

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS  
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

**Kristina Turauskaitė**

Karjeros edukologijos magistranūros studentė

**UNIVERSITETO DAILĖS SPECIALYBĖS ABSOLVENTŲ KARJEROS  
PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJOS IR EKSPEKTACIJOS KARJERAI  
(ATVEJO ANALIZĖ)**

Magistro darbas

Mokslinė vadovė  
Prof. habil.dr. A.Juodaitytė

Šiauliai, 2009

Darbas originalus ..... Kristina Turauskaitė  
(studento parašas)

## SANTRAUKA

### UNIVERSITETO DAILĖS SPECIALYBĖS ABSOLVENTŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJOS IR EKSPEKTACIJOS KARJERAI (ATVEJO ANALIZĖ)

#### **Magistro darbas**

Karjera daugeliui šių dienų asmeniui asocijuojasi su gyvenimo kokybe. Jis patenkina beveik visus žmogaus poreikius: fiziologinius, saugumo, socialinius, ego, savirealizacijos, pasiekimų ir kitus. Išsakyti teiginiai yra paremti mokslinės literatūros apie karjerą, ir jos svarbą analize, kuri pagrindžia **tyrimo aktualumą**, pabrėžiant faktą, kad Lietuvoje nuo nepriklausomybės atgavimo oficialiais duomenimis nebuvo vykdomas profesinis informavimas ir konsultavimas. Taip pat Lietuvoje nėra paskelbta mokslinių darbų analizuojančių dailės specialybės (būsimųjų pedagogų) absolventų karjeros projektavimo kompetencijos ugdymo/-osi ypatumus.

**Tyrimo objektas** – universiteto dailės specialybės absolventų turimos karjeros projektavimo kompetencijos ir ekspektacijos.

**Tyrimo hipotezė** – universiteto dailės specialybės absolventai neturi pakankamai žinių ir gebėjimų asmeninės karjeros projektavimo srityje, kurie yra būtini siekiant sėkmingai integruotis į darbo rinką ir patenkinti sėkmingos veiklos ekspektacijas.

**Tyrimo tikslas** – ištirti universiteto dailės specialybės absolventų turimas karjeros projektavimo kompetencijų struktūrą ir nustatyti ekspektacijų karjerai turinį.

Atlikto empirinio tyrimo rezultatai ir jų analizė rodo, kad išsikelta tyrimo hipotezė pasitvirtino. Universiteto dailės specialybės absolventai neturi pakankamai žinių ir gebėjimų karjeros projektavimo srityje, kurie yra jiems būtini siekiant sėkmingai integruotis į darbo rinką ir patenkinti sėkmingos veiklos ekspektacijas. Todėl norint užtikrinti studijų kokybę ir palengvinti baigusių studentų įsiliejimą ir įsitvirtinimą darbo rinkoje būtina įtraukti į privalomųjų studijų modulių sąrašą ir karjeros projektavimo modulį.

Tyrimo rezultatų praktinis reikšmingumas pasireiškia tuo, kad dailės specialybės absolventų karjeros projektavimo kompetencijos universitetinėse studijose turėtų būti ugdomos ir plėtojamos remiantis šiandieninės darbo rinkos reikalavimais. Tyrimo rezultatai, apibendrinimai, išvados bei rekomendacijos suteikia galimybę interesų grupėms tinkamai atnaujinti dailės specialybės studijų programas, universitetinio rengimo metodikas.

## SUMMARY

### CAREER DESIGNING COMPETENCY AND EXPECTATION TO THE CAREER OF THE UNIVERSITY OF ART SPECIALITY GRADUATES (Case analysis)

#### **Master's work**

Career in many of these days persons associated with the quality of life. It meets almost all human needs: physiological, security, social, ego, self, and other achievements. Express claims are based on the scientific literature on career designing, and its importance for the analysis, which justifies of the topic relevance, highlighting the fact that Lithuania's independence from the official figures have not been to vocational information and counseling. In Lithuania is also no published scientific works analyze of art specialty (future teachers) graduates of the career of design excellence of education specific features.

**The Object of the research** - the University of art specialty graduates available of career designing competency and expectation.

**Hypothesis of the research** - the University of art specialty graduates does not have sufficient knowledge and abilities in personal career designing, which are necessary to successfully integrate into the labor market and the successful performance of the expectation.

**The aim of the research** - investigated the University of art specialty graduates of the career designing competency structure and identify content of expectation to the career.

Of the empirical research results and their analysis shows that study hypothesis was confirmed. The University of art speciality graduates does not have sufficient knowledge and abilities of the career designing field, which is necessary for them to successfully integrate into the labor market and the successful performance of the expectation. Therefore, in order to ensure the quality of studies and facilitate the incorporation of students and graduates of the establishment of the labor market should be included in the list of required training modules and module about career designing.

The results of the research the practical significance of the fact that art graduates specialty of the career designing competency in University Studies should be fostered and developed adapted by order of the today's job market. The results of the research, generalizations, conclusions and recommendations gives to interest groups possibilities to properly update the Arts specialty training programs, university training methods.

## TURINYS

ĮVADAS .....	5
1. KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJOS UGDYMO/SI TEORINIAI PAGRINDAI .....	10
1.1. Karjeros ir karjeros projektavimo teorinė apibrėžtis .....	10
1.2. Karjeros projektavimo kompetencijos struktūros teorinis pagrindimas .....	15
1.2.1. Savęs pažinimo kompetencija .....	15
1.2.2. Mokymosi ir karjeros pažinimo kompetencija .....	17
1.2.3. Karjeros planavimo kompetencija .....	21
1.3. Karjeros vystymo etapai .....	23
1.4. Karjerą ir karjeros pasirinkimą įtakojantys veiksniai .....	27
2. UNIVERSITETO DAILĖS SPECIALYBĖS STUDENTŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJOS STRUKTŪROS IR EKSPEKTACIJOS KARJERAI TURINIO EMPIRINIS TYRIMAS .....	34
2.1. Tyrimo metodologija ir metodai .....	34
2.2. Karjeros projektavimo kompetencijos ugdymo/si tikslas ir turinys universitetines studijas reglamentuojančiuose dokumentuose .....	38
2.3. Empirinio tyrimo rezultatai .....	47
2.3.1. Studentų karjeros esmės ir darbo rinkos reiškinių sampratos .....	47
2.3.2. Profesijos pasirinkimą įtakojantys veiksniai .....	51
2.4. Karjeros projektavimo kompetencijos struktūra .....	53
2.4.1. Savęs pažinimo kompetencija .....	53
2.4.2. Mokymosi ir karjeros pažinimo kompetencija .....	55
2.4.3. Karjeros planavimo kompetencija .....	59
2.5. Studentų ekspektacijų karjerai ir konsultavimui turinys .....	61
IŠVADOS .....	70
REKOMENDACIJOS .....	72
LITERATŪRA .....	73
PRIEDAI .....	77

## IVADAS

**Tyrimo aktualumas.** Ilgą laiką žmonės galvojo, kad įgijus profesiją galima dirbti vienoje srityje, jos nekeičiant ir netobulėjant kitose srityse. Tačiau šių dienų gyvenimo pokyčiai yra tokie spartūs, kad asmeninės karjeros projektavimas (planavimas, organizavimas ir valdymas) trunka visą žmogaus gyvenimą. Suvokus tai, kad gyvenimas nuolat keičiasi ir sudaro galimybes ne tik tobulėti ir gilinti žinias ir gebėjimus vienoje srityje, žmogus supranta, kad bet kuriuo gyvenimo momentu jis gali keisti savo asmeninės karjeros kryptį ir tempą. Taigi karjera tampa viso žmogaus gyvenimo dominantė ir svarbia gyvenimo dalimi, kuri priklauso tik nuo paties žmogaus poreikių, gebėjimų projektuoti savo asmeninę karjerą (planuoti, organizuoti, realizuoti). Karjera šių dienų asmeniui asocijuojasi su gyvenimo kokybe. Jis patenkina beveik visus žmogaus poreikius: fiziologinius, saugumo, socialinius, ego, savirealizacijos, pasiekimų ir kitus.

Karjera kaip mokslinių tyrinėjimų objektas yra tarpdiscipliniškas. Vakarų mokslininkų karjera yra tyrinėjama edukologijos, psichologijos, sociologijos, vadybos ir kitų mokslų atstovų. Lietuvos mokslinėje bendruomenėje pasigendama tyrimų asmeninės karjeros projektavimo srityje.

Mokslinės literatūros analizė asmeninės karjeros projektavimo klausimu leidžia teigti, kad Lietuvoje nuo nepriklausomybės atgavimo oficialiais duomenimis nebuvo vykdomas profesinis informavimas ir konsultavimas. Karjera yra glaudžiai susijusi su profesiniu apsisprendimu ir tinkamu profesijos pasirinkimu. Tačiau šiai problemai spręsti ilgą laiką nebuvo skiriama pakankamai dėmesio. Lietuvoje tik nuo 2003 m. diskutuojama dėl konsultavimo ir informavimo karjerai sistemos grąžinimo į bendrojo lavinimo mokyklas (Profesinio orientavimo strategija, 2003), tačiau apie pasiruošiančiojo etapo (studentų) karjeros vystymo galimybes ir karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą/si Lietuvoje pradėta diskutuoti tik nuo 2007 m. (Vilniaus universiteto Karjeros centro projektas „Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose“ (BPD2004–ESF-2.4.0-03-05/0159). Tai buvo pirmasis bandymas Lietuvoje įvertinti studentų turimas *karjeros projektavimo* kompetencijas. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad būsimų (ar esamų) darbo rinkos dalyvių sąmoningumo ir savarankiškumo formavimui/si bei stiprinimui, vis dar skiriama mažai dėmesio (Rosinaitė V., 2008). Tačiau nėra tyrimos karjeros projektavimo kompetencijos skirtingų studijų ir kryptių studentų (pvz., humanitarinių, socialinių, tame tarpe ir meninio profilio). Nes šie tyrimai padėtų atskleisti specifinių gebėjimų sistemas būdingas tos specialybės studentams. Tai atskleidė, kad Lietuvoje ypatingai mažas dėmesys yra skiriamas meninio profilio specialybių studentams, kurių

darbo rinka yra sudėtingai valdoma, nes šie specialistai patys gali susikurti darbo vietas, tačiau ir šiuo atveju būtina ugdyti karjeros projektavimo ir vadybos kompetencijas, tam, kad studentai gebėtų prisitaikyti prie esamų darbo rinkos sąlygų ir visuomenės, jų pokyčių ir poreikių. Tačiau Šiaulių universitete rengiami ne tik meninio profilio specialistai, bet jiems yra suteikiama ir dailės mokytojo kvalifikacija. Dėl šios profesinės kvalifikacijos karjeros projektavimo procesas tampa dar sudėtingesnis, nes meninio profilio specialistams darbo rinka yra ganėtinai plati, o dailės mokytojui darbo rinka ir darbo vietų pasiūla joje yra siaura. Todėl būsimam darbo rinkos dalyviui gali būti sudėtinga rasti pusiausvyrą tarp jo asmenybę atitinkančių karjeros siekių ir darbo rinkoje egzistuojančių galimybių dinamikos. Siekiant palengvinti meninio profilio (su suteikiama mokytojo kvalifikacija) absolventų integraciją į darbo rinką būtina sudaryti sąlygas karjeros projektavimo kompetencijos ugdymui/si universitetinių studijų procese. Tuo tikslu būtina iširti absolventų turimas karjeros projektavimo kompetencijas.

#### **Probleminiai klausimai:**

- 1) Kokių žinių ir gebėjimų karjeros ir jos projektavimo srityje yra įgiję meninį ir pedagoginį išsilavinimą įgysiantys studentai?
- 2) Kaip universitetinių studijų programose yra sudaromos galimybės absolventų karjeros projektavimo kompetencijos ugdymui/si?

**Tyrimo objektas** – universiteto dailės specialybės absolventų karjeros projektavimo kompetencijos ir ekspektacijos.

**Tyrimo hipotezė** – universiteto dailės specialybės absolventai neturi pakankamai žinių ir gebėjimų asmeninės karjeros projektavimo srityje, kurie yra būtini siekiant sėkmingai integruotis į darbo rinką ir patenkinti sėkmingos veiklos ekspektacijas.

**Tyrimo tikslas** – iširti universiteto dailės specialybės absolventų karjeros projektavimo kompetencijų struktūrą ir nustatyti ekspektacijų karjerai turinį.

#### **Tyrimo uždaviniai :**

1. Išanalizuoti teorinę (psichologinę, sociologinę, edukologinę) literatūrą ir teoriškai pagrįsti karjeros projektavimo kompetencijos sampratą, atskleidžiant jos struktūrą bei ekspektacijų karjerai turinio raišką.
2. Parengti empirinio tyrimo strategiją pagrindžiant jos metodologiją ir tyrimo metodų taikymą.

3. Atlikti empirinį tyrimą ir dokumentų turinio content analizę, nustatant karjeros projektavimo kompetencijų struktūrą bei ekspektacijų turinį.
4. Parengti rekomendacijos dailės specialybės absolventų karjeros projektavimo kompetencijos ugdymui/si studijų procese.

### **Tyrimo metodologija:**

Siekiant optimaliausiu būdu išsiaiškinti išsikeltą tyrimo tikslą buvo pasirinkti dokumentų turinio content analizės ir anketinės apklausos metodai. Etiniu aspektu anketa yra anoniminė (nereikia nurodyti nei vardo, nei pavardės). Anketos anonimiškumas neitakojo gautų tyrimo rezultatų. Empirinio tyrimo rezultatams analizuoti, apibendrinti ir patikimumui užtikrinti pakako duomenų apie tiriamųjų amžių, lytį, studijuojamą specialybę. Dokumentų turinio content analizės metodu analizuojami šie dokumentai:

Dailės ir technologijų mokytojo rengimo standartas (2008);

Šiaulių universiteto Dailės ir dizaino studijų programa ir kvalifikacijos aprašas (2007);

Šiaulių universiteto Dailės ir technologijų studijų programa ir kvalifikacijos aprašas (2007);

Šiaulių universiteto Grafinių ir taikomųjų technologijų studijų programa ir kvalifikacijos aprašas (2007);

Šiaulių universiteto Laisvai pasirenkamų disciplinų (modulių) sąrašas (2008).

### ***Tyrimo metodologinį pagrindą sudaro:***

- Pragmatizmo filosofija, kuri akcentuoja žmogiškojo patyrimo svarbą, mokslo ir žmonių kultūros tarpusavio santykį. Pragmatizmo filosofijoje žmogaus patyrimas užima svarbią vietą. Pragmatizmas kryptis, kuri veiklos pagrindu ir tiesa laiko tai, kas duoda apčiuopiamą naudą. Pragmatizmui tiesa yra tai, kas atitinka individo asmeninę naudą (veikla, elgesys, kuris remiasi asmeniniu naudos siekimu).
- Egzistencializmo filosofijos pagrindinė idėja yra tai, kad [individo](#) likimas ir [charakteris](#) priklauso tik nuo pačio žmogaus, žmogus pats apsisprendžia ir visiškai atsako už savo poelgius, tačiau jis turi [atsakomybės](#) ir pareigos jausmą. Atraskdamas žmogus save kaip egzistenciją, pirmą kartą įgyja ir savo laisvę. [Laisvė](#), pagal egzistencializmą, yra tai, kad žmogus nebūtų kaip daiktas, besiformuojantis dėl gamtinio arba socialinio būtinumo, o formotų save kiekvienu savo veiksmu ir poelgiu. Tuo būdu laisvas žmogus atsako už viską, ką jis padarė ir padarys ateityje, ir neteisina savęs susiklosčiusiomis aplinkybėmis bei situacija.

### **Tyrimo metodai:**

*Teoriniai metodai:* mokslinės literatūros analizė.

*Empiriniai metodai:*

kokybiniai: dokumentų turinio content analizė. Content analizė taikoma apdoroti tyrimo duomenis kokybiniu aspektu. Tokios analizės pagrindas yra kontekstas, struktūra. Content analizės metu nustatomos kategorijos. Šio tyrimo content analizės metu buvo nagrinėta Šiaulių universiteto dailės ir dizaino, dailės ir technologijų, dailės ir taikomųjų technologijų bakalauro studijų programas reglamentuojantys dokumentai. Siekiama atskleisti karjeros projektavimo kompetencijų raišką ugdymo/si procese. Content analizės metodas pasirinktas todėl, kad dokumentų turinio analize galima gauti pakankamos informacijos apie iškelto problemos ir tikslo sprendimą.

kiekybiniai: anketinė apklausa (pusiau struktūruotais klausimais), trijų rangu skalė.

*Statistiniai metodai*: statistiniai vidurkiai. Apklausos duomenys buvo sisteminami naudojant SPSS statistinių duomenų tvarkymo kompiuterinę programą. Buvo analizuojamos tiek pačios SPSS duomenų lentelės, tiek remiantis šių lentelių duomenimis sudarytos suvestinės lentelės ir diagramos Microsoft Word formate. Statistinis duomenų apdorojimas, panaudojant atsakymų dažnių analizę, tikimybinis skirstinys (chi-kvadrato kriterijus).

*Chi – kvadrato kriterijus* yra svarbus atliekant statistinius skaičiavimus. vienas iš dažniausiai naudojamų neparimetrinių kriterijų – Chi kvadrato kriterijus naudojamas hipotezėms apie kintamojo skirstinį populiacijoje tikrinti (pvz., ar empirinio ir teorinio skirstinių skirtumas yra reikšmingas), dviejų kintamųjų nepriklausomumui ar vieno kintamojo homogeniškumui tikrinti. Jei Chi – kvadrato testo kriterijaus  $p$  – reikšmė pagal Pirsono formulę (pearson chi – Square) yra vienoda ir viršija reikšmingumo lygmenį 0,05. Vadinasi, nėra esminio skirtumo tarp dviejų analizuojamų metodikų. Jei apskaičiuota Chi – kvadrato reikšmė nėra mažesnė už kritinę ribą, hipotezė apie teorinio skirstinio pavidalą yra atmetama; jei ji mažesnė už šią ribą, nėra pagrindo hipotezę  $H_0$  atmesti, todėl ir gaunamas teiginys, kad požymis generalinėje aibėje gali būti pasiskirstęs pagal teorinį pavidalą.

### **Tyrimo imtis ir organizavimas:**

Tyrimas atliktas 2008 mokslo metais. Tyrimui pasirinkti universitetinių studijų dailės specialybės studentai (įgysiantys dailės bakalauro kvalifikacinį laipsnį ir mokytojo profesinę kvalifikaciją), nes dėl dvigubos kvalifikacijos karjeros projektavimo procesas šioje populiacijoje yra sudėtingas, nes meninio profilio specialistams darbo rinka yra plati, tačiau dailės mokytojų darbo rinka ir darbo vietų pasiūla joje yra nedidelė ir siaura. Tyrimui pasirinktas Šiaulių universitetas, nes Šiaulių universitetas vienintelis Lietuvoje universitetiniu lygmeniu rengia šios srities specialistus.



Tyrimo metu buvo apklaustos Šiaulių universiteto menų fakulteto dailės specialybės dieninio skyriaus trys absolventų grupės, kuriems baigus studijas bus suteiktas bakalauro kvalifikacinis laipsnis ir mokytojo profesinė kvalifikacija. Apklausoje dalyvavo 29 absolventai (generalinės aibės dydis N=38). Tyrime dalyvavo šių specialybių absolventų grupės:

Grafinės ir taikomosios technologijos – 9 studentai,

Dailė ir dizainas – 16 studentų,

Dailė ir technologijos – 4 studentai.

### **Tyrimo etapai:**

*1 etapas.* Analizuota mokslinė literatūra, dokumentų analizė, interneto duomenų bazės.

*2 etapas.* Sukurta tyrimo metodika, atliktas anketinis tyrimas.

*3 etapas.* Atlikta tyrimo duomenų analizė.

### **Darbo naujumas:**

1. Pagrįstas universitetinių studijų dailės specialybės studentų karjeros projektavimo teorinis konceptas.
2. Nustatyta karjeros projektavimo kompetencijos struktūra bei apibūdintas ekspektacijų karjerai turinys.

### **Praktinis reikšmingumas:**

1. Gauti empirinio tyrimo metu duomenys padeda pažinti karjeros projektavimo kompetencijos ugdymo/si situaciją universitetinėse studijose.
2. Sukurtas ir empiriniame tyrime išbandytas karjeros projektavimo kompetencijų struktūros tyrimo diagnostinis instrumentas, kuris padeda nustatyti karjeros projektavimo kompetencijos raišką studijų realybėje.
3. Tyrimo rezultatai, apibendrinimai, išvados bei rekomendacijos suteikia galimybę interesų grupėms tinkamai atnaujinti dailės specialybės studijų programas, universitetinio rengimo metodikas.

### **Darbo struktūra:**

Magistro darbą sudaro santrauka lietuvių, anglų kalba, įvadas, du skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, 3 priedai. Darbe pateikiama: 8 lentelės, 31 paveikslas.

# 1. KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJOS UGDYMO/SI TEORINIAI PAGRINDAI

## 1.1. Karjeros ir karjeros projektavimo teorinė apibrėžtis

Sąvoka „karjera“ kildinamas iš lotynų kalbos žodžio „carraria“ arba iš senosios prancūzų kalbos žodžių „carriere“ ir reiškia bėgimo taką, greitą judėjimą, veiksmų kryptį. Moksliniuose tyrimuose karjeros sąvoka plačiau pradėta vartoti dvidešimto amžiaus viduryje, pasirodžius D.E. Super (1957) (pagal Herr ir Cramer, 2003) darbams, kuriuose jis pasiūlė tirti ne profesijos pasirinkimą, o karjerą kaip visą gyvenimą trunkantį darbinės veiklos kelią, kurį planuoja bei įgyvendina pats žmogus.

Karjera yra su darbine veikla susijusios patirties procesas, trunkantis visą žmogaus gyvenimą. N. Petkevičiūtė (2006) teigia, kad karjera susideda iš dviejų pagrindinių elementų: objektyvių ir subjektyvių. Objektyvus karjeros elementas- tai pastebima, reali aplinka ir karjerą galima valdyti tobulinant savo žinias. Priešingai, subjektyvus elementas siejamas su situacijos suvokimu. Pavyzdžiui, užuot įgijus daugiau žinių (objektyvus elementas), žmogus galėtų pakeisti savo aspiracijas/ siekius (subjektyvus elementas). Iš šito galima daryti prielaidą, kad tiek objektyvūs veiksniai, tiek ir individualus jų suvokimas yra svarbūs projektuojant asmeninę karjerą.

Karjera yra vienas iš svarbiausių asmenybės savimonės, savivertės, savigarbos, saviraiškos, socialinio statuso ir gyvenimui reikalingų pajamų šaltinių. Amerikietis D.E. Super (1980) vienas iš pirmųjų į mokslinę vartoseną įtraukė karjeros terminą, kuris, jo nuomone, platesnis už profesiją ir apima žmogaus atliekamų profesinių vaidmenų, darboviečių ir jose užimamų postų seką, prasidedančią daug anksčiau už profesinę veiklą ir pasibaigiančią išėjus į pensiją ar mirus. Be to jis įvedė profesinės brandos sąvoką, reiškiančią mokėjimą savarankiškai spręsti problemas, susijusias su karjeros ir profesijos pasirinkimu.

Karjera – tai žmogaus nuostatų ir veiklų seka, susijusi su žmogaus darbine patirtimi per visą jo gyvenimą ( Krumboltz, 1999). Karjera, kaip žmogaus veiklų seka per visą gyvenimą, yra procesas, sąlygojamas įvairių – ekonominių, socialinių, kultūrinių, psichologinių veiksnių. Intensyviai ir pastoviai kintantis karjeros kontekstas bei žmogaus ir aplinkos sąveika sąlygoja karjeros sampratos kaitą.

Ilgą laiką karjeros sąvoka buvo suprantama tradiciškai – kaip judėjimas aukštyne tam tikros organizacijos pareigybių hierarchijoje. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas (2007) apibūdina karjeros sąvoką kaip kilimą tarnyboje ar visuomeninėje veikloje. Šiuolaikinė karjeros

psichologija siūlo suteikti šiai sąvokai kitą reikšmę. R. Laužacko (2005) nuomone, karjeros nereikėtų tapatinti su profesine sėkme ar nesėkme. Šiuolaikiniam požiūriui į karjerą būdingas multidiscipliniškumas ir aktyvi asmeninė pozicija (Stanišauskienė, Večkienė, 1999).

Karjeros sąvoka yra daugiaprasmė ir platesnė už profesijos, užsiėmimo ar darbo sąvokas. Ji apibūdina ne tik profesinės veiklos pobūdį, bet ir dirbantį asmenį bei instituciją (darbovietę), kuri apibrėžia jo veiklą ir poziciją gamybinės organizacijos struktūroje. Karjera – tai ne vienintelė profesija ar užsiėmimas, kuriai žmogus paskiria visą gyvenimą.

P. Hodkinson ir A.C. Sparkers (1997) teigė, jog karjera – tai nuosekliai kintanti laike asmens profesinės, darbinės veiklos ir su ja susijusio patyrimo seka, trunkanti visą gyvenimą, apimanti jo elgesį ir nuostatas, susijusias su šia veikla.

Mokslinėje literatūroje pateikiami keturi pagrindiniai karjeros sampratos variantai:

- karjera kaip pasiekimai (ši samprata daugiausiai taikoma darbo aplinkoje);
- karjera kaip profesija (kuri gali būti daugiau ar mažiau prestižinė);
- karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tąsa (kiekvienas dirbantis žmogus turi savo darbo istoriją, karjerą);
- karjera kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka.

Trys pirmosios sampratos atskleidžia siaurąją, o ketvirtoji plačiąją karjeros sampratą. Plačiąją prasme karjeros samprata aiškinama kaip darbo proceso (Lidstrom, 1995; Salvendi, 1991) ir darbo turinio (Hachman, Oldham, 1994) tikslingas atitikimas asmeniui vykdant tam tikras darbo užduotis, atliekant tam tikras funkcijas (pagal Valackienė, 2003). Profesinės karjeros siaurąją prasme samprata apima asmens profesijos pasirinkimą ir karjeros planavimo strategijas: individo gebėjimus, vertybes, interesus.

Tokie profesinės karjeros sąvokos aiškinimai rodo, kad galimos skirtingos karjeros sampratos: viena susijusi su konkrečia veikla, kita – su gyvenimo planavimu ir to plano įgyvendinimu. Išsamiausiai karjeros samprata nagrinėjama žmogiškųjų išteklių vadybos integruojančios naujausias socialinių mokslų žinias, srityje. V. Stanišauskienė ir N. Večkienė (1999) pažymi, kad žmogiškųjų išteklių vadybos sferoje taikoma platesnė karjeros samprata:

- Karjera yra per gyvenimą besitęsianti darbų seka, susijusi su asmenybės pažiūromis ir motyvais, kai jis ar ji veikia tuose darbuose (Beach, 1985) (pagal Liebsch ir Petkevičiūtė, 2006).
- Karjera yra nuostatų ir elgsenų seka, susijusi su darbine patirtimi per visą žmogaus gyvenimą (Schuler, 1995) (pagal Stanišauskienė, 2004).
- Karjera yra asmens patiriamų, su darbu susijusių vaidmenų ir veiklų seka (Arnold, 1997).

Tačiau karjera yra daugiau nei visuma darbų, asmens turėtų per visą jo gyvenimą, tai taip pat ir mokymasis veikti individualiai, ir tikslų pasiekimas bei ambicijų patenkinimas, atliekant įvairius socialinius vaidmenis. Karjera – tai kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų kaita žmogaus gyvenime ( Kučinskienė, 2003).

Tokia plati karjeros samprata leidžia pastebėti, kad (Schuler, 1995):

- Karjeros kaip elementų sekos supratimas reiškia, kad yra karjeros proceso planavimo ir valdymo galimybė;
- Tas pats supratimas leidžia numatyti sėkmės ir nesėkmės tikimybę bei galimybę išvengti realių pavojų;
- Karjera apima ilgą periodą – nuo žmogaus rengimosi karjerai iki išėjimo į pensiją, todėl galima suskirstyti karjeros procesą į etapus, šį skirstymą pagrindžiant asmenybės raidos psichologijos teorijomis;
- Karjera apima ne tik individo veiklas, bet ir kintančius jo požiūrius, nuostatas, žinias ir mokėjimus;
- Kai kurios nuostatos ir veiklos (pavyzdžiui nuolatinė saviugdosa nuostata, komunikacinė veikla yra fundamentalios ir tęsiasi per visą individo karjeros procesą.

Išvardinti bruožai atskleidžia vadybos, psichologijos, edukologijos ir kitų socialinių mokslų pasiekimų reikšmę dinamiškam ir integraliam požiūriui į šią sampratą. Išanalizavus mokslinę literatūrą apie karjerą ir jos reikšmę asmeniniam žmogaus gyvenimui, jo kokybei, galima teigti, kad yra būtina ugdyti karjeros projektavimo kompetenciją, nes akivaizdu, kad karjeros projektavimas yra be galo aktualus žinių visuomenėje, kurioje darbo rinkos poreikių kaita yra itin sparti, o mokymasis, ypač profesinis, tampa neišvengiama būtinybe. Tačiau mokymasis visuomet yra tikslingas, nukreiptas į tam tikrų gebėjimų, tiek bendrųjų, tiek specialiųjų, susijusių su konkrečia profesija, įgijimą. Darbo rinkos kaita, kurią sąlygoja sparti mokslo ir technologijų pažanga, objektyviai užprogramuoja būtinybę numatyti, t.y. projektuoti savo karjeros pokyčius, kurių pagrindu priimamas sprendimas, ką ir kodėl būtent tai reikia studijuoti. Vadinasi, karjeros projektavimo gebėjimai ir kompetencijos tampa nepaprastai aktualūs, nes mylimas darbas yra svarbi žmogaus gyvenimo prasmės dalis. Todėl yra būtina išsiaiškinti, kaip įvairių sričių mokslininkai apibrėžia kompetencijos sąvoką.

„Competence“ terminą pirmasis paminėjo humanistinės psichologijos atstovas R. White (1959) (pagal Smith ir Robert, 2002). Analizuodamas žmogaus motyvaciją, R.White (1959) (pagal Smith ir Robert, 2002) atkreipė dėmesį į tai, kad nepakanka biologinės motyvacijos jo elgesio priežastims paaiškinti. Žmonės dažnai turi tam tikrų gebėjimų poreikį. Šis poreikis stipriai siejasi su vidine motyvacija. Kitas JAV mokslininkas – D. McClelland (1973) (pagal Le Deist ir Winterton, 2005) pasiūlė kompetencijas vertinti kaip tam tikrus asmenybės gebėjimus

(savireguliacijos, socialinių įgūdžių ir kt.), kuriuos galima apibūdinti elgesio terminais. Šiuos gebėjimus D. McClelland (1973) (pagal Le Deist ir Winterton, 2005) priskyrė „competency“ sąvokai, pabrėždamas jų skirtumus nuo intelekto testais vertinamų gebėjimų bei akcentuodamas kompetencijos reikšmę veiklos rezultatams.

