

VILNIAUS UNIVERSITETAS
LIETUVOS SOCIALINIŲ TYRIMŲ CENTRAS

Vikinta Rosinaitė

KARJEROS SAMPRATOS KONSTRAVIMAS LIETUVOJE

Daktaro disertacija
Socialiniai mokslai, sociologija (05 S)

Vilnius, 2010

Disertacija rengta 2004–2010 metais Vilniaus universitete.

Mokslinis vadovas: prof. habil. dr. Arvydas Virgilijus Matulionis (Lietuvos socialinių tyrimų centras, socialiniai mokslai, sociologija – 05 S).

Mokslinis konsultantas: prof. dr. Arūnas Poviliūnas (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, sociologija – 05 S).

TURINYS

ĮVADAS	4
I. TEORINĖS-METODOLOGINĖS DISERTACINIO TYRIMO PRIELAIDOS	14
1.1. KLASIKINĖS KARJEROS TEORIJOS: DAUGIADALYKINIS POŽIŪRIS	14
1.2. KONSTRUKTYVIZMAS IR SOCIALINIS KONSTRUKCIONIZMAS KARJEROS TYRIMUOSE.....	25
1.2.1. <i>Konstruktivizmo ir socialinio konstrukcionizmo perskyra</i>	26
1.2.2. <i>Karjeros tyrimai konstruktivizmo ir socialinio konstrukcionizmo požiūriu</i>	30
1.2.3. <i>Karjeros konstravimo teorija</i>	32
1.3. P. L. BERGERIO IR T. LUKMANO SOCIALINIO KONSTRUKCIONIZMO TRADICIJA .37	
1.4. KARJEROS SAMPRATOS KONSTRAVIMO DISERTACINIO TYRIMO METODOLOGINĖS GAIRĖS	44
II. KARJEROS SAMPRATOS KAITA	48
2.1. PROFESINIO IR KARJEROS ORIENTAVIMO SAMPRATOS	48
2.2. ORGANIZACINĖS IR INDIVIDUALIOS KARJEROS SAMPRATOS	54
2.3. KARJEROS SAMPRATOS RAIDOS KRITIKA	61
2.4. KARJEROS SAMPRATOS RETROSPEKTYVA LIETUVOJE	66
2.4.1. <i>Profesinio orientavimo samprata tarpukario Lietuvoje</i>	67
2.4.2. <i>Profesinio orientavimo ir organizacinės karjeros samprata LTSR</i>	70
III. KARJEROS SAMPRATOS KONSTRAVIMAS LIETUVOS RESPUBLIKOJE	81
3.1. KARJEROS SAMPRATOS OBJEKTYVACIJA	81
3.1.1. <i>Akademinio diskurso karjeros samprata</i>	82
3.1.2. <i>Viešosios politikos diskurso karjeros samprata</i>	93
3.2. KARJEROS SAMPRATOS EKSTERNALIZAVIMAS	97
3.2.1. <i>Karjeros paslaugų sistema Lietuvoje</i>	97
3.2.2. <i>Lietuvos karjeros paslaugų sistemos kūrimo šaltiniai</i>	104
3.3. KARJEROS SAMPRATOS INTERNALIZACIJOS INSTRUMENTŲ ANALIZĖ	116
3.3.1. <i>Karjeros paslaugų srityje vykdytų nacionalinių projektų rezultatai</i>	117
3.3.2. <i>Karjeros paslaugų srityje vykdytų institucinių projektų rezultatai</i>	122
IV. KARJEROS PASLAUGŲ SISTEMA LIETUVOJE: EMPIRINIŲ TYRIMŲ REZULTATAI	133
4.1. TYRIMUOSE NAUDOTA KARJEROS SAMPRATA	139
4.2. KARJEROS PASLAUGOS KONSULTANTŲ POŽIŪRIU	142
4.3. KARJEROS PASLAUGOS JŲ GAVĖJŲ POŽIŪRIU	150
4.3.1. <i>Karjeros paslaugos švietimo sistemos dalyvių požiūriu</i>	151
4.3.2. <i>Karjeros paslaugos darbo rinkos dalyvių požiūriu</i>	160
DARBO IŠVADOS	168
LITERATŪRA	175

IVADAS

Karjeros terminas kildinamas iš lotynų kalbos žodžio *carraria* ir reiškia kelią, kryptį ar veiksmų eigą (Greenhaus, Callanan, 2006). Iki industrinės revoliucijos individualus profesinių sprendimų priėmimas ir profesinis mobilumas beveik neegzistavo, tad siekti karjeros tapo aktualu tik poindustrinėje visuomenėje. Tikrai XIX a. pradžioje karjeros sąvoka buvo apibrėžta kaip progresyvus profesinės veiklos kelias. Keičiantis karjerų darymo aplinkai, kito ir karjeros samprata. XX a. pirmojoje pusėje industrializuotose Vakarų visuomenėse įsivyravo profesinio orientavimo samprata, kurios pagrindinė idėja buvo suorientuoti žmogų tinkamiausiai profesijai ar darbo vietai. Nuo penktojo dešimtmečio karjeros tyrėjai sparčiai skleidė idėją, kad karjera nėra vienkartinis mokymo programos, profesijos ir/ar darbo vietos pasirinkimas, o visą gyvenimą trunkantis procesas. Profesinį orientavimą keitė karjeros orientavimas, įsivyravo organizacinės karjeros samprata, kuriai būdingas darbo vietos ilgalaikiškumas ir saugumas, profesinis stabilumas, linijinis kilimas aukštesni profesinių pozicijų hierarchijoje, lojalumas vienai organizacijai, įvairūs atpildo mechanizmai, užimtumas pagal įgytą specialybę ir pan. Pastarųjų dviejų dešimtmečių socialinio, ekonominio, demografinio, technologinio, organizacinio konteksto, kuriame individai ir siekia karjeros, pokyčiai sąlygojo individualios karjeros sampratos atsiradimą.

Su šia karjeros sampratos raida susijusių diskusijų atsiradimas mokslinėje literatūroje yra pagrįstas dichotomijomis tarp senosios organizacinės ir naujosios individualios karjeros sampratos – individas ar organizacija, karjera kaip subjektyvi ar objektyvi patirtis, sena ar nauja (Cohen & Mallon, 1999). Teigiama, kad senoji karjeros samprata yra nebeadekvati šiandienos kontekstui, todėl ją turi pakeisti naujoji karjeros samprata ir ją lydinčios karjeros formos (Arthur, Rousseau, 1996; Arnold, Jackson, 1997; Peiperl, Baruch, 1997; Arthur, Claman, DeFillippi, 1995; Hall, 1976). Kai kurie autoriai (pavyzdžiui, Collin, Young, 2000; Cohen, Duberley, Mallon, 2004 ir kt.) mano, kad toks tradicinis pozityvistinis požiūris karjeros teorijoje vyrauja

dar ir šiandien. Tai turėjo įtakos minėtos dichotomijos išlikimui ir plėtojimui. Mokslinėje literatūroje pasirodžiusią kritiką dėl naujosios karjeros sampratos išplitimo ir adekvatumo šių dienų kontekstui (Gunz, Evans, Jalland, 2000; Osterman, 1996; Gunz, Evans, Jalland, 2000; Moynagh, Worsley, 2005; McDonald, Brown, Bradley, 2005; Baruch, 2006; Kidd, 2008) užgožė paplitęs pritarimas tradiciniam mąstymui ir jam būdingoms dichotomijoms (Hirsch, Shanley, 1996; Hutton, 1995).

Disertacijoje remiamasi alternatyvia – socialinio konstrukcionizmo teorija, leidžiančia peržengti iki šiol karjeros teorijoje dominavusias dichotomijas tarp to, kas suprantama kaip senoji, tradicinė, biurokratinė arba organizacinė karjera, ir naujosios, individualios arba asmeninės karjeros, kurios būdingesnės pozityvistinei tyrimų perspektyvai. Šis teorinis požiūris leidžia į karjeros sampratos konstravimo instrumentų analizę įtraukti ne tik mokslinį žinojimą, t. y. nagrinėti ne tik akademinę karjeros sampratą, bet ir viešosios politikos atstovų, praktikų ir tyrėjų formuojamą karjeros sampratą.

Disertacijoje tęsiamas socialinio konstrukcionizmo tradicijos taikymas karjeros tyrimuose (Savickas, 2002, 2005; Collin, Young, 2000; Young, Collin, 2004 ir kt.), pasitelkiant P. L. Bergerio (Berger) ir T. Lukmano (Luckmann) socialinio konstrukcionizmo teoriją. Pasirinktas teorinis-metodologinis požiūris leidžia peržengti teorinį redukcionizmą, kuris daugeliu atvejų apribojo su karjeros samprata susijusių tyrimų nuodugnumą ir platumą, ir leidžia paliesti tuos klausimus, kurių nepaliečia kitos teorinės-metodologinės perspektyvos. Socialinis konstrukcionizmas ragina abejoti tradiciniu supratimu ir analizuoti procesus, kuriuos pasitelkus vienoks ar kitoks supratimas virsta natūraliu arba tikru. Šis požiūris karjeros sampratos konstravimo procesui analizuoti pasiūlo mechanizmą, susidedantį iš objektyvacijos, internalizacijos ir eksternalizacijos etapų, apimantį tiek teorijos, tiek tyrimų, tiek socialinės politikos, tiek kasdieninės praktikos analizę.

Darbo tikslas ir uždaviniai

Darbo tikslas – pasitelkus socialinio konstrukcionizmo teoriją išanalizuoti karjeros sampratos formavimą Lietuvoje.

Tikslo įgyvendinimui keliami šie darbo uždaviniai:

- 1) apibrėžti karjeros sampratos konstravimo teorinį-metodologinį analizės mechanizmą;
- 2) aptarti karjeros sampratos kaitą industrializuotose Vakarų šalyse ir Lietuvoje;
- 3) atlikti karjeros sampratos konstravimo analizę Lietuvos akademiniam ir viešosios politikos diskursuose;
- 4) išnagrinėti Lietuvos karjeros paslaugų sistemos struktūrą ir jos kūrimo šaltinius;
- 5) atlikti Lietuvoje įgyvendintų, tiesiogiai su karjeros paslaugų sistema susijusių, nacionalinių ir institucinių projektų metu sukurtų produktų ir paslaugų analizę;
- 6) ištirti kuriamą karjeros paslaugų sistemą Lietuvoje karjeros konsultantų ir šių paslaugų gavėjų požiūriais.

Disertacijoje yra ginami šie teiginiai:

- 1) socialinio konstrukcionizmo teorija suteikia galimybę peržengti iki šiol karjeros teorijoje dominavusias dichotomijas tarp to, kas laikytina senąja ir naująja karjeros samprata;
- 2) karjeros sampratos kaitos analizė atskleidžia dabartinio žinojimo ir tam tikros istorinės situacijos, socialinio konteksto sąryšį, sąlygoja dabartinę karjeros suvokimą;
- 3) socialinio konstrukcionizmo tradicijos taikymas disertaciniame tyrime išplečia analizės instrumentus ir leidžia pabrėžti akademinio ir viešosios politikos žodyno karjeros srityje, Lietuvos karjeros paslaugų sistemos kūrimo šaltinių, praktinio įdirbio joje bei empirinio jos įvertinimo analizės svarbą karjeros sampratos konstravimo procese.

Mokslinis darbo naujumas

1. Darbe atliekama karjeros sampratos konstravimo analizė socialinio konstrukcionizmo tradicijos rėmuose yra naujas bandymas visuminiu požiūriu analizuoti Lietuvos karjeros sampratą, atskleidžiantis naujus arba iki šiol rečiau analizuotus šio reiškinių aspektus.

2. Darbe atliekama nei Lietuvos, nei užsienio akademiniam diskurse neaptarta Lietuvos karjeros sampratos kaitos analizė.
3. Darbe pateikta šių dienų Lietuvoje naudojamos karjeros sampratos analizė yra pirmasis bandymas susisteminti karjeros sampratas akademiniam ir viešosios politikos diskursuose.
4. Darbo naujumą sąlygoja ir Lietuvos karjeros paslaugų sistemos kūrimo šaltinių analizė.
5. Darbe atlikta Lietuvoje įgyvendintų, tiesiogiai su karjeros paslaugų sistema susijusių, nacionalinių ir institucinių projektų metu sukurtų produktų ir paslaugų analizė leido susisteminti ir įvertinti praktinį įdirbį šioje srityje.
6. Atliktų kiekybinių karjeros paslaugų sistemos įvertinimo tyrimų duomenų analizė yra tikslingas bandymas įvertinti karjeros paslaugų sistemą Lietuvoje karjeros konsultantų ir šių paslaugų gavėjų požiūriais.

Teorinė ir praktinė darbo reikšmė

Disertacijoje atliktas karjeros sampratos konstravimo Lietuvoje tyrimas papildoma negausius karjeros sampratos tyrimus Lietuvoje ir tęsia užsienio autorių tradiciją karjeros tyrimuose taikyti socialinio konstrukcionizmo požiūrį. Disertacijoje pateikiama medžiaga gali būti naudinga Lietuvoje kuriamos nacionalinės vieningos karjeros paslaugų sistemos plėtotei, numatant praktinius karjeros sampratos suvokimo sunkumus. Disertacijos turinys gali būti naudojamas ir rengiant karjeros konsultantus.

Disertacijos tema atlikti tyrimai Lietuvoje ir užsienyje

Karjera, kaip tyrimų objektas, yra itin daugiadalykinis. Daugiausia darbų šia tema publikuoja psichologijos, sociologijos ir kitų socialinių mokslų atstovai, dėmesį telkdami į skirtingus karjeros aspektus: psichologai – daugiausia į savęs pažinimą, psichologinių savybių diagnostiką, karjeros konsultavimą ir pan.; edukologai – į ugdymo karjerai poreikį, jo problematiką ir pan.; vadybininkai – į žmoniškųjų išteklių valdymą organizacijose; sociologai karjerą tyrinėja kaip socialiai sąlygotą, pabrėžia socialinės

stratifikacijos, šeimos, rasės, etninių grupių, lyties, socializacijos, socialinių institutų aspektus ir pan.

H. Guncas ir M. Peiperlis (Gunz, Peiperl, 2007) pripažįsta, kad identifikuoti, kiek darbų karjeros tema parašyta pasaulyje, yra labai sunku dėl geografinės apimties ir temų gausos. Nepaisant to, galima teigti, kad socialinių mokslų publikacijų šia tema pasaulyje daugėti pradėjo nuo 1975–1980 metų, pasirodžius pirmosioms karjeros teorijoms.

Tarp naujosios individualios karjeros šalininkų pažymėtini kaip labiausiai cituojami D. T. Holas (Hall, 1976, 1986, 2002 ir kt.), M. B. Arturas (Arthur) ir jo kolegos (DeFillippi, Arthur, 1996; Arthur, Rousseau, 1996; Arthur, Inkson, Pringle, 1999; ir kt.), J. Arnoldas (Arnold) ir C. Džeksonas (Jackson, 1997) bei kt.

Karjeros sampratos raida (nuo profesinio orientavimo iki individualios karjeros) industrializuotų Vakarų visuomenių mokslinėje literatūroje yra kritikuojama šiais aspektais: organizacinės karjeros sampratos besąlygiškas pakeitimas individualia (Gunz et al., 2000; Osterman, 1996; Gunz, Evans, Jalland, 2000); situacinio konteksto ribojama individo autonomija savarankiškai daryti individualią karjerą (Moynagh, Worsley, 2005); individualios karjeros sampratos universalumas, pritaikant ją bet kuriai rinkos ekonomikai, profesijai ar ekonominiam sektoriui (McDonald, Brown, Bradley, 2005); individualios karjeros koncepcijos sąlyginis naujumas (Baruch, 2006); organizacijų įtakos išnykimas darant asmenines karjeras (Baruch, 2006); objektyvių karjeros sėkmės rodiklių (pavyzdžiui, finansinės sėkmės) sumenkinimas (Baruch, 2006); visą gyvenimą trunkančios darbo sutarties nauda tiek individams, tiek darbdaviams (Kidd, 2008); dinamiškas darbo rinkų pobūdis (Baruch, 2006) ir t. t.

Taikant socialinio konstrukcionizmo teorinę perspektyvą karjeros tyrimuose turimas nemažas įdirbis. Atliktus tyrimus galima suskirstyti į tuos, kurių tyrimo objektas yra jau sukonstruoti dariniai, ir tuos, kurie domisi, kaip yra konstruojamos vienos ar kitos prasmės ir socialinės tikrovės aspektai. Antrosios tyrimų grupės, besidominčios konkrečių socialinių konstrukčių

karjeros srityje formavimu, duomenų analizė rodo, kad atliktas didelis darbas tyrinėjant karjeros kaip proceso konstravimą, tačiau karjeros sampratos konstravimo tyrimų nedaug. Taikant socialinio konstrukcionizmo teoriją karjeros tyrimuose labiausiai pasižymėjo M. L. Savickas (Savickas, 2002; 2005), A. Kolinas ir R. Jangas (Collin, Young, 2000; Young, Collin, 2004) ir kt.

Lietuvos akademinėje bendruomenėje vis dar stokojama tyrimų karjeros tematika. Darbų šia tema čia pradėjo daugėti tik nuo 2000 metų. Ypač 2003 metais išaugo straipsnių skaičius, o nuo 2004 metų reguliariai kasmet apsiginama nors viena disertacija kajeros tematika. Lietuvoje šioje srityje produktyviausi: K. Pukelis, D. Garnienė, A. Pundzienė, L. Navicienė, T. Jovaiša ir kt. Pažymėtinos ir parengtos disertacijos atskirais karjeros klausimais (daugiausia jų edukologijos srityje): B. Jatautaitė (1991a), V. Stanišauskienė (1991), R. Petrauskaitė (1995), E. Danilevičius (2004), A. Urbonienė (2005), D. Garnienė (2006), R. Orenienė (2006), R. Čiutienė (2006), A. Augustinienė (2007), N. Petkevičiūtė (2007a), A. Valackienė (2001). Lietuvoje karjeros tema išleista tik viena mokslinė monografija – R. Kučinskienės „Ugdymo karjerai metodologija“ (2003a).

Lietuvoje beveik nėra tyrinėjama egzistuojanti karjeros samprata, jos transformacijas lemiantis kontekstas, karjeros paslaugų sistemos kūrimo šaltiniai ir t. t. Karjeros sampratos analizę fragmentiškai atliko V. Stanišauskienė ir N. Večkienė (1999), T. Lileikienė ir R. Petkevičiūtė (2003), A. Valackienė (2000), A. Zdanevičius (2004), A. Palujanskienė ir A. Pugevičius (2004). Minėtose publikacijose daugiausiai laikomasi tradicinio pozityvistinio požiūrio į karjerą.

Siekiant įgyvendinti darbe iškeltą tikslą ir uždavinius yra taikomi šie tyrimo metodai.

⇒ *Mokslinės literatūros analizė* taikoma siekiant suformuoti teorinį-metodologinį disertacinio darbo tyrimo instrumentą; išnagrinėti karjeros sampratos kaitą, atskleidžiant karjeros sampratos kilmę bei raidą industrializuotose Vakarų visuomenėse ir Lietuvoje; taip pat atliekant

Lietuvos mokslininkų karjeros sampratos analizę. P. L. Bergerio ir T. Lukmano (Berger, Luckmann, 1999) socialinės tikrovės konstravimo proceso etapai (internalizacija, objektyvacija ir eksternalizacija), atspindintys visuomenę kaip objektyvią ir subjektyvią tikrovę, yra naudojami kaip teorinis-metodologinis instrumentas, skirtas karjeros sampratos konstravimo Lietuvoje analizei.

- ⇒ *Dokumentų analizė* naudojama siekiant atlikti Lietuvos viešosios politikos diskurse naudojamos karjeros sampratos analizę, taip pat analizuojant Lietuvos karjeros paslaugų sistemos struktūrą bei jos kūrimo šaltinius ir Lietuvoje įgyvendintų, tiesiogiai su karjeros paslaugų sistema susijusių, nacionalinių ir institucinių projektų metu sukurtus produktus ir paslaugas.
- ⇒ *Pirminių ir antrinių duomenų analizė* pasitelkiama siekiant ištirti šių dienų Lietuvos karjeros paslaugų sistemą. Darbe pristatoma penkių sociologinių tyrimų duomenų analizė.
 - „Profesinio orientavimo centrų steigimo tinklo projekto parengimas“ (2006) (disertacijos autorė atliekant šį tyrimą neprisidėjo).
 - „Profesinio konsultavimo būklės šalyje analizė“ (2006) (disertacijos autorės indėlis atliekant šį tyrimą buvo vienos iš tikslinių tyrimo grupių (bedarbių) tyrimo duomenų analizavimas).
 - „Studentų *career development* kompetencijų ir paslaugų kokybės įvertinimas“ (2007) (disertacijos autorės indėlis atliekant šį tyrimą: tyrimo koordinavimas, tyrimo metodologijos parengimas, tyrimo atrankos formavimas, statistinės paklaidos skaičiavimas, tyrimo klausimyno rengimas, bandomųjų tyrimų duomenų rinkimas ir jų statistinė analizė, tyrimo duomenų rinkimas ir jų statistinė bei aprašomoji analizė, ataskaitos rengimas ir tyrimo duomenų viešinimas įvairiuose praktinio pobūdžio seminaruose).

- „Atvirojo informavimo paslaugų įvertinimo tyrimas“ (2007a, 2007b, 2007c) (disertacijos autorė atliekant šį tyrimą neprisidėjo).
- „Pilotinio karjeros valdymo kompetencijų ugdymo modelio efektyvumo įvertinimas“ (2008) (disertacijos autorės indėlis atliekant šį tyrimą: tyrimo koordinavimas, tyrimo metodologijos parengimas, tyrimo atrankos formavimas, tyrimo klausimyno rengimas, tyrimo duomenų rinkimas ir jų statistinė bei aprašomoji analizė, ataskaitos rengimas ir tyrimo duomenų viešinimas įvairiuose praktinio pobūdžio seminaruose).

Darbo struktūra

Disertacijos struktūrą sudaro įvadas, keturios pagrindinės dalys, darbo išvados, literatūros sąrašas.

Pirmojoje darbo dalyje yra pristatomos disertacijos teorinės-metodologinės prielaidos: daugiadalykinis požiūris į karjerą, socialinio konstrukcionizmo ir konstruktyvizmo teorijos indėlis į karjeros tyrimus, P. L. Bergerio ir T. Lukmano socialinio konstrukcionizmo tradicijos pagrindinės teorinės išvalgos ir jų taikymas disertacijos karjeros sampratos konstravimo tyrime.

Antrojoje darbo dalyje yra analizuojama karjeros sampratos kilmė bei raida industrializuotose Vakarų visuomenėse ir Lietuvoje.

Trečioji darbo dalis skirta šių dienų Lietuvos karjeros sampratos konstravimo proceso objektyvacijos, eksternalizacijos ir internalizacijos etapų analizei. Čia analizuojama akademinio ir viešosios politikos diskursų karjeros samprata, karjeros paslaugų sistemos Lietuvoje struktūra ir jos kūrimo šaltiniai, taip pat Lietuvoje įgyvendintų, tiesiogiai su karjeros paslaugų sistema susijusių, nacionalinių ir institucinių projektų metu sukurtų produktų ir paslaugų analizė.

Ketvirtojoje darbo dalyje, atsižvelgiant į penkių kiekybinių tyrimų rezultatus, analizuojamos tyrime naudotos karjeros sampratos, pateiktas karjeros paslaugų sistemos Lietuvoje empirinis įvertinimas karjeros paslaugų gavėjų ir teikėjų akimis.

Darbo pabaigoje suformuluojamos darbo išvados, pasiūlomos tolesnės teorinių ir empirinių tyrimų disertacijos tema galimybės, pateikiamas naudotų literatūros šaltinių sąrašas.

Pagrindinės darbe naudojamos sąvokos

Socialinis konstrukcionizmas (angl. *social constructionism*) teigia, kad „tam tikros srities žinios yra mūsų socialinės praktikos ir institucijų arba sąveikos ir sąlygų aptarimo tarp atitinkamų socialinių grupių produktas“ (Gasper, 1999, p. 855). Kitaip tariant, socialinis konstrukcionizmas teigia, kad žinios yra kuriamos, performuojamos ir palaikomos socialinių procesų ir kad žinojimas bei socialinis veiksmas sąlygoja vienas kitą. Socialinis konstrukcionizmas mažiau nei konstruktyvizmas domisi arba netgi visai nesidomi kognityviniais procesais, lydinčiais žinių konstravimą.

Konstruktyvizmas (angl. *constructivism*) teigia, kad kiekvienas individas mintyse konstruoja patirties pasaulį per kognityvinius procesus. Konstruktyvistai domisi, kaip mes sužinome ir kaip mes plėtojame prasmes. Šie individo viduje vykstantys procesai sujungia žinias (arba prasmes) į išankstines schemas (asimiliacija) arba pakeisdami schemas taip, kad jos atitiktų aplinką (akomodacija) (Piaget, Inhelder, 1969).

Eksternalizavimas (angl. *externalization*) – tai vienas iš trijų socialinės tikrovės konstravimo proceso etapų, kuris yra susijęs su žinojimo ateityje programavimu, kitaip tariant, tuo, kad pažinu arba pažintina, kas ateityje gali tapti arba taps žinojimu (Berger, Luckmann, 1999).

Objektyvacija (angl. *objectivation*) – tai vienas iš trijų socialinės tikrovės konstravimo proceso etapų, susijęs su subjektyvių prasmų, procesų, veiksmų, nuostatų ir t. t. suobjektyvinimu, kuris įvyksta kalbos dėka, o objektyvuotos prasmės suvokiamos ir perduodamos kitiems kaip žinojimas (Berger, Luckmann, 1999).

Internalizacija (angl. *internalization*) – tai vienas iš trijų socialinės tikrovės konstravimo proceso etapų, susijęs su karjeros socializacija, kurios metu internalizuojami – suvokiami ir interpretuojami – objektyvūs procesai. Dėl to pasaulis individui tampa subjektyviai realus ir prasmingas. Internalizacijos

metu individas nekuria naujų prasmių, tiesiog jas perima iš jau egzistuojančio pasaulio, o jos dėka objektyvuotas socialinis pasaulis, sukurtas eksternalizacijos metu, perkeliamas į individo sąmonę vykstant socializacijai (Berger, Luckmann, 1999).

Karjera (angl. *career*) disertacijoje, remiantis socialinio konstrukcionizmo teorija, suprantama kaip socialinis konstruktas, kuris yra konstruojamas: 1) veikėjui sąveikaujant su socialine aplinka; 2) judant laike ir erdvėje; 3) sujungiant praeitį, dabartį ir ateities aspiracijas, įkūnijant tęstinumo idėją.

Viešoji politika (angl. *public policy*) – tai valdžios institucijų, oficialių asmenų elgsena, veiksmai, veiklos kurso pasirinkimas ir praktinis jo įgyvendinimas politikos procese (Raipa, 2002, p. 11).

Diskursas (angl. *discourse*) – visuma idėjų, sąvokų ir kategorijų, kurios yra kuriamos, atkuriamos bei keičiamos tam tikrais socialiniais veiksmais, ir kurias pasitelkus fizinei bei socialinei realybėms yra suteikiamos reikšmės (Hajer, 1995, p. 44).

I. TEORINĖS-METODOLOGINĖS DISERTACINIO TYRIMO PRIELAIIDOS

Siekiant išanalizuoti Lietuvoje konstruojamą karjeros sampratą, pirmojoje darbo dalyje pristatomas disertacijos teorinis-metodologinis pagrindas. Čia aptiriamos tiek pagrindinės klasikinės karjeros teorijos, tiek alternatyvus (socialinio konstrukcionizmo ir konstruktyvizmo) požiūris į karjerą, taip pat argumentuojamas socialinio konstrukcionizmo tradicijos, kaip teorinio-metodologinio disertacijos tyrimo pagrindo, pasirinkimas, atskleidžiamas šios teorijos argumentacinis turinys ir galiausiai pristatomos karjeros sampratos konstravimo disertacinio tyrimo metodologinės gairės.

1.1. KLASIKINĖS KARJEROS TEORIJOS: DAUGIADALYKINIS POŽIŪRIS

Karjera, kaip tyrimų objektas, yra itin daugiadalykinis ir ypač pastaruosiu metu vis dažniau atliekami daugiadalykiniai karjeros tyrimai. Daugiausia darbų šia tema mokslinėje literatūroje randama iš psichologijos ir sociologijos, taip pat ir vadybos, ekonomikos, edukologijos bei kitų socialinių mokslų. Skirtingų mokslų atstovai dėmesį telkia į skirtingus karjeros aspektus. Daugialypis skirtingų mokslininkų požiūris į karjerą leidžia formuoti platų ir integralų požiūrį į šį tyrimų objektą.

Galima išskirti du pagrindinius karjeros teorijai atstovaujančius mokslus – psichologiją ir sociologiją. Šiame skyriuje pristatomi šitų mokslų rėmuose sukurti karjeros teorijos pamatai.

Psichologijos mokslo perspektyva

Psichologijos mokslo atstovai, lyginant su kitų socialinių disciplinų mokslininkais, yra bene aktyviausi kuriant ir plėtojant karjeros teorijas. Psichologinėje karjeros teorijoje dėmesys telkiamas ties individualių asmenybės skirtumų nulemtu karjeros siekimo procesu. Psichologijos teorijų

gausa ir šio darbo tikslas sąlygojo sprendimą, kad šitame skyriuje bus aptariamoms tik pačios pagrindinės – klasikinės psichologijos teorijos, pasirodžiusios 1950–1960 metais: E. Ginzbergo (Ginzberg, 1951) profesijos rinkimosi teorija (angl. *theory of occupational choice*), D. E. Superio (Super, 1953, 1957) profesinės raidos teorija (angl. *vocational development theory*), A. Rou (Roe, 1956, 1957) asmenybės vystymosi ir profesijos pasirinkimo teorija (angl. *personality development and occupational choice*), J. L. Holando (Holland, 1959) profesinių asmenybės tipų teorija (angl. *theory of vocational personalities*) ir kt. Šių išvardytų psichologinių teorijų argumentacinį turinį vertėtų glaustai aptarti.

Priešingai nei kitose karjeros teorijose, D. E. Superio ir E. Ginzbergo teorijose į karjerą žiūrima ne kaip į vienkartinį profesijos pasirinkimą, bet kaip į procesą, susidedantį iš tam tikrų pakopų. E. Ginzbergas (1951), atlikęs gausius laisvai profesiją galinčių rinktis asmenų tyrimus, patvirtino hipotezę, kad profesijos pasirinkimas yra procesas, dažniausiai prasidedantis 11-aisiais gyvenimo metais ir besitęsiantis 6–10 metų. Šių tyrimų rezultatų pagrindu buvo suformuluoti *trys profesijos rinkimosi proceso etapai*: fantazijų, ieškojimų/bandomasis ir realistinis. *Fantazijų periodą* geriausiai apibūdina vaikų žaidimai, kada vaikai įsivaizduoja esantys tam tikrų profesijų atstovais ir bando dirbti jų darbą. Žaisdami mažieji tampa išymiais sportininkais, astronautais, gydytojais, kino žvaigždėmis ir t. t. Taip iš šios veiklos jie gauna malonumą, nekreipiant dėmesio į realius jų gebėjimus ir galimybes. *Ieškojimų, arba bandomasis, periodas* yra padalytas į 4 stadijas – susidomėjimo, gebėjimų, vertybių ir pereinamojo laikotarpio. Susidomėjimo stadija prasideda tada, kai vaikas ima domėtis ir suprasti, ką jis mėgsta ar nemėgsta. Gebėjimų stadijoje vaikas suvokia, kad kai kuriuos dalykus gali atlikti geriau nei kiti. Vertybių stadija prasideda nuo supratimo, kad kai kurie dalykai jam yra svarbesni už kitus. Pereinamojo laikotarpio stadija pasižymi pasitikėjimu savimi ir profesijų supratimu bei perkelia asmenį į realistinį etapą. *Realistinis periodas* prasideda nuo tyrinėjimų stadijos, kada asmuo mokosi profesijos arba pradeda dirbti. Tolesnė stadija – *kristalizacija*, kada susidaromas konkretus

karjeros modelis ir žmogus pasirenka, kokį darbą norėtų dirbti. Paskutinė specializacijos stadija yra pasiekama, kai asmuo baigia studijas ir įgyja pasirinktą profesiją arba pasirenka konkretų, specifinį darbą. E. Ginzbergas teigė, kad profesijos rinkimasis yra negrįžtamas, nes nei chronologiškai, nei psichologiškai individas negali grįžti į tą amžiaus tarpsnį, nors besikeičiantis karjeros tikslų ir darbo pasaulio atitikimas yra nuolat revizuojamas.

E. Ginzbergo teorija yra kritikuojama. Visų pirma dėl atliktų tyrimų rezultatų pritaikymo kitoms grupėms (tyrimai buvo atlikti su JAV vidurinio ir aukščiausiojo socialinio sluoksnio baltaisiais vyrais, kilusiais iš protestantiškų arba katalikiškų anglosaksų šeimų, gyvenančiais miestuose ir besimokančiais vidurinėje mokykloje). Antra, dėl jos nepakankamo lankstumo, turint galvoje prielaidas nukrypimui nuo daugeliui būdingos tam tikrame amžiuje profesijos rinkimosi eigos. Nepaisant to, E. Ginzbergo profesijos rinkimosi teorijos vertę sudaro profesijos rinkimosi proceso išskleidimas.

Apibendrinęs iki tol atliktus tyrimus karjeros srityje ir dalį jų atlikęs savarankiškai, D. E. Superis (1953, 1957) profesinės raidos teoriją (angl. *vocational development theory*) pagrindė penkiais karjeros raidos etapais (augimo, tyrinėjimo, integravimosi, įsitvirtinimo, silpnėjimo/pasitraukimo), kuriuos tenka pereiti kiekvienam žmogui. Mokslininkas profesinį augimą arba karjeros sprendimų priėmimą suvokia kaip dalį visą gyvenimą trunkančio asmens raidos proceso. Jis teigia, kad profesijos pasirinkimas yra ilgas, nenutrūkstamas procesas, o ne vienkartinis faktas ar įvykis. „Renkantis profesiją reikia padaryti daugybę sprendimų, atmetant netinkamas alternatyvas ir pasirenkant reikiamas, kol galiausiai, šio ilgo proceso pabaigoje yra pasiekiamas profesijos pasirinkimas“ (Super, 1957, p. 184). Pasirodžius Superio darbams, kuriuose jis siūlė tirti ne profesijos pasirinkimą, o karjerą kaip visą gyvenimą trunkantį darbinės veiklos kelią, įvyko lūžis, po kurio dauguma ir šių dienų mokslininkų, rašančių karjeros tematika, sutinka, kad karjera yra procesas, o ne vienkartinis profesinio kelio pasirinkimas.

Superis karjeros darymą sieja ne tik su karjeros raidos pakopomis, bet ir su *savivaizdžiu*, kuris šioje teorijoje suprantamas kaip savo fizinių ir psichinių

būsenų, veiksmų ir procesų suvokimas praeities, dabarties ir ateities atžvilgiu. Savivaizdis yra gana pastovi ir daugiau ar mažiau įsisąmoninta bei išgyventa individo vaizdinių ir nuomonių apie save sistema, kuria vadovaudamasis žmogus sąveikauja su kitais ir vertina pats save. Kitaip sakant, tai žmogaus nuostata savo paties atžvilgiu. Asmenybės savivaizdis šioje teorijoje atlieka svarbų vaidmenį – tai karjeros pasirinkimų pagrindas. Adekvatus savęs supratimas yra pamatinė sėkmingo profesijos pasirinkimo prielaida. *Savivaizdžio ir karjeros darymo susiejimas* yra pagrindinis D. E. Superio įnašas į karjeros teoriją. Šis požiūris tapo pagrindu daugeliui tyrimų siekiant nustatyti, kaip savivaizdis atsiskleidžia karjeros darymo procese.

Dar viena svarbi išvalga Superio teorijoje, reflektuojama daugelyje vėlesnių teorijų, yra tai, kad, be darbo vaidmens, žmogus per savo gyvenimą vienu metu atlieka daugybę kitų vaidmenų, kurie vienas kitą veikia – sėkmė atliekant vieną vaidmenį skatina sėkmę kituose ir atvirkščiai (Super, 1990; Osborne ir kt., 1997). Superis pripažino, kad karjeros darymui įtakos turi tiek biografija, tiek psichologiniai, tiek socialiniai veiksniai.

Esminiai D. E. Superio teorijos teiginiai, pagrindę daugelį vėlesnių tyrimų ir teorijų, pažymi, kad karjeros darymas yra visą gyvenimą trunkantis procesas ir kad asmenybės savivaizdis kinta visą gyvenimą, atsižvelgiant į kiekviename jo etape patiriamas įtakas.

A. Rou (Roe, 1956, 1957) asmenybės vystymosi ir profesijos pasirinkimo teorija teigia, kad *ankstyvoji vaikystės patirtis* yra stipriai susijusi su profesijos pasirinkimu ir karjeros darymu. Autorė pateikė tris bazinius vaikų ir tėvų santykių tipus: emocinis susitelkimas į vaiką, jo vengimas ir priėmimas tokio, koks jis yra. Pirmajam tipui būdinga tai, kad vaikų ir tėvų santykiai gali svyruoti nuo pernelyg besirūpinančio iki kraštutinai reiklaus, keliančio itin didelius reikalavimus. Antrasis tėvų ir vaikų elgsenos tipas – vengimas – svyruoja nuo aplaidumo ir nepriežiūros iki atstūmimo ir nepripažinimo. Trečiajam tipui būdinga tai, kad tėvai prisiima už vaikus visišką atsakomybę, padeda spręsti jų problemas, puoselėja jų savarankiškumą ir nepriklausomybę. Remiantis šia teorija, vaikystės pasitenkinimas ir frustracijos vaidina

reikšmingą vaidmenį asmeniui siekiant pasitenkinimo pasirinktoje veikloje ir renkantis karjeros kryptį, kuris yra sietinas su dar vaikystėje susiformavusia poreikių hierarchija. Išskiriamos *dvių tipų profesijos* (Roe, Siegelman, 1964): orientuotos į žmones ir orientuotos į daiktus. Individai, kurių vaikystėje vyravo šilti, palaikantys santykiai ir kurių poreikių hierarchijoje bendravimas ir prisirišimas yra aukštai vertinami, bus laimingi pasirinkę pirmojo tipo profesijas. O tie asmenys, kurių vaikystėje vyravo šalti, atstumiantys, abejingumu grįsti santykiai, bus labiau patenkinti pasirinkę antrojo tipo profesijas.

Nepaisant pagrindinės šios teorijos tezės – *santykių tarp vaiko ir tėvų klimatas lemia poreikių, interesų ir nuostatų formavimąsi, kuris yra reikšmingas renkantis profesiją* (t. y. svarbaus indėlio į karjeros teoriją), A. Rou teorija labiausiai yra kritikuojama dėl jos empirinio patikrinimo stokos: 1) tėvai santykiuose su vaikais nėra tokie nuoseklūs, kaip teigiama teorijoje, todėl sukuriama begalė kintamųjų, kuriuos tyrime sunku sistemaiškai pagrįsti ir valdyti; 2) tėvas ir mama dažnai turi skirtingą auklėjimo ir elgesio su vaikais stilių. Kad ir kaip būtų, Rou teorija buvo viena pirmųjų teigusių, kad asmenybė, vaikystės įvykiai, tėvų įtaka ir psichologiniai žmogaus poreikiai yra reikšmingi renkantis profesiją ir priimant karjeros sprendimus (Osipow, Fitzgerald, 1996).

J. L. Holandas (Holland, 1959), kaip pagrindinis *profesinių asmenybės tipų teorijos* atstovas, iškėlė hipotezę, kad profesijos pasirinkimas yra asmenybės išraiška, kuri atspindi žmogaus motyvaciją, žinias, asmenybę ir gebėjimus. Tam tikra profesija atspindi tam tikrą gyvenimo būdą, aplinką. Holandas teigia, kad žmonės yra susiformavę profesijų stereotipus ir tipiškus įvaizdžius. Savo ir profesijos vaizdinių lyginimas ir šio lyginimo rezultato priėmimas ar atmetimas yra pagrindinis profesijos pasirinkimo veiksnys. Asmuo renkasi profesiją, norėdamas patenkinti savo asmeninę profesinę orientaciją. Jei jis ją gerai žino, tikėtina, kad pasirinks tinkančią profesiją. Holandas taip pat pripažįsta, kad asmenybė nėra vienintelis veiksnys, darantis įtaką profesijos

pasirinkimui. Tarp jų dar minima ir socialinė klasė, tėvų profesijos, ekonominės sąlygos, geografija.

Holandas daro prielaidą, kad dauguma žmonių gali būti suskirstyti į *šešis asmenybės ir profesinės aplinkos tipus* – realistinis, intelektualus/tiriamasis, meninis, visuomeninis/socialinis, verslusis ir konvencionalusis/biurokratinis. Realistinio tipo atstovai (pavyzdžiui, mechanikai, amatininkai, ūkininkai) teikia pirmenybę fiziniam darbui ir įvairių įrankių bei mechanizmų naudojimui. Tiriamojo tipo atstovai (pavyzdžiui, biologai, medikai, elektrikai) mėgsta mokslinius tyrimus, spręsti problemas, analizuoti ir pan. Meninio tipo žmonės (pavyzdžiui, muzikantai, aktoriai, architektai) mėgsta laisvą, nesuvaržytą kūrybą, rašymą, muziką, dramą, šokį, turi vaizduotę ir pan. Visuomeniškai žmonės (pavyzdžiui, socialiniai darbuotojai, mokytojai, patarėjai) linkę bendrauti su žmonėmis, juos mokyti ir jiems padėti. Verslojo tipo atstovai (pavyzdžiui, pardavėjai, vadybininkai, teisininkai) pirmenybę teikia situacijoms, kur jie gali įtikinėti ir valdyti žmones, siekdami organizacijos tikslų ar ekonominio pelno, taip pat yra drąsūs, ambicingi ir pan. Konvencionaliojo tipo atstovai (pavyzdžiui, buhalteriai, tarnautojai, administratoriai) mėgsta veiklą, kuri reikalauja tvarkos, metodiško duomenų tvarkymo, apdorojimo. Kiekvienas individas gali būti priskirtas arba vienam, arba keliems tipams, todėl kiekvienam būdinga unikali šių kombinacija.

J. L. Holandas naudoja tuos pačius šešis tipus kalbėdamas apie darbo aplinką, kurią nulemia konkrečioje aplinkoje dirbantys žmonės. Jis teigia, kad yra *šešios profesinės aplinkos rūšys*, o žmonės ieško tokios aplinkos, kurioje galėtų geriausiai išreikšti savo gebėjimus, įgūdžius, polinkius, įkūnyti nuostatas ir vertybes bei prisiimti atitinkamus vaidmenis.

Apibendrinant *pagrindines psichologines karjeros teorijas*, galima būtų išskirti tokias teorijų grupes – orientuotos į asmenybės ir karjeros kelio pasirinkimo atitikimo teorijas bei orientuotos į karjeros raidos etapų teorijas. Jas vienijantis pagrindinis akcentas yra *vidinių subjektyvių asmenybės savikūros ir saviraiškos siekių pažinimas*. Šių teorijų pagrindu kuriami įvairūs diagnostiniai instrumentai, taikomi karjeros konsultavimo procese, sprendžiant

asmenybės ir profesijos atitikimo bei karjeros darymo klausimus. Psichologinės karjeros teorijos papildo, konkretina, tiksline atskirus karjeros raidos etapus arba jiems įtakos turinčius veiksnius, tačiau sudėtingai pritaikomos norint tirti karjeros sampratos konstravimą, neprisirišant prie konkrečių karjeros raidos etapų. Vis dėlto šios teorijos leidžia geriau pažinti karjeros fenomeną.

Sociologijos mokslo perspektyva

Nors karjeros termino istorija sociologijoje prasidėjo nuo Čikagos sociologijos mokyklos, tačiau ši tema buvo nesvetima ir ankstyviesiems sociologijos klasikams. Nebuvo „aiškiai pripažinta, jog karjera galėtų būti sėkmingai nagrinėjama kaip formali sąvoka sociologijoje iki E. Hugheso darbų“ (Barley, 1989, p. 44), tačiau nemažai klasikinės sociologijos teoretikų (reikšmingiausi jų E. Durkheimas (Durkheim, 1964) ir M. Vėberis (Weber, 1947, 1958, 1997)), tyrinėję darbą ir ekonominio gyvenimo klausimus, tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai prisidėjo prie ankstyvųjų darbų karjeros srityje, o kartu ir prie karjeros sampratos formavimo.

E. Hjuzas (Hughes) užima unikalią vietą sociologijos karjeros teorijos istorijoje. Jis dažnai vadinamas vienu šios srities pradininkų, nes sociologinė karjeros sąvoka imta naudoti kaip tik Hjuzo moksliniuose profesinės veiklos tyrinėjimuose, kurie atlikti Čikagos mokykloje. Institucijai suteikdamas centrinę vietą savo pamąstymuose, Hjuzas toliau plėtojo struktūrinių jėgų tematiką E. Durkheimo prasme¹. Anot Hjuzo, šios jėgos varžo ir formuoja

¹ E. Durkheimo susidomėjimas tuo, kaip makrolygmens struktūros veikia ir varžo individų elgseną, tiesiogiai ir netiesiogiai darė įtaką E. Hjuzo darbams. Individo darbinio gyvenimo analizę Durkheimas pateikė 1893 metų veikalė *De la division du travail social* (angl. *The Division of Labour in Society*) (1964), kurio pagrindinė tezė yra ta, kad dėl industrializacijos darbo rinkoje didėja individų funkcinė specializacija. Tokie pokyčiai sukuria sąlygas atsirasti naujos rūšies solidarumui, t. y. mechaniskąjį solidarumą industrializuotoje visuomenėje keičia organinis. Jam būdinga ekonominė žmonių tarpusavio priklausomybė, nes kiekvienam reikia prekių ir paslaugų, kurias gamina ar teikia kiti. Industrinėse visuomenėse tokį solidarumą užtikrina gerai organizuotas darbo pasidalijimas. Toks darbo pasidalijimas daro didelę įtaką socialinėms normoms ir vertybėms, kurios reflektuojasi individo profesinėje veikloje.

Minėtas E. Durkheimo veikalas apie darbo pasidalijimą darė įtaką ankstyvosioms karjeros teorijoms ta prasme, kad jo idėjos šia tema gali būti perkeltos iš visuomenės į organizacijų lygmenį, kuri autorius interpretuoja kaip tarpininką tarp visuomenės ir individo. Veikalė *De la division du travail social* (angl. *The Division of Labour in Society*) (1964) organizacijų teoretikams primenama apie dėmesio

žmogaus elgseną, prisitaikydamos prie to, kaip individai nuolat kuria prasmes ir normas organizacijų viduje. Jo nuomone, institucijos atlieka reguliuojamąją ir moralinę funkciją individų atžvilgiu, sukurdamos kolektyvinio tapatumo šaltinį. Šitaip jos sušvelnina egzistuojantį anomijos poindustrinėje visuomenėje potencialą, kartu tapdamos pirmine visuomenės funkcija ir produktyviu būdu sureguliuoja resursus, siekiant atlikti tam tikrus darbus.

E. Hjuzas tiesiogiai nagrinėjo *darbo pasidalijimą ir jo svarbą socialiniams santykiams* (Hughes, 1958). Pavyzdžiui, jis rašė, jog profesinis mobilumas „reiškia nukrypimą nuo individo moralinio pagrindo“, o tai gali pakenkti socialiniam stabilumui (Hughes, 1958, p. 30–31). Kaip ir E. Durkheimas, jis domėjosi darbo pasidalijimu: „Darbo pasidalijimas yra daugiau nei techninis reiškinys, jis turi daugybę socialinių-psichologinių niuansų“ (Hughes, 1958, p. 73). Šis suvokimas leido Hjuzei apibrėžti darbą kaip svarbiausią dalyką, esantį tarp individo ir visuomenės, kuris „skatina sąveiką“ (1958, p. 75).

Nors ir nedaug užuominų Hjuzo darbuose apie M. Vėberį, tačiau jo idėjų įtaka akivaizdi. Pavyzdžiui: „Polinkis į [...] karjeros biurokratizavimą nepanaikina individo kovos, ieškant savo vietos ir tapatumo darbo pasaulyje, bei kolektyvinių pastangų profesinėje veikloje, išsivaduojant nuo kontrolės darbo su kitais ir kitų labai sąlygomis“ (Hughes, 1958, p. 8).

sutelkimą ties tuo, kaip karjeros ribos ir darbo apimtis skirtingose organizacijose veikia profesinių grupių susitelkimą. Šios grupės užima svarbią vietą Durkheimo analizėje. Įvykus industrializacijai, profesinės grupės įgijo ypatingą svarbą ne tik dėl savo potencialių ekonominių paslaugų, bet ir dėl savo sugebėjimo daryti moralinę įtaką: „Tai, ką mes matome profesinėje grupėje, yra moralinė jėga, sugebanti sulaikyti individo *ego*, išlaikyti dvasingą bendro solidarumo sentimentą“ (Durkheim, 1964, p. 14). Jo pamąstymai apie profesines grupes tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai atsispindi vėlesnėje literatūroje karjeros tema, nagrinėjančioje profesinį tapatumą, atsidavimą profesijai ir profesinę etiką.

Durkheimas pėmelys didelę specializaciją (ypač kai ją lydi socialinė nelygybė, kuri, anot jo, pakerta socialinį susitelkimą) įžvelgė kaip industrializacijos grėsmę (Durkheim, 1964, p. 301). Darbo pasidalijimas gali paskatinti socialinę integraciją tik tada, kai specializacija nėra susijusi su hierarchiniu statusu, kuris suformuoja individualaus pranašumo prarają. Tai iš dalies siejasi su karjeros raida ir kūrimu, nes iš anksto nulemta ir/ar apribota karjeros raida individams visuomenėje ar netgi organizacijoje turi neigiamas pasekmes kolektyvine prasme. Siekiant susiaurinti žmonių kasdienės profesinės veiklos apimtį iki tam tikrų ribotumų, individai pradeda kentėti nuo anomijos, kuri pakerta kolektyvinės visumos stabilumą.

Taigi E. Durkheimo supratimas apie tai, kaip darbo pasidalijimas formuoja socialines normas ir individų profesinius gyvenimus, o profesinės grupės veikia kolektyvinę moralę, kokios gali būti perdėtos profesinės specializacijos ir karjeros raidos apribojimo pasekmės, netiesiogiai pasireiškia ankstyvuosiuose karjeros tyrimuose.

Hjuzas taip pat buvo sunerimęs dėl kapitalizmo potencialo dehumanizuojančiai veikti darbą. Jis rašė, jog mobilizuojant žmones ir paverčiant darbą esmine žmogaus tikrove, kapitalizmas „ištrina asmens praeitį taip, kad jis galėtų būti visiškai mobilizuotas atlikti savo misiją“ (Hughes, 1958, p. 32).

1937 metais publikuotame veikle *Institutional Office and the Person* E. Hjuzas rašo apie formaliai valdomų įstaigų bruožus, įskaitant tai, kaip įstaigos nustato ir paskiria individo vaidmenį ir statusą (cit. pagal Barley, 1989). Jis taip pat atkartoja M. Vėberio sampratą apie statuso priskyrimą pabrėždamas, kad įstaigos gali bendrauti pasitelkdamos ritualus (pavyzdžiui, priesaikos davimas, kaip Hipokrato priesaika gydytojams), kurie išskirtų įstaigos darbuotojus iš kitų (Hughes, 1958). Hjuzas taip pat domėjosi, kaip skirtingo statuso profesijos yra apibrėžiamos ir apribojamos, pakartodamas susirūpinimą „profesijų nepralaidumu išoriniam požiūriui ir intervencijai“ (Hughes, 1958, p. 86).

Šis susidomėjimas profesijos ir profesinės veiklos ribomis sukūrė Čikagos universitete savitą mokslinių tyrinėjimų lauką. E. Hjuzo studentai atliko vienus reikšmingiausių etnografinių profesijos ir profesinės veiklos tyrinėjimų, įskaitant klasikinius tyrinėjimus apie medicinos mokslų diegimą medikų profesijos studentams, taip pat ir tyrinėjimus apie šokėjo karjerą, profesionalius vagis ir tuberkulioze sergančius pacientus.

E. Hjuzas (1937, cit. pagal Barley, 1989, p. 49) atskleidžia *subjektyvios ir objektyvios karjeros dvilypumą*, t. y. karjeros „dvipusiškumą“, kaip vertingą turtą. Pirmiausia karjera – tai statusas ir aiškiai apibrėžtos pareigos, antra vertus – požiūris į gyvenimą kaip į visumą, įvairių požymių ir gyvenime vykstančių veiksmų prasmės interpretacija (Hughes, 1937). Objektyvi karjera atspindi institucinius vaidmenis, o subjektyvi karjera – žmonių prisitaikymą prie šių vaidmenų (Barley, 1989). Laikas sudaro pagrindą sėkmingai statusų suteikimo plėtotei. Daugialypiuose vaidmenyse atsispindi daugialyčiai aspektai, kurių savo karjeroje žmonės yra veikiami, prisiima atsakomybę bei įgauna pripažinimą.

Priešingai nei psichologijos mokslo atstovus, sociologus mažai domino ir domina karjeros konsultavimas, asmenybės savybių, kurios daro poveikį individo karjeros siekiams, tyrimai ir pan. Daugiausia sociologų moksliniai interesai karjeros srityje koncentruojasi ties statuso įgijimo veiksniais, apimančiais socioekonominį šeimos statusą, individo lytį, rasę ir pan.

Todėl nenuostabu, kad keletą pastarųjų dešimtmečių karjeros sociologinių tyrinėjimų dėmesio centre daugiausia buvo profesinės veiklos pasirinkimo vertikalioji (prestižo) dimensija, nes ji artimiausiai susieta su tolimesniu įsitvirtinimu socioekonominėje hierarchijoje.

V. Siuelas (Sewell), A. Haleris (Haller) ir M. A. Štrausas (Strauss, 1957) bei kiti tyrinėjo sociologinius kintamuosius, susijusius su profesinės veiklos pasirinkimu ir pasiekimais, plėtojo sociologija pagrįstas profesinės veiklos pasirinkimo teorijas. Septintajame dešimtmetyje su darbu ir profesija susijusiuose sociologiniuose tyrimuose dominavo statuso įgijimo teorija (angl. *status attainment theory*), pagrįsta statuso įgijimo modeliu (Blau, Ducan, 1967). Šis modelis nurodo, kad asmens profesinį statusą lemia jo išsilavinimo lygis, kuris priklauso nuo tėvų socialinio statuso, t. y. remiantis šiuo modeliu galima nustatyti asmens profesinės veiklos prestižo lygį pagal jo socialinę kilmę. Statuso įgijimo teorijoje domimasi klausimais, susijusiais su tuo, kokią įtaką daro socialinis statusas profesinės veiklos pasirinkimui ir pasiekimams joje.

Šis santykinai labai paprastas modelis susilaukė nemažai kritikos labiausiai dėl dviejų aspektų (Bibb, Form, 1977; Horan, 1978; Stolzenberg, 1978; Beck, Horan, Tolbert, 1978): 1) kai kurie sociologai kritikavo netinkamai pasirinktus šio modelio pagrindinius elementus; 2) kitų kritikos argumentai buvo susiję su šio modelio neužbaigtumu. Netrukus po šio modelio publikavimo, pasirodė dar du straipsniai (Sewell, Haller, Portes, 1969; Sewell, Haller, Ohlendorf, 1970), kuriuose P. M. Blau (Blau) ir O. D. Dukano (Ducan) modelis buvo papildytas teze, kad tarp tėvų socialinio statuso ir jų palikuonių akademinį bei profesinį pasiekimų įsiterpia sociopsichologiniai procesai, dar buvo pridėtas ir akademinio įvertinimo veiksnys. Šitaip statuso įgijimo modeliu buvo siekiama

nuspėti ir profesinės veiklos pasiekimus, dėmesį koncentruojant į protinių sugebėjimų ir socialinių-psichologinių procesų tyrimus. Tačiau šis modelis, nepaisant kritikos, buvo labai plačiai taikomas tuometiniuose tyrimuose (Sewell, Hauser, 1975; Alexander, Eckland, 1975; Alexander, Eckland, Griffin, 1975; Featherman, Hauser, 1978; Otto, Haller, 1979; Picou, Carter, 1976; Porter, 1974; Rehberg, Rosenthal, 1978; Hauser, Tsai, Sewell, 1983; Jencks et al., 1972, Jencks, Crouse, Mueser, 1983). Sociologų susidomėjimas profesinės veiklos pasirinkimu koncentravosi ties vykstančio tarp kartų mobilumo mechanizmais, o dauguma statuso įgijimo teorijų tyrimų buvo atlikta tarp kartų vykstančios kaitos, kartais vadinamos *vertikaliu mobilumu*, tema; čia buvo domimasi individo profesinės veiklos ir tėvo profesinės veiklos vaidmens nuspėjimu.

Sociologai domisi karjeros pasirinkimu ir jos darymu pirmiausia dėl pasekmių socioekominei nelygybei ir mobilumui. *Profesinė veikla* yra svarbus veiksnys, lemiantis asmens statusą bendruomenėje, uždirbamas pajamas, gerovę ir gyvenimo stilių. Pastarųjų metų tyrimuose sociologai išplėtė profesijos pasirinkimui ir profesinei sėkmei įtakos turinčių veiksnių sąrašą: šeimos socialinės padėties, sociopsichologinių veiksnių, prisidėjo ir lytis, rasė, bendruomenė, geografinė vietovė, kultūra ir t. t. Teigiama, kad sociologų išskirta karjeros raidą determinuojančių veiksnių visuma yra atspari karjeros darymo įtakoms. Visgi karjeros kompetencijų ugdymu bandoma neutralizuoti arba kompensuoti socialiai sąlygotas asmenybės karjeros darymo sunkumus, ugdyti socialinės aplinkos pažinimo ir jos įtakos mažinimo gebėjimus.

Sociologijos mokslo perspektyva karjeros tyrinėjimuose atskleidė, kad *karjeros sprendimų priėmimas* (tiek profesinės veiklos pasirinkimas, tiek pasiekimai) *yra socialiai sąlygotas*, todėl visiškai ir absoliučiai laisvas karjeros sprendimų priėmimas yra neįmanomas, nors individas iš dalies kontroliuoja socialinės aplinkos apibrėžtų ir siūlomų galimybių alternatyvas. Apskritai sociologinių tyrimų indėlis į karjeros teoriją labiau sietinas su profesijos pasirinkimo problemos tyrimais, kur profesijos pasirinkimas dažniausiai traktuojamas kaip socialinės stratifikacijos sistemos dalis.

Atlikta psichologijos ir sociologijos mokslų perspektyvų apžvalga karjeros teorijoje leido suformuoti integruotą požiūrį, kad individas karjerą daro atsižvelgdamas į socialinį kontekstą ir jam įtakos turinčius veiksnius, tačiau nesudarė teorinio-metodologinio pagrindo išsamiam karjeros sampratos konstravimo tyrimui.

Pastarojo meto karjera besidominčius mokslininkus labiausiai domina *karjeros sampratos pokytis*, keliami su karjeros sampratos apibrėžimu susiję klausimai. Paprastai šiuose tyrimuose neprisirišama prie vienos karjeros teorijos, laikomasi daugiadalykinio požiūrio į karjerą.

Disertacijoje daroma prielaida, kad anksčiau aptartos karjeros teorijos nėra relevantiškos karjeros sampratos konstravimo išsamiai konstravimo sąlygų ir proceso prasme analizei. Tokį analizės teorinį-metodologinį instrumentą pasiūlo socialinio konstrukcionizmo teorija. Tolesniame skyriuje aptariamas šios teorinės perspektyvos taikymas karjeros tyrimams.

1.2. KONSTRUKTYVIZMAS IR SOCIALINIS KONSTRUKCIONIZMAS KARJEROS TYRIMUOSE

Pastarųjų kelių dešimtmečių mokslinėje karjeros literatūroje pastebimas didėjantis *konstruktyvizmo* ir *socialinio konstrukcionizmo* (bendrai vadinamų konstruktyvizmų²) proveržis, o atliktose karjeros teorijos ir tyrimų apžvalgose (Savickas, 1989; Young, Collin, 2004; Cohen, Duberley, Mallon, 2004 ir kt.) pripažįstama socialinės konstrukcijos požiūrį esant naują šiai sričiai. M. L. Savickas (1993), L. Koenas, J. Duberlé ir M. Malounas (2004) bei kiti pastebėjo, kad karjeros tyrimai juda anapus pozityvizmo ir objektyvistinio mokslo. Buvo pateikta keletas užuominų apie konstruktyvistinį požiūrį kaip galimybę susieti pagrindines karjeros teorijas (Savickas, Lent, 1994).

