

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Giedrė Paliulienė
Edukologijos magistrantūros studentė

**AUKŠTAJŲ IR PROFESINŲ IŠSILAVINIMĄ ĮGIJUSIŲ BEDARBIŲ
ABSOLVENTŲ KARJEROS KOMPETENCIJOS RAIŠKOS
YPATUMAI**

Magistro darbas

Mokslinė vadovė
Dr. doc. Irena Gailienė

Šiauliai, 2010

Darbas originalus.....Giedrė Paliulienė
(studento parašas)

Santrauka

Tyrimo pavadinimas: "Aukštąjį ir profesinį išsilavinimą įgijusių bedarbių absolventų karjeros kompetencijos raiškos ypatumai".

Tyrimo aktualumas: Sparčiai vykstant pasaulio ekonominiams, technologiniams ir kitiems pokyčiams, o ypač esant padidėjusiam nedarbo lygiui šalyje, svarbu padėti jaunimui plėtoti karjeros kompetenciją, idant didėtų jų sėkmingos asmeninės karjeros vystymosi galimybės. Norint nustatyti realius bedarbių absolventų poreikius ir suteikti jiems reikiamą pagalbą toliau ugdantis karjeros kompetenciją, jau atliktų tyrimų nepakanka, nes reikia tirti ir nustatyti būtent šios bedarbių tikslinės grupės karjeros kompetencijos ypatumus ir teikti atitinkamas informavimo ir konsultavimo paslaugas.

Tyrimo objektas: bedarbių profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventų, registruotų Šiaulių darbo biržoje, karjeros kompetencijos raiškos ypatumai.

Tyrimo hipotezės. Tikėtina, jog: 1) bedarbių absolventų karjeros kompetencija nėra pakankamai išplėtotą; 2) profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventų karjeros kompetencijos raiška pasižymi reikšmingais skirtumais.

Tyrimo tikslas - analizuoti ir palyginti aukštąjį ir profesinį išsilavinimą įgijusių bedarbių absolventų karjeros kompetencijos atskirų struktūrinių komponentų raiškos ypatumus.

Tyrimo metodologija paremta Herr, Cramer (pagal Kučinskiene, 2003) pateikta Karjeros kompetentingumo teorija, kurioje akcentuojama būtinybė mokyti žmones vystyti savo karjerą kaip nuosekliai organizuotą ir valdomą procesą.

Tyrimo imtis ir organizavimas. Tyrimas atliktas Šiaulių darbo biržoje 2009 m. gruodžio - 2010 m. sausio mėnesiais. Tyrime dalyvavo 148 respondentai - Šiaulių darbo biržoje registruoti *turintys bedarbio statusą* 2009 m. laidos aukštųjų (universitetinių ir neuniversitetinių) mokyklų absolventai (74) ir profesinių mokyklų absolventai (74).

Darbo struktūra: šį magistro darbą sudaro santrauka, summary, įvadas, 3 skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas (67 šaltiniai) ir 4 priedai. Tyrimo duomenis iliustruoja 9 lentelės ir 9 paveikslai.

Išvados: Remiantis mokslinės literatūros analize ir karjeros kompetencijos interpretacijomis, buvo įmanoma parengti struktūrinį karjeros kompetencijos modelį, kurį sudaro tokie komponentai: asmeninė; socialinė; mokymosi; darbo paieškos; profesinė ir karjeros valdymo kompetencijos. Atlikus tyrimą, patvirtino tyrimo hipotezės, jog bedarbių absolventų karjeros kompetencija nėra pakankamai išplėtotą, jų karjeros kompetencijos raiška pasižymi reikšmingais skirtumais, kurių pagrindu tikslinga profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventams teikti karjeros kompetencijos plėtojimui skirtas informavimo bei konsultavimo paslaugas diferencinėse grupėse.

Summary

The study title: “The Peculiarities of Expression in Career Competence Among the Unemployed Higher and Vocational Training Graduates”

Relevance of the study: due to the rapid development in the areas of economy, technology, etc; and also due to the increasing unemployment rate in the country, it is important to help young people develop their career competence, and, thus, increase their successful personal career development opportunities. In order to determine the real needs of the unemployed graduates and provide them the necessary assistance, so they could continue fostering their career competence, the existing studies are insufficient because there is a deeper need to investigate and identify the characteristics of the career competence that describe the precise target group of unemployed, and as a result, provide them relevant information and advisory services.

Research object: the expression features of career competence of the unemployed vocational and high school graduates, registered with the Šiauliai Labor Agency.

Research hypotheses. It is highly possible that: 1) the career competence of the unemployed graduates is not sufficiently developed, 2) the expression of the career competence of the professional and high school graduates is characterized by significant differences.

Purpose of the study - the analysis and comparison of separate structures in expression of the career competence obtained by the unemployed graduates with higher and vocational training.

The methodology of this study is based on the theory of the career competence by Herr Cramer (by Kučinskienė, 2003), which emphasizes the need to train people to develop their career as a constantly organized and controlled process.

The set and organization of the research. The study was conducted at the Šiauliai Labor Agency in December 2009 - January 2010. The study included 148 respondents, i.e. alumni of higher schools (university and non-university) (74) and graduates of vocational schools (74) of 2009 registered with the Šiauliai Labor Agency and *having the status of unemployed*.

Thesis structure. The thesis includes: summary and its translation, introduction, 3 chapters, conclusion, recommendations, bibliography (67 sources), and 3 appendixes. Survey data is illustrated by 9 tables and 9 pictures.

Conclusion: Based on literature analysis and interpretation of career competence, it was possible to develop a structured model of career competence, which includes the following components: personal, social, educational, job search, professional and career management skills. The study confirmed the research hypothesis that the career competence of the unemployed graduates is not sufficiently developed, their expression of career competence has significant

differences; on this basis it is appropriate to provide information and advisory services for different groups of professional and high school graduates to develop their career competence.

TURINYS

ĮVADAS.....	6
1. NEDARBO PROBLEMA LIETUVOJE KAIP PASKATA KARJEROS KOMPETENCIJOS UGDYMUI(SI).....	12
2. KARJEROS KOMPETENCIJOS TEORINIS MODELIS.....	14
2.1. Karjeros kompetencijos samprata.....	14
2.2. Asmeninė kompetencija.....	16
2.3. Socialinė kompetencija.....	21
2.4. Mokymosi kompetencija.....	24
2.5. Darbo paieškos kompetencija.....	26
2.6. Profesinė kompetencija.....	32
2.7. Savivaldos kompetencija (karjeros valdymas).....	34
3. AUKŠTAJŲ IR PROFESINĮ IŠSILAVINIMĄ ĮGIJUSIŲ BEDARBIŲ ABSOLVENTŲ KARJEROS KOMPETENCIJOS RAIŠKOS YPATUMŲ EMPIRINIS TYRIMAS.....	37
3.1. Tyrimo metodologija.....	37
3.2. Tyrimo rezultatai ir jų analizė.....	38
3.2.1. Bedarbių absolventų asmeninės kompetencijos raiškos analizė.....	38
3.2.2. Bedarbių absolventų socialinės kompetencijos raiškos analizė.....	42
3.2.3. Bedarbių absolventų mokymosi kompetencijos raiškos analizė.....	45
3.2.4. Bedarbių absolventų darbo paieškos kompetencijos raiškos analizė.....	48
3.2.5. Bedarbių absolventų profesinės kompetencijos raiškos analizė.....	52
3.2.6. Bedarbių absolventų savivaldos (karjeros valdymo) kompetencijos raiškos analizė.....	55
IŠVADOS.....	57
REKOMENDACIJOS.....	60
LITERARŪRA.....	63
PRIEDAI.....	68
1 priedas.....	69
2 priedas.....	70
3 priedas.....	71
4 priedas.....	72

ĮVADAS

Dėl intensyvaus technologijų vystymosi, ekonominės raidos kintančios situacijos, pasaulis patiria galias politines ir socialines transformacijas, su kuriomis atitinkamai susiję daugybė kitų pokyčių – žmogaus mąstymo specifika, vertybinių orientacijų, savęs ir veiklos pasaulio suvokimo pasikeitimai, ekonomikos kaita, darbo pasaulio kaita – kintantis darbo pobūdis, naujo tipo organizacinių struktūrų formavimasis, reikalavimų darbo vietoms užimti ir tam tikroms pareigoms eiti, darbo krūvio, ir atlygio pasikeitimai. Kaip teigia Stanišauskienė (2004), žmogui yra sudėtinga tikslingai veikti kintančioje situacijoje ir „gyvenimo tekmeje „keisti kursą“, atsižvelgiant į rinkos poreikius bei asmeninės savirealizacijos tikslus. Anot Butler (pagal Stanišauskiene, 2004) sėkminga karjera yra pagrindinė sąlyga asmenybės socialinei adaptacijai, pasitikėjimui savo jėgomis, atsakingumui bei gyvenimo stabilumui. Kita vertus, pasak Petkevičiūtės (2006), spartūs pasaulio ekonominiai, politiniai, technologiniai ir kultūriniai pokyčiai kelia sumaištį žmonių karjerose ir gyvenimuose. Ypač sudėtinga įveikti sumaištį bei tikslingai veikti esant padidėjusiam nedarbo lygiui. Lietuvos gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, kaip informuoja Elta (2009), paskutinį kartą nedarbo lygis Lietuvoje pradėjo didėti 2008 m. antrąjį pusmetį. Ketvirtąjį 2008 m. ketvirtį nedarbo lygis sudarė 7,9 procento ir buvo 2 procentiniais punktais didesnis nei trečiąjį 2008 m. ketvirtį ir beveik dukart didesnis nei ketvirtąjį 2007 m. ketvirtį. Europos Sąjungos statistikos tarnybos, “Eurostat” duomenimis (2009, <http://ekonomika.atn.lt>), per metus daugiau nei dvigubai išaugęs nedarbo lygis Lietuvoje 2008 m. gruodį siekė 8 proc. ir viršijo 7,4 proc. siekusių ES vidurkį. 2009 m. sausį nedarbo lygis Lietuvoje buvo vienas didžiausių Europos Sąjungoje siekė 9,8 proc. (ES vidurkis 7,6 proc.). Lietuvos darbo biržos duomenimis (2010, www.ldb.lt), 2010 m. sausio 1 d. šalyje buvo 268,8 tūkst. bedarbių, kurie sudarė 12,5 proc. visų darbingo amžiaus šalies gyventojų (ilgalaikiai bedarbiai sudarė 14,4 proc. visų bedarbių) (žiūrėti 1 priedą). Darbo jėgos pasiūla palyginti su 2008 m. išaugo 72,4 proc. (žiūrėti 2 priedą), o darbo jėgos paklausa sumažėjo apie 16 proc. Nors profesinę kvalifikaciją įgijusiųjų darbo jėgos paklausa yra didžiausia, profesinis pasirengimas negarantuoja užimtumo ir karjeros sėkmės. Ne veltui Gumuliauskienė (2002) teigia, jog postmoderniame pasaulyje išsilavinusiam piliečiui svarbu turėti ne tik žinių, patirties bei įgūdžių, bet ir gebėjimų rasti sau tinkamą veiklą, t. y., svarbu telkti dėmesį ne tik į profesinį rengimą(si), bet ir į kiekvieno žmogaus pasirengimą karjerai, sugebėjimą ugdytis karjeros kompetenciją. Taip pat ir Stanišauskienė (2004) tvirtina, jog būtent karjeros kompetencija įgalina veiklai šiuolaikiniame kintančiame darbo pasaulyje. Remiantis Kučinskienės (2003) teigimu jog *karjera* yra integrali kokybiškai atliekamų per žmogaus gyvenimą socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų visuma, Petkevičiūtės (2006) asmeninės karjeros kaip nuolatinio proceso, susijusio su atskiro individo darbine veikla apibrėžimu ir Hall (pagal Stankevičiene, 2006) termino

kintama karjera - kaip proceso, kuris trunka visą individo darbinį gyvenimą ir kuriam vadovauja pats asmuo, samprata, galima daryti išvadą, jog darbas yra labai svarbi gyvenimo ir dažniausiai neatsiejama asmens karjeros dalis. Pasak Urmono (2009), darbas – tai autentiškiausias žmogiškojo orumo išreiškimo ir užtikrinimo būdas, prigimtinė, būtina ir nuolat galiojanti žmogaus pareiga ir teisė. Autoriaus teigimu, teisė dirbti išreiškia prigimtinių žmogaus poreikį savarankiškai pasirūpinti savimi. Teisę į darbą jau seniai reglamentuoja tarptautiniai ir šalies dokumentai. Jungtinių Tautų Organizacijos 1948 m. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje (1948, <http://www3.lrs.lt>) teisė į darbą pirmą kartą buvo paskelbta kaip svarbiausia tarptautiniu mastu pripažinta žmogaus teisė. Deklaracijos 23 straipsnyje akcentuojama, jog „kiekvienas turi teisę į darbą, į laisvą darbo pasirinkimą“. Teisė į darbą toliau plėtotą Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte (1966, <http://www3.lrs.lt>), kuris Lietuvos Respublikai įsigaliojo 1992 m. vasario 20 d. Pakto 6 straipsnyje deklaruojama: „Valstybės, šio Pakto Šalys, pripažįsta teisę į darbą, apimančią kiekvieno žmogaus teisę gauti galimybę užsidirbti pragyvenimui darbu, kurį jis laisvai pasirenka arba kurį dirbti jis laisvai sutinka“. Dėl teisės į darbą susitarta ir pataisytoje Europos socialinėje chartijoje (1996, <http://www3.lrs.lt>): „Kiekvienas žmogus privalo turėti galimybę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą“. Lietuvos Respublikos Konstitucijos (1992, <http://www3.lrs.lt>) 48 straipsnio 1 dalyje deklaruojama, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą“. Teisė į darbą taip pat reglamentuojama Darbo kodekse, Darbo sutarties įstatyme, Saugos darbe įstatyme, Darbo apmokėjimo įstatyme ir kituose teisės aktuose. Nors teisės aktai skelbia teisę į darbą, tačiau neužtikrina teisės gauti konkretų darbą pagal pasirinktą profesiją ar veiklos sritį ir negarantuoja asmenims teisės užimti vienas ar kitas pareigas pageidaujamoje vietovėje, įstaigoje ar organizacijoje. Kita vertus, tarptautiniai ir šalies dokumentai įpareigoja valstybę siekti ir išlaikyti visišką užimtumą, efektyviai ginti darbuotojo teisę užsidirbti pragyvenimui darbu, sukurti nemokamas paslaugas teikiančias įdarbinimo tarnybas, organizuoti atitinkamą profesinę orientaciją, mokymą ir perkvalifikavimą. Užimtumo rėmimo įstatyme (2009, <http://www3.lrs.lt>) 5 ir 18 straipsniuose nustatyta, jog teritorinės darbo biržos darbo ieškantiems asmenims teikia informavimo paslaugas, siekiant padėti jiems susirasti darbą ar įgyti paklausią darbo rinkoje kvalifikaciją ar kompetencijas, reikalingas įsidarbinti, o įsidarbinimui ir sėkmingam tolimesniam funkcionavimui darbo rinkoje, kaip jau aptarta, neabejotinai reikalinga *karjeros* kompetencija. Darbo biržai siekiant suteikti klientams aktualios, trūkstamos informacijos apie karjeros kompetencijos plėtojimo svarbą bei galimybes, svarbu išsiaiškinti klientų esamus karjeros kompetencijos raiškos ypatumus bei poreikius tolimesniai plėtotei, o **tam reikalingi tyrimai**. Lietuvoje siekiant išsiaiškinti karjeros kompetencijos raiškos ypatumus ir požiūrį į karjerą atlikta tyrimų, apklausiant aukštųjų mokyklų studentus. Kučinskienės (pagal Gumuliauskienę, 2002) tyrimai parodė, kad nedidelė dalis aukštųjų mokyklų studentų yra išsiugdę gebėjimų racionaliai planuoti savo karjerą.

Pipiraitė (2009) savo tyrimu nustatė, kad aukštojo mokslo diplomo siekiančių skirtingų fakultetų studentų požiūris į karjerą skiriasi vertinant karjerą įtakojančius veiksnius, kas taip pat rodo karjeros kompetencijos trūkumus aukštųjų mokyklų studentų tarpe. Spetylaitės (2008) atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad su karjeros planavimo srityje pateiktais teiginiais aukštosios mokyklos studentai yra menkai susipažinę, jiems neaiškios kompetencijų apibūdinimui vartojamos sąvokos bei jomis žymimas gebėjimų, įgūdžių turinys, tačiau jie supranta šios srities svarbą karjerai ir jaučia poreikį jos ugdymui. Šių ir panašių atliktų tyrimų rezultatai rodo, kad aukštojo išsilavinimo siekiančių studentų pasirengimo karjerai Lietuvos aukštosiose mokyklose problemos reikalauja ugdymo karjerai optimizavimo. Tuo tarpu Rosinaitės (2008, 2009) tyrimo rezultatai atskleidė, jog sistemingas karjeros kompetencijų ugdymas teigiamai įtakoja Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų karjeros kompetencijos raišką. Tai įrodo šios ugdomosios veiklos prasmingumą. Pastebimai trūksta tyrimų apie profesinių mokyklų moksleivių karjeros kompetencijos išplėtojimą, tyrėjai tokiems tyrimams dažniau renkasi aukštųjų mokyklų studentus., nors nekyla abejonių dėl karjeros kompetencijos svarbos kiekvienam individui. Suprantama, jog suvokdami situacijos darbo rinkoje sudėtingumą, aukštosiose mokyklose karjeros centrai siekia optimizuoti teikiamų paslaugų studentams kokybės veiklą, aukštųjų ir profesinių mokyklų bendradarbiavimas su darbo biržų jaunimo darbo centrais, mokymo ir konsultavimo tarnybomis leidžia tobulinti ugdymo karjerai procesą. Tačiau absolventai, kurie jau nebesugrįš į mokyklas, kuriose mokėsi ar studijavo, nebeprasinaudos šiomis paslaugomis. Jovaišos (1999) teigimu, priimti karjeros projektavimo sprendimus žmogui tenka visą gyvenimą, tad pagalba individui reikalinga taip pat per visą gyvenimą“. Todėl didinant jaunų, darbo patirties dažniausiai neturinčių arba mažai turinčių specialistų sėkmingos karjeros plėtros galimybes, svarbu, kad šią pagalbą profesinio rengimo įstaigų bedarbiai absolventai gautų darbo biržoje. Rudžinskienė (2009) tyrė bedarbių įsidarbinimo kompetencijos raišką ir nustatė, jog bedarbių, registruotų Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencija bei gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių yra menki. Tačiau šio tyrimo rezultatai neatskleidžia skirtingų kategorijų bedarbių karjeros kompetencijos raiškos ypatumų. Siekiant tiksliau atsakyti į bedarbių poreikius, suteikiant trūkstamą karjeros informaciją bei konsultavimą, labiau padėtų informacija apie tai, kokios konkrečios pagalbos ir kokių žinių trūksta atskiroms bedarbių grupėms/kategorijoms (absolventų, neįgaliųjų, priešpensinio amžiaus asmenų, nekvalifikuotų bedarbių ir t.t.). Juk visiškai suprantama, kad minėtų skirtingų kategorijų bedarbiai turėjo skirtingą socialinę, edukacinę bei darbinę patirtį, kas įtakojo skirtingas jų ugdymo(si) karjerai galimybes. Panašiai mano Pocius (2001), teigdamas, jog skirtingos bedarbių kategorijos turi nevienodas galimybes dalyvauti darbo rinkoje, todėl jiems turi būti taikomos skirtingos priemonės. Čia išryškėja **naujų tyrimų aktualumas**, nes norint nustatyti realius bedarbių absolventų poreikius ir suteikti jiems reikiamą pagalbą toliau ugdantis karjeros kompetenciją, kuri

įgalintų juos sėkmingesnei konkurencijai darbo rinkoje, jau atliktų minėtų tyrimų nepakanka, reikia tirti ir nustatyti būtent šios bedarbių tikslinės grupės karjeros kompetencijos ypatumus, o reikalui esant, jei būtų nustatyti reikšmingi profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventų karjeros kompetencijos raiškos ypatumų skirtumai, teikti atitinkamas informavimo ir konsultavimo paslaugas diferencinėse grupėse.

Tyrimo objektas: bedarbių profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventų, registruotų Šiaulių darbo biržoje, karjeros kompetencijos raiškos ypatumai.

Tyrimo hipotezės. Tikėtina, jog:

- 1) bedarbių absolventų karjeros kompetencija, pasireiškianti skirtingais struktūriniais komponentais, nėra pakankamai išplėtota;
- 2) profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventų karjeros kompetencijos raiška pasižymi reikšmingais skirtumais.

Tyrimo tikslas - analizuoti ir palyginti aukštąjį ir profesinį išsilavinimą įgijusių bedarbių absolventų karjeros kompetencijos atskirų struktūrinių komponentų raiškos ypatumus.

Planuojant tyrimą, buvo keliami tokie **probleminiai klausimai:**

1. Koks turėtų būti karjeros kompetencijos teorinis struktūrinis modelis?
2. Kas būdinga darbo biržoje registruotų bedarbių absolventų karjeros kompetencijos kiekvieno komponento (asmeninės kompetencijos, socialinės kompetencijos, mokymosi kompetencijos, darbo paieškos kompetencijos, profesinės kompetencijos ir savivaldos (karjeros valdymo) kompetencijos) raiškai?
3. Ar egzistuoja karjeros kompetencijos raiškos skirtumai tarp aukštųjų ir profesinių mokyklų bedarbių absolventų?

Tyrimo metodologija paremta Herr, Cramer (pagal Kučinskiene, 2003) pateikta Karjeros kompetentingumo teorija, kurioje akcentuojama būtinybė mokyti žmones vystyti savo karjerą kaip nuosekliai organizuotą ir valdomą procesą, kad būtų suteiktas pagrindas toliau formuoti savarankiškiems karjeros vystymo gebėjimams, laiduojantiems racionalų planų kūrimą ir įgyvendinimą.

Siekiant patikrinti tyrimo hipotezes, realizuoti tikslą ir uždavinius, **taikyti šie tyrimo metodai:**

1. *Teoriniai* - mokslinės, pedagoginės, psichologinės literatūros analizė, siekiant sudaryti karjeros kompetencijos teorinį modelį;
2. *Empiriniai* - anketinė apklausa, siekiant nustatyti ir palyginti respondentų karjeros kompetencijos raiškos ypatumus;

3. *Duomenų apdorojimo* - duomenų statistinė analizė užpildytų anoniminių anketų pagrindu ir apdorojimas MS Excel programa.

Tyrimo instrumentas – klausimynas, sudarytas iš uždaro ir atviro tipo klausimų, kuris pasirinktas siekiant anonimiškumo ir laiko ekonomiškumo.

Tyrimo imtis ir organizavimas. Tyrimas atliktas Šiaulių darbo biržoje 2009 m. gruodžio - 2010 m. sausio mėnesiais. Tyrime dalyvavo 148 respondentai - Šiaulių darbo biržoje registruoti *turintys bedarbio statusą* 2009 m. laidos aukštųjų (universitetinių ir neuniversitetinių) mokyklų absolventai (74) ir profesinių mokyklų absolventai (74). Kaip apibrėžta Užimtumo rėmimo įstatymo (2009, <http://www3.lrs.lt>) 2 straipsnyje ir Darbo rinkos stebėsenos aprašo (2009, <http://www3.lrs.lt>) 21 straipsnyje, bedarbio statusą turi tik tie nedirbantys darbingo amžiaus darbingi darbo biržoje registruoti asmenys, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, neturi darbo santykių, nesiverčia individualia veikla, neturi ūkininko statuso, nedalyvauja aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, bei kuriems bedarbio statusas nėra sustabdytas už bedarbio pareigų nevykdymą. Didžioji dalis tyrime dalyvavusių darbo ieškančių asmenų - jauni (iki 25 m), neturintys darbo patirties pagal įgytą profesinę kvalifikaciją, apie 0,5 metų vykdantys darbo paiešką bedarbiai.

Darbo etapai:

1. Mokslinės, pedagoginės, psichologinės literatūros, susijusios su karjeros kompetencijos bei jos komponentų klausimais, taip pat statistinės informacijos apie situaciją darbo rinkoje studijavimas ir analizė. Literatūros studijos ir analizė padėjo suformuluoti tyrimo problemą, tikslus bei uždavinius, susipažinti su reikšmingais statistiniais duomenimis, sudaryti karjeros kompetencijos teorinį modelį.

2. Tyrimo instrumento kūrimas - anoniminio klausimyno sudarymas, siekiant nustatyti bedarbių absolventų karjeros kompetencijos raiškos ypatumus.

3. Respondentų anketinė apklausa.

4. Duomenų apdorojimas MS Excel programa.

5. Tyrimo rezultatų analizė, išvadų formavimas ir rekomendacijų parengimas.

Darbo struktura:

- Įvadas.
- Pirmojoje dalyje apžvelgiama situacijos darbo rinkoje Lietuvoje bei Šiaulių mieste ypatumai, išryškinantys gyventojų karjeros kompetencijos ugdymo(si) svarbą.
- Antrojoje dalyje pateikiamas karjeros kompetencijos teorinis modelis.
- Trečiojoje dalyje aptariama tyrimo metodika ir organizavimas, tyrimo imties charakteristikos, pateikiami ir aptariami tyrimo rezultatai, išvados, rekomendacijos.
- Darbo pabaigoje pateikiamas naudotos literatūros sąrašas, priedai.

Tyrimo rezultatų reikšmingumas. Tyrimo rezultatai įgalina išsiaiškinti, ar bedarbių absolventų karjeros kompetencija yra pakankamai išplėtotą, jei ne - ar egzistuoja reikšmingi skirtumai tarp profesinių ir aukštųjų mokyklų bedarbių absolventų karjeros kompetencijos raiškos ypatumų, o atsižvelgiant į nustatytus absolventų karjeros kompetencijos raiškos ypatumus, įmanoma tobulinti darbo biržos teikiamų paslaugų kokybę - efektyviau atsakyti į informacinėse mokomosiose karjeros kompetencijos plėtojimui skirtose priemonėse dalyvaujančių asmenų poreikius, tuo didinant jų užimtumo, sėkmingos karjeros raidos galimybes. Remiantis tyrimo rezultatais, parengtos rekomendacijos šalies teritorinėms darbo biržoms.

Tyrimo naujumas. Šio tyrimo rezultatai padės *sukonkretinti* turimas žinias apie bedarbių karjeros kompetencijos raiškos ypatumus – t. y., išskiriant vieną užimtumo siekiančių bedarbių kategoriją – absolventus, nustatyti, *kurių* būtent šios bedarbių kategorijos karjeros kompetencijos komponentų plėtojimui darbo biržoje reikia dėti daugiau pastangų. Be to, palyginus profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventų karjeros kompetencijos atskirų komponentų raiškos ypatumus, atsiranda prielaida tiksliau atsakyti į šių dviejų grupių asmenų poreikius, diferencijuotai teikiant trūkstamas žinias, įgalinančias juos efektyviau plėtoti savo karjeros kompetenciją.

1. NEDARBO PROBLEMA LIETUVOJE KAIP PASKATA KARJEROS KOMPETENCIJOS UGDYMUI(SI)

Pastaraisiais metais nedarbo lygis nuolat auga visose šalies teritorijose. Lietuvos darbo birža informuoja (2010, <http://www.ldb.lt>), kad vidutinis metinis bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų 2009 metais buvo 9,4 proc., tai yra beveik tris kartus didesnis negu vidutinis metinis 2008 metų nedarbo rodiklis (3,4 proc.). 2010 m. sausio 1 d. darbo biržos klientais buvo 311,6 tūkst. ieškančių darbo asmenų, iš jų bedarbio statusą turėjo 268,8 tūkst. arba 12,5 proc. visų darbingo amžiaus šalies gyventojų. Ilgalaikiai bedarbiai 2010 m. sausio 1 d. sudarė 14,4 proc. visų bedarbių. Per metus ilgalaikių bedarbių dalis išaugo daugiau kaip keturis kartus (2009 m. sausio 1 d. ilgalaikiais bedarbiais buvo 3,2 proc.). Įtampą kelia nemažas darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimas - per 2009 m. šalies teritorinėse darbo biržose įregistruota 369,4 tūkst. bedarbių ir tik 91,8 tūkst. laisvų darbo vietų.

Atitinkamai sudėtinga ir situacija Šiauliuose (2010, <http://www.ldb.lt>): 2010 m. sausio 1 d. Šiaulių darbo biržoje buvo įregistruoti 13259 bedarbiai - 2,6 karto daugiau nei prieš metus. Per 2009 metus įregistruota 18815 bedarbių - 1,7 karto daugiau nei per 2008 metus. Jaunimo dalis bedarbių struktūroje sudarė 22,4 proc. Bedarbių dalis nuo darbingo amžiaus gyventojų gruodžio mėnesį padidėjo 0,7 proc. punkto ir 2010 m. sausio 1 d. sudarė 11,4 proc. Per metus nedarbas padidėjo du su puse karto. 2010 m. sausio 1 d. buvo įregistruoti 2204 ilgalaikiai bedarbiai, lyginant su praeitu mėnesiu, jų dalis padidėjo nuo 14 proc. iki 16,6 proc. Balčiūnas (2010) informavo, jog Šiaulių darbo birža apklausė 213 miesto ir rajono įmonių ir yra parengusi darbo jėgos užimtumo prognozę. Prognozuojama, jog palyginti su pernai, 2010 m. vidutinis nedarbas mieste ir rajone, palyginti su darbingo amžiaus gyventojais, gali padidėti 3,5 proc. Darbo vietas numato likviduoti kas ketvirta įmonė, gali būti likviduota 380 darbo vietų. Nors tai dukart mažiau nei pernai, vis dėlto ieškantieji darbo susidurs su didele konkurencija, o naujai atleistieji turės susiorientuoti naujoje situacijoje ir naujai įvertinę savo galimybes, priimti darbo paieškos, savo kompetencijų plėtojimo sprendimus.

