

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA

Jolanta ČAPLIJAUSKIENĖ

Vadybos studijų programos studentė

**ASMENINĖS KARJEROS VALDYMAS MOKYMOSI VIŠĄ
GYVENIMĄ KONTEKSTE**

MAGISTRO DARBAS

Šiauliai, 2015

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA

Jolanta ČAPLIJAUSKIENĖ

**ASMENINĖS KARJEROS VALDYMAS MOKYMOSI VISĄ
GYVENIMĄ KONTEKSTE.**

Magistro darbas
Socialiniai mokslai, vadyba

Darbo vadovas:
Doc. dr. Gintaras Šaparnis

Teigiu, kad magistro darbas, kurį teikiu vadybos studijų krypties magistro kvalifikaciniam laipsniui įgyti, yra originalus autorinis darbas.

(Studento parašas)

SANTRAUKA

Jolanta Čaplijauskienė. Asmeninės karjeros valdymas mokymosi visą gyvenimą kontekste. Socialiniai mokslai, vadybos studijų programos magistro baigiamasis darbas. Darbo vadovas doc. dr. Gintaras Šaparnis. Šiaulių universitetas: Šiauliai, 2015.

Šiame tyrime analizuojamos ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų asmeninės karjeros valdymo patirtys mokymosi visą gyvenimą kontekste. Tyrimo tikslas – išanalizuoti asmeninės karjeros valdymo aspektus mokymosi visą gyvenimą kontekste. Kelta hipotezė, jog ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų asmeninės karjeros valdymas intensyviausiai pasireiškia karjeros galimybių pažinimo srityje.

Tyrime dalyvavo 11 informantų iš 3 ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančių įstaigų, esančių Šiaulių apskrityje. Tyrimo duomenys surinkti pusiau struktūruoto interviu metu, o apdoroti turinio (content) analizės metodu.

Atlikus tyrimą nustatyta, kad pusė informantų profesiją pasirinko galvodami apie būsimą karjerą, žinodami apie jos teikiamas profesines ir karjeros galimybes. Likusiųjų pasirinkimą nulėmė lengvos studijos arba jis buvo atsitiktinis. Tačiau daugumai jų svarbesnis buvo asmeninis tobulėjimas ir savirealizacijos galimybės, poreikis pažinti save, kurį realizuoja bendraudami su kolegomis, dalindamiesi patirtimi, siekdami aukštesnio išsilavinimo bei studijuodami mokslinę, publicistinę literatūrą.

Darbą informantai dažniausiai rinkosi vedini turimų gebėjimų, siekdami profesinio tobulėjimo, iššūkių arba jo poreikio. Daugumos lūkesčiai darbo atžvilgiu išsipildė, tačiau tik maža dalis nesidomi kito darbo galimybėmis. Darbdavys nesuteikia informacijos apie galimas karjeros galimybes, tačiau skatina tobulėti ir esant poreikiui sudaro palankias sąlygas mokymuisi.

Informantų karjeros vizijos yra susiję su formaliomis ir neformaliomis studijomis, savirealizacija bei kilimu karjeros laiptais, tačiau daugiau nei pusė nesiima jokių asmeninės karjeros realizavimo veiksmų. Likusiųjų asmeninės karjeros realizavimo veiksmai yra susiję su mokymosi visą gyvenimą.

Tyrimo hipotezė, kad asmeninės karjeros valdymas intensyviausiai pasireiškia karjeros galimybių pažinimo srityje, pasitvirtino tik iš dalis, nes tik pusė darbuotojų sąmoningai rinkosi būsimą profesiją ir karjerą. Aktyviau asmeninės karjeros valdymas reiškiasi karjeros sprendimų priėmimų procese.

Esminiai žodžiai: karjera, asmeninė karjera, asmeninės karjeros valdymas, karjeros planavimas, karjeros realizavimas.

SUMMARY

Jolanta Čaplijauskienė. Personal Career Management in the Context of Lifelong Learning. Master Thesis in Social Sciences in Management Studies Programme. Thesis supervisor: Dr Gintaras Šaparnis. Šiauliai University: Šiauliai, 2015.

The research analyses experiences of individuals, working in institutions providing long-term services of social rehabilitation to individuals with various dependencies, in personal career management in the context of lifelong learning. **Research aim:** to analyse aspects of personal career management in the context of lifelong learning. **Research hypothesis:** experiences in personal career management in the context of lifelong learning are mainly limited to learning about career opportunities.

Eleven respondents from three institutions providing long-term services of social rehabilitation to addicted people in Šiauliai district took part in this research. Research data was collected via semi-structured interviews and processed using methodology of content analysis.

Research shows that half of the respondents chose their profession after considering their future career, being aware of its professional and career opportunities. The rest chose this career either randomly or due to less demanding nature of studies. However, most of the respondents preferred personal development and opportunities for self-actualization, need to know themselves better, which they realize through fellowship with their colleagues, sharing experiences, seeking higher levels of education and studying scientific and journalistic literature.

The respondents selected careers following their gifts, seeking professional development, personal challenges or a need thereof. Expectations of most were fulfilled, although only a small part of the group was not interested in alternative job opportunities. Their employers do not share information on possible career opportunities, although they encourage professional development and permit allocation of time for further studies.

Career vision of the respondents is related to both formal and informal studies, self-actualization and rising the career ladder, however more than half of this group do not act on realization of their personal career aspirations. The rest of the respondents see their career path within the context of lifelong learning.

The research hypothesis that personal career management is most intensely expressed via learning of career opportunities has been partially confirmed, because only half of the respondents chose their profession and career consciously. Personal career management is more actively expressed in career choice decision processes.

Key words: Career, personal career, personal career management, career planning, career realization.

LENTELIŲ SĄRAŠAS

Lentelės numeris	Lentelės pavadinimas	Puslapis
1.1.1	Tradicinės ir kintamosios karjeros palyginimas	15
1.1.2	Asmeninės ir organizacinės karjeros palyginimas	16
2.2.1	Informantų sociodemografinė charakteristika	34
2.3.1.1	Karjeros svarbos analizė	36
2.3.1.2	Pomėgių ir interesų realizavimo galimybių darbe analizė	37
2.3.1.3	Poreikių ir gebėjimų realizavimo galimybių darbe analizė	38
2.3.1.4	Savęs pažinimo mokymosi būdų analizė	39
2.3.1.5	Trūkstumų žinių analizė	40
2.3.2.1	Turėtų žinių apie būsimą profesiją ir darbą analizė	41
2.3.2.2	Lūkesčių darbo atžvilgiu išsipildymo analizė	41
2.3.2.3	Informacijos apie karjeros galimybes paieškos analizė	42
2.3.2.4	Darbdavio suteikiamos informacijos apie karjeros galimybes analizė	43
2.3.3.1	Darbo pasirinkimo priežasčių analizė	44
2.3.3.2	Darbo pobūdžio keitimo motyvų analizė	45
2.3.3.3	Darbdavio įtakos sprendimui dirbti analizė	45
2.3.3.4	Turimų žinių ir kompetencijų dirbti kitą darbą analizė	46
2.3.3.5	Trūkstumų įsidarbinimo įgūdžių analizė	46
2.3.4.1	Karjeros vizijos analizė	47
2.3.4.2	Žinių apie karjeros planavimą analizė	48
2.3.4.3	Darbdavio indėlio į karjeros planavimą analizė	49
2.3.5.1	Artimiausių karjeros pokyčių analizė	50
2.3.5.2	Karjeros siekimą palengvinančių kompetencijų analizė	51
2.3.5.3	Tobulinimosi siekinat geresnės karjeros būdų analizė	51
2.3.5.4	Darbdavio vaidmens tobulinimosi siekinat geresnės karjeros kontekste analizė	52
2.3.5.5	Karjeros siekimo trukdžių ir jų sprendimo būdų analizė	53
2.3.5.6	Patarimų sau analizė	54

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

Paveikslų numeris	Paveikslų pavadinimas	Puslapis
1.2.1	Asmeninės karjeros valdymo schema	18
1.3.1	Asmeninės karjeros valdymo kompetencijos	25
2.1.1	Tyrimo objekto schema	32

TERMINŲ ŽODYNAS

„**Karjera** – iš pašaukimo kylančių ir besitęsiančių visą gyvenimą žmogaus atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, darbo vietų ir jose užimamų pareigų bei pasisėkimų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu tobulėjimu bei atsispindinti asmenybės gyvenimo viziją ir stilių“ (Laužackas, 2005b)

„**Asmeninė karjera** – nuolatinis procesas, susijęs su atskiro individo darbine veikla. Nuostatos ir elgsenos apima ir subjektyvią ir objektyvią karjeros puses“ (Petkevičiūtė, 2007).

„**Karjeros valdymas** neatsiejamas nuo aktyvių *asmeninių pastangų, nuolatinio mokymosi, savianalizės*. Todėl galima teigti, kad karjeros apibrėžimas siejamas su individo gyvenimo progresu mokantis ir dirbant“ (Stanišauskienė, 2005 p. 110).

„**Karjeros projektavimas** – nuolatinės žmogaus pastangos *ižvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas* ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti bei planuoti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje ir įprasminti savo gyvenimą“ (Pukelis, Punzienė 2003 p. 96).

„**Profesinės karjeros planavimas** yra procesas, sudarantis sąlygas informacijos apie save kaupimui, jos panaudojimui ir susipažindinimui su darbinės veiklos pasauliu bei savo santykiu su tuo pasauliu“ (Stancikienė, 2009).

„**Kompetencija** – asmens žinios, įgūdžiai, gebėjimai, požiūriai, vertybės, glūdinčios žmogaus viduje ir pasireiškiančios sėkmingais žmogaus konkrečios srities veiklos, darbo rezultatais“ (Dirgėlienė, 2010, p. 32).

„**Karjeros valdymo kompetencija** – tai asmens darbo ir mokymosi patirčių sekos planavimui, derinimui su kitomis gyvenimo sritimis, įgyvendinimui ir kontrolei reikalingos žinios, gebėjimai, įgūdžiai ir nuostatos“ (Grakauskas, 2007).

„**Kvalifikuotas specialistas** – asmuo, turintis kvalifikaciją liudijantį diplomą ar kitą dokumentą „(Laužackas, 2005b).

„**Profesija** – atitinkamomis žiniomis, gebėjimais (mokėjimais ir įgūdžiais) pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios jiems materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaidas“ (Laužackas, 2005b).

„**Socialinis darbas** – specifinė profesinė veiklos rūšis, teikianti žmogui valstybinę ir nevalstybinę pagalbą siekiant užtikrinti socialinį, kultūrinį ir materialinį jo gyvenimo lygį, suteikti pagalbą žmogui, šeimai ar žmonių grupei asmenybės orumui palaikyti ir laisvai jai vystytis“ (Tidikis, 2003).

„Mokymasis visą gyvenimą – tai visa mokymosi veikla, vykstanti visą gyvenimą, siekiant tobulinti žinias, kompetencijas bei gebėjimus asmeninėje, pilietinėje, socialinėje ir/arba su darbu susijusioje perspektyvoje“ (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija 2004 m.)

TURINYS

I skyrius. ASMENINĖS KARJEROS VALDYMAS MOKYMOSI VISĄ GYVENIMĄ KONTEKSTE: TEORINIS DISKURSAS	12
1.1. Karjeros samprata ir modeliai	12
1.2. Asmeninės karjeros valdymo struktūra ir svarba profesinėje veikloje.....	17
1.3. Asmeninės karjeros valdymo kompetencijų apžvalga	23
1.4. Mokymosi visą gyvenimą reikšmė karjeros valdyme	27
II skyrius. TYRIMO METODOLOGIJA	32
2.1. Tyrimo metodika ir metodai	32
2.2. Informantai	34
III. ASMENINĖS KARJEROS VALDYMO MOKYMOSI VISĄ GYVENIMĄ KONTEKSTE TYRIMO REZULTATAI	36
3.1. Savęs pažinimo analizė asmeninės karjeros valdymo procese.....	36
3.2. Karjeros galimybių pažinimo analizė asmeninės karjeros valdymo procese	40
3.3. Karjeros sprendimų priėmimo analizė asmeninės karjeros valdymo procese.....	43
3.4. Karjeros plano sudarymo analizė asmeninės karjeros valdymo procese.....	47
3.5. Karjeros plano realizavimo analizė asmeninės karjeros valdymo procese	49
IŠVADOS	56
LITERATŪRA	60
PRIEDAI	65
1 priedas. Tyrimo instrumentas	66
2 – 12 priedai. Interviu protokolai	67
13 – 35 priedai. Tyrimo duomenų turinio analizė	102
36 priedas. Dalyvavimo tarptautinėje mokslinėje konferencijoje pažymėjimo kopija	131

ĮVADAS

Temos aktualumas. Pastaraisiais dešimtmečiais vyksta itin intensyvūs ekonominiai, socialiniai, kultūriniai, politiniai ir technologiniai pokyčiai, į kuriuos kiekvienas žmogus turi vienaip ar kitaip reaguoti. Sąmoningą žmogų šie pokyčiai verčia keistis, ko pasekoje keičiasi ir jo poreikiai, žinios, gebėjimai, požiūriai, įsitikinimai bei vertybės. Pasak Grakausko ir kt. (2012, p. 10), šių „pokyčių visuma keičia karjeros galimybių lauką: atsiranda naujos profesijos, transformuojasi darbo pobūdis, reikalavimai dirbantiems, tam tikri darbai ir profesijos tampa mažiau paklausios arba visai nebereikalingos“, tad vis mažiau organizacijų gali suteikti garantijas darbuotojams visą gyvenimą dirbti ir siekti stabilios karjeros. Toks kontekstas keičia karjeros sampratą – nuo tradicinio požiūrio, kad karjera apima profesinę veiklos sritį ir dažniausiai siejasi su vertikaliu judėjimu vienoje darbovietėje pereinama prie holistinės sampratos, kad karjera pasireiškia individo patyrimu įvairiose srityse (išsiauklėjimo, išsilavinimo, darbinės veiklos, santykių kūrimo ir t.t.), vyksta visą gyvenimą ir priklauso nuo paties individo (Korsakienė, Smaliukienė, 2014; Ustinavičiūtė, Katkonienė, Žemaitaitytė, 2011; Osoian, Zaharie, Miron, 2012; Palade, Constantin, 2012 ir kt.). Vadinasi, svarbiausią vaidmenį karjeros valdymo kontekste atlieka pats žmogus, kuris, remdamasis savo turėta patirtimi, asmeninę karjerą nukreipia savo paties pasirinkta linkme (Grakauskas ir kt., 2012). Taigi, atsiranda poreikis ir būtinybė pačiam individui imtis atsakomybės už savo karjerą ir jos valdymo rezultatus.

Karjeros valdymas ir turimos karjeros valdymo kompetencijos tampa esminiu sėkmingos karjeros garantu. Tai sudėtingas procesas, apimantis asmens savęs ir karjeros galimybių pažinimo, karjeros sprendimų priėmimo, karjeros planavimo, derinimo su kitomis gyvenimo sritimis ir realizavimo procesus (Grakauskas ir kt., 2012; De Vos, Hauw, Van der Heijden, 2011; Osoian, Zaharie, Miron, 2012; ir kt.). Vadinasi, karjeros srityje vyksta kardinalūs pokyčiai: karjera tampa individuali, suartėja karjeros ir asmeninio gyvenimo sampratos, atsiranda poreikis nuolat mokytis ir tobulėti (Grakauskas, Valickas, 2007). Jei anksčiau karjera ir jos siekimas nebuvo tiesiogiai siejamas su asmens saugumu ir žmogus galėdavo atsisakyti jos siekti, tai pastaruoju metu nuolatinis mokymasis visą gyvenimą ir naujovių siekimas ne tik savo specializacijos, bet ir artimose profesinėse bei darbinėse srityse tampa privalomas siekiant išlikti konkurencingam darbo rinkose. Dačiulytė, Tamolienė ir Zablackė (2010) nurodo, kad susidurdamas su naujomis ir greitai kintančiomis situacijomis visose gyvenimo srityse, žmogus turi gebėti reaguoti į pokyčius, prisitaikyti prie jų, mokytis ir formalioje, ir neformalioje, ir informacioje aplinkoje visą savo gyvenimą. Todėl mokymasis visą gyvenimą yra neatsiejamas nuo karjeros sąvokos, nes tai yra būtina sąlyga sėkmingai asmeninei ir profesinei karjerai.

Karjeros valdymui pastarąjį dešimtmetį skiriamas nemažas mokslininkų dėmesys: rengiami karjeros valdymo vadovai (Grakauskas ir kt., 2012; Greenhaus, Callanan, Godshalk, 2009), metodinės priemonės karjeros valdymo mokymo konsultantams (Grakauskas, Valickas, 2007) bei ugdymo įstaigoms (Vieningo studentų karjeros valdymo modelio įdiegimo gairės Lietuvos aukštojo mokslo sistemoje, 2008). Karjeros valdymą organizaciniu požiūriu nagrinėjo Segers ir Inceoglu (2012), karjeros valdymo ugdymo svarbą – Palade ir Constantin (2012), skirtingų asmenų turimus karjeros valdymo gebėjimus – Osoian, Zaharie ir Miron (2012), Palade (2010) ir kt. Lietuvos mokslininkai dažniau analizuoja pačią karjerą ir jos sampratą kaitą (Korsakienė, Smaliukienė, 2014; Merfeldaitė, Railienė, 2012, ir kt.) bei atskiras karjeros valdymo dalis: karjeros planavimą (Ustinavičiūtė, Katkonienė, Žemaitaitytė, 2011), projektavimą (Rudžinskienė, 2011), vystymą (Valickas, Gražulis, 2011).

Tyrimo problema. Karjerą valdyti lengviau žmonėms, dirbantiems didelėse ir stabiliose organizacijose – garantijos dėl darbo vietos ir užimamų pareigų padeda geriau suderinti profesinę karjerą su individualiais poreikiais, polinkiais, gyvenimo stiliumi ir aplinkos veiksniais. Nevyriausybinėse organizacijose, kurios neretai dirba vienijamos tam tikrų idėjų arba tenkinamos kokios nors grupės žmonių poreikius, tokių garantijų nėra, nes dažniausiai jos neturi pastovaus finansavimo, o darbo vietos yra laikinos, sukurtos įgyvendinant įvairius projektus. Nevyriausybinių organizacijų negali užtikrinti ilgalaikės, nuoseklios karjeros plėtros – jos tik teikia tam tikras sąlygas, dėka kurių individai gali įgyti patirties, naujų žinių, mokėjimų ir įgūdžių. Todėl šiame darbe keliami šie probleminiai klausimai:

1. Kodėl asmenys, žinodami, kad darbo vieta negarantuoja darbo pastovumo, galimybės kilti karjeros laiptais praktiškai nėra, o jų klientai laikomi deviantais, renkasi tokį darbą?
2. Kaip šis pasirinkimas siejasi su asmeninės karjeros siekimu ir valdymu?

Tyrimo objektas: Asmeninės karjeros valdymas.

Tyrimo tikslas: Ištirti asmeninės karjeros valdymo aspektus mokymosi visą gyvenimą kontekste.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti asmeninės karjeros valdymo procesą, šiam procesui reikalingas kompetencijas ir karjeros galimybes remiantis mokslinės literatūros analize.
2. Atskleisti ilgalaikės socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų asmeninės karjeros valdymo ypatumus savęs pažinimo aspektu;
3. Išsiaiškinti darbuotojų, dirbančių ilgalaikės socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose, karjeros galimybių pažinimo raišką ir jos įtaką asmeninei karjerai;

4. Ištirti darbuotojų, dirbančių ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose, karjeros sprendimų priėmimų patirtis.
5. Identifikuoti ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų karjeros plano sudarymo kompetencijų raišką.
6. Išanalizuoti ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų asmeninės karjeros realizavimo raišką.

Tyrimo hipotezė: Tikėtina, kad ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų asmeninės karjeros valdymas intensyviausiai pasireiškia karjeros galimybių pažinimo srityje.

Tyrimo metodai:

1. Teoriniai: Lietuvos ir užsienio autorių mokslinių literatūros šaltinių analizė.
2. Empiriniai: pusiau struktūruotas interviu metodas bei kokybinė turinio (content) analizė.

Informantai. Tyrime dalyvavo 11 informantų iš 3 ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančių įstaigų, esančių Šiaulių apskrityje. Tai buvo socialiniai darbuotojai, socialinių darbuotojų padėjėjai, psichologai, anglų kalbos mokytojai, projektų koordinatoriai ir administratoriai. Tyrimas atliktas 2015 metų sausio – kovo mėnesiais.

Teorinis tyrimo reikšmingumas. Šiuolaikinėje mokslinėje literatūroje pasigendama kritinio karjeros modelių vertinimo ir juos pagrindžiančių atliktų tyrimų. Laikmetis diktuoja naujų karjeros modelių formavimąsi, kurie lemia fundamentalius karjeros teorijos pokyčius bei atitinkamų mokslinių tyrimų kryptis. Atliekant mokslinės literatūros analizę dėmesys buvo kreipiamas į paties individo plėtojamą asmeninės karjeros valdymą mokymosi visą gyvenimą kontekste.

Praktinis tyrimo reikšmingumas. Tyrimo rezultatai leidžia įsigilinti į nevyriausybiniam sektoriuje dirbančių asmenų profesines problemas, suprasti ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų asmeninės karjeros suvokimą ir reikšmę, jos valdymo gebėjimus ir mokymosi visą gyvenimą poreikį. Gauti rezultatai buvo pristatyti mokslinės studentų konferencijos metu (tai įrodantis dokumentas pateiktas 36 priede), jie taip pat bus pristatyti organizacijų, kuriose atliktas tyrimas, vadovams ir darbuotojams.

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro: santrauka lietuvių kalba, įvadas, 3 skyriai, išvados, naudotos literatūros sąrašas (75 šaltiniai), santrauka anglų kalba, priedai. Tyrimo duomenis iliustruoja 26 lentelės ir 3 paveikslai. Prieduose pateikiami tyrimo klausimynas, interviu protokolai, interviu turinio analizės lentelės, darbo pristatymo mokslinėje – praktinėje studentų Darbo apimtis – 64 psl.

I skyrius. ASMENINĖS KARJEROS VALDYMAS MOKYMOŠI VISA GYVENIMĄ KONTEKSTE: TEORINIS DISKURSAS

1.1. Karjeros samprata ir modeliai

Karjera – vienas svarbiausių asmens gyvenimo prioritetų, ji gali patenkinti fiziologinius, socialinius, saugumo, materialinius, socialinio palankumo, saviraiškos poreikius (Rosinaitė, 2008).

Karjera kaip tyrimo objektas mokslinėje literatūroje nagrinėjamas gana plačiai ir įvairiais aspektais, tačiau šių tyrimų kontekste išryškėja, kad vis dar nėra vienos konkrečios ir visuotinai priimtos karjeros sampratos. Daugelis autorių skirtingai nurodo karjerai būdingus požymius, o jų pateikiami karjeros apibūdinimai glaudžiai siejasi su tuo, kokių karjeros modelių jie vadovaujasi ir kokios rūšies karjerą nagrinėja, todėl šiame poskyryje bus detalios išanalizuoti įvairūs karjeros apibrėžimai ir pagrindiniai modeliai.

Analizuojant žodžio „karjera“ kilmę galima teigti, kad šis terminas vartojamas jau seniai ir yra kilęs iš lotyniško žodžio „*carraria*“, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, bėgimą. Prancūziška žodžio „*carriere*“ reikšmė yra kiek kitokia – ji nusako veikimo sritį ar dirvą ir turi tiesioginę profesinės karjeros reikšmę – greitą ir sėkmingą kilimą tarnyboje (Kučinskienė, 2003). Tuo tarpu šnekamojoje kalboje vartojant terminą „*karjera*“ dažniausiai turima omenyje sėkmingą kilimą tarnyboje ar mokslinėje veikloje, laimėjimus gyvenime arba kitoje žmogaus gyvenimo srityje. Pasak Ustinavičiūtės, Katkonienės ir Žemaitytės (2011), karjera kartais tapatinama su didėle sėkme, didžiuliu atlyginimu, o kartais – su gerai apmokamu ir įdomiu darbu, todėl ji žmogui teikia tiek vidinę (pasitenkinimą darbu, savirealizacijos galimybę), tiek išorinę (materialinis atlyginimas, kvalifikacija ir jos kėlimo galimybės) naudą.

