

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Eglė Pipiraitė

Edukologijos magistrantūros,
Karjeros edukologijos specialybės
studentė

**AKADEMINIO JAUNIMO KARJEROS PLANAVIMAS:
STUDENTŲ POŽIŪRIS**

Magistro darbas

Mokslinis vadovas:
Doc., dr. Aušrinė Gumuliauskienė

Šiauliai, 2008

Darbas originalusEglė Pipiraitė
(Studento parašas)

SAMMARY

In the Master's Work there are looked into career planning peculiarity by academic youth. There is seeking to reveal prevalent tendencies. **The purpose of work** is to discover career planning peculiarity by academic youth in different direction of studies on student's standpoint. (Seeking the purpose I provided for such goals) Trying to attain one's purpose I provided for such **goals**: discuss career's conception and what has the influence for factor's importance; to reveal purposes and topicality of education for career; emphasize the career planning peculiarities and possibilities of higher schools students; reveal the legal aspects of professional information and orientation; in the empirical research is seeking to identify the student's standpoint of different direction studies into career, significance, motives of it and the tendency of possibilities to raise career in study's time. Leaning to the results of analysis of theoretical source-book and the empirical research data there is presented the recommendation for enlargement of academic youth's career training during the study time. **Hypothesis**: probably, students' standpoint of different faculty will differ. When students finish the studies most of them plan to work according to acquired specialty.

The facts of research corroborated the hypothesis. The different faculty's students' standpoint to the career differs if we are valuing the career's influential factors and describing the career notion. It's become clear, when students choose the profession the main motive in student's standpoint is corresponding abilities needed in the professional work. By students' standpoint, the experience in those spheres mainly predetermines getting of job.

Empirical research corroborates that external factors are important for student's career and planning. And that make them think out one's plans of professional future.

SANTRAUKA

Magistro darbe nagrinėjami akademinio jaunimo karjeros planavimo ypatumai, siekiama išryškinti vyraujančias tendencijas. **Darbo tikslas** - atskleisti akademinio jaunimo karjeros planavimo ypatumus skirtingų studijų kryptių studentų požiūriu. Tikslui pasiekti buvo išskirti tokie **uždaviniai**: Aptarti karjeros sampratą ir ją įtakojančių veiksnių reikšmingumą; išryškinti ugdymo karjerai tikslus ir aktualumą; akcentuoti aukštųjų mokyklų studentų karjeros planavimo ypatumus ir galimybes; atskleisti teisinius profesinio informavimo ir orientavimo aspektus; empirinio tyrimo metu siekiama identifikuoti skirtingų studijų kryptių studentų požiūrį į karjerą, jos reikšmingumą, motyvus ir galimybes. Remiantis teorinių šaltinių analize ir empirinio tyrimo duomenimis pateikiamos rekomendacijos akademinio jaunimo karjeros planavimo studijų metu optimizavimui. **Hipotezė**: Tikėtina, jog skirtingų studijų kryptių studentų požiūris į karjerą skirsis. Dauguma studentų baigę studijas planuoja dirbti pagal įgytą specialybę.

Tyrimo metu paaiškėjo, jog hipotezė pasitvirtino. Skirtingų fakultetų studentų požiūris į karjerą skiriasi vertinant karjerą įtakojančius veiksnius, bei apibūdinant karjeros sąvoką. Paaiškėjo, kad svarbiausiu motyvu renkantis profesiją studentų požiūriu, yra atitinkami gebėjimai reikalingi, jų profesinėje veikloje. Įsidarbinimą, respondentų nuomone, labiausiai lemia darbo patirtis toje srityje. Daugiau nei pusė studentų baigę studijas planuoja dirbti pagal įgytą specialybę.

Empirinis tyrimas patvirtino, jog studentų karjerai ir jos planavimui reikšmingi išoriniai veiksniai ir tai verčia juos iš anksto apgalvoti savo profesinės ateities planus.

TURINYS

ĮVADAS	5
I. KARJEROS SAMPRATOS IR PLANAVIMO TEORINIAI ASPEKTAI	8
1.1. Karjeros samprata	8
1.2. Karjerą sąlygojantys veiksniai	10
1.3. Karjeros modeliai ir jų ypatumai.	12
II. KARJEROS VYSTYMO TEORIJOS	16
2.1 Pasirengimo karjerai prielaidos.	20
2.2 Kompetencijos ir jų įtaka karjerai	23
2.3 Karjeros projektavimo samprata ir struktūra	26
2.4 Ugdymas karjerai	28
III. TEISINIAI PROFESINIO INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO ASPEKTAI	34
3.1 Profesinis informavimas ir konsultavimas	34
3.2 Studijų vaidmuo akademinio jaunimo karjeros planavime.	32
IV. AKADEMINIO JAUNIMO KARJEROS PLANAVIMO YPATUMŲ EMPIRINIS TYRIMAS.	40
4.1 Tyrimo rezultatai ir jų analizė	41
IŠVADOS	71
REKOMENDACIJOS	73
LITERATŪRA	74
PRIEDAI	77

IVADAS

Darbo aktualumas: Šiomis dienomis visuomenėje palčiai naudojama sąvoka „karjera“, „karjeros planavimas“, tai neatsiejama pilnaverčio gyvenimo, sėkmingos socializacijos ir integracijos sąlyga. Politinių ir ekonominių pokyčių kaita įtakoja darbo rinką, diktuoja sąlygas profesijų paklausai ir pasiūlai, ir įtakoja žmogaus karjerą. „Šiandieninis pasaulis kaip niekada greitai keičiasi. Todėl planuojant karjerą reikalingas ypatingas lankstumas. Šiandien būtina suvokti, kad negalima daryti vieno galutinio sprendimo. Spartus aplinkybių pasikeitimas verčia dažnai keisti ir koreguoti sprendimus“ (Barkauskaitė M., Gribniakas V. 2007, p. 10).

„Ekonominiai ir socialiniai procesai sukėlė karjeros sampratos ir modelių kaitą pasaulyje. Anksčiau karjera buvo prieinama tik nedidelei socialinio elito daliai, o dabar karjeros kūrimo galimybes įgyja vis daugiau aktyvių, teigiamas nuostatas mokymosi visą gyvenimą atžvilgiu turinčių žmonių“ (Kučinskienė R. 2003, p. 6) Šiandien ypač svarbu išmokyti jauną žmogų savarankiškai bei kartu su kitais spręsti savo bei visuomenės gyvenimo problemas, padėti įgyti dalykinį ir kultūrinį raštingumą bei žinias ir gebėjimus savarankiškam gyvenimui, parengti tolesnėms studijoms, veiklai, supažindinti su profesijomis, jų atliekamomis funkcijomis, vaidmenimis.

Karjeros projektavimo svarba aktualizuojama švietimo bei profesinį informavimą ir konsultavimą reglamentuojančiuose Lietuvos Respublikos įstatymuose, teisės aktuose, bei Europos Sąjungos dokumentuose, kurių nuostatos ragina spręsti neadekvataus užimtumo ir darbo rinkos problemas, plėtoti profesinius ir kvalifikacinius gebėjimus, tobulinti švietimo sistemą ir darbo paieškos duomenų bazę: Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (Žin., 2003, Nr. 63-2853); Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas (Žin., 2000, Nr. 27-715); Valstybinė švietimo strategijos 2003-2012 nuostatos (Žin., 2003, Nr. 71-3216); Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas (Žin., 2005, Nr. 60-2132); Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, (2000).

Besiplečiančios Europos sąlygomis sparčiai kinta pati visuomenė, tuo pačiu keičiasi požiūris į veiklą, mąstymą, o kartu išryškėja didėjantis dėmesys individo karjerai, jos planavimui ir vystymui bei ugdymui. Vis daugiau dėmesio karjeros sampratai, jos ypatumams, modeliams skiriama užsienio ir Lietuvos mokslininkų darbuose. Iš užsienio tyrėjų paminėtini J. Arnold (1997), J. Sampson (2000a; 2000b); D. Super (1957; 1990), Herr, Cramer (1997) V. Zunker (1998), B.Lemme (2003), D. Goleman (2003). Iš Lietuvos tyrinėtojų paminėtini V. Stanišauskienė (1999; 2004; 2005), R. Kučinskienė (2000); D. Beresnevičienė (2002), R. Lekavičienė (2000; 2001), Laužackas (1999), L. Jovaiša (1998, 2001), Pukelis (2002) ir kt.

Akademinio jaunimo karjeros profesinio kryptingumo problematiką nagrinėjo M. Barkauskaitė (2006), R. Želvys (2006), Ratkevičienė (2005), Lukoševičius (2004), Šedžiuvienė (2004) ir kiti.

Darbe siekiama atskleisti karjeros sampratų įvairovę, jos reikšmingumą, bei akademinio jaunimo karjeros planavimo tendencijas.

Problema: Lietuvoje daug atliekama tyrimų apie specialybių paklausą ir pasiūlą, darbo rinkos poreikius. Mažai kalbama apie absolvento tolimesnį karjeros planavimą baigus universitetines studijas. Sparčios kaitos sąlygomis aktualu, kaip akademinis jaunimas planuoja savo ateitį, kokių veiksnių įtakojamas keičia profesiją, tęsia studijas ir kokie motyvai skatina rinktis vienokį ar kitokį karjeros kelią. Šiandien stabilumo stokojantis darbo pasaulis kelia naujus reikalavimus universiteto absolventui, todėl planuoti karjerą darosi vis sudėtingiau. Studentui pačiam reikia prisiimti atsakomybę už savo karjerą, už būsimą darbinę veiklą.

Objektas: Akademinio jaunimo karjeros planavimo ypatumai.

Hipotezė: Tikėtina, jog skirtingų studijų kryptių studentų požiūris į karjerą skirsis. Dauguma studentų baigę studijas planuoja dirbti pagal įgytą specialybę.

Tyrimo tikslas : Atskleisti akademinio jaunimo karjeros planavimo ypatumus skirtingų studijų kryptių studentų požiūriu.

Uždaviniai:

1. Aptarti karjeros sampratą, ją įtakojančius veiksnius bei jų reikšmingumą;
2. Išryškinti ugdymo karjerai tikslus ir aktualumą;
3. Akcentuoti aukštųjų mokyklų studentų karjeros planavimo ypatumus ir galimybes;
4. Atskleisti teisinius profesinio informavimo ir orientavimo aspektus;
5. Empirinio tyrimo metu identifikuoti skirtingų studijų kryptių studentų požiūrį į karjerą, jos reikšmingumą, motyvus ir galimybes;
6. Išsiaiškinti studentų karjeros modeliavimo ypatumus;
7. Remiantis teorinių šaltinių analize ir empirinio tyrimo duomenimis pateikti rekomendacijas akademinio jaunimo karjeros vystymo studijų metu optimizavimui.

Tyrimo metodologija. Tyrimo metodologiniu pagrindu pasirinktos: socialinė, karjeros projektavimo, bruožų ir veiksnių teorijos.

Socialinės teorijos nuostatomis. Darbe vadovaujamosi mokslininkų teiginiais, kad karjera pirmiausiai traktuojama kaip priklausomų sąvokų siejančių individą ir socialinę aplinką grupei ir šiame kontekste yra individų ir socialinių sistemų sąveikos rezultatas. Karjera laikoma ypatingą reikšmę žmonių savimonei suteikiančia reikšmingą pagrindą asmens savimonės ir savivartės formavimuisi, jo socialiniam statusui ir materialinei gerovei“ (Kučinskienė, 2003, p.54). Taip pat remiamasi sociologų požiūriu, kai karjera traktuojama ir kaip individo indėlis į socialinės

harmonijos palaikymo, asmens socialinės pozicijos ir jo socialinio mobilumo rodiklį. Pabrėžiama šeimos istorijos, bendruomenės, kurioje individas augo ryšys su jo socioekonominiu statusu.

Darbe remiamasi *Karjeros projektavimo* teorijos atstovų teiginiais, jog žmogui nuolat būtina įžvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti bei įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasinti savo gyvenimą (K. Pukelis, 2003).

Remtasi *Bruožų ir veiksmų teorija*, kurioje nurodoma, kad nuo profesijos pasirinkimo tinkamumo labai priklauso karjeros galimybės, sėkmė, pasitenkinimas ja ir savo gyvenimu. Bruožų ir veiksmų teorija bandė atskleisti profesijos pasirinkimo sėkmę lemiantį mechanizmą. Ši teorija akcentuoja individų savęs ir profesijų keliamų reikalavimų pažinimą ir lyginimą, siekiant nustatyti atitikimo laipsnį, kuriuo remiantis prognozuojama darbo sėkmė ir pasitenkinimas juo (Kučinskienė R., 2003).

Tyrimo metodai:

- **Teoriniai.** Mokslinės literatūros analizė.
- **Empiriniai.** Anketavimas, gautų duomenų analizė.
- **Statistiniai.** Tyrimo duomenų apdorojimas ir statistinė analizė SPSS (*Statistical program for social sciences*) 14.0 programos versija ir Microsoft Office Excel 2003 programomis.

Tyrimo imtis ir organizavimas. Tyrimas atliktas 2008 metais. Tyrimo imtį sudarė 175 Šiaulių universiteto IV kurso studentai, būsimieji absolventai iš aštuonių fakultetų. Respondentams pateikta anketa, kuria siekiama atskleisti studentų karjeros planavimo ypatumus ir požiūrį į karjerą. Gauti duomenys apdoroti matematinės statistikos metodais, pateikiant procentinę rezultatų analizę.

Darbo etapai.

1. Pirmame etape (2008 m. Vasario – rugsėjo mėnesiai) buvo vykdoma mokslinės literatūros paieška, jos studijavimas. Analizuota sociologinė, psichologinė, pedagoginė ir vadybinė literatūra. Sudarytas tyrimo instrumentas.
2. Antrame etape (2008 m rugsėjo – lapkričio mėnesiai) atliktas tyrimas Šiaulių universitete.
3. Trečiame etape (2008 gruodžio mėnuo – 2009 sausio mėnuo) atlikta empirinio tyrimo kiekybinė analizė. Remiantis gautais rezultatais patikrinta tyrimo hipotezė, suformuluotos išvados, bei rekomendacijos.

Darbo struktūra: Darbą sudaro įvadas, keturi skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas ir priedai. Magistro darbe pateikta 13 lentelių, 26 paveikslai.

I. KARJEROS SAMPRATOS IR PLANAVIMO TEORINIAI ASPEKTAI

1.1 Karjeros samprata

Karjeros samprata mokslinėje literatūroje yra ne vienareikšmė. Žodis „karjera“ kilęs iš lotynų kalbos žodžio „carraria“ ir reiškia žmogaus gyvenimo kelią (Augienė, 2008; Stanišauskienė, 2004; Kučinskienė, 2003). Prancūzų kalbos žodis „carriere“ reiškia žmogaus veiklos sritį, profesiją (Augienė, 2008, [Žiūrėta 2008-05-05]. Prieiga per internetą). Skirtingi sąvokos aiškinimai, rodo, kad galimos skirtingos karjeros reiškinio sampratos ir apibrėžimai (1 lentelė).

1 lentelė

KARJEROS APIBŪDINIMAI

SAVOKA	AUTORIUS
<i>Karjera</i> (<i>career</i>) – tai iš pašaukimo kylančių ir besitęsiančių visą gyvenimą, įvairių žmogaus atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, darboviečių ir jose užimamų pareigų bei pasiekimų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją ir stilių.	D. Augienė, 2008
<i>Karjera</i> yra įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei asmens profesinį gyvenimą, darbo vietas, pareigas ir pasiekimus.	Karjeros projektavimo vadovas, 2005
<i>Karjera</i> yra integrali kokybiškai atliekamų per žmogaus gyvenimą socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų visuma. Ji yra viena svarbiausių asmenybės tapatumo, jos savigarbos ir saviraiškos, socialinio statuso ir gyvenimui reikalingų pajamų šaltinių.	R. Kučinskienė, 2003
<i>Karjera</i> – tai individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu požiūriu.	A. Gumuliauskienė ir kt., 2002
<i>Karjera</i> yra nuostatų ir elgsenų seka, susijusi su darbine patirtimi per visą žmogaus gyvenimą.	Schuler, 1995 (Augienė, 2008)
<i>Karjera</i> – tai nuosekliai kintanti laike asmens profesinės, darbinės veiklos ir su ja susijusio patyrimo seka, trunkanti visą gyvenimą, apimanti jo elgesį ir nuostatas, susijusias su šia veikla.	Arthur, 1991 (Augienė, 2008)
<i>Karjera</i> yra visą gyvenimą besitęsianti darbų seka, susijusi su asmenybės pažiūromis ir motyvais, atliekant vieną ar kitą darbą.	Beach, 1985 (Augienė, 2008)

Karjera, V. Stanišauskienės (2004) teigimu, siejama su apmokamu darbu organizacijoje, pelno nesiekiančioje organizacijoje ar valstybinėje įstaigoje, tačiau platesne prasme karjera yra ir neapmokamas darbas, pvz., savanoriška veikla bendruomenėje, savišvieta.

Amerikiečių tyrinėtojas D. Super (1957) vienas iš pirmųjų į mokslinę vartoseną įtraukė karjeros sąvoką, ją apibrėždamas kaip žmogaus gyvenime atliekamų įvairių vaidmenų, užimamų pareigų, pakopų, lygmenų visumą. Karjera, jo nuomone, apima penkių pagrindinių socialinių vaidmenų (besimokantysis, darbuotojas, šeimos narys, bendruomenės narys, pramogautojas) prisiėmimą ir atlikimą mokykloje, darbe, šeimoje, bendruomenėje ir laisvalaikio metu. D. Super (1990) profesinę veiklą susiejo su žmogaus atliekamais kitais socialiniais vaidmenimis, taip praplėsdamas karjeros sąvoką.

Šiuolaikiniai tyrinėtojai akcentuoja asmeninį karjeros pobūdį, taip palaipsniui atsisakant tradicinės karjeros, kaip greito ir sėkmingo kilimo tarnyboje, visuomeninėje ir mokslinėje veikloje, pasisekimo gyvenime arba veiklos sampratos (Zunker, 1998; Stanišauskienė, 1999; 2004). Taip pat atsisakoma karjeros ir profesijos sąvokų tapatinimo. Karjera yra platesnė sąvoka nei profesija, kuri tėra viena iš karjeros vystymosi sąlygų. Profesija, anot J. Arnold (1997), paprasčiausiai yra „kontekstas, kuriame rutuliojasi individo karjera“. Tą pačią profesiją įgiję asmenys dažniausiai pasiekia skirtingus karjeros lygmenis, kurie skirtingų žmonių traktuojamas ne vienodai. Ką vienas įvertins kaip stulbinančią sėkmę – kitam gali būti visiška nesėkmė.

Karjeros tyrinėtojai teigia, kad karjera yra glaudžiai susijusi su asmens savybėmis, jo požiūriu į save ir vertybes. Karjeros samprata, V. Zunker (1998), kritikuoja kaip pernelyg plačią nesukonkretintą sąvoką, todėl nelabai tinkama moksliniam vartojimui. Siekiant išskirti kažkurį karjeros aspektą vis dažniau vartojamos tokios sąvokos kaip mokymosi karjera, profesinė karjera ir panašiai.

Lietuvos mokslininkų darbuose pastaruoju metu karjeros reiškinio analizei skiriamas vis didesnis dėmesys. Karjeros samprata netiesiogiai aptariama L. Jovaišos (1999), bei D. Beresnevičienės (1995), A. Matulionio, A. Mikšio (1992) darbuose, skirtuose profesinio orientavimo ir profesinio apsisprendimo klausimams. Plačiau karjeros reiškinys yra tyrinėjamas V. Stanišauskienės (2004), R. Kučinskienės (2003) monografijose. A. Sakalo (1998), R. Jucevičiaus (1998) darbuose plačiau nagrinėjami karjeros, jos planavimo klausimai, akcentuojamas žmogaus ir organizacijos interesų derinimas, kaip viena svarbiausių organizacijos vystymo sąlygų.

1.2 Karjerą sąlygojantys veiksniai

Karjera, kaip žmogaus veiklų seka per visą jos gyvenimą, yra procesas, kurį sąlygoja įvairūs ekonominiai, socialiniai, politiniai, kultūriniai, psichologiniai ir kiti veiksniai. Šių dienų žmogus veikla besikeičiančiame pasaulyje įgyja naujų ypatumų. (Gumuliauskienė ir kt., 2002, p.9). Spartūs pasaulio pokyčiai sukelia sumaištį tiek žmonių karjerose, tiek jų gyvenimuose (Petkevičiūtė, 2006, p.11). Todėl, norint efektyviai valdyti savo karjeros procesą, reikia gerai žinoti kokie keliama nauji reikalavimai žmogui, dėl pasaulyje vykstančių socialinių transformacijų, kaip keičiasi aplinka, kurioje žmogus veikia (Gumuliauskienė ir kt., 2002, p.9).

Mokslininkas Hargreaves nagrinėja septynias pagrindines postmodernumo dimensijas (2 lentelė). (Stanišauskienė, 2004; Gumuliauskienė ir kiti, 2002)

2 lentelė

POSTMODERNUMO DIMENSIJOS

Pagal Stanišauskienę (2004); Gumuliauskienę ir kt.(2002)

Dimensija	Apibūdinimas	Reikalavimai žmogui
Lankstūs ūkiai	Pasižymi lankstumu taikant naujas technologijas ir darbo procesus, naujoviškai vartojant geografinę erdvę. Lanksčios postmodernios gamybos technologijos naikina tradicinį darbų pasiskirstymą. Lengviau ir paprasčiau keisti darbo jėgą laikinai įdarbinant, darbą ne visu etatu, darbą pagal sutartis. Sukuriama nauja glaudesnė sąveika tarp gamintojų ir vartotojų.	Būtinai šiuolaikiniai problemų sprendimo įgūdžiai: gebėjimas nustatyti naujas problemas, galimybes, puikiai išmanyti šiuolaikines technologijas ir rinkas. Mokėti veikti grupėje, prisitaikyti prie naujų sąlygų, gebėti būti lojaliam. Labai svarbus žmogaus mobilumas, kalbų mokėjimas ir kitų kultūrų pažinimas.
Judanti mozaika	Įvardijamas organizacijos nepastovumas ir kaita. Konkurencija skatina kurti naują organizacijos modelį. Esminis vaidmuo organizacijose tenka projektams, o ne pareigoms. Žmonės gali būti suburti į komandą tik laikinai, kol atliks, įgyvendins projektą, užduotį.	Organizacijos nepastovumas koreguoja žmogaus karjeros sampratą ir iškelia naujus reikalavimus: lankstumo ir mobilumo būtinybė, bendrųjų ir specialiųjų profesinių gebėjimų santykio kaita.

2 lentelės tęsinys 11 psl.

Laiko ir erdvės suspaudimas	Postmodernumui būdingi technologiniai šuoliai paverė komunikacija akimirka, atstumą padarė nereikšmingą, o laiką vieną iš svarbiausių prekių žemėje. Dėl to padidėja apyvarta, greičiau priimami sprendimai, paslaugos tampa lankstesnės, mažėja laukimo laikas.	Laiko ir erdvės suspaudimas reikalauja iš žmogaus kritinio mąstymo, savirefleksijos, įsigilinimo, atsakomybės už turinį būtinybę. Taip pat labai svarbus gebėjimas taikyti šiuolaikines technologijas, leidžiančias orientuotis informacijos sraute ir iš dalies valdyti laiko ir erdvės suspaudimą.
Prarastas tikrumas	Visuomenėje vyrauja abejonės, nyksta tradicijos, o moralė ir mokslas tampa nepatikimi. Dėl sparčios komunikacijos ir naujų technologijų spartėja kaitos tempai visose gyvenimo ir veiklos srityse.	Prarastas tikrumas karjeros plėtros požiūriu sąlygoja nuolatinio mokymosi bei kritinio mąstymo būtinybę bet kurioje veikloje, mokėjimą klausinėti ir nagrinėti, kaupti informaciją ir ją analizuoti, mokymąsi mokyti.
Beribė savastis	Pasaulis yra patiriamas ir suvokiamas kaip vis labiau ir greičiau besikeičiantis, nestabilus. Moralinių, religinių ir ideologinių požiūrių sistemos yra įvairios ir nuolat besikeičiančios. Vienintelė suprantama realybė - įvaizdis, ženklas, tekstas.	Žmogus turi būti kūrybiškas, sugebėti planuoti, individualizuoti savo karjerą. Turi nuolat refleksuoti save ir savo veiklą.
Saugi imitacija	Technologinis rafinuotumas ir sudėtingumas sukuria akimirksnio vaizdinius ir dirbtinę tikrovę, kuri gali būti tobulesnė už chaotišką ir sunkiai kontroliuojamą realybę.	Tokia aplinka reikalauja žmogaus budrumo, kritinio mąstymo ir lankstumo.
Globalizavimo paradoksai	Globalizacija – tai ekonomikos, kultūros, švietimo, technologijos ir valdymo integracijos procesas. Pagrindinis bruožas – nacionalinių sienų nykimas.	Žmogus verčiamas pats prisiimti atsakomybę už savo gyvenimą ir karjerą. Yra skatinamas pats susikurti sau ir kitiems darbo vietas. Būti tolerantiškam kitų tautų žmonėms, partneriams.

Karjera turi du elementus: objektyvų ir subjektyvų. „Objektyvus karjeros elementas – tai pastebima, reali aplinka“ (Petkevičiūtė, 2006). Autorės teigimu, mes galime patys valdyti savo karjerą tobulindami savo žinias. Subjektyvus elementas siejamas su žmogaus situacijos suvokimu. Užuoat įgiję daugiau žinių galime pakeisti savo siekius. Tiek objektyvūs veiksniai, tiek individualus jų suvokimas yra svarbūs planuojant karjerą.(Petkevičiūtė, 2006, p.15).

Postmodernumo dimensijos keičia visuomenę socioekonominiame kontekste ir kelia naujus reikalavimus asmeninės karjeros plėtotei. Žmogus priverstas ugdytis tam tikras kompetencijas ir įgūdžius, kad galėtų sėkmingai integruotis į besikeičiančią darbo rinką, vystyti savo profesinę veiklą ir karjerą. Postmodernumo dimensijos suteikia žmogui daugiau atsakomybės už savo karjeros valdymą ir tai įtakoja asmeninės karjeros kilimą.

1.3 Karjeros modeliai ir jų ypatumai

Sociologinėje literatūroje nurodoma, jog karjerą galime nagrinėti dviem pagrindiniais aspektais:

- Individo – tuomet kalbama apie asmeninę / individualią karjerą.
- Specialybės ar organizacijos – tuomet kalbama apie specialybines ar organizacines karjeras.

Asmeninė / individuali karjera. Hall (1989) pabrėžia, „Asmeninė karjera – individualiai suvokiama, suprantama seka nuostatų ir elgsenų, susijusių su darbine patirtimi ir veikla per visą asmenybės gyvenimo laikotarpį“ (Petkevičiūtė, 2006, p.15). „Vienas esminių mūsų gyvenimo pasirinkimų – profesinės karjeros pasirinkimas“ (Petkevičiūtė, 2006, p.15). Jis apima mūsų sėkmę, nesėkmę, teikia mums džiaugsmo ar nevilties jausmus, darbą, bedarbystę, apsprendžia mūsų ekonominę padėtį. Petkevičiūtė (2006) pabrėžia, jog asmeninė karjera yra labai individualus dalykas. Kiekvienas žmogus pats renkasi savo karjeros kelią taip, kaip suvokia savo poreikius:

- Ko siekia? (poreikiai, motyvacija)
- Ką sugeba? (patirtis, gebėjimai)
- Kas yra? (gyvenimo stilius, vidinė kontrolė, asmenybės dalykai)

Pažindama save, suvokdama savo norus ir poreikius, asmenybė gali daug sėkmingiau dirbti, kurti, bendrauti ir apskritai gyventi“ (Petkevičiūtė, 2006, p.16). Ir tik pats žmogus gali įvertinti savo karjeros sėkmingumą.

„Karjera, kurią apibūdina ne tik vertikalus, bet ir horizontalus judėjimas darant karjerą, aktyvi asmenybės pozicija ir požiūris į karjeros sėkmę subjektyvumas, nuolatinio tobulėjimo strategija ir jos laiduojamas profesinis lankstumas bei mobilumas, mažesnis organizacijos vaidmuo, stabilumo ir socialinio saugumo reliatyvumas“. (Kučinskienė R., 2003, p.31). Individų

aktyvumas ir gebėjimai valdyti savo karjerą, neleidžia organizacijai valdyti savo darbuotojų karjeros galimybių, nes jie patys susikuria savo darbo vietą, patys organizuoja, motyvuoja, kontroliuoja savo karjerą, jos plėtojimo galimybes.

Kaip teigia, R. Kučinskienė (2003), „asmeninės karjeros modelyje akcentuojama asmenybės autonomijos ir svarbiausių jos elementų – savęs pažinimo, savarankiškumo, atsakomybės ir nuolatinės saviugdodos jungtis. Todėl atsiranda vis daugiau galimybių ieškoti ir rasti savo gyvenimo prasmę, išreikšti save, tačiau iškyla ir rizikos mąstai bei būtinybė padėti visiems įgyti tam reikalingų įgūdžių, nes karjerai pasiekti šiuolaikinėmis globalizacijos sąlygomis būtinas strateginis mąstymas, individo sugebėjimas konstruktyviai modeliuoti kokybinio augimo procesus, sugebėjimas greitai persiorientuoti ir prisitaikyti prie pakitusių aplinkybių“. (Kučinskienė, 2002; 2003, p.31). Todėl būtina planuojant savo individualią karjerą ugdyti savo asmenines savybes ir gebėjimus, tokius kaip lankstumas, mobilumas, kritinis mąstymas, kūrybiškumas ir daugelį kitų, kurios nulemia mūsų karjeros sėkmę.

Organizacinė karjera. „Karjera, kuriai būdingas hierarchinis karjeros pobūdis, dominuojantis organizacijos vaidmuo vystant individo karjerą bei vertinant jos sėkmę, žemas asmens iniciatyvumas ir mobilumas, nuosekli ir lengvai prognozuojama karjeros ateitis (karjeros kelias, karjeros laiptai), stabilumas ir socialinis saugumas“ (Kučinskienė, 2003, p.31).