Dera atkreipti dėmesį į jaunimo kaip socialinės grupės nedarbą ir su juo susijusias problemas. Jauni iki 25 metų bedarbiai 2010 m. sausio 1 d. sudarė 8,1 proc. šalies 16-24 metų amžiaus gyventojų (Šiauliuose – 7,9 proc.). Per metus jaunimo nedarbas išaugo daugiau kaip tris kartus. Grižibauskienė (2009) informavo, jog 2009 m. pabaigoje kas penktas jaunas bedarbis Lietuvoje darbo ieškojo ilgiau nei pusę metų. Garalevičiūtė (2009) pateikė sociologų išvadas, jog dėl augančio jaunimo nedarbo, spartėja emigracija ir nusikaltamumas. 2009 m. migracinis prieaugis yra sparčiausias per visą Lietuvos nepriklausomybės laikotarpį. Kas antras paliekantis Lietuvą – asmuo iki 30 metų, todėl Lietuvos emigrantai yra vieni jauniausių ES. Pasak sociologų,

labiausiai auganti nusikaltėlių grupė – jauni žmonės (kas antras nusikaltėlis - iki 30 metų amžiaus). Sociologų teigimu tai - dar vienas jaunimo nedarbo padarinys. Čeredničenko (2009) aiškina, jog esant chroniškam darbo paklausos ir pasiūlos nesuderinamumui, kuris nulemia augantį nedarbą ir neišvengiamumą sutikti dirbti bet kokią darbą, vien dėl pragyvenimo, einama į savotišką "kultūros mutaciją", gyvenimo vertybių, socialinių orientacijų deformaciją. Keičiasi požiūris į darbą kaip užsiėmimą. Suvokimo, jog neįmanoma pasiekti pageidujamo statuso, užsiimti mėgiama profesine veikla, pasekmė - užsitęsęs nepasitenkinimas savo padėtimi. Autorius teigia, jog taip pamažu įsitvirtina jaunų žmonių įsitikinimas, jog jie socialinėje, ekonominėje plotmėje palikti likimo valiai. Tuomet žlunga idealai, stiprėja nepasitikėjimas socialinėmis institucijomis ir vertybėmis, atsiranda susvetimėjimas visuomenės atžvilgiu. Pratešiant susvetimėjimo priežasčių aiškinimo mintį, svarbu prisiminti, jog nedirbantis asmuo neturi galimybės įsiliesti į parasmingą veiklą darbo kolektyve, grupėje, kas pasak Savanevičienės (2005) žmogui yra labai svarbu. Kita vertus, nusivylimas ir susvetimėjimas apsunkina darbo paiešką ir yra nesėkmingos konkurencijos darbo rinkoje viena iš priežasčių. Didžioji dalis bedarbių absolventų yra jauni, todėl suprantama, jog jų nesėkmės siekiant įsitvirtinti darbo rinkoje šiame kontekste kelia susirūpinimą. Akivaizdu, jog svarbu padėti jaunimui plėtoti karjeros kompetenciją – savęs pažinimo ir adekvataus vertinimo, pristatymo, bedravimo ir bendradarbiavimo, darbo paieškos, nuolatinio mokymosi ir tobulėjimo, karjeros planavimo bei profesinius įgūdžius, idant didėtų jų užimtumo darbo rinkoje ir sėkmingos asmeninės karjeros vystymosi galimybės.

2. KARJEROS KOMPETENCIJOS TEORINIS MODELIS

Mokslinės, pedagoginės, psichologinės literatūros, susijusios su karjeros kompetencijos klausimais studijavimas ir analizė padėjo sudaryti karjeros kompetencijos teorinį modelį, kuriame išryškėja karjeros kompetencijos kaip atskirų, bet tarpusavyje susijusių struktūrinių komponentų sistema bei kiekvieno jos komponento turinys, reikšmingumas ir plėtojimo svarba.

2.1. Karjeros kompetencijos samprata

Visų pirma tikslinga apžvelgti skirtingų autorių sampratą ir teiginius apie *karjeros* kompetenciją. Pasak Stanišauskienės (2004), daugelyje užsienio autorių darbų (Arnold, 1997; Davey, 1992; Jacobs, 1989 ir kt.) kompetencijos terminas vartojamas apibūdinant žmogaus pasirengimą konkrečiai veiklai ir savosios karjeros vystymui ir akcentuojamas praktinis atitinkamų gebėjimų taikymas, o ne žinojimas, kaip tai daryti. Cramer (pagal Kučinskiene, 2003) teigimu, karjeros kompetentingumas yra žinios, gebėjimai, nuostatos, kurios gali ir turi būti išugdytos, o ne paliktos atsitiktinumui. Taigi, akcentuojama karjeros kompetencijos sąmoningo ugdymo(si) ir taikymo svarba. Norint sėkmingai ugdyti(s) karjeros kompetenciją, svarbu išsiaiškinti, kokie konkretūs komponentai ją sudaro. Gumuliauskienė (2002) nurodo, jog karjerą sėkmingai pasiekti galima tik turint tam tikrų asmeninių (savęs pažinimas), socialinių (geri santykiai su aplinkiniais), edukacinių (gebėjimai, skatinantys žmogų save ugdyti), profesinių (susijusios su profesine žmogaus veikla) savybių. Sampson (pagal Rosinaite, 2008) adaptuotą karjeros kompetencijos struktūrą sudaro trys pagrindinės dalys:

1. Vidinio pasaulio pažinimas – savo talentų, gebėjimų, vertybių ir t. t. pažinimas.
2. Išorinio pasaulio pažinimas – mokymosi ir karjeros galimybių pažinimas, darbo pasaulio pokyčių įtakos įvertinimas ir t. t.
3. Karjeros planavimas – karjeros sprendimų priėmimas, karjeros plano rengimas ir t. t.

Franc (pagal Stanišauskiene, 2005) teigimu, karjeros kompetencijos pagrindas yra socialinė, profesinė ir tęstinės saviugdės kompetencija. Anot Stanišauskienės (2005), integralia šiuolaikinės karjeros kompetenciją sudaro keturių pagrindinių sistemiškai susijusių kompetencijų - asmeninės, socialinės, mokymosi bei profesinės - sistema. Pasak Kučinskiene (2003), individų gebėjimai kurti ir įgyvendinti savo nuolatinio tobulėjimo ir profesinės saviraiškos planus yra kompleksiniai gebėjimai, kurių visuma vadinama karjeros kompetentingumu. Autorė pateikia tokią apibendrintą karjeros kompetentingumo struktūrą:

1. Savęs pažinimo gebėjimai, padedantys išsiaiškinti dabartines ir ateityje numatomas įgyti asmenines vertybes, gebėjimus, lūkesčius ir kt.

2. Darbo pasaulio pažinimo gebėjimai, grindžiami informuotumu apie darbo pasaulio ir jame egzistuojančios karjeros pasirinkimų įvairovės dinamiką. Teigiama, jog būtina suvokti socialinių karjerą sąlygojančių ekonomikos ir užimtumo veiksnių sistemą ir kaitą, identifikuoti karjeros galimybių įvairovę ir jų siekimo alternatyvas. Per gyvenimą šie gebėjimai nuolat naudojami identifikuojant, vertinant ir interpretuojant informaciją apie naujas sėkmingos ir pasitenkinimą teikiančios karjeros galimybes.

3. Nuolatinio tobulėjimo, arba mokymosi visą gyvenimą, gebėjimai, kurie yra svarbiausia asmenybės savikūros ir saviraiškos visuomenėje prielaida ir rezultatas.

4. Prisitaikymo darbe gebėjimai, t. y. baziniai šalies ekonominės sistemos pagrindai, laiduojantys supratimą ir pagarbą jai ir efektyvų funkcionavimą joje, asmeniškai vertingų darbo vertybių sistema, sąlygojanti individo norą dirbti, darbo paieškos ir išsilaikymo jame gebėjimai, darbo įpročiai, garantuojantys produktyvumą darbo vietoje, gebėjimai, reikalingi darbo vietos humanizavimui pagal savo poreikius, gebėjimai, reikalingi turiningam laisvalaikio leidimui.

5. Savivaldos gebėjimai. Tai gebėjimai prisiimti atsakomybę už savo karjerą, jos planavimo, organizavimo, motyvavimo ir kontroliavimo įgūdžiai.

Herr, Cramer pateiktoje (pagal Kučinskiene, 2003) *Karjeros kompetentingumo teorijoje*, karjeros kompetentingumo struktūrinėmis dalimis laikytina gebėjimų visuma, kurią sudaro:

1. Asmeninė kompetencija (savęs pažinimo ir savęs pristatymo sugebėjimai).
2. Socialinė kompetencija (žmogaus santykį su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai) - socialinių įgūdžių visuma, kokybiški tarpasmeniniai santykiai, gebėjimas pasiekti gyvenimo tikslus.
3. Mokymosi kompetencija (gebėjimai, įgalinantys žmogų saviugdai).
4. Profesinė kompetencija (specifiniai profesiniai gebėjimai bei gebėjimai ir savybės, susiję su žmogaus darbine veikla).
5. Savivaldos kompetencija, apimanti karjeros valdymo (planavimo, organizavimo, motyvavimo, kontrolės gebėjimus).

Kaip matyti, skirtingų autorių pateiktos karjeros kompetencijos struktūros sutampa ties asmeninių, socialinių, edukacinių (mokymosi, nuolatinio tobulėjimo) ir profesinių gebėjimų komponentais. Apibendrinus išvardintų autorių karjeros kompetencijos apibūdinimus ir laikant, jog prisitaikymo darbe gebėjimų komponentai gali būti priskiriami prie darbo paieškos ir socialinės bei profesinės kompetencijos, o darbo pasaulio pažinimo gebėjimai gali būti įvardijami kaip darbo paieškos gebėjimai, bei siekiant išskirti savivaldos kaip sugebėjimo valdyti asmeninę karjerą gebėjimus, šiame darbe bus naudojama tokia karjeros kompetencijos struktūra:

1. Asmeninė kompetencija.

2. Socialinė kompetencija.

3. Mokymosi kompetencija.

4. Darbo paieškos kompetencija.

5. Profesinė kompetencija.

6. Savivaldos (karjeros valdymo) kompetencija.

Nustačius šiame darbe taikytiną karjeros kompetencijos struktūrą ir įvardinus jos komponentus, tikslinga išanalizuoti kiekvieną komponentą atskirai, apžvelgiant įvairių autorių darbus.

2.2. Asmeninė kompetencija

Planuojant savąją karjerą, asmeninė kompetencija būtina. Pasak Stanišauskienės (2004), kuo geriau žmogus pažįsta savo prigimtį, savo giliausius troškimus ir norus, tuo savaimingesnis tampa jo vertybių bei karjeros pasirinkimas. Be to, pasak autorės, asmeninė kompetencija taip pat yra reikalinga kitoms – socialinei, mokymosi ir profesinei kompetencijai ugdytis, taigi, yra jų pagrindas. Asmeninę kompetenciją laiduojantys gebėjimai gali būti sąlyginai skirstomi į dvi grupes: *savęs pažinimo* ir *savęs pristatymo*. Pasak Stanišauskienės (2004), *pirmoji* grupė apima eilę į save nukreiptų gebėjimų: savianalizės, refleksijos, pozityvaus realiojo savęs priėmimo ir kt., kurie susiję su žiniomis apie asmenybę, tų žinių taikymu savęs pažinimui bei tobulinimui“. Kučinskienės (2003) įsitikinimu, tai - būtiniausi gebėjimai renkantis ir atliekant įvairius socialinius vaidmenis gyvenime. *Antrąją* - savęs pristatymo - gebėjimų grupę anot Stanišauskienės (2004) sudaro į aplinką nukreipti gebėjimai: prisistatyti, atskleidžiant savo, kaip asmenybės, ypatumus (šis gebėjimas ypač svarbus įsidarbinant, dirbant projektinėse grupėse ir kt.), pristatyti savo veiklos procesą bei rezultatą.

Savęs pažinime svarbi *autokonceptcija*. Psichologijos žodyne (1993) autokonceptcijos sąvoka aiškinama kaip *Aš vaizdas, savivaizdis*, kuris yra žmogaus nuostata savo paties atžvilgiu, palyginti pastovi, daugiau ar mažiau įsisauganti ir išgyvenama kaip vienintelė individo vaizdinių ir nuomonių apie save sistema, kuria vadovaudamasis jis sąveikauja su kitais žmonėmis ir vertina pats save. Nurodoma, jog autokonceptciją sudaro realusis Aš (nuomonė apie save šiuo metu), idealusis Aš (koku žmogus, jo nuomone, turėtų tapti, jei vadovautųsi savo moraliniais principais), parodomasis Aš (koku žmogus stengiasi save parodyti kitiems) ir veidrodinis Aš (savęs įsivaizdavimas, pagrįstas kitų žmonių nuomone).

Anot Almonaitienės (2003), visų pirma svarbus individo realusis Aš - nuomonė apie save šiuo metu, toks, koks esu iš tikrųjų, be pagražinimų su teigiamomis ir neigiamomis ypatybėmis. Realusis Aš atitinka James (pagal Almonaitienę, 2003) išskirtą empirinį Aš kaip realią subjekto savimonės formą ir Rosenberg (pagal Almonaitienę, 2003) išskirtą esamąjį Aš - kaip dabartinį

asmenybės savęs įsisąmoninimą. Galima teigti, jog realusis Aš - tai žinios apie save, kuriomis galima pasinaudoti planuojant asmeninę karjerą kaip tam tikru atskaitos tašku, nuo kurio galimas tolesnis kryptingas tobulėjimas – idealaus Aš siekimas.

Pasak Suslavičiaus (2006), idealusis Aš yra atskaitos taškas, susidedantis iš savybių, kurių žmogus norėtų turėti. Idealų Aš išskyrė James (pagal Almonaitienę, 2003), kaip įsivaizduojamą subjekto savimonės formą, priklausančią nuo vaikystėje reikšmingų jam asmenų įdiegtų normų ir reikalavimų, įsisavintų vertybių, idealų, nuostatų sistemos. Idealų Aš atitinka ir Rosenberg (pagal Almonaitienę, 2003) išskirtas įsivaizduojamasis Aš – tai, kokia asmenybė turėtų būti, priklausomai nuo įsisavintų moralinių normų ir elgesio standartų turinio. Pasak Suslavičiaus (2006), jei žmogus nemaskuoja savo idealo, nesieltgia gynybiškai, tas idealas gali būti traktuojamas kaip motyvuojančioji jėga arba tikslas. Pasak Brown (2005), užsibrėžti realiai pasiekiamą ugdymosi ir tobulinimosi tikslą galima pažįstant save (savo asmenines savybes gabumus, galimybes, vertybes ir kt.) Tačiau pasak Carver (pagal Suslavičių, 2006) realaus Aš ir idealaus Aš neatitikties gali sukelti depresyvas mintis. Rogers (pagal Almonaitienę 2003) taip pat atkreipė dėmesį į realaus ir idealaus Aš santykį. Jo nuomone, svarbu, kad šios dvi Aš vaizdo formos kuo labiau sutaptų, nes kuo didesnis skirtumas tarp to, koku individas save mato ir koku norėtų būti, tuo didesnę įtampą ir nerimą jis patiria. Apibendrinant mokslininkų teiginius, galima daryti išvadą, jog atstumas tarp individo realaus Aš ir idealaus Aš turėtų būti optimalus, idant jis turėtų siekiamybę, kaip tobulėjimui motyvuojančią jėgą ir galėtų kelti realius karjeros tikslus.

Karjeros kelyje svarbus ir *parodomasis Aš*. Pasak Suslavičiaus (2006), tai yra ta Aš vaizdo dalis, kuri, asmenybės nuomone, palankiausiai jai atstovauja ir būtent dėl šios priežasties yra rodoma. Parodomąjį Aš atitinka Rosenberg, Snyder (pagal Almonaitienę, 2003) išskirtas vaizduojamasis Aš ir viešasis Aš. Parodomojo arba viešojo Aš vaizde, kaip teigia Valickas (pagal Almonaitienę 2003), individas pabrėžia tai, kas jame yra geriausio, kad sudarytų apie save palankų ispūdį, suderintų savo elgesį su socialinių normų reikalavimais. Snyder (pagal Almonaitienę 2003) pastebėjo, kad žmonės skiriasi Aš vaizdo kontrolės ir reguliavimo intensyvumu: kai kurie labiau stebi, reguliuoja ir kontroliuoja savo viešai rodomą Aš dalį, o kiti priešingai – menkai reguliuoja ir kontroliuoja savo viešąjį Aš. Pasak autoriaus, viešuoju Aš besirūpinantys žmonės keičia savo Aš vaizdą, kad jis atitiktų susidariusias aplinkybes ir aplinkinių lūkesčius, o mažiau besirūpinantys nesistengia kurti tam tikro įvaizdžio, bet kiekvienu atveju nori maksimaliai išlikti savimi. Suslavičius (2006) parodomąjį Aš vadina savita asmenybės vitrina, nes aplinkiniams parodomasis Aš pateikia pagražintą, ir vienpusišką asmenybę. Autoriaus teigimu, realaus ir parodomojo Aš derinimas yra sunkus, varginantis dalykas, nes nuolatinis stengimasis save demonstruoti tokį koks nesi, reikalauja daug jėgų. Tačiau svarbu tai, jog kuo geriau asmuo pažįsta save, savo gabumus, vertybes, asmenines savybes ir pan., tuo tiksliau, išsamiau ir natūraliau gali save pristatyti. Savęs

parodymas ieškant darbo yra pastangos atkreipti dėmesį, sudominti potencialų darbdavį, susirasti pageidaujamą, tinkamą darbą, todėl, apibendrinant išvardintus autorių teiginius, galima daryti išvadą, jog svarbu, kad prisistatydamas žmogus ne stengtųsi pasirodyti tokiu, koks nėra, bet pažindamas save, atskleisų savo, kaip asmenybės, ypatumus, profesinius gebėjimus, išryškinant savo tinkamumą dirbti tam tikrą darbą, užimti tam tikras pareigas.

Dar viena mokslininkų išskirta savivaizdžio dalis - *veidrodinis Aš*. Pasak Suslavičiaus (2006), veidrodinis Aš yra savitas parodomojo Aš rezultatas. Toks teiginys sutampa su aiškinimu Cooley (pagal Myers, 2008), kuris išskyrė veidrodinį Aš kaip savęs suvokimą, pagrįstą įsivaizduojama kitų žmonių nuomone. Autoriaus teigimu, asmuo suvokia savo atspindžius, spėdamas, kaip atrodo kitiems. Mead (pagal Myers, 2008) patobulino šią koncepciją, pastebėdamas, jog žmogaus savojo Aš sampratai svarbu ne tai, ką kiti apie jį galvoja, o tai, ką žmogus įsivaizduoja kitus galvojant apie jį. Siekiant savo karjeros tikslų, būtina gerai žinoti savo veidrodinį Aš, nes žmonės yra linkę kitus pažinti vadovaudamiesi savo kriterijais, kartais nepaisydami demonstruojamo parodomojo Aš vaizdo ir nesuvokdami asmens realiai egzistuojančių savybių. Pasak Almonaitienės (2003) ir Suslavičiaus (2006), veidrodinis Aš gali padėti koreguoti savo elgesį, formuoti priimtina aplinkinių nuomonę apie save arba valdyti išpūdį, kurį kuriame aplinkiniams.

Kaip teigia Myers (2008), savęs supratimas rikiuoja žmogaus mintis, jausmus ir veiksmus, savasis Aš lemia ilgalaikį planavimą, tikslų iškėlimą ir susivaldymą, įsivaizduoja alternatyvas, lygina save su kitais, valdo reputaciją ir santykius. Panašiai ir Grakauskas (2007) tvirtina, jog Aš vaizdas visada daro poveikį asmens galimybių suvokimui ir aktyvumui, t. y. tam tikras savęs suvokimas gali skatinti arba slopinti asmens aktyvumą. Žmogus ieško karjeros (darbo, pareigų ir pan.) pasiūlymų, atitinkančių jo savęs vaizdą, todėl neturint aiškaus savęs vaizdo, labai sudėtinga reaguoti į pasiūlymus ar kitą išorinę informaciją. Be to, kiekvienas, kuris adekvačiai save suvokia ir vertina, gali ne tik save valdyti, bet ir formuoti.

Suprantant savęs pažinimo reikšmę, svarbu žinoti pagrindinius savęs pažinimo būdus. Anot Almonaitienės (2003), vienas svarbiausių savęs pažinimo būdų yra savistaba - savo paties psichinių reiškinių ir veiksmų stebėjimas, procesas, kurio metu žvelgiama į savo vidinį pasaulį, stebint savo mintis, jausmus, norus, ketinimus. Tačiau, kaip teigia autorė, užsiimant savistaba, ne visi mūsų jausmai, ir elgesio motyvai yra pasiekiami sąmoningam suvokimui, todėl savistaba negalima visiškai pasikliauti. Be to, savistabos padariniai gali būti ne tik džiuginantys, bet ir skausmingi. Jei analizuojant save atrandama kokių nors trūkumų, gali būti imtasi savistabos vengimo strategijos. Savo elgesio stebėjimas – taip pat svarbus savistabos aspektas. Pasak Bem (pagal Almonaitienę, 2003), kai individo nuostatos ir jausmai nėra aiškiai apibrėžti, apie juos sprendžiama stebint savo elgesį situacijose, kuriose tos nuostatos ir jausmai kyla ir stengiantis

išsiaiškinti, kodėl vienaip ar kitaip elgiamasi. Heider (pagal Almonaitienę, 2003) pastebėjo, kad ir kitų, ir savo elgesiui individas priskiria vidines ir išorines priežastis. Tačiau pasak autorės, žmonės kitų elgesiui labiau linkę priskirti vidines priežastis, o savo elgesiui – išorines priežastis. Nuo to, kaip individas aiškina savo elgesį, priklauso jo veiklos rezultatai. Todėl norint tobulinti savo elgseną, siekiant sėkmės karjere, svarbu stengtis suprasti savo elgesio tikrąsias priežastis. Dar vienas žmogaus savęs pažinimo būdas, apie kurį kalba Festinger (pagal Myers, 2008) socialinio palyginimo teorijoje - socialinis palyginimas, kuomet savo savybės lyginamos su kitų žmonių ypatybėmis. Tai natūraliai vyksta bendraujant. Lyginant save su kitais, galima išsiaiškinti, kiek esama blogesniu arba geresniu už kitus, ir kiek esama panašiu bei skirtingu nuo kitų. Teigiama, jog geriausia save lyginti su panašiais į save, tačiau, pasak autorės, „ne visada pasirenkami tinkami asmenys. Skiriami du palyginimo tipai: aukštyt orientuotas (kai individas lygina save su geresniais, stipresniais už save ir žemyn orientuotas – kai individas lygina save su silpnesniais, prastesniais už save. Lyginimas savęs su pranašesniais už save gali padėti apibrėžti siektinus standartus, tačiau gali ir žėisti Ego, nes tuo atveju asmuo nuolatos mato save kaip prastesnį, blogesnį už kitus. Kartais naudojama apsisaugojimo arba savo vertės kėlimo strategija – lyginant save su silpnesniais, nes individui labai svarbu tikėti savo meistriškumu, puikiais gebėjimais. Panašiai teigia Savanevičienė (2005), pabrėždama, jog individas, vertindamas save kitų atžvilgiu, suvokia savąjį Aš. Taip pat Kuhn (pagal Savanevičienę, 2005) teigė, jog asmenybę galima suprasti tik sąveikaujančią su kitomis asmenybėmis. Tyrimais jis nustatė, jog pirmiausia žmonės save suvokia tarpasmeninėje sistemoje: tiriamieji, atsakydami į 20 klausimų testą „Kas aš toks?“ pirmiausia save priskyrė tam tikroms grupėms (aš – studentas, dukra, pilietis ir pan.). Aiškinama, jog šios grupėse užimamos pozicijos asmenybei yra reikšmingiausios, o savo individualių savybių nurodymas (laimingas, aukštas, storas ir pan.), kaip parodė tyrimai, asmenybei turi antraeilę reikšmę. Bendravimo svarbą savęs pažinime pabrėžė ir Suslavičius (2006), teigdamas, jog žmogaus Aš vaizdui susidaryti esminę reikšmę turi bendravimas su kitais žmonėmis, t. y. susidaro kitų žmonių reakcijų pagrindu. Matyti, jog socialinis palyginimas, sąveika, bedravimas su kitais žmonėmis yra neabejotinai svarbūs savęs pažinimui ir tai atskleidžia egzistuojantį tamprų ryšį tarp asmeninės ir socialinės kompetencijų.

Savęs pažinimas apima ne tik savo charakteringų bruožų, ypatybių, gabumų žinojimą, bet ir jų įvertinimą. Nors Aš vaizdas yra žinių apie save visuma, tačiau šios žinios visada susijusios su tam tikru vertinimu, tad asmuo turi ne tik savąjį Aš vaizdą, bet, kaip teigia Almonaitienė (2003) ir *pozityvųjį* bei *negatyvųjį* Aš. Pasak autorės, savosios vertės jausmas arba savęs vertinimas – tai savęs paties, savo galimybių, savybių ir vietos tarp kitų žmonių vertinimas. Eant adekvačiam savęs vertinimui, asmuo realiai suvokia savo gebėjimus ir kelia sau realius tikslus, kurių siekdamas sėkmingai derina santykį tarp teisių ir pareigų. Tačiau, jeigu Aš koncepcija deformuota,

(menkavertiškumo kompleksas arba didybės manija), asmuo realiai nesuvokia savo gebėjimų, ir atlikdamas socialinį vaidmenį neišlaiko pusiausvyros tarp teisių ir pareigų, atsiranda daug konfliktų. Žemo savęs vertinimo asmuo nepakankamai įvertina savo gebėjimus, todėl orientuojasi į pareigas ir dažniausiai užima žemą socialinį statusą. Toks žmogus, nepasitikėdamas savimi, praleidžia aplinkos jam siūlomas galimybes, niekur nedalyvauja, bijodamas pralaimėti, nemato išeities iš esamos situacijos. Aukštai save vertinantis asmuo pervertina savo gebėjimus, orientuojasi į teises, ignoruodamas pareigas, turi pretenzijų į aukštas aspiracijas, todėl dažnai patiria diskomfortą dėl nepakankamo įvertinimo profesinėje veikloje. Neigiamas savęs vertinimas susijęs su žema savigarpa, o teigiamas – su aukšta. Savigarpa – tai pagarbos pačiam sau, pasitikėjimo savimi jausmas, kuris priklauso nuo to, kokias normas ir vertybes asmuo įsisąvinęs ir nuo aplinkinių pritarimo, girdint ir įsidėmint aplinkinių vertinimus. Žmonės stengiasi ne tik išlaikyti, bet ir pakelti savigarbos lygį, todėl siekia aplinkinių pritarimo. Tai sąlygoja prisitaikymą visuomenėje, siekiant atitikti jos vertybes ar normas. Jei bendraujant gaunamas teigiamas atgalinis ryšys, savigarpa kyla. Pagal Adamoniene (2003) savigarpa leidžia suvokti savo privalumus, daug pasiekti, išlikti laimingam, antra vertus, pasiekimai palaiko teigiamą Aš koncepciją ypač tada, kai tuos pasiekimus pripažįsta, pastiprina aplinka.

Taigi, asmeniui plėtojant savo karjerą visi Aš vaizdo komponentai yra svarbūs. Pažįstant save (savianalizės, socialinio palyginimo per bendravimą, savo elgesio analizavimo ir kt. būdais) aiškėja realusis Aš - žmogus jaučiasi radęs tam tikrą atskaitos tašką, nuo kurio gali planuoti, kelti karjeros tikslus, numatyti veiksmų strategiją – kad artėtų prie savo idealaus Aš. Kartais lyginti savo realųjį ir idealųjį Aš gali būti nemalonu. Savigarpa leidžia vis dėlto suvokti savo privalumus, o adekvatus savęs vertinimas bei išugdyti karjeros planavimo gebėjimai padeda išsikelti realius karjeros tikslus bei juos įgyvendinti. Karjeros kelyje nepakanka vien pačiam pažinti save – būtina tinkamai prisistatyti, sudominti reikšmingus asmenis, pabrėžiant savo privalumus – čia reikalingas stiprus parodomasis Aš. O kadangi aplinkiniai asmenį suvokia visų pirma vadovaudamiesi savo kriterijais, kartais nepaisydami asmens realaus ir parodomąjo Aš, bendraujant reikalingas grįžtamasis ryšys - veidrodinis Aš, kuris gali padėti formuoti priimtina aplinkinių nuomonę, būti pageidaujamu kandidatu laisvai darbo vietai užimti ir pan. Savęs pažinimui, tiksliau sakant, Aš vaizdui susidaryti esminę reikšmę turi bendravimas su kitais žmonėmis, todėl suprantama, jog asmeninė kompetencija tampriai susijusi su kitu svarbiu karjeros kompetencijos komponentu – socialine kompetencija.

