

VILNIUS UNIVERSITY
LITHUANIAN CENTRE FOR SOCIAL RESEARCH

Vikinta Rosinaitė

CONSTRUCTING THE CONCEPT OF CAREER IN LITHUANIA

Summary of doctoral dissertation
Social sciences, sociology (05 S)

Vilnius, 2010

Dissertation prepared at Vilnius University, 2004-2010.

Dissertation supervisor

Prof. habil. dr. Arvydas Virgilijus Matulionis (Lithuanian Centre for Social Research, social sciences, sociology - 05 S).

Dissertation consultant

Prof. dr. Arūnas Poviliūnas (Vilnius University, social sciences, sociology - 05 S).

The dissertation will be defended at Vilnius University Council of Sociology Science Trend.

Chairman

Prof. habil. dr. Arvydas Virgilijus Matulionis (Lithuanian Centre for Social Research, social sciences, sociology - 05 S).

Members

Prof. dr. Arūnas Poviliūnas (Vilnius University, social sciences, sociology - 05 S).

Assoc. prof. dr. Jolanta Reingardė (Vilnius University, social sciences, sociology - 05 S).

Assoc. prof. dr. Sarmitė Mikulionienė (Vilnius University, social sciences, sociology - 05 S).

Assoc. prof. dr. Irena Emilija Juozeliūnienė (Vilnius University, social sciences, sociology - 05 S).

Opponents

Prof. dr. Algimantas Valantiejus (Vilnius University, social sciences, sociology - 05 S).

Prof. dr. Nijolė Petronėlė Večkienė (Vytautas Magnus University, social sciences, educology – 07 S).

The dissertation will be defended at a public hearing by the Council of Sociology Science Trend on 14 May 2010 at 3 pm, at the Vilnius University Faculty of Philosophy conference hall (room 201A).

Address: Universiteto g. 9/1, LT-01513, Vilnius, Lithuania.

Phone: +370 5 2667606, Fax: +370 5 2667600, email: fsf@fsf.vu.lt

A summery of the dissertation was submitted on 14 April 2010.

The dissertation may be freely accessed at the libraries of Vilnius University and the Lithuanian Centre for Social Research.

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).

Disertacija ginama Vilniaus universiteto Sociologijos mokslo krypties taryboje.

Pirmininkas

Prof. habil. dr. Arvydas Matulionis (Lietuvos socialinių tyrimų centras, socialiniai mokslai, sociologija – 05 S).

Nariai

Prof. dr. Arūnas Poviliūnas (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, sociologija - 05 S).

Doc. dr. Jolanta Reingardė (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, sociologija – 05 S).

Doc. dr. Sarmitė Mikulionienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, sociologija – 05 S).

Doc. dr. Irena Emilija Juozeliūnienė (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, sociologija – 05 S).

Oponentai

Prof. dr. Algimantas Valantiejus (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, sociologija – 05 S).

Prof. dr. Nijolė Petronėlė Večkienė (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, edukologija – 07 S).

Disertacija bus ginama viešame Sociologijos mokslo krypties tarybos posėdyje 2010 m. gegužės 14 d. 15 val. Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto konferencijų salėje (201 a.).

Adresas: Universiteto g. 9/1, 01513, Vilnius, Lietuva.

Tel.: + 370 5 2667606, fax.: + 370 5 2667600, el. paštas: fsf@fsf.vu.lt.

Disertacijos santrauka išsiuntinėta 2010 m. balandžio 14 d.

Disertaciją galima peržiūrėti Vilniaus universiteto ir Lietuvos socialinių tyrimų centro bibliotekose.

INTRODUCTION

The term career comes from the *Latin carraria*, meaning road, direction or chain of events (Greenhaus, Callanan, 2006). Individual professional decision making and professional mobility was basically non-existent until the industrial revolution. Thus, it became relevant only in post-industrial society. Only in the beginning of nineteenth century was career defined as the progressive course of professional activity. As the environment of career development changed, so did the concept of career. In the first half of twentieth century, the concept of vocational guidance first appeared in industrialized western societies. Its purpose was to guide people and help them to choose their profession. During 1950s, career researchers began advocating the idea that career is not only a one-time choice of a profession, job or education programme, but instead a life-long process. Vocational guidance was replaced by career guidance and the concept of organizational career became increasingly more common. It was characterized by professional stability, loyalty to one organization, various incentive mechanisms, work longevity and security and professional occupation. Changes in social, economic, demographic, technological and organizational contexts over the last two decades facilitated the birth of the individual career concept.