Kompetencijos gali apimti skirtingus žmogaus elgesio raiškos lygius. Tradiciškai joms priskiriami žinių, gebėjimų, įgūdžių bei nuostatų lygmenys, tačiau kai kurie autoriai kompetencijoms priskiria ir tam tikras asmenybės savybes (Spencer, 2001). Taip pat skiriamos skirtingos kompetencijų rūšys pagal tai, kokias žinių, gebėjimų, įgūdžių, nuostatų sritis jos apima. Galima išskirti bendrąsias, specialiąsias, pagrindines, perkeliamąsias, asmenines ir t.t. (Widdett ir Hollyforde, 2003).

V. Vaitkevičiūtė (2007) kompetenciją apibrėžia, kaip funkcinį gebėjimą adekvačiai atlikti tam tikrą veiklą. Jeigu žmogus konkrečioje profesijoje atlieka ne vieną, o daug skirtingų funkcijų, vadinasi, jis turi turėti daug skirtingų kompetencijų. Todėl svarbu yra išsiaiškinti iš kokių skirtingų kompetencijų susideda karjeros projektavimo kompetencija.

Analizuojant mokslinę literatūrą karjeros projektavimo kompetencijų tema susidurta su dvejomis sąvokomis: „karjeros planavimas“ ir „karjeros projektavimas“. Vienuose šaltiniuose jos yra tapačios, kituose jos yra išskiriamos atskirai, ir pabrėžiama, kad karjeros planavimas yra viena iš karjeros projektavimo sudedamųjų dalių. **Karjeros planavimas** traktuojamas, kaip racionalaus horizontalios/vertikalios karjeros plano konkrečioje profesijoje parengimas. **Karjeros projektavimas** kaip nuolatinės asmens pastangos išvelgti būsimas darbo rinkos kaitos tendencijas ir numatomų pokyčių kontekste tirti bei planuoti savo profesinę perspektyvą (ugdymas karjerai), o taip pat profesinės kvalifikacijos tobulinimosi poreikius (karjeros planavimas), siekiant optimaliai realizuoti savo prigimtinius gabumus bei sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje (Leonardo Da Vinčio programos projekto „Įsidarbinimo galimybių didinimas: profesijos konsultanto rengimas Europos sąjungos plėtros kontekste“ rezultatai, 2004). Šiame darbe karjeros planavimas bus laikomas kaip karjeros projektavimo viena iš sudedamųjų dalių.

K. Pukelis (2003) karjeros projektavimą apibūdina kaip nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti bei planuoti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje ir įprasminti savo gyvenimą.

Pagal H. Gardner (1983) profesinės karjeros projektavimo samprata aiškinama kaip asmens profesijos pasirinkimas ir karjeros planavimo strategijos, sukurtos atsižvelgiant į individo gebėjimus, vertybes, interesus. R. J. Sternbergas (1985) teigia, kad darbo vertybės yra susijusios

su asmeninėmis vertybėmis. Projektuojamas profesinę karjerą, asmuo formuojasi darbo vertybių sistemą, kuri padės pasirinkti darbą, padaryti jį prasmingesnę ir tikslingesnę.

Karjeros projektavimas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas šiuolaikinėje žinių visuomenėje tampa ypač aktualus dėl daugelio priežasčių. Pirma, darbo rinkos poreikių kaita darosi vis spartesnė. Žmonėms vis dažniau tenka keisti veiklos pobūdį. Svarbu tampa ne tik išlikti, bet ir būti konkurencingam bei sėkmingam darbo rinkoje. Kita vertus, žmogaus profesinis pašaukimas, t.y. gabumai tam tikrai veiklai išlieka pastovūs ir nekintantys. Vadinasi, labai svarbu jau jaunystėje pasirinkti tokią profesiją, kuri labiausiai atitiktų prigimtinių profesinių pašaukimą. Rinkos ekonomika grįstoje žinių visuomenėje tai ne tik pats svarbiausias, bet ir pats sudėtingiausias uždavinys. Antra, sparti darbo rinkos poreikių kaita bei žinių tapimas esmine sėkmės sąlyga konkurencija grįstoje rinkos ekonomikoje kelia naujus reikalavimus ir jos subjektų gebėjimams gauti tokių žinių, kurios leistų, kaip minėta, ne tik išlikti, bet ir laimėti konkurencinę kovą.

Šiuolaikinę karjeros projektavimo teoriją įvairiais aspektais plėtojo šie užsienio šalių tyrėjai: F. Parsons (1909), D. E. Super (1957, 1961, 1962, 1980), J. Holland (1973), V. Harren (1979), K.B. Hoyt (1979), N. Rubinton (1980), P. Hodkinson ir A.C. Sparkers (1997), Sh. Fukuyama (1980, 1982, 1984), E. L. Herr ir S. H. Cramer (1984), H. Gardner (1983) ir kiti. Lietuvoje įvairius, dažniausiai ugdymo karjerai aspektus, tyrinėjo K. Paltarokas (1928), A. Gučas (1937), J. Laužikas (1937, 1969, 1972), S. Gudelis (1983), L. Jovaiša (1975, 1981, 1998), R. Kučinskienė (2003), A. Sakalas ir A. Šalčius (1997), K. Pukelis (2003), N. Petkevičiūtė (2006) ir nemažai kitų mokslininkų.

Išanalizavus įvairių autorių mokslinius darbus tampa akivaizdu, kad karjeros projektavimas yra aktualus kiekvienam žmogui, nepriklausant nuo lyties, amžiaus ir išsilavinimo, todėl ir yra būtina asmenį rengti karjerai. Rengimas karjerai – tai karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas. Šių kompetencijų pagalba žmogus gali išsikelti jo asmenybę geriausiai atitinkančius karjeros tikslus bei išorinio pasaulio siūlomas galimybes, juos suderinti su kitomis gyvenimo sferomis (laisvalaikiu, šeima) ir integruoti į bendrą gyvenimo planą, tinkamai panaudojant turimus išteklius (žinias, įgūdžius, laiką ir t.t.) tikslams pasiekti, stebėti, vertinti ir koreguoti ir keisti savo tikslus bei pastangas jų pasiekimui.

Apžvelgus karjeros projektavimo kompetencijos sampratą, būtina išanalizuoti ir aptarti karjeros projektavimo kompetencijos struktūrą, nes tik žinodami iš kokių dalių (kompetencijų) susideda ši kompetencija galime kalbėti apie jos ugdymą.

## 1. 2. Karjeros projektavimo kompetencijos struktūros teorinis pagrindimas

Analizuojant mokslinę literatūrą apie kompetencijas ir jų skirstymą paaiškėja, kad vieni autoriai skiria tik bendrųjų, specialiųjų ir pagrindinių kompetencijų grupes, kiti autoriai skirsto į kognityvines, funkcinės, asmenines, etinės kompetencijų grupes. Karjeros projektavimo kompetencija priskiriama asmeninės kompetencijos grupei (Hall ir Richter, 1990), kaip asmeninio profesinio tobulėjimo kompetencija. Tačiau kiti autoriai (Baruch, 2004; Herr ir Cramer, 2003) ypatingai akcentuoja karjeros projektavimo kompetencijos svarbą ir išskiria ją kaip atskirą grupę, kurią priartina gyvenimo sampratai, apima darbo, mokymosi, laisvalaikio, šeimos veiklas. Karjeros projektavimo sampratą jie glaudžiai sieja su mokymosi visą gyvenimą samprata, nes ugdant karjeros valdymo kompetencijas tuo pačiu yra ugdoma ir mokymosi visą gyvenimą gebėjimai.

Studentų karjeros valdymo kompetencijų ir paslaugų kokybės įsivertinimo (2007) atliktame sociologiniame tyrime Karjeros projektavimo kompetenciją sudaro 3 pagrindinės struktūrinės dalys:

1. Savęs pažinimo kompetencija;
2. Mokymosi ir karjeros pažinimo kompetencija;
3. Karjeros planavimo kompetencija.

### 1.2.1. Savęs pažinimo kompetencija

Savęs pažinimas, savęs vertinimas - tai gyvenimo prasmės suvokimas būti dėmesio centre, savojo pašaukimo ieškojimas darbo rinkoje siekiant profesinės kompetencijos tobulinimo ir plėtros (Karjera šiandien ir rytoj, 2002).

Savęs pažinimo kompetencija susideda iš 3 kompetencijų (parengta pagal Studentų karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo karjeros konsultanto pagalbos programą (2008)):

1. Aiškaus savęs suvokimo kompetencijos:

<b>Aiškaus savęs suvokimo kompetencijos struktūra</b>	<b>Kompetencijų indikatoriai</b>
Savęs suvokimo ir vertinimo svarba karjerai	– Gebėti apibūdinti darbo, mokymosi ir laisvalaikio pasiekimus ir jų įtaką savęs suvokimui. – Gebėti save realiai, adekvačiai įvertinti. – Gebėti save teigiamai įvertinti.
Karjerai svarbūs Asmenybės konstruktai	– Gebėti apibūdinti turimus įgūdžius, gebėjimus, interesus, patirtį, vertybes ir asmenybės bruožus. – Suprasti, kaip turimi įgūdžiai, gebėjimai, interesai, patirtis, vertybės, asmenybės bruožai įtakoja karjeros sprendimus.

2. Tinkamos elgsenos įgūdžių kompetencijos:

<b>Tinkamos elgsenos įgūdžių kompetencijos struktūra</b>	<b>Kompetencijų indikatoriai</b>
Konstruktivus Tarpasmeninis bendravimas	– Gebėti tinkamai reikšti jausmus ir mintis tarpasmeniniame bendravime.
Karjeros kliūtys ir jų įveikimo galimybės	– Gebėti įveikti save žeminantį elgesį. – Gebėti apibūdinti streso požymius. – Gebėti karjeros kliūčių įveikimui susirasti paramą ir pasinaudoti turimais ryšiais.

3. Asmens vystymosi pokyčių supratimo kompetencija:

<b>Asmens vystymosi pokyčių supratimo kompetencijos struktūra</b>	<b>Kompetencijų indikatoriai</b>
Asmenybės raidos įtaka karjerai	– Gebėti apibūdinti asmeninės motyvacijos ir aspiracijų pokyčius laikui bėgant. – Gebėti apibūdinti asmens fizinius pokyčius, atsirandančius su amžiumi, ir supras, kaip prie jų prisitaikyti atliekant darbinės užduotis.
Kritiniai gyvenimo įvykiai, įtakojantys karjerą	– Suprasti pokyčių gyvenime reikalaujančius įvykius, tokius kaip darbo praradimas, darbo keitimas ir kt.

Asmenybė save pažįsta aktyviai dalyvaudama visuomenės gyvenime, tiesiogiai bendraudama ir bendradarbiaudama, t.y. pažindama aplinką, reaguodama į jos poveikius. Suvokdami aplinkinį pasaulį, suprantame ir patys save, kuriame apie save stereotipinį pasaulį, mitus, siekdami savo elgesio, emocijų ir kitų veiksmų paaiškinimo, džiaugiamės pasiektais laimėjimais, emociniais potyriais. Iš pirmo žvilgsnio tai yra visiškai nesudėtingas procesas, tačiau patekus į realaus gyvenimo rutiną, tai tampa sudėtingu procesu, kuris skatina neadekvatų savęs vertinimą, todėl asmenybė nesusimąsto ir neįvertina kai kurių turimų savybių, kurios galėtų nulemti jo veiksmus dabartinėje visuomeninėje veikloje, darbo pasaulyje ar bendraujant ir bendradarbiaujant (Psichologija studentui, 1996).

Savęs pažinimas – tai galimybė išreikšti bei realizuoti save, asmenines galimybes, kad žmogus taptų savimi. Pats procesas – tai savęs aktualizavimas, savęs išreiškimas bei savo galimybių realizavimas. Savęs pažinimas yra pirmas ir itin svarbus žingsnis norint projektuoti savo karjerą. Tik asmuo išsiaiškinęs savo vertybes, interesus, motyvus, polinkiu, prioritetus, tik išanalizavęs savo stipriąsias ir silpnąsias ypatybes, savybes, reikšmingas siekiant karjeros, turimus įgūdžius, bendrąsias kompetencijas ir specialiąsias kompetencijas gali žengti kitus žingsnius projektuojant savo asmeninę karjerą (Valickas, Rosinaitė ir Antanaitytė, 2008).



**Savęs pažinimas** yra kiekvienos subrendusios asmenybės asmeninės karjeros kūrimo pamatas. Tik suvokdamas savo gyvenimo vertybes, asmeninius norus, galimybes, turėdamas asmeninę profesinės karjeros viziją, asmuo gali teisingai pasirinkti tolimesnį profesinį kelią. Laikui bėgant žmogus keičiasi, todėl savęs pažinimas turi vykti nuolatos, analizuojant save ir iškeliant, formuluojant bei numatant tolimesnius savo tikslus (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008).

## 1.2.2. Mokymosi ir karjeros pažinimo kompetencija

Šiandieniniame pasaulyje kiekvienas žmogus susiduria su naujomis ir greitai kintančiomis situacijomis, reikalaujančiomis kaskart vis naujų žinių, mokėjimų ir įgūdžių. Vadinasi, jis turi gebėti mokytis. Šis gebėjimas ypač aktualus šių laikų žmogui, kasdien susiduriančiam su gausybe informacijos, kurią privalo apdoroti ir įsiminti.

Mokymosi ir karjeros pažinimo kompetencija susideda iš 5 kompetencijų (parengta pagal Studentų karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo karjeros konsultanto pagalbos programą (2008)):

### 1. Mokymosi įgūdžių kompetencija:

<b>Mokymosi įgūdžių kompetencijos struktūra</b>	<b>Kompetencijų indikatoriai</b>
Asmeninio mokymosi proceso valdymas	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gebėti rinktis mokymosi sritis ir kryptis, leidžiančias įgyvendinti trumpalaikius ir ilgalaikius planus, skirtus karjeros tikslų pasiekimui.</li> <li>– Gebėti įvardinti informaciją apie mokymosi galimybes.</li> <li>– Gebėti apibūdinti valstybės išteklius ir paramą, kuria galima pasinaudoti mokymuisi.</li> </ul>
Efektyvaus mokymosi įgūdžiai	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gebėti įvardinti strategijas, skirtas asmeninių barjerų, galinčių sutrukdyti mokytis, įveikimui.</li> </ul>

### 2. Mokymosi visą gyvenimą kompetencija:

<b>Mokymosi visą gyvenimą kompetencijos struktūra</b>	<b>Kompetencijų indikatoriai</b>
Mokymosi visą gyvenimą proceso valdymas	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Suprasti pasitikėjimo svarbą siekiant mokymosi veiklos (studijų, testų ir kt.).</li> <li>– Suprasti, kaip mokymosi pasiekimai ir gyvenimo patirtis susiję su profesinėmis galimybėmis.</li> <li>– Gebėti įvardinti ir apibūdinti organizacijos turimus išteklius, skirtus mokymosi paramai.</li> </ul>

3. Informacijos apie karjerą paieškos, jos įvertinimo ir interpretavimo kompetencija:

<b>Informacijos apie karjerą paieškos, jos įvertinimo ir interpretavimo kompetencijos struktūra</b>	<b>Kompetencijų indikatoriai</b>
Informacija karjeros valdyme	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Suprasti informaciją apie savęs įvertinimą, karjeros planavimą, profesijas, galimus darbdavius, organizacinės struktūros ir darbdavių lūkesčius.</li> <li>– Gebėti apibūdinti informaciją, pateikiamą profesijų aprašuose (profesijos vadovuose), žinos jos panaudojimo galimybes ir ribotumus.</li> <li>– Gebėti įvardyti įvairias įsidarbinimo galimybes asmeniui, turinčiam tam tikras profesines kompetencijas.</li> <li>– Gebėti įvardyti darbo vietas sau sukūrimo galimybes.</li> <li>– Gebėti įvardinti veiksnius, nulemiančius neteisingą informaciją apie profesijas.</li> <li>– Gebėti apibūdinti informaciją apie atskirų sričių darbdavius ir samdos praktiką.</li> </ul>
Informacijos apie karjerą paieška ir naudojimas	Gebėti įvardinti šiuolaikinius karjeros projektavimo informacinius išteklius ir jais pasinaudoti.

4. Pasirengimo darbo paieškai, įsidarbinimui, darbo išlaikymui ir keitimui kompetencija:

<b>Pasirengimo darbo paieškai, įsidarbinimui, darbo išlaikymui ir keitimui kompetencijos struktūra</b>	<b>Kompetencijų indikatoriai</b>
Pasirengimas darbo paieškai	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gebėti įvardinti įsidarbinimo situacijas, atitinkančias individualius karjeros tikslus.</li> <li>– Gebėti rasti ir atrinkti informaciją apie laisvas darbo vietas.</li> <li>– Gebėti apibūdinti socialinius ir ekonominius pokyčius, turinčius įtakos žinioms, gebėjimams ir įgūdžiams, reikalingiems sėkmingam darbo atlikimui.</li> <li>– Demonstruos strategijas, palaikančias karjeros pokyčius.</li> <li>– Gebėti apibūdinti karjeros planavimo ir įdarbinimo paslaugas, kurias teikia organizacijos.</li> <li>– Žinoti, kokie įgūdžiai yra perkeliama pereinant iš vieno darbo į kitą.</li> </ul>
Darbo paieška ir sprendimo dėl įsidarbinimo priėmimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Suprasti, kad darbo paieškoje pasinaudoti galima darbo kolegų, draugų ir šeimos narių pagalba.</li> <li>– Gebėti parengti darbo dokumentus (CV, motyvacijos laiškas ir kt.).</li> <li>– Gebėti sėkmingai dalyvauti atrankos pokalbyje dėl darbo.</li> <li>– Formuoti tinkamas nuostatas į darbą ir elgesį darbinėse situacijose.</li> </ul>

5. Supratimas, kaip visuomenės poreikiai ir funkcijos įtakoja darbo pobūdį kompetencija:

<b>Supratimas, kaip visuomenės poreikiai ir funkcijos įtakoja darbo pobūdį kompetencijos struktūra</b>	<b>Kompetencijų indikatoriai</b>
Darbo vaidmuo individo ir visuomenės gyvenime	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gebėti apibūdinti darbo įtaką asmens vertybėms ir gyvenimo būdui.</li> <li>– Suprasti ir gebėti apibūdinti, kaip visuomenės poreikiai ir funkcijos įtakoja profesijų pasiūlą ir paklausą.</li> <li>– Suprasti ir gebėti apibūdinti profesinių, ekonominių ir technologinių sričių bei paslaugų sektoriaus plėtros tendencijas ir jų ryšį su studijų programomis bei įsidarbinimo galimybėmis.</li> <li>– Suprasti pasaulinės ekonomikos pokyčius ir jų įtaką individo karjerai.</li> </ul>

Kiekvienas žmogus, siekdamas išsivirti darbo rinkoje ir sėkmingai joje veikti, turėtų gerai suvokti šiandieninę darbo rinką, jos pasiūlos ir paklausos santykį ir kaitą. Tai yra vieni iš svarbiausių veiksnių, turinčių įtakos pasirenkant savo asmeninės karjeros kelią.

**Darbo rinka** – darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis (Darbo rinkos terminai ir sąvokos. 1998).

L. Jovaiša (1999) pataria, jog siekdami gyvenimo prasmės bei išsivirti darbo rinkoje, jaunoji karta, prieš pasirinkdama profesinių studijų kryptį, turėtų priimti racionalų sprendimą, kuris sustiprintų motyvacijos veiksnius, t.y. žmogus turi susipažinti su būsimosios profesijos ar pareigybės sąvoka (paskirtis, jos pritaikymo sritys, socialinė reikšmė ir statusas visuomenėje); specialybės įsigijimo galimybės ir perspektyva ateityje; gebėjimų dominavimu; socialinėmis ir ekonominėmis darbo sąlygomis. Šia specialybės pažinimo etapai palengvintų asmens profesinį pasirinkimą bei orientuotų į asmenybės savybes, intelektą, interesų sritis.

Planuodami savo profesinę karjerą, konstruojame savo darbo vertybių sistemą, kuri gali padėti pasirinkti darbą, padaryti jį prasmingesnį, tikslingesnį. Profesijos pasirinkimui svarbios trys vertybių grupės (Profesinės karjeros vadovas, 1998):

- Kultūros vertybės;
- Asmeninės vertybės;
- Darbo vertybės.

Savo vertybių, polinkių, interesų ir gebėjimų identifikavimas, analizė, abstrahavimas yra pirmas žingsnis priimant svarbius racionalius sprendimus, kurie vėliau plėtojami ir realizuojami gyvenime. Taip pat svarbu gebėti suvokti karjerą sąlygojančių socialinių, ekonomikos ir

užimtumo veiksmų sistemą ir kaitą, identifikuoti karjeros galimybių spektrą ir jų siekimo alternatyvas.

Situacijos darbo rinkoje kaitos suvokimas skatina nuolat koreguoti savo asmeninės profesinės karjeros planą. Atsiranda mokymosi poreikiai, kurie verčia tobulėti tam, kad asmuo išliktų konkurencingas darbo rinkoje.

### **Įgūdžiai, padedantys įsitvirtinti nuolat kintančioje darbo rinkoje:**

- 34.1. Gebėjimas naudotis informacinėmis komunikacinėmis technologijomis (IKT).
- 34.2. Įvairių užsienio kalbų mokėjimas.
- 34.3. Gebėjimas mokytis bei mokyti.
- 34.4. Gebėjimas bendradarbiauti bei dirbti komandoje.
- 34.5. Gebėjimas konstruktyviai spręsti problemas.
- 34.6. Gebėjimas planuoti, organizuoti veiklą.
- 34.7. Verslumas (kurti naujas darbo vietas ir įsidarbinti pačiam).

(Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008)

Socialiniai gebėjimai apimantys bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimus, yra ypatingai svarbūs integruojantis į darbo rinką. Šiandieninėje darbo rinkoje, kai žinių nepakanka, reikia sugebėjimo argumentuotai įtikinėti, sugebėti klausytis, spręsti išskylančius konfliktus, dirbti komandose bei siekti kompromisų (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008).

Socialinė kompetencija apima daug ir įvairių gebėjimų, kuriuos galima sugrupuoti taip: bendravimo, bendradarbiavimo ir veikimo socialinėje aplinkoje.

**Bendravimo** gebėjimai – pakankamai plati sąvoka, apimanti argumentuoto kalbėjimo, klausymosi, kito žmogaus pažinimo, konfliktų sprendimo, derėjimosi (dalykinio ginčo) ir kitus įgūdžius. Bendravimas, kaip prasminga sąveika tarp dviejų ar daugiau žmonių (Želvys, 1995), natūraliai vyksta bet kurioje žmonių grupėje, todėl, atrodytų, bendravimo gebėjimų specialiai ugdyti nereikia. Tačiau taip nėra. Būtinai tam tikros žinios ir galimybė jas taikyti, analizuoti savo bei kitų bendravimo patirtį ir mokytis iš jos.

**Bendradarbiavimo** gebėjimai – tai tikslingai veikiant grupėje (ir komandoje) būtini gebėjimai, kurie gali būti įvardinti kaip komandų kūrimo, komandinio darbo, įvairių vaidmenų atlikimo, tarpgrupinės kooperacijos įgūdžiai.

### 1.2.3. Karjeros planavimo kompetencija

**Karjeros planavimas.** Karjeros plano sudarymas – viena svarbiausių karjeros projektavimo dalių. Atliekant karjeros planavimą, reikia įsisąmoninti kas iš tiesų patinka, įsisąmoninti turimas savybes bei tai, kiek jos atitinka asmeninius poreikius.

Karjeros planavimo kompetencija susideda iš 3 kompetencijų (parengta pagal Studentų karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo karjeros konsultanto pagalbos programą (2008)):

#### 1. Karjeros sprendimų priėmimo kompetencija:

<b>Karjeros sprendimų priėmimo kompetencijos struktūra</b>	<b>Kompetencijų indikatoriai</b>
Efektyvus sprendimų priėmimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gebėti priimti efektyvius karjeros ir mokymosi sprendimus.</li> <li>– Gebėti numatyti galimas karjeros sprendimų pasekmes.</li> </ul>
Veiksniai, įtakojantys karjeros sprendimus	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gebėti suprasti ir apibūdinti asmeninius kriterijus sprendimų priėmimui dėl mokymosi, tobulinimosi ir karjeros tikslų įgyvendinimo.</li> <li>– Gebėti apibūdinti mokymosi, darbo ir šeimos sprendimų įtaką karjeros sprendimams.</li> <li>– Gebėti įvertinti profesines karjeros galimybes vadovavimo stiliaus, darbo aplinkos, naudos ir kt. darbo aspektų atžvilgiu.</li> <li>– Gebėti identifikuoti asmenines ir aplinkos sąlygas, turinčias įtakos karjeros sprendimams.</li> </ul>

#### 2. Darbo įtakos asmeniniam ir šeimyniniam gyvenimui supratimo kompetencija:

<b>Darbo įtakos asmeniniam ir šeimyniniam gyvenimui supratimo kompetencijos struktūra</b>	<b>Kompetencijų indikatoriai</b>
Darbinių ir asmeninių Socialinių vaidmenų sąveika	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Suprasti, kaip šeima ir laisvalaikis įtakoja profesinius vaidmenis ir sprendimus.</li> <li>– Suprasti, kaip individo ir šeimos raidos etapai įtakoja karjerą.</li> <li>– Suprasti, kaip tarpusavyje yra susijusios darbo, šeimos ir laisvalaikio veiklos.</li> </ul>

#### 3. Karjeros keitimo įgūdžių kompetencija:

<b>Karjeros keitimo įgūdžių kompetencijos struktūra</b>	<b>Kompetencijų indikatoriai</b>
Karjeros pokyčių valdymas	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gebėti apibūdinti karjeros pokyčių laikotarpiu naudotinas strategijas;</li> <li>– Gebėti apibūdinti darbo vietos sau sukūrimui arba keitimui reikalingus įgūdžius;</li> <li>– Gebėti apibūdinti įgūdžius ir žinias, reikalingus planuojant išėjimą į pensiją.</li> </ul>

Karjeros planų sudarymas ir atnaujinimas	– Gebėti sudaryti individualų karjeros planą. – Žinoti, kaip atnaujinti ankstesnių karjeros planų informaciją, įtraukiant trumpalaikius ir ilgalaikius karjeros tikslus.
--	---

Tam, kad teisingai pasirinktų karjeros kelią, žmogus turi turėti:

- 1) aiškų supratimą apie save: savo siekius, galimybes, interesus, ambicijas, motyvus bei ribotus išteklius;
- 2) žinių apie įsidarbinimą, galimybes ir perspektyvas skirtingose darbų srityse;
- 3) gebėjimų suderinti šių dviejų grupių faktus (Arnold, 1997).

Profesinės karjeros planavimas įmanomas tik gerai pažįstant save bei tinkamai išanalizavus darbo rinkos tendencijas (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008).

Kaip žinome, karjeros planavimas prasideda būtent nuo profesijos rinkimosi, nes tai didžia dalimi lemia, sėkminga ar nesėkminga bus jauno žmogaus karjera, ko jis pasieks gyvenime, ar sugebės prisitaikyti nuolat kintančiomis sąlygomis ir, be abejo, ar patenkins savo kaip asmenybės poreikius. L. Craig Robert (1996) prieš pradėdamas planuoti karjerą ir kad geriau pažintume save, siūlo išsikelti sau ir atsakyti į šiuos klausimus, kurie padės save pažinti geriau, taip pat padės apsispręsti dėl tolimesnio pasirinkimo:

- Ką darydamas jaučiuosi geriausiai?
- Ką geriausiai moku?
- Ko nemoku daryti gerai?
- Ko man dar reikia išmokti?
- Kokius gebėjimus turiu?
- Kas mane gali sustabdyti daryti tai ką dabar darau?
- Ką galėčiau pradėti daryti dabar?
- Kokios mano perspektyvos ir lūkesčiai karjerai?

Profesinės karjeros planavimas yra nuolatinis procesas, kurio metu būtina įvertinti dinamiškai kintančių išorės veiksnių svarbą proceso kokybei. Taip pat svarbu peržiūrėti ir tinkamai įvertinti asmeninių prioritetų ryšį su realiomis galimybėmis. **Profesinės karjeros planavimo žinios** yra svarbios suvokiant profesinės karjeros planavimo svarbą žmogaus profesiniame ir asmeniniame gyvenime. Karjeros sampratos kaitą sąlygoja socialinis, ekonominis, kultūrinis ir didaktinis kontekstas, žmonių profesinės saviraiškos galimybių pokyčiai (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008).

E.L. Herr ir S.H. Cramer (2003) išskyrė 10 įgūdžių, be kurių žmogui sunku veikti šiuolaikinėje visuomenėje ir siekti karjeros:

- Savo privalumų ir trūkumų žinojimas; gebėjimas realiai save vertinti; pagrindinės vertybės ir prioritetai bei jų derinimas su mokymo(si) ir profesiniais tikslais;
- Gebėjimas naudotis informacija (literatūra, garso ir vaizdo įrašų priemonėmis, švietimo sistemos teikiamomis galimybėmis, laikinas įsidarbinimas ir kt.);
- Savo profesinių, socialinių, mokymosi, gyvenimo tikslų žinojimas ir gebėjimas susieti juos tarpusavyje;
- Gebėjimas tikslingai ir racionaliai apsispręsti ką nors renkantis;
- Bendravimo sugebėjimai;
- Įsidarbinimo ir darbo ieškojimo įgūdžiai;
- Gebėjimas matyti save iš šalies, savo asmeninės vertės ir savigarbos pojūtis;
- Socialinių vaidmenų (darbuotojas, klientas, vadybininkas ir kt.) supratimas;
- Savo laiko ir energijos organizavimo gebėjimas;
- Švietimo ir profesinių struktūrų abipusės priklausomybės supratimas.

Taigi norint siekti sėkmingos karjeros yra būtina ugdyti šias projektavimo kompetencijas.

Karjeros projektavimas – tai nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasinti savo gyvenimą. Vadinasi, karjeros projektavimas apima visą žmogaus gyvenimą, nes kiekvienas asmuo nuolat projektuoja savo profesinio gyvenimo kelią, todėl yra aktualu aptarti karjeros vystymo etapus.

### **1.3. Karjeros vystymo etapai**

Karjeros vystymas – nuolatinis gyvenimo ir karjeros sprendimų priėmimo, planavimo, planų įgyvendinimo ir įsivertinimo procesas.

Karjeros vystymasis yra besitęsiantis procesas, grįstas individualiu progresu daugelyje stadijų, kurios susideda iš daugelio tikslų ir užduočių. Skirtingų autorių publikacijose randami skirtingi karjeros vystymosi modeliai.