2.3. Socialinė kompetencija

Franc (pagal Stanišauskiene, 2005) teigimu, „socialinė kompetencija būtina bet kokios karjeros kelyje, nes visos šiandieninio darbo pasaulio veiklos turi socialinį momentą: tenka bendrauti su klientais, su darbo grupėmis ir palaikyti ryšius su socialiniais partneriais“. Pasak Stanišauskienės (2004) socialinė kompetencija apima bendravimo, bendradarbiavimo ir veikimo socialinėje aplinkoje gebėjimus. Autorė atskleidžia, jog tokio grupavimo logika pagrįsta socialinės psichologijos teorija, pagal kurią nuo diadinio bendravimo pereinama prie bendravimo grupėje, nuo bendravimo – prie bendros veiklos, tai yra, bendradarbiavimo. Almonaitienė (2003) įvardija svarbiausius tarpasmeninio bendravimo aspektus: tarpusavio suvokimą (socialinė percepcija), keitimasi informacija (komunikacija), tarpusavio sąveiką (socialinė interakcija arba poveikis vienas kitam) ir santykius. Panašiai apie bendravimo aspektus kalba ir Suslavičiaus (2006). Pasak jo, bendrauti - reiškia palaikyti ryšius, komunikuoti, todėl mokantis bendrauti žmogus ir vadinamas komunikabiliu. Bet giluminė bendravimo prasmė pasak autoriaus yra emocinio ryšio su partneriu užmezgimas ir jo palaikymas, kuriame svarbi emocinė parama, vadinama empatija – įsijautimas į kito žmogaus emocinę būseną, išgyvenimas to, ką jaučia kitas žmogus. Žemaitis (1992) taip pat pabrėžia, jog pilnavertis bendravimas galimas tik tada, kai partneriai vienas kitą kuo geriau pažįsta ir adekvačiau vertina. Anot Almonaitienės (2003), tik pradėjus bendrauti su žmogumi, kurio anksčiau nepažinojome, ypač ryški bendravimo proceso dalis yra socialinis suvokimas – tai žmonių ypatybių, jų elgesio motyvų, tarpusavio santykių suvokimas. Kaip teigia autorė, remiantis tuo, kas matoma (poza, mimika...), girdima (balso intonacija, kalbos turinys...), užuodžiama ir t.t., stengiamasi suprasti, kas yra tas žmogus su kuriuo bendraujama (kokia jo padėtis visuomenėje, tikslai ir kt.) Interpretuojant pojūčiais apie kitą asmenį gaunamą informaciją, tenka kelti hipotezes ir jas tikrinti. Almonaitienės (2003) teigimu, vos tik atsiranda koks nors ryšys tarp dviejų ar daugiau žmonių, prasideda komunikacijos procesai. Komunikacija suprantama kaip keitimasis informacija, naudojant kokią nors ženklų sistemą. Bendraudami žmonės dalijasi žiniomis, nuomonėmis, praneša vieni kitiems apie savo jausmus. Šiai informacijai perduoti naudojami įvairūs būdai: kalba (žodinis bendravimas), mimika, gestai, kai kada netgi aprangos detalės (nežodinis bendravimas). Ar keitimasis informacija vyksta sėkmingai, priklauso nuo to, kaip informacijos siuntėjas ir gavejas supranta tų pačių ženklų - žodžių, gestų ir kt. - prasmę. Kitas pasak autorės svarbus bendravimo aspektas - tarpusavio sąveika - bendraujančiųjų poveikis vienas kitam. Bendraudami žmonės daro vieni kitiems tam tikrą įtaką: keičia jausmus, požiūrius ir elgesį. Bendradarbiai yra žmonės, su kuriais nuolat bendraujama, todėl tarp bendradarbių susiklosto tarpusavio santykiai, o santykiams būdingi ilgalaikiai emociniai ryšiai, tarpusavio įsipareigojimai. Pasak Žemaičio (1992) bendravimas vienu ir tuo pačiu metu gali pasireikšti net keliais aspektais: ir

kaip informacijos perdavimo mechanizmas, ir kaip sudėtinga žmonių tarpusavio santykių sąveika, ir kaip abipusio pažinimo bei suvokimo procesas, asmenybės dorovinio brendimo prielaida ir t.t. Vabalas-Gudaitis (pagal Žemaitį, 1992) išskyrė konstruktyviąją ir destruktiviąją žmonių tarpusavio sąveikas. Žemaitis (1992) pastebi, jog šiuolaikiniai psichologai skiria bendradarbiavimo ir rungtyniavimo sąveikos tipus. Taigi, bendravimas visuomet yra abipusės sąveikos procesas, kuriame žmonės vienas kitam gali padaryti didesnę ar mažesnę įtaką – priklausomai nuo žmonių dvasinio turtingumo, charakterio stiprumo, autoriteto, išorinio patrauklumo. Jei asmuo nesugeba arba nesistengia pažinti kito žmogaus vidinio pasaulio, pažeidžiama pagrindinė tarpasmenybinio bendravimo sąlyga – subjektyvumas. Nužmogintas, formalus bendravimas, pasak autoriaus, būna sunkiai pakeliamas, lydimas nuolatinių nesusipratimų ir konfliktų. Kitų žmonių pažinimą apsunkina tai, jog jų įsitikinimai, pažiūros, jausmai, charakterio bruožai išoriškai nedeklaruojami. Analizuojant asmeninės kompetencijos aspektus buvo pastebėta, jog sąveika su kitais, bendravimas ir socialinis lyginimas padeda pažinti save. Svarbu pastebėti, jog kita vertus, savęs pažinimas padeda pažinti kitus.

Savanevičienės (2005) tvirtinimu, žmogui yra svarbu priklausyti grupei, integruotis į kolektyvą, kur jis galėtų tenkinti savo socialinius poreikius. Konkrečioje darbovietėje žmogus ne tik dirba ir dalyvauja socialiai reikšmingoje veikloje, kas be abejo suteikia galimybę jaustis reikšmingu. Darbovietėje taip pat yra galimybė užmegzti bei palaikyti pasitenkinimą teikiančius santykius su kitais asmenimis, siekti kuo aukštesnio statuso. Anot autorės, žmogui bendraujant su kitais, atsiranda svarbūs jo elgesio orientyrai, jis tikrina tai, ką daro, su tuo, ko tikisi iš jo aplinkiniai, žiūri jų nuomonės, vertinimų, reikalavimų. Pagaliau visa, ką daro sau, autorės tvirtinimu, žmogus daro tai kartu ir dėl kitų, net jei jam atrodo, kad taip nėra.

Žmonių jungimąsi į grupes lemia ir daugelio svarbių poreikių tenkinimas. Almonaitienė (2003) teigia, jog visų pirma bendraujama todėl, kad bendraudami žmonės gali sėkmingiau tenkinti daugelį socialinių savo poreikių, kurie gali būti patenkinti tik tiesiogiai ar netiesiogiai dalyvaujant kitiems žmonėms. Be to, kaip tvirtina Suslavičius (2006), nepatenkinęs socialinių poreikių, žmogus tampa problema ne tik sau pačiam, bet ir kitiems. Svarbiausius socialinius poreikius įvairūs tyrinėtojai įvardija ne visai vienodai. Maslow (pagal Savanevičienę, 2005) pirmasis įvardijo socialinius žmogaus poreikius, teigdamas, kad jie gali būti tenkinami tik palaikant draugiškus santykius, integruojantis į kolektyvą. Pasak Almonaitienės (2003), kai kurie iš tyrinėtojų linkę pabrėžti destruktivius poreikius - agresiją, valdžios troškimą (Freud, Adler). Kiti mano, kad didesnę įtaką elgesiui turi pozityvūs bendrumo, prierašumo, meilės poreikiai (Maslow, Rogers). Socialiniai poreikiai prieštaringi, tenkinant vienus iš jų galima netekti galimybes patenkinti kitus. Almonaitienė (2003) apibendrindama teigia, jog įvairūs autoriai - Maslow, Murray, Clelland ir kt. dažniausiai įvardija tokius socialinius poreikius:

1. *Bendrumo* (priklausymo) poreikis. Tai poreikis jausti, kad esi kokios nors grupės, bendruomenės narys, kad esi tarp žmonių, kurie tau reikalingi ir kad tu esi jiems reikalingas. Šis poreikis patenkinamas, kai žmogus turi šeimą, kurios narius sieja šilti jausmai, mėgstamus bendramokslis ar bendradarbius, priklauso kokioms nors organizacijoms ar kitais būdais susiranda bendraminčių.

2. *Saugumo* poreikis. Patenkinamas tada, kai žmogus iš aplinkinių nejaučia grėsmės nei fiziniam, nei psichologiniam savo saugumui.

3. *Laimėjimų* poreikis - siekis pirmauti, įveikti iššūkius, atitikti aukščiausius standartus. Jis glaudžiai susijęs su pasitikėjimu savimi. Aukštą laimėjimų poreikį turintys žmonės nevengia imtis atsakomybės, rizikuoti.

4. *Saves įtvirtinimo* poreikis - siekis rasti savo vietą visuomenėje.

5. *Savigarbos, savo vertės jutimo* poreikis - siekis nebūti kitų žeminamam, niekinamam, užimti tarp kitų žmonių deramą vietą.

6. *Dominavimo (savo galios jutimo) ir pripažinimo* poreikis – noras kontroliuoti kitus, daryti įtaką aplinkiniams, vadovauti.

7. *Pranašumo* poreikis - jaustis kuo nors pranašesniu už kitus, užimti išskirtinę padėtį.

8. *Saviaktualizacijos ir saviraiškos* poreikis - realizuoti potencialias savo galimybes, tapti tuo, kuo gali ir nori tapti. Atskleisti savo galimybes ir išreikšti save nepalaikant ryšių su kitais žmonėmis būtų neįmanoma, tačiau, kita vertus, siekiant šio poreikio patenkinimo, neretai tenka priešintis aplinkinių spaudimui, laužyti visuomenėje priimtas elgesio normas.

9. *Afiliacijos* poreikis - turėti artimų draugų, rūpintis kitais ir iš jų susilaukti to paties, mylėti ir būti mylimiems bei reikalingiems.

10. *Prieraišumo ir meilės* poreikis - atvirų, intymių santykių tarp dviejų žmonių siekimas.

11. Poreikis *palaikyti kontaktą* - noras su kuo nors dalytis emocijomis, užmegzti ryšį.

Schuts (pagal Savanevičienę, 2005) įvardijo tris tarpasmenybinius poreikius, kurie ypač skatina jungtis į grupes: *dalyvavimo, kontrolės* ir *meilės* poreikis. Pasak autorių, asmenybei labai svarbi jo padėtis grupėje, dar kitaip vadinama *statusu*. Skiriamas aukštas ir žemas poliariniai statusai, tarp kurių asmenybė užima tam tikrą vietą. Asmenybės statusų gali būti daug – net joje pačioje grupėje žmogus gali būti vertinamas skirtingai: gerai vertinamas pagal atliekamą darbą ir turėti žemą statusą pagal sugebėjimą bendrauti su kitais grupės nariais. Asmenybės statusas gali skirtis ir skirtingose grupėse. Kiekvienas asmuo siekia aukštesnio vertinimo, statuso grupėje. Kai jis jaučiasi reikšmingas, suvokia savo vertę grupėje, jo gyvenimas yra visavertiškesnis, veiklos rezultatai geresni. Grupėse, kuriose asmenybė vertinama nepalankiai, yra nepatrauklios, žmogus ima jų vengti ir ieškoti kitų, kur bus geriau vertinama, labiau mėgstamas.

Bendravimo gebėjimai yra bendradarbiavimo ir veikimo socialinėje aplinkoje pagrindas. Pasak Stanišauskienės (2004) 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. Pasak Daukilo (pagal Adamoniene, 2001) socialinė kompetencija darbe jungia visus socialinius procesus, susijusius su darbo vieta. Ji apima horizontalius ir vertikalius socialinius procesus, meistriškumą ir socialinės elgsenos įgūdžius, lemiančius asmenybės elgesį konfliktinėse situacijose, darbo valdymo struktūros, pareigų ir atsakomybės už gaminamą produktą suvokimą, bendruosius įsidarbinimo bei socialinius – pilietinius gebėjimus.

Apibendrinant socialinės kompetencijos teorinę analizę, svarbu prisiminti, jog kiekvienai organizacijai svarbu turėti darbuotojus, gebančius bendrauti, bendradarbiauti ir veikti socialinėje aplinkoje - vadinasi, reikalingi darbuotojai, turintys išplėtotą socialinę kompetenciją. Taip pat svarbu tai, jog formalus bendravimas darbovietėje nėra tinkamas. Pasitenkinimą teikiantiems ir bendradarbiavimo kokybę lemiantiems santykiams svarbus bendradarbių adekvatus pažinimas bei vertinimas, kurio kokybę įtakoja savęs pažinimas. Tai dar kartą išryškina socialinės ir asmeninės kompetencijos tarprių sąsajų egzistavimą. Darbo vietoje, kaip ir kitur, bendravimas vienu ir tuo pačiu metu gali pasireikšti net keliais aspektais: ir kaip informacijos perdavimo mechanizmas, ir kaip sudėtinga žmonių tarpusavio santykių sąveika, įtakos darymas vienas kitam, ir kaip abipusio pažinimo bei suvokimo procesas, asmenybės dorovinio brendimo prielaida ir t.t. Remiantis įvairių autorių apžvelgtais teiginiais, galima sakyti, jog darbovietė, o tiksliau – darbas kolektyve, grupėje su bendradarbiais padeda žmogui tenkinti savo socialinius poreikius. Socialinės kompetencijos gebėjimai praplečia asmens galimybių ribas ir įgalina vystyti savo karjerą.

2.4. Mokymosi kompetencija

Įvertinant darbo pasaulio dinamiką, pasak Stanišauskienės (2005), karjeros kompetencijos gebėjimų aibė negali būti baigtinė, tad galima teigti, jog mokymosi kompetencija tiesiogiai susijusi su visomis kitomis karjeros kompetencijos struktūrinėmis dalimis, nes nuo gebėjimo tobulėti bei mokytis naujų dalykų priklauso ir kitų karjeros kompetencijos komponentų išplėtojimas.

Nuo šiuolaikinės karjeros sampratos neatsiejama Mokymosi visą gyvenimą koncepcija, įtvirtinta Mokymosi visą gyvenimą memorandumu (2001). Pasak Knasel (pagal Stanišauskiene, 2007), žmogaus karjeros sėkmę lemia jo gebėjimas nuolat mokytis, prisitaikant prie kintančių darbo pasaulio reikalavimų bei proaktyviai reaguojant į technologijų pažangos keliamus iššūkius. Panašiai teigia Beresnevičienė (1995), tvirtindama jog rinkos ekonomikoje nuolatinis mokymasis vertinamas kaip priemonė, padedanti neatsilikti nuo visuomenės mokslinės, techninės ir kultūrinės

raidos, išsaugoti savo kvalifikaciją, tolydžio tobulinti savo asmenybę, profesijos žinias ir gebėjimus, t. y. išlikti kompetentingu specialistu ir įveikti konkurencines kliūtis. Pasak Stanišauskienės (2007), šiuolaikinė mokymosi samprata grindžiama konstruktyvizmo teorija, išgalėjusia XX amžiaus viduryje. Pasak šios teorijos, žinios nėra galutinės, nekintamos ir tokios, kurias galima perteikti; veikiau žinojimas iš dalies yra asmeniškasis, subjektyvus, o reikšmę konstruoja pats besimokantysis, remdamasis savo patirtimi. Išplėstas mokymosi supratimas, kai mokymasis suprantamas kaip visa tai, kas keičia žmonių veiklos modelius dėka naujų žinių, įgūdžių, gebėjimų įgijimo kyla iš informacinės visuomenės paradigmos, kai kiekviena aktyvi informacijos paieška, gavimas, perdirbimas ir naudojimas traktuojama kaip mokymosi procesas. Knasel (pagal Stanišauskiene, 2007) išskyrė keturis pagrindinius mokymosi bruožus: permantiškumą (žmogus mokosi visą savo gyvenimą, skiriasi tik jo mokymosi formos, tikslai ir kt.), aktyvumą (naujos žinios ir gebėjimai įgyjami tik tada, kai žmogus pats domisi bei siekia išmokti), prieinamumą visiems (kiekvienas žmogus gali mokytis efektyviai; nėra negabių mokslui, yra tik stokojančių mokymosi kompetencijos), svarbumą (mokytis būtina siekiant asmeninės sėkmės bei visuomenės gerovės). Pasak Stanišauskienės (2007), šiuolaikinis mokymosi supratimas susijęs su žmogui išskylančia būtinybe mokėti mokytis, t. y. turėti *metamokymosi* kompetenciją. Mokėjimas mokytis suprantamas kaip asmens noras ir pasirengimas imtis naujų užduočių, gebėjimas kontroliuoti kognityvinius ir emocinius procesus mokymosi metu bei taikyti įgytus gebėjimus įvairiuose kontekstuose“. Autorės pažymi, jog žmogus turi gebėti kelti mokymosi tikslus, uždavinius, suprasti, kad mokymasis yra prasminga ir tikslinga veikla, siekti išsiaiškinti, ką jau geba, ko dar reikėtų mokytis. Panašiai teigia Grakauskas (2007), kuris pabrėžia, jog mokymosi tikslingumą užtikrina asmeninių karjeros tikslų žinojimas; Ulrich (2007), akcentuojantis, jog mokymasis prasideda nuo asmeninio tobulėjimo pradinio taško nustatymo ir tęsiasi keliant mokymosi tikslus. Taigi, norint, kad asmens mokymasis būtų efektyvus, prasmingas, jam visų pirma dera įvertinti savo esamą žinių, gebėjimų, įgūdžių lygį, išsiaiškinti, kokių žinių ar sugebėjimų trūksta konkrečioms karjeros tikslams pasiekti, numatyti, kaip (kur, kokiais būdais, formomis ir t.t.) bus mokomasi. Pasak Čeredničenko (2009), pagal žmogiškojo kapitalo teoriją, mokymasis, išsilavinimo siekimas yra kaip investicija: individas, investuojantis savo išsilavinimui, įgūdžių, gebėjimų ir žinių įgijimui, augina savo žmogiškąjį kapitalą ateičiai, nuolat pats nusprenddamas, kiek jam mokytis, t.y. kiek investuoti į žmogiškąjį kapitalą. Mokymosi metu patirdamas finansinių, laiko nuostolių, individas planuoja ateityje gauti didesnę atlyginimą, geresnes savirealizacijos galimybes. Bagdanavičiaus (2002) teigia, jog kuo didesnę išsilavinimą žmogus gauna, kuo aukštesnės kvalifikacijos yra jo profesinis pasirengimas, tuo lengviau jis prisitaiko prie šiuolaikinės gamybos reikalavimų, besikeičiančios darbo rinkos poreikių. Tačiau, pasak Čeredničenko (2009), mokymasis kaip žinių, įgūdžių ir gebėjimų įgijimo procesas

(suprantamas kaip nenutrūkstamas žmogiškojo kapitalo kaupimas) nesibaigia formalus išsilavinimo įgijimu, o yra neatskiriama sudėtinė viso gyvenimo dalis. Autorius teigia, jog žengiant į informacinę visuomenę, kurioje pagrindiniai resurai yra išsilavinimas, žinios, informacijos valdymas, tradicinis perėjimo iš mokymosi į darbą modelis tampa vis labiau atgyventu. Jei seniau, kol buvo populiarus išsilavinimo įgijimas visam gyvenimui, dauguma jaunuolių, tradiciškai baigę formalųjį mokymąsi ir įgiję profesinę kvalifikaciją, įsiliedavo į darbo rinką, tai pastaruoju metu, kaip teigia autorius, vis labiau įsitvirtina naujas - išsilavinimo įgijimo ir darbinės veiklos vienovės modelis. Čeredničenko (2009) pabrėžia, jog šiandien mokymasis ir darbinė veikla nebėra dviejų etapų procesas, bet tapo tarpusavyje persipynusių mokymosi ir žinių atnaujinimo bei darbinės veiklos besitęsiančiu procesu. Apie mokymosi ir darbo persipynimą taip pat kalba Bukauskienė (2008), teigdama, jog gyvenant šiuolaikinėje dinamiškoje aplinkoje tai, ką naudojome vakar, nebetinka šiandien, todėl mokymasis neatsiejamas nuo mūsų kasdienybės; Grakauskas (2007), pabrėžiantis, jog mokytis tenka net ir tuomet, kai tik siekiama išlaikyti užimamą poziciją tam tikroje organizacijoje; Kučinskienė (2002), tvirtinanti, jog įprasta logika, pagal kurią pirmiausia mokomasi, o po to dirbama ir siekiama karjeros, yra atgyvenusi, o mokymosi kaip susijusio su profesine (darbine) veikla, profesine karjera ir per tai - su asmens gyvenimo kokybe produktyvumas – neginčijamas.

Naujų žinių ir įgūdžių įgyjama tiek formalus, tiek neformalus bei savaiminio mokymosi pagalba. Kučinskienės (2002) tvirtinimu, formalios išsilavinimo kvalifikacijos jau nebegarantuoja nei užimtumo, nei aukštos gerovės. Žmonių, kurie mokėsi vis ilgesnį laikotarpį, atėjimas į vis žemesnę užimtumo hierarchijos pakopą rodo išsilavinimo nuvertėjimą ir tai, kad ne visos reikalingos kvalifikacijos išmokstamos formaliojo mokymosi sistemoje. Taigi, šiuolaikinėje visuomenėje svarbu mokytis išnaudojant visas gyvenimo teikiamas galimybes, nuolat, vis papildant aktualių žinių ir gebėjimų bagažą. Remiantis šiuolaikiniu mokymosi supratimu, bei mokymosi visą gyvenimą koncepcija, galima daryti išvadą, jog mokymosi kompetencija labai svarbi kaip priemonė tiek kitų karjeros kompetencijos komponentų plėtotei, tiek apskritai karjeros sėkmei. Mokymasis kaip žinių, įgūdžių ir gebėjimų įgijimo procesas yra būtinybė sparčiai besikeičiančiame pasaulyje siekiant nelikti socialinėje atskirtyje ir patirti sėkmę karjeros kelyje, todėl svarbu kad šis procesas nenutrūktų tiek ieškant darbo, tiek norint išlikti darbo vietoje ar siekiant aukštesnių karjeros tikslų.

2.5. Darbo paieškos kompetencija

Darbo rinkos terminų žodyne (1998) darbas apibrėžtas kaip tam tikra žmonių visuomeniškai naudinga (asmeninių ir visuomeninių interesų suderinamumo prasme) veikla,

kurioje jie sąveikauja tarpusavyje, gamindami įvairias vertybes. Tad ieškantis darbo asmuo turi žinoti, kokioje darbo vietoje jo veikla gali būti naudinga jam ir visuomenei (tam reikalinga išplėta asmeninė kompetencija), būti pasirengęs bendrauti ir bendradarbiauti (svarbi socialinė kompetencija), savo turimas žinias bei gebėjimus naudoti kuriant vertingus produktus ar teikiant paslaugas (reikšminga profesinė kompetencija). Be to, ieškant darbo, svarbu atminti, jog kiekvienoje darbo vietoje tenka išmokti naujų dalykų bei nuolat tobulėti (svarbi mokymosi kompetencija) ir prisiimti atsakomybę už savo asmeninės vertikalios ar horizontalios karjeros raidą (reikalinga savivaldos kompetencija). Matyti, jog darbo paieškos kompetencija susijusi su kitomis karjeros kompetencijos struktūrinėmis dalimis, išplėtoti kiti karjeros kompetencijos komponentai gali padidinti tinkamo darbo suradimo bei įsitvirtinimo, išlikimo jame galimybes.

Soelberg (pagal Brown, 2005) nuomone, darbo paieška susideda iš dviejų etapų: darbo paieškos planavimo ir darbo ieškojimo bei rinkimosi. Darbo paieška prasideda nuo išplėtos informacijos apie laisvas darbo vietas, organizacijas rinkimo ir įsidarbinimo galimybių išsiaiškinimo. Panašiai Blau (pagal Brown, 2005) teigia, jog pradėdant ieškoti darbo, yra svarbi informacijos paieškos stadija, kai ieškantysis darbo, naudodamas įvairius informacijos šaltinius susižino apie įsidarbinimo galimybes. Pasak Barber (pagal Brown, 2005), ieškant darbo neišvengiami mokymosi ir emocinio reagavimo aspektai. Mokymosi aspektas pasireiškia tuo, kad ieškantieji darbo išmoksta įvairių veiksmingų darbo paieškos metodų. Įgydami vis daugiau darbo paieškos patirties, jie išsiaiškina, kurie paieškos būdai jiems tinkamiausi, efektyviausi. Todėl svarbu, kad ieškantieji darbo neapsiribotų vienu ar keliais darbo paieškos būdais. Darbdavių apklausa apie pokyčius Lietuvos įmonėse 2009 metais rezultatai (2009, <http://www.ldb.lt>) atskleidė, kad 83 proc. šalies įmonių reikiamus darbuotojus randa tarpininkaujant darbo biržai, 76 proc. – darbuotojui kreipiantis asmeniškai, 23 proc. – pagal reklaminius skelbimus spaudoje, internete. Tai rodo, jog siekiant įsidarbinti, verta išbandyti įvairius darbo paieškos būdus, ypač asmeninį kreipimąsi į darbdavius. Emocinio reagavimo aspektas reiškiasi tuo, kad siekiantieji užimtumo darbo paieškos metu patiria stiprų stresą ir frustraciją, kas gali sukelti bejėgiškumo jausmą, atsitraukimą ir vengimą tęsti darbo paiešką. Todėl išplėtoti darbo paieškos sugebėjimai yra svarbesni, nei gali pasirodyti pradžioje. Pasak Brown (2005), darbo paieška turi būti logiška veiklą seka. Akcentuojama informacijos rinkimo, darbo paieškos intensyvumo, aktyvaus mėginimo įsidarbinti, atkaklumo ir viso proceso intensyvumo svarba.

Skiriama tradicinė ir netradicinė darbo paieška. Pasak Bolles (pagal Akudovičiūtę, 2007), *tradicinė darbo paieška* reiškia susisiekimą su kuo didesniu darbdavių skaičiumi, tikintis, kad kai kurie jų pasiūlys susitikti pokalbiui dėl darbo. Šio darbo paieškos būdo principas yra „kuo daugiau, tuo geriau“: siekiama perskaityti kuo daugiau darbo skelbimų, išsiųsti kuo daugiau gyvenimo aprašymų, paskambinti kuo didesniai skaičiui darbdavių, kuo plačiau naudotis darbo

paieškos duomenų bazėmis – tokiu būdu didėja trikimybė sulaukti daugiau kvietimų pokalbiui dėl darbo, taigi ir darbo pasiūlymų. Autorius aiškina, jog ieškant darbo tradiciškai, reaguojama į išorės pasiūlą – ieškoma organizacijų, kurios esamu metu yra paskelbusios darbuotojų paiešką, gyvenimo aprašymas pritaikomas prie skelbiamų reikalavimų laisvai darbo vietai. Išsiuntus gyvenimo aprašymus, laukiama atsakymo iš organizacijų. Taigi, įdėjus daug pastangų ir laiko, tolesnis įsidarbinimo proceso reguliavimas perkeliamas į išorę – perduodama organizacijoms. Čia esti rizika būti veikiamam atsitiktinių galimybių ir darbų, kurie neatitinka ieškančiojo darbo asmens lūkesčių.

Duggan (pagal Akudovičiūtę, 2007) apibrėžia *netradicinę darbo paiešką*, kuri reiškia, kad, atlikus savęs, darbdavių ir darbo vietų tyrimą, atsirenkami tiksliniai darbdaviai ir stengiamasi įsidarbinti pas juos, demonstruojant tokias savo žinias, gebėjimus ir įgūdžius, kurie yra reikalingi darbdaviams. Šis darbo paieškos būdas dar vadinamas *strategine darbo paieška, tiksline darbo paieška, visapuse darbo paieškos strategija*. Bolles (2005) šią darbo paiešką vadina „keičiančia gyvenimą“. Netradicinės darbo paieškos esmė yra aiškių įsidarbinimo tikslų išsikėlimas ir aktyvi, nuosekli bei atkakli veikla siekiant jų. Sukiennik (pagal Akudovičiūtę, 2007) pataria pirmiausia aiškiai išsivardinti sau:

- ką siūlote – kokias savo žinias, gebėjimus ir įgūdžius galite pasiūlyti organizacijoms;
- ko ieškote – koks darbas ir organizacinė aplinka yra jums idealūs;
- kur ieškoti – kokiose konkrečiai organizacijose norite dirbti.

Taip, anot autoriaus, apsisibėžiami konkretūs įsidarbinimo tikslai, kurių atžvilgiu asmuo gali būti labiausiai entuziastingas, ryžtingas ir atkaklus. Galiausiai imamasi veiksmų įsidarbinimo tikslams įgyvendinti: tyrinėjami įvairūs aspektai, susiję su idealaus darbo įgijimu, pavyzdžiui, kokios reikia patirties arba mokymų, norint dirbti šį darbą. Jeigu reikia, mokomasi ir įgyjama trūkstamų žinių, patirties.

Pasak Akudovičiūtės (2007), vykdant netradicinę darbo paiešką, nustačius organizacijas, kuriose norima dirbti, kreipiamasi į jas, net jei tuo metu jos neskelbia darbuotojų paieškos, prieš tai nustačius organizacijos problemas, kurias kandidatas ir gali padėti išspręsti, naudodamasis savo žiniomis ir įgūdžiais. Bendraujant su darbdaviais, kandidato tikslas yra pademonstruoti savo kompetencijas, reikalingas organizacijai ir jos problemų sprendimui. Net jei nėra dominančio pasiūlymo, darbdavį stengiamasi įtikinti sukurti darbo vietą pagal kandidato turimas žinias, gebėjimus ir įgūdžius. Jei po pokalbio negaunama pasiūlymo dirbti organizacijoje, vertinama informacija, gauta pokalbio metu, užmegzti nauji ryšiai ir paliktos atviros durys ateities galimybėms. Svarbūs netradicinės darbo paieškos požymiai yra tai, jog ieškant darbo netradiciniu būdu, prisiimama atsakomybė už tinkamo darbo susiradimą ir savo karjeros plėtojimą. Be to, netradiciškai ieškodamas darbo, asmuo apibrėžia save pirmiausia pagal tai,

kokias jis turi žinias, gebėjimus ir įgūdžius, o ne pagal siūlomą darbą.