Kučinskienė, Sakalas, Šalčiaus, Stanišauskienė ir daugelis kitų autorių teigia, jog organizacinei karjerai palankios galimybės susidaro didelėse organizacijose, egzistuojančiose išorinio ar vidinio stabilumo bei tęstinumo užtikrintumo sąlygomis. Tai įgalina rūpintis ilgalaikiais personalo ugdymo tikslais, skirti reikiamas investicijas ir gauti laukiamą ekonominį ir socialinį efektą“ (Stanišauskienė, 2004; Sakalas, 1998). Darbuotojas tokioje aplinkoje jaučiasi saugesnis, nes yra sudarytos sąlygos tolesnei jo karjeros sėkmei, tikslų įgyvendinimui. Tačiau, Kučinskienė (2003) teigia, jog „prielaidų organizacinei karjerai pastaruoju metu ryškiai mažėja dėl globalinių, nacionalinių, organizacinių pokyčių, sukeliančių karjeros elgsenos pokyčius. Nuoseklus „kopimas karjeros laiptais“ nyksta“ (Kučinskienė, 2003, p.31). Žmonės dirba keliose darbovietėse, arba ne pilną darbo dieną, iš vienos vietos keliauja į kitą, teikia kelias paslaugas, vienos profesijos atstovas atlieka kelias funkcijas, todėl tradicinės darbovietės ir karjeros joje kontūrai šiuolaikiniame pasaulyje darosi vis mažiau atsekami. Darbdavys nebegali užtikrinti darbuotojo užimtumo visą gyvenimą arba mokymosi tęstinumo, taip šiai dienai aktualaus mokymosi visą gyvenimą. Dabar galima pasiūlyti tik kilimo galimybes, kaip teigia Kučinskienė „dabar darbdavys gali pasiūlyti saugumą ir kilimo galimybes (kartu su didėjančia valdžia, statusu ir užmokesčiu) manais už darbuotojo motyvaciją ir atsidavimą organizacijai tam tikrą laikotarpį, nes organizacijos taip pat veikia neapibrėžtumo ir rizikos sąlygomis. Mažėjant didelių organizacijų skaičiui, mažėja ir organizacinės karjeros galimybės“ (Kučinskienė, 2003, p.32).

„Taigi, svarbiausias skiriamasis organizacinės ir asmeninės karjeros bruožas yra organizacijos arba asmenybės aktyvumo dominavimas valdant karjerą“ (Kučinskienė, 2003, p.36). Tačiau nereikėtų organizacinės karjeros vertinti tik neigiamai, o asmeninę kaip labai teigiamą ir efektyvią. „Iš tiesų, karjera visada yra daugiau ar mažiau asmeninė, atsižvelgiant į asmenybės norus ir gebėjimus ją valdyti. Tačiau individualios karjeros įvardijimas laikytinas nepagrįstu, nes visiškai aišku, kad tiek organizacinėje, tiek ir asmeninėje karjeroje yra daug individualių ypatybių“ (Kučinskienė, 2003, p.36).

3 lentelė

ORGANIZACINĖS IR ASMENINĖS KARJEROS PALYGINIMAS

(Pagal Sakalą, Šalčių, 1997)

KRITERIJAI	TRADICINĖ KARJERA	KINTAMOJI KARJERA
Atsakingas	Organizacija	Individas
Vertybės	Valdžios galia, paaukštinimas tarnyboje.	Veiklos laisvė, galimybės augti.
Karjeros mobilumo laipsnis	Žemas, daugiau priklauso nuo organizacijos.	Aukštas. Daugiausiai priklauso nuo asmenybės.
Užduoties atlikimo kriterijus	Atlyginimas, pareigos, padėtis visuomenėje.	Psichologinė sėkmė.
Asmeniniai kriterijai	Pripažinimas organizacijoje, kitų pagarba.	Savigarba, savęs suvokimas.
Prisitaikymas	Prisitaikymas prie organizacijos (įsitvirtinimas organizacijoje).	Lankstus prisitaikymas prie darbinės veiklos, didelė kompetencija (tinkamumas rinkai).

Tradicinės ir kintamosios karjeros palyginimas pagal 6 kriterijus rodo esminius jų skirtumus.

Stanišauskienė, Veličkienė (1999) pažymi, jog „atkreiptinas dėmesys į žmogui keliamus reikalavimus. Socialiniu ugdymo idealu moderniajame pasaulyje tampa savivaldi asmenybė, gebanti autonomiškai ir racionaliai kurti ir realizuoti savo karjeros projektą, paremtą asmenine iniciatyva, nuolatiniu mokymusi ir tobulėjimu. Svarbiausia to prielaida ir garantas yra integrali sisteminė švietimo politikos, ugdymo filosofijos, ugdymo teorijos ir praktikos kaita nuo klasikinės link laisvojo ugdymo paradigmos ir aktyvaus, konstruktyvaus ugdymo tai yra perėjimo nuo valdomo prie vis labiau savivaldaus mokymosi arba kompetentingai valdomos saviugdės. Gebančio valdyti savo mokymąsi individo siekiamybė suponuoja tokių jo kokybinių

charakteristikų, kaip savęs pažinimas, gebėjimas pasirinkti pagal savo poreikius, aktyvi pozicija savo mokymosi tikslų, jų įgyvendinimo būdų ir priemonių, proceso ir rezultatų siekius. Autonomiškas subjektas, pasitikintis savimi, pažįstantis, suprantantis ir adekvačiai vertinantis save, siekiantis asmeninės saviraiškos per gyvenimą ir suprantantis realybę, kaip individualią atsakomybę, atspindi kaip svarbiausias tikslas daugelį šalių socialinės apsaugos ir rūpybos, švietimo (taip pat ir profesinio rengimo) atstovų diskusijose, lūkesčiuose ir politiniuose dokumentuose bei moksliniuose tyrimuose“ (Stanišauskienė, Veličkienė, 1999, p. 26).

„Sugebančių sėkmingai vystyti asmeninę karjerą, novatoriškų, iniciatyvių, kompetentingų žmonių išugdymas yra sudėtinga, tačiau šiuolaikinių institucijų jų suvokta misija, nes asmeninės karjeros sėkmingo valdymo pagrindai pirmiausia klojami mokykloje“ (Sakalas, Šalčius, 1997).

Šių dienų žinių visuomenėje klesti asmeninės karjeros modelis, kurį nulemia pats žmogus, jo teisingas profesinis pasirinkimas, individualios savybės ir gebėjimai. Tačiau organizacinė karjera neatsiejama nuo asmeninės, nes būtent organizacijos sukurtoje aplinkoje žmogus jaučią poreikį ir motyvaciją tobulėti, mokytis visą gyvenimą ir siekti karjeros. Kellogg Marion S. (2007) pabrėžia, kad šių dienų žmogus dar nesijaučia laisvas ir visiškai atsakingas už savo sprendimus, jam atrodo, jog be kitų pagalbos jis negali pasiekti karjeros. Asmeniui reikalinga, reikalinga organizacija, įstaiga, kurioje dirbdamas jis galėtų daugiau save pažinti, objektyviau analizuoti ir planuoti savo karjerą.

II. KARJEROS VYSTYMO TEORIJOS

„**Karjeros vystymas** – tai dinamiško asmenybės tobulėjimo ir profesinės saviraiškos per žmogaus gyvenimą procesas, raida, tęstinumas laike. Tai optimistinis požiūris į žmogaus kokybinę raidą, jo poreikių, vidinių ir išorinių galimybių bei gebėjimų valdyti savo karjerą savo aspektais“ (Kučinskienė, 2003, p. 43).

Teoriškai pagrįsti, kaip vyksta judėjimas karjeroje ir kokie veiksniai daro tam įtaką yra bandę daug mokslininkų. Kučinskienė (2003) išskiria 8 pagrindinius mokslininkus bandžiusius teoriškai pagrįsti kaip vyksta judėjimas karjeroje.

- Hilton (1962m.) įvardijo karjeros vystymosi teorijas kaip individų ir profesijų savybių lyginimo, poreikių mažinimo, ekonominio žmogaus, socialinio žmogaus, kompleksinio informacijos apdorojimo modelius.
- Osipow (1968m.) išskiria bruožų ir veiksmų, sociologijos ir karjeros pasirinkimo savivaizdžio teorijos, profesijos pasirinkimo ir asmenybės teorijas.
- Crites (1969m.) nuomone, pažymėtinos psichologinės, (bruožų ir veiksmų, psichodinaminė, vystymosi sprendimų) ir nepsichologinės (atsitiktinumų, ekonominė, kultūrinė, sociologinė) teorijos.
- Holland ir Gotfredson (1976m.) išvelgė dvi karjeros vystymo tradicijas – diferencinio požiūrio ir vystymosi požiūrio.
- Pitz ir Harren (1980m.) išskyrė normatyvines (nurodančias, kaip pasiekti optimalių karjeros sprendimų) ir aprašomąsias karjeros sprendimų priėmimo proceso koncepcijas.
- Super (1981m.) išvelgė tris pagrindines teorijų grupes: 1. Lyginančios žmones ir profesijas. 2. Aprašančias vystymosi procesą iki žmonių ir profesijų lyginimo. 3. Sprendimų priėmimų teorijas.
- Herr ir Cramer (1997m.) karjeros vystymo samprata remiasi trimis pagrindiniais mokslais – sociologija, ekonomika ir psichologija ir išskiria penkias teorijų grupes: 1. Bruožų ir veiksmų. 2. Sprendimų. 3. Situacines arba sociologines. 4. Psichologines. 5. Vystymosi.
- Zunker (1998m.) remdamasis chronologiniu kriterijumi, atskirai aptaria senąsias ir naujai besiformuojančias karjeros vystymo teorijas.

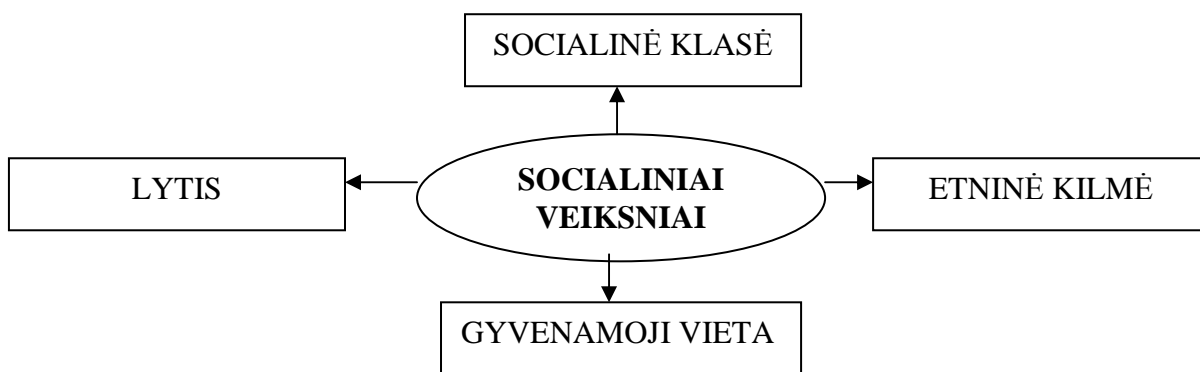
Karjeros vystymo klasifikacijų yra daug. Jose išryškėja tam tikrų veiksmų grupių ir mokslinių disciplinų prioritetiškumo principai. Tačiau aprašytos kategorijos viena kitai neprieštarauja. Kiekviena iš jų padeda atskleisti įvairias to paties objekto – karjeros vystymo – charakteristikas. (Kučinskienė, 2003, p.46)

Profesinis apsisprendimas – tik profesinės karjeros išanga, užimanti gana nedidelį laiko tarpą. Kiekvienas asmuo turi aktyviai planuoti ir valdyti savo profesinę karjerą būsimiesiems pokyčiams, sudaryti visas sąlygas pagrįstiems ir atsakingiems gyvenimo sprendimams (Petkevičiūtė, 2006, p. 22). „Pažymėtina, kad kai kurios teorijos labiau koncentruotos į profesijos rinkimąsi tam tikru laiku ar prisitaikymą tam tikroje darbo aplinkoje, o ne į karjeros vystymą visą gyvenimą. Tačiau karjeros tyrimo apimtis aiškiai plečiasi: Pirmosios teorijos daugiau koncentravosi į paauglių ir jaunimo elgseną, pastaruoju metu ryški tendencija tyrinėti vidutinio ir brandaus amžiaus žmonių karjeros vystymą. Tai lemia integracinių ryšių tarp karjeros vystymo teorijų ir viso gyvenimo psichologijos stiprėjimas“ (Kučinskienė, 2003, p. 46)

Karjeros vystymo ir ugdymo karjerai tyrimuose psichologiniai aspektai istoriškai ir teoriškai yra pagrindiniai, laikantis šiuolaikinės nuostatos, kad individas kuria savo karjerą ir pats yra svarbiausias jos sėkmės vertintojas. Dauguma karjeros vystymo veiksnių yra vidinio pobūdžio ir jie yra daugiau ar mažiau valdomi ugdymo priemonėmis (Kučinskienė, 2003 p. 47).

Sociologinėje literatūroje karjera traktuojama, kaip visą žmogaus gyvenimą vykstantis profesinės saviraiškos ir nuolatinio tobulėjimo procesas, sąlygotas integralios objektyvių ir subjektyvių veiksnių sąveikos. Šalčius (1997) teigia, kad pagrindiniais išoriniais karjeros veiksniais laikoma socialinių institutų – šeimos, mokyklos, įmonės ir visuomenės ir ekonomikos įtaka. Vidiniais – asmenybės išsilavinimas, kvalifikacija, tikslai, lūkesčiai ir įvairios nuostatos. Skirtinguose karjeros etapuose tam tikri veiksniai pasireiškia ne vienodai ir tik integrali tyrimų metodologija leidžia išvelgti jų visumą, objektyviai vertinti jų reikšmingumą, individualias valdymo galimybes (Sakalas, Šalčius, 1997).

Karjera tapatinama su specifinės ir pakankamai aukštos kvalifikacijos reikalaujančių, kokybiškai atliekamų, visuomenei reikšmingų veiklų seka. Šiems darbams atlikti reikalingi specialūs gebėjimai, įgyjami sistemingo mokymosi metu. Tačiau ilga laiką mokymasis buvo prieinamas tik privilegijuotiesiems. Informacijos ir žinių visuomenės kokybė, kai aukštasis mokslas tampa visuotinai prieinamu yra tik pastarojo meto demokratinių pasaulio šalių laimėjimas. Tačiau mokymasis visą gyvenimą dar daugeliui yra užgožtas. Taigi karjera nuo seno yra sąlygota. Tai yra – ji nėra vienodai prieinama skirtingų socialinių sluoksnių žmonėms. (Kučinskienė 2003, p. 51) Didžiausią įtaką karjeros vystymui turi šie socialiniai veiksniai (1 pav.)



1pav. **Socialiniai veiksniai** (Pagal R. Kučinskienę 2003)

Kučinskienė (2003) nurodo, jog socialinė kilmė yra informatyviausias karjeros potencialo galimybių prognozavimo rodiklis. Lytis dažniausiai pasireiškia kaip ribojanti profesijos pasirinkimą. Etninė kilmė dar labiau susiaurina tautinių mažumų karjeros galimybes. Gyvenamosios vietos charakteristikos ypač reikalingos įsidarbinimo ir bedarystės atžvilgiais.

„Socialinėje literatūroje karjera pirmiausiai traktuojama kaip priklausomų sąvokų siejančių individą ir socialinę aplinką grupėi. Karjera šiame kontekste yra individų ir socialinių sistemų sąveikos rezultatas. Karjera laikoma ypatingą reikšmę žmonių savimonei ir žmonių vieta visuomenėje, suteikiančia reikšmingą pagrindą asmens savimonės ir savivartės formavimuisi, jo socialiniam statusui ir materialinei gerovei“ (Kučinskienė, 2003, p.54). Daugeliui žmonių karjera būtina savęs realizavimui – aukščiausiam poreikiui patenkinti. Savirealizacija įmanoma, kai pasiekiami absoliuti asmeninio gyvenimo ir karjeros deriniai. Tai laikina būseną, jai išlaikyti būtinos nuolatinės pastangos (Stanišauskienė, 2004, p. 65).

Sociologai karjerą traktuoja ir kaip individo indėlį į socialinės harmonijos palaikymą rodančią sąvoką, asmens socialinės pozicijos ir jo socialinio mobilumo rodiklį. Socialinis mobilumas ir karjeros mobilumas tarpusavyje susiję. Sociologiniuose karjeros tyrimuose vis labiau akcentuojama kultūrinių bei tarpkultūrinių veiksnių įtaka. Pabrėžiama šeimos istorijos, bendruomenės, kurioje individas augo ryšys su jo socioekonominiu statusu. Todėl įvairių rasinių, etninių, religinių, amžiaus, lyties grupių karjeros vystymo vienodas traktavimas yra metodologiškai nekorektiškas (Kučinskienė, 2003, p. 54).

Herr, Cramer (1997) teigia, kad asmenybės savivaizdžio formavimosi ir karjeros vystymo metu nuolat vyksta sąveika tarp praeities, dabarties ir ateities socialinio konteksto. Bet kuriame karjeros etape tenka prisiminti praeityje prasidėjusią interesų ir gebėjimų raidą, kuri buvo veikiamą socialinės aplinkos. Profesijos pasirinkimas reikšmingas kaip dabarties problema, reikalaujanti sprendimo, kurio pasekmės siekia ateities galimybes (Kučinskienė, 2003, p. 56).

Karjera yra dinaminis žmogaus ir jo socialinės aplinkos sąveikos procesas. Atlikti karjeros vystymosi tyrimai rodo, kad individai turi tik vidutinio arba žemo lygio galimybes kontroliuoti savo karjeros procesą. Visų karjeros sprendimų priėmimas yra socialiai sąlygotas. Didelė žmonių dalis rinkdamiesi profesiją ar karjerą pasiduoda atsitiktinumų įtakai, o vėliau siekia prisitaikyti prie susidariusios situacijos. „Karjeros planavimo gebėjimų ugdymas yra reikšminga tikslingo ir kryptingo karjeros vystymo ir sėkmingo gyvenimo prielaida, nes padeda derinti visus atliekamus vaidmenis, siekti ilgalaikių tikslų“. Organizacinės karjeros modelyje asmeniniai karjeros planavimo gebėjimai negarantuoja karjeros sėkmės. Asmeninės karjeros modelyje neturintys planavimo, organizavimo ir kitų gabumų asmuo negali tikėtis sėkmingos karjeros (Kučinskienė, 2003, p. 65).

Kučinskienė (2003); Maknienė (2001) nurodo, jog karjeros psichologijos tyrimai siekia atskleisti ką, kaip, kodėl individai renkasi savo karjeros kelyje. Iš to išplaukia tokios psichologijoje aptinkamos ryškiausios karjeros sampratos:

- Karjera kaip pašaukimas arba profesija akcentuojant atitikimą tarp asmenybės ir profesijos savybių, kuris yra abipusiškai naudingas asmenybei ir organizacijai.
- Karjera kaip saviraiškos ir individualaus tobulėjimo stimulas.
- Karjera kaip pagrindinis asmenybės gyvenimo orientyras.

Psichologijos moksle sukurta daugybe diagnostikos instrumentų, skirtų padėti žmonėms pasirinkti tinkamą profesiją ir sėkmingai siekti karjeros. Psichologinių karjeros išvalgų didžiausias nuopelnas - vidinių, subjektyviųjų asmenybės savikūros ir saviraiškos siekių pažinimas. Šia prasme labai svarbu kaip asmuo mato save dabar ir ateityje, kokius ir kaip vertina savo praeities laimėjimus ir nesėkmes, dabartinę ir būsimą kompetenciją, kokius kuria savo ateities planus. Tuo grindžiama karjeros samprata. (Petkevičiūtė, 1998, p. 84)

Asmenybės savivaizdis, kaip teigia Sakalas, Šalčius (1997) yra susiję su individualaus gyvenimo stiliaus formavimu, karjera žymi darbo ir darbinės aplinkos rinkimąsi sudėtingo modernaus darbo pasidalijimo sąlygomis, ji laikoma pagrindiniu gyvenimo stiliaus orientacijos elementu. Kiekvieno asmens karjera yra unikali, svarbiausias vaidmuo ir atsakomybė už karjerą tenka pačiam individui. Neįmanoma planuoti kito žmogaus karjeros, nes tik pats individas žino savo lūkesčius, viltis, troškimus ir siekius.

Kučinskienė (2003); Petkevičiūtė (2006) nurodo, kad nuo pasirinktos profesijos priklauso ankstyvoji karjeros pakopa, kuri daro didelę įtaką tolesnei karjeros eigai. Nuo profesijos pasirinkimo tinkamumo labai priklauso karjeros galimybės, sėkmė, pasitenkinimas ja ir savo gyvenimu. Bruožų ir veiksmų teorija bandė atskleisti profesijos pasirinkimo sėkmę lemiantį mechanizmą. Šios teorijos atstovai teigia:

- Kiekvienam individui yra prieinamas profesijos pasirinkimas.
 - Sprendimai priimami apgalvotai, sąmoningai, racionaliai.
 - Profesijos pasirinkimas yra vienkartinis baigtinis aktas.
 - Kiekvienam individui egzistuoja vienintelis teisingas profesijos pasirinkimas.
 - Kiekviena darbą dirba tam tikro tipo asmenys.
- F.Parsons išskyrė tris pagrindinius veiksnius darančius įtaka profesijos rinkimuisi:

- Savęs pažinimas (bruožai, poreikiai, polinkiai, interesai, gebėjimai ir kt.).
- Profesijų ypatumų arba profesijų reikalavimų darbuotojui pažinimas.
- Atitikimo tarp asmenybės bruožų ir profesijos veiksnių supratimas.

Ši teorija akcentuoja individų savęs ir profesijų keliamų reikalavimų pažinimą ir lyginimą, siekiant nustatyti atitikimo laipsnį, kuriuo remiantis prognozuojama darbo sėkmė ir pasitenkinimas juo. Karjeros vystymą lemia daug tarpusavyje dinamiškai sąveikaujančių asmenybės bruožų ir jos aplinkos veiksnių: poreikiai, darbo vertybės, profesiniai stereotipai, lūkesčiai, bendras prisitaikymas, polinkis rizikuoti, lytis, gyvenamoji vieta, šeima, jos socioekonominis statusas, dominuojantys auklėjimo metodai, mokymosi laimėjimai ir kita. Vieni individai yra veikiami vienu, o kiti kitų veiksnių (Kučinskienė, 2003, p. 70).

Apžvelgus karjeros vystymo teorijas galime teigti, jog didžiausią įtaką sėkmingam karjeros vystymui(si) turi kultūriniai, tarpkultūriniai veiksniai, kryptingas karjeros ugdymas, teisingas profesinis apsisprendimas, asmenybės bruožai ir pačio asmens atsakomybė už savo veiksmus vystant karjerą.

2.1 Pasirengimo karjerai prielaidos

Pasiruošimo, pasirengimo karjerai sąvoka dažnai vartojama kalbant apie profesinės kvalifikacijos įgijimą ir jos tobulinimą. Be šios sąvokos, karjeros tyrinėjimui skirtoje literatūroje sutinkamos tokios kaip rengimas karjerai ir ugdymas karjerai. Ugdymas karjerai, anot R. Kučinskienės (2003), yra platesnė sąvoka už rengimo karjerai sąvoką, nes ugdymas yra visų pirma nukreiptas į asmenybės vidinių galių puoselėjimą ir tobulinimą, o (pasi)rengimo sąvoka žymi daug siauresnę, specifiškesnę, nuo socialinės aplinkos labiau priklausomą ir dėl jos poveikio kintančią orientaciją į veiklą tam tikroje realybės srityje (profesinių, šeimos ir kt., vaidmenų atlikimas). Kaip pažymi R. Laužackas (1999), rengimo, rengimosi, ugdymo sąvokų vartojimas vis dar lieka problemišku, nes skirtumas tarp šių sąvokų yra nežymus ir gana diskutuotinas. Rengimo sąvoką, R. Laužacko, nuomone, derėtų vartoti tada, kai kalbama apie labiau apibrėžtus, į tam tikrą specifinę žmogaus būsimą veiklą nukreiptus pedagoginius procesus.

Tuo tarpu ugdymo paskirtis – asmens vidinių, potencialių galių puoselėjimas ir sklaida (Laužackas, 1999, p. 18).

Laužackas (1999, p. 19) nurodo, jog sąvoka savo ruožtu pabrėžia aktyvų asmens dalyvavimą rengimosi karjerai procese, todėl rengiamasi karjerai galima apibrėžti kaip saviugdos procesą, kurio metu įgyjamos naujos ar vystomos turimos savybės, kompetencijos, reikalingos sėkmingai karjeros plėtočiai. Pasirengimas karjerai yra susijęs su asmens nuostatomis, požiūriais, vertybėmis, todėl yra gana subjektyvus ir sunkiai išmatuojamas.

J. Sampson ir kt. (2000) taip pat pabrėžia, kad pasirengimo karjerai įvertinimas yra reikšmingas pasirenkant profesinę veiklą bei apsisprendžiant karjeros naudai ar nenaudai. Autorės teigimu, asmens pasirengimo priimti karjeros sprendimus įvertinimas yra panašus į interesų įvertinimą. Pasirengimo karjerai įvertinimas yra naudingas ir patiems tiriamiesiems, nes leidžia jiems geriau suprasti savo ketinimus ir taip palengvina apsisprendimą. J. Sampson (2000) nurodo, kad pasirengimo karjerai įvertinimas gali būti matuojamas įvairiais būdais: naudojant interviu, savęs įvertinimo metodus, taikant objektyvias metodikas. J. Sampson ir kt. (2000a; 2000b).

Karjeros raidos tyrinėtojai, anot B.Lemme (2003), bandydami nustatyti tipišką karjeros modelį, nurodo šiuos elementus:

1. Profesijų žvalgybos paauglystėje, kai asmuo išmėgina įvairias profesijas, renkasi kuo jam būti, kur studijuoti, pradeda galvoti apie karjerą ir ją planuoti.
2. Karjeros krypties įtvirtinimas studijų metais.
3. Karjeros pradžia, paprastai išengus į trečiąjį dešimtmetį, kai pradedama dirbti pagal pasirinktą specialybę.
4. Naujoko laikotarpis, kai asmuo pradeda eiti pareigas, įgyja kompetenciją ir pradeda kilti karjeros laiptais.
5. Vidutinio amžiaus laikotarpis – tarpsnis, kai vertinamas profesinis progresas, sėkmės kaina arba prisitaikymas po nesėkmės, pasitenkinimas pasirinkta profesija.
6. Karjeros stabilumas vidutiniame amžiuje, kai įtvirtinami ir išlaikomi pasiekti laimėjimai, tai yra maksimalių pasiekimų nusistovėjimas.
7. Po 50 metų amžiaus: psichologinio atsiskyrimo pradžia, pasiruošimas pensijai, daugiau dėmesio skiriama laisvalaikiui ir kitai, su darbu nesusijusiai veiklai.
8. Išėjimas į pensiją.

Tačiau bandymai karjeros ciklą suskaidyti į tam tikrus etapus, susilaukia kritikos dėl nesugebėjimo atspindėti visų karjeros, profesinės veiklos niuansų. Šiuolaikinio žmogaus karjera dažniausiai nesivysto tolydžiai vienoje kurioje nors srityje. Vis daugiau žmonių jau perkopę trečią gyvenimo dešimtmetį ar dar vyresni ryžtasi studijuoti, keisti darbo pobūdį ir pan.

Asmens karjerą, jos raidą sąlygoja daugybė tarpusavyje susijusių makro ir mikroveiksnių. R. Kučinskienė (2003) apibrėžia karjeros vystymo sąvoką kaip „visuma psichinių, socialinių, psichofizinių, ekonominių, edukacinių veiksnių, darančių įtaką individo karjerai“. Tai individo patirčių renkantis profesinės veiklos sritį, išitraukiant į ją ir tobulėjant profesinėje ir kitose veiklose, seka. (Kučinskienė, 2003, p.17). Asmens karjera niekuomet nesivysto uždaroje, erdvėje, jos raidą veikia socialinė, kultūrinė, politinė, ekonominė, vertybinė ir pan. terpė, kurioje asmuo gyvena.

Asmens karjeros raidai žymią įtaką turi ir visuomeninė ekonominė padėtis, nes, anot B. Lemme (2003), būtent nuo jos priklauso finansiniai, socialiniai ištekliai, galimybė studijuoti. Dažnai žemesniam socialiniam sluoksniui priklausantys asmenys renkasi darbą, kuriame yra mažesnės karjeros galimybės, o kaita vyksta tik horizontaliame lygmenyje. Sprendimą rinktis karjerą tam tikroje srityje dažnai lemia ir visuomenėje vyraujančios nuostatos konkrečios profesijos atžvilgiu ar požiūriai į konkretų asmenį.

Asmenybės formavimuisi ir vystymuisi reikšmingą įtaką turi ne tik visuomenė, bet ir tiesioginė socialinė aplinka, mikroterpė. Nagrinėdami socializacijos procesą, dauguma autorių pirminiu ir pagrindiniu socializacijos šaltiniu laiko šeimą. Pasak, G. Valicko (1997), nuo pat pirmųjų kūdikio gyvenimo akimirų prasideda jo socializacijos procesas, kurį galima apibūdinti kaip egzistuojančių elgesio normų ir vertybių sistemų, socialinių vaidmenų interiorizaciją, socialinės patirties perėmimą bei atgaminimą asmenybės veiklos ir bendravimo metu. Kitaip tariant, vaikas stebėdamasis ir mokydamasis palaipsniui suvokia jį supančią aplinką ir tai, kaip joje galima ar derėtų elgtis. Pagal savo suvokimą ir susikurtus veikimo modelius jis pamažu ima veikti savarankiškai. Vaikas, L. Jovaišos (2001) teigimu, nesąmoningai išmoksta ne tik tėvų kalbą, bet ir jų elgesį, mąstymo būdą, todėl geras tėvų pavyzdys, veiklumo, iniciatyvumo, mokėjimo bendrauti ir bendradarbiauti ugdymas rengia vaikus suaugusiųjų santykiams. Būdamas pagrindiniu socializacijos veiksniu, šeima tiesiogiai ir netiesiogiai įtakoja asmens profesinį apsisprendimą, teikia paramą ir paskatinimą ar demonstruoja nepritarimą. Tačiau, pradėję eiti į mokyklą, vaikai palaipsniui tampa vis mažiau priklausomi nuo savo tėvų priežiūros ir vis labiau tampa patys atsakingi už savo elgesį. Dar vaikui būnant mokykloje, pažymi L. Jovaiša (2001), ateina pirmasis profesinio apsisprendimo metas. Šis etapas yra labai reikšmingas paauglio gyvenime, todėl labai svarbu suteikti jam reikiamą pagalbą šeimoje ir mokykloje. Profesinės karjeros sėkmei, edukologo teigimu, yra svarbiausi du dalykai: viliojanti perspektyva (norai, valia, viltis) ir gabumai, tačiau profesinis apsisprendimas neretai būna klaidingas. L. Jovaiša nurodo klaidingo apsisprendimo priežastis:

1. Nebrandi profesinė savimonė (vaikas nežino, kas labiausiai patinka, t.y. neišsąmoninami vyraujantys darbo ar profesiniai, socialiniai interesai, nesuvokiama gyvenimo vertybių prasmė, savo gabumų ir išsilavinimo lygmuo, neišsivaizduojama savo būklė profesijoje;
2. Informacijos apie įvairias profesijas, jų įgijimo galimybes, socialinį statusą, karjeros perspektyvas stoka;
3. Praktinės patirties stoka;
4. Intelektu brandos stoka (vaikas nesugeba lyginti profesijos reikalavimų su savimonės turiniu ir ateities lūkesčiais).