The discussions related to this concept of career in scholarly literature are based on dichotomies between the old organizational and the new individual concepts of career—the individual and the organization, career as a subjective or an objective experience, the old and the new (Cohen & Mallon, 1999). Some claim that the old concept of career is no longer relevant in the modern context. Therefore it must be replaced by a new concept of career, along with the new forms of career that this concept would entail (Arthur, Rousseau, 1996; Arnold, Jackson, 1997; Peiperl and Baruch, 1997; Arthur, Claman, DeFillippi, 1995; Hall, 1976). Some authors (Collin, Young, 2000; Cohen, Duberley, Mallon, 2004) think that the traditional positivistic approach is still prevalent in career theory. This facilitates the survival and elaboration of the aforesaid dichotomies. Criticism of the penetration and adequacy of the new concept of career in the modern context (Gunz, Evans, Jalland, 2000; Osterman, 1996; Gunz, Evans, Jalland, 2000; Moynagh, Worsley, 2005; McDonald, Brown, Bradley, 2005; Baruch, 2006; Kidd, 2008) has been overwhelmed by widespread support for the traditional approach and its dichotomies (Hirsch, Shanley, 1996; Hutton, 1995).

The dissertation is based on an alternative—the social constructionism theory, which allows us to overcome the dichotomies that have long been prevalent in career theory—between the old, traditional, bureaucratic or organizational career and the new, individual or personal career, more typical to the positivistic approach. This theoretical approach requires us to not limit ourselves to academic discourse but also examine the notions formulated in other fields—by public servants, career consultants and empirical researchers.

The dissertation follows up on the application of social constructionism, as formulated by P. L. Berger and T. Luckmann, in the area of career studies (Savickas, 2002, 2005; Collin, Young, 2000; Young, Collin, 2004). The chosen theoretical-methodological approach allows us to overcome the theoretical reductionism, which has oftentimes

limited our understanding of the concept of career, and instead gives us access to questions that we could not tackle with help of other approaches. Social constructionism prompts us to question the traditional point of view and enables us to analyse processes that make a particular understanding of a social phenomenon natural or real. This approach suggests a certain mechanism for conducting an analysis of the concept of career. This mechanism consists of three distinct phases—objectivation, internalization and externalization—which encompass the analysis of theory, empirical studies, social policy and everyday practice.

Dissertation objective and tasks

The objective of this dissertation is to analyse the formation of the concept of career in Lithuania using the theory of social constructionism.

This objective entails the following tasks:

1. To define the theoretical-methodological mechanism of the construction of the concept of career.
2. To analyse changes in the concept of career in industrialized Western countries and in Lithuania.
3. To analyse the construction of the concept of career in Lithuanian academic and public policy discourse.
4. To analyse the structure of the Lithuanian career services system and the basis for its creation.
5. To analyse Lithuanian products and services directly related to the career services system that have been created in the course of implementing national and institutional projects.
6. To examine the developing Lithuanian career services system based on the views of career consultants and recipients of these services.

The dissertation defends the following theses:

1. Social constructionism allows us to overcome the dichotomies that have long been prevalent in career theory—between the old and the new concepts of career.
2. Analysis of changes in the concept of career reveals a connection between knowledge and socio-historical context as it affects the contemporary understanding of career.
3. The application of social constructionism expands the analytical toolset and allows us to emphasize the importance, in the construction of the concept of career, of academic and public policy lexicon in the area of career, the basis of the creation of the Lithuanian career services system, and its empirical assessment.

The originality of the dissertation

1. The analysis of the construction of the concept of career based on social constructionism is a fresh attempt to analyse the Lithuanian concept of career using a holistic approach, thus exposing new or rarely analysed aspects.

2. The dissertation analyses changes in the Lithuanian concept of career, which has not been done in any academic discourse, whether Lithuanian or foreign.
3. The analysis of the contemporary Lithuanian concept of career is a first attempt to systematize the concepts of career.
4. The analysis of the development of the Lithuanian career services system also contributes to the originality of the dissertation.
5. The analysis of Lithuanian products and services directly related to the career services system that were created in the course of implementing national and institutional projects allowed us to systematize and evaluate progress in this field.
6. The analysis of quantitative research evaluating the career services system is a purposeful attempt to evaluate the Lithuanian career services system based on the views of career consultants and recipients of these services.

Theoretical and practical significance

The conducted research on the construction of the concept of career in Lithuania complements the sparse Lithuanian exploration of the concept of career and continues the tradition of foreign authors in applying social constructionism in career studies. The materials presented in the dissertation could be useful in the development of a unified national system of career services and in the prediction of practical problems related to the understanding of the concept of career. This dissertation could also be used in career consultant training.