Siekiant ištirti organizacijas ir darbus, verta naudotis įvairiais informacijos apie karjerą šaltiniais: spauda, internetu, organizacijų medžiaga, ataskaitomis ir pan. Bolles (pagal Herr, 2004) pataria darbo ieškantiesiems naudotis internetu, nes jame galima patalpinti ir išsiųsti duomenis potencialiems darbdaviams, rasti informacijos apie laisvas darbo vietas, įstaigas, organizacijas, kompanijas, darbo paieškos ir karjeros planavimo patarimų, užmegzti kontaktus su žmonėmis, galinčiais suteikti naudingos informacijos dėl darbo. Svarbi informacija apie organizacijas bei darbus surenkama ir tiesiogiai bendraujant su žmonėmis. Pasak Akudovičiūtės (2007), socialinis tinklas ir informacinis pokalbis yra neatsiejama netradicinės darbo paieškos dalis.

Ieškant darbo, svarbu žinoti darbdavių keliamus reikalavimus. Darbdavys stengiasi rasti patį geriausią darbuotoją, kuris atitiktų visus šiuolaikinės modernios organizacijos poreikius ir turėtų visumą svarbiausių savybių ir gebėjimų kryptingai veikti. Pasak Beresnevičienės (2003), XXI amžiaus Europos darbo jėga suvokiama kaip mobili, lanksti, gebanti greitai persikvalifikuoti, keisti darbo ir gyvenamąją vietą, atvira naujoms žinioms, įgūdžiams, nusiteikusi nuolat mokytis. Anot Jovaišos (1998), Rytų ir Centrinėje Europoje sprendimų priėmimas, prisitaikymas ir kūrybiškumas laikomi trimis svarbiausiais darbuotojų gebėjimais, išreiškiančiais poreikį būti lanksčiais ir sugebėti dirbti savarankiškai be nuolatinės priežiūros.

Gumuliauskienė (2002) pateikia sąrašą savybių, labiausiai lemiančių darbdavio pasirinkimą: pastovumas ir rūpinimasis įmonės ateitimi; sugebėjimas dirbti komandoje; sugebėjimas uždirbti ir padėti taupyti; išpūdingas gyvenimo aprašymas; darbo patirtis; gebėjimas spręsti problemas; geras prisistatymas internete; gebėjimas susidoroti su įvairiomis užduotimis; entuziazmas ir iniciatyvumas; vertybės, sutampančios su įmonės vertybėmis. Griškevičienė (2008) teigia, jog tarp dažniausiai darbdavių pageidaujamų savybių yra savarankiškumas, komunikabilumas, lankstumas, orientacija į rezultatą, socialinė kompetencija - geri bendravimo įgūdžiai, sugebėjimas prisitaikyti prie kolektyvo, draugiškumas, nekonfliktiškumas. Pasak autorės, šiuo metu darbo rinkoje jaučiami pokyčiai, susiję su bendra ekonomine situacija - viena pagrindinių strategijų, kurių imasi įmonės, yra taupymas, pardavimų stiprinimas, naujų rinkų paieška. Su taupymu susijusi ir nauja tendencija darbo rinkoje - įmonės ieško specialistų, kurie galėtų atlikti kelių darbuotojų funkcijas. Pasak Fullan (pagal Kučinskiene, 2002), tarp dažniausiai darbdavių keliamų reikalavimų įvardijami šie: mokėjimas bendrauti, nepriklausomas mąstymas, pasirengimas mokytis visą gyvenimą, pozityvios nuostatos ir elgsena, atsakingumas, gebėjimas adaptuotis, dirbti grupėje (kooperuotis), platus išsilavinimas, geri analitiniai įgūdžiai, greitas suvokimas ir kt. Anot Kazanas (pagal Herr, 2004), igauti darbdavių palankumą ir įsitvirtinti darbo rinkoje labiausiai trukdo nerūpestingumas, tingumas, neveiklumas, nelojalumas, išsiblaškytas,

iniciatyvos stoka, nesąžiningumas, nesugebėjimas bendradarbiauti, prisitaikymo sugebėjimų, mandagumo, pagarbumo, etiketo išmanymo stoka, taisyklių nesilaikymas, rūpesčių vadoviui kėlimas, atsakomybės stoka, klaidinančios informacijos pateikimas darbdaviui (čia įeina ir prisistatymo informacija). Sėkmę darbo pasaulyje, anot autoriaus, labiausiai lemia punctualumas, sąžiningumas, užtikrintumas, patikimumas, iniciatyvumas, paslaugumas, noras kooperuotis ir gebėjimas bendradarbiauti siekiant bendro tikslo, noras mokytis, jūmoro jausmas.

Putnienė (2006) pristatė rezultatus Vilniaus miesto ir apskrities darbdavių apklausos, kuria buvo siekta išsiaiškinti, kokiais pagrindiniais darbuotojo pasirinkimo kriterijais vadovaujasi darbdaviai, ieškodami tinkamų darbuotojų. Paaiškėjo, kad pirmenybę darbdaviai (nors ir nedideliu skirtumu) teiktia asmeninėms savybėms (55.7 proc.), o antrąją vietą pagal reikšmingumą užima profesinės savybės (43.5 proc.). Remiantis apklausos duomenimis, kalbėdami apie asmeninių darbuotojo savybių svarbą, darbdaviai labiausiai vertina atsakingumą (86.1 proc.), gebėjimą analizuoti ir planuoti (59.1 proc.) bei komunikabilumą (40.9 proc.). Pasak Putnienės (2006), nustatyta, jog labiausiai darbdavių pasirinkimą lemia du pagrindiniai veiksniai – pasirodymas atrankos pokalbio metu (82.6%) ir profesinė patirtis (56.5%). Panašius duomenis pateikia ir Almonaitienė (2003), atkreipdama dėmesį į tai, jog 93 proc. apklausoje dalyvavusių didžiųjų Britanijos įmonių direktorių patvirtino, kad įsidarbinant svarbiausias veiksnys - asmens prisistatymas.

Anot Gumuliauskienės (2002), psichologų atlikti tyrimai leidžia teigti, jog pirmas įspūdis, kurį patiria pašnekovas, turi didelę įtaką tolesnei pokalbio eigai ir rezultatams. Pirmojo įspūdžio pokalbyje dėl darbo reikšmingumu įsitikinę ir Almonaitienė (2003) bei Myers (2008). Pasak Almonaitienės (2003), tik pradėję bendrauti su žmogumi, kurio anksčiau nepažinojome, apie kitų žmonių ypatybes sprendžiame iš šių pagrindinių išorinių požymių: kalbos (žodžiais perteikiamas jos turinys, o taip pat svarbi ir nežodinė kalbos pusė – balso tembras, intonacija, pauzės ir pan.), išvaizdos (fizinės asmens charakteristikos - ūgis, veido bruožai ir kt., taip pat - apranga, papuošalai, šukuosena, makiažas ir pan.), pozą, gestus, mimiką. Taipogi Suslavičiaus (2006) pabrėžiama, jog atrankos interviu metu ypatingą reikšmę turi išoriniai atributai, tvirtinama, jog klausėjas sprendžia apie kandidato asmenybę remdamasis ne tik tuo, kaip kandidatas elgiasi, bet ir kaip atrodo interviu metu. Autorius tvirtina, kad rūpestingai apsirengę kandidatai paprastai geriau vertinami nei tie, kurie nekreipia dėmesio į savo išvaizdą - tvarkinga išvaizda išreiškia pagarbą pašnekovui, klausėjas gali manyti, jog patikusio kandidato savybės yra tokios pat nuostabios, kaip ir jo išvaizda ir atvirkščiai, gali būti remiamasi prielaida, kad netvarkingus drabužius paprastai vilki nepareigingi, neįpratę baigti darbo žmonės.

Gumuliauskienė (2002) teigia, jog tikimybė gauti darbą susijusi su kruopščiu pasirengimu pokalbiui su darbdaviu, pataria rengiantis pokalbiui apmąstyti sau būdingas savybes ir tai, kaip jas

įtikinamai pateikti. Pasak autorės, darbdaviai per pokalbį labiausiai kreipia dėmesį į kandidato išvaizdą, gebėjimą aiškiai reikšti savo mintis, tiksliai, trumpai, nenukrypstant nuo temos atsakyti į pateiktus klausimus, kalbos manierą, darbo motyvą, kandidato išankstinę informaciją apie organizaciją ir darbą. Apie tai, jog svarbu apgalvoti prisistatymo kalbos turinį, kalba ir Petkevičiūtė (2006). Autorės teigimu, kai organizacijos pretenduojantis įsidarbinti užklauiamas kodėl jis čia nori dirbti, tai atsakymas „pinigų poreikis“ (ar panašūs motyvai) nebus gerai vertinamas, bet uoširdžiai pareikštas pretendento noras dirbti, išbandyti save ir kažko išmokyti, t.y., vystyti savo profesinę kompetenciją, bus sutiktas žymiai palankiau. Pasak Almonaitienės (2003), labiau įtikinantys yra konkretūs, o ne abstraktūs atsakymai. Rogers (2000) siūlo taikyti įrodymais pagrįstą metodą – tai reiškia, kuo konkrečiau įvardinti darbdaviui savo sugebėjimus, patirtį. Patariama būti konkrečiu, nekalbėti apibendrintai, papasakoti, ką teko asmeniškai daryti ir kokį poveikį padarė tas veiksmas, visada pagarbiai ir teigiamai atsiliiepti apie savo buvusį ar esamą darbdavį, net jei santykiai su juo išties buvo priešiški, nekritikuoti jo.

Nors pokalbis su darbdaviu labiausiai nulemia darbdavio sprendimą, dažną kartą, ypač esant padidėjusiam nedarbo lygiui bei atitinkamai – ieškančiųjų darbo, darbdaviai, taupydami savo laiką, nepageidauja susitikti su visais pretenduojančiaisiais į laisvą darbo vietą, kurių paprastai būna gausus būrys. Tuomet vienas pagrindinių būdų įtikinti darbdavį leisti atvykti į pokalbį dėl darbo, yra išsiųsti jam kuo kokybiškiau parengtą savo gyvenimo aprašymą (CV). Tai - populiariausias ir labiausiai paplitęs, dažniausiai darbdavių pageidaujamas įsidarbinimo dokumentas, kuriame glaustai pateikiama struktūruota asmens informacija apie jo išsilavinimą, darbo patirtį, profesinę kompetenciją, asmenines savybes. Suprantama, jog darbdaviams yra patogiau net nesusitikus su asmeniu per keletą minučių ar net sekundžių nuspręsti, ar jį dominta iškelta kandidatūra. Be to, pasak Baršauskienės (pagal Gumuliauskienę, 2002), dauguma darbdavių žiūri į gyvenimo aprašymą kaip į materialų kandidato gebėjimo bendrauti raštu įrodymą ir nuomonę apie save. Tad šiame laikmetyje kiekvienam ieškančiam darbo asmeniui būtina sugebėti tinkamai parengti bei išsiųsti savo įsidarbinimo dokumentus, naudojant šiuolaikines informacines technologijas.

Tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikimo teritorinėje darbo biržoje sąlygų ir tvarkos aprašo (2009, <http://www.ldb.lt>) II skirsnyje nustatyta, jog teritorinės darbo biržos specialistas, darbo ieškantiems asmenims teikiantis tarpininkavimo įdarbinant paslaugas „moko darbo paieškos būdų, motyvuoja aktyviai ir savarankiškai darbo paieškai, padeda parengti darbo ieškančiam asmeniui gyvenimo aprašymą (CV), motyvacinį laišką ir pasirengti pokalbiui su darbdaviu“. Svarbu, kad teikiant šias paslaugas, būtų mokoma išbandyti įvairius darbo paieškos būdus, naudoti šiuolaikines informacines technologijas darbo paieškai ir įsidarbinimo dokumentų darbdaviams siuntimui. Ieškantieji darbo turi būti supažindinti su darbdavių keliamais reikalavimais, tarp kurių daržniausiai yra prisitaikymo, problemų sprendimo, taupymo gebėjimai, atsakingumas,

sąžiningumas, iniciatyvumas, geri bendravimo įgūdžiai, pasirengimas mokytis visą gyvenimą, profesinė patirtis ir kt. Taip pat svarbu kad ieškantieji darbo siektų šiuos reikalavimus atitikti, plėtodami savo asmenybės ypatumus, bendruosius gebėjimus bei profesinę kompetenciją.

2.6. Profesinė kompetencija

Aptariant profesinę kompetenciją, tikslinga visų pirma apžvelgti įvairių mokslininkų profesijos apibrėžimus. Šernas (1995) profesiją apibrėžė kaip nuolatinės veiklos rūšį, kuriai reikia specialaus pasirengimo ir kuri yra pragyvenimo šaltinis. Pasak autoriaus, profesija yra sugebėjimas atlikti kompleksą sistemingai besikartojančių ir visuomenei bei žmogui naudingų funkcijų. Pasak Adamonienės (2001), praktikoje profesija dažniausiai suprantama kaip specialaus pasirengimo reikalaujanti veikla, verslas. Bernhardas, 1998 (pagal Adamonienę) teigia, kad profesija gali reikšti kurią nors įgyjamą specialybę. Laužacko (1997) teigimu, profesija yra atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, sugebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos žinių veiklos kombinacijos, teikiančios jiems materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaidas. Nors, pasak Adamonienės (2001), šio laikmečio žmogus negali tiksliai apibrėžti vienos veiklos rūšies, nes gyvenimo pokyčiai vis verčia rinktis veiklos rūšių kombinacijas, profesija nurodo sritį, kurioje dirba asmuo.

Studijuodamas aukštojoje ar profesineje mokykloje ir atlikdamas profesinę praktiką, žmogus įgyja daug specialiųjų žinių, įgūdžių ir gebėjimų, kuriuos gali taikyti tik tam tikrose aiškiai apibrėžtose srityse. Anot Franc (pagal Stanišauskienę, 2005) įgytos specifinės profesinės žinios bei įgūdžiai nusako įgytą profesinę kompetenciją. Aiškinamajame kvalifikacijų sistemos terminų žodyne (2008) kompetencija apibrėžiama kaip asmens gebėjimas naudojantis turimomis žiniomis, įgūdžiais, savybėmis ir patyrimu atlikti tam tikrą darbą; panašiai ir Profesinio rengimo terminų žodyne (1998) pateiktame kompetencijos apibrėžime nurodoma, jog tai yra būtinų žinių ir gebėjimų turėjimas, sugebėjimas atlikti praktinius veiksmus darbo vietoje; sugebėjimas atlikti ką nors gerai ir efektyviai; gebėjimas taikyti žinias, įgūdžius ir supratimą, atliekant darbą pagal darbdavių reikalaujamus standartus. Pasak Grakausko, (2007), profesinės kompetencijos visada atsispindi studijų programose, jų struktūrą daugiausia lemia tai, kas yra konkretus individo profesijos objektas.

Apibendrinant išvardintus profesijos ir kompetencijos ir apibrėžimus, galima teigti, jog profesinę kompetenciją sudaro specialios žinios, įgūdžiai ir gebėjimai, kurie juos įgijusį asmenį įgalina veikti tam tikroje apibrėžtoje srityje. Europos parlamento ir tarybos rekomendacijoje (2008) žinios apibrėžtos kaip tai, ko pasiekta mokymosi metu įsisavinant informaciją ir yra su darbo arba studijų sritimi susijusių faktų, principų, teorijų ir praktikos visuma. Įgūdžiai, pasak

Grakausko (2007) yra iki automatizmo išlavinti mokėjimai atlikti tam tikras protinių ar fizinių veiksmų sekas, padedantys veikti tiksliai, greitai ir lengvai, naudojant mažiausiai energijos, o gebėjimai - žmogaus mokėjimas atlikti protinius ar fizinius veiksmus netipiškais ir kintančiomis sąlygomis. Aptariant profesinę kompetenciją kaip tam tikros srities žinių, įgūdžių ir gebėjimų visumą, svarbu pastebėti kad, pasak Laužacko (1997), asmens pasirengimo dirbti pagal profesiją pakopą, laipsnį nusako įgyta kvalifikacija. Adamonienė (2001) aiškina, jog įgytų žinių lygis atitinka tam tikros profesijos įvaldymo laipsnį - kuo aukštesnis asmens žinių lygis, tuo integruotesnis, kūrybiškesnis ir kvalifikuotesnis problemų sprendimo būdas jam būdingas. Kvalifikacijos lygis išreiškiamas taip: darbininkų - tarifacinėmis kategorijomis; tarnautojų - pareiginėmis kategorijomis; mokslo darbuotojų – moksliniais laipsniais ir vardais. Profesinio ugdymo institucijose atitinkama profesinė kvalifikacija fiksuojama išduodamu diplomu. Tad kvalifikacija yra fiksuota kategorija, išreikšta tam tikru dokumentu, liudijančiu apie įsisavintą studijų programą. Joje atsispindi darbuotojo tam tikros profesijos specialybės žinių įvaldymo lygis, profesinių žinių ir įgūdžių visuma, kurią įgijęs žmogus gali kokybiškai dirbti atitinkamą darbą. Nors ta pati kvalifikacija gali būti suteikta daugeliui žmonių, tačiau tai dar nereiškia, kad jie visi yra vienodai sugebantys vykdyti profesinę veiklą, atlikti tam tikrą darbą - juk ne visiems vienodai gerai pavyksta įsisavinti žinias, praktikų metu įgyti įgūdžių. Be to, ilgesnį laiką nedirbant pagal įgytą profesinę kvalifikaciją, nenaudojamos žinios užsimiršta, įgūdžiai prarandami ir sumenkėja gebėjimai sėkmingai veikti tam tikroje profesinėje srityje – vadinasi, prarandama profesinė kompetencija. Matyti, jog profesinė kompetencija parodo realiai šiuo metu egzistuojantį asmens tinkamumą atlikti vieno ar kito atsakomybės ir gebėjimų išvystymo lygio reikalaujantį darbą. To negali atskleisti apie įsisavintą studijų ar mokymosi programą liudijantys ir įgytą profesinę kvalifikaciją patvirtinantys dokumentai. Tačiau turint omeny, jog ieškantis darbo asmuo, besikreipiantis į darbdavį, dažniausiai neturi galimybės tuojau pat pademonstruoti savo profesinės kompetencijos ypatumų praktinėje veikloje, jam būtina sugebėti apie ją kuo tiksliau, išsamiau papasakoti, pateikti ir diplomą ar kitus apie tinkamumą atlikti darbą ar eiti pareigas, dėl kurių kreipiamais, įrodančius dokumentus. Tikrai kompetentingas asmuo, be abejo, prisimena, kurią studijų ar mokymosi programą jis įsisavino, kokią profesinę kvalifikaciją įgijo, kokias turi profesines žinias, įgūdžius, gebėjimus, patirtį ir pan. Nesugebant šios informacijos pateikti darbdaviui, iškyla rimtų abejonių apie kandidato tinkamumą užimti pageidaujamas pareigas. Akivaidu, jog profesinė kompetencija susijusi su asmenine ir darbo paieškos kompetencija, nes asmuo turi adekvačiai įvertinti savo sugebėjimus bei sugebėti apie juos papsakoti, t. y., prisistatyti darbdaviui, sudominti jį. Be to, siekiant išlikti konkurencingam darbo rinkoje besikeičiančiame pasaulyje, būtina savo profesinę kompetenciją puoselėti, kryptingai, nuosekliai plėtoti, vystyti – reikalingos mokymosi ir savivaldos kompetencija.

2.7. Savivaldos kompetencija (karjeros valdymas)

Anot Petkevičiūtės (2006), valdyti karjerą reiškia priimti sprendimą, arba tiksliau – grupę tinkamų ir pagrįstų sprendimų, susijusių su darbu. Panašiai Kučinskienė (2003) karjeros savivaldą apibrėžia kaip atsakomybės prisiėmimą už savo karjerą ir sąmoningą, aktyvų karjeros tikslų ir jų siekimo būdų bei priemonių rinkimąsi bei pasiekimų vertinimą. Pasak autorės, savivaldi asmenybė, gebanti autonomiškai ir racionaliai kurti ir realizuoti savo karjeros projektą, paremtą asmenine iniciatyva, nuolatinio mokymusi ir tobulėjimu, tampa socialinio ugdymo idealas moderniajame pasaulyje.

Kučinskienė (2003) aiškina, jog priešingai *organizacinei biurokratinei* karjerai, kuriai būdingas dominuojantis organizacijos vaidmuo, *šiuolaikinė – asmeninė karjera* pasižymi aktyvia asmenybės pozicija ir požiūriu į karjeros sėkmę subjektyvumu, nuolatinio tobulėjimo strategija, profesiniu lankstumu bei mobilumu. Taikant asmeninės karjeros modelį, atsiranda vis daugiau galimybių ieškoti ir rasti savo gyvenimo prasmę, išreikšti save, tačiau kartu reikalingas ir strateginis mąstymas, individo sugebėjimas konstruktyviai modeliuoti kokybinio augimo procesus – t. y., reikalinga išplėtotą savivaldos (karjeros valdymo kompetencija).

Pukelio (2002) teigimu, projektavimo kaip visą gyvenimą trunkančio proceso, struktūra susideda iš dviejų pagrindinių procesų: ugdymo karjerai (jaunystėje) ir karjeros planavimo (suaugusiųjų gyvenime). Šiuo atveju suaugusio asmens karjeros projektavimas yra karjeros planavimas, siekiant *horizontalios* arba/*ir vertikalios* karjeros plėtotės pasirinktos profesijos srityje. Asmeninės karjeros planavimą ir plėtotės įgyvendinimą atlieka pats asmuo, pasirinkdamas jam priimtinas priemones, būdus, intensyvumą, kryptį ir pan., tad galima teigti, jog jis pats *valdo* savo karjerą. Akivaizdu, jog karjeros planavimo ir valdymo terminai yra labai giminingi.

Cramer (pagal Kučinskiene, 2003) pabrėžia, jog siekiant sėkmės karjeroje, būtina išmokti veikti tikslingai ir planingai.

Žukauskienė (2008) siūlo tokį karjeros vystymo planą:

1. Įvertinimas. Šiame etape patariama įvertinti ir įvardinti savo dabartinius įgūdžius, žinias, sugebėjimus ir interesus.

2. Tikslų nustatymas. Tai - naujų įgūdžių, žinių, patirties, kurias asmuo nori įgyti, įvardijimas.

3. Mokymosi uždavinių nustatymas. Kiekvieno uždavinio nustatymui ir įvykdymui rekomenduojama:

- 3.1. konkretaus laiko, kada siekiama pasiekti to, kas užsibrėžta, pagal kiekvieną uždavinį, nustatymas;

3.2. tikslų pasiekimo strategijų pasirinkimas - nusprendžiama kaip įgauti ar sustiprinti norimus įgūdžius, žinias ir gebėjimus;

3.3. resursų, kuriais ketinama pasinaudoti mokymosi procese, išsirinkimas;

3.4. rezultatų ir produktų numatymas - išvardijimas kuo konkrečiau, kokia forma pasireikš naujai įgyti gebėjimai ir žinios;

3.5. įvertinimo plano sudarymas: apgalvojimas koku būdu bus galima pasitikrinti, įvertinti, ko išmokta, kokiais kriterijais bus vadovaujama sprendžiant ar pavyko pasiekti užsibrėžtų tikslų;

3.6. grįžtamasis ryšys ir kritinis įvertinimas.;

3.7. rezultatų apibendrinimas. Kai individualūs projektai, skirti karjeros vystymui, užbaigti, patariama įvertinti, kiek jie pasisekė, kokios išvalgas padarytos, kokių naujų idėjų kilo, kokios uždautos naujos žinios, gebėjimai; kokia įgauta nauja patirtis. Šiame etape svarbu kad individas suprastų ir įvardintų ką jis pats mano ir jaučia apie tai, ką darė, ir kaip tas procesas vyko;

3.8. tolesni žingsniai. Išanalizavus ir įvertinus šio projekto eigą ir rezultatus, ir, jei tai buvo įmanoma, aptarus tai su savo vadovu ar mentoriumi, patariama atnaujinti savo sudarytą planą, numatant tolesnius žingsnius savo karjeros vystymui, kad mokymosi ir augimo procesas vyktų nuolat.

Petkevičiūtė (2006) taip pat pateikia karjeros valdymo modelį, kurio etapai išdėstyti tokia seka:

1. Karjeros tyrimas – informacijos apie save ir alternatyvius darbus rinkimas. Šios informacijos rinkimas leidžia asmeniui nustatyti tikruosius savo norus, talentus, galimybes, stipriąsias ir silpnašias savo savybes; o aplinkos tyrimo metu surinkta informacija suteikia žinių apie įvairius užsiėmimus, organizacijas ir karjeros galimybes bei palengvina prisitaikymą prie naujos aplinkos.

2. Siektinų tikslų – trokštamų karjeros rezultatų užsibrėžimas. Karjeros tikslo pranašumas yra tas, kad asmuo gali nukreipti savo pastangas ir jas koncentruoti viena linkme.

3. Karjeros strategijos vystymas ir įgyvendinimas. Karjeros strategija – tai veiklų seka, suformuluota, kad padėtų pasiekti užsibrėžtą karjeros tikslą. Strategijos įgyvendinimas gali sąlygoti progresą užsibrėžto karjeros tikslo link

4. Grįžtamojo ryšio iš darbo ir kitų šaltinių gavimas ir karjeros įvertinimas. Būtent grįžtamasis ryšys suteikia galimybę įvertinti karjerą - t.y. sužinoti, ar tikslai ir strategijos vis dar turi prasmę, veikia kaip savęs tobulinimo mechanizmas. Karjeros įvertinimo procesas gali atvesti prie karjeros tikslų pertikrinimo, koregavimo. Informacija, gauta iš karjeros įvertinimo, suteikia naujų priemonių karjeros tyrimui (iš 4 į 1), iš naujo „užsuka“ karjeros valdymo ciklą.

Panašių karjeros valdymo modelių yra pasiūlę ir Adomaitienė (2002) bei Sakalas (1998). Autorių siūlomi karjeros valdymo modeliai yra panašūs. Iš esmės panašių skirtingų autorių pateikta karjeros valdymo plano struktūrinių dalių seka atrodytų taip:

1. Savęs ir aplinkos pažinimas.
2. Tikslų nustatymas.
3. Strategijos (veiklų sekos) numatymas.
4. Strategijos taikymas.
5. Grįžtamojo ryšio ir karjeros įvertinimas.

Pasak Petkevičiūtės, asmeninės karjeros sėkmė ar nesėkmė geriausiai įvertinama paties individo, kuris jis apgalvoja, planuoja ir valdo savo karjerą. Tvirtinama jog nėra absoliutaus karjerą įvertinančio kriterijaus, nes individas vertina pagal savo asmeninį kriterijų. Tai susiję su asmenybės kryptingumo etika ir vidine kontrole, tad būtų netinkama, jei vienas asmuo vertintų kito žmogaus karjerą. Laisvai renkantis, asmuo naudojasi tam tikromis teisėmis ir prisiima atsakomybę, tad išoriniai asmenybės karjeros sėkmės kriterijai yra neetiški ir neatspindi asmenybės karjeros pasirinkimų. Anot Rosinaitės (2008), tradicinės karjeros sampratoje sėkmė nustatoma objektyviais kriterijais (pavyzdžiui, profesijos statusas, užimamos pareigos, gaunamos pajamos, darbo stažas ir pan.). Tuo tarpu šiuolaikinės karjeros sampratos atstovai karjeros sėkmę apibrėžia subjektyvesniais kriterijais – prasmingo gyvenimo pojūtis, vidinio potencialo realizavimas, pasitenkinimas atliekama veikla ir pan. Todėl net ir geriausi objektyvūs karjeros sėkmės įvertinimo kriterijai ne visada atskleidžia, ar iš tikro individo karjera yra sėkminga, nes kiekvienas sau apibrėžia, kas jam yra sėkmė karjeroje.

3. AUKŠTĄJĮ IR PROFESINĮ IŠSILAVINIMĄ ĮGIJUSIŲ BEDARBIŲ ABSOLVENTŲ KARJEROS KOMPETENCIJOS RAIŠKOS YPATUMŲ EMPIRINIS TYRIMAS

3.1. Tyrimo metodologija

Tyrimo metodika. Planuojant Aukštąjį ir profesinį išsilavinimą įgijusių bedarbių absolventų karjeros kompetencijos raiškos ypatumų tyrimą, remtasi Herr, Cramer (pagal Kučinskiene, 2003) Karjeros kompetentingumo teorija, kurioje akcentuojama būtinybė mokyti žmones vystyti savo karjerą kaip nuosekliai organizuotą ir valdomą procesą. Tyrimo duomenys išanalizuoti ir rezultatai apibendrinti pagal teoriniame karjeros kompetencijos modelyje išryškėjusią karjeros kompetencijos struktūrą, kurią sudaro tarpusavyje susiję ir karjeros vystymo sėkmingumą įtakojantys komponentai:

1. Asmeninė kompetencija (savęs pažinimo ir savęs pristatymo sugebėjimai).
2. Socialinė kompetencija (žmogaus santykį su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai).
3. Mokymosi kompetencija (gebėjimai, įgalinantys žmogų saviugdai).
4. Darbo paieškos kompetencija (gebėjimai, laiduojantys darbo paieškos efektyvumą).
5. Profesinė kompetencija (specifiniai profesiniai gebėjimai bei gebėjimai ir savybės, susiję su žmogaus darbine veikla).
6. Savivaldos (karjeros valdymo) kompetencija, apimanti karjeros valdymo – planavimo, organizavimo, vertinimo, kontrolės gebėjimus.

Bedarbių absolventų karjeros kompetencijos struktūrinių komponentų tyrimui buvo naudotas anketinės apklausos metodas. Tuo tikslu buvo parengtas tyrimo instrumentas - klausimynas, sudarytas iš uždaro ir atviro tipo klausimų, į kuriuos respondentai atsakė įrašydami atsakymus arba pasirinkdami ir pažymėdami jiems tinkamus atsakymų variantus. Apklausos metu buvo garantuotas anonimiškumas.

