

Neįgalaus jaunimo karjeros projektavimo kompetencijų ypatumų atskleidimas žinių visuomenės kontekste

Rasa RUDŽINSKIENĖ

Šiaulių universitetas,
Vilniaus g. 88, LT-76285 Šiauliai
El. paštas: karjerosprojektavimas@gmail.com

Judita RUDOKAITĖ

Vytauto Didžiojo universitetas,
K. Donelaičio g. 58, LT-44248 Kaunas
El. paštas: juditarud@gmail.com

Santrauka. Straipsnyje analizuojamos jaunimo, turinčio negalią, karjeros projektavimo kompetencijos. Pateikti karjeros, karjeros projektavimo, neįgalumo sąvokų apibūdinimai. Siekiant atskleisti karjeros projektavimo svarbą sėkmingos karjeros planavimui ir raidai, atliktas pusiau struktūruotas interviu, kurio rezultatai parodė, kad jauni žmonės susiduria su įvairiomis problemomis rinkdamiesi profesinį kelią ar integruodamiesi į darbo rinką. Atliktas tyrimas išryškino jaunimo karjeros planavimo, realizavimo, valdymo, naujų kompetencijų įgijimo ypatumus, socialinės atskirties reikšmę, įgyjant išsilavinimą, realizuojant sėkmingos karjeros viziją.

Pagrindiniai žodžiai: karjeros projektavimas, neįgalumas, karjera, darbo rinka.

Įvadas

Sparti globalizacija, demografiniai pokyčiai, ekonominiai svyravimai, žinių visuomenės susidarymas keičia pasaulį ir žmonių gyvenimo būdą, darbo pobūdį. Saviraiškos, darbo rinkos tyrimai, kompetencijų ugdymas, mokymasis visą gyvenimą tampa svarbiais veiksniais, lemiančiais jaunimo karjeros sėkmę. Neatsiejama sėkmingos karjeros dalis – integracija į darbo rinką, kuri gali būti apibūdinama kaip sudėtingas, kompleksinis procesas, reikalaujantis ypatingų darbo ieškančio asmens pastangų, jo žinių ir įgūdžių, karjeros projektavimo kompetencijų. Integravimosi į darbo rinką procesas nėra paprastas nė vienam asmeniui, tačiau pažymėtina, kad jaunimas, turintis negalią, integruodamasis į darbo rinką, susiduria su didesnėmis problemomis. Neįgalaus jaunimo integraciją į darbo rinką lemia pačių jaunuolių požiūris, aktyvumas, aplinkinių palaikymas ir požiūris į neįgaliuosius. Pažymėtina, kad neįgalus jaunimas neturi lygių galimybių integravimosi į darbo rinką procese.

Tyrimo aktualumas. Neįgalių jaunų žmonių integravimasis į darbo rinką yra sudėtingas ir komplikuotas. Šį procesą pasunkina kompetencijų, motyvacijos, pasitikėjimo trūkumas. Siekiant palengvinti turinčio negalią jaunimo integraciją į darbo rinką, Lietuvoje vykdomos įvairios programos, pavyzdžiui, Europos struktūrinių fondų finansuojamas projektas „Parama neįgaliesiems“. Nors yra vykdomi įvairūs projektai, neįgaliam jaunimui integruotis į darbo rinką tebėra sunku. Atsižvelgiant į esamą jaunuolių, turinčių negalią, įsidarbinamumo situaciją, būtina ugdyti

jų karjeros kompetenciją, gebėjimą integruotis ne tik į darbo rinką, bet ir į visuomenę. Pasak R. Kučinskienės (2003: 7), jaunimui trūksta žinių apie karjerą, jos projektavimą ir valdymą. Šių žinių trūkumas, jaunimo neišdarbinamumas, esama darbo rinkos situacija suponuoja karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo svarbą.

Žinių visuomenę įvairiais aspektais nagrinėjo mokslininkai F. Webster (2002), D. Bell (2006), M. Castells (2006), A. Giddens (2006), H. Schiller (2006), J. Habermas (2006), A. Augustinaitis (2004), S. Jokūbauskienė (2008) ir kt. Būtinumą projektuoti ir valdyti karjerą analizavo Lietuvos ir užsienio mokslininkai: L. Gottfredson, J. Holland (1996), D. E. Super (1980), L. Jovaiša (2009), K. Pukelis, A. Pundzienė (2002), N. Petkevičiūtė (2006), J. Ruškus (2008), D. Augienė (2009), R. Rudžinskienė (2011, 2013), R. Rudžinskienė, L. Paulauskaitė (2012), V. Tūtlys (2013), J. AnsDe Vos Segers (2013), D. Bown-Wilsons, E. Parry (2013), J. Reuter (2013).

Nors karjeros projektavimas ir su juo susiję ypatumai sulaukia vis didesnio mokslininkų domėjimosi, per mažai dėmesio skiriama neįgalaus jaunimo karjeros projektavimo kompetencijos ugdymui (-si). Teigtina, kad trūksta tyrimų, kurie atskleistų jaunimo, turinčio negalią, integracijos į darbo rinką ypatumus, pagrindines priežastis, trukdančias įsidarbinti, ir neįgalaus jaunimo turimas karjeros projektavimo kompetencijas.

Tyrimo mokslinis naujumas ir reikšmingumas: išanalizuotos neįgalaus jaunimo karjeros projektavimo kompetencijos ir jo integracijos į darbo rinką ypatumai, identifikuotos pagrindinės įsidarbinti trukdančios priežastys.