² Terminas „konstruktyvizmai“ vartojimas daugiskaita yra perimtas iš J. D. Raskino (Raskin, 2002) praktikos konstruktyvizmą ir socialinį konstrukcionizmą apibendrinti vienu – konstrukcionizmą – terminu.

Svarbu pažymėti, kad kai kurie autoriai, analizuojantys socialinės konstrukcijos teorinę poziciją (pavyzdžiui, Spivey, 1997; Raskin, 2002 ir kt.) ar taikantys jas karjeros tyrimuose (pavyzdžiui, Young, Collin, 2004 ir kt.), skirtingus akcentus išryškinančias tokias teorinės perspektyvas kaip socialinis konstrukcionizmas ir konstruktyvizmas naudoja sinonimiškai, pirmenybę teikdami konstruktyvizmo terminui. Terminai „konstruktyvizmas“ ir „konstrukcionizmas“ mokslinėje literatūroje karjeros tema vartojami taip savitai ir nenuosekliai, kad kartais panašu, jog autoriai ignoruoja jų apibrėžimus. Todėl jei kalbama apie kitų autorių indėlį į karjeros tyrimus taikant konstruktyvizmą tradiciją, pirmiausiai reikėtų atskirti konstrukcionizmo ir konstruktyvizmo sampratas.

1.2.1. Konstruktyvizmo ir socialinio konstrukcionizmo perskyra

Kalbant paprastai, konstruktyvizmas sutelkia dėmesį į prasmės bei socialinio pasaulio kūrimą per individualius, kognityvinius procesus, o konstrukcionizmas pabrėžia, jog socialinis pasaulis tampa tikras per socialinius procesus ir sąveiką. Visgi ši paprasta takoskyra slepia įvairovę ir nevienarūšiškumą tiek šių teorinių pozicijų viduje, tiek tarp jų. Taigi siekiant suvokti šių teorinių požiūrių indėlį į karjeros tyrimų sritį, reikėtų nuodugniau atskirti šias teorines pozicijas.

Konstruktyvizmas

Konstruktyvistinis požiūris atsirado raidos ir kognityvinėje psichologijoje, o jo svarbiausi paminėtini atstovai yra J. Bruneris (Bruner, 1990), G. A. Kelis (Kelly, 1955), Ž. Pježė (Piaget, 1969), E. Glazerfeldas (Glaserfeld, 1993) ir L. S. Vygotskis (Vygotsky, 1978). *Konstruktyvizmas* teigia, kad kiekvienas individas mintyse konstruoja patirties pasaulį per kognityvinius procesus. Jis skiriasi nuo tradicinės loginio pozityvizmo pažiūros tvirtindamas, kad pasaulis negali būti pažįstamas tiesiogiai, o tik per konstrukciją, kuri suformuota pasitelkus mintį. Konstruktyvistai domisi, kaip mes sužinome ir kaip mes

plėtojame prasmes. Šie individo viduje vykstantys procesai sujungia žinias (arba prasmes) į išankstines schemas (*asimiliacija*) arba pakeisdami schemas taip, kad jos atitiktų aplinką (*akomodacija*) (Piaget, Inhelder, 1969).

Visoje konstruktyvistinėje grupėje vyrauja keletas skirtingų pozicijų. Trys iš jų yra dažnai minimos (pvz., Gergen, 1999, 2001b). Radikalieji konstruktyvistai, tokie kaip E. Glazefeldas (1993), teigia, kad realybę konstruoja būtent individo protas. Nuosaukieji konstruktyvistai, tokie kaip G. A. Kelis (1955) ir Ž. Pježė (1969), pripažįsta, kad individualios konstrukcijos atsiranda sisteminio santykio su išoriniu pasauliu plotmėje. Galiausiai socialiniai konstruktyvistai, tokie kaip J. Bruneris (1990) ir L. S. Vygotskis (1978), pripažįsta, jog individo prasmų konstravimas yra kildinamas iš socialinių santykių ir veikiamas jų.

J. Martinas (Martin) ir J. Sugarmanas (Sugarman, 1999) tvirtino, kad konstruktyvizmo „nesėkmė“ slypi jo pasitikėjime „individualiai nepriklausomu kognityvinio konstravimo procesu aiškinti, kaip individai sugeba dalytis tokia didele socialine patirtimi, interpretuoti, suprasti, daryti poveikį ir koordinuoti savo veiksmus vienas kito atžvilgiu“ (p. 9). Jie teigia, kad konstruktyvizmas postuluoja ypač individualistinį požiūrį, nesiremdamas socialine sąveika, kontekstais ir diskusijomis, dėl kurių įmanomas ne tik savo atvaizdas, prasmės kūrimas, autobiografija, o ir karjeros konstravimas. Tam tikra apimtimi šią „nesėkmę“ spręsti bando socialiniai konstruktyvistai (Bruner, 1990; Vygotsky, 1978), gilindamiesi į socialinius aiškinimus. Šitaip socialinis konstruktyvizmas priartėja prie konstrukcionizmo.

Konstrukcionizmas

Paprastai tariant, *konstrukcionizmas* (dažnai vadinamas socialiniu konstrukcionizmu) nuo *konstruktyvizmo* (o kartu ir nuo socialinio konstruktyvizmo) skiriasi savo labiau socialiniu nei individualiu orientuotumu. Svarbu pažymėti, kad skirtumai tarp socialinio konstrukcionizmo ir tradicinių pozityvistinių sampratų kai kuriuos konstrukcionistus veikia labiau nei skirtumas tarp socialinės ir individualios orientacijos. Pavyzdžiui, K. J.

Gergen (Gergen, 2001a) teigia, kad pozityvistai negali pasinaudoti moksliniu tikslumu siekdami pagrįsti objektyvias žinias apie pasaulį.

Remiantis *socialiniu konstrukcionizmu* manoma, kad „žinios tam tikroje srityje yra mūsų socialinės praktikos ir institucijų arba sąveikos ir sąlygų aptarimo tarp atitinkamų socialinių grupių produktas“ (Gasper, 1999, p. 855). Bendrai tariant, socialinis konstrukcionizmas teigia, kad žinios yra kuriamos, performuojamos bei palaikomos socialinių procesų ir kad žinojimas bei socialinis veiksmas sąlygoja vienas kitą. Socialinis konstrukcionizmas mažiau arba netgi visai nesidomi kognityviniais procesais, lydinčiais žinių konstravimą. J. Martinas ir J. Sugarmanas (1999) teigė, kad dėmesys šiems procesams socialiniame konstravime užgožiamas žinių konstravimu kaip socialinės sąveikos procesu. Taigi socialinis konstrukcionizmas dėl kitokio požiūrio į žinių konstravimą yra dar vienas konstruktyvizmų šeimos skiriamasis bruožas. Tarp pagrindinių socialinio konstrukcionizmo asmenybių minimi šie sociologijos mokslo atstovai – P. L. Bergeris (Berger) ir T. Lukmanas (Luckmann, 1999), G. H. Mydas (Mead, 1934).

Kaip epistemologija, socialinis konstrukcionizmas teigia, kad *žinojimas yra nulemtas istorijos ir kultūros ypatybių; kad kalba sudaro, o ne atspindi realybę ir yra minties prielaida bei socialinio veiksmo forma; kad tyrimo dėmesys turėtų būti sutelktas į sąveiką, procesus ir socialinę praktiką*. Svarbu pabrėžti, jog socialinis konstrukcionizmas teigia, kad kažkas yra socialiai konstruojama, ir pateikia ne vien nuorodas į šios konstrukcijos istorinį ir kultūrinį kontekstą, bet ir patį socialinės tikrovės konstravimo mechanizmą, t. y. kaip socialinis pasaulis konstruojamas pasitelkus socialinius procesus. Be to, K. J. Gergen (2001b) pasisakė, kad socialinis konstrukcionizmas „užduoda naujovišką klausimų rinkinį – dažnai vertinamąjį, politinį ir pragmatinį – dėl individo atliekamų pasirinkimų“ (p. 2). Jis pažymėjo, kad kai kurie socialiniai mokslininkai laiko ją „empiriškai perspektyvia teorija“, aptariančia žinių konstravimą visose socialinėse ir kultūrinėse srityse.

V. Buras (Burr, 1995), A. Kolas (Collin) ir R. Jangas (Young, 2003) išskyrė *pagrindines socialinio konstrukcionizmo prielaidas*.

- Socialinis konstrukcionizmas kviečia suabejoti tradiciniu supratimu bei suvokti procesus, dėl kurių toks supratimas pavirsta natūraliu arba tikru.
- Supratimas apie pasaulį neturėtų būti laikomas statišku ar neišvengiamu, bet traktuojamas kaip istoriškai ir kultūriškai susiformavęs, besikeičiantis ir besiplėtojantis laike ir erdvėje.
- Socialinis konstrukcionizmas aiškina žinojimo kaip interaktyvaus proceso konstravimą. Savo kasdienėje veikloje žmonės kuria ir perkuria realybės versijas socialinės praktikos metu. Todėl tai, ką mes laikome tikru žinojimu, yra tai, kas šiuo metu yra priimtina kaip toks. Žinojimo konstravimas šia prasme yra derybų procesas, kurio metu tam tikroms interpretacijoms teikiama pirmenybė, o kitos nuslopinamos.
- Tam tikros tikrovės versijos sąlygoja tam tikras veiksmo formas, palikdamos nuošalyje kitas. Pasak K. J. Gergeno (1996), „kaip tik individas, būdamas socialiai sukonstruotas, galutinai nulemia žmonių veiksmų modelius“ (p. 146).

Apibendrinant *socialinio konstrukcionizmo ir konstruktyvizmo perskyros* apibūdinimą reikėtų paminėti, jog Oksfordo sociologijos žodyne (Marshall, 1998) teigiama, kad konstruktyvizmo terminas vartotinas psichologijos moksle, o socialinio konstrukcionizmo teorija yra sociologijos mokslo prerogatyva. Siekiant išvengti terminologinės maišaties, disertacijoje remiamasi socialinio konstrukcionizmo teorine tradicija, kurios pagrindiniais atstovais laikomi P. L. Bergeris ir T. Lukmanas. Šios teorinės pozicijos ištakos yra siejamos su sociologijos klasikų E. Durkheimo, K. Markso (Marx), G. H. Mydo (Mead), A. Šiuco (Schütz) darbais. Taip pat F. Nyčės (Nietzsche) idėjomis, kurios formavo bendrą palankų intelektualinį foną atsirasti žinojimo sociologijai, bei istoricizmo teze, kad kiekvieną istorinę situaciją galima suprasti tik jos pačios požiūriu.

1.2.2. Karjeros tyrimai konstruktyvizmo ir socialinio konstrukcionizmo požiūriu

Disertacijoje pasirinkta *socialinio konstrukcionizmo teorinė perspektyva*, tačiau aptariant skirtingų mokslininkų įnašą į karjeros teoriją bus apžvelgiami tyrimai, atlikti remiantis tiek konstruktyvizmo, tiek socialinio konstrukcionizmo teorijomis, nes kai kurių autorių tyrimuose šios dvi teorinės pozicijos sujungiamos į viena bendrą, nediferencijuotą teorinę prasmę, į kurią atsižvelgiant konstravimas yra ir individualus kognityvinis, ir socialinis procesas.

Atliktus ir publikuotus tyrimus karjeros tema galima suskirstyti į tuos, kurių tyrimo objektas yra jau sukonstruoti dariniai, ir tuos, kurie domisi, kaip yra konstruojami vienos ar kitos prasmės ir socialinės tikrovės aspektai.

Pirmajai grupei galima priskirti tyrimus, kurių metu buvo tiriamas *profesinis polinkis, kontekstas ir asmenybės bei socialinės patirties sąveika*.

Polinkio diskursas: vidinių asmens bruožų ir profesinės veiklos ypatumų atitikimo tyrimai.

Šios tyrimų temos ištakos siekia dar praėjusiame amžiuje įvykusią darbo specializaciją ir po to įsivyravusį siekį, kad darbuotojai kiek įmanoma labiau atitiktų pasikeitusias darbo pozicijas. Tik pastaraisiais metais ši tema tapo nagrinėjama konstruktyvizmų požiūriu (Cochran, 1990; Savickas, 1993 ir kt.). Savickas (2003) teigė, kad profesinės veiklos interesai ir jų matavimas yra socialiai sukonstruoti. Pavyzdžiui, jis pasiūlė atsižvelgti į interesus kaip į socialinio dalyvavimo atspindį, kaip į apraišką, atspindinčią vidinius procesus, kurie atitinkamai daro įtaką individo veiksmams.

Konteksto diskursas: karjeros ir su ja susijusių kintamųjų tyrimas socialiniame, ekonominiame, kultūriniame, istoriniame, pasaulietiniame ir kituose kontekstuose.

Konstruktyvizmai, ypač socialinis konstrukcionizmas, atliko svarbų vaidmenį *kontekstualizuojant karjeros klausimus*. Pavyzdžiui, L. Gottfredsonas (Gottfredson, 2002) tyrė prigimties ir auklėjimo sąveikos kontekstą ir tai, kaip

socialinės prasmės veikia karjeros konstravimą. A. Kolinas (Collin, 1997) ištyrė tai, kaip individas ir karjera yra susiję su supančiu socialiniu kontekstu. Santykis tarp asmens, visuomenės ir karjeros taip pat atsispindi P. Minjo (Mignot, 2004) diskusijoje apie tai, kokias socialines pasekmes turi individualus prasmės sukūrimas. M. L. Savickas (2002) nagrinėjo situacinius ir psichosocialinius „karjeros rūpesčių“ kintamuosius, kurie perkelia asmenį į socialinę aplinką, apimdami tokius klausimus kaip rizikos grupės jaunimas, organizacinė kaita, perėjimas iš mokyklos į darbą bei daugiakultūris kontekstas. Socialinis konstrukcionizmas, analizuodamas kontekstą, leidžia atskleisti *galios ir ideologijos klausimus karjeroje* (Hopfl, Hornby Atkinson, 2000; Collin, 2000; Collin, Young, 2000; Gowler, Legge, 1989; Richardson, 2000).

Subjektyvusis diskursas: asmenybės ir socialinės patirties sąveikos tyrimai.

Karjera atspindi unikalią asmenybės ir socialinės patirties sąveiką. Psichologas G. A. Kelis (Kelly, 1955) asmeninio konstravimo teorijoje teoretikams, tyrinėtojams ir praktikams pateikė gaires ir metodiką siekiant nustatyti, pavyzdžiui, ko individai yra linkę tikėtis iš darbo, kaip linkę interpretuoti darbo vaidmenį gyvenime (Neimeyer, 1992; Parr, Neimeyer, 1994). O socialinio konstrukcionizmo pripažinimas, kad prasmė yra konstruojama per kalbą tam tikrame kontekste, ypač svarbus šiam tyrimų diskursui. Tai pabrėžia poreikį karjeros teorijoje, tyrimuose ir praktikoje atsižvelgti į žmonių vartojamą kalbą interpretuojant save ir savo situacijas, į jų kalbėjimą ir įvertinimus (Hopfl, 1992; Murray, 1992).

Antrajai karjeros tema atliktų tyrimų grupei priskiriami tyrimai, susiję su *karjeros raidą lemiančių procesų analize*.

Proceso diskursas: karjeros raidą lemiančių procesų tyrimai.

Priešingai kitiems trims prieš tai aptartiems tyrimų diskursams, kurie daugiausia orientavosi į tai, kas jau sukonstruota, šis diskursas domisi tuo, *kaip atsiranda konstruojamasis darinys*. Tiriami tokie karjeros darymą lemiantys procesai kaip sprendimų priėmimas (Gati, 1986), kognityviniai ir socialiniai procesai (Lent, Brown, Hackett, 2002), visą gyvenimą trunkanti karjeros raida

(Super, 1980), taip pat ir karjeros darymą palengvinančios konsultacijos bei kitos intervencijos (Subich, Simonon, 2001). Konstruktyvistinis požiūris į konstravimo procesą karjere taip pat susijęs su karjeros tyrinėjimu (Flum, Blustein, 2000; Super, 1957), vertybėmis (Brown, 2002), asmens socializacija (Heinz, 2002) ir pan. Konstruktyvistivizmų požiūris į procesus susijęs ir su M. L. Savicko (2002) „karjeros konstravimo“ teorija, iš esmės persvarstyta D. E. Superio (1953) profesinės raidos teorija. Dauguma minėtų autorių yra konstravimo kaip individualaus proceso šalininkai, tačiau R. A. Jangas (Young), L. Valachas (Valach) ir A. Kolinai (Collin, 2002) remiasi išskirtinai socialiniu konstrukcionizmu pabrėždami prasmės konstravimą kaip socialinį procesą, vykstantį pasitelkus sudėtingus veiksmus. Jangas ir Valachas (2004) tyrė jauno asmens karjeros konstravimą, kurį siekė pavaizduoti per tėvų–vaikų santykio pagrindą.

Aptariant jau atliktą mokslininkų įdirbį karjeros tyrimuose, verta išsamiau panagrinėti vieno aktyviausių šių dienų konstruktyvizmų tradicijos šalininkų M. L. Savicko karjeros konstravimo teoriją (angl. *career construction theory*).

1.2.3. Karjeros konstravimo teorija

Karjeros konstravimo teorija (Savickas, 2002; Savickas, 2005), kurios pagrindinis atstovas M. L. Savickas, yra papildyta ir išplėsta D. E. Superio profesinės raidos teorijos³ versija. Dešimt teiginių Superio originalioje (1953) profesinės raidos teorijos formuluotėje dėl aiškumo vis buvo keičiamos bei plečiamos įtraukiant naujus tyrimus (Super, Bachrach, 1957; Super, 1981; Super, 1984; Bell, Super, Dunn, 1988; Super, 1990; Super, Savickas, Super, 1996).

Pirmasis svarbus teorijos papildymas siejasi su *sujungtų konstruktyvizmo ir socialinio konstrukcionizmo teorinių perspektyvų integravimu*. M. L. Savickas

³ Superio teorija plačiau buvo pristatyta pirmame šios darbo dalies skyriuje.

yra vienas aktyviausių konstrukcionizmus karjeros tyrimuose taikančių šių dienų mokslininkų. *Karjeros konstravimo teorija* analizuoja, kaip per asmeninį konstruktyvizmą bei socialinį konstrukcionizmą yra sudarytas profesinės veiklos pasaulis. Ji teigia, kad mes formuojame tikrovės atvaizdavimą, tačiau nekuriame pačios tikrovės. Teigiama, kad karjera kuriama sąveikaujant dviem kintamiesiems – asmenybei ir visuomenei.

Antrasis svarbus teorijos atnaujinimas yra *perėjimas prie kontekstinio interpretavimo*. Nors pradiniai profesinės raidos teorijos teiginiai nepaisė fakto, kad karjera plėtojasi socialiniame kontekste, nuo 1980-ųjų karjeros konstravimo teorija imta plėtoti taip, kad karjera būtų siejama su istorine epocha, geografinė vieta, rase ir kultūra. Laikomasi požiūrio, kad kai kontekstas formuoja individą, individas formuoja kontekstą. Ši teorija analizuoja karjerą kontekstiniu požiūriu, t. y. iš tos pozicijos, kad *raida vyksta prisitaikant prie aplinkos*. Šis kontekstas susideda iš daugelio lygių bei apima tokius kintamuosius kaip fizinė aplinka, kultūra, rasinė ir etninė grupė, šeima, kaimynai ir mokykla. Istorinė era atspindi papildomą kontekstinę dimensiją karjeros konstravime. Karjera nesiplėtoja; ji yra formuojama, nes individai renkasi tai, kas išreiškia jų vidines nuostatas bei pagrindžia jų tikslus socialinėje darbo vaidmenų tikrovėje. Paprastai tariant, karjeros konstravimo teorija teigia, kad individai formuoja savo karjerą priskirdami prasmę savo profesinei elgsenai bei patirčiai.

Galiausiai šie pokyčiai glaudžiau susiejo teorijos segmentus ir inkorporavo šių dienų atradimus karjeros srityje.

Karjeros konstravimo teorija susideda iš toliau išdėstytų šešiolikos *teiginių* (Savickas, 2002).

1. Visuomenė ir jos institucijos skirsto individo gyvenimą per socialinius vaidmenis. Individo gyvenimo struktūra, suformuota socialinių procesų, susideda iš kertinių ir antraeilųjų vaidmenų. Balansas tarp pagrindinių socialinių vaidmenų, susijusių su darbu ir šeima, skatina stabilumą, o disbalansas sukelia įtampą.

2. Profesinė veikla suteikia pagrindinį vaidmenį ir akcentą organizacijoje daugeliui vyrų ir moterų, nors kai kuriems individams šis akcentas yra antraeilis, atsitiktinis arba netgi neegzistuojantis. Tada kiti gyvenimo vaidmenys, tokie kaip studentas, tėvas, namiškis, „besimėgaujantis laisvalaikiu“ ir pilietis gali tapti kertiniais.
Asmeninės preferencijos gyvenimo vaidmenims yra iš esmės grindžiamos socialine veikla, kuri įtraukia individus bei padeda surasti vietą nelygiose socialinėse pozicijose.
3. *Individo karjeros modelis* – t. y. įgytas profesinis lygis bei darbų seka, dažnumas ir trukmė – yra nulemtas tėvų socioekonominio lygio ir asmens išsilavinimo, sugebėjimų, asmenybės bruožų, asmenybės koncepcijos bei karjeros adaptyvumo visuomenės suteikiamų galimybių sandoryje.
4. Žmonės skiriasi profesinėmis savybėmis, tokiomis kaip sugebėjimai, asmenybės bruožai ir asmenybės koncepcija.
5. Kiekviena profesinė veikla reikalauja skirtingo profesinių savybių modelio, leidžiant tam tikrą individų kiekvienoje profesinėje veikloje įvairovę.
6. Žmonės yra kvalifikuoti užsiimti skirtinga profesine veikla dėl savo profesinių savybių bei profesinės veiklos reikalavimų.
7. *Profesinės veiklos sėkmė* priklauso nuo to, kiek individai randa galimybių pasireikšti savo ryškioms profesinėms savybėms atlikdami darbo vaidmenį.
8. *Pasitenkinimo laipsnis*, kurį žmonės patiria dirbdami, yra proporcingas laipsniui, kuriam jie sugeba pritaikyti profesines asmenines koncepcijas. Pasitenkinimas darbu priklauso nuo profesinės veiklos tipo, darbinės situacijos bei gyvenimo būdo nustatymo, kada žmogus gali prisiimti vaidmenų tipus, kurie leido jam tinkamai save vertinti dėl asmeninio augimo ir tiriamosios patirties.
9. *Karjeros konstravimo procesas* yra toks, kurio metu plėtojamos ir įgyvendinamos profesinės asmenybės koncepcijos atliekant darbinis

vaidmenis. Asmenybės koncepcijos plėtojamos sąveikaujant vidinėms nuostatomis, galimybėms stebėti ir atlikti skirtingus vaidmenis. Profesinių asmenybės koncepcijų įgyvendinimas atliekant darbinius vaidmenis apima individualių ir socialinių veiksmų sintezę ir kompromisą. Ji išsirutulioja iš vaidmens atlikimo bei mokymosi iš grįžtamojo ryšio, ar vaidmuo atliktas vaizduotėje, konsultaciniame pokalbyje, ar tikroviškoje veikloje, tokioje kaip hobis, pamokos, klubai, antraeilės pareigos ar darbas.

10. Nors profesinės asmenybės koncepcijos nuo vėlyvosios paauglystės tampa vis stabilesnės, suteikiančios tam tikrą nuoseklumą pasirenkant ir pritaikant, asmenybės koncepcijos bei profesinės pirmenybės visgi bėgant laikui ir kaupiantis patirčiai kinta, kadangi gyvenimiškos situacijos ir darbas keičiasi.
11. Profesinės kaitos procesas gali būti apibūdintas kaip *karjeros stadijų maksiciklas*, charakterizuojamas kaip judėjimas tokiais periodais: augimas, tyrinėjimas, įsitvirtinimas, valdymas ir pasitraukimas. Penkios stadijos yra padalytos į periodus, pažymėtus profesinės raidos uždaviniais, kuriuos individai supranta kaip socialinius lūkesčius.
12. Augimo, tyrinėjimo, įsitvirtinimo, valdymo ir pasitraukimo miniciklas atsiranda pereinant nuo vieno karjeros etapo prie kito. Visgi kiekvieną kartą individo karjera yra destabilizuojama socioekonominių ir asmeninių įvykių, tokių kaip liga ar susižalojimas, gamyklų uždarymas ir priverstinis atleidimas iš darbo, darbo pertvarkymas ir automatizavimas.
13. *Profesinė branda* yra psichologinis darinys, kuris nurodo individo profesinės raidos laipsnį visoje karjeros stadijų sekoje, pradedant augimu ir baigiant pasitraukimu. Socialiniu požiūriu individo profesinė branda gali būti apibūdinta lyginant tai, kaip buvo susidorota su raidos uždaviniais bei su tais uždaviniais, kurie buvo tikėtini dėl chronologinio amžiaus.

14. *Karjeros adaptyvumas* yra psichologinis darinys, kuris reiškia individo pasirengimą ir šaltinius įveikimui esamų ir numanomų profesinės raidos uždavinių.

Adaptyvus nuostatų, įsitikinimų ir kompetencijų tinkamumas didėja dėl susirūpinimo, kontrolės, suvokimo ir pasitikėjimo, atsirandančio tobulėjant.

15. *Karjeros formavimas* skatinamas profesinės raidos uždavinių ir kuriamas reaguojant į šias užduotis.

16. *Karjeros konstravimas* kiekvienoje stadijoje gali būti skatinamas pokalbiais, kurių metu paaiškinamos profesinės raidos užduotys, pratimais, kurie stiprina adaptyvų tinkamumą bei veiklą, kurios dėka išaiškinamos ir įtvirtinamos profesinės asmeninės koncepcijos.

M. L. Savickas atskiria *objektyvią ir subjektyvią karjeros sampratą* teigdamas, kad objektyvi karjeros sąvoka reiškia tam tikrą pareigų, kurias užima asmuo nuo mokyklos iki išėjimo į pensiją, seką, o subjektyvi sąvoka, vartojama karjeros konstravimo teorijoje, nėra darbo patirties suma, bet labiau šios patirties modeliavimas į darnią visumą, sudarančią prasmingą istoriją (Savickas, 2002). Šioje teorijoje karjera reiškia subjektyvią konstrukciją, kuri priskiria asmeninę prasmę praeities prisiminimams, dabarties patirčiai bei ateities aspiracijoms, įpindama visa tai į gyvenimo temą, kuri modeliuoja individo darbinį gyvenimą. Taigi Savickas karjerą supranta kaip *subjektyvią konstrukciją, kuri apima praeitį, dabartį ir ateities aspiracijas*.

Nors karjeros konstravimo teorija įkūnija esmines konstruktyvizmo ir socialinio konstrukcionizmo idėjas, ji yra orientuota į karjeros kaip proceso konstravimą ir skirta karjeros konsultantų praktinei veiklai. Vertinimo ir konsultavimo modelis, kuris kyla iš karjeros konstravimo teorijos, yra sukurtas tam, kad padėtų individams plėtoti ir pritaikyti asmenybės koncepcijas savo visuomenėje. Jo misija yra padėti klientams konstruoti karjeros kelią (Savickas, 1993). Netgi šios teorijos įvertinimuose nurodoma, kad ji suteikia praktišką profesinės elgsenos ir jos raidos apibūdinimą (Borgen, 1991;

Hackett, Lent, Greenhaus, 1991; Osipow, Fitzgerald, 1996), kuria empirinius teorijos testus, skirtus konsultantams. Karjeros konstravimo teorija aiškina procesus, per kuriuos individai priskiria prasmę ir kryptį savo profesinei elgsenai, tačiau nepateikia metodologinio instrumento, tinkančio nagrinėti karjeros sampratos konstravimą.

Glaustai aptartas kitų autorių įdirbis karjeros tyrimuose taikant konstruktyvizmo ir socialinio konstrukcionizmo teorines perspektyvas parodė, kad minėtų teorinių pozicijų indėlis į šią sritį yra reikšmingas ir suteikiantis alternatyvų požiūrį į karjeros tyrinėjimą. Atlikta karjeros tyrimų, taikant konstruktyvizmų teorinę perspektyvą, apžvalga parodė, kad šioje srityje nuveiktas didelis darbas tyrinėjant karjeros kaip proceso konstravimą. Tačiau karjeros sampratos konstravimo tyrimų mažai, be to, jie dažnai ir fragmentiški. Šio darbo tikslas lėmė tai, kad teorinis-metodologinis disertacijos pagrindas buvo formuojamas remiantis socialinio konstrukcionizmo teorija, kurios pagrindiniai atstovai yra P. L. Bergeris (Berger) ir T. Lukmanas (Luckmann). Ši teorinė-metodologinė pozicija išsamiau pristatoma kitame skyriuje.

1.3. P. L. BERGERIO IR T. LUKMANO SOCIALINIO KONSTRUKCIONIZMO TRADICIJA

Šio skyriaus tikslas – aptarti pagrindines socialinio konstrukcionizmo užvalgas, kuriomis remiantis atlikta karjeros sampratos konstravimo Lietuvoje analizė.

Plačiau cituojamame 1966-ųjų metų P. L. Bergerio ir T. Lukmano moksliniame veikalė „Socialinis tikrovės konstravimas. Žinojimo sociologijos traktatas“ (1999), autoriai, atsiriboję nuo žinojimo sociologijos pirmtakų M. Šelerio (Scheler) ir K. Manheimo (Mannheim) žinojimo sociologijos sampratos, perteikė savo žinojimo sociologijos supratimą, pasiūlydami visiškai naują ir gan radikalų žinojimo sociologijos objektą.

Bergerio ir Lukmano nuomone, klasikinės žinojimo sociologijos pradininkai domėjosi tik intelektualine idėjų istorija. Jie pritaria, kad tai dalis žinojimo sociologijos (tiksliau, dalis to, kas yra laikoma žinojimu), bet ne svarbiausioji. Jie teigia: „Mes pašaliname iš žinojimo sociologijos epistemologines ir metodologines problemas, varginusias abu svarbiausius jos pradininkus. Šitaip mes atsiribojame nuo Šelerio ir Manheimo žinojimo sociologijos sampratos, taip pat ir nuo vėlesnių žinojimo sociologų (ypač neopozityvistinės orientacijos), kurie panašiai traktavo šią discipliną.“ (Berger, Luckmann, 1999, p. 25–26). Konstrukcionistiškai orientuotos žinojimo sociologijos pagrindinis tyrinėjimo objektas yra viskas, kas visuomenėje suprantama kaip žinojimas – tiek teorinis mąstymas, idėjos, pasaulėžiūra (vok. *Weltanschauungen*), tiek kasdieninis, ikiteorinis, ikimokslinis žinojimas. Tokį naujai apibrėžtą pagrindinį žinojimo sociologijos tyrinėjimo objektą autoriai pagrindžia sakydami: „Tik labai maža grupė žmonių visuomenėje kuria teorijas, „idėjas“ ir konstruoja *Weltanschauungen*. Bet kiekvienas visuomenės narys vienaip ar kitaip dalyvauja jos „žinojime“ (p. 27). Taigi įvedę naują – socialinio konstrukcionizmo – terminą, P. L. Bergeris ir T. Lukmanas tapo naujosios, konstrukcionistiškai orientuotos, žinojimo sociologijos pradininkais.

Pagrindinė socialinio konstrukcionizmo nuostata – tai, kad socialinė tikrovė, kurioje gyvena žmonės, yra jų pačių sukurta, t. y. „tikrovė yra socialiai konstruojama, ir žinojimo sociologija turi nagrinėti šio konstravimo procesus“ (p. 11). Taigi individai nėra pasyvūs, bet priešingai – jie aktyvūs savo tikrovės kūrėjai (Cunliffe, 2008), ir visi socialiniai reiškiniai bei taisyklės yra istoriškai žmogaus sukurti socialiniai konstruktai (Hirsch, Boal, 2000; Meyer, 2000).

Tikrovė yra formuojama *tik per socialinę sąveiką*. „Žmonės kartu kuria žmogišką aplinką, visus jos socialinius, kultūrinius ir psichologinius darinius“ (Berger, Luckmann, p. 71). Todėl sociologai privalo analizuoti tuos socialinius procesus ir kontekstus, kurių dėka žinojimas tampa savaime suprantama tikrove. Bergeris ir Lukmanas akcentuoja žmogaus mąstymo ir socialinio konteksto sąryšį teigdami, kad žmogiškasis žinojimas susijęs su tam tikra

socialine, istorine situacija, o socialiai sukonstruota realybė yra nuolatos besiplėtojantis, dinamiškas procesas.

Konstrukcionistiškai orientuota žinojimo sociologija yra lanksti ir universali teorinė-metodologinė perspektyva. Bergerio ir Luckmanno socialinio konstrukcionizmo teorijos rėmuose galima analizuoti bet kokios konkrečios tikrovės socialinį konstravimą, t. y. beveik visas žmogaus mąstymo apraiškas ir suvokimus, tarp jų ir karjeros sampratos konstravimą. Tai lėmė šios teorinės pozicijos pasirinkimą. Pasak autorių, sociologas privalo klausti, kaip viena ar kita samprata konkrečioje visuomenėje tapo savaime suprantama. Tai reikia daryti dėl kelių priežasčių: pirma, „įvairių visuomenių eiliniams žmonėms savaime suprantamos yra visiškai skirtingos „tikrovės“ (p. 12); antra, „skirtingų individų ir individų tipų žinojimas yra skirtingas“ (p. 64).

Taigi žinojimai skiriasi, yra socialiai reliatyvūs. Tai sąlygoja skirtingi socialiniai kontekstai, kuriems „būdingos specifinės „tikrovės“ ir „žinojimo“ sankaupos, o jų sąryšius turi aprėpti kompetentinga sociologinė šių kontekstų analizė. [...]. Kitaip sakant, „žinojimo sociologija“ turi reikalų ne tik su empirine „žinojimo“ įvairove, būdinga žmonių visuomenėms, bet ir su procesais, padedančiais socialiai įtvirtinti visoki „žinojimą“ kaip „tikrovę“ (p. 13).

Anot P. L. Bergerio ir T. Lukmano, tikrovė sociologams yra analizių objektas, todėl ją būtina apibrėžti ir suprasti. Autoriai skiria *dvių tipų tikroves*: aukščiausiąją tikrovę ir kitas tikroves. Kasdieninio gyvenimo tikrovė vadinama aukščiausiąją tikrove, nes „sąmonės įtampa yra didžiausia kasdieniniame gyvenime“ (p. 36). Mes ją patiriame „visiško budrumo būsenoje“ (p. 36). Kitoms tikrovėms gali būti priskiriamas spektaklis, cirkas, mišios, sapnai ir pan. *Aukščiausiajai kasdieninio gyvenimo tikrovei* būdingi šie bruožai (p. 33–65).

- ⇒ Kasdieninis gyvenimas žmonėms yra tikrovė, kurią jie interpretuoja ir kuri jiems yra subjektyviai prasminga kaip vientisas pasaulis.
- ⇒ Kasdieninio gyvenimo pasaulį sukuria ir palaiko eilinių visuomenės narių mintys ir veiksmai.

- ⇒ Negalima gyventi kasdieninio gyvenimo be nuolatinės sąveikos ir bendravimo su kitais žmonėmis, tad kasdieninio gyvenimo tikrovė yra intersubjektyvus pasaulis. Mes dalijamės kasdieninio gyvenimo tikrove su kitais, šis pasaulis kitiems yra toks pat realus kaip ir man, o jo realumą visi suvokia panašiai.
- ⇒ Kasdieninio gyvenimo tikrovė suprantama kaip iš anksto objektyvuota. Ji – sutvarkyta tikrovė. Jos reiškiniai yra iš anksto suklasifikuoti pagal šablonus.
- ⇒ Erdvės ir laiko požiūriu (*čia* ir *dabar*) kasdieninį gyvenimą patiriame kaip nevienodai artimą ar tolimą. Arčiausiai yra ta kasdieninio gyvenimo zona, kuria galime tiesiogiai fiziškai manipuliuoti.
- ⇒ Kasdieninis gyvenimas yra suskirstytas į problematiškus ir neproblematiškus (įprastus) sektorius. Kol kasdieninio gyvenimo rutina nėra sutrikdoma, ji suvokiama kaip neproblemiška.
- ⇒ Kasdieniniam gyvenimo pasauliui būdinga prievartinio pobūdžio laiko struktūra. Sąmonės srautas visada yra struktūruotas laike.
- ⇒ Kasdieninio gyvenimo tikrovėje randame tipizacijos schemas, kurios padeda identifikuoti vaidmenis, problemas ir pan. Kuo jos labiau nutolinamos nuo *čia* ir *dabar* (akistatos situacijos), tuo jos anonimiškesnės.
- ⇒ Kasdieninio gyvenimo tikrovė galima dėl objektyvacijų. Mus nuolatos supa objektai, kurie „skelbia“ subjektyvias kitų intencijas.
- ⇒ Kasdieninis gyvenimas egzistuoja kalbos dėka, o kalba – kasdieninio gyvenimo dėka. Jos padedami mes ne tik suprantame kasdienio gyvenimo tikrovę, bet ir tipizuojame patirtį, susiejame skirtingas tikrovės zonas ir jas integruojame į bendrą visumą, kaupiame socialinio žinojimo bagažą ir pan.

Jei norime išanalizuoti karjeros sampratos konstravimo sąlygas Lietuvoje remdamiesi šia teorija, neužtenka apibrėžti jos analizių objektą ir pagrindines nuostatas. Būtina suprasti ir kaip socialinė tikrovė yra konstruojama.

Visuomenę P. L. Bergeris ir T. Lukmanas supranta kaip objektyvią ir subjektyvią tikrovę. Jos pagrindas – nenutrūkstamas procesas, kurį sudaro *objektyvacija, eksternalizacija ir internalizacija*. Šio proceso principinė tiesa – žmogus kuria tikrovę, kuri savo ruožtu kuria žmogų. Autoriai nurodo, kad analizuojant socialinį pasaulį ar konkretų jo reiškinių, analizė turi būti visuminė, apimanti visas tris išvardytas socialinės tikrovės konstravimo proceso sudedamąsias dalis, nes kitu atveju ji bus iškreipta ir nepakankama.

Objektyvacija

„Žmogaus saviraišką galima objektyvuoti, t. y. ji reiškiasi žmogaus veiklos kūriniais [...]“ (p. 51). Objektyvacijos dėka subjektyvūs procesai, prasmės, veiksmai, emocijos, nuostatos įgauna objektyvią prasmę. Tai yra subjektyvių procesų rodiklis arba subjektyvių intencijų „čia ir dabar“ išraiška. Subjektyvios prasmės tampa objektyviai suvokiamos ženklų sistemos, pavyzdžiui, kalbos dėka. Pasitelkus kalbą nauja patirtis ne tik objektyvuojama, bet ir tipizuojama: „Kalba taip pat tipizuoja patirtį, leisdama ją suskirstyti į plačias kategorijas, kurių dėka ši patirtis tampa prasminga ne tik man pačiam, bet ir kitiems žmonėms. Tipizuodama ji paverčia šią patirtį anonimiška, nes tipizuotą patirtį iš principo gali pakartoti kiekvienas, patenkantis į tam tikrą kategoriją.“ (P. 56). Tipizuotos patirtys yra objektyvuotos lingvistiškai, vadinasi, turi turėti savo srities žodyną.

Čia svarbus vaidmuo atitenka ir *habitualizacijai* – procesui, kada dažnai kartojamas veiksmas tampa šablonu ir jį bus galima atlikti ateityje tokiu pat būdu. Nors habitualizuoti veiksmai tampa rutiniški, jie išlieka prasmingi.

Habitualizuotų veiksmų tipizacijos sudaro institucijas, kurios nustato, kad *X* tipo veikėjas turi atlikti *X* tipo veiksmus. Tai yra vadinama *institucionalizacija*. Ji „vyksta visada, kai įvairaus tipo veikėjai abipusiškai tipizuoja habitualizuotus veiksmus“ (p. 75). Institucinis pasaulis suprantamas kaip objektyvi tikrovė, kurios žinojimas yra socialiai objektyvuotas. Bet koks nukrypimas nuo institucinės tvarkos prilyginamas nukrypimui nuo tikrovės. O tam tikro socialinio reiškinių suinstitucinimas tiesiogiai susijęs su konkrečiu objektyvuotu žinojimu. „Objektyvuotos institucinės veiklos prasmės

suvokiamos ir perduodamos kaip „žinojimas“ (p. 93). Elgesio suinstitucinimas susijęs tarpusavyje su vaidmenų tipologijų konstravimu, nes „lingvistiškai suobjektinti vaidmenys yra esminė kiekvienos visuomenės objektyviai suvokiamo pasaulio dalis“ (p. 98).

Objektyvacijos procesas apima „pirminių“ ir „antrinių“ prasmų objektyvumą. „Antrinių“ prasmų objektyvacija vadinama *legitimacija*. „Legitimacijos funkcija – padaryti objektyviai suvokiamas ir subjektyviai įtikimas „pirmines“ objektyvacijas, kurios jau buvo suinstitucintos“ (p. 119). Ji tampa būtina tik tada, kai jau egzistuojančias institucines tvarkos objektyvacijas reikia perduoti naujai kartai, kad institucinė tvarka jai taptų savaime akivaizdi.

Nepaisant to, kad „socialinis pasaulis, nors ir objektyvuotas, yra žmonių sukurtas, todėl jie gali jį perkurti“ (p. 116).

Eksternalizacija

Eksternalizacijos metu kuriamas objektyvus pasaulis. Kaip nurodo P. L. Bergeris ir T. Lukmanas, egzistuoja *dvių tipų žinojimas*: pirma, žinojimas, kuris visuomenėje laikomas savaime suprantamu; antra, tai, kas pažinu arba pažintina, kas ateityje gali tapti žinoma. Kaip tik šis žinojimas „programuoja“ kanalus, kuriais eksternalizacijos metu kuriamas objektyvus pasaulis“ (p. 89).

„Žmogaus egzistavimas *ab initio* yra nuolatinė eksternalizacija. Eksternalizuodamas save, žmogus konstruoja pasaulį, kuriame eksternalizuoja save.“ (P. 133). Anot Bergerio ir Lukmano, vykstant eksternalizacijai žmogus projektuoja savo prasmes į tikrovę. Šitaip vyksta *nenutrūkstama socialinės tvarkos kūryba*. Save eksternalizuodamas žmogus kuria visuomenę. „Žmogus negali egzistuoti užsisklendęs tylioje vidujybėje. Žmogus turi nuolatos eksternalizuoti save per veiklą.“ (P. 73). Tai yra unikalus žmogaus sugebėjimas ir kartu antropologinė būtinybė, kurią lemia mūsų biologija. „Dėl prigimtinio žmogaus organizmo nestabilumo būtina, kad pats žmogus susikurtų stabilią savo elgesio aplinką“ (p. 73).

Internalizacija

Individas gimsta tik su polinkiu į socialumą, bet ne kaip visuomenės narys. Kurdamas visuomenę, jis pats yra visuomenės kūrinys. Socializacijos metu individas ima dalyvauti socialinėje dialektikoje, kurios pradžios taškas ir yra internalizacija. Jos metu *suvokiami ir interpretuojami objektyvūs procesai*. Tik internalizuotas pasaulis individui tampa subjektyviai realus ir prasmingas. „Tiksliau sakant, internalizacija šia plačiąja prasme yra pagrindas, padedantis suprasti pirma kitus, antra – pasaulį kaip prasmingą ir kaip socialinę tikrovę“ (p. 164). Taigi jos metu individas nekuria naujų prasmų, tiesiog jas perima iš jau egzistuojančio pasaulio, kuriame gyvena ir kuris jam tampa savas. Todėl internalizacijos dėka objektyvuotas socialinis pasaulis, sukurtas eksternalizacijos metu, vėl perkeliamas į individo sąmonę vykstant socializacijai. Kitaip sakant, naujoji karta žinojimo visumą perima kaip objektyvią tiesą ir internalizuoja ją kaip subjektyvią tikrovę, kuri savo ruožtu turi galią formuoti patį individą.

P. L. Bergeris ir T. Lukmanas teigia, kad internalizavimo negalima tapatinti su pirmine ir antrine socializacija. Nors bendrų panašumų esama, tačiau struktūriškai jie nėra tapatūs.

Visuomenės nariu individas tampa tik tada, kai „mes ne vien suprantame, kaip abu apibrėžiame situacijas, kuriose dalyvaujame, – mes jas apibrėžiame abipusiškai. [...]. Mes ne tik dalyvaujame tame pačiame pasaulyje, mes dalyvaujame vienas kito būtyje“ (p. 164). Internalizacija įvyksta tada, kai individas tampa tokiu, kokiu jį laiko jam reikšmingi kiti. Tai įvyksta perėmus jų vaidmenis, požiūrius ir pasaulį apskritai bei juos paverčiant savais. „Tada jis yra veiksnus visuomenės narys ir subjektyviai valdo save ir pasaulį“ (p. 173). Čia reikšmingi kiti tampa internalizavimo proceso tarpininkais. *Antrinės socializacijos* metu suvokiama, kad reikšmingų kitų pasaulis nėra vienintelis. Jos metu visi naujai internalizuojami dalykai turi šlietis prie pirminės socializacijos metu internalizuoto pasaulio, o tai gali sąlygoti kai kurias krizes. Jei pirminės socializacijos metu internalizuojama tikrovė suvokiama kaip neišvengiama ir vienintelė, tai antrinės internalizacijos yra mažiau realios, o jų

realumas ne taip giliai išsisknijęs sąmonėje, todėl jos yra pažeidžiamesnės ir jas lengviau pašalinti.

Taigi socialinė tikrovė yra konstruojama per objektyvuotos socialinės tikrovės internalizavimą ir nuolatinį šios tikrovės kūrimą (eksternalizaciją).

Apibendrinant šį skyrių, vertėtų dar kartą susisteminti *pagrindines Bergerio ir Lukmano teorines nuostatas*, kuriomis remiantis disertacijoje bus tiriamos karjeros sampratos konstravimo sąlygos.

- ⇒ Socialinio konstrukcionizmo pagrindinis tyrinėjimo objektas yra viskas, kas visuomenėje suprantama kaip *žinojimas* – tiek teorinis mąstymas, idėjos, pasaulėžiūra, tiek kasdieninis, ikiteorinis, ikimokslinis žinojimas.
- ⇒ Žinojimai priklauso nuo *socialinio konteksto*, jiems „yra būdingos specifinės „tikrovės“ ir „žinojimo“ sankaupos“ (p. 13), todėl žinojimai skiriasi ir yra socialiai reliatyvūs. Sociologai privalo analizuoti tuos socialinius procesus ir kontekstus, kurių dėka žinojimas tampa savaimė suprantama tikrove.
- ⇒ Objektyvi ir subjektyvi socialinė tikrovė yra konstruojama proceso, kurį apibrėžia internalizacijos, objektyvacijos ir eksternalizacijos etapai, metu.

1.4. KARJEROS SAMPRATOS KONSTRAVIMO DISERTACINIO TYRIMO METODOLOGINĖS GAIRĖS

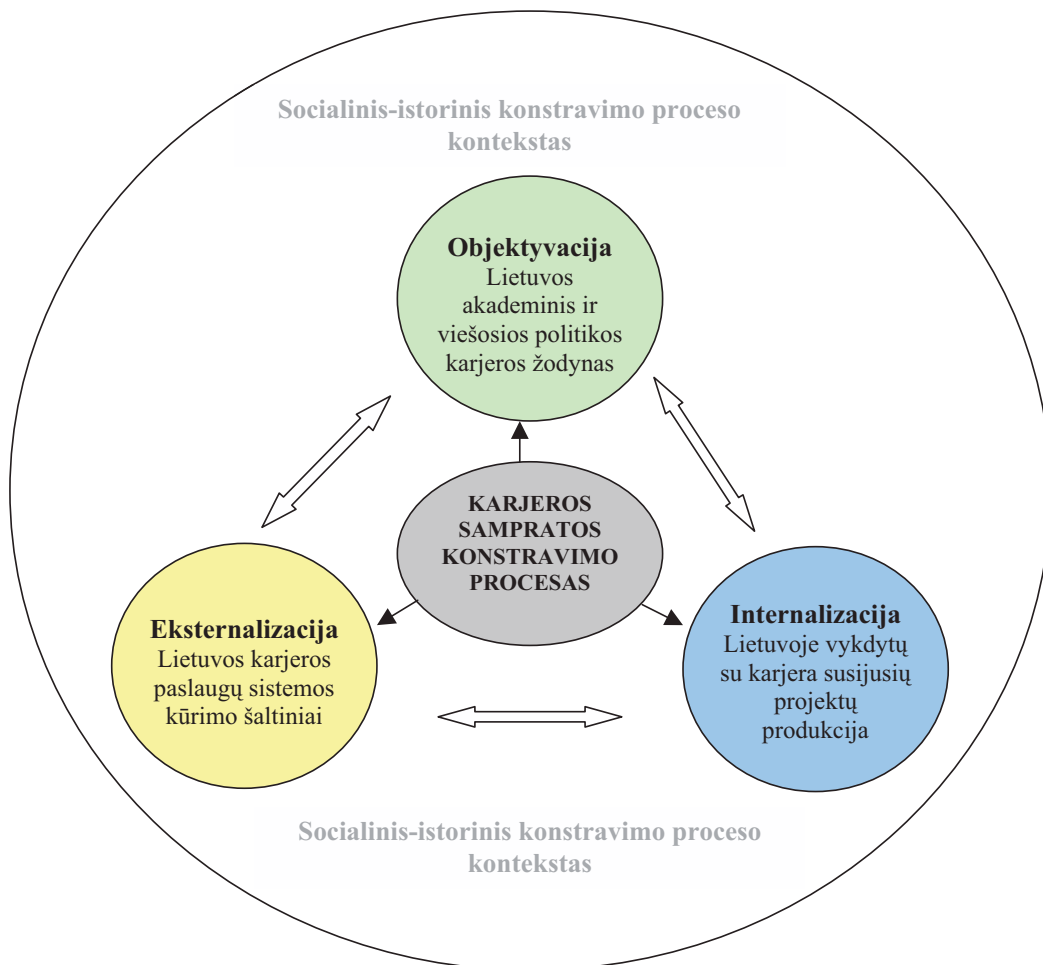
Karjera neabejotinai yra vienas iš kasdieninio gyvenimo elementų. „Mes visi turime karjeras“ (angl. *We all have careers*) (Gunz, Peiperl, 2007, p. 1). Jos siekiame kasdienio gyvenimo tikrovėje, kur yra konstruojamas jos teorinis ir ikiteorinis suvokimas. R. A. Jangas ir L. Valachas (Young, Valach, 1996), žvelgdami iš socialinio konstrukcionizmo perspektyvos, karjerą apibūdina kaip „visus liečiantį konstrukta“ (angl. *overarching construct*) (p. 364). Žvelgiant iš socialinio konstrukcionizmo pusės, *karjera* suprantama kaip socialinis konstruktas, kuris yra konstruojamas: 1) per veikėjo sąveiką su socialine

aplinka; 2) judant laike ir erdvėje; 3) sujungiant dabartį ir praeitį, įkūnijant tęstinumo idėją. Šio požiūrio laikomasi visoje disertacijoje.

Disertacijoje daroma prielaida, kad tradiciškai karjeros tyrinėjimuose taikoma *pozityvistinė perspektyva*, kuriai būdingos dichotomijos tarp senosios organizacinės ir naujosios individualios karjeros sampratos (individas ar organizacija, karjera kaip subjektyvi ar objektyvi patirtis, sena ar nauja) nėra tinkama norint įvertinti, kokia karjeros samprata yra formuojama ir paverčiama tradicija šiandien Lietuvoje. Ši prielaida sąlygoja išsamaus ir kritiško karjeros sampratos konstravimo požiūrio⁴ poreikį. Atsižvelgiant į tai, disertacijoje karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje yra analizuojamas remiantis P. L. Bergerio ir T. Lukmano socialinio konstrukcionizmo pasiūlytu objektyvios ir subjektyvios tikrovės konstravimo procesu kaip teoriniu-metodologiniu analizės instrumentu (žr. *1 paveikslą*).

Šiems karjeros sampratos konstravimo proceso etapams – internalizacijai, objektyvacijai, eksternalizacijai – nėra būdinga laiko seka (Berger, Luckmann, 1999, p. 163). Kiekvienas socialinis reiškinys turi būti apibūdinamas ir analizuojamas vienu metu remiantis visais trimis konstravimo proceso etapais – „kokia nors tik vieno iš jų ar dviejų analizė būna nepakankama“ (p. 163). Analizuojant socialinės tikrovės konstravimo procesą, nederėtų ignoruoti ir socialinio-istorinio konteksto (Berger, Luckmann, 1999).

⁴ Išsamų ir kritišką karjeros sampratos konstravimo požiūrį sąlygoja socialinio konstrukcionizmo tradicija, į analizės mechanizmą leisdama integruoti tiek karjeros teoriją, tiek tyrimus, tiek socialinę politiką, tiek edukologinius karjeros kompetencijų ugdymo aspektus ir t. t. Šis visuminis, integralus požiūris leidžia atskleisti sudėtingus karjeros sampratos konstravimo mechanizmus, analizėje susiaurinant prarają tarp teorijos, tyrimų, socialinės politikos ir kasdieninės praktikos.



1 paveikslas. Karjeros sampratos konstravimo procesas

Pasirinkta teorinė-metodologinė pozicija pasiūlo išplėstinį analizės instrumentų rinkinį karjeros sampratos konstravimui. Disertacijoje pristatoma šių karjeros sampratos konstravimo proceso apraiškų analizė.

⇒ *Objektyvacijos* (visuomenė yra objektyvi tikrovė) etapas susijęs su subjektyvių prasmų, procesų, veiksmų, nuostatų ir t. t. suobjektyvinimu, kuris įvyksta kalbos dėka, o objektyvuotos prasmės suvokiamos ir perduodamos kitiems kaip žinojimas. Todėl disertacijoje analizuojamos tokios šio etapo apraiškos: lingvistiškai suobjektyvinto

konstruojamo objekto (karjeros sampratos) žodyno analizė Lietuvos akademiniam ir viešosios politikos diskursuose.

⇒ *Eksternalizacijos* (visuomenė yra žmogaus kūrinys) etapas susijęs su žinojimo ateityje programavimu, kitaip tariant, tuo, kas pažinu arba pažintina, kas ateityje gali tapti arba taps žinojimu. Todėl disertacijoje analizuojamos tokios šio etapo apraiškos: su Lietuvos karjeros paslaugų sistemos kūrimu susijusių esmingiausių tarptautinių dokumentų recepcijos analizė nacionalinėse strategijose, gairėse, programose, įstatymuose ir kt. dokumentuose.

⇒ *Internalizacijos* (žmogus yra visuomenės kūrinys) etapas susijęs su karjeros socializacija, kurios metu internalizuojami – suvokiami ir interpretuojami – objektyvūs procesai. Dėl to pasaulis individui tampa subjektyviai realus ir prasmingas. Internalizacijos metu individas nekuria naujų prasmų, tiesiog jas perima iš jau egzistuojančio pasaulio, o jos dėka objektyvuotas socialinis pasaulis, sukurtas eksternalizacijos metu, perkeliamas į individo sąmonę vykstant socializacijai. Todėl disertacijoje analizuojamos tokios šio etapo apraiškos: Lietuvoje vykdytų, su karjera susijusių nacionalinių ir institucinių projektų tikslų, veiklų ir jų metu sukurtos produkcijos analizė.

Taigi karjeros samprata yra formuojama kaip socialinis konstruktas. K. Inksonas (Inkson, 1995) teigia, kad karjera (ir kartu karjeros samprata) yra iš dalies formuojama remiantis individo karjeros kompetencijomis, o iš dalies yra veikiami ir socioistorinio konteksto (praeities ir dabarties). Todėl šių dienų karjeros sampratos konstravimo procesas bus pradedamas analizuoti nuo karjeros sampratos raidos analizės industrializuotų Vakarų visuomenių ir tarpukario Lietuvos bei LTSR kontekste, vėliau pereinant prie karjeros sampratos konstravimo proceso atskirų etapų analizės šių dienų Lietuvos kontekste.

II. KARJEROS SAMPRATOS KAITA

Šioje darbo dalyje pristatoma karjeros sampratos kilmė ir raida industrializuotose Vakarų visuomenėse. Socialinis konstrukcionizmas domisi ne tik kaip konstruojamos prasmės, bet ir kaip jos yra perkuriamos, svarstomos ir keičiamos socialinėje praktikoje. P. L. Bergeris ir T. Lukmanas (1999) akcentuoja žmogaus mąstymo ir socialinio konteksto sąryšį teigdami, kad žmogiškasis žinojimas yra susijęs su tam tikra socialine, istorine situacija – „[...] visi socialiniai reiškiniai yra istoriškai žmogaus sukurti konstruktai“ (p. 135). Atsižvelgiant į tai, karjeros sampratos konstravimo analizė pradedama nuo šios sampratos ištakų – kilmės ir raidos – pristatymo.

Analizuojant karjeros kaip mokslinio termino raidą industrializuotų Vakarų šalių kontekste, galima išskirti tris sąlyginius jos dominavimo etapus: 1) XX a. pirmojoje pusėje vyravo profesinio orientavimo samprata; 2) XX a. antrojoje pusėje (iki 1990 metų) – karjeros orientavimas ir organizacinė karjeros⁵ samprata; 3) XX a. pabaigoje (nuo 1990 metų) – individuali karjeros⁶ samprata. Ši chronologija bus analizuojama plačiau, vėliau pateikiamas tokia karjeros sampratos raidą kritikuojantis požiūris.

2.1. PROFESINIO IR KARJEROS ORIENTAVIMO SAMPRATOS

Kalbant apie profesinio orientavimo ištakas reikėtų paminėti, kad nors profesinio orientavimo istorija industrializuotose Vakarų visuomenėse siekia IX amžiaus pirmąjį dešimtmetį, tačiau darbo tinkamumo ar profesinės atrankos idėja domėtasi dar Antikinėje Graikijoje. Vergovinėje santvarkoje profesijos rinkimosi teisę turėjo mažuma; čia ekonomika buvo pagrįsta neturinčių rinkimosi galimybės vergų darbu. Feodalinėje visuomenėje darbo „išsirinkimą“

⁵ Skirtinguose šaltiniuose organizacinės karjeros samprata sinonimiškai dar vadinama biurokratine, tradicine, senąja karjeros samprata.

⁶ Skirtinguose šaltiniuose individuali karjeros samprata sinonimiškai dar vadinama asmenine, modernia, šiuolaikine, naująja karjeros samprata.

lėmė priklausomybė luomui, todėl žmogaus visuomeninė padėtis, o kartu ir jo profesija, buvo nulemta iš anksto – vaikai paprastai perimdavo tėvų amatą. Profesijos pasirinkimas ir profesinių sprendimų priėmimas beveik neegzistavo. Tiesa, aukščiausio luomo atstovų vaikai turėjo tam tikrą profesinio pasirinkimo galimybę, tačiau baudžiauninkų vaikai – ne. Vėlyvaisiais viduramžiais profesijos pasirinkimas luomo viduje tapo šiek tiek laisvesnis. Pradėta kalbėti apie darbo pasirinkimą pagal polinkius ir gabumus, nes visi daugiavaikės miestiečių šeimos vaikai negalėjo perimti tėvų profesinės veiklos, todėl ėjo į mokyklą. Šio klausimo aktualumas didėjo besiplėtojant kapitalistiniams santykiams naujaisiais amžiais.

Žvelgiant iš istorinės perspektyvos, siekti karjeros aktualu tapo tik po pramoninės revoliucijos, kada pradėtos plėtoti naujos pramonės šakos neatpažįstamai pakeitė ekonomiką. Industrializacija, migracija, profesijų specializacija, urbanizacija, visuomenės demokratizacijos pradžia, psichometrinių testų atsiradimas – visa tai ir buvo tas lemtingas lūžis, lėmęs profesinių galimybių pasirinkimo atsiradimą ir sąlygojęs profesinio orientavimo paslaugų poreikį. Naujose šių pramonių sukurtose darbo vietose dirbo darbininkai, prieš tai vertęsi žemės ūkiu ar amatais. Tad didžiulis naujų darbo vietų atsiradimas išskėlė naują iššūkį darbo jėgos paskirstyme – konkrečiai darbo vietai rasti tinkamiausią darbuotoją. Sparčiai augančioje ir kintančioje profesinės veiklos struktūroje informacija apie profesinę veiklą tapo tokia sudėtinga, kad šeimos nariai ir kaimynai nebegalėjo būti pirminiai informacijos šaltiniai ir konsultantai profesinės veiklos pasirinkimo klausimais. Tokios aplinkybės paskatino poreikį atsirasti formalesniems mechanizms, elementarioms profesinio orientavimo formoms.