Kiekvieno asmens karjeros vystymo procesą galima apibūdinti kaip penkių etapų modelį, kurių trukmė kiekvienu skirtingu atveju skirtingi (pagal N. Petkevičiūtę, 2006) (1 lentelė):

## Karjeros vystymo stadijos

<p><b>1. Profesinės karjeros pasirinkimas</b>  <b>Amžius:</b> 0 – 25 m.  <b>Pagrindiniai uždaviniai:</b> tyrinėjant alternatyvas pasirinkti profesinę karjerą. Įgyti reikiamą išsilavinimą.</p>
<p><b>2. Profesinės karjeros aplinkos (organizacijos) pasirinkimas</b>  <b>Amžius:</b> 18 – 25 m.  <b>Pagrindiniai uždaviniai:</b> profesinės karjeros vystymo aplinkos (organizacijos) paieška, pasirinkimas bei įsidarbinimas.</p>
<p><b>3. Ankstyvoji karjera: įsikūrimas ir laimėjimai</b>  <b>Amžius:</b> 25 – 40 m.  <b>Pagrindiniai uždaviniai:</b> įsikurti organizacijoje; pažinti ir mokytis darbo ir organizacijos kultūros; tobulinti įgūdžius; pasitikrinti ir siekti svajonės.</p>
<p><b>1. Vidurinioji karjera</b>  <b>Amžius:</b> 40 – 55 m.  <b>Pagrindiniai uždaviniai:</b> ankstyvosios karjeros įvertinimas; svajonės performavimas / modifikavimas; patirtį ir asmens amžių atitinkančių sprendimų pasirinkimas; kūrybingumo ir produktyvumo palaikymas.</p>
<p><b>5. Vėlyvoji karjera</b>  <b>Amžius:</b> 55 + m.  <b>Pagrindiniai uždaviniai:</b> kūrybingumo ir produktyvumo palaikymas; ruošimasis amžių atitinkančiai karjerai arba atsitraukimui ar atsistatydinimui.</p>

**Profesinės karjeros pasirinkimas.** Šioje stadijoje asmuo užsiima profesinės karjeros vizijos kūrimu, vėliau – žinių apie pasirinktą profesiją rinkimu, alternatyvių kelių ieškojimas. Po ieškojimų ir apmąstymų atliekamas galutinis sprendimas – pasirinkimas. Siekiant išsikelti tikslo, labai svarbią vietą užima reikiamo išsilavinimo įgyjimas. Kad profesinės karjeros pasirinkimas būtų tinkamas, žmogus visuomet turi analizuoti save, jį supančią aplinką, savo gyvenimo būdą, pomėgius, įgūdžius, savo talentus ir galimybes.

**Profesinės karjeros aplinkos (organizacijos) pasirinkimas.** Šioje stadijoje svarbiausia užduotis – tai pasirinkti tinkamą asmens karjeros vystymo aplinką, kurioje individo profesiniai įgūdžiai būtų maksimaliai atskleisti, kur galėtų realizuoti savo talentus ir gebėjimus bei matyti asmeninės karjeros perspektyvas.

**Ankstyvoji karjera** apima du periodus – tai įsikūrimo ir laimėjimų. Tačiau šiuo laikotarpiu asmuo turi rasti savo vietą suaugusiųjų kolegų pasaulyje bei konkuruoti siekdamas realizuoti savo išsikeltus karjeros tikslus. Laimėjimų laikotarpis ankstyvosios karjeros stadijoje yra orientuotas ne tik į adaptavimosi organizacijoje, bet ir į sugebėjimus: greitai mokytis, greitai dirbti, vykdyti savo pareigas, tobulinti savo įgūdžius. Šioje stadijoje žmogus vertindamas savo veiksmus, turėtų ieškoti tinkamiausios srities, kuri atitiktų pasirinktą karjeros viziją.



**Vidurinioji karjeros** stadijoje svarbu atlikti vertybių, gebėjimų, savo savybių auditą ir išlikti produktyvia ir kūrybinga asmenybe karjeroje. šioje stadijoje žmogus turi įvertinti save, savo ankstyvąją karjerą, pasiekimus. Įvertinus ankstyvąją karjerą, labai svarbu išsikelti tolesnio gyvenimo ir karjeros tikslą.

**Vėlyvoji karjera** apima dvi pagrindines užduotis organizacijoje:

- 1 užduotis – tai ir toliau išlikti bendradarbių gerbiama ir efektyviai dirbančiu žmogumi, gebančiu patarti jauniems žmonėms karjeros ir asmeninio gyvenimo klausimais.
- 2 užduotis – kurti naujos asmeninės karjeros viziją arba ruošti atsitraukti.

Iš viso šito galima daryti prielaidą, kad karjeros vystymas – nuolatinis asmens gyvenimo ir karjeros raidos procesas.

Nagrinėjant D. E. (1957) Super teoriją žmogaus raidos aspektu, ypač atkreiptinas dėmesys į teiginį, kuriame pabrėžiamas karjeros etapiškumas. Jį detalizuodamas, D. E. Super (1957) teigia, kad žmogaus karjerą sudaro taip pat penki etapai:

1. **Augimas** – žmogaus galių ir interesų plėtra, ypatingai su jo *asmeniniu gyvenimu* susijusiose srityse. Tipiškas amžius: nuo 0 iki 14 metų.
2. **Tyrinėjimas** – savęs ir darbo pasaulio tyrinėjimas, siekiant išryškinti savąjį „aš“ bei *identifikuoti vaidmenis*, kurie jį atitiktų. Tipiškas amžius: nuo 15 iki 24 metų.
3. **Integravimasis** – asmuo išsyk arba kelis kartus pabandęs atranda karjeros sritį, kuri jam tinka. Tuomet jis stengiasi įsitvirtinti toje srityje. Tipiškas amžius: nuo 25 iki 44 metų.
4. **Išlaikymas** – asmuo siekia *išsilaikyti* savo pozicijose darbo vietų kaitos bei jaunų žmonių kompetencijos kontekste. Tipiškas amžius: nuo 45 iki 64 metų.
5. **Silpimas** – sugebėjimų ir įtakos darbe *mažėjimas*. Tipiškas amžius: nuo 65 metų.

Svarbu pastebėti, kad D.E. Super (1980) toliau tobulino savo teoriją, suprasdamas, jog tas pats karjeros modelis negali tikti kiekvienam žmogui. Šiandienos žmonių karjeros yra labai įvairios, taigi su D.E. Super (1980) išryškintais etapais galima susidurti įvairiuose amžiaus tarpsniuose. Tai atskleidžiama vienoje iš Super idėjų plėtočių, kurioje etapai yra detalizuojami. Čia daugiau dėmesio skiriama trumpalaikiams ciklams, tai yra laikotarpiams, kai žmogus keičia darbą ar veiklos tipą.

Išanalizavus pateikta informaciją apie karjeros vystymo stadijas ir etapus, galima teigti, kad ugdymas karjerai vyksta nuo žmogaus gimimo, t.y. pagrindus karjeros ugdymui padeda šeima, toliau šis ugdymas tęsiamas ir plėtojamas ugdymo institucijose. Todėl tikslinga yra šią informaciją susieti su karjeros projektavimo stuktūra ir išsiaiškinti kokie raidos uždaviniai yra išskiriami karjeros projektavimo kompetencijos ugdyme įvairiuose amžiaus tarpsniuose (modifikuota pagal Adamoniene, 2001)(2 lentelė):

## Pagrindiniai asmenybės profesinio apsisprendimo raidos uždaviniai

Amžiaus tarpsnis	Profesinio apsisprendimo raidos uždaviniai		
	1. Savęs pažinimas	2. Mokymosi ir karjeros pažinimo kompetencija	3. Profesinės karjeros planavimas
<i>Vaikystė (iki 12m.)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Žinoti savivaizdžio svarbą ir būtinumą;</li> <li>2. Įgyti sąveikos su kitais žmonėmis įgūdžių;</li> <li>3. Suvokti asmenybės augimo, vystymosi ir pokyčių svarbą;</li> <li>4. Suformuoti stabilų, aiškų ir pozityvų savivaizdį;</li> <li>5. Suprasti, jog profesija, darbas yra svarbus gyvenimo vaidmuo ir gali būti pasitenkinimo šaltinis.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suprasti gerų mokymosi rezultatų, pažangumo reikšmę;</li> <li>2. Suprasti sąryšį tarp darbo ir mokymosi;</li> <li>3. Įgyti profesinės informacijos supratimo ir panaudojimo įgūdžių;</li> <li>4. Suprasti asmeninės atsakomybės ir gerų darbinių įpročių svarbą;</li> <li>5. Pradėti suprasti, jog egzistuoja skirtingi sugebėjimai ir interesai, kurie gali sietis su įvairiomis profesijomis bei skirtingais darbo tikslais.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pradėti suprasti, kaip priimami sprendimai;</li> <li>2. Suprasti visų socialinių vaidmenų sąryšį;</li> <li>3. Suprasti profesijų įvairovę bei vyro ir moters vaidmenų pokyčius;</li> <li>4. Išsiugdyti gyvenimo planavimo įgūdžius ir savikontrolės jausmą;</li> <li>5. Suformuoti laiko perspektyvos jausmą, t.y. suvokti, jog dabarties įvykiai, poelgiai ir sprendimai turi įtakos ateities įvykiams.</li> </ol>
<i>Paauglystė ir ankstyvoji jaunystė (12 – 18m.)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Žinoti pozityvaus savivaizdžio svarbą, toliau jį tikslinti ir įtvirtinti;</li> <li>2. Pradėti atskleisti, formuoti sugebėjimus bei interesus;</li> <li>3. Aiškiai apibrėžti, nustatyti savo sugebėjimus bei interesus, suformuoti pradines vertybines orientacijas, susijusias su darbu;</li> <li>4. Toliau tobulinti ir tikslinti savęs pažinimą.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kaupti informaciją apie įvairių profesijų pobūdį, turinį, reikšmę;</li> <li>2. Studijuoti plačiau kai kurias profesijas;</li> <li>3. Įgyti profesinės informacijos suradimo, supratimo ir panaudojimo įgūdžių;</li> <li>4. Žinoti, kokie įgūdžiai yra būtini, norint surasti ir laimėti darbo vietą;</li> <li>5. Išskirti vieną ar keletą profesijų, vertų toliau patyrinėti;</li> <li>6. Rinkti visą informaciją apie tas profesijas, iš kurių ketinama rinktis.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mokyti problemų sprendimo įgūdžių ir strategijų;</li> <li>2. Žinoti sąryšį tarp žmogaus atliekamų socialinių vaidmenų;</li> <li>3. Pažinti įvairias profesijas ir suprasti vyro bei moters vaidmenų pokyčius;</li> <li>4. Pradėti suprasti, į kokius veiksnius būtina atkreipti dėmesį renkantis profesiją;</li> <li>5. Sudaryti mokymosi planą, kuris galėtų padėti renkantis profesiją;</li> <li>6. Pradėti suvokti būsimą profesiją platesniame kontekste, sieti ją su kitomis asmenybės veiklos rūšimis, numatyti, kaip pasirinkimas paveiks kitas gyvenimo sritis.</li> </ol>
<i>Ankstyvoji branda (18 – 25m.)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Toliau tobulinti ir tikslinti savęs pažinimą;</li> <li>2. Mokėti tiksliai apibrėžti savo sugebėjimus, interesus ir darbo vertybes.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pradėti lavintis pagal mokymo programą, susijusią su pasirinktomis profesijomis;</li> <li>2. Tiksliai apibrėžti profesinį pasirinkimą;</li> <li>3. Kaupti visą informaciją apie pasirinktą profesiją ir jos įgijimo galimybes.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pritaikyti sprendimo įgūdžius renkantis profesiją;</li> <li>2. Susikurti sunkumų ir kliūčių įveikimo strategijas;</li> <li>3. Suformuluoti galutinį pasirinkimą;</li> <li>4. Įgyti profesiją ir pradėti profesinę veiklą;</li> <li>5. Įtraukti profesinę veiklą į bendrą susiklosčiusią gyvenimo struktūrą.</li> </ol>

Išanalizavus profesinio apsisprendimo raidos uždavinius, galima teigti, kad ugdymas karjerai ir karjeros projektavimo kompetencijos ugdymas turi būti ugdomas nuo vaikystės, nes

jei šie uždaviniai nėra uždomi atitinkamu periodu, jie savaime neišsprendžia, todėl ir kyla įvairiausių problemų ir kliūčių tolimesnėje asmens profesinėje veikloje. Tačiau šiuos raidos uždavinius spręsti nėra lengva, nes jų sprendimo kelyje pasitaiko įvairių kliūčių, įtakoja įvairūs veiksniai.

Asmens profesinė karjera yra įtakojama daugybės veiksnių, kuriuos galima skirti į dvi pagrindines grupes: objektyvieji arba išoriniai veiksniai bei subjektyvieji arba vidiniai veiksniai. Šių abiejų veiksnių griežtai vienas nuo kito atriboti negalima, nes tiek žmogus (subjektyvūs veiksniai) sąveikauja su aplinka (objektyviais veiksniais), tiek aplinka įtakoja žmogų (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008). Todėl darbo eigoje yra tikslinga kalbėti apie karjeros pasirinkimą ir karjerą įtakojančius veiksnius.

#### **1.4. Karjerą ir karjeros pasirinkimą įtakojančios veiksniai**

Profesijos pasirinkimas – svarbiausia paauglystės pabaigos ir jaunystės raidos užduotis, nulemianti visą tolimesnį žmogaus gyvenimą. Anot L. Jovaišos (1999), profesijos rinkimasis – daugkartinis aktas, ilgalaikis procesas. Todėl jaunas žmogus, rinkdamasis savo ateities kelią turi tai daryti atsakingai. Sėkmingas profesijos pasirinkimas ir įgijimas yra tarsi pamatai ant kurių bus statomas visą žmogaus gyvenimas. Jei žmogaus pasirinkta specialybė bus jam miela, tuomet ir darbas, kurį žmogus dirbs kels jam pasitenkinimo jausmą. Priešingu atveju, tai gali tapti kančia.

Svarbu pastebėti, kad šiuolaikinė karjera netapatinama vien su profesija. Tačiau profesija pasak J. Arnold (1997), yra kontekstas, kuriame rutuliojasi karjera. Karjeros, kaip elementų sekos supratimas, reiškia, kad yra karjeros proceso planavimo ir valdymo tikimybė. Manoma kad žmogaus karjeros sėkmę lemia jo įgytas išsilavinimas, todėl mokymasis, profesijos pasirinkimas gali būti suprantami kaip karjeros veiksniai. Jaunimo profesinį apsisprendimą, socialinę – profesinę orientaciją formuoja įvairūs subjektyvūs ir objektyvūs veiksniai. L. Jovaiša (1999) teigia, kad profesinį apsisprendimą bei karjerą sąlygojantys veiksniai yra:

- socialiniai – ekonominiai;
- psichologiniai;
- ugdymo;
- sveikatos.

**Socialiniai – ekonominiai veiksniai** – tai gyvenamoji aplinka: tėvų socialinė-ekonominė bei kultūrinė padėtis, gamybinė-kultūrinė aplinka, uždarbis, mokslinė-techninė pažanga (Jovaiša, 1981).

Šeima – tai pagrindinis kanalas, per kurį veikia praktiškai visi socialiniai veiksniai. Būtent šeimoje pradeda formuotis požiūris į visuomenę, kurioje gyvenama, vertinant tiek jos teikiamas galimybes, tiek būdus, kaip įgyvendinti savo tikslus. Ypač didelę reikšmę jaunuoliams turi tėvo ir motinos profesijos. Nereti atvejai, kai nugali tėvų nuomonė, o vėliau įsitikinus savo netinkamumu tam darbui, profesija keičiama. Taigi tėvų nuomonė yra svarbi, bet galutinį sprendimą turi priimti pats vaikas. Jaunuoliui renkantis profesiją svarbios ne tik tėvų profesijos, bet ir kitų šeimos narių – senelių, brolių, seserų, kitų artimų giminaičių užsiėmimai (Matulionis, Mikšys, 1992).

M. Scheler (1980) (pagal Laužacka, 199) išskyrė keturis neigiamus šeimos įtakos vaiko profesiniam apsisprendimui aspektus:

1. Netinkama moralinė aplinka šeimoje trukdo mokinio karjeros planavimui.
2. Nenormalūs tarpusavio santykiai šeimoje daro neigiamą poveikį profesiniam apsisprendimui.
3. Neigiamą poveikį mokinio karjeros pasirinkimui duoda nestabilūs ir nepakankami emociniai ryšiai tarp šeimos narių.
4. Sunki šeimos materialinė padėtis sutrikdo vaiko profesinės karjeros planavimo procesą.

Jaunuoliui labai svarbi tėvų, artimųjų nuomonė. Tiesiog idealu, jei tėvai gali labai rimtai pažiūrėti į rinkimosi situaciją ir padėti asmeniui pasirinkti. Tačiau nemažai tėvų bando primesti vaikams savo nuomonę, skatindami rinktis jų proteguojamas profesijas. Jie nori, kad vaikai gerai gyventų, todėl skatina rinktis pelningas profesijas, o kartais per vaikus bando realizuoti savo neišsipildžiusias svajones. Tėvai vis dėlto turėtų atmesti egoistinius motyvus ir daugiau atsižvelgti į vaikų polinkius, interesus bei asmens savybes.

Tuo pačiu tiesiogiai sąlygojantys profesijos pasirinkimą yra **ekonominiai veiksniai**. Tai šalies ekonominė situacija, darbo rinkos tendencijos ir padėtis. Šiandieninėje, vartotojiškoje visuomenėje labai svarbu daug uždirbti, o tai sąlygoja ir gerai apmokamų profesijų pasirinkimą, nepaisant to, kad tos specialybės neteikia pasitenkinimo atliekant darbus. Daug didesnę vaidmenį čia vaidina geras atlyginimas, kuris daro žmonių gyvenimą paprastesnį. Profesijos „madingumas“ – tiek humanitarinėje srityje, tiek ir tikslųjų mokslų srityje yra prestižinių, modernių, paklausių profesijų, nes tokio pobūdžio profesijos būna gerai apmokamos. Pasirinkimas dažnai nesiremia interesais, polinkiais, sugebėjimais ir pasirinkę tokią profesiją asmenys pastoviai jaučia įtampą, stresą, nepasitenkinimą. Dažnai profesijos pasirenkamos ar atmetamos vadovaujantis stereotipais, netikslia ar nepilna informacija tai ir nuleme nesėkmingą karjeros pasirinkimą, kuris įtakoja tolimesnį asmens gyvenimą.

Dažnai apsisprendimą nulemia ir gyvenamoji aplinka. Netoliese esanti profesinė mokykla, aukštoji ar aukštesnioji mokykla dažnai yra apsisprendimo veiksnys, nes jei nereikia toli važinėti

mokytis, nuomoti buto ar gyventi bendrabutyje, patogiau rinktis tą mokyklą, kuri yra arčiau, ir apsiriboti tomis specialybėmis, kurias teikia ši mokykla.

Didelę reikšmę apsisprendimui turi draugų ir bendraamžių nuomonė. Mokytis su draugais gal ir įdomiau, bet vis tik moksleivis turėtų žiūrėti į ateitį, paisyti savų polinkių bei sugebėjimų, galvoti apie savo perspektyvas. Paprastai profesinį apsisprendimą nulemia kuris nors vienas dominuojantis socialinis veiksnys. Šie veiksniai gali būti labai įvairūs – tai profesijos prestižas, karjeros perspektyva, geras uždarbis, galimybė pavažinėti po pasaulį it kt. Nepalankūs socialiniai veiksniai (skurdas, išsilavinimo trūkumas ar nepakankamas jo prieinamumas, ekonominis šalies nuosmukis, neišvystyta darbo rinka ) gali susiaurinti jaunimo pasirinkimo galimybes. Jei šie veiksniai pradeda veikti kartu, prasmingas profesinis apsisprendimas neįmanomas.

Socialinė aplinka pati savaime nėra žmogaus elgesio priežastis, ji tik gali palengvinti ar trukdyti jo profesinei raidai. Renkantis profesiją, įtakos turi ir socialiniai stereotipai, kurie gali klaidinti ir smarkiai ap sunkinti visišką kiekvienos asmenybės atsiskleidimą ir raišką.

Prie socialinių veiksnių R. Kučinskienė (2003) priskire lyties ir rasės įtaką. Profesijos pasirinkimą lemia lytis, nes skiriasi lyčių vertybės, gyvenimo tikslai, taip pat ir profesinės aspiracijos. Įvairūs feministiniai judėjimai padarė įtakos merginų ateities siekiams. Svarbu ir tai, kad daugumai merginų šeima yra pirmoje vietoje, todėl merginos yra mažiau orientuotos į karjerą, nei vyrai. Visuomenėje tebėra ryškus požiūris į tai, jog šeimą privalo išlaikyti vyras, o moteris privalo rūpintis vaikais ir namų ūkiu. Taigi vyrų ir moterų profesijos pasirinkimą sąlygoja ir lyčių skirtumai (Jovaiša, 1999).

**Psichologiniai veiksniai.** Jų yra daug ir įvairių, bet aptarsime dažniausiai pasitaikančius, tai:

- Gebėjimai
- Poreikiai
- Polinkiai
- Interesai
- Vertybinė orientacija
- Pašaukimas

Gebėjimai – įgimtų duomenų pagrindu žmogaus veikloje susidariusios jo psichinės savybės, lemiančios kokios nors veiklos sėkmingumą. Šį terminą psichologai dažnai vartoja kaip gabumo sinonimą, bet sugebėjimo reikšmė kiek platesnė (apima mokėjimus ir įgūdžius) (Psichologijos žodynas, 1993). Žinios, mokėjimai ir įgūdžiai visada veikia, dažnai ir lemia profesijos pasirinkimą (Jovaiša, 1981). Visų gebėjimų, įgytų mokantis ir dirbant, pagrindas – gabumai. Jie sudaro anatomines ir fiziologines sąlygas sėkmingai veiklai vystytis, nuo jų

priklauso žmogaus aktyvumas. O sėkmingos veiklos patirtis neretai nulemia pasirinkimą. Todėl, renkantis mokymosi kryptį, moksleivis pirmiausia turi pagalvoti apie savo pasiekimus, ką jam mokytis lengviau, ką sunkiau, kas sekasi, kas mažiau sekasi.

Poreikiai, polinkiai ir interesai yra bene stipriausi motyvai renkantis tolesnio mokymosi kelią. Ne veltui vidurinės mokyklos savo profilius formuoja pirmiausia atsižvelgdamos į moksleivių interesus. Moksleiviai renkasi profilius ir pakraipas pagal savo polinkius ir poreikius. Bėda ta, kad jie ne visada pakankamai gerai juos suvokia ir įsisąmonina. Poreikis – tai pirmasis orientacinis profesijos pasirinkimo šaltinis. Tačiau poreikį patenkinus, noras praeina, todėl vien poreikiu remtis neatsargu. Renkantis profesiją, dar reikia žinoti ir kokius motyvacijos veiksnius: interesus, vertybes, idealus, į kuriuos įsigilinti lengviau, suvokus poreikius.

Polinkiai – tai žmogaus kryptingas vienos ar kitos veiklos pasirinkimas. Jie kyla iš žmogaus būdingo poreikio veikti siekimo tobulinti veiklai būtinus sugebėjimus ir įgūdžius. Polinkis – tai gabumų plėtotės prielaida, tačiau kartais polinkiai ir gabumai nesutampa (Psichologijos žodynas, 1993). Profesinis polinkis yra asmenybės kryptingumas į kurią nors veiklą, noras veikti kokioje nors darbo srityje ir pasitenkinimas dirbant tą darbą. Polinkis yra geriausias rodiklis profesijos pasirinkimui.

Iš visų psichologinių profesijos pasirinkimą ir karjerą nulemiančių veiksnių daugiausia dėmesio skiriama interesams. Interesai – tai susidomėjimas kuo nors, noras tai pažinti. Interesai suteikia žmogaus veiklos tikslams kryptį, padeda orientuotis, pažinti naujus faktus, geriau suvokti tikrovę. Profesinius interesus galima išsiugdyti aktyviai veikiant atitinkamoje srityje, bet galima ir užslopinti, jei tokie veiklai nėra sąlygų. (Psichologijos žodynas, 1993). Tagi interesą galėtume paaiškinti kaip realiatyviai pastovų poreikį sužinoti, tirti. Interesą iš vidaus stimuliuoja tie patys veiksniai kaip ir poreikius. Profesinis interesas gali būti suprantamas dvejopai:

- kaip poreikis susipažinti su profesija ir ją tirti ;
- kaip ilgalaikis gilinimasis į ją dirbant.

S. Kregždė (1981) profesinius interesus nagrinėja kaip faktorių, stimuliuojantį žmogaus veiklą, susijusią su ketinama rinktis ar pasirinktąja profesija ir pasireiškiantį emociniu, pažintiniu ir valios aktyvumu susiduriant su įvairiais aplinkos objektais ir reiškiniiais (Beresnevičienė, 1990).

*Vertybinė orientacijatai* - individo dorovinių, socialinių, politinių, estetinių nuostatų sistema; pastovi asmenybės savybė, susijusi su siekiamu idealu. Vertybės tartum programuoja visą žmogaus veiklą, lemia svarbiausią elgesio kryptį, vieną ar kitą poelgį ar net atskirą veiksmą. Atspindi visuomenės, kuriai individas priklauso ideologiją ir kultūrą (Psichologijos žodynas, 1993). Vertybė – yra tai, ko žmogus ypač ieško savo biologiniams, materialiniams, socialiniams ar dvasiniams poreikiams pateisinti. Ji dar gilesnis ir patvaresnis psichinis darinys negu interesai.

Vertybės asmenybės struktūroje įgyja idealų, siekių, gyvenimo tikslo ir prasmės formas. Tačiau jos nepadeda konkretizuoti pasirenkamos profesijos, nes vieną ir tą pačią vertybę gali atitikti daugelis profesijų.

Dar vienas svarbus apsisprendimo veiksnys – *pašaukimas*. Pašaukimas – aukščiausias tikslas, kuriam žmogus paskiria visą savo gyvenimą ir kuris padeda žmogui maksimaliai išreikšti savo individualybę, sudaro ilgalaikės produktyvios veiklos pamatą, padeda įveikti sunkumus ir nesėkmes, skatina tobulėti. L. Jovaišos (1999) manymu, jaunuolio pašaukimas yra lemiamas profesijos pasirinkimo motyvas. Pašaukimas – tai asmenybės veiklos motyvacinių, potencinių, charakterologinių bruožų derinys, sąlygojantis jos darbinio gyvenimo prasmę. Šnekamojoje kalboje žodis „pašaukimas“ suprantamas keleriopai:

- kaip žmogaus lemtis dirbti tam tikrą darbą;
- kaip žmonių grupės paskirtis atlikti pilietiškai svarbią veiklą;
- kaip tikslas, kuriam žmogus paskyrė savo gyvenimą .

Vadinasi, žmogų ar žmonių grupę tam tikrai veiklai „šaukia“ arba prigimtis, arba socialinės tikrovės reikalavimai, ar subjektyvūs gyvenimo tikslai. Jei pabandytume psichologiškai panagrinėti šiuos tris pašaukimo atvejus, pastebėtume, kad, pirmuoju turima galvoje įgimti gabumai tam tikrai veiklai ir motyvai (poreikis kažkuo būti), antruoju – supratimai visuomeniškai svarbios pareigos, kuriai skiriama veikla, ir trečiuoju – nuoseklus profesinių tikslų, idealų siekimas, uždavinių vykdymas. Šiaip ar taip, visi šie atvejai apibūdina vieną asmenybės gyvenimo reiškinių – pašaukimą ( Jovaiša, 1981 ).

Profesijos rinkimosi procesą galima suprasti kaip profesinį vystymąsi. Šiame procese atsiskleidžia pašaukimas, kuriam susiformuoti padeda įvairūs veiksniai: socialiniai - ekonominiai, ugdymo, psichologiniai, sveikatos. Profesijos rinkimosi procese tam tikrą vaidmenį vaidina ir žmogaus charakteris ir temperamentas. Yra profesijų, kurias gali pasirinkti tik tam tikro temperamento žmogus. Bet, antra vertus, daugelį profesijų gali rinktis žmonės įvairių temperamentų, nes nuo šių priklauso ne tiek veiklos kokybė, kiek stilius. Pažinti savo charakterį ir temperamentą labai svarbu, nes jis apsprendžia veikimo būdus siekiant tikslo (pvz., tokios savybės, kaip atkaklumas, ryžtingumas, lankstumas, darbštumas dažnai lemia sėkmę tiek mokymosi, tiek darbinėje veikloje). Taip pat nuo žmogaus charakterio ir temperamento priklausys, kokia veiklos rūšis jam labiau priimtina (teorinė, organizacinė, komunikacinė ar kt.).

**Ugdymo veiksniai.** Vienas svarbiausių visuomenės socialinių institutų ne tik rengiant jaunimą savarankiškam gyvenimui, bet ir užtikrinant visuomenės vystymosi perspektyvą, yra ugdymo institucija (Jovaiša, 1981). Ugdymo institucija naujai kartai žmonijos sukauptą kultūrinį palikimą – žinias, normas ir vertybes, teikia profesinį parengimą, formuoja asmenybę

(Matulionis, Mikšys, 1992). Žinios, mokėjimai ir įgūdžiai visada veikia, dažnai ir lemia profesijos pasirinkimą.

*Sveikatos veiksnys* turi nemažai įtakos profesijos pasirinkimui. Nuo fizinės ir psichinės žmogaus savijautos priklauso jo profesijos pasirinkimas. Įvairios lėtinės ligos, buvusių sunkių somatinių ligų padariniai, psichiniai sutrikimai, oligofrenija, psichinės reabilitacijos galimybės ( Jovaiša, 1981). Žmogus yra biosocialinė būtybė, todėl nuo to, ką „davė gamta“, ką sugadino ir ką išugdė socialinė aplinka, priklauso kiekvieno ateitis. Turima galvoje tiek fizinė, tiek dvasinę sveikatą. Nors liga riboja vaikinų ar merginų rinkimosi galimybes, jaunimo profesinės orientacijos, nuostatos, valia ir pasiryžimas gali įveikti sveikatos veiksnius (Matulionis, Mikšys, 1992 ).

A. Sakalas ir A. Šalčius (1997) teigia, kad žmogaus karjeros kelio pasirinkimą lemia ne tik vidiniai karjeros pasirinkimo veiksniai, bet ir išoriniai karjeros veiksniai. Jie išskiria tokius vidinius ir išorinius karjeros veiksnius:

3 lentelė

### Vidiniai ir išoriniai karjeros veiksniai

Karjeros veiksniai			
<i>Vidiniai</i>		<i>Išoriniai</i>	
Išsilavinimas ir kvalifikacija	<input type="checkbox"/> akademinis išsilavinimas <input type="checkbox"/> profesinis išsilavinimas <input type="checkbox"/> profesinė kvalifikacija	Šeimos įtaka	<input type="checkbox"/> šeimos vertybės <input type="checkbox"/> socialinis ekonominis lygis
Tikslai ir lūkesčiai	<input type="checkbox"/> noras vadovauti <input type="checkbox"/> darbinės veiklos įvairovė <input type="checkbox"/> poreikis dirbti su informacija ar žmonėmis	Ekonominė įtaka	<input type="checkbox"/> ekonominės sąlygos <input type="checkbox"/> padėtis darbo rinkoje <input type="checkbox"/> tendencijos darbo rinkoje
Vietinės nuostatos	<input type="checkbox"/> atlyginimas <input type="checkbox"/> statusas <input type="checkbox"/> garbės troškimas <input type="checkbox"/> galimybė padėti šeimai	Visuomenės įtaka	<input type="checkbox"/> darbo vertinimas <input type="checkbox"/> vertybių sistema
		Įmonės įtaka	<input type="checkbox"/> darbo sąlygos <input type="checkbox"/> požiūris į bendradarbius

Didelę įtaką daro šeima, draugai, socialinė grupė, bendra ekonominė situacija krašte ir konkrečioje įstaigoje. Stipriai įtakoja ir visuomeninių nuostatų įtaka. Tarp vidinių ir išorinių veiksnių visuomet pasitaiko tam tikrų prieštaravimų, tačiau juos galima ir suderinti.