Pasirengimą priimti profesinius sprendimus įtakoja turima individo patirtis, jo vertybės, socialinė aplinka, ekonominė padėtis, visų šių veiksnių visuma sudaro prielaidas vienokiam ar kitokiam profesijos pasirinkimui, kuris ir nulemia karjeros sėkmingumą.

2.2 Kompetencijos ir jų įtaka karjerai

Sparčiai besikeičianti darbo rinka, naujų komunikacinių technologijų plėtra, reikalauja iš žmogaus tam tikrų kompetencijų, kurios laiduoja karjeros sėkmę. Norint vystyti karjerą, vis aktualesnis tampa žmonių kompetentingumas, t.y. žinios, gebėjimai, nuostatos, kurios turi būti išugdytos. „Tai reikalauja sudaryti palankią psichologinę, pedagoginę aplinką, stimuliuojančią tikslingą ir sistemingą asmenybės ugdymą, nukreiptą į darbą ir kitų su juo susijusių vaidmenų atlikimą“ (Herr, Cramer, 1997, p.8, cit.pagal Kučinskienę, 2003, p.135).

Kaip pažymi R. Kučinskienė (2003), karjeros kompetentingumo teorijoje akcentuojama „būtinybė mokyti žmones vystyti savo karjerą kaip nuosekliai organizuotą ir valdomą procesą. Tai suteikia pagrindą formuoti savarankiškiems karjeros vystymo gebėjimams, laiduojantiems racionalų planų kūrimą ir įgyvendinimą“ (Kučinskienė, 2003, p.135).

L. Jovaiša, S. Shaw (1998); pagal darbuotojo veiklos objektą veiklos kompetenciją skirsto į dalykinę, metodinę ir socialinę: dalykinė atitinka materialųjį- veiklos objektą, metodinė – veiklos būdo objektą, socialinė – santykių raiškos objektą. (Jovaiša., 2001)

R. Laužackas (1999) pagal darbuotojo veiklos objektą veiklos kompetenciją skirsto į dalykinę, metodinę, socialinę kompetenciją. J. Pikūnas (1994) išskiria fizinę, intelektinę, emocinę, socialinę, darbingumo (darbo), moralinę, religinę kompetenciją.

V. Stanišauskienė (2004, p. 91) nurodo keturias integralios karjeros kompetencijos dalis:

1. Asmeninė kompetencija. Ji apibūdinama kaip žmogaus savęs pažinimo ir savęs pristatymo gebėjimai.
2. Socialinė kompetencija. Šios kompetencijos sričiai priskirtini žmogaus santykį su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai ir savybės.

3. Mokymosi kompetencija. Tai žmogų saviugdai įgalinantys gebėjimai.
4. Profesinė kompetencija. Ją sudaro specifiniai profesiniai gebėjimai bei gebėjimai ir savybės, susiję su žmogaus veikla.

Karjeros kompetencijos sąvoka savo turiniu yra artima profesinės kompetencijos sąvokai.

Asmeninei kompetencija. V. Stanišauskienės (2004, p.93) teigimu, yra priskirtini žmogaus savęs pažinimo, savęs pristatymo, savivaizdžio plėtotės, pagarbos sau ir kitiems, savarankiškumo, savikontrolės, iniciatyvumo ir kiti gebėjimai. Į aplinką nukreipti gebėjimai: prisistatyti, atskleidžiant savo, kaip asmenybės ypatumus, pristatyti savo veiklos procesą ir rezultatą yra glaudžiai susiję su visa eile į save nukreiptų gebėjimų: savianalizės, refleksijos, teigiamo savęs priėmimo, savigarbos ir pan. Savęs pažinimas, savigarba savo ruožtu remiasi savęs stebėjimu, gilesniu savo norų, ketinimų, poreikių supratimu, teigiamu savęs priėmimu.

Socialinė kompetencija. Pasitikėjimas savimi, savęs vertinimas yra glaudžiai susiję su asmens socialine kompetencija. Dauguma tyrinėtojų socialinės kompetencijos sąvoką analizuoja, pabrėždami jos kompleksiskumą ir daugiasluoksniškumą ir apibūdina efektyvumo, adaptyvumo, socialinių įgūdžių ir gebėjimų, socialinio elgesio, sėkmingo problemų sprendimo ir pan. terminais. D. Goleman (2003) nuomone, socialinė kompetencija yra gebėjimas užmegzti kontaktus ir palaikyti tvirtus santykius, o socialiai kompetentinga asmenybė sugeba suformuoti grupes, joms vadovauti, įtikinti ir patraukti kitus (D. Goleman, 2003, p.27)

„**Socialinė kompetencija** apima daug ir įvairių gebėjimų, kuriuos galima sugrupuoti taip: bendravimo, bendradarbiavimo ir veikimo socialinėje aplinkoje. **Bendravimo** gebėjimai – pakankamai plati sąvoka, apimanti argumentuoto kalbėjimo, klausymosi, kito žmogaus pažinimo, konfliktų sprendimo, derėjimosi (dalykinio ginčo) ir kitus įgūdžius. Bendravimas, kaip prasminga sąveika tarp dviejų ar daugiau žmonių (Želvys, 1995), natūraliai vyksta bet kurioje žmonių grupėje, todėl, atrodytų, bendravimo gebėjimų specialiai ugdyti nereikia. Tačiau taip nėra. Būtinai tam tikros žinios ir galimybė jas taikyti, analizuoti savo bei kitų bendravimo patirtį ir mokytis iš jos. **Bendradarbiavimo** gebėjimai – tai tikslingai veikiant grupėje (ir komandoje) būtini gebėjimai, kurie gali būti įvardinti kaip komandų kūrimo, komandinio darbo, įvairių vaidmenų atlikimo, tarpgrupinės kooperacijos įgūdžiai. **Veikimas socialinėje aplinkoje**, kaip socialinės kompetencijos dalis, gali būti apibūdinamas kaip gebėjimas pažinti aplinką ir joje veikti. Moksleivio karjeros sėkmė ateityje priklausys nuo jo gebėjimo veikti aplinkoje. Priimant pirmuosius karjeros sprendimus, t.y. renkant mokymosi profilį, tolesnę mokymosi įstaigą ar profesiją, aplinkos pažinimas ir ryšiai su ja taip pat vaidina svarbų vaidmenį“ (Stanišauskienė, [žiūrėta: 2008.10.10]. Prieiga per internetą: www.mkc.lt/dokumentai/mokymosi_medziaga/sekmes_karjeros_kelyje.doc).

Mokymosi kompetencija, V. Stanišauskienės (2004) teigimu, įgalina žmogų saviugdai. „Remiantis Herring (1998), Grenstad (1996) ir kitų autorių nuomone, mokymosi kompetencijos,

ugdamos bendrojo lavinimo mokykloje, srityje išskiriamos dvi gebėjimų grupės: savarankiško mokymosi ir informacijos paieškos bei taikymo gebėjimas“ (Stanišauskienė, 2004, p. 98). Informacijos paieškos bei taikymo gebėjimai susiję su bibliotekos išteklių ir naujausių informacinių technologijų tikslingai informacijos paieškai bei rastos informacijos pritaikymui. Šie sugebėjimai susiję su savarankiško mokymosi (saviugdosa) gebėjimais, nes informacinių technologijų kaita reikalauja nuolatinio budrumo ir žinių bei įgūdžių atsinaujinimo (Stanišauskienė, 2004, p. 98), tai laiduoja nuolatinį mokymąsi, kas ir yra pagrindinė sėkmingos karjeros sąlyga.

„**Profesinė kompetencija** laiduoja dvejopi gebėjimai: specifiniai profesiniai (specialybiniai) bei bendrieji veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimai. Bendrojo lavinimo mokykloje specifiniai profesiniai gebėjimai nėra aktualūs; jie pradedami ugdyti tik pirminio profesinio rengimo institucijose. Iki profesiniame ugdyme šiai profesinės kompetencijos sričiai priskirtinas tik darbo pasaulio pažinimo gebėjimas. Darbo pasaulio pažinimas iš esmės susijęs su žmogaus edukacine kompetencija bei jo gebėjimu veikti socialinėje aplinkoje (socialinės kompetencijos sritis). Bendrieji veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimai, kaip ir asmeninė, socialinė bei mokymosi kompetencija, turėtų būti pradėti ugdyti nuo jaunesniame amžiuje. Veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimai gali būti detaliau įvardinti kaip situacijos analizės, tikslų kėlimo, alternatyvų paieškos ir apsisprendimo, planavimo, realizavimo, refleksijos ir įsivertinimo gebėjimai“ (Stanišauskienė, [žiūrėta: 2008.10.10]. Prieiga per internetą: www.mkc.lt/dokumentas/mokymosi_medziaga/sekmes_karjeros_kelyje.doc).

Apibendrinant Laužacko (1999), Jovaišos (2001), Stanišauskienės (2004) išskirtas kompetencijas būtina pažymėti, jog jos neatsiejamos sėkmingos karjeros vystymo dalys ir veikia papildydamos viena kitą, pavyzdžiui neįgytose profesinės kompetencijos nesiremdami mokymosi ir socialine kompetencijomis.

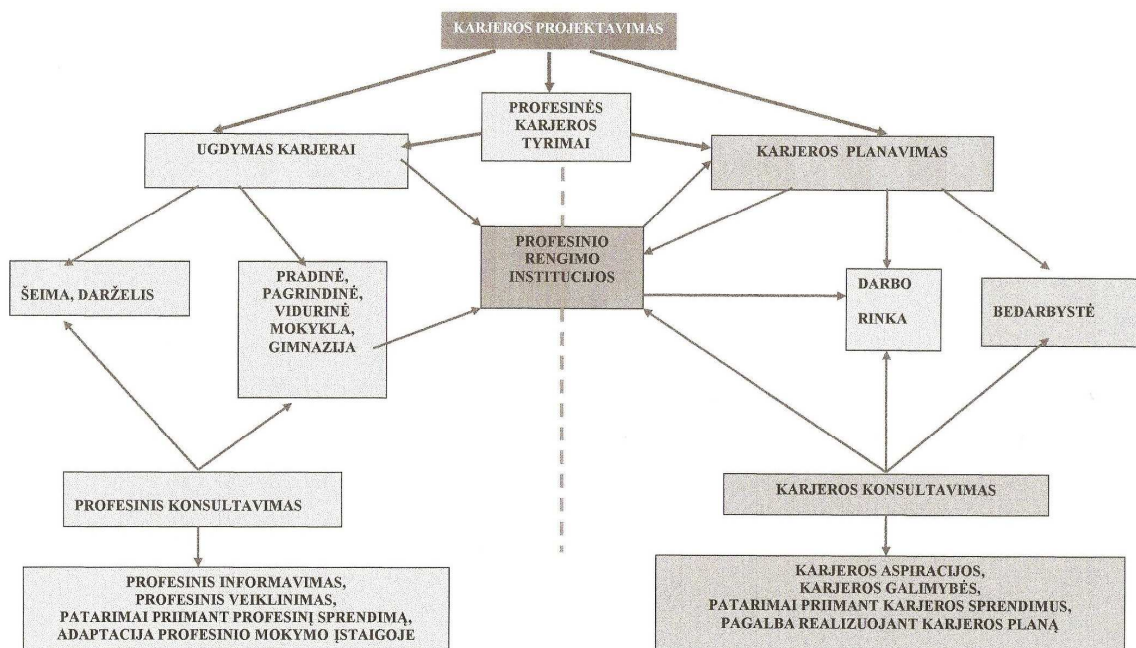
2.3 Karjeros projektavimo samprata ir struktūra

Karjeros projektavimas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas šiuolaikinėje žinių visuomenėje tampa ypatingai aktualus dėl daugelio priežasčių. *Pirma*, darbo rinkos poreikių kaitos dinamika darosi vis spartesnė. Žmonėms vis dažniau tenka keisti veiklos pobūdį. Svarbu tampa ne tik išlikti, bet ir būti konkurencingu bei sėkmingu darbo rinkoje. Kita vertus, žmogaus profesinis pašaukimas kaip gabumas tam tikrai veiklai išlieka pastovus ir nekintantis. Vadinas, labai svarbu jau jaunystėje pasirinkti tokią profesiją, kuri labiausiai atitiktų prigimtinių profesinių pašaukimą. Rinkos ekonomika grįstoje žinių visuomenėje tai pats svarbiausias, bet tuo pačiu ir

sudėtingiausias uždavinys. *Antra*, sparti darbo rinkos poreikių kaita bei žinių tapimas esmine sėkmės sąlyga konkurencija grįstoje rinkos ekonomikoje kelia naujus reikalavimus ir jos subjektų gebėjimams gauti tokių žinių, kurios leistų, kaip minėjome, ne tik išlikti, bet ir nugalėti konkurencinėje kovoje (Pukelis, 2003, p. 66).

Europos Komisijos parengtame mokymosi visą gyvenimą memorandume (2000, p. 17-18) tarp šešių svarbiausių klausimų minimas ir klausimas, susijęs su pagalba žmonėms, didinant jų galimybes mokytis visą gyvenimą. Akivaizdu, kad tai nepaprastai aktualu žinių visuomenėje, kurioje darbo rinkos poreikių kaita yra nepaprastai sparti ir mokymasis, ypač profesinis, tampa neišvengiama būtinybe. Tačiau mokymasis visuomet yra tikslingas, nukreiptas į tam tikrų gebėjimų, tiek bendrųjų, tiek specialiųjų, susijusių su konkrečia profesija, įgijimu. Darbo rinkos kaita, kurią sąlygoja sparti mokslo ir technologijų pažanga, objektyviai užprogramuoja būtinybę numatyti, t.y. projektuoti savo karjeros pokyčius, kurių pagrindu priimamas sprendimas ką ir kodėl tą reikia mokytis. Vadinasi, karjeros projektavimo gebėjimai tampa nepaprastai aktualiais, nes mylimas darbas yra svarbi žmogaus gyvenimo prasmės sudedamoji dalis.

Pukelis nurodo, jog „**karjeros projektavimas** - tai nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti bei įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasinti savo gyvenimą. Vadinasi, karjeros projektavimas apima visą žmogaus gyvenimą, nes kiekvienas žmogus nuolatos projektuoja savo profesinio gyvenimo kelią. Esminis karjeros projektavimo skirtumas nuo ugdymo karjeros ir karjeros planavimo procesų yra tas, kad karjeros projektavimas apima dar ir **profesinės karjeros tyrimus**, kai tuo tarpu ugdymas karjerai ir karjeros planavimas tik naudojami profesinės karjeros tyrimų duomenimis, planuojant ir realizuojant šiuos procesus konsultavimo būdu. Profesinės karjeros tyrimai gali būti orientuoti į duomenų gavimą, siekiant padėti priimti kuo racionalesnį profesinį apsisprendimą arba į duomenų gavimą, siekiant parengti kuo racionalesnį karjeros planą konkrečioje profesinėje veikloje. Karjeros projektavimo išdava – individualaus žmogaus **karjeros projektas**. Karjeros projektas gali būti skirtas jaunimui, besiruošiančiam veiklai darbo rinkoje ir suaugusiems žmonėms, jau veikiantiems darbo rinkoje“. (Pukelis, 2002; 2003, p.66-75)



2pav. **Karjeros projektavimo struktūra** (K. Pukelis. 2003)

K. Pukelio (2002; 2003) teigimu, karjeros projektavimo **jaunimui** tikslas – padėti priimti racionalų profesinį sprendimą, atsižvelgiant į vaikinų ar merginų individualius prigimties ypatumus bei darbo rinkos *poreikius* tam tikroje laiko perspektyvoje. Šiuo atveju profesinės karjeros tyrimų duomenys naudojami ugdymo karjeros procesui pagrįsti, kuris realizuojamas skirtingo pobūdžio profesinio konsultavimo veikla (profesiniu informavimu profesiniu veiklinimu, patarimais priimant racionalų profesinį sprendimą, pagalba adaptuojantis profesinio rengimo institucijoje įvairaus lygio bendrojo lavinimo institucijose: šeimoje, darželyje, pradinėje, pagrindinėje, vidurinėje mokykloje, atitinkamo profilio gimnazijoje).

Profesinė karjera – tai racionalaus profesinio apsisprendimo ir karjeros planavimo išdava. Būtina pabrėžti, kad karjerą galima pradėti planuoti tik tuomet, kai žmogus profesiskai apsisprendžia, t.y. priima atitinkamą profesinį sprendimą, nes kiekvieną karjeros planą įtakoja konkrečios profesijos prigimtis. Vadinasi, racionalus profesinis apsisprendimas ir darbo rinkos poreikius atitinkantis karjeros planas yra sėkmingos profesinės karjeros prielaidos. Vis dėl to pirmoji prielaida - racionalus profesijos pasirinkimas, svarbesnė, nes suklydus profesijos pasirinkimo etape, karjeros planavimas nebus sėkmingas - karjera bus planuojama profesinėje veikloje, neatitinkančioje žmogaus prigimtinius gabumus, konkrečiu atveju – profesinio pašaukimo.

Karjeros projektavimas apimtu:

- Kliento supažindinimą su profesijų pasauliu arba profesinį informavimą

- Klientų praktinės veiklos organizavimą arba profesinį veiklinimą;
- Patarimus, padedančius profesiskai apsispręsti arba profesinį konsultavimą:
 - a) pagalbą pažįstant save (asmenybės pažinimo tyrimai);
 - b) pagalbą pažįstant profesiją (darbo rinkos, profesijų tyrimai);
- veiklą, padedančią įsitvirtinti naujoje darbovietėje ar mokymosi/studijų institucijoje (adaptaciją).

2.4 Ugdymas karjerai

Ugdymas karjerai yra individo aktyvumo strategija, nukreipta į jo teigiamų nuostatų mokymosi, darbo ir savo ateities atžvilgiu bei racionalaus šių procesų plėtojimo per visą gyvenimą gebėjimų įgijimą (Kučinskienė, p. 2003, p. 177). Labai svarbu, kad jaunimas išmoktų veikti tikslingai ir planingai: kelti tikslus, ieškoti jų gyvenimo būdų ir priemonių, pagrįstai vertinti rezultatus, būtų nusiteikęs tobulėti ir mokytis. Ugdymas karjerai prasideda nuo bendrojo ir profesinio ugdymo institucijose planingai vykdomų ugdymo programų, apimančių tokias sritis, kaip situacija darbo rinkoje, darbdavių lūkesčiai, karjeros pasirinkimas bei egzistuojančios alternatyvos. Visa tai stimuliuoja žinių, mokėjimų, įgūdžių sistemos ir įvairių savybių, reikalingų priimant sprendimus dėl savo gyvenimo ir darbo pasirinkimo, formavimąsi, įgalinantį efektyviai dalyvauti profesinėje veikloje (Furst, 1998, p. 205 – 206).

Išskirtini pagrindiniai **ugdymo karjerai principai** (Kučinskienė, 2003, p. 186):

- ugdymo karjerai misijos supratimas ir prisiėmimas mokyklose, kolegijose ir universitetuose;
- ugdymo karjerai kryptingumas, sistemingumas;
- bendradarbiavimas;
- atvirumas;
- lankstumas;

Ugdymo karjerai tikslas – karjeros kompetentingumo (individų gebėjimai kurti ir įgyvendinti savo nuolatinio tobulėjimo ir profesinės saviraiškos planus) vystymas. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad individo karjeros kompetentingumo vystymą mes galime aptikti ir moderniosios besimokančios visuomenės kontekste, tiksliau asmenybės raidos modelyje (kuris pabrėžia siekius sudaryti palankias sąlygas individualiai saviraiškai ir pakankamu informuotumu pagrįstam apsisprendimui renkantis mokymąsi ir darbą), socialinio ugdymo modelyje (akcentuojančiame individo į(si)tvirtinimą socialiniame ir bendruomenės kontekste) bei įgūdžių įgijimo modelyje (pabrėžiančiame ryšį tarp įgūdžių įgijimo ir šalies ekonomikos augimo) (Naskauskienė, 1998).

Karjeros kompetentingumui būdingos savybės būtų sekančios: sistemiškumas, kompleksiškumas, integralumas, nuolatinis tobulinimas(is) ir at(si)aujinimas, vykstantis per ugdymą ir saviugdą visą žmogaus gyvenimą. Šiuolaikinis **ugdymas karjerai** yra bendruomenės ir ugdymo institucijų pastangos, nukreiptos padėti asmenims (jaunimui ir suaugusiems) geriau pasirengti darbui, įgyti prisitaikymo gebėjimų, leidžiančių atitinkamai keistis visuomenei, siekiant, kad darbas (mokamas ir nemokamas) taptų reikšmingesne ir didesnę pasitenkinimą teikiančia jų gyvenimo stiliaus dalimi (Kučinskienė, 2003, p. 180). Kaip jau buvo minėta, ugdymas karjerai prasideda nuo bendrojo lavinimo ir profesinio rengimo metu įgyjamo **karjeros kompetentingumo – gebėjimų**, kurie turėtų būti plėtojami visą gyvenimą. Tai, pasak Kučinskienės:

1. **Savęs pažinimo gebėjimai**, padedantys išsiaiškinti dabartines ir ateityje numatomas įgyti asmenines vertybes, gebėjimus, lūkesčius ir kt. Tai būtiniausi gebėjimai renkantis ir atliekant įvairius socialinius vaidmenis per žmogaus gyvenimą.
2. **Darbo pasaulio pažinimo gebėjimai**, grindžiami informuotumu apie darbo pasaulio ir jame egzistuojančios karjeros pasirinkimų įvairovės dinamiką. Šie gebėjimai nuolat naudojami identifikuojant, vertinant ir interpretuojant informaciją apie naujas sėkmingos ir pasitenkinimą teikiančios karjeros galimybes.
3. **Nuolatinio tobulėjimo, arba mokymosi visą gyvenimą, gebėjimai** – svarbiausia asmenybės savikūros ir saviraiškos visuomenėje prielaida ir rezultatas.
4. **Prisitaikymo darbe gebėjimai**, t.y. baziniai šalies ekonominės sistemos pagrindai, laiduojantys supratimą, efektyvų funkcionavimą joje, asmeniškai vertingų darbo vertybių sistema, sąlygojanti individo norą dirbti, darbo paieškos ir išlaikymo jame gebėjimai, darbo įpročiai, garantuojantys produktyvumą darbo vietoje, gebėjimai, reikalingi darbo vietoje ir atitinkantys asmeninius poreikius.
5. **Savivaldos gebėjimai**, apimantys savęs pažinimo ir darbo pasaulio pažinimo gebėjimais pagrįstų karjeros, taip pat ir mokymosi bei gyvenimo sprendimų priėmimo, jų koregavimo ir įgyvendinimo procesus. Tai gebėjimai prisiimti atsakomybę už savo karjerą, jos planavimo, organizavimo, motyvavimo ir kontroliavimo įgūdžiai. Karjeros kompetentingumas, arba kiekvieno jauno žmogaus karjeros ugdymo bei vystymo tikslas siekiamas visuose švietimo sistemos posistemiuose – nuo ikimokyklinio, pradinio, pagrindinio, vidurinio ugdymo iki profesinio rengimo ir aukštojo mokslo institucijų bei toliau plėtojamas darbo organizacijose. Karjeros planavimas, vystymas yra tęstinis procesas, įgalinantis padėti jaunam žmogui išmokti valdyti savo karjerą.

Karjeros sprendimų priėmimas traktuojamas kaip viso gyvenimo procesas, todėl akcentuojamas jam reikalingų gebėjimų įgijimas (Pociūtė, 1998, p. 17). Čia išskirtini sekantys svarbiausi gebėjimai, reikalingi priimant karjeros sprendimus;

- Realistiškas sprendžiamos problemos apibrėžimas;
- Savęs ir aplinkos stebėjimo rezultatų analizavimas ir vertinimas;
- Kuo didesnio sprendimo alternatyvų skaičiaus numatymas;
- Reikalingos informacijos apie šias alternatyvas rinkimas;
- Informacijos atitikimo ir reikšmės problemos sprendimui vertinimas;
- Sprendimo padarinių prognozavimas.

Taigi, išnagrinėjus įvairių šalių mokslininkų karjeros vystymo bei valdymo teorijas galime teigti, kad karjeros procesą galima nagrinėti tiek psichologijos, sociologijos, tiek ir vadybos bei edukologijos požiūriu.

Europos Sąjungos plėtra įtakojo ryškius pokyčius tiek Lietuvoje, tiek ir kitose šalyse. Turint omenyje, kad Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, mūsų jaunimas susidurs su vis stiprėjančia konkurencija tiek nacionalinėje, tiek ir Europos darbo rinkoje, atsiras naujos kokybės darbuotojų poreikis, ne tik gebančių kvalifikuotai atlikti tam tikras veiklos funkcijas, bet ir adekvačiai reaguoti į socialinės ir ekonominės aplinkos dinamiką, gebėti derinti darbo ir kitus socialinius vaidmenis su asmeninio gyvenimo vertybėmis ir siekais, kas iš esmės pakeis požiūrį į jauno specialisto karjerą, jos planavimo reikšmę bei vietą sėkmingos socialinės integracijos procese darbinės veiklos kontekste.

Atlikti lokaliniai, regioniniai, nacionaliniai ir globaliniai darbo rinkos ir užimtumo tyrimai akcentuoja mokymosi ir karjeros kaip socialinės integracijos priemonės vaidmenį (Pūkelis, 2002). Kaip žinome, socialinė integracija yra vienas iš Europos Sąjungos šalių šiuolaikinių prioritetų, socialinės atskirties problemos laikomos vienu iš svarbiausių rūpesčių, kurių galima išvengti rengiant vaikus, jaunimą ir suaugusiuosius valdyti savo mokymąsi ir karjerą per visą savo gyvenimą. Iš dalies Lietuvoje šias problemas padeda spręsti bendrojo lavinimo mokyklose, kolegijose ir universitetuose, didžiuosiuose miestuose veikiančios karjeros centrai bei juose dirbantys psichologai, socialiniai pedagogai bei socialiniai darbuotojai. Tačiau ši pagalba nėra pakankamai kvalifikuota, sistemizuota ir efektyvi, nes trūksta moderniąją socialinę, ekonominę bei edukacinę realybę atitinkančio teorinio pagrindo, modelių, kuriais remiantis ir vadovaujantis, yra įmanoma sėkminga jauno žmogaus profesinė bei socialinė integracija šiandien (Pūkelis, 2002).

Jaunų specialistų ugdymo karjerai sistema gali būti traktuotina kaip kryptingo ir sistemingo rinkos formavimo instrumentas, siekiant tokių pagrindinių individų ir šalies ekonominei plėtrai reikšmingų **tikslų** (Kučinskienė, 2003, p. 194), kaip:

- Žmonių išteklių plėtotės efektyvinimas;
- Prieštaravimų ir neatitikimų tarp valstybės, darbdavių ir darbuotojų interesų mažinimas;
- Sąveikos tarp švietimo ir veiklos sistemų („paklausos” ir pasiūlos” modelių) optimizavimas;
- Profesinio rengimo modelių (rinkos, mokyklinio, dualinio) trūkumų mažinimas;
- Socialinės integracijos skatinimas ir palaikymas (jaunų specialistų asmeninės karjeros planavimo, profesinės adaptacijos, bedarbystės, nusikalstamumo mažinimas ar įveikimas);
- Švietimo sistemos ir darbo rinkos suderinamumo užtikrinimas (informuojant jaunimą apie jų asmeninių galimybių alternatyvas, pastarųjų privalumus ir trūkumus lyginant su darbo rinkos poreikiais).

Martinkaus, Žilinsko (1997) nuomone, efektyvi jaunimo ugdymo karjerai sistema turėtų **užtikrinti:**

Ekonominį efektyvumą, kaip racionalaus žmonių išteklių paskirstymo ir panaudojimo rezultata. Karjeros tarnybos, kaip šios sistemos subjektai, galėtų skatinti individualius sprendimus, atitinkančius situaciją darbo rinkoje ir jos raidos tendencijas, tokiu būdu įtakotų jaunų specialistų užimtumo problemų sprendimą bei darbo rinkos optimizavimo reformų rėmimą. Šis mechanizmas padėtų nukreipti žmones į jų pačių poreikius ir galimybes atitinkantį mokymąsi ir profesinį rengimą, skatintų mokymosi ir darbo motyvaciją bei pagerintų mokymosi įgūdžius, taip palengvindamas socialinę tiek jaunimo, tiek ir suaugusiųjų integraciją. Karjeros tarnybos susietų švietimo ir profesinio rengimo sistemas su darbo rinka, prisidėdamos prie valstybės investicijų į šią sritį optimizavimo.

Socialinę lygybę švietimo ir profesinio rengimo srityse. Karjeros tarnybos gali daryti įtaką žmonių, esančių nepalankioje padėtyje dėl savo rasės, tautybės, socialinės kilmės ir t.t., kas sumažintų socialinės izoliacijos prielaidas.

Bendruomenės ir aplinkos paramą besirenkant profesiją. Herr, Chramer, (1997) teigia, jog reikia pažymėti, kad jaunų specialistų ugdymas karjerai turi tiesioginį ir netiesioginį poveikį visuminiam nacionaliniam produktui, nes didina mokymosi ir profesinės veiklos motyvaciją bei produktyvumą, mažina įvairius darbinius ir socialinius neigiamus reiškinius bei nuostolius. (Pagal Kučinskienę 2003).

Herr, Chramer, (1997) pabrėžia, jog **karjeros ugdymo procesas apima kelis lygmenis:**

Individo – taikant į mokinius (studentus) orientuotą mokymą, sudaromos reikiamos prielaidos jų autonomijai, pasirinkimui ir bendrųjų gebėjimų vystymui. Jiems tapus darbuotojais pasiekiamas didesnis pasitenkinimas darbu, sėkmės pajautimas.

Švietimo institucijų. Į jas ateina mokyti didesnę mokymosi motyvaciją ir reikiamas žinias, gebėjimus, įgūdžius, nuostatas, asmenines savybes turintys moksleiviai. Tai įgalina

spřesti nuolatinio řvietimo institucijų finansavimo deficito didėjant pageidaujančiųjų mokytiis skaičiui problemas.

Darbo organizacijų. Jose vis labiau pageidautini optimistiški, dinamiški, verslūs, įsisąmoninę atsakomybę už savo karjerą, pilnai atitinkantys aplinkos pokyčius darbuotojai. Todėl stiprėja darbo motyvacija, lojalumas organizacijai

Nacionalinės ekonomikos. Jos poreikių tenkinimui reikalingos kvalifikacijos ir profesiskai mobilių darbuotojų rengimas.