Dissertation topic in Lithuania and foreign research

The subject of career is interdisciplinary. The greatest body of works is published by psychologists, sociologists and other representatives of social sciences. They tend to emphasize different aspects of career. Psychologists are mostly interested in self-cognition, the diagnostics of psychological features, career consulting, education theorists—in the need of education for career, and related issues, managers—in the management of human resources in organizations. Sociologists are keen to analyse career as a subject dependent on social factors and emphasize aspects of social stratification, family, race, ethnicity, gender, social capacity and social institutes.

According to H. Gunz and M. Peiper (2007), due to the geographical scope and abundance of issues, it is very difficult to determine how many studies on the subject of career have been published worldwide. Nevertheless, the number of publications on this topic has grown since 1975-1980, when the first theories of career came to light.

Among the supporters of the new individual career, D. T. Hallas (1976, 1986, 2002 ir kt.), M. B. Arthur, his colleagues (DeFillippi, Arthur, 1996; Arthur, Rousseau, 1996; Arthur, Inkson, Pringle, 1999; ir kt.), J. Arnold and C. Jackson (1997) have been the most cited authors.

Considerable progress has been made in the application of social constructionism. Such studies could be divided into two categories. The first one encompasses studies where the subjects of analysis are already existing constructed formations, while the other

comprises of studies focused on the formation of particular social constructs in the field of career. As we can see from data analysis, considerable progress has been made in the construction of career as a process. But few studies on the construction of the concept of career have been made to date. M. L. Savickas (2002; 2005), A. Collin and R. Young (Collin, Young, 2000; Young, Collin, 2004) have made the greatest strides in the application of social constructionism.

There is lack of studies on the subject of career in the Lithuanian academic community. Only since 2000 has the number of such studies grown. In this regard, 2003 could be called a breakthrough year and since 2004 there is at least one dissertation defended on the subject each year. K. Pukelis, D. Garnienė, A. Pundzienė, L. Navicienė, T. Jovaiša are the top contributors in this area. We should also mention authors of dissertations tackling some of the problems of the subject of career (mainly in the field of education): 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). “Methodology of career-oriented education” (Ugdymo karjerai metodologija, 2003a) by R. Kučinskienė is the only monograph of this kind published in Lithuania.

In Lithuania, there have not been any studies on the existing concept of career, the context of its transformations and the basis of the development of the career services system. Fragmentary analyses have been provided by V. Stanišauskienė ir N. Večkienė (1999), T. Lileikienė ir R. Petkevičiūtė (2003), A. Valackienė (2000), A. Zdanevičius (2004), A. Palujanskienė ir A. Pugevičius (2004). These studies are mainly based on the traditional positivistic approach.

Methods of analysis

The dissertation applies the methods of analysis of scientific literature and documentation and the methods of analysis of primary and secondary data.

THE THEORETICAL-METHODOLOGICAL BASIS OF THE DISSERTATION

The dissertation makes the assumption that the positivistic approach is the most prevalent in career studies. This approach is not applicable if we want to identify the concept of career that is being created and transformed it into a tradition in cotemporary Lithuania. The assumption reveals the need for a comprehensive and critical approach.¹ With this in mind, the construction of the concept of career is analysed as a process of constructing objective and subjective reality—an instrument of theoretical-methodological analysis derived from social constructionism as first suggested by P. L. Berger and T. Luckmann (see diagram nr. 1).

¹ A comprehensive and critical approach is facilitated by social constructionism, which allows us to integrate aspects of career theory, empirical studies, social policy, and aspects of educational career competency development into the analytical mechanism. This holistic, integral approach reveals constituent mechanisms of the construction of the concept of career and tightens the gap between theory, empirical study, social policy and everyday practice.