1908 metais F. Parsonsas (Parsons) Jungtinėse Amerikos Valstijose, Bostone, įkūrė ir pirmąją profesinio orientavimo klausimais darbo ieškančius asmenis konsultuojančią organizaciją „Vocations Bureau“. 1909 metais pasirodė pirmoji jo knyga „Choosing a Vocation“, kurioje pirmą kartą buvo pateikta informacija apie profesinės sėkmės prielaidas bei aprašytas sistemingas profesinio orientavimo procesas. Šie įvykiai minimi apibūrinant

profesinio orientavimo praktikos pradžia, o F. Parsonsas įvardijamas kaip profesinio orientavimo pradininkas. Tuo pačiu metu profesinio orientavimo paslaugos ėmė plisti ir Vakarų Europoje: 1908 metais Vokietijoje ir Šveicarijoje įkuriami jaunimo konsultavimo centrai, o Belgijoje atidarytas jaunimo orientavimo centras ir t. t.

Šitaip buvo žengti ir pirmieji žingsniai *karjeros planavimo* srityje, kuris anuomet buvo suvokiamas daug siauriau nei šiandien – tik kaip profesinis (su)orientavimas. Jo pagrindiniai principai buvo šie (Parsons, 1909, cit. pagal Reardon et al., 2000):

- 1) *pažink save*: pasitelkus pokalbius ir įvairius psichometrinius testus turi būti įvertintos asmeninės savybės (interesai, gebėjimai, įgūdžiai, vertybės, tikslai, nuostatos, privalumai, trūkumai ir pan.), taip pat kilmė, išsilavinimas, kvalifikacija ir kt.;
- 2) *pažink profesiją*: turi būti išstudijuotos visos įmanomos mokymosi, kvalifikacijos kėlimo, užimtumo, atlygio ir pan. galimybės;
- 3) *suderink*: kruopščiai ir tiksliai argumentuojant patarti, kuris pasirinkimas būtų tinkamiausias remiantis prieš tai surinkta informacija, t. y. pasiūlyti tinkamiausias laisvas darbo vietas, kurios atitiktų individo asmenines savybes.

Taigi pagrindinis profesinio orientavimo tikslas – konkretaus žmogaus atitaikymas darbo vietai, o kartu ir profesijai.

Nepaisant įvairių socialinių ir ekonominių pokyčių, įvykusių per pastarąjį amžių, tam tikra prasme pažangiose Vakarų valstybėse karjeros darymo paslaugose šis principas (tiesa, gerokai patobulintas ir išplėstas karjerai, ne tik profesijai) yra taikomas dar ir šiandien. Pavyzdžiui, trijų žingsnių principas – *pažink save, pažink aplinką ir planuok karjerą*, išliko daugumoje (pavyzdžiui, JAV, Kanados, Australijos ir kt. šalių) karjeros kompetencijų ugdymo programų, o tai įrodo šio principo logiškumą ir efektyvumą priimant karjeros sprendimus. Dar ir šiandien taikomi F. Parsonso išsakyti konsultavimo principai, kad pats žmogus, o ne konsultantas, turi priimti profesinius

sprendimus; kad konsultantas turi būti nuoširdus įvardydamas potencialias kliento profesinės sėkmės kliūtis ir pan.

Parsonso kritikai teigė, kad tokį trijų žingsnių profesinį orientavimą nebuvo galima taikyti IX amžiaus pradžioje, nes trūko žinių apie profesijas, buvo jaučiamas ir diagnostikos metodikų stygius. Dėl šių priežasčių Parsonso kritikai savo praktinėje profesinio orientavimo veikloje taikė subjektyvią žmogus savianalizę ir informaciją apie profesijas. Kad ir kaip būtų, *profesinis orientavimas* tuo metu buvo suprantamas kaip mechanizmas pritaikant darbo vietą konkrečiam individui arba parenkant jam tinkamą ugdymo turinį profesijai įgyti. Profesinio orientavimo praktikoje individo gabumams, įgūdžiams ir žinioms buvo teikiama didesnė svarba nei tokioms psichologinėms savybėms kaip interesai ir vertybės bei asmeninėms preferencijoms (Herr et al., 2004). Taigi, remiantis individo testų rezultatais, profesinis orientavimas domėjosi profesiniu pasirinkimu arba profesinės sėkmės nuspėjimu prieš patenkant į darbo rinką. Buvo apsiribojama vienu individo gyvenimo momentu, t. y. patekimu į darbo rinką arba prisitaikymu prie alternatyvų iškilus profesinės veiklos trikdžiams. Toks profesinis orientavimas vyravo iki Antrojo pasaulinio karo. Nuo 1950 metų šis tradicinis požiūris į profesinį orientavimą nuolat buvo kritikuojamas. Į profesinį orientavimą įdiegiama vis daugiau psichologijos. Pastebima, kad senosios orientavimo taisyklės nebetenkina pasikeitusių žmonių poreikių. Kuriamos naujosios teorijos, kritikuojama senoji diagnostinė tyrimo technika (ypač testai). Labiau pasikliaujama asmens biografijos, veiklos rezultatų analize ir konsultaciniu pokalbiu. Deklaruojama, kad karjeros orientavimas pirmiausiai turi tarnauti žmogui, o tik vėliau – organizacijoms ir valstybei.

Nuo ankstyvo penktojo dešimtmečio industrializuotų Vakarų visuomenių karjeros tyrėjai sparčiai skleidė idėją, kad karjera nėra tik profesija ar darbas, kaip tai suvokė F. Parsonsas. Greičiau tai visą gyvenimą trunkantis procesas, kaip jis ar ji norėtų gyventi. Profesinis orientavimas buvo pakeistas platesniu – *karjeros orientavimu* – terminu, kurio tikslas padėti žmogui ne tik teisingai pasirinkti profesiją, bet ir pasirengti karjerai, o ne vien darbo rinkai.

1950–1960 metais pasirodė pirmosios klasikinės karjeros teorijos: D. E. Superio (Super, 1953) profesinės raidos teorija (angl. *vocational development theory*), E. Ginzbergo (Ginzberg, 1951) ir A. Rou (Roe, 1956, 1957) profesijos rinkimosi teorijos (angl. *occupational choice theory*), J. L. Holando (Holland, 1959) profesinių asmenybės tipų teorija (angl. *theory of vocational personalities*) ir kt. O 1971 metais Jungtinių Amerikos Valstijų Švietimo ministerijai paskelbus prioritetu ugdymą karjerai, jis tapo reikšmingas ir kitose industrializuotose Vakarų visuomenėse.

Dauguma šių dienų mokslininkų, rašančių karjeros tematika, sutinka, kad karjera yra *procesas*, o ne tik vienkartinis profesinio kelio pasirinkimas. Šis lūžis įvyko pasirodžius D. Superio darbams (cit. pagal Herr et al., 2004), kuriuose jis pasiūlė tirti ne profesijos pasirinkimą, o *karjerą kaip visą gyvenimą trunkantį darbinės veiklos kelią*. Nuo šio pokyčio dauguma autorių ne įvardija karjeros pradžią kaip įžengimą į darbo rinką, bet traktuoja karjerą kaip prasidedančią dar vaikystėje, kada ima ryškėti vaiko interesai, formuojasi vertybės, ugdomi konkrečių sričių įgūdžiai ir gebėjimai (Leonard et al., 1977; Meehan, 1977; McGowan, Law, 2000; Stanley, Mangiesi, 1984 ir kt.). Vieni autoriai (pavyzdžiui, Hansen, 1997; Sears 1982; Gunz, Peiperl, 2007 ir kt.), apibrėždami karjerą kaip visą gyvenimą trunkantį procesą, pagrindinį dėmesį skiria tik profesinei ar darbinei veiklai, o kiti (Super 1976; Herr et al., 2004 ir kt.) ją supranta holistiškai kaip platų veiklų spektrą – darbo, laisvalaikio, šeimos ir mokymosi veiklų derinimo visumą. Svarbūs ir sėkmingos karjeros kriterijai. Vieni autoriai (Hansen, 1997) koncentruojasi į objektyviai pamatuojamus karjeros aspektus (pavyzdžiui, užimamas pareigas, gaunamas pajamas), kiti (Savickas, 2005; Hall, 2002) daugiau dėmesio skiria subjektyviems karjeros aspektams (pavyzdžiui, pasitenkinimui karjera).

1951 metais D. E. Superis rekomendavo peržiūrėti oficialų dar 1937 metais JAV Nacionalinės profesinio orientavimo asociacijos suformuluotą profesinio orientavimo apibrėžimą, pagal kurį profesinis orientavimas – tai pagalba individui padedant pasirinkti profesinę veiklą, jai pasirengiant, ją pradedant ir siekiant joje pažangos (Super, 1951). Naujajam D. E. Superio profesinio

orientavimo apibrėžimui būdinga tai, kad profesinis orientavimas apibrėžiamas ne tik kaip „priežiūros sąlyga“, bet atsirado ir „stimulo kintamasis“ (Crities, 1969, p. 22). Performulavus šį apibrėžimą, profesinio orientavimo literatūroje įvyko svarbus perėjimas nuo profesinės veiklos akcentavimo prie karjeros modelių analizės. Kalbant apie profesinę veiklą, dėmesys buvo sukoncentruotas į individo bruožų atitikimą galimų darbo vietų reikalavimams. Pažymėtina, kad karjera apima ilgesnį laiko tarpą nei profesinės veiklos pasirinkimas. Karjeros modelių analizė atskleidžia keletą profesinio (karjeros) orientavimo aspektų, kurie nebuvo matomi koncentruojantis tik ties profesine veikla. Pavyzdžiui, karjeros orientavimo praktikas domisi ne tik mokymų programų, profesijos ar darbo vietos parinkimu, bet ir tarpiniais bei ilgalaikiais karjeros tikslais ir minėtų pasirinkimų santykiu su jais.

Iki ankstyvųjų 1970-ųjų terminas karjeros orientavimas mokslinėje literatūroje buvo minimas beveik taip pat dažnai, kaip ir terminas profesinis orientavimas. „Pervadinimas ir paradigmos pokyčiai, siejami su naujuoju karjeros orientavimo terminu, kūrė naujas metaforas“ (Herr et al., 2004, p. 30). Susidomėta ne tik darbo, bet ir platesniais gyvenimo aspektais, tokiais kaip pasiruošimas gyvenimo pasirinkimams ir galimybėms, gyvenimo stiliaus išraiška, darbo ir laisvalaikio derinimu ir pan.; pradėta teikti pagalba išsąmoninant karjeros socializaciją; analizuojama profesijos ir asmenybės sąveika; suteikiama pagalba integruojantis į besikeičiančią visuomenę ir griauinant lyčių bei kitus stereotipus (Herr et al., 2004; Reardon et al., 2000). *Karjeros orientavimo*, kaip išplėstos profesinio orientavimo interpretacijos, *tikslus* apibendrina L. S. Hansenas (Hansen, 1981):

- ⇒ karjeros orientavimo dėmesio centras turi pereiti nuo darbo link holistinio gyvenimo suvokimo;
- ⇒ karjeros orientavimas turi padėti klientams suprasti savo karjeros socializacijos galimybes;
- ⇒ karjeros orientavimo dėmesio centras turi pereiti nuo individų suorientavimo, kur jie tinka, link paruošimo gyvenimo stiliaus potencialiems pasirinkimams ir galimybėms;

- ⇒ karjeros orientavimo dėmesio centras turi pereiti nuo profesinės veiklos parinkimo link platesnės žmonių gyvenimo sferos ir profesinės bei asmeninės veiklos sąveikos;
- ⇒ karjeros orientavimas turi padėti klientams pasiekti vaidmenų integraciją sparčiai kintančiose visuomenėse;
- ⇒ karjeros orientavimas turi padėti individams įveikti stereotipinius pasirinkimus, susijusius, pavyzdžiui, su lytimi, ir išplėsti alternatyvų, kurias jie norėtų apsvarstyti ir pasirinkti, spektrą.

Tokie tikslų ir terminologijos pokyčiai nebuvo tiesiog semantiniai – jie reiškė ir konsultanto funkcijų pasikeitimą.

2.2. ORGANIZACINĖS IR INDIVIDUALIOS KARJEROS SAMPRATOS

Penktajame dešimtmetyje industrializuotose Vakarų visuomenėse ėmus plėtoti stabilioms, biurokratinėms organizacijoms su aiškia hierarchine piramide, plėtojamos karjeros atitinkamai buvo apibrėžtos kaip organizacinės (arba sinonimiškai dar vadinamos tradicinėmis, biurokratinėmis). *Organizacinę karjerą* apibūdina darbo vietos ilgalaikiškumas ir saugumas, profesinis stabilumas, linijinis hierarchinis kilimas aukštyn pareigose, lojalumas vienai organizacijai, įvairūs atpildo mechanizmai, užimtumas pagal įgytą specialybę ir t. t.

Organizacinė karjeros pagrįstos *hierarchija*, kur žmonės konkuruoja dėl ribotų kilimo galimybių, o vertikalus kilimas karjeros laiptais iš apačios į viršų suprantamas kaip svarbiausias karjeros sėkmės rodmuo. Tipinis organizacinės karjeros apibrėžimas teigia, kad šios karjeros turi aiškią vienos dimensijos arba linijinę kilimo pareigose kryptį, t. y. paaugštinimą (Lips-Wiersma, Hall, 2007). Organizacinė hierarchija buvo tie laiptai, kuriais buvo galima kilti, o žmonės, siekiantys sėkmingos karjeros, turėjo sekti tokia praktika. Tai yra tvarka pagrįstos struktūros apraška, turinti aiškią ir linijinę karjeros kryptį.

Šių dienų karjeros teoretikai, tyrėjai ir praktikai vienareikšmiškai teigia, kad karjera nėra pasiekama vakuume. Jos sampratai ir charakteristikoms tiesioginę įtaką daro ekonominiai ir socialiniai veiksniai (Herr, Cramers, Niles, 2004). Vykstantys ekonominiai, technologiniai, demografiniai ir socialiniai pokyčiai pastaruosius du dešimtmečius pradėjo keisti darbo organizavimo šiuolaikinėje visuomenėje pobūdį. Perėjimas nuo pramoninės prie žinių ekonomikos, rinkų globalizacija, demografiniai pokyčiai ir spartus naujų technologijų plitimas padidino kaitos spartą ir nenuspėjamumą. Atsakydamos į šiuos pokyčius, organizacijos atsisakė nelanksčių hierarchijų, kad galėtų tinkamiau reaguoti į naujus aplinkos poreikius. Dėl pasikeitusio socialinio, ekonominio, demografinio, technologinio, organizacinio konteksto, kuriame individai ir siekia karjeros, yra fiksuojama nauja, arba individuali, karjeros samprata. Tradicinės karjeros teorijos, pritaikytos organizacinėms karjeroms, nebeatitiko aštuntajame ir devintajame dešimtmetyje industrializuotose Vakarų visuomenėse daromų karjerų konteksto. Tvarka prieš chaosą yra viena iš dažniausiai taikomų metaforų, siekiant apibūdinti perėjimą nuo organizacinės prie individualios karjeros sampratos (Lips-Wiersma, Hall, 2007; Baruch, 2006). M. B. Arturas (Arthur), K. Inksonas (Inkson), J. K. Pringlas (Pringle, 2003) teigia, kad organizacinės karjeros teorijos buvo kuriamos pasauliui, kuris vis mažiau ir mažiau egzistuoja. *Individualios karjeros* samprata remiasi dideliais pokyčiais visuomenėje ir organizacijose. 1980 metais kapitalistiniame pasaulyje prasidėjusi restruktūrizacijos banga sąlygojo ir stabilios karjeros virsmą į dinamiškesnę, lankstesnę ir nepastovią karjerą. Organizacijų perstruktūravimo dinamika nuslopino tvarkingus ir užtikrintus anksčiau egzistavusius kelius į karjeros sėkmę, paskatindama ieškoti naujo požiūrio į tai, kas yra karjeros sėkmė. Karjeros iš linijinių tapo įvairiakryptės (Lips-Wiersma, Hall, 2007).

Organizacinės ir individualios karjeros sampratų esmę atskleidžia jų palyginimas (Reardon et al., 2000; Arthur et al., 2003; Collin, Young, 2000; Maranda, Comeau, 2000 ir kt.).

Organizacinė vs. individuali karjera. Įvairios karjeros teorijos, remiančios naująją karjerą, teigia, kad individas (nebe organizacija) gali ir turi prisiimti asmeninę atsakomybę už karjeros sprendimus bei pasirinkimus. Būti atsakingam reiškia pasiekti tikslus, kurie yra asmeniškai prasmingi individui, o ne jo tėvams, bendraamžiams, organizacijai ar visuomenei. Pokyčių laikmetyje organizacijos nebegali garantuoti darbuotojui kilimo hierarchinės karjeros laiptais organizacijos viduje arba įdarbinimo visam gyvenimui pagal japoniškosios organizacijos tradicijas. Individai tampa savo pačių karjerų skulptoriais, o kiekvieno žmogaus karjera – unikali. Nėra dviejų vienodų žmonių su tokiais pačiomis karjeromis, nes karjeros pamatas yra individuali istorija, situacija, prioritetai ir gyvenimo prasmės suvokimas. Asmeninės atsakomybės prisiėmimas glaudžiai sietinas su karjeros kompetencijomis, nes asmuo pats turi numatyti, kada ir ko pasimokyti, persikvalifikuoti ir pan.

Darbo vs. psichologinė sutartis. Darbo sutartis (angl. *employment contract*) yra priešinga darbdavio–darbuotojo sutarčiai (angl. *employer–employee contract*), dažnai dar vadinamai psichologiniu (angl. *psychological contract*) arba socialiniu (angl. *social contract*) kontraktu. Darbo sutartis apibrėžia individo išpareigojimą darbdaviui atlikti sutartą darbą už sutartą atlygį. Už lojalumą darbdavys atsilygina ekonominiu saugumu. Pareigybės ir įgaliojimai leidžia labiau konkretizuoti darbuotojo indėlį į organizacijos sėkmę bei apibrėžti, kokį atlygį jis turėtų gauti. O naujas psichologinis arba socialinis kontraktas yra pagrįstas darbuotojų galimybėmis tobulėti, ugdant savo kompetencijas (įgūdžius, gebėjimus ir žinias), kurios yra vertinamos darbo rinkoje. Taigi lojalumas yra labiau išreiškiamas savo vertės darbo rinkoje didinimui, kompetencijų portfelio plėtrai ir darbingumo (angl. *employability*) ugdymui, bet ne organizacijai, darbdaviui ar saugiai darbo vietai.

Objektyvūs vs. subjektyvūs karjeros sėkmės įvertinimo kriterijai. Tradicinės karjeros sampratoje sėkmė nustatoma objektyviais kriterijais (pavyzdžiui, profesijos statusas, užimamos pareigos, gaunamos pajamos, darbo stažas). O dauguma individualios karjeros sampratos atstovų karjeros sėkmę apibrėžia subjektyvesniais kriterijais – prasmingo gyvenimo pojūtis, vidinio

potencialo realizavimas, savęs aktualizacija, pasitenkinimas atliekama veikla ir pan. Todėl net ir geriausi objektyvūs karjeros sėkmės įvertinimo kriterijai ne visada atskleidžia, ar tikrai individo karjera yra sėkminga, nes kiekvienas sau apsibrėžia, kas jam yra sėkmė karjeroje.

Profesinė karjera vs. karjera. Individualios karjeros samprata apima daug platesnį veiklos spektrą nei darbas. Akcentuojamas darbo, mokymosi, šeimos ir laisvalaikio veiklų derinimas, todėl karjera tampa neatsiejama nuo likusio socialinio gyvenimo. Šių dienų darbo rinka suteikia galimybę gerinti savo karjerą ir nebūtinai dirbant apmokamą darbą formalioje darbo rinkoje. Pavyzdžiui, savanoriškas darbas gali labai prisidėti prie individualios karjeros sėkmės. Pagal individualios karjeros sampratą karjera nebūtinai yra susijusi su profesine veikla.

Fiksuotumas vs. lankstumas darbo rinkoje. Prisišimas prie vienos organizacijos, net profesijos ar 40 valandų darbo savaitės tampa nebesvarbūs. Karjeros galima siekti nebūtinai vienos profesijos rėmuose (kelių dalykų specialistai ir pan.), nebūtinai vienoje organizacijoje (pereinant iš vienos organizacijos į kitą ar vienu metu dirbant keliose), nebūtinai dirbant 40 darbo valandų per savaitę (taikant lanksčias darbo formas laiko ir vietos atžvilgiu). Individualiai karjerai būdingas lankstumas, siekiant asmeninės karjeros sėkmės.

Karjera kaip mokslinių tyrinėjimų objektu besidomintys Vakarų teoretikai pristatė nemažai su individualia karjeros samprata susijusių sąvokų ir apibrėžė įvairias naujas karjeros formas, leidžiančias geriau suprasti individualios karjeros koncepciją. Kiekvieno autoriaus požiūris į individualią karjerą kažkiek skiriasi. Pastaruoju metu mokslinėje literatūroje tapo populiarios šios individualios karjeros sampratos: naujoji karjera (angl. *new career*) (Arnold, Jackson, 1997), pokorporacinė karjera (angl. *post-corporate career*) (Peiperl, Baruch, 1997), protinga karjera (Arthur et al., 1995) ir dažniausiai minimos – nepastovi/kintanti karjera (angl. *protean career*) (Hall, 1976) bei beribė karjera (angl. *boundaryless career*) (Arthur ir Rousseau, 1996).

M. A. Peiperlis ir Y. Baruchas (Peiperl, Baruch, 1997), apibūdindami individualią karjerą, dėmesį labiau telkia ties pokyčiais karjeroje, kuriuos sąlygojo korporacijų restruktūrizavimas. Juos domino šių pokyčių padariniai tik organizaciniame kontekste. Sutikdami su beribės karjeros sampratos idėja, kad individualios karjeros yra susijusios su ribų išnykimu organizacijų viduje ir už jų ribų, teigė, kad pokorporacinės karjeros samprata vaizduoja, kaip pasikeitė bendroji sistema.

Protingos karjeros šalininkai (Arthur et al., 1995) akcentuoja savybes, kurias turi turėti savo karjerą siekiantis valdyti individas. Kalbama apie kompetencijas, kurios reikalingos individui, norinčiam efektyviai valdyti asmeninę karjerą.

J. Arnoldas ir C. Džeksonas (Arnold, Jackson, 1997) leidinyje *British Journal of Guidance and Counseling* apibrėžia naująją karjeros sampratą ir išdėsto veiksnius, kurie daro įtaką jos apibrėžimui. Remiantis jų požiūriu, daugelyje tautų:

„Pokyčiai, vykstantys užimtumo galimybių struktūroje, reiškia karjeros modelių ir patirčių įvairovės išplėtimą... Atsirast daugiau ir skirtingų karjeros moduliacijų rūšių. Viena iš pasekmių gali būti ta, jog ateityje daugiau vyrų nei moterų patirs tam tikrą fragmentišką karjerą... Daugiau žmonių dirbs mažose bei vidutinio dydžio įmonėse ir atsirast daugiau besiverčiančių privačia praktika... iškilis poreikis mokytis visą gyvenimą ir taikyti atitinkamą karjeros valdymo strategiją.“
(P. 428–429).

Jungtinėse Amerikos Valstijose D. T. Holas (Hall) vietoj naujosios karjeros naudoja kitą individualios karjeros sampratą – *nepastovi/kintanti karjera*. Ją apibrėžia kaip „procesą, kurį valdo ne organizacija, bet žmogus. Ji susideda iš asmens mokymosi, darbo keliose organizacijose, pasikeitimų profesinėje veikloje ir t. t. patirties. Nepastovi/kintanti karjera nėra tik tai, kas vyksta bet kurioje organizacijoje...“ (Hall, 1976, p. 201). Nepastovi/kintanti karjera yra procesas, kurį valdo ir inicijuoja ne organizacija, bet individas, turintis aiškiai

apsibrėžtas vertybes ir tikslus, apimančius visą gyvenimišką erdvę ir skatinančius labiau subjektyvią (psichologinę) nei objektyvią karjeros sėkmę (Hall, 2002). Šis procesas susideda iš visos individo patirties, įgytos ugdymo, darbo keliose organizacijose, pokyčių profesinės veiklos srityje ir t. t. metu. Nepastovi/kintanti karjera daroma remiantis *asmeninėmis vertybėmis*, todėl individai, kurie nesilaiko šio požiūrio į karjerą, bus labiau linkę „pasiskolinti“ išorinius standartus, dažniausiai organizacijos deklaruojamas vertybes. Šis požiūris į karjerą nereiškia tam tikro elgesio, greičiau tai yra mąstysena apie karjerą – labiau požiūris į karjerą, kuris atspindi laisvę, asmeninį kryptingumą bei individo vertybėmis sąlygotų karjeros sprendimų priėmimas (Briscoe, Hall, 2006). Žmogus, kuris nėra nei vedamas vertybių, nei turintis asmeninę kryptį karjeros kūrimo, yra laikomas „priklausomu“, kadangi jis nesugeba nusistatyti karjeros valdymo prioritetų bei elgesio lygmeniu pats valdyti savo karjerą (Briscoe, Hall, 2006).

Glaustą beribės karjeros apibrėžimą pateikė R. J. De Filippis (De Fillippi) ir M. B. Arturas: „Tai darbinių galimybių seka, išeinanti už vienos darbovietės aplinkos ribų“ (1996, p. 307). M. B. Arturas, D. M. Ruso (Rousseau, 1996) išplėtojo šią sąvoką, pateikdami tokios karjeros pagrindinius bruožus: darbo mobilumas įvairių darbdavių atžvilgiu, asmeninė atsakomybė už savo karjeros raidos kryptingumą ir socialinių tinklų plėtojimas, siekiant formuoti ir išlaikyti karjerą. Pagrindinės beribės karjeros siekimo kompetencijos yra: žinoti kodėl (angl. *knowing why*), žinoti dalyką (angl. *knowing what*), žinoti kur (angl. *knowing where*), žinoti kada (angl. *knowing when*), žinoti asmenį (angl. *knowing whom*) ir žinoti kaip (angl. *knowing how*) (Jones ir DeFillippi, 1996).

M. B. Arturas ir D. M. Ruso (1996) *beribę karjerą* apibūdina kaip nesusietą su viena organizacija, pasižyminčią tvarka pagrįstu nuoseklumu, ne tokią stabilią. „Darydami savo karjerą, jie įprasmina pačią aplinką“ (Arthur, Ineson, Pringle, 1999, p. 12). Beribė karjera suprantama ne kaip konkreti karjeros forma, bet greičiau kaip „galimų formų asortimentas, paneigiantis tradicinę nuomonę apie įdarbinimą“ (Arthur, Rousseau, 1996, p. 6). „Paprastai kalbant, beribė karjera yra priešinga „organizacinei karjerai“, kuri suvokiama kaip

daroma vienoje organizacijoje“ (Arthur, Rousseau, 1996, p. 5). Beribė karjera yra formuojama konkretaus ekonominio sektoriaus organizacijų sistemoje, tobulinant savo kompetencijas.

R. J. De Filipis ir M. B. Arturas (1996) pateikė atitinkamą beribės karjeros, besisukančios aplink galimybes anapus organizacijos ribų, paaiškinimą, kuris dažnai buvo interpretuojamas kaip tarp įmonių vykstantis mobilumas (Eby, 2001). Visgi beribė karjera yra žymiai daugiau nei tarp keleto darbdavių daroma karjera. S. E. Salivanas (Sullivan) ir M. B. Arturas (2006) teigia, kad beribė karjera yra daugiaaspektis reiškinys, kuris apima ir peržengia įvairias ribas bei analizės lygius – fizinius ir psichologinius, objektyvius ir subjektyvius. Beribės karjeros samprata įgalina mus pasvarstyti apie karjerą tradicinių ribų konteksto atsisakymo požiūriu, pvz., specialisto pareigų ir įgūdžių ribos, socialinės ribos, skiriančios darbo ir šeimos vaidmenis atkreipiant dėmesį į neapmokamą darbą ir šeimyninius įsipareigojimus. Pati visuomenė kaip visuma taip pat dažniau praranda ribas, laužo daugelį tradicinių normų ir sąvokų. Taigi beribę karjerą galima vertinti plačiąja prasme kaip *fizinių, psichologinių ir socialinių ribų menkėjimą*.

Šios naujosios individualios karjeros sampratos darė įtaką karjeros teorijai, tačiau tikslūs empiriniai šių karjeros modelių tyrinėjimai nėra atlikti, kadangi joms trūksta funkcionuojančio apibūdinimo pagal atitinkamus psichometrinius matmenis. J. P. Briskou (Briscoe), T. H. Duglasas (Douglas), R. L. F. De Mutas (De Muth, 2006) mano, kad nepastoviai/kintančiai ir beribei karjeroms yra būdingas *ribotas pritaikomumas praktikoje*. Šios aptartos sampratos yra nepriklausomos, tačiau iš dalies susijusios. Pavyzdžiui, žmogus galėtų demonstruoti nepastovios/kintančios karjeros požiūrį ir atlikti nepriklausomus, iš vidaus inicijuojamus pasirinkimus, tačiau neteikti pirmenybės už organizacijos ribų esančiam galimam dalykiniam bendradarbiavimui. Kad ir kaip būtų, naujosios karjeros sampratos sulaukė didelės sėkmės karjeros teorijos srityje. Šis populiarumas liudija jų vertę ir ilgalaikiškumą apibūdinant dabartinius ekonomikos ir darbo santykius, kurie daugeliu atvejų aptariami

kaip pasižymintys mažesniu lojalumu bei užtikrintumu ir didesniu mobilumu (Cappelli, 1999; Rousseau, 1995).

2.3. KARJEROS SAMPRATOS RAIDOS KRITIKA

Karjeros sampratos raidą kritikuojantys mokslininkai vienareikšmiškai teigia, kad industrializuotose Vakarų visuomenėse organizacinė karjera ir karjeros konsultavimas nėra išnykęs, ir kritikuoja įvairius paskirus individualios karjeros bruožus.

Į karjeros konsultavimą transformavęsis profesinis orientavimas industrializuotose Vakarų valstybėse išliko iki dabar kaip viena iš individualios karjeros paslaugų. Net ir šiandienos Vakarų mokslininkai pritaria, kad norint daryti individualią karjerą profesinis ar/ir karjeros orientavimas yra būtinas.

Daugiausia kritikų dėmesio tenka vienai pagrindinių organizacines ir individualias karjeras skiriančių savybių, kuri rodo, kad *individas, nebe organizacija, prisiima vadovaujantį vaidmenį asmeninės karjeros daryme*. Teigiama, kad organizacijos vaidmuo skatinant šių dienų karjeras pasikeitė, tačiau jos įtaka visiškai neišnyko, o individui štai priskiriama per daug atsakomybės. Šiuo metu daugelio žmonių karjeros vis dar yra apribotos ir daugiausia valdomos organizacijų (Baruch, 2006). Daugelis darbuotojų pripažįsta ilgalaikio lojalumo vienai organizacijai idėją. Nacionalinį požiūrį atspindinti britų ir šveicarų apklausa apie darbuotojų karjeros lūkesčius parodė, kad 66 proc. darbuotojų siekė tradicinės į paaukštinimą arba į saugų darbą orientuotos karjeros, o tik 15 proc. tikėjosi asmeniškai valdomos karjeros, apimančios darbą įvairiose organizacijose (Gerber et al., 2009). Kitas tyrimas Jungtinėje Karalystėje parodė, kad XXI amžiaus pradžioje beveik 50 proc. darbuotojų dirbo toje pačioje darbovietėje ilgiau nei penkerius metus (Kidd, 2008). Neneigiama, kad yra individų, darančių lanksčias individualias karjeras, tačiau tvirtinama, kad nemažai ir tokių asmenų, kurie visą savo darbinį gyvenimą yra įsipareigoję tik vienam darbdaviui. Pavyzdžiui, Y. Baruchas

(2006) teigia, kad nors ir įvyko daug pokyčių organizacijų srityje, jo manymu, didžioji dalis karjerų liko pakankamai stabilios. Kritikai pritaria, kad pataraisiais dešimtmečiais kryptama link individualistinio karjeros valdymo, kad šiuolaikinė egzistencija veda link individualizmo. Nepaisant to, Baruchas (2006) mano, kad netgi šioje individualistinėje aplinkoje organizacijai tenka labai svarbus vaidmuo skatinant individų karjerą. Šis autorius teigia, kad organizacijos vietoj įsakmumo ir kontrolės įgijo naują reikšmingą vaidmenį – tapo remiančios, įgalinančios ir ugdančios žmogiškuosius resursus. Organizacijos gali sutvarkyti savo sistemas taip, kad jos atitiktų kintančius darbuotojų ir aplinkos poreikius.

Pritariama, kad dabartinės organizacijos negali kiekvienam pasiūlyti ilgalaikio darbo, tačiau jos gali pasiūlyti sutartinius santykius, kai darbdavio investicija į darbuotojo apmokymus išugdo labiau kvalifikuotus darbuotojus, patrauklesnius kitiems darbdaviams, ypač žinių ekonomikos sąlygomis, kur darbo rinka vertina žmogiškąjį kapitalą (Kidd, 2008).

Kiti autoriai, išreiškę kritinę nuomonę dėl beribės karjeros, teigia, kad *fizinės, socialinės ir psichologinės ribos nebūtinai dingsta*, greičiau jos performuojamos tokiais būdais, kurie yra prasmingi tiek individams, tiek darbdaviams. Darbuotojai gali priskirti save konkrečiam ekonominiam sektoriui (pavyzdžiui, finansų paslaugos) ir profesinei veiklai (pavyzdžiui, buhalterio) arba geografinėi sričiai (pavyzdžiui, *Wall Street* finansų centrui) ir nenorėti išeiti už šių ribų. Individų identitetas ir nusibrėžtos ribos sutvirtinamos darbuotojų atranką vykdančių asmenų sprendimais; jie nepriima į tokia darbo vietą, kuri išeina už nurodytų ribų, ir priima į tokias, kurios yra šiose ribose. Todėl karjeros tampa susaistytos „būdais, atsirandančiais dėl veikiančiojo pastangų įprasminti savo vietą pasaulyje“ (Gunz et al., 2000, p. 50). Teigiama, kad ateityje tam tikri veiksniai tebekurs karjeros ribas individams (Kidd, 2008). Pavyzdžiui, socialinė klasė ar lytis gali tapti vienu iš kliūčių karjeros darymui. Nors daugelis organizacijų panaikino tam tikrus hierarchijos laiptus (Osterman, 1996), tapo lankstesnės ir atsisakė „ribų“, Y. Baruchas (2006) mano, kad tai dar nepadarė jų visiškai „beribėmis“. Todėl fiksuojami pokyčiai

organizacijose, aprašyti karjeros darymo mokslinėje literatūroje, iš tikrųjų neatspindi visiškos transformacijos, o tik ribotą. M. Tanigučis (Taniguchi, 2006) teigia, kad dabar išsivysčiusiose ekonomikose, išskyrus Japoniją, organizacijos paprastai turi kertinę struktūrą su daugiau ar mažiau aiškesne hierarchija, kurioje galimas mobilumas. Ši hierarchija egzistuoja šalia naujų pokyčių (tokių kaip psichologiniai kontraktai, beribiškumas ir kt.) karjeros kontekste. H. Guncas (Gunz), M. Evansas (Evans) ir M. Džalandas (Jalland, 2000) šį individualios karjeros bruožą kritikuoja itin griežtai ir teigia, kad „beribės karjeros hipotezės problema ta, jog tai tėra tik hipotezė“ (p. 48), o tokios karjeros atsiradimo akivaizdumas dar turi būti pagrįstas. Autoriai taip pat abejoja, ar visos ribos organizacijose išnyksta. Jie linkę manyti, kad ribos tampa sudėtingesnės ir įgyja daugiau aspektų. H. Guncas, M. Evansas ir M. Džalandas (2000) teigia, kad tam tikros rūšies ribos yra neišvengiamos ir būtinos, jei socialiniai veikėjai nori suprasti šio pasaulio ir savo vietos jame prasmę. Prasmės suvokimas reikalauja, kad socialinis veikėjas nustatytų pasaulio rėmus; tai, kas yra rėmų viduje, turi būti atskirta nuo to, kas yra išorėje. Taigi socialiniai veikėjai turi remtis ribomis tam, kad įprasmintų veiksmo palengvinimą. Jei vienas ribų rinkinys dingsta, tada atsiranda poreikis nustatyti kitas ribas. O Y. Baruchas (2006) mano, kad naujoji sistema apima tiek tradicinės hierarchijos, tiek novatoriškos naujos karjeros kombinaciją, dėl to susidaro aukštesnio lygio karjeros sudėtingumas, reikalaujantis didesnio lankstumo. M. Broklherstas (Brocklehurst, 2003) griežtai kritikuoja beribės karjeros sampratą. Jo teigimu, nors ir įmanoma, jog darbuotojai „išeina“ už organizacijos ribų, šis faktas nėra pakankamas argumentas tvirtinti, kad tai prilygsta nelinijinio, nehierarchinio pobūdžio karjerai, kuri prilyginama beribės karjeros apibūdinimui.

Mokslinė literatūra individualios karjeros klausimais išryškina *dinamišką darbo rinkų pobūdį*. Praeityje organizacijos turėjo griežtą hierarchinę struktūrą ir veikė stabilioje aplinkoje, todėl karjera buvo nuspėjama, saugi ir linijinė, o dabartinė darbo rinka, priešingai, yra nuolatinės kaitos, dinamikos, visuotinio nestabilumo būsenoje, todėl karjera nenuspėjama, pažeidžiama ir įvairiakryptė.

Tai kritikuodamas Y. Baruchas (Baruch, 2006) teigia, kad šie praeities ir dabarties apibūdinimai atspindi kraštutinius scenarijus, kurie, jo manymu, nerodo realios situacijos. Nors daug kas pasikeitė lyginant su tradicine ir įprasta būseną, visgi daugelis organizacijų dar veikia palyginti stabilios aplinkos sąlygomis ir taiko nusistovėjusias valdymo strategijas, daugiausia naudodamos tradicinės sistemos bruožus. Dabartinės organizacijos yra mažiau konservatyvios, tačiau ne visiškai nepastovios. Baruchas (2006) tvirtina, kad dabartinių karjerų vaizdavimas kaip kintančių, dinamiškų yra truputį per toli siekiantis. Didelė dalis to, kas apibrėžiama kaip organizacinė karjeros samprata, šiandien egzistuoja praktikoje, pavyzdžiui, tam tikras stabilumo lygis, visai taip pat, kaip stiprus saugumo poreikis. Autorius mano, kad pagrindinės vertybės ir normos, formuojančios karjerą, kinta ilgiau nei kelerius metus.

Dauguma individualios karjeros sampratos aspektų remiasi prielaida, kad karjeros klimatas pasikeitė, t. y. *individų karjeros labai priklauso nuo aplinkos, kuriose jos yra daromos*. Daugelis individualios karjeros sampratos bruožų paremti įgalinimo sąvoka, t. y. kad individai gali turėti įtakos karjeros darymui. Tačiau jeigu individualios karjeros yra tam tikra apimtimi priklausančios nuo situacijos, kiek individai iš tikrųjų gali naudotis autonomija ir daryti karjerą pagal savo planą? Kiek lankstūs individai yra naujomis, kintančiomis situacijomis ir kiek lanksčios yra jų karjeros ir darbo identitetas kintančio darbo klimato metu?

Kritikuotinas ir *individualios karjeros sampratos pritaikymas įvairiems ekonominiams sektoriams*. Pavyzdžiui, vargu ar karjerą viešajame sektoriuje šiandien galima apibūdinti kaip nepastovią/kintančią, beribę, pokorporacinę ir pan. karjerą, greičiau kaip labiau orientuotą į organizacinės karjeros kelią. P. Makdonaldas (McDonald), K. Braunas (Brown) ir L. Bredlis (Bradley, 2005) nustatė, kad bent jau viešajame sektoriuje tradicinės karjeros dar tebegyvuoja. Kitas šiomis dienomis taikomos organizacinės karjeros pavyzdys – kariuomenė, kuriai būdinga taisyklėmis susaistyta hierarchija ir galinga

socializacijos sistema. Diskusijų kyla ir dėl to, kaip individualios karjeros sampratos bruožus pritaikyti kitoms profesijoms, pavyzdžiui, kunigybei.

Antra vertus, esti tokių profesijų arba ekonominių sektorių, kur individuali karjeros koncepcija taikoma ne tik pastaruosius du dešimtmečius. Individualios karjeros pakankamai skiriasi nuo tradicinių organizacinių karjerų, tačiau ne visos jos pasikeitė (Baruch, 2006). Pavyzdžiui, meno srities specialistai net ir organizacinės karjeros dominavimo laikotarpiu ar dar anksčiau taikė individualiai karjerai būdingas charakteristikas (neprisirišimas prie vienos organizacijos, subjektyvūs karjeros sėkmės įvertinimo kriterijai, darbas neapibrėžtas keturiasdešimties valandų darbo savaitę ir t. t.). Tad ginčijamas individualios karjeros sampratos naujumas. Y. Baruchas (2006) teigia, kad, pavyzdžiui, verslininkai taip pat suklestėjo prieš šimtą metų, žmonės taip pat keitė profesijas ir profesinę veiklą praeityje. Nors darbuotojų atleidimai kapitalistiniame pasaulyje nebuvo taip plačiai taikomi, kaip nuo 1980-ųjų metų, žmonės taip pat praradavo darbus ir ieškodavo naujų netgi prieš nutraukiant senąjį psichologinį kontraktą. Keliamas klausimas, ar visa tai tikrai nauja. Kita vertus, galima daryti prielaidą, kad galbūt individualios karjeros koncepcijoje yra integruotos visos iki jos buvusios karjeros sampratos ir karjeros paslaugos (informavimas, konsultavimas, orientavimas). Tokiu atveju tai nebūtų naujoji karjeros koncepcija, greičiau papildyta senoji. Baruchas (2006) teigia, kad nei organizacinės, nei individualios karjeros sampratų apibūdinimai neatspindi tikrosios dabartinės karjeros esmės.

Abejojama ir tuo, kiek mažiau socialiai ir išsilavinimo prasme pranašesni visuomenės nariai sugebės *išsiugdyti karjeros kompetencijas ir pasiekti tokį autonomijos lygį, kad galėtų savarankiškai daryti karjerą*. Reikia pridėti, kad daugumos vyresnių ir jaunų darbuotojų požiūriai į karjerą ir gyvenimo prioritetus labai skiriasi (Moynagh, Worsley, 2005). Taip pat skiriasi individų požiūris į ilgas darbo valandas ir darbo tempo pagreitinimą, darbo ir gyvenimo pusiausvyrą ir pan., o žemesnio lygio darbuotojai turi mažiau autonomijos atlikdami savo vaidmenis (Moynagh, Worsley, 2005). Todėl kyla klausimas, ar galima visiems pritaikyti universalią individualios karjeros sampratą.

Kritikuotini ir *individualios karjeros sėkmės įvertinimo rodikliai*. Kai kuriems žmonėms dar ir šiandien finansinė sėkmė yra pagrindinis karjeros tikslas (Baruch, 2006). Finansinis aspektas tampa lemiamas, ypač kai jo stokojama. Taip pat šiandien vienu svarbiausių karjeros darymo aspektų išlieka ir darbo saugumas. Ne paslaptis ir tai, kad dar šiandien darbuotojai reiškia didelius lūkesčius organizacijos galimybių, mokymų ir kilimo atžvilgiu. Todėl organizacinės karjeros sėkmės įvertinimo kriterijai išlieka svarbūs šių dienų darbuotojams. Individualios karjeros sėkmės įvertinimo kriterijai tampa svarbūs, kai žmonės turi susikūrę gyvenimo pagrindą. Y. Baruchas (2006) teigia, kad karjera gali būti sėkminga, jei remiamasi vidiniais subjektyviais karjeros sėkmės įvertinimo kriterijais, tačiau kilimas karjeros laiptais, didelis uždarbis ir statuso bei galios įgijimas vis dar yra karjeros sėkmę lemiantys veiksniai.

Apibendrinant reikėtų pasakyti, kad karjeros sampratos raidos interpretavimo kritikai, pateikdami skirtingus argumentus, *ginčija besąlygišką organizacinės karjeros sampratos transformavimąsi į individualią*. Jie neneigia individualios karjeros atsiradimo, tačiau nesuabsoliutina ir laiko šią karjeros formą viena iš šiandien egzistuojančių.

2.4. KARJEROS SAMPRATOS RETROSPEKTYVA LIETUVOJE

Išanalizavus karjeros sampratos raidą industrializuotų Vakarų šalių kontekste, disertacijoje pereinama prie karjeros sampratos raidos Lietuvoje. Norint išanalizuoti karjeros sampratos konstravimą šių dienų Lietuvoje, būtina apžvelgti jos istorinę raidą. Čia karjeros samprata mokslinėje literatūroje pradėta naudoti nuo 1919 metų, tačiau daugiausia jos raida sietina su 1940–1990 metų laikotarpiu.

2.4.1. Profesinio orientavimo samprata tarpukario Lietuvoje

Lietuvoje, kaip ir industrializuotose Vakarų visuomenėse, pirmosios karjeros sampratos užuomazgos randamos *profesinio orientavimo* apibrėžime. Profesinis orientavimas skirtingose visuomenėse atsirado ne vienu metu. Tai lėmė ne tik ekonominiai ir socialiniai ypatumai, bet ir švietimo sistemos, psichologijos ir kitų socialinių mokslų raidos lygis. Apie tai Lietuvoje pirmieji prabilo XIX amžiaus pabaigos–XX amžiaus pradžios visuomenės švietėjai ir publicistai (M. Valančius, V. Kudirka, J. Šliūpas, J. Adomaitis-Šernas ir kt.), susidomėję profesinio tinkamumo ir mokykloje įgytų žinių praktinio pritaikymo klausimais. Pavyzdžiui, Valančius iškėlė tuo metu unikalią mintį, kad vaikui reikia parinkti amatą pagal tai, kas jam geriausiai sekasi.

Profesinio orientavimo sampratos mokslinis pagrindas sukurtas tarpukario Lietuvoje 1919–1938 metais. Ypač produktyvūs buvo 1928-ieji, kada Lietuvos mokslininkai, itin susidomėję profesinio tinkamumo ir darbuotojų bei studentų atrankos klausimais, skleidė savitas ir originalias profesinio orientavimo idėjas, kūrė ir adaptavo užsienio gebėjimų, interesų nustatymo ir panašius testus, aktyviai publikavo savo tyrimus. Čia svariu moksliniu įnašu pasižymėjo J. Šimkus, M. Reinys, K. Paltarokas, J. Gobis, D. Mikuta, J. Čiurlys, J. Vabalas-Gudaitis, E. Petkevičiūtė. Tuo metu Lietuvoje, kaip ir Vakaruose, imta plėtoti psichotechnika, kurios vieną sritį sudarė ir profesinio tinkamumo, gebėjimų atrankos ir panašioms klausimams skirti darbai. Pagrindiniai psichotechninių tyrimų metodai – testai, klausimynai, laboratoriniai eksperimentai, panaudojant įvairią aparatūrą. Trečiajame dešimtmetyje šie metodai ir profesinio tinkamumo nustatymo tyrimų rezultatai pradėti plačiai kritikuoti. Paaiškėjo, kad jie ne visada duoda tikslius rezultatus, taip pat neatsižvelgiama į asmenybės visumą ir jos raidą konkrečiomis istorinėmis sąlygomis. Be to, dauguma psichotechnikų neturėjo tinkamo mokslinio pasirengimo. Tai skatino tobulinti šios srities tyrimo metodus. Šalia laboratorinių eksperimentų ir testų profesiniam tinkamumui nustatyti imta taikyti kitus metodus – biografijos analizę, pokalbį, konsultaciją. Atsižvelgdamas į tai, 1928 metais J. Vabalas-

Gudaitis, paskatintas Lietuvos mokslininkų keliamų profesinio orientavimo klausimų ir susižavėjęs Vakaruose vykdyta profesine atranka, įkūrė pirmąją Lietuvos psichotechnikos kabinetą. 1931 metais buvo įkurta Lietuvos psichotechnikos ir profesinės orientacijos draugija. Pagrindinis šių institucijų tikslas buvo – *padėti jaunimui atrasti savo pašaukimą⁷ ir, remiantis juo, atlikti tinkamų kandidatų įvairioms profesijoms ir/ar mokykloms atranką.*

D. Beresnevičienė (2002) straipsnyje „Profesinis orientavimas Lietuvoje“ apibendrina Nepriklausomos Lietuvos 1919–1938 metų istorinę profesinio orientavimo teorijos ir metodikos tyrimų patirtį. Ji teigia, kad to meto mokslininkai profesinį orientavimą „suprato ir kaip psichopedagoginį vadovavimą jaunuolio profesijos rinkimuisi, apsisprendimui, adaptacijai, profesijos įgijimui, įsidarbinimui ir išsivertinimui profesiniame darbe, ir kaip žinių apie profesijas, požiūrių ir nuostatų visumą“ (Beresnevičienė, 2002, p. 343). Atsižvelgiant į tai, galima išskirti dar vieną tarpukario Lietuvoje plėtotą profesinio orientavimo panašumą su JAV ir Vakarų Europos profesinio orientavimo sistema. Tai trijų žingsnių profesinio orientavimo konceptualaus modelio principai – *pažink save, pažink profesiją ir suderink pirmą su antru.* Pavyzdžiui, minėta Lietuvos psichotechnikos ir profesinės orientacijos draugija mokslieivius pirmiausiai: 1) supažindindavo su ketinama rinktis profesija, 2) ištyrė asmens gebėjimus ir polinkius, tada, remdamasi šia informacija, 3)

⁷Reikėtų pažymėti, kad tarpukario Lietuvoje buvo akcentuojamas profesijos pasirinkimas pagal *pašaukimą*. Maišaties mokslinėje literatūroje įneša skirtingas asmenybės savybių pažinimo ir efektyviausio jų pritaikymo karjerai apibrėžimas. Vieni autoriai tai apibrėžia kaip pašaukimą teologine prasme, kiti – kaip individualų pašaukimą, tretį – tiesiog kaip savęs pažinimą. Sociologinėje literatūroje šis terminas dažniausiai siejamas su M. Vėberio (Weber, 1997) pašaukimo koncepcija, kuri remiasi M. Liuterio (Luther) išplėtotą pašaukimo samprata: darbas yra suprantamas kaip būdas garbinti Dievą, t. y. Dievo „pašaukimas“ arba dieviškojo pašaukimo išpildymas. Jis turįs reprezentuoti Dievo valią asmeniui visuomeninėje veikloje, taip pat ir darbo srityje. Be teologinio pašaukimo sampratos, R. Laužackas (1999) išskiria dar ir individualaus pašaukimo tipą, pagal kurį asmuo santykiu su profesija realizuoja savo prigimtinius gabumus ir talentus, optimaliai atskleidžia sugebėjimus ir panaudoja kūrybinę potencialą. Teologine prasme pašaukimas Vakarų šalių plėtotame profesiniame orientavime nebuvo akcentuojamas. Čia profesinis tinkamumas buvo nustatomas remiantis savęs pažinimu, t. y. individo asmeninėmis savybėmis (interesai, gebėjimais, įgūdžiais, vertybėmis, tikslais, nuostatomis, privalumais, trūkumais ir pan.), taip pat kilme, išsilavinimu, kvalifikacija ir kt. O pašaukimo sąvoką vartoję tarpukario Lietuvos mokslininkai šį terminą traktavo kaip gebėjimų, polinkių, motyvų, emocinio nusiteikimo dirbti, gyvenimo perspektyvos ir sveikatos būklės įvertinimą (Beresnevičienė, 2002). Tai irgi mažai kuo siejosi su religingumu, greičiau su savo psichologinių savybių ir fiziologinių ypatumų pažinimu. Todėl galima teigti, kad vakarietiškas „savęs pažinimas“ ir lietuviškasis tarpukario „pašaukimas“ savo turiniu iš esmės apibrėžia tą patį – individualius psichologinius ir fiziologinius skirtumus, kurie darant karjerą skatintų motyvaciją, našumą, savirealizaciją ir pan.

suteikdavo kvalifikuotų patarimų darbo ir mokymosi klausimais. Taip pat E. Petkevičiūtė (1935) straipsnyje „Pašaukimo pasirinkimas ir mokykla“ nurodė *tris profesinio orientavimo tikslus*: 1) pažinti savo krašto ūkį, jam reikalingas specialybes, reikalavimus dirbančiam žmogui; 2) nustatyti konsultuojamojo gebėjimus, polinkius ir kitas savybes; 3) žinant specialybių reikalavimus ir konsultuojamojo psichologines savybes, nustatyti, kuriai darbo sričiai jis tinkamiausias. Kaip jau buvo minėta, nepaisant įvairių per pastarąjį amžių įvykusių socialinių ir ekonominių pokyčių, tam tikra prasme pažangiose Vakarų valstybėse karjeros paslaugose šis profesinio orientavimo principas (tiesa, gerokai patobulintas ir išplėstas karjerai, ne tik profesijai) yra taikomas dar ir šiandien.

Jau tarpukario Lietuvoje buvo iškelta *profesinės stebėsenos idėja*. Pavyzdžiui, Lietuvos psichotechnikos ir profesinės orientacijos draugija vykdė atliktų atrankų stebėjimą, praktiškai įvertindama atrankos veiksmingumą. Čia taip pat suprastas ir testavimo rezultatų taikymo ribotumas. Buvo siūloma į konsultacinį procesą integruoti ir pokalbius, susipažinimą su asmens biografija (Šimkus, 1928), medicininėmis sveikatos knygutėmis, kuriose būtų pateikta informacija apie vaiko raidą, charakterio savybes (Reinys, 1928) ir pan.

J. Laužikas (1937) išskyrė *sėkmingo profesijos pasirinkimo kriterijus*. Anot jo, jei renkantis profesiją dominuoja ne susidomėjimas darbo turiniu, bet artimųjų įtaka, įkalbėjimas, geros ateities perspektyvos, uždarbis, tada tikėtini asmenybiniai konfliktai. Ši įžvalga turi užuominų į individualios karjeros koncepciją, kur subjektyvūs karjeros sėkmės nustatymo kriterijai – prasmingo gyvenimo pojūtis, vidinio potencialo realizavimas, pasitenkinimas atliekama veikla ir pan. – yra labiau dominuojantys nei objektyvūs (profesijos statusas, užimamos pareigos, gaunamos pajamos, darbo stažas ir pan.).

D. M. Krasauskaitė (1936) išvelgė karjeros paslaugų būtinybę. Atlikusi tyrimus ji padarė išvadą, kad gimnazija nepakankamai parengia mokinius tolimesnių studijų pasirinkimui. Buvo būtina teikti papildomas informavimo ir konsultavimo paslaugas, padėsiančias įvertinti asmens tinkamumą konkrečiam darbui ar profesijai.

Nors tarpukario Lietuvoje buvo padėti teoriniai ir praktiniai profesinio orientavimo pagrindai, tačiau masiškai profesinio orientavimo paslaugos pradėtos teikti tik Lietuvos Tarybų Socialistinėje Respublikoje (LTSR). Apie šio periodo profesinį orientavimą kalbama kitame skyriuje.

2.4.2. Profesinio orientavimo ir organizacinės karjeros samprata LTSR

Profesinio orientavimo veikla ne tik LTSR, bet ir visoje Tarybų Sąjungoje suaktyvėjo po 1958 metų, kai buvo priimtas įstatymas dėl mokyklų ryšių su gyvenimu stiprinimo. Tuo metu pasirodė ir pirmieji LTSR mokslininkų straipsniai bei monografijos profesinio orientavimo klausimais. Šio laikotarpio profesinį orientavimą Lietuvoje plačiai tyrinėjo L. Jovaiša (1968, 1970, 1973, 1978, 1981), A. Šulcas (1973; Šulcas, Voveris, 1974) ir kiti mokslininkai. Profesinis orientavimas tapo įvairesnis turinio prasme ir buvo apibrėžtas kaip socialinių, ekonominių, technologinių ir psichofiziologinių žinių apie profesiją visuma (Šulcas, 1973; Šulcas, Voveris, 1974). Plėtota idėja, kad *profesinio orientavimo turinys turi būti parengtas atsižvelgiant į moksleivių amžių*.

Profesinis orientavimas Tarybų Sąjungoje, o kartu ir LTSR, buvo siejamas su bendrojo lavinimo mokyklomis, kur profesinio orientavimo pagrindinis uždavinys buvo *padėti mokiniams išsirinkti specialybę* ir profesinio mokymo įstaigą, kurioje galėtų ją įgyti. Tačiau pastebėta, kad to meto visuomenėje profesijos rinkimasis jau nebėra vienkartinis veiksmas. Vyksta intensyvus specialybių, profesijų, darboviečių, kvalifikacijų rinkimasis ir keitimas ne tik jaunystėje, bet ir visą gyvenimą. Todėl iškelta nauja idėja, kad profesinis orientavimas tapo ne tik „vienkartinė“ paslauga renkantis profesiją, bet turėjo lydėti žmogų visą gyvenimą įvairiais gyvenimo tarpsniais, „kadangi žmogui tenka beveik visą gyvenimą spręsti darbo vietos, specialybės rinkimosi, įsitvirtinimo darbe ir darbo sėkmės klausimus“ (Jovaiša 1978, p. 3). Todėl profesinio orientavimo paslaugos pradėtos teikti ne tik jaunimui, bet ir tėvams bei kitiems suaugusiesiems. Susiorientuoti darbo pasaulyje jiems padėdavo

šios srities specialistai, dirbantys mokyklose, profesinio orientavimo kabinetuose, suaugusiųjų profesinio informavimo biuruose, gamyklų profesinio orientavimo kabinetuose ir kitose įstaigose. „Šių institucijų pagrindinis tikslas – ugdyti profesiskai subrendusią asmenybę ir padėti jai geriausiai aktualizuoti save bendram labui“ (Jovaiša, 1981, p. 135).

Buvo teigiama, kad pirminis visą gyvenimą trunkančio profesinio orientavimo poreikis jaučiamas jau darželyje, kur prasideda profesijų rinkimosi valdymas – vaikai yra supažindinami su pagrindinėmis ekonominės veiklos rūšimis, pradedami ugdyti profesiniai interesai ir pašaukimas. Paskutinis etapas, kai jaučiamas profesinio orientavimo poreikis, yra visų kvalifikacijų darbuotojų orientavimas pagal kintančius darbo poreikius ir reikalavimus, racionalus jų paskirstymas į tarnybas, perkėlimas ir paaukštinimas pagal kvalifikacijas ir sugebėjimus, kvalifikacijų tobulinimas ir dirbančiųjų persikvalifikavimas (Jovaiša, 1970).

Jau LTSR buvo suprasta, kad profesinis orientavimas ne tik yra psichologijos ir/ar pedagogikos mokslo objektas, bet jam būdingas ir daugiadališkumas. L. Jovaiša dar 1973 metais rašė: „Darbe žmogus dalyvauja visas – ne tik kaip psichinė, bet ir fizinė, socialinė, kultūrinė būtybė [...]“ (1973, p. 3). Ko gero, dėl šios priežasties profesinis orientavimas šiuo laikotarpiu tapo platesnis turinio prasme ir suprantamas kaip socialinių, ekonominių, technologinių ir psichofiziologinių žinių apie profesiją visuma (Šulcas, 1973; Šulcas, Voveris, 1974).

Įsivyrąja holistinis požiūris į gyvenimą, darbą laikant viena sudėtine jo dalimi. L. Jovaiša (1973) teigia, kad profesijos rinkimasis yra susijęs su asmens gyvenimo planais, vertybėmis, aspiracijomis ir perspektyvomis. Darbas yra tik vienas gyvenimo plano komponentas. Tai sutampa su industrializuotose Vakarų visuomenėse plėtota įvairių gyvenimo sričių derinimo idėja.

Apibūdinant tuometinę profesinio orientavimo veiklą buvo vartojami tokie veiksmazodžiai kaip *mukreipti* asmenį į esamą užimtumo struktūrą, *suorientuoti* profesijai, *padėti susigaudyti* darbo pasaulyje, *palenkti* į vieną ar kitą profesiją, *įkalbėti* vienos ar kitos srities darbinei veiklai, *pritaikyti* jaunimą

prie esamos santvarkos formos. „Teisingai sprendžiant profesijos pasirinkimo klausimą, ir gamybos, ir darbuotojo interesai sutampa [...]“ (Krupskaja, 1960, p. 428).

