
Ar Jūs turite lėšų profesinės kvalifikacijos kėlimui?(kursuose, seminaruose ir pan.)	35	0,18	18	62	0,32	32	96	0,50	50	0,34
Ar Jūs turite informacijos apie mokymo įstaigas, kursus, kuriuose galite tobulinti savo profesinę kvalifikaciją?	76	0,39	39	81	0,42	42	36	0,19	19	0,60
Ar turite informacijos apie mokymo įstaigos kursus, kuriuose galite užsiimti savišvieta?	62	0,32	32	79	0,41	41	52	0,27	27	0,53
Ar Jūs darbe turite sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir mokytis įvairiuose kursuose?	102	0,53	53	76	0,39	39	15	0,08	8	0,73

## Naudojami mokymosi būdai ir formos siekiant tobulėti profesinėje srityje

Teiginiai	Dažnai			Kartais			Niekada			Populi arumo indeks as (PI)	Rangai
	Absoli utinis dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis (%)	Absoli utinis dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis	Absoli utinis santyk inis dažnis (%)	Absoli utinis dažnis	Absoliuti nis santykinis dažnis	Absoliut inis santyk inis dažnis (%)		
Mokymasis grupėje sprendžiant bendras užduotis su bendradarbiais	72	0,37	37	95	0,49	49	26	0,13	13	0,62	5
Mokymasis darbe iš savo ir kitų patirties	106	0,55	55	79	0,41	41	8	0,04	4	0,75	1
Konsultacijos su specialistais ir ekspertais	45	0,23	23	87	0,45	45	61	0,32	32	0,46	8
Literatūros studijavimas	70	0,36	36	88	0,46	46	35	0,18	18	0,59	6
Nuotolinis mokymasis	21	0,11	11	68	0,35	35	104	0,54	54	0,28	13
Persikvalifikavimo studijos	13	0,07	7	51	0,26	26	129	0,67	67	0,20	16
Dalyvavimas projektuose	51	0,26	26	72	0,37	37	70	0,36	36	0,45	10
Savišvieta	102	0,53	53	74	0,38	38	16	0,08	8	0,72	2
Vasaros stovyklos	9	0,05	5	35	0,18	18	149	0,77	77	0,14	18
Profesinės informacinės ekskursijos	16	0,08	8	66	0,34	34	111	0,58	58	0,25	14
Neformalaus mokymo kursai	39	0,20	20	49	0,25	25	105	0,54	54	0,33	12
Tęstiniai kursai	15	0,08	8	40	0,21	21	138	0,72	72	0,18	17
Trumpalaikiai kursai	37	0,19	19	104	0,54	54	52	0,27	27	0,46	7
Stazuotės	22	0,11	11	51	0,26	26	121	0,63	63	0,25	15
Paskaitos	90	0,47	47	71	0,37	37	32	0,17	17	0,65	(3) 3,5
Diskusijų grupės	45	0,23	23	85	0,44	44	63	0,33	33	0,45	9
Seminarai	71	0,37	37	109	0,56	56	13	0,07	7	0,65	(4) 3,5
Konferencijos	37	0,19	19	89	0,46	46	67	0,35	35	0,42	11