Visuomenės. Gerėjanti socialinė integracija, mažėja nusikalstamumo ir kitų asocialių reiřkinių mastai. Taigi ugdymas karjerai daro teigiamą įtaką ne tik jaunimo mokymosi rezultatams, bet ir řalies ekonominei raidai (Staniřauskienė 2004, Kučinskienė, 2003).

Žinoma, globalizacijos procesai palengvina bet kokių kliūčių idėjų ir technologijų sklaidai įveikimą, tačiau, akivaizdžiai stokojama informacijos ne tik apie bendras ekonomikos ar řvietimo iniciatyvas ir įvairius kiekybiškai išmatuojamus rodiklius, bet ir apie vidinius subjektyvius žmonių karjeros dabarties ir ateities vertinimus bei trūkstamus gebėjimus. Taigi keičiasi požiūris į pačią karjerą kaip fenomeną, kurį veikia *makrosocialiniai pokyčiai*. Atliktuose karjeros sampratos kaitos prielaidų tyrimuose (Sakalas, Šalčius, 1997, Staniřauskienė, 2000) aiřkiai išskiriamos dvi integralios svarbiausių veiksmių grupės:

1. **Objektyvieji (išoriniai) veiksniai:** řiuolaikinio globalinio, nacionalinio ir regioninio vystymosi tendencijos bei atitinkami ekonominio ir socialinio gyvenimo, bendrojo lavinimo ir profesinio ugdymo, aukštojo išsimokslinimo, darbo rinkos, užimtumo sistemų ir posistemų parametrai;
2. **Subjektyvieji (vidiniai) veiksniai:** žmonių asmeninio tapatumo suvokimas ir kūrimas, jų gyvenimo ir karjeros tikslų sąsąjos, išsilavinimas, nuostatos savo karjeros ir jos planavimo bei vystymo atžvilgiu.

Taigi, tikslinga būtų išskirti **karjeros kaitą veikiančių prielaidų** raiřkos lygmenis:

- Globalinis;
- Nacionalinis;
- Organizacinis;
- Asmenybinis.

Globalinių prielaidų atlikti tyrimai akcentuoja pirmiausia darbo rinkos globalizacijos reiřkinius, tokius, kaip: globalinės darbo jėgos srauto didėjimas; tarptautinio darbo jėgos mobilumo didėjimas; tarptautinės konkurencijos didėjimas. (Herr, Chramer, 1997; Kučinskienė, 2000).

Nacionalinių prielaidų raiřkoje pastaruoju metu išvelgiama globalinių tendencijų įtaka. Kai kurios nacionalinės problemos įgyja globalinį mąstą. Dėl to kyla būtinybė koreguoti nacionalinę politiką socialinės sferos, užimtumo, bendrojo lavinimo, profesinio rengimo srityse, taikant ją sparčiai senėjančiai daugelio řalių darbo jėgai. Daugelyje řiuolaikinių išsivysčiusių

valstybių konstatuojama, kad darbo jėgos kvalifikacijos didėjimas, darbo procesų modernizavimas ir pan. keičia darbo rinkos struktūrą darbų pasiūlos mažėjimo prasme, naujų darbo vietų kūrimo tempai gerokai atsilieka nuo poreikių. Taip pat kyla būtinybė ieškoti naujų būdų parengti funkcionaliai raštingą, lanksčią, pasirengusią nuolatiniam mokymuisi, kompetentingą darbo jėgą, didėja rūpestis dėl į karjerą orientuoto mokymosi visų lygių mokslo institucijose. Jis parengtų efektyviai veikti profesiniame ir kituose socialiniuose vaidmenyse, skatintų naujų pagalbos priemonių, padedančių jaunimui efektyviai pereiti iš mokymosi sistemos į darbo pasaulį, paiešką (Dromantienė, 2002; Herr, Cramer, 1998).

Organizacinės prielaidos yra tiesiogiai priklausomos nuo globalinių ir nacionalinių ekonomikos bei užimtumo tendencijų sąveikos, kurioje ypač pažymėtina organizacijų transformacijų ir restruktūrizavimosi įtaka karjeros sampratos kaitai. Ypač tai atsispindi kalbant apie perėjimą nuo vadinamųjų tradicinių (veikiančių vangiai ir konservatyviai) link verslių (nuolat ieškančių naujų ir geresnių sprendimų savo veiklai plėtoti, besimokančių) organizacijų (Sakalas, 1996, Sakalas, Šalčius, 1997).

Atliktuose **asmeninių prielaidų** tyrimuose išsiskiriamas reikšmingiausias bruožas – jaunam žmogui tenkančių galimybių aktyviai ir atsakingai valdyti savo mokymąsi ir karjerą daugėjimas. Pažymėtina, kad kintant socialinės ir ekonominės plėtros sąlygoms, kinta ir kiekvieno individo pastangų bei kompetencijos planuoti, organizuoti, kontroliuoti savo kaip tam tikros organizacijos, visuomenės ir globalinės bendruomenės nario veiklą, dalis ir reikšmė. Tai lemia asmeninių tikslų ir lūkesčių, išsilavinimo ir kvalifikacijos, darbo ir šeimos vaidmenų derinimo, pasitenkinimo savo karjera ir gyvenimu siekimo, lyčių stereotipų įtakos mažėjimo ir kiti parametrai. (Valackienė, 1999; Sakalas, 1996). Karjeros ir jos vystymo asmeninių prielaidų struktūroje ypač reikšmingos yra žmonių nuostatos individualių karjeros valdymo (akcentuojant karjeros planavimą) gebėjimų reikšmės ir racionalumo priimant karjeros sprendimus atžvilgiu.

III. TEISINIAI PROFESINIO INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO ASPEKTAI

3.1 Profesinis informavimas ir konsultavimas

Nacionalinės profesinio orientavimo švietimo sistemos programos bendrosiose nuostatose pažymima jog, „Profesinis orientavimas tampa svarbiu veiksmu, kokybiškai keičiančiu visų švietimo grandžių – bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir aukštojo mokslo tarpusavio sąveiką. Profesinio orientavimo paslaugos Lietuvoje plėtojamos įgyvendinant Profesinio orientavimo strategiją ir jos įgyvendinimo planą“ (Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. gruodžio 3 d. įsakymo Nr. ISAK-3331 redakcija [žiūrėta: 2008.12.21]. Prieiga per internetą: http://www.smm.lt/teisine_baze/isakymai.htm?tema=35).

Dokumente teigiama, kad: Nacionaliniu lygiu Švietimo ir mokslo ministerija, įgyvendindama Profesinio orientavimo strategijos tikslus, kartu su partneriais ir ES struktūrinės paramos lėšomis įgyvendino du valstybinės svarbos projektus: „Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas“ ir „Atviros informavimo, konsultavimo, orientavimo sistemos (AIKOS) sukūrimas ir plėtojimas“. Buvo sukurti profesinio orientavimo normatyvinių dokumentų projektai, mokymo programos ir metodikos profesinio orientavimo specialistams, organizuoti specialistų mokymai, įkurta ir aprūpinta įranga 640 profesinio informavimo taškų, atnaujinta Atviros profesinio informavimo, konsultavimo, orientavimo sistema (AIKOS) ir kt.

Numatytoje programoje pabrėžiama: „Profesinis orientavimas turi tapti tęstiniu procesu, kuris pradedamas bendrojo lavinimo mokyklose, lygiagrečiai vykdomas švietimo pagalbos įstaigose, tęsiamas profesinėse ir aukštosiose mokyklose, paskui persikelia į mokymosi visą gyvenimą erdvę. Numatomos asmens kompetencijos, kurias ši sistema laiduoja: „*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, sėkmingai įsitvirtinti besikeičiančioje darbo rinkoje, spręsti asmeninio ir socialinio gyvenimo klausimus*“.

Įstatyme akcentuojama **Profesinio orientavimo įgyvendinta infrastruktūra**: „700 profesinio informavimo taškų tinklas, sukurtas bendrojo lavinimo, profesinės mokyklose ir kitose įstaigose bei jų karjeros centrai aukštosiose mokyklose sudaro pagrindą profesinio orientavimo infrastruktūros plėtrai.

Taip pat pabrėžiamos **Profesinio orientavimo personalo tobulinimo stiprybės**:

„Įgyvendinant nacionaliniu ir instituciniu lygmeniu 2004–2006 m. ESF programavimo etapo projektus parengti pirmieji profesinio orientavimo specialistai (mokytojai, profesijos mokytojai, mokyklų psichologai, socialiniai pedagogai, dėstytojai, profesinio informavimo konsultantai, karjeros konsultantai)“.

Profesinio orientavimo **programos tikslas** – sudaryti sąlygas profesinio orientavimo sistemos plėtrai: užtikrinti jos vientisumą ir nuoseklumą pereinant iš bendrojo lavinimo mokyklos į profesines ar aukštasias mokyklas, profesinio orientavimo paslaugų įvairovę, aukštą kokybę ir prieinamumą visiems švietimo sistemos dalyviams, profesinio orientavimo priemonių kūrimą ir specialistų rengimą, savivaldybių, socialinių partnerių ir kitų suinteresuotų grupių dalyvavimą profesinio orientavimo paslaugų plėtotėje.

Programos uždaviniai:

- Plėtoti profesinio orientavimo valdymo infrastruktūrą savivaldybėse, mokinių ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos modelius ir jų infrastruktūrą bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose, užtikrinti profesinio orientavimo specialistų ir jiems skirtų priemonių rengimą
- Plėtoti studentų ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos modelius ir jų infrastruktūrą aukštosiose mokyklose, užtikrinti profesinio orientavimo specialistų ir jiems skirtų priemonių rengimą.
- Plėtoti Atvirą informavimo, konsultavimo, orientavimo sistemą (AIKOS).

Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašo bendrosiose nuostatose teigiama, jog:

1. Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas (toliau – reikalavimų aprašas) nustato profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimus, atsakingas įstaigas ir jų funkcijas, veiklos koordinavimą.
2. Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo tikslas – padėti asmenims pasirinkti savo kelią švietimo, mokymo bei užimtumo srityse ir aktyviai kurti savo profesinę karjerą. Šios paslaugos skiriamos tiems, kurie dar nėra pradėję profesinės karjeros, dirbantiesiems, bedarbiams ir darbdaviams. (Profesinio orientavimo programa. [Žiūrėta: 2008.11.21]. Prieiga per internetą: <http://nem2vm.puslapiai.lt/DOWNLOAD/Profesinio%20orientavimo%20programa.pdf>).

Dokumente išskiriami šie profesinio informavimo uždaviniai:

- 3.1. teikti informaciją apie švietimo sistemą, priėmimo sąlygas bei specialybes, kurių galima mokytis profesinėse ir aukštosiose mokyklose;
- 3.2. informuoti ir patarti dėl profilineio mokymosi, specialybių, kvalifikacijų bei profesijų sąsajų;
- 3.3. teikti informaciją apie kvalifikacijas, kvalifikacijos įgijimo, tobulinimo ir persikvalifikavimo galimybes bei tvarką;
- 3.4. teikti informaciją apie profesijas ir darbo rinką bei jos prognozes;

3.5. teikti informaciją apie profesinės karjeros galimybes.

Profesinis konsultantas turėtų įgyvendinti šiuos uždavinius:

4.1. teikti rekomendacijas, individualias ir grupines profesinio tinkamumo konsultacijas, analizuoti ir įvertinti individualias galimybes įgyti kvalifikaciją, padėti priimti motyvuotą sprendimą dėl asmens tinkamumo atitinkamai profesijos sričiai;

4.2. vykdyti specializuotas programas asmenims, nepasirengusiems darbo rinkai, skatinant jų motyvaciją aktyviai ieškoti darbo ar mokytis, lavinti įgūdžius, padedančius įveikti sunkumus, kylančius susidūrus su naujais darbo rinkos reikalavimais;

4.3. konsultuoti įsidarbinimo ir kitais darbo rinkos klausimais (darbo jėgos paklausa ir pasiūla bei kt.);

4.4. teikti informaciją apie profesijas bei specialybes, kvalifikacijas, kvalifikacijos įgijimo, tobulinimo ir persikvalifikavimo galimybes.

(Profesinio orientavimo programa. [žiūrėta: 2008.11.21]. Prieiga per internetą: <http://nem2vm.puslapiai.lt/DOWNLOAD/Profesinio%20orientavimo%20programa.pdf>).

Sąlygos profesinio orientavimo įgyvendinimui teisinėje bazėje apibrėžtos puikiai, tačiau praktinis jų vykdymas vyksta ne taip kokybiškai. Dauguma moksleivių, studentų, net nežino apie profesinio informavimo, orientavimo įstaigas, nesinaudoja jų paslaugomis. Tai rodo Railienės A. (2007) atlikto tyrimo „Mokinių požiūris į profesinio informavimo organizavimą bendrojo lavinimo mokykloje“, Indrašienės V., Grinytės L. (2007) atlikto tyrimo „Tėvų požiūris į profesinį orientavimą bendrojo lavinimo mokykloje“ bei kitų autorių gauti tyrimų rezultatai.

3.2 Studijų vaidmuo akademinio jaunimo karjeros planavime

Svarų indėlį asmens karjeros raidai turi po mokyklos baigimo pasirinktos studijos vienoje ar kitoje aukštojoje mokykloje. Šiuo metu Lietuvoje veikia 44 aukštosios mokyklos, kurios, remiantis 2000 m. LR aukštojo mokslo įstatymu, pagal tipus yra skirstomos į universitetus ir kolegijas. Šiuo metu Lietuvoje veikia 18 universitetų (iš jų 15 valstybiniai ir 3 nevalstybiniai) ir kolegijos. Pagal šio įstatymo 7 straipsnį, kolegijomis laikomos aukštosios mokyklos, kuriose vyrauja neuniversitetinės studijos ir studentų daugumą sudaro studijuojantieji pagal neuniversitetines studijų programas, plėtojami taikomieji moksliniai tyrimai ir (ar) taikomoji mokslinė veikla arba profesionalus menas. 8 straipsnis apibrėžia universiteto sąvoką: universitetas yra aukštoji mokykla, kurioje vyrauja universitetinės studijos ir studentų daugumą sudaro studijuojantieji pagal universitetines studijų programas, atliekami moksliniai tyrimai, organizuojamos magistrantūros bei doktorantūros studijos ir (ar) plėtojama aukšto lygio profesionali meno veikla bei yra meno aspirantūra (LR aukštojo mokslo įstatymas. [žiūrėta:

2008.05.05]. Prieiga per internetą: http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/istatymai/VIII-1586-2.htm).

2000 m. LR aukštojo mokslo įstatymo 39 str. 2 d. nurodyta, kad universitetinės nuosekliosios studijos apima šias pakopas:

- 1) pagrindinės (pirmoji pakopa);
- 2) magistrantūros, specialiosios profesinės (antroji pakopa);
- 3) vientisosios (suderintos pirmoji ir antroji pakopos);
- 4) rezidentūros, meno aspirantūros, doktorantūros (trečioji pakopa).

(LR aukštojo mokslo įstatymas. [žiūrėta: 2008.05.05]. Prieiga per internetą: http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/istatymai/VIII-1586-2.htm).

Studentai, kurie siekia profesinių tikslų, yra motyvuoti, nori tinkamai pasirengti profesinei karjerai, todėl studijas vertina pagal tai, ar jos yra prasmingos jų būsimai karjerai. Tiems studentams, kurie siekia profesinių tikslų, bet yra išoriškai motyvuoti, svarbiausia, kad įgytą kvalifikaciją pripažintų darbdavys. Viduje motyvuoti ir akademinį tikslų siekiantys studentai rūpinasi savo vidiniu tobulėjimu, savęs ir pasaulio gilesniu pažinimu. Minėtų tikslų siekiantys, tačiau silpnai motyvuoti studentai dažniausiai renkasi tai, kas jiems sekėsi anksčiau, siekia gauti gerus įvertinimus. Asmeninių tikslų siekiantys ir vedami vidinės motyvacijos studijų metu didžiausią dėmesį skiria asmeniniam tobulėjimui. Jiems svarbu tapti įdomesniais žmonėmis, gebėti geriau spręsti kylančias problemas, todėl renkasi tai, kas nebandyta ir įdomu. Kai motyvacija išorinė, studentai dažniausiai sau ar kitiems nori įrodyti, kad sugeba studijuoti universitete. Jiems yra labai svarbus įvertinimas, nes jis aplinkai parodo, kad sugebama mokytis. Vėliau ir kursų turinys gali tapti svarbus, nes patenkinus sėkmės motyvą, ryškėja ir vidiniai (susidomėjimo, įsitraukimo ir pan.) motyvai. Socialiniai tikslai dažniausiai nėra dominuojantys. Reikėtų pažymėti, kad dažniausiai nėra apsiribojama vienu mokymosi tikslu. Mokymosi tikslų išskėlimas yra susijęs ne tik su požiūriu į mokymąsi, bet ir su studijuojančiųjų amžiumi. Studijų aukštojoje mokykloje patirtis gali būti vertinama kaip požiūrio į mokymąsi visą gyvenimą pagrindas, todėl svarbu sudaryti visas sąlygas studentams mokytis kuo prasmingiau, kad jie sugebėtų kritiškai vertinti savo mokymąsi, įgytų karjeros kompetencijai reikalingų gebėjimų ir mokėtų prisitaikyti sparčiai besikeičiančioje darbo rinkoje.

Bendrojo priėmimo į aukštąsias mokyklas duomenų analizė rodo, jog abiturientai dažnai būna tvirtai dar nenusprendę, ką studijuoti ir laukia egzaminų rezultatų, norėdami pasverti savo galimybes. Kartais toks sprendimas gali paskatinti atsisakyti svajonių ir pasirinkti nelabai mielas specialybes. O tai nulemia tai, kad į aukštąsias mokyklas ateina nemotyvuoti, nežinantys ko siekia, busimieji studentai.

Be dieninių studijų universitete organizuojamos ir vakarinės ir neakivaizdinės studijos, jų pasirinkimas tampa vis populiariesnis tarp jaunų 20 – 25 metų amžiaus studentų, kurie studijuoja dažniausiai ne pagal darbo sritį, o tik tam, kad gautų aukštąjį išsilavinimą“ (Šedžiuvienė, Urbonienė, 2008). Studentai ateina į aukštąsias mokyklas ir dažniausiai renkasi studijų formą, kuri suteikia jiems galimybę neatitrūkti nuo darbinės veiklos. Ne mažiau svarbi ir studijų kaina. Neretai atsisakoma norimos specialybės dėl jos brangumo ir pasirenkama pigesnė.

Įstojus į universitetą, už studento parengimą tampa atsakingi universitetai. „Ir tada jau aukštoji mokykla ieško profesinio orientavimo būdų ir formų įvairovės, siekdama nedidinti studentų iškritimo rodiklių, patenkinti darbo rinkos reikalavimus bei neprarasti lėšų, kurias už studijas moka studentai.“ (Šedžiuvienė, Urbonienė, 2008).

Profesinį orientavimą aukštojoje mokykloje Šedžiuvienė (2008) siūlo nagrinėti dviem aspektais:

- Pirma. Jis turi ugdomąjį poveikį asmenybės profesiniams interesams, skatina teigiamų profesijos pasirinkimo motyvų, užtikrinančių asmenybės ir visuomenės bei darbo rinkos interesų derinimą, atsiradimą.
- Antra. Ugdomasis profesinio orientavimo poveikis skatina išsiaiškinti profesinius reikalavimus ir jų bei asmenybės psichologinių savybių atitikimą.

Šedžiuvienė ir Urbonienė nurodo (2008), jog: „Aukštajai mokyklai, užtikrinančiai profesinį orientavimą, privalomi šie principai:

- Teisių į laisvą profesijos pasirinkimą, atitinkantį pašaukimą, gebėjimus, interesus, išsilavinimą užtikrinimas;
- Asmenybės interesų ir darbo rinkos poreikių suderinimas;
- Bendrojo ir profesinio ugdymo tęstinumo užtikrinimas;
- Profesinio orientavimo nuoseklumas ir kompleksiskumas;
- Profesinio orientavimo tikslų, nuoseklumo ir sistemiškumo vienybės užtikrinimas.

Atsižvelgiant į tai, profesinio orientavimo aukštojoje mokykloje tikslu galime laikyti asmenybės savarankiškumo, sąmoningumo užtikrinimą, būsimosios profesinės veiklos nagrinėjimą ir įgyvendinimą, siekiant maksimaliai atskleisti asmenybės gebėjimus ir polinkius, bei užtikrinti darbo rinkos poreikius“ (Šedžiuvienė, Urbonienė, 2008).

Sparti darbo rinkos kaita skatina universitetus palaikyti ryšį su savo absolventais, stebėti jų laimėjimus, karjeros problemas, teikti jiems pagalbą įgyjant naujų žinių ir kompetencijų, koreguoti studijų programas atsižvelgiant į absolventų išreikštus poreikius ir reikalavimus. O absolventams pakeitusiems veiklos kryptį sudaryti lanksčias sąlygas persikvalifikuoti, įgyti kitą specialybę tęsiant studijas aukštesnėje pakopoje. Taip universitetai turėtų savo absolventams laiduoti mokymosi visą gyvenimą galimybes.

Siekiant padėti studentams integruotis į darbo rinką, aukštosiose mokyklose veikia karjeros centrai, kuriuose vyksta: **Profesinis informavimas ir konsultavimas** (kaupia informaciją ir konsultuoja apie karjeros galimybes Lietuvoje ir užsienyje pagal atitinkamas studijų programas). **Ryšų su socialiniais partneriais plėtojimas** (plėtoja socialinių partnerių tinklą, padedanti didinti sėkmingos studentų, absolventų, mokslininkų, dėstytojų ir kitų universiteto bendruomenės narių karjeros galimybes). **Profesinis švietimas** (organizuoja renginius karjeros valdymo klausimais ŠU studentams, mokslininkams, pedagogams, kitoms universiteto bendruomenės grupėms, organizuoja susitikimus su darbdaviais, inicijuoja organizacijų pristatymus fakultetuose, kartu su kitais ŠU padaliniais organizuoja Karjeros mugę, dalyvauja Studijų mugėse ir kituose su karjeros vadyba susijusiuose renginiuose). **Metodinė veikla** (konsultuoja karjeros vadybos klausimais universiteto bendruomenės grupes, organizuoja praktikos atlikimą užsienio studentams). **Tyrimai ir darbo rinkos analizė** (bendradarbiaudami su suinteresuotais viešojo ir privataus sektorių socialiniais partneriais analizuoja darbo rinkos tendencijas, kaupia informaciją apie situaciją darbo rinkoje bei teikia ją universiteto padaliniais) **Projektų rengimas ir įgyvendinimas** (individualiai ar bendradarbiaujant su kitais ŠU padaliniais, mokslo ir studijų institucijomis, kitais socialiniais partneriais rengia projektus karjeros plėtotės srityje ir teikia Lietuvos, ES ir kitiems fondams). (ŠU karjeros centras. [žiūrėta: 2008.01. 02]. Prieiga per internetą: <<http://karjera.su.lt/Apie-mus>>).

Universitetuose stengiamasi daryti prielaidas būsimiems absolventams lengviau integruotis į darbo rinką ir sėkmingai vystyti karjerą, nepaisant ar ji siejama su studijų sritimi ar ne.

V. AKADEMINIO JAUNIMO KARJEROS PLANAVIMO YPATUMŲ EMPIRINIS TYRIMAS

Tyrimo tikslas : Atskleisti akademinio jaunimo karjeros planavimo ypatumus skirtingų studijų kryptių studentų požiūriu.

Uždaviniai:

1. Empirinio tyrimo metu identifikuoti skirtingų studijų kryptių studentų požiūriu į karjerą, jos reikšmingumą, motyvus ir galimybes ją ugdytis studijų metu ypatumus ir išryškinti vyraujančias tendencijas.
2. Tyrimo metu išsiaiškinti studentų karjeros modeliavimo ypatumus.
3. Remiantis teorinių šaltinių analize ir empirinio tyrimo duomenimis pateikti rekomendacijas akademinio jaunimo karjeros ugdymo studijų metu optimizavimui.

Tyrimo metodika: Siekiant išsiaiškinti akademinio jaunimo karjeros planavimo ypatumus, remiantis studentų požiūriu, buvo atliekamas, lokalus, kiekybinis tyrimas. Naudotas anketinės apklausos metodas.

Apibendrinus karjeros teorinius aspektus ir išanalizavus esminius profesinį orientavimą ir konsultavimą reglamentuojančius dokumentus, buvo sudarytas tyrimo instrumentas – anketa. Sudarant anketą buvo remiamasi Stanišauskienės (2004), Kučinskienės (2003), Liukinevičienės (2003), Augienės, Malinauskienės (2007) darbais.

Anketa sudaryta iš 2 blokų:

- **Informacinio (demografinio)** – juo siekiama sužinoti respondento lytį, studijų formą, specialybę, fakultetą, kuriame studijuojama ir vietovę, kurioje gyveno iki studijų. Ši informacija padės apibendrinti, sugrupuoti gautus rezultatus, pastebėti, palyginti ar skirtingų fakultetų studentų požiūris į karjerą, jos planavimą, skiriasi.
- **Diagnostinio** – juo siekiama išsiaiškinti: karjeros sampratą, specialybės pasirinkimo motyvus, karjeros planavimo ypatumus, studentų požiūrį įsidarbinimo būdų efektyvumą, karjeros sėkmingumą lemiančius veiksnius ir įgūdžius, karjeros konsultanto reikalingumą, profesinio konsultavimo ir orientavimo patirtį.

Anketoje pateikti 6 asmeninės informacijos klausimai ir 12 klausimų, kuriais siekta atskleisti studentų požiūrį į karjerą ir planavimo ypatumus. Anketos klausimai pasirinkti uždaro tipo su parašytais atsakymų teiginiais, respondentams reikėjo pasirinkti tinkantį atsakymo variantą. Keletas klausimų su pateiktais teiginiais turėjo būti įvertinti svarbos tvarka: (labai didelę, didelę, vidutinio dydžio, nedidelę, neturi įtakos).

Tyrimo metu gautai informacijai apdoroti buvo naudojama matematinė statistinė duomenų analizė, kuri atlikta kompiuterine programa Microsoft Excel, taikant statistinių duomenų

apdoravimo programą SPSS (Statistical program for social sciences). Apdorota informacija susisteminta ir pateikta lentelėse ir grafikuose. Panaudota aprašomoji statistika – tai duomenų sumavimas ir grafinis vaizdavimas. Tyrimo atsakymai pateikiami procentine išraiška, dažniais. Atlikus skaičiavimus buvo interpretuojami tyrimo duomenys ir daromos išvados.

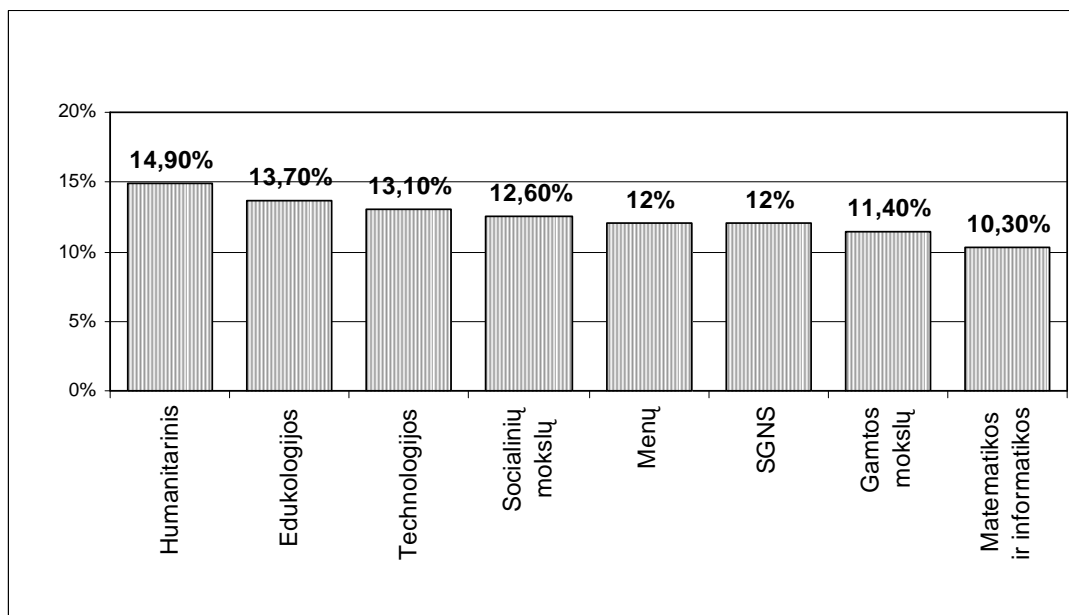
Tyrimo metodai:

- **Teoriniai.** Mokslinės literatūros analizė.
- **Empiriniai.** Anketinė apklausa.
- **Statistiniai.** Gautos informacijos apdorojimas ir statistinė analizė SPSS (*Statistical program for social sciences*) 14.0 programos versija ir Microsoft Office Excel 2003 programomis.

Tyrimo imtis: Tyrimas atliktas 2008 metais. Tyrimo imtį sudarė 175 Šiaulių universiteto IV kurso studentai, absolventai iš aštuonių fakultetų. (Socialinių mokslų srities (Socialinių mokslų, Edukologijos, SGNS fakultetai); Tikslųjų (Matematikos ir informatikos, Gamtos mokslų fakultetai); Humanitarinių, menų ir technologijos mokslų sričių).

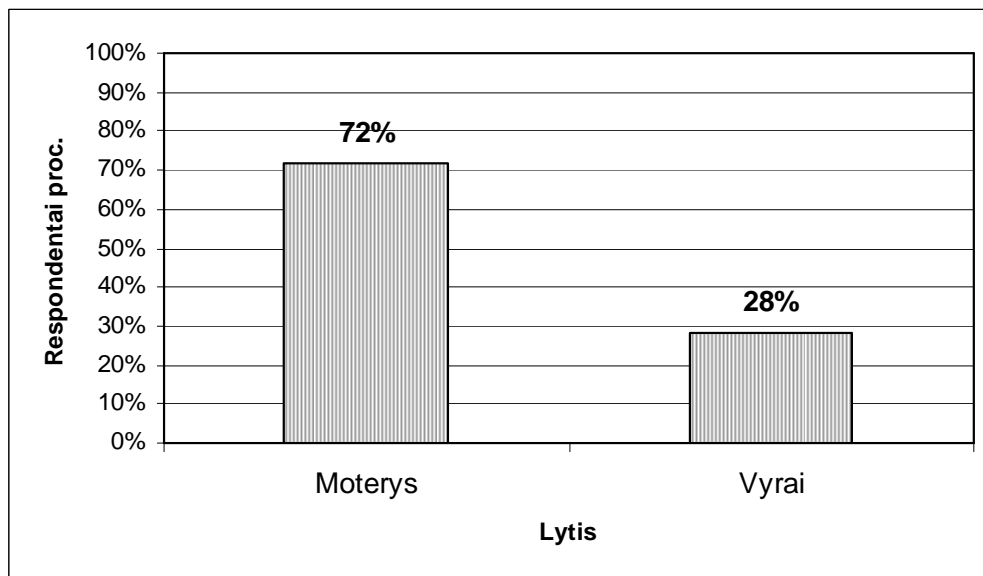
Respondentų pasiskirstymas pagal lytį, gyvenamąją vietą iki studijų – atsitiktinis. Fakultetai ir kursas numatyti tikslingai. Pasirinktas baigiamasis (IV) kursas, darant prielaidą, jog artėjant studijų pabaigai, studentai jau planuoja savo veiklą po studijų.