Tyrimas atliktas Šiaulių darbo biržoje 2009 m. gruodžio - 2010 m. sausio mėnesiais.

Tyrimo duomenys apdoroti MS Excel programa.

Tyrimo generalinę aibę sudaro 553 Šiaulių darbo biržoje registruoti (2010 m. sausio 1 d.) ir *bedarbio statusą, kaip apibrėžta Užimtumo rėmimo įstatyme, turintys* 2009 m. laidos absolventai, iš kurių apklausiant 148 respondentus, užtikrintas 189 proc. patikimumas.

Tyrimo imties charakteristika. Tyrime dalyvavo 148 respondentai - Šiaulių darbo biržoje registruoti *turintys bedarbio statusą* 2009 m. laidos aukštųjų (universitetinių ir neuniversitetinių) mokyklų absolventai - 74 ir profesinių mokyklų absolventai -74. Siekiant profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventų karjeros kompetencijos raiškos ypatumų palyginimo rezultatų patikimumo,

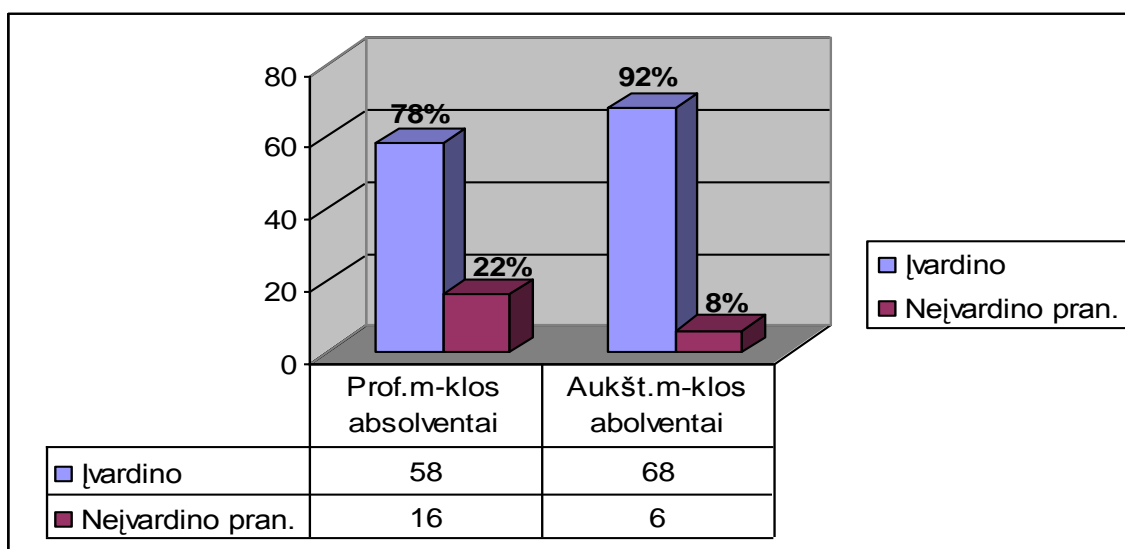
apklausta po lygiai kiekvienos absolventų grupės asmenų, respondentai anketavimui pasirinkti atsitiktinai. Iš 553 populiacijos

3.2. Tyrimo rezultatai ir jų analizė

Tyrimu buvo siekta nustatyti ir palyginti profesinių ir aukštųjų mokyklų bedarbių absolventų karjeros kompetencijos raiškos ypatumus. Toliau pateikiami rezultatai, gauti atlikus apklausos duomenų analizę.

3.2.1. Bedarbių absolventų asmeninės kompetencijos raiškos analizė

Karjeros vystymui ypač reikšmingą asmeninę kompetenciją, kuri yra kitų struktūrinių karjeros komponentų pagrindas, sudaro *savęs pažinimo* ir *savęs pristatymo* gebėjimai, kurie tarpusavyje tampriai susiję, nes be adekvataus savęs pažinimo bei vertinimo neįmanomas ir adekvatus savęs pristatymas potencialiam darbdaviui. Iš 1 paveiksle pateiktų duomenų matyti, jog beveik visi (92%) aukštųjų mokyklų absolventai ir palyginus mažesnę dalis (78%) profesinių mokyklų absolventų suvokia ir sugeba įvardinti savo asmeninius privalumus.



1 pav. Respondentų gebėjimo įvardinti savo asmeninius privalumus kiekybiniai rodikliai ($N_P=74$, $N_A=74$)

Šie duomenys rodo, jog daugiau aukštųjų mokyklų, nei profesinių mokyklų absolventų, ieškodami darbo, labiau pasitiki savimi ir sugebėdami atskleisti savo pranašumą, gali sudaryti patrauklesnį išpūdį darbdaviams, sudominti juos. Tai išryškina ir lyginamųjų grupių duomenų pasiskirstymas pagal įvardintų asmeninių pranašumų skaičių. Lyginant 1 lentelėje pateiktus duomenis, matyti, jog iš 78% (58) savo pranašumus įvardinusių profesinių mokyklų absolventų

pusė jų įvardino po du pranašumus, likusieji – po vieną arba tris (atitinkamai 28% ir 22%), o iš 92% (68) savo pranašumus įvardinusių aukštųjų mokyklų absolventų du trečdaliai įvardino po du arba tris (atitinkamai 31% ir 32%) asmeninius pranašumus. Atkreiptinas dėmesys, jog 19% baigusiųjų aukštąsias mokyklas nurodė net po keturis, o 4% net po šešis savo pranašumus. Akivaizdu, jog aukštųjų mokyklų bedarbiai absolventai turi geresnį savęs vertinimą ir labiau išplėtotą parodomąjį Aš.

1 lentelė

Respondentų įvardintų asmeninių pranašumų kiekybiniai rodikliai (N_P=58, N_A=68)

	Profesinių mokyklų absolventai	Aukštųjų mokyklų absolventai
Įvardino 1 asmeninį pranašumą	16 (28%)	8 (12%)
Įvardino 2 asmeninius pranašumus	29 (50%)	21 (31%)
Įvardino 3 asmeninius pranašumus	13 (22%)	22 (32%)
Įvardino 4 asmeninius pranašumus	0 (0%)	13 (19%)
Įvardino 5 asmeninius pranašumus	0 (0%)	1 (1%)
Įvardino 6 asmeninius pranašumus	0 (0%)	3 (4%)

Respondentų nurodyti asmeniniai pranašumai buvo suskirstyti į tris kategorijas (žiūrėti 2 lentelę). Kaip matyti, visų įvardintų pranašumų didžiausia dalis (100% įvardintų igijusiųjų profesinį ir 100% igijusiųjų aukštąjį išsilavinimą) priklauso *asmenybės bruožų* kategorijai. Pastebima, jog visi, savo pranašumus įvardinę profesinių mokyklų absolventai, kaip savo pranašumą paminėjo bent po vieną šiai kategorijai prisklausantį pranašumą (dažniausiai darbštumą, sąžiningumą, atsakingumą, siekimą kokybiškai dirbti), taip pat ir aukštųjų mokyklų absolventų visų įvardintų pranašumų didžioji dalis (107%) yra jų asmenybės bruožai (dažniausiai atsakingumas, darbštumas, kruopštumas, sąžiningumas, energingumas). Mažiausiai, be to, panašiai abiejose lyginamųjų grupėse - 38% baigusiųjų profesines bei 29% baigusiųjų aukštąsias mokyklas įvardintų pranašumų yra priklausančios *darbo patirties ir profesinių gebėjimų bei kvalifikacijos kėlimo* kategorijai. Tai rodo, jog bedarbiai absolventai labiau pasitiki savo teigiamais asmenybės bruožais ir prisistatydami labiau remiasi jais, negu igytais profesiniais igūdžiais ir darbo patirtimi, kurios stokoja. Lyginant įvardintų asmeninių pranašumų, priskirtų *bendrujų gebėjimų* kategorijai duomenis, išryškėja reikšmingi skirtumai lyginamosiose grupėse – igijusieji profesinį išsilavinimą iš visų įvardintų asmeninių pranašumų, paminėjo tik 50% bendrųjų gebėjimų kategorijai priklausančių pranašumų (dažniausiai nurodyti geri bendravimo igūdžiai; sugebėjimas greitai išmokti naujų dalykų; sugebėjimas greitai orientuotis naujose situacijose), tuo tarpu igijusieji

aukštąjį išsilavinimą bendrųjų gebėjimų kategorijai priklausančių pranašumų paminėjo 96% (dažniausiai geri bendravimo įgūdžiai; imlumas naujovėms; sugebėjimas prisitaikyti; užsienio kalbų mokėjimas). Akivaizdu, jog profesinį išsilavinimą įgiję bedarbiai mažiau reikšmės teikia bendriesiems gebėjimams, kurie šių dienų darbo rinkoje yra ypač svarbūs. Pastebima, jog abiejų lyginamųjų grupių respondentų dažniausiai minimi asmeniniai pranašumai iš esmės nesiskiria (išsiskiria tik aukštųjų mokyklų bedarbių absolventų įvardintas užsienio kalbų mokėjimas), tačiau įgiję aukštąjį išsilavinimą bedarbiai, lyginant su įgijusiais profesinį išsilavinimą bedarbiais, įvardina *daugiau* asmeninių pranašumų, kas patvirtina esant pozityvesnį jų savęs vertinimą bei labiau išlavintą sugebėjimą prisistatyti.

2 lentelė

Respondentų įvardintų asmeninių pranašumų kokybiniai rodikliai (N_P=58, N_A=68)

Kategorija	Reitingas		Ryškiausi pavyzdžiai	
	Profesinių mokyklų absolventai	Aukštųjų mokyklų absolventai	Profesinių mokyklų absolventai	Aukštųjų mokyklų absolventai
Asmenybės bruožai	58 (100%)	73 (107%)	darbštumas; sąžiningumas; atsakingumas; siekimas kokybiškai atlikti darbą;	atsakingumas; darbštumas; kruopštumas; sąžiningumas; energingumas,
Bendrieji gebėjimai	29 (50%)	65 (96%)	geri bendravimo įgūdžiai; sugebėjimas greitai išmokti naujų dalykų; sugebėjimas greitai orientuotis naujose situacijose	geri bendravimo įgūdžiai; imlumas naujovėms; sugebėjimas prisitaikyti; užsienio kalbų mokėjimas
Darbo patirtis ir profesiniai gebėjimai, kvalifikacijos kėlimas	22 (38%)	20 (29%)	dažniausiai įvardijami konkretūs profesiniai sugebėjimai	dažniausiai įvardijami konkretūs profesiniai sugebėjimai, patirtis profesinėje srityje

Galima teigti jog tie, kurie visiškai nesugebėjo įvardinti savo pranašumų (8% įgijusių aukštąjį ir 22% įgijusių profesinį išsilavinimą), turi ypač nepakankamą savęs pažinimą bei savęs vertinimą, kas be abejo kelia nepasitikėjimą savimi, o stokoiant pasitikėjimo savimi, kaip žinia, didėja pavojus praleisti aplinkos siūlomas galimybes, gali būti vengiama dalyvauti kai kuriuose atrankos konkursuose, kelti savo kandidatūtą, bijant pralaimėti. Kita vertus, nesugebėjimas įvardinti savo pranašumų byloja ir apie neryškų parodomąjį Aš, t. y. visiškai nepakankamai išugdytą savęs pristatymo gebėjimą, kuri būtina plėtoti. Tačiau pabrėžtina, jog norintys sėkmingiau dalyvauti atrankos į laisvas darbo vietas konkursuose, ypač profesinių mokyklų

absolventai, turėtų visų pirma geriau pažinti save, kad prisistatydami ne stengtųsi pasirodyti tokiais, kokie nėra, bet pažindami save, atskleistų savo, kaip asmenybės, ypatumus, profesinius gebėjimus, išryškinant savo tinkamumą dirbti tam tikrą darbą, užimti tam tikras pareigas.

Nepakanka suvokti ir įvardinti savo asmeninius pranašumus. Siekiant įsidarbinti bei įsitvirtinti darbe, svarbus ir asmenybės tobulėjimas. 3 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad daugiau nei pusė tiek profesinių, tiek aukštųjų mokyklų absolventų jaučia poreikį tobulėti, tačiau abiejose respondentų grupėse (7% įgijusių aukštąjį išsilavinimą ir beveik dvigubai daugiau - 12% įgijusių profesinį išsilavinimą) yra manančių, jog tam, kad įsidarintų, turėtų *labai* pasikeisti, *stipriai* patobulėti. Tai rodo, jog atotrūkis tarp šių asmenų realaus ir idealaus Aš gali būti per didelis. Viena vertus, tai atskleidžia savo netinkamumo dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas suvokimą - tokiu atveju reikalingas darbe reikalingų asmeninių savybių plėtojimo planavimas bei įgyvendinimas – aktyvus idealaus Aš siekimas. Kita vertus, turint omeny, jog dideli asmenybės ypatybių ir gebėjimų pokyčiai įmanomi tik per ilgesnį laiko tarpą, o įsidarbinimo respondentai siekia jau kuris laikas ir darbas reikalingas jau dabar, suvokimas, jog norint įsidarbinti, reikia „labai pasikeisti ir stipriai patobulėti“, gali žadinti beviltiškumo jausmą ir skatinti su juo susijusį neveiklumą. Šiems asmenims reikalinga pagalba adekvačiai įvertinti savo asmeninius ypatumus, susijusius su įsidarbinimo ir įsitvirtinimo bei išlikimo darbe galimybėmis ir išsikelti konkrečius, realius asmeninio tobulėjimo tikslus, kad atotrūkis tarp realaus ir idealaus aš taptų kuo optimaliausias.

3 lentelė

Respondentų asmeninio tobulėjimo poreikio rodikliai (N_P=74, N_A=74)

Atsakymų variantai	Profesinių mokyklų absolventai	Aukštųjų mokyklų absolventai
Manau, kad turėčiau labai pasikeisti, stipriai patobulėti	9 (12%)	5 (7%)
Manau, turėčiau patobulinti kai kuriuos savo sugebėjimus, savybes	48 (65%)	51 (69%)
Manau, kad šiuo metu mano turimų sugebėjimų ir savybių visiškai pakanka sėkmingam įsidarbinimui ir įsitvirtinimui darbe	12 (16%)	15 (20%)
Šiuo klausimu neturiu nuomonės	5 (7%)	3 (4%)

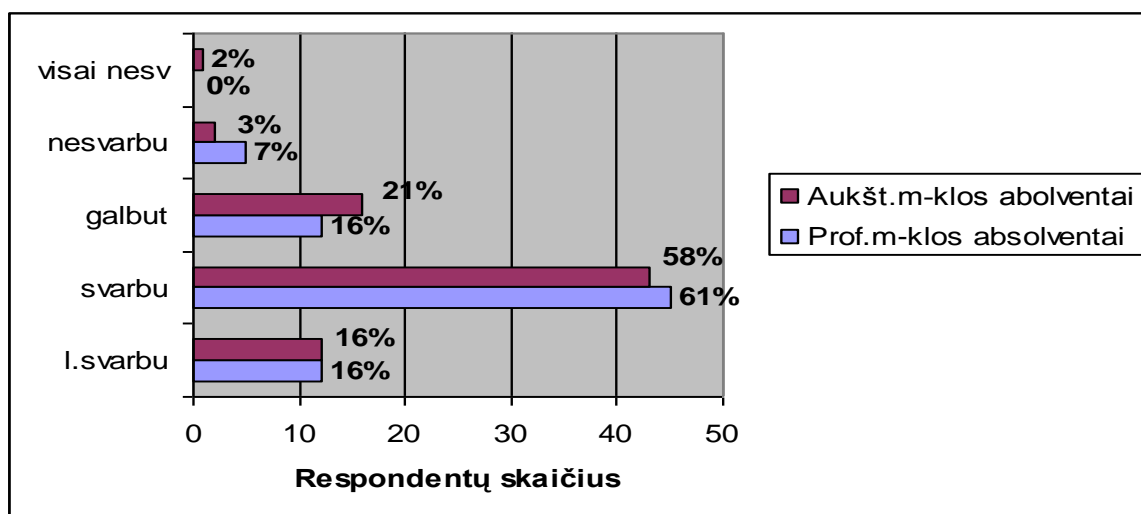
Palyginus tyrimo duomenis, paaiškėjo, jog kur kas daugiau nei norinčių labai pasikeisti, yra šiuo metu nematančių reikalo tobulinti savo sugebėjimus ir savybes – tai 16% profesinių mokyklų absolventų ir 20% aukštųjų mokyklų absolventų, prie kurių galima priskirti ir šiuo klausimu neturinčius nuomonės - 7% įgijusių aukštąjį ir 4% profesinį išsilavinimą respondentų, nes jie taip pat nejaučia poreikio tobulėti. Taigi, po trečdalį apklaustų profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventų šiuo metu nemato reikalo tobulėti. Kadangi šie asmenys yra bedarbiai, kuriems kol kas

nepavyksta įsidarbinti, tikėtina, jog jie vis dėlto turi tobulintinų savybių ir gebėjimų, be to, remiantis mokymosi visą gyvenimo koncepcija, darbdaviai mieliau renkasi linkusius nuolat tobulėti, įgyti naujų gebėjimų, žinių ir įgūdžių, nesvarbu, kiek jau jų būtų įgyta. O nenorėjimas tobulėti yra gynybiška nuostata, kuri stabdo šių asmenų kompetencijų plėtojimo procesą ir mažina savirealizacijos bei sėkmingos konkurencijos darbo rinkoje galimybes. Reikšminga tai, kad šiems respondentams netgi trūksta socialinio nuovokumo, kadangi net ir realiai neketinantys ką nors keisti savyje asmenys dažniausiai vis tik pateikia socialiai pageidautinus atsakymus ir nuslepia savo nenorą tobulėti, kitaip tariant, demonstruoja socialiai pageidautiną savąjį Aš.

Apibendrinant **asmeninės kompetencijos** ypatumus apibūdinančius tyrimo duomenis, galima daryti išvadą, jog tiek įgijusiems aukštąjį, tiek (ir ypač) profesinį išsilavinimą bedarbiams reikalinga pagalba visų pirma padedant išsiaiškinti ir adekvačiau įvertinti savo sugebėjimus, asmenines savybes, po to – mokantis patraukliai prisistatyti potencialiems darbdaviams.

3.2.2. Bedarbių absolventų socialinės kompetencijos raiškos analizė

Kiekvienai organizacijai svarbu turėti darbuotojus, gebančius bendrauti, bendradarbiauti ir veikti socialinėje aplinkoje. Tiriant socialinės kompetencijos raiškos ypatumus, ypač svarbu atkreipti dėmesį į bendravimo gebėjimus, nes jie yra socialinės kompetencijos pagrindas. Kaip žinia, bendraujant su kitais, žmogus paprastai tikrina tai, ką daro su tuo, ko tikisi iš jo aplinkiniai, žiūri jų nuomonės, vertinimų, reikalavimų (3 pav. galima pastebėti, jog panašiai abiejose respondentų grupėse (77% profesinių mokyklų absolventų ir 74% aukštųjų mokyklų absolventų) pripažįsta, jog jiems svarbu arba labai svarbu ką apie juos mano aplinkiniai.



2 pav. Respondentų požiūrio į aplinkinių vertinimus jų atžvilgiu rodikliai ($N_P=74$, $N_A=74$)

Bedarbiai dažniausiai nepriklauso jokiai darbo grupei, kaip taisyklė mažiau aktyviai dalyvauja socialiniuose santykiuose nei dirbantieji, todėl likusios absolventų, nepažymėjusių, joms svarbi aplinkinių nuomonė apie juos, dalies (atitinkamai - 23% ir 26%) atsakymų rezultatai rodo bendravimo įgūdžių tam tikros dalies praradimą arba gynybiškumą, kylantį iš nepasitikėjimo savimi, kas sumažina įsidarbinimo ir sėkmingos adaptacijos darbo vietoje galimybes.

Bendravimas darbo vietoje, kaip ir kitur, yra abipusės sąveikos procesas, kuriame žmonės ne tik keičiasi informacija, nuomonėmis, bet ir vienas kitam gali padaryti didesnę ar mažesnę įtaką, tenkinti savo poreikius, kurie gali būti patenkinti tik dalyvaujant kitiems žmonėms. 4 lentelėje galima pastebėti, kad didžioji profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventų dalis pritaria, jog bendravimo darbe tikslai yra keistis informacija (atitinkamai - 100% ir 96%) bei nuomonėmis (atitinkamai - 87% ir , 91%). Tačiau dėl savo socialinių poreikių tenkinimo ir įtakos vienas kitam darymo respondentams, kaip matyti, kyla daugiausia abejonių.

Kadangi, kaip jau aptarta teorinėje dalyje, žmogus apskritai siekia priklausyti grupei, integruotis į kolektyvą tam, kad galėtų tenkinti savo socialinius poreikius, tai dalyvavimas darbo grupėje ar kolektyve išties yra siekiamas ne tik dėl galimybių užsidirbti pragyvenimui ir kurti vertingus produktus, bet ir dėl galimybės jaustis reikšmingu, užmegzti bei palaikyti pasitenkinimą teikiančius santykius su kitais asmenimis. Natūralu, jog darbovietėje patenkinami bendrumo (priklausymo); kontakto palaikymo; afiliacijos ir kiti socialiniai poreikiai. Tai supranta tik 57% aukštųjų mokyklų absolventų ir dar mažiau – tik trečdalis profesinių mokyklų absolventų. Tai gali neigiamai įtakoti darbo motyvaciją, bendravimo ir bendradarbiavimo darbe kokybę, nes į darbo procesą įmonėje gali būti žiūrima tik kaip į garantuojantį materialų pragyvenimą.

4 lentelė

Respondentų požiūrio į bendravimo darbe tikslus rodikliai (N_P=74, N_A=74)

	Profesinių mokyklų absolventai			Aukštųjų mokyklų absolventai		
	Taip	Nežinau	Ne	Taip	Nežinau	Ne
Keistis nuomonėmis	64 (87%)	7 (9%)	3 (4%)	67 (91%)	6 (8%)	1 (1%)
Tenkinti savo socialinius poreikius	25 (34%)	31 (42%)	18 (24%)	42 (57%)	25 (34%)	7 (9%)
Daryti įtaką vienas kitam	31 (42%)	25 (34%)	18 (24%)	20 (27%)	29 (39%)	25 (34%)
Pamatyti save „kitų akimis“	50 (68%)	12 (16%)	12 (16%)	43 (58%)	21 (28%)	10 (14%)
Suvokti ir pažinti kitą žmogų	65 (88%)	5 (7%)	4 (5%)	62 (84%)	10 (13%)	2 (3%)
Gauti ir suteikti informacijos	74 (100%)	0	0	71 (96%)	3 (4%)	0

Gali būti, jog respondentai ne visiškai supranta socialinių poreikių sąvoką, ji gali jiems atrodyti kaip turinti neigiamą atspalvį, kas galėjo nulemti atitinkamo respondentų atsakymo, vadinasi, ir atitinkamų duomenų netikslumą. Todėl tikslinga profesinių ir aukštųjų mokyklų bedarbiams absolventams suteikti socialinių poreikių atskleidžiančių, tuo pačiu ir bendravimo darbo kolektyve esmę labiau atskleidžiančių žinių.

Kitas svarbus bendravimo aspektas yra tarpusavio sąveika - bendraujančiųjų poveikis vienas kitam. Darbovietėje dažnai siekiama įtikinti, įkvėpti, padrašinti ir t.t. Tačiau tyrimo rezultatai rodo, jog įtakos darymo vienas kitam tikslas dažnai nesuvokiamas kaip vienas iš bendravimo darbe tikslų - tik 27% aukštųjų mokyklų absolventų ir, nors ženkliai daugiau, tačiau vis dėlto mažai – tik 42% profesinių mokyklų absolventų įtakos darymą vienas kitam laiko vienu iš bendravimo darbe tikslų. Apibendrinant galima teigti, bedarbiai absolventai nepakankamai suvokia socialinių sąveikų reikšmingumą darbe, kas gali lemti nepakankamą jų bendravimo efektyvumą darbovietėje.

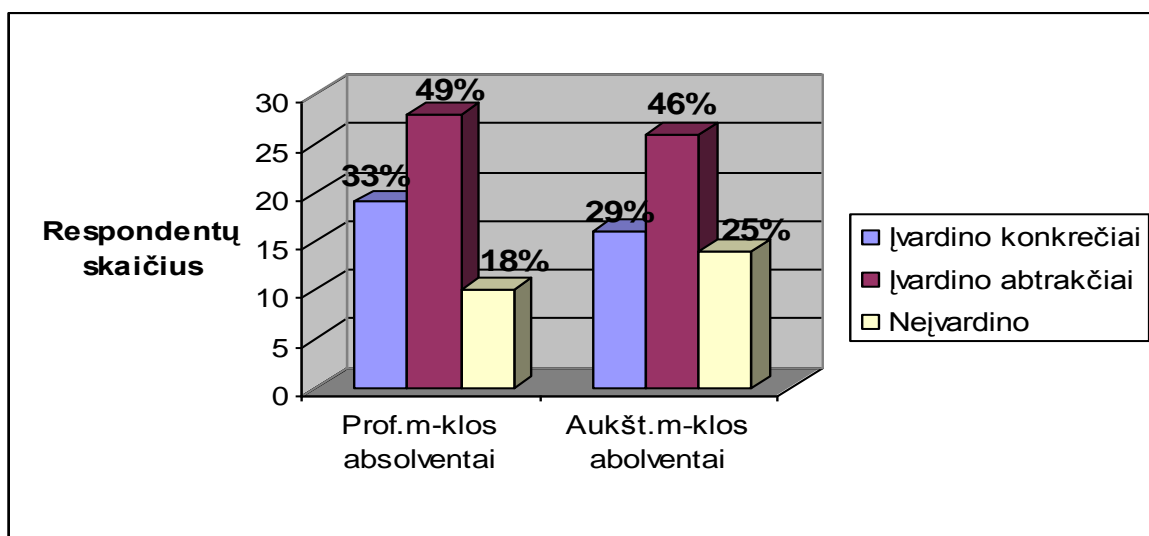
Pilnavertis bendravimas galimas tik tada, kai žmonės vienas kitą kuo geriau pažįsta ir adekvačiai vertina. Tai svarbu norint kryptingai ir efektyviai veikti kartu, todėl vienas bendravimo tikslų darbe yra suvokti ir pažinti kitą žmogų – bendradarbį. Palyginus respondentų atsakymų rezultatus, matyti, jog tuo įsitikinę didžioji dalis - 88% profesinių mokyklų ir 84% aukštųjų mokyklų absolventų – apylygiai abiejose lyginamosiose grupėse, tačiau dalis jų nesupranta žmogaus, su kuriuo kartu dirbama, suvokimo ir pažinimo svarbos. Nesiekiant pažinti kito žmogaus vidinio pasaulio, pažeidžiama pagrindinė tarpasmenybinio bendravimo sąlyga - subjektyvumas, o nužmogintas, formalus bendravimas, net ir darbe, gali būti sunkiai pakeliamas, lydimas nesusipratimų ir konfliktų, todėl didinant bedarbių absolventų sėkmingos adaptacijos ir išlikimo darbe galimybes, šioje srityje tikslinga jiems suteikti daugiau žinių.

Žmogui bendraujant su kitais, atsiranda svarbūs jo elgesio orientyrai, jis tikrina tai, ką daro, su tuo, ko tikisi iš jo aplinkiniai, žiūri jų nuomonės, vertinimų, reikalavimų, geriau pažįsta save. Tad natūralu, kai bendraujant siekiama pamatyti save „kitų akimis“. Du trečdaliai profesinių mokyklų absolventų įsitikinę, tačiau likusioji jų dalis - po 16% - abejoja bei nepitaria jog tai yra vienas iš bendravimo darbe tikslų. Dar mažiau – tik 58% aukštųjų mokyklų absolventų tiki ir palyginus su profesinių mokyklų absolventų požiūrio ypatumais, daugiau - 28% abejoja siekimo pamatyti save „kitų akimis“ tikslingumu darbe. Apibendrinant socialinės kompetencijos raiškos ypatumus atskleidžiančius respondentų atsakymų duomenis, galima teigti, jog ir aukštųjų, ir profesinių mokyklų bedarbiams absolventams trūksta pasitikėjimo bendravime, žinių apie pilnaverčio, efektyvaus bendravimo galimybes ir sąlygas darbovietėje. Profesinių mokyklų absolventams dažniau trūksta žinių apie socialinių poreikių tenkinimo darbe galimybes. Aukštųjų mokyklų absolventai, lyginant su profesinių mokyklų absolventais, yra labiau gynybiški, jiems

dažniau trūksta žinių dėl įtakos darymo vienas kitam, savęs pamatymo „kitų akimis“ svarbos darbo santykiuose. Didesnis išprusimas šioje srityje sudarytų prielaidas išdarbinus visapusiškiau plėtoti santykius su bendradarbiais, tuo pačiu didinant bendradarbiavimo efektyvumą, pasiekiant aukštesnę darbo užduočių įgyvendinimo, asmeninio gyvenimo bei pasitenkinimo darbe kokybę, todėl yra neginčijamai svarbus.

3.2.3. Bedarbių absolventų mokymosi kompetencijos raiškos analizė

Norint, kad asmens mokymasis, tobulėjimas būtų efektyvus, prasmingas, jam visų pirma dera įvertinti savo esamą žinių, gebėjimų, įgūdžių lygį, išsiaiškinti, kokių konkrečių žinių ar sugebėjimų trūksta konkrečioms karjeros tikslams pasiekti ir kelti atitinkamus savo kompetencijų plėtojimo tikslus. Siekiant išsiaiškinti, ar absolventai sugeba tai atlikti, tų respondentų, kurie pildydami klausimyną buvo pažymėję, jog jų nuomone, norėdami sėkmingai išdarbinti ir įsitvirtinti darbe, turėtų pasikeisti, patobulėti (tokių buvo trys ketvirtadaliai visų respondentų: 77% (57) igijusių profesinį ir 76% (56) aukštąjį išsilavinimą), buvo paprašyti įvardinti konkrečiai, *kurias* savo savybes, sugebėjimus norėtų tobulinti.