Karjeros sampratą skirtingų socialinių-ekonominių sistemų atžvilgiu tyrinėjantys mokslininkai (Kon, 1989; Standing, 1991; Kalleberg, Stark, 1993; Skorikov, Vondracek, 1993; Andriele, 2000; Soulsby, 2001; Thomas, Inkson, 2007; Guidon, Richmond, 2005 ir kt.), supriešina dviejų – socialistinėmis ir kapitalistinėmis apibūdinamų, santvarkų⁸ karjeros sampratos konstravimo kontekstus. Vienos ar kitos ekonominės santvarkos suformuota vertybinė pozicija sąlygoja kitokius karjeros sprendimus ir yra laikoma lemiamu konceptuali elementu karjeros konstravimo procese.

LTSR plėtotas profesinis orientavimas taip pat neišvengė ideologinės įtakos. Nors pati profesinio orientavimo idėja LTSR išliko tokia pati kaip ir tarpukario Lietuvoje – pagalbos profesijos rinkimuisi sistema, tačiau naujas profesinio orientavimo pobūdis LTSR buvo glaudžiai susijęs su naująja ekonomine ir socialine santvarka. Pasmerkus kapitalizmą kaip darbo žmonių išnaudojimo sistemą, buvo kuriamas socializmo ideologija pagrįstas profesinis orientavimas, kuris turėjo tarnauti nepaliaujamam darbo našumo kėlimui. Nors naujoji konstitucija suteikė piliečiams teisę rinktis profesiją, užsiėmimų rūšį ir darbą pagal pašaukimą⁹, gabumus, profesinį pasirengimą, išsilavinimą, tačiau ne savo asmeninės, bet visuomenės gerovės labui. Ši sąlyga savaime neišsprendė asmeninių ir visuomenės darbo interesų suderinimo problemos,

⁸ Kapitalizmas ir socializmas čia suprantami kaip ideologijos, kurioms būdinga tam tikra idėjų ar pažiūrų į socialinę-ekonominę organizaciją visuma, neprisirišant prie konkrečių minėtų ekonominių-socialinių sistemų tipų.

⁹ LTSR, kaip ir tarpukario Lietuvoje, buvo manoma, kad profesiją derėtų rinktis pagal *pašaukimą*, kuris tuo laikotarpiu buvo suvokiamas kaip „teigiamas asmenybės vidinis santykis su profesija“ (Jovaiša, 1968, p. 8). Buvo nuneigta teologinio pašaukimo samprata, kad pašaukimas yra įgimtas arba „iš aukščiau“ duotas paskyrimas dirbti kurioje nors srityje. Grindžiant gyvenimo praktikos pavyzdžiais, ši nuomonė laikytina nemoksliška. Teigiama, kad žmogaus pašaukimas neretai keičiasi, tobulėja, o yra ir tokių, kurie savo pašaukimą atranda ne jaunystėje, o tik brandos amžiuje. LTSR buvo manoma, kad pašaukimas nėra nulemtas „iš aukščiau“, o *formuojamas* gyvenant. Pripažinta, kad jo kūrimui ir ugdymui reikalingi tam tikri įgimti pradmenys – potraukiai, gabumai ir pan., taip pat socializacija ir profesinis orientavimas. „Svarbiausia šiame sudėtingame auklėjimo procese yra ugdyti mokinio pasaulėžiūrą, gyvenimo prasmės supratimą ir formuoti gyvenimo idealą. Interesai, gyvenimo praktikos išugdyti poreikiai, buities ir gyvenimo idealai tampa tokiais stipriais profesijos rinkimosi motyvais, kad juo galima apibūdinti kaip pašaukimą.“ (Jovaiša, 1968, p. 9). Pašaukimo nesutapimas su profesija gali sukelti vidinius konfliktus, sumažinti darbo našumą.

todėl profesinis orientavimas tapo ypač svarbus. „Socialistinėje visuomenėje profesinio orientavimo paskirtis ir turinys priklauso nuo naujų gamybinių santykių, nuo socialistinės visuomenės ir ekonomikos poreikių, nuo naujos, komunistinės pažiūros į žmogų, darbą ir nuosavybę“ (Jovaiša, 1978, p. 6). Tokia profesinio mokymo ir darbo tikrovė reikalavo žmones orientuoti į darbininkų ir žemdirbių profesijas. Planinės ekonomikos kontekste valdžia buvo suinteresuota *racionaliu darbo jėgos paskirstymu*, nes kitaip įvairios veiklos sritys būtų ydingai aprūpinamos darbuotojais. Todėl tinkamos profesijos pasirinkimas, sąlygotas efektyvaus profesinio orientavimo, ne tik tapo svarbus žmogui, bet tarnavo ir planinio ūkio plėtotės interesams, tinkamos profesijos pasirinkimą laikant ne tik asmeninės, bet ir valstybinės reikšmės dalyku.

LTSR profesinio orientavimo uždaviniai buvo neatsiejami nuo *darbinio auklėjimo* uždavinių. Buvo ugdoma „komunistinė pažiūra į darbą, darbo pomėgis, darbštumas bei stropumas, sąžiningumas darbe, taupumas, sugebėjimas kritiškai ir objektyviai vertinti savo darbo laimėjimus, aktyvumas, dalyvaujant socialistiniame lenktyniavime, sąmoninga darbo drausmė, kolektyviškumas darbe, racionalizatoriaus siekimai ir sugebėjimai“ (Jovaiša, 1968, p. 9). Renkantis profesiją, mąstymas apie asmeninę gerovę buvo smerktinas ir skatinama individualius poreikius derinti su socialiniais reikalavimais. Taigi LTSR plėtojamo profesinio orientavimo veikloje akcentuojama ne individo savirealizacija, bet šalies ūkio uždaviniais plėtoti ekonomiką.

Tačiau tuometinėje Lietuvoje profesinio orientavimo specialisto pagrindinė užduotis buvo padėti jaunimui formuoti šiuos planus pagal tuometinės visuomeninės santvarkos planinio ūkio poreikius. Nors akcentuojamas savarankiškas darbinės veiklos kelio pasirinkimas, vis dėlto pabrėžiama, kad dar mokyklose ugdomos to laikmečio ekonominės ir socialinės santvarkos darbo vertybės (Kutsenko, 1990; Demidenko, 1990). Taigi „laisvas“ profesijos pasirinkimas būdavo nuspręstas socializacijos, ribotas. Mokinys savarankiškai

nutardavo, kokią specialybę įgijęs jis galės geriausiai pritaikyti savo jėgas LTSR plėtrai.

Tuometinę *profesinio orientavimo struktūrą* sudarė tokie punktai: 1) pasitelkus profesinį ugdymą suteikiama konkrečios profesijos žinių, taip pat diegiami darbui reikalingi komunistinės moralės bruožai; 2) pasitelkus profesinį informavimą suteikiama išsami informacija apie profesijas ir mokymo įstaigas, kuriose galima jas įgyti; 3) pasitelkus profesinį veiklinimą praktiškai supažindinama su konkrečia profesija, ugdant mokinių ir studentų interesus dirbti visuomenei naudingą darbą, sužadinamas polinkis konkrečiai profesinei veiklai, patikrinamas pritaikomumas profesijai, sudaroma galimybė įgyti praktinių įgūdžių; 4) profesinis konsultavimas, kaip baigiamasis profesinio orientavimo etapas, padėjo rasti tinkamiausią specialybę ir darbo vietą, kurioje atsiskleistų geriausios asmens savybės siekiant bendro šalies ūkio klestėjimo, taip pat konsultuojama darbo adaptacijos klausimais. Taigi LTSR buvo sukurta ir plačiai įdiegta *sudėtinė profesinio orientavimo sistema*.

Nors LTSR karjeros samprata naudojama nebuvo, tačiau keldami prielaidą, kad kiekvienas dirbantis žmogus daro karjerą (Arnold, Jackson, 1997), galime kalbėti ir apie LTSR darytų karjerų sampratą. LTSR gyvavimo laikmečiu (1944–1990 metais) industrinėse Vakarų visuomenėse vyravo organizacinė karjeros samprata, kurios pradžia sąlygiškai galima laikyti 1950 metus. Tuometinė vakarietiškoji organizacinė karjera apibūdinama darbo vietos ilgalaikiškumu ir saugumu, profesiniu stabilumu, linijiniu hierarchiniu kilimu aukštyne pareigose, lojalumu vienai organizacijai, įvairiais atpildo mechanizmais, užimtumu pagal įgytą specialybę ir t. t. Šie išvardyti bruožai atitinka ir LTSR darytas karjeras, kurias dar neišvengiamai veikė oficiali valstybinė ideologija.

Remiantis ekonominėmis-socialinėmis santvarkomis pagrįsta karjeros sampratos tyrimo tradicija (Kon, 1989; Standing, 1991; Kalleberg, Stark, 1993; Skorikov, Vondracek, 1993; Andriele, 2000; Soulsby, 2001; Thomas, Inkson, 2007; Guidon, Richmond, 2005 ir kt.), galima būtų manyti, kad LTSR planinės ekonomikos kontekste tradicinė organizacinė karjeros samprata ir negalėjo būti

taikoma. Tradicinei organizacinei karjerai industrializuotose Vakarų visuomenėse buvo būdingas *laisvas karjeros sprendimų priėmimas* ir tiesioginė linijinė hierarchinio kilimo organizacijoje seka. Nors, kaip įprasta biurokratinei sistemai, LTSR sprendimų priėmimui dėl darbuotojų karjeros įtaką darė tokie veiksniai kaip tautybė, lytis ir asmeniniai santykiai, tačiau kilimas karjeros laiptais priklausė ir nuo komunistų partijos lūkesčių įgyvendinimo. Su keliomis išimtimis, darbuotojo karjeros darymo galimybių atitikimas politiniams stereotipams dominavo prieš profesinius gebėjimus. Karjera buvo laikoma svarbi tik kaip dalis kolektyvinės darbinės veiklos ir pati kaip tokia savaimė neturėjo prasmės ir vertės. Švietimo ir karjeros planavimo sistemai pavyko įtvirtinti ypač aukštą žmonių veiklos suderinamumo su kolektyvine veikla lygį (Kon, 1989). Taigi apie darbuotojo atitikimą konkrečiai darbo vietai paprastai buvo sprendžiama iš jo prisidėjimo siekiant kolektyvinių tikslų.

Oficialios valstybinės ideologijos politiškai suformuotas ir apribotas socialinių galimybių spektras buvo akivaizdus karjeros konstravimo proceso metu, gaunant hierarchinį paaukštinimą pareigose. A. Kalebergas ir D. Starkas (Kalleberg, Stark, 1993) teigia, kad šiomis aplinkybėmis socialinė karjerų konstrukcija nebuvo racionalaus-ekonominio pasirinkimo procesas, bet labiau politinių-moralinių sprendimų priėmimas. Toks karjeros sprendimų priėmimas neatitiko tradicinės organizacinės karjeros bruožų ir negalėjo būti paaiškinamas karjeros konstravimo teorijomis, kilusiomis industrializuotų Vakarų šalių rinkos ekonomikoje. Atsižvelgiant į tai galima teigti, kad LTSR laikotarpiu vyravo ne tradicinė, bet ideologizuota organizacinė karjera¹⁰.

Ideologizuoti biurokratiniai procesai karjeros konstravime ir neobjektyvi personalo atranka bei įdarbinimas sąlygojo ypatingą požiūrį į karjerą sovietinės okupacijos laikmečiu. Todėl nenuostabu, kad dėl neobjektyvios karjeros

¹⁰ Ne tik šio laikmečio Lietuvoje, bet ir kitose socialistinėse šalyse vyravo ideologizuota karjeros samprata. A. Soulsbis (Soulsby, 2001), V. Andrlis (Andrle, 2000), nagrinėjęs karjeros konstravimo klausimus socialistinėje Čekoslovakijoje, A. Kalebergas (Kalleberg) ir D. Starkas (Stark, 1993) – socialistinėje Vengrijoje, L. Vitmaršas (Whitmarsh), R. Riteris (Ritter, 2007) – socialistinėje Rumunijoje, K. Robertsas (Roberts, 2006), V. Skorikovas (Skorikov), F. V. Vondracekas (Vondracek, 1993) – Tarybų Sąjungoje, padarė išvadą, kad socialistinėje sistemoje karjeros konstravimo procesas ne tik paremtas individualiais sprendimais, tačiau buvo subtilus, politinis ir moralinis asmeninio prisitaikymo prie išorinių varžančių veiksnių procesas.

darymo praktikos visuomenėje susiformavo nuomonė, kad egzistuoja glaudus ryšys tarp asmeninės sėkmės ir nesuderinamumo su idealizuojamomis visuomenės normomis. Individai, kurie sulaukė pernelyg didelės asmeninės sėkmės karjeroje, nepriklausomai nuo jų gebėjimų ir atliekamo darbo, buvo apibūdinami neigiamai ir įvardijami kaip karjeristai, o individualios pastangos darant karjerą, siekiant asmeninės sėkmės ir vertikalčiai kylant profesinės veiklos struktūroje, buvo neigiamai vadinama karjerizmu. Karjeristų siekiai nesiderino su socialistinės visuomenės idealais. Įdomi šios oficialios visuomeninės nepagarbos asmeninei karjeros sėkmei apraiška yra faktas, kad oficialūs rusų kalbos žodynai neįtraukė karjeros sąvokos apibūdinimo, tačiau pateikė (neigiamos) karjerizmo sampratos apibūdinimą (Skorikov, Vondracek, 1993).

Atkūrus nepriklausomybę, atsiradus rinkos ekonomikai, konkurencijai ir privačiam kapitalui, įvyko ir *natūrali karjeros sampratos kaita*. Šie pokyčiai sąlygojo ir naujus karjeros darymo iššūkius individui, organizacijoms ir valstybei. Rinkos ekonomikoje nebeliko darbo garantijos, ekonominio planavimo; čia išaukštinama asmeninės iniciatyvos laisvė, konkurencija, pelno siekimas, verslininkystė ir pan. Ideologizuotos karjeros sampratos transformacija į šių dienų kontekstą atitinkančią karjeros sampratą yra nelengva užduotis, komplikuota dėl daugelio socialinių ir psichologinių procesų (Hall, 1986). Z. Norkus (2008) teigia, kad pasibaigus šiai ekonominei santvarkai, posocialistinių šalių politinė bei ekonominė raida buvo labai skirtinga – „pokomunistinio pasaulio įvairovė labai padidėjo“ (p. 345), todėl nederėtų ignoruoti „labai nevienodą komunistinio laikotarpio paveldą“ (p. 259). Skirtingose pokomunistinėse visuomenėse susiformavo ir skirtinga karjeros darymo aplinka. V. Skorikovas (Skorikov) ir F. V. Vondracekas (Vondracek, 1993) teigia, kad kaitos priemonės turi apimti vyriausybę, švietimo institucijas, visų sričių darbuotojus ir darbdavius bei pačius individus. Individualiu lygiu turi įvykti radikalūs pokyčiai individų darbo vertybėse. Galiausiai individo vertybių sistema darbo atžvilgiu turi atspindėti racionalų kompromisą tarp visuomeninių, organizacinių ir individualių poreikių

(Korman, Mahler, Oreran, 1983). Sėkmės atveju šis pertvarkymas sukurtų žmonėms realias galimybes daryti individualias karjeras rinkos ekonomikoje.

Antrosios disertacijos dalies „Karjeros sampratos kaita“ apibendrinimas

Socialiai sukonstruota realybė yra nuolatos besiplėtojantis, dinamiškas procesas. Vadinasi, karjeros samprata yra kintanti, o jos raidos analizė atskleidė svarbius socialinius procesus ir kontekstus, kurių dėka viena ar kita karjeros samprata (ar sampratų kombinacija) tampa galima šių dienų Lietuvoje, taip pat supažindino su Lietuvoje konstruojamos karjeros sampratos ištakomis.

XX a. pirmojoje pusėje industrializuotose Vakarų visuomenėse įsivyravo profesinio orientavimo samprata, kurios pagrindinė idėja yra *suorientuoti žmogų tinkamiausiai profesijai ar darbo vietai*. Nuo penktojo dešimtmečio pradžios karjeros teoretikai sparčiai skleidė idėją, kad karjera nėra tik vienkartinis mokymo programos, profesijos ar darbo vietos pasirinkimas, greičiau tai visą gyvenimą trunkantis procesas. Profesinį orientavimą keitė *karjeros orientavimas*, įsivyravo organizacinės karjeros samprata, kuriai būdingas darbo vietos ilgalaikiškumas ir saugumas, profesinis stabilumas, linijinis kilimas aukštyrų profesinių pozicijų hierarchijoje, lojalumas vienai organizacijai, įvairūs atpildo mechanizmai, užimtumas pagal įgytą specialybę ir pan. Pastarųjų dviejų dešimtmečių socialinio, ekonominio, demografinio, technologinio, organizacinio konteksto, kuriame individai ir siekia karjeros, pokyčiai sąlygojo individualios karjeros sampratos atsiradimą.

Kritiškai žvelgiant į naujai atsirandančias daugiausiai JAV ir Vakarų Europos mokslininkų publikacijas karjeros srityje, kuriose eskaluojamas organizacinės karjeros transformavimasis į individualią, reikėtų pabrėžti kritikų nuomonę, kad šiandien organizacinės karjeros forma nebėra įprasta, bet ir nėra visiškai išnykusi. Todėl teigti, kad šią formą pakeitė individualioji karjera, būtų per daug kategoriška.

Kalbant apie karjeros sampratos raidą Lietuvoje, jos užuomazgos profesinio orientavimo termino pavidalu mokslinėje literatūroje randamos dar tarpukario Lietuvoje. Tačiau daugiausia jos raida sietina su LTSR periodu, kur buvo

sukurtos ir praktiškai plėtojamos sudėtinės profesinio orientavimo paslaugos, apimančios profesinį ugdymą, informavimą, veiklinimą, konsultavimą.

Nors LTSR karjeros samprata naudojama nebuvo, tačiau kurdami prielaidą, kad kiekvienas dirbantis žmogus daro karjerą (Arnold, Jackson, 1997), galime kalbėti ir apie LTSR darytų karjerų sampratą. To meto vakarietiškosios organizacinės karjeros apibūdinimas (darbo vietos ilgalaikiškumu ir saugumu, profesiniu stabilumu, linijiniu hierarchiniu kilimu aukštyn pareigose, lojalumu vienai organizacijai, įvairiais atpildo mechanizmais, užimtumu pagal įgytą specialybę ir t. t.) atitiko to meto daromas karjeras LTSR, tačiau čia karjera buvo laikoma svarbi tik kaip dalis kolektyvinės darbinės veiklos ir pati kaip tokia savaime neturėjo prasmės ir vertės. Remiantis ekonominėmis-socialinėmis santvarkomis pagrįsta karjeros sampratos tyrimo tradicija (Kon, 1989; Standing, 1991; Kalleberg, Stark, 1993; Skorikov, Vondracek, 1993; Andrie, 2000; Soulsby, 2001; Thomas, Inkson, 2007; Guidon, Richmond, 2005 ir kt.), vienos ar kitos ekonominės santvarkos suformuota vertybinė pozicija sąlygoja kitokius karjeros sprendimus ir yra laikoma lemiamu konceptuali elementu karjeros konstravimo procese. Oficiali valstybinė LTSR ideologija turėjo įtakos ir karjeros sampratai. Politiškai suformuotas ir apribotas socialinių galimybių spektras buvo akivaizdus karjeros darymo proceso metu, gaunant hierarchinį paaukštinimą pareigose. Socialinė karjerų konstrukcija nebuvo racionalaus-ekonominio pasirinkimo procesas, bet labiau politinių-moralinių sprendimų priėmimas. Toks karjeros sprendimų priėmimas neatitiko tradicinės organizacinės karjeros bruožų ir negalėjo būti paaiškinamas karjeros konstravimo teorijomis, kilusiomis industrializuotų Vakarų šalių rinkos ekonomikoje. Atsižvelgiant į tai galima teigti, kad LTSR laikmečiu dominavo ne tradicinė, bet ideologizuota organizacinė karjera.

Apibendrinimui *2 paveiksle* pateikiama palyginamoji karjeros sampratos raidos laiko juosta industrializuotose Vakarų visuomenėse ir Lietuvoje, paliekant klausuką ties šių dienų karjeros samprata, kurios konstravimas analizuojamas toliau einančioje disertacijos dalyje.

Atlikta raidos analizė atskleidė įvairių karjeros sampratų dominavimą skirtingais laikmečiais. Remiantis šioje disertacijos dalyje analizuota medžiaga, daroma prielaida apie galimybę, kad dabar Lietuvoje konstruojama įvairių prasmių karjeros samprata, atsisakant „arba-arba“ principo tarp profesinio orientavimo, organizacinės ir individualios karjeros sampratų generuojamų prasmių ir pereinant prie „ir-ir“. Kokia karjeros samprata yra kuriama šių dienų Lietuvoje, analizuojama disertacijos trečiojoje dalyje.

KARJEROS SAMPRATOS RAIDA INDUSTRIALIZUOTOSE VAKARŲ VISUOMENĖSE											
										Individuali karjera	
Organizacinė karjera											
Karjeros orientavimas											
1900	1910	1920	1930	1940	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2010
Profesinis orientavimas tarpukario Lietuvoje			Profesinis orientavimas LTSR								
Organizacinė karjera LTSR											
?											
KARJEROS SAMPRATOS RAIDA TARPUKARIO LIETUVOJE IR LTSR											

2 paveikslas. Karjeros sampratos raidos palyginamoji laiko juosta industrializuotose Vakarų visuomenėse ir tarpukario Lietuvoje bei LTSR

III. KARJEROS SAMPRATOS KONSTRAVIMAS LIETUVOS RESPUBLIKOJE

Remiantis pirmojoje disertacijos dalyje pristatytais teorinėmis-metodologinėmis disertacinio tyrimo prielaidomis ir atsižvelgiant į antrojoje dalyje aptartą socialinį-istorinį karjeros sampratos konstravimo kontekstą industrializuotose Vakarų visuomenėse ir tarpukario Lietuvoje bei LTSR, šioje darbo dalyje analizuojamas karjeros sampratos konstravimas Lietuvos Respublikoje, t. y. nuo 1990 metų iki šių dienų.

Jau minėta, kad socialinio konstrukcionizmo tradicija įgalina nagrinėti pozityvistinio požiūrio užgožiamus aspektus, todėl, žvelgiant į karjeros sampratos konstravimą iš socialinio konstrukcionizmo pozicijos, dėmesys sutelkiamas į procesus, socialinę sąveiką ir prasmės kūrimo bei perkūrimo aptarimą. P. L. Bergeris (Berger) ir T. Lukmanas (Luckmann, 1999) nurodo, kad analizuojant socialinį pasaulį ar konkretų jo reiškinių, analizė turi būti visuminė, apimanti visas tris socialinės tikrovės konstravimo proceso sudedamąsias dalis – eksternalizaciją, objektyvaciją ir internalizaciją. Priešingu atveju ji bus iškreipta ir nepakankama.

3.1. KARJEROS SAMPRATOS OBJEKTYVACIJA

Socialinės tikrovės konstravimo proceso *objektyvacijos* etapas susijęs su subjektyvių prasmų, procesų, veiksnių, nuostatų ir t. t. suobjektyvinimu, kuris įvyksta kalbos dėka, o objektyvuotos prasmės suvokiamos ir perduodamos kitiems kaip žinojimas. Šio skyriaus tikslas yra išanalizuoti Lietuvos akademiniam ir viešosios politikos diskursuose naudojamą karjeros sampratą. Kalba arba tam tikros srities žodynas ne tik kuria socialinę tikrovę, bet ir yra jos tiesioginis atspindys (Gergen, 1999). Kaip teigia P. L. Bergeris ir T. Lukmanas, kalba pažymi gyvenimo visuomenėje koordinatas ir užpildo jį prasmingais objektais (1999). Todėl šiame skyriuje analizuojamos mokslinės publikacijos ir viešosios politikos dokumentai, kurie nustato arba nusako konstruojamo objekto – karjeros sampratos – „kalbą“.

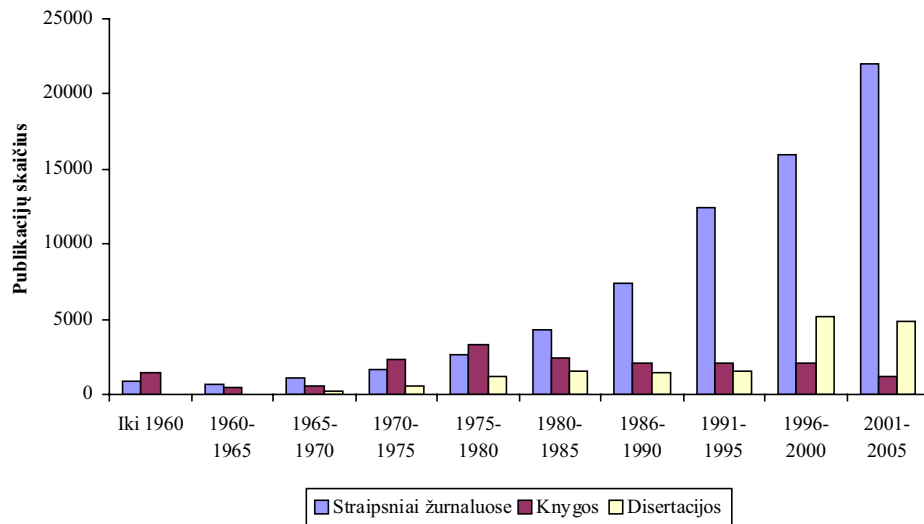
3.1.1. Akademiniio diskurso karjeros samprata

Siekiant išsikelto šio skyriaus tikslo, buvo susipažinta su visais karjeros tematika rašančių lietuvių mokslininkų darbais¹¹, publikuotais nuo Lietuvos Nepriklausomybės atgavimo (1990 metų kovo mėnesio) iki 2008 metų rugsėjo mėnesio: moksliniais straipsniais, monografijomis, disertacijomis, recenzuotomis metodinėmis priemonėmis ir žodynais.

H. Guncas (Gunz) ir M. Peiperlis (Peiperl, 2007) pripažįsta, kad identifikuoti, kiek darbų karjeros tema parašyta pasaulyje, yra labai sunku dėl geografinės apimties ir temų gausos. Vienas paprastesnių rodiklių yra straipsnių, disertacijų ir knygų paieška duomenų bazėse įvedant raktinį žodį „karjera“. Remiantis šiuo rodikliu, į *CSA Illumina* duomenų bazę įtrauktų socialinių mokslų publikacijų karjeros tema pasaulyje ėmė daugėti nuo 1975–1980 metų (žr. 3 paveikslą).

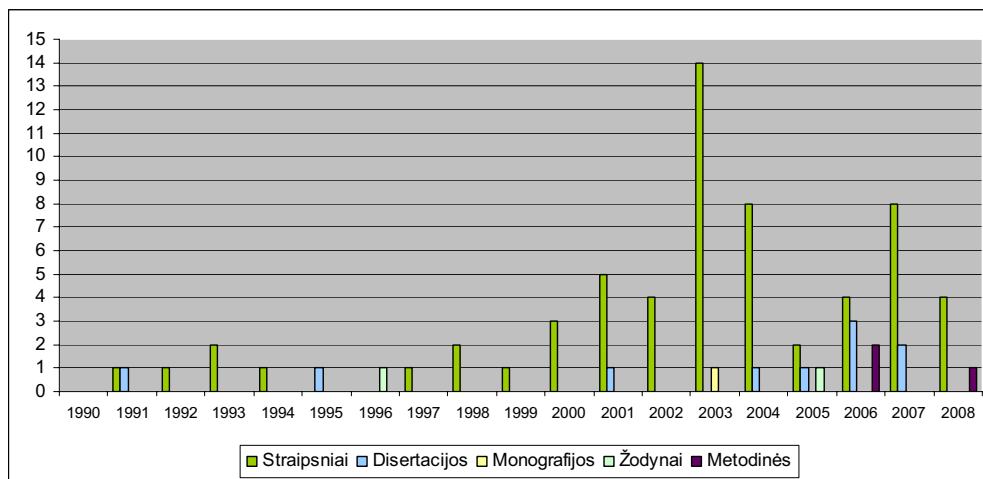
Priešingai, karjeros tema rašančių mokslininkų Lietuvoje sąlygiškai nėra daug. Lietuvos akademiname diskurse darbų karjeros tema padaugėjo tik nuo 2000 metų. Ypač 2003 metais išaugo straipsnių skaičius, o nuo 2004 metų reguliariai kasmet apginama nors viena disertacija karjeros tema (žr. 4 paveikslą). Lietuvoje šioje srityje produktyviausi: K. Pukelis, D. Garnienė, A. Pundzienė, L. Navickienė, T. Jovaiša ir kt. Pažymėtinos ir parengtos disertacijos atskirais karjeros klausimais (daugiausia jų edukologijos srityje): B. Jatautaitė (1991a), V. Stanišauskienė (1991), R. Petrauskaitė (1995), E. Danilevičius (2004), A. Urbonienė (2005), D. Garnienė (2006), R. Orenienė (2006), R. Čiutienė (2006), A. Augustinienė (2007), N. Petkevičiūtė (2007a), A. Valackienė (2001). Lietuvoje karjeros tema išleista tik viena mokslinė monografija – R. Kučinskienės „Ugdymo karjerai metodologija“ (2003a).

¹¹ Atsižvelgiant į tai, kad karjeros tyrimai tiek Lietuvoje, tiek pasaulyje yra itin daugiadalykiški, mokslinių straipsnių buvo ieškoma šiuose žurnaluose: „Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos“ (rasta 18 straipsnių), „Sociologija: mintis ir veiksmai“ (4 straipsniai), „Filosofija. Sociologija“ (7 straipsniai), „Pedagogika“ (13 straipsnių), „Acta Paedagogica Vilnensia“ (9 straipsniai), „Organizacijų vadyba“ (5 straipsniai), „Socialiniai mokslai“ (3 straipsniai), „Psichologija“ (1 straipsnis), „Vadyba“ (1 straipsnis), „Socialinis darbas“ (nerasta nė vieno straipsnio), „Ekonomika“ (nerasta nė vieno straipsnio). 7 disertacijos parašytos edukologijos srityje, 2 vadybos ir administravimo ir 1 – sociologijos srityje. Rasta ir 1 monografija, 3 recenzuotos metodinės priemonės ir 2 karjeros terminų žodynai (žr. 4 paveikslą).



Šaltinis: Gunz H., Peiperl M. Introduction // Handbook of Career studies. Ed. by H. Gunz, M. Peiperl. California: Sage Publications, 2007.

3 paveikslas. Mokslinių darbų skaičius karjeros tema CSA Illumina duomenų bazėje



4 paveikslas. Mokslinių darbų skaičius karjeros tema Lietuvoje 1990–2008 metais

Kalbant apie teminį pasiskirstymą šiose publikacijose, aiškiai išsiskiria kelios pagrindinės autorių grupės, nagrinėjančios atskirus karjeros konstravimo proceso ypatumus arba skirtingų socialinių grupių karjeros darymo problemas.

- ⇒ Profesinį pašaukimą tyrinėja V. Kavaliauskienė (2001), J. Lakis, I. Lempertas (1992), K. Jurevičiūtė (2004), E. Danilevičius (2001, 2004).
- ⇒ Moterų karjeros problemas analizuoja A. Valackienė (2000, 2001, 2003a, 2003b), A. Novelskaitė (2001), J. Reingardienė (2004), A. Žvinklienė (2003), I. Matonytė (2002), A. Zdanevičius (2004).
- ⇒ Profesijos pasirinkimo ar profesinio apsisprendimo problemas tyrinėja ir rezultatus publikuoja R. Petrauskaitė (1993, 1994, 1995), B. Pociūtė (1997) ir A. Valackienė, A. Dėmenienė (2003), A. Urbonienė, I. Leliūgienė (2004), S. Jankevičius (2001).
- ⇒ Ugdymo karjerai klausimai aptariami D. Garnienės (2006), K. Pukelio, D. Garnienės (2003), U. Liebsch, N. Petkevičiūtės (2006), V. Stanišauskienės (2000), R. Kučinskienės (2000, 2001, 2003a, 2003b) publikacijose.
- ⇒ Neigaliųjų karjeros aspektų analizės randame V. Gudonio, M. Rusteikos, R. Virbalienės (2007), I. Baranauskienės (2007) ir Ruškaus (2008) straipsniuose.
- ⇒ Karjeros sprendimų priėmimą analizuoja R. Kučinskienė (2003c), A. Augustinienė, N. Čiučiulkienė, R. Čiužas, L. Šiaučiukėnienė (2006), A. Augustinienė (2007).
- ⇒ Profesinio orientavimo ar perorientavimo klausimų analizė pateikiama B. Jatautaitės (1991a, 1991b), A. Sokolovos, V. Stanišauskienės (2007), A. Matulionio, A. Mikšio (1992), A. K. Mikšio (1993), V. Indrašienės, L. Grinytės (2007), N. Šedžiuvienės, L. Urbonienės (2008) ir M. Barkauskaitės (2007), Beresnevičienės (2003) ir kt. publikacijose. Apie profesinį informavimą rašo A. Railienė (2007), o profesinį konsultavimą analizuoja E. Dailidienė, L. Navickienė (2006), T. Jovaiša, R. Orenienė (2003), L. Jovaiša (1998), K. Pukelis, D. Garnienė (2004), K. Pukelis, A. Pundzienė (2002).

Remiantis šia karjeros problemas narpliojančių lietuvių mokslininkų darbų apžvalga, nesigilinant į analizuojamų temų išsamumą, galima teigti, kad Lietuvoje publikuojami darbai karjeros tema „dengia“ daugumą Vakarų mokslininkų nagrinėjamų karjeros aspektų,

tik gal kiek daugiau kalbama apie profesinį orientavimą, kurio Vakarų mokslinėje literatūroje beveik atsisakoma. Palyginus su karjeros tematika besidominčių Vakarų mokslininkų publikacijomis, Lietuvoje beveik nėra tyrinėjama egzistuojanti karjeros samprata/-os, jos transformacijas lemiantys lokalūs ir globalūs socialiniai, ekonominiai, demografiniai, technologiniai, organizaciniai pokyčiai, naujosios karjeros formos. Karjeros sampratos analizę fragmentiškai atliko V. Stanišauskienė ir N. Večkienė (1999), T. Lileikienė ir R. Petkevičiūtė (2003), A. Valackienė (2000), A. Zdanevičius (2004), A. Palujanskienė ir A. Pugevičius (2004). Nepaisant to, dauguma karjeros tema rašančių Lietuvos mokslininkų nors trumpai apibrėžia karjeros sampratą, kurią dabar vertėtų paanalizuoti plačiau.

Atlikus karjeros tema rašančių Lietuvos mokslininkų publikacijose pateiktų karjeros sampratų analizę paaiškėjo, kad naudojamos tiek profesinio orientavimo, konsultavimo ir informavimo sampratos, tiek organizacinės, tiek individualios karjeros bruožų turinčios karjeros sampratos, tiek jų vediniai (pavyzdžiui, karjeros vystymas, valdymas ir pan.).

Profesinis orientavimas ankstyvose tarpukario Lietuvos publikacijose buvo suprantamas LTSR taikyta prasme – suorientavimu profesijai ar darbo vietai (Jatautaitė, 1991a, 1991b; Mikšys, 1993). Vėlesnėse publikacijose (Laužackas, 1996, 2005a, 2005b; Barkauskaitė, 2007; Seldžiuvienė, Urbonienė, 2008; Indrašienė, Grinytė, 2007) profesinio orientavimo samprata išliko tokia pati, tačiau atsisakyta ideologinių aspektų. Vis dažniau profesinį orientavimą pradėta sieti su ekonomine ir socialine politika bei mokymosi visą gyvenimą strategija. Išskirtinę, labiausiai individualios karjeros koncepciją atitinkančią, profesinio orientavimo sampratą pateikė A. Sokolova ir V. Stanišauskienė (2007). Profesinį orientavimą suprasdamos kaip profesinio informavimo, profesinio konsultavimo, ugdymo karjerai, profesinio veiklinimo ir kitų tarpusavyje susijusių paslaugų visumą, profesinio orientavimo tikslą apibrėžė kaip „pagalbą asmeniui (įgalinti jį) bet kuriuo jo gyvenimo laikotarpiu, įvertinus savo interesus, polinkius ir gebėjimus, valdyti asmeninę karjerą, priimti sprendimus dėl mokymosi/studijų ar darbo“ (p. 228).

Gvildendamas profesinio konsultavimo klausimus, dar 1998 metais L. Jovaiša pateikė tokį profesinio konsultavimo apibrėžimą: tai „tokia visuomeninės veiklos funkcija, kuri

įgalina racionaliai diferencijuoti tiek jaunimo, tiek suaugusiųjų pasiskirstymą įvairiuose profesinės ir kitokios veiklos baruose, užtikrinant jos produktyvumą“ (p. 20). Šis apibrėžimas pagal savo turinį labiau tinkamas 1940–1990 metų Lietuvos profesinio orientavimo sistemai, kuri buvo orientuota į planinę ekonomiką. Profesinio konsultavimo apibrėžimus be ideologinio aspekto pateikė R. Laužackas (1996, 2005b), o 2003 metais pasirodė kitas profesinio konsultavimo klausimus nagrinėjantis straipsnis (Jovaiša, Orenienė, 2003), kuriame profesinio konsultavimo samprata buvo išplėsta ir pritaikyta nūdienos kontekstui, t. y., pasak autorių, individualios karjeros koncepcijai. Darant tokią karjerą, profesinis konsultavimas tampa būtinas. Jis suvokiamas kaip permanentinis, visą gyvenimą trunkantis procesas. „Profesinis konsultavimas yra procesas, vykstantis tarp konsultuojamojo ir konsultanto bei padedantis pasiekti ir įgyvendinti tam tikrus profesinės karjeros tikslus“ (Jovaiša, Orenienė, 2003, p. 52). Išplėsdamos šią profesinio konsultavimo apibrėžtį E. Dailidienė ir L. Navickienė (2006) teigia, kad profesinio orientavimo tikslas yra „teikti žmonėms kokybišką informaciją ir konsultacijas apie mokymąsi ir įsidarbinimą atsižvelgiant į darbo rinkos ir profesinio mokymosi galimybes. Profesinio konsultavimo paslaugos skirtos ne tik padėti žmogui pasirinkti profesinę veiklą, bet ir ugdyti žmogaus įsidarbinimo gebėjimus, verslumą ir nuolatinį žinių siekimą, tokiu būdu skatinant žmonių socialinį aktyvumą bei atsakomybę už savo profesinę veiklą siekiant išvengti nedarbo.“ (P. 79).

Lietuvių mokslininkų publikacijose profesiniam informavimui skiriama mažiau dėmesio. Profesinį informavimą su profesijos pasirinkimui reikalingos informacijos suteikimu besidominčiam siejo R. Laužackas (1996, 2005b). O štai A. Railienė (2007) profesinio informavimo tikslą apibrėžia plačiau kaip „tikslinių grupių poreikius atitinkančios informacijos rinkimą, tvarkymą bei teikimą, taip sudarant sąlygas priimti adekvačius ir racionalius profesijos rinkimosi ir karjeros planavimo sprendimus, atitinkančius tiek individo asmenybės poreikius, tiek darbo rinkos situaciją“ (p. 50).

Apibendrinant profesinio orientavimo, konsultavimo ir informavimo sampratų analizę, reikėtų atkreipti dėmesį į sampratų evoliuciją Lietuvai atgavus Nepriklausomybę. Ankstyvaisiais Nepriklausomybės metais dažnai šios sąvokos buvo apibrėžiamos LTSR

vyravusiomis prasmėmis, vėliau atsisakyta ideologinio aspekto, turinį paliekant tokį patį – suorientavimas profesijai ar darbo vietai. Galiausiai, reaguojant į socialinius pokyčius, šių sąvokų turinys buvo išplėstas karjerai, kaip visą gyvenimą trunkančiam procesui, už kurio plėtojimą yra atsakingas pats žmogus. Reikėtų dar pasakyti, kad dauguma minėtų autorių, pateikdami profesinio orientavimo, konsultavimo ir informavimo sampratas, neatlieka užsienio autorių profesinio ir karjeros orientavimo, konsultavimo ir informavimo sampratų analizės, o perima jas iš įvairių nacionalinių teisinių dokumentų, reglamentuojančių šias paslaugas. Todėl Lietuvos akademiname diskurse trūksta minėtų sąvokų mokslinio pagrindimo. Be to, atsižvelgiant į anksčiau aptartas profesinio orientavimo, konsultavimo ir informavimo sampratas ir atkreipiant dėmesį į jų turinio pritaikymą individualios karjeros koncepcijai, kyla klausimas, kodėl orientavimas, konsultavimas ir informavimas karjeros klausimais dar vis vadinamas profesiniu. Lietuvos mokslininkų publikacijose neminama Vakaruose plačiai paplitusi *karjeros orientavimo* sąvoka, kuri dažniausiai apibrėžiama kaip pagalba individams identifikuoti savo karjeros tikslus ir rasti jų įgyvendinimo būdus, nors ji pagal turinį beveik atitinka Lietuvos akademiname diskurse apibrėžiamą profesinio orientavimo sampratą. Karjeros orientavimo terminas neištrauktas nei į profesinių bei karjeros terminų žodynus (Laužackas, 1996, 2005b), nei į internetinį „Karjeros projektavimo ir konsultavimo terminų žodyną“ (2005). Tiek „Profesinio rengimo terminų aiškinamajame žodyne“ (Laužackas, 2005b), tiek internetiniame „Karjeros projektavimo ir konsultavimo terminų žodyne“ (2005) profesinis orientavimas, konsultavimas ir informavimas yra siejamas su efektyviu profesijos pasirinkimu, o konsultavimas karjerai – su efektyviu karjeros planavimu pasirinktoje profesijoje.

Kalbant apie karjeros sampratą paminėtina, kad kai kurie autoriai (pavyzdžiui, Reingardienė, Zdanevičius, 2003), rašantys įvairiais karjeros aspektais, savo publikacijose neapibrėžia karjeros sampratos, laikydami ją savaimė suprantama kaip darbinės veiklos kelią. Tačiau antrojoje disertacijos dalyje gvildentos karjeros sampratos raidos ir apibrėžimo problemos rodo, kad ši samprata yra ganėtinai sudėtinė, plati ir sunkiai apibrėžiama. Kiti autoriai (pavyzdžiui, A. Valackienė (2000, 2001, 2003a, 2003b)) pateikia įvairias užsienio ir

lietuvių autorių karjeros sampratas, tačiau nesukonkretina savo pozicijos karjeros sampratos apibrėžimo klausimu.

Lietuvių mokslininkų darbuose išsiskiria nuomonės dėl *karjeros sampratos raidos*. R. Čiutienė (2006) teigia, kad „organizacinės karjeros modeliai prieš gerą dešimtmetį vyravo ir Lietuvos organizacijose“ (p. 65). Pasak autorės, politiniai, ekonominiai, demografiniai, kultūriniai, technologiniai pokyčiai Lietuvoje ir dėl jų pakitę darbuotojų poreikiai, motyvai bei interesai pakeitė ir pačią karjeros sampratą. Tačiau N. Petkevičiūtė (2006) prieštarauja šiai nuomonei teigdamą, kad „galbūt per anksti sakyti, kad senoji karjeros paradigma yra mirusi. Vis dar nemažai organizacijų, kuriuose vertikalus karjeros progresas yra norma“ (p. 49). Tačiau ji priduria: kad ir kaip būtų, mes esame pereinamajame laikotarpyje, kur naujoji karjeros samprata keičia senąją, todėl individai privalo tam ruoštis.

Organizacinės karjeros sampratos šalininkų Lietuvos akademiniame diskurse nėra daug. Pavyzdžiui, I. Matonytė (2002) savo publikacijoje „Politika ir moters karjera“ karjerą suvokia kaip „asmens trajektoriją į socialiai reikšmingą poziciją visuomenės sprendimų priėmimo struktūroje. Buvimas tokioje pozicijoje implikuoja, kad asmuo turi nemenkas pajamas, autoritetą savo darbe bei platesnėje visuomenėje (bendruomenėje)“ (p. 6). Šis apibūdinimas turi panašumų (pavyzdžiui, kilimas „iš apačios į viršų“, karjeros sėkmės rodiklių apibrėžimas pajamomis, autoritetu) su organizacinės karjeros sampratos apibrėžimu. Arba A. Zdanevičius (2004), atsižvelgdamas į savo publikacijoje „Moters karjeros trajektorijos. Karjeros sampratai sėkmingos karjeros strategijos“ atliktą karjeros sampratos analizę, karjeros moterį apibrėžia kaip tokia, „kuri, sėkmingai kilusi karjeros laiptais, užima aukštas (t. y. vadovaujančias) pareigas“ (p. 74); čia vėlgi atsispindi pozityvistinis karjeros interpretavimo požiūris, kuriam būdingas kilimas aukštyn profesinių pozicijų hierarchijoje bei karjeros sėkmės matas – „aukštos“, vadovaujančios pareigos.

Karjeros sampratų su individualios karjeros sampratos elementais lietuvių mokslininkų darbuose galima rasti daugiau. Štai E. Laumenskaitė ir N. Petkevičiūtė (2004) karjerą supranta kaip priklausančią „nuo asmens norų ir gebėjimų, todėl ta prasme ji tampa asmeninė, t. y. pats asmuo atsakingas už ją daugiau negu organizacija. Profesinės karjeros plėtotę nulemia išoriniai ir vidiniai veiksniai. Pastarieji tiesiogiai susiję su vertybėmis ir

ilgalaikiai, nuolat kintant dabarties aplinkybėms.“ (P. 72). Šiame apibrėžime atsispindi keli *individualios karjeros principai* – už karjeros darymą atsakinga nebe organizacija, o individas, ir karjeros sėkmę daugiau lemia subjektyvūs, o ne objektyvūs sėkmės įvertinimo kriterijai. Individualios karjeros šalininkų gretas papildo ir A. Palujanskienė bei A. Pugevičius (2004) teigdami, kad „karjera jokių būdu nėra tik greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje, ji nėra ir vien profesija. Karjeros nereikėtų tapatinti su profesine sėkme ar nesėkme. [...]. Karjera yra žmogaus veiklų seka per visą jo gyvenimą, procesas, kurį lemia įvairūs ekonominiai, socialiniai, politiniai, kultūriniai ir kiti veiksniai.“ (P. 143). Papildydama minėtus autorius, N. Petkevičiūtė (1998, 2007b) pateikia tokius karjeros apibūdinimus: „Karjera – daugiau individualiai suvokiama, suprantama seka nuostatų ir elgsenų, susijusių su darbine patirtimi ir veikla per visą asmenybės gyvenimo laikotarpį“ (1998, p. 84) ir „karjera – nuolatinis asmenybės planuojamas, organizuojamas ir kontroliuojamas asmeninio profesinio tobulėjimo ir saviraiškos kelias, turintis optimistinę kokybinės kaitos perspektyvą“ (2007b, p. 93). Juose atsispindi aktyvi karjerą darančio individo asmeninė pozicija ir visą gyvenimą trunkantis karjeros raidos procesas. O štai A. Augustinienė (2007) pateikia karjeros sampratą, kuri atitinka individualios karjeros koncepcijos deklaruojamą mintį, kad karjera nėra vien tik darbas, bet apima ir kitas gyvenimo sritis – „įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei apimanti asmens profesinį gyvenimą, darbo vietas, pareigas ir pasiekimus“ (p. 5).

Lietuvos mokslininkų karjeros samprata atsispindi ir jų vartojamuose karjeros sampratos vediniuose, kurių gausu jų publikacijose. Tai karjeros projektavimo, karjeros valdymo, karjeros vystymo, karjeros savivaldos sąvokos, kurias dabar ir paanalizuosime plačiau.

Karjeros projektavimas – labiausiai Lietuvos akademiniam diskurse paplitusi karjeros sąvokos išvestinė (Garnienė, 2006; Pukelis, 2003; Pukelis, Navickienė, 2006, 2008; Pukelis, Pundzienė, 2002; Pukelis, Garnienė, 2004; Reingardienė, Zdanevičius, 2003; Ruškus, 2008; Orenienė, 2006; Tureikytė ir kt., 2005; Petkevičienė, 2003). Pirmasis šią sąvoką Lietuvoje pateikė Vytauto Didžiojo universiteto profesorius K. Pukelis, pasak kurio karjeros projektavimas – „tai nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas

ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje ir įprasinti savo gyvenimą“ (Pukelis, 2003, p. 68). Autorius teigia, kad karjeros projektavimas yra visą gyvenimą trunkantis procesas ir apima ugdymą karjerai ir karjeros planavimą. Autorius mano, kad šiandien karjeros projektavimas Lietuvoje yra traktuojamas dvejopai: 1) pagalba žmogui įsidarbinti (sovietinio profesinio orientavimo mutacija); 2) pagalba žmogui išreiškiant save per profesinę veiklą. „Pirmasis karjeros projektavimo variantas (net ir dabartiniuose valstybiniuose dokumentuose vadinamas profesiniu orientavimu), žinių visuomenėje gali būti laikomas tik laikina ir neturinčia perspektyvos karjeros projektavimo filosofija“ (2003, p. 73). Kalbant apie šios karjeros projektavimo pavadinimo mokslinį pagrįstumą kyla klausimas, kodėl autorius tai, kas Vakarų šalių mokslininkų yra apibrėžiama kaip *career development*, lietuviškai vadina karjeros projektavimu ir pateikia šios sąvokos anglišką vertimą kaip *career designing*, kurio dažniausiai cituojamose Vakarų mokslininkų publikacijose disertacijos autorei rasti nepavyko.

Karjeros vystymo sampratą naudoja N. Petkevičiūtė (1998, 2002, 2003, 2007a, 2007b) ir apibūdina ją pagal minėtą K. Pukelio karjeros projektavimo apibrėžimą (2003). Nors N. Petkevičiūtės publikacijų pavadinimuose dominuoja *karjeros vystymo* sąvoka, apibrėžta K. Pukelio kaip karjeros projektavimas, tačiau turinyje neretai ji sinonimiškai maišoma su karjeros palaikymo, karjeros raidos, karjeros raiškos, karjeros planavimo, karjeros projektavimo, karjeros plėtojimo, karjeros valdymo sąvokomis.

N. Petkevičiūtei (2006) ir R. Adamonienei (2006) priimtinesnė *karjeros valdymo* sąvoka. Ją šios autorės apibūdina atsižvelgdamos į individualios karjeros koncepciją, ir teigia, kad tai yra visą gyvenimą trunkantis procesas, už kurį atsakingas pats žmogus, ir kurio metu individas plėtoja, įgyvendina ir kontroliuoja karjeros tikslus bei strategijas, priimdamas tinkamus ir pagrįstus sprendimus.

R. Kučinskienė (2003a), plačiai tyrinėdama ugdymo karjerai problemas, vartoja kitą – *karjeros savivaldos* sąvoką, kuri apibrėžiama kaip „atsakomybės prisiėmimas už savo karjerą ir sąmoningas, aktyvus karjeros tikslų ir jų siekimo būdų bei priemonių rinkimasis bei pasiekimų vertinimas“ (p. 18). Iš šio apibrėžimo akivaizdžiai ryškėja vienas pagrindinių

individualios karjeros koncepcijų principų – atsakomybės prisiėmimas už savo asmeninės karjeros darymą.

Apibendrinant karjeros sampratos analizę reikėtų paminėti, kad Lietuvos akademiniam diskurse individualios karjeros koncepciją atitinkanti karjeros samprata yra naudojama dažniau nei apibūdinama organizacinės karjeros bruožais. Ji dažniausiai yra perimama iš Vakarų mokslininkų, todėl pasigendama individualios karjeros sampratos naudojimo, tyrinėjant Lietuvos kontekstą, pagrįstumo, t. y. tų socialinių, ekonominių, demografinių, technologinių ir organizacinių pokyčių, kurie lėmė individualios karjeros sampratos radimąsi industrializuotose Vakarų visuomenėse, analizės Lietuvoje. Individuali karjeros samprata daugumos Lietuvos mokslininkų yra priimama kaip savaime suprantama, neginčijama, nes ji radosi dėl minėtų globalinių pokyčių ir, manoma, kad yra vyraujanti industrializuotose Vakarų visuomenėse. Tačiau neanalizuojama, kaip giliai ir plačiai pasikeitė mūsų lokalus kontekstas lyginant su pokyčiais industrializuotose Vakarų visuomenėse. Ar tie pokyčiai pakankami rasti individualios karjeros sampratai Lietuvoje? Ar mūsų istoriniai, kultūriniai ir socialiniai skirtumai ir iš jų suformuotos skirtingos darbo vertybės nėra barjeras priimant individualios karjeros sampratą?

Karjeros samprata išgyveno turiningą 100 metų raidos kelią, pradedant profesinio orientavimo judėjimu, kuris apibūdino perėjimą nuo agrarinės visuomenės prie industrinės, ir baigiant šių dienų amerikietiška ir britiška karjeros sampratos koncepcija (Whitmarsh, Ritter, 2007). V. Skorikovas ir F. V. Vondracekas (Skorikov, Vondracek, 1993) teigia, kad individualios karjeros teorijos susiformavo Vakarų kultūrose, taigi yra stipriai susijusios su Vakarų darbo vertybėmis. Industrializuotose Vakarų visuomenėse susiformavusi karjeros samprata numato prielaidą, kad individai geba asmeniškai kontroliuoti platų galimų pasirinkimų švietimo ir užimtumo srityje spektrą, sąmoningai daro pažangą gyvenime, prisiima atsakomybę už savo karjerą. O štai socialistinėse visuomenėse individo preferencijos buvo mažiau reikšmingos nei prisitaikymas prie tėvų lūkesčių ir socialistinių principų. Vėlyvajame XX amžiuje sukurtos karjeros teorijos yra būdingos didelėms organizacijoms Jungtinėse Valstijose. Išryškindami kontrastą tarp demokratinių ir totalitarinių režimų, M. Pinkvartas (Pinquart) ir kt. (2004) rašo: „Vakarų šalyse švietimo ir

karjeros pasirinkimai yra tik minimaliai veikiami politikos, o buvusios Rytų Europos komunistinėse šalyse vyriausybė smarkiai kišosi individui renkantis karjerą“ (p. 126).

Dažnai manoma, kad individualios karjeros teorijos yra apibendrinamos įvairioms profesijoms ir joms būdingas universalumas bei pritaikomumas įvairioms kultūroms. Tačiau T. Parmeris ir L. C. Rushas (2003) bei L. Vitmaršas (Whitmarsh) ir R. Riteris (Ritter, 2007) abejoja tuo teigdami, kad Vakaruose susiformavusi karjeros teorija ir naujosios karjeros formos negali būti pritaikomos labai skirtingose kultūrose (ypač tose, kuriose skiriasi darbo normos ir vertybės) socializuotiems asmenims. V. Skorikovas ir F. V. Vondracekas (1993) pritaria šiai minčiai teigdami, kad individualios karjeros teorijos daugeliu atžvilgių negali būti pritaikomos griežtai agrarinėse visuomenėse, komunistinėje sistemoje ir turi ribotą pritaikomumą sparčią kaitą išgyvenančiose visuomenėse, kuriose sunaikinamas praėjusio periodo elgesio normų tinkamumas ir pritaikomumas, o individai skatinami kurti ir naudotis naujais elgesio modeliais. Tik tada, kai šie nauji elgesio modeliai tampa įprasti, jie pradeda kurti naujas normas (taip pat ir karjeros srityje). S. Osipovas ir L. Ficdžeraldas (Osipow, Fitzgerald, 1996) pažymi, kad „karjeros siekimo kitose kultūrose klausimas yra ignoruojamas“ (p. 328). Jiems pritarė D. C. Tomasas ir K. Inksonas (Thomas, Inkson, 2007) teigia, kad žmonių darbinės orientacijos linkusios kisti pagal jų nacionalinę kultūrą, todėl vykstant globalizacijai ypač išauga poreikis suprasti kultūros įtaką karjerai. Karjeros specialistai, apmokyti individualios karjeros sampratos pagrindu, turėtų žinoti apie šiuolaikinių karjeros teorijų pritaikymo apribojimus individams, kurių karjeros keliai (ar dalis karjeros kelio) buvo suformuoti komunistinės kultūros plotmėje (Whitmarsh, Ritter, 2007).

Taigi Lietuvos akademiniam diskurse nėra analizuojami vienos ar kitos karjeros sampratos radinys Lietuvoje lemiantys veiksniai, šiandien plėtojamoms karjeros formoms, todėl lokalia prasme nepagrindžiamas Lietuvos mokslininkų naudojamos karjeros sampratos pritaikomumas Lietuvos kontekstui. Vadinasi, akademiniam Lietuvos diskurse nėra konstruojamos unikalios, Lietuvos kontekstą atitinkančios, karjeros samprata/-os, o tiesiog perimama iš Vakarų mokslininkų. Tačiau karjeros samprata kaip socialinis konstruktas yra tam tikros kultūros ar visuomenės rezultatas. Kaip pažymėjo C. Grėjus (Grey, 1994),

„karjera susieja praeitį, dabartį ir ateitį“ (p. 481). Gal todėl kai kurių Lietuvos mokslininkų karjeros apibrėžimas būna dviprasmiškas – karjeros samprata atitinka individualios karjeros koncepciją, bet publikacijos tekste galima rasti organizacinę karjerą apibūdinančių teiginių.

Nėra susitarta ir dėl vieningos karjeros sampratos vedinių vartojimo. Įvairūs angliškąjį *career development* atitinkantys lietuviški vertiniai (karjeros valdymas, plėtojimas ir t. t.) apibrėžia panašius dalykus, bet verčiami skirtingai ir dažnai publikacijose vartojami sinonimiškai. Sumaištis į terminologiją įneša ir tai, kad retas autorius nurodo angliškąjį vartojamos sąvokos atitikmenį, kuris palengvintų suvokimą, susiejant su Vakaruose plačiai vartojamomis tokiomis sąvokomis kaip *career development*, *career management*, *career planning* ir t. t. Skirtingos karjeros darymo sąvokos apibrėžtys Lietuvos akademiniam diskurse rodo šio reiškinio kompleksiskumą, šios sąvokos mokslinio pagrindimo trūkumą bei sunkumus ieškant tinkamiausio termino vertimo iš anglų į lietuvių kalbą.

3.1.2. Viešosios politikos diskurso karjeros samprata

Šio skyriaus tikslas – išnagrinėti karjeros sampratą Lietuvos teisiniuose karjeros paslaugų sistemą reglamentuojančiuose dokumentuose.

Karjeros paslaugos Lietuvos teisiniuose dokumentuose apibrėžiamos kaip profesinio orientavimo paslaugos. Karjeros samprata kaip tokia teisiniuose dokumentuose neapibrėžiama, o karjeros paslaugos suprantamos ir apibrėžiamos kaip profesinio orientavimo paslaugos. Šių paslaugų gavėjų ir teikėjų funkcijas, atsakomybę ir teises Lietuvoje reglamentuoja nemažai teisinių aktų, tačiau svarbiausi jų yra šie: „Profesinio orientavimo strategija“ (2003) ir jos įgyvendinimo planas (2004), „Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas“ (2009) ir poįstatyminis aktas „Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas“ (2005), „Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas“ (2009) ir „Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa“ (2008).

Pagrindiniame jų – „Profesinio orientavimo strategijoje“ (2003) ir jos įgyvendinimo plane (2004) apibūdinama profesinio orientavimo paslaugų sritis. „Profesinio orientavimo

strategija“ (2003) ypač svarbi analizuojant profesinio orientavimo sampratą viešosios politikos diskurse, kadangi jos tikslas – sukurti aplinką profesinio orientavimo sistemai, todėl čia apibrėžiami su šia sistema susiję terminai. „Profesinio orientavimo paslaugos“ čia suprantamos kaip informavimo, konsultavimo ir orientavimo paslaugų spektras (apimantis ir tokias veiklas kaip profesinis švietimas ir kita mokymo institucijose vykdoma veikla, asmeniniai patarimai, įdarbinimas ir t. t.), kurios padeda asmeniui aktyviai kurti savo profesinę karjerą, pasirenkant savo kelią švietimo, mokymo ir užimtumo srityse. Šios paslaugos turėtų būti teikiamos visiems asmenims, nepriklausomai nuo amžiaus ir to, ar asmuo yra besimokantis, ieško darbo ar yra dirbantis, patenka į labiausiai socialiai pažeidžiamų asmenų gretas ar ne. Atsižvelgiant į tai galima teigti, kad visuminiu požiūriu profesinio orientavimo paslaugos apima tiek švietimo sistemą, tiek darbo rinką ir kartu jų tarpusavio sąveiką. Profesinio orientavimo paslaugos turi būti teikiamos asmeniui, norinčiam pasirinkti ar keisti profesiją, ir padėti jam tapti atsakingam už savo karjerą (Profesinio orientavimo strategija, 2003). Šitas teiginys „Profesinio orientavimo strategijoje“ (2003) rodo, kad karjera šiame teisiniame dokumente yra apibrėžiama kaip tęstinis, visą gyvenimą trunkantis procesas, todėl atitinka individualios karjeros sampratos koncepciją. Tai patvirtina ir kiti minimos strategijos teiginiai apie tai, kad individas turi būti ne pasyvus profesinio orientavimo paslaugų gavėjas, bet aktyvus šio proceso dalyvis. Taip pat manoma, kad šios paslaugos turi padėti žmonėms patiems daryti asmeninę karjerą, todėl teigiama, kad reikšmingesnis yra ne informacijos suteikimas, bet priėjimas prie jos. Tačiau apibrėžiant profesinio orientavimo turinį yra apsiribojama tik dviem – užimtumo ir švietimo – sritimis.

„Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme“ (2009) reglamentuota, kad profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugos apima informacijos teikimą apie mokymosi galimybes pagal profesinio mokymo, aukštesniųjų ir aukštojo mokslo studijų programas, mokymosi galimybes kitų šalių mokyklose, įsidarbinimo galimybes Lietuvos darbo rinkoje ir konsultavimą minėtais klausimais. Šis profesinio orientavimo apibrėžimas dar labiau išryškina koncentravimąsi į asmens suorientavimą profesijai ar darbo vietai esant poreikiui jo gyvenime. „Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme“ (2009) reglamentuojama ne visa

profesinio orientavimo sistema, o tik du jos elementai – profesinis informavimas ir konsultavimas. Šių profesinio orientavimo sudėtinių dalių apibrėžimai patikslinti ir išplėtoti poįstatyminiame akte „Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas“ (2005). Čia nurodytas profesinio informavimo ir konsultavimo tikslas – padėti asmenims pasirinkti savo kelią švietimo, mokymo bei užimtumo srityse ir aktyviai kurti savo profesinę karjerą, sutampa su „Profesinio orientavimo strategijoje“ (2003) apibrėžtu šių paslaugų tikslu. *Profesinis informavimas* šiame dokumente apibrėžiamas kaip veikla, apimanti žinių apie švietimo sistemą (priėmimo taisykles ir mokymosi sąlygas, studijų ir mokymo programas, jų turinį, trukmę, formas ir kt.), specialybių ir profesijų turinį, ypatumus ir reikalavimus, kvalifikacijas, kvalifikacijos įgijimo, tobulinimo ir persikvalifikavimo galimybes ir tvarką, darbo rinką (profesijų pasaulį, darbo jėgos paklausą ir pasiūlą bei kt.) ir profesinės karjeros galimybes teikimą. O štai *profesinis konsultavimas* apibrėžiamas kaip veikla, skatinanti asmenį optimaliai panaudoti savo jėgas kvalifikacijai įgyti ir dirbti, pagalba asmenims renkantis ar keičiant profesiją, atsižvelgiant į jo individualias savybes (interesus, gebėjimus, polinkius), konkrečių profesijų ypatumus bei mokymosi, studijų ir darbo galimybes.

„Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatyme“ (2009) pateikiamas šiek tiek kitoks nei „Profesinio orientavimo strategijoje“ (2003) profesinio orientavimo apibūdinimas, pagal kurį tai yra profesinį informavimą ir konsultavimą apimantis procesas, kur profesinis informavimas suprantamas kaip *sisteminimas informacijos teikimas* profesinio mokymo, kvalifikacijų paklausos darbo rinkoje ir profesijos pasirinkimo klausimais, o profesinis konsultavimas apibrėžiamas kaip *pagalba asmeniui priimti racionalų profesijos rinkimosi sprendimą* atsižvelgus į jo individualias savybes, darbo rinkos poreikius ir profesinio mokymosi galimybes.

„Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa“ (2008) profesinį orientavimą apibrėžia vėl kitaip. Tokias jo sudėtines dalis kaip profesinis informavimas ir konsultavimas, reglamentuotas kituose analizuotuose teisiniuose dokumentuose, papildo ir ugdytas karjerai. Pasikartojama, kad profesinis orientavimas turi būti ne vienkartinis veiksmas, bet tęstinis procesas, ir nuodugniai išdėstomas to proceso tikslas. Jo metu asmuo

įgyja karjeros planavimo ir jos valdymo gebėjimų, padedančių jam kurti ir realizuoti savo asmenybės ypatumus atitinkančius karjeros planus, kaupti jiems įgyvendinti reikiamas žinias, įgūdžius ir nuostatas, gebėjimų lanksčiai reaguoti į visuomenės ir darbo rinkos pokyčius, sėkmingai priimti tinkamus su karjera susijusius sprendimus, įgyti mokymosi visą gyvenimą motyvaciją, sėmingai išsivirtinti besikeičiančioje darbo rinkoje, spręsti asmeninio ir socialinio gyvenimo klausimus.

Išanalizavus pagrindinius Lietuvos karjeros paslaugų sistemą reglamentuojančius teisinius dokumentus, visgi lieka nelabai aiški profesinio orientavimo samprata. Vienuose dokumentuose tai – profesinį informavimą, konsultavimą, orientavimą, kituose – profesinį informavimą, konsultavimą ir ugdymą apimantis procesas. Stygius vieningo susitarimo, kokias karjeros paslaugas turėtų apimti profesinio orientavimo praktika, gali apsunkinti ne tik šios paslaugų sistemos veikimą, bet ir plėtotę, neigiamai veikia jos nuoseklumą, vientisumą. Įvairius profesinio orientavimo apibrėžimus viešosios politikos diskurse vienija tai, kad profesinis orientavimas yra suprantamas kaip veikla, kurios tikslas padėti asmeniui arba jį įgalinti savarankiškai susiorientuoti švietimo ir užimtumo srityse bet koku gyvenimo tarpsniu.

Profesinis orientavimas minėtuose teisiniuose dokumentuose glaudžiai siejamas su *švietimo ir užimtumo politika*. Todėl karjera viešosios politikos diskurse suprantama kaip mokymosi ir darbo patirčių seka per visą gyvenimą. Čia taip pat, kaip ir akademiniam diskurse, pripažįstama, kad karjera – visą gyvenimą trunkantis procesas, už kurį turi atsakyti pats individas.

Nors viešosios politikos diskurse profesinis orientavimas apibrėžiamas ne kaip vienkartinis profesijos pasirinkimas, o kaip visą gyvenimą trunkančių su karjera susijusių problemų sprendimas (arba pagalba jas sprendžiantiems asmenims), tačiau pirmenybė visgi yra teikiama profesinio orientavimo sampratai (kurio apibrėžimas Vakarų mokslinėje ir viešosios politikos praktikoje dažniausiai siejamas su F. Parsonso (Parsons) 1909 metais pateiktu profesinio orientavimo apibrėžimu (žr. „2.1.1. Profesinio ir karjeros orientavimo sampratos“)), o ne karjeros (ar karjeros orientavimo) sąvokai.

Galima daryti prielaidą, kad toks įvairialypis profesinio orientavimo apibrėžimas viešosios politikos diskurse gali būti siejamas su šios sampratos mokslinio pagrįstumo ir jos pritaikymo mūsų kultūriniam, socialiniam, istoriniam ir ekonominiam kontekstui stoka.

3.2. KARJEROS SAMPRATOS EKSTERNALIZAVIMAS

P. L. Bergeris (Berger) ir T. Lukmanas (Luckmann, 1999), apibūdindami socialinės tikrovės konstravimo proceso eksternalizacijos etapą, teigia, kad visuomenė yra žmogaus kūrinys, ir susieja jį su žinojimo ateityje programavimu. Kitaip tariant, tuo, kas pažinu arba pažintina, kas ateityje gali tapti arba taps žinojimu. Todėl analizuojant karjeros sampratos konstravimo eksternalizacijos etapą šiame skyriuje bus nagrinėjami su karjeros paslaugų sistema Lietuvoje ir jos kūrimo šaltiniais susiję esmingiausi tarptautiniai dokumentai, atliekama jų recepcijos analizė nacionalinėse strategijose, gairėse, programose, įstatymuose ir kt. dokumentuose.

Iš pradžių tikslinga aprašyti pačią Lietuvos karjeros paslaugų sistemą, jos struktūrą ir karjeros paslaugas teikiančių institucijų funkcijas, išskirti tikslines paslaugų gavėjų grupes.

3.2.1. Karjeros paslaugų sistema Lietuvoje

Lietuvos karjeros paslaugų sistemos kūrėjai teigia, kad šioje sistemoje yra teikiamos profesinio konsultavimo ir informavimo bei ugdymo karjerai arba karjeros planavimo paslaugos įvairaus amžiaus švietimo sistemos ir darbo rinkos dalyviams. Profesinio orientavimo paslaugas Lietuvoje teikia nemažai institucijų. Už tokių paslaugų teikimą švietimo srityje yra atsakingos šios institucijos: Švietimo ir mokslo ministerija, Respublikinių moksleivių techninės kūrybos rūmų Karjeros planavimo centras, profesinio informavimo taškai, pedagoginės-psichologinės tarnybos, bendrojo lavinimo mokyklos, „Euroguidance“, Jaunimo karjeros centras ir aukštųjų mokyklų karjeros centrai. O už šių paslaugų teikimą darbo rinkos dalyviams atsakinga Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba ir jos teritoriniai padaliniai, Lietuvos darbo birža ir

jos teritoriniai padaliniai. Tiek švietimo sistemos, tiek darbo rinkos dalyviams trumpalaikes karjeros paslaugas teikia ir privačios institucijos. Trumpai aptarkime kiekvienos karjeros paslaugas teikiančios institucijos veiklą, funkcijas ir atsakomybę.

Švietimo ir mokslo ministerija bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerija yra atsakingos už karjeros paslaugų sistemos formavimą ir plėtrą Lietuvoje. „Profesinio orientavimo strategija“ (2003) yra pagrindinis dokumentas, kuriuo vadovaujantis formuojama ir plėtojama ši sistema. Strategijoje nurodoma, kad už profesinio informavimo veiklą yra atsakinga Švietimo ir mokslo ministerija, o už profesinio konsultavimo – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija¹². Švietimo ir mokslo ministerija pagrindinį dėmesį skiria mokinių ir studentų karjeros planavimo gebėjimų ugdymui, informacijos apie darbo pasaulį ir mokymosi galimybes teikimui profesinio informavimo taškuose. O štai Socialinės apsaugos ir darbo ministerija pagrindinį dėmesį skiria nebedalyvaujančių švietimo sistemoje asmenų profesiniam konsultavimui, darbui su bedarbiais, iš švietimo sistemos „iškritusiais“ ir nedirbančiais asmenimis, siekiant juos sugrąžinti į darbo rinką. Paslaugos daugiausia teikiamos teritorinėse darbo rinkos mokymo bei konsultavimo tarnybose ir teritorinėse darbo biržose. „Profesinio orientavimo strategijoje“ (2003) nurodoma, jog šioms dviem ministerijoms pavaldžių tarnybų tikslas – bendradarbiaujant su švietimo sistemos ir darbo rinkos atstovais (individais ir institucijomis) taip organizuoti profesinį informavimą ir konsultavimą, kad planuojant profesines karjeras būtų išvengta atsitiktinių sprendimų. Šis teiginys užkerta kelią mokslininkų (Overman, 1991; Whitmarsh, Ritter, 2007) būgštavimams, kad socialistinės kultūros erdvėje suformuotos darbo vertybės ir požiūris į karjerą, net pasikeitus ekonominei santvarkai, sąlygoja atsitiktinius karjeros kelius ir nėra kruopščiai planuotas „produktas“ ar asmenybės atspindys.

Respublikinių moksleivių techninės kūrybos rūmų Karjeros planavimo centro tikslas yra organizuoti profesinio informavimo ir karjeros planavimo veiklą švietimo įstaigose. Šis centras kaupia informaciją apie profesijas, mokymo įstaigas, profesinio informavimo specialistų mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo galimybes. Taip pat konsultuoja švietimo

¹² Profesinio orientavimo apibrėžimas tik po šios strategijos patvirtinimo buvo papildytas dar viena – ugdymo karjerai paslauga. Atsižvelgiant į „Lietuvos profesinį orientavimo modelį“ (2007), ugdymo karjerai veikla buvo priskirta Švietimo ir mokslo ministerijos atsakomybei.

sistemos dalyvius mokymosi profilio pasirinkimo klausimais, rengia grupinius užsiėmimus karjeros planavimo, profesinės informacijos paieškos temomis, padeda nustatyti, kokius gebėjimus ir polinkius moksleiviai turėtų ugdyti veikloje už mokyklos ribų.

Profesinio informavimo taškų veiklą koordinuoja Respublikinių moksleivių techninės kūrybos rūmų Karjeros planavimo centras, taip pat organizuoja jų aprūpinimą informacine ir metodine medžiaga. Jų veikla yra labiau orientuojama į karjeros planavimo įgūdžių formavimą bendrojo lavinimo mokyklose. Mokyklų profesinio informavimo taškuose dirbantys specialistai informuoja asmenis apie mokymosi ir įsidarbinimo galimybes Lietuvoje bei užsienyje, teikia profesinę informaciją mokiniams, jų tėvams, organizuoja profesiniam orientavimui skirtus renginius ir seminarus mokiniams bei pedagogams.

Pedagoginės-psichologinės tarnybos yra pavaldžios savivaldybių administracijoms. Jos konsultuoja tėvus ir mokytojus, susiduriančius su specialiųjų poreikių mokinių mokymosi, elgesio, emocijų, bendravimo sutrikimų problemomis, rengia rekomendacijas dėl tolesnio jų mokymosi, atlieka psichologinį ir pedagoginį vaiko vertinimą, teikia profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugas moksleiviams.

Bendrojo lavinimo mokyklų mokytojai, psichologai ir socialiniai darbuotojai pagal mokyklos prioritetus ir skiriamas lėšas taip pat teikia profesinio orientavimo paslaugas – padeda pažinti individualius profesinius interesus ir polinkius bei kurti profesinės karjeros planus, teikia pagalbą mokiniams renkantis ar keičiant mokymosi profilį.

„*Euroguidance*“ pagrindinės veiklos yra informacinės medžiagos apie mokymosi ir studijų galimybes Europoje bei metodinės informacijos profesinio orientavimo darbuotojams rengimas ir leidyba, mokymo seminarų profesinio informavimo ir konsultavimo specialistams organizavimas, informacijos apie įvairias elektronines profesinio orientavimo priemones administravimas ir leidimas.

Jaunimo karjeros centro (Atviros Lietuvos fondo ir Vytauto Didžiojo universiteto įkurtos viešosios įstaigos) misija – vadovaujantis atviros visuomenės idėjomis bei nuostatomis sukurti bei tobulinti piliečių, ypač jaunų žmonių karjerai pasiekti reikalingų paslaugų sistemą, kuri padėtų priimti svarbius jų veiklai bei asmeniniam gyvenimui sprendimus. Šis centras teikia tokias karjeros paslaugas: profesinis informavimas ir

konsultavimas, mokymų, seminarų, paskaitų mokiniams, studentams, jaunimui organizavimas ir t. t.

Aukštųjų mokyklų karjeros centrai konsultuoja tiek būsimus, tiek esamus, tiek buvusius studentus profesijos pasirinkimo, karjeros planavimo, savęs pažinimo, įsidarbinimo, praktikos klausimais, stebi absolventų karjerą. Retesniais atvejais karjeros centrai specializuojasi ir ugdymo karjerai klausimais. Dažnai aukštųjų mokyklų karjeros centrai bendradarbiauja ir su darbdaviais.

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba (LDRMT) ir jos teritoriniai padaliniai teikia profesinio konsultavimo paslaugas suaugusiesiems ir mokiniams, rengia ir įgyvendina integracijos į darbo rinką, karjeros planavimo, socialinės adaptacijos ir profesinio bei asmeninio augimo programas. Teritorinės tarnybos besikreipiantiems klientams teikia šias paslaugas: darbo ieškančių asmenų profesinį informavimą apie mokymąsi, studijas ar darbą, taip pat konsultuoja darbo, profesijos ar specialybės pasirinkimo, kvalifikacijos įgijimo, tobulinimo ar persikvalifikavimo klausimais; atlieka darbo ieškančių asmenų profesinio kryptingumo, tinkamumo, asmeninių savybių ir gebėjimų įvertinimą, taip pat švietimą, profesinį motyvavimą ir aktyvinimą pagal LDRMT parengtas specializuotas aktyvios darbo paieškos ir darbo gebėjimų ugdymo programas; atlieka ir psichologinį konsultavimą, padėdama įveikti nedarbo sukeltas socialines psichologines problemas.

Lietuvos darbo birža (LDB) ir jos teritoriniai padaliniai atlieka besikreipiančių asmenų profesinį informavimą, atrenka ir nukreipia profesinei-psichologinei konsultacijai į teritorines LDRMT. LDB ir teritoriniai jos padaliniai yra atsakingi už bedarbių įdarbinimą, pašalpų mokėjimą, laisvų darbo vietų registravimą ir bedarbių įtraukimą į tokias gyventojų užimtumo programas, kaip užimtumo fondo remiami arba viešieji darbai, darbo klubai ir pan. Nuolat teikiamos ir profesinio informavimo, vadinamosios *atvirojo informavimo*, paslaugos, orientuotos į bedarbius. Naudodamiesi testavimo programomis, ieškantys darbo asmenys gali įvertinti savo profesinį tinkamumą, susipažinti su profesijų aprašais bei peržiūrėti filmus apie profesijas.

Privačios institucijos (dažniausiai personalo paieškos ir atrankos įmonės) taip pat teikia tiek mokamas, tiek nemokamas profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugas

besidomintiems: darbo paieškoje reikalingų įgūdžių mokymas, dirbančio personalo mokymai, personalo paieška, atranka ir įdarbinimas, vadovų bei specialistų mokymai, profesinės konsultacijos (atliekami gebėjimų testai, teikiamos individualios konsultacijos, organizuojamos grupės norintiems pasirinkti karjerą ir sėkmingai jos siekti).

Baigiant šią profesinio orientavimo paslaugas teikiančių institucijų apžvalgą, reikėtų pabrėžti, kad ne visų išvardytų institucijų pagrindinė funkcija yra teikti šias paslaugas. Tokioms institucijoms priklauso, pavyzdžiui, pedagoginės-psichologinės tarnybos, bendrojo lavinimo mokyklos, privačios įmonės ir kt. institucijos, kuriose profesinio orientavimo paslaugos teikiamos tik turint šios srities specialistus ir/ar tam skirtą metodinę medžiagą. Profesinio informavimo taškų, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos ir jos teritorinių padalinių, Respublikinių moksleivių techninės kūrybos rūmų Karjeros planavimo centro ir kt. institucijų pagrindinė funkcija ar išskirtinė veiklos dalis yra *profesinio orientavimo paslaugų teikimas*. Tokia sudėtinga karjeros paslaugų struktūra ir painus funkcijų pasidalijimas (ar net jų dubliavimas) tarp paslaugas teikiančių institucijų šių paslaugų poreikį jaučiančiam visuomenės nariui yra neaiški, sunkiai perprantama, todėl galima daryti prielaidą, kad sąlygoja mažesnį teikiamų paslaugų prieinamumą ir naudojimosi jomis lygį.

Apibendrinant įvairių profesinio orientavimo paslaugas teikiančių institucijų *tikslines grupes*, galima išskirti šias: mokiniai, jų tėvai ir pedagogai, neturintys profesinės kvalifikacijos asmenys, dėl profesijos pasirinkimo neapsisprendę ar darbo rinkai nepasirengę asmenys, dirbantys, siekiantys padidinti gebėjimus konkuruoti darbo rinkoje asmenys, trumpalaikiai ir ilgalaikiai bedarbiai, socialiai pažeidžiami asmenys.

Paminėtina, kad kai kurių išvardytų institucijų atsakomybė ir funkcijos įgyvendinamos laipsniškai ir kol kas nėra pakankamai suderintos bei efektyvios, o pati profesinio orientavimo sistema dar tik kuriama, jai trūksta sistemiskumo, vieningumo, nuoseklumo ir koordinuotumo. Įvairios profesinio orientavimo paslaugos Lietuvoje teikiamos daugiau iniciatyva atskirų institucijų, kurios funkcionuoja kaip nepriklausomos, tačiau iš tiesų visos yra vienos sistemos, siekiančios tų pačių tikslų, elementai.

Apibūdinant karjeros paslaugų sistemą (žr. 5 *paveikslą*) reikėtų pasakyti, kad tokia karjeros paslaugas teikiančių institucijų gausa sąlygoja šios sistemos efektyvesnio

koordinuotumo poreikį. Šiuo metu karjeros paslaugų sistemoje galime pastebėti susikalbėjimo stoką tarp įvairių karjeros paslaugas teikiančių institucijų, o tai sąlygoja jų funkcijų, atsakomybės ir tikslinių grupių dubliavimąsi.

Empirinis Lietuvos karjeros paslaugų sistemos įvertinimas šių paslaugų gavėjų ir teikėjų akimis pateiktas ketvirtojoje disertacijos dalyje.

KARJEROS PASLAUGŲ TEIKĖJAI	
ŠVIETIMO SISTEMOJE	DARBO RINKOJE
Švietimo ir mokslo ministerija	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
Respublikinių moksleivių techninės kūrybos rūmų Karjeros planavimo centras	Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba ir jos teritoriniai padaliniai
Profesinio informavimo tiskai	Lietuvos darbo birža ir jos teritoriniai padaliniai
Pedagoginės-psichologinės tarnybos	Privačios institucijos
Bendrojo lavinimo mokyklos	
„Euroguidance“	
Jaunimo karjeros centras	
Aukštųjų mokyklų karjeros centrai	
Privačios institucijos	

5 paveikslas. Lietuvos karjeros paslaugų sistemos struktūra

3.2.2. Lietuvos karjeros paslaugų sistemos kūrimo šaltiniai

Šiame skyriuje nagrinėjami su karjeros paslaugų sistema Lietuvoje ir jos kūrimo šaltiniais susiję esmingiausi tarptautiniai dokumentai, atliekama jų recepcijos analizė nacionalinėse strategijose, gairėse, programose, įstatymuose ir kt. dokumentuose.

Galima teigti, kad Lietuvos karjeros paslaugų sistemos kūrimą sąlygoja didžiųjų tarptautinių organizacijų (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (OECD), Pasaulinio Banko ir Europos Komisijos) politika bei prioritetai, Lietuvos Respublikos Vyriausybės bei atskirų karjeros paslaugas teikiančių institucijų veikla.

Didžiųjų tarptautinių organizacijų politika ir prioritetai

Europos Komisija ir kitos Europos Sąjungos (ES) institucijos parengė nemažai dokumentų, deklaruojančių ES karjeros orientavimo (angl. *career guidance*) politiką. Šiame skyriuje bus pristatomi tik pagrindiniai iš jų, turintys daugiausia įtakos Lietuvoje kuriamos karjeros paslaugų sistemos koncepcijai.

2002 metais Europos Komisija subūrė ekspertų grupę, kurios tikslas buvo suformuoti bendrą europinę karjeros orientavimo koncepciją. Ji atsispindi dokumente „Improving Lifelong Guidance Policies and Systems“ (2005), kuriame apibrėžiami visą gyvenimą trunkančio karjeros orientavimo tikslai ir principai, kokybės kriterijai ir pagrindinės karjeros orientavimo savybės. Šis dokumentas tapo ypač svarbus ne tik ES, bet ir tuo metu prie ES besirengiančiai jungtis Lietuvai, nes nuo 2004 metų čia pradėta teikti Europos socialinio fondo (ESF) parama šios srities kūrimui ir plėtotei Lietuvoje. Minėtame dokumente pateikiamas visą gyvenimą trunkančio orientavimo (angl. *lifelong guidance*) apibrėžimas, dažniausiai cituojamas kituose ES dokumentuose. Remiantis juo, *orientavimas* – tai visą gyvenimą trunkantis procesas, kurio metu teikiant įvairias paslaugas (pavyzdžiui, informavimo, konsultavimo, kompetencijų įvertinimo, sprendimų priėmimo įgūdžių ir karjeros kompetencijų ugdymo) siekiama įgalinti bet kokio amžiaus asmenis

gebėti identifikuoti savo interesus ir kompetencijas, kuriais remiantis būtų priimami prasmingi mokymosi ir užimtumo sprendimai. Visą gyvenimą trunkantis orientavimas suprantamas kaip apimantis šias gyvenimo sritis: mokymąsi, užimtumą, bendruomeninę veiklą ir privatų gyvenimą. Visą gyvenimą trunkančio orientavimo principų dėmesio centre yra *individuo laisvė priimant karjeros sprendimus*. Deklaruojama, kad orientavimas turi tarnauti pirmiausia individo interesams. Orientavimo principuose atsispindi svarbus holistinis požiūris, nurodantis, kad orientavimo procese priimant sprendimus reikšmingas yra asmeninis, socialinis, kultūrinis ir ekonominis kontekstas. Taip pat akcentuojama, kad orientavimas yra bendradarbiavimas tarp šias paslaugas teikiančio ir gaunančio asmens, o per orientavimo paslaugas turi būti išugdytas savarankiškas individų gebėjimas daryti (planuoti ir valdyti) karjerą. Pabrėžiama orientavimo paslaugų prieinamumo svarba bei orientavimo paslaugas teikiančių specialistų kompetencija identifikuoti konkretaus asmens poreikius.

Karjeros orientavimas kituose ES dokumentuose glaudžiai siejamas su mokymosi visą gyvenimą idėja. Pavyzdžiui, dokumente „A Memorandum on Lifelong Learning“ (2000) deklaruojama, kad karjeros orientavimas, informavimas ir konsultavimas turi būti viena iš prioritetinių veiklų. „Education and Training 2010“ (2008) dokumente aprašytos pagrindinės ES politinės iniciatyvos nuo 2000 metų švietimo srityje, kurios taip pat paremtos mokymosi visą gyvenimą principais.

Dar vienas ES dokumentas, reikšmingas Lietuvos karjeros paslaugų sistemos formavimui, yra „Action Plan for Skills and Mobility“ (2002), kuriame teigiama, kad darbo jėgos gebėjimai turi būti stiprinami didinant karjeros orientavimo paslaugų prieinamumą. Europos Komisijoje taip pat susirūpinta karjeros orientavimo paslaugomis kaip ankstyvąja prevencija, sumažinant atotrūkį tarp švietimo sistemos ir darbo rinkos (Investing Efficiently in Education..., 2003). Dokumente „Council Resolution on Better Integrating of Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies“ (2008) taip pat nurodoma, kad orientavimas atlieka svarbų vaidmenį priimant

sprendimus įvairiose gyvenimo srityse. Orientavimas ne tik įgalina individus daryti karjeras šių dienų darbo rinkoje, bet kartu leidžia pasiekti darbinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. O atnaujintoje „European Social Charter“ (1996) teigiama, kad kiekvienas žmogus turi teisę į profesinį orientavimą (angl. *vocational guidance*), kuris turėtų padėti spręsti įvairias su profesijos pasirinkimu ir tolesniu profesiniu tobulėjimu susijusias problemas. Taip pat nurodoma, kad šios paslaugos turi būti teikiamos įvairaus amžiaus žmonėms.

Kita tarptautinė organizacija – Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (angl. *Organisation for Economic Cooperation and Development*, OECD) taip pat atkreipė dėmesį į karjeros orientavimą. „From Initial Education to Working Life. Making Transitions Work“ (2000) dėmesys atkreipiamas į perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką problemas. Efektyvi karjeros orientavimo ir informavimo sistema gali palengvinti šį perėjimą. Minėtame dokumente taip pat nurodoma, kad dar daugelyje šalių šios sistemos nėra efektyviai veikiančios. Tęsiant mintį, kad karjeros orientavimas ypač svarbus įgyvendinant su mokymusi visą gyvenimą ir darbingumo (angl. *employability*) didinimu susijusias strategijas, kitame šios organizacijos svarbiame dokumente (*Career Guidance*, 2004) yra pateikiamos karjeros orientavimo sistemos tobulinimo gairės. Atkreipiamas dėmesys į šių paslaugų prieinamumą įvairaus amžiaus žmonėms, taip pat į šios sistemos koordinavimą, finansavimą, specialistų kvalifikaciją, paslaugų kokybę ir sistemos efektyvumo įvertinimą. Kitose OECD publikacijose ypač pabrėžiama žmogiškojo kapitalo svarba formuojant nacionalinę politiką ir siekiant ekonominio augimo.

Karjeros orientavimas užima vis svarbesnę vietą ir Pasaulio Banko politikoje. Pavyzdžiui, dokumente „Lifelong Learning in the Global Knowledge Economy. Challenges for Developing Countries“ (2003) pripažįstama karjeros orientavimo svarba. Pasaulio Bankas finansuoja šios paslaugų sistemos plėtrą daugelyje besivystančių šalių ir vidutinio išsivystymo šalyse.

Taigi tarptautinių organizacijų politikoje atsispindi karjeros orientavimo svarba. Daugelyje dokumentų pabrėžiama, kad karjeros orientavimas yra

svarbiausias mokymo ir užimtumo politikos elementas bei sudedamoji aktyvios darbo rinkos politikos dalis, glaudžiai siejama su mokymosi visą gyvenimą koncepcijos plėtote, socialinės atskirties mažinimu, socialinio teisingumo didinimu, ekonominės plėtros ir darbingumo (angl. *employability*) skatinimu.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės veikla

Vykstant socialiniams, ekonominiams, demografiniams pokyčiams pasaulyje ir Lietuvoje, auga karjeros paslaugų poreikis. Atitinkamai Lietuvos Respublikos Vyriausybė, reaguodama į tai, kuria karjeros paslaugų sistemą Lietuvoje. Vienareikšmiškai galima teigti, kad kol kas tėra žengti pirmieji žingsniai šioje srityje lyginant su Vakarų šalimis, kuriose šios sistemos egzistuoja jau kelis dešimtmečius.

Anksčiau aprašytos tarptautinių organizacijų politikos aspektai atsispindi Lietuvos Respublikos Vyriausybės veikloje kuriant ir plėtojant karjeros paslaugų sistemą Lietuvoje. Tiek stojant į ES įsipareigodama, tiek savanoriškai Lietuvos Respublikos Vyriausybė perėmė ES politiką plėtodama karjeros paslaugų sistemą Lietuvoje. Bendrais bruožais ši politika atsispindi nacionalinėje „Mokymosi visą gyvenimą strategijoje“ (2008), „Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikėje strategijoje“ (2002), „Valstybinėje švietimo strategijoje 2003–2012 metams“ (2003), „Nacionalinėje Lisabonos strategijos taikymo programoje“ (2005). Tačiau ES politikos ir jos prioritetų recepcija labiausiai atsispindi specializuotuose, karjeros paslaugų sistemos plėtotei skirtuose arba iš dalies specializuotuose nacionaliniuose dokumentuose: „Profesinio orientavimo strategijoje“ (2003), „Lietuvos bendrajame programavimo dokumente 2004–2006 metams“ (2004), „Lietuvos 2007–2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategijoje“ (www.esparama.lt/2007-2013/lt/strategija, žiūrėta 2009 07 10) ir jos veiksmų programose, „Nacionalinėje profesinio orientavimo švietimo sistemoje programoje“ (2008).

Pastebėjusios darbuotojų prisitaikymo ir persikvalifikavimo, naujų kompetencijų poreikio, nedarbo, socialinės atskirties ir pan. problemas, vyriausybės yra suinteresuotos žmogiškojo kapitalo puoselėjimu, ugdant

karjeros darymui reikalingas kompetencijas, formuojant karjeros paslaugų sistemas ir pan. (The concrete future..., 2001; Richard, 2005; Bernes, et al., 2007; Watts, 2008 ir kt.). Ne išimtis ir Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Dar nepriklausant ES, Lietuvoje buvo parengta „Profesinio orientavimo strategija“ (2003), kurioje nurodoma, kad darni ir veiksminga Lietuvos profesinio orientavimo sistema yra sudedamoji mokymosi visą gyvenimą politikos dalis, prisidedanti prie ekonominės ir socialinės plėtros bei skatinanti asmeninių žmonių tobulėjimą. Ši LR Švietimo ir mokslo ministerijos ir LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos patvirtinta strategija yra pagrindinis dokumentas, kuriuo vadovaujantis formuojama ir plėtojama profesinio orientavimo sistema Lietuvoje. Dokumente tvirtinama, kad reikia teikti kokybiškas, poreikius atitinkančias profesinio orientavimo paslaugas visiems visuomenės nariams, neatsižvelgiant į jų amžių, socialinę padėtį ar gyvenamąją vietą. Tai ypač ryškiai atspindi ES politikos karjeros orientavimo srityje principus. Šis dokumentas yra glaudžiai siejamas su Baltosios knygos projektu „Mokymasis visą gyvenimą ir tęstinis profesinis mokymas“, „Profesinio mokymo finansavimo schemų strategija“. Nurodoma, kad profesinis orientavimas Lietuvoje, atsižvelgiant į tikslinių grupių poreikį, turi apimti *prevencinę, rehabilitacinę ir korekcinę veiklas*. Minėtame dokumente aptarti tokie nacionalinės profesinio orientavimo politikos plėtros aspektai: teisinės bazės pakeitimai, veiklos planavimas ir koordinavimas, socialinė partnerystė, profesinio orientavimo įstaigos, jų tinklas ir informacinės sistemos, finansavimas, kokybės užtikrinimas, tikslinės grupės, veiklos kryptis ir specialistų kvalifikacijos klausimai.

2004 metais, įstojus į ES, Lietuvai suteikta teisė gauti ES finansinę paramą, kuria turėjo būti skatinama didžiausiu augimo potencialu pasižyminčių sektorių plėtra. Strategiška svarbus tapo „Lietuvos 2004–2006 metų bendrasis programavimo dokumentas“ (BPD) (2004), kuriame išdėstytas Lietuvos nacionalinis strateginis socialinės ir ekonominės plėtros planas minėtam laikotarpiui ir pagal kurį buvo skiriama Europos socialinio fondo (ESF) parama Lietuvai. Šis dokumentas turėjo būti parengtas atsižvelgiant į Lietuvos

ilgalaikes strategijas ir į ES lygiu nustatytus struktūrinės paramos panaudojimo prioritetus, kadangi ES struktūrinė parama turėtų nuosekliai mažinti socialinius ir ekonominius skirtumus tarp ES šalių narių ar atskirų regionų. Reaguojant į Europos Komisijos iškeltą tikslą – pasiekti, kad iki 2010 m. Europos ekonomika taptų pačia konkurencingiausia, žinių pagrindu veikiančia ekonomika pasaulyje, BPD strategijoje (2004) daug dėmesio skiriama žmogiškųjų išteklių, švietimo sistemos ir užimtumo sričių plėtrai. Todėl nenuostabu, kad tarp infrastruktūros, gamybos sektoriaus, kaimo ir žuvininkystės plėtros prioritetų kaip viena iš prioritetinių krypčių buvo išskirta ir *žmogiškųjų išteklių plėtra*. Šis prioritetas buvo įgyvendinamas penkiomis priemonėmis. Pagal dvi iš minėtų penkių priemonių buvo įgyvendinti ir nacionalinio bei institucinio lygmens projektai, skirti karjeros paslaugų sistemos kūrimui ir plėtrai Lietuvoje. Tai 2.4 priemonė „Visą gyvenimą trunkančio mokymosi sąlygų plėtra“ ir 2.5 priemonė „Mokslinių tyrimų ir inovacijų srities žmogiškųjų išteklių kokybės tobulinimas“. 2.4 priemonė glaudžiai siejama su mokymosi visą gyvenimą sistemos pajėgumų didinimu, užtikrinant kokybišką ir visą gyvenimą trunkantį individų tobulėjimą. O štai 2.5 priemonė orientuota į specialistų, atitinkančių ekonomikos poreikius, parengimą. Pagal šias priemones įgyvendintų projektų metu sukurtos paslaugos ir produktai yra analizuojami kitame disertacijos skyriuje „3.3. Karjeros sampratos internalizacijos instrumentų analizė“.

2007–2013 metų ES struktūrinė parama Lietuvai bus teikiama pagal kitus dokumentus, nei buvo teikiama 2004–2006 metų laikotarpio parama, t. y. „Lietuvos 2004–2006 metų bendrąjį programavimo dokumentą“ (2004) pakeis keletas tarpusavyje suderintų paramos panaudojimo dokumentų: „Lietuvos 2007–2013 metų ES struktūrinės paramos panaudojimo strategijoje“ (www.esparama.lt/2007-2013/lt/strategija, žiūrėta 2009 07 10) apibrėžtos prioritetinės ES struktūrinės paramos investicijų kryptys, o atskirose veiksmų programose minėtai strategijai įgyvendinti nurodytos konkrečios remtinos sritys. Įgyvendinant veiksmų programas bus siekiama strategijoje nustatytų tikslų.

Pagrindinis 2007–2013 metų ES struktūrinės paramos tikslas – sparčiai gerinti sąlygas investuoti, dirbti ir gyventi Lietuvoje, kad ūkio augimo teikiama nauda pasiektų visus Lietuvos gyventojus. Šio tikslo bus siekiama spartinant ūkio augimą ilguoju laikotarpiu, kuriant daugiau darbo vietų ir plėtojant socialinę sanglaudą. „Lietuvos 2007–2013 metų ES struktūrinės paramos panaudojimo strategijoje“ (www.esparama.lt/2007-2013/lt/strategija, žiūrėta 2009 07 10) išskirtos trys prioritetinės kryptys: produktyvūs žmogiškieji ištekliai žinių visuomenei, konkurencinga ekonomika ir gyvenimo kokybė bei sanglauda. Ši strategija buvo kuriama remiantis daugiausia šiais nacionaliniais ir ES strateginiais dokumentais: atnaujinta „Lisabonos strategija“, derinama su „Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa“, suderinta su Bendrijos strateginių gairių „Ekonomikos augimą ir darbo vietas remianti sanglaudos politika 2007–2013“, Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaike strategija.

Karjeros paslaugų sistemos plėtotei Lietuvoje artimiausia pirmoji prioritetinė kryptis, kuria remiantis planuojama sukurti aktyviai darbo rinkoje dalyvaujančią visuomenę; tokios visuomenės visi nariai nuolat aktyviai įgyja, atnaujina, plečia savo kompetencijas ir produktyviai taiko jas plėtojant ekonomiką. Todėl bus siekiama pritraukti ir išlaikyti kuo daugiau žmonių darbo rinkoje, individų aktyvesnio mokymosi visą gyvenimą, taip pat plėtojama aukščiausios kvalifikacijos darbo jėga ir siekiama efektyvesnio viešojo administravimo. Karjeros paslaugų sistema Lietuvoje bus plėtojama remiantis „2007–2013 metų Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos“ (www.esparama.lt/2007-2013/lt/strategija, žiūrėta 2009 07 10) antrojo prioriteto „Mokymasis visą gyvenimą“ uždaviniais: tobulinti ir stiprinti mokymosi visą gyvenimą institucinę sistemą, gerinti mokymosi visą gyvenimą paslaugų kokybę ir didinti mokymosi visą gyvenimą prieinamumą.

Naudojant 2007–2013 metų ES struktūrinę paramą, planuojama įgyvendinti valstybinės svarbos projektus profesinio orientavimo sistemos plėtros srityje. Šiam tikslui parengta „Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa“ (2008). Pagal šią programą Lietuvoje bus įgyvendintos veiklos,

susijusios su profesinio orientavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimu, infrastruktūros sukūrimu, bendrojo lavinimo, profesinių ir aukštųjų mokyklų ugdymo karjerai ir absolventų stebėsenos modelio sukūrimu, Atviros informavimo, konsultavimo, orientavimo sistemos (AIKOS) plėtote. Kaip rašoma minėtoje programoje, tikimasi, kad šios veiklos turėtų užtikrinti profesinio orientavimo sistemos vientisumą ir nuoseklumą pereinant iš bendrojo lavinimo mokyklos į profesines ar aukštasias mokyklas, profesinio orientavimo paslaugų įvairovę, aukštą jų kokybę ir prieinamumą visiems švietimo sistemos dalyviams, profesinio orientavimo priemonių kūrimą ir specialistų rengimą. Vis dėlto, atsižvelgiant į ES politiką karjeros orientavimo srityje ir „Profesinio orientavimo strategiją“ (2003), karjeros paslaugų plėtotė pagal „Nacionalinę profesinio orientavimo švietimo sistemoje programą“ (2008) užtikrina vieningą šių paslaugų paplitimą visose švietimo sistemos grandyse. Tačiau nuošalyje lieka nepatobulintos ir neišplėtos karjeros paslaugos darbo rinkos dalyviams, nors ES profesinio orientavimo koncepcijos pritaikymas Lietuvoje kuriamai profesinio orientavimo sistemai yra siejamas ir su švietimo, ir su užimtumo politika.

Visą gyvenimą trunkantis orientavimas (angl. *lifelong guidance*) ES politikoje yra pagrindinė švietimo ir užimtumo strategijų sudedamoji dalis. Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Vyriausybės veiklą karjeros paslaugų sistemos kūrimo srityje pastebima, jog ši sritis čia yra siejama su dviem ministerijomis – Švietimo ir mokslo ministerijos bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos – veikla ir funkcijomis. Šitaip užtikrinamas karjeros paslaugų integruotas teikimas įvairaus amžiaus švietimo sistemos ir darbo rinkos dalyviams. Antra vertus, dėl nepakankamo šių dviejų sistemų susikalbėjimo ir vieningos karjeros paslaugų sistemos Lietuvoje nebuvimo skirtingose šias paslaugas teikiančiose institucijose karjeros paslaugos apibrėžiamos skirtingai, neretai dubliuojasi ir pan. Šis nesusikalbėjimas ir didesnis dėmesys karjeros paslaugų plėtrai švietimo srityje, apleidžiant darbo rinkos dalyviams aptarnaujančias institucijas, gali tapti kliūtimi racionaliai panaudoti ES 2007–2013 metų paramą plėtojant karjeros paslaugų sistemą Lietuvoje.

Apibendrinant reikėtų pasakyti, kad Lietuvoje rodoma daug politinių iniciatyvų, skatinančių asmeniškai daromą karjerą, už kurią atsakingas individas, ne organizacija. Karjeros paslaugos Lietuvoje, kaip ir Vakarų visuomenėse, pripažįstamos kaip svarbiausias mokymosi visą gyvenimą elementas ir esminė užimtumo politikos dalis.

Lietuvos karjeros paslaugų politika yra formuojama išimtinai atsižvelgiant į ES vykdomą politiką šioje srityje, kur karjeros orientavimo politika pagrįsta mokymosi visą gyvenimą ir darbingumo (angl. *employability*) idėjomis. Nors tiek ES, tiek nacionaliniuose Lietuvos dokumentuose teigiama, kad karjeros paslaugos turi būti teikiamos atsižvelgiant į konkrečios šalies gyventojų poreikius, Lietuvoje kol kas nebuvo atliktas nė vienas reprezentatyvus karjeros sampratos tyrimas, kuriuo remiantis būtų galima formuoti atitinkamą nacionalinį karjeros paslaugų portfelį, kiekvienam jaučiančiam šių paslaugų poreikį pritaikant jo atskiras paslaugas.

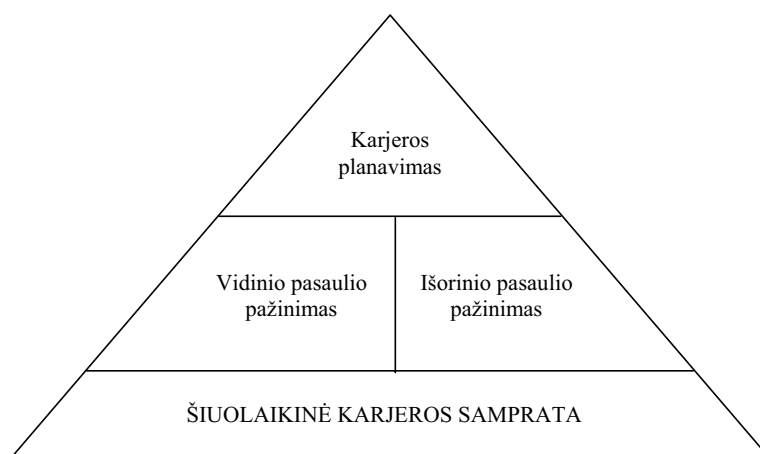
Karjeros paslaugas teikiančių institucijų veikla

Karjeros paslaugas teikiančios institucijos dažniausiai tiesiogiai arba netiesiogiai yra pavaldžios vienai ar kitai už karjeros paslaugų sistemos formavimą ir plėtotę atsakingai ministerijai, tad jų veikloje atsispindi šių ministerijų vykdoma politika. Sąlyginė išimtis – Vilniaus universiteto Karjeros centras (VU KC), kuris yra išskirtinai aktyvi ir reikšminga karjeros paslaugas teikianti institucija, sąlygojanti nacionaliniu mastu konstruojamą karjeros paslaugų sistemą. Nors pirminė šio centro paskirtis – teikti karjeros paslaugas Vilniaus universiteto būsimiems ir esamiems studentams bei absolventams, tačiau VU KC deklaruojama karjeros samprata ir pagal ją vykdytas 2004–2007 metų ESF finansuotas projektas karjeros srityje buvo įvertinti ir LR Švietimo ir mokslo ministerijoje: šio centro atstovai įtraukti į darbo grupę formuojant naujojo ESF finansavimo periodo „Nacionalinę profesinio orientavimo švietimo sistemoje programą“ (2008), performuluotos kai kurios profesinio orientavimo sistemos sampratos, įvestos naujos, o VU KC įgyvendinto projekto „Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo

kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose“ (BPD2004-ESF-2.4.0-03-05/0159) karjeros samprata ir karjeros kompetencijų ugdymo modelis yra naudojamas kaip pamatinis, kuriant visus švietimo lygius apimančią nacionalinę karjeros ugdymo ir stebėsenos modelį. Taip pat Valstybės žiniuose (Nr. 42-1629) paskelbtas LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas, kuriame Vilniaus universiteto Karjeros centrai paskirtas valstybės projektų dėl studentų ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos modelių modernizavimo ir jų infrastruktūros plėtotės aukštosiose mokyklose įgyvendinimas pagal „Nacionalinę profesinio orientavimo švietimo sistemoje programą“ (2008).

Kuo ypatingas VU KC deklaruojamas karjeros suvokimas ir pagal jį įgyvendintas minėtas ESF finansuotas projektas? Atsakant į klausimą, tikslinga analizuoti VU KC projekto „Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose“ (BPD2004-ESF-2.4.0-03-05/0159) kūrimo šaltinius ir projekte naudojamą karjeros sampratą. ES lėšomis finansuoto projekto metu Vilniaus universitete ir kitose projekto partnerių aukštosiose universitetinėse ir neuniversitetinėse mokyklose buvo įdiegtas karjeros kompetencijų ugdymo modelis, remiamasi Jungtinių Amerikos Valstijų Nacionalinės karjeros ugdymo asociacijos (angl. *National Career Development Association*, NCDA) aprašytais karjeros ugdymo gairėmis (angl. *National Career Development Guidelines*, NCDG). NCDA buvo įkurta 1913 metais, tada vadinosi Nacionaline profesinio konsultavimo asociacija (angl. *National Vocational Guidance Association*) ir tik 1985 metais buvo pervadinta NCDA pavadinimu. Jos įkūrėja yra Amerikos profesinio orientavimo asociacija (angl. *American Counseling Association*, ACA), NCDA yra vienas iš devyniolikos jos skyrių, kurio misija – pagerinti visų įvairaus amžiaus žmonių karjeros planavimą. Turint mintyje, kad JAV yra šiuolaikinio karjerizmo pradininkė ir plėtotėja, ši nacionalinė asociacija vienareikšmiškai vadovaujasi *individualios karjeros samprata*. Teigiama, kad šios asociacijos karjeros ugdymo gairės (NCDG) yra pagrindas, kuriuo remiantis gali būti kuriamos visapusiškos ir išsamios karjeros kompetencijų

ugdymo programos. Šios gairės buvo sukurtos dar 1989 metais, o pasikeitus karjeros planavimo kontekstui atnaujintos 2003 metais. VU KC minėtame ESF finansuotame projekte buvo naudojamos 1989 metais sukurtos karjeros kompetencijų ugdymo gairės. Projekte daroma prielaida, kad šiose gairėse pateiktos karjeros kompetencijos yra universalios visoms profesijoms ir pritaikomos bet kurioje rinkos ekonomikoje. Jų struktūrą sudaro trys dalys (adaptuota pagal Sampson et al., 2004): 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. Ši struktūra remiasi individualios karjeros koncepcija (žr. 6 paveikslą).



Šaltinis: adaptuota pagal Sampson, J. P., Reardon, J. R., Peterson, G. W., Lenz, J. G. Career counseling and services. Belmont: Thomson Brooks / Cole, 2004.

6 paveikslas. Karjeros kompetencijų struktūra

Kodėl projekte taip sureikšminamas karjeros kompetencijų ugdymas? Remiantis individualios karjeros samprata, planuojant karjerą ugdymas karjerai yra nebeišvengiamas. Teigiama, kad švietimo įstaigos suteikia absolventams profesinę kvalifikaciją, t. y. parengia būsimus darbo rinkos dalyvius darbui, profesijai, tačiau ne karjerai. Karjera yra visą gyvenimą trunkantis procesas,

kuris gali būti plėtojamas nuosekliai ir sistemingai arba chaotiškai ir atsitiktinai. Kaip teigia karjeros tyrėjai, efektyvus karjeros realizavimas reikalauja papildomų žinių, įgūdžių ir gebėjimų (Reardon et al., 2000; Sampson et al. 2004). Teigiama, kad sėkmingą karjerą dabar sunku įsivaizduoti kitaip nei paties žmogaus planuojamą, plėtojamą ir valdomą procesą, todėl šiandien karjeros kompetencijų ugdymas turėtų būti iškeliamas kaip vienas svarbiausių aktyvaus visuomenės nario bruožų. Karjeros kompetencijų padedamas, žmogus gali išsikelti karjeros tikslus, geriausiai atitinkančius jo asmenybę ir išorinio pasaulio siūlomas galimybes (įvertinti socialinius, politinius bei ekonominius veiksnius, galinčius turėti įtakos jo asmeninės karjeros galimybėms); tuos tikslus suderinti su kitomis gyvenimo sritimis (laisvalaikiu, šeima, mokymusi) ir integruoti į bendrą gyvenimo planą, tinkamai panaudodamas turimus išteklius (žinias, įgūdžius, laiką ir t. t.) šiems tikslams įvertinti, jų siekti ir nuolat juos atnaujinti. Taigi karjeros kompetencijų ugdymas turėtų formuoti sąmoningą ir savarankišką visuomenės narį, kuris pats geba susirasti jam reikalingą su karjera susijusią informaciją, formuoti karjerai reikalingą kompetencijų portfelį ir pan.

Taigi remiantis šia karjeros sampratos koncepcija, VU KC projekto „Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose“ (BPD2004-ESF-2.4.0-03-05/0159) metu Vilniaus universitete ir kitose projekto partnerių aukštosiose universitetinėse ir neuniversitetinėse mokyklose buvo įdiegtas karjeros kompetencijų ugdymo modelis, atitinkantis NCDG karjeros ugdymo gaires. Atsižvelgiant į tai, projekte ir kitose VU KC veiklose deklaruojama amerikietiškoji individualios karjeros samprata.

Atidesnė projekto turinio analizė parodė, kad amerikietiškosios karjeros ugdymo gairės buvo ne adaptuotos Lietuvos kontekstui, bet greičiau perimta jų kopija. Disertacijos antrojoje ir trečiojoje dalyse išdėstytas požiūris į karjeros sampratos ir su ja susijusių karjeros paslaugų „aklą“ perėmimą kritikuotinas dėl pritaikomumo nacionaliniam Lietuvos kontekstui. Kyla klausimas, kodėl

yra nuneigiamas arba ignoruojamas mūsų socialinis, istorinis, kultūrinis, ekonominis kontekstas, kuris tiesiogiai formuoja darbo vertybes ir karjeros sampratą bei su ja susijusių paslaugų poreikį. Kanados ir Australijos NCDG karjeros ugdymo gairių perėmimas nesudaro prielaidų jų perėmimui Lietuvoje dėl labai skirtingo socialinio, kultūrinio, istorinio ir ekonominio konteksto. Nepaisant to, NCDG karjeros ugdymo gairės kaip universali forma bus taikoma ir plėtojant karjeros paslaugų sistemą Lietuvoje, pasinaudojant 2007–2013 metų ESF finansavimu.

Taigi Vilniaus universiteto Karjeros centras, kaip viena reikšmingiausių karjeros paslaugas teikiančių institucijų Lietuvoje, daro neabejotiną įtaką formuojant nacionalinę karjeros paslaugų sistemą ir diegiant amerikietiškąją individualios karjeros sampratą ne tik tarp Vilniaus universiteto studentų ir jų Karjeros centre dirbančių karjeros konsultantų, bet ir nacionaliniu lygmeniu.

3.3. KARJEROS SAMPRATOS INTERNALIZACIJOS INSTRUMENTŲ ANALIZĖ

Socialinės tikrovės konstravimo *internalizacijos* etapas susijęs su *karjeros socializacija*, kurios metu internalizuojami – suvokiami ir interpretuojami – objektyvūs procesai. Dėl to pasaulis individui tampa subjektyviai realus ir prasmingas. Internalizacijos metu individas nekuria naujų prasmų, tiesiog jas perima iš jau egzistuojančio pasaulio, o šio proceso dėka objektyvuotas socialinis pasaulis, sukurtas eksternalizacijos metu, perkeliamas į individo sąmonę vykstant socializacijai.

Kaip teigia „Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa“ (2008), nacionaliniu ir instituciniu lygmeniu įgyvendinti bei įgyvendinami projektai sudaro kuriamos Lietuvoje karjeros paslaugų sistemos pagrindą, o jų rezultatai ir veiklų tęstinumas turėtų sudaryti prielaidas kurti vientisą, nuoseklią karjeros paslaugų sistemą, kurios tikslinė auditorija vienaip ar kitaip bus socializuojama karjerai. Todėl šiame skyriuje ir bus

analizuojamas Lietuvoje įgyvendintų, tiesiogiai su karjeros paslaugų sistema susijusių, nacionalinių ir institucinių projektų metu sukurtų produktų ir paslaugų (projektų rezultatų) turinys. Ši analizė leis nuodugniau įvertinti, ar nacionaliniuose dokumentuose deklaruojami karjeros paslaugų sistemos ypatumai realiai atsispindi kuriamose karjeros paslaugose ir jų produktuose, kurių naudojimo metu tikslinei grupei perduodamas vienoks ar kitoks karjeros supratimas. Taip pat leis įvertinti Lietuvos karjeros paslaugų sistemos vieningumą, efektyvumą, sukurtų produktų šioje srityje taisytinus trūkumus ir privalumus.

3.3.1. Karjeros paslaugų srityje vykdytų nacionalinių projektų rezultatai

Švietimo ir mokslo ministerijos 2005–2008 metais įgyvendintas projektas „Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas“ (BPD2004-ESF-2.4.0-01-04/0065) buvo pirmasis, vienintelis ir kol kas reikšmingiausias nacionalinis projektas karjeros paslaugų sistemos kūrimo srityje. Kiti numatyti nacionaliniai projektai karjeros paslaugų sistemos kūrimo ir plėtojimo srityje bus įgyvendinti 2007–2013 metų ES struktūrinių fondų finansavimo etape. Buvusį ir numatomus projektus verta paanalizuoti plačiau.

Projekto „Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas“ tikslas buvo sukurti profesinio orientavimo sistemą Lietuvoje, kurią sudarytų profesinio informavimo ir profesinio konsultavimo posistemės, leidžiančios plėtoti profesinio orientavimo paslaugas, atsižvelgiant į šalies ekonominės bei socialinės raidos perspektyvas bei individualius kiekvieno visuomenės nario poreikius. Išsikeltas projekto tikslas ne visiškai atitinka projekto veiklas ir jų metu sukurtų produktų turinį. Nebuvo atliktas reprezentatyvus visuomenės nuomonės tyrimas, leidžiantis nustatyti šiaandien visuomenėje vyraujančią karjeros sampratą ir iš to išplaukiantį atitinkamų karjeros paslaugų poreikį. Šie tyrimai būtų pagrindę vienos ar kitos karjeros koncepcijos, kaip metodologinio projekto pagrindo, pasirinkimą.

Visas šio projekto veiklas galima suskirstyti į dvi grupes: *profesinio informavimo* ir *profesinio konsultavimo* posistemių kūrimas. Pirmąją sudarė šios veiklos: profesinio informavimo normatyvinių dokumentų parengimas, mokymo programų ir metodikų parengimas, specialistų (dėstytojų, mokytojų, profesijos mokytojų, profesinio informavimo konsultantų, profesijos patarėjų, socialinių pedagogų, psichologų ir kt.) mokymas, profesinio informavimo taškų akreditavimas, Atviros informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistemos (AIKOS) interneto svetainės turinio rengimas. Antrąją grupę sudarė šios veiklos: ES šalių ir Lietuvos konsultavimo sistemų analizė, normatyvinių dokumentų sukūrimas, profesinio tinkamumo testų vertimas į lietuvių kalbą, jų adaptavimas ir standartizavimas Lietuvai, mokymo programų sukūrimas, profesinio konsultavimo specialistų ir projekto dalyvių mokymas bei testavimas.

Šio projekto metu daugumą produktų (tokių kaip mokymo programų ir metodikų rengimas, specialistų mokymas) sunku vertinti vienareikšmiškai, nes dauguma jų buvo kuriami vadovaujantis profesinio pašaukimo koncepcija, akcentuojant profesinio pasirinkimo svarbą, tačiau projekto metu sukurtose metodinėse programose ir kituose produktuose galima rasti ir teiginių apie pasirengimą visą gyvenimą trunkančiai karjerai.

Atlikus šių veiklų ir jų metu sukurtų produktų analizę paaiškėjo, kad projekto metu įvairios profesinio informavimo ir konsultavimo programos buvo sukurtos be informavimo ir konsultavimo turinio. Taigi susiklosto keista situacija, kai yra sukurti centrai, kuriuose turėtų būti taikomos konsultavimo ir informavimo paslaugos, sukurtos programos, apmokyti specialistai, bet turinio – apie ką konsultuoti ir informuoti – nėra. Informavimo turinio trūkumą iš dalies kompensuoja išsami AIKOS svetainė apie studijų galimybes Lietuvoje ir užsienyje, tačiau karjera nėra tik profesijos pasirinkimas, kaip tai suvokė profesinio orientavimo pradininkas F. Parsonsas, 1908 metais Bostone įkūręs pirmąją profesinio orientavimo klausimais darbo ieškančius asmenis konsultuojančią organizaciją „Vocations Bureau“.

Kritiškai galima būtų įvertinti ir specialistų, teikiančių informavimo ir konsultavimo paslaugas, įvairovę – nuo pedagogų iki profesijos patarėjų. Pasaulinėje praktikoje konsultavimo ir informavimo paslaugas paprastai teikia karjeros konsultanto kvalifikaciją turintys specialistai. Lietuvoje šių specialistų rengimas problemiškas, o karjeros ugdymo, konsultavimo ir informavimo paslaugas teikia specialistai, savarankiškai įgiję karjeros konsultantui reikalingas kompetencijas (žinias, gebėjimus ir įgūdžius), kurios dažnai apsiriboja tik pagalba asmeniui pereinant iš švietimo sistemos į darbo rinką.

Šiame projekte nebuvo numatytas ir karjeros kompetencijų ugdymas, todėl susidaro įspūdis, kad karjeros paslaugų poreikį jaučiantys asmenys labiau „pririšami“ prie atitinkamas paslaugas teikiančio specialisto nei pasikliauja savarankišku iniciatyvumu plėtoti savo karjerą. Karjeros kompetencijų ugdymui daugiausia dėmesio bus skiriama 2007–2013 metų ES struktūrinių fondų finansavimo etape.

Nepaisant visų projekto metu sukurtų normatyvinių dokumentų, metodikų, programų gausos, pasigendama karjeros kompetencijų vertinimo metodikų. Projekte numatyta adaptuoti tik su profesijos pasirinkimu susijusius testus. Dar tarpukario Lietuvos mokslininkai abejojo jų išsamumu, tikslumu bei tinkamumu ir siūlė taikyti juos tik kaip pagalbines priemones konsultuojant.

Apibendrinant reikėtų pasakyti, kad šis projektas buvo skirtas daugiau profesinio pasirinkimo, ne karjeros paslaugų, sistemos sukūrimui Lietuvoje tiems asmenims, kurie turi sunkumų pereidami iš švietimo sistemos į darbo rinką, nes visos projekto veiklos ir jų metu sukurti produktai buvo skirti mokiniams ir jų profesijos patarėjams. Karjeros paslaugų poreikį jaučia ne tik dalyvaujantys švietimo sistemoje ar „iškritę“ iš jos, bet ir dirbantieji. Darbo rinkoje profesinis orientavimas, kaip nurodo „Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa“ (2008), yra plėtojamas kartu su kitomis gyventojų užimtumo bei dalyvavimo darbo rinkoje skatinimo ir socialinės aprėpties stiprinimo veiklomis, kurias įgyvendina Lietuvos darbo biržos (LDB) ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos (LDRMT) tinklai. Per antrąjį ES struktūrinių fondų finansavimo etapą numatyta gerinti šių tarnybų

infrastruktūrą (optimizuoti ir renovuoti profesinio orientavimo paslaugas teikiančių įstaigų tinklą), bet ne teikiamų paslaugų turinį ir kokybę.