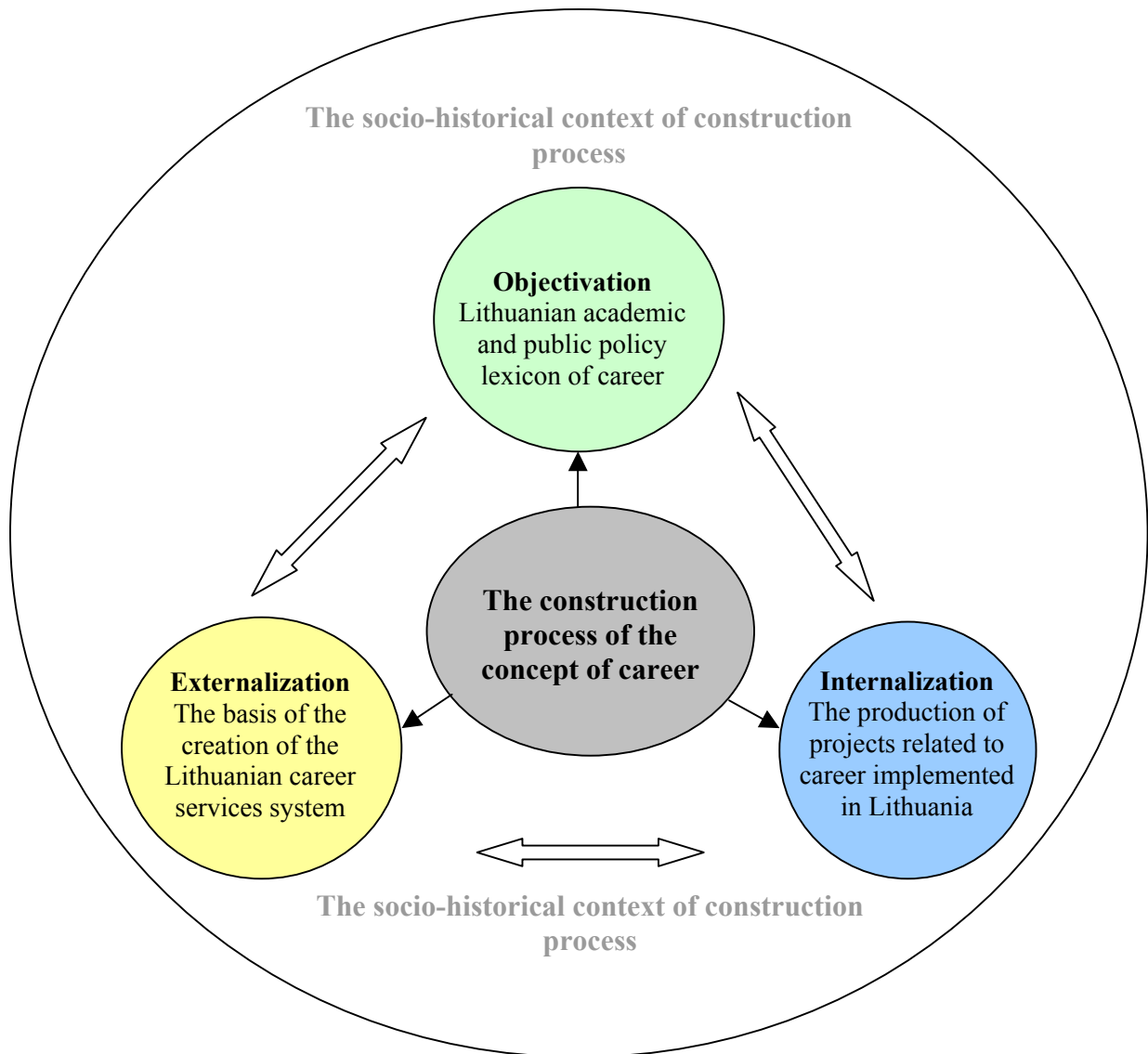


Diagram nr. 1. The construction of the concept of career

The dissertation introduces the analysis of these features of the construction of the concept of career:

- ⇒ Objectivation (society is an objective reality). This stage is concerned with the objectivation of subjective meanings, processes, actions and attitudes. This happens through the use of language and objectivated meanings are understood and passed on to others already as knowledge. Therefore, the dissertation analyses the following manifestations of this stage: analysis of the lexicon of the constructed linguistically objectivated subject (the concept of career) in Lithuanian academic and public policy discourse.
- ⇒ Externalization (society is a human creation). This stage is concerned with the programming of future knowledge, in other words, with what is knowable or what could become knowledge in the future. Therefore, the dissertation analyses the following manifestation of this stage: analysis of the reception of the most significant international documents related to the development of the Lithuanian

career services system in national strategies, frameworks, programmes, legislation and other documents.

- ⇒ Internalization (the human being as a social creation). This stage is concerned with the socialization of career, during which objective processes are internalized (understood and interpreted). Thus, the individual perceives the world as subjectively real and meaningful. During internalization, an individual does not create new meanings but absorbs them from an already existing world. And due to externalization, the objectivated social world created during externalization is projected onto the individual's consciousness as a result of socialization. Therefore, the dissertation analyses the following manifestations of this stage: the analysis of objectives, activities and the production of Lithuanian national and institutional projects related to career.

We should also take note of the socio-historical context (Berger, Luckmann, 1999) when analysing the process of constructing social reality.

DISSERTATION STRUCTURE

The dissertation is composed of an introduction, four constituent arguments, conclusions and a list of cited works.

The first part introduces the theoretical-methodological assumptions. This section explores the interdisciplinary approach to the subject of career and reviews the main theories of career espoused by sociology and psychology. Therein I present the application of the theories of social constructivism and social constructionism: a concise delineation of these theoretical approaches, the contribution of these approaches in career studies, the career construction theory of M. L. Savickas. The first part also presents the the social constructionism theory of P. L. Berger and T. Luckman, which constitutes the theoretical-methodological basis of the dissertation.