4.1 Tyrimo rezultatai ir jų analizė



3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal fakultetus (N = 175)

Apklausoje dalyvavo Šiaulių universiteto, aštuonių fakultetų studentai jų pasiskirstymas atspindėtas 3 paveiksle.



4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį (N = 175)

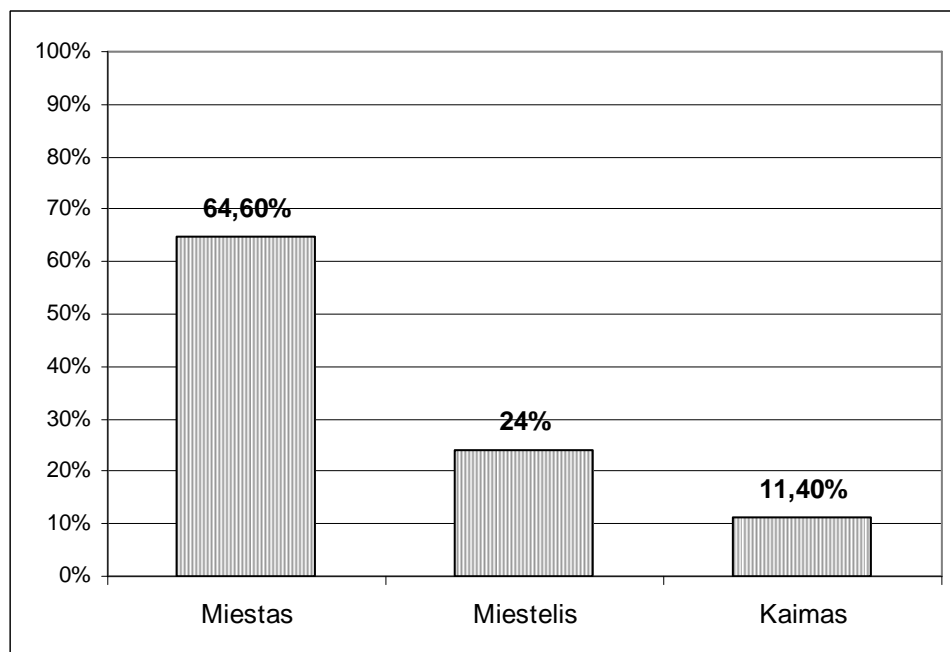
Tyrime iš viso dalyvavo pustrėčio karto daugiau moterų nei vyrų (4 pav.), tokį pasiskirstymą lėmė pasirinkti fakultetai ir specialybės.

4 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal lytį (%)

	Fakultetas							
	Menų N=21	Humanitarinis N=26	Edukologijos N=24	SGNS N=21	Gamtos N=20	Socialinių mokslų N=22	Technologijos N=23	Matematikos ir informatikos N=18
Moteris	76,2	88,5	100	100	45	72,7	47,8	33,3
Vyras	23,8	11,5			55	27,3	52,2	66,7

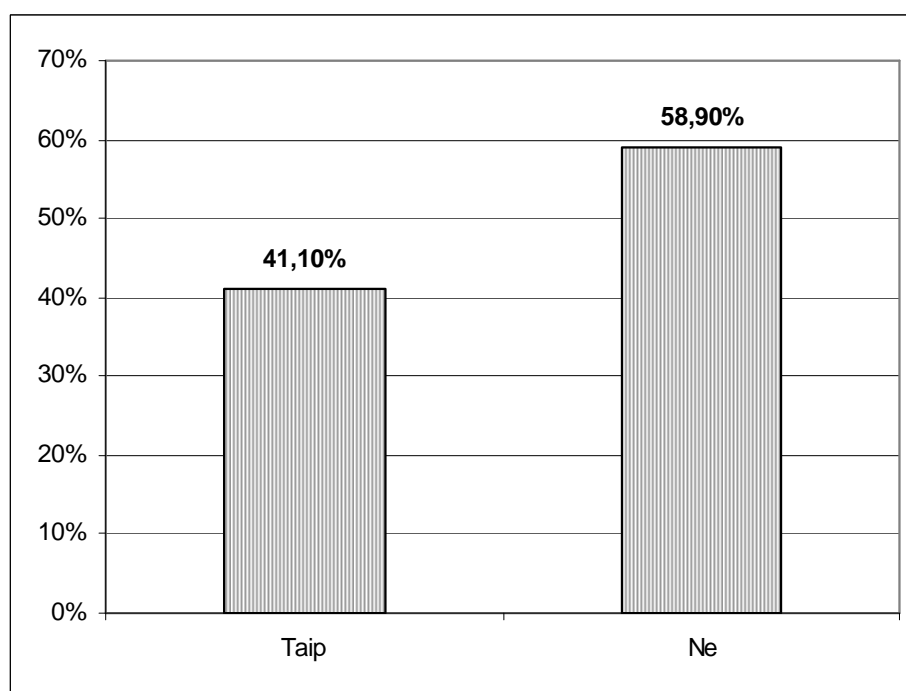
Pateiktoje lentelėje matome, jog tyrime dalyvavusių respondentų moterys dominuoja socialinių mokslų srityje: Edukologijos ir SGNS (100%); Socialinių mokslų (72,7%). Humanitariniame (88,5%) ir Menų (76,2%) fakultetuose. Taip yra dėl specialybių pasiūlos, moterys linkusios rinktis socialinių, humanitarinių mokslų pakraipas. Vyrų daugiau renkasi studijas tikslųjų mokslų srityje: Matematikos ir informatikos (66,7%); Gamtos mokslų (55%) fakultetuose ir Technologijos mokslų srityje. (52,2%).



5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą iki studijų (N = 175)

Iš gautų duomenų matome, jog daugiau nei pusė respondentų iki studijų gyveno mieste, mažiau nei trečdalis apklaustųjų, gyveno miestelyje, kiek daugiau nei dešimtadalis – kaime. Galimybės mokytis yra mažiau prieinamos kaimo gyventojams, dėl nepalankios geografinės vietos, regioninio susisiekimo sunkumų.

Tyrimo metu siekta sužinoti ar respondentai studijuodami dirba (6 pav.;5 lentelė).



6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbą. (N=175)

Susumavus gautus rezultatus matome, jog šiek tiek daugiau nei pusė apklaustųjų studentų nedirba tik studijuoja (6 pav.), tai gali lemti socioekonominiai darbo rinkos sunkumai (nėra darbo pagal studijų sritį, arba norimą veiklą), arba nėra poreikio dirbti, nes išlaikymą duoda tėvai, artimieji. Dirbančiųjų skaičius nėra mažas tai sudaro beveik pusę apklaustųjų. Dėl ekonominių sunkumų daugelis studentų priversti derinti studijas su darbine veikla.

5 lentelė

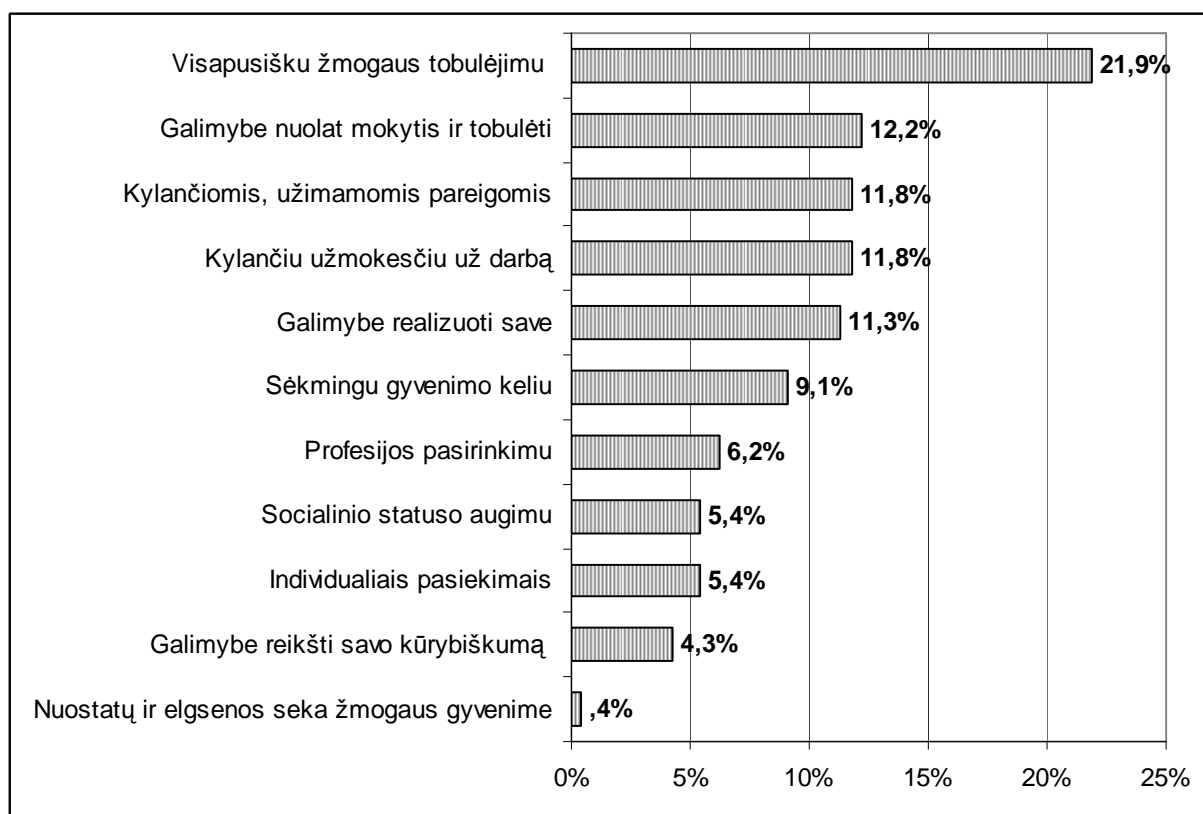
Pasiskirstymas pagal darbą atskiruose fakultetuose (%)

		Fakultetas							
		M N=21	H N=26	E N=24	S N=21	G N=20	SM N=22	T N=23	MI N=18
1	Taip	52,4	53,8	25	23,8	50	45,5	30,4	50
2	Ne	47,6	46,2	75	76,2	50	54,5	69,6	50

Daugiausiai dirbančiųjų studentų yra Humanitariniame – 53,8% ir Menų – 52,4% fakultetuose, mažiausiai apklaustųjų studentų dirba SGNS (23,8%) ir Edukologijos fakultetuose (25,0%). Tokį pasiskirstymą lemia humanitarinių ir menų mokslo sričių specialistų poreikis darbo rinkoje.

Tyrimo duomenys rodo, kad didžioji dalis socialinių mokslų krypties: Edukologijos, SGNS, Socialinių mokslų fakultetų respondentų nedirba. Tikslųjų mokslų srities pusė apklaustųjų studentų dirba.

Siekiant išsiaiškinti studentų karjeros sampratą, buvo prašoma pasirinkti 3 teiginius iš pateiktų 11, kurie jiems labiausiai asocijuojasi su karjeros sąvoka, tiksliausiai ją apibūdina (7 pav.).



7 pav. **Karjeros sampratos tendencijos.** (N=175)

Iš paveikslo matyti, jog daugiau nei penktadaliui respondentų karjera labiausiai siejasi su „visapusišku žmogaus tobulėjimu“, daugiau nei dešimtadaliui – su „galimybe nuolat mokytis ir tobulėti“, „kylančiomis užimamomis pareigomis“ (11,8%), „kylančiu užmokesčiu už darbą“ (11,8%). Mažiausiai apklaustųjų studentų mano, jog karjera siejasi su: „galimybe išreikšti savo kūrybiškumą“ (4,30%), bei „nuostatų ir elgsenos seka žmogaus gyvenime“ (0,40%).

6 lentelė

Karjeros sampratos tendencijos (%)

Teiginiai	Fakultetas							
	M N=21	H N=26	E N=24	S N=21	G N=20	SM N=22	T N=23	MI N=18
1. Visapusišku žmogaus tobulėjimu	22,2	26,3	27,1	20	18,3	20	19,7	20
2. Kylančiu užmokesčiu už darbą	7,9	11,8	7,1	10,8	15		19,7	21,8
3. Kylančiomis, užimamomis pareigomis	4,8	9,2	5,7	6,2	20	12,7	22,5	14,5
4. Nuostatų ir elgsenos seka žmogaus gyvenime								3,6

6 lentelės tęsinys 46 psl.

5.	Profesijos pasirinkimu	7,9	9,2	2,9	9,2	5	9,1	4,2	1,8
6.	Sėkmingu gyvenimo keliu	7,9	6,6	10,0	10,8	11,7	12,7	7	7,3
7.	Galimybe išreikšti savo kūrybiškumą	4,8	3,9	5,7	4,6	5,	7,3	1,4	1,8
8.	Individualiais pasiekimais	4,8	3,9	4,3	12,3	6,7	5,5	4,2	1,8
9.	Socialinio statuso augimu	4,8	3,9	4,3	6,2	5	9,1	2,8	9,1
10.	Galimybe realizuoti save	17,5	10,5	15,7	13,8	6,7	10,9	7	7,3
11.	Galimybe nuolat mokytis ir tobulėti	17,5	14,5	17,1	6,2	6,7	12,7	11,3	10,9

Menų fakulteto respondentams karjeros sąvoka asocijuojasi su „visapusišku žmogaus tobulėjimu“ (22,2%), „galimybe realizuoti save“ (17,5%) ir „galimybe nuolat mokytis ir tobulėti“ (17,5%). Atsakymai rodo, jog karjera studentams asocijuojasi daugiau su dvasiniais dalykais, vertybėmis, o ne su materialiniu pasauliu.

Humanitarinio fakulteto studentai mano, jog karjera asocijuojasi su „visapusišku žmogaus tobulėjimu“ (26,3%), „galimybe nuolat mokytis ir tobulėti“ (14,5%), bei „kylančiu užmokesčiu už darbą“ (11,8%). Humanitarams karjera asocijuojasi ir su dvasinėmis vertybėmis ir su materialine nauda.

„Visapusišku žmogaus tobulėjimu“ (27,1%), „galimybe nuolat mokytis ir tobulėti“ (17,1%), „galimybe realizuoti save“ (15,7%) – su šiais apibūdinimais asocijuojasi karjera Edukologijos fakulteto respondentams. Jų nuomonė visiškai sutampa su menų fakulteto respondentų.

SGNS fakulteto respondentai mano, jog karjera siejasi su „visapusišku žmogaus tobulėjimu“ (20,0%), „galimybe realizuoti save“ (13,8%) ir „individualiais pasiekimais“ (12,3%).

Gamtos mokslų fakultete, dauguma respondentų nurodo, jog karjera siejasi su „kylančiomis užimamomis pareigomis ir atsakomybės bei valdžios augimu“ (20,0%), „visapusišku žmogaus tobulėjimu“ (18,3%) ir „kylančiu užmokesčiu už darbą“ (15,0%). Šio fakulteto studentai karjeroje išvelgia daugiau materialines vertybes.

Socialinių mokslų fakulteto atstovai mano, jog karjera asocijuojasi su „visapusišku žmogaus tobulėjimu“ (20,0%), „kylančiomis užimamomis pareigomis ir atsakomybės bei valdžios augimu“ (12,7%), „sėkmingu gyvenimo keliu“ (12,7%).

Karjera siejasi su „kylančiomis užimamomis pareigomis ir atsakomybės bei valdžios augimu“ (22,5%), „kylančiu užmokesčiu už darbą“ (19,7%), „visapusišku žmogaus tobulėjimu“

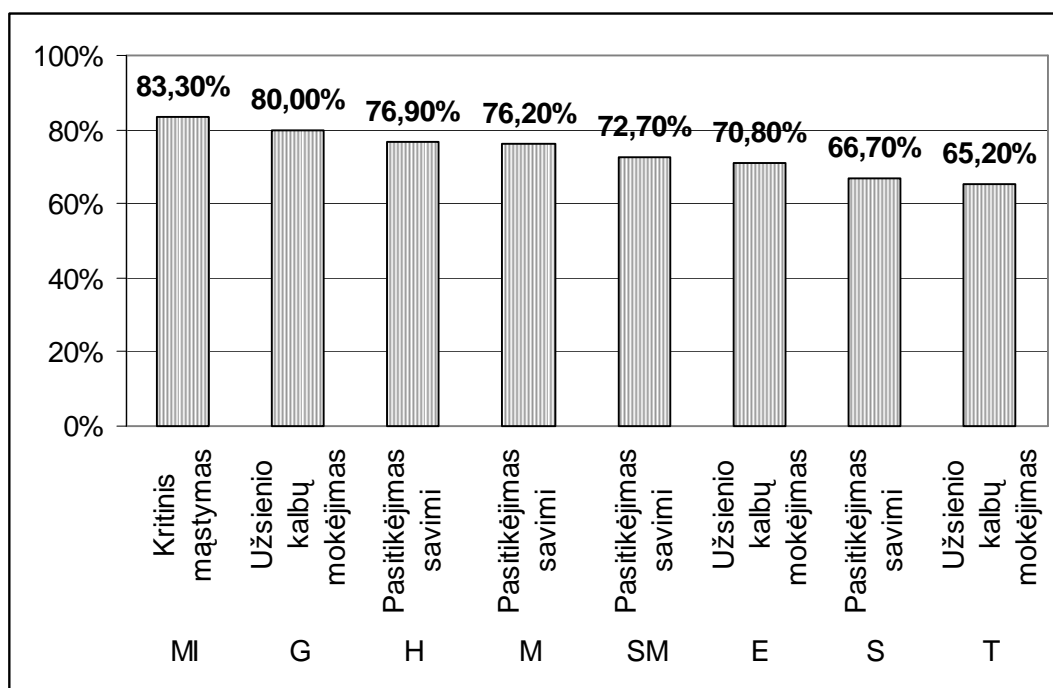
(19,7%), teigia Technologijos mokslų fakulteto respondentai. Jie, kaip ir Gamtos mokslų fakulteto atstovai karjeroje išvelgia daugiau materialines vertybes.

Matematikos ir informatikos fakulteto respondentai mano, jog karjera asocijuojasi su „kylančiu užmokesčiu už darbą“ (21,8%), „kylančiomis užimamomis pareigomis ir atsakomybės bei valdžios augimu“ (20,0%), „visapusišku žmogaus tobulėjimu“ (14,5%).

Apibendrinant tyrimo rezultatus reikėtų pažymėti, jog menų, humanitarinių mokslų sričių respondentai, kaip ir socialinių mokslų srities respondentai karjerą sieja su visapusišku žmogaus tobulėjimu, asmeniniais laimėjimais, technologijos ir tikslųjų mokslų srities – su materialiniais dalykais: kylančiomis pareigomis, valdžios augimu ir užmokesčiu už darbą.

Karjeros sėkmę lemia daug veiksnių, vieni jų bendrieji ir profesiniai įgūdžiai bei kompetencijos. Klausimu „Kokie gebėjimai, įgūdžiai labiausiai įtakoja karjeros sėkmę“, buvo norima sužinoti, kaip respondentai vertina pateiktų įgūdžių įtaką karjerai. Pateikta 17 uždaro tipo teiginių buvo prašoma respondentų suskirstyti juos pagal reikšmingumą į labai stipriai įtakojančius, stipriai, vidutiniškai, silpnai ir neįtakojančius.

Susumavus gautus rezultatus paaiškėjo respondentų požiūrių karjerą labai įtakojančius ir būtini įgūdžiai, gebėjimai (8 pav.):



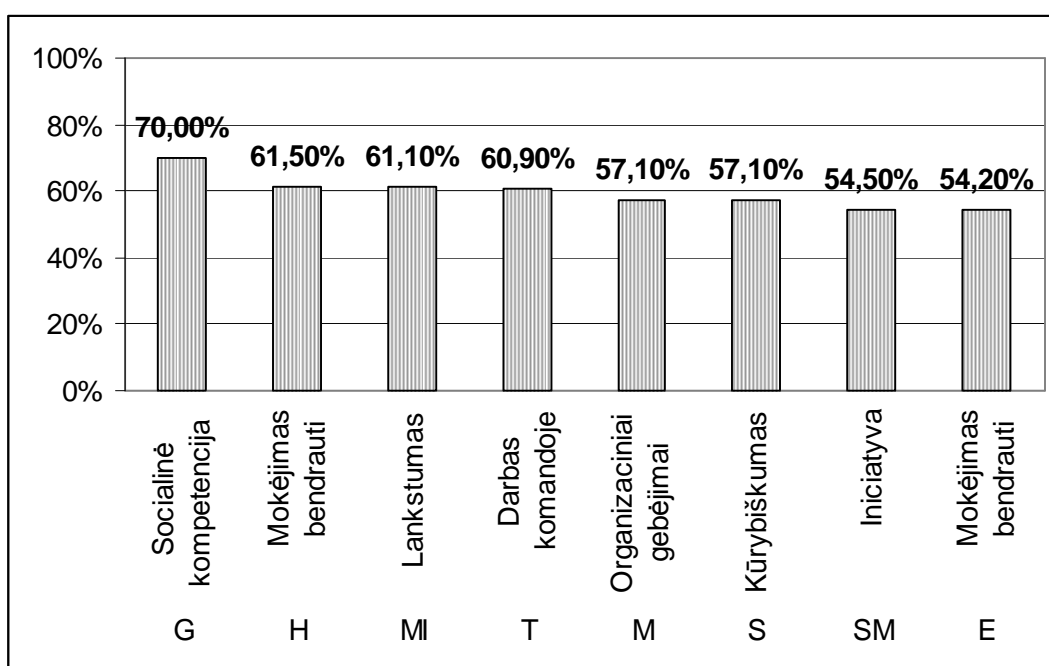
8 pav. **Karjeros sėkmę labiausiai įtakojančius įgūdžiai, gebėjimai, savybės** (N=175)

Matematikos ir informatikos fakulteto respondentai mano, jog labiausiai karjerą įtakoja kritinis mąstymas, taip galvoja didžioji dauguma apklaustųjų šio fakulteto studentų.

Gamtos (80,0%), Edukologijos (70,8 %), ir Technologijos mokslų (65,2%) fakultetų respondentai mano, jog labai stipriai karjeros sėkmė priklauso nuo užsienio kalbos mokėjimo.

Humanitarinio (76,9%), Menų (76,20%), Socialinių mokslų (72,7%) ir SGNS (66,7%) fakultetų studentai mano, jog karjeros sėkmę labai stipriai lemia pasitikėjimas savimi. Iš psichologijos yra žinoma, jog pasitikintis savimi žmogus yra aktyvus visuomeninio gyvenimo dalyvis, sėkmingai socializavęsis ir integravęsis į visuomenę, be vidinio pasitikėjimo žmonės labiau linkę būti tik pasyviais stebėtojais.

Stipriai karjeros sėkmę įtakančių įgūdžių, gebėjimų, savybių procentinė išraiška pateikiama 9 paveiksle:



9 pav. Karjeros sėkmę stipriai įtakojančios įgūdžiai, gebėjimai, savybės (N=175)

Išskiriant stipriai karjerą įtakojančius įgūdžius, daugumos skirtingų fakultetų studentų nuomonės nesutapo. 70,0% Gamtos fakulteto atstovų mano, jog stipriai karjerą lemia socialinė kompetencija. Žmogaus bendravimo, elgesio įgūdžiai labais svarbūs.

Humanitarai (61,5%) ir edukologai (54,2%) mano, jog karjerą stipriai įtakoja mokėjimas bendrauti.

Matematikų – informatikų (61,1%), požiūriu, lankstumas, tai tas įgūdis, kuris stipriai veikia karjeros sėkmę ir reikalingas žmogui, norinčiam kilti karjeros laiptais.

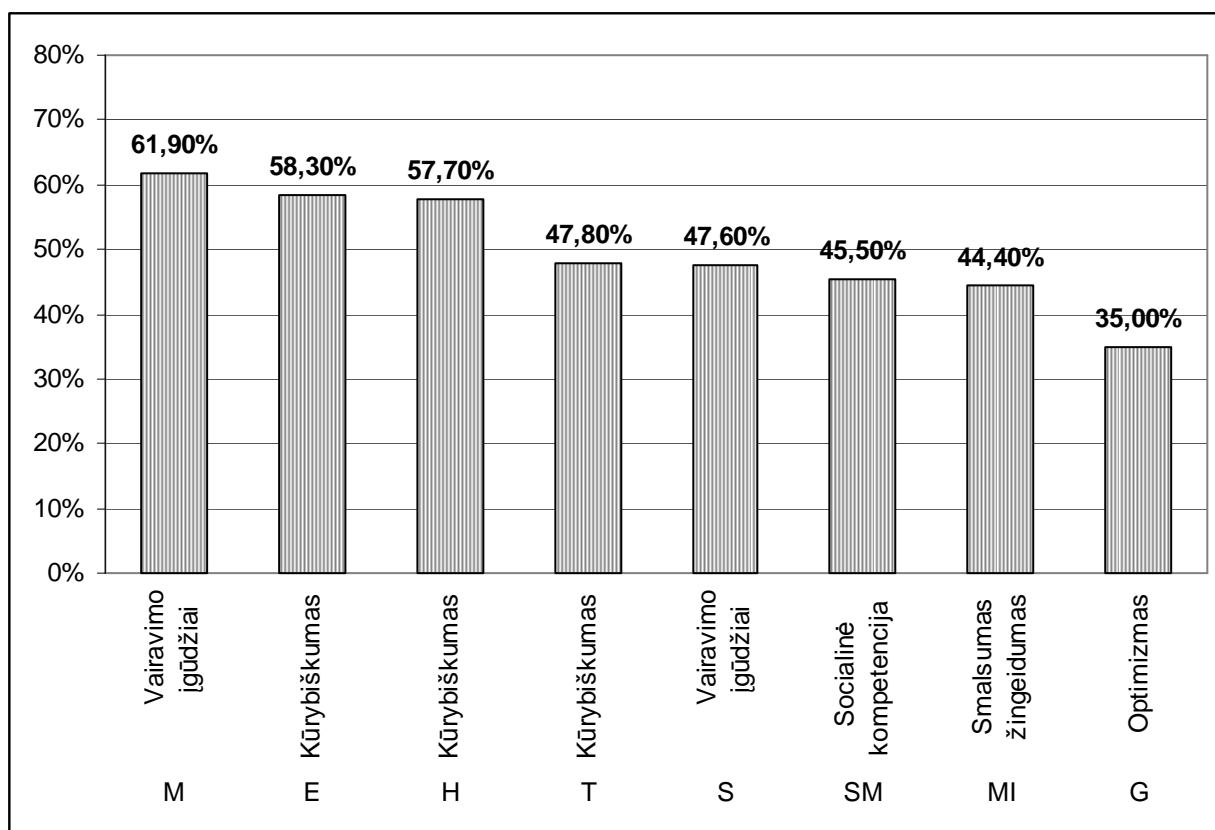
Technologų (60,9%) požiūriu, gebėjimas dirbti komandoje labai svarbus, nes karjera neatsiejama nuo kitų pagalbos, atliekamų veiksmų.

Menų fakulteto studentai, kaip svarbius karjerai nurodo organizacinius gebėjimus (57,1%). Gebėdamas planuoti, organizuoti savo darbą, veiklą, mokymąsi žmogus gali pasiekti gerų rezultatų darbe ir visuomeniniame gyvenime.

Daugiau nei pusė SGNS fakulteto studentų kūrybiškumą priskiria prie stipriai įtakančių karjerą. Kūrybiškas žmogus gali sugalvoti naujų idėjų, inovatyvus, rasti problemų sprendimo būdų.

Socialinių mokslų fakulteto daugiau nei pusė respondentų nurodo, jog karjerą stipriai įtakoja žmogaus iniciatyva. Iniciatyvus žmogus, kaip ir pasitikintis savimi būna aktyvus ir greičiau pasiekia savo užsibrėžtų tikslų.

Respondentai išskyrė šiuos vidutiniškai karjerai reikšmingus įgūdžius, gebėjimus, savybes (10 pav.):



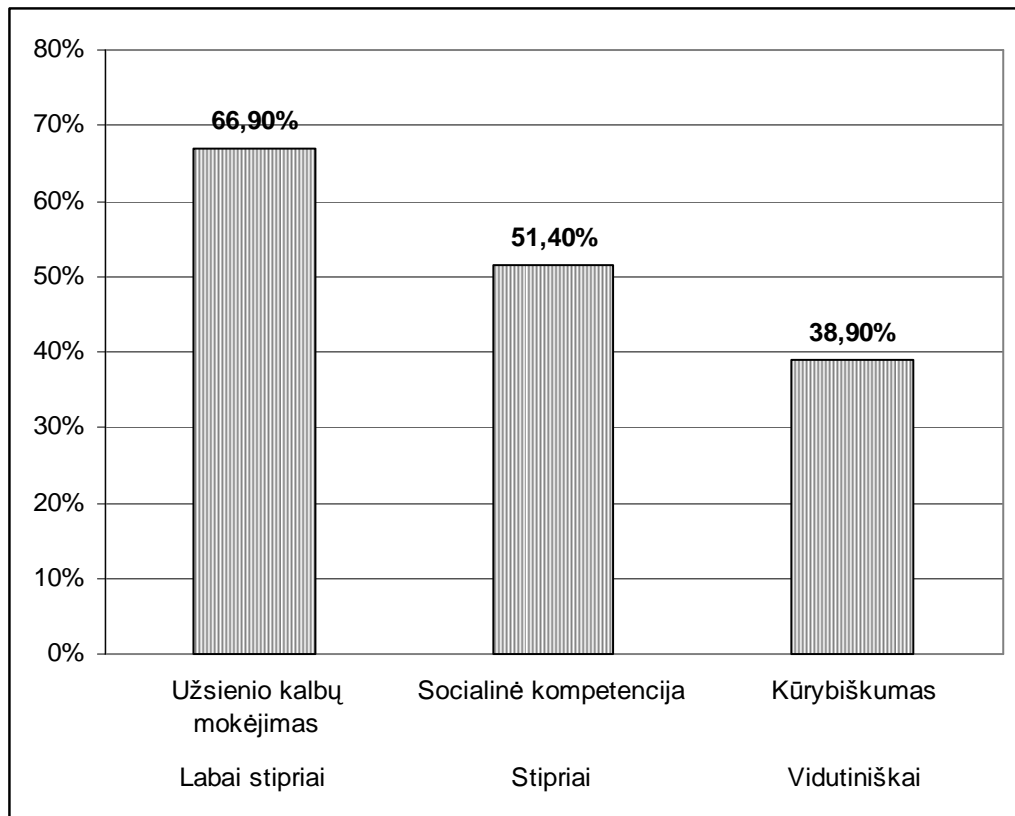
10 pav. Karjeros sėkmę vidutiniškai įtakoiantys įgūdžiai, gebėjimai, savybės (N=175)

Susumavus visų aštuonių fakultetų respondentų atsakymus paaiškėjo, jog karjeros sėkmę vidutiniškai įtakoja:

1. *Vairavimo įgūdžiai*. Taip mano Menų (61,9%) ir SGNS (47,6%) fakultetų respondentai;

2. *Kūrybiškumas*. Daugiau kaip pusė Edukologijos, Humanitarinio ir mažiau nei pusė Technologijos fakulteto respondentų.
3. *Socialinė kompetencija* – mažiau nei pusės Socialinio fakulteto respondentų nuomone.
4. *Smalsumas* – mažiau nei pusės Matematikos ir informatikos studentų nuomone.
5. *Optimizmas* – daugiau nei trečdalis gamtos fakulteto respondentų nuomone.