Atsižvelgiant į išsakytus projekto trūkumus galima daryti prielaidą, kad Lietuvoje sukurta profesinio orientavimo sistema kol kas nepajėgi veiksmingai teikti karjeros paslaugas visiems Lietuvos gyventojams, nepriklausomai nuo jų amžiaus, kaip kad užsibrėžta „Profesinio orientavimo strategijoje“ (2003).

2007–2013 metų ES struktūrinių fondų finansavimo etape numatytas antrasis nacionalinis projektas, skirtas karjeros paslaugų sistemos kūrimui ir plėtotei Lietuvoje. Šiuo metu rengiamos paraiškos pagal Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 2 prioriteto „Mokymasis visą gyvenimą“ priemonę VP1-2.3-ŠMM-01-V „Profesinio orientavimo sistemos veiklos tobulinimas ir plėtra“. Priemonės tikslas – sudaryti sąlygas plėtoti profesinio orientavimo sistemą: užtikrinti jos vientisumą ir nuoseklumą, profesinio orientavimo paslaugų įvairovę, aukštą kokybę ir prieinamumą visiems švietimo sistemos dalyviams, profesinio orientavimo priemonių kūrimą ir specialistų rengimą, socialinių partnerių ir kitų suinteresuotų grupių dalyvavimą plėtojant profesinio orientavimo paslaugas. Projektų įgyvendinimo pradžia numatyta 2009 metų paskutiniame ketvirtyje.

Šis projektas bus įgyvendinamas remiantis „Nacionaline profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa“ (2008). Programoje apibrėžta ugdymo karjerai samprata, kuri reiškia mokymo, informavimo ir konsultavimo priemonių visumą (ugdymo karjerai kurso dėstymas, informavimas ir konsultavimas karjerai, pagalba sudarant individualų ugdymosi planą, profesinis veiklinimas ir kt.). Kyla klausimas, kodėl projektas vadinasi „Profesinio orientavimo (o ne ugdymo karjerai) sistemos veiklos tobulinimas ir plėtra“, nes pirmame nacionaliniame projekte profesinis orientavimas buvo apibrėžtas kaip profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugų visuma. Kad ir kaip būtų, antrojo finansavimo etapo projekte, kuris skirtas karjeros paslaugų sistemos Lietuvoje plėtotei, pastebimas karjeros sampratos išplėtimas, įtraukiant ir ugdymo karjerai svarbą: „Profesinis orientavimas turi tapti tęstiniu procesu, kuris prasideda bendrojo lavinimo mokyklose, tęsiasi profesinėse ir

aukštosiose, paskui persikelia į mokymosi visą gyvenimą erdvę. Šiame procese asmuo įgyja karjeros planavimo ir jos valdymo gebėjimų, padedančių jam kurti ir realizuoti savo asmenybės ypatumus atitinkančius karjeros planus, kaupti jiems įgyvendinti reikalingas žinias, įgūdžius ir nuostatas, lanksčiai reaguoti į visuomenės ir darbo rinkos pokyčius, gebėti sėkmingai priimti tinkamus su karjera susijusius sprendimus, įgyti mokymosi visą gyvenimą motyvaciją, sėkmingai įsitvirtinti besikeičiančioje darbo rinkoje, spręsti asmeninio ir socialinio gyvenimo klausimus.“ (Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa, 2008).

Pagal šią priemonę numatomos veiklos apima *visus švietimo sistemos lygmenis nuo bendrojo lavinimo iki aukštojo mokslo*:

- ⇒ savivaldybių karjeros centrų modelio, bendrojo lavinimo ir profesinių mokyklų mokinių ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos modelių plėtotė ir įdiegimas, su mokiniais dirbančių profesinio orientavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimas, jiems skirtų priemonių sukūrimas;
- ⇒ aukštųjų mokyklų studentų ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos modelių plėtotė ir įdiegimas, su studentais dirbančių profesinio orientavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimas, jiems skirtų priemonių sukūrimas.

Tačiau dar neaišku, ar tos veiklos ir jų metu sukurti produktai atspindės programoje pateiktą profesinio orientavimo suvokimą kaip ugdymą karjerai. Kad ir kaip būtų, šiame finansavimo etape numatyti projektai turės pratęsti ir praplėsti buvusių (tiek nacionalinių, tiek institucinių) projektų rezultatus, todėl neturėtų stebinti ir vartojama pirmojo nacionalinio projekto terminologija. Nors projekto veiklų spektras pasipildė ugdymo karjerai paslaugų plėtojimu ir karjeros stebėsenos modelių plėtojimu, dar anksti kalbėti apie projekto veiklas.

Už projekto tikslinės grupės ribų lieka ne(be)simokantys asmenys, tad galima daryti prielaidą, kad tie, kurie jau nedalyvauja švietimo sistemoje, neturės galimybių ugdytis karjeros kompetencijų (kaip matėme, jų neugdo ir užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios institucijos), bus mažiau

konkurencingi darbo rinkoje lyginant su jaunesne, karjeros kompetencijas išsiugdžiusia karta.

Kol nėra įvertintų paraiškų, lieka daug neatsakytų tiek su ugdymu, tiek su stebėseną susijusių klausimų. Pavyzdžiui, ar bus kuriama mokymų metodinė medžiaga, karjeros kompetencijų vertinimo priemonės, ar karjeros kompetencijų ugdymas bus sistemingas? Taigi vertinti numatytas veiklas kol kas gerokai per anksti. Tolesniame skyriuje analizuojami karjeros paslaugų srityje atskirų institucijų vykdyti projektai, jų metu sukurti produktai.

3.3.2. Karjeros paslaugų srityje vykdytų institucinių projektų rezultatai

Pagal „Lietuvos bendrąjį programavimo dokumentą 2004–2006 metams“ (2004) ES struktūrinių fondų parama buvo skirta keturiems tiesiogiai su karjeros paslaugomis susijusiems projektams (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. ES struktūrinių fondų instituciniai projektai karjeros paslaugų srityje

Eil. Nr.	Projekto numeris	Projekto vykdytojas	Projekto pavadinimas
BPD 2.4 priemonės projektai			
1	BPD2004-ESF-2.4.0-01-04/0167	Lietuvos žemės ūkio universitetas	Efektyvus profesinės karjeros projektavimas
2	BPD2004-ESF-2.4.0-03-05/0159	Vilniaus universitetas	Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose
3	BPD2004-ESF-2.4.0-03-05/0178	Klaipėdos socialinių mokslų kolegija	Inovatyvūs karjeros konsultavimo modeliai – sėkmingos integracijos į darbo rinką skatinimo priemonė
BPD 2.5 priemonės projektas			
4	BPD2004-ESF-2.5.0-01-04/0011	Vytauto Didžiojo universitetas	Magistrantūros studijų modulinės programos „Karjeros konsultavimas“ sukūrimas ir įgyvendinimas

1 lentelėje pateiktų projektų metu sukurta išties nemažai vertingų paslaugų bei produktų, kurie sėkmingai pritaikomi šiomis dienomis daromų karjerų praktikoje. Toliau atliekant palyginamąją jų analizę remiamasi Darbo ir socialinio instituto atliktu „Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų karjeros

valdymo kompetencijų ugdymo modelio įdiegimo galimybių tyrimu“¹³ (Lietuvos aukštųjų mokyklų..., 2008).

Šių projektų metu vykdytas veiklas ir jų metu sukurtus produktus galima suskirstyti į keturias priemonių, reikalingų teikiant karjeros paslaugas, rūšis. Tai priemonės, skirtos: karjeros kompetencijų ugdymui, informavimui, konsultavimui, vertinimui ir karjeros konsultanto kvalifikacijai.

Karjeros kompetencijų ugdymui buvo sukurtos šios priemonės:

- ⇒ keturios mokymų programos;
- ⇒ šešios metodinės priemonės studentams;
- ⇒ dvi metodinės priemonės karjeros konsultantams.

Dvi karjeros valdymo kompetencijų ugdymo programos buvo parengtos vykdant Vilniaus universiteto projektą. Viena iš šių programų skirta auditoriniams karjeros kompetencijų mokymams, kita – savarankiškomis nuotolinėms studijoms. Abi programos parengtos naudojant gausius naujausius karjeros literatūros šaltinius, atitinkančius amerikietišką individualios karjeros koncepciją. Šiose programose nurodomos ugdytinos karjeros kompetencijos bei jų pasiekimo indikatoriai. Programos pakankamai lanksčios, nurodymai karjeros konsultantui daugeliu atveju rekomendacinio pobūdžio, todėl lengvai transformuojami ir pritaikomi individualiems mokymo institucijų poreikiams. Be to, karjeros kompetencijos pagal šią programą ugdomos nuosekliai ir sistemiškai. Šių programų svarbus trūkumas yra tai, kad kompetencijų ugdymo modelis buvo perimtas iš Jungtinių Amerikos Valstijų Nacionalinės karjeros ugdymo asociacijos 1989 metais sukurtų karjeros kompetencijų ugdymo gairių, nepritaikant jų Lietuvos socialiniam, istoriniam, kultūriniam ir ekonominiam kontekstui. Iš viso buvo ugdoma 12 kompetencijų

¹³ Tyrimas buvo atliekamas įgyvendinant Vilniaus universiteto Karjeros centro projektą „Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose“ (BPD2004–ESF-2.4.0-03-05/0159). Autorė dėkoja Darbo ir socialinių tyrimų instituto kolegoms, projekto administravimo ir kūrybinei grupei, projekto partneriams ir kitiems prisidėjusiems prie šio tyrimo atlikimo. Autorės indėlis atliekant šį tyrimą: tyrimo koordinavimas, tyrimo metodologijos parengimas, tyrimo atrankos formavimas, tyrimo duomenų rinkimas, jų analizė, ataskaitos rengimas.

trijose srityse: savęs pažinimo, mokymosi bei karjeros galimybių pažinimo ir karjeros planavimo.

Kitos dvi karjeros kompetencijų ugdymo programos parengtos vykdant Lietuvos žemės ūkio universiteto projektą. Tai trumpi dviejų dėstomų dalykų („Karjeros projektavimas ir valdymas“ bei „Darbo ir karjeros psichologija“) aprašymai, glaustas dėstomų kursų pristatymas, kuriame nurodomas kurso tikslas ir pagrindinės žinios, gebėjimai bei nuostatos, ugdomi kurso metu. Taip pat paminima tikslinė auditorija. Trūksta ugdomų kompetencijų indikatorių aprašymo, dėstomų kursų struktūros detalizavimo, ugdymo metodų pristatymo, rekomenduojamos literatūros ir kitų mokomosioms programoms svarbių elementų. Vertinant programose pateiktą ugdymo turinį galima teigti, kad jos taip pat atitinka individualios karjeros koncepciją: neapsiribojama profesijos pasirinkimu, bet taip pat ugdomos tokios karjeros sudėtinės kompetencijos kaip darbo ir šeimos vaidmenų derinimas, gebėjimas pasinaudoti socialiniu tinklu, streso darbe valdymas, įvairių karjeros etapų supratimas. Vis dėlto kaip programos trūkumą galima įvardyti ugdomų karjeros kompetencijų nesistemiškumą.

Karjeros kompetencijoms ugdyti buvo sukurtos šešios metodinės priemonės studentams, penkios iš jų parengtos spausdintine forma auditoriniams mokymams, viena – nuotolinėms karjeros kompetencijų studijoms.

Trys tradicinės (spausdintine forma) metodinės priemonės („Savęs pažinimo vadovas studentui“, „Mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo vadovas studentui“ ir „Karjeros planavimo vadovas studentui“) buvo parengtos Vilniaus universiteto projekte. Šios metodinės priemonės sukurtos kaip organiškai parengtos karjeros kompetencijų ugdymo programos tąsa. Jose pateikta teorinė medžiaga studentams apie dvylika ugdomų kompetencijų. Išsamiai aprašoma atskirų kompetencijų indikatorių reikšmė, pateikiama daug praktinių pavyzdžių, rekomendacijų, nuorodų į papildomus šaltinius. Priemonės parengtos remiantis Lietuvos ir užsienio informacijos šaltiniais, atitinkančiais amerikietišką individualios karjeros koncepciją. Kaip vieną iš šiose priemonėse pastebimų trūkumų galima paminėti praktinių užduočių

studentams stygių. Šios praktinės užduotys – kaip atskiras pratimų leidinys – būtų papildžiusios knygoje esamą teorinę medžiagą. Minėto projekto metu buvo parengta metodinė medžiaga studentui mokantis ir nuotoliniu būdu „WebCT“ sistemoje. Medžiaga rengta remiantis aptartomis metodinėmis priemonėmis, skirtomis auditoriniam mokymuisi. Ko gero, dėl šios priežasties ne visos praktinės užduotys buvo pritaikytos savarankiškoms nuotolinėms studijoms, trūksta platesnių instrukcijų bei rezultatų paaiškinimo. Studentams sudarytos sąlygos savo žinias patikrinti naudojant savikontrolės klausimus. Formalus žinių įvertinimas nenumatytas, nesukurti žinių patikrinimo testai. Tai galima įvardyti kaip vieną iš metodikos trūkumų, norint ją panaudoti formaliam studentų mokymui.

Dvi metodinės priemonės studentų karjeros kompetencijų ugdymui buvo parengtos vykdant Lietuvos žemės ūkio universiteto projektą („Darbo ir karjeros psichologija“, „Karjeros projektavimas ir valdymas“). Vertinant šias metodines priemones kaip jų privalumą galima paminėti praktinių užduočių, testų, pratimų studentams gausą. Tačiau kita vertus, nemaža dalis šių pratimų neturi tiesioginės sąsajos su prieš tai einančiais teorinės medžiagos intarpais, neaiški jų pateikimo prasmė, rezultatų interpretacija ir susiejimas su karjeros valdymu. Knygoje pateikiamai teorinei medžiagai taip pat trūksta vientisos struktūros: neaiški dalies temų paskirtis, trūksta medžiagos suderinamumo tarp abiejų knygų, persipina individualios ir organizacinės karjeros koncepcijos. Galbūt šią sumaištį sąlygojo tai, kad metodinės priemonės parengtos nesiremiant kruopščiai sudaryta, detalizuota karjeros kompetencijų bei jų pasiekimo indikatorių sąrašą turinčia mokymo programa. Dėl šios priežasties studentams gali kilti sunkumų savarankiškai dirbant su šitomis metodinėmis priemonėmis.

Taip pat parengtos dvi metodinės priemonės, skirtos karjeros konsultantams, ugdyti studentų karjeros kompetencijas. Abi priemonės sukurtos vykdant Vilniaus universiteto projektą. Viena metodinė priemonė – „Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui“ – skirta darbui su studentais auditorijose, kita – „Studentų savarankiško karjeros

valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui“ – nuotoliniam kompetencijų ugdymui. Vertinant auditoriniam darbui parengtą metodinę priemonę pažymėtina, jog jos privalumas – praktinių užduočių darbui su studentais auditorijoje gausa. Šios užduotys susietos su ugdomomis kompetencijomis bei jų indikatoriais. Toks susietumas palengvina dėstytojų darbą. Knygoje taip pat glaustai pristatyta individualios karjeros samprata, kompetencijų ugdymo principai, paašškintos pagrindinės sąvokos. Kaip viena iš šios priemonės trūkumų galima įvardyti tai, jog joje mažai dėmesio skiriama pačių karjeros valdymo kompetencijų teoriniam aprašymui.

Antroji metodinė priemonė parengta ugdantiems studentų karjeros kompetencijas nuotoliniu būdu. Joje pateikti ugdymo bei vertinimo nuotoliniu būdu metodai, pristatomi internetinio konsultavimo principai, pateikiamos darbo su „WebCT“ aplinka instrukcijos. Čia taip pat galima rasti gausybę literatūros šaltinių apie karjeros valdymą ir nuotolinį ugdymą, vertinimą bei konsultavimą. Priemonė daugiau orientuota į tuos karjeros konsultantus ar dėstytojus, kurie jau susipažinę su karjeros teorija bei karjeros kompetencijų ugdymui skirtomis praktinėmis užduotimis. Teorinės medžiagos apie karjerą, jos valdymą bei tam skirtų praktinių užduočių čia nėra. Būtent konkrečių praktinių užduočių, pritaikytų karjeros valdymo kompetencijoms ugdyti nuotoliniu būdu, nebuvimą galima įvardyti kaip vieną didžiausių šios metodinės priemonės trūkumų.

Apibendrinant institucinių projektų metu sukurtų karjeros kompetencijų ugdymui skirtų priemonių analizę, galima teigti, kad jos yra parengtos atsižvelgiant į Vakaruose susiformavusią ir paplitusią priimtą laikyti individualia karjeros samprata, visai nekreipiant dėmesio į Lietuvoje vyraujančią karjeros sampratą, karjeros teorijų pritaikymą Lietuvos socialiniam, istoriniam, kultūriniam ir ekonominiam kontekstui. Nors šios priemonės skirtos studentams, jos gali būti pritaikomos ugdant ir suaugusių (jau nebesimokančių) asmenų karjeros kompetencijas.

Karjeros informavimui buvo sukurtos šios priemonės:

⇒ informacinis portalas;

⇒ metodinė priemonė studentams;

⇒ metodinė priemonė karjeros konsultantams.

„Karjeros valdymo informacinė sistema (KVIS)“ sukurta vykdant Vilniaus universiteto projektą. Tai karjeros informacinė sistema, kurios pagrindinis tikslas teikti aukštųjų mokyklų studentų karjeros planavimui reikalingą informaciją. Čia taip pat pateikiamos nuorodos studentams į bibliotekose esančius su karjera susijusius informacinius leidinius. Šau naudingos informacijos gali rasti ir karjeros konsultantai, ir nebesimokantieji. Portalas ateityje, jį išplėtojus, taip pat gali sėkmingai būti panaudojamas karjeros kompetencijų ugdymo, karjeros konsultavimo bei vertinimo tikslams, t. y. iš informacinės sistemos išaugti į kompiuterinę karjeros paslaugų sistemą. Kol kas tai tėra suvestinis literatūros šaltinių sąrašas.

Metodinė priemonė „Karjeros valdymo informacinių šaltinių vadovas studentui“ taip pat sukurta vykdant Vilniaus universiteto projektą. Tai instrukcijų rinkinys, kurio paskirtis padėti studentams efektyviai naudotis informaciniais karjeros šaltiniais. Jame studentai supažindinami su karjeros informacinių šaltinių reikšme, rūšimis, jų tinkamo pasirinkimo kriterijais. Kaip vieną iš trūkumų galima paminėti nepakankamai išplėtotą skyrių apie karjeros informaciją, jos rūšis bei panaudojimo galimybes karjeros sprendimams.

Karjeros konsultantams skirta metodinė priemonė karjeros informavimui „Karjeros valdymo informacinių šaltinių vadovas konsultantui“ irgi parengta vykdant Vilniaus universiteto projektą. Joje pateiktos instrukcijos karjeros konsultantams, kaip tvarkyti informacinius karjeros išteklius: juos klasifikuoti, rasti, atrinkti, užsakyti, išduoti abonentams ir t. t. Tai priemonė ne tik karjeros konsultantams, padedanti tvarkytis karjeros bibliotekose, bet ir visiems suinteresuotiems efektyvesniu bibliotekų, ypač specializuotų, darbu.

Apibendrinant karjeros informavimui sukurtų priemonių analizę, verta suabejoti karjeros informavimo metodinių priemonių studentui poreikiu, nes kaip ieškoti informacijos naudojant įvairias paieškos sistemas, kompiuteriu gebantys dirbti studentai perpranta intuityviai. Trūksta teorinių metodinių priemonių karjeros konsultantams apie karjeros informavimą, kuriose būtų

išsamiau aprašytas karjeros informavimo reiškinys, informacijos teikimo būdai, priemonės, veiklos standartai ir kita reikalinga informacija.

Karjeros konsultavimui buvo sukurtos šios priemonės:

⇒ specialus internetinis portalas;

⇒ metodinė priemonė karjeros konsultantams.

Internetinis portalas karjeros konsultavimui „Internetinė karjeros konsultavimo sistema“ sukurtas vykdant Klaipėdos socialinių mokslų kolegijos projektą. Šiame portale pateikiamos savęs pažinimo priemonės (asmeninių interesų, gebėjimų, nuostatų, asmeninių savybių), informacija apie studijų galimybes, paklausias profesijas, karjeros planavimo žingsniai ir t. t. Informacija pateikiama interaktyviai, dinamiškai. Užpildę klausimynus studentai iš karto gauna atsakymų rezultatus su komentarais. Kaip vieną iš šio portalo trūkumų galima paminėti aiškios sąsajos tarp pateikiamų 10 priemonių nebuvimą. Nėra integracijos tarp atskirų karjeros planavimo žingsnių, pradedant nuo savęs pažinimo ir baigiant žingsniais, nukreiptais į karjeros plano realizavimą. Vertinant bendrai, portalo idėja yra aktuali informacinės visuomenės plėtrai, tačiau trūksta sistemiskumo ir sukurtų priemonių išsamumo.

Kartu su šiuo portalu buvo sukurta ir metodinė priemonė karjeros konsultantams „Inovatyvūs karjeros konsultavimo modeliai“. Priemonėje pateikiama teorinė medžiaga apie karjerą, konsultavimą, ugdymą karjerai, konsultavimo internetu ypatumus, kultūrinių skirtybių įtaką karjeros konsultavimui. Vertinant šią metodinę priemonę galima teigti, jog ji tik nedidele dalimi atspindi savo pavadinimą ir keliamus tikslus. Apie konsultavimą internetu, jo specifiką čia rašoma labai nedaug, o apie kitokius inovatyvius konsultavimo metodus visai nekalbama. Skyriuje apie karjeros konsultavimą tarpkultūrinėje aplinkoje analizuojama J. Holando (Holland) asmenybių (interesų) teorija, pateikiamam kultūrinių apraiškų tyrimui trūksta konteksto, neaiški jo paskirtis šioje metodinėje priemonėje.

Apibendrinant konsultavimui skirtas priemonės pažymėtina, kad ši sritis yra mažiausiai išplėtotą karjeros paslaugų kontekste. Tai gali būti susiję su

faktu, kad Lietuvoje karjeros konsultanto kvalifikacijos įgijimas yra ribotas. Tad paslaugos kūrimą reikėtų pradėti kaip tik nuo šios problemos sprendimo.

Karjeros kompetencijų vertinimui buvo parengtos trys savęs pažinimui skirtos vertinimo metodikos. Savęs pažinimo tikslams iš „Psychological Assessment Resources, Inc.“ (JAV) įsigyti ir adaptuoti 3 psichodiagnostiniai testai ir jų taikymo vadovai: „NEO PI-R“ klausimynas asmenybės bruožams ir jų ryšiams matuoti; „Minčių apie karjerą testas“ (angl. *Career Thoughts Inventory*), padedantis nustatyti karjeros problemas bei atpažinti karjeros sprendimų priėmimui trukdančias negatyvias mintis ir „Apsisprendimo dėl karjeros skalė“ (angl. *Career Design Scale*), skirta karjeros sprendimų priėmimo proceso tyrimui, kuris suteikia galimybę įvertinti karjeros sprendimus ir jų kilmę. Metodikos įsigytos vykdant Lietuvos žemės ūkio universiteto projektą. Visos trys metodikos yra vertingos priemonės, palengvinančios karjeros konsultavimo procesą (konsultavimo reikmėms ypač vertinga priemonė „Minčių apie karjerą testas“). Jos taip pat gali būti sėkmingai naudojamos geresniam savęs pažinimui (asmeninių savybių atskleidimui, karjeros kliūčių identifikavimui, sprendimų priėmimo ypatumų vertinimui ir kt.), ugdant studentų karjeros planavimo kompetencijas. Tai gera pradžia, plėtojant šią karjeros planavimo paslaugą. Tačiau dar papildomai reiktų sukurti, įsigyti ar patobulinti karjeros sprendimų priėmimui reikalingas priemones ir karjeros planavimo kompetencijų vertinimo sistemą.

Karjeros konsultanto kvalifikacijai suteikti ir/ar kelti buvo sukurtos šios priemonės:

- ⇒ magistrantūros studijų modulinė programa „Karjeros konsultavimas“;
- ⇒ profesijos konsultantų kvalifikacijos kėlimo specialiųjų profesinių studijų programos.

Magistrantūros studijų modulinė programa „Karjeros konsultavimas“ sukurta įgyvendinant Vytauto Didžiojo universiteto projektą. Tai vienintelė studijų programa, kurią baigę studentai gavo karjeros konsultanto kvalifikaciją. Pasibaigus šiam projektui, karjeros konsultantai neberengiami. Vertinant šios programos turinį, pasigendama ugdymo karjerai ir karjeros informavimo

paskaitų. Todėl ši programa yra labiau orientuota į karjeros konsultanto siaurąją prasme parengimą.

Profesijos konsultantų kvalifikacijos kėlimo specialiųjų profesinių studijų programos buvo parengtos įgyvendinant Lietuvos žemės ūkio universiteto projektą. Jas sudaro šie kursai: „Profesinio ugdymo metodologija“, „Darbo rinka ir profesijų raida“, „Profesinės karjeros projektavimo metodologija“, „Karjeros projektavimo metodikos“, „Profesinės karjeros konsultavimas“. Kursai gali būti vedami ir auditoriniu, ir nuotoliniu būdais. Šios programos yra specialiųjų studijų programos „Profesijos konsultantas“ bei kvalifikacijos kėlimo kursų pagrindas, tačiau, norint įgyti karjeros konsultanto kvalifikaciją, reikia baigti vienerių metų trukmės programą „Profesijos konsultantas“, kuri yra papildoma kitomis programomis.

Apibendrinant karjeros konsultantų kvalifikacijos suteikimo ir/ar kėlimo srityje sukurtus produktus pažymėtina, kad yra žengti pirmieji žingsniai šioje srityje, kurie turėtų būti atnaujinti pagal šių dienų ir ateityje numatomus potencialių klientų poreikius. Karjeros specialistus reikėtų funkciškai skirti į: karjeros dėstytojus, karjeros konsultantus ir karjeros informantus. Be abejonės, yra būtinos tiek kvalifikaciją suteikiančios, tiek jos kėlimą užtikrinančios programos.

Jei gretinsime institucinio ir nacionalinio lygio projektus, pastarųjų veiklos ir jų metu sukurti produktai labiau atitinka individualios karjeros koncepciją. Tačiau daugumą institucinio lygmens projektų įgyvendino aukštosios mokyklos, tad jų tikslinės grupės buvo studentai. Nepaisant to, šių projektų metu sukurti produktai gali būti naudojami ir suaugusiųjų karjeros konsultavime, informavime ir ugdyme. O štai vykdytų nacionalinio lygio projektų karjeros paslaugų samprata yra susiaurinta iki profesijos pasirinkimo problemos, kuri suprantama tik kaip vienas iš daugelio karjeros sprendimų, darant visą gyvenimą trunkančią karjerą.

Aptartų projektų metu atliktų veiklų ir jų metu sukurtų produktų analizė parodė, jog karjeros planavimo srityje per 2004–2006 metų ES struktūrinės paramos etapą buvo padėti pagrindai karjeros planavimo paslaugų teikimui

Lietuvoje: parengtos ugdymo programos, metodinės priemonės, sukurta karjeros informacijos valdymo sistema, adaptuotos savęs pažinimo metodikos. Nepaisant atliktų darbų, daugelyje karjeros planavimo sričių, siekiant užtikrinti teikiamų paslaugų kokybę bei tęstinumą, būtina patobulinti esamas ir sukurti papildomas priemones tiek jų naudotojams, tiek ir karjeros konsultantams, pritaikyti jas Lietuvos socialiniam, kultūriniam ir ekonominiam kontekstui.

Trečiosios disertacijos dalies „Karjeros sampratos konstravimas Lietuvos Respublikoje“ apibendrinimas

Karjeros sampratos konstravimo objektyvacijos etapo analizė parodė, kad Lietuvos akademiniam diskurse nėra suabsoliutinama viena konkreči karjeros samprata – yra tiek profesinio orientavimo, tiek organizacinės, tiek individualios karjeros sampratų šalininkų. Tačiau nėra analizuojami vienos ar kitos karjeros sampratos radimąsi Lietuvoje lemiantys veiksniai, šiandien plėtojamoms karjeros formoms, todėl lokalia prasme nepagrindžiamas Lietuvos mokslininkų naudojamos karjeros sampratos pritaikomumas Lietuvos kontekstui. Taigi akademiniam Lietuvos diskurse nėra konstruojamos unikalios, Lietuvos kontekstą atitinkančios, karjeros samprata/-os, o tiesiog perimama iš Vakarų mokslininkų. Kai kurių Lietuvos mokslininkų karjeros apibrėžimas yra dviprasmiškas – karjeros samprata atitinka individualios karjeros koncepciją, bet publikacijos tekste galima rasti organizacinę karjerą apibūdinančių teiginių. Skirtingos karjeros darymo sąvokos apibrėžtys Lietuvos akademiniam diskurse rodo šio reiškinio kompleksiskumą, sąvokos mokslinio pagrindimo trūkumą bei sunkumus ieškant tinkamiausio termino vertimo iš anglų į lietuvių kalbą.

Išanalizavus pagrindinius Lietuvos karjeros paslaugų sistemą reglamentuojančius teisinius dokumentus, visgi lieka nelabai aiški profesinio orientavimo samprata. Vienuose dokumentuose tai – profesinį informavimą, konsultavimą, orientavimą, kituose – profesinį informavimą, konsultavimą ir ugdymą apimantis procesas. Vieningo susitarimo, kokias karjeros paslaugas turėtų sujungti profesinio orientavimo praktika, stygius gali apsunkinti ne tik

šios paslaugų sistemos veikimą, bet ir plėtotę, neigiamai veikia jos nuoseklumą, vientisumą. Įvairius *profesinio orientavimo* apibrėžimus viešosios politikos diskurse vienija tai, kad profesinis orientavimas yra suprantamas kaip veikla, kurios tikslas padėti asmeniui arba jį įgalinti savarankiškai susiorientuoti švietimo ir užimtumo srityse bet koku gyvenimo tarpsniu. Profesinis orientavimas minėtuose teisiniuose dokumentuose glaudžiai siejamas su švietimo ir užimtumo politika. Todėl karjera viešosios politikos diskurse suprantama kaip mokymosi ir darbo patirčių seka žmogaus gyvenime. Čia taip pat, kaip ir akademiniam diskurse pripažįstama, kad karjera – visą gyvenimą trunkantis procesas, už kurį turi atsakyti pats individas.

Karjeros sampratos konstravimo eksternalizavimo etapo analizė atskleidė, kad kai kurių karjeros paslaugas teikiančių institucijų atsakomybė ir funkcijos įgyvendinamos tik laipsniškai ir kol kas nėra pakankamai suderintos bei efektyvios. Pati profesinio orientavimo sistema dar tik kuriama, jai trūksta sistemiskumo, vieningumo, nuoseklumo ir koordinuotumo, o labiausiai – sampratos apibrėžimo aiškumo. Įvairios profesinio orientavimo paslaugos Lietuvoje teikiamos daugiau atskirų institucijų iniciatyva, kurios funkcionuoja kaip nepriklausomos, tačiau iš tiesų visos yra vienos sistemos, siekiančios tų pačių tikslų, elementai.

Lietuvos karjeros paslaugų sistemos kūrimą sąlygoja didžiųjų tarptautinių organizacijų (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (OECD), Pasaulinio Banko ir Europos Komisijos) politika bei prioritetai, Lietuvos Respublikos Vyriausybės bei atskirų karjeros paslaugas teikiančių institucijų veikla. Šių šaltinių analizė atskleidė, kad Lietuvoje rodoma visgi daugiau politinių iniciatyvų, skatinančių asmeniškai planuojamą karjerą, už kurią atsakingas individas, nei tokių, už kurią atsakinga organizacija. Karjeros paslaugos Lietuvoje, kaip ir Vakarų visuomenėse, pripažįstamos kaip svarbiausias mokymosi visą gyvenimą elementas ir esminė užimtumo politikos dalis.

Karjeros sampratos konstravimo internalizacijos etapo analizė parodė, kad lyginant institucinio ir nacionalinio lygio projektus pastarųjų veiklos ir jų metu

sukurti produktai labiau atitinka individualios karjeros koncepciją. Tačiau daugumą institucinio lygmens projektų įgyvendino aukštosios mokyklos, tad jų tikslinės grupės buvo tik studentai. Nepaisant to, šių projektų metu sukurti produktai gali būti naudojami ir suaugusiųjų karjeros konsultavime, informavime ir ugdyme. O štai vykdytų nacionalinio lygio projektų karjeros paslaugų samprata yra susiaurinta iki profesijos pasirinkimo problemos, kuri yra suprantama tik kaip vienas iš daugelio karjeros sprendimų, darant visą gyvenimą trunkančią karjerą.

Aptartų projektų metu atliktų veiklų ir jų metu sukurtų produktų analizė parodė, jog karjeros planavimo srityje per 2004–2006 metų ES struktūrinės paramos etapą buvo padėti pagrindai karjeros planavimo paslaugų teikimui Lietuvoje: parengtos ugdymo programos, metodinės priemonės, sukurta karjeros informacijos valdymo sistema, adaptuotos savęs pažinimo metodikos. Nepaisant atliktų darbų, daugelyje karjeros planavimo sričių siekiant užtikrinti teikiamų paslaugų kokybę bei tęstinumą būtina patobulinti esamas ir sukurti papildomas priemones tiek jų naudotojams, tiek ir karjeros konsultantams, pritaikyti jas Lietuvos socialiniam, kultūriniam ir ekonominiam kontekstui.

IV. KARJEROS PASLAUGŲ SISTEMA LIETUVOJE: EMPIRINIŲ TYRIMŲ REZULTATAI

Šioje disertacijos dalyje pristatoma Lietuvoje atliktų karjeros paslaugų sistemos įvertinimo tyrimų duomenų analizė, kuri struktūruojama pagal parengtas karjeros sampratos konstravimo disertacinio tyrimo metodologines gaires. Konkreti tyrimo duomenų analizė iliustruoja atskirus karjeros sampratos konstravimo proceso etapus.

⇒ *Objektyvacijos* etapui būdingas subjektyvių prasmų, procesų, veiksmų, nuostatų ir t. t. suobjektyvinimas, kuris įvyksta kalbos dėka, o objektyvuotos prasmės suvokiamos ir perduodamos kitiems kaip

žinojimas. Tyrėjų, kaip vienu iš socialinės tikrovės konstruotojų, tyrimų karjeros tematika metu objektyvuota karjeros samprata perduodama respondentams kaip žinojimas.

⇒ *Eksternalizacijos* etapui būdingas žinojimo ateityje (t. y. kas pažinu arba pažintina, kas ateityje gali tapti arba taps žinojimu) programavimas, kuriuo kuriamas objektyvuotas socialinis pasaulis. Karjeros paslaugų teikėjai (karjeros konsultantai), vertindami šiuo metu teikiamas karjeros paslaugas, „programuoja“ žinojimą ateityje.

⇒ *Internalizacijos* etapas siejamas su socializacija, kurios metu internalizuojami – suvokiami ir interpretuojami – objektyvūs procesai. Dėl to pasaulis individui tampa subjektyviai realus ir prasmingas. Internalizacijos metu individas nekuria naujų prasmų, tiesiog jas perima iš jau egzistuojančio pasaulio, o šio proceso dėka eksternalizacijos metu sukurtas objektyvuotas socialinis pasaulis perkeliamas į individo sąmonę vykstant socializacijai. Todėl galima teigti, kad karjeros paslaugų teikimo metu šių paslaugų gavėjams perduodamos prasmės, kurios suvokiamos, interpretuojamos ir perkeliamos į jų sąmonę vykstant karjeros socializacijai.

Šioje disertacijos dalyje pristatomi visi iki šiol Lietuvoje atlikti reprezentatyvūs sociologiniai tyrimai, kurių metu buvo tiriamos tiek karjeros (profesinio) orientavimo, tiek atskiros karjeros paslaugos – informavimas, konsultavimas, karjeros kompetencijų ugdymas. Iš viso buvo atlikti penki tyrimai šioje srityje:

- „Profesinio orientavimo centrų steigimo tinklo projekto parengimas“ (2006);
- „Profesinio konsultavimo būklės šalyje analizė“ (2006);
- „Studentų *career development* kompetencijų ir paslaugų kokybės įvertinimas“ (2007);
- „Atvirojo informavimo paslaugų įvertinimo tyrimas“ (2007a, 2007b, 2007c);

- „Pilotinio karjeros valdymo kompetencijų ugdymo modelio efektyvumo įvertinimas“ (2008).

Šių tyrimų tikslų, uždavinių, objektų, metodų ir atrankos tipų suvestinė pateikiama 2 lentelėje. Išvardytus tyrimus atliko Darbo ir socialinių tyrimų institutas įvairių institucijų (LR Švietimo ir mokslo ministerijos, Lietuvos darbo biržos, Vilniaus universiteto Karjeros centro) užsakymu. Disertacijos autorė dalyvavo įgyvendinant tris tyrimus (jos indėlis į kiekvieną tyrimą detalizuojamas disertacijos įvade, aprašant darbo tyrimo metodus).

Šioje disertacijos dalyje iš pradžių bus aprašomos tyrime naudotos karjeros sampratos, toliau analizuojamas karjeros paslaugos teikėjų ir gavėjų požiūris į šių paslaugų prieinamumą, poreikį ir pan.

2 lentelė. Karjeros paslaugų įvertinimo tyrimų suvestinė

Tyrimas	Tyrimo tikslas	Tyrimo uždaviniai	Tyrimo objektas	Tyrimo metodas	Tyrimo atranka
„Profesinio orientavimo centrų steigimo tinklo projekto parengimas“ (2006)	Išsiaiškinti profesinio konsultavimo paslaugas teikiančių specialistų ir jų socialinių partnerių nuomones apie profesinio konsultavimo paslaugų poreikį jų atstovaujame regione bei nustatyti profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimo ir šiuo paslaugų tinklo plėtros galimybes Lietuvoje.	1. Išsiaiškinti profesinio konsultavimo paslaugas teikiančių specialistų nuomonę dėl įvairių gyventojų grupių profesinio informavimo, konsultavimo paslaugų poreikio patenkinimo šalyje. 2. Nustatyti pagrindines problemas, su kuriomis susiduria profesinio konsultavimo paslaugas teikiantys specialistai. 3. Išsiaiškinti profesinio konsultavimo paslaugų teikėjų ir jų socialinių partnerių nuomonę dėl profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimo ir jų plėtros.	Septynios respondentų (profesinio konsultavimo paslaugų teikėjų) grupės iš įvairių profesinio konsultavimo, profesinio informavimo ir kitų socialinių partnerių institucijų: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos ir jos teritorinių padalinių; Lietuvos darbo biržos; miestų ir rajonų savivaldybių švietimo skyrių; profesinio informavimo tarnybų; profesinių mokyklų; aukštųjų mokyklų (universitetų, kolegijų), jų karjeros centrų; bendrojo lavinimo mokyklų (vidurinių ir pagrindinių bei gimnazijų).	Apklausa raštu (anketinė apklausa).	Tyrimo naudota atsitiktinė sluoksniuota (stratifikuota) atranka. Iš viso tyrime apklausti 2422 profesinio konsultavimo paslaugų teikėjai.
„Profesinio konsultavimo būklės šalyje analizė“ (2006)	Įvertinti profesinio konsultavimo paslaugas Lietuvoje, remiantis šiuo paslaugų vartotojų nuomonėmis.	1. Išsiaiškinti profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugų vartotojų nuomones apie profesinio konsultavimo paslaugų poreikį. 2. Nustatyti, su kokiais problemomis susiduria šiuo paslaugų vartotojai. 3. Numatyti profesinio konsultavimo paslaugų plėtros ir tobulinimo kryptis.	Profesinio konsultavimo paslaugų vartotojai tarp švietimo sistemos dalyvių (aukštųjų mokyklų dėstytojų, bendrojo lavinimo mokyklų ir gimnazijų mokytojų, profesinių mokyklų mokytojų, profesinių mokyklų mokinių, aukštųjų mokyklų studentų).	Apklausa raštu (anketinė apklausa).	Tyrimo naudota atsitiktinė sluoksniuota (stratifikuota) atranka. Iš viso tyrime apklausta 50 aukštųjų mokyklų dėstytojų, 203 bendrojo lavinimo mokyklų ir gimnazijų mokytojai, 602 profesinių mokyklų mokytojai, 250 profesinių mokyklų mokinių ir 653 aukštųjų mokyklų studentai. Iš viso – 1808 respondentai.

<p>Tyrimas „Studentų <i>career development</i> kompetencijų ir paslaugų kokybės įvertinimas“ (2007)</p>	<p>Tyrimo tikslas Įvertinti studentų karjeros kompetencijų įsisavinimo lygį ir nustatyti jų ugdymo poreikį.</p>	<p>Tyrimo uždaviniai 1. Iširti žinomumą apie karjeros centrų veiklą. 2. Išsiaiškinti naudojimosi karjeros centru paslaugomis intensyvumą. 3. Išsiaiškinti studentų karjeros kompetencijų poreikį ir įsisavinimo lygį. 4. Iširti karjeros kompetencijų ugdymo pageidavimus būdus ir priemones.</p>	<p>Tyrimo objektas Trijų Lietuvos aukštųjų universitetinių mokyklų (Šiaulių universiteto, Vilniaus universiteto, Vytauto Didžiojo universiteto) ir keturių aukštųjų neuniversitetinių mokyklų (Alytaus kolegijos, Šiaurės Lietuvos kolegijos, V. A. Graičiūno Vilniaus kooperacijos kolegijos) pirmojo ir paskutiniojo kurso studentai.</p>	<p>Tyrimo metodas Apklausa raštu (anketinė apklausa).</p>	<p>Tyrimo atranka Tyrimė naudota daugiapakopė atsitiktinė sluoksniuota (stratifikuota) atranka. Iš viso apklausti 1469 studentai.</p>
<p>„Atvirojo informavimo paslaugų įvertinimo tyrimas“ (2007a, 2007b, 2007c)</p>	<p>Nustatyti atvirojo informavimo paslaugų poreikį ir įvertinti vartotojų pasitenkinimą teikiamomis atvirojo informavimo paslaugomis bei numatyti jų tobulinimo perspektyvas.</p>	<p>1. Išanalizuoti atvirojo informavimo teikiamų paslaugų poreikį tokiems aspektais: paslaugų pakankamumo, prieinamumo įvairioms socialinėms grupėms, tarpusavio susietumo (sistemiškumo) aspektais. 2. Įvertinti atvirojo informavimo paslaugų metu teikiamos informacijos kokybę. 3. Išanalizuoti atvirojo informavimo paslaugų prieinamumą specialiųjų poreikių turintiems asmenims. 4. Nustatyti būdus didinti atvirojo informavimo paslaugų prieinamumui.</p>	<p>Asmenys, kuriems apklausos atlikimo laikotarpiu (2007 m. kovo mėn. 5 d. – 2007 m. kovo 26 d.) buvo suteiktos atvirojo informavimo paslaugos jaunimo darbo centruose, darbo informavimo ir konsultavimo ir informavimo centruose bei profesinio informavimo centre Vilniuje. Taip pat paslaugas teikiantys jaunimo darbo centruose, darbo centruose, konsultavimo ir informavimo centruose bei profesinio informavimo centre Vilniuje.</p>	<p>Apklausa raštu (anketinė apklausa).</p>	<p>Tyrimė naudota atsitiktinė sluoksniuota (stratifikuota) atranka. Tyrimas atliktas 6 jaunimo darbo centruose, 4 darbo centruose, 52 konsultavimo ir informavimo centruose ir profesinio informavimo centre Vilniuje. Iš viso apklausta 1000 respondentų.</p>

<p>Tyrimas</p> <p>„Pilotinio karjeros valdymo kompetencijų ugdymo modelio efektyvumo ivertinimas“ (2008)</p>	<p>Tyrimo tikslas</p> <p>Ivertinti studentų nuomonę apie auditorinio ir nuotolinio karjeros kompetencijų ugdymo efektyvumo sąlygas.</p>	<p>Tyrimo uždaviniai</p> <p>1. Ivertinti studentų nuomonę apie karjeros kompetencijų ugdymo turinį ir organizavimą. 2. Ivertinti studentų nuomonę apie dėstytojų (karjeros konsultantų) gebėjimus konsultuoti ir ugdyti karjeros kompetencijas. 3. Ivertinti studentų nuomonę apie sukurtą karjeros kompetencijų ugdymo metodinę medžiagą ir jos naudojimą mokymų metu. 4. Ivertinti studentų nuomonę apie asmenines jų pastangas karjeros kompetencijų ugdymo procese. 5. Palyginti studentų nuomonę apie karjeros kompetencijų įsisavinimo lygį prieš ir po mokymų.</p>	<p>Tyrimo objektas</p> <p>Ugdant karjeros kompetencijas dalyvavusių Lietuvos aukštųjų universitetinių ir neuniversitetinių mokyklų (Alytaus kolegijos, ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto, Šiaulių universiteto, Šiaurės Lietuvos kolegijos, Lietuvos muzikos ir teatro akademijos, V. A. Graičiūno aukštosios vadybos mokyklos, Vilniaus universiteto, VU Tarptautinio verslo mokyklos, Vilniaus kooperacijos kolegijos ir Vytauto Didžiojo universiteto) bakalauro studijų pakopos pirmojo ir paskutiniojo kurso studentai.</p>	<p>Tyrimo metodas</p> <p>Apklausa raštu (anketinė apklausa).</p>	<p>Tyrimo atranka</p> <p>Tyrimas visuminis, atranka taikyta nebuvo. Apklausti visi 2436 auditoriniuose ir nuotoliniuose mokymuose dalyvavę studentai <i>ex-ante</i> ir <i>ex-post</i>: 936 studentai buvo apklausti prieš auditorinius mokymus, 543 studentai – po auditorinių mokymų, 674 studentai – prieš nuotolinius mokymus ir 283 studentai – po nuotolinių mokymų.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.1. TYRIMUOSE NAUDOTA KARJEROS SAMPRATA

Nors visus minėtus tyrimus atliko Darbo ir socialinių tyrimų instituto tyrėjai, karjeros samprata tyrimuose skyrėsi, ji priklausė nuo tyrimo užsakovo.

Tyrimuose (Studentų *career development* kompetencijų..., 2007; Pilotinio karjeros valdymo..., 2008), kurie buvo atliekami įgyvendinant Vilniaus universiteto Karjeros centro projektą „Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose“ (BPD2004–ESF-2.4.0-03-05/0159), karjeros samprata apibrėžiama remiantis individualios karjeros samprata: „karjera – tai visą gyvenimą trunkanti asmens mokymosi ir darbo patirčių seka“ (Studentų *career development* kompetencijų..., 2007, p. 20; Pilotinio karjeros valdymo..., 2008, p. 10). Šių tyrimų metodologija buvo formuojama remiantis Jungtinių Amerikos Valstijų Nacionalinės karjeros ugdymo asociacijos (angl. *National Career Development Association* – NCDCA) aprašytais karjeros ugdymo gairėmis (angl. *National Career Development Guidelines* – NCDG) atitinkamai jas pritaikius Lietuvos kontekstui.

Kiti tyrimai (Atvirojo informavimo paslaugų..., 2007a, 2007b, 2007c) buvo atliekami Lietuvos darbo biržos (LDB) iniciatyva, kuri, įgyvendindama projektą „Lietuvos darbo biržos paslaugų efektyvumo tyrimai ir personalo kompetencijų tobulinimas“ (BPD2004-ESF-2.1.0-02-05/0001), numatė įvertinti Lietuvos darbo biržos sistemoje teikiamas atvirojo informavimo paslaugas. Nors tyrimo ataskaitose nei karjera, nei atvirojo informavimo paslaugos nebuvo apibrėžtos, tyrime aiškiai matyti LDB požiūris į tai, kaip suprantamos atvirojo informavimo paslaugos. LDB internetiniame tinklalapyje (http://www.ldb.lt/TDB/Vilnius/Apie/Puslapiai/Atviro_informavimo_sistema.aspx) rašoma, kad atvirasis informavimas yra apibrėžiamas kaip nemokama informacija visiems, aktyviai ieškantiems darbo ar reikiamos kvalifikacijos darbuotojo savo įmonei. Skirtinguose šias paslaugas teikiančiuose LDB

centruose (Jaunimo darbo centre, Profesinio informavimo centre, Savarankiškos darbo vietų paieškos centre, Informacijos ir konsultacijų centre, Darbo centre) iš esmės suteikiama tokia pati informacija, t. y. informuojama apie: mokymo įstaigas ir jų reikalavimus, kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą, paklausias profesijas darbo rinkoje, verslo organizavimo galimybes, darbo biržos teikiamas paslaugas ir įstatymus bei poįstatyminius aktus, reglamentuojančius darbo rinką. Turint mintyje, kad LDB yra įstaiga prie LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, galima teigti, kad LDB apibrėždama karjerą ir karjeros paslaugas (tai plačiau analizuota disertacijos antrosios dalies pirmame skyriuje) tęsia valstybinę viešosios politikos poziciją.

Kitas tyrimas (Profesinio orientavimo centrų..., 2006) buvo atliekamas LR Švietimo ir mokslo ministerijos užsakytu, įgyvendinant projektą „Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas“ (BPD2004-ESF-2.4.0-01-04/0065-04). Tyrime profesinis orientavimas nebuvo atskirai apibrėžtas, bet jo sampratą galima atskleisti iš projekte apibrėžtų sąvokų. *Profesinį orientavimą* čia sudaro profesinis informavimas ir konsultavimas, kurių veiklos sritys ir funkcijos detalizuojamos projekto metu parengtuose norminiuose aktuose. „Profesinio informavimo standarte“ (2007) nurodoma, kad *pagrindinis profesinio informavimo tikslas* yra rinkti ir tvarkyti profesinio informavimo tikslinių grupių poreikius atitinkančią informaciją, padaryti ją prieinamą kiekvienam asmeniui ar asmenų grupei, sudarant sąlygas priimti racionalius profesijos rinkimosi ir karjeros projektavimo sprendimus, derinant saviraiškos ir individualius asmenybės tobulėjimo poreikius su darbo rinkos reikalavimais. „Profesijos konsultanto profesijos standarte“ (2008) pažymima, kad profesinio konsultavimo tikslas yra padėti asmeniui priimti racionalų profesinį sprendimą, siekiant suderinti individualius asmenybės saviraiškos ir tobulėjimo poreikius su darbo rinkos reikalavimais. Apibrėžtose sampratosose fiksuojami individualios karjeros sampratos bruožai.

Ir penktasis, disertacijoje pristatomas tyrimas „Profesinio konsultavimo būklės šalyje analizė“ (2006) buvo atliktas jau minėto LR Švietimo ir mokslo ministerijos įgyvendinto projekto „Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas

ir diegimas“ (BPD2004-ESF-2.4.0-01-04/0065-04) metu. Remiantis „Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašu“ (2005), tyrime apibrėžiamos *profesinio orientavimo paslaugos*, kurias sudaro profesinis informavimas ir konsultavimas.

⇒ *Profesinis informavimas* – veikla, apimanti žinių apie švietimo sistemą (priėmimo taisykles ir mokymosi sąlygas, studijų ir mokymo programas, jų turinį, trukmę, formas ir kt.), specialybių ir profesijų turinį, ypatumus ir reikalavimus, kvalifikacijas, kvalifikacijos įgijimo, tobulinimo ir persikvalifikavimo galimybes ir tvarką, darbo rinką (profesijų pasaulį, darbo jėgos paklausą ir pasiūlą bei kt.) ir profesinės karjeros galimybes teikimą.

⇒ *Profesinis konsultavimas* – veikla, skatinanti asmenį optimaliai panaudoti savo jėgas kvalifikacijai įgyti ir dirbti, pagalba asmenims renkantis ar keičiant profesiją, atsižvelgiant į jo individualias savybes (interesus, gebėjimus, polinkius), konkrečių profesijų ypatumus bei mokymosi, studijų ir darbo galimybes.

Platesnė šių sąvokų analizė atlikta disertacijos antrosios dalies pirmame skyriuje.

Apibendrinant tyrimuose naudotas karjeros sampratas galima teigti, kad jos daugiau atspindi ne tyrėjų, bet tyrimų užsakovų karjeros suvokimą. Kol kas su karjera susiję reprezentatyvūs sociologiniai tyrimai buvo atlikti vien tų pačių institucijų užsakymu, kurios ne tik apibrėžia karjeros sąvoką viešosios politikos diskurse, nustato Lietuvoje teikiamų karjeros paslaugų turinį, bet ir kuria karjeros paslaugų sistemą Lietuvoje. Todėl šiuose tyrimuose apibrėžiamos karjeros sampratos visiškai sutampa su viešosios politikos diskurse vyraujančiomis karjeros sampratomis, kurios plačiau analizuojamos disertacijos antrosios dalies pirmame skyriuje.

4.2. KARJEROS PASLAUGOS KONSULTANTŲ POŽIŪRIU

Eksternalizacijos etapui būdinga tai, kas pažinu arba pažintina, kas ateityje gali tapti arba taps žinojimu (Berger, Luckmann, 1999). Šiame etape karjeros paslaugų teikėjai yra vieni iš karjeros sampratos konstruotojų. Todėl šiame skyriuje pateikta duomenų analizė iliustruoja karjeros konsultantų požiūrį į jų teikiamų paslaugų poreikį, prieinamumą ir pan. atskiroms socialinėms grupėms. Keliami hipotezė, kad, karjeros konsultantų nuomone, labiausiai patenkinami bedarbių ir besimokančiųjų karjeros paslaugų poreikiai, mažiausiai – neįgaliųjų, specialiųjų poreikių (priklausomybės ligomis sergančiųjų, grįžusių iš įkalinimo įstaigų ir kt.) ir dirbančiųjų karjeros paslaugų poreikiai.

Karjeros paslaugų poreikio patenkinimą ir jų prieinamumą tyrimų (Profesinio orientavimo centrų..., 2006; Atvirojo informavimo paslaugų..., 2007a, 2007b, 2007c) metu vertino skirtingos respondentų grupės iš įvairių karjeros paslaugas teikiančių organizacijų ir jų socialinių partnerių: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos ir jos teritorinių padalinių; Lietuvos darbo biržos; miestų ir rajonų savivaldybių švietimo skyrių; profesinio informavimo taškų; profesinių mokyklų; aukštųjų mokyklų (universitetų, kolegijų), jų karjeros centrų; bendrojo lavinimo mokyklų (vidurinių ir pagrindinių bei gimnazijų); taip pat asmenys, atvirojo informavimo paslaugas teikiantys jaunimo darbo centruose, darbo centruose, konsultavimo ir informavimo centruose bei profesinio informavimo centre Vilniuje.

Atskirų socialinių grupių karjeros paslaugų (informavimo ir konsultavimo) poreikių tenkinimas

Karjeros paslaugų teikėjų tyrimai leido nustatyti, kokioms tikslinėms grupėms priklausančių asmenų poreikis minėtoms paslaugoms yra labiausiai patenkinamas arba nepatenkinamas.

Teritorinių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybų (LDRMT) specialistų vertinimu, geriausiai patenkinami bedarbių (100 proc.) (ilgalaikių

taip pat – 94,1 proc.) ir socialiai pažeidžiamų grupių atstovų (88,2 proc.) karjeros paslaugų poreikiai. Mažiau dėmesio tenka dirbantiems (47,1 proc.) ir profesinio rengimo institucijose besimokantiems asmenims (41,2 proc.). Didžioji dalis apklausos dalyvių (82,4 proc.) tvirtino, jog karjeros paslaugos yra lengvai prieinamos ir specialiųjų poreikių asmenims (Profesinio orientavimo centrų..., 2006).

Lietuvos darbo biržos ir jos teritorinių padalinių (LDB) specialistų nuomone, karjeros paslaugų poreikis labiausiai yra patenkinamas pagrindinei jų tikslinei grupei, t. y. bedarbiams (taip nurodė 90,4 proc. „Atvirojo informavimo paslaugų įvertinimo tyrimo“ (2007a, 2007b, 2007c) metu apklaustų Lietuvos darbo biržos ir jos teritorinių padalinių specialistų; taip mano ir 73,9 proc. tyrimo „Profesinio orientavimo centrų steigimo tinklo projekto parengimas“ (2006) metu apklaustų minėtų specialistų). Pirmojo minėto tyrimo metu respondentai nurodė, kad mažiausiai patenkinami neįgaliųjų karjeros paslaugų poreikiai (41,9 proc.), o štai antrojo minėto tyrimo metu neįgaliųjų tikslinės grupės tarp pasirenkamų atsakymo variantų nebuvo. Tokiu atveju kaip mažiausiai karjeros paslaugų poreikį patenkinantieji nurodyti besimokančių vaikų ir jaunimo tėvai (21,6 proc.).

Lietuvos darbo biržos ir jos teritorinių padalinių specialistai nurodė specialiųjų poreikių turinčių asmenų sunkumus naudojantis karjeros paslaugomis. Dauguma jų pažymėjo, kad į centrą atvykstantys tikslinės grupės priklausantys asmenys (neįgalieji, buvę kaliniai, nuteisti be laisvės atėmimo asmenys, vyresnio amžiaus asmenys, asmenys be profesinio pasirengimo ir kt.) stokoja gebėjimų savarankiškai pasinaudoti paslaugomis (56,2 proc.), taip pat dažnai varžosi atvirai išsakyti savo sunkumus, problemas (50,7 proc.). Nepakankamas pastato ar jo aplinkos, patalpų pritaikymas buvo akcentuojamas 38,4 proc. respondentų. Nepritaikytos patalpos trukdo neįgaliesiems patekti į vidų, centro darbuotojai neturi galimybių vykdyti konsultacijų, reikalaujančių tam tikros aplinkos (konfidencialumo).

Miestų ir rajonų savivaldybių švietimo skyrių darbuotojų nuomone, labiausiai patenkinami yra bendrojo lavinimo mokyklų mokinių (poreikis

patenkintas – 16,5 proc., poreikis iš dalies patenkintas – 76 proc.) karjeros paslaugų poreikiai. Mažiau dėmesio skiriama profesinio rengimo institucijose besimokantiems suaugusiems (poreikis patenkintas – 1,7 proc., poreikis iš dalies patenkintas – 27,3 proc.) (Profesinio orientavimo centrų..., 2006).

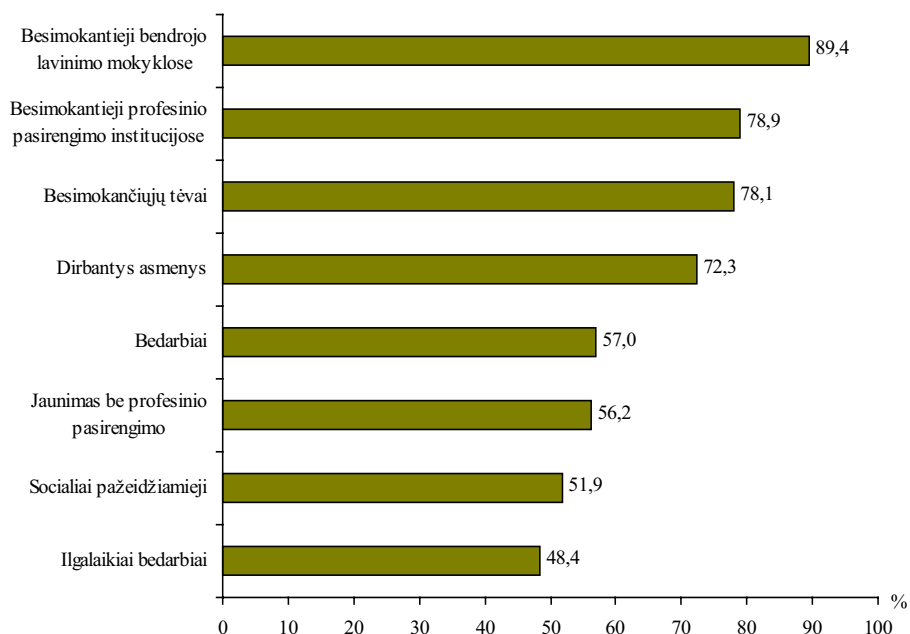
Profesinio informavimo taškų (PIT) specialistai mano, kad karjeros paslaugų poreikiai labiausiai yra patenkinami bendrojo lavinimo mokyklose besimokantiems vaikams ir jaunuoliams (89,3 proc.), taip pat jų tėvams. Mažiausiai patenkinami socialiai pažeidžiamų grupių (30,4 proc.) karjeros paslaugų poreikiai. Mažesniuose miesteliuose ypač pasigendama profesinio informavimo taškų, kur įvairių socialinių grupių atstovai gautų reikalingą informaciją (Profesinio orientavimo centrų..., 2006).