Tyrimo problema: darbas yra svarbi kiekvieno individo gyvenimo dalis, tai ne tik pragyvenimo šaltinis, bet ir saviraiškos forma. Jaunimas, turintis negalią, Europos Sąjungoje laikomas socialiai pažeidžiama grupe. Daugelis neįgaliųjų yra atskirti ir diskriminuojami tiek visuomenėje, tiek darbo rinkoje. Darbdaviai nėra linkę į laisvas darbo vietas priimti jauną asmenį, turintį negalią. Svarbiausiomis to priežastimis galima įvardyti: specialių darbo sąlygų ir darbo vietos poreikį, profesinės kvalifikacijos, įgūdžių trūkumą. Neįgalaus jaunimo integravimosi į darbo rinką procesą apsunkina ir karjeros projektavimo kompetencijų trūkumas. Neįgaliam jaunimui, siekiančiam profesinės karjeros, integruotis į visuomeninį gyvenimą ir savarankiškumo, ypač aktuali yra esamos darbo rinkos situacijos ir jos kaitos tendencijų analizė.

Tyrimo tikslas – ištirti jaunimo, turinčio negalią (16–24 m.), karjeros projektavimo kompetencijas ir integravimosi į darbo rinką ypatumus.

Tyrimo hipotezė: neįgalaus jaunimo neišdarbinimo priežastis – karjeros projektavimo kompetencijų trūkumas.

Tyrimo objektas – jaunimo, turinčio negalią, karjeros projektavimo ir integravimosi į darbo rinką ypatumai.

Tyrimo uždaviniai:

1. Teoriškai pagrįsti karjeros projektavimo svarbą žinių visuomenės kontekste.
2. Identifikuoti neįgalaus jaunimo neišdarbinimo priežastis.
3. Išryškinti neįgalaus jaunimo turimas karjeros projektavimo kompetencijas.

Tyrimo metodologija. Metodologiniu tyrimo pagrindu laikytina egzistencinė ir humanistinė filosofija. Egzistencinėje filosofijoje svarbiausia yra žmogaus aktualizacija čia ir dabar. Humanistinė filosofija susijusi su pagarba žmogaus teisei į laisvę, lygybę, prigimtinių gebėjimų ir savybių plėtra, asmenybės atskleidimu.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė ir sisteminimas, pusiau struktūruoto interviu atlikimas. Interviu metu užfiksuoti duomenys buvo suskirstyti į kategorijas, ieškoma pasikarto-

jimų, panašumų, sąsajų su teorine tyrimo dalimi. Pusiaus struktūruotas interviu atliktas 2013 m. rugsėjį–spalį. Interviu metu apklausti septyni jauni asmenys, turintys negalią, iš Vilniaus, Kauno, Klaipėdos ir Šiaulių.

Straipsnio struktūra. Straipsnis susideda iš įvado, dviejų skyrių ir išvadų. Pirmame skyriuje („Neįgalaus jaunimo karjeros projektavimas žinių visuomenės kontekste“) atlikta mokslinės literatūros analizė. Antrame skyriuje („Neįgalaus jaunimo karjeros projektavimo kompetencijų ypatumų atskleidimas“) pateikiami pusiau struktūruoto interviu rezultatai.

Neįgalaus jaunimo karjeros projektavimas žinių visuomenės kontekste

Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme (2013) neįgalumas apibūdinamas kaip „dėl asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimo bei nepalankių aplinkos veiksnių sąveikos atsiradęs ilgalaikis sveikatos būklės pablogėjimas, dalyvavimo visuomenės gyvenime ir veiklos galimybių sumažėjimas“. Asmuo, turintis negalią, nepajėgia funkcionuoti kaip visavertis visuomenės dalyvis ne tik dėl sveikatos sutrikimų, bet ir įvairių kliūčių (Butkevičienė 2008: 8–9). Prie tokių kliūčių priskiriama: neigiamas visuomenės ir darbdavių požiūris, nepritaikytų darbo ir visuomeninių vietų, asmeninės iniciatyvos, įvairių gebėjimų, kompetencijų trūkumas ir t. t.

R. Butkevičienė (2008: 9) teigė, kad vyriausybė turi prisidėti prie neįgaliųjų integracijos – suteikti galimybes savarankiškai funkcionuoti visuomenėje. Pašalpos, skiriamos neįgaliesiems, yra būdas pateisinti jų priklausomybę ir išskyrimą iš visuomenės. Tokia valstybės politika slopina neįgaliųjų tapatumo formavimąsi, kuris sudaro kliūtis šiems žmonėms ugdytis fizinius ir protinius gebėjimus, patenkinti darbo rinkos ir visuomenės keliamus reikalavimus. Neįgalieji, pasak I. Baranauskienės ir J. Ruškaus (2004: 64), yra viena iš visuomenės mažumų, kurių socialinis dalyvavimas iki nepriklausomybės atkūrimo buvo ribotas. Socialinio dalyvavimo konceptas – tai kiekvieno žmogus savanoriškas apsisprendimas vykdyti tam tikras funkcijas, įsipareigojimus. Šiuo atveju asmuo gali ir turi teisę dalyvauti kasdienėje visuomenės veikloje, kurti ir išlaikyti individualų tapatumo jausmą. Tačiau ir šiandieniniame pasaulyje asmenims, turintiems negalią, sunku integruotis į darbo rinką ir visuomeninį gyvenimą. Neįgalius asmenis galima priskirti socialiai atskirtai visuomenės grupei. I. Zaleskienė (1998: 18) socialinę atskirtį apibūdina kaip nutolinimą nuo ekonominių ir visuomeninių vertybių. Socialiai atskirtiems asmenims būdingas nesugebėjimas produktyviai dalyvauti ir prisitaikyti socialiniame, ekonominiame, politiniame, kultūriniame gyvenime.

Pasak R. Rudžinskienės (2013: 24–37), jaunimas įvairiose šalyse yra apibūdinamas skirtingai – tai priklauso nuo kultūrinių, politinių, institucinių veiksnių. Lietuvoje vyrauja keli požiūriai, kokio amžiaus asmenis priskirti jaunimui. Pagal Lietuvos valstybinės jaunimo politikos koncepciją jaunimu laikomi 16–29 metų asmenys, o pagal Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymą (2005) jaunu žmogumi laikomi asmenys nuo 14 iki 29 metų. Pasak B. Gruževskio ir L. Okunevičiūtės-Neverauskienės (2003: 174–189), Lietuvos darbo rinkos politikos požiūriu jaunimu laikomi 16–24 metų jaunuoliai. Šiame straipsnyje analizuojant neįgalaus jaunimo karjeros projektavimo kompetencijas remiamasi būtent Lietuvos darbo rinkos politikos požiūriu.

Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme (2013) akcentuojama, kad, įgyvendinant neįgaliųjų socialinės integracijos idėjas, turi būti laikomasi lygių teisių ir galimybių nuostatos, kai neįgalieji turi tokias pat teises kaip ir visi visuomenės nariai ir lygias ugdomosi, darbo, laisvalaikio leidimo, dalyvavimo visuomenės politiniame ir socialiniame gyvenime galimybes. Lietuvos Respublikos švietimo strateginėse nuostatose (2003–2013) yra pabrėžiama, kad Lietuvos valsty-

bei ir visuomenei būtina siekti strateginių tikslų, vienas kurių susijęs su būtinybe mažinti socialinę atskirtį ir skurdą. Šioje strategijoje nurodoma, kad visi neįgalieji ar specialiųjų poreikių turintys vaikai ar jaunimas turi galimybę mokytis visų tipų jiems palankiose ugdymo įstaigose pagal formalaus ir neformalaus švietimo programas. Nacionalinėje neįgalųjų socialinės integracijos 2010–2012 metų programoje nurodyta, kad 2008-aisiais vaikų, kuriems nustatytas neįgalumo lygis, skaičius, palyginti su 2007 metais, padidėjo – 2008-aisiais tokių vaikų buvo apie 6 %.

Europos Sąjungos valstybės, kurdamos socialinę politiką, nuo 1997 metų vadovaujasi nuostata garantuoti neįgaliesiems sąlygas įgyti kvalifikuotą profesinį išsilavinimą. Pasak I. Baranauskienės ir J. Ruškaus (2004: 9), Vakarų Europos politikai suprato, kad neįgalių asmenų profesinis rengimas ir profesinė adaptacija yra ne tik esminė jaunų žmonių socializacijos prielaida, bet ir nedarbo, deviacijų ir kitų panašių problemų sprendimo būdas. 2012 metų kovo 28 dieną Briuselyje parengtame pranešime „Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto tiriamoji nuomonė dėl neįgalaus jaunimo užimtumo, integracijos ir dalyvavimo visuomenėje“ svarbiausiose punktuose rekomenduojama skatinti visapusišką neįgalųjų dalyvavimą visuomenėje ir ekonomikoje, sukurti palankias ir prienamas sąlygas įgyti formalųjį ir neformalųjį išsilavinimą lygiomis teisėmis su visais, be to, raginama skleisti informaciją apie švietimo galimybes alternatyviais būdais, prienamais neįgaliesiems. Pažymėtina, kad neįgaliesiems būtina sukurti bendrą aplinką, kurioje jie galėtų natūraliai įsiliesti į visuomenės veiklą, joje dalyvauti, tobulinti savo įgūdžius ir kompetencijas.

Sparti globalizacija, nuolatiniai informacijos srautai, technologijų pažanga ir nauji mokslo laimėjimai lemia visuomenės pokyčius. Žinių visuomenė – tai atvira, išsilavinusi ir nuolat tobulėjanti visuomenė, jos varomoji jėga – „informacijos vertybių produkcija“. Mokslinėje literatūroje galima aptikti ir kitų modernios visuomenės apibrėžimų: „kūrybos visuomenė“, „poindustrinė visuomenė“ ar „žinojimo visuomenė“. Pasak Ž. Karazijienės ir A. Sabonienės (2010: 566–573), žinių visuomenė be paliovos kaupia ne tik įvairių mokslo, bet ir pramonės šakų informaciją. Žinių visuomenė visą laiką mokosi ir kuria naujas žinias, pritaiko jas darbinėje veikloje ir kasdieniame gyvenime. P. J. Lor ir J. Britz (2007: 387–397) pabrėžia, kad žinių visuomenėje akcentuojamos žinių technologijos, gamyba ir analizė, žinių technologijų rezultatai, kokybė, pagrįstumas ir pasitikėjimas. Esminis tokios visuomenės bruožas, pasak A. Giddens (2005: 65–66), yra informacijos srautai, mokslinis ir technologinis potencialas, darbo jėgos įtraukimas į žinių projektavimą, perdavimą, pardavimą, priežiūrą ir kaupimą. Naujų kompetencijų ugdymas, mokymasis visą gyvenimą, dinamiški darbo rinkos pokyčiai – tai reiškiniai, glaudžiai susiję su sparčia globalizacija ir žinių visuomenės atsiradimu.

Karjera kartu su nuolatiniu tobulėjimu yra reikšminga žinių visuomenės egzistavimo ir plėtros dalis. Karjera (lot. *carraria*, pr. *carriere*) reiškia žmogaus gyvenimo kelią, veikimo kryptį, sritį, profesiją. Mokslinėje literatūroje vienas pirmųjų karjeros terminą pradėjo vartoti amerikietis Super (1957). Karjera – tai visą gyvenimą trunkantis procesas, susijęs su darbu (Petkevičiūtė 2006: 14). Sėkminga karjera yra žmogaus planuojamas, plėtojamas ir valdomas procesas (Rosinaitė 2008: 64). Pažymėtina, kad, atsižvelgiant į darbo rinkos pokyčius, politines ir socialines reformas, būtina sistemingai ir atsakingai projektuoti ir valdyti asmeninę karjerą. Karjera – vienas svarbiausių asmens gyvenimo prioritetų, ji gali patenkinti fiziologinius, socialinius, saugumo, materialinius, socialinio palankumo, saviraiškos poreikius (Rosinaitė 2008: 64).

Norint sėkmingai siekti karjeros, būtina jos projektavimo kompetencija bei ugdymas. Karjeros projektavimas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas – neatsiejama žinių visuomenės dalis. Pasak M. L. Savicko (2012: 13–19), užuominų, kad gyvenimo projektavimas yra karjeros

projektavimo prielaida, galima rasti karjeros projekto struktūros intervencijose, grindžiamose konstravimu, dekonstravimu, rekonstravimu, konstravimu ir veikla.