The second part analyses changes in the concept of career: from vocational and career guidance to the concepts of organizational and individual career in industrialized western societies. This evolution of the concept of career in the scholarly literature of the industrialized west is criticized from a number of perspectives: the irrevocable replacement of the organizational concept of career with the individual one (Gunz et al., 2000; Osterman, 1996; Gunz, Evans, Jalland, 2000); the limitations of the situational context on the individual's autonomy to independently develop their career (Moynagh, Worsley, 2005); the universality of the concept of individual career and its application to all market economies, professions and economic sectors (McDonald, Brown, Bradley, 2005); the tentative originality of the concept of individual career (Baruch, 2006); the waning of organizational influence in developing personal careers (Baruch, 2006); the marginalization of objective indicators of career success, such as financial success (Baruch, 2006); the advantages of life-time employment to both, individuals and employers (Kidd, 2008); the dynamic nature of labour markets (Baruch, 2006) and others. The second part also retrospectively analyses the concept of career in Lithuania: starting with vocational guidance in inter-war Lithuania to the concepts of vocational guidance and idealized organizational career in the Lithuanian Soviet Socialist Republic.

The third part of the dissertation analyses the concept of career being constructed in contemporary Lithuania. Based on the three phases of the construction of social reality—objectivation, externalization and internalization—this particular section analyses the concept of career as reflected in the academic and public policy discourses, the structure of the career services system in Lithuania and the basis of its creation, as well as the products and services created during the implementation of national and institutional projects directly related to the career services system.

The fourth part analyses data from the following five quantitative studies:

—“Preparation of a project for a network of vocational guidance centres” (2006) (the author of the dissertation did not contribute to this study).

—“An analysis of the state of vocational consultation in the country” (2006) (the author of the dissertation contributed to this study by analysing data on one of the target groups in the study, namely, the unemployed)

—“An assessment of the career development competences of students and quality of services” (2007) (the author of the dissertation contributed to this study in the following areas: coordination of research, preparation of methodology, designing of the selection process, calculation of statistical error, preparation of the questionnaire, collection of pilot data and their statistical analysis, collection of research data and their statistical as well as descriptive analysis, drawing up of the study findings and public dissemination of research data at various seminars of a practical nature).

—“Assessment study of open information services” (2007a, 2007b, 2007c) (the author of the dissertation did not contribute to this study).

—“Assessment of the effectiveness of a pilot career management competency development model” (2008) (the author of the dissertation contributed to this study in the following areas: coordination of research, preparation of methodology, designing of the selection process, preparation of the questionnaire, collection of research data and their statistical as well as descriptive analysis, drawing up of the study findings and public dissemination of research data at various seminars of a practical nature).

Based on the above sources, I analyse the concepts of career used in the studies, present an empirical assessment of the career services system in Lithuania as seen from the perspective of service providers and recipients.

The dissertation closes with conclusions, an overview of prospects for future theoretical and empirical studies related to the subject of the dissertation, and a list of referenced works.

CONCLUSIONS

In its analysis of how the concept of career is constructed in contemporary Lithuania, the dissertation draws upon the social constructionism school and employs its theoretical-methodological instruments focusing on the construction of objective and subjective social reality. The concept of career, as a social construct, is subject to this process. The *objectivation* phase of this process is revealed as the analysis of the constructed object (the concept of career) in the academic and social policy discourses in Lithuania.

Externalization constitutes the reception of the most significant international documents related to the development of career services system in Lithuania as reflected in national strategies, frameworks, programmes, legislation and other documents. The *internalization* phase is analysed as goals, activities and outcomes of national and institutional projects related to career. The chosen theoretical-methodological approach provides an extended set of tools that allow the analysis of aspects that may seem inconsequential from the positivistic standpoint. But not only that, it requires the consideration of the *socio-historical context* of the said process and, furthermore, a “*pre-theoretical*” or, namely, an *empirical assessment* of the career services system. Such an analysis allows the following conclusions:

1. The analysis of the socio-historical context reveals a relationship between knowing and particular historical circumstances, or what may be termed as a social context. The socio-historical context determines the prevalent concept of career. The concept of career may be directly related to contemporary work ethics or values. The development, understanding and definition of this concept therefore differ according to social and historical circumstances.
2. The analysis of the construction of the concept of career in Lithuania revealed that this concept is perceived ambiguously in both, the academic and the public policy discourses, as well as in practice. Various meanings of career are constructed as related to the concepts of vocational guidance, organizational and individual career. However, it should be noted that the concept of career in Lithuania is mainly borrowed from Western scholarly and public policy publications rather than constructed as a unique concept reflective of the Lithuanian context. Accordingly, representatives of the academic, as well as public policy and practical fields simply support one of the already existing definitions of career, usually those of organizational or individual career. Sometimes the appropriation of one of these concepts is not well grounded, or its basis is abstract or superficial. Often the reasoning refers to global transformations in the social, economic, technological or demographical areas, which affect the context of career development, without giving thought to how widespread these processes may be in Lithuania.
3. The concepts of vocational guidance and individual career are the dominant ones in Lithuanian academic discourse. The former is defined as personal assistance or the empowerment of a person to make decisions with regard to their education or occupation independently, at any point in their life and according to their interests and abilities. This concept lacks scientific basis in Lithuanian academic discourse, because it is usually borrowed from national documents establishing a vocational guidance system. Meanwhile, individual career is defined by Lithuanian scholars as such: a) a personal career, for which an individual is responsible rather than an organization; b) a life-long career; c) a holistic career—related not so much to the sequence of professional activities, but more so to that of the various social roles—a path of personal improvement and self-actualization in a general sense encompassing various areas of life (work, leisure, education, etc.); d) a changing career, influenced by economic, social, political, cultural and other factors; e) a

career defined by subjective rather than objective criteria of success. Basis for the application of this concept is also lacking in the Lithuanian context—namely, an analysis of those social, economic, demographical, technological and organizational changes that determined the development of the individual career concept in the West. The individual career concept is accepted by Lithuanian scholars as indisputable, since it came about on the basis of these global changes and is supposedly dominant in western capitalist countries. Different definitions of career development in Lithuanian academic discourse reveal the complexity of this phenomenon, shortcomings in the scientific basis for different concepts and difficulties in finding appropriate translations of these terms into the Lithuanian language. The concept of vocational guidance is more widespread in public policy discourse, while the concept of career—more so in the academic sphere. In terms of definitions, these concepts do not intersect.

4. In public policy discourse, career services are defined as vocational guidance services. The lack of agreement on how vocational guidance (or vocational information and consulting, or the totality of vocational information, consulting and development services) is to be understood impedes the functioning of this services system, its development, and negatively affects its consistency and continuity. The various definitions of vocational guidance found in public policy discourse are unified by the fact that vocational guidance is understood as an activity whose purpose is to help all persons (regardless of age or whether the person is learning, seeking a job or is already employed, whether he belongs to a socially vulnerable group or not) or empower them to independently navigate the education and occupation systems at any period in their lives. Although the concept of vocational guidance is quite ambiguous, in public policy discourse, just as in academic discourse, career is understood as the sequence of learning and work experiences that an individual is responsible for throughout his or her life.
5. An analysis of the career services system in Lithuania revealed that although there are many policy initiatives encouraging personal career development for which the individual rather than an organization would be responsible, the responsibilities and functions of institutions that are to provide such services are only gradually being implemented and are not sufficiently harmonized and effective, while the whole career services system is only in the process of being created, lacking a clear structure, solidity, consistency and coordination, and in particular—a clear definition of the concept. In Lithuania, various career services are rendered on the initiative of individual institutions that function independently though are, in fact, part of one system seeking the same goals. Furthermore, not all of these institutions have provision of career services as their main function.
6. The Lithuanian Ministry of Education and Science and the Ministry of Social Security and Labour create and develop the Lithuanian career services system on the basis of the policy of the most influential international organizations (the OECD, the World Bank, and the EU). The documents establishing this system reflect a number of ideas taken from international policy: a) vocational guidance is the most important element of educational and occupational policy closely

related to the life-long learning, elimination of social disparities, improvement of social justice, economic development and promotion of employability; b) quality vocational guidance services that satisfy existing needs must be provided to members of society regardless of their age, social status or place of residence. Among institutions rendering career services, the Vilnius University Career Centre is notable for carrying out exceptional work and having an exceptional understanding of career among other such institutions. Taking the development of career competencies as the main purpose, the centre is unquestionable influential not only in the creation of the national career services system, but also in the dissemination of the American concept of an individual career among the University students and career counsellors, as well as on the national level.