Pasak Korsakienės ir Smaliukienės (2014), kiek anksčiau tradiciniai karjeros apibrėžimai apsiribodavo profesine veikla, kuri apimdavo paaukštinimą, tad neretai terminai „karjera“, „profesija“ ir „užsiėmimas“ buvo vartojami sinonimiškai. Tačiau pastaraisiais dešimtmečiais karjeros apibrėžimas buvo papildytas tokiais aspektais kaip laikas ir gyvenimas. Tokį koncepcijos išplėtimą, pasak mokslininkų, geriausiai perteikia Super (1980, cituojama pagal Korsakienę ir Smaliukienę, 2014, p. 85) – jis karjerą apibūdina kaip „pagrindinių pozicijų seką, kurią individas užima ikiprofesiniame, profesiniame ir gyvenimo baigus profesinę veiklą etape bei apima su darbu susijusius vaidmenis, tokius kaip studento, darbuotojo ir pensininko bei papildomus profesinius, šeimyninius ir pilietinius vaidmenis“.

Išsamesnius ir įvairesnius karjeros sampratos apibrėžimus galima aptikti mokslininkų darbuose, tačiau juos sąlyginai galima suskirstyti į dvi grupes: karjera, susijusi su profesine veikla ir karjera, susijusi su asmeniniu tobulėjimu. Pirmajai grupei atstovauja tokie mokslininkai kaip

Adamonienė (2006), kuri karjerą apibrėžia kaip individualiai suvokiamą, suprantamą nuostatų ir elgsenų seką, susijusią su darbine veikla ir patirtimi, įtakojančia žmogaus gyvenimo eigą ir modelį per visą žmogaus gyvenimo laikotarpį, Petkevičiūtė (2006), traktuojanti karjerą kaip žmogaus gyvenimo pilnatvę darbinėje aplinkoje, Gumuliauskienė ir kt. (2002), teigiantys, kad karjera – tai kiekvieno asmens individualus tobulėjimas jo paties pasirinkta veiklos kryptimi ir teigiamas šio tobulėjimo jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu lygmenimis. Tuo tarpu kita grupė mokslininkų akcentuoja platesnę karjeros sampratą: : Super (cituojuama pagal Kučinskienę, 2003) darbuose karjeros terminas apibrėžiamas kaip visuma įvairių vaidmenų, darbovietėse užimamų pareigų ir jų kaitos per visą žmogaus gyvenimą. Laužackas (2005a) karjerą apibūdina kaip įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seką, susijusią su saviraiška ir individualiu profesiniu tobulėjimu bei atspindinčią asmenybės gyvenimo viziją, stilių, o Kučinskienė (2003) akcentuoja, kad karjera apima kur kas platesnę veiklos sritį nei tik darbas ar profesinė veikla – jai priskiriami visi žmogaus gyvenime atliekami vaidmenys, šių vaidmenų atlikimo kokybė ir reikšmė pačiam žmogui bei visuomenei, tai pat įvairūs žmogaus pasiekimai. Autorė pabrėžia, kad ne organizacija, o pats žmogus yra karjeros centre: jis pats kuria, įgyvendina ir vertina savo karjerą, kuri sudaro galimybę nuolat save realizuoti, siekti asmeninio tobulėjimo, turi optimistinę kokybinės kaitos perspektyvą, kryptį ir paskirtį.

Taigi matyti, kad karjera dažniausiai suvokiama arba kaip veikla profesinėje srityje, arba kaip veikla visose gyvenimo sferose. Todėl mokslinėje literatūroje yra išskiriami du pagrindiniai karjeros modeliai:

1. *Organizacinis (tradicinis, biurokratinis, vertikalusis)* karjeros modelis;
2. *Asmeninis (šiuolaikinis, kintantis, horizontalusis)* karjeros modelis.

Vadovaujantis *organizacinės karjeros* modeliu, karjera priklauso nuo organizacijos tikslų, siekių ir sprendimų, apima tik dalį darbuotojų, dominuoja vertikalus judėjimas pareigose ir atsakomybę už karjerą priima darbdavys. Anot Korsakienės ir Smaliukienės (2014), organizacinės karjeros požiūriu pati organizacija skatina plėtoti asmens vadybines kompetencijas ir įprasmina šių kompetencijų plėtojimą suteikdama galimybę užimti aukštesnes pareigas. Dėl šios priežasties karjeros galimybių organizacijoje sudarymas suteikia sąlygas pačiai organizacijai išlaikyti ir valdyti didelį vidinį potencialą ir aukštas kompetencijas turinčius asmenis ir jų grupes. Be to, organizacijos sudarytos galimybės kilti karjeros laiptais skatina darbuotojų lojalumą, sudaro nerašytą psichologinį kontraktą tarp darbuotojo ir organizacijos. Baršauskienė (2006) taip pat akcentuoja, jog būtent organizacijos turi garantuoti savo darbuotojams galimybę vystyti karjerą, nes tokiu būdu jos planuoja būsimų darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo poreikį ir savo turimus išteklius šiam poreikiui patenkinti, o tokia veikla aiškiai suponuoja organizacijos rūpinimąsi savo darbuotojais. Toks procesas užtikrina, kad ateityje organizacija turės kuo užpildyti atsirandančias darbo vietas.

Tačiau plačiau organizacinis karjeros modelis šiame darbe analizuojamas nebus, darbas remiasi asmeninės (šiuolaikinės) karjeros samprata.

Valackienė (2005), atstovaudama asmeninės karjeros šalininkus, teigia, kad karjerą sudaro daug daugiau dėmenų nei tik per visą gyvenimą dirbtų darbų visuma: mokslininkė akcentuoja, jog svarbų vaidmenį vaidina individuali veikla ir nuolatinis jos mokymasis, taip pat asmeninės karjeros planavimas ir plano įgyvendinimas, užsibrėžtų tikslų pasiekimas ne tik profesinėje, bet ir socialinėje, savanoriškoje bei šeiminei aplinkoje. Jai antrindama Stanišauskienė (2005) nurodo, kad šiuolaikinė karjera daugiausia siejama su asmeniniu kiekvieno žmogaus progresu įvairiose gyvenimo srityse: mokslo, darbo, šeimyninio gyvenimo, socialinės veiklos ir t.t. Vadinasi, asmeninės karjeros modelyje akcentuojamas savęs pažinimas, saviugda, atsiranda daugiau galimybių pažinti ir išreikšti save. Ji priklauso nuo asmens siekių, galimybių ir tikslų. Taigi, šiame modelyje karjera suvokiama ne tik kaip profesinė veikla ir pareigų pakėlimas darbovietėje, bet ir naujų pareigų, didesnės atsakomybės, savarankiškumo suteikimas jau esamose pareigose. Būtent dėl šios priežasties ši karjera vadinama horizontaliąja, nes judėjimas organizacijoje vyksta ne tik vertikaliai, t.y. kylant pareigose (kaip tradiciniame karjeros modelyje), bet ir horizontaliai, įgaunanti daugiau atsakomybių ir kompetencijų, tačiau nekeičiant užimamų pareigų.

Sakalas ir Šalčius (1997), apibūdindami asmeninę karjerą, vartoja sąvoką „kintama karjera“. Jie nurodo, kad karjera nėra vien tik kilimas pareigose – tai procesas, kuriam vadovauja ne organizacija, o pats asmuo, ir kuri pasireiškia asmens patyrimu tokiose srityse kaip išsilavinimas, saviukla, darbinė veikla, socialinė veikla, savanoriška veikla ir t.t. Karjera tęsiasi visą žmogaus gyvenimą, ir jeigu pats žmogus yra patenkintas tuo, ką daro, vadinasi, jo karjera yra sėkminga ir tai visai nesusiję su pinigais ar prestižu. Šiai minčiai antrina ir Petkevičiūtė (2003), teigdama, jog, asmeninės karjeros sėkmė priklauso nuo to, kiek atskiri individai įsisąmonina savo siekius, orientuojasi aplinkoje vykstančiuose pokyčiuose ir sugeba prisiimti atsakomybę už savo karjerą. Tenka įvertinti ir iškylančią riziką, nes šiuolaikinėmis globalizacijos sąlygomis būtina strategiškai mąstyti, sugebėti konstruktyviai modeliuoti ugdymo procesus, sugebėti greitai persiorientuoti, prisitaikyti prie kintančių aplinkybių.

Taigi, analizuojant mokslinę literatūrą galima išskirti keletą tipišku *asmeninės karjeros* būdų, kurie pasireiškia toje pačioje organizacijoje:

1. kitų darbuotojui įdomių pareigybių užėmimas, kai šios pareigybės atitinka darbuotojo turimas žinias ir praktinius gebėjimus;
2. darbo vietos pakeitimas, kai keičiamas darbo padalinys, objektas ar regionas, tačiau darbuotojo pareigos ir funkcijos iš esmės lieka nepakitusios;

3. naujos veiklos suteikimas, kai dalį laiko darbuotojas dirba iki šiol dirbtą darbą, o kitą dalį laiko skiria naujai paskirtoms pareigybėms atlikti. Šis modelis praktikoje pasitaiko rečiau nei du pirmieji.

Kiti būdai plėsti savo karjerą yra labiausiai susiję būtent su paskutiniu darbuoju darbo modeliu: darbuotojo pareigos nepasikeičia, tačiau kinta jo atliekamos funkcijos ir plečiasi turimos atsakomybės: tokiu atveju darbuotojas dirba tą patį darbą, kurį dirbo anksčiau, tačiau gali priimti sudėtingesnius sprendimus, atlikti papildomas funkcijas, dalį savo funkcijų perleisti kitiems darbuotojams, įsitraukti į įvairias darbo grupes kaip savo srities žinovas ar ekspertas, taip pat dalyvauti laikinuose projektuose ar darbo grupėse. Vadinasi, darbuotojui atsiveria galimybės atlikti sudėtingesnes ir aukštesnių profesinių kompetencijų turinčias funkcijas nekeičiant formalaus pareigybių lygio. Anot Kozlovskos (2006), tokio pobūdžio pasikeitimai suteikia turėtai pareigybei naujų iššūkių ir galimybių, kartu - ir didesnę atsakomybę. Šiame kontekste pats svarbiausias yra ne būdas, kuris taikomas asmeninės karjeros augimui, o paties darbuotojo požiūris į organizacijos suteikiamas galimybes: kai galimi karjeros pokyčiai iš anksto derinami su darbuotoju, pritaikomi jo gebėjimams ir polinkiams, išpildomi profesiniai lūkesčiai, didėja pasitenkinimas užimamomis pareigomis ir atliekamu darbu.

Savitą tradicinės ir asmeninės karjeros palyginimą pateikia Sakalas ir Šalčius (1997, žr. 1.1.1 lentelę). Mokslininkai išskiria šešis pagrindinius kriterijus, kuriuos vertinant atsiranda didžiausi abiejų karjerų modelių skirtumai: tai už karjerą atsakingas objektas, vyraujančios vertybės, karjeros mobilumas, užduoties atlikimo kriterijai, asmeniniai kriterijai ir prisitaikymas.

1.1.1 lentelė

Tradicinės ir kintamosios karjeros palyginimas

Kriterijai	Tradicinė karjera	Kintamoji (asmeninė) karjera
1. Atsakomybė	Organizacija	Veiklos laisvė, galimybės tobulėti
2. Vertybės	Valdžios galia, paaukštintos pareigos	Aukštas, daugiausia priklauso nuo asmenybės
3. Karjeros mobilumas	Žemas, daugiausia priklauso nuo organizacijos	Psichologinė sėkmė
4. Užduoties atlikimo kriterijai	Atlyginimas, pareigos, padėtis visuomenėje	Savigarba, savęs suvokimas
5. Asmeniniai kriterijai	Pripažinimas organizacijoje (kitų pagarba)	Savigarba, savęs suvokimas
6. Prisitaikymas	Prisitaikymas prie organizacijos (įsitvirtinimas organizacijoje)	Lankstus prisitaikymas prie darbinės veiklos, didelė kompetencija (tinkamumas rinkai)

Šaltinis: Sakalas A., Šalčius A. (1997). *Karjeros valdymas*. Kaunas: Technologija

Pateiktoje 1.1.1 lentelėje matyti, kad tradicinė karjera daugiau priklauso nuo organizacijos nei nuo paties asmens – būtent organizacija suteikia karjeros galimybes, o užduočių atlikimas, vertybės bei prisitaikymas remiasi užimamų pareigų stabilumu bei statusu. Karjeros mobilumas čia labai žemas, nes visos karjeros galimybės priklauso nuo organizacijos sudaromų sąlygų. Asmeninei

karjerai svarbiausias yra paties asmens vertinimas, pasitenkinimas dirbamu darbu bei savirealizacija – čia karjeros plėtojimas priklauso nuo paties asmens noro, jam suteikiama laisvė valdyti savo karjerą, rasti naujų galimybių tobulėjimui, vertybių puoselėjimui, prisitaikymui prie darbinės veiklos ir kompetencijų ugdymui bei naujų gebėjimų įgijimui.

Analizuojant Pukelio (2007, p. 66-73) ir Petkevičiūtės (2006, p.19-20) siūlomą karjerų skirstymą į asmeninę (profesinę) ir tradicinę (organizacinę) karjeras išryškėja dar daugiau skirtumų tarp šių dviejų modelių (1.1.2 lentelė).

1.1.2 lentelė

Asmeninės ir organizacinės karjeros palyginimas

Tradicinė (organizacinė) karjera	Asmeninė karjera
Apima tik dalį darbuotojų, yra gana didelėse hierarchinėse struktūrose	Kiekvienas asmuo, kuris geba ir nori nuolat mokytis, gali modeliuoti ir valdyti savo karjerą
Dominuoja organizacijos vertybės, tikslai, siekiai, sprendimai, kurie nebūtinai sutampa su darbuotojo	Čia dominuoja tokios asmenybės vertybės, tikslai, sprendimai, kurie tuo pačiu metu gali būti realizuojami net keliuose organizacijose
Dominuoja vertikali, nedaugeliui prieinama karjeros vystymo kryptis	Vienodai galimos vertikalioji bei horizontalioji karjeros vystymo kryptys
Už ilgalaikius darbuotojų karjeros vystymo siekius atsakomybę prisiima darbdaviai	Asmuo pats turi prisiimti atsakomybę už savo karjeros valdymą
Karjeros judėjimo greitis ir kryptį sprendžia organizacija	Karjeros judėjimo greitis ir kryptys priklauso nuo asmens siekių, jo galimybių ir atitinka asmens vystymosi tempą
Organizacinės karjeros trukmės laikas ribotas, nes dominuoja hierarchiškumas	Beribis procesas tęsiasi visą asmens gyvenimo laikotarpį
Dažnai garantuoja nuolatinį užimtumą, kuris ne visada skatina vystymąsi.	Nuolatinis užimtumas nėra asmeninės karjeros vertybė, svarbiau yra asmeninis pasitenkinimas karjera, kuris užtikrina nuolatinį karjeros vystymą, asmenybės augimą bei pasitenkinimą gyvenimu

Saltinis: Petkevičiūtė N. (2006). Karjeros valdymas. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.

Matyti, kad tradicinis karjeros modelis remiasi vientisa struktūra, o karjera pasireiškia tik pareigų kėlimu toje pačioje darbovietėje. Tradicinė karjera turi ir savų privalumų: ji suteikia galimybę darbuotojams jaustis saugiai dėl stabilų finansinių įplaukų į šeimos biudžetą, ko pasekoje galima lengviau planuoti savo veiklas ir visą gyvenimą. Be to, žmogus turi galimybę užimti vis aukštesnes pareigas ir gali numatyti, kada tai įvyks. Tuo tarpu asmeninės karjeros modelyje tokių galimybių nėra – čia vyrauja lankstumas ir nepastovumas, karjera pasireiškia per žmogaus tikslus ir jų siekimą įgyjant reikiamų kompetencijų, o karjeros sėkmė matuojama ne tiek gaunamu materialiniu atlygiu, kiek asmenybės savirealizacija ir tobulėjimu.

Taigi, išanalizavus mokslinę literatūrą galima teigti, kad šiuolaikiniame pasaulyje vis aktualesnis tampa būtent asmeninis karjeros modelis, kuriame asmeninė karjera priklauso nuo paties asmens siekių, galimybių ir tikslų, o tradicinis modelis, kuriame karjera priklauso nuo organizacijos vertybių, tikslų, siekių ir sprendimų, tampa vis mažiau aktualus ir jam turėtų būti teikiama vis mažiau dėmesio. Todėl šiame darbe bus analizuojama ir tiriama būtent asmeninė karjera, apimanti profesinę asmenų veiklą.

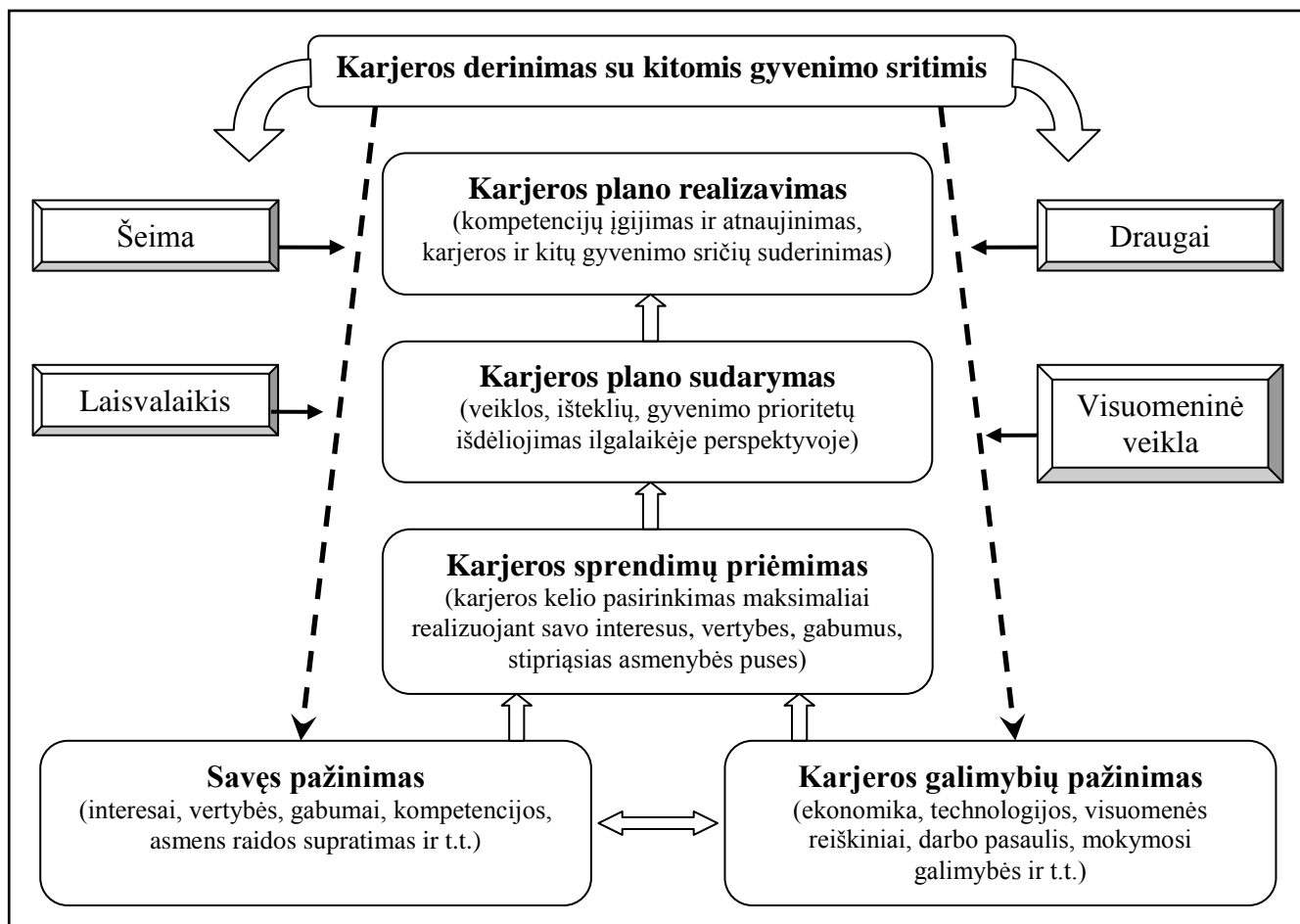
1.2. Asmeninės karjeros valdymo struktūra ir svarba profesinėje veikloje

Žmogaus karjerą gali valdyti kokios nors išorinės jėgos, tokios kaip valstybinės institucijos, darbovietės, mokslo įstaigos, artimi žmonės ir t.t., bet ir pats žmogus arba karjera gali plėtotis niekieno neįtakojama, chaotiškai (Grakauskas ir kt., 2012). Osoian, Zaharie ir Miron (2012) taip pat nurodo, kad karjeros valdymo praktika ir priemonės gali būti įgyvendinamos tiek individualiu, tiek organizaciniu lygmeniu. Kuomet už karjeros valdymą atsakinga organizacija, ji turi nurodyti darbuotojams, kaip bus vertinama jų veikla, kokias mokymo programas ji organizuos, kaip bus planuojami žmogiškieji išteklių, kokios numatomos karjeros galimybės ir karjeros planai, laisvos darbo vietos ir darbuotojų skatinimo programa. Tačiau Korsakienė ir Smaliukienė (2014) nurodo, jog intensyvūs pastarųjų dešimtmečių pokyčiai ekonominėje, socialinėje, technologinėje ir vertybinėje srityse iš esmės pakeitė paties darbo organizavimo pobūdį: daugelis organizacijų nebepajėgia suteikti ilgalaikio ir nenutrūkstamo darbo garantijų ir užtikrinti stabilios karjeros siekimo galimybių savo darbuotojams. Būtent dėl šios priežasties mokslinėje literatūroje vis labiau akcentuojama ir dažniau tyrinėjama nebe tradicinė karjera, suvokiama kaip vertikalus progresas vienoje organizacijoje, bet paties individo pastangomis sąmoningai plėtojama asmeninė karjera.

Karjeros valdymas bendrąja prasme gali būti suprantamas kaip gebėjimas kurti savo karjerą. Tai yra procesas, kurio metu asmuo analizuoja, įvertina ir priima savarankiškus karjeros kūrimo sprendimus naudodamasis turimais įgūdžiais (Palade, Constantin, 2012). Pasak De Vos, Hauw ir Van der Heijden (2011), karjeros valdymas apima informacijos rinkimą apie esamas ar galimas karjeros galimybes, grįžtamąjį ryšį apie savo turimas kompetencijas ir karjeros galimybių kūrimą pasinaudojant įvairiais veiksmais ir priemonėmis tokiu būdu didinant savo konkurencingumą darbo rinkoje. Panašios pozicijos laikosi ir Osoian, Zaharie ir Miron (2012), kurie pabrėžia, kad asmeninis karjeros valdymas apima analizę, planavimą ir veiksmus, kurių imasi asmuo siekdamas karjeros sėkmės. Todėl jis turi žinoti savo stipriąsias ir silpnąsias puses, kad galėtų įvertinti save, suvokti darbo rinkos dinamiką ir aktyviai taikyti adekvačius darbo paieškos būdus: užpildyti darbo paraišką pagal rastus darbo skelbimus, tiesiogiai susisiekti su darbdaviu, atnaujinti gyvenimo aprašymą (curriculum vitae), dalyvauti susitikimuose su darbdaviais ir pan.).