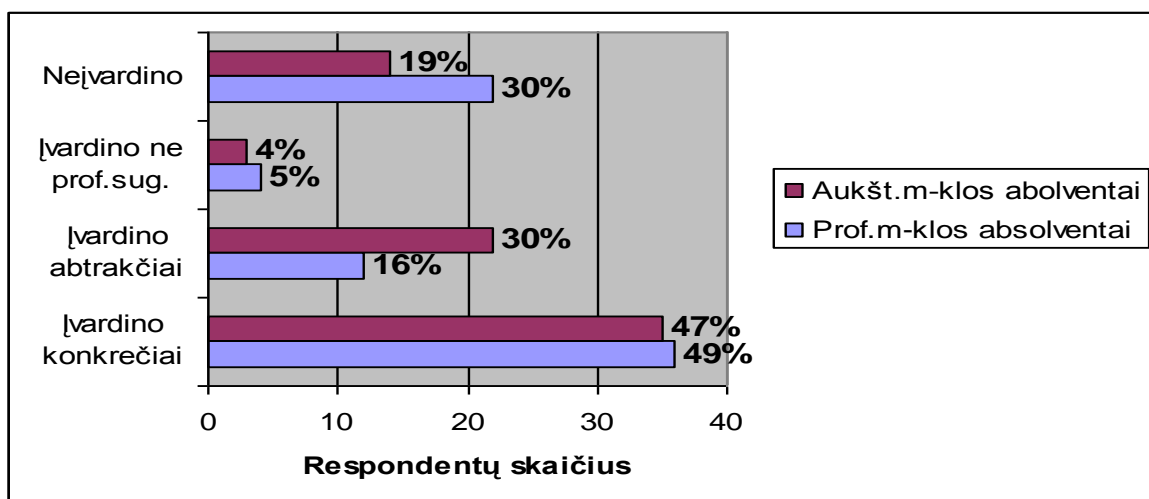


3 pav. Respondentų sugebėjimo kelti mokymosi tikslus rodikliai (N_P=57, N_A=56).

3 paveiksle matyti, jog tik maža dalis tiek profesinių (33%), tiek aukštųjų mokyklų absolventų (29%) sugebėjo įvardinti konkrečius įgūdžius, žinias ar asmenins savybes, kurias jie norėtų tobulinti. Vadinasi, tik trečdalis tirtų absolventų, jaučiančių mokymosi poreikį, sugeba iškelti konkrečius mokymosi tikslus, kas yra mokymosi ir tobulinimosi efektyvumo prielaida. Tačiau beveik pusė bedarbių absolventų (49% profesinių ir 46% aukštųjų mokyklų) turinčių poreikį tobulėti, apie savo tobulintinas savybes sugebėjo atsakyti tik abstrakčiai - pvz., jog norėtų „tobulintis specialybės srityje“ arba „įgyti naujų žinių“ ir pan. Be to, nemažai - 18% profesinių ir

25% aukštųjų mokyklų absolventų, išreiškusių norą tobulėti, negalėjo įvardinti jokių tobulintinų savybių, kas rodo visišką nepasirengimą kryptingam, efektyviam tobulėjimui. Tai reiškia, jog du trečdaliai mokymosi poreikį jaučiančių bedarbių absolventų vis dėl to nesugeba efektyviai tobulėti, ką sugebėti yra būtina, norint išlikti kompetentingu specialistu ir įveikti konkurencines kliūti.

Kaip žinia, kelti mokymosi tikslus padeda savo esamų žinių, sugebėjimų lygio įvertinimas. Tačiau iš 4 paveiksle pateiktų duomenų išaiškėja, jog pusė turinčių poreikį tobulėti bedarbių absolventų (51% profesinių ir 53% aukštųjų mokyklų) netgi nesugeba konkrečiai įvardinti jau turimų, mokymosi ar studijų metu įgytų profesinių žinių, įgūdžių ir gebėjimų. Vadinasi, pusė apklaustųjų jau studijuodami ar mokydami profesinio rengimo įstaigose, neturėjo aiškių studijų ar mokymosi tikslų, nesigilino į tai, kokias profesines kompetencijas įgyja įsisavindami vieną ar kitą studijų/mokymosi kursą. Nepajėgiant išsiaiškinti kas jau sugebama ir ko dar reikėtų išmokti, nėra savaime efektyvus suvokimas, jog reiktų patobulėti arba labai patobulėti, nes jis neturi krypties, tad didžiajai daliai bedarbių absolventų reikia pagalbos mokantis įvardinti ir įvertinti savo įgytus profesinius sugebėjimus, bei tikslingai, kryptingai.



4 pav. Absolventų įgytų profesinių žinių, įgūdžių ir gebėjimų įvardijimo rodikliai (N_P=74, N_A=74).

Kadangi nuolatinis mokymasis kaip žinių, įgūdžių ir gebėjimų įgijimo nenutrūkstamas procesas yra būtinybė sparčiai besikeičiančiame pasaulyje, siekiant nelikti socialinėje atskirtyje ir patirti sėkmę karjeros kelyje, mokytis reikia tiek ieškant darbo, tiek norint išlikti darbo vietoje ar siekiant aukštesnių karjeros tikslų. 5 lentelėle išryškėja profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventų supratimo apie mokymosi svarbą tam tikrais gyvenimo tarpsniais skirtumai. Dauguma aukštųjų mokyklų absolventų supranta, jog mokytis būtina įvairiuose gyvenimo ir karjeros etapuose, o baigusiems profesines mokyklas dėl nuolatinio mokymosi kyla palyginti daugiau abejonų: tik 81% jų įsitikinę, jog mokymasis būtinas siekiant sėkmingai atlikti savo darbo užduotis (tuo įsitikinę 93%

aukštųjų mokyklų absolventų). Tik 82% įgijusių profesinį išsilavinimą mano, jog mokytis būtina perėjus į aukštesnes pareigas (šiam teiginiui pritaria kiek daugiau - 89% įgijusiųjų aukštąjį išsilavinimą), taipogi tik 82% profesinių mokyklų absolventų pritaria teiginiui, jog mokytis būtina norint išlaikyti darbo vietoje (dėl to nekyla abejonių 97% baigusiuju aukštąsias mokyklas). Beveik visi profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventai supranta, jog mokytis tikrai reikia norint įsigyti profesiją ir siekiant tobulėti profesinėje srityje, tačiau tiek įgijusieji profesinį, tiek aukštąjį išsilavinimą, dažnai nesupranta mokymosi ieškant darbo svarbos. Susirūpinimą kelia tai, jog mažiausiai absolventų -77% profesinių ir 87% aukštųjų mokyklų - pritaria teiginiui, jog mokymasis būtinas ieškant darbo.

5 lentelė

Respondentų požiūrio į mokymosi tikslingumo kryptis rodikliai (N_P=74, N_A=74).

	Profesinių mokyklų absolventai			Aukštųjų mokyklų absolventai		
	Taip	Nežinau	Ne	Taip	Nežinau	Ne
Norint įsigyti profesiją, kvalifikaciją	74 (100%)	0	0	71 (96%)	3 (4%)	0
Siekiant sėkmingai atlikti savo darbo užduotis	60 (81%)	10 (14%)	4 (5%)	69 (93%)	4 (6%)	1 (1%)
Norint išlaikyti užimamą poziciją, pareigas tam tikroje darbovietėje	61 (82%)	10 (14%)	3 (4%)	72 (97%)	2 (3%)	0
Siekiant tobulėti profesinėje srityje	71 (96%)	3 (4%)	0	73 (99%)	1 (1%)	0
Ieškant darbo	57 (77%)	11 (15%)	6 (8%)	64 (87%)	9 (12%)	1 (1%)
Perėjus į aukštesnes pareigas	61 (82%)	8 (11%)	5 (7%)	66 (89%)	7 (10%)	1 (1%)

Šie duomenys papildo ir patvirtina bedarbių absolventų išreikštą poziciją, matomą 3 lentelėje, kur išryškėja, jog po trečdalį apklaustų profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventų šiuo metu, t. y. būdami bedarbiais ir ieškodami darbo, nemato reikalo tobulėti. Tiesa, kalbėdami apie mokymosi svarbą abstrakčiai, kiek didesnė dalis respondentų pažymėjo, jog darbo paieškos metu mokymasis būtinas, tačiau kai mokymosi klausimas lietė juos pačius asmeniškai, kaip matyti 2 lentelėje, už mokymąsi ieškant darbo pasisakė mažiau, ypač aukštąjį išsilavinimą įgijusių absolventų.

Kaip paaiškėjo atlikus tyrimą, bedarbiams absolventams trūksta supratimo, jog norint sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje ir tobulėjant technologijoms bei kylant rinkos reikalavimams, sėkmingai atlikti savo darbo užduotis, yra svarbu nuolat įgyti naujų bei atnaujinti jau turimas žinias, gebėjimus ir įgūdžius. Remiantis tyrimo rezultatais, galima teigti jog profesinių mokyklų absolventams tikslinga atskleisti nuolatinio mokymosi svarbą norint sėkmingai atlikti savo darbo užduotis, perėjus į aukštesnes pareigas ir ypač ieškant darbo, o aukštųjų mokyklų absolventams - akcentuoti mokymosi svarbą perėjus į aukštesnes pareigas ir ypač – ieškant darbo. Ir profesinių, ir aukštųjų mokyklų

absolventams svarbu akcentuoti adekvataus asmeninių įgytų žinių, sugebėjimų lygio įvertinimo svarbą, mokyti juos išsikelti konkrečius mokymosi tikslus.

3.2.4. Bedarbių absolventų darbo paieškos kompetencijos raiškos analizė

Esant didelei konkurencijai darbo rinkoje, darbdaviai stengiasi rasti patį geriausią darbuotoją, kuris atitiktų visus šiuolaikinės modernios organizacijos poreikius, todėl siekiantieji užimtumo turi teisingai suprasti darbdavių keliamus reikalavimus, efektyvaus prisistatymo bei sėkmingo pokalbio aspektus.

6 lentelėje matyti, jog daugiausia ir profesinių (93%), ir aukštųjų (90%) mokyklų absolventų supranta, kad darbdaviai labai vertina atsakingumą, kiek mažiau (81% profesinių ir 86% aukštųjų mokyklų absolventų) - kad mokėjimas spręsti iškilusias problemas darbdavių taip pat labai vertinamas. Kaip labiausiai darbdavių vertinamas savybes didesnė dalis absolventų taip pat žymi nuolatinį tobulėjimą, gerus bendravimo įgūdžius, energingumą, malonią išvaizdą. Tačiau kitas įmonių vadovų išties vertinamas savybes pažymėjo mažesnė dalis respondentų.

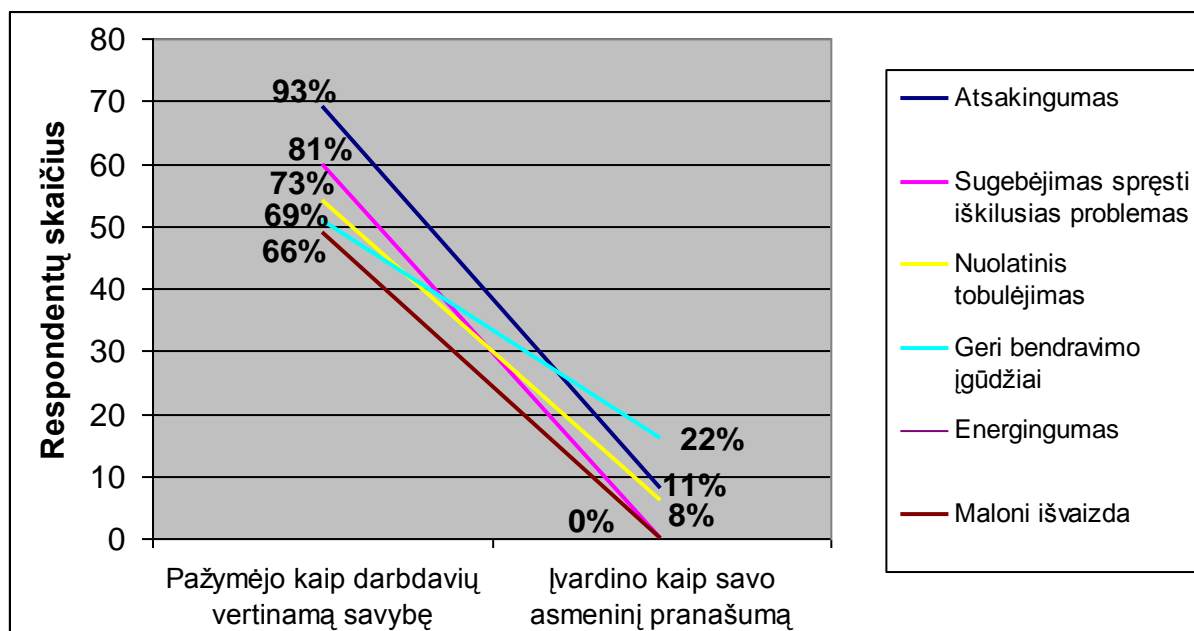
6 lentelė

Respondentų požiūrio į darbdavių vertinamas darbuotojų savybes rodikliai (N_P=74, N_A=74).

	Profesinių mokyklų absolventai	Aukštųjų mokyklų absolventai
Optimizmas	22 (30%)	33 (45%)
Maloni išvaizda	49 (66%)	46 (62%)
Sugebėjimas bet kuriuo atveju drąsiai išsakyti savo nuomonę	38 (51%)	31 (42%)
Siekimas palaikyti gerą organizacijos vardą ir įvaizdį	40 (54%)	39 (53%)
Atsakingumas	<u>69 (93%)</u>	<u>67 (90%)</u>
Nuolatinis tobulėjimas	<u>54 (73%)</u>	<u>57 (77%)</u>
Sugebėjimas išvelgti ir įvardinti buvusio darbdavio trūkumus	6 (8%)	6 (8%)
Sugebėjimas planuoti savo veiklą	38 (51%)	45 (61%)
Mokėjimas spręsti iškilusias problemas	<u>60 (81%)</u>	<u>64 (86%)</u>
Orientacija į rezultatą	35 (47%)	46 (62%)
Gerai bendravimo įgūdžiai	<u>51 (69%)</u>	<u>51 (69%)</u>
Rūpinimasis įmonės ateitimi	35 (47%)	35 (47%)
Sugebėjimas padėti taupyti	31 (42%)	19 (26%)
Energingumas	<u>49 (66%)</u>	<u>47 (63%)</u>

Mažiausiai absolventų supranta, jog vadovai vertina sugebėjimą padėti taupyti ir optimizmą, kas esant ekonominio nuosmukio metu, suprantama, yra svarbu. Į darbdavių pageidaujamų savybių sąrašą sąmoningai buvo įtrauktos dvi išties nepageidaujamos kandidatų į laisvas darbo vietas savybės: „sugebėjimas išvelgti ir įvardinti buvusio darbdavio trūkumus“ bei „sugebėjimas bet kuriuo atveju drąsiai išsakyti savo nuomonę“. Sugebėjimą išvelgti ir įvardinti buvusio darbdavio trūkumus, kaip darbdavių pageidaujamą savybę, nurodė tik po 8% profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventų. Neigiami atsiliepimai apie buvusį darbdavį gali rodyti asmens netaktiškumą. Džiugu, kad šią savybę kaip darbdavių pageidaujamą pažymėjo nedidelė dalis respondentų. Tačiau susirūpinimą kelia absolventų manymas, jog darbdaviai labai vertina sugebėjimą bet kuriuo atveju drąsiai išsakyti savo nuomonę. Šią savybę, kaip darbdavims labai reikšmingą pažymėjo beveik pusė apklausoje dalyvavusių absolventų - 51% baigusiujų profesines ir 42% baigusiujų aukštąsias mokyklas. Drąsus savo nuomonės išsakymas bet kuriuo atveju ne tik nėra minima darbdavių kaip pageidaujama, bet visų pirma nėra socialiai priimtina savybė, nes sėkmingo bendravimo siekiantys apgalvoja kokią įtaką santykiams turės vienos ar kitos nuomonės tiesus išsakymas, o neatsižvelgiant į situaciją, drąsiai išsakytą asmeninę nuomonę gali reikšti netaktiškumą, kelti įtampą, net konfliktus darbo vietoje ir tokią bendravimo strategiją pasirinkusiesiems gali trukdyti įsitvirtinti darbo vietoje ir ją išsaugoti.

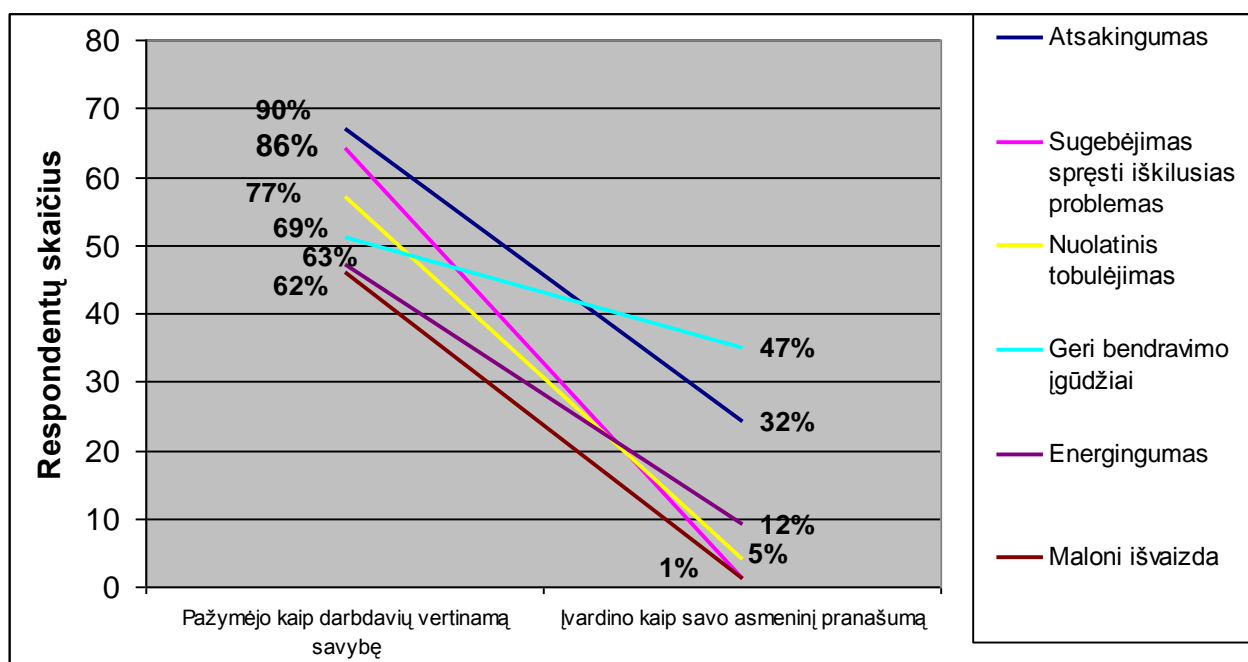
Verta atkreipti dėmesį, jog nedidelė dalis respondentų apibūdino save kaip turinčius tokių privalumų, kuriuos pažymėjo kaip darbdavių ypač vertinamus (žiūrėti 5 pav.)



5 pav. Profesinių mokyklų bedarbių absolventų požiūris į darbdavių vertinamas savybes ir į savo asmeninius privalumus: lyginamieji rodikliai (N_p=74).

Akivaizdu, jog didžiausios dalies profesinių mokyklų absolventų pažymėtos savybės, kaip darbdavių labai vertinamos, retai minimos apibūdinant save. Toks neatitikimas tarp lyginamų duomenų gali reikšti, jog profesinį išsilavinimą įgiję respondentai save vertina kaip darbdavių reikalavimų neatitinkančius arba

nesugeba patraukliai prisistatyti. Kiek kitokia situacija išryškėja žvelgiant į aukštųjų mokyklų absolventų atsakymų rezultatus (žiūrėti 6 pav.)



6 pav. Aukštųjų mokyklų bedarbių absolventų požiūris į darbdavių vertinamas savybes ir į savo asmeninius privalumus: lyginamieji rodikliai (N_A=74).

Akivaizdu, kad aukštųjų mokyklų absolventai save kaip kandidatus į darbo vietas vertina geriau nei profesinių mokyklų absolventai (žiūrėti 5 pav.) ir sugeba patraukliau prisistatyti – jų savęs apibūdinimai dažniau sutarpa su nurodomomis kaip darbdavių pageidaujamosiomis savybėmis, ypač gerų bendravimo įgūdžių turėjimo atžvilgiu.

Svarbu, kad ieškantieji darbo neapsiribotų vienu ar keliais darbo paieškos būdais, išbandant įvairesnius būdus didėja tikimybė rasti sau labiausiai efektyvius, be to darbdaviai naujus darbuotojus įdarbina sužinoję apie juos įvairiais būdais. 7 lentelėje galima pastebėti, jog profesines ir aukštąsias mokyklas baigusių absolventų kai kurie darbo paieškos būdai skiriasi. Turintieji profesinį išsilavinimą du kartus rečiau nei aukštųjų mokyklų absolventai yra užsiregistravę darbo paieškos portaluose ir patalpinę juose savo duomenis. Net trečdaliu mažiau šios grupės tiriamųjų nei aukštųjų mokyklų absolventų siunčia savo CV atsiliepdami į dominančius darbo skelbimus. Taigi, profesinių mokyklų absolventai turi menkiau išplėtotus gyvenimo aprašymo rengimo ir naudojimosi elektroninėmis darbo paieškos priemonėmis sugebėjimus.

Didžiausi skirtumai tarp lyginamųjų absolventų grupių darbo paieškos aspektu išryškėja dėl kreipimosi į organizacijas, kuriose jie norėtų dirbti, net jei tuo metu jos neskelbia darbuotojų paieškos. Kitaip tariant, profesinį išsilavinimą turintys jaunuoliai žymiai rečiau (26%) nei aukštųjų mokyklų absolventai (50%) naudoja netradicinės darbo paieškos strategiją. Netradicinė darbo paieška yra ypač efektyvi, todėl siekiančius įsidarbinti reikalinga supažindinti su jos ypatumais.

Bedarbių absolventų nurodyti darbo paieškos būdai (N_P=74, N_A=74).

	Profesinių mokyklų absolventai	Aukštųjų mokyklų absolventai
Esu patalpinęs (-usi) savo skelbimą dėl darbo spaudoje	23 (31%)	22 (30%)
Peržiūriu darbo skelbimus internete, spaudoje	69 (93%)	73 (99%)
Atsiliepdamas (-a) į mane sudominusius darbo skelbimus, siunčiu savo gyvenimo aprašymą (CV)	39 (53%)	63 (85%)
Atsiliepdamas (-a) į mane dominančius darbo skelbimus, skambinu darbdaviams	52 (70%)	48 (65%)
Esu užsiregistravęs (-usi) darbo paieškos portaluose ir patalpinęs (-usi) juose savo CV	23 (31%)	46 (62%)
Kreipiuosi į organizacijas, kuriose norėčiau dirbti, net jei tuo metu jos neskelbia darbuotojų paieškos	19 (26%)	37 (50%)
Kreipiuosi į pažįstamus, draugus ir pan., prašydamas (-a) padėti susirasti tinkamo darbo	59 (80%)	60 (81%)
Kreipiuosi į privačią (ias) įsidarbinimo tarnybą (-as)	14 (19%)	7 (9%)
Laukiu man patrauklių darbo pasiūlymų	23 (31%)	36 (49%)
Kita	2 (3%)	1 (2%)

Darbdavių teigimu, pasirinkimą labiausiai lemia du pagrindiniai veiksniai – pasirodymas atrankos pokalbio metu ir profesinė patirtis, 8 lentelėje matyti, jog didžioji dalis bedarbių absolventų laikosi panašios nuomonės, tik dažniau kaip darbdavio pasirinkimą lemiantį veiksnį nurodo kandidato profesinę kvalifikaciją ir patirtį. Pastebima, jog baigusieji profesines mokyklas pokalbiui dėl darbo linkę skirti mažesnę reikšmę (65%), nei aukštųjų mokyklų absolventai (86%), ta pati tendencija matyti ir tinkamos profesinės kvalifikacijos bei darbo patirties, kaip lemiamo veiksnio atžvilgiu (atitinkamai 86% ir 96%).

Apibendrinant darbo paieškos kompetencijos raiškos tyrimo rezultatus, galima teigti, jog didesnė dalis tiek profesinių, tiek aukštųjų mokyklų absolventų supranta, kad darbdaviai labai vertina kandidatų mokėjimą spręsti iškilusias problemas, nuolatinį tobulėjimą, gerus bendravimo įgūdžius, energingumą, malonią išvaizdą, tačiau nedidelė dalis respondentų apibūdina save kaip turinčius tų savybių – t. y. atitinkančius darbdavių reikalavimus. Aukštųjų mokyklų absolventai save, kaip kandidatus į darbo vietas, vertina pozityviau, nei profesinių mokyklų absolventai ir sugeba patraukliau prisistatyti – jų savęs apibūdinimai dažniau sutarpa su supratimu apie darbdavių pageidavimus, ypač gerų bendravimo įgūdžių turėjimo, atsakingumo atžvilgiu. Profesinių mokyklų absolventai turi menkiau išplėtotus gyvenimo aprašymo rengimo ir naudojimosi elektroninėmis darbo paieškos priemonėmis sugebėjimus, žymiai rečiau nei aukštųjų mokyklų absolventai naudoja netradicinės darbo paieškos strategiją.

**Bedarbių absolventų požiūrio į darbdavio pasirinkimą lemiančius veiksnius rodikliai
(N_P=74, N_A=74).**

	Profesinių mokyklų absolventai	Aukštųjų mokyklų absolventai
Gailestis dėl ypač sunkios kandidato asmeninės situacijos ar materialinės padėties	1 (1%)	1 (1%)
Įspūdingas gyvenimo aprašymas ir (arba) motyvacinis laiškas	27 (36%)	32 (43%)
Tinkama profesinė kvalifikacija ir patirtis	64 (86%)	71 (96%)
Rekomendacijos iš buvusių darbdavių	40 (54%)	36 (49%)
Kuo skubesnis kandidato atsiliepimas į pasirodžiusį darbo skelbimą	13 (18%)	5 (7%)
Pasirodymas atrankos pokalbio metu	48 (65%)	64 (86%)
Kita. Nurodykite	0	2 (3%)

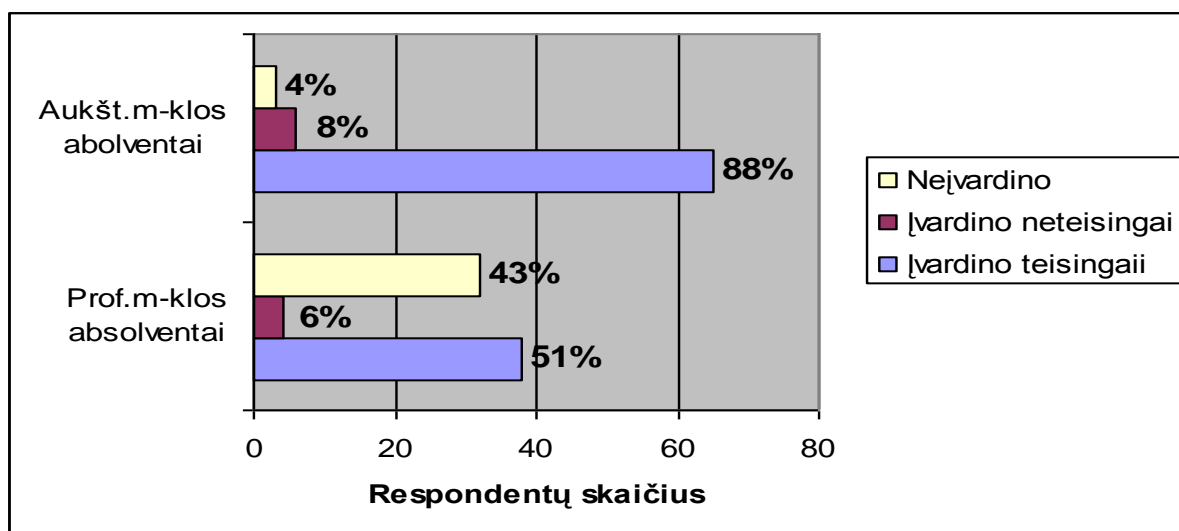
Kadangi vienas pagrindinių būdų įtikinti darbdavį leisti atvykti į pokalbį dėl darbo, yra išsiųsti jam kuo kokybiškiau parengtą savo gyvenimo aprašymą (CV) arba patalpinti savo duomenis elektroniniuose darbdavių lankomuose duomenų bankuose, svarbu padėti profesinių mokyklų absolventams pasirengti tinkamus gyvenimo aprašymus, naudoti naujausias elektronines technologijas, pasiskelbtimui internete, įsidarbinimo dokumentų siuntimui ir pan. Taip pat tikslinga daugiau dėmesio skirti profesinių mokyklų absolventų supažindinimui su prisistatomojo pokalbio svarba, padėti pasirengti pokalbiui dėl darbo.