Šiuolaikinės karjeros projektavimo teorijos ir praktikos pradininku laikomas Parsons (1909). Karjeros projektavimas – nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti bei planuoti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje ir įprasinti savo gyvenimą (Pukelis, Pundziuvienė 2002: 96). Karjeros projektavimas susideda iš kelių dalių – ugdymo karjerai ir karjeros planavimo (Pukelis 2003: 66–75). Svarbūs ir darbo rinkos tyrimai. Darbo rinkos pokyčiai, vykstant intensyviai ekonomikos modernizavimui ir darbo jėgos migracijai, yra staigūs ir sunkiai prognozuojami (Augienė, 2009: 136). Todėl būtina sistemingai ir atsakingai projektuoti ir valdyti savo karjerą, atsižvelgiant į darbo rinkos pokyčius, politines ir socialines reformas, nes tai turi įtakos švietimo sistemai, organizacijų veiklai, verslo kūrimui, nedarbui, emigracijai, žmogaus mikroaplinkai.

Apibendrinant galima pateikti šiame straipsnyje vartojamos neįgalaus jaunimo sąvokos apibrėžtį. Neįgalus jaunimas – tai 16–24 metų asmenys, kurie turi ilgalaikių įgimtų arba įgytų sveikatos sutrikimų, pablogėjimų. Dėl to jauniems asmenims, turintiems negalią, sumažėja galimybių dalyvauti visuomenės gyvenime, sudėtingėja integravimasis į darbo rinką.

Neįgalaus jaunimo karjeros projektavimo kompetencijų ypatumų atskleidimas

Tyrimui atlikti pasirinktas pusiau struktūruoto interviu metodas. Tyrimas atliktas 2013 metų rugšėjį–spalį. Tyrime dalyvavo dešimt jaunų neįgalumą turinčių asmenų. Susitikimai vyko dalyviams patogiose vietose: jų namuose, viešojoje bibliotekoje, kavinėje. Taikyti du interviu dalyvių atrankos kriterijai. Pirmas – informantų amžius, vadovaujantis Lietuvos darbo rinkos politikos požiūriu, varijuoja nuo 16 iki 24 metų. Antras kriterijus – priklausymas neįgalių asmenų grupei. Apklaustųjų amžiaus vidurkis – 20,7 metų. Teigtina, kad daugelis 16–24 metų jaunuolių susiduria su realia darbo rinkos situacija, aktyviai siekia įsitvirtinti profesinėje srityje. 1 lentelėje pateiktos informantų charakteristikos.

1 lentelė. Interviu dalyvių charakteristikos

Informantai	Lytis	Amžius	Miestas	Išsilavinimas	Užimtumas
Informantas Nr. 1	M	18	Kaunas	VDU I kurso studentė	–
Informantas Nr. 2	V	20	Kaunas	VDU II kurso studentas	Dirba
Informantas Nr. 3	M	19	Kaunas	VDU I kurso studentė	–
Informantas Nr. 4	M	23	Kaunas	VDU IV kurso studentė	Dirba
Informantas Nr. 5	V	21	Kaunas	VDU II kurso studentas	–
Informantas Nr. 6	M	20	Kaunas	VDU II kurso studentė	–
Informantas Nr. 7	V	22	Vilnius	VU III kurso studentas	–
Informantas Nr. 8	V	24	Klaipėda	Aukštasis (Klaipėdos universitetas)	–
Informantas Nr. 9	M	18	Šiauliai	Vidurinis	–
Informantas Nr. 10	V	22	Šiauliai	Aukštasis (Šiaulių universitetas)	–

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis mokslinės literatūros analize.

Pusiau struktūruoto interviu tikslas – ištirti neįgalaus jaunimo (16–24 m.) karjeros projektavimo kompetencijas ir integracijos į darbo rinką ypatumus. Informantams užduoti klausimai apie karjerą ir sėkmingos karjeros viziją atskleidė jų turimas žinias apie karjerą bei jos projektavimą ir nurodė tam tikrą ateities viziją. Informantus pagal požiūrį į asmeninę karjerą galima suskirstyti į tris pagrindines grupes. Pirmajai grupei priskirtini informantai, karjerą siejantys su profesionalumu ir nuolatiniu tobulėjimu atitinkamoje srityje. Pusė informantų (penki iš dešimties interviu dalyvavusių jaunuolių) asmeninę karjerą siejo su tobulėjimu ir profesionalumu. Penktas informantas teigė, kad *karjera – tai savo profesionalumo ugdymas, siekimas būti geriausiu*. Šiai nuomonei pritarė ir septintas informantas, teigiantis, kad karjera yra kopimas laiptais link profesionalumo pasirinktoje srityje. Aštuntas interviu dalyvis, apibūdindamas asmeninę karjerą, pažymėjo nuolatinį tobulėjimą ir jo svarbą, šio informanto nuomone, *karjera yra nuolatinis tobulėjimas, siekiant save pateikti kaip atitinkamos srities profesionalą*. Antrajai grupei galima priskirti keturis interviu dalyvius, karjerą siejančius su mėgstama veikla. Trečias ir šeštas informantai teigė, kad karjera yra susijusi su žmogaus mėgstamu ilgalaikiu darbu. O devintas ir dešimtas informantai nurodė, kad karjera yra ne tik mėgstamas ilgalaikis darbas, bet ir nuolatinis savęs ugdymas, tobulėjimas. Trečiajai grupei priskiriamas tik vienas informantas, kuris karjerą apibūdino kaip tam tikro tikslo siekimą ir tam tikrų planų įgyvendinimą. Apibendrinant informantų požiūrį ir žinias apie karjerą galima teigti, kad neįgalus jaunimas asmeninę karjerą dažniausiai sieja su konkrečia profesija, mėgstama veikla ir tobulėjimu tik vienoje pasirinktoje srityje. Teigtina, kad jaunimas, turintis negalią, neįžvelgia karjeros kompleksiskumo.