7. Projects implemented on the national and institutional level should constitute the basis of the career services system being created in Lithuania. The results and continuity of their activities should facilitate the creation of a continuous and consistent career services system. An analysis of products and services created by such projects revealed that during the 2004–2006 period of EU structural funding, the groundwork for the creation of a career services system was laid, including the creation of educational programmes, teaching materials, information management system; self-cognition methods were adapted. Despite these accomplishments, many areas of career development are still in need of improvement. To ensure continuous and high-quality services, measures need to be improved and new ones created for both—the recipients and the career counsellors. Such measures need to be adapted to the Lithuanian social, cultural and economic context.
8. The analysis of the concept of career used in empirical studies revealed that the concept usually reflects the understanding of career held not by the researchers themselves but by the sponsors of such studies. Thus far, representative sociological studies related to career have been conducted on the initiative of institutions that not only emphasise a certain definition of career in public policy discourse and determine the contents of career services provided in Lithuania but are also involved in the creation of the career services system in the country. Therefore, definitions used in these studies completely coincide with the concepts dominant in public policy discourse as analysed in the first chapter of the second part of this dissertation.
9. An analysis of the data produced by empirical studies shows that according to career counsellors, the needs of students and the employed are most effectively met, and least effectively—those of the most socially susceptible: the unemployed, youth lacking vocational training, the socially vulnerable and those with a long history of unemployment. This is conditioned by the narrow understanding of career services by most institutions involved in providing career services, who limit themselves to the provision of helping a person choose their profession, helping them find a job or prepare for an interview. Such services are oriented mostly towards youth who are students. Thus, the usefulness of those services is quite limited with regard to the needs of other social groups. We may surmise that in the future, career services and the concept of career conveyed at

the time of rendering such services will be extended to social groups that currently do not partake in these services or do so in a limited capacity.

10. Recipients of career services who are students maintain the opinion that the development of career competencies in Lithuania is adequate because the competencies of those who have taken advantage of these services have notably improved. An analysis of conducted studies shows that the confounded career services system in Lithuania determines the fact that most respondents (high school and university students) do not exactly know from whom and where they could seek out desired information regarding questions of career. Those studying at vocational schools and institutions of higher learning are primarily interested in information about employment opportunities and preparation for seeking a job. On the other hand, high school students are interested in general improvement of career competencies and information about further studies. An analysis of studies on the opinion of the currently employed revealed that most are not adequately informed on issues of career development, and in the process of job-seeking they mainly lack concise information on the situation in the job market, employment opportunities abroad and consultations on issues related to employment. The analysis further showed that Lithuanian employers are not interested in improving the qualification of their employees or retraining them, placing more emphasis on the recruitment of new employees. Meanwhile, the unemployed appear to be satisfied with the variety and comprehensiveness of the services on offer, despite the fact that the services they partake in are limited to the provision of career information.

The analysis of the construction of the concept of career in Lithuania opens up opportunities for further theoretical and empirical studies into the dissertation topic:

- ⇒ studies on the identification and prevalence the types of career currently being developed (for example, protean career, boundaryless career)
- ⇒ an analysis of the basis for the use of the concept of individual career in the Lithuanian context—of those social, economic, demographical, technological and organizational changes that determined the development of the concept of individual career in western countries;
- ⇒ a deeper analysis of the scientific basis for the use of the concept of vocational guidance currently popular in Lithuania, especially in public policy discourse;
- ⇒ an empirical study of the socially prevalent concept of career, which could help create an appropriate portfolio of national career services for each constituent member of society who has need of such services, by applying appropriate and directed services.

SCIENTIFIC PUBLICATIONS ON THE TOPIC OF THE DISSERTATION

Articles:

1. Rosinaitė V. Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų *career development* kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas //Filosofija. Sociologija, Nr. 42, 62-71 p., 2008. ISSN 0235-7186.
2. Rosinaitė V. Studentų karjeros kompetencijų ugdymas: empirinis efektyvumo sąlygų įvertinimas // Acta Paedagogica Vilnensia, Nr.22, 76-87 p., 2009. ISSN 1392-5016.

Methodical books:

1. Grakauskas Ž., Valickas A., Rosinaitė V., Antanaitytė N., Kiesaitė D.. Savęs pažinimo vadovas studentui / Metodinė knyga. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2007. ISBN 978-9955-33-124-7.
2. Valickas A., Rosinaitė V., Antanaitytė N., Grakauskas Ž.. Karjeros planavimo vadovas studentui / Metodinė knyga. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008. ISBN 978-9955-33-182-7.
3. Adukovičiūtė A., Rosinaitė V., Valickas A., Žižytė L. Studentų savarankiško karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui / Metodinė knyga. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008. ISBN 978-9955-33-294-7.
Išsilavinimas

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

VIKINTA ROSINAITĖ
E-mail: rosinaite@yahoo.com

Education:

1998–2002 Bachelor's in Sociology, Vilnius University, Lithuania;
2002–2004 Master's in Sociology, Vilnius University, Lithuania;
2004–2010 Doctoral studies, Vilnius University, Lithuania.