III.2.5. Bedarbių absolventų profesinės kompetencijos raiškos analizė

Profesinę kompetenciją sudaro specialios žinios, įgūdžiai ir gebėjimai, kurie juos įgijusį asmenį įgalina veikti tam tikroje apibrėžtoje srityje. Turint omeny, jog ieškantis darbo asmuo, tiesiogiai, telefonu ar elektroniniu būdu besikreipiantis į darbdavį, dažniausiai neturi galimybės tuojau pat pademonstruoti savo profesinės kompetencijos ypatumų praktinėje veikloje, jam būtina sugebėti apie juos kuo tiksliau, išsamiau papasakoti: įvardinti įsisavintą studijų ar mokymosi programą ir profesinę kvalifikaciją, kurioje atsispindi darbuotojo tam tikros profesijos specialybės žinių įvaldymo lygis bei profesinių žinių ir įgūdžių visuma, kurią įgijęs žmogus gali kokybiškai dirbti atitinkamą darbą.

Atliekant tyrimą, absolventų studijų programų ir kvalifikacijų pavadinimų teisingumas buvo patikrintas internetinėje atviro informavimo ir konsultavimo duomenų bazėje

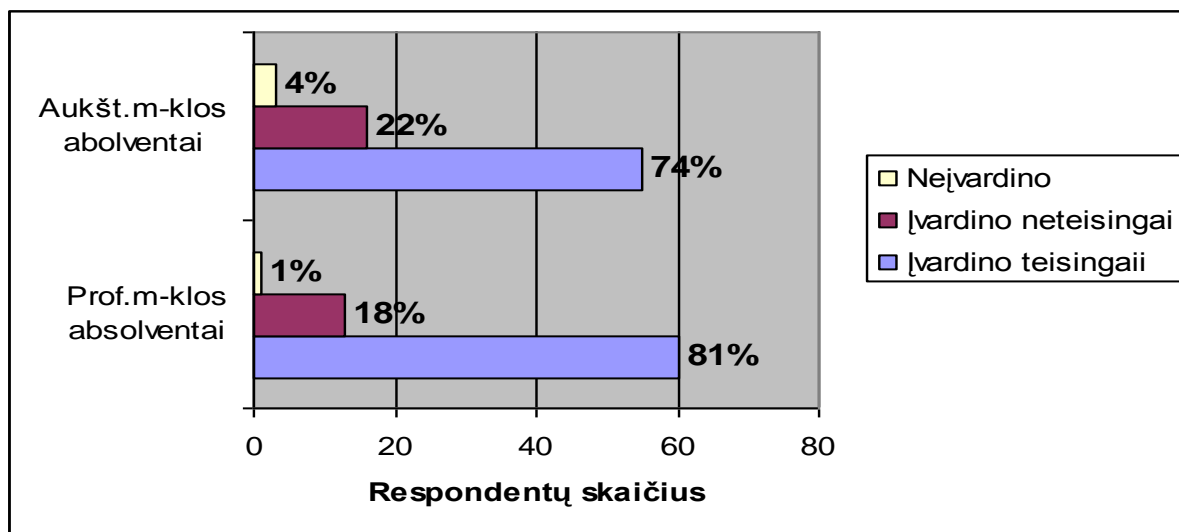
www.aikos.smm.lt. Neesminės klaidos (tokios kaip žodžių sukeitimas vietomis, žodžių pakeitimas sinonimais ir pan.), įvardinant studijų ar mokymosi programų pavadinimus bei kvalifikacijas buvo ignoruojamos. 7 pav. matyti, jog studijų/mokymosi programas teisingai įvardino žymiai daugiau aukštųjų mokyklų (88%) nei profesinių mokyklų (51%) absolventų. Beveik pusė profesinių mokyklų absolventų nežinojo pagal kokią mokymosi programą jie mokėsi. Matyti, jog iš viso 49% profesinės mokyklos absolventų ir 12% baigusiujų aukštąsias mokyklas potencialiam darbdaviui negali pateikti informacijos apie įsisavintą studijų ar mokymosi programą (pateikiami tokie atsakymai, kaip „nebeprisimenu“, „nežinau“ ir kt.). Turint omeny, jog tai visai neseniai studijavę – 2009 metų laidos absolventai, tas faktas, kad jų tarpe yra nežinančių net savo studijų ar mokymosi programos pavadinimo, ypatingai šokiruoja ir todėl kyla nemažai abejonų, ar atsakingai jie studijavo/mokėsi ir ar įgijo pakankamą profesinę kompetenciją, kad be papildomo kvalifikacijos kėlimo galėtų įsidarbinti.



7 pav. Studijų/mokymosi programos, pagal kurią absolventi studijavo/mokėsi, įvardijimo rezultatai ($N_P=74$, $N_A=74$).

Panaši situacija išryškėjo ir apdorojant duomenis apie tai, kiek bedarbių absolventų žino savo įgytą profesinę kvalifikaciją. Įgytos profesinės kvalifikacijos pavadinimą (žiūrėti 8 pav.) teisingai įvardino 74% profesinių mokyklų absolventų ir 81% aukštųjų mokyklų absolventų. Čia klaidų pasitaikė dažniau, nei įvardijant studijų programą, tačiau akivaizdu, jog daugiau profesinių mokyklų absolventų žino savo profesinę kvalifikaciją, nei įsisavintą mokymosi programą. Įgytų žinių lygis atitinka tam tikros profesijos įvaldymo laipsnį, pakopą, kurią nusako įgyta profesinė kvalifikacija. Dalis aukštųjų mokyklų absolventų, prašomi nurodyti savo profesinės kvalifikacijos pavadinimą, nurodė savo studijų programos pavadinimą - tokiu atveju vis dar lieka nepaaiškintos kandidato kompetencijų ribos, įsisavintų žinių ir gebėjimų lygis. Matyti, kad iš viso 19% įgijusiųjų

profesinį ir net 26% įgijusiųjų aukštąjį išsilavinimą negali įvardinti savo profesinės kvalifikacijos – t. y. kokioje profesinėje srityje jie pasirinkę dirbti bei koks jų įgytų profesinių žinių, mokėjimų bei įgūdžių lygis. Tai turėtų sukelti sunkumų tiek renkantis sau tinkamas pareigas, tiek prisistatant darbdaviui.



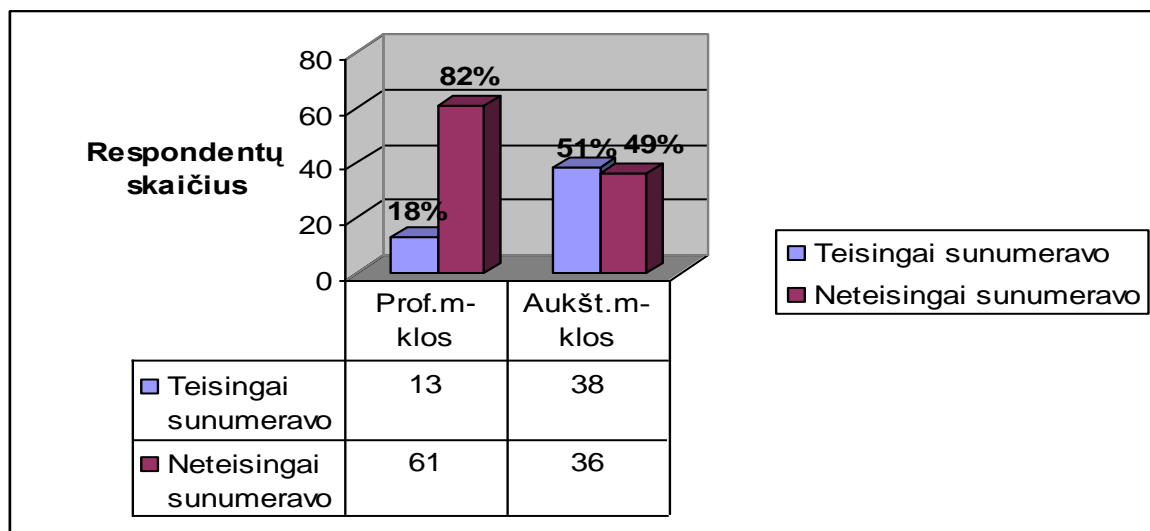
8 pav. Absolventų įgytos profesinės kvalifikacijos pavadinimo įvardijimo rezultatai (N_P=74, N_A=74).

Profesinės kompetencijos stuktūrą daugiausia lemia tai, kas yra konkretaus asmens profesijos objektas. Skirtingų profesijų absolventų buvo paprašyta trumpai išvardinti, kokių profesinių žinių, įgūdžių ir gebėjimų jie turi. 4 pav. matyti, jog tik po pusę apklaustųjų, tiek įgijusių aukštąjį, tiek profesinį išsilavinimą sugebėjo konkrečiai įvardinti savo profesinius sugebėjimus, žinias, įgūdžius. Nesugebant savo turimų žinių ar įgūdžių prisiminti, įvardinti, vargu ar galima jais efektyviai pasinaudoti, plnuoti tolimesnį tobulėjimą, ruošti įsidarbinimo dokumentus (CV ir motyvacinį laišką), paskelbti savo duomenis įvairiuose skelbimuose ar patraukliai prisistatyti pokalbio dėl darbo metu.

Akivaizdu, kad norint išsamiau pristatyti savo profesinę kompetenciją, kai nėra galimybių pademonstruoti savo sugebėjimų praktinėje veikloje, profesinių mokyklų absolventams dažną kartą reikalinga prisiminti pagal kokią mokymosi programą jie mokėsi, išmokti papasakoti apie savo įgytus profesinius sugebėjimus, žinias, įgūdžius. Aukštųjų mokyklų absolventams dažniau aktualu prisiminti savo profesinę kvalifikaciją, ir taip pat išmokti pristatyti savo profesinius sugebėjimus, įgytas žinias bei įgūdžius.

III.2.6. Bedarbių absolventų savivaldos (karjeros valdymo) kompetencijos raiškos analizė

Moderniajame pasaulyje iškyla poreikis savivaldžios asmenybės, gebančios autonomiškai ir racionaliai kurti ir realizuoti savo karjeros projektą, paremtą asmenine iniciatyva, nuolatinio mokymusi ir tobulėjimu. Tačiau iš 9 paveiksle pateiktų duomenų matyti, kad tik 18% profesinių mokyklų absolventų ir 51% aukštųjų mokyklų absolventų žino, kokia eilės seka turi būti išsidėstę karjeros valdymo etapai.



9 pav. Respondentų duomenys apie karjeros valdymo etapų teisingo nuoseklumo seką ($N_P=74$, $N_A=74$).

Nežinant karjeros planavimo principų, etapų, karjeros eiga gali įgyti chaotišką, nuo atsitiktinių aplinkybių priklausomą pobūdį, todėl svarbu tiek baigusiems profesines, tiek aukštąsias mokyklas asmenims suteikti trūkstantį žinių apie asmeninės karjeros valdymo svarbą ir galimybes.

Jei organizacinei biurokratinei karjerai būdingas dominuojantis organizacijos vaidmuo, tai šiuolaikinė – asmeninė karjera pasižymi aktyvia asmenybės pozicija ir požiūriu į karjeros sėkmę subjektyvumu. Remiantis šiuolaikiniu požiūriu, asmeninės karjeros sėkmė ar nesėkmė geriausiai gali būti įvertinta paties individo, kuris, prisiimdamas atsakomybę, apgalvoja, planuoja ir valdo savo karjerą, tad ir vertina pagal savo asmeninį kriterijų. Kaip matyti 9 lentelėje, tik 37% profesinių ir 62% aukštųjų mokyklų absolventų pasižymi aktyvia pozicija asmeninės karjeros vertinimo atžvilgiu ir mano, jog savo karjeros sėkmę/nesėkmę geriausiai įvertinti gali pats individas. Net pusė apklaustų profesinį išsilavinimą ir kiek daugiau nei trečdalis aukštąjį išsilavinimą įgijusių bedarbių labiau linkę jų karjeros sėkmės vertinimo funkciją perleisti kitiems, jų nuomone, kompetentesniems vertinti asmenims (darbdaviams, profesionaliems karjeros konsultantams, tiesioginiams vadovams darbovietėje ir artimiesiems). Šiuo klausimu neturi

nuomonės 11% profesinių ir 3% aukštųjų mokyklų absolventų, o 4% baigusių profesines mokyklas bedarbių netgi mano, kad teisingai įvertinti ar asmens karjera sėkminga, negali niekas.

9 lentelė

Respondentų nuomonės dėl to kas gali teisingiausiai įvertinti ar asmens karjera sėkminga, rezultatai (N_P=48, N_A=48).

Atsakymo variantas	Profesinių mokyklų absolventai	Aukštųjų mokyklų absolventai
Darbdavys	10 (14%)	3 (4%)
Artimieji	3 (4%)	0
Profesionalus karjeros konsultantas	11 (15%)	8 (11%)
Tiesioginis vadovas darbovietėje	11 (15%)	14 (19%)
Pats asmuo	27 (37%)	46 (62%)
Niekas negali įvertinti	3 (4%)	0
Kita	0	1 (1%)
Neturiu nuomonės	8 (11%)	2 (3%)

Kaip rodo tyrimo rezultatai, bedarbiai, baigusieji profesines mokyklas, lyginant su aukštųjų mokyklų bedarbiais absolventais, žymiai rečiau linkę patys vertinti savo karjerą, tad dažniau turi menką savarankiškumą ir iniciatyvumą priimant karjeros sprendimus, negali nuosekliai efektyviai planuoti savo karjeros, nes šioje srityje ypač stokoja žinių. Kita vertus, aukštųjų mokyklų absolventams taip pat trūksta žinių apie asmeninės karjeros valdymą.

IŠVADOS

1. Remiantis mokslinės literatūros analize ir karjeros kompetencijos interpretacijomis, buvo įmanoma parengti struktūrinį karjeros kompetencijos modelį, kurį sudaro tokie tarpusavyje tarpiai susiję komponentai: asmeninė kompetencija; socialinė kompetencija; mokymosi kompetencija; darbo paieškos kompetencija; profesinė kompetencija ir savivaldos (karjeros valdymo) kompetencija.

2. Atlikus tyrimą, patvirtino tyrimo hipotezės, jog bedarbių absolventų karjeros kompetencija, pasireiškianti skirtingais struktūriniais komponentais, nėra pakankamai išplėtotą ir kad profesinių bei aukštųjų mokyklų absolventų karjeros kompetencijos raiška pasižymi reikšmingais skirtumais, kurių pagrindu tikslinga profesinių ir aukštųjų mokyklų bedarbiams absolventams teikti karjeros kompetencijos plėtojimui skirtas informavimo bei konsultavimo paslaugas diferencinėse grupėse.

3. Išanalizavus respondentų **asmeninės kompetencijos** ypatumus apibūdinančius tyrimo duomenis, paaiškėjo, kad kas trečias bedarbis (ir aukštosios, ir profesinės mokyklos) absolventas turi nepakankamai ryškų idealaus Aš vaizdą, todėl ir aukštąjį, ir profesinį išsilavinimą įsigijusiesiems reikalinga pagalba adekvačiai įvertinti savo asmeninius ypatumus ir nusistatyti siektinus idealus, susijusius su įsidarbinimo ir įsitvirtinimo bei išlikimo darbe galimybių didinimu. Kita vertus, paaiškėjo, jog baigusieji aukštąsias mokyklas ieškodami darbo labiau pasitiki savimi ir sugebėdami atskleisti savo pranašumus, gali sudaryti patrauklesnį išpūdį potencialiems darbdaviams, sudominti juos, o įgijusieji profesinį išsilavinimą tris kartus dažniau nei aukštųjų mokyklų absolventai turi žemą savęs vertinimą bei silpnai išugdytą savęs pristatymo gebėjimą, kurį būtina ugdyti(s), visų pirma giliau pažįstant ir adekvačiai vertinant save.

4. Tyrimo rezultatai, atskleidžiantys respondentų **socialinės kompetencijos** ypatumus, rodo ir profesinių, ir aukštųjų mokyklų absolventų nepakankamą pasitikėjimą bendravime, dažnai pasitaikantį nesuvokimą socialinių sąveikų reikšmingumo ir bendravimo pilnatvės galimybių darbo santykiuose, kas sumažina įsidarbinimo ir sėkmingos adaptacijos darbo vietoje galimybes. Nustatyti tokie lyginamųjų bedarbių absolventų grupių socialinės kompetencijos raiškos skirtumai: profesinių mokyklų absolventams ypač trūksta žinių apie socialinių poreikių tenkinimo darbo kolektyve galimybes, o aukštųjų mokyklų absolventams lyginant su profesinių mokyklų absolventais, dažniau trūksta žinių dėl savęs pamatymo „kitų akimis“ svarbos ir įtakos darymo vienas kitam vyksmo darbo santykiuose.

5. Išanalizavus respondentų **mokymosi kompetencijos** ypatumus, akivaizdu, kad nors trys ketvirtadaliai bedarbių absolventų (lygiomis dalimis profesinių ir aukštųjų mokyklų), siekdami įsidarbinti ir įsitvirtinti darbe, jaučia mokymosi poreikį, tik pusė jų sugeba konkrečiai įvardinti jau turimas, mokymosi ar studijų metu įgytas profesines žinias, įgūdžius, gebėjimus, kuriais remiantis,

tik trečdalis jų sugeba iškelti konkrečius mokymosi tikslus, o tai labai sumažina jų mokymosi ir tobulinimosi efektyvumo galimybes. Be to, išryškėjo profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventų supratimo apie mokymosi svarbą tam tikrais karjeros vystymo etapais skirtumai: žymiai dažniau nei aukštųjų mokyklų absolventams, baigusiesiems profesines mokyklas nesuprantama mokymosi ieškant darbo, siekiant sėkmingai atlikti savo darbo užduotis ir perėjus į aukštesnes pareigas svarba, kas sumažina jų galimybes būti konkurencingais ir įsitvirtinti darbo rinkoje.

6. Bedarbių absolventų lyginamųjų grupių **darbo paieškos kompetencijos** raiška, kaip atskleidė tyrimo duomenys, taipogi pasižymi panašumais bei skirtumais. Tiek įgijusieji profesinį, tiek aukštąjį išsilavinimą, stokoja adekvataus supratimo apie darbdavių labiausiai vertinamas savybes. Be to, abiejose lyginamųjų grupėse egzistuoja ryškus skirtumas tarp darbdavių labiausiai vertinamų savybių suvokiamo ir savęs apibūdinimo. Skirtumai išryškėja tame, kad baigusieji profesines mokyklas, lyginant su aukštųjų mokyklų absolventais, turi ženkliai mažiau išplėtotus gyvenimo aprašymo rengimo ir naudojimosi elektroninėmis darbo paieškos priemonėmis sugebėjimus bei žymiai rečiau naudoja netradicinės darbo paieškos strategiją, ieškant darbo mažiau reikšmingu laiku pokalbį su darbdaviu. Kita vertus, aukštųjų mokyklų absolventai save vertina pozityviau, nei profesinių mokyklų absolventai ir sugeba patraukliau prisistatyti, jų savęs apibūdinimai šiek tiek dažniau sutarpa su supratimu apie darbdavių pageidavimus, ypač gerų bendravimo įgūdžių turėjimo atžvilgiu.

7. Šiuo tyrimu nustatyta, kad profesinių ir aukštųjų mokyklų bedarbių absolventų **profesinės kompetencijos** raiškos panašumai pasižymi tuo, jog abiejų lyginamųjų grupių bedarbiai absolventai nepakankamai sugeba apibūdinti savo įgytas profesines žinias, įgūdžius, gebėjimus. Lyginant profesines ir aukštąsias mokyklas baigusius bedarbius absolventus, įgijusieji profesinį išsilavinimą žymiai dažniau nežino mokymosi programos, kurią įsisavino, pavadinimo; negali įvardinti savo įgytų žinių, įgūdžių ir gebėjimų, o aukštųjų mokyklų bedarbiams absolventams dažniau nepavyksta įvardinti įgytos profesinės kvalifikacijos.

8. Remiantis tyrimo rezultatais, galima teigti, kad ir profesinių, ir aukštųjų mokyklų absolventams trūksta žinių apie asmeninės karjeros valdymą, tad **savivaldos (karjeros valdymo) kompetencija** išplėtotą nepakankamai. Lyginamųjų bedarbių absolventų grupių savivaldos kompetencijos skirtumai pasireiškia tuo, kad profesinių mokyklų absolventai, linkę ženkliai rečiau nei baigusieji aukštąsias mokyklas patys vertinti asmeninę karjerą, dažniau turi menką savarankiškumą ir iniciatyvumą priimant karjeros sprendimus. Be to, jie beveik tris kartus dažniau nei aukštųjų mokyklų absolventai nežino karjeros valdymo etapų teisingo nuoseklumo sekos.

9. Tolimesnėje karjeros kompetencijos ypatumų tyrimų perspektyvoje tikslinga analizuoti bedarbių absolventų karjeros kompetencijos struktūrinių komponentų raišką realiose darbo paieškos, pokalbio su darbdaviu, praktinių testų atrankos konkurso metu atlikimo ir kt. situacijose.

Tokie tyrimai pagilintų bedarbių absolventų karjeros kompetencijos raiškos ypatumų pažinimą, padėtų pateikti naujus efektyvius jų karjeros kompetencijos plėtojimo būdus.

Rekomendacijos teritorinėms darbo biržoms

Siekiant tiksliau atsakyti į bedarbių absolventų, registruotų teritorinėse darbo biržose poreikius, suteikiant trūkstamą informaciją bei konsultavimą karjeros plėtojimo klausimais, rekomenduojama organizuoti profesinių ir aukštųjų mokyklų bedarbiams absolventams karjeros kompetencijos plėtojimui skirtas informacines-mokomasias priemones **diferencinėse** grupėse, atsižvelgiant į baigusiujų profesines ir aukštąsias mokyklas karjeros kompetencijos raiškos ypatumus.

Teikiant bedarbių absolventų karjeros plėtojimui skirtas informavimo bei konsultavimo paslaugas, rekomenduojama remtis struktūriniu karjeros kompetencijos modeliu, kurį sudaro tokie tarpusavyje susiję komponentai: asmeninė kompetencija; socialinė kompetencija; mokymosi kompetencija; darbo paieškos kompetencija; profesinė kompetencija ir savivaldos (karjeros valdymo) kompetencija.

Profesinių mokyklų bedarbių absolventų kompetencijos plėtojimui skirtose informacinėse-mokomosiose priemonėse rekomenduojama:

Asmeninės kompetencijos plėtojimui - supažindinti su pagrindiniais savęs pažinimo būdais (savianalize, savo elgesio stebėjimu ir analizavimu, savęs pažinimu bendraujant); padėti išsiaiškinti ir adekvačiai įvertinti savo asmeninius ypatumus bei nusistatyti siektinus idealus; mokyti, remiantis savęs pažinimu, patrauklai prisistatyti darbdaviams.

Socialinės kompetencijos plėtojimui – aptarti socialinių sąveikų reikšmingumą, socialinių poreikių tenkinimo aspektus darbe; sudaryti sąlygas bedarbiams įgyti teigiamos bendravimo ir bedradarbiavimo nedidelėse grupėse patirties (atliekant paskirtas bendradarbiavimą skatinančias užduotis), aptarti išryškėjusias problemas ir alternatyvius jų sprendimo būdus.

Mokymosi kompetencijos plėtojimui – supažindinti su metamokymosi (mokėjimo mokytis) kompetencijos įgijimo svarba, nuolatinio mokymosi siekiant būti konkurencingu bei sėkmingai atlikti savo darbo užduotis ir susidoroti su kylančia atsakomybe, svarba, formomis, būdais, akcentuojant ir paaiškinant mokymosi ieškant darbo svarbą bei galimus būdus. Mokyti kaip įvertinti savo esamą žinių, gebėjimų, įgūdžių lygį, išsiaiškinti, kokių žinių ar sugebėjimų trūksta konkrečioms karjeros tikslams pasiekti, numatyti, kaip (kur, kokiais būdais, formomis ir t.t.) bus mokomasi.

Darbo paieškos kompetencijos plėtojimui – aptarti darbo rinkos keliamus reikalvumus ir darbdavių labiausiai vertinamas savybes. Aptarti, bedarbių nuomone, darbdavių labiausiai vertinamų savybių ir savo asmeninius privalumų atitikimo/neatitikimimo priežastis, suderinamumo galimybes. Padiskutuoti dėl bet kuriuo atveju drąsiai išsakomos asmeninės nuomonės darbe ir gyvenime vertingumo, galimų pasekmių. Atskleisti pokalbio su darbdaviu svarbą, mokyti tinkamai pasirengti

pokalbiui dėl pageidaujamo darbo; pristatyti tradicinės ir netradicinės darbo paieškos strategijas, aptarti jų privalumus; mokyti kaip tinkamai parengti gyvenimo aprašymą ir kaip išsiųsti jį elektroniniu būdu, mokyti kaip paskelbti savo duomenis, patalpinti savo duomenis internete, kaip internete susirasti informaciją apie įmones, laisvas darbo vietas, karjeros vytymo galimybes ir pan.

Profesinės kompetencijos plėtojimui – mokyti apibūdinti savo įgytas profesines žinias, įgūdžius, gebėjimus remiantis mokymosi programų aprašymais, paskaitų konspektais, diplomų, kvalifikacijos pažymėjimų priedais ir pan. Supažindinti su mokymosi programos, kaip atspindinčios įgytų profesinių žinių, įgūdžių ir gebėjimų turinį, esmę bei išaiškinti sugebėjimo pateikti darbdaviui savo įsisavintos mokymosi programos, įgytos profesinės kvalifikacijos pavadinimą bei turinį, svarbą. Aptarti įgytų profesinių įgūdžių, gebėjimų ir žinių išsaugojimo, plėtojimo svarbą bei galimybes.

Savivaldos (karjeros valdymo) kompetencijos plėtojimui – supažindinti su karjeros valdymo etapų teisingo nuoseklumo seka, reikšmingumu, aptarti karjeros valdymo etapų sekos praktinio taikymo galimybes, svarbą. Palyginti ir aptarti tradicinės organizacinės ir šiuolaikinės asmeninės karjeros ypatumus, akcentuojant šiuolaikinę asmeninės karjeros sampratą, pabrėžiant atsakomybės prisiėmimo už savo karjerą ir sąmoningo, aktyvaus karjeros tikslų ir jų siekimo būdų bei priemonių rinkmosi bei pasiekimų vertinimo svarbą.

Aukštųjų mokyklų bedarbių absolventų kompetencijos plėtojimui skirtose informacinėse-mokomosiose priemonėse rekomenduojama:

Asmeninės kompetencijos plėtojimui – aptarti asmenybės tobulėjimo, siekiant įsidarbinti ir įsitvirtinti darbe, svarbą bei siektinų idealų nusistatymo galimybes remiantis savianalize bei aplinkos keliamų reikalavimų analize.

Socialinės kompetencijos plėtojimui – aptarti socialinių sąveikų darbe reikšmingumą, palyginti formalaus ir pilnavečio bendravimo darbe ypatumus, įtaką psichologiniam klimatui ir darbo rezultatams. savęs pamatymo „kitų akimis“ svarbos ir įtakos darymo vienas kitam vyksmo darbo santykiuose. Sudaryti sąlygas suformuotose nedidelėse grupėse kiekvienam asmeniui išbandyti Nedidelėse grupėse atlikus bendros veiklos užduotis, aptarti žmogaus, su kuriuo kartu dirbama teisingo suvokimo ir pažinimo svarbą, bei savęs pamatymo „kitų akimis“ reikšmingumą.

Mokymosi kompetencijos plėtojimui – aptarti efektyvaus, prasmingo mokymosi prielaidas, akcentuojant savo esamą žinių, gebėjimų, įgūdžių lygio įvertinimo bei iš jo išplaukiančio išsiaiškinimo kokių konkrečių žinių ar sugebėjimų trūksta konkrečioms karjeros tikslams pasiekti, svarbą. Paaikškinti mokymosi, tobulėjimo ieškant darbo svarbą. Aptarti nenutrūkstamo tobulėjimo prasmingumą, galimybes, būdus.

Darbo paieškos kompetencijos plėtojimui – Aptarti tradicinės ir netradicinės darbo paieškos strategijos ypatumus, išryškinant jų teikiamų galimybių skirtumus. privalumus. darbo rinkos keliamus reikalvumus ir darbdavių labiausiai vertinamas savybes. Aptarti, bedarbių nuomone, darbdavių labiausiai vertinamų savybių ir savo asmeninius privalumų atitikimo/neatitikimimo priežastis, suderinamumo galimybes. atitikimą-neatitikimą, Padiskutuoti dėl bet kuriuo atveju drąsiai išsakomos asmeninės nuomonės darbe ir gyvenime vertingumo, galimų pasekmių.

Profesinės kompetencijos plėtojimui – mokyti apibūdinti savo įgytas profesines žinias, įgūdžius, gebėjimus remiantis mokymosi programų aprašymais, paskaitų konspektais, diplomų, kvalifikacijos pažymėjimų priedais ir pan. Aptarti profesinės kvalifikacijos, kaip nusakančios įgytų žinių, gebėjimų lygį, tam tikros profesijos įvaldymo laipsnį, esmę. Aptarti įgytų profesinių įgūdžių, gebėjimų ir žinių išsaugojimo, plėtojimo svarbą bei galimybes.

Savivaldos (karjeros valdymo) kompetencijos plėtojimui – Aptarti karjeros valdymo etapų teisingo nuoseklumo seką, ypatumus. Palyginti ir aptarti tradicinės organizacinės ir šiuolaikinės asmeninės karjeros ypatumus, akcentuojant šiuolaikinę asmeninės karjeros sampratą, pabrėžiant atsakomybės prisiėmimo už savo karjerą ir sąmoningo, aktyvaus karjeros tikslų ir jų siekimo būdų bei priemonių rinkmosi bei pasiekimų vertinimo svarbą.