Šiame skyriuje aptarėme tik keletą pagrindinių veiksnių įtaką žmogaus profesijos pasirinkimui. Kaip matome, žmogui renkantis profesiją, jo pasirinkimui turi įtakos išties nemažai



įvairių veiksmų Tačiau turime pripažinti, kad pasaulis visada keičiasi ir kad daugybė darbų XXI amžiuje dar tik atsiras, akivaizdu, jog pasirengimas karjerai turi būti tęstinis, visą gyvenimą trunkantis procesas. Suvokdami besikeičiančio pasaulio prigimtį, išsirkdami profesinės veiklos kelią ir atkakliai siekdami savojo tikslo, galime sukaupti ribotą ir bereikšmį patyrimą. Kol pasieksime tikslą, jo jau gali nebebūti, jo vietoje gal jau būti atsiradę kiti nauji tikslai, todėl svarbu nusibrėžti pačią ateities viziją, nusistatyti pagrindinę kryptį, o ne siaurą specifinį tikslą. Tuo pačiu tai įrodo, kad būtina ugdyti karjeros projektavimo kompetenciją, tam kad asmuo įgytų gebėjimą lanksčiai reaguoti ir prisitaikyti kintančiose sąlygose.

Lietuvoje karjeros projektavimo ir valdymo kompetencijos ugdymui ir tuo pačiu būsimų ir esamų darbo rinkos dalyvių sąmoningumo ir savarankiškumo stiprinimui, vis dar skiriamas minimalus dėmesys, tačiau akcentuojama profesijos pasirinkimo svarba, pašaukimo analizė, o pagrindiniu darbo motyvu įvardijama, ne žmonių asmeninė gerovė, o - šalies klestėjimas (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodika, 2007).

Tyrinėjama populiacia (20 – 25 metų) Pagal N. Petkevičiūtę (2006) priskiriama antrai karjeros vystymo/si stadijai, kurios pagrindiniai uždaviniai yra profesinės karjeros pasirinkimas ir vystymas. Tuo pačiu pasirinkti tinkamą karjeros vystymo aplinką, kurioje asmens profesiniai įgūdžiai būtų maksimaliai atskleisti, kur galėtų realizuoti savo talentus ir gebėjimus bei matyti asmeninės karjeros perspektyvas. Pagal D. E. Super (1957) absolventai priskiriami tyrinėjimo ir integravimosi etapams, kurių metu studentai turi atrasti savąjį „aš“ bei išsiaiškinti profesinius vaidmenis, kuriuos tenkindami jaustųsi geriausiai. Tuo pačiu bandyti išsivirti ir plėsti žinias bei įgūdžius toje srityje. Išsakyti teiginiai sutampa ir su R. Adamonienės (2001) pagrindiniais asmenybės profesinio apsisprendimo raidos uždaviniais šiam amžiaus tarpsniui.

Apibendrinant analizuotą literatūrą apie karjeros projektavimo kompetencijas, galima daryti prielaidą, kad tai asmens darbo ir mokymosi patirčių sekos planavimui, derinimui su kitomis gyvenimo sritimis, įgyvendinimui ir vertinimui reikalingos žinios, gebėjimai, įgūdžiai ir nuostatos. Todėl karjeros projektavimo kompetenciją būtina pradėti ugdyti kuo anksčiau, o ne tada kai jau iškyla įvairaus pobūdžio problemos, kliuviniai trukdantys sėkmingai integruotis ir veikti darbinėje aplinkoje. Kaip žinoma Lietuvoje profesinio orientavimo sistema veikė iki nepriklausomybės atgavimo, vėliau ji nutrūko, ir tik neseniai pradėta galvoti, kaip spręsti iškilusias problemas susijusias su asmens karjera, jos pasirinkimu bei asmeninės karjeros projektavimu. Todėl, mano nuomone, būtų tikslinga karjeros projektavimo kompetenciją įtraukti į privalomų studijų modulį universitete, tam, kad būtų kompensuota švietimo sistemos padaryta spraga.

## **2. UNIVERSITETO DAILĖS SPECIALYBĖS STUDENTŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJOS STRUKTŪROS IR EKSPEKTACIJOS KARJERAI TURINIO EMPIRINIS TYRIMAS**

### **2.1. Tyrimo metodologija ir organizavimas**

Tyrimas buvo atliekamas anketinės apklausos metodu, nes šiuo metodu buvo galima optimaliausiai išsiaiškinti išsikeltus tyrimo tikslus. Tačiau prieš pradėdant analizuoti gautus duomenis, tikslinga pateikti anketavimo metodo pagrindinius aspektus.

Apklausa – tai tokia duomenų rinkimo technika, kai respondentai iš esmės tuo pačiu metu, tokiomis pat sąlygomis atsakinėja į raštu (anketoje) pateiktus klausimus.

Apklausos metodo taikymo atvejai (pagal Luobikiene, 2006):

- Kai tiriama (numatyta tirti) problema nepakankamai išanalizuota ir aprašyta įvairiuose dokumentuose arba tokių literatūros šaltinių nėra.
- Kai tyrimo dalyko arba atskirų jo charakteristikų neįmanoma pažinti bei iširti stebėjimo metu.
- Kai tyrimo dalykas yra visuomeninės arba individualios sąmonės elementai: poreikiai, interesai, motyvacija, nuotaikos, vertybės, įsitikinimai ir pan.
- Kaip kontrolinis (papildomas) metodas, plečiant tiriamųjų charakteristikų aprašymo ir analizės galimybes, taip pat tikrinant kitais metodais gautus duomenis.

#### **Anketos konstravimo metodiniai principai**

Konstruojant anketą buvo atsižvelgta į respondento socialines, psichologines ypatybes. Anketavimo pradžioje pateikiamas įžanginis žodis, paaiškinamas tyrimo tikslas, anketos pildymo technika, akcentuojamas tyrimo anonimiškumas. Klausimai formuluoti taip, kad jų esmė adekvačiai suvoktų respondentai. Anketoje 37 klausimai yra uždaro tipo sukonstruoti pagal trijų balų ranginę skalę, pasak B. Bitino (1998) ranginė skalė vadinama kokybine skale. 1 anketos klausimas yra pusiau uždaro tipo ir 14 klausimų yra atviro tipo.

#### **Tyrimo imties sudarymo pagrindimas**

Tyrimas atliktas 2008 mokslo metais. Tyrimui pasirinkti universitetinių studijų dailės specialybės studentai (įgysiantys dailės bakalauro kvalifikacinį laipsnį ir mokytojo profesinę kvalifikaciją), nes dėl dvigubos kvalifikacijos karjeros projektavimo procesas šioje populiacijoje

yra sudėtingas, nes meninio profilio specialistams darbo rinka yra plati, tačiau dailės mokytojui darbo rinka ir darbo vietų pasiūla joje yra nedidelė ir siaura. Tyrimui pasirinktas Šiaulių universitetas, nes Šiaulių universitetas vienintelis Lietuvoje universitetiniu lygmeniu rengia šios srities specialistus.

Tyrimo metu buvo apklaustos Šiaulių universiteto menų fakulteto dailės specialybės dieninio skyriaus trys absolventų grupės, kuriems baigus studijas bus suteiktas bakalauro kvalifikacinis laipsnis ir mokytojo profesinė kvalifikacija. Apklausoje dalyvavo 29 absolventai (generalinės aibės dydis N=38). Tyrime dalyvavo šių specialybių absolventų grupės:

Grafinės ir taikomosios technologijos – 9 studentai,

Dailė ir dizainas – 16 studentų,

Dailė ir technologijos – 4 studentai.

### **Tyrimo eiga**

Tyrimas buvo vykdomas 2008 metų lapkričio - gruodžio mėnesį. Nuvykus į kiekvieną atskirą tiriamos populiacijos grupę (Grafinės ir taikomosios technologijos 4 kursas, Dailė ir dizainas 4 kursas, Dailė ir technologijos 4 kursas) absolventai buvo supažindinami su tyrimo tikslais ir eiga, absolventams buvo trumpai paaiškinami anketos pildymo principai. Laikas, skirtas atsakyti į anketos klausimus nebuvo ribojamas.

### **Tyrimo instrumentarijus**

Anketą sudarė 52 klausimai, kurių: 37 yra pilnai uždari (ranginė trijų balų skalė), 1 pusiau uždaro tipo ir 14 atviro tipo klausimai, prašantys absolventų pateikti savo nuomonę. Anketos pavyzdys yra pateikiamas prieduose, (1 priedas). Anketos klausimai yra suskirstyti į kelis pagrindinius blokus:

<b>Klausimų suskirstymas</b>	<b>Klausimai</b>
Diagnostinis blokas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Specialybės pavadinimas;</li> <li>➤ Lytis;</li> <li>➤ Amžiaus grupė;</li> <li>➤ Gyvenamoji vieta;</li> <li>➤ Užimtumas;</li> <li>➤ Ar tai pirmas diplomatas.</li> </ul>
Karjera	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Karjera respondentui;</li> <li>➤ Įgūdžiai būtini sėkmingai karjerai;</li> <li>➤ Amžiaus įtaka siekiant karjeros (prašoma pagrįsti savo nuomonę);</li> <li>➤ Lyties įtaka siekiant karjeros (prašoma pagrįsti savo nuomonę).</li> </ul>
Profesijos pasirinkimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Profesinį apsisprendimą įtakoję veiksniai (prašoma pagrįsti savo nuomonę);</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Socialiniai veiksniai įtakoiantys profesinį apsisprendimą;</li> <li>➤ Profesinis apsisprendimas.</li> </ul>
Šiuolaikinė darbo rinka	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Šiuolaikinė darbo sąvokos sąsajos;</li> <li>➤ Asmeninės žmogaus savybės akcentuojamos darbo rinkoje (prašoma pagrįsti savo nuomonę).</li> </ul>
Projektavimo kompetencija	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Savęs pažinimo kompetencijos;</li> <li>➤ Mokymosi ir karjeros pažinimo kompetencijos;</li> <li>➤ Karjeros planavimo kompetencijos.</li> </ul>
Ekspektacijos karjerai	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Planai baigus studijas (prašoma pagrįsti savo nuomonę);</li> <li>➤ Sektorius, kuriame norėtų dirbti (prašoma pagrįsti savo nuomonę);</li> <li>➤ Renkantis darbovietę įtakoiantys veiksniai;</li> <li>➤ Renkantis darbdavį įtakoiantys veiksniai;</li> <li>➤ Planai susiję su darbine veikla;</li> <li>➤ Pasirengimas įsilieti į darbo rinką.</li> </ul>
Konsultavimas karjerai	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Šiaulių Universiteto karjeros centras;</li> <li>➤ Priežastys įtakojančios nesinaudojimą ŠU Karjeros centro teikiamomis paslaugomis;</li> <li>➤ Laisvai pasirenkama disciplina ŠU – Karjeros valdymas;</li> <li>➤ Karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo mokymai;</li> <li>➤ Amžius, nuo kada reike pradėti ugdyti Karjeros projektavimo kompetenciją;</li> <li>➤ Karjeros projektavimo ugdymo forma;</li> <li>➤ Karjeros projektavimo įtraukimas į privalomus studijų modulius.</li> </ul>

Absolventų buvo prašoma pažymėti, kaip jie sutinka su kiekvienu lentelės teiginiu. Surinkus užpildytas anketas visi duomenys buvo koduojami ir perkeliama į kompiuterinę duomenų bazę.

**Statistinių duomenų tvarkymo metodų pagrindimas.** Apklauso duomenys buvo sisteminami naudojant SPSS statistinių duomenų tvarkymo kompiuterinę programą. Buvo analizuojamos tiek pačios SPSS duomenų lentelės, tiek remiantis šių lentelių duomenimis sudarytos suvestinės lentelės ir diagramos Microsoft Word formate.

**Chi – kvadrato testas** yra svarbus atliekant statistinius skaičiavimus. Pasak K. Pukėno (2005) vienas iš dažniausiai naudojamų neparametrinių kriterijų – Chi kvadrato testas naudojamas hipotezėms apie kintamojo skirstinį populiacijoje tikrinti (pvz., ar empirinio ir teorinio skirstinių skirtumas yra reikšmingas), dviejų kintamųjų nepriklausomumui ar vieno kintamojo homogeniškumui tikrinti. Jei Chi – kvadrato testo kriterijaus  $p$  – reikšmė pagal Pirsono formulę (pearson chi – Square) yra vienoda ir viršija reikšmingumo lygmenį 0,05. Vadinasi, nėra esminio skirtumo tarp dviejų analizuojamų metodikų. Anot B. Bitino (1998) jei apskaičiuota Chi – kvadrato reikšmė nėra mažesnė už kritinę ribą, hipotezė apie teorinio skirstinio pavidalą yra atmetama; jei ji mažesnė už šią ribą, nėra pagrindo hipotezę  $H_0$  atmesti, todėl ir gaunamas teiginys, kad požymis generalinėje aibėje gali būti pasiskirstęs pagal teorinį pavidalą.

**Content analizė** taikoma apdoroti tyrimo duomenis kokybiniu aspektu. Tokios analizės pagrindas yra kontekstas, struktūra. Content analizės metu nustatomos kategorijos. Šio tyrimo content analizės metu buvo nagrinėta Šiaulių universiteto dailės ir dizaino, dailės ir technologijų, dailės ir taikomųjų technologijų bakalauro studijų programos. Content analizės metodas pasirinktas todėl, kad dokumentų turinio analize galima gauti pakankamos informacijos apie iškelto problemos sprendimą.

Tyrimas buvo atliktas Šiaulių universitete, buvo apklausta Menų fakulteto dailės specialybės (būsimieji pedagogai) dieninio skyriaus absolventai. Iš viso buvo apklausta 29 absolventai, tai sudaro 77 proc. visos tiriamos populiacijos. Bendra populiacija (generalinė aibė) 38 absolventai. Toliau lentelėje yra pateikiami statistinių duomenų pasiskirstymas pagal grupes, amžiaus grupes, lytį ir užimtumą (žiūrėti 4 lentelę).

4 lentelė

**Absolventų pasiskirstymas pagal grupes, lytį, amžių ir užimtumą (N = 29)**

Tyrimo dalyvavusios grupės:	Absolventai	Lytis		Amžiaus grupė		Užimtumas			Nedirbantis
		Moteris	Vyras	20-25 m.	26-30 m.	Dirbantis			
						Pagal specialybę	Panašioje srityje	Priešingoje srityje	
Grafinės ir taikomųjų technologijos (4 kursas)	9	7	2	9	0	0	0	3	6
Dailė ir dizainas (4 kursas)	16	14	2	15	1	0	1	4	11
Dailė ir technologijos (4 kursas)	4	0	4	3	1	0	1	1	2
<b>Iš viso:</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>19</b>

Išanalizavus gautus anketinius duomenis apie dailės specialybės absolventų pasiskirstymą pagal grupes, lytį, amžių ir užimtumą ryškių skirtumų nepastebėta, todėl tolimesni duomenys bus analizuojami bendrai, neskirstant duomenų pagal anksčiau išvardytus požymius.

Taip pat analizuojami duomenys nebus skirstomi ir grupuojami pagal pastovę gyvenamąją vietą, nes skirtumų tarp tolimesnių atsakymų ir gyvenamąją vietą negalima išskirti. 14 respondentų (48,25 proc.), kaip pastovę gyvenamąją vietą nurodo miestą, 12 respondentų (41,4 proc.) – miestelį, 3 respondentai (10,35 proc.) – kaimą.

Visi 29 respondentai (100 proc.) nurodo, kad baigus šias bakalauro studijas jie įgis pirmąjį diplomą.

## **2.2. Karjeros projektavimo kompetencijos ugdymo/si tikslas ir turinys universitetines studijas reglamentuojančiuose dokumentuose**

Dokumentų turinio content analizės metodu analizuojami šie dokumentai:

Dailės ir technologijų mokytojo rengimo standartas (2008);

Šiaulių universiteto Dailės ir dizaino studijų programa ir kvalifikacijos aprašas (2007);

Šiaulių universiteto Dailės ir technologijų studijų programa ir kvalifikacijos aprašas (2007);

Šiaulių universiteto Grafinių ir taikomųjų technologijų studijų programa ir kvalifikacijos aprašas (2007);

Šiaulių universiteto Laisvai pasirenkamų disciplinų (modulių) sąrašas (2008).

Dailės (mokytojo) studijos priklauso edukologijos studijų krypčiai, todėl dailės mokytojų rengimo programos turi būti parengtos remiantis šios krypties reglamente įtvirtintomis nuostatomis bei parengtais dailės mokytojo rengimo standartais.

Dailės ir technologijų mokytojo rengimo standartas (2008) yra parengtas atsižvelgus į darbo rinkos pokyčius, Standarto rengimo darbo grupės atliktus kvalifikacijų tyrimo rezultatus ir remiantis kitų šalių patirtimi. Analizuojamas dailės mokytojo rengimo standartas yra pagrindas penktojo profesinio lygio studijų programai rengti. Standarte nurodoma, kad asmuo baigęs Standarto reglamentuojamą pagrindinės mokyklos dailės mokytojo studijų programą, įgyja profesinių kompetencijų šiose veiklos srityse: ugdymo/si proceso valdymas; kryptingas dailės gebėjimų ugdymas; dailės mokytojo profesinės kompetencijos tobulinimas. Iš šių standarte pateiktų duomenų, apie įgyjamas kompetencijas galima teigti, kad Standarte nėra numatyta ir atskirai išskirta ugdyti karjeros projektavimo kompetencijos, tačiau galima teigti, kad ugdant ir tobulinant profesinę kompetenciją tuo pačiu yra ugdoma ir karjeros projektavimo kompetencija, nes tai galima priskirti prie asmeninės karjeros projektavimo kompetencijos plėtotės, t.y. karjeros planavimo, organizavimo ir valdymo.

Dailės ir technologijų mokytojo rengimo standarte (2008) nurodoma, kad dailės mokytojo tikslas – ugdyti mokinių kūrybinius vizualinės raiškos ir praktinės veiklos gebėjimus, technologinį raštingumą, vartojimo kultūrą ir vaizdinio komunikavimo įgūdžius. Tačiau Standarte nėra nurodyta, kad dailės mokytojas turi ugdyti mokinių karjeros projektavimo kompetencijos. Šiuo atveju mokytojas galėtų padėti mokiniui ugdyti savęs pažinimo kompetenciją, kuri yra pagrindas karjeros projektavimo kompetencijos. Tuo pačiu mokytojas galėtų atlikti profesinio informavimo ir konsultavimo funkcijas, suteikdamas mokiniams informacijos savęs pažinimo, profesinio pasirinkimo klausimais ir pan.

Dailės ir technologijų mokytojo rengimo standarte (2008) nurodoma, kad dailės mokytojui yra reikalingi šie bendrieji gebėjimai:

- Atsakingumas;
- Kolektyvinis darbas;
- Savarankiškumas priimant sprendimus;
- Organizuotumas;
- Taktiškumas
- Prisitaikymas prie technologijų kaitos bei kintamų darbo sąlygų;
- Matematinis raštingumas;
- Kompiuterinis raštingumas.

Šiame Standarte nėra konkrečiai numatyta ugdyti karjeros projektavimo kompetencijos gebėjimų, tačiau svarbu paminėti tai, kad standarte nurodomi bendrieji gebėjimai yra svarbūs ir mokslinėje literatūroje, apie karjeros projektavimo kompetencijos ugdymą, išskiriami kaip svarbios ir ugdomos karjeros projektavimo kompetencijos.

Baigusieji dailės studijų krypties studijas aukštojoje mokykloje privalo įgyti standarte numatytus gebėjimus ir kompetencijas.

Kadangi dailės ir technologijų mokytojo rengimo standartas (2008) yra patvirtintas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. Birželio 26 d. įsakymu Nr. ISAK-1872/A1 – 209, t.y. standartas yra naujas dokumentas, todėl esamos studijų programos privalo būti atnaujintos pagal standarte pateikiamus reikalavimus.

Nagrinėjamoje aukštojoje mokykloje (Šiaulių universitete), kaip ir daugelyje kitų, studijų programos apimtys skaičiuojamos kreditais: 1 kreditas lygus 40 studento studijų valandų, į studijų apimtį įskaičiuojant ne tik auditorinį laiką, bet ir studento savarankiško darbo laiką.

Pagrindiniai Šiaulių universiteto dailės ir technologijų, dailės ir dizaino, grafinės ir taikomosios technologijos bakalauro studijų parametrai pateikiami 5 lentelėje.

5 lentelė

**Pagrindiniai dailės ir dizaino, grafinių ir taikomųjų technologijų, dailės ir technologijų bakalauro studijų parametrai**

Parametrai	<b>DAILĖ IR TECHNOLOGIJOS</b>	<b>DAILĖ IR DIZAINAS</b>	<b>GRAFINĖS IR TAIKOMOSIOS TECHNOLOGIJOS</b>
<b>Valstybinis kodas</b>	61202M104	61202M105	61202M101
<b>Kodas pagal ISCED</b>	51114	51114	51114
<b>Lygmuo ir/ar tipas</b>	Aukštojo mokslo	Aukštojo mokslo	Aukštojo mokslo

	universitetinės studijos	universitetinės studijos	universitetinės studijos
<b>Minimalus išsilavinimas</b>	Vidurinis	Vidurinis	Vidurinis
<b>Minimalus laipsnis</b>	-	-	-
<b>Minimali kvalifikacija</b>	-	-	-
<b>Mokymosi trukmė ir forma</b>	4 m., dieninė 4 m., neakivaizdinė	4 m., dieninė 5 m., neakivaizdinė	4 m., dieninė 4 m., neakivaizdinė
<b>Suteikiamas kvalifikacinis laipsnis</b>	Dailės bakalauras	Dailės bakalauras	Dailės bakalauras
<b>Suteikiama profesinė kvalifikacija</b>	Mokytojas	Mokytojas	Mokytojas
<b>Mokymo standarto kodas</b>	nenurodomas	nenurodomas	nenurodomas
<b>Studijų sritis</b>	Meno studijų sritis	Meno studijų sritis	Meno studijų sritis
<b>Studijų kryptis</b>	Dailė	Dailė	Dailė

Kaip matyti iš 5 lentelėje pateiktų dailės bakalauro studijų parametrų suteikiamas kvalifikacinis laipsnis ir profesinė kvalifikacija yra vienodos visose trijose analizuojamose programose, todėl yra tikslinga išsamiau išanalizuoti šių bakalauro studijų programas.

Dailės bakalauro kvalifikaciniam laipsniui ir mokytojo profesinę kvalifikaciją įgyti Šiaulių universitete studentai studijuoja pagal nustatytos formos studijų programas. Bakalauro studijų programą sudaro trys dalys: studijų srities bendrųjų pagrindų dalykai, studijų krypties specialaus lavinimo dalykai ir Specialioji profesinė dalis. Bendrose studijų programų anotacijose išdėstyti pagrindiniai dalykai (moduliai) ir apimtys nurodyti kreditais ( 6 lentelė).

6 lentelė

### **Dailės ir dizaino, grafinių ir taikomųjų technologijų, dailės ir technologijų bakalauro studijų programų dalykai**

<b>DAILĖ IR TECHNOLOGIJOS</b>	<b>Apimtis kreditais</b>	<b>DAILĖ IR DIZAINAS</b>	<b>Apimtis kreditais</b>	<b>GRAFINĖS IR TAIKOMOSIOS TECHNOLOGIJOS</b>	<b>Apimtis kreditais</b>
<b>Studijų srities bendrųjų pagrindų dalykai</b>		<b>Studijų srities bendrųjų pagrindų dalykai</b>		<b>Studijų srities bendrųjų pagrindų dalykai</b>	
Meno istorija,	6	Meno istorija,	6	Braižomoji geometrija,	5
hodegetika ,	4	hodegetika ,	4	meno istorija,	4
socialinė pedagogika ir	4	socialinė pedagogika ir	4	vaizduojamoji ir	4
psichologija,	3	psichologija,	3	taikomoji dailė,	4
psichologijos įvadas ,	3	psichologijos įvadas,	3	hodegetika,	4
piešimas ir grafika,	3	dvimatė kompozicija ir	3	socialinė psichologija ir	4
tapyba ir kompozicija,	3	šriftas,	3	pedagogika,	3
edukologijos pagrindai ir	3	edukologijos pagrindai ir	3	medžiagotyra,	3
didaktika,	3	didaktika,	3	vaizduojamoji dailė,	3
taikomoji elektronika,	3	piešimas ir grafika,	3	trimatė kompozicija,	3
ugdymo sistemos,	2	tapyba ir kompozicija ,	3	psichologijos įvadas ,	3
moksleivio sveikata ir	2	raidos ir pedagoginė	2	edukologijos pagrindai ir	3
ugdymo higiena,	2	psichologija,	2	didaktika,	3
dailės didaktika,	2	ugdymo sistemos,	2	namų ūkis ir vartojimo	



raidos ir pedagoginė psichologija, skulptūra.	2 2	moksleivio sveikata ir ugdymo higiena, dizaino didaktika, dailės didaktika, skulptūra.	2 2 2 2	kultūra, moksleivio sveikata ir ugdymo higiena, projektavimo pagrindai, ugdymo sistemos, perspektyva ir šešėliai, raidos ir pedagoginė psichologija.	2 2 2 2 2
<b>Iš viso:</b>	<b>39</b>	<b>Iš viso:</b>	<b>41</b>	<b>Iš viso:</b>	<b>48</b>
<b>Studijų krypties specialaus lavinimo dalykai</b>		<b>Studijų krypties specialaus lavinimo dalykai</b>		<b>Studijų krypties specialaus lavinimo dalykai</b>	
Dailė ir jos dėstymo metodika, technologijos ir gaminių dizainas, laisvai pasirenkami dalykai, technologijų didaktika, studijų krypties alternatyvos, technologijų kursinis darbas.	29 35 10 6 16 2	Dailė ir jos dėstymo metodika, studijų krypties alternatyvos, grafinis dizainas ir jo dėstymo metodika, laisvai pasirenkami dalykai, pramonės gaminių dizainas ir dėstymo metodika, interjero dizainas ir jo dėstymo metodika, projektinė grafika, dizaino teorija, trimatė kompozicija, dizaino istorija, medžiagų technologija ir konstravimas, dizaino kursinis darbas.	29 16 10 10 9 8 4 2 2 2 2	Gaminių dizainas ir technologijos, laisvai pasirenkami dalykai, kompiuterinė grafika, grafinių ir taikomųjų technologijų didaktika, taikomųjų technologijų alternatyvos, grafinių technologijų alternatyvos, techninė grafika, odos plastika, odos gaminių dizainas ir technologija, kompiuterinė grafika ir jos dėstymo metodika, kursinis darbas.	22 10 10 8 8 8 6 6 4 4 2
<b>Iš viso:</b>	<b>98</b>	<b>Iš viso:</b>	<b>96</b>	<b>Iš viso:</b>	<b>88</b>
<b>Specialioji profesinė dalis</b>		<b>Specialioji profesinė dalis</b>		<b>Specialioji profesinė dalis</b>	
Pedagoginė praktika, piešimo pleneras, tapybos pleneras, etnopaveldo studijų praktika.	8 2 2 2	Pedagoginė praktika, gamtos formų ir paveldo praktika, piešimo pleneras, tapybos pleneras.	8 2 2 2	Pedagoginė praktika, etnopaveldo studijų praktika.	8 2
<b>Iš viso:</b>	<b>14</b>	<b>Iš viso:</b>	<b>14</b>	<b>Iš viso:</b>	<b>10</b>

Praktinius įgūdžius ŠU universiteto menų fakulteto studentai gilina praktinių studijų metu (560 val.). Studijų programa baigiama baigiamuoju – bakalauro diplominiu darbu (5 kreditai). Baigusiam suteikiama dailės bakalauro kvalifikacinis laipsnis ir mokytojo profesinė kvalifikacija.

Kaip matyti iš pateiktų duomenų 6 lentelėje nėra numatyta ugdymo karjerai, t.y. nenumatyta atskiro modulio siekiant ugdyti studentų karjeros projektavimo kompetencijų, nors kaip teigiama dailės mokytojo rengimo standarte, kad standartas yra parengtas atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius, tačiau čia galima pastebėti prieštaravimus, nes norint sėkmingai konkuruoti šiuolaikinėje darbo rinkoje būtina gebėti planuoti, organizuoti, valdyti savo asmeninę karjerą lanksčiai reaguojant į besikeičiančias rinkos sąlygas ir visuomenės poreikius.

Svarbu paminėti tai, kad studijų programose yra numatyta 10 kreditų laisvai pasirenkamiems dalykams, kuriuos studentas gali pasirinkti pats iš ŠU LPD (2008) (paskutiniiais duomenimis pakeista į LPM) sąrašo. Kaip vieną iš LPD studentai gali pasirinkti *Karjeros valdymo 2* kreditų modulį, kuriama numatoma suteikti žinių ir gebėjimų apie:

- Karjeros veiksmų ir prielaidų kaitos analizė: globalizacijos paradoksai; veiklos pasaulio dinamika.
- Socialinis karjeros sąlygotumas: profesinių aspiracijų raidos teorijos; galimybių struktūros teorijos, bendruomenės arba interakcijos teorijos.
- Psichologinės karjeros teorijos: atitikimo teorijos; poreikių teorijos; vertybių teorija; psichoanalitiniai požiūriai į karjerą; raidos teorijos.
- Organizaciniai ir asmeniniai karjeros modeliai.
- Karjeros vadyba: pasirengimo karjerai principai; karjeros kompetentingumas; karjeros planavimo procesas; savęs ir darbo pasaulio pažinimas.
- Individuali karjera ir jos realizavimo planavimas: savęs įvertinimo bei pateikimo formos; kompetencijų portfelis; gyvenimo aprašymas; motyvacinis laiškas; rekomendacijos; susitikimas su darbdaviu.

Tačiau kaip parodė empyrinio tyrimo rezultatai nė vienas iš tyrime dalyvavusių respondentų nelankė šio laisvai pasirenkamo modulio.