Dar išsamesnį asmeninės karjeros valdymo apibrėžimą pateikia Grakauskas ir kt. (2012). Mokslininkų teigimu, žvelgiant iš asmens pozicijos, karjeros valdymas – tai „asmens savęs ir karjeros galimybių pažinimo, karjeros sprendimų priėmimo, karjeros planavimo, derinimo su kitomis gyvenimo sritimis ir realizavimo procesas, o pagrindinis karjeros valdymo tikslas – sėkminga karjera bei tinkamas jos balansas su kitomis gyvenimo sritimis“ (Grakauskas ir kt., 2012, p. 18). Taigi, apskritai karjeros valdymas – sudėtingas procesas, kurį sąlygoja daugelis veiksnių. Kad galėtų planuoti savo karjerą, asmuo pirmiausia turi gerai pažinti save, savo polinkius,

gebėjimus bei interesus, norima veikla ir galimybėmis šioje srityje siekti karjeros, tikslingai apsispręsti, kokią būsimą profesiją pasirinkti, parengti savo karjeros valdymo planą ir gebėti jį realizuoti. Siekiant išryškinti karjeros valdymo ypatumus, būtina detaliai aptarti karjeros valdymo procesą ir jį sudarančius smulkesnius elementus (žr. 1.2.1. paveikslą): savęs pažinimą, karjeros galimybių pažinimą, karjeros sprendimų priėmimą, karjeros plano sudarymą ir karjeros plano realizavimą.



1.2.1. pav. Asmeninės karjeros valdymo schema

Šaltinis: Grakauskas, Ž., Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., Navickienė, L., Akudovičiūtė, A. (2012). *Karjeros valdymo vadovas studentui*. Vilnius, p. 49

Savęs pažinimas. Savęs pažinimas, kaip žinios apie save, yra labai svarbus asmeninės karjeros valdymui. Augienės (2009) teigimu, save pažinti reikia todėl, kad būtų galima maksimaliai save išreikšti ir realizuoti asmenybės galias, todėl savęs pažinimą galima tiesiogiai susieti su gyvenimo prasmės, galimybių realizuoti savo polinkius ir pašaukimą ieškojimu ir atradimu bei įvairiapusių kompetencijų plėtra ir realizavimu.

Pasak Grakausko ir kt. (2012), savęs pažinimas karjeros valdyme apima savųjų interesų, gabumų, kompetencijų, vertybių, kitų karjerai svarbių asmenybės komponentų išsiaiškinimą, savo asmens raidos supratimą. Interesų pažinimas atskleidžia mūsų pomėgius, norus užsiimti tam tikra veikla. Interesai tonizuoja, nukreipia atitinkama kryptimi žmogaus galvos smegenų žievės veiklą.

Darbas, kuris atitinka žmogaus interesus, atliekamas noriai, lengvai, produktyviai. Interesai, kurie jau yra susiformavę, didžiąja dalimi nulemia būsimą veiklos kryptį, rodo padidėjusį susidomėjimą tam tikra veikla, kartu ir asmenine karjera (Augienė, 2009).

Interesai glaudžiai siejasi su žmogaus gebėjimais, nes žmogus linkęs mėgti tai, ką geba gerai atlikti. Pasak Albrechto (2005), gebėjimai yra žmogaus polinkiai kuriai nors veiklos rūšiai, individualios savybės, lemiančios tam tikros veiklos, įgūdžių ar mokėjimų įgijimo sėkmę. Dažniausiai jie skirstomi į bendruosius ir specialiuosius. Bendrieji gebėjimai yra neatsiejami nuo bet kokios veiklos vykdymo: jais paremta dėmesio, suvokimo, atminties, mąstymo veikla. Šie gebėjimai apsprendžia, kokia mąstymo veikla – loginė, meninė ar mišri – dominuoja žmoguje, ir tai lemia, kokia veikla jam gali būti priimtina ir įveikiama.

Specialieji gebėjimai atspindi žmogaus galimybes kokioje nors konkrečioje veiklos srityje: žmogus gali būti labai gabus matematiniai, tačiau neturėti jokių literatūrinių gebėjimų, jis gali būti puikus sportininkas, tačiau neturėti polinkio ir gabumų muzikai, galiausiai jis gali turėti didelių pasiekimų meninėje veikloje, tačiau gebėjimai bendrauti ir palaikyti ilgalaikius santykius gali būti labai riboti. Specialieji gebėjimai skirstomi į dvi pagrindines grupes: intersocialinius, orientuotus į žmonių tarpusavio santykius, jų kūrimo ir palaikymo mechanizmus, ir konstruktyvinius, kurie realizuojami veiklose, mažai susijusiose su bendravimu su kitais asmenimis (pvz.: technologijų vystymas, literatūros, muzikos ar dailės kūrinų kūrimas) (Albrechtas, 2005). Pasak Augienės (2009), sėkminga karjera galima tik tada, kai joje susijungia žmogaus norai ir galimybės, kai žmogus savo veikloje gali realizuoti polinkius, interesus ir gebėjimus.

Pasak Grakausko ir kt. (2012), gabumai bei kompetencijos padeda žmogui įsivertinti jo stipriąsias bei tobulintinas puses, pranašumus bei trūkumus siekiant užsibrėžtų karjeros tikslų. Nors mokslinėje literatūroje randama daug kompetencijos apibrėžimų, daugelio jų turinys yra panašus: Jovaiša (2007) kompetenciją apibūdina dviem kryptimis: kaip formalios profesinės veiklos minimalių žinių ir gebėjimų reikalavimų išpildymą ir kaip specializuotos veiklos kokybiškumą, kuris įgyjamas baigus profesinių ar aukštųjų mokyklų siūlomas studijų programas. Laužacko (2005a, p. 38) teigimu, kompetencija yra „gebėjimas atlikti tam tikrą operaciją ar užduotį realioje ar imituojamoje veiklos situacijoje“. Šis gebėjimas įgyjamas per visą mokymosi procesą ir susideda iš 4 pagrindinių dalių: įgytų žinių ir gebėjimų bei turimų požiūrių ir vertinimų. Vadinasi, abu mokslininkai akcentuoja įgytos profesijos ar kvalifikacijos svarbą, tad jų traktuotėje kompetencijos pasireiškia profesinėje veikloje. Tačiau yra ir platesnių šios sąvokos apibrėžimų: Foley (2007) kompetenciją traktuoja kaip santykį arba ryšį tarp žmogaus turimų asmenų savybių (tokių pačių, kurias įvardina Laužackas (2005a): žinių, įgūdžių, nuostatų, vertybių) ir konkrečioje veikloje kylančių užduočių bei reikalavimų, kuriuos žmogui iškėlė darbdavys arba jis išsikėlė sau pats įvairiose darbo ir gyvenimo srityse. Jam antrina Dirgėlienė (2010), kuri kompetencijas apibrėžia

kaip asmens žinias, įgūdžius, gebėjimus, požiūrius ir vertybes, glūdinčios žmogaus viduje ir pasireiškiančios sėkmingais žmogaus konkrečios srities veiklos, darbo rezultatais.

Dar viena svarbi asmens savęs pažinimo sudedamoji dalis yra vertybės. Jovaišos (2009) teigimu, vertybė yra tai, kas geriausiai patenkina asmens poreikius, gebėjimus, siekius, o Augienė (2009) jas apibūdina kaip įsitikinimus, kuriais remdamasis žmogus teikia pirmumą vienam ar kitam veiksmui. Jovaiša (2009) vertybes skirsto į tris grupes: objektyvias, subjektyvias ir gyvenimiškąsias. Objektyvios vertybės turi nekintančią, asmeniui labai reikšmingą prasmę ir tuo skiriasi nuo paprasčiausių poreikių. Subjektyvios vertybės remiasi asmens motyvais, todėl formuoja jo požiūrius, įsitikinimus ir vertybes. Gyvenimiškoji orientacija priskiriama dvasinių vertybių grupei ir yra glaudžiai susijusi su emocinių vertybių susiformavimu, pasižymi pastovumu ir asmenybės aktyvumu emocinėse gyvenimo srityse.

Karjeros pasirinkimui, anot Jovaišos (2007), pati svarbiausia yra vertybinė asmens orientacija, kuri turi būti stipri ir stabili. Ypač svarbu stipri vertybinė asmens orientacija. Ši orientacija – tai „išugdytas sąmonės sugebėjimas reguliuoti veiklą ir elgesį pagal įsitikinimus, dorovines normas ir gyvenimo perspektyvas, atskirti, kas nevertinga ir priešiška asmenybės ir visuomenės gyvenime“ (Jovaiša, 2007, p. 248). Vadinasi, vertybės pasako, kokiais orientyrais asmuo vadovaujasi savo gyvenime, ko jis siekia, kas jam yra svarbu priimant vienokius ar kitokius asmeninės karjeros sprendimus.

Neatsiejama savęs pažinimo dalis yra asmeninės raidos supratimas, kuris, anot Grakausko ir kt. (2012), sudaro galimybę iš anksto numatyti, kaip, bėgant laikui, keisis žmogaus organizmas, asmenybė ir socialiniai vaidmenys, todėl suteikia galimybę planuoti savo karjerą įvertinant, kokią įtaką minėti pokyčiai gali turėti karjeros sprendimams. Asmens raida apima fizinę, emocinę ir psichinę žmogaus raidą, ir, remiantis skirtingais autoriais, yra skirstoma į keletą stadijų. Jų pažinimas leidžia prognozuoti galimą asmens elgesį, numatyti jo veiklos pasekmes ir nukreipti reikiama linkme siekiant asmeninės karjeros.

Karjeros galimybių pažinimas. Grakauskas ir kt. (2012) nurodo, jog kitas svarbus karjeros valdymo elementas yra karjeros galimybių pažinimas, kuris iš esmės reiškia gebėjimą orientotis nuolat kintančiame ekonominiame, technologiniame bei visuomenės reiškinių pasaulyje įvertinant tokius socialinius veiksmus kaip tokių kaip turimas gyvenimo stilius, šalies demografinė situacija, emigracijos veiksniai ir t.t. Būtent tai padeda tiksliau įžvelgti būsimąsias kaitos tendencijas darbo rinkoje, iš anksto numatyti, kokios profesijos įgis paklausą, o kurios – ją praras, kokių profesinių ir asmeninių gebėjimų paklausa bus didžiausia. Gerai pažįstant darbo pasaulį atsiveria galimybės pasirinkti tinkamą karjerą, nes sudaro sąlygas pasirinkti gyvenimo kelią, kuris atitiks žmogaus asmeninius poreikius ir galės būti realizuojamas tokiose veiklos srityse, kurios palankios žmogaus asmenybės raidai. Ne mažiau svarbus yra ir mokymosi pasaulio išmanymas: asmuo turi būti

susipažinęs su visomis galimomis mokymosi galimybėmis, kad galėtų pasirinkti tinkamiausią būdą įgyti karjeros plėtrai reikalingų kompetencijų ir išsikelti, susiplanuoti ir realizuoti mokymosi tikslus.

Karjeros sprendimų priėmimas. Grakausko ir kt. (2012) teigimu, karjeros sprendimų priėmimas – ypač atsakingas momentas karjeros valdymo procese, nes žmogaus pasirinkimai formuoja jo karjeros, kartu ir jo gyvenimo kelią, todėl itin svarbu tinkamai pasirengti jų atlikimui, įgyti tam reikalingas kompetencijas. Karjeros sprendimų priėmimas įprasmina pirmąjį (savęs pažinimo) ir antrąjį (išorinio pasaulio pažinimo) asmeninės karjeros valdymo elementus, nes sudaro galimybes asmeniui priimti gerus karjeros sprendimus ir pasirinkti tokį gyvenimo kelią, kuris leistų visapusiškai ir maksimaliai realizuoti savo stipriąsias asmenybės puses, gabumus, interesus bei vertybes.

Pasirinkta karjeros sprendimų priėmimo strategija, pasak Melniko ir Smaliukienės (2007) – tai „kompleksinis valdymo sprendimas, valdymo sprendimų visuma“ arba šių sprendimų kompleksas tam tikros sistemos problemoms spręsti, kokybiniais pačios sistemos pokyčiams skatinti ar padėti jai prisitaikyti prie kokybiškai naujų aplinkos ar kitų sąlygų, numatant dabartinės problemiškos būsenos pokytį – perėjimą į kokybiškai naują būseną, kad nekiltų problemų, būdingų šiai sistemai dabartiniu metu (tokia strategijos samprata reiškia jos, kaip valdymo sprendimų orientavimą į dabartinės būsenos kokybinius pokyčius bei į neproblemišką, palyginti su ankstesne, būseną).

Kad karjeros sprendimai būtų kokybiški, žmogus turi gebėti tinkamai atsirinkti bei apdoroti jį pasiekiančią informaciją apie karjeros galimybes, suprasti, kas yra profesija, darbo vieta, organizacija. Tačiau vien darbo pasaulio pažinti nepakanka, reikia gebėti ne tik pasirinkti norimą darbą, organizaciją, darbo vietą, bet ir įsidarbinti (Akudovičiūtė, Bučaitė, Grakauskas, Žilėnienė, 2007). Čepas (2008) nurodo, kad įsidarbinimo kompetencija apima mokėjimą tinkamai pasirinkti būsimą darbą, pasirengti būsimai darbinei veiklai, įsidarbinti bei išlikti darbo vietoje remiantis įgytų žinių, gebėjimų, įgūdžių ir vertybinių nuostatų sistema.

Karjeros plano sudarymas. Tam, kad karjeros sprendimai būtų realizuoti, reikia gebėti paversti juos konkrečiais karjeros planais. Grakausko ir kt. (2012) teigimu, karjeros planavimas – taip pat labai svarbus elementas karjeros valdymo procese. Jis apima karjeros tikslų iškėlimą, savo veiklą, išteklių, gyvenimo prioritetų išdėliojimą ilgalaikėje perspektyvoje, tam, kad be nereikalingos įtampos ir blaškymosi žmogus galėtų sistemingai siekti savo karjeros vizijos. Pasak Augienės (2009), turint parengtą planą galima kryptingai organizuoti karjerą ir patirti pasitenkinimą kopiant karjeros laiptais. Karjeros plane gali būti numatomi atitinkami tarpiniai tikslai, kuriuos pasiekęs individas turi galimybę patirti pasitenkinimą jau pasiektais rezultatais. Tai didina individo pasitikėjimą savimi ir pasireiškia kaip darbinės veiklos skatintojas.

Karjeros planavimas, kaip atskiras karjeros valdymo procesas, mokslinėje literatūroje nagrinėjamas gana plačiai. Pukelis (2012) jį apibrėžia kaip asmens specialių veiklų seką siekiant

karjeros tikslo. Ši seka susideda iš asmens psichofizinių ypatumų, turimų kompetentingumų ir pasirinktos profesijos savitumo bei jos perspektyvų prognozės darbo rinkoje įvertinimo siekiant kaip įmanoma labiau realizuoti savo prigimtinius gabumus bei perspektyviai konkuruoti nepastovioje darbo rinkoje. Šiam teiginiui pritaria Yuena ir kt. (2010), kurie pagrindiniu karjeros planavimo tikslu įvardija asmens gebėjimų vystymą ir maksimalų panaudojimą įvaldant konkrečius įgūdžius, reikalingus jų pasirinktai profesijai.

Karjeros planavimo etape labai svarbus vaidmuo tenka išoriniams veiksniams. Ustinavičiūtės, Katkonienės ir Žemaitaitytės (2011) teigimu, karjeros planavimas apima profesinį informavimą ir konsultavimą kaip instrumentus profesinei karjerai planuoti. Čia daugelis mokslininkų kalba apie karjeros projektavimo ir ugdymo svarbą. Pukelis ir Pundzienė (2002) bei Orentienė (2006) apibūdina karjeros projektavimą kaip nuoseklų, visą gyvenimą trunkantį mokymosi procesą, kaip nuolatinės žmogaus pastangas išvelgti būsimus pokyčius darbo rinkoje ir šių pokyčių kontekste tobulinti savo profesinę veiklą siekiant išlikti konkurencingam darbo rinkoje ir įprasminti savo gyvenimą. Tuo tarpu ugdymas karjerai, Pukelio (2003, p. 68) teigimu, yra „mokymas nuolat projektuoti savo profesinę karjerą nuolatinių darbo rinkos pokyčių kontekste, jaunų žmonių mokymas priimti teisingą profesinį sprendimą dar mokykliniais metais“. Šiai minčiai pritaria Palade ir Constantin (2012) teigdami, kad detalus karjeros planavimas turėtų prasidėti dar besimokant bendrojo lavinimo įstaigose, nes tai padėtų jaunam žmogui tinkamai pasirinkti profesiją, kadangi ši grupė dar neturi žinių bei įgūdžių, būtinų karjeros planavimui. Kučinskienė (2003) nurodo, kad ugdymas karjerai apima būtinų kompetencijų vystymą. Garnienė (2006) taip pat pateikia panašų ugdymo karjerai apibrėžimą: ji teigia, kad ugdymas karjerai yra sudedamoji karjeros projektavimo dalis ir to turėtų būti mokoma bendrojo lavinimo mokyklose. Karjeros projektavimas nuo kitų karjeros ugdymo sąvokų skiriasi tuo, jog pirmiausia jis orientuojasi į profesinės karjeros tyrimus, kurie turi būti atliekami ugdant ir planuojant karjerą, o ne į asmeninių gebėjimų ir polinkių vertinimą.

Karjeros plano realizavimas. Norint pasiekti sėkmingos karjeros nepakanka tik planuoti – būtina imtis konkrečių veiksmų, kad turimas planas būtų įgyvendintas. Pasak Grakausko ir kt. (2012), realizuojant karjeros planą labai svarbų vaidmenį vaidina kompetencijos, reikalingos norint susirasti darbą ir jame įsitvirtinti, taip pat pradedant savo verslą ar tiesiog keičiant darbo pobūdį ar kryptį. Šios kompetencijos nėra pastovios: jų pobūdis kinta, nes kinta visa žmogų supanti aplinka, vystosi technologijos, todėl neatsiejama sėkmingos karjeros realizavimo dalimi tampa mokymasis visą gyvenimą. Detaliau mokymosi visą gyvenimą svarba karjeros valdyme bus aptarta 1.2.3. poskyryje.

Realizuojant karjeros planus labai svarbu suderinti karjerą su kitomis gyvenimo sritimis, šeima, laisvalaikiu, draugais, visuomenine veikla ir kt., nes tik dermėje asmuo gali gyventi visavertį gyvenimą.

Išanalizavus mokslinę literatūrą apie asmeninės karjeros valdymo sandarą galima teigti, kad sėkminga karjera stichiškai vystytis negali, todėl jos valdymas asmens gyvenime yra procesas, reikalaujantis aktyvių asmeninių pastangų, nuolatinio mokymosi, savianalizės, karjeros planavimo ir planų įgyvendinimo. Pasak Grakausko ir kt. (2012), labai svarbu, kad pasirinktas karjeros kelias suteiktų pasitenkinimą turima karjera ir atitiktų žmogaus lūkesčius, nes priešingu atveju karjeros pokyčiai yra neišvengiami: vėl grįžtama į pirmąjį asmeninės karjeros valdymo etapą, kuriame asmuo iš naujo stengiasi pažinti save, susidėtioti savo gyvenimo prioritetus, perkainoti turimas vertybes ir polinkius. Sekančiame žingsnyje žmogus vėl analizuoja karjeros galimybes, kad galėtų priimti racionaliausią karjeros sprendimą. Jį pasirinkus, karjera iš naujo planuojama ir realizuojama, o jos valdymo dilemos labiausiai atsiskleidžia vadinamuosiuose „kritiniuose taškuose“, kuomet būtina priimti naujus sprendimus, paremtus asmens savęs pažinimo ir karjeros galimybių pažinimo bendrais sąlyčio taškais. Būtent dėl šios priežasties karjeros valdymo kaip visą gyvenimą trunkančio proceso svarba yra nenuginčijama.

1.3. Asmeninės karjeros valdymo kompetencijų apžvalga

Kad žmogaus karjera plėtotųsi pildydama individualius jo lūkesčius, reikalingi tam tikri karjeros valdymo gebėjimai, kuriuos galima įvardinti karjeros valdymo kompetencijomis. Kuprienė, Balionytė ir Tautkevičienė (2008) jas įvardina kaip asmens darbo ir mokymosi patirčių sekos planavimui, derinimui su kitomis gyvenimo sritimis, įgyvendinimui ir vertinimui reikalingas žinias, gebėjimus, įgūdžius ir nuostatas. Turėdamas šias kompetencijas žmogus gali pasirinkti jo asmenybę bei išorinio pasaulio siūlomas galimybes geriausiai atitinkančius karjeros tikslus, juos suderinti su kitomis gyvenimo sferomis (laisvalaikiu, šeima) ir integruoti į bendrą gyvenimo planą, tinkamai panaudoti turimus išteklius (žinias, įgūdžius, laiką ir t. t.) tikslams pasiekti, stebėti, vertinti ir koreguoti savo tikslus bei dedamas pastangas jų pasiekimui.

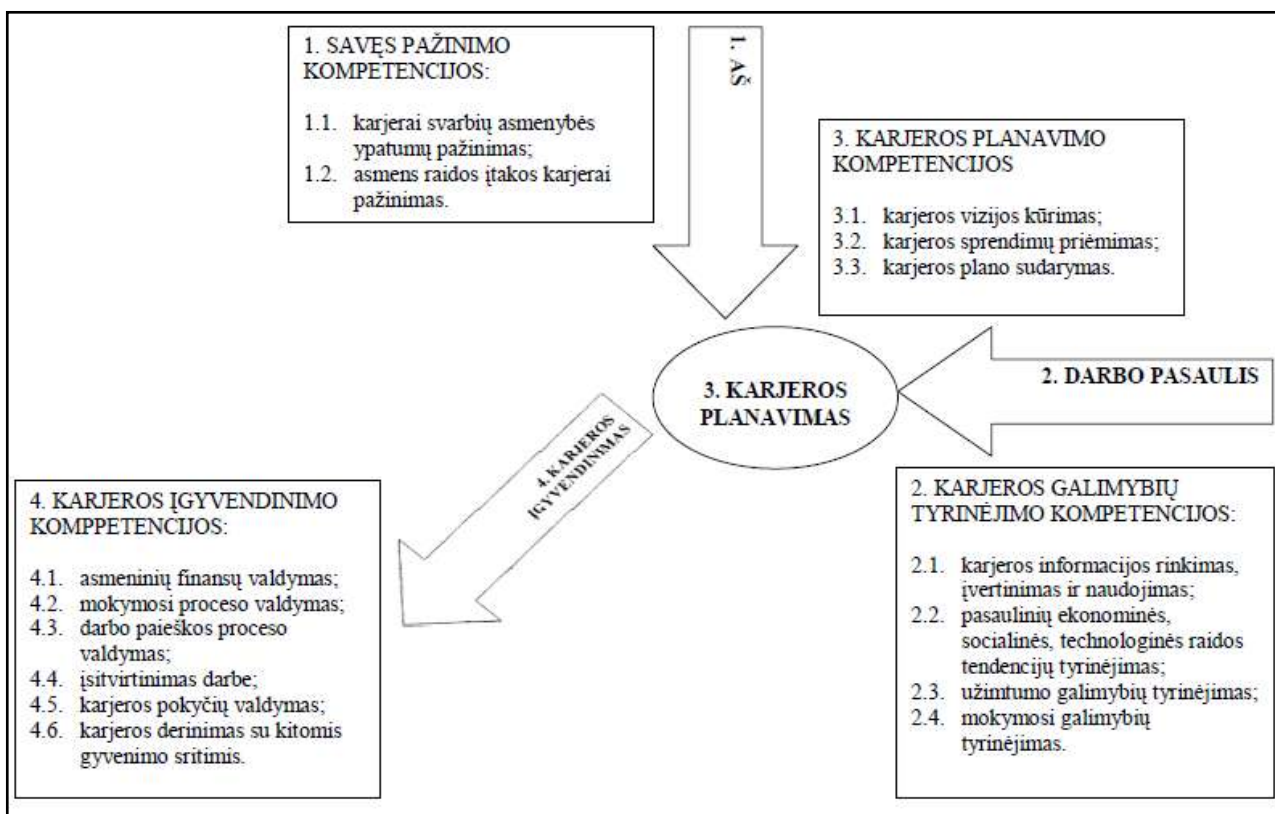
Gražulis ir Markuckienė (2013) teigia, kad sąvoka „kompetencija“ mokslinėje literatūroje apibrėžiami įvairūs asmens gebėjimai, kurie siejasi ne tik su jo turimomis žiniomis, bet ir su turima patirtimi bei elgsena: veiklos motyvais, meistriškumu, problemų sprendimo būdais. Tuo tarpu Campion ir kt. (2011) akcentuoja, kad kompetencijomis dažniausiai apibrėžiamos su darbu susijusios charakteristikos: žinios, gebėjimai ir įgūdžiai, kurie būtini sėkmingam veiklos vykdymui. Tačiau svarbiausia yra tai, kad kompetencijos nuolat kinta, todėl orientuojantis į kompetencijų plėtrą, būtinas kiekvieno asmens ir organizacijos lankstumas, orientacija į paslaugas ir savęs tobulinimas.