LITERATŪRA

1. Adamonienė, R., Daukilas, S., Krikščiūnas, B., Maknienė, I., Palujanskienė, A. Profesinio ugdymo pagrindai. (2001). Vilnius: Petro ofsetas.
2. Adamonienė, R., Daukilas, S., Krikščiūnas, B., Maknienė, I., Palujanskienė, A. (2003). Profesinio ugdymo psichologija ir pedagogika. Utena: Indra.
3. Adomaitienė, R., Sakalas, A., Šilingienė V. (2002) Personalo valdymas, Kaunas: „Technologija“.
4. Aiškinamasis kvalifikacijų sistemos terminų žodynas. (2008). Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.
5. Akudovičiūtė, A. (2007). Mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo vadovas studentui. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
6. Almonaitienė J., Antinienė D., Ausmanienė N., Lekavičienė R., Matulienė G., Ruibytė L., Vasiliauskaitė, Z. (2003). Bendravimo psichologija. Kaunas: Technologija.
7. Andriekienė, R. M. , Adomaitienė J., Liniauskaitė A. (2005). Besimokančiųjų karjeros sampratos kaitos tendencijos. II-osios tarptautinės mokslinės konferencijos „Mokymasis visą gyvenimą ir karjeros raida žinių visuomenėje“ pranešimų medžiaga. [Klaipėda, 2005 m. gruodžio 1-2 d.]. [Internete]. [Žiūrėta 2009-11-11]. Prieiga per internetą: http://www.elibrary.lt/resursai/Konferencijos/KU_19/TEZIU_KNYGA.pdf.
8. Bagdanavičius, J. (2002). Žmogiškasis kapitalas. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
9. Balčiūnas, P. (2010). Nedarbo rykštė Šiauliuose pailgėjo penkis kartus. Šiaulių kraštas. [Internete]. [Žiūrėta 2010-01-15]. Prieiga per internetą: <http://www.skrastas.lt/?data=2010-01-15&rub=1065924812&id=1263486176>.
10. Beresnevičienė, D. (2003). Jauno suaugusiojo psichologija. Vilnius: Presvika.
11. Beresnevičienė, D. (1995). Nuolatinis mokymasis Lietuvoje (psichologiniai pagrindai). Vilnius: Pedagogikos institutas.
12. Bolles, R. N. (2005). Kokios spalvos tavasis parašutas? Kaunas: Mijalba.
13. Brown S. D., Lent R. W. (2005). Career Development and Counseling: putting theory and research to work. John Wiley & Sons.
14. Bukauskienė, I. (2008). Efektyvus mokymasis – kas tai? Aš ir psichologija. [Internete]. [žiūrėta 2009-11-09]. Prieiga per internetą: <http://www.asirpsichologija.lt/index.php?id=61&category=5>
15. Darbdavių apklausa apie pokyčius įmonėse 2009 m. (2009). [žiūrėta 2009-11-10]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Apklausos/UserDispForm.aspx?ID=20>

16. Darbo rinkos terminai ir sąvokos (1998). Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius: Agora.
17. Eltos inf. (2009). Nedarbas Lietuvoje pradėjo didėti pernai. Vakarų ekspresas [Internete]. [žiūrėta 2009-12-01]. Prieiga per internetą: <http://www.ve.lt/?data=2009-03-13&rub=1065924814&id=1236945043>
18. Europos parlamento ir tarybos rekomendacija// Europos Sąjungos oficialusis leidinys. (2008). Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:LT:PDF>
19. Europos socialinė chartija (pataisyta). (1996).. [žiūrėta 2009-12-01]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=42260.
20. Garalevičiūtė, K. (2010). Nedarbas augina jaunimo emigraciją ir nusikalstamumą. [žiūrėta 2010-01-07]. Prieiga per internetą: <http://www.studentas.lt/studentu-zinios-10/lt/nedarbas-augina-jaunimo-emigracija-ir-nusikalstamuma-2197.html>.
21. Grakauskas, Ž., Valickas, A. (2007). Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
22. Griškevičienė, N. (2008). Darbdaviai vėl brokuoja neturnčius patirties. Vakarų ekspresas. [Internete]. [žiūrėta 2009-10-09]. Prieiga per internetą: <http://www.ve.lt/?data=2008-10-01&id=1222797887&rub=1078895039>
23. Grižibauskienė, E. (2009). Jaunimo nedarbas: valstybė praranda 4,428 mlrd. Lt. [žiūrėta 2010-01-07]. Prieiga per internetą: http://www.alfa.lt/straipsnis/10297080/?Jaunimo.nedarbas..valstybe.praranda.4.428.mlrd..Lt=2009-10-29_14-41
24. Grakauskas, Z., Valickas, A., Rosinaitė, V., Antanaitytė, N., Kiesaitė, D. Savęs pažinimo vadovas studentui. (2007). Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
25. Gumuliauskienė, A., Augienė D., Bobrova L., Macaitienė R., Eitutyte D. (2002). Karjera šiandien ir rytoj. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
26. Herr, E. L., Cramer, S. H., Niles, S. G. (2004). Career guidance and counseling through the lifespan : systematic approaches. Boston: Copyright.
27. Jovaiša, L. (1999). Profesinio konsultavimo psichologija. Vilnius: Agora.
28. Jovaiša, T., Shaw, S. (1998). Žvilgsnis į bendrųjų gebėjimų ugdymą Rytų ir Centrinėje Europoje (partnerių šalyse)// Profesinis rengimas, 1., p. 30-47
29. Kučinskienė, R. (2003). Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.

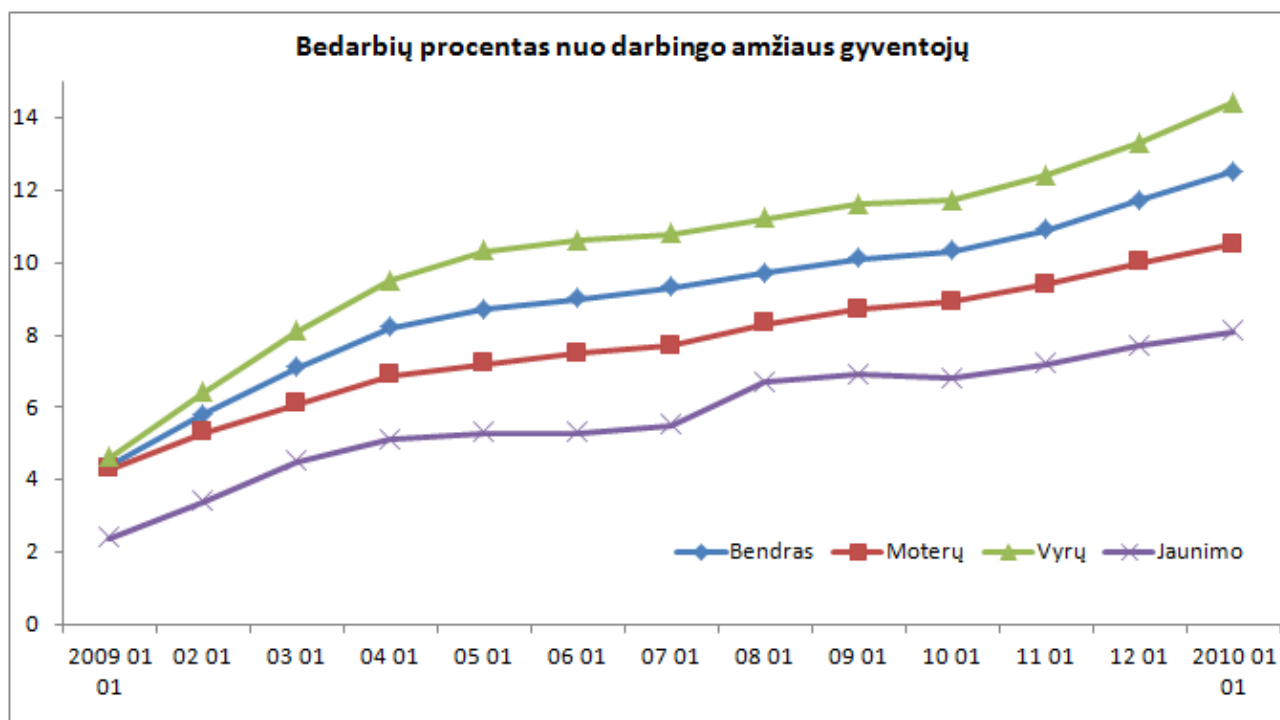
30. Kučinskienė, R., Kučinskas, V. (2002). Jaunimo socialinės integracijos optimizavimas. *Acta paedagogica Vilnensia*, 9.
31. Laužackas, R. (1997). Profesinio ugdymo turinio reforma: didaktiniai bruožai. Kaunas.
32. Lietuvos Respublikos konstitucija. (1992). [žiūrėta 2009-12-01]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>
33. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro Įsakymas Nr. A1-473 „Dėl darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. (2009). [žiūrėta 2010-01-07]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=350729&p_query=&p_tr2=
34. Myers, D.G. Socialinė psichologija. (2008). Kaunas: Poligrafija ir informatika.
35. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas. (2001). Vilnius: Logotipas.
36. Nedarbas Lietuvoje sausį – vienas didžiausių ES. (2009). [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <http://ekonomika.atn.lt/straipsnis/17340/nedarbas-lietuvoje-sausi-%E2%80%93-vienas-didziausiu-es>
37. Petkevičiūtė, N. (2006). Karjeros valdymas. Kaunas: VDU leidykla.
38. Pipiraitė, E. (2009). Akademinio jaunimo karjeros planavimas: studentų požiūris. Magistro darbo santrauka. [Internete]. [žiūrėta 2009-11-11]. Prieiga per internetą: <http://karjera.su.lt/Studentu-baigiamieji-darbai/2009-m/Edukologijos-fakultetas>.
39. Pocius, A., Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2001). Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės. Filosofija, sociologija. [Internete]. [žiūrėta 2009-11-09]. Prieiga per internetą: <http://www.ebiblioteka.lt/resursai/LMA/Filosofija/F-25.pdf>
40. Profesinio rengimo terminų aiškinamasis anglų-lietuvių kalbų žodynelis praktikams (1998). Vilnius: PHARE.
41. Psichologijos žodynas. (1993). Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla.
42. Pukelis, K. (2002). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. Profesinis rengimas: Tyrimai ir realijos, 6, p. 35-43.
43. Putnienė, J. (2006). Ar darbdavių ir jaunimo lūkesčiai darbo rinkoje gali sutapti? [žiūrėta 2009-10-10]. Prieiga per internetą: <http://www.vvdk.lt/Portals/0/Dokumentai/Apie%20VVDK/Darbdaviu%20ir%20jaunimo%20apklausu%20pristatymas%20jaunimo%20metodineje%20taryboje.pps>
44. Rogers, J. (2000). Efektyvus pokalbis su būsimu darbdaviu. Vilnius: Knygų spektras.
45. Rosinaitė, V. (2008). Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų *career development* kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas.

- Filosofija. Sociologija. [Internete]. [žiūrėta 2009-12-01]. Prieiga per internetą: <http://images.katalogas.lt/maleidykla/Filosofija%202008-4/62-71.pdf>
46. Rosinaitė, V. (2009). Studentų karjeros kompetencijų ugdymas: empirinis efektyvumo sąlygų įvertinimas. Acta paedagogica Vilnensia. [Internete]. [žiūrėta 2009-12-01]. Prieiga per internetą: http://www.leidykla.eu/fileadmin/Acta_Paedagogica_Vilnensia/22/76-87.pdf
47. Rudžinskienė, R. (2009). Bedarbių, užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška. Magistro darbo santrauka. [Internete]. [žiūrėta 2009-11-11]. Prieiga per internetą: <http://karjera.su.lt/Studentu-baigiamieji-darbai/2009-m/Edukologijos-fakultetas>.
48. Sakalas, A. Personalo valdymas. (1998). Kaunas: Technologija.
49. Savanevičienė, A., Šilingienė, V. (2005). Darbas grupėse. Kaunas: Technologija.
50. Situacija Šiaulių darbo biržoje gruodžio mėnesį. (2010). [žiūrėta 2010-01-07]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/TDB/Siauliai/DarboRinka/Lists/Situacija/LastSituacija.aspx>.
51. Spetylaitė, S. (2008). Karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas universitetinėse studijose. Magistro darbo santrauka. [Internete]. [žiūrėta 2009-11-11]. Prieiga per internetą: <http://karjera.su.lt/Studentu-baigiamieji-darbai/2008-m/Edukologijos-fakultetas>
52. Stanišauskienė, V. (2007). Gyventojų įtraukimas į besimokančio miesto vystymą. Kaunas: Technologija
53. Stanišauskienė, V. (2005). Nuolatinis mokymasis kaip karjeros sėkmės sąlyga: studentų požiūrių tyrimas. [žiūrėta 2010-01-07]. Prieiga per internetą: http://www.e-library.lt/resursai/Konferencijos/KSMK_0907/Pranesimai/Vilija%20Stanisauskiene.pdf
54. Stanišauskienė, V. (2004). Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai. Kaunas: Technologija.
55. Stankevičienė A., Lobanova L. (2006). Personalo vadyba organizacijos sistemoje. Vilnius: Technika.
56. Suslavičius, A. (2006). Socialinė psichologija. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
57. Šernas, V. (1995). Profesinė pedagogika. Vilnius: Leidybos centras.
58. Tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikimo teritorinėje darbo biržoje sąlygų ir tvarkos aprašas. (2009). [žiūrėta 2009-10-11]. Prieiga per internetą: http://www.ldb.lt/TDB/Panevezys/Apie/Documents/V1-159.%20priedas_TARPININKAVIMO_aprasas.doc
59. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. (1966). [žiūrėta 2009-12-01]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=174850&p_query=&p_tr2=

60. Ulrich, D., Brockbank, W. (2007). Personalo vadyba: vertės pasiūlymas. Vilnius: Verslo žinios.
61. Urmonas, A. (2009). Žmogiškųjų santykių administracinis teisinis reguliavimas. [žiūrėta 2010-01-05] Prieiga per internetą: http://aurmonas.home.mruni.eu/?page_id=699
62. Užimtumo rėmimo įstatymas. (2009).. [Žiūrėta 2009-12-01]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=349684&p_query=&p_tr2=
63. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. (1948). [žiūrėta 2009-12-01]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=278385&p_query=&p_tr2=
64. Žemaitis, V. Bendravimo prasmė. (1992). Vilnius: Lietuvos etinės kultūros d-ja "Ethos"
65. Žukauskienė. (2008). Karjeros vystymas. [žiūrėta 2008-10-05]. Prieiga per internetą: <http://distance.ktu.lt/>
66. 2009 m. darbo rinkos tendencijų apžvalga [žiūrėta 2010-01-15]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos/UserDispForm.aspx?ID=42&Source=http%3A%2F%2Fwww.ldb.lt%2FInformacija%2FDarboRinka%2FPuslapiai%2Fdefault.aspx>
67. Чердниченко, Г. А. (2009). Новое в образовании и профессиональной деятельности молодежи. Социологические исследования, 7. p. 119-125.

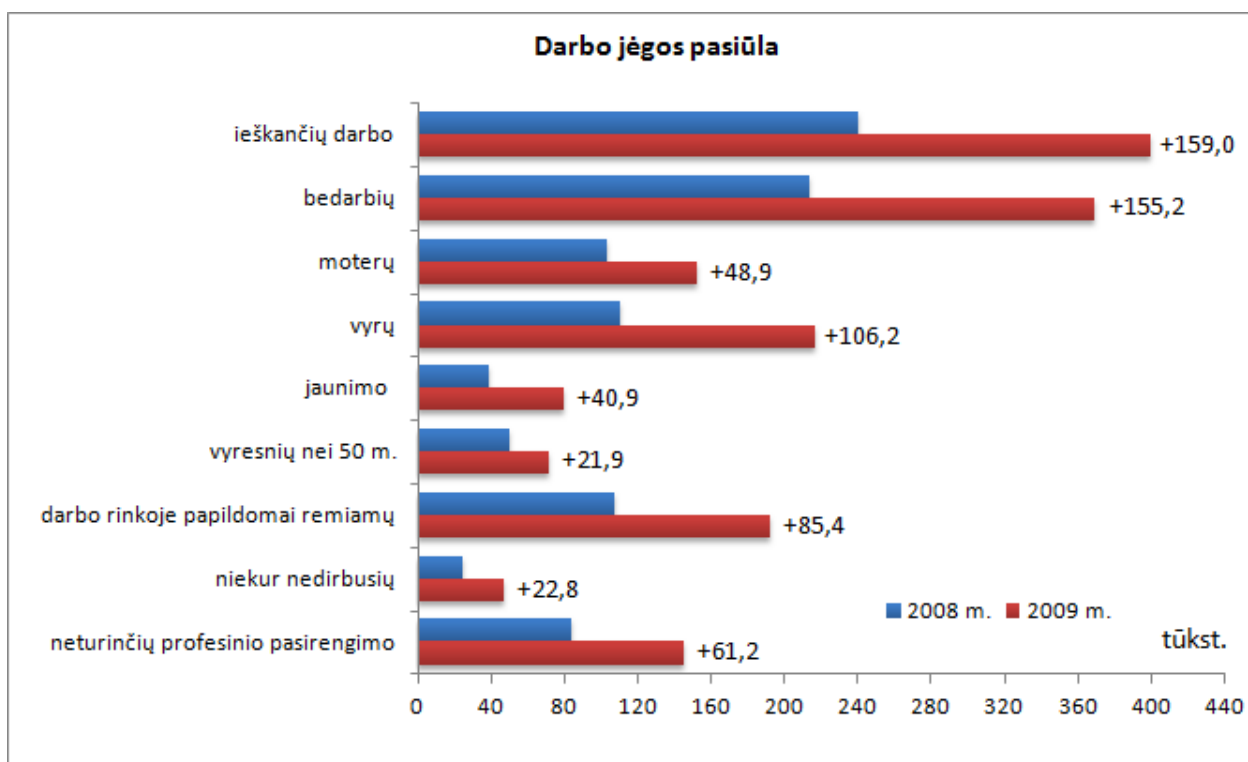
PRIEDAI

2009 m. darbo rinkos tendencijos Lietuvoje



Šaltinis: 2009 m. darbo rinkos tendencijų apžvalga [žiūrėta 2010-01-15]. Prieiga per internetą:
<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos/UserDispForm.aspx?ID=42&Source=http%3A%2F%2Fwww.ldb.lt%2FInformacija%2FDarboRinka%2FPuslapiai%2Fdefault.aspx>

2009 m. darbo rinkos tendencijos Lietuvoje



Šaltinis: 2009 m. darbo rinkos tendencijų apžvalga [žiūrėta 2010-01-15]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos/UserDispForm.aspx?ID=42&Source=http%3A%2F%2Fwww.ldb.lt%2FInformacija%2FDarboRinka%2FPuslapiai%2Fdefault.aspx>

Absolventų įvardintų asmeninių pranašumų kokybiniai rodikliai (N_P=74, N_A=74)

Nr.	Asmeniniai pranašumai	Profesinių mokyklų absolventai	Aukštųjų mokyklų absolventai
1.	Profesiniai sugebėjimai	11 (15%)	6 (8%)
2.	Sugebėjimas greitai prisitaikyti ir mokytis, lankstumas, imlumas naujovėms	12 (16%)	20 (27%)
3.	Nuoseklumas	0 (0%)	1 (1%)
4.	Punktualumas	4 (5%)	8 (11%)
5.	Siekimas rezultato, kokybės atsidavimas darbui	9 (12%)	7 (9%)
6.	Noras mokytis ir nuolat tobulėti	6 (8%)	4 (5%)
7.	Didelis susidomėjimas savo profesija	2 (3%)	1 (1%)
8.	Kruopštumas	5 (7%)	10 (13%)
9.	Atsakingumas	8 (11%)	24 (32%)
10.	Kvalifikacijos kėlimas užsienyje	1 (1%)	0 (0%)
11.	Darbo kompiuteriu įgūdžiai	1 (1%)	1 (1%)
12.	Mokėjimas dirbti papildomus darbus	1 (1%)	2 (3%)
13.	Geris bendravimo įgūdžiai	16 (22%)	35 (47%)
14.	Atkaklumas, tikslo siekimas	0 (0%)	5 (7%)
15.	Noras pirmauti	0 (0%)	1 (1%)
16.	Savarankiskumas	0 (0%)	1 (1%)
17.	Vairuotojo pažymėjimas	0 (0%)	2 (3%)
18.	Išradingumas	0 (0%)	1 (1%)
19.	Darbštumas	14 (19%)	15 (20%)
20.	Profesinės žinios	0 (0%)	3 (4%)
21.	Užsispyrimas	1 (1%)	1 (1%)
22.	Energingumas	0 (0%)	9 (12%)
23.	Žingeidumas	0 (0%)	3 (4%)
24.	Organizuotumas	0 (0%)	2 (3%)
25.	Kūrybiškumas	1 (1%)	1 (1%)
26.	Užsienio kalbų mokėjimas	0 (0%)	5 (7%)
27.	Jaunatviškumas	1 (1%)	1 (1%)
28.	Patirtis profesinėje srityje	3 (4%)	7 (9%)
29.	Sugebėjimas spręsti iškilusias problemas	0 (0%)	1 (1%)
30.	Sąžiningumas	10 (13%)	10 (13%)
31.	Taupumas	1 (1%)	0 (0%)
32.	Mokėjimas dirbti naudojant naujas technologijas	1 (1%)	0 (0%)
33.	Praktiškumas	1 (1%)	0 (0%)
34.	Atvirumas	1 (1%)	0 (0%)
35.	Igytas išsilavinimas ir profesinė kvalifikacija	3 (4%)	1 (1%)
36.	Neturėjimas žalingų įpročių	2 (3%)	0 (0%)
37.	Originalumas	1 (1%)	0 (0%)
38.	Tvarkingumas	1 (1%)	0 (0%)
39.	Lojalumas	0 (0%)	1 (1%)
40.	Verslumas	0 (0%)	1 (1%)
41.	Meilė žmonėms	0 (0%)	1 (1%)

42.	Kantrybė	0 (0%)	1 (1%)
43.	Mobilumas	0 (0%)	1 (1%)
44.	Reprezentatyvi išvaizda	0 (0%)	1 (1%)
45.	Logiškas mąstymas	0 (0%)	1 (1%)

4 priedas

ANKETA

Mielas absolvente,

Maloniai prašome Jūsų dalyvauti apklausoje, kurios tikslas yra išsiaiškinti absolventų poreikius bei įsidarbinimo galimybes, siekiant suteikti efektyvesnę pagalbą darbo paieškoje ir darbo vietos išsaugojime.

Ši apklausa yra anoniminė, tyrimo rezultatai bus apibendrinami.

Dėkojame už pagalbą

1. **Pažymėkite savo lytį.** Apveskite Jums tinkamo atsakymo numerį

Vyras	Moteris
1.	2.

2. **Pažymėkite, kokio tipo mokymo įstaigą Jūs baigėte?** Apveskite Jums tinkamo atsakymo numerį.

Profesinę mokyklą	Aukštąją mokyklą
1.	2.

3. **Užrašykite studijų programos, pagal kurią studijavote, pavadinimą**

.....

4. **Užrašykite Jūsų įgytos profesinės kvalifikacijos pavadinimą:**

.....

5. **Įvardinkite, kurios Jūsų ypatingos savybės ir sugebėjimai yra Jūsų pranašumai prieš kitus kandidatus, mėginant įsidarbinti tose pačiose pareigose?**

.....

6. **Ar manote, kad norėdamas sėkmingai įsidarbinti ir įsitvirtinti darbe, turite pasikeisti, patobulėti?** Pažymėkite vieną atsakymą. Apveskite Jums tinkamo atsakymo numerį.

1.	Manau, kad turėčiau labai pasikeisti, stipriai patobulėti
2.	Manau, turėčiau patobulinti kai kuriuos savo sugebėjimus, savybes
3.	Manau, kad šiuo metu mano turimų sugebėjimų ir savybių visiškai pakanka sėkmingam įsidarbinimui ir įsitvirtinimui darbe

4.	Šiuo klausimu neturiu nuomonės
----	--------------------------------

7. Jei 6-ajame klausime pažymėjote 1 arba 2 atsakymo variantus, **įvardinkite konkrečiai, kurias savo savybes, sugebėjimus ar kt. norėtumėte tobulinti?**

.....

.....

.....

8. **Ar Jums svarbu, ką apie Jus mano aplinkiniai, kokį įspūdį sudarote jiems? Pažymėkite vieną atsakymą.** Apveskite Jums tinkamo atsakymo numerį.

Labai svarbu	Svarbu	Galbūt	Nesvarbu	Visai nesvarbu
1.	2.	3.	4.	5.

9. **Kurie iš išvardintų tikslų, Jūsų manymu, yra bendravimo darbe tikslai?** Pasirinkite Jums tinkantį atsakymo variantą ir toje grafoje parašykite X ženklą. Pažymėkite kiekvieną atsakymą.

		Taip	Nežinau	Ne
1.	Keistis nuomonėmis			
2.	Tenkinti savo socialinius poreikius			
3.	Daryti įtaką vienas kitam			
4.	Pamatyti save „kitų akimis“			
5.	Suvokti ir pažinti kitą žmogų			
6.	Gauti ir suteikti informacijos			

10. **Kuriais atvejais, Jūsų manymu, žmogui būtina mokytis?** Pasirinkite Jums tinkantį atsakymo variantą ir toje grafoje parašykite X ženklą. Pažymėkite kiekvieną atsakymą.

		Taip	Nežinau	Ne
1.	Norint įsigyti profesiją, kvalifikaciją			
2.	Siekiant sėkmingai atlikti savo darbo užduotis			
3.	Norint išlaikyti užimamą poziciją, pareigas tam tikroje darbovietėje			
4.	Siekiant tobulėti profesinėje srityje			
5.	Ieškant darbo			
6.	Perėjus į aukštesnes pareigas			

11. Kokiais būdais Jūs ieškote darbo? Apveskite visų Jums tinkamų atsakymų numerius.

1.	Esu patalpinę (-usi) savo skelbimą dėl darbo spaudoje
2.	Peržiūriu darbo skelbimus internete, spaudoje
3.	Atsiliepdamas (-a) į mane sudominusius darbo skelbimus, siunčiu savo gyvenimo aprašymą (CV)
4.	Atsiliepdamas (-a) į mane dominančius darbo skelbimus, skambinu darbdaviams
5.	Esu užsiregistravęs (-usi) darbo paieškos portaluose ir patalpinę (-usi) juose savo CV
6.	Kreipiuosi į organizacijas, kuriose norėčiau dirbti, net jei tuo metu jos neskelbia darbuotojų paieškos
7.	Kreipiuosi į pažįstamus, draugus ir pan., prašydamas (-a) padėti susirasti tinkamo darbo
8.	Kreipiuosi į privačią (ias) įsidarbinimo tarnybą (-as)
9.	Laukiu man patrauklių darbo pasiūlymų
10.	Kita. Nurodykite

12. Kas, Jūsų manymu, labiausiai lemia darbdavių pasirinkimą atrankos į laisvą darbo vietą metu? Pažymėkite ne daugiau kaip tris atsakymus. Apveskite Jums tinkamų atsakymų numerius.

1.	Gailestis dėl ypač sunkios kandidato asmeninės situacijos ar materialinės padėties
2.	Įspūdingas gyvenimo aprašymas ir (arba) motyvacinis laiškas
3.	Tinkama profesinė kvalifikacija ir patirtis
4.	Rekomendacijos iš buvusių darbdavių
5.	Kuo skubesnis kandidato atsiliepimas į pasirodžiusį darbo skelbimą
6.	Pasirodymas atrankos pokalbio metu
7.	Kita. Nurodykite

13. Pažymėkite tas savybes, kurias, Jūsų manymu, labai vertina darbdaviai. Apveskite Jums tinkamų atsakymų numerius.

1.	Optimizmas	8.	Sugebėjimas planuoti savo veiklą
2.	Maloni išvaizda	9.	Mokėjimas spręsti iškilusias problemas
3.	Sugebėjimas bet kuriuo atveju drąsiai išsakyti savo nuomonę	10.	Orientacija į rezultatą
4.	Siekimas palaikyti gerą organizacijos vardą ir įvaizdį	11.	Gerai bendravimo įgūdžiai
5.	Atsakingumas	12.	Rūpinimasis įmonės ateitimi

6.	Nuolatinis tobulėjimas	13.	Sugebėjimas padėti taupyti
7.	Sugebėjimas išvelgti ir įvardinti buvusio darbdavio trūkumus	14.	Energingumas

14. Trumpai išvardinkite, kokių profesinių žinių, įgūdžių ir gebėjimų Jūs turite

.....

.....

.....

*Šiandien karjera suprantama kaip tai, kas tęsiasi visą žmogaus gyvenimą ir yra susiję su asmeniui reikšmingais socialiniais vaidmenimis, profesija, darbu.
Liko du paskutiniai, tačiau labai svarbūs anketos klausimai.*

15. Sunumeruokite karjeros valdymo etapus pagal tai, kokia seka, Jūsų manymu, jie turi būti įgyvendinami.

Nr.	
	Strategijos (veiklų sekos) numatymas
	Grįžtamojo ryšio ir karjeros įvertinimas
	Strategijos taikymas
	Savęs ir aplinkos pažinimas
	Tikslo nustatymas

16. Kas, Jūsų manymu, gali teisingiausiai įvertinti ar asmens karjera sėkminga? Pažymėkite tik vieną atsakymą. Apveskite Jums tinkamo atsakymo numerį.

1.	Darbdavys	5.	Pats asmuo
2.	Artimieji	6.	Niekas negali įvertinti
3.	Profesionalus karjeros konsultantas	7.	Kita. Įrašykite.....
4.	Tiesioginis vadovas darbovietėje	8.	Neturiu nuomonės

Dėkui už atsakymus!

Tyrimą atlieka ir šią anketą sudarė Šiaulių universiteto Edukologijos katedros Karjeros edukologijos studijų programos magistrantūros Neakivaizdinio skyriaus II kurso studentė Giedrė Paliulienė