Sėkmingos karjeros vizija padeda atskleisti neįgalaus jaunimo ateities planus ir numatomus siekius. Kalbėdami apie sėkmingą karjerą, informantai pabrėžė pasirinkimo svarbą, galimybę kilti karjeros laiptais. Dauguma (penki iš dešimties) interviu dalyvavusių jaunuolių, turinčių negalią, sėkmingą karjerą įsivaizduoja kaip darbą pagal specialybę (pavyzdžiui, dešimtas informantas pasakojo: *noriu dirbti pagal specialybę, o kaip bus, niekas negali žinoti*). Tačiau ne visi neįgalūs jaunuoliai sėkmingą karjerą sieja su darbu pagal specialybę. Dviejų iš dešimties interviu dalyvių sėkmingos karjeros vizija – darbas pagal galimybes. Aštunto informanto nuomone, *svarbiausia pradėti dirbti, nesvarbu, kur ir kokį darbą*. Pažymėtina, kad trečdalis apklausoje dalyvavusių neįgalių jaunuolių neturi aiškios savo sėkmingos karjeros vizijos. Jaunuoliai, neturintys aiškios ateities vizijos, teigė, kad dar nežino, ką veiks ateityje. Aiškios sėkmingos karjeros vizijos neturėjimas leidžia daryti prielaidą, kad kai kuriems jaunuoliams trūksta pasitikėjimo savimi, savo jėgomis, jiems būdingas pesimizmas. Tačiau būtina pažymėti, kad nepasitikėjimas ir pesimizmas būdingas tik kai kuriems jaunuoliams. Didžioji dalis interviu dalyvavusio neįgalaus jaunimo (septyni iš dešimties) turi tam tikrą sėkmingos karjeros viziją. Todėl galima daryti prielaidą, kad ne visi neįgalūs jaunuoliai praranda pasitikėjimą savimi ir savo jėgomis. Galima teigti, kad jaunuoliai save priskiria prie darbo rinkos dalyvių ir ketina aktyviai dalyvauti darbo rinkoje ieškodami darbo.

Interviu metu informantams pateiktas klausimas „**Kaip jūs suprantate, kas yra karjeros projektavimas?**“ atskleidžia jaunų žmonių turimas karjeros projektavimo srities žinias. Visi informantai nurodė, kad karjeros projektavimas susijęs su asmenine karjera ir jos tobulinimu, planavimu. Tačiau verta pasakyti, kad jaunuolių, turinčių negalią, pateikti karjeros projektavimo apibūdinimai yra paviršutiniški. Trečias informantas teigė, jog *karjeros projektavimas yra asmeninės karjeros planavimas*. Septintas informantas apie karjeros projektavimą pasakojo: *karjeros projektavimas – tai mąstymas apie tai, kuo nori būti ir kokias tinkamas savybes turi pasirinktai profesijai. Tai planavimas, kur ir kuo dirbsi, ko (t. y. kokių savybių) pasirinktame darbe reikės*. Antro informanto nuomone, karjeros projektavimas yra *numatytų žingsnių įgyvendinimas*

nuo įsivaizdavimo, kokios srities specialistu norėtų būti, iki įsitvirtinimo atitinkamoje veikloje. Teigtina, kad neįgalus jaunimas karjeros projektavimą įsivaizduoja kaip sėkmingos karjeros vizijos numatymą, karjeros planavimą, jos realizavimą. Nors penki informantai iš dešimties teigė dalyvaujantys ar dalyvavę seminaruose, skirtuose karjerai, jos planavimui, projektavimui, jie neturėjo aiškaus suvokimo, kas yra karjeros projektavimas. Reikia pažymėti, kad karjeros projektavimas nuo karjeros planavimo skiriasi tuo, jog karjeros projektavimas apima ne tik karjeros planavimą, bet ir darbo rinkos tyrimus. Informantai, kalbėdami apie karjeros projektavimą, nė karto neminėjo rinkos tyrimų aktualumo. Tai leidžia daryti prielaidą, kad jaunimui, turinčiam negalią, trūksta bazinių žinių apie karjeros projektavimą ir jo svarbą karjeros sėkmei.

Siekiant atskleisti, ar švietimo įstaigos suteikia pakankamai žinių apie karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą, informantai buvo paprašyti nurodyti, kokias žino karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo, tobulinimo galimybes. Interviu dalyviai įvardijo tokias karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo ir tobulinimo galimybes: pažinimo ir karjeros planavimo mokymai, įvairios konsultacijos karjeros klausimais, įvairūs mokymai, susiję su asmenine karjera, jos planavimu, seminarai, skirti savęs pažinimui, darbo pokalbiui, profesijos, specialybės pasirinkimui. Pusė apklausoje dalyvavusių jaunuolių, turinčių negalią, ne tik buvo girdėję apie įvairius mokymus, seminarus, konsultacijas, susijusius su karjera, jos projektavimu, bet ir dalyvavo juose. Todėl galima teigti, kad jaunuoliai ir žino apie esamas galimybes tobulėti, ir jomis naudojasi. Apibendrinant galima daryti prielaidą, kad neįgalus jaunimas turi lygias galimybes mokytis ar tobulinti karjeros projektavimo įgūdžius. Teigtina, kad švietimo įstaigose jaunuoliai, turintys negalią, nėra išskiriami iš kitų jaunuolių ir nėra diskriminuojami.