Karjeros kompetencijos yra žinių, įgūdžių ir požiūrių sistema, kuri padeda individui pažinti save, savo karjeros galimybes įskaitant karjeros planavimą ir realizavimą derinant ją su kitomis gyvenimo sritimis (Railienė, Gudžinskienė, 2012). Chang, Feng ir Shyu (2014) teigimu, karjeros kompetencijos peržengia techninių įgūdžių ir valdymo gebėjimus ir palengvina karjeros plėtrą sparčiai besivystančioje aplinkoje. Šios kompetencijos yra vertingas žinių bei įgūdžių bagažas, sukauptas laikui bėgant ir užtikrinantis karjeros valdymo sėkmę, todėl kiekvienas asmuo turėtų įgyti karjeros valdymo kompetencijų, kad galėtų sėkmingai plėtoti savo karjerą. Palade ir Constantin (2012) teigimu, karjeros valdymo kompetencijų trūkumas gali nulemti žemą darbovietės keliamų reikalavimų ir individualių poreikių integracijos lygį. Neretai darbovietės keliami reikalavimai gana ženkliai skiriasi nuo asmens individualių poreikių ir karjeros tikslų, nes įvairios organizacijos yra suinteresuotos dirbti kuo produktyviau ir efektyviau bei gauti kuo didesnę pelną, o asmuo yra suinteresuotas savo darbe realizuoti save. Būtent dėl šios priežasties būtinas aukštas individualių poreikių ir darbovietės keliamų reikalavimų integralumo lygis, kuris galimas tik tuo atveju, jei asmuo tinkamai identifikuoja savo poreikius ir nuosekliai planuoja karjerą.

Karjeros kompetencijų integralumo svarbą akcentuoja ir Valantinienė ir Emeljanovas (2010). Mokslininkai pagrįstai teigia, kad šiuolaikinės karjeros kompetencija yra integrali, todėl būtina iš naujo įvertinti ir pakoreguoti karjeros valdymo tikslus – ugdomos kompetencijos negali būti labai konkrečios ir vienkartinės, tokios, kurios taikomos visą gyvenimą visoms karjeros valdymo situacijoms, nes pasaulis sparčiai kinta ir įgyjamoms kompetencijoms keliami vis nauji reikalavimai. Taip pat svarbu įskiepyti nuostatą, jog turimos karjeros valdymo kompetencijas didžiaja dalimi lemia saviugda, o ne formaliai įgytos kompetencijos. Asmeninė karjera nėra įtvirtinta organizacijoje – ji yra dinamiška ir nestabili, todėl jos plėtra reikalauja asmeninės atsakomybės ir pastangų bei kompetencijų, kurios yra vienas pagrindinių šiuolaikinės karjeros keliamų reikalavimų žmogui.

Grakauskas ir kt. (2012) pateikia 15 karjeros valdymo kompetencijų, suskirstytų į 4 grupes. Jos pavaizduotos 1.3.1 paveiksle. Karjeros valdymo kompetencijos glaudžiai siejasi su karjeros valdymo procesu ir atspindi kiekviename jo etape reikalingus įgūdžius. Asmens savęs pažinimas vaidina ypač reikšmingą vaidmenį ne tik žmogaus psichiniame, bet ir socialiniame gyvenime. Tik gerai pažįstant save galima nuosekliai ir logiškai pasirinkti būsimą profesiją. Būtent dėl šios priežasties profesinio orientavimo ir konsultavimo specialistai teigia, jog karjeros planavimas turi prasidėti nuo savęs pažinimo, savo stipriųjų ir silpnųjų pusių identifikavimo, turimų polinkių ir vertybių įsisąmoninimo. Tai ypač svarbu renkantis profesiją: kuo geriau žmogus pažįsta save, tuo jam lengviau suprasti save ir nustatyti, kokioje darbo aplinkoje jis jaustųsi komfortabiliai, kokios sėkmės būtų galima tikėtis ir pasiekti. Dromantaitė (2012) nurodo, kad tiek psichologų, tiek sociologų atliktų tyrimų duomenys akcentuoja, jog kiekvienas asmuo turi įsiklausyti į save, suprasti,

ko jis nori, įvertinti, ką jis gali ir, visa tai suderinęs, priimti karjeros sprendimus. (Dromantaitė, 2012).



1.3.1. pav. Asmeninės karjeros valdymo kompetencijos

Šaltinis: Grakauskas, Ž., Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., Navickienė, L., Akudovičiūtė, A. (2012). *Karjeros valdymo vadovas studentui*. Vilnius, p. 56

Asmeninės karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijos apima mokymosi ir darbo pasaulio pažinimą. Pasak Grakausko ir Valicko (2007), valdant karjerą reikia atsižvelgti ne tik į tai, kokios profesijos šiuo metu yra paklausios darbo rinkoje, kokios darbuotojo savybės ir kompetencijos vertinamos, bet ir prognozuoti, kokie galimi ateities pokyčiai, kad būtų galima tinkamai pasirinkti profesiją. Svarbu sekti visuomenės, ekonomikos, darbo rinkos pokyčius ir laiku bei tinkamai į juos reaguoti. Ugdant šią kompetenciją svarbu atkreipti dėmesį į svarbiausius veiksnius, lemiančius darbo, profesijos, darbuotojo, gyvenimo stiliaus pokyčius: globalizaciją, informacinę visuomenę, žinių ekonomiką, šiuolaikinius organizacijų vadybos principus, demografinius pokyčius, individualizmą, vertybinį pliuralizmą ir kt.

Karjeros planavimo kompetencijos apima karjeros vizijos kūrimą, karjeros sprendimų priėmimą ir karjeros plano sudarymą. Pirmieji du komponentai sukuria pagrindus trečiajam. Karjeros vizijos kūrimas apima ne tik savęs ir karjeros galimybių pažinimą, bet ir šių dviejų veiksnių tarpusavio integraciją, sankirtos kelių suradimą, tokių karjeros sprendimų, kurie geriausiai atitinka asmens siekių ir galimybių bei karjeros galimybių dermę, priėmimą. Karjeros sprendimų pasekmės yra ilgalaikės: jie programuoja žmogaus ateitį, iš esmės lemia jo karjeros sėkmes ir

nesėkmes, todėl žmogus turi išmokti praktiškai taikyti efektyviausius karjeros sprendimų priėmimo modelius, gerai išmanyti sprendimų priėmimo procesą bei galimas jo kliūtis. Todėl karjeros planavimo kompetencija pirmiausia paremta žiniomis apie karjeros plano sudarymo principus, struktūrą ir patį turinį. Šios žinios padeda susidaryti metodologiškai teisingą karjeros planą, o šio plano turinys turi būti užpildomas turimos karjeros vizijos komponentais, nes tik tokiu būdu galiam išsikelti trumpalaikius ir strateginius karjeros siekimo tikslus, uždavinius, jų įgyvendinimo priemonės, trukmę bei pasiekimo įvertinimo kriterijus (Grakauskas ir kt., 2012).

Karjeros įgyvendinimo kompetencijos apima daugelį karjeros valdymo sričių. Pasak Grakausko ir kt. (2012), čia asmuo turi išmokti:

1. efektyviai tvarkyti savo asmeninius finansus, taip kiek įmanoma darant karjerą mažiau priklausomą nuo išorinio atlygio, o daugiau nuo vidinio pasitenkinimo;
2. kelti profesines kompetencijas: įsivertinti mokymosi poreikį, išsikelti konkrečius mokymosi tikslus bei uždavinius, pasirengti efektyvų mokymosi planą, pasirinkti tinkamiausias mokymosi formas, būdus, stilius, metodus bei priemones, įsivertinti savo mokymosi rezultatus;
3. įsidarbinti: surasti tinkamus darbo pasiūlymus, prisistatyti potencialiam darbdaviui, derėtis dėl atlygio ir užimamų pareigų, turėti teigiamas nuostatas darbo atžvilgiu;
4. įsitvirtinti darbe efektyviai adaptuojantis prie naujos aplinkos, t.y. planuojant darbo veiklas ir laiką, pristatant save, konstruktyviai bendraujant, užmezgant ir palaikant kontaktus siekiant integruotis į naują organizaciją priimant jos vertybes, normas ir taisykles bei realiai įvertinant savo ir kitų kompetencijų ribas;
5. valdyti savo karjeros pokyčius nustatant naujas karjeros galimybes rodančius veiksnius ir situacijas, išmanant pokyčių etapus ir juose pasitaikančius sunkumus bei taikant pokyčių įveikos strategijas;
6. derinti karjerą su kitomis gyvenimo sritimis aiškiai išskiriant gyvenimo prioritetus, apibrėžiant savo vaidmenis, planuojant laiką ir finansinius išteklius bei ugdant derybinius įgūdžius.

Karjeros valdymo kompetencijos neatsiranda savaime – jas reikia sistemingai ugdyti. Todėl pažangios valstybės šiam ugdymui skiria didžiulį dėmesį, pradedant pradinėmis mokyklomis ir baigiant suaugusiųjų švietimu. Aišku, ne visi žmonės vienodai lengvai išmoksta valdyti savo karjerą. Kai kuriems iš jų gali prireikti pagalbos, ieškant karjeros sprendimui trūkstamos informacijos ar sprendžiant rimtesnes karjeros problemas, susijusias su karjeros kliūtimis, nepasitikėjimu savimi, nesugebėjimu apsispręsti ir pan. Todėl šalia karjeros valdymo kompetencijų ugdymo svarbiomis išlieka ir karjeros informavimo bei konsultavimo paslaugos (Kuprienė, Balionytė, Tautkevičienė, 2008).

Apibendrinant galima teigti, kad karjeros valdymo kompetencijos atspindi žinias, gebėjimus ir įgūdžius, reikalingus sėkmingam kiekvieno karjeros valdymo etapo įgyvendinimui. Taigi labai svarbios tampa savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo, karjeros planavimo ir įgyvendinimo kompetencijos.

1.4. Mokymosi visą gyvenimą reikšmė karjeros valdyme

Norint išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje, racionaliai ir efektyviai valdyti savo karjerą, perprasti supančią aplinką, būtina nuolat gilinti savo profesines žinias, nes karjeros valdymas neatsiejamas nuo aktyvių asmeninių pastangų, nuolatinio mokymosi, savianalizės (Stanišauskienė, 2004). Mokymasis – tai nenutrūkstantis procesas, nes žmonės, kad ir kur bebūtų, kad ir ką bedarytų, visada išmoksta ką nors naujo, o mokymasis gali būti ne tik formalus, bet ir savaiminis (Foley, 2007). Anot Grakausko ir Valicko (2007), šiuolaikinė karjera neatsiejama nuo mokymosi visą gyvenimą. Kitaip sakant, profesinė veikla yra siejama su nuolatiniu tobulėjimu joje. Greitai besikeičiančiame profesiniame pasaulyje nuolat kyla nauji iššūkiai, kuriems įveikti turimų kompetencijų nebepakanka – kyla būtinybė nuolat mokytis ir tobulinti turimas kompetencijas arba įgyti naujų. Todėl mokymasis visą gyvenimą tampa nauja edukacine paradigma, kuri suprantama žmogaus turimų kompetencijų plėtotės ir vystymo veikla (Merfeldaitė, Railienė, 2012).

Kol vyravo tradicinė karjeros samprata, profesijos rinkimasis buvo vienkartinis apsisprendimo aktas visam žmogaus gyvenimui, tačiau dabar, įsivyravus šiuolaikinės karjeros sampratai, profesijos pasirinkimas tampa nuolatiniu procesu, kurio svarbiausia sudedamoji dalis – mokymasis visą gyvenimą (Jovaiša, Orentienė, 2003). Būtent dėl šios priežasties šiuolaikinis žmogus vienu metu tendencingai tobulina net keletą turimų kompetencijų, orientuotų į kokį nors karjeros ar karjeros valdymo tikslą: mokosi kompiuterinio raštingumo, tobulina kelių užsienio kalbų žinias, mokosi verslumo subtilybių. Taigi mokymasis visą gyvenimą – tai elementas, tapachiai svarbiausias tiek mokymuisi, tiek karjeros valdymui (Albrehtaitė, 2007). Remiantis tokia koncepcija karjera įgyja visai naują prasmę – ji tampa procesu, trunkančiu visą gyvenimą, kuriame privalu įgyti vis naujų kompetencijų, kylančių iš žmogaus poreikių ir atitinkančių darbo rinkos kaitos tendencijas (Beresnevičienė, 2005). Todėl karjera tampa jau ne organizacijos, bet atskiro žmogaus individualiu rūpesčiu, kad jis, nuolat derindamas darbą ir mokymąsi, galėtų išlikti konkurencingu darbo rinkoje (Lileikienė, Petkevičiūtė, 2003). Taigi, kaip nurodo Duvekot (2009), mokymosi visą gyvenimą poreikis iškyla todėl, kad norint siekti individualios karjeros visose gyvenimo srityse, vien pirminio išsilavinimo nebepakanka ir atsiranda didžiulis poreikis nuolat tobulinti savo turimas kompetencijas, apimančias žmogaus turimus įgūdžius, žinias, nuostatas ir siekius. Šis poreikis kyla tuomet, kai žmogus suvokia, kad to, ką jis geba, jam nebepakanka, ir kad mokymasis bei asmeninis

tobulėjimas yra neatsiejama gyvenimo dalis, vykstanti tiek formaliojoje (mokykloje), tiek neformaliojoje, tiek ir savaiminėje (darbo vietos, namų) mokymosi terpėje.

Pasak Blažienės (2008), nors pastaruoju metu ypač akcentuojamas savaiminis mokymasis, vis tik formalus mokymasis, vykdomas švietimo ir mokslo įstaigose, taip pat yra labai svarbus. Čia mokymasis turi aiškią struktūrą: jam būdinga fiksuota trukmė, tam tikra tvarka, pati mokymosi veikla yra apgalvota, vykdoma tikslingai ir organizuotai, mokymosi turinys žinomas iš anksto, tai pat iš ansto numatomi mokymo metodai ir reikalingos mokymo priemonės, egzistuoja hierarchinė vertinimo sistema, pats mokymasis yra formaliai įregistruojamas ir teisiškai įtvirtinamas, o besimokantieji gauna pripažintus diplomus ir reikiamą kvalifikaciją. Mokslininkė taip pat neatmeta ir neformalaus mokymosi svarbos: jis tai pat yra apgalvotas ir planuotas, orientuotas į vienos ar kitos kvalifikacijos asmenis ir jų kvalifikacijos tobulinimą ir vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų.

Dačiulytė, Tamolienė ir Zablackė (2010) nurodo, kad mokymosi visą gyvenimą idėjos yra įformintos įvairiuose Europos Sąjungos ir Lietuvos dokumentuose: juose akcentuojamas poreikis plėtoti nuolatinio mokymosi idėjas ir skatinti suaugusiųjų mokymosi visą gyvenimą. Vienas iš pagrindinių ir svarbiausių dokumentų yra Mokymosi visą gyvenimą memorandumas (2001), kurį priėmė Europos Komisija. Šiame dokumente mokymosi visą gyvenimą svarba akcentuojama ne tik ekonominiu požiūriu, bet ir atsižvelgiant į socialinę šalių situaciją: čia svarbu įvertinti atskirų asmenų įsidarbinimo galimybes, lavinti jų gebėjimus, skatinti įsitraukimą į socialinį – visuomeninį gyvenimą bei pilietinį aktyvumą. Memorandume ypač pabrėžiamos visų besimokančiųjų lygios galimybės, vaidmuo mokymosi procese, siekiama kaip įmanoma labiau padidinti atskirų žmonių ar jų grupių įsidarbinimo galimybes bei ugdyti reikalingus gebėjimus. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje (2008) ir Europos Parlamento ir Tarybos rekomendacijose dėl Europos kvalifikacijų sąrangos mokymuisi visą gyvenimą kūrimo (Mokymosi visą gyvenimą Europos kvalifikacijų sąranga (EKS), 2009) kalbama apie tai, jog neformalus ir savaiminis mokymasis turi būti oficialiai pripažintas ir sukurta oficiali tokio mokymosi metu įgytų žinių vertinimo sistema.

Lietuvos Respublikos teisės aktai taip pat reglamentuoja mokymosi visą gyvenimą svarbą ir vietą ugdymo sistemoje. LR Švietimo įstatyme (1991) svarbus vaidmuo skiriamas švietimo sistemos tęstinumo principui, kuris pasireiškia per atvirą, pagrįstą įvairių formų ir institucijų sąveiką, sudarančią sąlygas kiekvienam asmeniui mokytis visą gyvenimą, tenkinti pažinimo poreikius, tobulinti įgytą kvalifikaciją, o neformaliojo mokymosi ir/ar savišvietos būdu įgytos kompetencijos gali būti pripažįstamos Švietimo ir mokslo Ministro nustatyta tvarka kaip ir baigus dalį formaliojo švietimo programos (išskyrus studijų programas) arba aukštosios mokyklos nustatyta tvarka – kaip baigus studijų programos dalį. LR Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas (1998) reglamentuoja švietimo sistemos sandarą, veiklos ir valdymo

pagrindus bei siekia suteikti teises garantijas asmenims įgyvendinti įgimtą teisę visą gyvenimą ugdyti savo asmenybę, laiduoti galimybę įgyti žinių ir gebėjimų, atrasti naujų gyvenimo prasmų, skatinti ne tik gerinti profesinius įgūdžius, bet ir kurti prasmingą laisvalaikį, būti aktyviu demokratinės visuomenės nariu. LR Profesinio mokymo įstatymas (1997) akcentuoja sąlygų sudarymą „įvairių poreikių ir gebėjimų asmenims mokytis visą gyvenimą, tobulinti ir keisti kvalifikacijas“, taip pat pagalbą įgyjant „kvalifikaciją ir kompetencijas, atitinkančias šiuolaikinį mokslo, technologijos, ekonomikos ir kultūros lygį, padedančias jam įsitvirtinti ir konkuruoti kintančioje darbo rinkoje, laiduojančias šalies ūkio pažangą, konkurencingumą tarptautinėje rinkoje ir darnų vystymąsi“.

Mokymasis visą gyvenimą, kaip svarbus viso žmogaus gyvenimo ir karjeros komponentas, deklaruojamas ne tik teisės aktuose, bet ir aktyviai tyrinėjamas mokslininkų įvairiais aspektais. Vienas tokių – bandymas apibrėžti mokymosi visą gyvenimą sampratą ir struktūrą. Duvekot (2009) teigia, kad mokymasis visą gyvenimą – tai naudojimas savo asmeninėmis kompetencijomis. Kiekvienas asmuo turi žinoti, kad jis mokosi visur ir visada, o kartais tai daro net nesąmoningai, todėl iki šiol nėra aišku, kiek ir kaip sąmoningai žmonės išnaudoja savaiminį mokymąsi savo turimų kompetencijų plėtrai. Tačiau net ir neturint šių duomenų individualiems mokymosi procesams turi būti skiriamas išskirtinis dėmesys.

Valstybės pažangos strategijoje „Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“ (2012) pabrėžiama, kad vienas iš svarbiausių veiksnių, lemiančių visuomenės vystymosi procesus, yra „gerai išvystyta ir sėkmingai funkcionuojanti mokymosi visą gyvenimą sistema“. Pagal asmenų dalyvavimą mokymosi ir kvalifikacijos tobulinimo procesuose Europos Sąjungoje Lietuva užima tik 20 vietą, kas aiškiai parodo sistemingo mokymosi visą gyvenimą sistemos kūrimo poreikį. Šiuo metu švietimo sistema yra per daug sustabarėjusi, asmens individualių gebėjimų, kritinio mąstymo, kūrybingumo ir pilietiškumo ugdymui skiriama per mažai dėmesio, taip pat per mažai mokoma kurti idėjas ir jas įgyvendinti praktikoje. Todėl iškyla būtinybė sukurti veiksmingą mokymosi visą gyvenimą sistemą, kuri užtikrintų dinamiškai visuomenei būtinų žinių bei įgūdžių įgijimą ir tobulinimą ir galėtų efektyviai pritaikyti informacinių ryšių technologijų galimybes.

Duvekot (2009) akcentuoja ne tik mokymosi visą gyvenimą sistemos sukūrimo svarbą, bet ir tokio mokymosi vertinimo kriterijų sudarymą. Mokslininkė teigia, kad norint užtikrinti optimalią veiklą darbo rinkoje ir maksimaliai atliekamas socialines funkcijas, svarbiausią vaidmenį vaidina gebėjimai, įgyti neformalioje ir savaiminio mokymosi aplinkose, nes tik tokioje aplinkoje asmuo iš tiesų demonstruoja savo galimybes. Todėl neformalus ir savaiminis turi rasti savo nišą tiek mokymosi visą gyvenimą sistemoje, tiek mokymosi visą gyvenimą strategijoje, ir turi būti reglamentuota, kaip toks mokymasis bus vertinamas. Tik kompleksiskai įvertinus žmogaus

mokymosi potencialą galia kalbėti apie mokymuisi visą gyvenimą, kuris suderintų asmens galimybes su visuomenės poreikiais.

Tokią mintį palaiko ir Gouthro (2008). Jos nuomone, mokymasis visą gyvenimą teikia įvairiapuse naudą: padeda įsidarbinti, gauti didesnes pajamas, išsaugoti psichinę ir fizinę sveikatą, taip pat skatina žmonių veiklumą, savarankiškumą, socialinį kompetentingumą, pilietinį aktyvumą, bendruomeniškumą ir atsakingumą už savo pačių gyvenimą. Povilionienė (2008) taip pat akcentuoja, kad mokymasis visą gyvenimą iš dalies sprendžia ir darbo jėgos stygiaus problemą: „kiekviena visuomenė gali racionaliai naudoti šalia esančių brandžių žmonių žinias ir gebėjimus, užuot juos negailestingai nurašius. Mokymasis visą gyvenimą naikina skirtingų kartų amžiaus ribas, priverstinio išėjimo į pensiją būtinybę, nes žmogus turintis profesinio ir visuomeninio gyvenimo patirtį nenusileidžia žinių kokybe jaunam specialistui, dar nespėjusiam išsiugdyti strateginio mąstymo ar bendravimo su žmonėmis diplomatijos savybių.“

Dromantaitė (2012) mokymąsi visą gyvenimą traktuoja kaip naujų patirčių ir atradimų poreikį – smalsumą viskam, kuris, kaip pažinimo variklis, kursto dvasinę, mokslinę ir technologinę pažangą. Todėl siekdami pasitenkinimo karjera, individai įpareigoti nuolatos ugdyti(s) asmenybę ir mokytis visą gyvenimą, t.y. stebėti aplinką ir domėtis įvairiais aplinkos reiškiniais bei procesais. Albrehtaitė (2007) akcentuoja, kad mokymosi visą gyvenimą koncepcijos kontekste karjeros valdymas gali būti nagrinėjamas kaip lygiagretus aspektas mokymuisi, nes jiems abiemis keliami panašūs reikalavimai – išmokti valdyti nenutrūkstamą procesą. Duvekot (2009) nurodo, jog valdydamas mokymosi visą gyvenimą procesą asmuo gali pasitelkti individualių pasiekimų aplanką, tai vadinamąjį „portfelį“, kuriame registruojami ir saugomi oficialūs arba tinkamais įrodymais pagrįsti mokymosi pasiekimai. Neretai šiame aplanke galima rasti ir individualaus tobulėjimo planą, kuriame išdėstyti asmens karjeros lūkesčiai ir jų realizavimo ketinimai. Taigi, pasiekimų aplankalai padeda numatyti mokymosi visą gyvenimą kryptis ir sritis ir yra neatsiejama žmogaus socialinio identiteto dalis. Negana to, jie leidžia būsimam darbdaviui identifikuoti darbuotojo lūkesčius ir nurodo jo tobulėjimo organizacijoje ir visuomenėje kryptis.