Profesinių mokyklų atstovai mano, kad karjeros paslaugų poreikis labiausiai yra patenkinamas profesinio rengimo institucijose besimokantiems asmenims (42 proc. mano, kad poreikis patenkinamas, o 44,2 – kad iš dalies patenkinamas). Jų nuomone, mažiausiai atsižvelgiama į ilgalaikių bedarbių karjeros paslaugų poreikius (tik 15,1 proc. mano, kad jų karjeros paslaugų poreikis patenkintas, o 25,3 – kad iš dalies patenkintas) (Profesinio orientavimo centrų..., 2006).

Aukštųjų mokyklų (universitetų, kolegijų) bei jų karjeros centrų atstovų nuomone, geriausiai karjeros paslaugų poreikiai patenkinami profesinio rengimo institucijose (47,7 proc. mano, kad patenkina, o 48,8 proc. – kad iš dalies patenkina) ir bendrojo lavinimo mokyklose besimokančiųjų asmenų (40,2 proc. mano, kad patenkina, o 51,8 proc. – kad iš dalies patenkina). Mažiausiai patenkinami socialiai pažeidžiamų grupių (7,3 proc. mano, kad patenkina, o 49,4 proc. – kad iš dalies patenkina), bedarbių (14 proc. mano, kad patenkina, o 51,8 proc. – kad iš dalies patenkina) ir ilgalaikių bedarbių (12,8 proc. mano, kad patenkina, o 44,5 proc. – kad iš dalies patenkina) karjeros paslaugų poreikiai. Respondentų nuomone, jų atstovaujamos aukštosios mokyklos būtų pajėgios profesinio informavimo paslaugas teikti ne tik studentams, bet ir kitoms tikslinėms grupėms (pavyzdžiui, vietos bendruomenės gyventojams ir iš švietimo sistemos iškritusiems jaunuoliams).

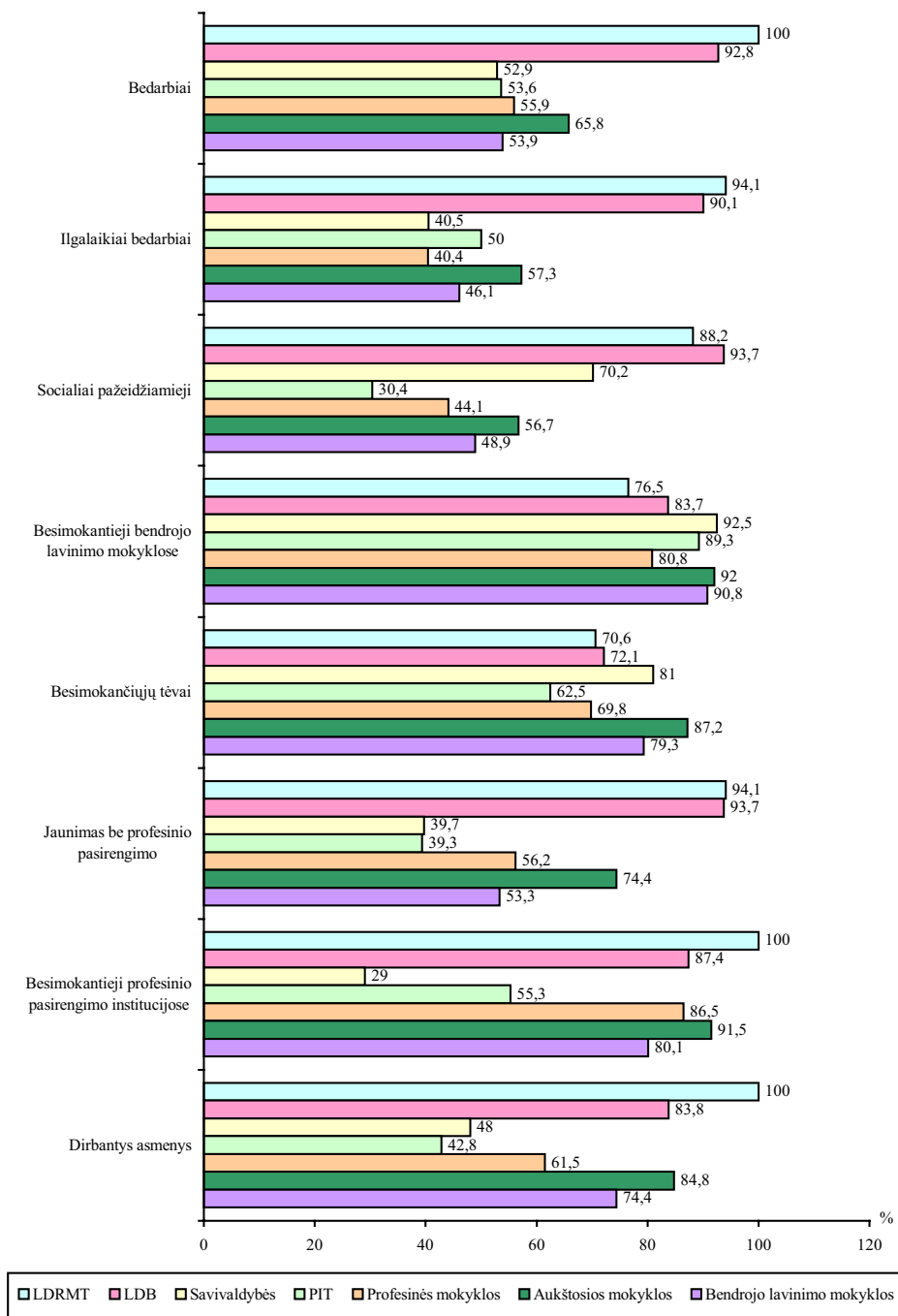
Bendrojo lavinimo mokyklų atstovų nuomone, karjeros paslaugų poreikis labiau patenkinamas profesinio rengimo institucijose (42,7 proc. mano, kad patenkina, o 48,8 proc. – kad iš dalies patenkina) ir bendrojo lavinimo mokyklose besimokančių asmenų (40,2 proc. mano, kad patenkina, o 51,8 proc. – kad iš dalies patenkina). Mažiausiai šių paslaugų poreikis patenkinamas socialiai pažeidžiamiesiems (7,3 proc. mano, kad patenkina, o 49,4 proc. – kad iš dalies patenkina) ir ilgalaikiams bedarbiams (12,8 proc. mano, kad patenkina, o 44,5 proc. – kad iš dalies patenkina).

Apibendrinę visų skirtingoms institucijoms atstovaujančių karjeros konsultantų nuomonę, kurių socialinių grupių karjeros paslaugų poreikis labiausiai patenkinamas (žr. 7 *paveikslą*), matome, kad daugiausia dėmesio skiriama besimokantiems ir dirbantiems asmenims. Mažiausiai karjeros paslaugų poreikis yra patenkinamas jautriausių socialinių grupių: bedarbių, jaunimo be profesinio pasirengimo, socialiai pažeidžiamų ir ilgalaikių bedarbių. Tokią situaciją galima paaiškinti tuo, kad siaurai suvoktos daugelio karjeros paslaugas teikiančių institucijų paslaugos (pagalba asmeniui pasirenkant specialybę, ieškant darbo, pasiruošiant pokalbiui dėl darbo ir pan.) yra labiau orientuotos į jaunos, besimokančius asmenis, todėl yra ribojamas šių paslaugų pritaikymas kitoms socialinėms grupėms.



7 paveikslas. Atskirų socialinių grupių karjeros paslaugų (informavimo ir konsultavimo) poreikių tenkinimas karjeros konsultantų požiūriu, proc.

Skirtumai tarp atskirų karjeros paslaugas teikiančių institucijų, karjeros konsultantų nuomonių dėl įvairių socialinių grupių karjeros paslaugų poreikio patenkinimo yra statistiškai reikšmingi ($\chi^2 = 164,537$, $df = 42$, $p = 0,000 < \alpha = 0,05$) (žr. 8 paveikslą). Pavyzdžiui, LDRMT karjeros konsultantų nuomone, bedarbių karjeros paslaugų poreikis yra 100 proc. patenkintas, o savivaldybių atstovų manymu, bedarbių karjeros paslaugų poreikiai patenkinti tik 52,9 proc., t. y. perpus mažiau. Besimokančiųjų profesinio rengimo institucijose, LDRMT ir daugumos kitų institucijų atstovų nuomone, karjeros paslaugų poreikiai yra patenkinti daugiau nei 80 proc., tačiau taip nemano savivaldybės atstovai (29 proc.) ir profesinių informavimo taškų karjeros konsultantai (55,3 proc.).



8 paveikslas. Skirtingų karjeros paslaugas teikiančių institucijų atstovų įvertinimas, kurių socialinių grupių karjeros paslaugų poreikiai labiausiai patenkinti, proc.

Karjeros paslaugų (informavimo ir konsultavimo) prieinamumas atskiroms socialinėms grupėms

Teritorinių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybų specialistų nuomone, karjeros klausimais į juos dažniausiai kreipiasi bendrojo lavinimo mokyklų mokiniai. Teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos konsultuoja ir kitas karjeros paslaugas teikiančias institucijas: dažniausiai į juos kreipiasi šias paslaugas teikiančių kitų institucijų atstovai (70,6 proc.), taip pat bendrojo lavinimo mokyklų mokytojai, socialiniai pedagogai, psichologai (52,9 proc.) (Profesinio orientavimo centrų..., 2006).

Lietuvos darbo biržos ir jos teritorinių padalinių specialistai mano, kad karjeros paslaugos labiausiai prieinamos didžiųjų miestų gyventojams (84,3 proc.), o mažiausiai – kaimo gyventojams (24,3 proc.). Šiuos duomenis patvirtino ir karjeros paslaugų gavėjų apklausa, kai paaiškėjo, jog kaimo gyventojai sudaro mažiausią šiomis paslaugomis besinaudojančių asmenų dalį (Atvirojo informavimo paslaugų..., 2007a, 2007b, 2007c).

Karjeros paslaugų teikėjai pateikė pasiūlymų didinti šių paslaugų prieinamumui. Didžiausia dalis apklaustųjų (63,1 proc.) mano, kad karjeros paslaugas teikiančius padalinius tikslinga steigti gyvenvietėse, turinčiose nuo 2 iki 10 tūkst. gyventojų. Taip pat dauguma respondentų minėjo, kad gebėjimų naudotis kompiuterine technika didinimas yra labai svarbi sąlyga, siekiant geresnio karjeros paslaugų prieinamumo. Taip pat, respondentų nuomone, svarbu didinti nuotoliniu būdu teikiamų paslaugų įvairovę ir gyventojų informavimą apie jau teikiamas profesinio informavimo paslaugas (pvz., organizuojant susitikimus su vietos gyventojais) (Atvirojo informavimo paslaugų..., 2007a, 2007b, 2007c).

Tyrimų metu buvo minimos ir kitos priežastys, lemiančios karjeros paslaugų prieinamumo ribas, t. y. paslaugų gavėjų aktyvumo ir motyvacijos stoka, nepatogi karjeros paslaugas teikiančios institucijos vieta arba prastas susisiekimas su ja, medžiagos atskiroms tikslinėms grupėms nepakankamumas, darbo valandų nepatogumas, nepatogūs transporto tvarkaraščiai, norintiems iš kaimo vietovių atvykti į karjeros paslaugas teikiančią instituciją (Atvirojo

informavimo paslaugų..., 2007a, 2007b, 2007c). Nors teikiamų paslaugų prieinamumas specialiųjų poreikių asmenims, apklaustųjų vertinimu, yra pakankamas, tačiau jį būtų galima padidinti, kuriant tinkamą metodinę medžiagą, labiau pritaikant patalpas, keliant dirbančių specialistų kvalifikaciją (Profesinio orientavimo centrų..., 2006).

Miestų ir rajonų savivaldybių švietimo skyrių darbuotojai mano, kad karjeros paslaugų prieinamumą galėtų padidinti profesinio informavimo taškų (PIT) tinklo bei jų veiklos sferos išplėtimas, taip pat šių paslaugų teikimas įvairiose švietimo įstaigose, naudojant jau turimus išteklius. Šiems respondentams antrina ir PIT specialistai, teigdami, kad didesnis paslaugų prieinamumas galėtų būti užtikrintas išplečiant PIT tinklą bei steigiant profesinio orientavimo centrus (POC). Jie taip pat mano, kad karjeros paslaugos turėtų būti teikiamos ir visų tipų švietimo įstaigose, naudojant jau turimus išteklius (Profesinio orientavimo centrų..., 2006).

Bendrojo lavinimo mokyklų, profesinių mokyklų, aukštųjų mokyklų (universitetų, kolegijų) bei jų karjeros centrų atstovai pritaria, kad karjeros paslaugos yra būtinos įvairių tipų švietimo įstaigose, nes tai padidintų šių paslaugų prieinamumą. Pavyzdžiui, profesinės mokyklos karjeros paslaugas galėtų teikti ne tik savo mokiniams, bet ir iš švietimo sistemos iškritusiam jaunimui ar net vietos bendruomenės atstovams. Tam reikėtų papildomų išteklių patalpų pritaikymui, metodinės medžiagos kūrimui ir papildomo personalo samdai. O štai darbo rinkoje dalyvaujantiems (ar iš jos iškritusiems) visuomenės nariams karjeros paslaugas galėtų teikti Lietuvos darbo birža ir jos teritoriniai padaliniai. Šiuo metu neturint galimybės suteikti reikiamas karjeros paslaugas bendrojo lavinimo mokyklų mokiniai (ar jų tėvai) dažniausiai yra nukreipiami į profesines mokyklas, aukštąsias mokyklas, taip pat teritorinius darbo biržos padalinius.

Apibendrinant karjeros konsultantų teikiamų karjeros paslaugų vertinimus atskirų socialinių grupių poreikio patenkinimo ir šių paslaugų prieinamumo aspektais, galima teigti, kad daugiausia dėmesio yra skiriama besimokantiems ir dirbantiems asmenims. Mažiausiai karjeros paslaugų poreikis patenkinamas

jautriausių socialinių grupių: bedarbių, jaunimo be profesinio pasirengimo, socialiai pažeidžiamų ir ilgalaikių bedarbių. Tokią situaciją galima paaiškinti tuo, kad siaurai suvoktos daugelio karjeros paslaugas teikiančių institucijų paslaugos (pagalba asmeniui pasirenkant specialybę, ieškant darbo, pasiruošiant pokalbiui dėl darbo ir pan.) yra labiau orientuotos į jaunus, besimokančius asmenis, todėl ribojamas šių paslaugų pritaikymas kitoms socialinėms grupėms. Tai tampa prielaida, kad ateityje karjeros paslaugos ir jų teikimo metu perduodama karjeros samprata bus išplėsta dabar šiomis paslaugomis nesinaudojančioms arba mažai besinaudojančioms socialinėms grupėms.

Atlikta tyrimo duomenų analizė atskleidė tendenciją, kad dažniausiai kaip puikiai karjeros paslaugų poreikius patenkinančias socialines grupes respondantai įvardijo tas, su kuriomis jiems tenka dažniausiai bendrauti. Pavyzdžiui, teritorinių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybų bei darbo biržų teritorinių padalinių atstovų nuomone, labiausiai yra patenkinti bedarbių, ilgalaikių bedarbių poreikiai. O štai mažiausiai – dirbančių asmenų, besimokančių profesinio rengimo institucijose karjeros paslaugų poreikiai. Visiškai kitokią situaciją mato aukštųjų ir profesinių mokyklų, taip pat švietimo skyrių atstovai. Jų nuomone, kaip tik besimokančių profesinio rengimo institucijose asmenų karjeros paslaugų poreikiai yra labiausiai patenkinami. Taigi respondantai labai skirtingai įvardijo gyventojų grupes, kurių, jų nuomone, karjeros paslaugų poreikiai yra labiausiai patenkinami nepatenkinami.

4.3. KARJEROS PASLAUGOS JŲ GAVĖJŲ POŽIŪRIU

Karjeros sampratos konstravimo *internalizacijos* etapui būdinga karjeros socializacija. Šiame konstravimo etape nekuriamos naujos prasmės, tačiau iš aplinkos perimamos jau sukurtos. Egzistuojančių karjeros paslaugų spektras, jų turinys taip pat suponuoja tam tikrą karjeros sampratą. Karjeros paslaugų

teikimo metu šių paslaugų gavėjams perduodamos prasmės, kurios suvokiamos, interpretuojamos ir perkeliamos į jų sąmonę vykstant karjeros socializacijai. Todėl šiame skyriuje analizuojami tyrimų duomenys, susiję su karjeros paslaugų gavėjų požiūriu į jas. Keliama hipotezė, kad, karjeros paslaugų gavėjų nuomone, karjeros kompetencijų ugdymo poreikis yra aukštas ir efektyvus, o karjeros konsultavimo ir informavimo paslaugos susiaurinamos iki karjeros informavimo; nepaisant to karjeros informavimo ir konsultavimo poreikis labiausiai patenkinamas tarp besimokančiųjų ir bedarbių.

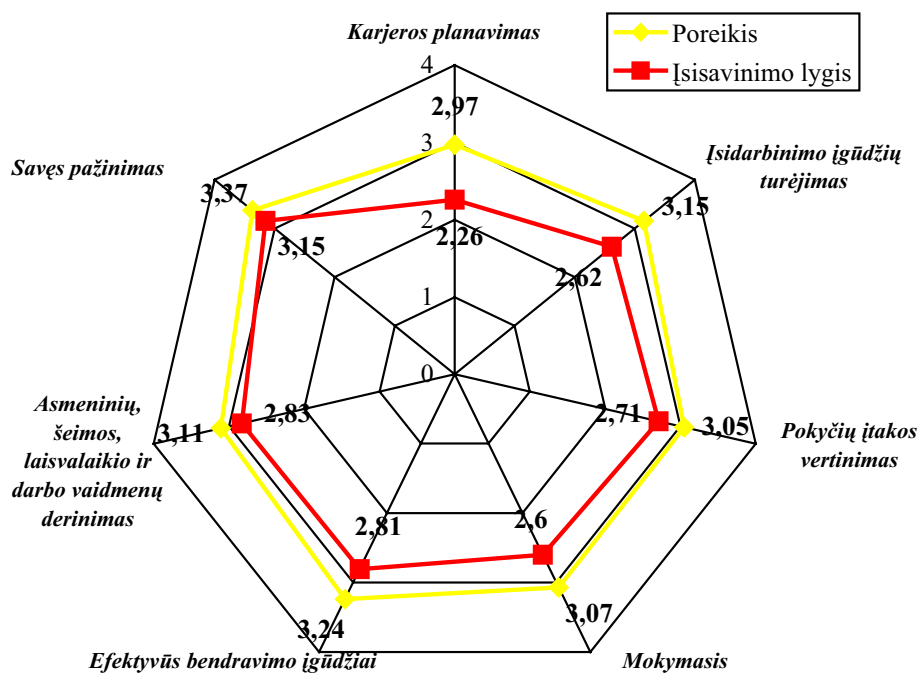
Atskirai aprašomas švietimo sistemos ir darbo rinkos dalyvių požiūris į karjeros paslaugas.

4.3.1. Karjeros paslaugos švietimo sistemos dalyvių požiūriu

Švietimo sistemos dalyviams Lietuvoje teikiamos šios karjeros paslaugos: karjeros kompetencijų ugdymas, konsultavimas ir informavimas karjeros klausimais.

Besimokančiųjų karjeros kompetencijų ugdymo poreikis ir efektyvumas

Remiantis tyrimo „Studentų *career development* kompetencijų ir paslaugų kokybės įvertinimas“ (2007) duomenimis, galima teigti, kad Lietuvos aukštųjų mokyklų studentai jaučia didesnę visų karjeros kompetencijų poreikį, nei yra jas įsisavinę. Tyrimo duomenimis, respondentai jas yra įsisavinę iš dalies arba pakankamai, o poreikį joms jaučia dažnai (žr. 9 paveikslą).



9 paveikslas. Karjeros kompetencijų poreikis ir įsisavinimo lygis, vidurkiai ($n = 1462$)

Pažymėtina, kad didžiausias atotrūkis tarp karjeros kompetencijos poreikio ir įsisavinimo yra pastebimas *karjeros planavimo kompetencijos įvertinime* (poreikio vidurkis yra 2,97, o įsisavinimo – 2,26), mažiausias – savęs pažinimo kompetencijoje (poreikis – 3,37, įsisavinimo lygis – 3,15). Kita vertus, šią kompetenciją respondentai yra labiausiai įsisavinę, tačiau jai jaučia ir didžiausią poreikį (poreikis beveik atitinka įsisavinimą). Mažiausią poreikį iš visų karjeros kompetencijų studentai jaučia karjeros planavimui, jį yra ir mažiausiai įsisavinę. Studentų vertinimai paradoksaliūs, nes vidinio (savęs pažinimo ir efektyvaus bendravimo kompetencijos) ir išorinio pasaulio (įsidarbinimo įgūdžių, pokyčių įtakos įvertinimo, mokymosi ir įvairių vaidmenų derinimo kompetencijos) pažinimas yra pagrindas, kuriuo remiantis planuojama karjera, t. y. priimami sprendimai, rengiamas karjeros planas ir pan. Tokius rezultatus galima paaiškinti tuo, jog kompetencijos poreikio suvokimas stipriai veikiamas turimų žinių apie ją. Analizuojant gautus duomenis galima daryti prielaidą, kad kuo tos žinios skurdesnės, kuo mažiau

supratimo, koks konkretus elgesys ir veikla slepiasi po kompetencijos pavadinimu, tuo sunkiau apsispręsti, ar ji reikalinga karjerai, ar ne.

Įsidarbinimo įgūdžių turėjimą studentai įvertino aukštai (vidurkis 3,15). Tokį įvertinimą galėjo lemti reali studentų patirtis dalyvaujant darbo paieškoje, todėl šis vertinimas, manoma, tikslesnis. Rezultatai parodė, kad daugiausiai abejonių dėl įsisavinimo lygio kėlė vertintas kompetencijos indikatorius „Moku sėkmingai dalyvauti įsidarbinimo pokalbiuose“. Iš tiesų, įsidarbinimo pokalbio situacijos kelia daug streso, o jų įvaldymui reikalinga patirtis. Natūralu, kad studentai šios patirties turi dar nedaug, todėl savo gebėjimus šioje srityje vertina gana kritiškai.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad su *visuomenės pokyčių įtaka* asmeninės karjeros sprendimams yra susipažinę mažiau žmonių nei su savo asmens raida, įvairių vaidmenų derinimu bei efektyviu bendravimu. Išorinis pasaulis atrodo mažiau aiškus, darant karjeros pasirinkimus. Šios kompetencijos įsisavinimo lygis yra beveik atitinkantis poreikį.

Analizuojant mokymosi kompetencijos įvertinimą, dėmesį patraukia kritiškai įvertinti šios kompetencijos indikatoriai, susiję su gebėjimu planuoti mokymosi procesą, įveikti mokymosi kliūtis. Studentai taip pat mano, jog turi mažai žinių apie nuolatinio mokymosi galimybes, mokymuisi skiriamą paramą. Visi šie gebėjimai ir žinios studentams yra svarbios ir aktualios. Kiek stebina tai, jog studentai jaučia mažesnę poreikį neformalaus mokymosi reikšmės supratimui. Šį rezultatą galima aiškinti dvejopai: neformalus mokymasis jiems kol kas gali būti neaktualus, kadangi jie aktyviai dalyvauja formaliame studijų procese, arba jiems tiesiog trūksta žinių, kas yra neformalus mokymasis.

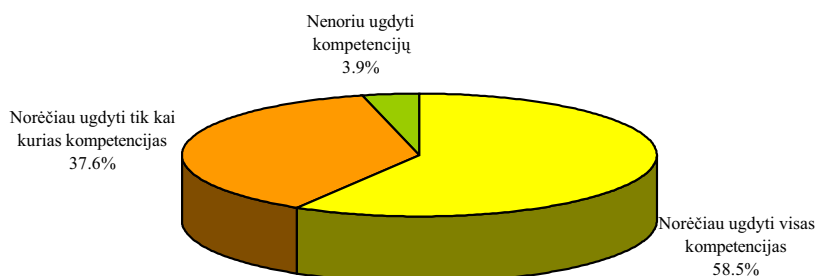
Iš *efektyvaus bendravimo gebėjimų įvertinimo* paaiškėja, kad studentai pakankamai kritiškai vertina savo gabumus spręsti konfliktus ir tinkamai išsakyti idėjas, tačiau jaučiasi turintys neblogus darbo grupėse, bendravimo ir jausmų raiškos įgūdžius (šių tobulinimui jie nelabai jaučia poreikio). Iš tiesų tokie rezultatai kiek stebina, kadangi jausmų raiškos gebėjimai pakankamai sudėtingi ir sunkiau įsisavinami nei sklandus kalbėjimas. Remiantis šiais

rezultatais galima kelti prielaidą, jog studentai nepakankamai vertina (arba supranta) emocinės inteligencijos svarbą efektyviam bendravimui.

Nuodugniau analizuojant *įvairių vaidmenų (darbo, šeimos, asmeninių bei laisvalaikio) derinimo kompetencijos indikatorių įvertinimą*, galima daryti prielaidą, kad studentai pervertina savo asmeninių, šeimos, laisvalaikio ir darbinių vaidmenų derinimo gebėjimus. Tai gali lemti patirties stoka. Dabartiniame savo gyvenimo etape retas iš jų susiduria su šių vaidmenų derinimo problema, nedaugelis iš jų turi šeimą ir dirba bei mokosi. Tikėtina, kad susidūrę su realia vaidmenų derinimo praktika, jie savo gebėjimus vertintų gerokai kritiškiau.

Savęs pažinimo įvertinimo duomenys leidžia teigti, jog studentai jaučiasi pakankamai gerai žinantys savo vertybes, interesus, charakterio savybes. Toks rezultatas gana netikėtas, kadangi savęs pažinimas yra sudėtingas, visą gyvenimą trunkantis procesas. Galima daryti prielaidą, jog studentai nepakankamai gerai supranta savęs pažinimo sudėtingumą. Iš bendro konteksto išsiskiria indikatorius, žymintis darbui reikalingas žinias, gebėjimus ir įgūdžius. Studentai čia save vertina gerokai kritiškiau, mano, kad tokių žinių, gebėjimų ir įgūdžių jiems dar trūksta. Studentų nuomone, šios kompetencijos įsisavinimas beveik atitinka jų jaučiamą savęs pažinimo poreikį.

Tyrimo rezultatai („Studentų *career development* kompetencijų...“, 2007) atskleidė, kad 58,5 proc. studentų norėtų ugdyti visas karjeros kompetencijas, kurioms jaučia didesnę ar mažesnę poreikį, 37,6 proc. – norėtų ugdyti tik kai kurias kompetencijas, kurioms jaučia poreikį, ir 3,9 proc. – nenorėtų ugdyti kompetencijų, kurioms jaučia poreikį (žr. 10 paveikslą).



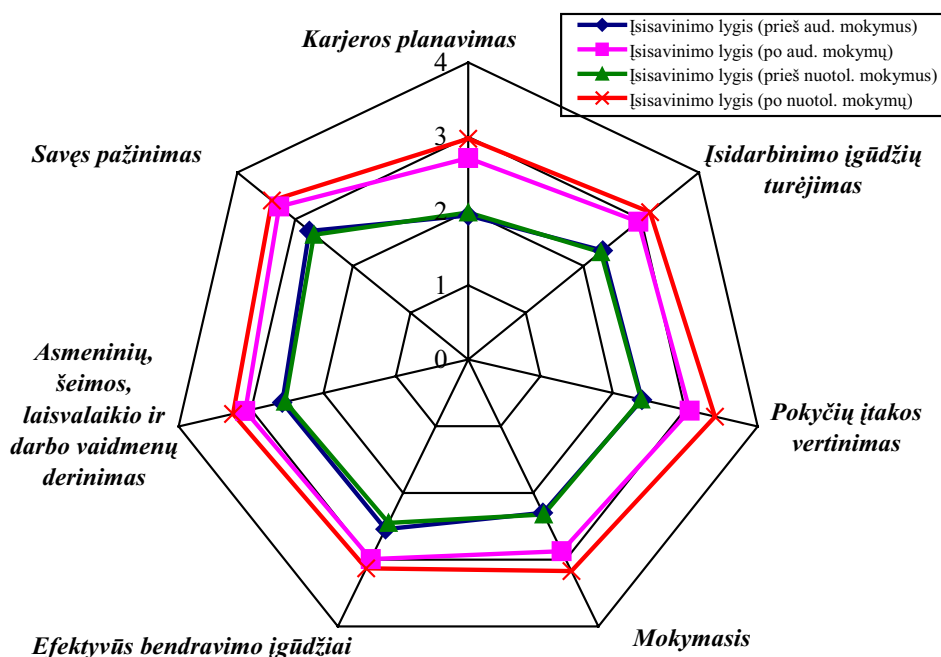
10 paveikslas. Karjeros kompetencijų ugdymas ($n = 1450$)

Išugdytos karjeros kompetencijos turėtų būti pagrindas, kuriuo remiantis atsiranda konstruktyvus žinojimas apie tai, kokias karjeros problemas asmeniui reikėtų spręsti. Bemaž pirmasis ir kol kas vienintelis bandymas Lietuvoje sukurti sistemingą studentų karjeros kompetencijų ugdymo modelį buvo realizuotas ES struktūrinių fondų finansuotame Vilniaus universiteto projekte „Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose“¹⁴. Jo metu sukurtos dvi karjeros kompetencijų ugdymo programos – „Studentų karjeros projektavimo (valdymo) kompetencijų ugdymo konsultanto pagalba programa“ ir „Studentų savarankiško karjeros valdymo kompetencijų ugdymo nuotoliniu būdu programa“. Šių programų tikslas – sistemingai ugdyti karjerai reikalingas kompetencijas savęs pažinimo, mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo bei karjeros planavimo srityse. Studentai turėjo galimybę ugdytis šias

¹⁴ Šio projekto vykdytojas – Vilniaus universiteto Karjeros centras. Projekto partneriai – Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Alytaus kolegija, Jaunimo karjeros centras, V. A. Graičiūno aukštoji vadybos mokykla, Šiaulių universitetas, Šiaurės Lietuvos kolegija, Vilniaus kooperacijos kolegija. Projekto rezultatai aprašyti disertacijos antrosios dalies trečiame skyriuje.

kompetencijas dviem būdais – nuotoliniu („WebCT“ sistemoje) ir tradiciniu (auditoriniu).

Šių mokymų efektyvumas buvo įvertintas tyrime „Pilotinio karjeros valdymo kompetencijų ugdymo modelio efektyvumo įvertinimas“ (2008). Mokymų tikslas – išugdyti karjeros planavimui reikalingas kompetencijas, tad jų pokytis labiausiai atskleidžia, ar mokymai buvo efektyvūs. Remiantis tyrimo rezultatais, tiek auditorinių, tiek nuotolinių mokymų dalyvių karjeros kompetencijos prieš mokymus buvo vienodo lygio (žr. 11 paveikslą), o po mokymų matomas aiškus jų patobulėjimas. Nuotolinių mokymų dalyviai karjeros kompetencijas įsisavino geriau nei auditorinių mokymų studentai (žr. 11 paveikslą). Iš dalies tai galima paaiškinti asmeninėmis pastangomis kaip įnašu į mokymosi procesą (žr. 11 paveikslą).



11 paveikslas. Karjeros kompetencijų įsisavinimo lygio palyginimas prieš ir po auditorinių bei nuotolinių mokymų

Be to, respondentai tyrimo metu minėjo, kad tiek auditorinis, tiek nuotolinis karjeros kompetencijų ugdymas didina karjeros kompetencijų ugdymo poreikį.

Apibendrinant tyrimo rezultatus apie karjeros kompetencijų ugdymo efektyvumo sąlygas, galima teigti, kad pirmasis Lietuvoje vykęs sistemingas studentų karjeros kompetencijų ugdymas buvo efektyvus, nes visų mokymų dalyvių karjeros kompetencijos aiškiai patobulėjo. Taip pat tyrimo rezultatai atskleidė, kad *karjeros kompetencijų ugdymui nėra būtina* (bet pageidaujama!) *karjeros konsultanto kvalifikacija*, su sąlyga, kad specialistas savarankiškai įsisavina su karjera susijusią teoriją. Karjeros kompetencijų daugiadalykiškumas leidžia jas ugdyti ir kitų kvalifikacijų specialistams (pvz., psichologams, sociologams, edukologams). Taip pat tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad asmeninių pastangų mokymosi procese įnašas (ypač nuotoliniame ugdyme) tiesiogiai susijęs su karjeros kompetencijų išsiugdymo lygiu. Be mokymų dalyvių asmeninių pastangų, motyvacijos, pasiryžimo ir asmeninio suinteresuotumo karjeros kompetencijų ugdymas nebus efektyvus.

Besimokančiųjų karjeros paslaugų (konsultavimo ir informavimo) poreikis bei turinys

Bendrojo lavinimo mokyklų 9–12 klasių mokinių nuomone, karjeros paslaugos jiems yra reikalingos (46 proc.), 25,4 proc. mokinių negalėjo pasakyti, ar ši pagalba jiems būtų reikalinga ir beveik tokia pat dalis respondentų (27,9 proc.) tvirtino, jog karjeros sprendimus ketina priimti patys, be pagalbos. Tuos mokinius, kurie jaučia karjeros paslaugų poreikį, ypač domintų informacija apie rinkoje paklausias specialybes (41,5 proc.), taip pat pagalba apsisprendžiant dėl specialybės (40,5 proc.). Vidutiniškai tik kas trečias mokinys žino, kur kreiptis, jeigu jam prireiktų karjeros paslaugų. 54,5 proc. mokinių dar neteko naudotis karjeros paslaugomis (Profesinio konsultavimo būklės..., 2006).

Profesinių mokyklų mokiniai pripažįsta, kad jiems praverstų kvalifikuotai suteiktos karjeros paslaugos. Dauguma profesinių mokyklų mokinių (58,4 proc.) pripažįsta, kad jiems būtų reikalinga pagalba priimant karjeros

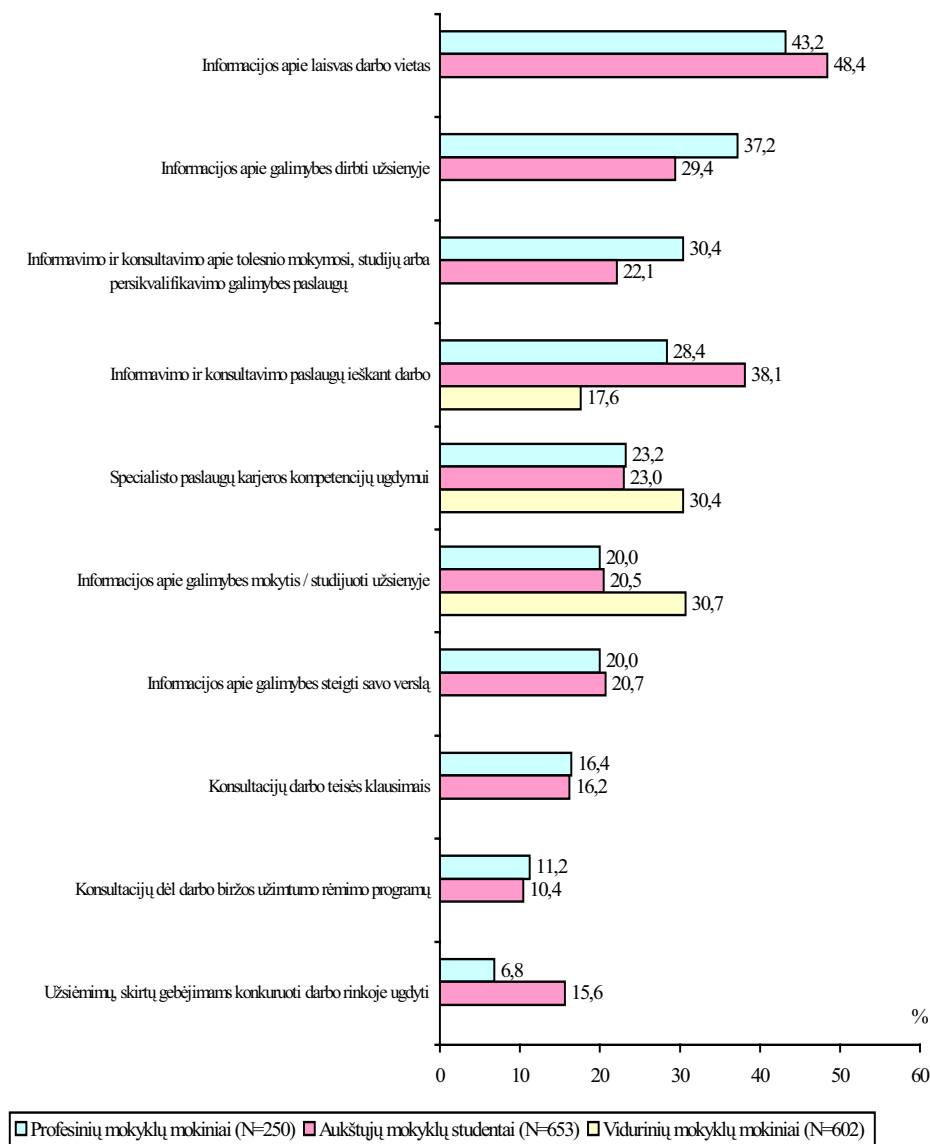
sprendimus (apie penktadalį iš ši klausimą atsakyti negalėjo ir beveik tokia pati dalis respondentų nurodė, jog pagalba jiems nereikalinga). Remiantis tyrimo (Profesinio konsultavimo būklės..., 2006) duomenimis, profesinių mokyklų mokinius labiausiai dominantys klausimai – informacija apie laisvas darbo vietas Lietuvoje (43,2 proc.) ir informacija apie galimybes dirbti užsienyje (37,2 proc.).

Karjeros paslaugų poreikis ir prieinamumas itin aktualūs miesteliuose ir kaimuose gyvenantiems mokiniams, beje, kaimo mokiniai dažniau nurodė nežinantys, kur kreiptis karjeros klausimais. Galime teigti, kad viena iš esminių problemų – nepakankamas informavimas apie tai, kur ir kokios teikiamos karjeros paslaugos: 58,0 proc. respondentų nežinojo ar negalėjo pasakyti, kokios institucijos teikia šias paslaugas Lietuvoje (Profesinio konsultavimo būklės..., 2006). Todėl tobulinant karjeros paslaugų sistemą Lietuvoje svarbu skirti daugiau dėmesio įvairių socialinių grupių informavimui apie karjeros paslaugas teikiančias institucijas.

45 proc. aukštųjų mokyklų studentų teigia, kad jiems reikalinga specialistų pagalba priimant karjeros sprendimus. Trečdaliui apklaustųjų (31,1 proc.) buvo sunku pasakyti, ar ieškant darbo jiems būtų reikalinga pagalba. Labiausiai studentus domina informacija apie laisvas darbo vietas (48,4 proc.), taip pat konsultacija dėl darbo paieškos strategijų, įdarbinimo pokalbių ir pan. (38,1 proc.). Tyrimas (Profesinio konsultavimo būklės..., 2006) taip pat atskleidė, kad didelė dalis studentų nežino, kur galėtų kreiptis norėdami gauti profesinio informavimo ir/ar konsultavimo paslaugas – taip nurodė net 61,4 proc. respondentų. Kita problema yra tai, kad šiuo metu aukštosiose mokyklose veikiančios karjeros centrai nepakankamai viešina savo paslaugas – dauguma studentų apie juos paprasčiausiai nežino ir tik penktadalį žinančių juose apsilanko.

12 paveiksle pateikti bendrojo lavinimo, profesinių ir aukštųjų mokyklų mokinių ir studentų atsakymai palyginimui. (Kadangi paveikslas buvo daromas remiantis skirtingų apklausų duomenimis, pateikiami tik tie šio klausimo atsakymų variantai, kurie sutapo visų trijų respondentų grupių klausimynuose.

Dėl šios priežasties diagramoje trūksta tam tikrų bendrojo lavinimo mokyklų mokinių atsakymų variantų duomenų.) Pateiktame paveiksle matome, kad asmenis, besimokančius profesinio mokymo įstaigose ar aukštosiose mokyklose, labiausiai domina informacija apie laisvas darbo vietas ir pasirengimas ieškant darbo, o štai bendrojo lavinimo mokyklų atstovus – bendras karjeros kompetencijų ugdymas ir informacija apie studijas.



12 paveikslas. Besimokančiųjų karjeros paslaugų turinio poreikis, proc.

Apibendrinant šią duomenų analizę galima teigti, kad karjeros paslaugos yra reikalingos ir moksleiviams, ir studentams. Pats karjeros paslaugų sistema Lietuvoje lemia ir tai, kad dauguma respondentų (tiek moksleivių, tiek studentų) tiksliai nežino, kas ir kur jiems galėtų suteikti rūpimą informaciją karjeros klausimais. Nei mokytojai, nei dėstytojai nesijaučia esantys kompetentingi suteikti tokio pobūdžio informaciją, todėl mano esant tikslinga nukreipti studentus į karjeros paslaugas teikiančias institucijas. Tyrimo duomenys rodo, kad labiausiai moksleivius ir studentus dominanti informacija karjeros klausimais yra jų amžiaus tarpsnio aktualija – informacija apie laisvas darbo vietas, gebėjimo efektyviai sudalyvauti įdarbinimo pokalbiuose ugdymas, galimybė įsidarbinti užsienyje ir pan. Besimokančius profesinio mokymo įstaigose ar aukštosiose mokyklose labiausiai domina informacija apie laisvas darbo vietas ir pasirengimas ieškant darbo, o štai bendrojo lavinimo mokyklų atstovus – bendras karjeros kompetencijų ugdymas ir informacija apie studijas.

4.3.2. Karjeros paslaugos darbo rinkos dalyvių požiūriu

Darbo rinkos dalyviams Lietuvoje teikiamos tokios karjeros paslaugos: *karjeros konsultavimas ir informavimas*. Šiai tikslinei grupei kur kas rečiau teikiamos ugdymo karjerai paslaugos.

Darbo rinkos dalyvių karjeros paslaugų (konsultavimo ir informavimo) poreikis bei turinys

Remiantis tyrimo (Profesinio konsultavimo būklės..., 2006) duomenimis, didžioji dalis dirbančiųjų žino, kur galima kreiptis iškilus karjeros paslaugų poreikiui, visgi informuotumas nėra pakankamas. Kalbant apie persikvalifikavimą ar kvalifikacijos kėlimą, dažniausiai pasigendama bendros informacijos apie studijų, kvalifikacijos kėlimo galimybes (36,8 proc.). Nors 35,4 proc. dirbančiųjų negalvoja apie darbo vietos keitimą, tačiau

ieškantiesiems kito darbo labiausiai trūksta kryptingos informacijos apie padėti darbo rinkoje (20,3 proc.), laisvas darbo vietas (16,9 proc.), darbą užsienyje (15,6 proc.) bei konsultacijų darbo teisės klausimais (15,3 proc.).

Karjeros klausimais dažniausiai kreipiamasi į teritorines darbo biržas, o alternatyvūs informavimo ir konsultavimo kanalai nelabai žinomi. Daugumos institucijų pateikiama informacija nėra išsami, paslaugos tik iš dalies patenkina dirbančiųjų poreikius. Nepaisant to, profesinio karjeros paslaugas teikiančios institucijos, respondentų nuomone, padeda geriau orientuotis darbo rinkoje.

55,5 proc. darbdavių, ieškant trūkstamos kvalifikacijos specialistų, yra reikalinga pagalba. 66,5 proc. darbdavių norėtų reguliariai gauti informaciją apie jų regione norinčius įsidarbinti asmenis. Dauguma darbdavių (85,5 proc.) pripažino turintys informacijos apie darbuotojų persikvalifikavimo ar kvalifikacijos kėlimo galimybes, tačiau ji nepakankamai išsami. Labiausiai trūksta informacijos apie mokymosi, studijų, kvalifikacijos kėlimo galimybes darbuotojams (37 proc.) ir informacijos apie karjeros paslaugas darbuotojams teikiančias organizacijas (28,7 proc.). Kita vertus, darbdaviai nėra suinteresuoti turimų darbuotojų kvalifikacijos kėlimu ar perkvalifikavimu, o trūkstamus darbuotojus tiesiog pasisamdo. Darbdaviai pageidauja ne būti perkrauti nereikalinga informacija, o tik žinoti, kur reikiamą informaciją rasti – internete ar kita prieinama forma, t. y. darbdavys turi žinoti, kur ieškoti reikiamos informacijos tuo metu, kai tokio pobūdžio informacija tampa aktuali (Profesinio konsultavimo būklės..., 2006).

Dauguma Lietuvos bedarbių pripažino *pagalbos ieškant darbo būtinumą* – trūksta informacijos apie laisvas darbo vietas (45,6 proc.), o kalbant apie mokymąsi, keičiant specialybę ar keliant kvalifikaciją žinoma, kur kreiptis, tačiau stinga platesnės informacijos apie mokymosi ar perkvalifikavimo galimybes (Profesinio konsultavimo būklės..., 2006). Nors, karjeros paslaugų teikėjų nuomone, bedarbiai yra kaip tik ta socialinė grupė, kurių karjeros paslaugų poreikis labiausiai patenkinamas Lietuvoje (Profesinio orientavimo centrų..., 2006; Atvirojo informavimo paslaugų..., 2007a, 2007b, 2007c).

Atsižvelgiant į šią dviprasmybę, bedarbių naudojimas karjeros paslaugomis bus analizuojamas išsamiau.

Siekiant įvertinti bedarbių aktyvumą naudojantis karjeros paslaugomis, respondentų buvo klausiama, kelintą kartą jie naudojami karjeros paslaugas teikiančių institucijų paslaugomis (Atvirojo informavimo paslaugų..., 2007a, 2007b, 2007c)¹⁵. Tik kiek daugiau nei penktadalis apklaustųjų nurodė, kad į tokią instituciją atėjo pirmąsyk, 17,7 proc. lankėsi du kartus. Likusius bedarbius (65,8 proc.) jau galima laikyti „nuolatiniais“ karjeros paslaugų vartotojais, nes karjeros paslaugas teikiančiose institucijose jie lankėsi trečią ir daugiau kartų. Atsižvelgiant į šį faktą galima teigti, jog apklaustieji jau buvo susiformavę tvirtą nuomonę apie karjeros paslaugas ir jų atsakymus lemia ne pirmasis išpūdis, o daugkartinė asmeninė patirtis.

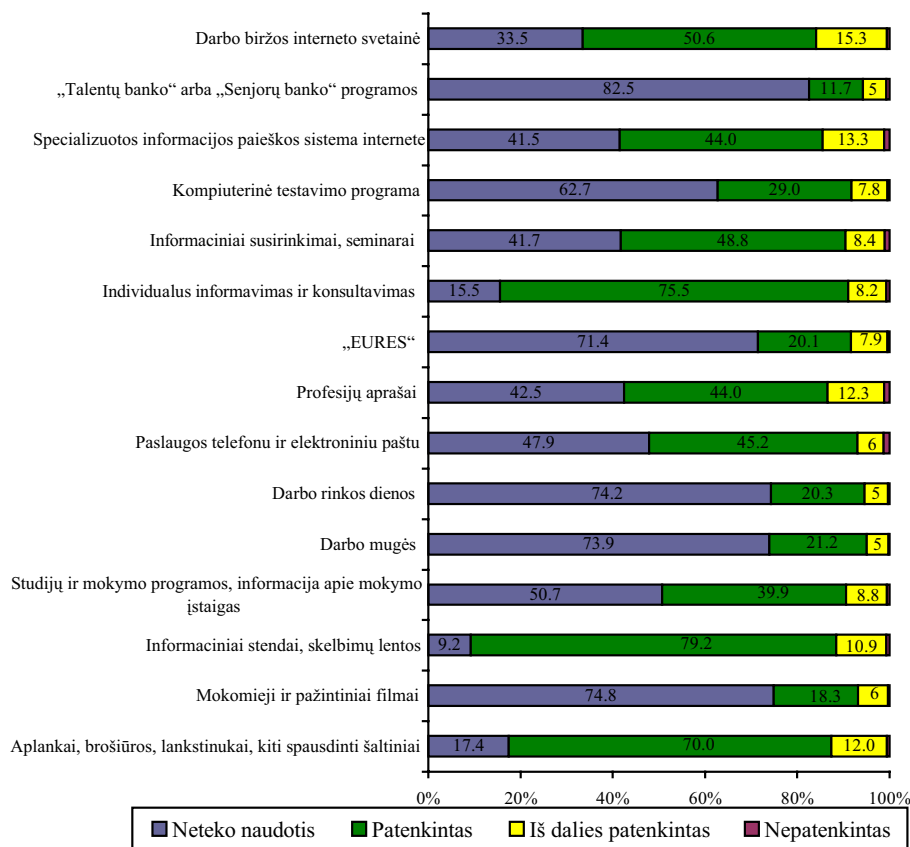
Bedarbių buvo prašoma atsakyti į klausimus, atskleidžiančius poreikį karjeros paslaugoms. Paaiškėjo, jog labiausiai domimasi *informacija apie naujausius darbo pasiūlymus* (65,1 proc.). Šiek tiek mažesnio susidomėjimo sulaukia bendra informacija apie įsidarbinimo galimybes Lietuvoje (30,3 proc.), informacija apie mokymosi galimybes (28,9 proc.) ir informacija apie darbo biržos siūlomas paslaugas (26,8 proc.) (Atvirojo informavimo paslaugų..., 2007a, 2007b, 2007c).

Kalbant apie bedarbių poreikį karjeros paslaugoms reikėtų pasakyti, kad dažniausiai ieškoma informacijos apie naujausius darbo pasiūlymus, taip pat jiems aktualu gauti informacijos apie darbo biržos siūlomas paslaugas bei apie mokymosi galimybes. Negavę visos jiems reikalingos informacijos, respondentai nurodė informacijos apie laisvas darbo vietas, persikvalifikavimo galimybes, informacijos apie darbo santykių ar darbo sąlygų bei teisinės informacijos stygių.

Tyrimo metu (Atvirojo informavimo paslaugų..., 2007a, 2007b, 2007c) buvo siekiama išsiaiškinti teikiamų karjeros paslaugų kokybę (žr. 13

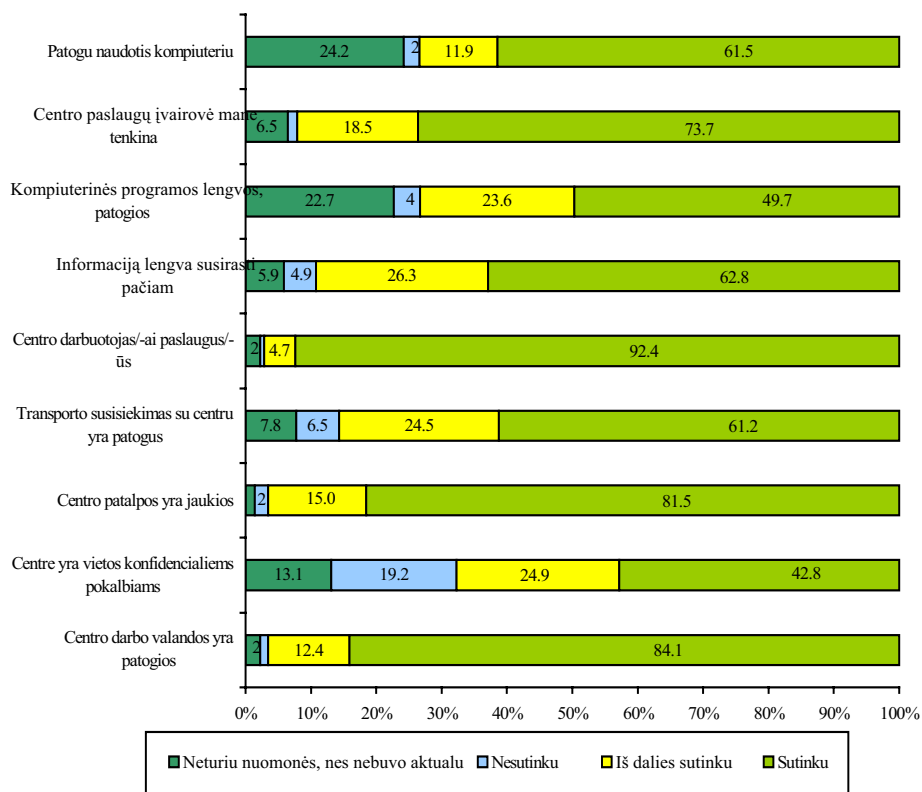
¹⁵ Karjeros paslaugomis bedarbiai dažniausiai naudojami Lietuvos darbo biržos ir jos teritorinių padalinių centruose. Čia karjeros paslaugos susiaurinamos iki profesinio informavimo apie laisvas darbo vietas, persikvalifikavimo galimybes ir pan.

paveikslą). Respondentai labiausiai naudojami ir kartu geriausiai įvertino šias karjeros informavimo priemones: informacinius standus, skelbimų lentas, individualų informavimą ir konsultavimą bei spausdintinę medžiagą (aplankus, brošiūras, lankstinukus ir kt.). Tyrimo duomenimis, visi respondentai naudojami šiomis paslaugomis ir daugiau nei 70 proc. jų liko patenkinti. Tokios informavimo paslaugos, kaip informaciniai susitikimai ir seminarai, taip pat nuotoliniu būdu teikiamos paslaugos – informavimas ir konsultavimas telefonu ar elektroniniu paštu, darbo biržos elektroninė svetainė, specializuotos informacijos paieškos sistema internete, irgi buvo įvertintos teigiamai. Rečiau centrų klientai naudojami tokiomis elektroninėmis paslaugomis kaip „Talentų banko“ arba „Senjorų banko“ programos, „EURES“ sistema, kompiuterinė testavimo programa. Taip pat palyginti nedidelis skaičius respondentų turėjo galimybę sudalyvauti darbo rinkos dienose arba darbo mugėse.



13 paveikslas. Karjeros informavimo priemonių įvertinimas, proc.

Tyrimo metu (Atvirojo informavimo paslaugų..., 2007a, 2007b, 2007c) buvo siekiama išsiaiškinti *priežastis*, galinčias apsunkinti naudojimąsi karjeros paslaugomis bei pačių paslaugų kokybę ir įvairovę (žr. 14 *paveikslą*). Didžioji dauguma apklaustųjų (92,4 proc.) sutinka, kad karjeros konsultantai yra paslaugūs. Taip pat labai teigiamų vertinimų sulaukė karjeros paslaugas teikiančių centrų darbo valandos (84,1 proc.), patalpų tinkamumas (81,5 proc.), teikiamų paslaugų įvairovė (73,7 proc.). Vertinant kompiuterines centrų paslaugas, dauguma tyrime dalyvavusių asmenų pažymėjo, jog kompiuteriais patogiu naudotis (61,5 proc.), bet mažiau jų nurodė, kad kompiuterinės programos yra paprastos, patogios (49,7 proc.). Maždaug penktadalis respondentų susiduria su tam tikromis problemomis savarankiškai ieškant informacijos. Taip pat gana didelė dalis nurodė, jog susisiekimasis su karjeros paslaugas teikiančia įstaiga nėra labai patogus. Reikia pažymėti, kad tyrimas išryškino kaimo bei kitų mažesnių gyvenviečių susisiekimą su rajonų centrais problema. Pavyzdžiui, kuo mažesnėje gyvenvietėje gyveno apklaustasis, tuo mažiau jis buvo patenkintas susisiekimu su centru. Patalpų, skirtų konfidencialiems pokalbiams, pasigedo penktadalis respondentų. Tai ypač aktualu specialiųjų poreikių asmenims.



14 paveikslas. Atvirojo informavimo paslaugas teikiančių institucijų įvertinimas, proc.

Apibendrinant šią duomenų analizę reikia pasakyti, kad karjeros paslaugų įvairovė ir išsamumas tenkina bedarbius, nors karjeros paslaugos, kuriomis jie naudojami, yra supaprastintos iki informavimo karjerai. Visgi darbo biržos centrai turi susiformavusį klientų ratą, kurių didelė dalis šiomis paslaugomis naudojami gana dažnai ir reguliariai. Galima teigti, kad bedarbiams labiausiai trūksta kryptingos, konkrečios pagalbos ieškant darbo, ypač informuojant juos apie galimus sprendimus tokioje situacijoje bei konsultuojant apie siūlomas mokymosi ar kvalifikacijos kėlimo galimybes. Dauguma dirbančiųjų nėra pakankamai informuoti karjeros raidos klausimais. Darbo paieškos procese labiausiai trūksta kryptingos informacijos apie padėtį darbo rinkoje, laisvas darbo vietas, darbą užsienyje bei konsultacijas darbo klausimais. Tyrimų duomenų analizė parodė, jog darbdaviai Lietuvoje nėra suinteresuoti

darbuotojų kvalifikacijos kėlimu ar perkvalifikavimu, pirmenybę teikia naujų darbuotojų samdai.

Ketvirtosios disertacijos dalies „Karjeros paslaugų sistema Lietuvoje: empirinių tyrimų rezultatai“ apibendrinimas

Apibendrinant tyrimuose naudotas karjeros sampratas galima teigti, kad jos daugiau atspindi ne tyrėjų, bet tyrimų užsakovų karjeros suvokimą. Kol kas su karjera susiję reprezentatyvūs sociologiniai tyrimai buvo atlikti vien tų pačių institucijų užsakymu, kurios ne tik apibrėžia karjeros sąvoką viešosios politikos diskurse, nustato Lietuvoje teikiamų karjeros paslaugų turinį, bet ir kuria karjeros paslaugų sistemą Lietuvoje. Todėl šiuose tyrimuose apibrėžiamos karjeros sampratos visiškai sutampa su viešosios politikos diskurse vyraujančiomis karjeros sampratomis, kurios plačiau analizuotos disertacijos antrosios dalies pirmame skyriuje.

Nepaisant to, kad Lietuvoje dar nėra susiformavusi vieninga karjeros paslaugų sistema, šioje srityje atlikti sociologiniai tyrimai ketvirtojoje disertacijos dalyje buvo pristatomi dviem lygiais – karjeros paslaugų sistema šiuose tyrimuose vertina ir paslaugų gavėjai, ir jų teikėjai. Šitaip siekiama tiksliau atspindėti realią situaciją, nes esant nepakankamam funkcijų suderinamumui tarp Lietuvos švietimo sistemos ir darbo rinkos, dažnai tos pačios paslaugos yra interpretuojamos (taip pat ir organizuojamos) šiek tiek skirtingai.

Apibendrinant visus karjeros paslaugų sistemos įvertinimo tyrimus atliktus iki šių dienų galima teigti, kad daugiausia jų tematika koncentruojasi ties karjeros paslaugų poreikio įvairioms tikslinėms grupėms (bedarbiams, besimokantiesiems, ieškantiems darbo ir t. t.) nustatymu ir jų teikiamų karjeros paslaugų įvertinimui bei tobulinimui. Tačiau pažymėtina, kad kol kas nėra įgyvendinti konkrečiose institucijose (pavyzdžiui, Lietuvos darbo biržoje, universitetuose) teikiamų karjeros paslaugų įvertinimo tyrimai, tačiau ne sistemiškas visos Lietuvos karjeros paslaugų sistemos įvertinimas; taigi atliktas

greičiau fragmentiškas jos atskirų dalių vertinimas. Lietuvoje atlikti tyrimai karjeros paslaugų klausimais apima karjeros paslaugų gavėjus (tiek darbo rinkos, tiek švietimo sistemos) ir teikėjus (taip pat tiek darbo rinkos, tiek švietimo sistemos), tačiau pasigendama karjeros paslaugų sistemos kūrėjų apklausų. Be to, kol kas nėra ištirta, kaip visuomenės nariai supranta karjerą ir kokias jos formas plėtoja pastaruoju metu, ar tai sutampa su karjeros paslaugų sistemos kūrėjų ir teikėjų karjeros samprata.

Skirtingoms institucijoms atstovaujantys karjeros konsultantai labai skirtingai įvardijo gyventojų grupes, kurių, jų nuomone, karjeros paslaugų poreikiai yra labiausiai patenkinami ar nepatenkinami. Išsikelta pirmoji hipotezė (karjeros konsultantų nuomone, labiausiai patenkinami bedarbių ir besimokančiųjų karjeros paslaugų poreikiai, mažiausiai – neįgalųjų, specialiųjų poreikių (priklausomybės ligomis sergančiųjų, grįžusių iš įkalinimo įstaigų ir kt.) ir dirbančiųjų karjeros paslaugų poreikiai) atmetama, nes, remiantis duomenų analize, daugiausia dėmesio yra skiriama besimokantiems ir dirbantiems asmenims, o mažiausiai karjeros paslaugų poreikis yra patenkinamas jautriausių socialinių grupių: bedarbių, jaunimo be profesinio pasirengimo, socialiai pažeidžiamų ir ilgalaikių bedarbių.