Internships:

August, 2001: Summer school at Fulda University, Germany (Deutscher Akademischer Austauschdienst – DAAD stipend);
October, 2003 – August, 2004: exchange studies at Konstanz University, Germany (Socrates/Erasmus programme).

Scholarly interests: career, the concept of career, career competencies, career development, sociology of labour, organizational sociology, social research methods.

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 išsivyravo profesinio orientavimo samprata, kurios pagrindinė idėja buvo suorientuoti žmogų tinkamiausiai profesijai ar darbo vietai. Nuo šeštojo 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, išsivyravo organizacinės karjeros samprata, kuriai būdingas darbo vietos ilgalaikiškumas ir saugumas, profesinis stabilumas, linijinis kilimas aukštyr 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, apimančių 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 akademiniame 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) iširti 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 dabartinį 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 akademiniame diskurse neaptarta Lietuvos karjeros sampratos kaitos analizė.
3. Darbe pateikta šių dienų Lietuvoje naudojamos karjeros sampratos analizė yra pirmasis bandymas susisteminti karjeros sampratas akademiniame 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 žmogiškųjų 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 kolegės (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 konstruktų 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 stokoama 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 karjeros 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.

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 tiek su profesinio orientavimo, tiek 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) truncančią 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 bendraja prasme, apimant įvairias gyvenimo sritis (darbą, laisvalaikį, mokymąsi ir t. t.); d) kintančią, t. y. veikiamą ekonominių, socialinių, politinių, kultūrinių ir kitų veiksnių; 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 savaime 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 sistemiškumo, 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 veiklą 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 paslaugos, kurios apsiriboja pagalba asmeniui pasirenkant specialybę, ieškant darbo, pasiruošiant pokalbiui dėl darbo ir pan.). Tokios karjeros paslaugos yra labiau orientuotos į jaunos, 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 rūpimą 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 bedarbių 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 portfelį, kiekvienam, jaučiančiam šių paslaugų poreikį, motyvuotai pritaikant atitinkamas tikslines paslaugas.

DISERTACIJOS TEMA PASKELBTOS MOKSLINĖS PUBLIKACIJOS

1. Straipsniai:

1.1. Rosinaitė V. Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų *career development* kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas //Filosofija. Sociologija, Nr. 42, 62-71 p., 2008. ISSN 0235-7186.

1.2. Rosinaitė V. Studentų karjeros kompetencijų ugdymas: empirinis efektyvumo sąlygų įvertinimas // Acta Paedagogica Vilnensia, Nr.22, 76-87 p., 2009. ISSN 1392-5016.

2. Metodinės knygos:

2.1. Grakauskas Ž., Valickas A., Rosinaitė V., Antanaitytė N., Kiesaitė D.. Savęs pažinimo vadovas studentui / Metodinė knyga. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2007. ISBN 978-9955-33-124-7.

2.2. Valickas A., Rosinaitė V., Antanaitytė N., Grakauskas Ž.. Karjeros planavimo vadovas studentui / Metodinė knyga. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008. ISBN 978-9955-33-182-7.

2.3. Adukovičiūtė A., Rosinaitė V., Valickas A., Žižytė L. Studentų savarankiško karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui / Metodinė knyga. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008. ISBN 978-9955-33-294-7.
Išsilavinimas

TRUMPA INFORMACIJA APIE AUTORE

Išsilavinimas:

1998-2002 - Sociologijos bakalauras, Vilniaus universitetas, Lietuva;
2002-2004 – Sociologijos magistras, Vilniaus universitetas, Lietuva;
2004 – 2010 – doktorantūros studijos Vilniaus universitete, Lietuva.

Stažuotės:

2001 m. rugpjūčio mėn. - vasaros mokykla Fuldos universitete, Vokietija (Deutscher Akademischer Austauschdienst - DAAD stipendija);
2003 m. spalio mėn. – 2004 m. rugsėjo mėn. - dalinės studijos Konstanz Universitete, Vokietija (Socrates/Erasmus studijų mainų programa).

Moksliniai interesai: karjera, karjeros samprata, karjeros kompetencijos, career development, darbo sociologija, organizacijų sociologija, socialinių tyrimų metodai.
E-mail: rosinaite@yahoo.com

Vikinta Rosinaitė
CONSTRUCTING THE CONCEPT OF CAREER IN LITHUANIA

Summary of Doctoral Dissertation
Social Sciences, Sociology (05S)

Vikinta Rosinaitė
KARJEROS SAMPRATOS KONSTRAVIMAS LIETUVOJE

Daktaro disertacijos santrauka
Socialiniai mokslai, sociologija (05S)

2010 04 14. Tiražas 40 egz.
Vilniaus universiteto leidykla
Universiteto g. 1, LT-01122 Vilnius
<http://www.leidykla.eu>