Reikia pripažinti, kad Lietuvoje mažėja organizacijų, turinčių dideles hierarchines struktūras. Organizacijos nebetenka galimybės ir nebenori prisiimti atsakomybės už darbuotojo karjeros planavimą ir valdymą: ši atsakomybė atitenka pačiam darbuotojui, o organizacija tampa tik platforma, kurioje vykdomi asmeninės karjeros pokyčiai. Todėl organizacijose dažniausiai laukiami darbuotojai, sugebantys neatsilikti nuo dažnų pokyčių, nuolat besimokantys ir pildantys savo „portfelius“ naujomis žiniomis, įgūdžiais, gebėjimais bei patirtimi, kurie jaučia atsakomybę už savo karjerą ir patys imasi aktyviai ją valdyti. Tačiau darbuotojo lojalumas dar negarantuoja nuolatinio darbo organizacijoje, o visą gyvenimą besitęsiantis mokymasis tampa norma, nes

mokymasis visą gyvenimą suprantamas kaip šiuolaikinis atsakas kaip įsigyti konkurencinį pranašumą bei gyvybiškai svarbų gebėjimą valdyti savo asmeninę karjerą.

Tačiau mokymasis visą gyvenimą apima ne tik socialinių ir profesinių kompetencijų augimą, bet ir lemia asmeninio gyvenimo sėkmę. Nors iki šiol trūksta tikslų ir nuodugnių duomenų, kurie atskleistų arba paneigtų suaugusių asmenų mokymosi ir laimės sąsajas, vis tik dauguma tyrėjų vadovaujasi prielaida, kad mokymasis tiesiogiai susijęs su didesne asmenine laime. Pasak Monkevičiaus (2010), mokymasis turi daugybę privalumų: jis skatina socialinę sąveiką, kelia žmogaus savivertę, didina kompetencijas ir kompetentingumo jausmą. Mokymasis į kiekvieno žmogaus gyvenimą įneša ne tik žinių, bet ir tam tikrų naujovių, kurių siekdamas asmuo keičia savo elgseną, o tuo pačiu didėja jo pasitenkinimas atliekama veikla ir pačiu gyvenimu. Tokius pat rezultatus atskleidė ir Mykolo Riomerio universiteto mokslininkų atliktas tyrimas, kurio metu buvo įrodyta, jog mokymasis formuoja teigiamą požiūrį į save, skatina savigarbą ir didina pasitikėjimą savimi beveik visiems tirtiems vyresnio amžiaus asmenims. Be to, mokymasis sukuria galimybes tobulėti įsitraukus į prasmingą veiklą, pagerina santykius su artimaisiais ir draugais. Tyrimo duomenys leidžia teigti, jog besimokantys vyresnio amžiaus asmenys geriau vertina savo įsidarbinimo ir karjeros galimybes, yra labiau patenkinti savo materialine padėtimi ir bendruomeniniais santykiais nei tie, kurie nesimoko. Daugiau kaip trečdaliui mokymasis yra malonus laisvalaikis. Taigi, mokymasis, kūrybiškumas ir laimė – glaudžiai tarpusavyje susiję šiuolaikinėje visuomenėje gyvenančios asmenybės esminiai bruožai, kurie turėtų būti pagrindinis politikos tikslas, galintis tapti sėkmingu įrankiu švietimo ir mokymosi visą gyvenimą srityje.

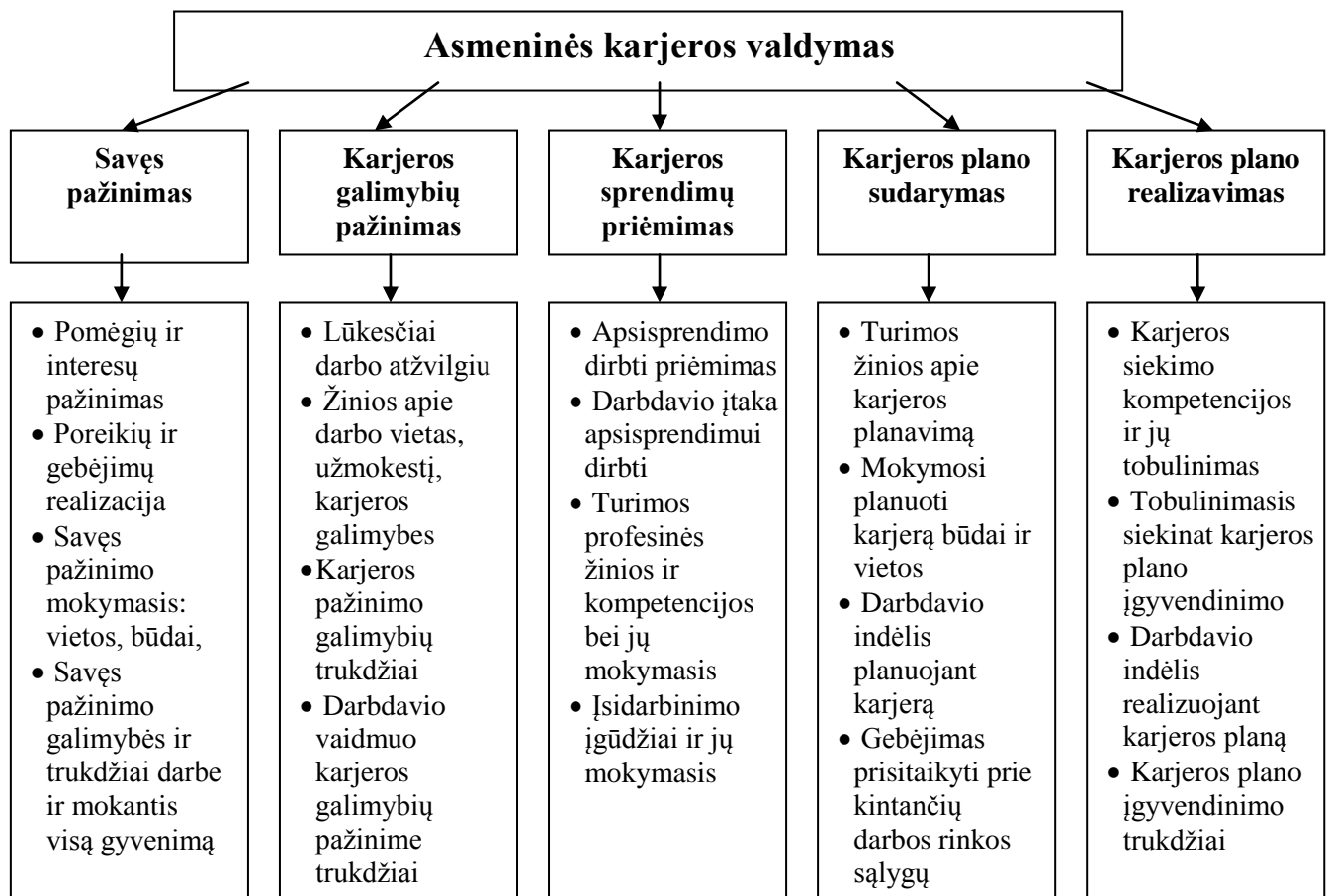
Field (2009) požiūriu, veiksminga mokymosi visą gyvenimo sistema yra esminis civilizuoto gyvenimo bruožas. Nors suaugusieji nori mokytis dėl daugelio priežasčių, pats žinojimas, kad suaugusiųjų mokymasis turi didelės įtakos žmogaus klestėjimui visą gyvenimą, yra labai svarbus naujam visuomenės tipui – besimokančiai visuomenei, kurią dabartiniu metu bandome kurti.

Apibendrinant galima teigti, kad mokymasis visą gyvenimą yra svarbiausia besimokančios visuomenės vertybė ir veikla, besimokydamas žmogus, įvertindamas socialinius, technologinius ir asmeninius pokyčius bei numatydamas ateityje būtinus reikalavimus, nuolat atnaujina savo žinias ir gebėjimus. Tai vyksta įvairiomis formomis ir būdais, o mokymasis visą gyvenimą tampa gyvenimo būdu ir nebėra siejama su kokia nors konkrečia veikla. Svarbų vaidmenį vaidina neformalusis ir savaiminis mokymasis, nors ir formalusis mokymas nėra visiškai atmetamas: jis reikalingas bazinėms žinioms, gebėjimams ir įgūdžiams įgyti. Mokantis visą gyvenimą svarbu, jog visoje visuomenėje būtų pripažinta mokymosi reikšmė ir vertė: poveikis gyvenimui, sveikatai, asmeninei laimei. Kiekvienas asmuo turi žinoti, kokius mokymosi gebėjimus jis turi, kur ir kaip gali mokytis, suvokti, jog dažnai tai daro nesąmoningai. Šie veiksniai lemia asmeninį tobulėjimą ir asmeninės karjeros sėkmę.

II skyrius. TYRIMO METODOLOGIJA

2.1. Tyrimo metodika ir metodai

Siekiant įgyvendinti nustatytą darbo tikslą buvo pasirinkta kokybinio tyrimo strategija, kuri įgyvendinama per empirinį pusiau struktūruotą interviu metodą bei kokybinę turinio (content) analizę. Pusiau standartizuoti (pusiau – struktūruoti) interviu klausimai – tai iš anksto numatomi būtini ir galimi klausimai. Interviu procedūra ir klausimai standartizuojami tik iš dalies, griežtai neformalizuojamas pašnekesys ir tarp klausėjo su respondentu būna laisvesnė atmosfera. Sudarant pusiau struktūruotą interviu klausimyną (1 priedas) buvo atlikta tyrimo objekto schema (2.1.1 pav.), kurios dėka identifikuotos pagrindinės asmeninės karjeros valdymo sritys: savęs pažinimas, karjeros galimybių pažinimas, karjeros sprendimų priėmimas, karjeros planavimas ir karjeros plano realizavimas bei išskirtos šių sričių sudedamosios dalys. Tyrimo objekto schema atlikta remiantis Grakausko ir kt. (2012) pateikiama medžiaga, taip pat kitais moksliniais darbais ir šaltiniais, analizuojančiais asmeninės karjeros valdymą.



2.1.1 pav. Tyrimo objekto schema

Turinio (kontent) analizė – tai formalizuotas dokumentų tyrimo būdas, kuris numato jų tyrimo vertinimą remiantis požymių, kurie svarbūs tyrėjui ir kuriuos galima apibendrinti, skaičiavimu. Šios

analizės objektas gali būti rašytiniai, vaizdiniai ar garsiniai dokumentai. Esmė - atskirų prasminių vienetų skaičiavimas, įvairių teksto elementų ryšių tiek vieno su kitu, tiek su visa informacijos apimtimi tyrimas. Kadangi dokumentuose skirtingais būdais ir variantais gali būti užfiksuota ir išsaugota informacija apie faktus, įvykius, reiškinius, objektyvią tikrovę, žmonių mąstymo, kūrybinę ir kitą praktinę veiklą, turinio analizės paskirtis ir yra atskleisti, susisteminti ir apibendrinti šią informaciją. Taigi, bendriausia prasme turinio analizė yra technika, leidžianti objektyviai ir sistemiškai išnagrinėjus teksto ypatybes, daryti patikimas išvadas. Šis analizės metodas leidžia išvengti subjektyvaus teksto interpretavimo ir laiduoja analizės objektyvumą (Guščinskienė, 2002; Luobikienė, 2010).

Šių metodų pasirinkimas nėra atsitiktinis: pasirinkimą lėmė keletas veiksnių. Pirma, tyrimo problema yra sudėtingas, latentiškas ir subtilus reiškinys, kuris, kaip mokslinio pažinimo objektas, egzistuoja, tačiau stokojama konkrečių šį egzistavimą patvirtinančių duomenų; jį sunku inkriminuoti, o funkcionavimą ir ypatumus kiekybiškai įvertinti nėra paprasta. Dėl šių priežasčių, kokybinis tyrimas šiuo atžvilgiu yra produktyvesnis. Antra, siekiant tiriamąjį reiškinį visapusiškai išanalizuoti, nagrinėjama problema reikalauja ne kiekybinės išraiškos, o gilios ir išsamios analizės, nuostatų bei požiūrių įvairovės, situacijų bei aplinkybių įvertinimo, tad interviu ir ekspertų metodai šiam tikslui pasiekti yra tinkamiausi. Trečia, kiekybinė analizė iš principo yra ribota, uždara ir griežtai struktūruota, tuo tarpu bendravimas su ekspertais ir interviu metodas (priklausomai nuo pasirenkamo tipo) gali būti paslankus, atviras, nesunkiai prisitaikantis prie dinamiškos tikrovės, tokiu būdu gebant lanksčiai reaguoti į besikeičiančią tyrimo eigą, kas yra būtina norint išsamiai ištirti nagrinėjamą reiškinį. Šie veiksniai lėmė ekspertų ir interviu, kaip geriausiai tinkančių tyrimo metodų, pasirinkimą. Be to, anot Bitino, Rupšienės ir Žydžiūnaitės (2008), siekiant sudaryti nuomonių, vertinimų, išsakyti nagrinėjamu klausimu sąrašą bei pateikti pagrįstas tyrimo išvadas, tik kokybinis tyrimas yra validus.

Atsakymų į interviu klausimus turinys ir ekspertų nuostatų tyrimo rezultatų apibendrinimas atliekamas taikant kokybinės turinio analizės metodą. Pasak Bitino, Rupšienės ir Žydžiūnaitės (2008) kokybinė turinio analizė taikoma įvairių duomenų gilumo interpretacijai. Tai metodas, kuriuo gilinamasi į objektą ir kontekstą domintis panašumais bei skirtumais tarp kategorijų ar kodų.

Šis analizės tipas taip pat pasirinktas neatsitiktinai, kadangi siekiama identifikuoti ir išsiaiškinti esamą reiškinio struktūrą ir nustatyti ją tarsi „iš vidaus“ – per informantų požiūrį į reiškinį. Toks kokybinio tyrimo metodas yra induktyvus, kadangi iš surinktų duomenų generuojama prasmė. Tyrimo metu, analizuojant informantų suteiktą informaciją, perteikiant jų požiūrius ir vertinimus, stengiamasi sukonstruoti visuminį reiškinio vaizdą.

Interviu metu buvo laikomasi etiketo reikalavimų, informantams garantuotas anonimiškumas ir konfidencialumas.

2.2. Informantai

Siekiant įvertinti asmeninės karjeros valdymą mokymosi visą gyvenimą kontekste buvo atliktas pusiau struktūruotas interviu su darbuotojais, dirbančiais ilgalaikėse socialinė reabilitacijos įstaigose.

Tyrimui planuota apklausti 12 informantų, tačiau norą atsakyti į klausimus pareiškė 11. Iš jų 6 moterys ir 5 vyrai. Amžiaus vidurkis – beveik 41 metai, o turimos darbo patirties – kiek daugiau nei 7 metai. Visi informantai turi aukštąjį neuniversitetinį arba universitetinį išsilavinimą. Tai buvo socialiniai darbuotojai, socialinių darbuotojų padėjėjai, psichologai, anglų kalbos mokytojai, projektų koordinatoriai ir administratoriai. Tyrimas buvo vykdomas Šiaulių apskrityje, trijose priklausomybės ligų reabilitacinėse bendruomenėse.

Laikantis tyrimo etikos, visų informantų vardai ir pavardės nebus atskleidžiamos. Jie tyrime užkoduojami taip: „Informantas 1“ , „Informantas 2“ ; „Informantas 3“ ir. t.t. Apklaustų respondentų sociodemografinės charakteristikos pateiktos žemiau esančioje lentelėje.

2.2.1 lentelė

Informantų sociodemografinės charakteristikos

Informan- to kodas	Pareigos	Išsilavinimas/ Profesija	Darbo stažas	Amžius
Nr.1	Socialinio darbuotojo padėjėja	Aukštasis/socialinio pedagogo bakalauro, magistro laipsniai.	2 m.	27 m.
Nr.2	Socialinė darbuotojo padėjėjas	Aukštasis/inžinieriaus laivų statytojo bakalauro laipsnis. Aukštasis/karjeros edukologo magistro laipsnis	9 m.	56 m.
Nr.3	Psichologė	Aukštasis/ psichologijos bakalauro, magistro laipsniai.	5 m.	40 m.
Nr.4	Psichologė	Aukštasis/sveikatos psichologo bakalauro laipsnis	26 m.	50 m.
Nr.5	Socialinio darbuotojo padėjėjas	Aukštasis/socialinio darbo magistro laipsnis	3 m.	34 m.
Nr.6.	Anglų kalbos mokytoja	Aukštasis/ anglų , vokiečių k., dalyko pedagogika, pradinis ikimokyklinis ugdymas/bakalauro laipsniai.	4 m.	27 m.
Nr.7	Soc. darbuotojas integracijai į darbo rinką.	Aukštasis–neuniversitetinis/socialinio darbo su priklausomais asmenimis profesinio bakalauro laipsnis.	6 m.	45 m.
Nr.8	Socialinis darbuotojas- darbinių įgūdžių vadovas	Aukštasis/muzikos mokytojo, kultūros ir švietimo darbuotojo, klubinio darbo organizatoriaus bakalauro laipsnis. Šiuo metu studijuoja socialinę pedagogiką magistrantūroje ŠU.	8 m.	56 m.
Nr.9	Projektų koordinatorius, administratorius	Aukštasis/ inžinieriaus mechaniko, bakalauro laipsnis; Aukštasis / socialinio pedagogo profesinė kvalifikaciją, socioeducacinių projektų koordinavimo specializacija, magistro laipsnis.	9 m.	55 m.
Nr.10	Socialinė darbuotoja, Projektų rengėja	Aukštasis /socialinė pedagogika bakalauro, magistro laipsniai. Aukštasis/psichologijos bakalauro laipsnis.	1 m.	31 m.
Nr.11	Socialinė darbuotoja	Aukštasis /socialinio darbo –bakalauro laipsnis, Aukštasis /vadybos viešojo administravimo magistro laipsnis. Šiuo metu tarptautinio socialinio darbo magistrantė.	6 m	28 m.

Informantai atrinkti tikslinės atrankos metodu. Tikslinės atrankos dėka atrenkami tie asmenys, kurie geriausiai žino tiriamą reiškinį ir gali suteikti daugiausiai vertingos informacijos. Atrankos kriterijai darbuotojams buvo šie: 1) darbas su priklausomais asmenimis 2) išsilavinimas/profesija. Dėl interviu su darbuotojais buvo susitarta iš anksto. Preliminarus pokalbių laikas – apie 40 minučių, tačiau atžvelgiant į darbuotojų atvirumą ir minčių dėstymo sklandumą

realus interviu laikas buvo skirtingas. Gauti duomenys buvo įrašinėjami į diktofoną arba, laikantis konfidencialumo principo, užrašinėjami ranka, nes ne visi informantai sutiko, kad jų pokalbiai būtų įrašomi.

Prieš atliekant tyrimą informantai buvo informuoti apie tyrimo tikslą, tyrimo duomenų viešinimą ir tyrimo atlikėją. Gautas visų tyrimo dalyvių žodinis sutikimas dalyvauti tyrime.

III. ASMENINĖS KARJEROS VALDYMO MOKYMOSI VISĄ GYVENIMĄ KONTEKSTE TYRIMO REZULTATAI

3.1. Savęs pažinimo analizė asmeninės karjeros valdymo procese

Darbas ilgalaikėse priklausomų asmenų reabilitacijos įstaigose pasižymi savita specifika. Dirbant su šia socialine grupe labai svarbios dirbančių darbuotojų žinios, kompetencijos, profesinis pasirengimas, nuolatinis mokymasis, nes kiekvieno darbuotojo individualūs gebėjimai neatsiejami nuo teikiamų paslaugų veiksmingumo. Darbuotojai (vadovaudamiesi metodikomis) turi suteikti psichologinio konsultavimo, motyvacijos ir bendrųjų gebėjimų: savęs pažinimo, bendravimo įgūdžių, problemų sprendimo, streso įveikimo ir kitas paslaugas (Asmenų, priklausomų nuo narkotinių ir psichotropinių medžiagų vartojimo, reintegracija į visuomenę ir į darbo rinką: socialinės atskirties problemų sprendimas, 2008). Tai reiškia, jog darbuotojams keliami specifiniai reikalavimai: visų pirma, geras psichologinis pasiruošimas, nusiteikimas dirbti su visuomenės užribyje esančia socialine žmonių grupe. Darbuotojas turi turėti teigiamas nuostatas priklausomų žmonių atžvilgiu ir suvokti, jog galimybių kilti profesinės karjeros laiptais nevyriausybinėse organizacijose praktiškai nėra. Šis darbas dažniau pasireiškia kaip idėjinis, jame galima realizuoti savo poreikius ir interesus, tačiau profesinėje srityje dideli pokyčiai nėra galimi. Būtent dėl šios priežasties pirmasis klausimas, kuris buvo užduotas informantams, buvo apie tai, kiek jiems svarbi karjera. Gauti atsakymai pateikiami 3.1.1 lentelėje ir 13 priede.

3.1.1 lentelė

Karjeros svarbos analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Pasitenkinimas profesine veikla (3)	<i>“Pasirinkdama savo profesiją apie karjerą negalvojau. Tiesiog rinkausi sritį, kurioje maniau man bus įdomu dirbti”;; Taigi, karjera man reiškia galimybę dirbti darbą, kuris man patinka, bei pritaikyti turimas žinias.”</i>
Karjeros nesvarbumas (2)	<i>“Profesiją rinkausi negalvodama apie didesnę karjeros aukštumą“ (1); “Man karjera, kilimas karjeros laiptais, nėra svarbu. Na, tik iš dalies...”</i>
Karjeros svarbumas (5)	<i>“Hm...Manyčiau, jog karjera svarbi kiekvienam psichiškai sveikam žmogui“ (2); “Karjera yra labai svarbi, kadangi tai yra galimybė save realizuoti siekiant nuolatinio tikslo – karjeros aukštumų”</i>
Asmeninis tobulėjimas (4)	<i>„Man karjera asocijuojasi su nuolatiniu tobulėjimu, užsibrėžtų tikslų siekimu, savo gyvenimo tikslų matymu, gera jausena tiek darbe, tiek gyvenime“; Aš į karjerą žiūriu kaip į nuolatinį asmeninio tobulėjimo procesą, kuriame svarbu nuolat atnaujinti savo žinias bei gebėjimus“</i>
Kompetencijų, gebėjimų realizavimas (3)	<i>„...<...>svarbiau kompetencijos.“; „Man asmeniškai karjera, tai pirmiausia savo gebėjimų ir kompetencijų realizavimas, bendravimo kultūros išbandymas, savo darbinių įgūdžių ugdymas.“</i>
Materialinis gerbūvis (3)	<i>“Be abejo nuo karjeros priklauso ir tavo materialinis gerbūvis”. „Be to, kuo sėkmingesnė karjera, tuo didesnis ir uždarbis”</i>

Lentelėje matyti, jog beveik pusei informantų karjera yra svarbi: jų nuomone, karjeros reikšmė yra tiesioginis vertinys iš lotynų kalbos: „gyvenimo kelias“, todėl ji negali būti nesvarbi. Tik vienas iš tiriamųjų pabrėžė profesinės karjeros svarbą („pradėjau nuo vadybininko, vėliau tapau

komercijos direktoriumi), o likusieji keturi akcentavo šiuolaikinės karjeros sampratą. Jiems karjera reiškia galimybę realizuoti save, dirbti srityje, kuri yra įdomi ir patraukli. Dar trys informantai nurodė, jog jiems karjera pirmiausia asocijuojasi su pasitenkinimu profesine veikla: tai galimybė dirbti tokį darbą, kuris patinka, kuriame galima realizuoti turimas žinias, kuris teikia malonumą ir nėra tik pareiga, kurią privaloma atlikti. Trims tiriamiesiems karjera pirmiausia asocijuojasi su turimų kompetencijų realizavimu nei su kilimu karjeros laiptais, ir šiuo požiūriu ji yra svarbi. Tokie atsakymai taip pat rodo, jog ilgalaikėse socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbantys asmenys yra orientuoti į savirealizaciją ir karjerą suvokia taip, kaip ją aiškina šiuolaikinė (asmeninė) karjeros traktuotė.