Iš studijų programų analizės galima matyti, kad nėra numatyta studentų, t.y. būsimųjų mokytojų ir darbo rinkos dalyvių ugdyti karjerai. Tačiau karjeros projektavimo kompetencijos ugdymo užuomazgų galima išvelgti kituose dėstomuose studijų moduliuose, t.y. gebėti organizuoti, planuoti, vykdyti veiklą (šiuo atveju ugdymo/si procesą), gebėti taikyti įgytas žinias reaguojant į kintantį procesą (pedagogines ir psichologines), gebėti ieškoti, atrinkti ir tinkamai pritaikyti įgytas žinias ir gebėjimus darbo procese, taip pat ugdomos bendravimo ir bendradarbiavimo kompetencijos, kurios yra išskiriamos ir kaip karjero projektavimo kompetencijos. Išanalizavus studijų programas tikslinga yra išanalizuoti ir kvalifikacijos aprašus, siekiant išvelgti galimybes karjeros projektavimo kompetencijos ugdymui.

### **Kvalifikacijos aprašo content analizė:**

Dailės ir dizaino, Dailės ir technologijos, Grafinės ir taikomosios technologijos kvalifikacijos aprašuose (2007) teigiama, kad baigus studijas bus suteikiama mokytojo kvalifikacija. Suteikiama kvalifikacija yra reikalinga norint dirbti bendrojo lavinimo mokyklose, profesinėse mokyklose, amatų rengimo centruose, neformalios mokinių veiklos organizatoriais.

Kvalifikacijos aprašuose nurodoma, kad mokytojo kvalifikaciją galima įgyti universitetuose, vykdančiose studijas pagal studijų programas. Taip pat nurodoma, kad norint siekti įgyti mokytojo kvalifikaciją reikia turėti vidurinį išsilavinimą. Kvalifikacijos aprašų

analizė (3 priedas) parodė, kad Dailės ir dizaino, Dailės ir technologijos, Grafinės ir taikomosios technologijos studijas baigę asmenys turi turėti tokias kompetencijas (7 lentelė):

7 lentelė

**Dailės ir dizaino, Dailės ir technologijos, Grafinės ir taikomosios technologijos studijose  
ugdamos kompetencijos**

<b>Igijamos kompetencijos</b>	<b>Dailė ir dizainas</b>	<b>Skaičius</b>	<b>Dailė ir technologijos</b>	<b>Skaičius</b>	<b>Grafinės ir taikomosios technologijos</b>	<b>Skaičius</b>
<b>Kūrybiškumo kompetencija</b>	Gebėjimas kurti ir projektuoti	3	Gebėjimas kurti ir projektuoti	3	Gebėjimas kurti ir projektuoti	-
	Gebėjimas kūrybiškai perteikti žinias	1	Gebėjimas kūrybiškai perteikti žinias	2	Gebėjimas kūrybiškai perteikti žinias	2
	Gebėjimas kūrybiškai organizuoti mokymo/si procesą	1	Gebėjimas kūrybiškai organizuoti mokymo/si procesą	-	Gebėjimas kūrybiškai organizuoti mokymo/si procesą	2
	Gebėjimas pritaikyti žinias ir gebėjimus organizuojant veiklą	1	Gebėjimas pritaikyti žinias ir gebėjimus organizuojant veiklą	3	Gebėjimas pritaikyti žinias ir gebėjimus organizuojant veiklą	2
<b>Saugios aplinkos kūrimo kompetencija</b>	Saugios aplinkos kūrimas	3	Saugios aplinkos kūrimas	2	Saugios aplinkos kūrimas	1
	Gebėjimas kurti ir projektuoti	3	Gebėjimas kurti ir projektuoti	2	Gebėjimas kurti ir projektuoti	-
<b>Profesinė kompetencija</b>	Gebėjimas mokyti jaunąją kartą (moksleivius – būsimus vartotojus)	3	Gebėjimas mokyti jaunąją kartą (moksleivius – būsimus vartotojus)	4	Gebėjimas mokyti jaunąją kartą (moksleivius – būsimus vartotojus)	-
	Ugdyti vertinimo kompetenciją	1	Ugdyti vertinimo kompetenciją	1	Ugdyti vertinimo kompetenciją	-
	Ugdyti gebėjimą kurti ir projektuoti atsižvelgiant į situaciją	1	Ugdyti gebėjimą kurti ir projektuoti atsižvelgiant į situaciją	1	Ugdyti gebėjimą kurti ir projektuoti atsižvelgiant į situaciją	-
	Kūrybingos asmenybės kūrimas (ugdymas)	6	Kūrybingos asmenybės kūrimas (ugdymas)	4	Kūrybingos asmenybės kūrimas (ugdymas)	-
	Gebėjimas pritaikyti žinias ir gebėjimus organizuojant veiklą	7	Gebėjimas pritaikyti žinias ir gebėjimus organizuojant veiklą	9	Gebėjimas pritaikyti žinias ir gebėjimus organizuojant veiklą	2
	Kūrybos metodų (technikų ugdymas)	2	Kūrybos metodų (technikų ugdymas)	3	Kūrybos metodų (technikų ugdymas)	-
	Vertybių integravimas kūrybos procese	1	Vertybių integravimas kūrybos procese	1	Vertybių integravimas kūrybos procese	-
	Vertybių ugdymas	1	Vertybių ugdymas	1	Vertybių ugdymas	-

	Didaktinės žinios	1	Didaktinės žinios	1	Didaktinės žinios	4
	Specialios didaktinės žinios	1	Specialios didaktinės žinios	1	Specialios didaktinės žinios	4
	Specialios profesinės žinios	1	Specialios profesinės žinios	1	Specialios profesinės žinios	4
	Tobulėjimo kompetencija	-	Tobulėjimo kompetencija	-	Tobulėjimo kompetencija	1
<b>Technologijų naudojimosi kompetencija</b>	Gebėjimas naudotis šiuolaikinėmis technologijomis	3	Gebėjimas naudotis šiuolaikinėmis technologijomis	3	Gebėjimas naudotis šiuolaikinėmis technologijomis	2
	Dailės ir dizaino technologijų išmanymas	3	Dailės ir dizaino technologijų išmanymas	3	Dailės ir dizaino technologijų išmanymas	2
	Gebėjimas pritaikyti žinias ir gebėjimus organizuojant veiklą	1	Gebėjimas pritaikyti žinias ir gebėjimus organizuojant veiklą	1	Gebėjimas pritaikyti žinias ir gebėjimus organizuojant veiklą	-
<b>Asmeninė kompetencija</b>	Gebėti atpažinti ir spręsti iškilusias problemas	1	Gebėti atpažinti ir spręsti iškilusias problemas	1	Gebėti atpažinti ir spręsti iškilusias problemas	-
	Savarankiškumas	4	Savarankiškumas	4	Savarankiškumas	4
	Atsakingumas	4	Atsakingumas	5	Atsakingumas	3
	Planavimo įgūdžiai	3	Planavimo įgūdžiai	3	Planavimo įgūdžiai	4
	Organizaciniai įgūdžiai	3	Organizaciniai įgūdžiai	3	Organizaciniai įgūdžiai	4
	Empatiškumas	2	Empatiškumas	2	Empatiškumas	2
	Realus ir adekvatus savęs vertinimas	2	Realus ir adekvatus savęs vertinimas	2	Realus ir adekvatus savęs vertinimas	2
	Bendravimo kompetencija	3	Bendravimo kompetencija	3	Bendravimo kompetencija	4
	Bendradarbiavimo kompetencija	3	Bendradarbiavimo kompetencija	2	Bendradarbiavimo kompetencija	4
Bendražmogiškosios vertybės	1	Bendražmogiškosios vertybės	1	Bendrakultūrinės vertybės	2	
<b>Nuolatinio mokymosi kompetencija</b>	Savaiminio mokymosi kompetencija	3	Savaiminio mokymosi kompetencija	2	Savaiminio mokymosi kompetencija	2
	Gebėjimas reaguoti į pokyčius, keistis ir išlikti aktyviu dalyviu	1	Gebėjimas reaguoti į pokyčius, keistis ir išlikti aktyviu dalyviu	1	Gebėjimas reaguoti į pokyčius, keistis ir išlikti aktyviu dalyviu	2
	Nuolatinis tobulėjimas, savišvieta	1	Nuolatinis tobulėjimas, savišvieta	1	Nuolatinis tobulėjimas, savišvieta	2

Gauti duomenys rodo, kad kompetencijos visose trijose programose yra ugdomos panašiai. Plačiausiai yra ugdomas gebėjimas pritaikyti žinias ir gebėjimus organizuojant veiklą,

tai galima paaiškinti tuom, kad yra rengiami mokytojai, kurie turi gebėti organizuoti ir planuoti mokymo/si ir ugdymo/si procesus, nes veiklos organizavimas yra viena iš pagrindinių mokytojo funkcijų.

Tačiau būtina pažymėti tai, kad Grafinių ir taikomųjų technologijų kvalifikacijos aprašas lyginant su kitais yra parengtas ne išsamiai akcentuojant tai, kad baigęs studijas asmuo turi Gebėti kryptingai organizuoti savo profesinę veiklą, tobulinant bendrakultūrinės, profesinės, bendrąsias, specialiąsias kompetencijas bei žinoti Respublikos Švietimo politikos vystymosi gaires, šalies vizualaus meno tendencijas, mokslo ir technikos naujoves, todėl šie duomenys buvo interpretuojami įvairiapusiškai.

Kvalifikacijos aprašuose pažymima, kad neformalioju ir savaiminiu būdu išugdyti gebėjimai nėra pripažįstami. Tačiau gauti analizės duomenys rodo, kad yra ugdoma savaiminio mokymosi kompetencija. Neformalioju ir savaiminiu būdu išugdyti gebėjimai nėra pripažįstami, nes Šiaulių Universitetas neturi sukūręs ir įdiegęs sistemos tokiu būdu išsiugdytiems gebėjimams pripažinti.

Išsiaiškinus kokios kompetencijos yra ugdomos analizuojamose studijų programų kvalifikacijos aprašuose tikslinga būtų išvelgti sąsajas su Karjeros projektavimo kompetencijomis, t.y. kokias Karjeros projektavimo kompetencijos yra ugdomos kartu su kitomis kompetencijomis ( 8 lentelė).

8 lentelė

### Ugdomų kompetencijų sąsajos su Karjeros projektavimo kompetencijomis

Kompetencijos	Ugdomi gebėjimai, įgūdžiai (kompetencijos sudedamosios dalys)		Karjeros projektavimo kompetencijos. Ugdomi gebėjimai, įgūdžiai (kompetencijos sudedamosios dalys)
1. Kūrybiškumo kompetencija	1.1. Gebėjimas kurti ir projektuoti 1.2. Gebėjimas kūrybiškai perteikti žinias 1.3. Gebėjimas kūrybiškai organizuoti mokymo/si procesą 1.4. Gebėjimas pritaikyti žinias ir gebėjimus organizuojant veiklą	Galima daryti prielaidą, kad tuo pačiu yra ugdoma ir Karjeros projektavimo kompetencijos. Integralumo aspektu	1.1. Gebėjimas sudaryti individualų karjeros planą, jį keisti, papildyti. 1.2. Gebėjimas rasti išeitį iš susidariusio situacijos (pasinaudojant patirtimi, žiniomis) 1.3. Gebu mokytis pats. Žinau mokymosi būdus tinkamus sau. Organizaciniai gebėjimai. Mokymo/si kompetencija.  1.4. Žinoti ir žinias pritaikyti tam tikroje veikloje ir situacijoje (Perkeliamieji gebėjimai). Organizaciniai gebėjimai.
2. Saugios aplinkos kūrimo kompetencija	2.1. Saugios aplinkos kūrimas 2.2. Gebėjimas kurti ir projektuoti		2.1. Aplinkos įtakos suvokimas. 2.2. Gebėjimas sudaryti individualų karjeros planą, jį keisti, papildyti, atnaujinti.
3. Profesinė kompetencija	3.1. Gebėjimas mokytis jaunąją kartą (moksleivius – būsimus vartotojus) 3.2. Ugdyti vertinimo kompetenciją 3.3. Ugdyti gebėjimą kurti ir projektuoti atsižvelgiant į situaciją 3.4. Kūrybingos asmenybės kūrimas (ugdymas) 3.5. Gebėjimas pritaikyti		3.1. Gebėjimas planuoti, organizuoti procesą. Gebėjimas benrauti ir bendradarbiauti. Gebėjimas efektyviai dirbti grupėse ir elgtis konfliktinėse situacijose. 3.2. Gebėjimas tinkamai reikšti jausmus ir mintis tarpasmeniniame bendravime. 3.3. Situacijos analizė, planavimas, organizavimas. Pasekmių numatymas. Sprendimų priėmimas. 3.4. Savęs ir aplinkinių pažinimas. Gebėjimas efektyviai dirbti grupėse ir elgtis konfliktinėse situacijose. Gebėjimas tinkamai reikšti jausmus ir mintis tarpasmeniniame bendravime. Savęs ir aplinkinių pažinimas.

	<p>žinias ir gebėjimus organizuojant veiklą  3.6.Kūrybos metodų (technikų ugdymas)  3.7.Vertybių integravimas kūrybos procese  3.8.Vertybių ugdymas  3.9.Didaktinės žinios  3.10.Specialios didaktinės žinios  3.11.Specialios profesinės žinios  3.12.Tobulėjimo kompetencija</p>	<p>3.5. Žinoti ir žinias pritaikyti tam tikroje veikloje ir situacijoje (Perkeliamieji gebėjimai). Organizaciniai gebėjimai.  3.6. Gebėjimas bendrauti, bendradarbiauti. Gebėjimas tinkamai dėstyti mintis. Gebėjimas savo žinias perteikti.  3.7. Gebėjimas tinkamai reikšti jausmus ir mintis tarpasmeniniame bendravime. Gebėjimas tinkamai įveikti save žeminantį elgesį.  3.8. Savęs pažinimas.  3.9., 3.10., 3.11. Gebėjimas taikyti turimas žinias prie esamos situacijos. Gebėjimas išnaudoti situaciją išsikeltiems tikslams pasiekti.  3.12. Savęs pažinimas, savianalizė. Kryptingas tobulėjimas, planavimas pagal atitinkamas sąlygas. Nuolatinis tęstinis mokymasis (formalusis, neformalusis, savaiminis)</p>
4. Technologijų naudojimosi kompetencija	<p>4.1.Gebėjimas naudotis šiuolaikinėmis technologijomis  4.2.Dailės ir dizaino technologijų išmanymas  4.3.Gebėjimas pritaikyti žinias ir gebėjimus organizuojant veiklą</p>	<p>4.1. Gebėjimas naudotis IT technologijomis. Informacijos paieška, atranka.  4.2. Gebėjimas taikyti turimas žinias (daugiau profesinė kompetencija).  4.3. Žinoti ir žinias pritaikyti tam tikroje veikloje ir situacijoje (Perkeliamieji gebėjimai). Organizaciniai gebėjimai.</p>
5. Asmeninė kompetencija	<p>5.1.Gebėti atpažinti ir spręsti iškilusias problemas  5.2.Savarankiškumas  5.3.Atsakingumas  5.4.Planavimo įgūdžiai  5.5.Organizaciniai įgūdžiai  5.6.Empatiškumas  5.7.Realus ir adekvatus savęs vertinimas  5.8.Bendravimo kompetencija  5.9.Bendradarbiavimo kompetencija  5.10.Bendražmogiškosios vertybės</p>	<p>5.1. Gebėjimas atpažinti streso požymius ir atitinkamai elgtis. Gebėjimas efektyviai dirbti grupėse ir elgtis konfliktinėse situacijose. Problemų sprendimas. Pokyčių suvokimas ir valdymas.  5.2., 5.3. Asmeninės savybės reikalingos ugdam Karjeros projektavimo kompetencijas.  5.4. Karjeros planų rengimas. Trumpalaikių ir ilgalaikių tikslų planavimas.  5.4. Organizaciniai gebėjimai. Gebėjimas analizuoti situaciją, reaguoti ir prisitaikyti joje.  5.6. Gebėjimas įsijausti į situaciją, numatyti galimus sprendimų būdus, jų pasekmes atitinkamoje situacijoje.  5.7. Savęs pažinimo kompetencija  5.8., 5.9., 5.10. Socialinė kompetencija svarbi ir karjeros projektavimo kompetencijos ugdyme. Gebėjimas efektyviai dirbti grupėse ir elgtis konfliktinėse situacijose. Gebėjimas tinkamai reikšti jausmus ir mintis tarpasmeniniuose santykiuose.</p>
6. Nuolatinio mokymosi kompetencija	<p>6.1.Savaiminio mokymosi kompetencija  6.2.Gebėjimas reaguoti į pokyčius, keistis ir išlikti aktyviu dalyviu  6.3.Nuolatinis tobulėjimas, savišvieta</p>	<p>6.1., 6.2., 6.3. Mokymosi ir karjeros pažinimo kompetencija. Mokymosi visą gyvenimą svarbos suvokimas. Savęs pažinimas: įgūdžiai, gebėjimai, interesai, patirtis, vertybės. Gebėjimas atpažinti savo poreikius ir ieškoti būdų tiems poreikiams realizuoti planuojant pagal esamas sąlygas(karjeros planavimas).</p>

Kaip matyti iš 8 lentelėje pateiktų duomenų, galima daryti prielaidą, kad ugdant vienas kompetencijas tuo pačiu metu yra ugdomos ir kitos kompetencijos, šiuo atveju karjeros projektavimo kompetencijos. Tyrimo rezultatai rodo, kad absolventai turėtų turėti nemažai žinių ir gebėjimų Karjeros projektavimo srityje: gebėti planuoti, organizuoti, gebėti analizuoti, prisitaikyti prie situacijos, prie kintančių sąlygų. Taip pat turėtų gebėti save pažinti, žinoti savo poreikius, motyvus, gebėjimus, gebėti planuoti ne tik mokymo/si ir ugdymo/si procesus, bet panaudoti turimas planavimo žinias ir planuojant savo asmeninę karjerą, nes kaip žinoma didžioji dalis kompetencijų yra perkeliamosios, t.y. gali būti pritaikomos daugelyje veiklų.

Kvalifikacijos aprašų dokumentų turinio content analizė rodo, kad didelis dėmesys yra skiriamas bendravimo ir bendradarbiavimo kompetencijų ugdymui. Tai nėra keista, nes jie būsimieji mokytojai, kurie ugdys ir mokys vaikus turi puikiai gebėti rasti bendrą kalbą su

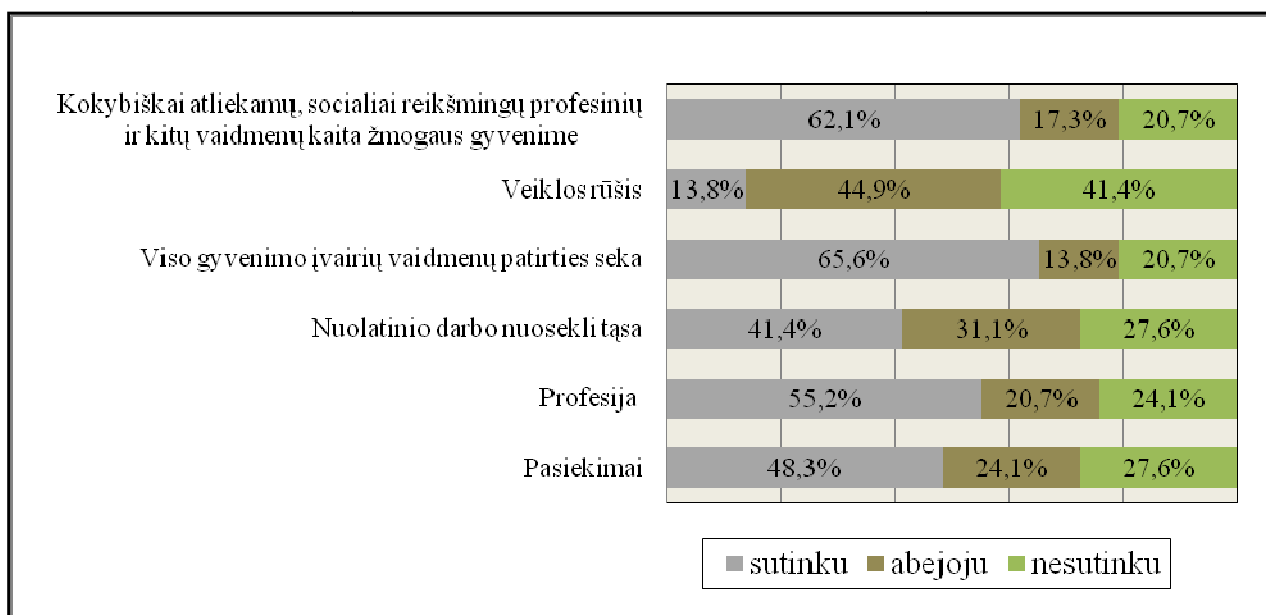
įvairaus amžiaus asmenimis (kolegomis, mokiniais, jų tėvais ir kt.), turi gebėti tinkamai reikšti jausmus ir mintis tarpasmeniniame bendravime, gebėti efektyviai dirbti grupėse ir elgtis konfliktinėse situacijose, nes nuo šių gebėjimų priklausys jų darbo rezultatas, jų pačių pasitenkinimas darbu, profesija bei asmeninio gyvenimo kokybė.

## 2.3. Empirinio tyrimo rezultatai

### 2.3.1. Studentų karjeros esmės ir darbo rinkos reiškinų sampratos

Tarptautinių žodžių žodyne karjera apibūdinama kaip sėkminga veikla, pasisekimas gyvenime, veiklos rūšis. Tai kiekvieno žmogaus prigimtinis siekis, jo nuostatų ir veiklų seka, susijusi su žmogaus darbine patirtimi per visą gyvenimą.

Išanalizavus anketinius duomenis apie absolventų nuomonę – kas yra karjera (žiūrėti 1 pav.) paaiškėjo, kad didžiausia dalis studentų (65,6 proc.) mano, jog karjera yra viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka. Taip pat didelė dalis absolventų (62,1 proc.) sutinka su teiginiu, kad karjera tai kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų kaita žmogaus gyvenime. Mažiausiai visos tyrimos populiacijos dalis (13,8 proc.) sutinka su teiginiu, kad karjera apsiriboja tik veiklos rūšimi ( $\chi^2 = 26,73$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).



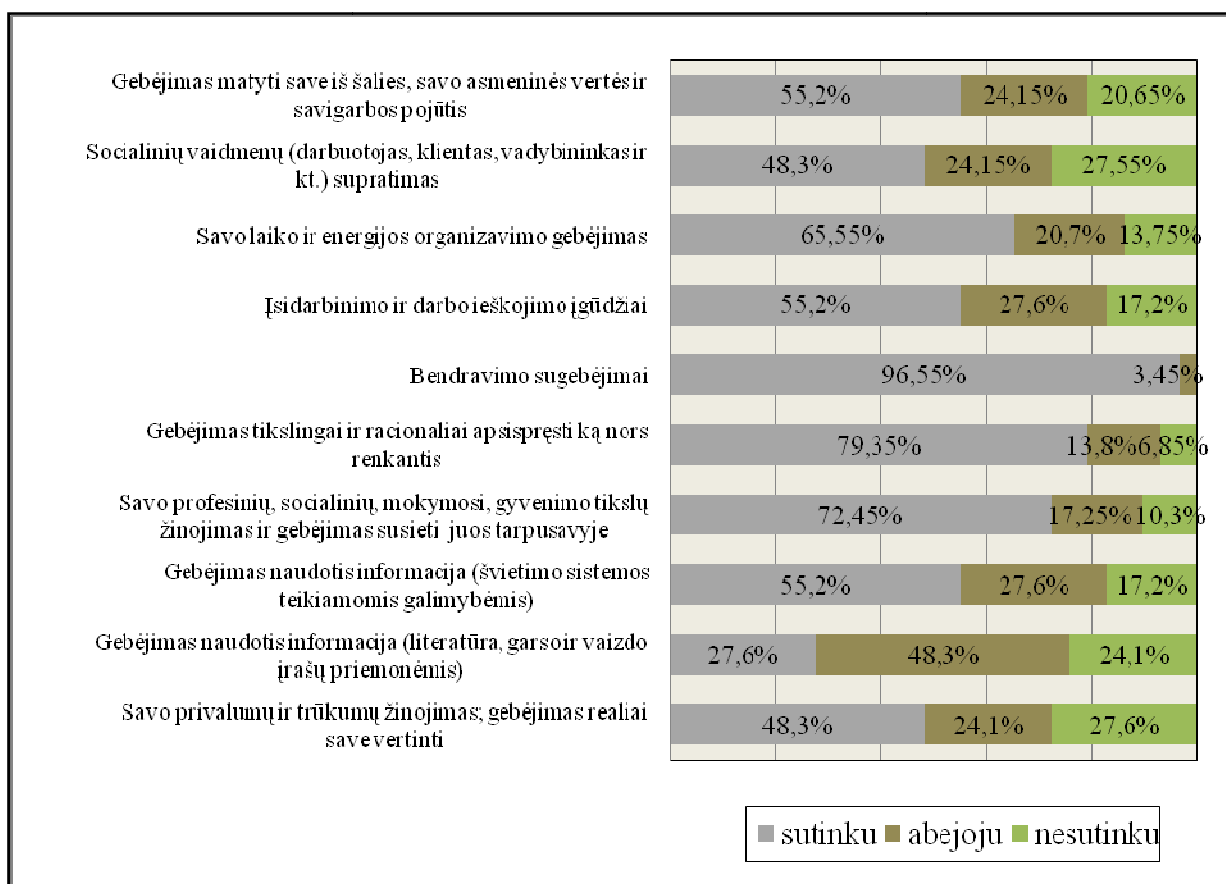
1 pav. Karjeros sampratos reprezentacijų turinys (N = 29)

Pasak Schuler (1995) (pagal Stanišauskienė, 2004). karjeros kaip elementų sekos supratimas reiškia, kad yra karjeros proceso planavimo ir valdymo galimybė. Išanalizavus anketinius apklausos duomenis apie karjeros sampratos suvokimą galima daryti prielaidą, kad

absolventai turi žinių ir suvokia karjeros reikšmę ir svarbą ne tik darbinėje veikloje, bet ir asmeniniame gyvenime.

Išsiaiškinus, absolventų požiūrį apie karjeros sampratą, svarbu išsiaiškinti jų nuomonę apie reikalingus asmeninius įgūdžius norint sėkmingai „siekti“ karjeros (žiūrėti 2 pav.).

Gauti rezultatai rodo, kad būtiniausiu įgūdžiu norint sėkmingai „siekti“ karjeros absolventai įvardijo bendravimo sugebėjimus (96,55 proc.) ( $\chi^2 = 76,92$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ). Socialiniai gebėjimai apimantys bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimus, yra ypatingai svarbūs integruojantis į darbo rinką. Šiandieninėje darbo rinkoje, kai žinių nepakanka, reikia sugebėjimo argumentuotai įtikinėti, sugebėti klausytis, spręsti iškylančius konfliktus, dirbti komandose bei siekti kompromisų (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008).

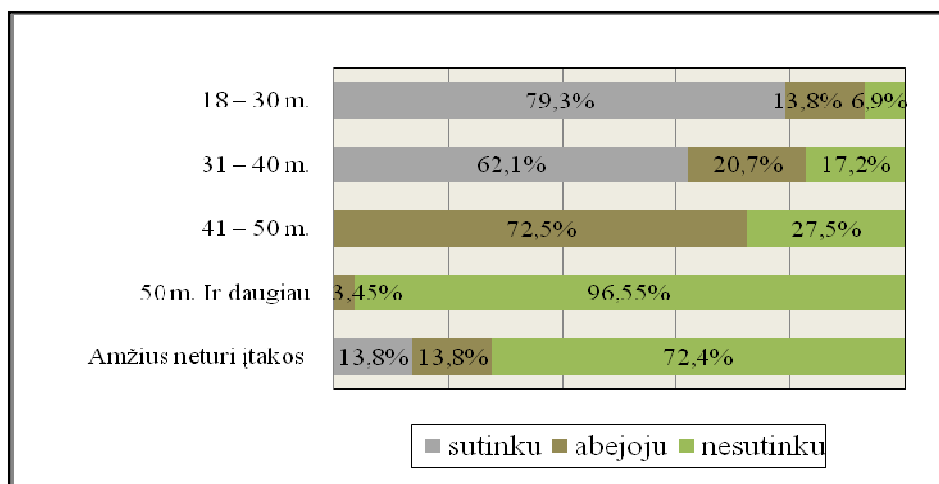


2 pav. Gebėjimų reikalingų sėkmingos karjeros vystymui/si raiška (N = 29)

Taip pat svarbiais įgūdžiais ir gebėjimais didelė dalis studentų nurodo gebėjimą tikslingai ir racionaliai apsispręsti ką nors renkantis (79,35 proc.) ir gebėjimą žinoti, įvardyti savo profesinius, socialinius, mokymosi, gyvenimo tikslus ir gebėjimą juos sieti tarpusavyje (72,45 proc.). Mažiausiai svarbiu įgūdžiu norint sėkmingai „siekti“ karjeros nurodo gebėjimą naudotis informacija (literatūra, garso ir vaizdo įrašų priemonėmis) (27,6 proc.).



Kaip tinkamiausią amžių „siekti“ karjeros didžiausia dalis (žiūrėti 3 pav.) absolventų nurodo 18 – 30 metų (79,3 proc.), kiek mažesnė dalis studentų (62,1 proc.) nurodo, kad tinkamas amžius „siekti“ karjeros yra 31 – 40 metų. Tik maža tirtos populiacijos dalis mano, kad amžius neturi įtakos „siekiant“ karjeros (13,8 proc) ( $\chi^2 = 29,25$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).

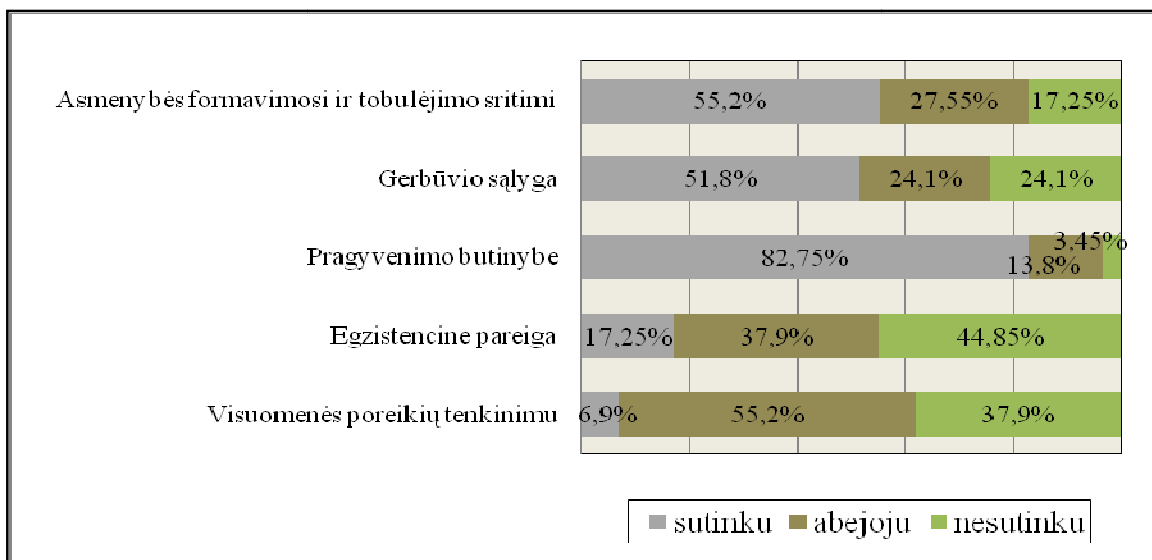


3 pav. Absolventų reprezentacijos dėl amžiaus tinkamumo siekiant karjeros (N = 29)

Absolventų pasirinkimą dėl amžiaus įtakos siekiant karjeros pagrindžia ir atsakymai į atviro tipo klausimą. Absolventai mano, kad įsidarbinti lengviau yra jaunesniems žmonėms su patirtimi ir išsilavinimu, nei vyresnio amžiaus žmonėms.