Susumavus respondentų atsakymus paaiškėjo (11 pav.):



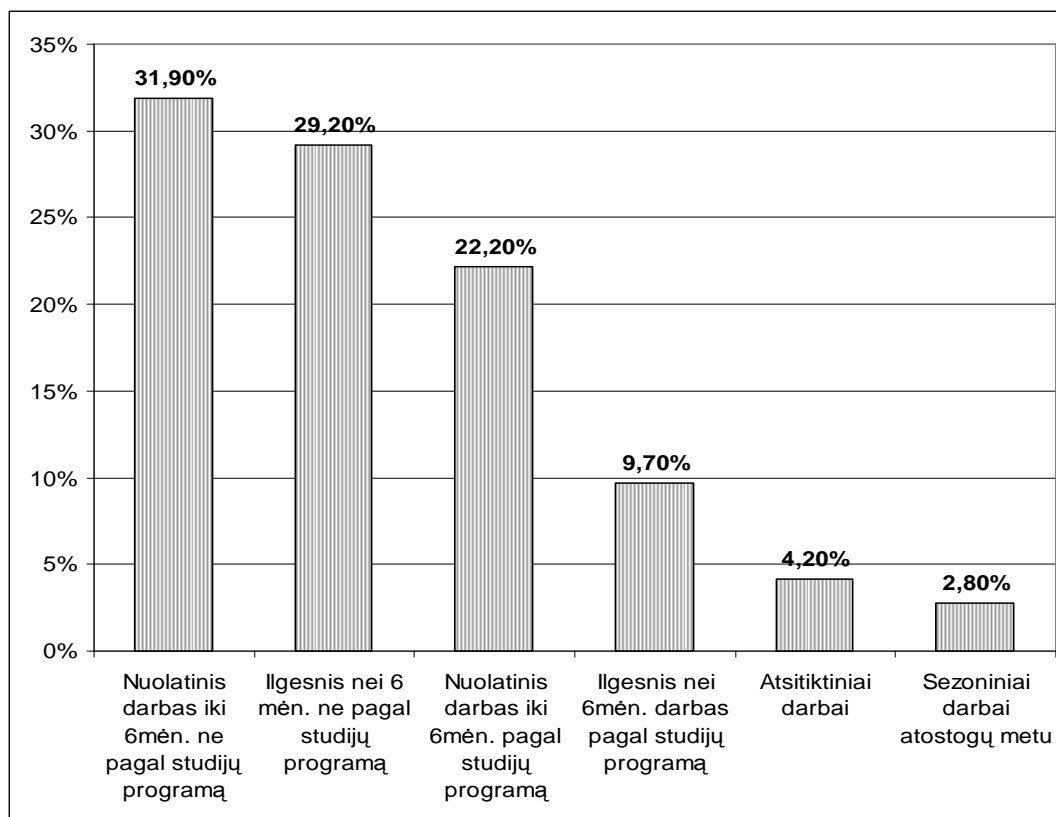
11 pav. **Karjeros sėkmę įtakojantys įgūdžiai, gebėjimai, savybės** (N=175)

Tyrimo metu paaiškėjo karjerą įtakojantys įgūdžiai, gebėjimai, savybės:

1. Labiausiai karjerą įtakoja - „*užsienio kalbų mokėjimas*“ teigia 66,3% respondentų.
2. Stipriai – socialinė kompetencija. Daugiau nei pusės respondentų nuomone.
3. Vidutiniškai – kūrybiškumas. Šiek tiek daugiau nei trečdalis respondentų nuomone.

Respondentams svarbūs socialinės ir komunikavimo kompetencijos įgūdžiai ir gebėjimai. Jiems svarbus santykis su kitu žmogumi ir gebėjimas komunikuoti įvairiomis kalbomis.

Darbinė veikla neatsiejama asmeninės ir organizacinės karjeros dalis, todėl buvo siekiama išsiaiškinti, ar studentai sieja savo studijas su darbine veikla (12 pav.).



12 pav. **Studentų darbinės veiklos trukmė (N=175)**

Susumavus rezultatus paaiškėjo (12 pav.), jog daugiau nei trečdalis apklausoje dalyvavusių studentų dirba nuolatinį darbą trumpiau arba pusę metų nesusijusį su studijų sritimi, 29,20% respondentų darbas ilgesnis nei 6 mėn. Tačiau taip pat nesisieja su studijų sritimi. Daugiau nei penktadalis respondentų teigia, jog jų darbinė veikla trumpesnė arba lygi pusei metų ir yra susijusi su jų studijų sritimi. Nuolatinį, ilgalaikį darbą pagal studijų sritį turi mažiau nei dešimtadalis apklaustųjų.

Tik trečdalis apklaustųjų studentų dirba pagal studijų programos sritį, o 68,1% dirba darbus nesusijusius su jų studijuojama specialybe, studijų sritimi. Tai rodo, jog studentų pasirinkta profesija ir dabartine darbine veikla nesisieja tarpusavyje, tačiau tai gali lemti išorinės, ekonominės, darbo rinkos problemos. Nes, šiai dienai pagal savo įgytą profesiją darbo rasti daugumai žmonių yra gana sudėtinga. Studentus nesieti darbo su studijų sritimi gali skatinti menkas darbo užmokestis arba studijuojamos profesijos nepatrauklumas, nenoras dirbti tokio darbo.

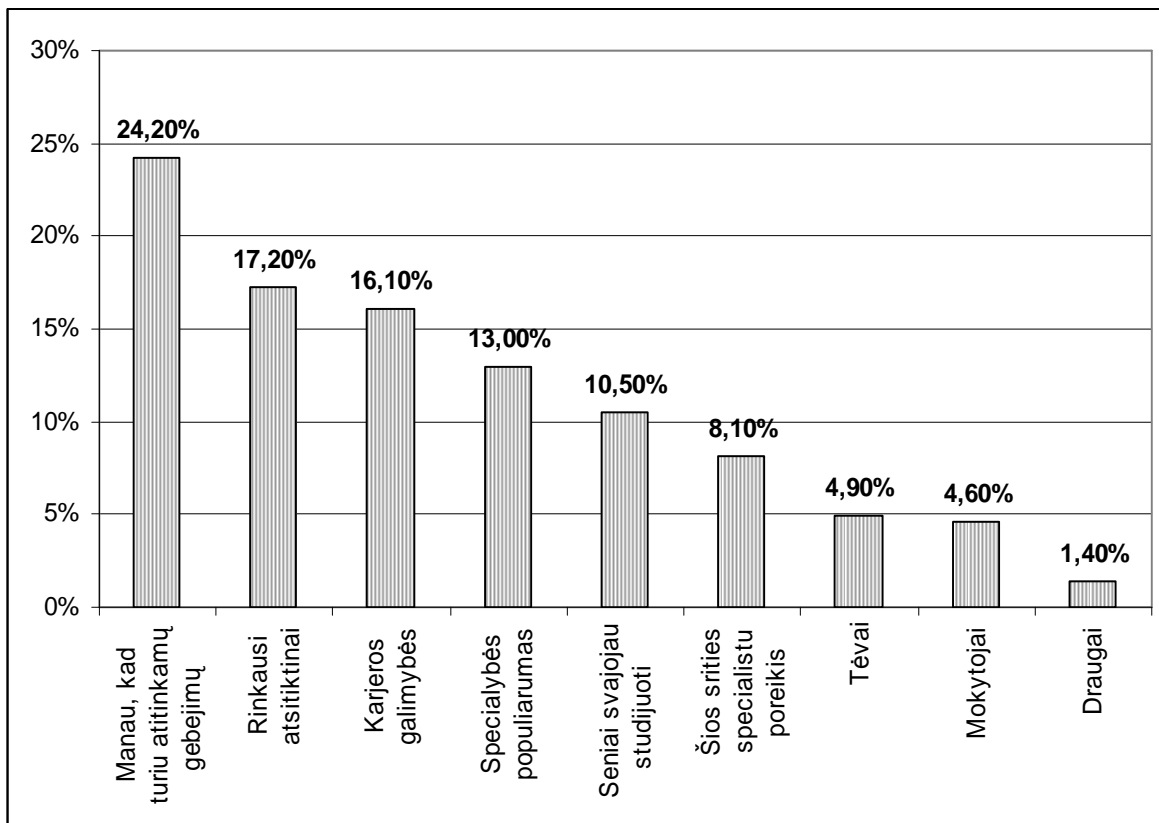
Studentų darbinė patirtis (%)

Darbinės patirties rodikliai		Fakultetai							
		M N=21	H N=26	E N=24	S N=21	G N=20	SM N=22	T N=23	MI N=18
1	Nuolatinis darbas iki 6mėn. pagal studijų programą	9,1	57,1	16,7			40	14,3	11,1
2	Nuolatinis darbas iki 6mėn. ne pagal studijų programą	36,4	21,4	50	60	40	10	28,6	33,3
3	Ilgesnis nei 6mėn. darbas pagal studijų programą	9,1				10	20		33,3
4	Ilgesnis nei 6 mėn. ne pagal studijų programą	36,4	21,4	33,3	20	30	30	42,9	22,2
5	Atsitiktiniai darbai	9,1			20	10			
6	Sezoniniai darbai atostogų metu					10		14,3	

Lentelėje pateikti duomenys rodo, kad mažiau arba pusmetį pagal studijų programą, studijų sritį dirba daugiau nei pusė Humanitarinių, ketvirtadalis Socialinių mokslų fakultetų, apklausoje dalyvavusių studentų. Nuolatinį darbą susijusį su studijų sritimi dirba daugiau nei trečdalis respondentų studijuojančių Matematikos ir informatikos fakultete.

Gauti duomenys rodo, jog pagal studijų sritį daugiausiai dirba humanitarinių, socialinių ir tikslųjų mokslo sričių respondentai.

Tinkamas specialybės pasirinkimas įtakoja tolimesnę žmogaus veiklą, tai asmeninės karjeros konstravimo pagrindas ir svarbiausias veiksnys nulemiantis tolimesnį karjeros kelią. Norėdami išsiaiškinti, kokie respondentų profesijos pasirinkimo motyvai, anketoje pateikėme klausimą „Kas paskatino rinktis šią specialybę?“ (13 pav.).



13 pav. **Specialybės pasirinkimą lemiantys veiksniai** (N = 175)

„Profesijos pasirinkimas priklauso reikšmingiausiems gyvenimo struktūros komponentams, atimantiems didžiausią laiko ir energijos kiekį, turintiems didelę reikšmę renkantis kitus gyvenimo aspektus“ (Adamonienė, 2001, p.191). Todėl renkantis profesiją būtina apgalvoti ar toks darbas tikrai mus tenkins.

Apibendrinus gautus rezultatus (13 pav.) galime teigti, jog:

- Stipriausiai specialybės pasirinkimą lemia atitinkamų gebėjimų turėjimas (24,2%), atsiktinumas (17,2%) ir karjeros galimybės (16,1%)
- Vidutiniškai specialybės pasirinkimą įtakoja specialybės populiarumas (13,0%), svajonė studijuoti šią specialybę (10,5%) ir specialistų poreikis darbo rinkoje (8,1%).
- Silpniausiai profesinį apsisprendimą įtakoja tėvai (4,9%), mokytojai (4,6%), draugai (1,4%).

Susumavus empirinio tyrimo rezultatus paaiškėjo, kad ketvirtadalis apklaustųjų studentų profesiją rinkosi tikslingai.

Respondentų nuomonė apie specialybės pasirinkimą lėmusius veiksnius (%)

Karjerą lemiantys veiksniai		Fakultetai							
		M N=21	H N=26	E N=24	S N=21	G N=20	SM N=22	T N=23	MI N=18
1	Tėvai	7,7	5,9	6,7	12,5	3,6		2,9	
2	Mokytojai	15,4	3,9	3,3	3,1	3,6	2,4	2,9	
3	Draugai	2,6	5,9						
4	Rinkausi atsitiktinai		2	43,3	25	35,7	4,9	14,7	33,3
5	Karjeros galimybes	10,3	11,8	6,7	15,6	14,3	29,3	29,4	10
6	Specialybės populiarumas	2,6	7,8	10	15,6	17,9	29,3	14,7	6,7
7	Šios srities specialistu poreikis darbo rinkoje		9,8		9,4	10,7	9,8	8,8	16,7
8	Seniai svajojau studijuoti pasirinkta specialybę.	17,9	17,6	3,3	9,4	3,6	7,3	8,8	10
9	Manau kad turiu atitinkamu gebėjimu reikiamu šios specialybės atstovams	43,6	35,3	26,7	9,4	10,7	17,1	17,6	23,3

Iš lentelėje pateiktų duomenų matyti, jog beveik pusė apklausoje dalyvavusių Menų fakulteto studentų specialybę rinkosi tikslingai, pagal savo turimus gebėjimus, reikalingus pasirinktai profesijai. Mažiausiai profesinį apsisprendimą lėmė draugai (2,6%) ir specialybės populiarumas (2,6%).

Kiek daugiau nei trečdalis Humanitarinio fakulteto studentų nurodė, kad specialybę rinkosi turėdami atitinkamų gebėjimų reikalingų šiai profesijai. Mažiausiai įtakos renkantis profesiją turėjo mokytojai (3,9%) ir atsitiktinumas (2,0%).

Beveik pusė apklaustųjų Edukologijos fakulteto studentų specialybę rinkosi atsitiktinai. Mažiausiai įtaką jų apsisprendimą mokytojai (3,3%) ir svajonė studijuoti šią profesiją (3,3%).

Pagrindiniu veiksniumi renkantis profesiją, Socialinės gerovės ir negalios studijų studentų (SGNS), dalyvavusių apklausoje, buvo atsitiktinumas (25,0%), Mažiausiai profesinį apsisprendimą įtakoję mokytojai tik 3,1%.

Gamtos mokslų fakulteto apklausti studentai, kaip ir edukologijos bei SGNS, daugiausiai rinkosi profesiją atsitiktinai – daugiau nei trečdalis apklaustųjų. Mažiausia dalis apklaustųjų rinkosi specialybę įtakojami tėvų ir mokytojų.

Trečdalis respondentų, studijuojančių Socialinių mokslų fakultete, rinkosi savo specialybę dėl karjeros galimybių ir specialybės populiarumo (29,3%). Mažiausiai lėmė priimant profesinį sprendimą mokytojai (2,4%) ir atsitiktinumas (4,9%).

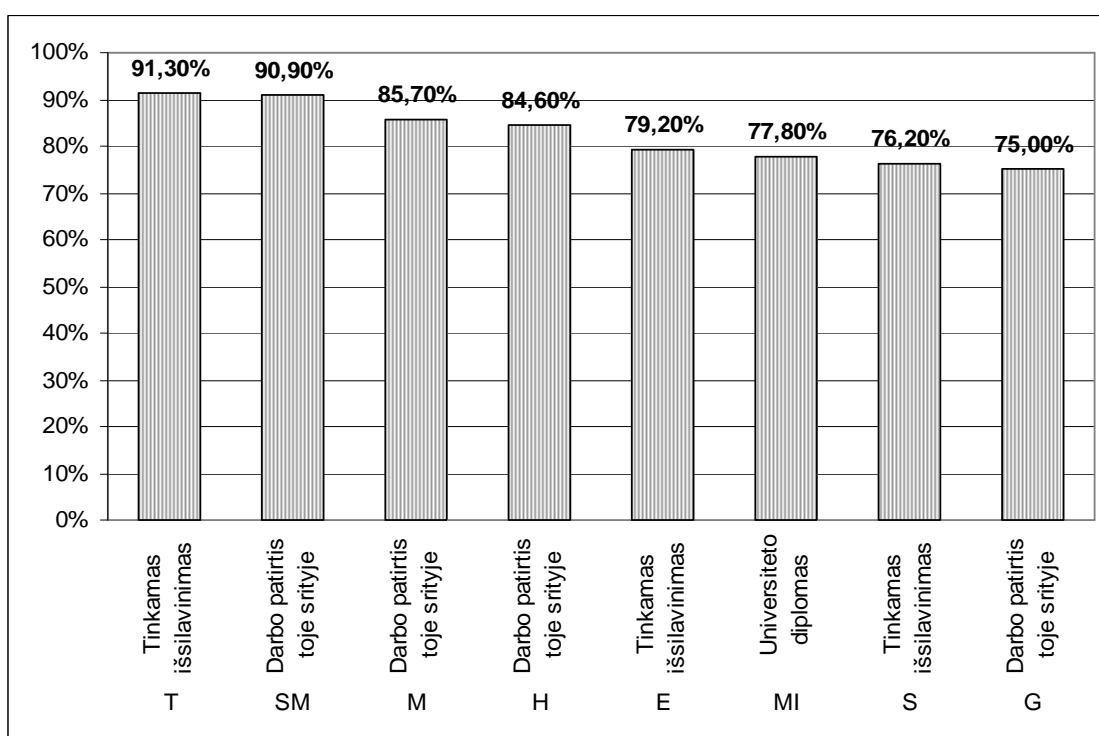
Rinktis Technologijos mokslų fakultetą ir jame esančias profesijas, trečdalį apklausoje dalyvavusių respondentų skatino karjeros galimybės. Mažiausiai įtakojo tėvai (2,9%) ir mokytojai (2,9%).

Respondentai Matematikos ir informatikos fakultetą rinkosi atsitiktinai – daugiau nei trečdalis apklaustųjų. Mažiausiai lėmė specialybės populiarumas (6,7%) ir svajonė studijuoti pasirinktą specialybę (10,0%).

Socialinių mokslų srities respondentų profesinį apsisprendimą labiausiai įtakojo atsitiktinumas ir karjeros galimybės. Tikslųjų mokslų srities – atsitiktinumas. Humanitarinių ir Menų mokslų srities – atitinkamų gebėjimų turėjimas. Technologijos – karjeros galimybės.

Šiai dienai darbo rinka diktuoja konkurencingas sąlygas besidarbinantiems žmonėms, mažėja darbo vietų, o darbdavių reikalavimai nuolat didėja. Tai aktualizuoja darbo paieškos būdų efektyvumą. Tyrimo metu siekiama sužinoti respondentų nuomonę, kas lemia įsidarbinimo efektyvumą.

Tuo tikslu anketoje buvo pateikta 18 teiginių, kuriuos reikėjo suranguoti pagal svarbą (labai įtakoja, vidutiniškai įtakoja, neturiu nuomonės, silpnai įtakoja, neįtakoja). Apibendrinus gautus duomenis paaiškėjo, labiausiai respondentų nuomone reikšmingi įsidarbinimo veiksniai (14 pav.):



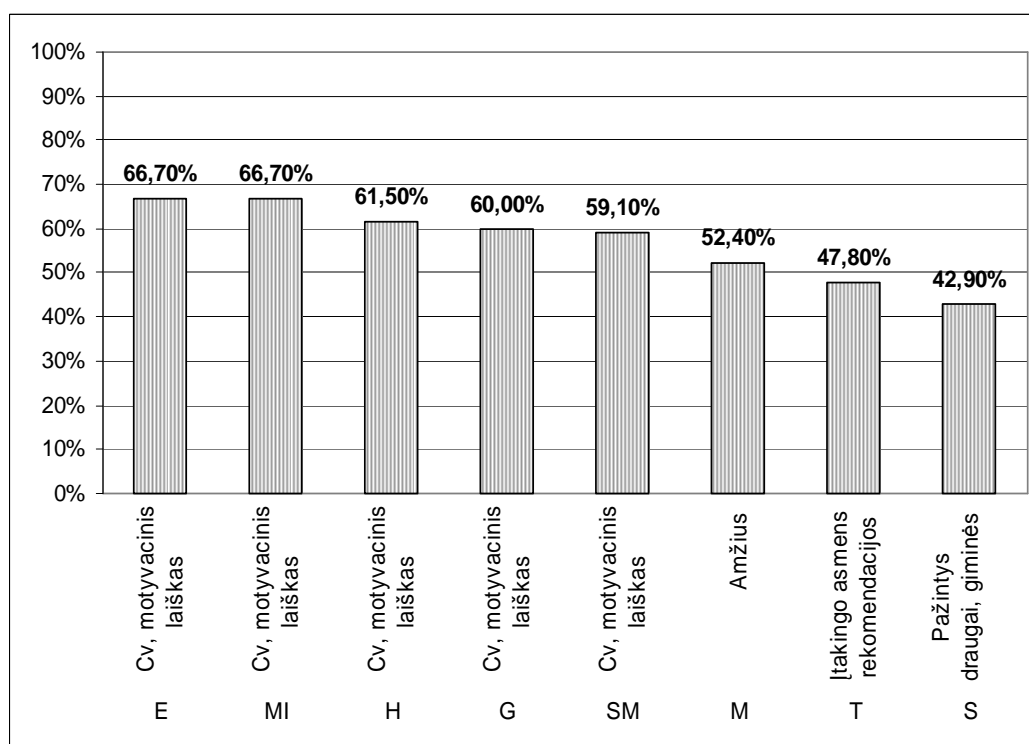
14 pav. **Labiausiai įsidarbinimą įtakojantys veiksniai** (N=175)

Analizuojant apklausos rezultatus pagal atskirus fakultetus matyti, jog respondentų požiūriu, labiausiai įsidarbinimo galimybes lemia:

1. Tinkamas išsilavinimas (Technologijos studentų nuomone – 91,3%, Edukologijos – 79,20%, Socialinės gerovės ir negalios studijų – 76,20%);
2. Darbo patirtis profesijos srityje (Socialinių mokslų fakulteto studentų nuomone – 90,9%, Menų – 85,7%, Humanitarinio – 84,6%, Gamtos – 75%);
3. Universiteto diplomas (matematikos ir informatikos fakulteto studentų požiūriu – 77,8%)

Apibendrinant rezultatus reikėtų paminėti, jog Matematikos ir informatikos fakulteto studentų nuomonė labiausiai išsiskyrė iš kitų fakultetų respondentų, vertinant įsidarbinimą įtakojusius veiksnius.

Tyrimo metu gauti duomenys rodo, jog Šiaulių universiteto studentams labai svarbūs profesionalumą liudijantys formalieji rodikliai (tinkamas išsilavinimas, universiteto diplomas).



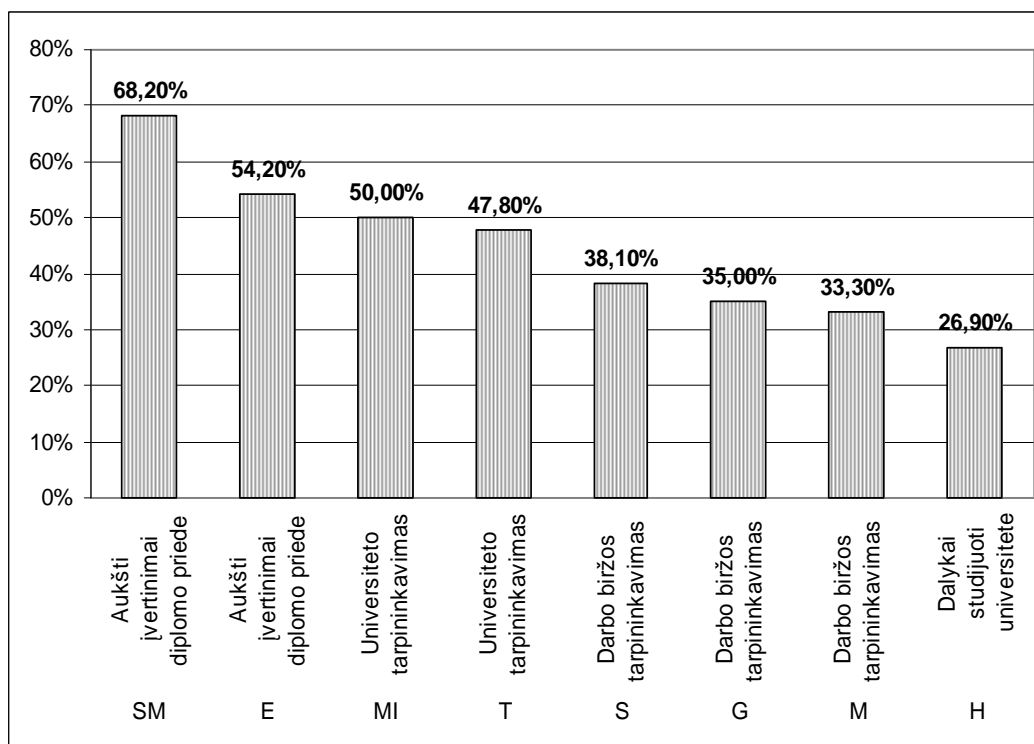
15 pav. Vidutiniškai įsidarbinimą įtakojantys veiksniai. (N=175)

Studentų dalyvavusių apklausoje požiūriu, vidutiniškai įsidarbinimo galimybes lemia (15 pav.):

1. CV, motyvacinis laiškas (Edukologijos – 66,7%, Matematikos ir informatikos - 66,7%, Humanitarinio – 61,50%, Gamtos mokslų – 60%, Socialinių mokslų -59,1% fakultetų respondentai);
2. Amžius (daugiau nei pusė Menų fakulteto respondentų);
3. Įtakingo asmens rekomendacijos (47,8% Technologijos fakulteto respondentų);

- Pažintys, giminės, draugai (beveik pusė Socialinės gerovės ir negalios studijų fakulteto respondentų).

Respondentai linkę sureikšminti subjektyvius įsidarbinimo faktorius – įtakingo asmens rekomendacijas, pažintis, amžių.

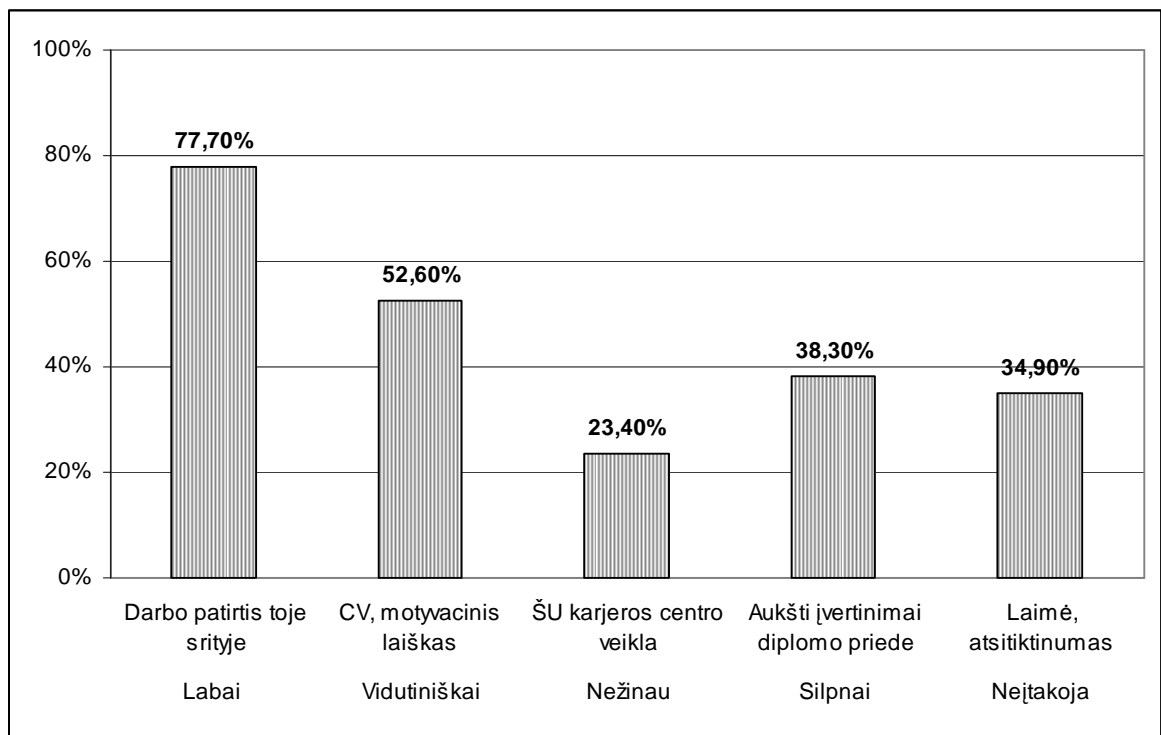


16 pav. **Mažiausiai reikšmingi įsidarbinimo veiksniai.** (N=175)

Respondentų požiūriu, mažiausiai įsidarbinimo galimybes įtakoja (16 pav.):

- Aukšti įvertinimai diplomo priede (Socialinių mokslų fakulteto – 68,20% ir Edukologijos fakultetų studentai – 54,20);
- Universiteto tarpininkavimas (pusė Matematikos ir informatikos fakulteto respondentų, šiek tiek mažiau nei pusė Technologijos fakulteto respondentų);
- Darbo biržos tarpininkavimas (SGNS – 38,10%, Gamtos – 35,% ir Menų – 33,3% fakultetų respondentai);
- Dalykai studijuoti universitete (beveik trečdalis Humanitarinio fakulteto respondentų).

Apibendrinus apklausos rezultatus, ir surangavus pagal didžiausią pasirinkimo procentą, buvo išskirti įsidarbinimo galimybes lemiantys veiksniai (17 pav.).