3.1.1 lentelėje taip pat matyti, kad 2 informantai, atsakydami, kiek karjera jiems yra svarbi, nurodė, jog jų profesijos pasirinkimas nebuvo susietas su būsima karjera, todėl ir tradicinė karjera jiems nėra svarbi. Na o 3 tiriamieji akcentavo dar vieną karjeros pusę – tai materialinį gerbūvį. Jų nuomone, „kuo sėkmingesnė karjera, tuo didesnis ir uždarbis“. Šiuo atveju galima daryti prielaidą, jog tokius atsakymus pateikę asmenys yra labiau orientuoti į profesinės karjeros siekimą ir tai jiems yra svarbu.

Siekiant išsiaiškinti, kaip asmuo pažįsta save ir kaip tai pasireškia jo asmeninėje karjeroje, buvo užduotas klausimas apie tai, kiek savo profesinėje veikloje asmenys gali realizuoti savo pomėgius ir interesus. Gautų atsakymų kategorijos pateiktos 3.1.2. lentelėje ir 14 priede.

3.1.2 lentelė

Pomėgių ir interesų realizavimo galimybių darbe analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Pomėgių ir interesų realizavimas (7)	„Na...Manau, kad darbas pakankamai tenkina mano interesus, leidžia jaustis laisvai, būti savimi ir pernelyg neįpareigoja; „Savo darbe tokių kaip pomėgių ar interesų realizuoti trukdžių nėra“.
Pašaukimas (1)	„Tai ne tik pašaukimas, bet ir mano garbės reikalas“
Dalinis pomėgių realizavimas (1)	“Sakyčiau iš dalies: bendravimo, empatijos, gebėjimo įsiklausyti, tiesiogiai padėti.”.
Galimybių nebuvimas savirealizacijai (2)	„Tokių galimybių neturiu“.

Lentelėje matyti, jog tik 2 tiriamieji nurodė, kad savo darbe su priklausomais asmenimis ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas teikiančiuose įstaigose jie neturi galimybių realizuoti savo pomėgius ir interesus, dar dviem atrodo, jog tokios galimybės yra ribotos. Tačiau likę 7 informantai tvirtino, jog savo darbe gali pilnai realizuoti savo pomėgius ir interesus: jie gali darbe „jaustis laisvai, būti savimi“, kai kurie įvardino ir konkrečius realizuojamus pomėgius: bendravimo, kūrybingumo, tobulėjimo, dvasinius (krikščioniškus). Tokie rezultatai dar kartą įrodo, jog asmeninė karjera, kurios plėtrai ilgalaikėse socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose sudaromos palankios sąlygos, daugumai čia dirbančių darbuotojų yra kur kas svarbesnė nei kilimas pareigose.

Tačiau asmeninės karjeros siekime vien pomėgių ir interesų realizavimo nepakanka – svarbu suvokti ir savo poreikius, gebėjimus bei juos realizuoti darbe. 3.1.3 lentelėje ir 15 priede pateikiama informantų atsakymų apie tai, kokias galimybes realizuoti savo poreikius ir gebėjimus darbe jie turi, turinio analizės rezultatai.

3.1.3 lentelė

Poreikių ir gebėjimų realizavimo galimybių darbe analizė

Kategorija	Irodančių teiginių pavyzdžiai
Bendravimas (7)	<i>„Jei jau kalbėti apie poreikius ir galimybes,- tai man patinka bendrauti su žmonėm, dalintis žiniom, įgyta patirtimi, padėti jiems.“; „Sakyčiau gebėjimą komunikuoti, motyvuoti sergančiuosius pradėti naują gyvenimą.“</i>
Meniniai gebėjimai (1)	<i>„Na, o kas liečia išskirtinai socialinį darbą – čia galiu pritaikyti savo meninius pomėgius: domėjimąsi muzika, teatru, rankdarbiais. Visos šios sritys socialinėje rehabilitacijoje atlieka meno terapijos vaidmenį“</i>
Kalbų žinojimas (1)	<i>„Galiu realizuoti gebėjimus įgytus universitete, tai yra užsienio kalbų naudojimas ir mokymas“.</i>
Administraciniai, vadybiniai (4)	<i>„Dar puikiai panaudoju gebėjimą atsakingai tvarkytis su dokumentais, ko nežinau ar nemoku – greitai išmokstu“; „Vadybos gebėjimus“</i>

Respondentų atsakymai leidžia teigti, jog pagrindinis bruožas, kuris sieja daugumą ilgalaikės socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigoje dirbančius darbuotojus, yra poreikis ir gebėjimas bendrauti. Net 7 iš 11 informantų nurodė, jog savo darbe jie tobulina turimus bendravimo su klientais ir bendradarbiais bei bendradarbiavimo su kitomis institucijomis gebėjimus, patenkina savo poreikį bendrauti ir padėti asmenims, kuriems tokios pagalbos reikia. Net 2 informantai akcentavo, jog savo darbe neformalioje veikloje turi galimybę realizuoti turimus meninius gebėjimus: dainuoti, groti, vaidinti, kurti įvairius rankdarbius ir tai tarnauja kaip gera terapinė priemonė. Dar 1 informantė nurodė, jog realizuoja savo gebėjimą kalbėti užsienio kalba. Net 4 informantai turi galimybę tobulinti savo turimus administracinius ir vadybinius gebėjimus: kuria projektus, gilinaisi į teisės aktus, tvarko dokumentus, organizuoja renginius bei kursus. Svarbu tai, jog tokie poreikiai ir gebėjimai yra svarbūs darbuotojams, o kai sudaromos galimybės pademonstruoti tai, ką jie moka geriausiai, ir dar patobulinti šiuos gebėjimus, tai veikia kaip labai stipri motyvuojanti jėga, tad darbuotojai palankiau vertina asmeninę karjerą ir yra lojalesni organizacijai.

Dar vienas svarbus veiksnys, apibūdinantis savęs pažinimo svarbą asmeninei karjerai, yra mokymasis geriau pažinti save, kad būtų galima sąmoningai ir tikslingai valdyti savo karjerą bei gilinti savęs pažinimo kompetencijas tose srityse, kuriose jaučiamas poreikis tai daryti. Todėl informantams buvo užduotas klausimas, kur ir kaip jie mokosi save pažinti. Gautų atsakymų turinio analizės rezultatai pateikti 3.1.4 lentelėje ir 16 priede.

Svarbu pažymėti, kad nebuvo nei vieno informanto, kuris, dirbdamas savo darbą, nesistengtų geriau pažinti savęs. Net 7 jų pažymėjo, jog labai daug savęs pažinimo žinių ir gebėjimų įgijo arba įgyja besimokydami universitete: studijuodama podiplominėse, magistrantūros studijose arba

lankydami akademinuose renginiuose. Čia informantai stengiasi pasisemti tokių žinių, kurios jiems pravesių ne tik praktiniame darbe, bet ir asmeniniame gyvenime. Net 7 iš 11 tyrimo dalyvių akcentavo, jog geriausiai pažįsta save ir mokosi tai daryti santykiuose su kitais žmonėmis: kolegomis ir klientais. Informantai akcentavo, jog bendravime „plečiasi jų akiratis“, „pamatai, ko galbūt dar trūksta tavo “bagaže”, bet ir taip pat atrandi dalykų, kuriuose pasirodo esi stiprus“. Kiek mažiau nei pusė tyrimo dalyvių studijuoja mokslinę ir publicistinę literatūrą, užsiima savistaba, ir tai padeda ne tik įgyti profesinių žinių, bet ir tobulinti save kaip asmenybę, suvokti savo privalumus ir trūkumus. Vadinasi, ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigoje dirbantys darbuotojai suvokia, jog savęs pažinimas tokiame darbe yra labai svarbus, tai stengiasi tai daryti ne tik savo tiesioginiame darbe kontaktuojant su klientais ir bendradarbiais, bet ir analizuodami atitinkamą literatūrą bei studijuodami aukštosiose mokyklose.

3.1.4 lentelė

Savęs pažinimo mokymosi būdų analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Seminarai, konferencijos (3)	„Padeda seminarai, konferencijos, dvasinės rekolekcijos...“; „Mėgstu dalyvauti įvairiuose seminaruose...“
Universitetas (7)	“Mokausi podiplominėse studijose”.; Dar šiuo metu studijuojau tarptautinį socialinį darbą, todėl manau, jog įgytas žinias taip pat galėsiu pritaikyti darbe.”
Mokslinės, publicistinės literatūros studijavimas (5)	“Skaitau knygas, domiuosi moksliniais tyrimais, ypač psichologijos krypties. Nuolat stebiu save – kas man patinka, kas mane erzina, kurie klientai man kelia nemalonius jausmus ir bandau aiškintis, kodėl taip yra. Savistabos metodu vyksta giliausias savęs pažinimas“; “knygų skaitymas, gilinimasis į naujoves, internetas”...
Bendravimas, dalijimasis patirtimi (6)	„bendradarbiavimas su kolegom, kartais net iš klientų mokausi, akiračio plėtimas su panašiai dirbančiom įstaigom“; Na, bet didžiausias pažinimo šaltinis yra žmonės – tiek tavo kolegos, tiek klientai. Bendraudamas su jais mokaisi daugybės dalykų kasdien: kantrybės, tolerancijos, prioritetų susidėliojimo.”

Tačiau net ir užsiimant tikslingu savęs pažinimo mokymusi svarbu suvokti, kokių žinių labiausiai trūksta. Todėl informantams buvo pateiktas klausimas apie tai, kokių žinių dirbant savo darbą jie labiausiai stokoja. Gautų atsakymų turinio analizė pateikta 3.1.5 lentelėje ir 17 priede.

Informantai nurodė, jog žinios, kurių jiems trūksta, yra labai įvairios – net 3 tiriamieji stokoja teisinių arba užsienio kalbų žinių, 2 pasigenda vadybinių ir administracinių žinių, 1 trūksta psichologinių žinių bei kompiuterinio raštingumo. 2 informantai įvardino bendrosios erudicijos svarbą – jų nuomone, kiekvienam darbuotojui svarbu domėtis įvairiomis gyvenimo sritimis, o savo žiniomis pasidalinti ne tik darbe, bet ir bendraujant tarpusavyje. Tik pažįstant save, realiai įvertinus savo galimybes, išanalizavus savo darbo pobūdį ir adekvačiai suvokus savo atitikimą keliamiems reikalavimams galima konkrečiai įvardinti, ko darbuotojui trūksta. Vadinasi, galima daryti prielaidą, jog darbuotojai neblogai pažįsta save dirbamo darbo kontekste.

Trūkstančių žinių analizė

Kategorija	Irodančių teiginių pavyzdžiai
Teisinės žinios (3)	„Jeigu kalbant konkrečiai apie savo darbą, tai ne kartą pajaučiau, jog trūksta elementarių teisės žinių“; „Man asmeniškai labai trūksta teisinių žinių.“
Kompiuterinis raštingumas (1)	„Man labiausiai trūksta kompiuterinio raštingumo“
Bendroji erudicija (2)	„Na, o norėusi - tikrai gyvo ir nuoširdaus pasidalinimo ne tik teorinėmis, bet ir būtinai struktūrizuotomis, praktinėmis žiniomis ir išgyvenimais, bei pasidžiaugti gražiais rezultatais...To tai tikrai trūksta.“; „Kai susiduri su kažkokiais sunkumais dėl tam tikrų dalykų nežinojimo, tai reikėtų imti ir savarankiškai pasiskaityti, pasidomėti“
Vadybinės, administravimo žinios (2)	„Turbūt žinių apie mano, kaip socialinio darbuotojo, kompetencijos ribas“; „O atsakingas darbdavys šiaip jau irgi turėtų būti suinteresuotas, kad jo darbuotojai būtų kuo geresni savo srities žinovai, gebėtų prisitaikyti prie vis atsirandančių naujovių.“
Kalbų žinojimas (3)	„Sakyčiau kalbų žinojimo, konkrečiai anglų kalbos.“; „Manau, kad anglų kalbos žinojimo“
Psichologinės žinios (1)	„Manyčiau psichologinių“

Apibendrinant galima teigti, jog pusei ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų karjera yra svarbi, tačiau karjerą jie suvokia ne tradicinės, o šiuolaikinės karjeros rėmuose, kur daug svarbesnį vaidmenį už kilimą pareigose vaidina savirealizacija, darbo ir asmeninio gyvenimo dermė bei pasitenkinimas dirbamu darbu.

3.2. Karjeros galimybių pažinimo analizė asmeninės karjeros valdymo procese

Antras svarbus asmeninės karjeros valdymo komponentas yra karjeros galimybių pažinimas. Kiekvienas žmogus, tikslingai siekiantis karjeros, dar prieš rinkdamasis būsimą profesiją turi pasidomėti, kaip ši profesija atitinka jo pomėgius, interesus, poreikius bei gebėjimus, kokios yra įsidarbinimo galimybės, galimos karjeros perspektyvos ir profesijos poreikio ateityje prognozės. Todėl informantams buvo pateiktas klausimas apie tai, kokių žinių apie būsimą profesiją jie turėjo prieš pasirinkdami studijas. Gautų atsakymų turinio analizė pateikta 3.2.1 lentelėje ir 18 priede.

Lentelėje matyti, kad beveik pusė informantų kryptingai ir motyvuotai rinkosi studijas ir tuo pačiu būsimą profesiją ir būsimą darbą: jie rinkosi studijas „pagal patrauklumą, patikimumą“, pasirinkimas tenkino jų turimus gebėjimus, finansinius poreikius, reikalavimus darbo sąlygoms, kitiems teko „padirbėti ir pamatyti, kas tai per darbas ir profesija“, dar kiti nurodė, jog pasirinkimo metu „specialybė buvo „ant bangos“ - steigėsi nauji etatai mokyklose, tad darbo perspektyvos atrodė labai geros“. Tai rodo aukštą karjeros galimybių pažinimo kompetencijų raišką ir motyvaciją. Tačiau kita pusė informantų neturėjo žinių apie būsimą profesiją, nes nesidomėjo arba būsimą profesiją buvo visiškai nauja. Dar kitus domino ne būsimą profesiją ir karjeros galimybės, o lengvos ir įdomios studijos arba tokie motyvai kaip išsisukimas nuo privalomosios karo tarnybos, bet kokio užsiėmimo turėjimas ir teigiamo žmogaus įvaizdžio sudarymas. Būsimą darbą vienas

informantas įvardino kaip iššūkį, nes klientų kontingentas yra sudėtingas ir neįprastas. Taigi galima daryti prielaidą, jog tik dalis ilgalaikės socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų būsimą profesiją ir darbą rinkosi turėdami pakankamai žinių ir siekdami asmeninės karjeros, o likusieji profesiją rinkosi atsitiktinai arba vedini su būsima karjera nesusijusių tikslų.

3.2.1 lentelė

Turėtų žinių apie būsimą profesiją ir darbą analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Lengvos studijos (2)	„Na, tai kaip ir minėjau pradžioje, profesiją rinkausi atsižvelgdama į savo galimybes, gebėjimus, norėjau, kad man būtų įdomu ir ne per daug sunku studijuoti“
Žinių neturėjo apie būsimą profesiją (4)	„Buvau jauna, nei turėjau, nei domėjausi“; „Žinių apie savo būsimą darbą tuo laiku kai dar mokiausi aštuonmetėje mokykloje neturėjau beveik nieko, tačiau aš tvirtai žinojau, jog būsiu inžinierius“
Žinių turėjo apie būsimą profesiją (5)	„Žinių turėjau pakankamai, nes domėjausi keliomis sritimis. Teko padirbėti ir pamatyti, kas tai per darbas ir profesija, ką reikės dirbti. Dalyvaudavau įvairiuose projektuose ,savanoriaudavau , atlikdavau vertėjavimo paslaugas“
Iššūkis (1)	„Mane gerai pažinojo darbdavys ir žinodamas mano gebėjimus, poreikius, pasiūlė dirbti rehabilitacijos centre, suteikė galimybę dirbti socialiniu darbuotoju, konkrečiau, darbo terapijos įgūdžių vadovu.“
Nauja, perspektyvi profesija (1)	„Socialinio darbo pradžia Lietuvoje laikomi 1990-1991 metai. Tai pakankamai jauna profesija.... Pradėdamas dirbti šį darbą turėjau norą padėti žmonėms, pasirūpinti tais kuriems reikia pagalbos... O žinių , ypač teorinių įgijau studijų metu, o praktinių įgūdžių ir papildomų žinių įgijau jau dirbdamas socialinį darbą.“

Svarbus asmeninės karjeros aspektas yra su darbu susijusių lūkesčių išsipildymas, todėl informantams buvo pateiktas klausimas apie tai, kiek jų lūkesčiai karjeros atžvilgiu išsipildė profesinėje veikloje. Gautų atsakymų turinio analizės rezultatai pateikti 3.2.2 lentelėje ir 19 priede.

3.2.2 lentelė

Lūkesčių darbo atžvilgiu išsipildymo analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Lūkesčių pasiteisinimas (8)	„Na , šiai dienai tai pakankamai, kaip bus ateityje, tai didelis klaustukas“; Manau, jog gaunamas atlygis už atsakingą darbinę veiklą yra pakankamai motyvuojantis ir atitinkantis mano lūkesčius.“
Ateities lūkesčiai (1)	„Hm... Esu dar gana jauno amžiaus ir darbo rinkoje dalyvauju palyginus neseniai, tai didžiąją dalį lūkesčių tikiuosi išpildyti ateityje...“
Lūkesčių nepasiteisimas (3)	„Lūkesčiai neišsipildė, dėl prasto administravimo, darbdavio nekompetencijos“; „Tikėjausi tapti geru inžinieriumi, gal gamyklos vyr. mechaniku, ar vyr. inžinieriumi, tačiau to neįvyko...“

Lentelėje matyti, jog didžiajai daliai ilgalaikės socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų lūkesčiai dirbamo darbo atžvilgiu išsipildė: informantai akcentuoja, jog dabar jie dirba mėgstamą darbą, gali save realizuoti, yra patenkinti gaunamu darbo užmokesčiu. Viena informantė nurodė, jog jai teko pakovoti, kad jos lūkesčiai būtų išpildyti – dirbant su priklausomais asmenimis, kurių visi – vyrai, jai teko susiformuoti tokį klientų požiūrį, kad ir moteris gali būti kompetentinga darbuotoja, kuria negalima manipuliuoti. Tai pasiekus, lūkesčiai darbo atžvilgiu dar labiau padidėjo, nes kiekvienas pasiekimas

iškelti naujus tikslus, kuriuos tikimasi realizuoti ateityje. Tačiau 3 informantai nurodė, jog dabartinėje profesinėje veikloje jų karjeros lūkesčiai nepasiteisino, ir tai įvyko „dėl prasto administravimo, darbdavio nekompetencijos“, darbo pobūdžio pakeitimo bei darbo vietos priklausymo nuo išorinių finansavimo šaltinių.

Tačiau net ir jaučiant pasitenkinimą dirbamu darbu svarbu domėtis savo darbo naujovėmis, alternatyviomis darbo ir karjeros galimybėmis. Todėl informantams buvo pateiktas klausimas apie tai, kur ir kaip jie tai daro. Gautų atsakymų turinio analizė pateikta 3.2.3 lentelėje ir 20 priede.

3.2.3 lentelė

Informacijos apie karjeros galimybes paieškos analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Internetas (2)	„Na žinoma, internetas...“
Draugai, pažįstami (5)	„Daugiausiai informacijos ieškau iš draugų, kolegų, savišvietos.“
Tiesioginis kontaktas su darbdaviais (2)	„Skambini, domiesi. Tačiau ne visi nori atskleisti uždarbio užkulius. Kviečia pradžioje ateiti į interviu. Tačiau – tai tik laiko gaišimas, nes nuėjęs nusivili dažniausiai.“
Dalyvavimas įv. projektuose. (2)	„Vykdamas ES projektinę veiklą dažnai vykstame į užsienio komandiruotes ir ten dalijamės patirtimi, seminaruose“
Universitetas (2)	„Informacijos gaunu mokydamasis socialinės pedagogikos Šiaulių universitete“
Darbo birža (2)	„<...> darbo biržoje...“
Darbo skelbimai (4)	„Skelbimai...“; „darbo rinkos ir skelbimų portaluose...“
Neieško (3)	„Kol kas neieškau...“; „Šiuo metu tuo nesidomiu“.

Lentelėje matyti, kad beveik pusė informantų informaciją apie savo karjeros galimybes gauna iš draugų, pažįstamų ir kolegų, t.y. iš lūpų į lūpas. Tai yra natūralu, nes kalbant su artimais žmonėmis arba bendradarbiais neretai paliečiama ir darbo tema, todėl žmonės, žinantys, kuo užsiima artimieji, tokią informaciją kaupia ir perduoda.

Kitas populiarus informacijos šaltinis yra darbo skelbimai: jie randami laikraščiuose, internetiniuose portaluose, oficialiose darbo paieškos puslapiuose, Valstybės tarnybos departamento tinklapyje. Ši informacija yra prieinama visiems, kurie jos tikslingai ieško. Keletas informantų nurodė, kad tokios informacijos ieško internete, tačiau nedetalizavo, kokiuose portaluose. Dar du nurodė, jog pagrindinis informacijos šaltinis yra darbo biržos puslapis. Trys informantai iš viso neieško tokios informacijos, nes šiuo metu tam nejaučia poreikio. Dar dviem aktualią karjeros informaciją perduoda tiesioginis darbdavys. Kaip informacijos šaltinį informantai nurodė ir aukštąją mokyklą bei įvairius kvalifikacijos kėlimo renginius.

Nors asmeninė karjera ir nėra tiesiogiai susijusi su dirbamu darbu ir už jos plėtotę atsakingas pats darbuotojas, vis tik informantų buvo pasiteirauta, kokia informaciją apie karjeros galimybes jiems suteikia darbdavys. Gautų atsakymų turinio analizė pateikiama 3.2.4 lentelėje ir 21 priede.

Daugiau nei pusė informantų nurodė, kad darbdavys nesuteikia jokios informacijos apie karjeros galimybes ir perspektyvas, dar 2 teigė, jog patys niekada tuo nesidomėjo ir tiesiog džiaugiasi tuo, ką šiuo metu dirba nesvajodami apie pokyčius profesinėje veikloje. Kiti informantai nurodė konkretų darbdavio indėlį: jis dalinasi darbo patirtimi, skatina kelti profesinę kvalifikaciją,

sudaro galimybes studijuoti ir lanksčiai planuoti savo darbo laiką, nors kartais pateikia tik tokią informaciją, kuri tiesiogiai susijusi su užimamomis pareigomis. Taigi galima daryti prielaidą, jog darbdavio vaidmuo karjeros planavime iš dalies priklauso ir nuo paties darbuotojo noro ir motyvacijos apie tai sužinoti.

3.2.4 lentelė

Darbdavio suteikiamos informacijos apie karjeros galimybes analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Informacijos nesuteikimas (6)	„Kol kas su darbdaviu neteko apie tai kalbėti“; „Nesuteikia.“; „Šiuo metu jokios.“
Nesidomėjimas karjeros galimybėmis (darbuotojo) (2)	„Nesidomėjau... Suprantate, pirmiausia džiaugiausi gavusi gerą darbą, kuris nuo pirmos dienos man patiko ir buvo įdomus. O apie perspektyvas per daug negalvojau, nes mačiau, jog kiekvienas darbuotojas čia turi aiškią savo darbo vietą, konkrečias pareigas, kurioms užimti man dar tikrai trūksta kompetencijų.“
Lankstus darbo grafikas studijuojant (3)	„Papasakodamas apie veiklą, žinių pasidalijimas darbiniais reikalais, išleidimas į neformalius mokymus“; „O taip pat sudaro sąlygas kelti profesinę kvalifikaciją aukštesiose mokyklose.“
Siūlomos pareigos (1)	„Dažniausiai suteikia informaciją tik apie siūlomas pareigas...“
Skatinimas tobulintis (2)	„Darbdavys nuolatos skatina dalyvauti įvairiuose kursuose, seminaruose.“; „Na, jis suteikia galimybę dalyvauti įvairiuose projektuose...“.