Analizuojant tyrimo rezultatus apie lyties įtaką „siekiant“ karjeros (žiūrėti priede 2, 27 pav.), išsiaiškinta, kad didelė dalis absolventų (55,2 proc.) mano, kad lengviausia tai daryti sekasi vyrams, o didžiausia dalis (72,45 proc.) absolventu mano, kad moterims yra sunkiau „siekti“ karjeros. Tik nedidelė dalis (20,7 proc.) apklaustųjų mano, kad lytis neįtakoja karjeros sėkmės, tuo pačiu ir nesėkmės ( $\chi^2 = 2,85$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ). Rezultatus tai kad vyrams lengviau siekti karjeros pagrindžia ir atsakymai į atviro tipo klausimus. Absolventų nuomone vyrams lengviau yra siekti karjeros, nes vyrams nereikia išeiti vaiko gimdymo ar auginimo atostogų. Taip pat studentų nuomone darbdavys priimdamas darbuotoją į darbą pirmenybę teiks vyriškos giminės atstovui.

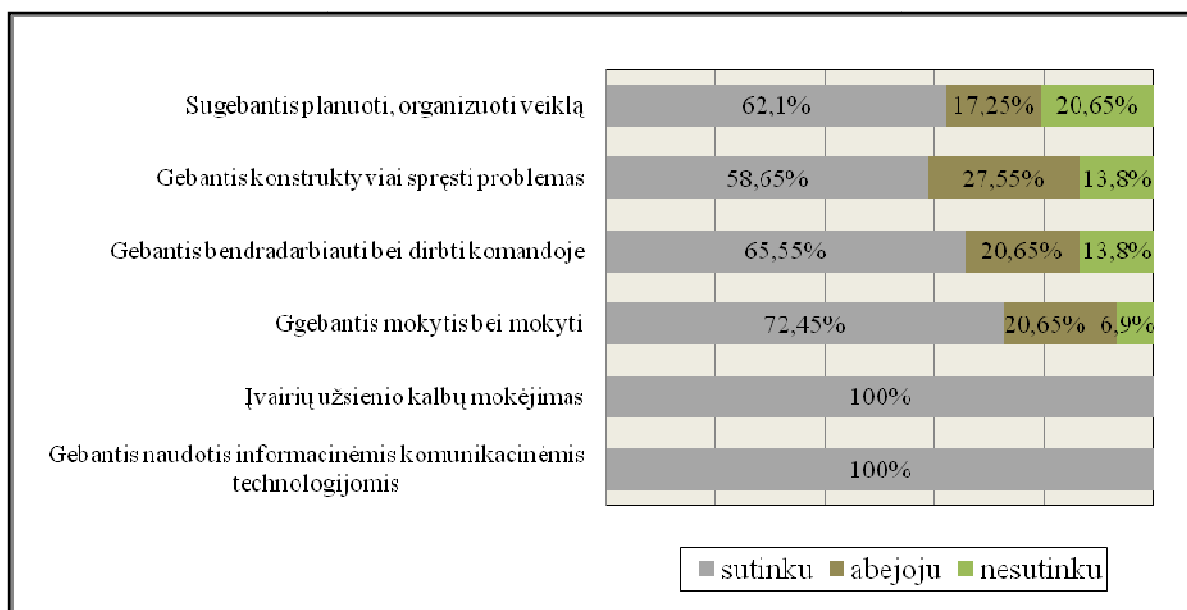
Kiekvienas žmogus, siekdamas įsitvirtinti darbo rinkoje ir sėkmingai joje veikti, turėtų gerai suvokti šiandieninę darbo rinką, jos pasiūlos ir paklausos santykį ir kaitą. Tai yra vieni iš svarbiausių veiksnių, turinčių įtakos pasirenkant savo asmeninės karjeros kelią. Todėl tikslinga yra išsiaiškinti respondentų nuomonę, kaip jie suvokė šiuolaikinę darbo savoką, kaip ji atitinka jų poreikius (žiūrėti 5 pav.).



4 pav. Studentų reprezentacijos dėl darbo atitikimo poreikiams (N = 29)

Gauti duomenys rodo, kad didelė dalis tiriamųjų (44,85 proc.) nesutinka su tuo, kad darbas yra egzistencinė pareiga, tačiau didžiausia dalis absolventų (82,75 proc.) darbą suvokia kaip pragyvenimo būtinybę ir nemaža dalis (51,8 proc.) studentų mano, kad darbas yra viena iš gerbūvio sąlygų ( $\chi^2 = 35,52$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).

Išanalizavus anketinės apklausos duomenis apie darbo sąvokos suvokimą, būtina išsiaiškinti ir absolventų nuomonę, apie tai, kokiais gebėjimais pasižymintis žmogus yra svarbus šiuolaikinėje darbo rinkoje (žiūrėti 6 pav.).



5 pav. Absolventų reprezentacijos dėl šiuolaikinėje darbo rinkoje svarbių žmogaus gebėjimų (N = 29)

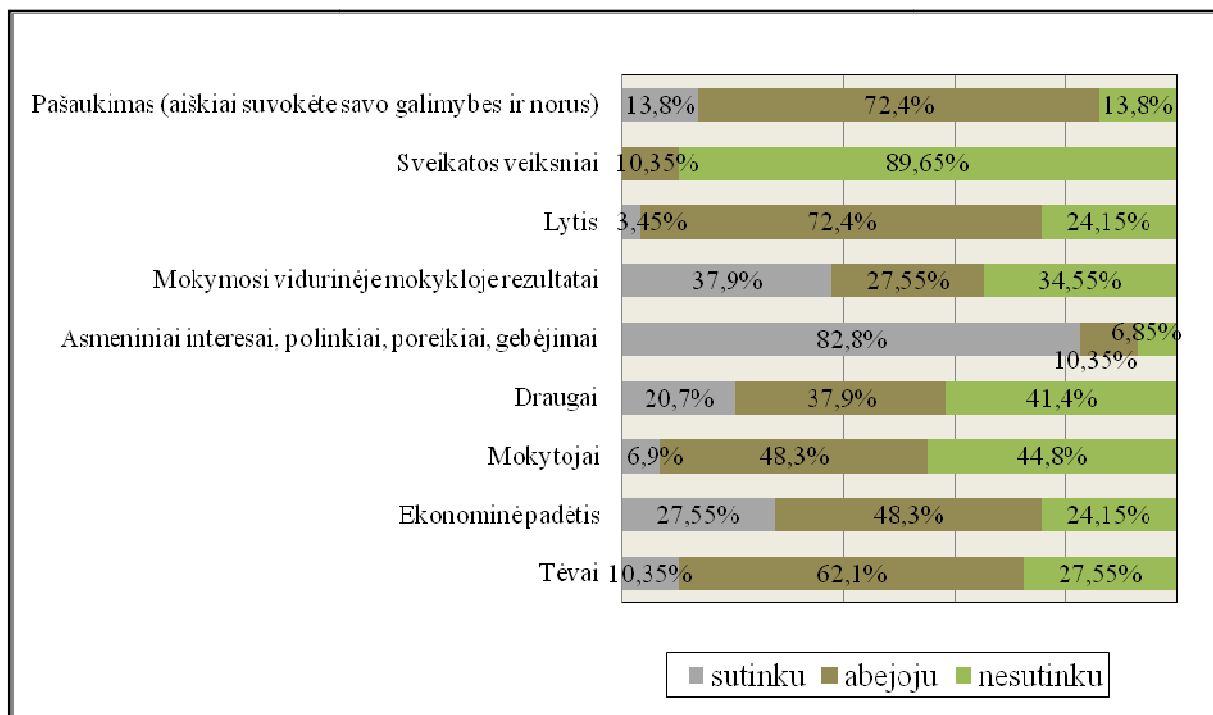
Kaip matyti iš 5 paveiksle pateiktų duomenų šiuolaikinėje darbo rinkoje svarbus žmogus, kuris moka bent kelias užsienio kalbas (100 proc.) ir geba naudotis informacinėmis komunikacinėmis technologijomis (100 proc.) ( $\chi^2 = 112,53$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).

Į atviro tipo klausimą – Kodėl taip manote? - daugelio respondentų atsakymai buvo panašūs: jie mano, kad svarbu mokėti kelias užsienio kalbas, nes jos būtinos dirbant tarptautinėje įmonėje arba įmonėje, bendradarbiaujančioje su kitų šalių įmonėmis. Taip pat svarbu mokėti dirbti kompiuteriu („nes ranka jau niekas neberašo“), naršyti internete („susirasti reikalingą informaciją, naudotis elektroninio pašto, skype paslaugomis“), mokėti dirbti fakso aparatu.

### **2.3.2. Profesijos pasirinkimą įtakojuojantys veiksniai**

Profesijos pasirinkimas – svarbiausia paauglystės pabaigos ir jaunystės raidos užduotis, nulemianti visą tolimesnį žmogaus gyvenimą. Sėkmingas profesijos pasirinkimas ir įgijimas yra tarsi pamatai ant kurių bus statomas visas žmogaus gyvenimas. Svarbu pastebėti, kad šiuolaikinė karjera netapatinama vien su profesija. Tačiau profesija anot J. Arnold (1997), yra kontekstas, kuriame rutuliojasi karjera. Profesijos pasirinkimą įtakoja daugelis veiksnių: socialiniai – ekonominiai; psichologiniai; ugdymo; sveikatos ir kt.

Išanalizuoti anketiniai duomenys apie veiksnius įtakojusius absolventų profesinį apsisprendimą (žiūrėti 6 pav.) rodo, kad didžioji dalis respondentų (82,8 proc.) profesinį kelią pasirenko vadovaudamiesi vidiniais motyvais, jie žinojo, ko patys nori, ką geba ir kas patinka. Tyrimo rezultatai rodo, kad mažiausiai įtakos profesiniam apsisprendimui turėjo sveikatos veiksniai, nes didžiausia dalis (89,65 proc.) absolventų nurodė, jog nesutinka su teiginiu, kad sveikatos veiksniai turėjo įtakos jų profesiniam pasirinkimui. Tik maža dalis (3,45 proc.) studentų nurodo, kad lyties veiksnys turėjo įtakos jų profesiniam apsisprendimui, tėvai (10,35 proc.) ir mokytojai (6,9 proc.) taipogi turėjo nedidelę įtaką absolventų apsisprendimui rinktis profesinį kelią ( $\chi^2 = 41,96$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).



6 pav. Veiksniai įtakoję profesinį apsisprendimą (N = 29)

Gauti empirinio tyrimo rezultatai apie socialinių veiksnių įtaka profesiniam apsisprendimui, tokių kaip profesijos prestižas, profesinio augimo perspektyva, tėvų nuomonė, profesijos naudingumas visuomenėje, būsimas uždarbis, draugų nuomonė parodė (žiūrėti priede 2, 28 pav.), kad didžiausia dalis studentų (86,2 proc.) nesutinka su tuo, kad renkantis profesiją juos įtakojo profesijos naudingumas visuomenėje ( $\chi^2 = 30,67$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).

Dižiąsą įtaką renkantis profesiją absolventams darė profesinio augimo perspektyva (13,8 proc.) ir draugų nuomonė (13,8 proc.). Didelė dalis (65,55 proc.) studentų abejoja, kad renkantis profesiją juos domino būsimas uždarbis, tapogi didelė (72,45 proc.) studentų abejoja, kad renkantis profesiją jie atsižvelgė į jos prestižą visuomenėje.

Tyrimo rezultatai apie profesijos pasirinkimą dauguma (65,5 proc.) absolventų abejoja savo profesiniu pasirinkimu, nes mano, kad pagal įgyjamą profesiją bus sunku susirasti darbo. Kita dalis abejojančių savo nuomonę pagrindžia tuom, kad jie šiuo metu norėtų studijuoti kitoje srityje ar specialybėje. Tik nedidelė dalis (20,7 proc.) absolventų mano, kad teisingai pasirinko profesiją.

## 2.4. Karjeros projektavimo kompetencijos struktūra

Studentų karjeros valdymo kompetencijų ir paslaugų kokybės įsivertinimo (2007) atliktame sociologiniame tyrime Karjeros projektavimo kompetenciją sudaro 3 pagrindinės struktūrinės dalys:

- Savęs pažinimo kompetencija;
- Mokymosi ir karjeros pažinimo kompetencija;
- Karjeros planavimo kompetencija.

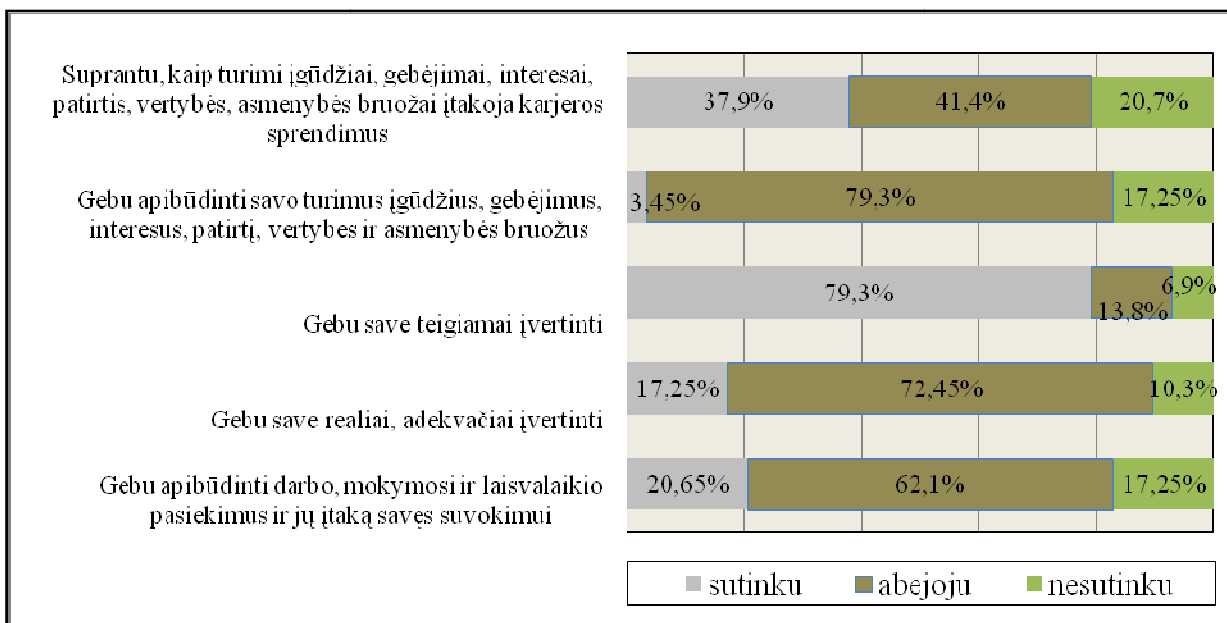
### 2.4.1. Savęs pažinimo kompetencija

Savęs pažinimas yra kiekvienos subrendusios asmenybės asmeninės karjeros kūrimo pamatas. Tik suvokdamas savo gyvenimo vertybes, asmeninius norus, galimybes, turėdamas asmeninę profesinės karjeros viziją, asmuo gali teisingai pasirinkti tolimesnį profesinį kelią. Pasirinkus profesinį kelią siekti tobulėjimo, reaguojant į kintančias sąlygas analizuoti save ir keistis, mokytis, analizuojant savo poreikius ir motyvus.

Savęs pažinimo kompetencija susideda iš 3 kompetencijų (parengta pagal Studentų karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo karjeros konsultanto pagalbos programą (2008)):

1. Aiškaus savęs suvokimo kompetencijos;
2. Tinkamos elgsenos įgūdžių kompetencijos;
3. Asmens vystymosi pokyčių supratimo kompetencijos.

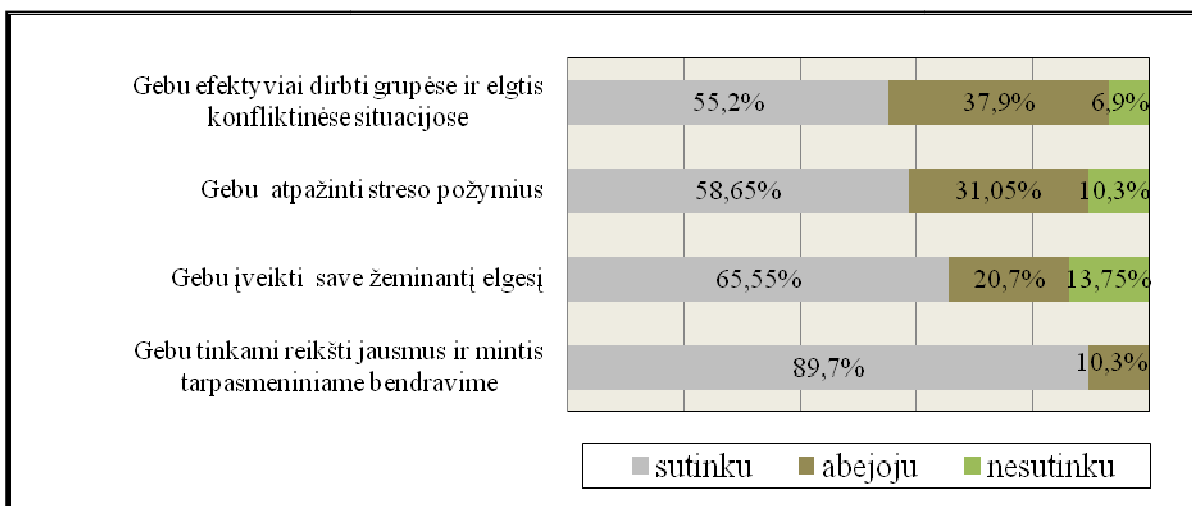
Tyrimo rezultatai apie turimą aiškaus savęs suvokimo kompetenciją rodo (žiūrėti 7 pav.), kad didelė dalis (79,3 proc.) absolventų geba save teigiamai įvertinti, o tai psichologiniu požiūriu yra naudinga asmenybės tobulėjimui. Tačiau didelė dalis (72,45 proc.) studentų abejoja, kad jie geba save realiai, adekvačiai įvertinti, galima daryti prielaidą, jog didžioji dalis respondentų savo turimus gebėjimus pervertina arba nuvertina. Svarbu pažymėti ir tai, kad dauguma (79,3 proc.) absolventų abejoja tuo, kad jie geba apibūdinti savo turimus įgūdžius, gebėjimus, interesus, patirtį, vertybes ir asmenybės bruožus ( $\chi^2 = 35,52$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).



7 pav. Savęs suvokimo kompetencijos raiška (N = 29)

Išanalizavus 7 paveiksle pateiktus duomenis, galima daryti prielaidą, kad aiškiau savęs suvokimo kompetencija daugeliui absolventų nėra susiformavusi, ji tik besiformuoja.

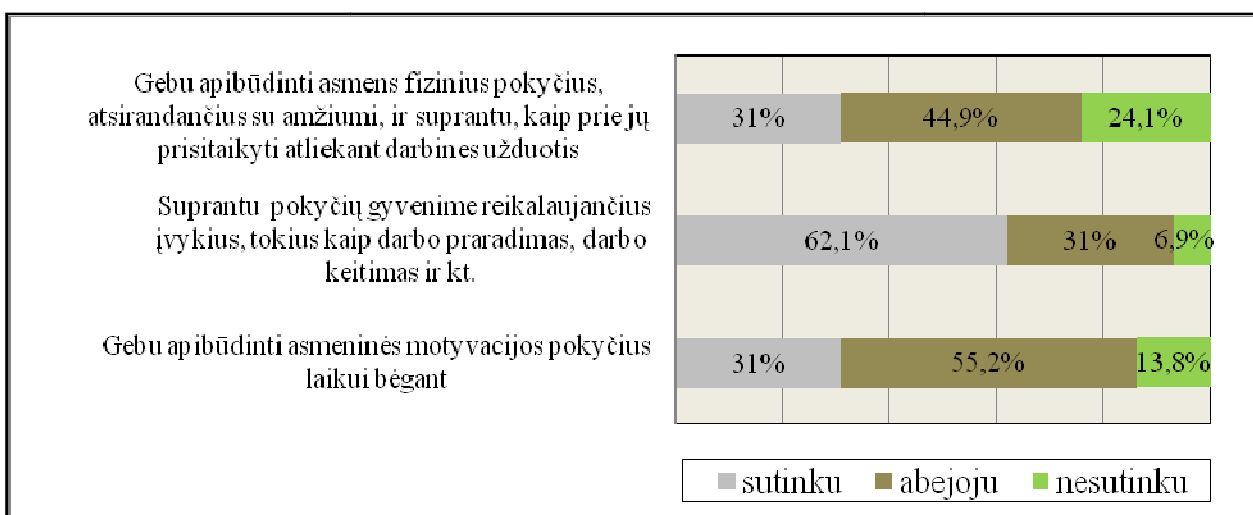
Kita svarbi savęs pažinimo kompetencijos struktūros dalis yra tinkamos elgsenos įgūdžių kompetencija. Gauti anketinės apklausos duomenys rodo (žiūrėti 8 pav.), jog didžiausia dalis (89,7 proc.) studentų puikiai geba tinkamai reikšti jausmus ir mintis tarpasmeniniame bendravime, tai yra būtina norint sėkmingai veikti ir tobulėti ne tik asmeniniame gyvenime, bet ir darbo rinkos pasaulyje. Didelė dalis (65,55 proc.) studentų mano, kad jie puikiai geba įveikti save žeminantį elgesį. Kiek mažesnė dalis absolventų (58,65 proc.) geba atpažinti streso požymius. Daugiau nei puse apklaustų absolventų (55,2 proc.) geba efektyviai dirbti grupėse ir elgtis konfliktinėse situacijose ( $\chi^2 = 47,1$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).



8 pav. Tinkamos elgsenos kompetencijos raiška (N = 29)

Išanalizavus 8 paveikslu duomenis, galima teigti, kad studentu tinkamos elgsenos kompetencija yra ganėtinai išvystyta.

Analizuojant duomenis apie asmens vystymosi pokyčių supratimo kompetenciją (žiūrėti 9 pav.) paaiškėjo, kad geriausiai išvystyta kompetencija yra pokyčių gyvenime reikalaujančių įvykių supratimo kompetencija (62,1 proc.). Mažiausiai (24,1 proc.) absolventai turi žinių apie asmens fizinius pokyčius atsirandančius su amžiumi ir neturi žinių kaip prie jų prisitaikyti atliekant darbinės užduotis ( $\chi^2 = 7,43$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ). Ši reiškinį galima paaiškinti tuom, kad absolventai yra jauno amžiaus, jie dar nėra asmeniškai susidūrę su sunkumais kylančiais vyresniame amžiuje.



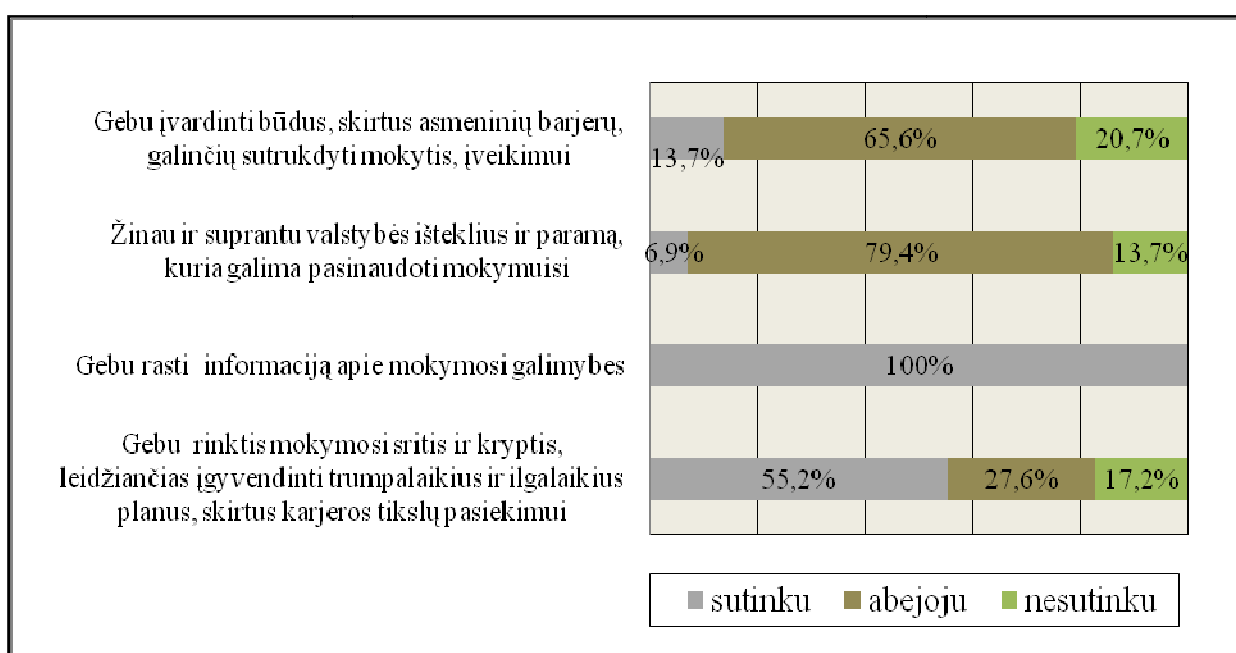
9 pav. Asmens vystymosi pokyčių suvokimo kompetencijos raiška (N = 29)

#### 2.4.2. Mokymosi ir karjeros pažinimo kompetencija

Šiandieniniame pasaulyje kiekvienas žmogus susiduria su naujomis ir greitai kintančiomis situacijomis, reikalaujančiomis kaskart vis naujų žinių, mokėjimų ir įgūdžių. Vadinasi, jis turi gebėti mokytis. Šis gebėjimas ypač aktualus šių laikų žmogui, kasdien susiduriančiam su gausybe informacijos, kurią privalo apdoroti ir įsiminti. Mokymosi ir karjeros pažinimo kompetencija susideda iš 5 kompetencijų:

1. Mokymosi įgūdžių kompetencijos;
2. Mokymosi visą gyvenimą kompetencijos;
3. Informacijos apie karjerą paieškos, jos įvertinimo ir interpretavimo kompetencijos;
4. Pasirengimo darbo paieškai, įsidarbinimui, darbo išlaikymui ir keitimui kompetencijos;
5. Supratimas, kaip visuomenės poreikiai ir funkcijos įtakoja darbo pobūdį kompetencijos.

Analizuojant duomenis apie mokymosi įgūdžių kompetenciją (žiūrėti 10 pav.) nustatyta, kad visi (100 proc.) absolventai geba rasti informaciją apie mokymosi galimybes, tačiau tik nedaugelis (6,9 proc.) apklaustųjų žino ir supranta valstybės išteklius ir paramą, kuria galima pasinaudoti mokymuisi. Galima daryti prielaidą, kad tokia situacija yra todėl, kad Lietuvos švietimo sistema yra nuolat reformuojama ir neprieinama vieningos nuomonės apie švietimo sistemos finansavimą. Daugiau nei puse (55,2 proc.) studentų geba rinktis mokymosi sritis ir kryptis, leidžiančias įgyvendinti trumpalaikius ir ilgalaikius planus, skirtus karjeros tikslų pasiekimui. Tik nedidelė dalis (13,7 proc.) studentų geba įvardyti būdus, skirtus asmeninių barjerų, galinčių sutrukdyti mokytis įveikimui ( $\chi^2 = 52,71$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).

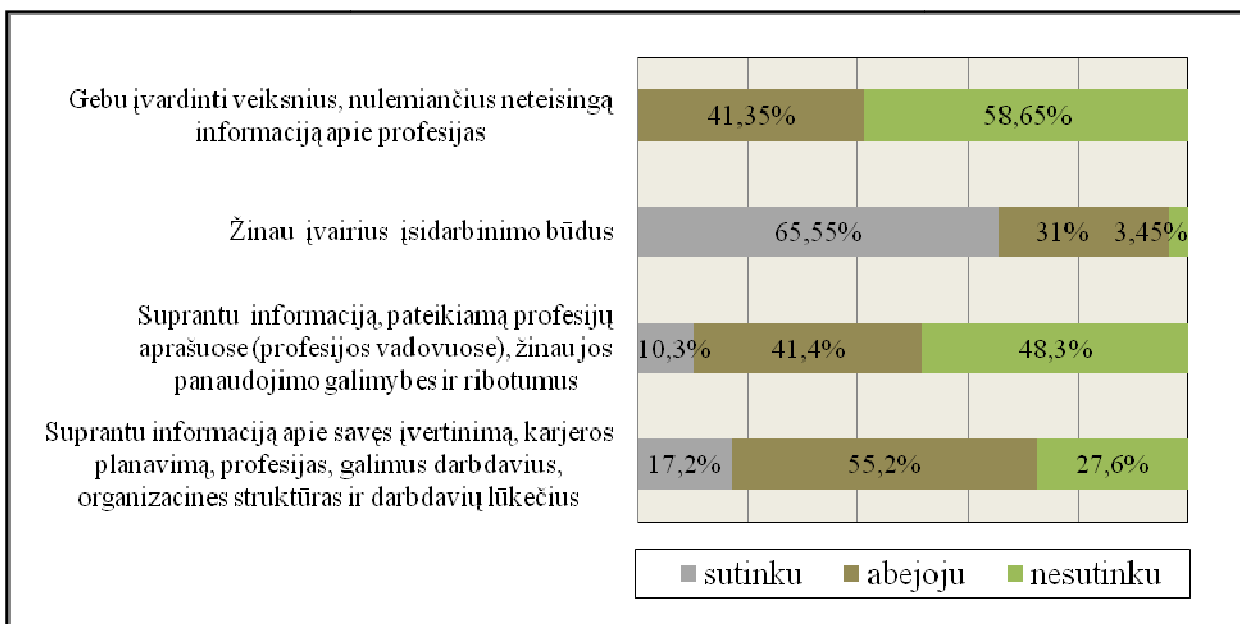


10 pav. Mokymosi įgūdžių kompetencijos raiška (N = 29)

Anketinės apklausos rezultatai apie mokymąsi visą gyvenimą kompetenciją (žiūrėti priede 2, 29 pav.) rodo, kad studentai turi pakankamai žinių apie tai, kaip mokymosi pasiekimai ir gyvenimo patirtis yra susijusi su profesinėmis galimybėmis (96,55 proc.) ir supranta pasitikėjimo svarbą siekiant mokymosi veiklos tikslų (93,1 proc.). Kiek mažiau žinių (65,5 proc.) absolventai turi apie tęstinio mokymosi galimybes ( $\chi^2 = 79,94$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ). Šiandien sunku pasakyti, kokios specialybės ir darbai bus reikalingi po 10-30 metų XXI amžiuje. Akivaizdu, kad pasirengimas karjerai turi būti tęstinis, visą gyvenimą trunkantis procesas, reikalaujantis naujų žinių, atsinaujinimo, gebėjimo keistis ir prisitaikyti, todėl būtina kalbėti ir pradėti/tęsti ugdyti karjeros projektavimo kompetenciją ir universitetinėse studijose.