Atlikta duomenų analizė leido patvirtinti antrąją hipotezę, kad, karjeros paslaugų gavėjų nuomone, karjeros kompetencijų ugdymo poreikis yra aukštas ir efektyvus, o karjeros konsultavimo ir informavimo paslaugos susiaurinamos iki karjeros informavimo; nepaisant to, karjeros informavimo ir konsultavimo poreikis labiausiai patenkinamas tarp besimokančiųjų ir bedarbių.

Tyrimų duomenų analizė taip pat atskleidė, kad paini karjeros paslaugų sistema Lietuvoje lemia ir tai, jog dauguma potencialių karjeros paslaugų vartotojų tiksliai nežino, kas ir kur jiems galėtų suteikti rūpimą informaciją karjeros klausimais. Daugumoje karjeros paslaugas teikiančių institucijų jos yra susiaurinamos iki informavimo karjerai; dažniausiai pateikiama informacija apie laisvas darbo vietas, galimybes įsidarbinti užsienyje, pasiruošti pokalbiui su darbdaviu ir pan.

DARBO IŠVADOS

Siekiant išanalizuoti karjeros sampratos konstravimą šių dienų Lietuvoje, darbe remiamasi socialinio konstrukcionizmo tradicija ir jos pasiūlytu teoriniu-metodologiniu analizės instrumentu – objektyvios bei subjektyvios socialinės tikrovės konstravimo procesu. Karjeros samprata kaip socialinis konstruktas yra formuojamas pasitelkus minėtą procesą. Šio vyksmo *objektyvacijos* etapas darbe atsiskleidžia kaip konstruojamo objekto (karjeros sampratos) žodyno analizė Lietuvos akademiniam ir viešosios politikos diskursuose, *eksternalizacijos* etapas – kaip su Lietuvos karjeros paslaugų sistemos kūrimu susijusių esmingiausių tarptautinių dokumentų recepcijos analizė nacionalinėse strategijose, gairėse, programose, įstatymuose ir kt. dokumentuose, o *internalizacijos* etapą darbe apibūdina Lietuvoje vykdytų, su karjera susijusių nacionalinių ir institucinių projektų tikslų, veiklų ir jų metu sukurtos produkcijos analizė. Pasirinkta teorinė-metodologinė pozicija ne tik pasiūlo išplėstinį karjeros sampratos konstravimo analizės instrumentų rinkinį, leidžiantį analizuoti ir pozityvistinio požiūrio nereikšmingus aspektus, bet ir įpareigoja atsižvelgti į socioistorinį karjeros sampratos konstravimo kontekstą bei atlikti karjeros paslaugų sistemos „ikiteorinį“, t. y. empirinį, vertinimą. Atlikta karjeros sampratos konstravimo analizė leidžia daryti tokias išvadas.

1. Socioistorinio konteksto analizė atskleidė žinojimo ir tam tikros istorinės situacijos, socialinio konteksto sąryšį. Socioistorinis kontekstas sąlygoja karjeros suvokimą. Karjeros samprata tiesiogiai sietina su tam tikro laikmečio diktuojamomis darbo vertybėmis, todėl jos raida, suvokimas ir apibrėžimas skirtingose visuomenėse skirtingu laikmečiu skiriasi.

2. Karjeros sampratos konstravimo Lietuvoje analizė atskleidė, kad tiek akademiniam, tiek viešosios politikos diskursuose, tiek praktinėje veikloje karjeros samprata suprantama daugialypiškai, atsisakoma vieno požiūrio į karjerą. Čia konstruojamos įvairios karjeros prasmės, susijusios

ties su profesinio orientavimo, ties su organizacinės ir individualios karjeros sampratomis. Tačiau svarbu pabrėžti, kad karjeros samprata Lietuvoje yra daugiau tiesiog perimama iš Vakarų mokslininkų ar viešosios politikos formuotojų publikacijų, nei konstruojama unikali, Lietuvos kontekstą atitinkanti samprata. Todėl dažnai tiek akademinės, tiek viešosios politikos sričių atstovai, tiek praktikai tiesiog palaiko vieną ar kitą jau egzistuojančią karjeros sampratos stovyklą – dažniausiai organizacinės arba individualios karjeros sampratų šalininkus. Trūksta ir vienos ar kitos karjeros sampratos perėmimo pagrindimo arba jis labai abstraktus, paviršutiniškas. Dažnai nurodomi globalūs pokyčiai socialinėje, ekonominėje, technologinėje, demografinėje ir pan. srityse, kurie keičia karjeros darymo kontekstą bendrai pasaulyje, tačiau neįsigilinama į šių pokyčių išplitimą Lietuvoje.

3. Lietuvos akademiniam diskurse vyraujančios yra profesinio orientavimo ir individualios karjeros sampratos. Pirmoji jų apibrėžiama kaip pagalba asmeniui arba jo įgalinimas savarankiškai bet kuriame amžiaus tarpsnyje, atsižvelgiant į asmeninius interesus ir kompetencijas, priimti su ugdymu arba užimtumu susijusius sprendimus. Lietuvos akademiniam diskurse trūksta šios sąvokos mokslinio pagrindimo, nes dažniausiai ji yra perimama iš profesinio orientavimo sistemos veikimą reglamentuojančių nacionalinių dokumentų. O štai individualią karjerą Lietuvos mokslininkai apibūdina kaip: a) asmeninę, už kurios planavimą yra atsakinga nebe organizacija, o individas; b) trunkančią visą gyvenimą; c) holistinę, t. y. susijusią ne tik su profesinių veiklų seka, o greičiau su įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, arba tobulėjimo ir saviraiškos kelias bendrąja prasme, apimant įvairias gyvenimo sritis (darbą, laisvalaikį, mokymąsi ir t. t.); d) kintančią, t. y. veikiamą ekonominių, socialinių, politinių, kultūrinių ir kitų veiksmų; e) apibūdinamą ne objektyviais, bet subjektyviais sėkmės įvertinimo kriterijais. Tyrinėjant Lietuvos kontekstą, pasigendama ir šios sampratos pritaikomumo pagrįstumo, t. y. tų socialinių, ekonominių, demografinių, technologinių ir

organizacinių pokyčių, kurie lėmė individualios karjeros sampratos radimąsi Vakarų šalyse, analizės Lietuvoje. Individualią karjeros sampratą dauguma Lietuvos mokslininkų priima kaip savaimę suprantamą, neginčijamą, nes ji radosi dėl minėtų globalinių pokyčių ir, manoma, kad yra vyraujanti Vakarų kapitalistinėse šalyse. Skirtingos karjeros darymo sąvokos apibrėžtys Lietuvos akademiniam diskurse rodo šio reiškinio kompleksiskumą, sąvokos mokslinio pagrindimo trūkumą ir sunkumus ieškant tinkamiausio termino vertimo iš anglų į lietuvių kalbą. Profesinio orientavimo sąvoką galima apibūdinti kaip dažniau naudojamą viešosios politikos diskurse, o karjeros sąvoką – akademiniam. Pagal apibrėžiamas prasmes jos viena su kita nesikerta.

4. Viešosios politikos diskurse karjeros paslaugos apibrėžiamos kaip profesinio orientavimo paslaugos. Vieningo susitarimo, kaip turėtų būti suprantamas profesinis orientavimas, stygius (ar kaip profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugos, ar kaip profesinio informavimo, konsultavimo ir ugdymo karjerai paslaugų visuma) apsunkina ne tik šios paslaugų sistemos veikimą, bet ir plėtotę, neigiamai veikia jos nuoseklumą, vientisumą. Įvairius profesinio orientavimo apibrėžimus viešosios politikos diskurse vienija tai, kad profesinis orientavimas yra suprantamas kaip veikla, kurios tikslas padėti visiems asmenims (nepriklausomai nuo amžiaus ir to, ar asmuo yra besimokantis, ieško darbo ar yra dirbantis, patenka į labiausiai socialiai pažeidžiamų asmenų gretas ar ne) arba juos įgalinti savarankiškai susiorientuoti švietimo ir užimtumo sistemose bet kokių gyvenimo tarpsniu. Nepaisant profesinio orientavimo sąvokos nehomogeniško apibūdinimo, karjera viešosios politikos, kaip ir akademiniam, diskurse, suprantama kaip mokymosi ir darbo patirčių seka, besiplėtojanti visą gyvenimą, už kurią atsako pats individas.

5. Atlikta Lietuvos karjeros paslaugų sistemos analizė parodė, kad nors Lietuvoje rodoma daug politinių iniciatyvų, skatinančių asmeniškai daromą karjerą, už kurią atsakingas individas, ne organizacija, šias paslaugas teikiančių institucijų atsakomybė ir funkcijos įgyvendinamos tik

laipsniškai ir kol kas nėra pakankamai suderintos bei efektyvios, pati karjeros paslaugų sistema dar tik kuriama, jai trūksta sistemiskumo, vieningumo, nuoseklumo ir koordinuotumo, o labiausiai – sampratos apibrėžimo. Įvairios karjeros paslaugos Lietuvoje teikiamos daugiau atskirų institucijų iniciatyva, kurios funkcionuoja kaip nepriklausomos, tačiau iš tiesų visos yra vienos sistemos, siekiančios tų pačių tikslų, elementai. Be to, ne visų šių institucijų pagrindinė funkcija yra teikti karjeros paslaugas.

6. LR Švietimo ir mokslo ministerija bei LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, formuodamos ir plėtodamos Lietuvos karjeros paslaugų sistemą, atsižvelgia į didžiausių tarptautinių organizacijų (OECD, Pasaulio Banko ir ES) politikos šioje srityje prioritetus bei kai kurių Lietuvoje karjeros paslaugas teikiančių institucijų veiklą. Lietuvos karjeros paslaugų sistemą reglamentuojančiuose dokumentuose atsispindi šie tarptautinių organizacijų karjeros orientavimo politikos aspektai: a) karjeros orientavimas yra svarbiausias mokymo ir užimtumo politikos elementas bei sudedamoji aktyvios darbo rinkos politikos dalis, glaudžiai siejama su mokymosi visą gyvenimą koncepcijos plėtote, socialines atskirties mažinimu, socialinio teisingumo didinimu, ekonominės plėtros ir darbingumo (angl. *employability*) skatinimu; b) kokybiškos, poreikius atitinkančios profesinio orientavimo paslaugos turi būti teikiamos visiems visuomenės nariams, neatsižvelgiant į jų amžių, socialinę padėtį ar gyvenamąją vietą. Kaip vieną išskirtinių karjeros paslaugas teikiančių institucijų, kurios veikla ir karjeros suvokimas skiriasi nuo daugumos kitų karjeros paslaugas teikiančių institucijų, galima išskirti Vilniaus universiteto Karjeros centrą. Karjeros kompetencijų ugdymą suvokę kaip svarbiausią individualios karjeros planavimo prielaidą, šis centras daro neabejotiną įtaką formuojant nacionalinę karjeros paslaugų sistemą ir diegiant amerikietiškąją individualios karjeros sampratą ne tik tarp Vilniaus universiteto studentų ir karjeros konsultantų, bet ir nacionaliniu lygmeniu.

7. Nacionaliniu ir instituciniu lygmeniu įgyvendinti bei įgyvendinami projektai turėtų suformuoti Lietuvoje kuriamos karjeros

paslaugų sistemos pagrindą, o jų rezultatai ir veiklų tęstinumas turėtų sudaryti prielaidas kurti vientisą, nuoseklią karjeros paslaugų sistemą. Atlikta įgyvendintų, tiesiogiai su karjeros paslaugų sistema susijusių, nacionalinių ir institucinių projektų metu sukurtų produktų ir paslaugų (projektų rezultatų) analizė parodė, kad per 2004–2006 metų ES struktūrinės paramos etapą buvo sukurti pagrindai karjeros paslaugų teikimui Lietuvoje: parengtos ugdymo programos, metodinės priemonės, sukurta karjeros informacijos valdymo sistema, adaptuotos savęs pažinimo metodikos. Nepaisant šių rezultatų, siekiant užtikrinti teikiamų karjeros paslaugų kokybę bei tęstinumą, būtina patobulinti esamas ir sukurti papildomas priemones tiek jų naudotojams, tiek ir karjeros konsultantams, pritaikyti jas Lietuvos socialiniam, kultūriniam ir ekonominiam kontekstui.

8. Atlikta empiriniuose tyrimuose naudotos karjeros sampratos analizė atskleidė, kad jos daugiau atspindi ne tyrėjų, bet tyrimų užsakovų karjeros suvokimą. Kol kas su karjera susiję reprezentatyvūs sociologiniai tyrimai buvo atlikti tik tų pačių institucijų užsakymu, kurios ne tik apibrėžia karjeros sąvoką viešosios politikos diskurse, nustato Lietuvoje teikiamų karjeros paslaugų turinį, bet ir kuria karjeros paslaugų sistemą Lietuvoje. Todėl šiuose tyrimuose apibrėžiamos karjeros sampratos visiškai sutampa su viešosios politikos diskurse vyraujančiomis karjeros sampratomis, kurios plačiau analizuotos disertacijos antrosios dalies pirmame skyriuje.

9. Empirinių tyrimų duomenų analizė atskleidė, kad, karjeros konsultantų nuomone, labiausiai yra patenkinami besimokančiųjų ir dirbančiųjų karjeros paslaugų poreikiai, o mažiausiai – jautriausių socialinių grupių: bedarbių, jaunimo be profesinio pasirengimo, socialiai pažeidžiamų ir ilgalaikių bedarbių. Tai sąlygoja siaurai suvoktos daugelio karjeros paslaugas teikiančių institucijų karjeros paslaugas, kurios apsiriboja pagalba asmeniui pasirenkant specialybę, ieškant darbo, pasiruošiant pokalbiui dėl darbo ir pan.). Tokios karjeros paslaugos yra labiau orientuotos į jaunus, besimokančius asmenis, todėl ribojamas šių paslaugų pritaikymas kitoms socialinėms grupėms. Galima daryti prielaidą,

kad ateityje karjeros paslaugos ir jų teikimo metu perduodama karjeros samprata bus išplėsta dabar šioms paslaugomis nesinaudojančioms arba mažai besinaudojančioms socialinėms grupėms.

10. Besimokančiųjų karjeros paslaugų gavėjų nuomone, karjeros kompetencijų ugdymas Lietuvoje yra efektyvus, nes šia paslauga pasinaudojusiųjų karjeros kompetencijos labai patobulėjo. Tyrimų duomenų analizė parodė, jog pats karjeros paslaugų sistema Lietuvoje lemia ir tai, kad dauguma respondentų (tiek moksleivių, tiek studentų) tiksliai nežino, kas ir kur jiems galėtų suteikti rūpinimą informaciją karjeros klausimais. Besimokančius profesinio ar aukštojo mokymo įstaigose labiausiai domina informacija apie laisvas darbo vietas ir pasiruošimas ieškant darbo, o bendrojo lavinimo mokyklų atstovus – daugiau bendras karjeros kompetencijų ugdymas ir informacija apie studijas. Darbo rinkos dalyvių tyrimų duomenų analizė atskleidė, kad dauguma dirbančiųjų nėra pakankamai informuoti karjeros raidos klausimais, o darbo paieškos procese jiems labiausiai trūksta kryptingos informacijos apie situaciją darbo rinkoje, laisvas darbo vietas, darbą užsienyje bei konsultacijas darbo klausimais. Tyrimų duomenų analizė parodė, jog darbdaviai Lietuvoje nėra suinteresuoti darbuotojų kvalifikacijos kėlimu ar perkvalifikavimu, pirmenybę teikdami naujų darbuotojų samdymui. O štai bedarbius paslaugų įvairovė ir išsamumas tenkina, nors karjeros paslaugos, kuriomis jie naudojasi, yra supaprastintos iki informavimo karjerai.

Disertacijoje atlikta karjeros sampratos konstravimo analizė Lietuvoje atveria tolesnių teorinių ir empirinių tyrimų disertacijos tema perspektyvas ir galimybes:

- ⇒ šiandien plėtojamų karjeros formų (pavyzdžiui, beribės karjeros, nepastovios/kintančios karjeros ir kt.) nustatymo ir paplitimo tyrimams;
- ⇒ individualios karjeros sampratos naudojimo, tyrinėjant Lietuvos kontekstą, pagrindimo, t. y. analizei Lietuvoje tų socialinių, ekonominių,

demografinių, technologinių ir organizacinių pokyčių, kurie lėmė individualios karjeros sampratos radimąsi Vakarų šalyse;

- ⇒ išsamesnei Lietuvoje dažnai naudojamo (ypač viešosios politikos diskurse) profesinio orientavimo sąvokos mokslinio pagrindimo analizei;
- ⇒ empiriniam visuomenės narių karjeros sampratos tyrimui, kuriuo remiantis būtų galima formuoti atitinkamą nacionalinį karjeros paslaugų portfeli, kiekvienam, jaučiančiam šių paslaugų poreikį, motyvuotai pritaikant atitinkamas tikslines paslaugas.

LITERATŪRA

1. A Memorandum on Lifelong Learning. Brussels: Commission of the European Communities, 2000.
2. Action Plan for Skills and Mobility 2002 [žiūrėta 2009 06 26]. Prieiga per internetą:
http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=en&type_doc=COMfinal&an_doc=2002&nu_doc=72
3. *Adamonienė R.* Karjeros projektavimas ir valdymas // Metodinė priemonė. Kaunas: Lietuvos žemės ūkio universitetas, 2006.
4. *Alexander K., Eckland B. K.* Basic Attainment Process: A Replication and Extension // *Sociology of Education*, No. 48, p. 457–495, 1975.
5. *Alexander K., Eckland B. K., Griffin L. J.* The Wisconsin Model of Socioeconomic Achievement: A Replication // *American Journal of Sociology*, No. 81, p. 324–342, 1975.
6. *Andrle V.* Neither a Dinosaur Nor a Weathercock: The Construction of a Reputably Continuous Self in Czech Postcommunist Life Stories // *Qualitative Sociology*, Vol. 23, No. 2, p. 215–230, 2000.
7. *Arnold J., Jackson C.* The new career: Issues and challenges // *British Journal of Guidance and Counseling*, No. 25 (4), p. 427–434, 1997.
8. *Arthur M. B., Claman P. H., DeFillippi R. J.* Intelligent enterprise, intelligent careers // *Academy of Management Executive*, No. 9 (4), p. 7–22, 1995.
9. *Arthur M. B., Inkson K., Pringle J.* The New Careers: Individual Action and Economic Change. London: Sage Publications, 2003.
10. *Arthur M. B., Rousseau D. M.* The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era. New York: Oxford University Press, 1996.
11. Atvirojo informavimo paslaugų įvertinimo tyrimas. Pirmojo tyrimo etapo ataskaita // Tyrimo ataskaitą rengė B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė-Neverauskienė, J. Moskvina. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2007a.
12. Atvirojo informavimo paslaugų įvertinimo tyrimas. Antrojo tyrimo etapo ataskaita // Tyrimo ataskaitą rengė B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė-Neverauskienė, J. Moskvina, R. Junevičius. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2007b.
13. Atvirojo informavimo paslaugų įvertinimo tyrimas. Trečiojo tyrimo etapo ataskaita // Tyrimo ataskaitą rengė B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė-Neverauskienė, J. Moskvina, R. Junevičius. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2007c.
14. *Augustinienė A.* Mokinių gebėjimų priimti karjeros sprendimus ugdymo galimybės bendrojo lavinimo mokykloje // Daktaro disertacija. Kaunas: Kauno technologijos universitetas, 2007.

15. *Augustinienė A., Čiučiulkienė N., Čiužas R., Šiaučiukėnienė L.* Mokinių gebėjimų priimti karjeros sprendimus ugdymo dalyviai kaip besimokanti bendruomenė // *Pedagogika*, Nr. 84, p. 93 – 100, 2006.
16. *Cappelli P.* The new deal at work: Managing the market-driven workforce. Boston: Harvard Business School Press, 1999.
17. *Career guidance. A Handbook for Policy Makers.* Paris: OECD, 2004.
18. *Crites J. O.* Vocational psychology. New York: McGraw-Hill, 1969.
19. *Cochran L.* The sense of vocation: A study of career and life development. Albany: State University of New York Press, 1990.
20. *Cohen L., Duberley J., Mallon M.* Social constructionism in the study of career: Accessing the parts that other approaches cannot reach // *Journal of Vocational Behavior*, No. 64, p. 407–422, 2004.
21. *Cohen L., Mallon M.* My brilliant career? Using stories as a methodological tool in careers research // *International Studies of Management and Organization*, No. 31, p. 48–68, 1999.
22. *Collin A.* Career in context // *British Journal of Guidance and Counseling*, No. 25, p. 437–448, 1997.
23. *Collin A.* Epic and novel: The rhetoric of career // *A. Collin & R. A. Young (Eds.), The future of career.* Cambridge: Cambridge University Press, 2000.
24. *Collin A., Young R. A.* The future of career. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.
25. Council Resolution on better integrating of lifelong guidance into lifelong learning strategies. Brussels: Council of the European Union, 2008.
26. *Cunliffe A.* Orientations to Social Constructionism: Relationally Responsive Social Constructionism and its Implications for Knowledge and Learning // *Management Learning*, Vol. 39 (2), p. 123–139, 2008.
27. *Čiutienė R.* Darbuotojų ir organizacijos interesų derinimas formuojant karjerą // *Daktaro disertacija.* Kaunas: ISM Vadybos ir ekonomikos universitetas, 2006.
28. *Baranauskienė I.* Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų, baigusių profesinio rengimo įstaigas, profesinės adaptacijos ypatumai // *Pedagogika*, Nr. 88, p. 57–62, 2007.
29. *Barkauskaitė M.* Profesinis konsultavimas ir orientavimas šiuolaikinio profesinio rengimo kontekste // *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 18, p. 106–120, 2007.
30. *Barley S. R.* Careers, identities, and institutions: The legacy of the Chicago School of Sociology // *Handbook of career theory.* Ed. by M. B. Arthur, D. T. Haal, B. S. Lawrence. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.
31. *Baruch Y.* Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints // *Human Resource Management Review*, No. 16, p. 125–138, 2006.
32. *Beck E. M., Horan P. M., Tolbert C. M.* Stratification in a Dual Economy // *American Sociological Review*, No. 43, p. 704–739, 1978.

33. *Bell A. P., Super D. E., Dunn T. B.* Understanding and implementing career theory: A case study approach // *Counseling and Human Development*, No. 20, p. 1–19, 1988.
34. *Berger P. L., Luckmann Th.* Socialinis tikrovės konstravimas. Žinojimo sociologijos traktatas. Vilnius: Pradai, 1999.
35. *Beresnevičienė D.* Lietuvos profesinio orientavimo edukologiniai ir psichologiniai pagrindai // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 7, p. 10–23, 2003.
36. *Beresnevičienė D.* Profesinis orientavimas Lietuvoje // *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 9, p. 342–351, 2002.
37. *Bernes K. B., Bardick A. D., Orr D. T.* Career guidance and counseling efficacy studies: an international research agenda // *International Journal for Education and Vocational Guidance*, Vol. 7, Number 2, p. 81–96, 2007.
38. *Bibb R., Form W. H.* The Effects of Industrial, Occupational, and Sex Stratification on Wages in Blue-Collar Markets // *Social Forces*, No. 55, p. 974–996, 1977.
39. *Borgen F. H.* Megatrends and milestones in vocational behavior: A 20-year counseling psychology retrospective // *Journal of Vocational Behavior*, No. 39, p. 263–290, 1991.
40. *Blau P. M., Duncan O. D.* The American Occupational Structure. New York: Wiley, 1967.
41. *Briscoe J. P., Douglas T. H., DeMuth R. L. F.* Protean and boundaryless careers: An empirical exploration // *Journal of Vocational Behavior*, No. 69, p. 30–47, 2006.
42. *Briscoe J. P., Hall D. T.* The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications // *Journal of Vocational Behavior*, No. 69, p. 4–18, 2006.
43. *Brocklehurst M.* Self And Place: A Critique Of The Boundaryless Career // The Critical Management Studies Conference. Lancaster: University of Lancaster, 2003.
44. *Brown D.* Introduction to theories of career development and choices: Origins, evolution, and current efforts // D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development*, 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.
45. *Bruner J.* Acts of meaning. Cambridge: Harvard University Press, 1990.
46. *Burr V.* An introduction to social constructionism. London: Routledge, 1995.
47. *Dailidienė E., Navickienė L.* Profesinio konsultavimo paslaugų gerinimas: problemos ir jų sprendimo būdai // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 11, p. 78–85, 2006.
48. *Danilevičius E.* Asmenybės profesinės interiorizacijos modeliavimas mokymo turinio kaitoje // *Daktaro disertacija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004.
49. *Danilevičius E.* Profesinis pašaukimas žmogaus prigimties ir brandžios asmenybės ugdymo kontekste // *Pedagogika*, Nr. 51, p. 99–109, 2001.

50. *DeFillippi R. J., Arthur M. B.* The Boundaryless Career: a Competency-based perspective // *Journal of Organizational Behaviour*, No.15, p. 307–324, 1996.
51. *Demidenko V. K.* Motives for school students' Choice of occupation // *Soviet Education*, No. 32 (4), p. 57–64, 1990.
52. *Durkheim E.* *The Division of Labour in Society*. London: Free Press of Glecoe, 1964.
53. *Eby L. T.* The boundaryless career experiences of mobile spouses in dual-earner marriage // *Group & Organization Management*, No. 26(3), p. 343–368, 2001.
54. *Education and Training 2010*. Brussels: European Commission, 2008.
55. *Encyclopedia of Career Development*. Ed. by J. Greenhaus, G. A. Callanan. California: Sage Publications, 2006.
56. *European Social Charter*. Strasburg: Council of the Europe, 1996.
57. *Featherman D. L., Hauser R. M.* *Opportunity and Change*. Orlando: Academic Press, 1978.
58. *Flum H., Blustein D. L.* Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, No. 56, p. 380–404, 2000.
59. *From Initial Education to Working Life. Making Transitions Work*. Paris: OECD, 2000.
60. *Garnienė D.* Bendrojo lavinimo mokyklos ugdymo karjerai modelis: parametrai ir realizavimo principai // *Daktaro disertacija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2006.
61. *Gasper P.* Social constructivism // *R. Audi (Ed.) The Cambridge dictionary of philosophy*, 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press, 1999.
62. *Gati I.* Making career decisions – A sequential elimination approach // *Journal of Counseling Psychology*, No. 33, p. 408–417, 1986.
63. *Gerber M., Wittekind A., Grote G., Staffelbach B.* Exploring types of career orientation: A latent class analysis approach // *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 75 (3), p. 303–318, 2009.
64. *Gergen K. J.* *An invitation to social construction*. Thousand Oaks: Sage, 1999.
65. *Gergen K. J.* Psychological science in a postmodern context // *The American Psychologist*, No. 56, p. 803–813, 2001a.
66. *Gergen K. J.* *Social construction in context*. Thousand Oaks: Sage, 2001b.
67. *Gergen K. J.* *The saturated self*. New York: Basic Books, 1996.
68. *Ginzberg E., Ginzburg S. W., Axelrad S., Herma J. L.* *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*. New York: Columbia University Press, 1951.
69. *Gottfredson L.* Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation // *D. Brown & Associates (Eds.), Career choice and development*, 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.
70. *Gowler D., Legge K.* Rhetoric in bureaucratic careers: Managing the meaning of managerial success // *M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence*

- (Eds.), Handbook of career theory. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.
71. *Glaserfeld E.* Learning and adaptation in the theory of constructivism // *Communication and Cognition*, No. 26, p. 393–402, 1993.
 72. *Grakauskas Ž., Valickas A.* Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui. Metodinė knyga. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2007.
 73. *Grey C.* Career as a Project of the Self and Labour Process Discipline // *Sociology*, Vol. 28, No. 2, p. 479–497, 1994.
 74. *Gudonis V., Rusteika M., Virbaliene R.* Sutrikusios regos moksleivių profesiniai ketinimai // *Pedagogika*, Nr. 87, p. 132–140, 2007.
 75. *Guidon M. H., Richmond L. J.* Practice and research in career counseling and development // *The Career Development Quarterly*, No. 54, p. 90–137, 2005.
 76. *Gunz H., Evans M., Jalland M.* Career Boundaries in a Boundaryless World // Ed. by M. Peiperl, M. Arthur, R. Goffe, T. Morris. *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives*. Oxford: Oxford University Press, 2000.
 77. *Gunz H., Peiperl M.* Introduction // *Handbook of Career Studies*. Ed. by H. Gunz, M. Peiperl. California: Sage Publications, 2007.
 78. *Hackett G., Lent R. W., Greenhaus J. H.* Advances in vocational theory and research: A 20-year retrospective // *Journal of Vocational Behavior*, No. 38, p. 3–38, 1991.
 79. *Hajer M. A.* *The Politics of Environmental Discourse: Ecological Modernisation and the Policy Process*. Oxford: Clarendon Press, 1995.
 80. *Hall D. T.* *Career development in organizations*. San Francisco: Jossey Bass, 1986.
 81. *Hall D. T.* *Career In and Out of Organizations*. California: Sage Publications, 2002.
 82. *Hall D. T.* *Careers in Organizations*. Glenview: Scott, Foresman, 1976.
 83. *Hansen L. S.* *Integrative life planning: Critical tasks for career development and changing life patterns*. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.
 84. *Hansen L. S.* New goals and strategies for vocational guidance and counseling // *International Journal for the Advancement of Counseling*, No. 4 (1), p. 21–34, 1981.
 85. *Hauser R. M., Tsai S., Sewell H. A.* A Model of Stratification with Response Error in Social and Psychological Variables // *Sociology of Education*, No. 56 (1), p. 20–46, 1983.
 86. *Heinz W. R.* Transition discontinuities and the biographical shaping of early work careers // *Journal of Vocational Behavior*, No. 60, p. 200–240, 2002.
 87. *Herr E. L., Cramer S. H., Niles S. G.* *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches*. New York: Pearson, 2004.
 88. *Hirsch P. M., Boal K. B.* Whose Social Construction? Berger and Luckmann Revisited // *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9 (3), p. 256–257, 2000.

89. *Hirsch P. M., Shanley M.* The rhetoric of boundarylessness – or how the newly empowered managerial class bought into its own marginalisation // M. B. Arthur, D. M. Pousseau (Eds.), *The Boundaryless career: A new employment principle for a new era.* New York: Oxford University Press, 1996.
90. *Holland J. L.* A Theory of Vocational Choice // *Journal of Counseling Psychology*, No. 6, p. 35–45, 1959.
91. *Hopfl H. J.* Great expectations? Toward an understanding of the life plan // R. A. Young, A. Collin (Eds.), *Interpreting career: Hermeneutical studies of lives in context.* Westport: Praeger, 1992.
92. *Hopfl H. J., Hornby Atkinson P.* The future of women's career // A. Collin & R. A. Young (Eds.), *The future of career.* Cambridge: Cambridge University Press, 2000.
93. *Horan P.* Is Status-Attainment Research A Theoretical? // *American Sociological Review*, No. 43, p. 534–540, 1978.
94. *Hughes E.* *Institutional office and the person.* Indianapolis: Bobbs-Merrill, 1937.
95. *Hughes E. C.* *Men and their work.* Glencoe: Free Press, 1958.
96. *Hutton W.* *The state we're in.* London: Jonathan Cape, 1995.
97. *Improving lifelong guidance policies and systems.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005.
98. *Indrašienė V., Grinytė L.* Tėvų požiūris į profesinį orientavimą bendrojo lavinimo mokykloje // *Pedagogika*, Nr. 87, p. 119–125, 2007.
99. *Inkson K.* Effects of changing economic conditions on managerial job change and careers // *British Journal of Management*, Vol. 6, No. 3, p. 183–94, 1995.
100. *Investing Efficiently in Education and Training: An Imperative for Europe.* Brussels, Commission of the European Communities, 2003.
101. *Young R. A., Collin A.* Introduction: constructivism and social constructionism in the career field // *Journal of Vocational Behavior*, Volume 64, Issue 3, p. 373–388, 2004.
102. *Young R. A., Valach L.* Interpretation and action in career counseling // M. L. Savickas, M. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice.* Palo Alto: Davies-Black, 1996.
103. *Young R. A., Valach L.* The construction of career through goal-directed action // *Journal of Vocational Behavior*, No. 64, Issue 3, p. 499–514, 2004.
104. *Young R. A., Valach L., Collin A.* A contextualist explanation of career // D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development*, 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.
105. *Jatautaitė B.* Profesinio orientavimo ir reorientavimo problema // *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 3, p. 159–164, 1991b.
106. *Jatautaitė B.* Profesinis vyresniųjų moksleivių perorientavimas psichopedagogine konsultacija // *Daktaro disertacija.* Vilnius: Vilniaus universitetas, 1991a.

107. *Jankevičius S.* Informacijos vaidmuo, formuojant moksleivių profesinį apsisprendimą // *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 8, p. 263–208, 2001.
108. *Jencks C. and others.* Inequality: A Reassessment of the Effect of Family and Schooling in America. New York: Basic Books, 1972.
109. *Jencks C., Crouse J., Mueser P.* The Wisconsin Model of Status Attainment: A National Replication with Improved Measures of Ability and Aspiration // *Sociology of Education*. No. 56 (1), p. 3–19, 1983.
110. *Jones C., DeFillippi R.* Back to the future in film: Combining industry and self-knowledge to meet the career challenges of the 21st Century // *Academy of Management Executive*, No. 10(4), p. 89–104, 1996.
111. *Jovaiša L.* Apie profesinį orientavimą mokykloje. Kaunas: Šviesa, 1968.
112. *Jovaiša L.* Asmenybė ir profesija. Kaunas: Šviesa, 1981.
113. *Jovaiša L.* Mokinių parengimo rinktis profesiją pagrindai. Vilnius: Pergalė, 1970.
114. *Jovaiša L.* Profesinio konsultavimo organizavimas // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 1, p. 20–29, 1998.
115. *Jovaiša L.* Profesinis orientavimas. Vilnius: RMTI, 1973.
116. *Jovaiša L.* Profesinio orientavimo pedagogika. Kaunas: Šviesa, 1978.
117. *Jovaiša T., Orenienė R.* Profesinis konsultavimas žmogiškųjų išteklių plėtros kontekste // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 7, p. 48–61, 2003.
118. *Jurevičiūtė K.* Akademinio jaunimo profesinis pašaukimas: realus ir idealus modelis // *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 13, p. 1–9, 2004.
119. *Kalleberg A., Stark D.* Career Strategies in Capitalism and Socialism: Work Values and Job Rewards in the United States and Hungary // *Social forces*, Vol. 72, No. 1, p. 181–198, 1993.
120. Karjeros projektavimo ir konsultavimo terminų žodynas (2005). [Žiūrėta 2008 12 08]. Prieiga per internetą: <http://glossary.ambernet.lt>
121. *Kavaliauskienė V.* Pedagogų iš pašaukimo rengimo universitete perspektyva // *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 8, p. 198–204, 2001.
122. *Kelly G. A.* The psychology of personal constructs. New York: Norton, 1955.
123. *Kidd J. M.* Mental Capital and Wellbeing: Making the most of ourselves in the 21st century. Review as a part of the UK Governments's Foresight Project, 2008. [Žiūrėta 2009 06 15]. Prieiga per internetą: [www.foresight.gov.uk/Mental %20Capital?SR-C10_MCW.pdf](http://www.foresight.gov.uk/Mental%20Capital?SR-C10_MCW.pdf).
124. *Kirkpatrick D. L.* Evaluating Training Programs: The Four Levels. San Francisco: Berrett-Koehler, 1998.
125. *Кон И. С.* Психология ранней юности. Москва: Просвещение, 1989.
126. *Korman A., Mahler S. R., Oreran K. A.* Worl ethics and satisfaction, alienation, and other reactions // *Handbook of vocational psychology*. Ed. By B. Walsh, S. Osipow. Hillsdale: Erlbaum, 1983.
127. *Krasauskaitė M.* Abiturientės ir jų ateities planai // *Tautos mokykla*, Nr. 16–17, 1936.
128. *Krupskaja N.* Rinktiniai pedagoginiai raštai. Kaunas: Šviesa, 1960.

129. *Kučinskienė R.* Asmeninės karjeros valdymo gebėjimai ir jų ugdymo gairės // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 7, p. 72–81, 2003b.
130. *Kučinskienė R.* Rengimo karjerai politika: šiuolaikinės prielaidos // Pedagogika, Nr. 51, p. 17–30, 2001.
131. *Kučinskienė R.* Methodological Foundation for Rational Individual Career Decision-making // Organizacijų vadyba, Nr. 25, p. 139–148, 2003c.
132. *Kučinskienė R.* Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2003a.
133. *Kučinskienė R.* Ugdymas karjerai – švietimo aktualija pasaulyje ir Lietuvoje // Pedagogika, Nr. 43, p. 40–52, 2000.
134. *Kutsenko V. A.* The Socio-occupational self-determination of school students // Soviet Educational, No. 32 (4), p. 66–82, 1990.
135. *Laumenskaitė E., Petkevičiūtė N.* Asmeninė motyvacija kaip profesinės karjeros pagrindas // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 8, p. 72–83, 2004.
136. *Lakis J., Lempertas I.* Būsimasis pedagogas tarp pašaukimo ir kasdienybės // Filosofija. Sociologija, Nr. 3(9), p. 66–76, 1992.
137. *Laužackas R.* Profesinio rengimo metodologija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2005a.
138. *Laužackas R.* Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas // Žodynas. Kaunas: Morkūnas ir Ko, 2005b.
139. *Laužackas R.* Sistemo-teorinės profesinio rengimo kaitos dimensijos. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 1999.
140. *Laužackas R.* Svarbiausios profesinės edukologijos sąvokos // Žodynas. Vilnius: PHARE Lietuvos profesinio rengimo reformos programos koordinacinis centras, 1996.
141. *Laužikas J.* Kuo aš būsiu? // Mokslo dienos, Nr. 6–7, 1937.
142. *Lent R. W., Brown S. D., Hackett G.* Social cognitive career theory // D. Brown & Associates (Eds.), Career choice and development, 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.
143. *Leonard G. E., Jefferies D., Spedding S.* Career Guidance in the Elementary School // Vocational Guidance and Career Development. 3rd Edition. Ed. by H. J. Peters, J. C. Hansen. New York: Macmillan Publishing, 1977.
144. *Liebsch U., Petkevičiūtė N.* Bendravimo problemų sprendimo ir karjeros ugdymo kompetencijos tarpkultūriniame kontekste // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 11, p. 86–95, 2006.
145. Lietuvos bendrasis programavimo dokumentas 2004–2006 metų. Vilnius: Lietuvos Respublikos Finansų ministerija, 2004.
146. Lietuvos profesinio orientavimo modelis. Vilnius: Lietuvos Respublikos Seimas, 2007.
147. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. Vilnius: Lietuvos Respublikos Seimas, 2009.
148. Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikė strategija. Vilnius: Lietuvos Respublikos ūkio ministerija, Lietuvos mokslų akademija, 2002.

149. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas. Vilnius: Lietuvos Respublikos Seimas, 2009.
150. Lietuvos 2007–2013 metų Europos sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategija konvergencijos tikslui įgyvendinti. [Žiūrėta 2009 07 10]. Prieiga per internetą: www.esparama.lt/2007-2013/lt/strategija
151. Lifelong Learning in the Global Knowledge Economy. Challenges for Developing Countries. Washington: The World Bank, 2003.
152. *Lileikienė T., Petkevičiūtė R.* Besimokančių suaugusių požiūris į karjerą // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 7, p. 128–141, 2003.
153. *Lips-Wiersma M., Hall D. T.* Organizational career development is not dead: a case study on managing the new career during organizational change // Journal of Organizational Behavior, No. 28, p. 771–792, 2007.
154. *Maranda M. F., Comeau Y.* Some contributions of sociology to the understanding of career // The future of career. Edited by A. Collin, R. A. Young. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.
155. *Martin J., Sugarman J.* The psychology of human possibility and constraint. Albany: State University of New York Press, 1999.
156. *Matonytė I.* Politika ir moters karjera // Sociologija: mintis ir veiksmas, Nr. 2, p. 5–22, 2002.
157. *Matulionis A., Mikšys A.* Jaunimo socialinė – profesinė orientacija. Vilnius: LSFI, 1992.
158. *McDonald P., Brown K., Bradley L.* Have traditional career paths given way to protean ones? Evidence from senior managers in the Australian public sector // Career development International, No. 10(2), p. 109–129, 2005.
159. *McGowan B., Law B.* Exploring career-related learning in primary schools // NICEC Briefing, January. Cambridge: National Institute of Careers Education and Counseling, 2000.
160. *Mead G. H.* Mind, self and society. Chicago: University of Chicago Press, 1934.
161. *Meehan M. L.* Career Exploration in Middle/Junior High Schools // Vocational Guidance and Career Development. 3rd Edition. Ed. by H. J. Peters, J. C. Hansen. New York: Macmillan Publishing, 1977.
162. *Meyer R. E.* Visiting Relatives: Current Developments in the New Sociology of Knowledge // Organization, Vol. 13(5), p. 725–738, 2006.
163. *Mignot P.* Metaphor and ‘career’ // Journal of Vocational Behavior, No. 64, Issue 3, p. 455–469, 2004.
164. *Mikšys A. K.* Jaunimo socialinė profesinė orientacija ir jos formavimo problemos // Filosofija. Sociologija, Nr. 1(10), p. 40–43, 1993.
165. *Moynagh M., Worsley R.* Working in the Twenty-first Century // Economic and Social Research Council, Future of Work Programme and The Tomorrow’s Project, 2005.
166. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija. Vilnius: Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2008.

167. *Murray K. D.* The construction of a moral career in medicine // R. A. Young & A. Collin (Eds.), *Interpreting career: Hermeneutical studies of lives in context*. Westport: Praeger, 1992.
168. Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa. Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, 2008.
169. Nacionalinė Lisabonos strategijos taikymo programa. Vilnius: Lietuvos Respublikos Seimas, 2005.
170. *Neimeyer R. A.* An appraisal of constructivist psychotherapies // *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, No. 61, p. 221–234, 1992.
171. *Norkus Z.* Kokia demokratija, koks kapitalizmas? Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008.
172. *Novelskaitė A.* Moterų mokslinės karjeros dinamika ir tendencijos Lietuvos akademinėje bendruomenėje // *Filosofija. Sociologija*, Nr. 3, p. 36–44, 2001.
173. *Orenienė R.* Karjeros projektavimo paradigma socialinės atskirties prevencijai // *Daktaro disertacija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2006.
174. *Osborne W. L., Brown S., Niles S., Miner C. U.* Career development, assessment, and counseling: Applications of the Donald E. Super C_DAC approach. Alexandria: American Counseling Association.
175. *Osipow S., Fitzgerald L.* Theories of career development (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon, 1996.
176. *Osterman P.* Broken Ladders: Managerial Careers in the New Economy. New York: Oxford University Press, 1996.
177. *Otto L. B., Haller A. O.* Evidence for a Social Psychological View of the Status-Attainment Process: Four Studies Compared // *Social Forces*, No. 57, p. 887–914, 1979.
178. *Overman S.* HR Pros to Transform Soviet work force // *Human Resource Magazine*, No. 36, p. 44–49, 1991.
179. *Oxford Dictionary of Sociology*. Ed. by G. Marshall. Oxford: Oxford University Press, 1998.
180. *Palujanskienė A., Pugevičius A.* Karjeros samprata pedagogo darbe // *Pedagogika*, Nr. 70, p. 143–148, 2004.
181. *Parmer T., Rush L. C.* The next decade in career counseling: Cocoon maintenance or metamorphosis? // *The Career Development Quarterly*, No. 52, p. 26–34, 2003.
182. *Parr J., Neimeyer G. J.* Effects of gender, construct type, occupational information, and career relevance on vocational differentiation // *Journal of Counseling Psychology*, No. 41, p. 27–33, 1994.
183. *Peiperl M. A., Baruch Y.* Back to square zero: The post-corporate career // *Organizational Dynamics*, No. 25, p. 7–22, 1997.
184. *Petkevičiūtė E.* Pašaukimo pasirinkimas ir mokykla // *Tautos mokykla*, Nr. 17, 1935.
185. *Petkevičiūtė N.* Asmeninės karjeros projektavimas ir vystymas globalizacijos kontekste // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 7, p. 82–97, 2003.

186. *Petkevičiūtė N.* Asmeninės karjeros raiška ir vystymas // Daktaro disertacija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2007a.
187. *Petkevičiūtė N.* Asmeninės karjeros vystymo parametrai // Organizacijų vadyba, Nr. 8, p. 83–93, 1998.
188. *Petkevičiūtė N.* Darbuotojų poreikiai įvairiose karjeros vystymo perioduose // Organizacijų vadyba, Nr. 22, p. 219–230, 2002.
189. *Petkevičiūtė N.* Karjeros valdymas // Mokomoji knyga. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2006.
190. *Petkevičiūtė N.* Vadovo karjeros vystymo metamorfozės // Organizacijų vadyba, Nr. 42, p. 93–109, 2007b.
191. *Petrauskaitė R.* Jūreivystės profesijų pasirinkimo psichopedagoginiai ypatumai // Socialiniai mokslai, Nr. 1(1), p. 115–123, 1994.
192. *Petrauskaitė R.* Profesijos pasirinkimo racionalumas kaip psichopedagoginė problema // Acta Paedagogica Vilnensia, Nr. 2, p. 197–205, 1993.
193. *Petrauskaitė R.* Profesijos pasirinkimo racionalumo posovietinėje Lietuvoje psichopedagoginiai ypatumai: pedagogikos ir jūreivystės profesijų pagrindu // Daktaro disertacija. Klaipėda: Klaipėdos universitetas, 1995.
194. *Piaget J., Inhelder B.* The psychology of the child. London: Routledge & Kegan Paul, 1969.
195. *Piaget J.* Judgement and reasoning in the child. London: Routledge & Kegan Paul, 1969.
196. *Picou J. S., Carter M. T.* Significant-Other Influence and Aspirations // Sociology of Education. No. 49, p. 12–22, 1976.
197. Pilotinio karjeros valdymo kompetencijų ugdymo modelio efektyvumo įvertinimas // Tyrimo ataskaitą rengė V. Rosinaitė ir kt. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2008.
198. *Pinquart M., Juang L., Silbereisen R. K.* The role of self-efficacy, academic abilities, and parental education in the change in career decision of adolescents facing German unification // Journal of Career Development, No. 31, p. 125–142, 2004.
199. *Pociūtė B.* Profesinio pasirinkimo teoriniai aspektai // Psichologija, Nr. 16, p. 57–64, 1997.
200. *Porter N. J.* Race, Socialization, and Mobility in Educational and Early Occupational Attainment // American Sociological Review, No. 39, p. 303–316, 1974.
201. Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas. Vilnius: Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2005.
202. Profesinio informavimo standartas. Vilnius: LR Švietimo ir mokslo ministerija, 2007.
203. Profesijos konsultanto profesijos standartas. Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2008.

204. Profesinio konsultavimo būklės šalyje analizė // Tyrimo ataskaitą rengė B. Gruževskis, R. Zabarauskaitė, J. Moskvina, K. Sventickaitė. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006.
205. Profesinio orientavimo centrų steigimo tinklo projekto parengimas // Tyrimo ataskaitą rengė B. Gruževskis, R. Zabarauskaitė, K. Sventickaitė, J. Moskvina. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006.
206. Profesinio orientavimo strategija. Vilnius: Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2003.
207. Profesinio orientavimo strategijos įgyvendinimo planas. Vilnius: Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2004.
208. *Pukelis K.* Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 6, p. 66–75, 2003.
209. *Pukelis K., Garnienė D.* Lietuvos karjeros konsultavimo sistema // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 8, p. 92–107, 2004.
210. *Pukelis K., Navickienė L.* Career designing: new concept overcoming intercultural and linguistic barriers // Pedagogika, Nr. 90, p. 12–17, 2008.
211. *Pukelis K., Navickienė L.* Karjeros projektavimas: svarbi efektyvaus nacionalinės kvalifikacijų sistemos funkcionavimo sąlyga // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 12, p. 36–53, 2006.
212. *Pukelis K., Pundzienė A.* Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmos kaita // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 5, p. 96–106, 2002.
213. *Railienė A.* Mokinių požiūris į profesinio informavimo organizavimą bendrojo lavinimo mokykloje // Pedagogika, Nr. 88, p. 50–56, 2007.
214. *Raipa A.* Viešoji politika ir viešasis administravimas: raida, struktūra ir sąveika // Viešoji politika ir administravimas, Nr. 1, p. 11–20, 2002.
215. *Ramsden P.* Kaip mokyti aukštoje mokykloje. Vilnius: Aidai, 2000.
216. *Raskin J. D.* Constructivism in psychology: Personal construct psychology, radical constructivism, and social constructionism // J. D. Raskin & S. K. Bridges (Eds.) Studies in meaning: Exploring constructivist psychology. New York: Pace University Press, 2002.
217. *Reardon R. C., Lenz J. G., Sampson J. P., Peterson G. W.* Career Development and Planning: A Comprehensive Approach. Stamford: Brooks / Cole and Thomson Learning, 2000.
218. *Rehberg R. A., Rosenthal E. R.* Class and Merit in the American High School. New York: Longman, 1978.
219. *Reingardienė J.* Moterų karjeros ir šeimos dilemos // Sociologija: mintis ir veiksmai, Nr. 1, p. 59–72, 2004.
220. *Reingardienė J., Zdanevičius A.* Moksleivių vertybinės orientacijos ir pasirengimas karjerai // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 7, p. 98–109, 2003.
221. *Reinys M.* Psichogramos ir jų reikšmė darbo tvarkymui // Lietuvos mokykla, Nr. 6–7, 1928.

222. *Richard G. V.* International Best Practices in Career Development: Review of the Literature // *International Journal for Education and Vocational Guidance*, Vol. 5, No. 2, p. 189–201, 2005.
223. *Richardson M. S.* A new perspective for counselors: From career ideologies to empowerment through work and relationship practices // *A. Collin & R. A. Young (Eds.), The future of career*. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.
224. *Roberts K.* The career pathways of young adults in the former USSR // *Journal of Education and Work*, Vol. 19, No. 5, p. 415–432, 2006.
225. *Roe A.* *The Psychology of Occupations*. New York: Wiley, 1956.
226. *Roe A.* Early determinants of vocational choice // *Journal of Counseling Psychology*, No. 4, p. 212–217, 1957.
227. *Roe A., Siegelman M.* The origin of interests // *The APGA inquiry series*, No.1. Washington: American Personnel and Guidance Association, 1964.
228. *Rosinaitė V.* Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų career development kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas // *Filosofija. Sociologija*, Nr. 42, p. 62–71, 2008.
229. *Rosinaitė V.* Studentų karjeros kompetencijų ugdymas: empirinis efektyvumo sąlygų įvertinimas // *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 22, p. 76–87, 2009.
230. *Rousseau D. M.* *Psychological contracts in organizations*. California: Sage Publications, 1995.
231. *Ruškus J.* Neįgaliųjų profesinė karjera ir jos projektavimas: būklė ir galimybės // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 15, p. 159–166, 2008.
232. *Sampson J. P., Reardon J. R., Peterson G. W., Lenz J. G.* *Career counseling and services*. Belmont: Thomson Brooks / Cole, 2004.
233. *Savickas M. L.* Annual review: Practice and research in career counseling and development // *Career Development Quarterly*, No. 38, p. 100–134, 1989.
234. *Savickas M. L.* *Career Constuction. A Developmental Theory of Vocational Behavior* // *D. Brown & Associates, Career choice and development (4th ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.
235. *Savickas M. L.* Career counseling in the postmodern era // *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, No. 7, p. 205–215, 1993.
236. *Savickas M. L.* The Theory and Practice of Career Construction // *S. D. Brown, R. W. Lent (Eds.), Career Dvelopment and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: John Wiley & Sons, 2005.
237. *Savickas M. L.* The social construction of vocational interests // *R. A. Young & A. Collin (Co-chairs), Social constructionism and career theory, research, and practice*. Symposium conducted at the 111th Annual Convention of the American Psychological Association, Toronto, 7–10 August, 2003.
238. *Savickas M. L., Lent R. W.* *Convergence in career development theories: Implications for science and practice*. Palo Alto: CPP, 1994.

239. *Sears S.* A definition of career guidance terms: A national vocational guidance perspective // *Vocational Guidance Quarterly*, No. 31, p. 137–143, 1982.
240. *Sewell W. H., Hauser R. M.* Education, Occupation, and Earnings: Achievement in the Early Career. Orlando: Academic Press, 1975.
241. *Sewell W. H., Haller A., Ohlendorf G.* The Educational and Early Occupational Attainment Process: Replications and Revisions // *American Sociological Review*, No. 35, p. 1014–1027, 1970.
242. *Sewell W. H., Haller A., Portes A.* The Educational and Early Occupational Attainment Process // *American Sociological Review*, No. 34, p. 89–92, 1969.
243. *Sewell W., Haller A., Strauss M. A.* Social status and educational and occupational aspirations // *American Sociological Review*, No. 22, p. 67–73, 1957.
244. *Skorikov V., Vondracek F. W.* Career development in the Commonwealth of Independent States // *The Career Development Quarterly*, Vol. 41, issue 4, p. 314–329, 1993.
245. *Soulsby A.* The Construction of Czech Managers' Careers. Patterns of Dissent, Compromise, and Compliance // *International Studies of Management and Organization*, Vol. 31, No. 2, p. 48–64, 2001.
246. *Sokolova A., Stanišauskienė V.* Profesinio orientavimo sistemos Lietuvoje teorinės ir politinės prielaidos // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 13, p. 226–241, 2007.
247. *Spivey N. N.* The Constructivist Metaphor: Reading, Writing, and the Making of Meaning. California: Academic Press, 1997.
248. *Stanišauskienė V.* Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai ir prielaidos Lietuvos bendrojo lavinimo mokykloje // *Daktaro disertacija*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas, 1991.
249. *Stanišauskienė V.* Rengimasis karjerai socialinių transformacijų laikotarpiu: Lietuvos gimnazijose egzistuojančių prielaidų analizė // *Socialiniai mokslai*, Nr. 1(22), p. 85–93, 2000.
250. *Stanišauskienė V., Večkienė N.* Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir jos refleksijos Lietuvoje problema // *Socialiniai mokslai*, Nr. 2(19), p. 23–28, 1999.
251. *Standing G.* Wages and the work motivation in the Soviet Union labour market / *International Labor Review*, No. 130, p. 237–255, 1991.
252. *Stanley L. A., Mangiesi J. N.* Using books to enhance career awareness // *Elementary School Guidance and Counseling*, No. 18, p. 200–208, 1984.
253. *Stolzenberg M.* Bringing the Boss Back In: Employer Size, Employee Schooling, and Socioeconomic Achievement // *American Sociological Review*, No. 43, p. 813–828, 1978.
254. Studentų *career development* kompetencijų ir paslaugų kokybės įvertinimas // *Tyrimo ataskaitą rengė V. Rosinaitė ir kt.* Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2007.

255. *Subich L. M., Simonon K.* Career counseling: The evolution of theory // F. T. L. Leong, A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology*. Mahwah: Erlbaum, 2001.
256. *Sullivan S. E., Artur M. B.* The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility // *Journal of Vocational Behavior*, No. 69, p. 19–29, 2006.
257. *Super D. E.* A developmental theory: Implementing a self-concept // D. H. Montross, C. J. Shinkman (Eds.), *Career development in the 1980s: Theory and Practice*. Springfield: Charles C. Thomas, 1981.
258. *Super D. E.* A Life-span, life-space to career development // D. Brown, L. Brooks & Associates, *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass, 1990.
259. *Super D. E.* A Theory of vocational development // *American Psychologist*, No. 8, p. 185–190, 1953.
260. *Super D. E.* Career and life development // D. Brown, L. Brooks (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass, 1984.
261. *Super D. E.* Career education and meaning of work. Monograph on career education. Washington: The Office of Career Education, 1976.
262. *Super D. E.* The life-span, life-space approach to career development // *Journal of Vocational Behavior*, No. 13, p. 282–298, 1980.
263. *Super D. E.* The psychology of careers: An introduction to vocational development. New York: Harper and Row, 1957.
264. *Super D. E.* Vocational adjustment: Implementing a self-concept // *Occupations*, No. 30, p. 88–92, 1951.
265. *Super D. E., Bachrach P. B.* Scientific careers and vocational development theory. New York: Teachers College Press, 1957.
266. *Super D. E., Savickas M. L., Super C. M.* The life-span, life-space approach to careers // D. Brown, L. Brooks & Associates, *Career choice and development* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass, 1996.
267. *Šimkus J.* Psichotechnika ir jos reikšmė darbo tvarkymui // *Technika*, Nr. 4, 1928.
268. *Šedžiuvienė N., Urbonienė L.* Profesinis orientavimas aukštojoje mokykloje: veiklos principai ir kryptys // *Pedagogika*, Nr. 90, p. 18–25, 2008.
269. *Šulcas A.* Profesinis orientavimas specialioje vidurinėje mokykloje. Vilnius: Vaizdas, 1973.
270. *Šulcas A., Voveris V.* Respublikos profesinio informavimo sistema, kaip individo profesinio apsisprendimo faktorius // *Asmenybė ir profesinis orientavimas*. Respublikinės konferencijos medžiaga. Vilnius: RMTI, 1974.
271. *Taniguchi M.* Introduction to special issue on careers in Japan // *Career Development International*, 11(3), 2006.
272. The concrete future objectives of education and training systems: report from the Education Council to the European Council. Brussels: Council of the European Union, 2001.

273. *Thomas D. C., Inkson K.* Careers across cultures // Handbook of Career Studies. Ed. by H. Gunz, M. Peiperl. California: Sage Publications, 2007.
274. *Tureikytė D., Lukoševičiūtė M., Juozeliūnienė I., Čyžiūtė J.* Profesinės karjeros projektavimas: darbo vertinimo ir lyties dimensijos (Vilniaus kolegijos Verslo vadybos fakulteto studentų sociologinis tyrimas) // Filosofija. Sociologija, Nr. 2, p. 51–55, 2005.
275. *Urbonienė A.* Studijuojančių socioedukacinio darbo specialybės profesinio pasirinkimo motyvacija ir jos vystymo edukacinės prielaidos // Daktaro disertacija. Kaunas: Kauno technologijos universitetas, 2005.
276. *Urbonienė A., Leliūgienė I.* Profesinio pasirinkimo motyvacijos raiška renkantis socioedukacinio darbo profesijas: tarpkultūrinis palyginimas // Acta Paedagogica Vilnensia, Nr. 13, p. 1–10, 2004.
277. *Valackienė A.* Metodologinis moters profesinės karjeros sampratos tyrimas // Organizacijų vadyba, Nr. 16, p. 163–179, 2000.
278. *Valackienė A.* Lietuvos moterų profesinės karjeros veiksniai: subjektyvus vertinimas // Filosofija. Sociologija, Nr. 1, p. 49–57, 2003b.
279. *Valackienė A.* Profesinę karjerą sąlygojantys veiksniai: subjektyvus vertinimas // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 7, p. 110–127, 2003a.
280. *Valackienė A.* Skirtingų kartų moterų profesinė karjera: padėties ir požiūrio vertinimas Lietuvoje // Daktaro disertacija. Kaunas: Kauno technologijos institutas, 2001.
281. *Valackienė A., Dėmenienė A.* Profesijos pasirinkimas ir pažangios technologijos // Pedagogika, Nr. 67, p. 30–35, 2003.
282. Valstybinė švietimo strategija 2003–2012 metams. Vilnius: Lietuvos Respublikos Seimas, 2003.
283. *Vygotsky L. S.* Mind in society: The development of higher psychological processes. Cambridge: Harvard University Press, 1978.
284. *Zdanevičius A.* Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos // Sociologija: mintis ir veiksmas, Nr. 1, p. 73–87, 2004.
285. *Žvinklienė A.* Moters kelias į akademią: istorija ir dabartis // Sociologija: mintis ir veiksmas, Nr. 1, p. 50–70, 2003.
286. *Watts A. G.* Career Guidance and Public Policy // International Handbook of Career Guidance. Ed. by J. A. Athanasou, R. Van Esbroeck. Dordrecht: Springer, 2008.
287. *Weber M.* Bureaucracy // From Max Weber: Essays in sociology. Ed. by H. H. Gerth, C. V. Mills, p.196–244. New York: Oxford University Press, 1958.
288. *Weber M.* Protestantiškoji etika ir kapitalizmo dvasia. Vilnius: Pradai, 1997.
289. *Weber M.* The theory of social and economic organization. New York: Oxford University Press, 1947.
290. *White P.* Education and career choice: A new model of decision making. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007.

291. *Whitmarsh L., Ritter R.* The Influence of Communism on Career Development and Education in Romania // *The Career Development Quarterly*, Vol. 56, p. 85–94, 2007.