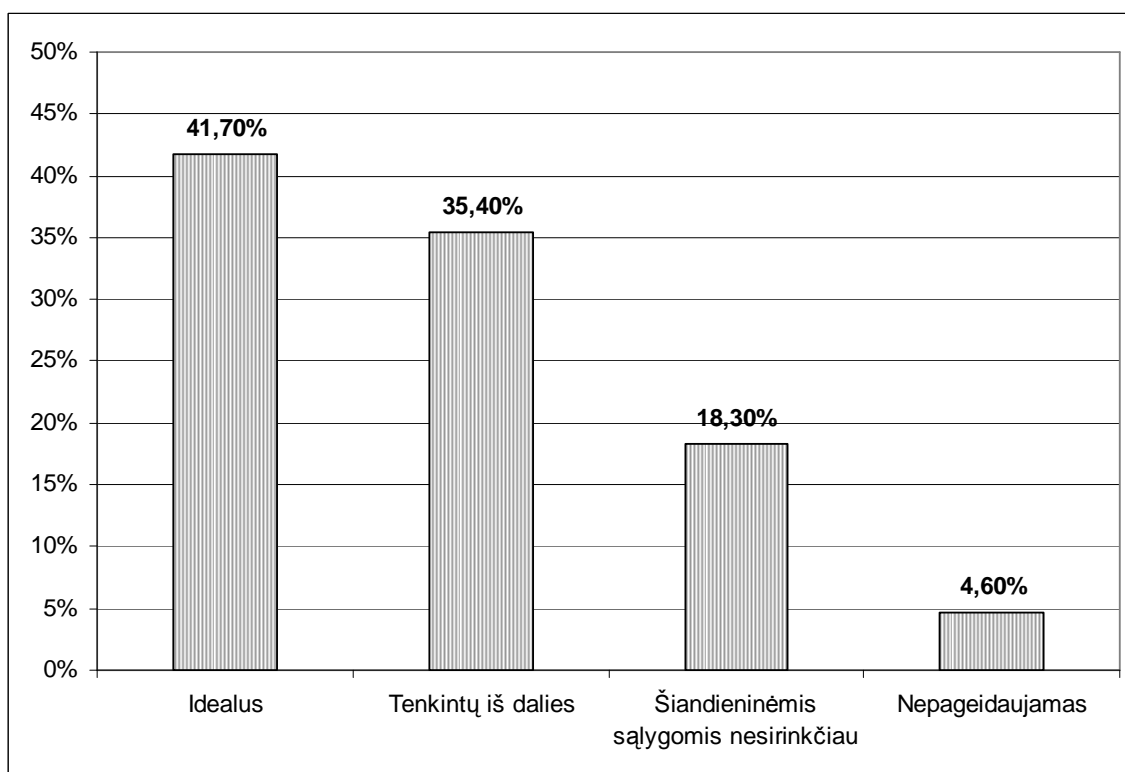


17 pav. Įsidarbinimą nulemiantys veiksniai pagal reikšmingumą (N=175)

Iš paveikslo matyti, jog

- Labiausiai reikšmingas įsidarbinimo veiksnys – *darbo patirtis toje srityje*. Taip mano 77,7% respondentų.
- Daugiau nei pusės respondentų nuomone, vidutiniškai reikšmingas įsidarbinimui veiksnys yra – *CV ir motyvacinis laiškas*.
- Daugiau nei penktadalis apklaustųjų neturi nuomonės apie *ŠU karjeros centro veiklos reikšmę*.
- 38,30% apklaustųjų teigia, jog silpnai reikšmingas įsidarbinimo veiksnys – *aukšti įvertinimai diplomo priede*.
- Nereikšmingas įsidarbinimo veiksnys – *laimė ir atsitiktinumas*. Taip mano 34,90% apklaustųjų studentų.

Siekiant išsiaiškinti studentų nuomonę, ar teisingai jie pasirinko savo profesiją, buvo pateiktas nebaigto sakinio klausimas „Darbas pagal įgytą specialybę jums būtų...“ ir keturi atsakymų variantai. Gauti rezultatai pateikti 18 paveiksle.



18 pav. Darbo pagal studijų sritį vertinimas. (N=175)

Susumavus visų aštuonių fakultetų respondentų atsakymus paaikškėjo, jog:

- Darbas pagal specialybę būtų idealus net 41,70 % studentų, tai parodo, kad profesijos pasirinktos tikslingai, atsižvelgiant į savo poreikius ir galimybes.
- Daugiau nei trečdalis apklaustųjų tos srities darbu būtų patenkinti iš dalies,
- Mažiau nei penktadalis - šiandieninėmis sąlygomis šio profesijos nesirinktų ir šio darbo nedirbtų.
- Tik 4,6 % apklaustųjų studentų darbo pagal savo studijų sritį nepageidautų.

Tačiau apibendrinus rezultatus reikėtų paminėti, jog darbo pagal specialybę vertinimas priklauso nuo to, kokį socialinį statusą suteikia visuomenėje pasirinkta profesija ir ar užtikrina finansinį stabilumą.

9 lentelė

Darbo pagal studijų sritį vertinimas (%)

Variantai	Fakultetai							
	M N=21	H N=26	E N=24	S N=21	G N=20	SM N=22	T N=23	MI N=18
1 Idealus	47,6	53,8	25	38,1	25	59,1	47,8	33,3
2 Tenkintu iš dalies	33,3	30,8	45,8	47,6	35	36,4	30,4	22,2
3 Šiandieninėmis sąlygomis šios profesijos nesirinkčiau ir šio darbo nedirbčiau	19	11,5	29,2	14,3	20	4,5	17,4	33,3
4 Nepageidaujamas		3,8			20		4,3	11,1

Iš 9 lentelėje pateiktų duomenų matyti, jog beveik pusė Menų fakulteto respondentų darbas pagal specialybę būtų idealus, daugiau nei trečdalį – tenkintų iš dalies, šiandieninėmis sąlygomis šios specialybės nesirinktų ir šio darbo nedirbtų mažiau nei penktadalis menų fakulteto respondentų. Tai rodo, jog dauguma apklaustųjų studentų patenkinti savo profesijos pasirinkimu ir jai priskiriamu darbo pobūdžiu.

Kiek daugiau nei pusė Humanitarinio fakulteto studentų patenkinti savo profesijos pasirinkimu ir darbas pagal šią specialybę jiems būtų idealus. Trečdalį apklaustųjų darbas susijęs su studijomis tik iš dalies juos tenkintų. Daugiau kaip dešimtadalis respondentų šios profesijos nesirinktų ir tokio darbo nedirbtų. 3,8% tokio darbo nepageidautų, yra nepatenkinti savo specialybės pasirinkimu.

Edukologijos fakultete beveik pusę studijuojančių respondentų, darbas pagal studijuojamą specialybę tenkintu tik iš dalies. Beveik trečdalis – šios profesijos šiandieninėmis sąlygomis nebesirinktų ir nedirbtų. Ketvirtadaliui respondentų jų pasirinkta specialybė patinka ir darbas susijęs su studijų sritimi būtų idealus.

Mažiau nei pusė Socialinės gerovės ir negalios studijų (SGNS) apklaustųjų studentų darbas pagal studijų sritį tenkintų tik iš dalies. Daugiau nei trečdaliui darbas būtų idealus, o mažiau nei penktadalis šiandieninėmis sąlygomis šios profesijos nesirinktų ir šio darbo nedirbtų.

Gamtos fakulteto daugiau nei trečdalį respondentų darbas tenkintų tik iš dalies, ketvirtadaliui darbas būtų idealus, penktadalis šiandieninėmis sąlygomis šios profesijos nesirinktų ir šio darbo nedirbtų, 20,0% darbas būtų nepageidaujamas, tai rodo, jog profesija pasirinkta neatsižvelgiant į savo poreikius, pomėgius, nepasidomėjus apie studijuojamus dalykus, darbo pobūdį, atliekamas funkcijas.

Socialinių mokslų fakulteto daugiau nei pusę respondentų darbas pagal studijų sritį būtų idealus. Daugiau nei trečdalį – darbas tenkintų iš dalies. 4,5% apklausoje dalyvavusių socialinių mokslų studentų studijuojamos specialybės, šiandieninėmis sąlygomis, nesirinktų ir tokio darbo nedirbtų.

Mažiau nei pusė Technologijos fakulteto studentų darbas pagal studijų sritį būtų idealus, trečdalis tenkintųsi tokiu darbu iš dalies, Mažiau nei penktadalis respondentų šiandieną šios profesijos nebesirinktų ir tokio pobūdžio darbo nedirbtų. 4,3% savo specialybe ir profesija yra nepatenkinti ir darbo pagal pasirinktą specialybę nepageidautų.

Matematikos ir informatikos fakultete studijuojančių daugiau nei trečdalis respondentų savo specialybe yra patenkinti ir darbas pagal studijų sritį jiems būtų idealus. Tiek pat, 33,3% šiandieną šios profesijos nesirinktų ir šio darbo nedirbtų. Daugiau nei penktadalį respondentų darbas tenkintų iš dalies. Daugiau kaip dešimtadalis apklaustųjų šio darbo nepageidautų.

Daugumą socialinių mokslų srities respondentų darbas pagal specialybę tenkintų iš dalies, kitų mokslo sričių respondentų daugumai darbas pagal specialybę būtų idealus.

Studentų karjeros planavimo ypatumams išryškinti buvo pasirinktas klausimas apie jų planus po studijų. Siekta sužinoti, ką jie veiks gavę diplomą (ar tęs studijas aukštesnėje pakopoje, ar dirbs pagal specialybę, persikvalifikuos, dirbs trumpalaikius darbus, vyks į užsienį) ir kokios priežastys lemia jų apsisprendimą. Buvo pateiktas uždaro tipo klausimas su pasirinkimais ir juos lemiančiomis priežastimis. Gauti rezultatai atspindėti 10 lentelėje.

10 lentelė

Respondentų ketinimai baigus studijas (%)

Studentų ketinimai baigus studijas		Fakultetai							
		M N=21	H N=26	E N=24	S N=21	G N=20	SM N=22	T N=23	MI N=18
1.	Tęsti studijas aukštesnėje pakopoje	28,6	38,5	25	33,3	15	36,4	21,7	16,7
2.	Dirbti pagal įgytą specialybę	42,9	34,6	54,2	57,1	45	59,1	52,2	50
3.	Persikvalifikuoti	19	15,4	12,5	4,8	10	4,5	17,4	27,8
4.	Dirbti trumpalaikius darbus	4,8							
5.	Išvykti į užsienį	4,8	11,5	8,3	4,8	30		8,7	5,6

Mažiau nei pusė apklausoje dalyvavusių menų fakulteto studentų, po studijų planuoja dirbti pagal įgytą specialybę, nes „patinka ši profesija“ (teigia daugiau nei trečdalis apklaustųjų) ir „dėl finansinio stabilumo“ (3,7%). Mažiau nei trečdalis respondentų norėtų tęsti studijas aukštesnėje pakopoje (magistrantūroje), kadangi „patinka mokytis“ (11,1%) ir „dėl didesnių karjeros galimybių“ (7,4%). 19,0% studentų planuoja persikvalifikuoti, nes „noriu keisti profesiją“ (11,1%) ir „negaunu daro pagal įgytą specialybę“ (7,4%). 4,8% - po studijų norėtų dirbti trumpalaikius darbus. Ir tiek pat respondentų (4,8%), planuoja išvykti į užsienį, kadangi: „noriu įgyti kitokios patirties“ (3,7%), „dėl finansinių motyvų“ (3,7%). Iš gautų rezultatų matyti, jog didžioji dalis šio fakulteto apklaustųjų studentų norėtų dirbti pagal studijų sritį ir jų planuojama karjera siejasi su studijų sritimi.

Humanitarinio fakulteto daugiau nei trečdalis respondentų planuoja tęsti studijas aukštesnėje pakopoje, „dėl didesnių karjeros galimybių“ (15,9%), „noriu plėsti savo kompetencijas“ (11,4%), šiek tiek mažiau, 34,6% - planuoja dirbti pagal įgytą specialybę, kadangi „patinka ši profesija“ (18,2%) ir „dėl finansinio stabilumo“ (6,8%). 15,4% studentų planuoja persikvalifikuoti, nes „to reikia mano dabartiniam darbui“ (6,8%), „negaunu darbo

pagal įgytą specialybę“ (4,5%) ir 11,5% išvykti į užsienį, „dėl finansinių motyvų“ (6,8%), „noriu gyventi kitoje šalyje“ (4,5%).

Daugiau nei pusė Edukologijos fakulteto respondentų planuoja dirbti pagal įgytą specialybę, nes „neturiu iš ko rinktis“ (20,0%), „dėl finansinio stabilumo“ (14,3%), ketvirtadalis apklaustųjų galvoja studijuoti aukštesnėje pakopoje ir taip tobulinti save, nes „noriu įgyti kitą specialybę“ (17,1%), „dėl didesnių karjeros galimybių“ (8,6%). Daugiau nei dešimtadalis respondentų norėtų persikvalifikuoti, kadangi „to reikia mano dabartiniam darbui“ (5,7%), „negaunu darbo pagal įgytą specialybę“ (2,9%). 8,3% - išvykti į užsienį, nes: „dėl finansinių motyvų“ (5,7%). Didžioji dalis edukologijos srities respondentų, planuoja dirbti pagal studijų sritį, tai rodo, kad jų karjera, kaip ir menų fakulteto respondentų, susieta su studijų sritimi.

SGNS fakulteto daugiau nei pusė respondentų planuoja dirbti pagal įgytą specialybę ir savo karjerą sieja su studijų sritimi, nes „dėl finansinio stabilumo“ (29,6%), „patinka ši profesija“ (25,9%). Daugiau nei trečdalis respondentų ruošiasi studijoms aukštesnėje pakopoje, „dėl didesnių karjeros galimybių“ (18,5%), „noriu plėsti savo kompetencijas“ (11,1%). 4,8% - norėtų persikvalifikuoti, ir tiek pat, 4,8% - planuoja išvykti į užsienį, „dėl finansinių motyvų“ (3,7%).

Mažiau nei pusė Gamtos fakulteto studentų, dalyvavusių apklausoje, planuoja dirbti pagal įgytą specialybę, nes „patinka ši profesija“ (24,1%), „dėl finansinio stabilumo“ (10,3%). Trečdalis apklaustųjų savo ateities perspektyvas mato kitose šalyse ir planuoja išvykti į užsienį, „dėl finansinių motyvų“ (20,7%), „noriu gyventi kitoje šalyje“ (10,3%). 15,0% - planuoja tobulinti savo žinias ir kompetencijas magistrantūroje, „noriu įgyti kitą specialybę“ (10,3%), „dėl didesnių karjeros galimybių“ (6,9%). Dešimtadalis respondentų planuoja persikvalifikuoti, nes „noriu keisti profesiją“ (3,4%), „to reikia mano dabartiniam darbui“ (3,4%).

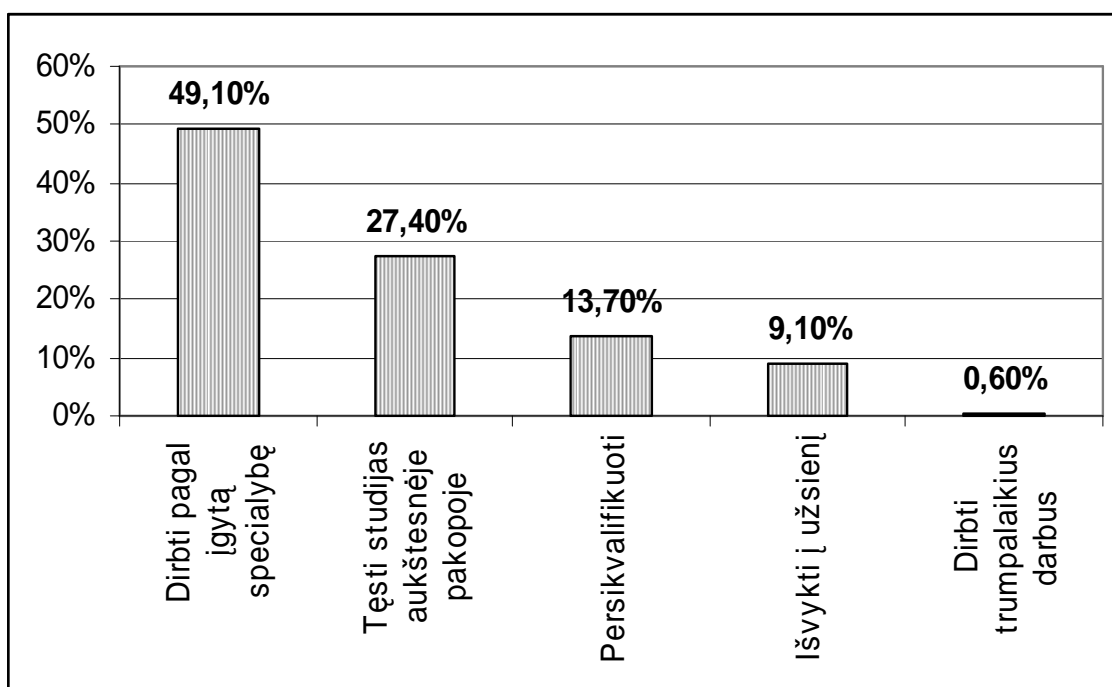
Socialinių mokslų fakulteto didžioji dalis apklaustųjų studentų planuoja dirbti pagal savo studijų sritį ir įgytą specialybę – 59,1%, „dėl finansinio stabilumo“ (30,3%), „patinka ši profesija“ (24,2%). Aukštesnėje pakopoje tobulinti save planuoja daugiau nei trečdalis respondentų, nes „patinka mokytis“ (15,2%), „noriu plėsti savo kompetencijas“ (12,1%) Persikvalifikuoti žada 4,5% respondentų, „noriu keisti profesiją“ (3,0%).

Daugiau nei pusė Technologijos fakultete studijuojančių respondentų planuoja dirbti pagal įgytą specialybę ir savo karjerą sieja su studijų sritimi, taip pat kaip ir menų, edukologijos ir SGNS fakultetų respondentai kadangi „patinka ši profesija“ (25,0%); „dėl finansinio stabilumo“ (21,9%). Daugiau nei penktadalis apklaustųjų plėš savo kompetencijas aukštesnėje studijų pakopoje, „dėl didesnių karjeros galimybių“ (9,4%), „patinka mokytis“ (6,3%). Persikvalifikuoti planuoja mažiau nei penktadalis apklaustųjų šio fakulteto studentų, nes „negaunu darbo pagal įgytą specialybę“ (9,4%) „noriu keisti profesiją“ (9,4%). 8,7% studentų, savo ateitį po studijų planuoja užsienyje, „dėl finansinių motyvų“ (6,3%).

Pusė Matematikos ir informatikos fakulteto studentų, dalyvavusių apklausoje, planuoja dirbti pagal savo studijų sritį ir įgytą specialybę, „patinka ši profesija“ (24,1%), „dėl finansinio stabilumo“ (17,2%). 27,8% - nėra patenkinti savo sprendimu studijuoti šią specialybę, todėl gavę diplomą planuoja keisti profesiją, persikvalifikuoti: „noriu keisti profesiją“ (10,3%), „to reikia mano dabartiniam darbui“ (10,3%). Mažiau nei penktadalis respondentų tęs studijas aukštesnėje pakopoje: „patinka mokytis“ (6,9%), „noriu plėsti savo kompetencijas“ (6,9%) ir 5,6% respondentų išvyks į užsienį, nes „noriu gyventi kitoje šalyje“ (3,4%).

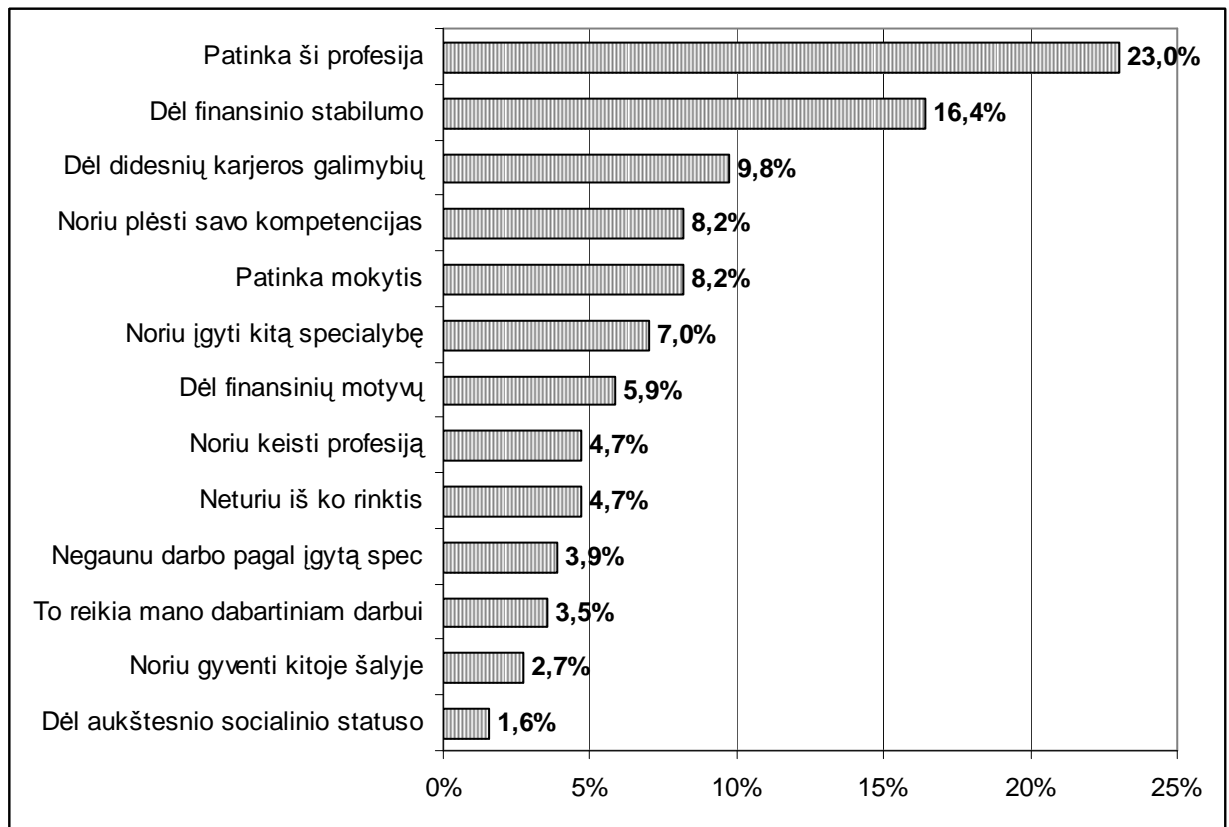
Tyrimo rezultatai rodo, jog Humanitarinių mokslų srities respondentų dauguma planuoja tęsti studijas aukštesnėje pakopoje, o kitų mokslo sričių (socialinių, tikslųjų, meno, technologijos) respondentai planuoja dirbti pagal įgytą specialybę.

Visų fakultetų respondentų atsakymai atspindėti 19 paveiksle.



19 pav. Respondentų ketinimai baigus studijas. (N=175)

Tik beveik pusė apklaustųjų planuoja dirbti pagal įgytą specialybę, jie ketina karjerą sieti su dabartine studijų sritimi. Beveik trečdalis respondentų norėtų save tobulinti aukštesnėje studijų pakopoje. 13,70% - nori keisti profesiją ir planuoja persikvalifikuoti. Beveik dešimtadalis apklaustųjų gavę diplomą planuoja vykti į užsienį. Ir tik 0,60% planuoja dirbti trumpalaikius, atsitiktinius darbus. Tokius akademinio jaunimo ketinimus lemia šios priežastys (20 pav.):

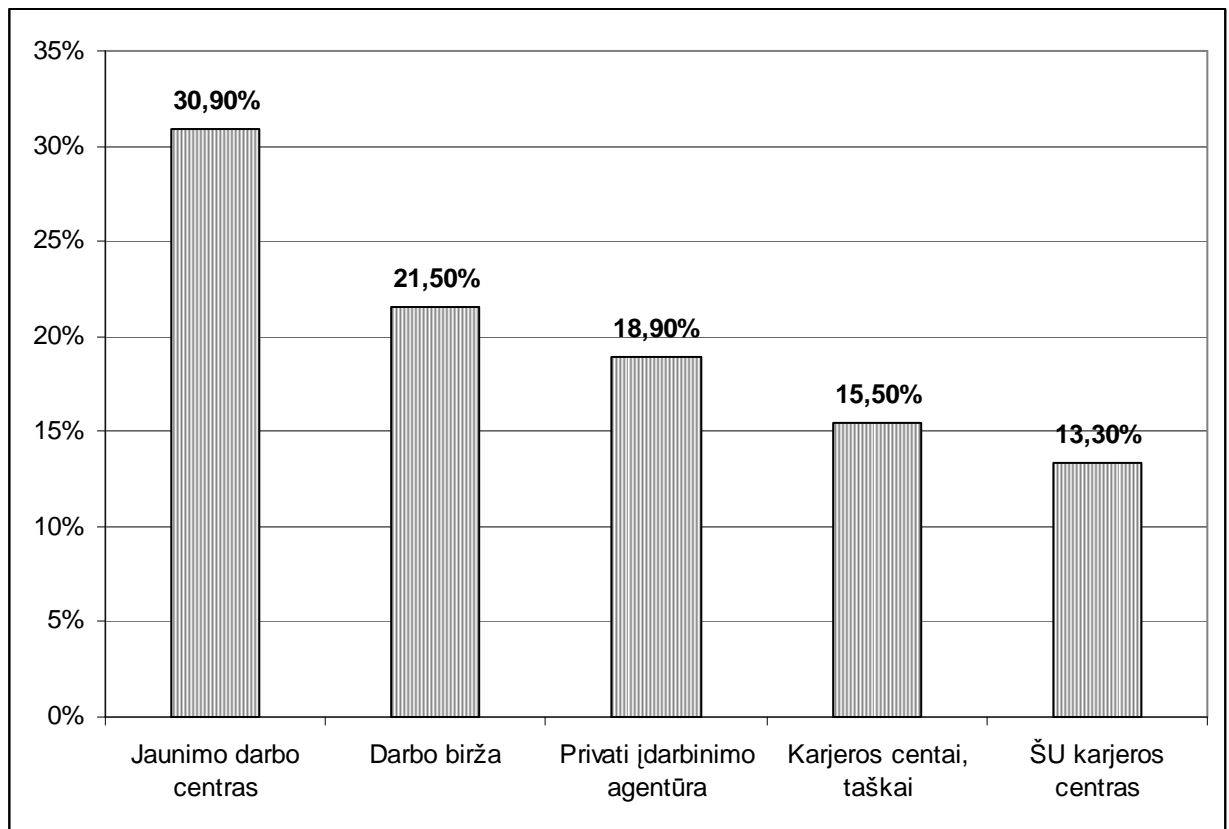


20 pav. Planavimo pasirinkimą įtakojusios priežastys (N=175)

Akademinio jaunimo ketinimus baigus studijas lemia šios priežastys (20 pav.):

1. Rinktis darbą pagal studijų sritį: „*patinka ši profesija*“ – teigia daugiau nei penktadalis respondentų, „*dėl finansinio stabilumo*“ – 16,4%, „*neturiu iš ko rinktis*“ – 4,7%.
2. Tęsti studijas aukštesnėje pakopoje: „*patinka mokytis*“ – teigia mažiau nei dešimtadalis apklausoje dalyvavusių studentų, „*noriu plėsti savo kompetencijas*“ – 8,2% apklaustųjų, „*noriu įgyti kitą specialybę*“ – 7%, „*dėl aukštesnio socialinio statuso*“ – 1,6% respondentų.
3. Persikvalifikuoti: „*noriu keisti profesiją*“ – 4,7%, „*negaunu darbo pagal įgytą specialybę*“ – 3,9%, „*to reikia mano dabartiniam darbui*“ – 3,5% respondentų.
4. Išvykti į užsienį: „*dėl finansinių motyvų*“ – 5,9%, „*noriu gyventi kitoje šalyje*“ – 2,7%.

Švietimo įstaigose, darbo biržose, karjeros centruose, taškuose, vyksta profesinis informavimas ir konsultavimas. Suteikiama įvairi informacija, padedama žmogui pažinti save ir savo gebėjimus. Anketoje buvo pateiktas uždaro tipo klausimas „Ar teko lankytis profesinio informavimo ir konsultavimo įstaigose?“ Gauta informacija leido sužinoti, kiek absolventai yra susidūrę su profesiniu informavimu ir orientavimu (21 paveikslas):



21 pav. Apsilankymas profesinio informavimo ir konsultavimo įstaigose (N=175)

Tyrimo metu paaiškėjo, jog daugiausiai studentų apsilankė Jaunimo darbo centre – beveik trečdalis apklaustųjų. Daugiau nei penktadalis lankėsi darbo biržoje. Mažiausia dalis respondentų apsilankė ŠU karjeros centre – šiek tiek daugiau nei dešimtadalis.