Apibendrinant galima teigti, jog pusė informantų pasirinko turimą profesiją žinodami apie jos teikiamas profesines ir karjeros galimybes, kitų pasirinkimą nulėmė lengvos studijos arba jis buvo atsitiktinis. Daugumos lūkesčiai darbo atžvilgiu dirbant ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose išsipildė, tačiau tik maža dalis nesidomi kito darbo galimybėmis, apie kurias dažniausiai sužino ir pažįstamų ar draugų. Darbdavys dažniausiai nepateikia informacijos apie galimas karjeros galimybes, tačiau skatina tobulėti ir sudaro esant poreikiui sudaro palankias sąlygas mokymuisi.

3.3. Karjeros sprendimų priėmimo analizė asmeninės karjeros valdymo procese

Pažįstant save, žinant, ko asmuo trokšta iš būsimo darbo, suvokiant, kokia profesija reikalinga norint dirbti tokį darbą, labai svarbu mokėti priimti karjeros sprendimus, kurie susiję ne tik su profesine veikla, bet ir su asmeninio gyvenimo sėkme, asmeninio gyvenimo ir dirbamo darbo derme, pasitenkinimu tuo, ką žmogus daro. Todėl informantams buvo pateiktas klausimas, kokie motyvai juos paskatino priimti sprendimą dirbti būtent tokį darbą, kurį jie dirba dabar. Gauti atsakymai pateikiami 3.3.1 lentelėje ir 22 priede.

Lentelėje matyti, kad informantai kaip vieną pagrindinių darbo pasirinkimo priežasčių įvardina profesionalumą: darbas atitinka jų įgytą išsilavinimą, jie turi pakankamai žinių ir kompetencijų jį dirbti. Tai rodo, kad informantai pasižymi aukštomis asmeninės karjeros planavimo kompetencijomis, nes, įgiję norimą profesiją, kryptingai renkasi šią profesiją atitinkančią darbo sritį. Tačiau ne ką mažiau svarbus motyvas yra naujovių ir iššūkių poreikis: informantai nurodo, jog

darbas su priklausomais asmenimis ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas teikiančiose organizacijose yra „labai įdomi darbo patirtis ir ne monotoniškas darbas“, „labai didžiulis iššūkis“, „naujovė“ ar net „tikras atsitiktinumas“. Tai reiškia, kad tiriamieji yra linkę į spontaniškumą, nebijo imtis veiklos, kuri jiems yra nauja ir neįprasta.

3.3.1 lentelė

Darbo pasirinkimo priežasčių analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Darbo poreikis (4)	<i>„Šiandien ne tu renkiesi darbą, bet darbas tave. Esant tokiai didžiulei bedarbystei Lietuvoje, negali sau leisti būti išrankiu. Dirbi ten, kur tave priima“</i>
Iššūkių poreikis (5)	<i>„Tai – iššūkis. Tai – naujovė. Visada norėjau dirbti su rizikos grupėmis, padėti žmonėms. Mane visada intriguoja tai, kas kitus gali gąsdinti“</i>
Saviraiškos galimybės (1)	<i>„Na, ir, kaip minėjau pradžioje – atradau, kad šiame darbe galiu panaudoti savo pomėgius rankdarbių ir dramos terapijai. Taip pat yra galimybė bendrauti su žmonėmis. Negalėčiau dirbti tik pati viena užsidariusi kabinete. Dirbant šio pobūdžio darbą tenka daug bendrauti su žmonėmis, keliauti. Tai mane „veža“.“</i>
Geros darbo sąlygos (1)	<i>„Pagal gerai suteiktas darbo sąlygas, užmokestį už darbą, išleidimą į studijas“..</i>
Profesionalumas ir gebėjimas dirbti šioje srityje (6)	<i>„Na, tai dalis mano darbo. Įdomu, be to pakanka žinių ir kompetencijų padėti priklausomiems asmenims stiprinti ar atstatyti asmenybės struktūrą, elgesį“; „Na, todėl, kad tai atitiko mano turimas specialybes...“</i>
Asmeninė patirtis (2)	<i>„Aš – narkomanas, ir tai mano gyvenimas“; „Pats turėjau priklausomybę, todėl norisi padėti kitiems žmonėms įveikti šią ligą, padėti atskleisti tiesas ir dvasios galias...“</i>

Visgi 4 iš 11 informantų nurodė, kad sprendimą dirbti su priklausomais asmenimis labiausiai nulėmė darbo poreikis. Informantai akcentuoja, kad esant sudėtingai situacijai Lietuvos darbo rinkoje, svarbu gauti darbo vietą, o pasirinkimo galimybės yra labai ribotos. Nors nėra tiksliai nurodyta, kad toks darbas netenkina informantų, tačiau iš konteksto galima suprasti, jog bent jau 2 iš jų, pasitaikus galimybei pakeisti darbą tai padarytų.

Įdomūs rezultatai, kokius vargu ar įmanoma gauti tiriant įsidarbinimą kitose socialinio darbo srityse yra tai, jog net du iš 11 informantų šį darbą pasirinko todėl, kad tai yra „jų gyvenimo kelias“, t.y. socialiniais darbuotojais ar jų padėjėjais dirba žmonės, kurie patys baigė socialinės reabilitacijos kursą, įgijo reikiamą kvalifikaciją ir toliau tęsia darbą rodydami gerą pavyzdį savo klientams. Tokia patirtis yra unikali ir labai svarbi siekiant suteikti kuo kokybiškesnes paslaugas savo klientams. Taip pat labai svarbu, jog tokiam darbe sudaromos geros darbo sąlygos ir galimybės saviraiškai. Tokie veiksniai iš tiesų yra motyvuojantys dirbant ne visiškai įprastoje darbo srityje.

Pasitenkinimą priimtais karjeros sprendimais rodo ir tai, ar žmonės norėtų pakeisti šiuo metu vykdomą profesinę veiklą. Noras ir poreikis keisti darbą dažniausiai yra susijęs su nepasitenkinimu tuo, ką žmogus daro, arba su atskirtais dirbamo darbo elementais. Todėl informantams buvo užduotas klausimas, ar jie norėtų pakeisti darbo specifiką ir ką tada norėtų dirbti? Gautų atsakymų turinio analizė pateikiama 3.3.2 lentelėje ir 23 priede.

Darbo pobūdžio keitimo motyvų analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Negalvojo (2)	„Na...Darbo specifika keisti, gal ir norėčiau ,tačiau kol kas nežinau į ką...“;
Užsiėmimas mėgiama veikla (2)	„Tuomet norėčiau realizuoti save evangelizacijoje, koncertinėje veikloje, dirbti muzikos mokytoju, nes esu baigęs muzikos konservatoriją ir kurti krikščioniškas balades.“ .
Noras dirbti su jaunimu (1)	„Labiau norėčiau dirbti su mokyklinio amžiaus jaunimu. Manau labai svarbu jauniems žmonėms padėti atrasti save.“ .
Nekeistų darbo specifikos (4)	„Galbūt tai, kad dabartinė darbo specifika mane tenkina, nekyla minčių, jog norėčiau dirbti kažką visai priešingo“; „Nenorėčiau.“ .
Noras dirbti su kitos rizikos grupėmis (2)	„Jei keisčiau darbą, tai nerčiau į kitą rizikos grupę: benamius, prostitutas, smurto aukas ar pan. Bent jau kol kas. Kai nuspręsiu, kad laikas pastovumui ir karjerui, nersiu į Valstybės tarnybą arba kursiu nuosavą verslą.“

Analizuojant gautus duomenis matyti, kad 4 iš 11 apklaustųjų nenorėtų keisti savo darbo, dar 2, jei ir keistų, tai tik į panašią veiklos sritį. Kai kurie tiriamieji net negalvojo apie tokią galimybę, o tai leidžia daryti prielaidą, kad jie yra patenkinti savo karjeros sprendimais. Tik 1 informantas nurodė, jog jį labiau domintų darbas su jaunimu, dar 2 norėtų atsiduoti savo mėgstamai veiklai: muzikai ir bitininkystei. Tačiau šias veiklas įmanoma suderinti su pagrindiniu darbu, tad tik turint užtikrintas materialines pajamas galima svarstyti apie tokius pasikeitimus. Vadinasi, atsakymai į šį klausimą liudija, jog ilgalaikėse socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų karjeros sprendimai yra apgalvoti ir juos tenkina.

Neretai priimant karjeros sprendimus, susijusius su profesine veikla, svarbų vaidmenį vaidina darbdavys. Todėl informantams buvo pateiktas klausimas apie tai, kokią įtaką jų sprendimui dirbti būtų tokį darbą turėjo būsimas viršininkas. Gautų atsakymų turinio analizės rezultatai pateikiami 3.3.3 lentelėje ir 24 priede.

Darbdavio įtakos sprendimui dirbti analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Neturėjo įtakos (4)	„Didelės įtakos neturėjo, tiesiog pasirodė normalus, žmoniškai bendraujantis vadovas.“; „Jokios įtakos neturėjo“ .
Vertybių bendrumas (1)	„Kokią įtaką?...Hm...Krikščioniškų vertybių bendrumas.“
Geros darbo sąlygos (1)	„Geranoriškumas darbdavio, atžvelgimas ir į mano norus.“
Darbo vietos suteikimas (4)	„Darbo pasiūlymu.“; „Paprasčiausiai esu dėkinga, jog suteikė galimybę man dirbti. Buvau ką tik pabaigusi studijas universitete.“
Pasiūlyto atlyginimo dydis (1)	„Pasiūlė gerą atlyginimą.“

Lentelėje pateikti duomenys leidžia teigti, jog didžiausias darbdavio indėlis į karjeros sprendimą yra susijęs su darbo vietos suteikimu. Tokie duomenys siejasi su prieš tai buvusiais pasakymais, kad šiais laikais nėra galimybių rinktis darbą – žmonės dirba tai, ką jiems siūlo. Be to, siūlomas atlygis už darbą atitiko informantų lūkesčius. 1 informantas nurodė, jog vienas svarbiausių

veiksnių buvo „krikščioniškų vertybių bendrumas“, dar 1 įvardijo darbdavio geranoriškumą. Tačiau trečdaliui tiriamųjų renkantis darbą darbdavys nevaidino nei motyvuojančio, nei demotyvuojančio vaidmens. Tai rodo darbuotojų sąmoningumą ir dar kartą įrodo, jog asmeninė karjera yra kur kas svarbesnė nei tradicinė.

Didelę įtaką karjeros sprendimų priėmimui turi realus turimų kompetencijų įvertinimas. Informantams buvo pateiktas klausimas apie tai, ar jie turi pakankamai žinių ir kompetencijų dirbti ne tik su priklausomais asmenimis, bet ir kitose srityse. Gautų duomenų turinio analizė pateikiama 3.3.4 lentelėje ir 25 priede.

3.3.4 lentelė

Turimų žinių ir kompetencijų dirbti kitą darbą analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Žinių pakankamumas (8)	„Taip, turiu ir žinau tai užtikrintai.“; „Turiu tiek darbo patirties ir žinių, kad galėčiau dirbti bet kurioje srityje, išskyrus LR prezidentu...“
Tobulėjimo poreikis (2)	„Tai, žinių siekimo, kompetencijų kėlimo, manau reikia siekti visą gyvenimą, nes tobulėjimui nėra galo...O ypač dvasinėje dimensijoje...“
Žinių nepakankamumas (1)	„Bet jei kalbame apie visiškai kitą darbo sritį, tai nežinau... Vargiai...“

Lentelėje matyti, kad tik 1 tiriamasis nurodo, kad jis stokoja žinių ir įgūdžių tam, kad galėtų dirbti kitoje srityje. Tačiau jis akcentuoja kardinaliai skirtingą darbo sritį. Tuo tarpu dauguma nurodo, kad turi pakankamai žinių ir įgūdžių dirbti su kitomis klientų grupėmis arba skirtingo pobūdžio darbą. Vis tik 2 informantai pažymi, kad tobulėjimas ir mokymasis turi vykti visą gyvenimą ir tai yra nenutrūkstantis procesas siekiant išlikti konkurencingam darbo rinkoje.

Išsiaiškinus, kad vis tik ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbantys darbuotojai yra savo srities profesionalai, vis tik buvo pasiteirauta, kokių žinių ir įgūdžių jiems labiausiai trūksta siekiant priimti su profesine veikla susijusius karjeros sprendimus. Gauti rezultatai pateikiami 3.3.5 lentelėje ir 26 priede.

3.3.5 lentelė

Trūkstamų įsidarbinimo įgūdžių analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Ryžtas (3)	„Negaliu atsakyti dabar, gal ryžto naujai veiklai.“; „Manyčiau ryžto...“
Praeitis (1)	„Labiausiai man trūksta „švaraus“ CV, nes dabar jis “bent neįprastas“.
Administraciniai įgūdžiai (1)	„Man labiausiai trūksta administracinių įgūdžių. Prašau draugų, kad pamokytų dirbti kompiuteriu. Pati pasiskaitau raštvedybos pagrindų.
Pakankami įsidarbinimo įgūdžiai (4)	„Netrūksta, kadangi dažniausiai gaunu darbą, jei einu į pokalbį.“; „Manau, kad netrūksta, nes be darbo nebuvau nei savaitės, dirbu jau 32 metus...“
Neieško naujo darbo (2)	„Naujo darbo neiškojau“.

Lentelėje matyti, kad trečdaliui apklaustųjų netrūksta jokių įgūdžių: jiems ne tik puikiai sekasi priimti karjeros sprendimus, bet jie dažniausiai gauna tokį darbą, kokio ieško ir nori.

Ketvirtadalis nurodo, kad pagrindinė problema yra ne žinios ar įgūdžiai, o asmeninės savybės, kurių svarbiausia – ryžto stoka. Dar 1 tiriamajam labai trukdo jo praeitis – jo gyvenimo aprašymas yra beveik tuščias, nes iki tol, kol buvo priklausomas nuo psichoaktyvių medžiagų, jis nedirbo arba dirbo atsitiktinius darbus, tad darbdaviui gali kilti klausimas: ką jis veikė 20 savo gyvenimo metų?

2 informantai teigia, kad jie neieško naujų profesinės karjeros galimybių, todėl negali atsakyti, kokių žinių ir įgūdžių jiems labiausiai trūksta. Tik 1 informantas tiksliai ir aiškiai apibrėžė savo trūkumus: jis stokoja administracinių žinių ir darbo kompiuteriu pagrindu. Šiais informacinių technologijų laikais tai yra be galo svarbus dalykas, todėl natūralu, kad neturint minimalių kompiuterinio raštingumo žinių negalima pretenduoti į aukštesnes darbo vietas.

Apibendrinant galima teigti, kad darbą ilgalaikės psichosocialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose informantai dažniausiai rinkosi vedini turimų gebėjimų ir siekdami profesinio tobulėjimo, iššūkių arba todėl, kad reikėjo darbo. Darbdavys daug įtakos šiam pasirinkimui neturėjo. Pusė informantų nenorėtų keisti darbo specifikos, o likę norėtų dirbti su kitomis socialinės rizikos asmenų grupėmis, jaunimu arba užsiimti privačia veikla, nes mano turintys pakankamai kompetencijų ir trokšta toliau tobulėti, tačiau tam trūksta ryžto.

3.4. Karjeros plano sudarymo analizė asmeninės karjeros valdymo procese

Karjeros planavimas yra dar viena labai svarbi asmeninės karjeros valdymo sritis. Svarbiausias jos uždavinys – turėti aiškia karjeros viziją ir žinoti, kaip jos pasiekti. Todėl informantams buvo užduotas klausimas apie tai, kokią karjeros viziją jie yra susikūrę. Gautų atsakymų turinio analizė pateikiama 3.4.1 lentelėje ir 26 priede.

3.4.1 lentelė

Karjeros vizijos analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Formalios studijos (2)	<i>„Jau minėjau, kad planuoju dar studijuoti, tikiuos pavyks šį norą įgyvendinti. Galbūt tai neturės ženklios įtakos karjerai, tačiau naujos žinios, kompetencijos tikrai pravers ateityje siekiant gauti darbą“...</i>
Savirealizacija (2)	<i>„Kaip ir minėjau, kol kas man karjera nėra svarbi. Tačiau iš kitos pusės karjera juk ne tik geros užimamos pareigos – tai ir asmeninio gyvenimo, pomėgiai, interesai ir profesinės veiklos dėmė. Šiuo atžvilgiu karjeros siekiu nuolat – jei matau, kad darbas man yra daugiau pareiga, o ne malonumas, aš jo nebedirbu. Tad ir vizija paprasta – darbas turi teikti malonumą.“</i>
Neformalios studijos (3)	<i>„Dirbti mėgiamą darbą, kiek galima geriau jaustis jame, o tam reikalingos žinios ir įgūdžiai. Kad tvirčiau jaustis gerai yra mokintis ir neformaliose studijose“</i>
Kilimas karjeros laiptais (3)	<i>“...padidėtų tikimybė įsitvirtinti geresnėje darbo vietoje ar užimti aukštesnes pareigas”</i>
Pradėtos karjeros tęstinumas (2)	<i>„Šiaip norėčiau susikurti orią senatvę nepriklausyti nuo vaikų ir politikų...“</i>

Lentelėje matyti, kad ketvirtadalis respondentų savo karjeros viziją sieja su tradicine karjera: jie siekia užimti aukštesnes ar atsakingesnes pareigas: pavaduotojos, lektoriaus, andragogo ar

kokias nors kitas. Vadinasi, šie asmenys orientuojasi į tradicinę karjerą. Dar ketvirtadalis siekia ugdyti save įvairiose neformaliose studijose: kaip pasiekti dvasinės pilnatvės, suderinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, tai pat įgyti pedagoginio darbo kompetencijų ir visapusiškai socializuotis visuomenėje. Tai labai siejasi su savirealizacijos siekiu, kurį nurodė 2 informantai iš 11 – savo karjeros vizija jie įvardina dermės tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo užtikrinimą. Dviems kol kas labai aktualios formaliosios studijos – jie siekia pabaigti tarptautines magistrantūros arba pradėti studijuoti. Dar 2 svarbu pabaigti tai, ką yra pradėję it tęsti savo karjerą pasirinktu keliu.

Tam, kad karjeros planavimas vyktų sėkmingai, reikalingos tam tikros žinios. Informantams buvo užduotas klausimas apie tai, ką jie žino apie karjeros planavimą ir kur semiasi tokių žinių. Gautų atsakymų turinio analizė pateikiama 3.4.2 lentelėje ir 28 priede.

3.4.2 lentelė

Žinių apie karjeros planavimą analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Mano, kad tai, individualios karjeros vadybos išmanymas (2)	„Žinau.. Karjeros planavimas - tai tikslingai organizuojamas, planingas procesas, kurio metu keliami prasmingi ir perspektyvūs tikslai bei numatoma jų įgyvendinimo strategija ir taktiniai jos momentai, tuo pačiu pagrįstai pasirenkami rezultatų vertinimo kriterijai, skatinantys tobulėti ir mokytis. Tai mano pramąstytas ir apibūdinimas ... Remdamasis gyvenimiška patirtimi ir ankstesnio mokymosi žiniomis dabar taip mąstau ... „
Žinių įgijimas mokymuose, seminaruose (2)	„...kviečiamės darbo biržos atstovus, bei renku iš įvairių kitų informacijos šaltinių... Pavyzdžiui interneto“;
Virtuali erdvė (2)	„Visagalis internetas ...“; „... ir internete“ .
Žinių įgijimas universitete (3)	„Taip pat studijuojant nemažai teko apie tai galvoti, domėtis.“; „Dažniausiai gaunu žinių apie karjeros planavimą iš universiteto, kadangi ten yra moduliai, tačiau darbe apie tai nelabai yra kalbama.“
Nežinojimas, nesidomėjimas (3)	„Nelabai žinau ir gilinuosi kas tai yra. Man karjera siejasi su nuolatiniu tobulėjimu visose gyvenimo srityse“; „Neturiu žinių...“

Lentelėje matyti, kad ketvirtadalis informantų nurodo nežinantys, kas yra karjeros planavimas ir net nelabai besidomintys šia sritimi. 1 iš jų nurodo, kad karjera jam yra „nuolatinis tobulėjimas visose gyvenimo srityse“. Galima daryti prielaidą, kad informantams pats karjeros planavimas nėra aktualus, nes ir pati karjera jiems nėra gyvenimo prioritetas. Tą patį liudija ir kiti šio tyrimo metu gauti duomenys.

Dar ketvirtadalis informantų nurodo, jog žinių apie karjeros valdymą ir planavimą įgyja aukštosiose mokyklose. Tai vyksta ne tik atskirose paskaitose, į kurias integruotas karjeros valdymo dalyko turinys, bet yra dėstomos atskiros disciplinos, skirtos būtent karjeros ugdymui. Vadinasi, aukštosios mokyklos jau skiria daugiau dėmesio ne tik tam tikroms kompetencijoms ugdyti, bet ir bendrosios kompetencijoms, kurių viena yra ir karjeros valdymas.

Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad 2 tyrimo dalyviai turi platų žinių apie karjerą ir jos valdymą spektrą. Dar 2 nurodė, kad tokias žinias gilina tikslingai įvairiuose mokymuose ir seminaruose, kiti 2 informacijos ieško internete. Tai reiškia, kad karjera ir jos valdymas yra reikšmingi kai kuriems informantams ir jie mokosi šio dalyko siekdami įgyti daugiau karjeros valdymo kompetencijų.

Karjeros planavimas neretai būna susijęs su profesine veikla. Vadovo požiūris į darbuotoją, pasitikėjimas juo, darbo garantijos bei galimybių užimti aukštesnes pareigas sudarymas didžia dalimi veikia tai, kaip darbuotojas jausis darbe ir kokį vaidmenį karjeros planavime užims jo dirbamas darbas. Todėl respondentams buvo užduotas klausimas apie tai, kaip prie jų karjeros planavimo prisideda darbdavys. Gautų atsakymų turinio analizė pateikiama 3.4.3 lentelėje ir 29 priede.

3.4.3 lentelė

Darbdavio indėlio į karjeros planavimą analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Raginimas tobulėti, įgyti reikiamą kvalifikaciją (4)	<i>„Ragina įgyti reikiamą kvalifikaciją tolimesniam konkrečiam darbui su priklausomais asmenimis, kadangi mano turimas išsilavinimas nevisiškai atitinka įstatymų keliamus reikalavimus.“; „Tiesa, kartais perduoda informaciją apie kokius nors mokymus, bet tai vyksta labai retai.“</i>
Lankstus darbo grafikas studijuojantiems (2)	<i>„Na , kaip minėjau anksčiau, jis suteikia galimybę derinti mokslus studijas su darbu.“; „Tai kaip jau minėjau suteikia galimybes mokytis, o karjerą planuoja pats žmogus...“</i>
Neprisideda (5)	<i>„Darbdavys prie to neprisideda.“; „Niekaip...“; „Neprisideda.“</i>

Lentelėje matyti, kad beveik puse atveju darbdavys neturi nieko bendra su informantų karjeros planavimu. Trečdalis nurodė, kad darbdavys „aktyviai skatina juos tobulėti“, „ragina įgyti reikiamą kvalifikaciją tolimesniam konkrečiam darbui su priklausomais asmenimis“ ir „perduoda informaciją apie kokius nors mokymus“. Tačiau nei vienas nepaminėjo, kad darbdavys suteikia kokias nors darbo garantijas ar galimybę užimti aukštesnes pareigas, kas atitiktų jo, kaip vadovo, kompetenciją. Tuo ir savitas darbas nevyriausybinėse organizacijose, jog galimybių pasiūlyti pareigų kaitą praktiškai nėra, nes organizacijos neturi galimybės plėsti ir yra priklausomos nuo valstybės ir Europos Sąjungos teikiamos finansinės paramos.

Apibendrinant galima teigti, kad ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų karjeros vizijos yra susiję su formaliomis ir neformaliojiomis studijomis, kilimu karjeros laiptais ir savirealizacija. Daugelis jų neturi konkretaus asmeninės karjeros plano, tačiau turi pakankamai karjeros planavimo žinių, įgytų studijų metu, neformaliose ar savaiminėse studijose. Darbdavys prie asmeninės karjeros planavimo prisideda ragindamas tobulėti ir įgyti reikiamas kvalifikacijas.