Informantų buvo paklausta, kaip jie patys projektuoja savo karjerą, kaip pasirinko studijų kryptį. Jų pasirinkimo motyvai atskleidžia karjeros planavimo žingsnių įsisąmoninimą ir naudojimą praktiniuose sprendimuose. Pusiaus struktūruoto interviu rezultatai rodo, kad informantų pasirinkimą lėmė jų potraukis atitinkamai sričiai, savo pomėgių ir galimybių, įgūdžių įvertinimas, savęs pažinimas, aplinkinių paskatinimas rinktis tam tikrą sritį, objektyvių galimybių ir aplinkybių įvertinimas. Pabrėžtina, kad informantai turėjo aiškų supratimą, jog renkasi sritį, kurioje jaučiasi kompetentingi, siekia realizuoti savo turimus įgūdžius ir įgyti naujų kompetencijų. Apibendrinant, studijų programos pasirinkimą nulėmusius veiksnius galima suskirstyti į tris grupes. Pirmoji grupė apima veiksnius, susijusius su jaunuolių turimomis galimybėmis (trečias informantas teigė: *įvertinus savo galimybes, ne visur galėjau mokytis*, o aštuntas informantas abejojo, ar visur galės mokytis turėdamas negalią: *aš galvoju apie tai, ar sugebėsiu mokytis būtent tokį dalyką*). Antroji grupė apima veiksnius, susijusius su savęs pažinimu ir pomėgiais (devintas informantas pasakojo: *mėginau pažinti save ir suprasti, ko noriu, suprasti, koks darbas man patiktų*, ketvirtas informantas pateikė panašias mintis: *bandžiau įvertinti bei suderinti savo pomėgius ir galimybes*). Trečioji grupė apima veiksnius, susijusius su aplinkinių įtaka. Tiek šeštas, tiek dešimtas informantas nurodė, kad apsispręsti padėjo mokytojai, tėvai. Įvertinus visus interviu dalyvių pasisakymus teigtina, kad didžiausią poveikį studijų programos pasirinkimui turėjo savęs pažinimas ir pomėgiai.

Visi interviu dalyviai patvirtino karjeros siekiantys kryptingai ir norintys ateityje tapti pasirinktos srities profesionalais. Suvokti savo gabumus, stiprybes ir silpnybes – vienas svarbių žingsnių sėkmingai siekiant karjeros. Informantų buvo teiraujamasi apie žinias ir įgūdžius, kurie, jų manymu, būtų reikalingi jų srities profesionalams, ir kokios jų turimos kompetencijos ir asmeninės savybės atitinka profesionalo vaizdą. Pabrėžtina, kad informantų įvardytos žinios, įgūdžiai ir asmeninės savybės, kurių, jų manymu, reikia pasirinktos profesijos atstovams, atitiko tyrimo dalyvių turimas

savybes ir tam tikras žinias. Dėl šio atitikimo galima daryti prielaidą, kad neįgalūs jaunuoliai studijas rinkosi suvokdami, kokios yra jų stiprybės ir silpnybės, pasirinktos profesijos atstovams reikalingos žinios ir įgūdžiai. Vienas karjeros planavimo žingsnių – suderinti savo asmeninius gabumus, pomėgius su tam tikros profesijos atstovams reikalingomis savybėmis.

Informantų buvo paklausta ir apie jų mokymo įstaigos suteikiamas galimybes tobulinti savo įgūdžius. Visi informantai pažymėjo, kad ugdymo įstaiga organizuoja tam tikrus renginius ar programas, kuriomis gali pasinaudoti norintys tobulėti ir įgyti specifinių žinių ar patirties, tačiau keturi interviu dalyviai pabrėžė, jog neįgaliesiems tokių galimybių šiuo metu yra per mažai, ne visomis pavyksta pasinaudoti. Informantai įvardijo, kas galėtų padėti ugdyti kompetencijas:

1. ERASMUS studijos ir praktika.
2. Tarpkultūriniai renginiai, konferencijos, seminarai.
3. Tam tikri seminarai ar įgūdžių lavinimo grupės.
4. Susitikimai su savo srities profesionalais.
5. Karjeros ir kompetencijų centras.
6. Studentų įkurti klubai ir neįgaliųjų organizacija, savanoriška veikla.

Pusė (t. y. penki) interviu dalyvių teigė dalyvavę įvairiose veiklose. Populiariausia buvo neįgaliųjų organizacija, studentų organizacijos ir seminarai ar konferencijos įvairia tematika. Pažymėtina, kad nė vienas apklaustųjų nepasinaudojo galimybe išvykti į užsienį. Du informantai nurodė atsisakę kelionės dėl sveikatos būklės, neįgaliesiems nepritaikytų sąlygų, baimės atsidurti nepažįstamoje terpėje ir negalėjimo savimi pasirūpinti savarankiškai. Apibendrinant galima daryti prielaidą, kad jaunuoliai, turintys negalią, yra prisirišę prie namų, jiems pažįstamos aplinkos. Naujos vietos ir kitokios nei įprasta gyvenimo sąlygos jiems kelia nerimą, baimę.

Karjeros planavimas, kompetencijų ugdymas – tik vienas karjeros projektavimo žingsnių. Norint visapusiškai projektuoti sėkmingą karjerą, būtina domėtis dinamiškos darbo rinkos tyrimais. Tyrimo metu buvo aiškinamasi, kaip informantai vertina darbo rinką, savo galimybes įsidarbinti, ar jiems teko girdėti apie darbo rinkos tyrimus, paklausias profesijas, galimybes įsidarbinti vienoje ar kitoje sferoje. Visi informantai nurodė nesidomėję darbo rinkos tyrimais. Jų žinios apie darbo rinką apsiribojo nuogirdomis ir nepatvirtintais faktais. Ketvirtas informantas sakė, kad šioje srityje trūksta tikslios informacijos, neaišku, kokių profesijų reikia, nemažai dezinformacijos, kuri klaidina jaunus žmones. Septintas informantas pridūrė, kad universitetas neparuošia studentų darbo rinkai, tik suteikia bazinių žinių. Jis pabrėžė, kad trūksta praktinių įgūdžių, universiteto bendradarbiavimo su verslo sektoriumi.