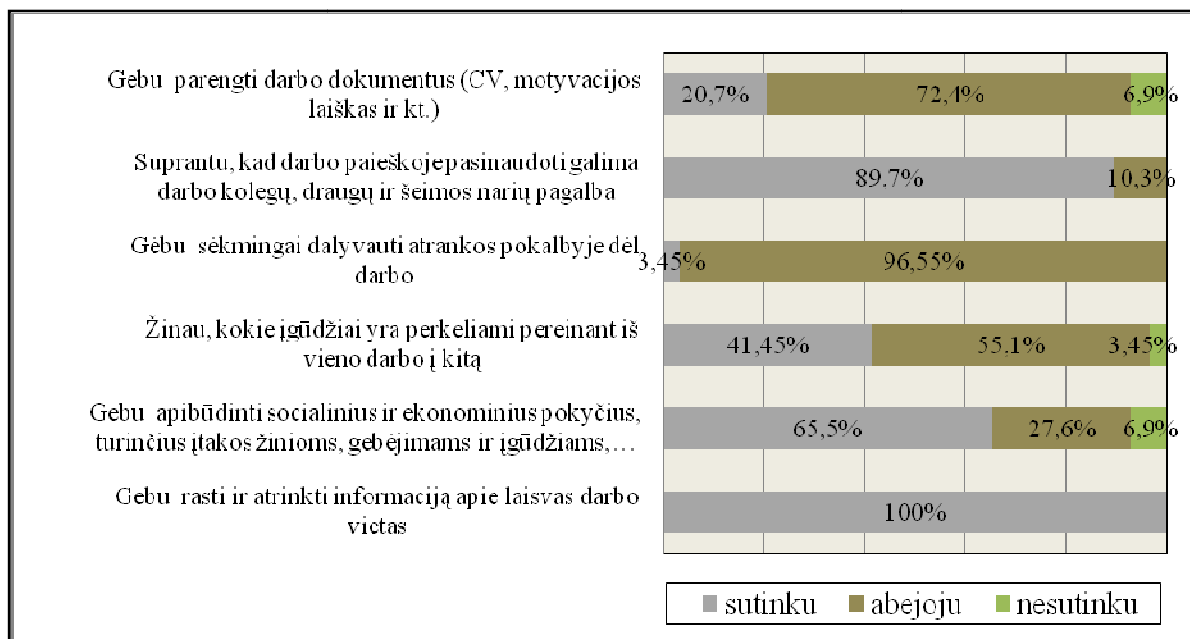
Analizuojant tyrimo duomenis apie informacijos apie karjerą paieškos, jos įvertinimo ir interpretavimo kompetencijas (žiūrėti 11 pav.) išsiaiškinta, kad didžiausia dalis (65,55 proc.) absolventų žino įvairius įsidarbinimo būdus. Tačiau daugiau nei pusė (58,65 proc.) apklaustųjų mano, jog jie nesugeba įvardyti veiksnių, nulemenčių neteisingą informaciją apie profesijas. Tik nedaugelis absolventų (10,3 proc.) supranta informaciją pateikiamą profesijų aprašuose, žino jos panaudojimo galimybes ir ribotumus ( $\chi^2 = 19,93$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).



11 pav. Informacijos apie karjerą paieškos, jos įvertinimo ir interpretavimo kompetencijos raiška (N = 29)

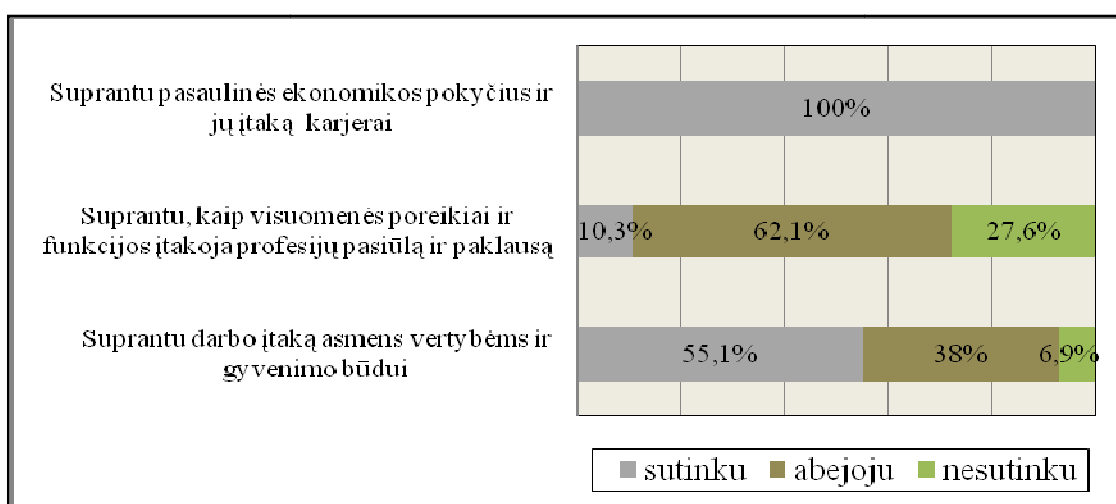
Išanalizavus anketinės apklausos duomenis apie pasirengimo darbo pieškai, įsidarbinimui, darbo išlaikymui ir keitimui kompetencija (žiūrėti 12 pav.) buvo atskleista, kad visi (100 proc.) tiriamųjų geba rasti ir atrinkti informaciją apie laisvas darbo vietas, didelė dalis (89,7 proc.) absolventų supranta, kad darbo paieškoje galima pasinaudoti kolegų, draugų ar šeimos narių pagalba. Tačiau tik nedaugelis (3,45 proc.) absolventų geba sėkmingai dalyvauti atrankos pokalbyje dėl darbo, nors trečia dalis tyrimos populiacijos absolventų ir yra dirbantys. Taipogi didelė dalis (72,4 proc.) studentų abejoja tuom, kad jie geba parengti darbo dokumentus, tokius kaip CV, motyvacijos laiškas, šiuo metu populierėjančius karjeros portfelius ar europasus ( $\chi^2 = 78,45$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).

Galima daryti prielaidą, kad esant tokiai situacijai, jog absolventai neturi gebėjimų paruošti darbo dokumentų ir nesugeba sėkmingai dalyvauti įsidarbinimo pokalbyje, daugumai absolventu kils problema ieškant darbo ir bandant įsidarbinti.



12 pav. Pasirengimo darbo paieškai, įsidarbinimo, darbo išlaikymo ir keitimo kompetencijos raiška (N = 29)

Gauti anketinės apklausos rezultatai, apie suvokimo, kaip visuomenės poreikiai ir funkcijos įtakoja darbo pobūdį kompetencija (žiūrėti 13 pav.), išsiaiškinta, kad visi (100 proc.) absolventai, supranta pasaulinės ekonomikos pokyčius ir jų įtaką karjerai. Galima daryti prielaidą, kad tokius tyrimo rezultatus įtakojo pasaulinio masto šiandieninė ekonominė krizė. Tačiau nors ir visi (100 proc.) absolventai supranta tokių pokyčių įtaką jų karjerai, bet tik nedidelė dalis (10,3 proc.) apklaustųjų nurodo, kad jie supranta, kaip visuomenės poreikiai įtakoja profesijų pasiūlą ir paklausą ( $\chi^2 = 47,93$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ). Šie du teiginiai yra priklausomi vienas nuo kito, tačiau tyrimo rezultatai parodė priešingai.



13 pav. Visuomenės poreikių ir funkcijų įtaką darbo pobūdžiui suvokimo kompetencijos raiška (N = 29)

Daugiau nei pusė (55,1 proc.) studentų supranta darbo įtaką asmens vertybėms ir gyvenimo būdui. Galima daryti prielaidą, kad gautiems tyrimo rezultatams įtakos turėjo šiandieninė pasaulinė ekonominė krizė, kuri stipriai palietė darbo pasaulį, tuo pačiu ir kiekvieną žmogų, jo asmeninį gyvenimą.

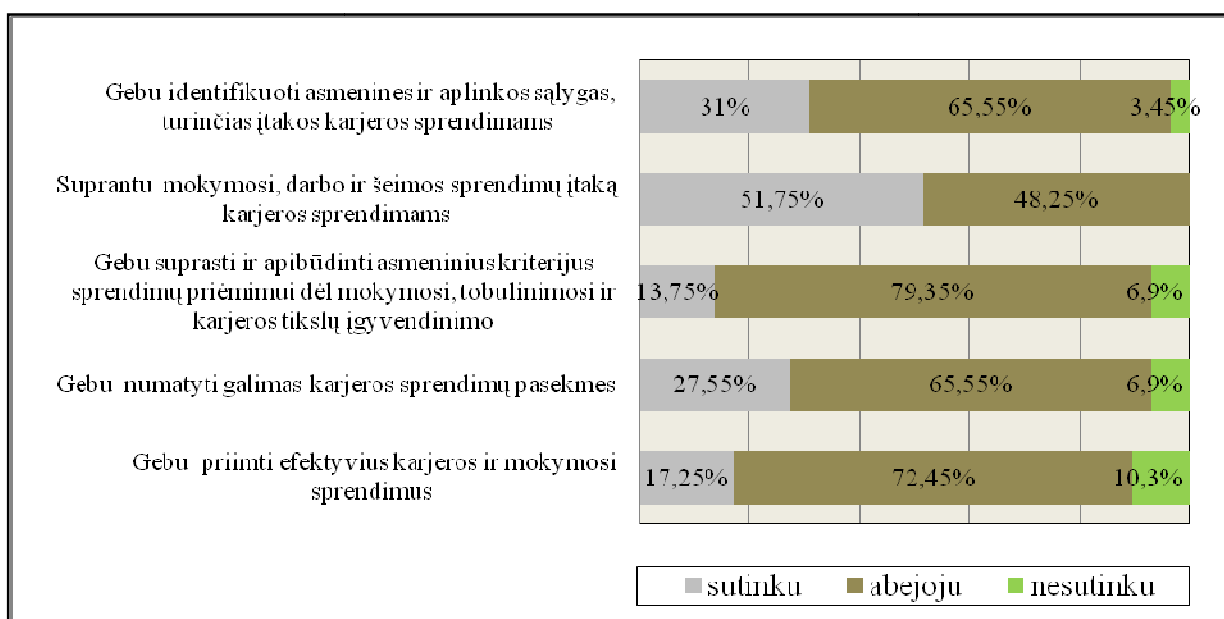
### 2.4.3. Karjeros planavimo kompetencija

Karjeros plano sudarymas – viena svarbiausių karjeros projektavimo dalių. Atliekant karjeros planavimą, reikia išsąmoninti kas iš tiesų patinka, išsąmoninti turimas savybes bei tai, kiek jos atitinka asmeninius poreikius.

Karjeros planavimo kompetencija susideda iš 3 kompetencijų:

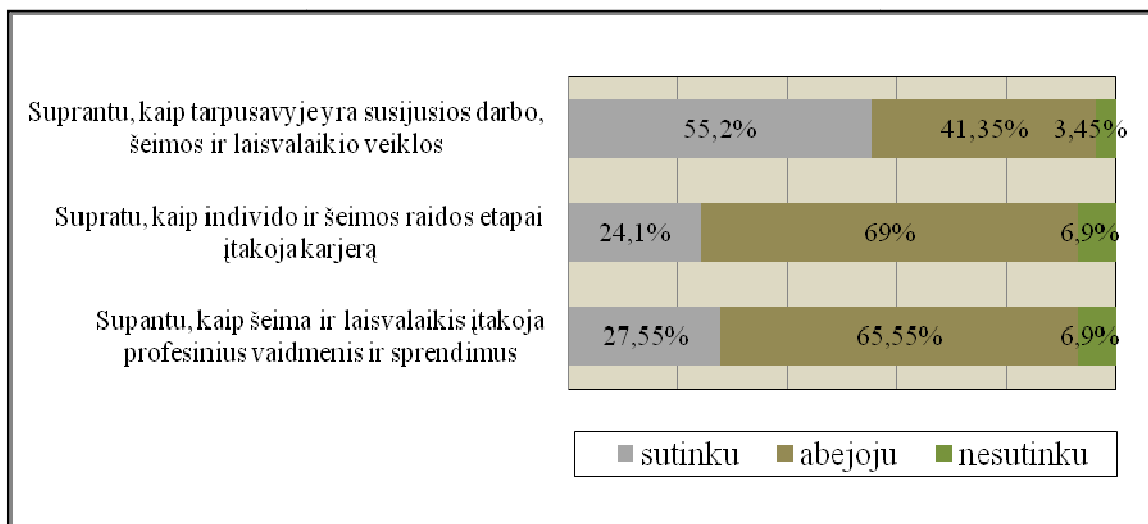
1. karjeros sprendimų priėmimo kompetencijos;
2. darbo įtakos asmeniniam ir šeimyniniam gyvenimui supratimo kompetencijos;
3. karjeros keitimo įgūdžių kompetencijos.

Išanalizuoti anketinės apklausos duomenis apie karjeros sprendimų priėmimo kompetenciją (žiūrėti 14 pav.) parodė, kad iš išvardytų kompetencijų labiausiai (51,75 proc.) išvystyta absolventų tarpe yra mokymosi, šeimos ir darbo įtaka karjeros sprendimams supratimas. Mažiausiai tyrimųjų tarpe išvystytos šios grupės kompetencija – gebėjimas priimti efektyvius karjeros ir mokymosi sprendimus (17,25 proc.) ir gebėjimas suprasti ir apibūdinti asmeninius kriterijus sprendimų priėmimui dėl mokymosi, tobulinimosi ir karjeros tikslų įgyvendinimo (13,75 proc.) ( $\chi^2 = 7,9$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).



14 pav. Karjeros sprendimų priėmimo kompetencijos turinio raiška (N = 29)

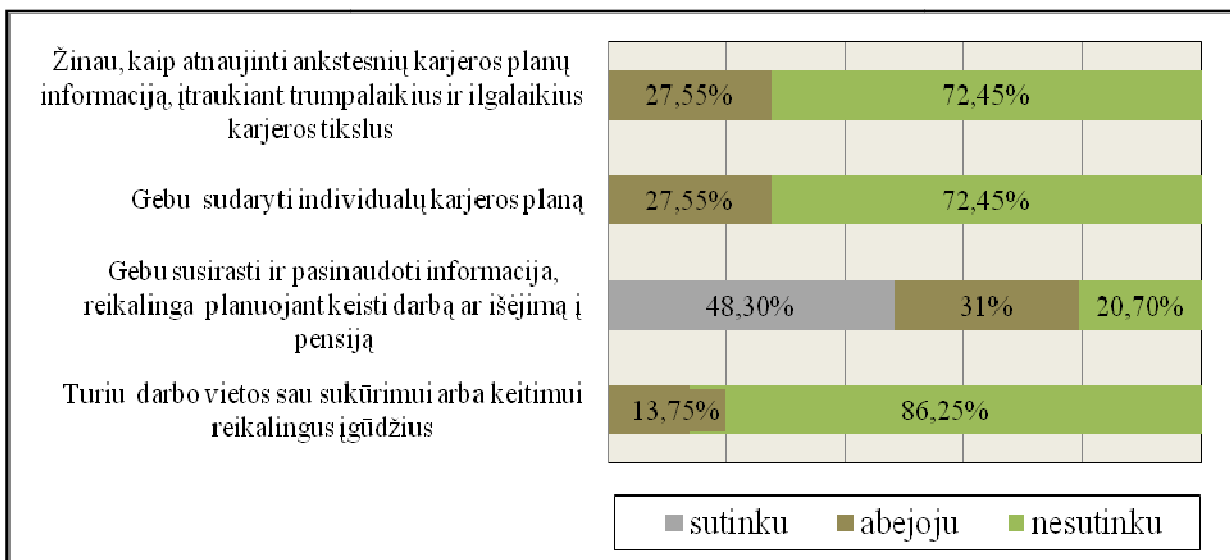
Iš gautų tyrimo rezultatų apie darbo įtakos asmeniniam ir šeimyniniam gyvenimui suvokimo kompetencijos (žiūrėti 15 pav.) matyti, jog daugiau nei pusė (55,2 proc.) absolventų supranta, kaip tarpusavyje yra susijusios darbo, šeimos ir laisvalaikio veiklos. Tik ketvirtadalis absolventų (24,1 proc.) supranta, kaip individo ir šeimos raidos etapai įtakoja karjerą. Mažiau nei pusė absolventų (27,55 proc.) – supranta, kaip šeima ir laisvalaikis įtakoja profesinius vaidmenis ir sprendimus ( $\chi^2 = 5,16$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).



15 pav. Darbo įtakos asmeniniam ir šeimyniniam gyvenimui suvokimo kompetencijos turinio raiška (N = 29)

Tačiau analizuojant šiuos anketinės apklausos duomenis (žiūrėti 15 pav.) reikšmingesni duomenys tampa kuriais absolventai abejoja, nes didelė dalis absolventų (69 proc.) – abejoja, kad supranta, kaip individo ir šeimos raidos etapai įtakoja karjerą, taip pat didelė dalis (65,55 proc.) studentų abejoja, kad jie supranta, kaip šeima ir laisvalaikis įtakoja profesinius vaidmenis ir sprendimus.

Gauti duomenys apie turimas karjeros keitimo įgūdžių kompetencijas (žiūrėti 16 pav.) rodo, kad mažiau nei pusė (48,3 proc.) absolventų turi gebėjimų susirasti ir pasinaudoti informacija, reikalinga planuojant keisti darbą ar išėjimą į pensiją. Dauguma (86,25 proc.) absolventų neturi darbo vietos sau sukūrimui arba keitimui reikalingų įgūdžių, nors kaip mynėta tyrimo aktualume ši profesija ir yra ypatinga dėl suteikiamos dvigubos kvalifikacijos, tačiau tai galima pagrįsti tuom, kad tik mažesnė dalis nei pusė yra dirbantys, galima daryti prielaidą, kad daugelis dirba pirmą kartą. Tačiau dauguma (72,45 proc.) studentų neturi ir kompetencijos susidaryti individualų karjeros planą ir iš šito seka tai, jog jie neturi kompetencijos atnaujinti ankstesnių karjeros planų, įtraukiant trumpalaikius ir ilgalaikius tikslus ( $\chi^2 = 2,02$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).



16 pav. Karjeros keitimo įgūdžių kompetencijos raiška (N = 29)

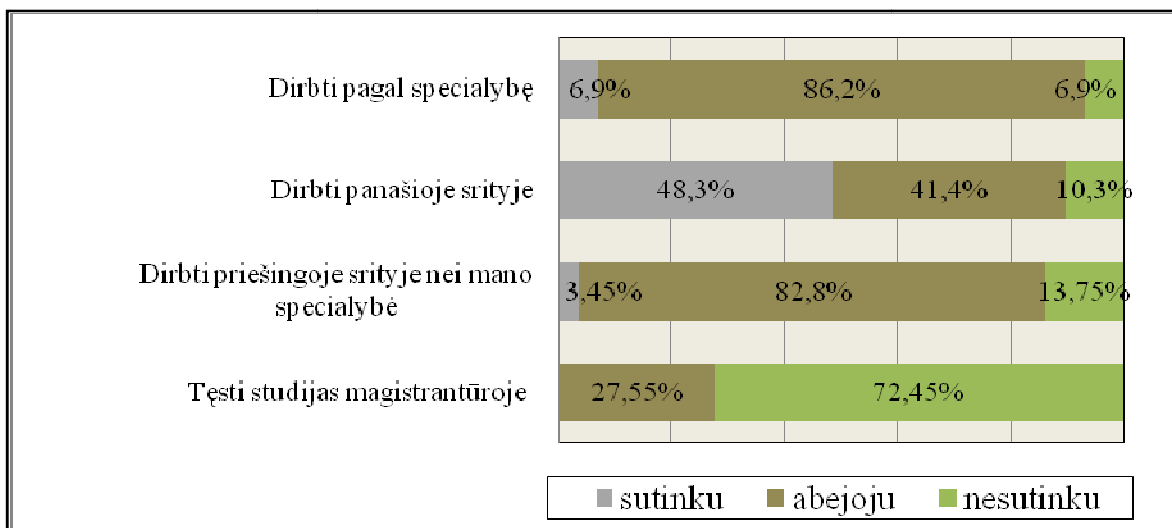
Išanalizavus anketinės apklausos duomenis apie karjeros projektavimo kompetencijas, tikslinga išsiaiškinti ir absolventų ekspektacijas karjerai. Nes kaip žinoma, nuo savęs pažinimo: nuo savo gebėjimų, asmeninių savybių, stipriųjų ir silpnųjų pusių, darbo pasaulio pažinimo priklauso ir ekspektacijų turinys.

#### 2.4. Studentų ekspektacijų karjerai ir konsultavimui turinys

Ekspektacija tarptautinių žodžių žodyne įvardijama, kaip laikimas tikėjimas. Tyremieji yra absolventai, jie greit baigs bakalauro studijas, todėl svarbu išsiaiškinti, jų ekspektacijas karjerai.

Tyrimo rezultatai apie absolventų planus baigus bakalauro studijas (žiūrėti 17 pav.) rodo, kad tik maža dalis (6,9 proc.) studentų ketina dirbti pagal įgytą specialybę, beveik pusė (48,3 proc.) absolventų ketina dirbti panašioje srityje, tai yra susijusioje su įgytu bakalauro diplomu ( $\chi^2 = 2,72$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).

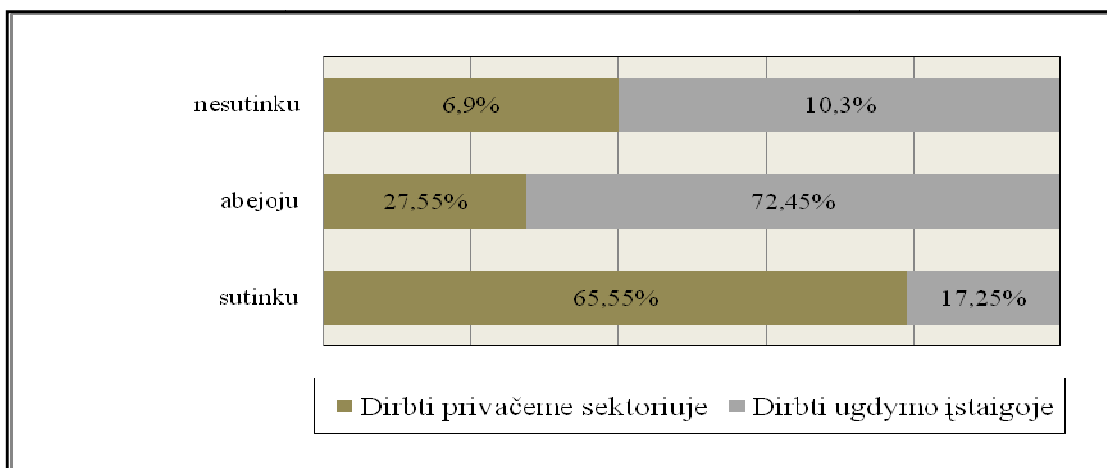
Tyrimo rezultatai taip pat parodė, kad nėra nė vieno studento apklaustųjų tarpe, kuris ketintu tęsti studijas magistrantūroje, dauguma (72,45 proc.) absolventų nurodė, jog jie neketina studijuoti magistrantūroje.



17 pav. Absolventų reprezentacijos apie planus baigus bakalauro studijas (N = 29)

Tyrimo rezultatai apie absolventų ekspektacijas, kuriame sektoriuje jie norėtų dirbti (žiūrėti 18 pav.), parodė, kad dauguma (65,55 proc.) absolventų savo ateitį mato privačame sektoriuje, o dirbti ugdymo įstaigoje sutiktų tik nedidelė dalis (17,25 proc.) studentų ( $\chi^2 = 11,4$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).

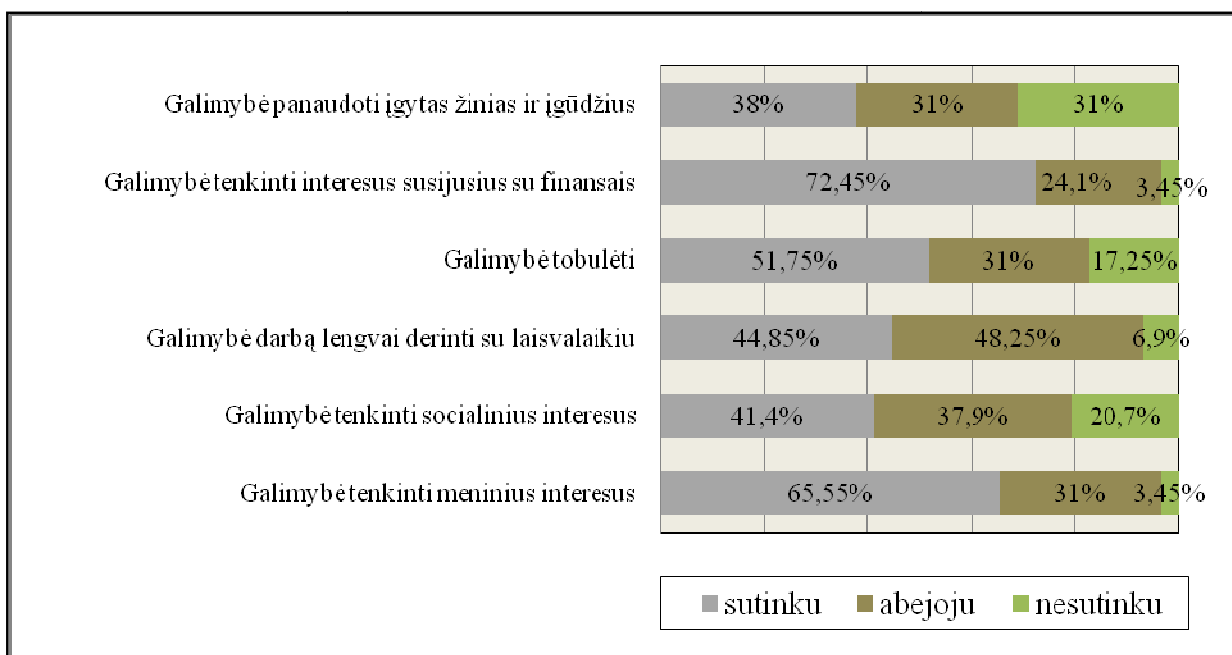
Pateiktas atviro tipo klausimas – Kodėl taip manote? – atskleidžia priežastis, tokias kaip: privačiame sektoriuje geresni atlyginimai, nenori dirbti ugdymo įstaigose, nes mokytojo autoritetas žemas, nepatinka darbas su vaikais.



18 pav. Absolventų reprezentacijos darbo sektoriui (N = 29)

Tyrimas atskleidė, kad renkantis darbovietę, respondantai pirmenybę teiktų (žiūrėti 19 pav.):  
galimybei tenkinti interesus susijusius su finansais – 72,45 proc.;

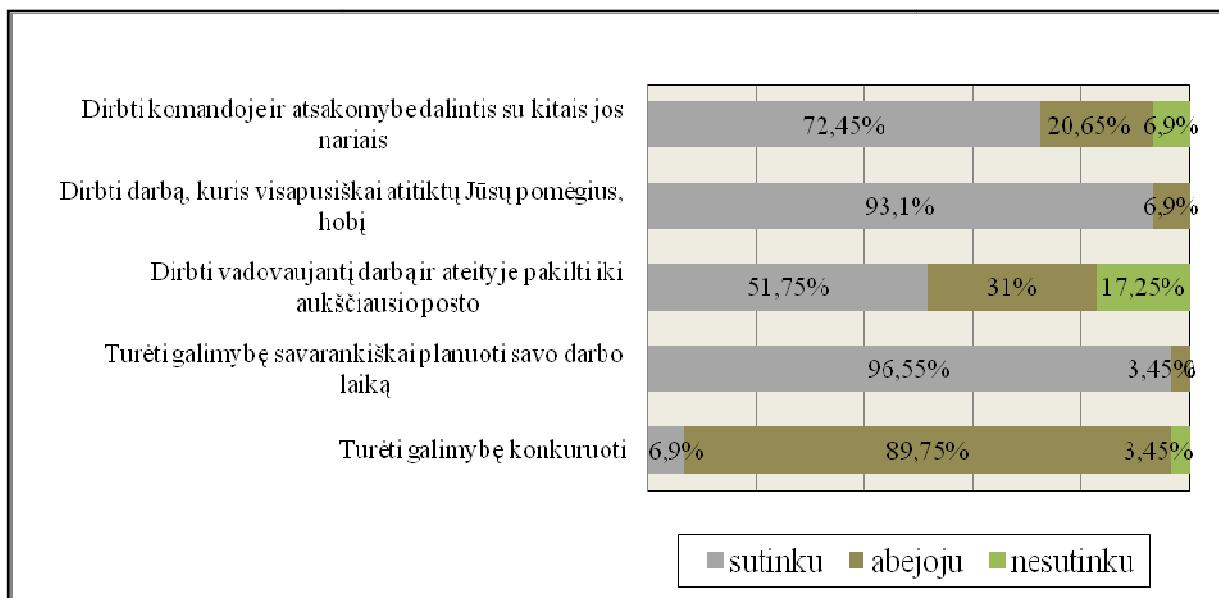
galimybei tenkinti meninius interesus – 65,55 proc. (būtina pažymėti, kad tiriamoji populiacija yra dailės specialybės absolventai, glaudžiai susiję su meno pasauliu);  
galimybei tobulėti – 51,75 proc. ( $\chi^2 = 27,76$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).



19 pav. Studentų ekspektacijos profesinei veiklai raiška (N = 29)

Analizuojant anketinius duomenis apie veiksnius įtakančius darbdavio pasirinkimą (žiūrėti priede 2, 30 pav.) visi tiriamieji (100 proc.) pirmenybę teiktų pastovaus užimtumo garantijai, galima daryti prielaidą, kad tokius tyrimo rezultatus galėjo įtakoti esama ekonominė krizė, ir absolventai norėtų būti garantuoti dėl pastovios darbo vietos, pastovių pajamų ( $\chi^2 = 83,05$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ). Dauguma absolventų teiktų pirmenybę ir atlyginimo dydžiui (82,8 proc.), tai sietina ir patvirtina 19 paveiksle pateiktais duomenimis apie darbovietės pasirinkimą įtakančius veiksnius, susijusius su finansais. Mažiausiai (6,9 proc.) absolventus renkantis darbdavį įtakotų įmonės (organizacijos) prestižas (žiūrėti priede 2, 30 pav.).