Skirtingų fakultetų studentų apsilankymų profesinio informavimo ir konsultavimo įstaigose procentinė išraiška atspindėta 11 lentelėje:

11 lentelė

Apsilankymas profesinio informavimo ir konsultavimo įstaigose (%)

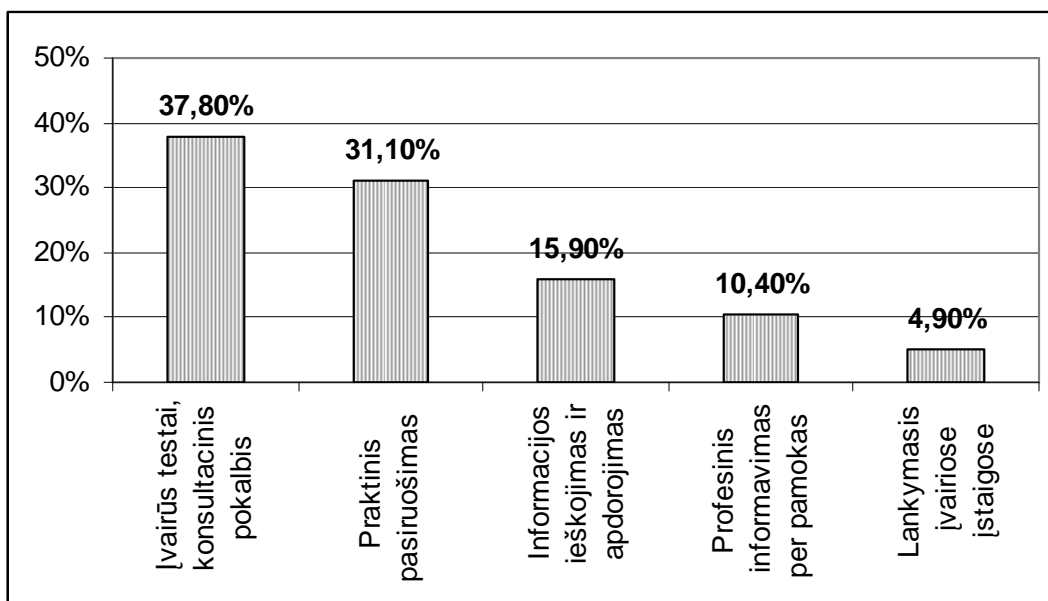
Profesinio informavimo ir konsultavimo įstaigos	Fakultetai							
	M N=21	H N=26	E N=24	S N=21	G N=20	SM N=22	T N=23	MI N=18
Karjeros centras, taškas	16,7	7,1	18,8	23,1	15,6	6,5	17,2	28,6
Jaunimo darbo centras	22,2	26,2	43,8	26,9	28,1	32,3	44,8	33,3
Darbo birža	25	23,8	25	19,2	21,9	22,6	13,8	19
Privati įdarbinimo agentūra	19,4	28,6	12,5	11,5	25	16,1	13,8	14,3
ŠU karjeros centras	16,7	14,3		19,2	9,4	22,6	10,3	4,8

Iš lentelėje pateiktų duomenų matyti, jog:

1. *Jaunimo darbo centre* lankėsi šiek tiek mažiau nei pusė Technologijos, Edukologijos fakultetų studentų. Daugiau nei trečdalis Socialinių mokslų ir Matematikos ir informatikos fakultetų studentų, bei daugiau nei penktadalis Menų, Humanitarinio, SGNS, gamtos mokslų fakultetų respondentų.
2. *Karjeros centruose, taškuose* – lankėsi mažiau nei trečdalis Matematikos ir informatikos fakultetų studentų, maždaug apie penktadalį Menų, Edukologijos, SGNS, Technologijos, Gamtos mokslų fakultetų respondentų. Mažiausiai lankėsi Humanitarinio ir Socialinių mokslų fakultetų respondentų – mažiau nei po dešimtadalį.
3. *Darbo biržoje* – lankėsi daugiau nei penktadalis Menų, Humanitarinio, Edukologijos, SGNS, Gamtos, Socialinių mokslų ir matematikos informatikos fakultetų studentų. Technologijos fakultetų studentų lankėsi truputį daugiau nei dešimtadalis.
4. *Privačioje įdarbinimo agentūroje* – Lankėsi beveik trečdalis apklaustųjų humanitarų. Daugiau nei penktadalis Gamtos fakulteto studentų. Šiek tiek mažiau nei penktadalis Menų ir Socialinių mokslų respondentų. Daugiau nei dešimtadalis Matematikos ir informatikos, Technologijos, SGNS ir Edukologijos fakultetų studentų.
5. *ŠU karjeros centre* – lankėsi daugiau nei penktadalis Socialinių mokslų respondentų, šiek tiek mažiau nei penktadalis SGNS, Menų, Humanitarinio fakultetų studentų. Technologijos, Gamtos mokslų fakultetų respondentų lankėsi apie dešimtadalį. Mažiausiai apsilankė matematikos ir informatikos fakulteto respondentų, tik 4,8%.

Apibendrinus rezultatus reikėtų paminėti, jog profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugomis daugiausia yra pasinaudoję Humanitarinio (šiek tiek daugiau nei trečdalis) ir Menų (penktadalis) fakulteto respondentų. Jaunimo darbo centras yra populiariausia profesinio orientavimo ir informavimo įstaiga socialinių, technologijos, tikslųjų, menų mokslo sričių akademinio jaunimo tarpe.

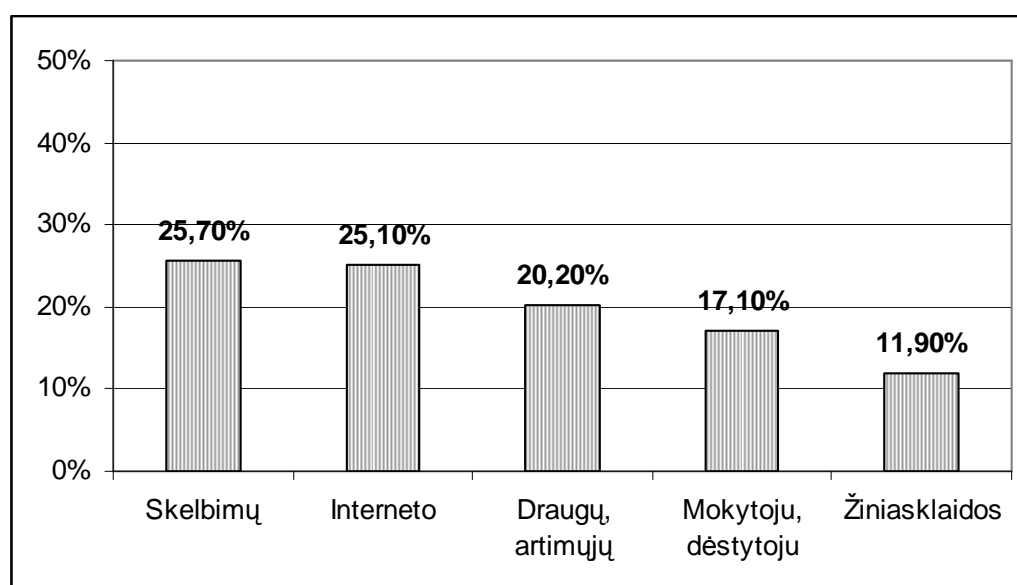
Taip pat buvo domimasi kokiomis formomis ir būdais vyko profesinis informavimas, konsultavimas karjeros klausimais. Respondentai išskyrė šiuos būdus ir formas (22 pav.)



22 pav. **Profesinio informavimo, konsultavimo būdai ir formos** (N=175)

Iš paveikslo matyti, kad dažniausiai įstaigose vyksta konsultaciniai pokalbiai ir įvairūs testavimai (37,80%), žmogaus savybėms nustatyti ir informacijai gauti. Taip pat, respondentų nuomone, vyksta praktinis pasiruošimas susitikimui su darbdaviais, CV, motyvacinio laiško rašymas, pasirengimas pokalbiui. Dešimtadalis respondentų pažymėjo, kad profesinis ugdymas vyko mokykloje per pamokas. Mažiausias procentas respondentų – 4,9%, kartu su įstaigos atstovais lankėsi įvairiose įstaigose, organizacijose, praktiškai stebėjo atliekamą darbą, veiklą.

Tyrimo metu domėtasi kokiuose informaciniuose šaltiniuose respondentai sužinojo apie profesinio informavimo ir konsultavimo įstaigas (23 pav.):



23 pav. **Informaciniai šaltiniai apie profesinio informavimo ir konsultavimo įstaigas** (N=175)

Daugiau nei penktadalis respondentų informacijos randa skelbimuose ir internete. Mažiausiai informacijos apie šias įstaigas teikia žiniasklaida – taip mano daugiau nei dešimtadalis visų respondentų.

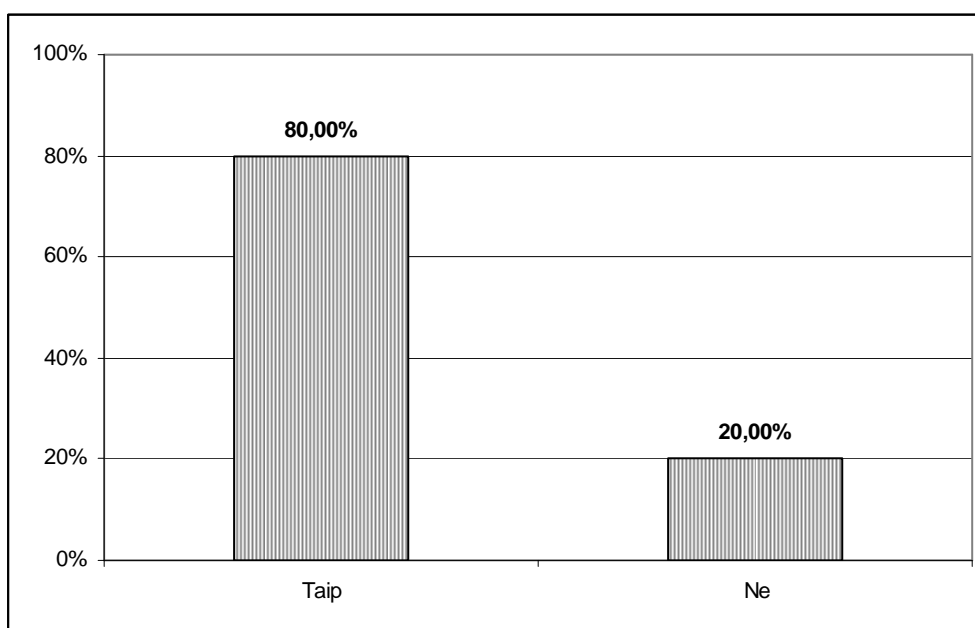
Karjeros konsultanto paskirtis – padėti asmeniui sėkmingai integruotis į darbo rinką, nepriklausomai nuo to, kokio jis amžiaus ar išsilavinimo. Šie specialistai padeda išspręsti iškilusias problemas tiek profesijos pasirinkimo, tiek darbo klausimais. Tyrimo metu domėtasi ar reikalinga karjeros konsultanto pagalba, planuojant karjerą ir kodėl. Gauti rezultatai pateikti

12 lentelė

Karjeros konsultanto poreikio procentinė išraiška pagal fakultetus (%)

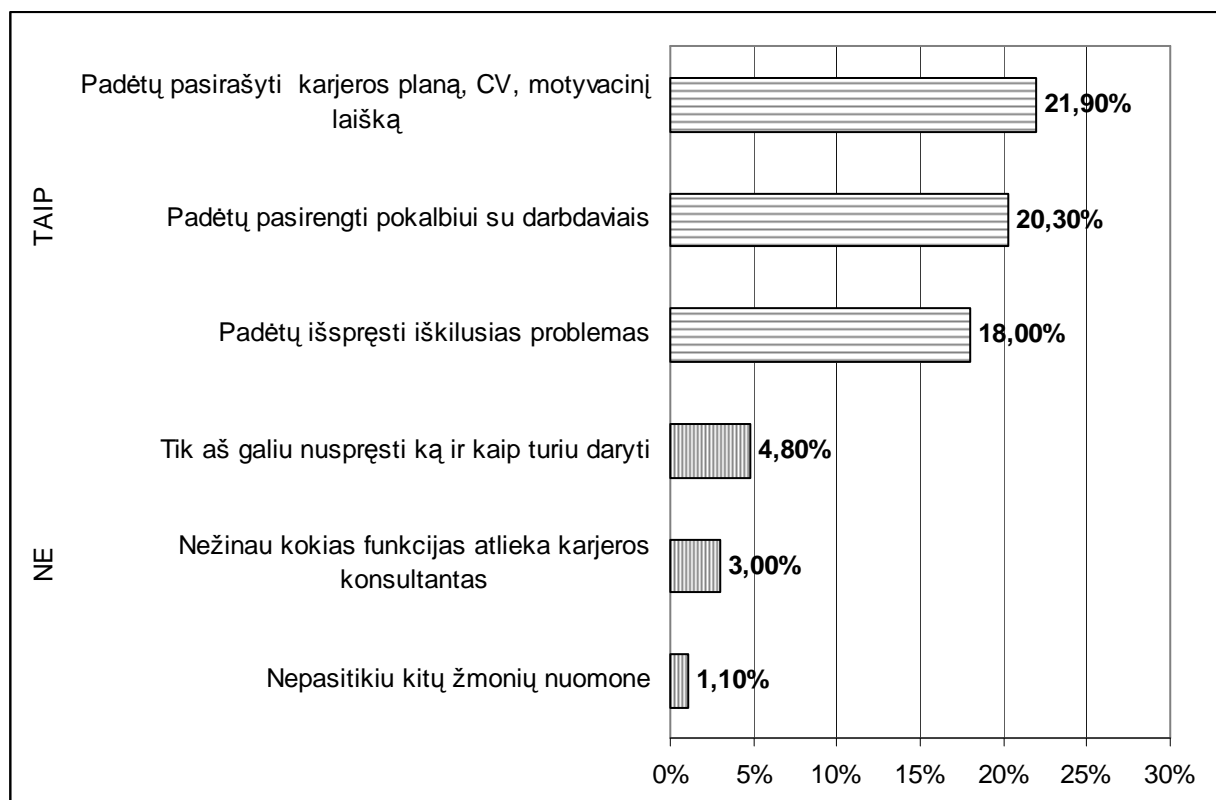
Vertinimas	Fakultetai							
	M N=21	H N=26	E N=24	S N=21	G N=20	SM N=22	T N=23	MI N=18
Taip	76,2	92,3	75	81	75	77,3	91,3	66,7
Ne	23,8	7,7	25	19	25	22,7	8,7	33,3

Visų aštuonių fakultetų apklausoje dalyvavusių didžioji dalis studentų teigia, jog jiems konsultanto pagalba yra reikalinga. Daugiausiai konsultanto pagalbos pageidautų Humanitarinio (92,3%) ir Technologijos mokslų (91,3%) fakultetų respondentai. Mažiausiai – Matematikos ir informatikos fakulteto respondentai (66,7%).



24 pav. **Karjeros konsultanto poreikio procentinė išraiška (N=175)**

Tyrimo metu paaiškėjo, jog karjeros konsultanto reikia 80% apklausoje dalyvavusių studentų (24pav.). Tik penktadaliui apklaustųjų karjeros konsultanto pagalba nereikalinga.



25 pav. Karjeros konsultanto poreikio specifika (N=175)

Pasirinkdami atsakymą: „*taip*“ respondentai nurodė šias pagrindines karjeros konsultanto poreikio priežastis (25 pav.): „*kad padėtų pasirašyti karjeros planą, CV, motyvacinį laišką*“ (daugiau nei penktadalis respondentų), „*kad padėtų pasirengti pokalbiui su darbdaviais*“ (20,30%), „*kad padėtų išspręsti iškilusias problemas*“ (mažiau nei penktadalis respondentų).

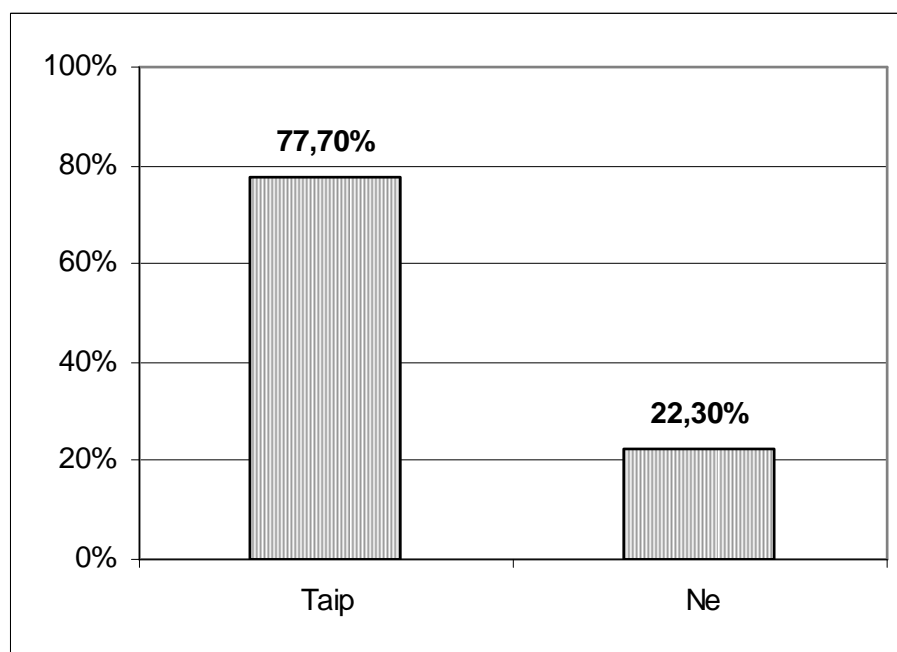
Rinkdamiesi atsakymą „*ne*“ savo apsisprendimą respondentai grindė šiomis priežastimis: „*tik aš galiu nuspręsti, ką ir kaip turiu daryti planuodamas karjerą*“ (4,80%), „*nežinau kokias funkcijas atlieka karjeros edukologai ir konsultantai*“ (3,0%), „*nepasitikiu kitų žmonių nuomone*“ (1,10%).

Universitetas suteikia profesinę kvalifikaciją, ugdo reikalingus įgūdžius ir kompetencijas. Baigęs universitetą, žmogus būna pasiruošęs atlikti jo profesijai būdingas funkcijas, tačiau susiduria su problema, nes nemoka pateikti savęs darbdaviui, nemoka dirbintis, dažniausiai nežino, kur kreiptis, baigus studijas, ir ką jam toliau daryti, jei darbo pagal įgytą specialybę negali gauti. Manau, tikslinga universitete visiems studentams dėstyti karjeros projektavimo modulį. Šiai nuomonei patvirtinti arba paneigti į klausimyną buvo įtrauktas klausimas studentams: „ar reikalingas karjeros projektavimo modulis jūsų specialybės studijose“. Atsakymų duomenys pateikti 13 lentelėje.

Karjeros projektavimo modulio reikalingumo procentinė išraiška (%)

Vertinimas	Fakultetas							
	M N=21	H N=26	E N=24	S N=21	G N=20	SM N=22	T N=23	MI N=18
Taip	71,4	92,3	75	85,7	75	72,7	87	55,6
Ne	28,6	7,7	25	14,3	25	27,3	13	44,4

Iš lentelėje pateiktų duomenų matome, kad karjeros projektavimo modulis labiausiai reikalingas Humanitarinio (92,3%), Technologijos (87,0%), SGNS (85,7%) fakultetų studentams. Mažiausiai šio modulio pageidauja Matematikos ir informatikos fakulteto studentai (55,6%). Tačiau tai sudaro daugiau nei pusę šio fakulteto respondentų.



26 pav. **Karjeros projektavimo modulio reikalingumo procentinė išraiška (N=175)**

Karjeros projektavimo modulis reikalingas 77,7% visų respondentų. Todėl galime teigti, jog karjeros projektavimo modulį tikslinga įtraukti į studijų programas. Ne būtinai kaip privalomą, galima kaip laisvai pasirenkamą modulį.

IŠVADOS:

1. Karjera yra įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei įtakojanči asmens profesinį gyvenimą, darbo vietas, pareigas ir pasiekimus. Karjera yra glaudžiai susijusi su asmens savybėmis, vertybėmis, požiūriu į save, gebėjimais ir t.t. Tai procesas, kurį sąlygoja subjektyvūs ir objektyvūs veiksniai. Ekonominiai, socialiniai, politiniai, kultūriniai, psichologiniai ir kiti veiksniai turi įtakos asmens karjeros raidai.
2. Šiuolaikinis ugdymas karjerai yra bendruomenės ir ugdymo institucijų pastangos, nukreiptos padėti asmenims (jaunimui ir suaugusiems) geriau planuoti savo karjerą..
3. Apibendrinus empirinio tyrimo rezultatus paaiškėjo:
 - Akademinio jaunimo profesinį apsisprendimą stipriausiai lemia „*atitinkamų gebėjimų reikiamų tos specialybės atstovams turėjimas*“ (daugiausiai menų ir humanitarinių mokslų sričių respondentų požiūriu) ir „*atsitiktinumas*“ (daugiausia tikslųjų ir socialinių mokslų sričių respondentų).
 - Šiek tiek mažiau nei pusei apklaustųjų darbas pagal įgytą specialybę būtų idealus. (Daugumą socialinių mokslų srities respondentų darbas pagal specialybę tenkintų iš dalies, kitų mokslo sričių respondentų daugumai darbas pagal specialybę būtų idealus). Po studijų darbą sieti su studijų sritimi planuoja beveik pusė respondentų. Tokį sprendimą lemia tai, jog respondentams patinka jų studijuojama profesija ir jos laiduojamas finansinis stabilumas. Trečdalis apklaustųjų baigę studijas planuoja akademinę karjerą, tęsiant mokslus aukštesnėje studijų pakopoje, nes patinka mokytis ir nori praplėsti savo kompetencijas.
 - Karjeros sąvoka studentams siejasi su „*visapusišku žmogaus tobulėjimu*“ (daugiausia menų, humanitarinių socialinių mokslo sričių respondentų) bei „*galimybe nuolat mokytis ir tobulėti*“. Karjeros sėkmė labiausiai priklauso nuo užsienio kalbų mokėjimo, kiek mažiau nuo socialinės kompetencijos. Mažiausiai karjerą įtakoja kūrybiškumas.
 - Iš profesinio informavimo ir orientavimo paslaugas teikiančių įstaigų Jaunimo darbo centras yra populiariausias akademinio jaunimo tarpe. Mažiausia dalis studentų apsilanko ŠU karjeros centre. Didžioji dauguma apklausoje dalyvavusių studentų pageidautų karjeros konsultanto pagalbos, kad „*padėtų pasirašyti karjeros planą, CV, motyvacinį laišką*“ ir „*paruoštų susitikimui su darbdaviais*“.
 - Karjeros projektavimo modulis reikalingas daugumai visų respondentų. Todėl tikslinga, jog karjeros projektavimo modulį įtraukti į studijų programas.

4. Skirtingų studijų kryptių studentų požiūris į karjerą skiriasi: vertinant įsidarbinimą lemiančių veiksnių reikšmingumą, darbą pagal studijų sritį, išskiriant karjeros sampratos tendencijas ir karjeros sėkmingumą įtakojančius įgūdžius, gebėjimus savybes. Pagal specialybę planuoja dirbti pusė respondentų, hipotezė pasitvirtino.

REKOMENDACIJOS

Remiantis teorinių šaltinių analize ir tyrimo duomenimis siūlomos šios rekomendacijos akademinio jaunimo karjeros vystymo optimizavimui:

- Jau bendrojo lavinimo mokykloje turi būti teikiamos kokybiškos profesinio informavimo ir orientavimo paslaugas, kurios įtakos profesinio apsisprendimo kokybiškumą, tikslingą karjeros planavimą ir vystymą.
- Universitete tikslinga į studijų programas įtraukti karjeros projektavimo modulį, kuris paruoštų studentus susitikimui su darbdaviais, būtų suteikiama informacija apie įsidarbinimo būdus ir galimybes. Studentai turėtų būti supažindinami su įvairiomis institucijomis, teikiančiomis profesinio orientavimo, konsultavimo ir įdarbinimo paslaugas.
- Optimizuoti karjeros centro veiklą. Informuoti studentus apie universitete veikiančius karjeros centrus, jų funkcijas ir paslaugų naudojimosi galimybes. Plėsti karjeros centrus, papildant jų personalą kvalifikuotais karjeros konsultantais, skatinti karjeros centrus atnaujinti informatyvią medžiagą, taikytiną studentų bei absolventų konsultavimui karjeros klausimais. Skatinti karjeros centrus rengti mokymus studentams bei absolventams, kurių metu būtų įgyjami ugdymo karjeros savivaldai reikalingi įgūdžiai.
- Sudaryti kuo daugiau galimybių studentams per studijų metus atlikti praktikų potencialių darbdavių įmonėse.
- Stiprinti universiteto ryšį su darbdaviais, skelbti laisvas darbo vietas.
- Akademiniam jaunimui teikti informaciją apie situaciją darbo rinkoje, jos poreikius. Sparčiomis kaitos sąlygomis darbo rinkos poreikių prognozavimas tampa vis sudėtingesnis. Tikslinga studijų metu orientuoti busimuosius specialistus savarankiškai kurti darbo vietas. Efektyviau integruotis darbo rinkoje ir visuomenės įvairiose profesinės veiklos sektoriuose kuriant neužpildytas nišas.

LITERATŪRA

1. Adamonienė R., ir kt. (2001). *Profesinio ugdymo pagrindai*. Vilnius. Petro ofsetas.
2. Augienė (2008). Karjeros modeliai. [Žiūrėta: 2008-05-05]. Prieiga per internetą: <http://dist.su.lt/mokymas/mod/resource/view.php?id=1035>
3. Augienė D., Malinauskienė D. (2007). Pedagogų karjeros pokyčiai socialinių transformacijų kontekste. *Pedagogika*. VPU. Nr. 86, p. 30 – 35
4. Barkauskaitė M., Gribniakas V. (2007). Aukštojo išsilavinimo aksiologinis aspektas. *Pedagogika*. VPU. Nr. 86, p. 7- 13.
5. Barkauskaitė M ir kt. (). Aukštasis mokslas: studentų požiūrio analizė. *Pedagogika*. VPU. Nr. 82, p. 28 – 35.
6. Beresnevičienė D. (2002). Profesinis orientavimas Lietuvoje. *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 9, p. 342 – 350.
7. Dromantienė L. (2002). Užimtumo problema – socialinis garantas Europos Sąjungoje. *Socialinis darbas*, Nr. 1(11),
8. Furst M. (1998). *Psichologija*. Vilnius: Lumen.
9. Goleman D. (2003). *Emocinis intelektas*. Vilnius. Presvika.
10. Gumuliauskienė A. ir kt. (2002). Karjera šiandien ir rytoj. Šiauliai.
11. Herr E.L., Cramer S.H. (1997). *Career Guidance and Counselling throughout the Lifespan: Systematic Approaches*. New York: Harper Collins.
12. Indrašienė V., Grinytė L. (2007). Tėvų požiūris į profesinį orientavimą bendrojo lavinimo mokykloje. *Pedagogika*. VPU. Nr. 87.
13. Įstatymas. (2005.04.19). Dėl profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas. [žiūrėta: 2008.11.21]. Prieiga per internetą: [www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/2005-04-29-ISAK-739_A1-116\(2\).doc](http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/2005-04-29-ISAK-739_A1-116(2).doc)
14. Jovaiša L. (2001). *Ugdymo mokslas ir praktika*. Vilnius: Agora.
15. Jovaiša L. (1999). *Profesinio konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
16. Jucevičius R. (1998). *Strateginis organizacijų vystymas*. Pasaulio lietuvių kultūros mokslo ir švietimo centras.
17. Karjeros projektavimo vadovas (2005). Vilnius.
18. Kellogg Marion S. (1972). *Career Management*. American management association. New York. *EBSCO duomenų bazės*.
19. Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda. Klaipėdos universiteto leidykla.

20. Kučinskienė R. (2000). Ugdymas karjerai – švietimo aktualija pasaulyje ir Lietuvoje. *Pedagogika.VPU*. Nr. 43, p. 40-52.
21. Laužackas R. (1999). *Sistemoteorinės profesinio rengimo kaitos tendencijos*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
22. Lekavičienė R. (2001). *Socialinės kompetencijos psichologiniai kriterijai ir vertinimas: Lietuvos studentų tyrimas*. Kaunas.VDU leidykla.
23. Lekavičienė R. (2000). *Socialinės kompetencijos vertinimo metodologijos modifikavimas: daktaro dis. sant.: soc. mokslai: psichologija (65 S)*. VDU. Kaunas: VDU
24. Lemme B.H. (2003). *Suaugusiojo raida*. Vilnius: Poligrafija ir informatika.
25. Liukinevičienė L. (2003). *Regioninis universitetas. Studijos ir karjera*. Šiauliai. VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
26. LR aukštojo mokslo įstatymas. [žiūrėta: 2008.05.05]. Prieiga per internetą: http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/istatymai/VIII-1586-2.htm
27. Lukošecičius A ir kt. (2004). Pedagogų rengimo Lietuvos aukštosiose mokyklose situacija: studentų požiūris. *Pedagogika*. Nr. 74, p. 7 – 13.
28. Martinkus B., Žilinskas V.(1997). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas: Technologija,
29. Matulionis A., Mikšys A. (1992). *Jaunimo socialinė – profesinė orientacija*. Vilnius: Filosofijos, sociologijos ir teisės institutas.
30. Naskauskienė V. (1998). *Pasitenkinimas darbu: lyčių skirtumai*. Socialinės grupės: raiška ir ypatumai. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas.
31. Petkevičiūtė N. (1998). Asmeninės karjeros vystymo parametrai.*Organizacijų vadyba. Sisteminiai tyrimai*, Nr.8, P. 83 – 93
32. Petkevičiūtė N. (2006). *Karjeros valdymas. Asmeninė individualioje perspektyva*. Kaunas, VDU leidykla.
33. Pikūnas J. (1994). *Asmenybės vystymasis: kelias į savęs atradimą*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
34. Pociūtė B. (1998). Profesijos rinkimosi teoriniai aspektai. *Profesinės karjeros vadovas* (sud. Z. Baltrūnienė. V. Volberienė). Vilnius: Solertija
35. Profesinio orientavimo programa. [žiūrėta: 2008.11.21]. Prieiga per internetą: <http://nem2vm.puslapiai.lt/DOWNLOAD/Profesinio%20orentavimo%20programa.pdf>
36. Pūkelis K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje. Nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos*. Nr. 6. p. 66-75. Kaunas.Vytauto didžiojo universitetas.

37. Railienė A. (2007). Mokinių požiūris į profesinio informavimo organizavimą bendrojo lavinimo mokykloje. *Pedagogika*, nr. 88.
38. Ratkevičienė (2005). Akademinio jaunimo požiūris į studijas ir gyvenimo sąlygas. *Pedagogika*, Nr. 76, p. 73 – 79.
39. Sakalas A. (1998). *Personalo vadyba*. Vilnius: Margi raštai.
40. Sakalas A., Šalčius A. (1997). *Karjeros valdymas*. Kaunas: Technologija
41. Sampson J.P., Jr., Peterson G.W., Reardon R.C., Lenz J.G. (2000a). Using Readiness Assessment to Improve Career Services: A Cognitive Information – Processing Approach // *The Career Development Quarterly*, Vol. 49, p. 146-174.
42. Sampson J.P., Jr., Peterson G.W., Reardon R.C., Lenz J.G. (2000b). The Viability of Readiness Assessment in Contributing to Improved Career Services: Response to Jepson // *The Career Development Quarterly*, Vol. 49, p. 179-185.
43. Stanišauskienė V. Ugdymas karjerai mokykloje. Kaip padėti moksleiviui įgyti šiuolaikinę karjeros kompetenciją. [Žiūrėta 2008-05-20]. Prieiga per internetą <http://scholar.google.lt/scholar?q=stani%C5%A1auskien%C4%97&hl=lt&lr=>
44. Stanišauskienė V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioeducaciniai pagrindai*. Kaunas. Technologijos leidykla.
45. Super D. E. (1957). Why people work. The psychology of careers, row publishers. *EBSCO duomenų bazės*.
46. Šedžiuvienė N., Urbonienė L. (2008). Profesinis orientavimas aukštojoje mokykloje: veiklos principai ir kryptys. *Pedagogika*, Nr. 90, p. 18 – 19.
47. Valackienė A. (1999). *Bendroji profesijos pasirinkimo ir karjeros proceso valdymo samprata. Aukštojo mokslo sistemos didaktika*. Kaunas.
48. Valickas G. (1997). *Psichologinės asocialaus elgesio ištakos*. Vilnius: Lietuvos teisės akademija.
49. Zunker V.G. (1998). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning*. California: Brooks/Cole Publishing Company: Pacific Grove. *EBSCO duomenų bazės*.
50. Želvys R. (2006). Internacionalizacijos iššūkiai Lietuvos aukštajam mokslui. *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 17, p. 140 – 146.