Informantams buvo užduotas klausimas, ar jie jaučia diskriminaciją dėl neįgalumo kalbėdamiesi su darbdaviu dėl darbo. Visi informantai patvirtino, kad vyrauja neįgaliųjų diskriminacija. Septintas informantas nurodė, kad dėl neįgalumo nebuvo priimtas į tam tikras pareigas įmonėje. Ketvirtasis akcentavo: aukštesnis išsilavinimas, įvairios kompetencijos suteikia daugiau galimybių įsitvirtinti profesinėje srityje, tačiau neįgalumas labai trukdo. Antras informantas aiškino: *pačiam neįgaliajam būtina ugdyti specifinius įgūdžius, aktyviai įsitraukti į visuomeninę veiklą, profesinę sritį, domėtis darbo rinkos pokyčiais, verslo galimybėmis.*

Tyrimo dalyvių buvo klausama, kas padėtų įsitvirtinti darbo rinkoje? Dažniausiai buvo minimi šie veiksniai: darbo patirtis (40 % informantų), išsilavinimas (27 % informantų), asmeninės savybės, pavyzdžiui, užsispyrimas, motyvacija, tikslo siekimas (20 % informantų), specifiniai tam tikros srities gebėjimai (13 % informantų). Apibendrinant galima teigti, kad darbinės, profesinės patirties stoka – pagrindinė priežastis, trukdanti įsidarbinti.

Kalbėdami apie negalią, interviu dalyviai sutiko, kad profesinėje aplinkoje įsitvirtinti nėra lengva dėl jų turimos negalios, socialinės atskirties. Trys informantai mėgino įsadarbinti, tačiau tik vienam jų pavyko įsitvirtinti darbo rinkoje dėl specifinių gebėjimų ir žinių. Informantas nurodė, kad jo darbo specifika susijusi su naujausiomis technologijomis, todėl negalia nesudarė kliūčių siekti sėkmingos karjeros. Likę du informantai, kurie bandė įsadarbinti, teigė patyrę diskriminaciją dėl negalios – darbinė aplinka nebuvo pritaikyta neįgaliesiems, todėl jie negalėjo įgyti profesinės, darbo patirties.

Keturi iš dešimties informantų savo mokymo įstaigą apibūdino kaip tenkinančią jų poreikius, tačiau teigė maną, kad profesinėje srityje dėl negalios jaučiama diskriminacija ir socialinė atskirtis. Informantai pažymėjo, kad kai kurios darbo įstaigos nėra pritaikytos žmonėms, turintiems regos, klausos ar judėjimo sutrikimų.

Pabrėžtina, kad visi tyrimo dalyviai nori ir siekia įsitvirtinti darbo rinkoje, tačiau keturi iš jų abejojo savo galimybėmis užimti patinkančią poziciją darbinėje veikloje. Informantų buvo paprašyta nurodyti, ką, jų manymu, būtų galima pakeisti, kad pavyktų lengviau realizuoti savo gebėjimus profesinėje sferoje. Informantai atsakė, kad integraciją į darbo rinką palengvintų ne tik praktinė darbo patirtis, bet ir neįgaliųjų švietimas, tinkamų studijų pasirinkimas. Antrasis informantas teigė, kad, turėdamas specifinių žinių, jis galėtų sėkmingai įsadarbinti. Informanto nuomone, svarbu suderinti savo norus ir galimybes, suvokti dinamiškos darbo rinkos pokyčius.

Išvados

1. Tyrimo hipotezė pasitvirtino: neįgaliam jaunimui trūksta karjeros projektavimo įgūdžių, ypač žinių apie darbo rinkos tyrimus. Tyrimo dalyviai pabrėžė esant neįgaliųjų diskriminaciją darbo rinkoje. Informantų nuomone, įsitvirtinti darbo rinkoje padėtų karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas. Nežinodami, kokių specialistų šiuo metu trūksta darbo rinkoje, kas yra aktualu besikeičiančioje profesinėje sferoje, jaunuoliai negali sėkmingai integruotis į darbinę aplinką.
2. Karjeros projektavimas susideda iš karjeros planavimo ir darbo rinkos tyrimų. Šie du komponentai drauge sudaro galimybę įgyvendinti sėkmingos karjeros viziją, nes tarpusavyje yra suderinamos galimybės, įgūdžiai ir norai. Sparti naujų technologijų, ekonominės padėties kaita, globalizacija daro įtaką darbo rinkai ir darbo santykių pobūdžiui. Jaunuoliams keliami nauji reikalavimai, akcentuojama mokymosi visą gyvenimą svarba, todėl būtina ne tik ugdyti kompetencijas specifinėse srityse, bet ir projektuoti asmeninę karjerą, turėti ateities viziją, numatyti tikslus, kurie būtų suderinti su darbo rinkos reikalavimais.
3. Neįgalūs jaunuoliai nurodė, kad susiduria su diskriminacija darbo rinkoje ir socialine atskirtimi. Profesinės patirties trūkumas, neigiamas visuomenės ir darbdavių požiūris – vienos pagrindinių priežasčių, trukdančių įsadarbinti. Sėkmingai integruotis į darbo rinką trukdo darbo vietų trūkumas, darbo vietų nepritaikymas specialiesiems poreikiams, karjeros projektavimo įgūdžių neturėjimas. Nors tyrimo dalyviai suvokė savo stiprybes, gebėjo įvardyti sėkmingos karjeros viziją, jų profesijų atstovams reikalingus gebėjimus, savo turimas kompetencijas, mažai arba visai nesidomėjo darbo rinkos tyrimais. Neįgalūs jaunuoliai yra suinteresuoti įgyti žinių, tobulėti, siekti gauti atitinkamas pareigas savo pasirinktoje srityje.
4. Jaunuoliai turi karjeros planavimo įgūdžių, tačiau jiems stinga karjeros projektavimo žinių, nes pusiau struktūruoto interviu metu buvo painiojamos karjeros projektavimo ir karjeros planavimo sąvokos. Nors buvo pabrėžiamos turimos žinios, gebėjimai, asmeninės savybės, nebuvo

atsižvelgiama į dinamiškos darbo rinkos pokyčius, keliamus reikalavimus, profesijų paklausą. Tikėtina, kad turėdami karjeros projektavimo žinių, jauni neįgalieji sėkmingiau integruotųsi į darbinę aplinką, tačiau būtina pabrėžti, kad neįgaliųjų nedarbas – kompleksinė problema, todėl reikia šviesti visuomenę, bendradarbiauti su verslo sektoriumi, pritaikyti darbinę aplinką neįgaliųjų poreikiams, užtikrinti formalaus ir neformalaus švietimo prieinamumą.