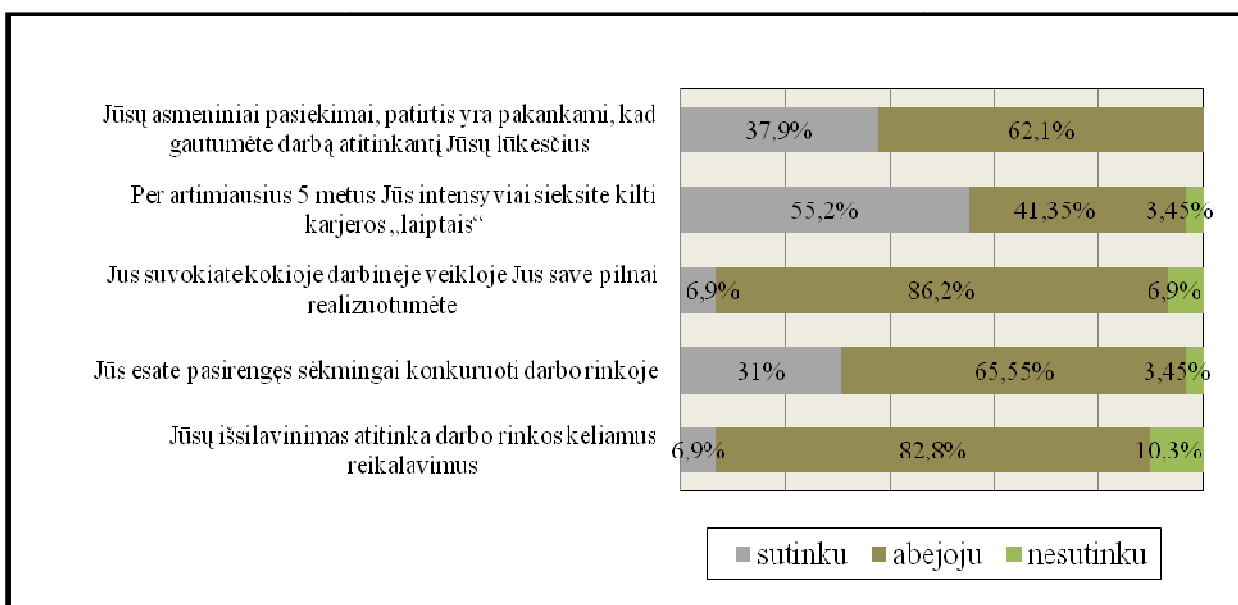
Tyrimo rezultatai apie planus susijusius su darbine veikla (žiūrėti 20 pav.) atskleidė, kad mažiausia rstudentų dalis (6,9 proc.) norėtų turėti galimybę konkuruoti darbinėje aplinkoje. Didžiausia dalis (96,55 proc.) absolventų norėtų turėti galimybę savarankiškai planuoti savo darbo laiką ir didelė dalis (93,1 proc.) absolventų norėtų dirbti darbą, kuris visapusiškai atitiktų jų pomėgius ir hobį ( $\chi^2 = 72,52$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).



20 pav. Absolventų ekspektacijų darbinei veiklai reprezentacijos (N = 29)

Analizuojant anketinės apklausos duomenis apie tyrimųjų pasirengimą įsilieti į darbo rinką (žiūrėti 21 pav.) paaiškėjo, kad absolventai dar nežino, tai yra nepažysta savęs, kokioje veikloje jie norėtų dirbti, nes dauguma (86,2 proc.) absolventų abejoja kokioje darbinėje veikloje jie save pilnai realizuoti ( $\chi^2 = 20,44$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).

Kaip bebūtų gaila, tyrimo rezultatai atskleidė ir tai, kad didelė dalis absolventų (82,8 proc.) abejoja, kad jų išsilavinimas atitinka keliamus darbo rinkos reikalavimus. Iš šito rezultato seka tai, kad daugiau nei pusė (65,55 proc.) absolventų abejoja savo galimybėmis sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje. Reike nepamiršti to, kad sėkmingos profesinės karjeros planavimas įmanomas tik gerai pažįstant save bei tinkamai išanalizavus darbo rinkos tendencijas.

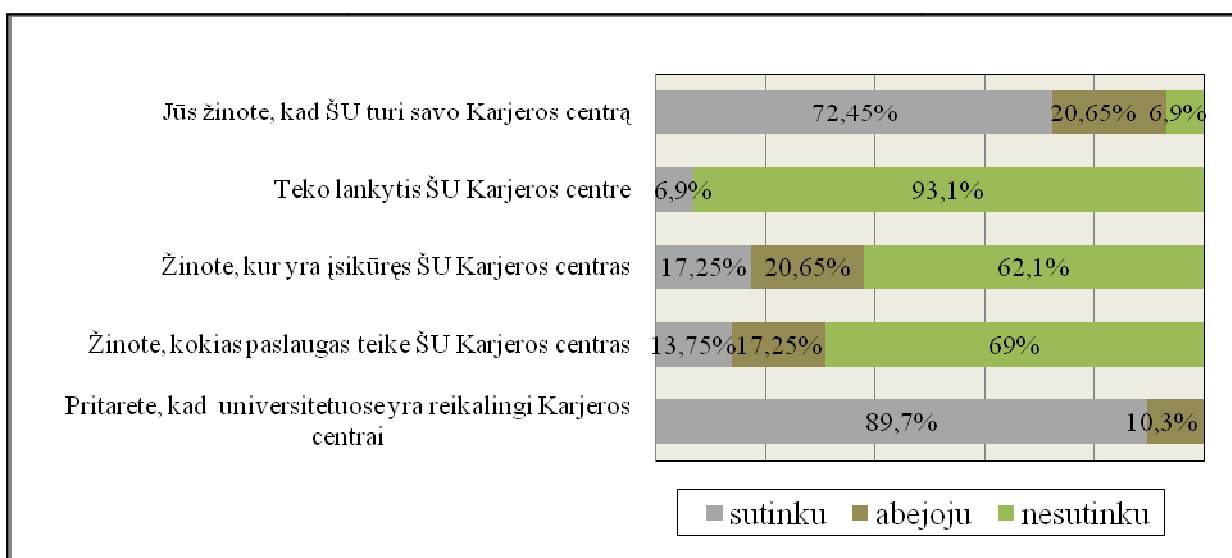


21 pav. Absolventų pasirengimo įsilieti į darbo rinką turinio raiška (N = 29)



Prieš analizuojant anketinės apklausos duomenis apie konsultavimą karjerai būtina priminti, kad konsultavimas karjerai tuo pačiu ir karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas turi būti pradėtas dar ikimokykliniame amžiuje. Būtina pažymėti tai, kad tyrinėjama populiacija įgijusi vidurini išsilavinimą yra tuo metu, kai nebuvo Lietuvoje populiarus profesinis orientavimas ir informavimas, todėl tai gali turėti vienokios ar kitokios įtakos gautiems tyrimo rezultatams.

Gauti anketinės apklausos tyrimo rezultatai apie Šiaulių universiteto Karjeros centrą (žiūrėti 22 pav.) rodo, kad ne visi absolventai žino (72,4 proc.), kad Šiaulių universitetas turi savo Karjeros centrą, dauguma (93,1 proc.) absolventų nėra lankęsi ŠU Karjeros centre. Daugiau nei pusė (62,1 proc.) absolventu nežino ŠU Karjeros įsikūrimo vietos ir dauguma (69 proc.) – nežino, kokias paslaugas teikia Karjeros centras. Tačiau, dauguma (89,7 proc.) apklaustųjų mano, kad universitete yra reikalingas Karjeros centras ( $\chi^2 = 52,95$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ). Galima daryti prielaidą, kad trūksta universiteto fakultetuose informacijos apie juose esančius centrus, todėl studentai nežino, kokie centrai yra įsikūrę Šiaulių universitete, kokias paslaugas jie teikia, kokios pagalbos gali sulaukti.

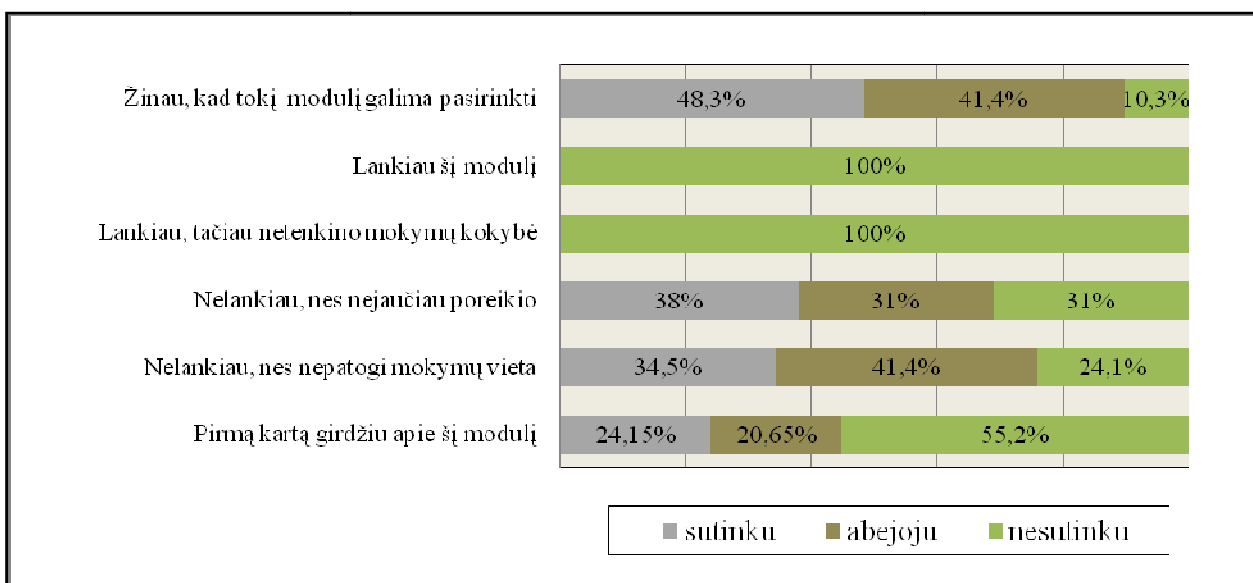


22 pav. **Studentų reprezentacijos apie ŠU karjeros centrą (N = 29)**

Išaiškėjus tokiai situacijai, būtina išsiaiškinti šito reiškimo priežastis (žiūrėti priede 2, 31 pav.). Pagrindine priežastimi, dėl kurios nesinaudoja Šiaulių universiteto Karjeros centro paslaugomis, beveik visi (93,1 proc.) absolventai nurodė tai, jog trūksta informacijos apie paslaugas ( $\chi^2 = 53,19$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ). Siejant šią gautą informaciją su 22 paveikslo duomenimis, galima teigti, kad ne tik trūksta informacijos apie teikiamas paslaugas, bet labiausiai trūksta informacijos, gal būt ir reklamos, kad toks centras egzistuoja. Tačiau

beveik pusė (51,75 proc.) absolventų teigė, kad jie nejaučia tokių paslaugų poreikio. Šią situaciją galima būtų paaiškinti jau anksčiau minėtais rezultatais, kad dauguma (72,45 proc.) studentų nežino apie karjeros centrą, o daugumai (93,1 proc.) studentų trūksta informacijos apie teikiamas paslaugas. Galima daryti prielaidą, kad jei absolventai būtų žinoję apie Karjeros centrą ir jo teikiamas paslaugas, tai gauti tyrimo rezultatai, apie ŠU karjeros centro paslaugų nesinaudojimo priežastis būtų gauti kitokie.

Analizuojant gautus tyrimo duomenis apie konsultavimą karjerai būtina paminėti tai, kad studentai studijų metu galėjo pasirinkti karjeros valdymo modulį, kaip laisvai pasirenkamą discipliną (LPD). Gauti rezultatai apie LPD – Karjeros valdymas parodo (žiūrėti 23 pav.), kad visi absolventai (100 proc.) nurodė, kad nelankė šio modulio, tačiau beveik pusė (48,3 proc.) studentų žinojo apie tai, kad galima buvo pasirinkti ir lankyti ( $\chi^2 = 2,94$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ). Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad gautus duomenis apie tai, jog visi (100 proc.) studentų nurodė, kad netenkino paslaugų kokybę reikėtų laikyti nereikšmingais, nes jie nelankė šio modulio, todėl ir apie paslaugų kokybę jie negali nieko reikšmingo pasakyti.



23 pav. Apie laisvai pasirenkamos disciplinos ŠU – Karjeros valdymas studentų reprezentacijų raiška (N = 29)

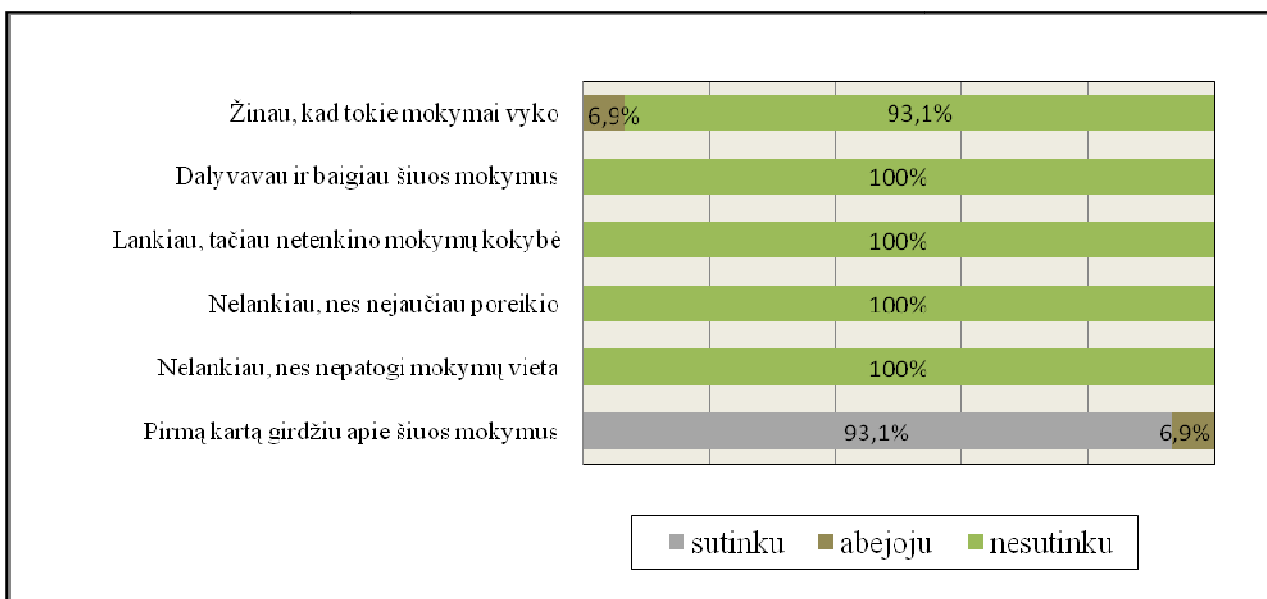
Gauti tyrimo rezultatai parodė, kad ketvirtadalis (24,15 proc.) absolventų pirmą kartą tyrimo metu išgirdo, apie galimybę pasirinkti šį modulį, beveik pusė (48,3 proc.) studentų žinojo, kad tokį modulį galima pasirinkti. Didelė dalis (38 proc.) studentų nelankė, nes nejautė poreikio, kita dalis (34,5 proc.) nelankė, nes nepatogi mokymų vieta (Socialinių mokslų fakultetas).

Gavus tokius tyrimo rezultatus apie Šiaulių universiteto karjeros centrą ir LPD Karjeros valdymas galima būtų prielaidą, kad informacija apie Karjeros centrą ir LPD pasirinkimą Šiaulių

universiteto Menų fakultete nėra studentam laisvai prieinama, arba studentai patys nėra suinteresuoti pasidomėti, kokius modulis gali pasirinkti ir kokios asmeninės naudos gali turėti (įgyti žinių, įgūdžių, gebėjimų).

Reike paminėti tai, jog studentai be universitete esamo laisvai pasirenkamo modulio Kajerės valdymas, turėjo galimybę dalyvauti Jaunimo karjeros centro organizuojamuose mokymuose: Karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo mokymai.

Kaip matyti iš gautų duomenų apie Karjeros projektavimo kompetencijos mokymus (žiūrėti 24 pav.), kad nė vienas iš absolventų nedalyvavo šiuose mokymuose, nors jie ir buvo nemokami. Tik nedidelė dalis (6,9 proc.) apklaustųjų žinojo, kad tokie mokymai vyko, o dauguma (93,1 proc.) absolventų pirmą kartą išgirdo apie šiuos mokymus dalyvaudami šioje apklausoje ( $\chi^2 = 31,54$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ). Reikia paminėti ir tai, kad šiuose mokymuose iš 32 Lietuvos universitetų ir kolegijų mokymus išklausė tik 59 studentai. Galima daryti prielaidą, kad informacija apie šiuos mokymus buvo sunkiai prieinama. Kiti 24 paveiksle pateikti duomenys laikytini nereikšmingais, nes dauguma (93,1 proc.) absolventų nežinojo apie šiuos mokymus, todėl tai galėjo turėti svarios įtakos ir kitiems 24 paveiksle pateiktiems duomenims.

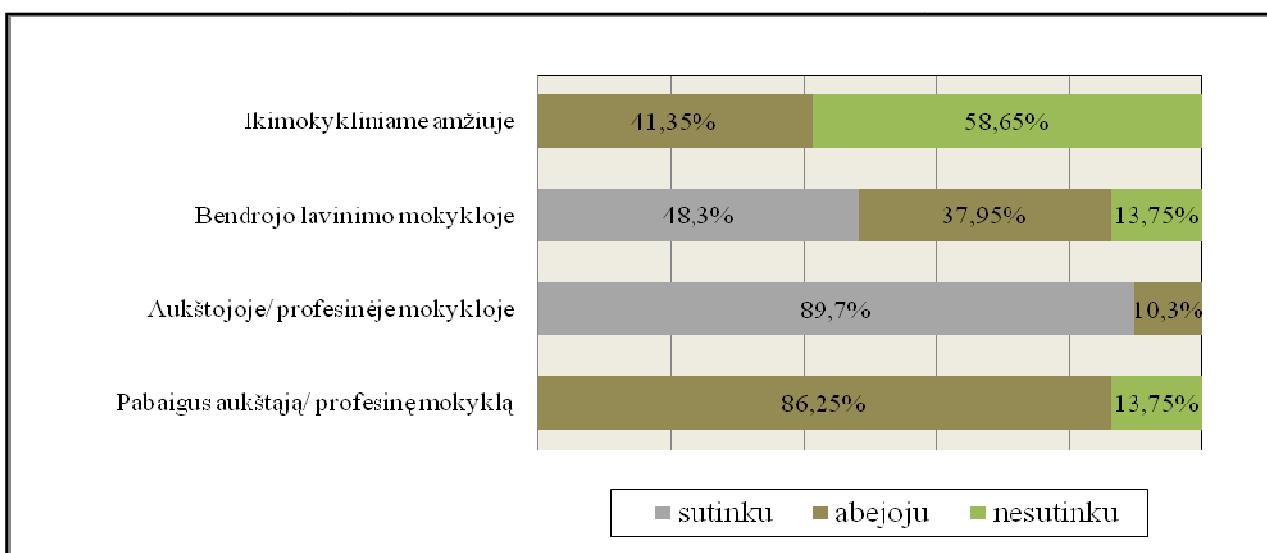


24 pav. Studentų reprezentacijos apie Karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo mokymus (N = 29)

Tyrimo rezultatai, apie amžių nuo kada respondentų nuomone reikėtų pradėti ugdyti karjeros projektavimo kompetenciją (žiūrėti 25 pav.), rodo, kad dauguma (89,7 proc.) absolventų mano, jog pradėti ugdyti karjeros projektavimo kompetenciją reikėtų aukštojoje ar profesinėje mokykloje. Beveik pusė (48,3 proc.) – mano, kad bendrojo lavinimo mokykloje. Daugiau nei pusė (58,65 proc.) apklaustųjų absolventų mano, kad karjeros projektavimo kompetencija neturėtų

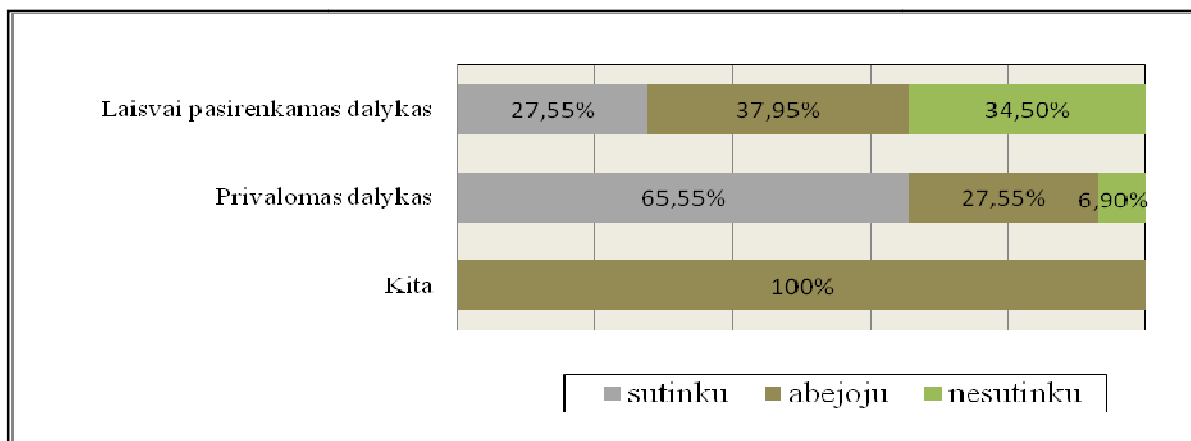
būti pradėta ugdyti ikimokykliniame amžiuje, nors šiuolaikinėje literatūroje apie karjerą, jos projektavimą nurodoma, jog kaip tik ikimokykliniame amžiuje ir turėtų būti pradėta ugdyti karjeros projektavimo kompetencija, tam, kad vaikas pažindamas save, savo norus ir galimybes galėtų rinktis veiklas kurios traukia ir jose tobulėti, ar žinant savo trūkumus, juos būtų galima lavinti. Žinoma, svarbu paminėti tai, jog ne pats vaikas tai daro, bet tai daryti jam padeda tėvai, pedagogai (karjeros edukologai).

Analizuojant anketinės apklausos duomenis apie amžių nuo kada respondentų nuomone reikėtų pradėti ugdyti karjeros projektavimo kompetenciją (žiūrėti 25 pav.) reikia atkreipti dėmesį į tai, kad dauguma (86,25 proc.) absolventų abejoja tuom, kad karjeros projektavimo kompetenciją reikia pradėti ugdyti baigus aukštąją ar profesinę mokyklą ( $\chi^2 = 30,02$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ). Galima daryti prielaidą, kad absolventai nežino, arba mažai turi žinių apie karjeros projektavimo kompetencijas, jos ugdymą ir naudą asmenybei, jos gyvenimo kokybei.



25 pav. Absolventų reprezentacijos dėl amžiaus, nuo kada reikėtų pradėti ugdyti Karjeros projektavimo kompetencijas (N = 29)

Į klausimą apie tai, kokia forma turi vykti karjeros projektavimo kompetencijos ugdymas (žiūrėti 26 pav.) didžioji dalis (65,55 proc.) absolventų mano, kad tai turi būti privalomas dalykas, o kita dalis (27,55 proc.) absolventų mano, kad tai turi būti laisvai pasirenkamas dalykas ( $\chi^2 = 9,46$ ,  $df = 2$ ,  $p=0,000 < \alpha$ , kai  $\alpha = 0,05$ ).



26 pav. Absolventų reprezentacijos dėl karjeros projektavimo kompetencijos ugdymo formos raiška (N = 29)

Galima daryti prielaidą, kad jei karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas vyktų kaip vienas iš privalomų studijų modulių, būtų galima tikėtis ir kitokių anketinės apklausos rezultatų.

Atsižvelgiant į Šiaulių universiteto dailės specialybių absolventų karjeros projektavimo kompetencijų poreikio ir susiformavimo tyrimo rezultatus, siūloma didesnę dėmesį skirti studentų supažindinimui su šiuolaikine karjeros samprata ir jos svarba asmeniniam gyvenimui. Nes neturėdami pagrindinių žinių apie karjerą ir jos svarbą studentai vargiai suvoks ir karjeros projektavimo kompetencijų poreikį ir naudą.

Asmeninės karjeros projektavimas yra svarbus dėl keleto priežasčių. Pirma, nuolat besikeičiančiame pasaulyje kinta ir darbo vietos pobūdis, profesijų paklausa. Antra, konkurencija tarp potencialių ir esamų darbuotojų vis didėja. Todėl gebėjimas projektuoti savo asmeninę karjerą suteikia pranašumo išliekant aktyviu dalyviu nuolat kintančioje darbo rinkoje.

Pagrindinė sąlyga projektuojant asmeninę karjerą – tiksliai suvokti savo lūkesčius bei savo galimybes. Tinkamai įvertinti savo įgūdžius, sugebėjimus bei pomėgius.

## IŠVADOS

1. Mokslinės literatūros analizė rodo karjeros sampratos įvairovę, įrodančią šios sąvokos daugiamatiškumą. Karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas/is nepriklauso nuo lyties, amžiaus, rasės ir išsilavinimo. Nuo gebėjimų projektuoti savo asmeninę karjerą priklauso žmogaus gyvenimo kokybė ne tik darbinėje veikloje, bet ir asmeniniame gyvenime. Karjeros projektavimo kompetencijos ugdymo/si procesas turi būti orientuojamas į tokią struktūrą: savęs pažinimo kompetencijų ugdymo/si, mokymosi ir karjeros pažinimo kompetencijų ugdymo/si bei karjeros planavimo kompetencijų ugdymo/si.
2. Atlikto empirinio tyrimo rezultatai ir jų analizė rodo, kad išsikelta tyrimo hipotezė pasitvirtino. Universiteto dailės specialybės (dieninio skyriaus) absolventai neturi pakankamai žinių ir gebėjimų karjeros projektavimo srityje, kurie yra jiems būtini siekiant sėkmingai integruotis į darbo rinką ir patenkinti sėkmingos veiklos ekspektacijas.
3. Atliktu empiriniu tyrimu išsiaiškinta, kad daugiausiai žinių ir gebėjimų absolventai turi savęs pažinimo srityje, o mažiausiai žinių ir gebėjimų – karjeros planavimo srityje.
4. Duomenys apie ekspektacijų turinį atskleidė, kad didžioji dalis absolventų teiktų pirmenybę įsidarbinant privačiame darbo sektoriuje, o taip pat galimybei tenkinti interesams susijusiais su finansais bei galimybei savarankiškai planuoti savo darbo laiką.
5. Priimtinausias būdas studentams ugdyti/s karjeros projektavimo kompetencijas per privalomąjį studijų modulį. Šiuos empirinio tyrimo rezultatus pagrindžia ir atlikta dokumentų content analizė. Jos metu išryškėjo, jog universitetinėse studijose nėra skiriama pakankamai dėmesio karjeros projektavimo kompetencijos ugdymui/si, nes ugdymą/si karjerai galima išvelgti tik per atskirų dalykų mokymą/si. Sudarant studijų programas nėra kreipiama pakankamai dėmesio į šiandieninės darbo rinkos reikalavimus.
6. Mokslinės literatūros analizės ir empirinio tyrimo rezultatų pagrindu galima teigti, kad absolventų karjeros projektavimo kompetencijos tyrimai yra reikšmingi, nes šios kompetencijos vertinimas padeda rengti ir koreguoti studijų programas atsižvelgiant į gautus tyrimų rezultatus ir esamą situaciją darbo rinkoje.

7. Remiantis dokumentų content analizės ir empirinio tyrimo duomenimis galima teigti, kad norint užtikrinti studijų kokybę ir palengvinti baigusių studentų įsiliejimą ir įsitvirtinimą darbo rinkoje būtina įtraukti į privalomųjų studijų modulių sąrašą ir Karjeros projektavimo modulį. Tai reiškia, kad siekiant užtikrinti studijų kokybę universitetinėse studijose turi vykti lanksti kaita adekvačiai atitinkanti besikeičiančios darbo rinkos sąlygas. Todėl ir šio proceso efektyvinimas yra neišvengiamas norint užtikrinti paruošiamų sėkmingą integraciją į darbo rinką.

## REKOMENDACIJOS

1. Karjeros projektavimas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas šiuolaikinėje žinių visuomenėje tampa ypač aktualus dėl daugelio priežasčių: darbo rinkos poreikių kaita darosi vis spartesnė, žmonėms vis dažniau tenka keisti veiklos pobūdį. Svarbu tampa ne tik išlikti, bet ir būti konkurencingam bei sėkmingai išlikti darbo rinkoje. Todėl ir universitetinėse studijose siekiant užtikrinti studijų kokybę būtų tikslinga įtraukti į privalomųjų modulių sąrašą ir Karjeros projektavimo modulį.
2. Tai, kad būtina įtraukti į modulių sąrašą ir karjeros projektavimo ugdymo modulį parodė ir gauti tyrimo rezultatai, bei atliktų dokumentų Content analizė. Todėl atsižvelgiant į rinkos poreikius ir esama situaciją Karjeros projektavimo modulį siūloma organizuoti ir dėstyti pagal jau esamą laisvai pasirenkamą modulį - Karjeros valdymas. Siūlomos temos:
  - *Karjeros veiksmų ir prielaidų kaitos analizė: globalizacijos paradoksai; veiklos pasaulio dinamika.*
  - *Socialinis karjeros sąlygotumas: profesinių aspiracijų raidos teorijos; galimybių struktūros teorijos, bendruomenės arba interakcijos teorijos.*
  - *Psichologinės karjeros teorijos: atitikimo teorijos; poreikių teorijos; vertybių teorija; psichoanalitiniai požiūriai į karjerą; raidos teorijos.*
  - *Organizaciniai ir asmeniniai karjeros modeliai.*
  - *Karjeros vadyba: pasirengimo karjerai principai; karjeros kompetentingumas; karjeros planavimo procesas; savęs ir darbo pasaulio pažinimas.*
  - *Individuali karjera ir jos realizavimo planavimas: savęs įvertinimo bei pateikimo formos; kompetencijų portfelis; gyvenimo aprašymas; motyvacinis laiškas; rekomendacijos; susitikimas su darbdaviu.*
3. Rekomenduojama rengti seminarus dėstytojams dirbantiems su studentais dėl karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo/si, tam, kad karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas/is, būtų integruojamas į dėstomus modulius. Būtina integruoti šią kompetenciją į numatomų ugdyti kompetencijų sąrašus dalykų moduluose, tam kad būtų užtikrinamas sistemingas permanentinis karjeros projektavimo kompetencijos ugdymas/is.