LITERATŪRA

AnsDe Vos Segers, J. 2013. Self-directed Career Attitude and Retirement in Tentios, *Career Development International*, 18 (2): 155–172.

Augienė, D. 2009. *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.

Augustinaitis, A. 2004. *Žinių visuomenės raštingumas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.

Baranauskienė, I.; Ruškus, J. 2004. *Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.

Bell, D. 2006. *Post-industrial Society. Theories of the Information Society*. Third edition. London and New York: Routledge.

Bown-Wilson, D.; Parry, E. 2013. Career Progression in Older Managers, *Employee Relations*, 35 (3): 309–321.

Butkevičienė, R. 2008. *Šeima, kurioje auga vaikas, turintis negalią: mokomoji knyga*. Kaunas: VITAE Litera.

Castells, M. 2006. *Network Society. Theories of the Information Society*. Third edition. London and New York: Routledge.

Drucker, P. 1993. *Post-Capitalist Society*. New York: Harper Collins.

Giddens, A. 2005. *Sociologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.

Gottfredson, G. D.; Holland, J. L. 1996. EIS Organizational Focus Questionnaire, in J. L. Holland, *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Workenvironments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Gruževskis, B.; Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. 2003. Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos, *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6: 174–189.

Habermas, J. 2006. *Information and Democracy. Theories of the Information Society*. Third edition. London and New York: Routledge.

Jokūbauskienė, S. 2013. Lietuvos žinių visuomenės plėtros procesų apžvalga. Prieiga per internetą: <http://archyvas.infobalt.lt/sl/index_lt.php?t=ivpk>.

Jovaiša, L. 2009. *Gyvenimo sėkmės ugdymas*. Vilnius: Agora.

Karazijienė, Ž.; Sabonienė, A. 2010. Žinių visuomenės formavimas žinių ekonomikos kontekste, *Ekonomika ir vadyba* 15: 566–573.

Kučinskienė, R. 2003. *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: KU leidykla.

Laužackas, R. 1997. *Profesinio ugdymo turinio reforma: didaktiniai bruožai*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas.

Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas 2005, *Valstybės žinios*, Nr. IX-1871.

Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas 2013, *Valstybės žinios*. 2013, Nr. IX-2228.

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrų 2010 m. gegužės 17 d. įsakymas dėl nacionalinės neįgaliųjų socialinės integracijos 2010–2012 metų programos įgyvendinimo priemonių plano patvirtinimo Nr. A1-194.

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrų 2003 m. lapkričio 19 d. įsakymas Nr. ISAK-1635 / A1-180.

Lor, P. J.; Britz, J. 2007. Is a Knowledge Society Possible without Freedom of Access to Information? *Information Science* 33 (4): 387–397.

- Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Nacionalinės jaunimo politikos 2011–2019 metų plėtos programos patvirtinimo“, 2010 m. gruodžio 1 d. Nr. 1715. Vilnius.
- Parsons, F. 1909. *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Petkevičiūtė, N. 2006. *Karjeros valdymas. Asmeninė / (individualioji) perspektyva*. Kaunas: VDU leidykla.
- Pukelis, K.; Pundzienė, A. 2002. Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmu kaita, *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 5: 96–107.
- Pukelis, K. 2003. Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje, *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6: 66–75.
- Reuter, J. 2013. Five Steps to a Recession Proof Career, *Industrial and Commercial Training*, 45 (1): 60–63.
- Rosinaitė, V. 2008. *Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų career development kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas*. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla.
- Rudžinskienė, R. 2011. Bedarbių karjeros projektavimo veiksniai Lietuvos kaime, *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*: 179–187.
- Rudžinskienė, R. 2013. Раскрытие понятия компетентности по трудоустройству в контексте образования, *Journal of Economy and Entrepreneurship*, 1 (30): 241–248.
- Rudžinskienė, R.; Paulauskaitė, L. 2012. Karjeros projektavimo gebėjimų ugdymas, *Studijos šiuolaikiniame visuomenėje*: 203–213.
- Rudžinskienė, R. 2013. Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai, *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 7: 24–37.
- Ruškus, J. 2008. Neįgaliųjų profesinė karjera ir jos projektavimas: būklė ir galimybės, *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 15: 159–166.
- Savickas, M. L. 2012. A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century, *Journal of Counselling & Development*, 90: 13–19.
- Schiller, H. 2006. *Information and the Market. Theories of the Information Society*. Third edition. London and New York: Routledge.
- Super, D. E. 1980. A Life-span, Life-space Approach to Career Development, *Journal of Vocational Behavior*, 16: 282–298.
- Tūtlys, V. 2013. Karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveika Lietuvoje: galimybių spąstų problemos sprendimas, *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, 02/2013: 29–59.
- Webster, F. 2002. *Theories of the Information Society*. London: Routledge.
- Zaleskienė, I. 1998. *Žmogus, visuomenė ir valstybė. Socialinė atskirtis*. Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje.

EVALUATION OF CAREER DESIGNING COMPETENCE OF YOUNG PEOPLE WITH DISABILITY IN THE CONTEXT OF KNOWLEDGE-BASED SOCIETY

Rasa Rudžinskienė, Judita Rudokaitė

Summary

The career designing competence of young people with disability has been analysed in this article. The concepts of career, career designing, and disability have been identified in this article. Research data has been collected using the semi-structured interview method. The quantitative research of young people with disability has been presented in this article in order to reveal the importance of career designing for successful career planning and development. Results of this research showed that young people are faced with various problems in choosing career paths or integrating into the labour market. Also, the peculiarities of young people career planning, realisation and management have been revealed in this article.

Key words: career designing, disability, career, labour market.