3.5. Karjeros plano realizavimo analizė asmeninės karjeros valdymo procese

Karjeros planavimas yra svarbus karjeros valdymo etapas, tačiau ne mažiau svarbus yra ir karjeros plano realizavimas. Būtent tai yra baigiamasis asmeninės karjeros valdymo etapas, kuris padeda įvertinti savo karjerą ir suteikia pasitenkinimą arba nepasitenkinimą ja. Todėl informantams

buvo pateiktas klausimas apie, kokius artimiausius pokyčius savo karjeroje jie yra numatę. Gautų atsakymų turinio analizė pateikiama 3.5.1 lentelėje ir 30 priede.

3.5.1 lentelė

Artimiausių karjeros pokyčių analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Pokyčių nenumatymas (6)	„Artimiausiu metu didelių pokyčių nesu numačiusi. Juos labiau gali įtakoti kitos aplinkybės, pvz. apsigyvenimas kitame mieste.“; „Šiuo metu tiesiog dirbu savo darbą...“
Formalių studijų užbaigimas (2)	„Artimiausi planai, tai yra užbaigti mokslus universitete, na ir žinoma, toliau tobulinti savo gebėjimus muzikavimo srityje.“
Darbo specifikos keitimas (2)	„Tačiau manau, kad ko gero nersiu į kokią naują sritį, bent jau kiek save pažįstu.“; „Neatmetu galimybės ateityje save išbandyti dirbdama viešajame sektoriuje.“
Kilimas karjeros laiptais (2)	„Bandysiu gauti darbą savo darbovietėje, tik aukštesnėse pareigose.“
Naujų kvalifikacijų įgijimas (1)	„Norėčiau įgyti papildomų kvalifikacijų. Pvz., šiuo metu domiuosi hedogetikos kursu Klaipėdos universitete, pedagogikos srityje, kuri suteiks man teisę mokyti vaikus.“

Daugiau nei pusė informantų teigia, kad šiuo metu „tiesiog dirba savo darbą“ ir „nieko neplanuoja“ arba „labai didelių pokyčių neieško“. Tai reiškia, kad informantai „plaukia pasroviui“, nors 1 jų nurodo, kad jam kur kas svarbesnis pasitenkinimas dirbamu darbu, kas atitinka asmeninės karjeros valdymo koncepciją. Ketvirtadalis respondentų nurodo, kad jų karjeros realizavimas pirmiausia susijęs su mokymusi: jie planuoja įgyti naują kvalifikaciją bei užbaigti pradėtas studijas. Svarbu pažymėti, kad mokymasis, naujų kompetencijų įgijimas ilgalaikės psichosocialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbantiems darbuotojams iš tiesų yra svarbus: net ir vyresni darbuotojai iki šiol studijuoja, siekia magistro laipsnio, dalyvauja tiek formaliame, tiek ir neformaliame mokymesi visą gyvenimą. Vadinasi, ši asmenų grupė nuolat siekia tobulėti ir suderinti asmeninį gyvenimą, profesinę veiklą bei mokymąsi.

2 informantai nurodė, kad jie siekia vertikaliosios karjeros savo darbe, nors realiai tokių galimybių pratiškai nėra. Dar 2 artimiausiu metu planuoja keisti savo darbo specifiką ir pasinerti į naujas darbo sritis arba iš nevyriausybinių sektoriaus pereiti į viešąjį, kuris suteikia daugiau pastovaus darbo garantijų, tačiau negarantuoja darbo įvairovės.

Norint realizuoti savo karjeros planą reikalingos tam tikros asmeninės karjeros valdymo kompetencijos. Informantams buvo pateiktas klausimas apie tai, kokios jų turimos kompetencijos jiems padeda siekti karjeros. Gautų atsakymų turinio analizė pateikiama 3.5.2 lentelėje ir 31 priede.

Lentelėje matyti, kad pagrindinės kompetencijos, padedančios informantams siekti karjeros, yra profesinė patirtis. Jau ir prieš tai aptarti tyrimo rezultatai parodė, kad ilgalaikės psichosocialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbantys darbuotojai savo profesines kompetencijas vertina labai aukštai, ir, negana to, jas nuolat tobulina. Vadinasi, tai yra jų stiprioji pusė, o patirtis, įgyta dirbant su priklausomais asmenimis, yra unikali ir vertinga. Informantai taip pat nurodo, kad įgyvendinti karjeros planus jiems gali padėti įgytos žinios ir turimas išsilavinimas, kuriuos jie nuolat tobulina. Ne mažiau svarbi kompetencija yra susijusi su

teorinių žinių pritaikymu praktikoje. Kadangi didžioji dalis tiriamųjų savo profesines kompetencijas plėtoja tikslingai, tai reiškia, kad dirbant savo darbą jiems reikalingos tam tikros specifinės žinios ir gebėjimai.

3.5.2 lentelė

Karjeros siekimą palengvinančių kompetencijų analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Išsilavinimas ir įgytos žinios (3)	„Esu išsilavinusi“ , „Jau minėjau, kad tai žinios, išsilavinimas“; „Žinios“ .
Profesinė patirtis (4)	„Kaip jau minėjau darbinė <...> patirtis.“; „patirtis...“; „manau <...> profesinės...“ ; „...patirtis“.
Gebėjimas įgytas žinias panaudoti praktiškai (3)	„jau įgytas studijų laikotarpiu žinias gebu taikyti praktinėje veikloje“; „...žinių praktiškai panaudojimas“;
Kompiuterinis raštingumas (1)	„kompiuterinis raštingumas.“
Užsienio kalbų mokėjimas (1)	„užsienio kalbų mokėjimas“.
Norėjimas tobulėti (2)	Nenutrūkstamas nuolatinis mokymasis, teorinių žinių taikymas praktikoje...“
Asmeninės savybės (3)	„Manau asmeninės“; „...empatiškumas“
Gyvenimiška patirtis (1)	„gyvenimiška patirtis“
Komunikaciniai gebėjimai (4)	„Manau, kad mokėjimas komunikuoti su žmonėmis“, „lengvas bendravimas, komunikabilumas“

Kai kurie informantai pažymi, kad siekti asmeninės karjeros jiems labiausia padeda asmenybiniai veiksniai: asmeninės savybės, tokios kaip „konceptualus mąstymas, charizma“ ir „empatiškumas“, turima gyvenimiška patirtis, komunikaciniai gebėjimai: komunikabilumas, lengvas bendravimas, laisvas minčių dėstymas, gebėjimas sutarti su įvairiais žmonėmis ir pan. Šalia šių veiksnių minimos ir tam tikros konkrečios kompetencijos: tai kompiuterinis raštingumas ir užsienio kalbų mokėjimas. Žinoma, šie gebėjimai yra labais svarbūs, bet turbūt pats svarbiausias veiksnys yra noras tobulėti, kurį du informantai įvardina kaip savo turimą kompetenciją, padedančią jiems siekti karjeros.

Tačiau vien noro tobulėti nepakanka – būtina imtis konkrečių veiksmų. Todėl informantams buvo pateiktas klausimas apie tai, kaip ir kur jie tobulinasi, kad jų lūkesčiai karjeros atžvilgiu išsipildytų. Gautų atsakymų turinio analizė pateikta 3.5.3 lentelėje ir 32 priede.

3.5.3 lentelė

Tobulinimosi siekiant geresnės karjeros būdų analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Seminarai, konferencijos (4)	„Tobulinuosi profesinėse konferencijose, įvairiuose seminaruose“...; „seminarai“; „...seminarai, stažuotės užsienyje.“.
Bendravimas su kolegomis (2)	“...sendamasi žinių ir patirties iš labiau patyrusių kolegų.”; „...<...>, bendravimas su kolegomis...“
Savišvieta (8)	“...savišvieta.“; „Savišvieta...“; „...Kur tik galiu ir kada tik galiu“...“
Formalus mokymasis (4)	„Šiuo metu studijuojau socialinę pedagogiką...“ Tam padeda studijos universitete“

3.5.3 lentelėje matyti, kad pats svarbiausias tobulinimosi būdas yra savišvieta – ją įvardina du trečdaliai informantų. Savišvieta, jų nuomone, apima formalų, neformalų, patirtinį ir savivaldų mokymąsi, ir tai daroma tada, kai tik galima ir visur, kur tik galima. Dažnai tai vyksta internete

ieškant informacijos ar dalyvaujant virtualiuose seminaruose. Tačiau svarbu pažymėti, savišvieta užsiiminėjama ne tiek dėl profesinės veiklos, kiek dėl savo asmenybės tobulinimo.

Siekiant karjeros informantai taip pat tobulinasi studijuodami formaliose studijose universitete arba podiplominėse studijose. Trečdalis dalyvauja įvairiuose seminaruose ir konferencijose. Kaip vieną iš tobulinimosi būdų informantai įvardina bendravimą su kolegomis. Tai yra patyriminis mokymasis, kuomet dalijamasi turima patirtimi sprendžiant įvairias profesinėje veikloje kylančias problemas ir sunkumus. Taigi galima teigti, kad ilgalaikės psichosocialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbantys darbuotojai nuolat stengiasi tobulintis ne tik profesinėje, bet ir asmeninėje srityje. Vadinas, jų karjera yra neatsiejama nuo mokymosi visą gyvenimą.

Karjeros plano realizavimas yra susijęs ir su profesine veikla: darbo garantijos, darbo užmokestis, santykiai su darbdaviu ir visu kolektyvu yra svarbūs motyvuojantys veiksniai. Todėl informantams buvo užduotas klausimas, kaip prie jų karjeros plano realizavimo prisideda darbdavys. Gautų atsakymų turinio analizė pateikiama 3.5.4 lentelėje ir 33 priede.

3.5.4 lentelė

Darbdavio vaidmens tobulinimosi siekiant geresnės karjeros kontekste analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Praktinės darbinės užduotys (2)	<i>„Pateikdamas tam tikras užduotis, su kuriomis susiduriu pirmą kartą, jis prisideda prie mano tobulėjimo, nes tokiais atvejais turiu greitai sureaguoti ir tinkamai tą užduotį atlikti. Taip daug ką sužinau ir išmokstu.“</i>
Finansinė pagalba (2)	<i>“Padeda finansiškai.”; “..apmoka seminarus.”</i>
Realiai neprisideda (3)	<i>“Kaip jau minėjau-neprisideda.”; “Neprisideda, čia mano pačios reikalas.”</i>
Lankstus darbo grafikas (4)	<i>“Kaip jau minėjau skatina, suteikia lankstų darbo grafiką.”; “Išleidžia į studijas darbo metu, suteikia galimybę atlikti praktiką savo darbovietėje.”</i>

Lentelėje matyti, kad ketvirtadalis informantų nurodo, jog jų karjeros plano realizavimas nėra susijęs su darbdaviu ir jis realiai nedalyvauja karjeros realizavimo procese. Tačiau kiti informantai įvardino konkretų indėlį: trečdalis nurodė, jog darbdavys sudaro sąlygas tobulinti savo turimas profesines kompetencijas, nes sudaro lankstų darbo grafiką, skatina studijuoti, sudaro sąlygas atlikti praktiką, išleidžia į įvairius mokymus. Kai kuriems darbdavys netgi suteikia finansinę paramą – apmoka seminarus ar kitais būdais padeda finansiškai. Taip pat darbdavys suteikia darbuotojams daugiau atsakomybių savo darbe, t.y. patiki jiems spręsti sudėtingas profesines situacijas. Jų sprendimas padeda tobulintis ne tik profesinėms kompetencijoms, bet ir asmenybei.

Šalia karjeros siekimą palengvinančių kompetencijų visuomet yra ir tam tikri trukdžiai. Todėl informantams buvo pateiktas klausimas, kokios yra pagrindinės kliūtys, trukdančios realizuoti savo karjeros planus ir kaip šios problemos yra sprendžiamos. Gautų atsakymų turinio analizė pateikta 3.5.5 lentelėje ir 34 priede.

Karjeros siekimo trukdžių ir jų sprendimo būdų analizė

Kategorija	Irodančių teiginių pavyzdžiai
Tinginystė, motyvacijos stoka (1)	„Galbūt neišnaudoju visų savo gabumų...<...> arba elementariai „pritingiu“ kažką padaryti, kažko imtis, kad pasiekčiau daugiau.“
Gerai pavyzdžiai (1)	„ko gero geriausia priemonė save motyvuoti siekti kažko daugiau yra ta, kai šalia tavęs esantys žmonės – draugai, pažįstami, kas nors iš giminių ir panašiai – savo veiklumu, aktyvumu, nestovėjimu vietoje, ryžtingumu sėkmingai kuria savo karjerą, yra patenkinti ir laimingi pasiektais rezultatais“
Laiko stoka (1)	“...kartais dėl asmeninių priežasčių neužtenka laiko...”
Patrauklesnės darbo vietos paieška (1)	Nesprendžiu niekaip, kadangi dažniausiai nėra galimybės kilti aukščiau karjeros laiptais, todėl jei pasitaiko proga ieškau patrauklesnės darbo vietos.
Asmeninės aplinkybės (1)	„Gyvenimo situacija, kol kas stabdo... Turiu du neįgalius senelius, kuriems reikalinga mano pagalba, nepilnametį sūnų. Žodžiu, tokia susidariusi šeimyninė situacija. Tokia realybė...“
Nesidomėjimas tradicine karjera (1)	„Aš pati sau kliūtis siekti tradicinės karjeros. Asmeninę karjerą turiu neblogą. Kartais kyla nepasitenkinimas, kai atsiranda kokių nenumatytų atveju arba nesugebu pasiekti užsibrėžtų rezultatų. Tokiu atveju viską gerai permąstau, susidarau planą, ką reikėtų daryti, kad tai pasikeistų. Kelis kartus nepasisėkus bandau sau įteigti, kad tai – vienas iš „beviltiškų atvejų“, kurių socialiniame darbe pasitaiko nemažai. Tačiau dažniausiai gaunu tai, ko noriu.“
Finansinės kliūtys (4)	„Finansinės... Tai, kad galėčiau kokybiškiau tobulintis, reikia ir finansinių galimybių. Dirbu keliuose darbuose šiuo momentu.“

Lentelėje matyti, kad pagrindinės kliūtys, kurios trukdo realizuoti karjeros planus, yra susijusios su finansinių išteklių stoka. Net 2 informantai nurodė, kad jų darbo vietų finansavimas nėra pastovus: kartais vėluoja atlyginimai, nes projektai nėra apsvarstomi laiku arba vėluoja pinigų pervedimai. Tačiau net ir gaunant atlyginimą gaunamo darbo užmokesčio nepakanka siekti karjeros užsibrėžtai būdais: studijoms, tobulinimuisi ir pan. Informantams kartais tenka skolintis pinigų, o tai neabejotinai veikia karjeros sprendimus. Visi kiti įvardijami trukdžiai yra labai individualūs: vienas informantas akcentuoja, jog siekti karjeros jam trukdo motyvacijos stoka ir savotiška tinginystė, nes jis iki galo neišnaudoja savo potencinių galimybių arba nesiekia to, ką galėtų pasiekti. Kitam informantui karjeros siekimui tiesiog nepakanka laiko, dar vieną stabdo nepalankiai susiklosčiusios aplinkybės: norą keisti darbą, mokytis ar siekti vertikalios karjeros aukštumų slopina tai, jog reikalinga daug laiko praleisti namuose su neįgaliais seneliais ir nepilnamečiu sūnumi.

Dar vienas svarbus trukdis siekti karjeros ir jos realizavimo yra nesidomėjimas karjera, ypač – tradicine. Jau tyrimo pradžioje buvo kelta prielaida, kad ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbantys darbuotojai nėra orientuoti į tradicinės karjeros siekimą, nes tokio tipo darbovietėse tai yra praktiškai neįmanoma. Labai nei tradicinė karjera juos domina asmeninis pasitenkinimas dirbamu darbu, geri pavyzdžiai artimiausioje aplinkoje. Vadinasi, šie asmenys yra linkę tobulinti save, gerai atlikti savo darbą, suderinti savo polinkius, pomėgius ir interesus su vykdoma veikla, tačiau jiems nėra svarbu, kokias pareigas jie užima.

Žinant, koks savitas darbas yra ilgalaikės psichosocialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose, informantų buvo paprašyta pateikti

rekomendacijas sau ir kitiems, kaip reikėtų valdyti savo karjerą. Gautų atsakymų turinio analizė pateikta 3.5.6 lentelėje ir 35 priede.

3.5.6 lentelė

Patarimų sau analizė

Kategorija	Įrodančių teiginių pavyzdžiai
Mėgiamas darbas (3)	<i>“Pirmiausia įsitikinti, ar tikrai norite ir galite čia dirbti. Niekada nedirbkite tik todėl, kad reikia darbo ir pinigų, nes tai – ne tokia vieta. Turite intuityviai jausti, kad esate savo vietoje, t.y. ten, kur norite būti”</i>
Karjeros galimybių suteikimas darbuotojams (1)	<i>„Suteikti karjeros galimybes ne tik pacientams tokių rehabilitacijos centrų, tačiau ir esantiems darbuotojams...”</i>
Pakantumas klientams (1)	<i>“...nesmerkti žmonių, atvykusių siekti blaivybės, nes priešingu atveju, toks darbuotojas nebus tas, kuris gali padėti “paklydusiam” žmogui”</i>
Asmeninis tobulėjimas (3)	<i>„Nepasitikėkite vien procesu ar darbdaviu, patys daug darykite, būkite labiau savarankiški ir melskitės ...”;</i> <i>Siektinas yra mokymasis visą gyvenimą.”</i>
Darbuotojų profesionalumas (7)	<i>„Šiame darbe svarbu būti emociškai tvirtam, kuo mažiau vadovautis jausmais, tačiau tuo pačiu nestokoti empatijos.”;</i> <i>“Socialinis darbuotojas turi išmanyti savo profesiją, savo funkcijas, pareigas ir pačio darbo specifiką.”;</i>
Dalijimasis patirtimi (2)	<i>“Siūlyčiau aktyviau dalyvauti socialinio darbo profesijoje, bendradarbiauti, dalintis patirtimi su kitais centrais, semtis patirties iš užsienio.”</i>

Lentelėje matyti, kad daugiau nei pusė informantų akcentuoja profesionalumą: jie pabrėžia, kad dirbant ilgalaikės socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose svarbu „išmanyti savo profesiją, savo funkcijas, pareigas ir pačio darbo specifiką“, „ieškoti naujų darbo metodų, naujų priėjimų prie klientų“, „būti emociškai tvirtam, kuo mažiau vadovautis jausmais“, „mokėti valdyti konfliktus, organizuoti bendravimą, laisvą laiką, užimtumą“, „gebėti „motyvuoti žmogų pasikeisti, jį sudominti ir įtikinti keisti savo gyvenimo būdą bei vertybes“. Iš tiesų reikalavimai tokiam darbui yra labai aukšti, ir čia turėtų dirbti profesionalai, kurie mokosi visą gyvenimą ir siekia kuo aukštesnių profesinių kompetencijų. Asmeninį tobulėjimą pabrėžia ketvirtadalis tiriamųjų – jie akcentuoja, jog siekiant karjeros būtina „mokyti visą gyvenimą“, „būti savarankiška“ ir „tobulėti dvasiškai“. Labai svarbu dalintis turima patirtimi su kitais darbuotojais, taip pat būti pakantiems klientams, kurie yra labai savita grupė. Visgi vienas svarbiausių veiksnių siekiant efektyviai valdyti savo asmeninę karjerą yra dirbti tokį darbą, kuris yra mėgstamas ir niekada nedirbti „tik todėl, kad reikia darbo ir pinigų“. Tai reiškia, kad ilgalaikės socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbantiems darbuotojams asmeninė karjera yra labai svarbi, ir jie jos siekia mokydami visą savo gyvenimą.

Apibendrinant galima teigti, kad daugiau nei pusė informantų nesiima jokių asmeninės karjeros realizavimo veiksnių, likę yra numatę pabaigti formalias studijas, pakeisti darbą arba užimti aukštesnes pareigas esamoje darbovietėje. Didžioji dalis jų savo asmeninės karjeros realizavimo kompetencijas gilina savišvietos būdu arba formaliose studijose, o pagrindinėmis kompetencijomis, padedančiomis siekti asmeninės karjeros, įvardina turimus komunikacinius

gebėjimus, įgytą profesinę patirtį, asmenines savybes, įgytą išsilavinimą ir žinias bei ir gebėjimą jas pritaikyti praktinėje veikloje.

IŠVADOS

1. Atlikus mokslinės literatūros analizę galima teigti, kad šiuolaikiniame pasaulyje vis aktualesnis tampa ne tradicinis (*organizacinis, biurokratinis, vertikalusis*) karjeros modelis, kuriame karjera priklauso nuo organizacijos vertybių, tikslų, siekių ir sprendimų, o *asmeninis* (*šiuolaikinis, kintantis, horizontalusis*) karjeros modelis, kuriame asmeninė karjera priklauso nuo paties individo savarankiškumo, gebėjimo prisitaikyti prie be paliovos kintančių aplinkos sąlygų, jo siekių, tikslų, noro nuolat atnaujinti savo žinias ir gebėjimus, nes sėkmingas asmeninės karjeros valdymas stichiškai vystytis negali, tai procesas, reikalaujantis aktyvių asmeninių pastangų, nuolatinio mokymosi, savianalizės, karjeros planavimo ir planų įgyvendinimo. Karjeros valdymas reikalauja tokių kompetencijų kaip savęs pažinimas, asmeninės karjeros galimybių pažinimas, karjeros sprendimų priėmimas, karjeros planavimo ir realizavimo gebėjimai.
2. Pusė ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų pasirinko profesiją galvodami apie būsimą karjerą, tačiau daugumai jų svarbesnis buvo asmeninis tobulėjimas ir savirealizacijos galimybės. Dabartiniame darbe beveik visi informantai nurodo turintys galimybę realizuoti savo pomėgius, interesus ir net pašaukimą, o poreikį pažinti save dažniausiai realizuoja bendraudami su kolegomis ir dalindamiesi patirtimi, siekdami aukštesnio išsilavinimo, studijuodami mokslinę ir publicistinę literatūrą.
3. Pusė informantų pasirinko turimą profesiją žinodami apie jos teikiamas profesines ir karjeros galimybes, kitų pasirinkimą nulėmė lengvos studijos arba jis buvo atsitiktinis. Daugumos lūkesčiai darbo atžvilgiu dirbant ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose išsipildė, tačiau tik maža dalis nesidomi kito darbo galimybėmis, apie kurias dažniausiai sužino ir pažįstamų ar draugų. Darbdavys nesuteikia informacijos apie galimas karjeros galimybes, tačiau skatina tobulėti ir sudaro esant poreikiui palankias sąlygas mokymuisi.
4. Darbą ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose informantai dažniausiai rinkosi vedini turimų gebėjimų ir siekdami profesinio tobulėjimo, iššūkių arba todėl, kad reikėjo darbo. Darbdavys daug įtakos šiam pasirinkimui neturėjo. Pusė informantų nenorėtų keisti darbo specifikos, o likę norėtų dirbti su kitomis socialinės rizikos asmenų grupėmis, jaunimu arba užsiimti privačia veikla, nes mano turintys pakankamai kompetencijų ir trokšta toliau tobulėti, tačiau tam trūksta ryžto.
5. Ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų karjeros vizijos yra susiję su formaliomis ir neformaliomis studijomis, kilimu karjeros laiptais ir savirealizacija. Daugelis jų neturi konkretaus asmeninės karjeros

plano, tačiau turi pakankamai karjeros planavimo žinių, įgytų studijų metu, neformaliose ar savaiminėse studijose. Darbdavys prie asmeninės karjeros planavimo prisideda ragindamas tobulėti ir įgyti reikiamas kvalifikacijas.

6. Daugiau nei pusė informantų nesiima jokių asmeninės karjeros realizavimo veiksmų, likę yra numatę pabaigti formalias studijas, pakeisti darbą arba užimti aukštesnes pareigas esamoje darbovietėje. Didžioji dalis jų savo asmeninės karjeros realizavimo kompetencijas gilina savišvietos būdu arba formaliose studijose, o pagrindinėmis kompetencijomis, padedančiomis siekti asmeninės karjeros, įvardina turimus komunikacinius gebėjimus, įgytą profesinę patirtį, asmenines savybes, įgytą išsilavinimą ir žinias bei gebėjimą jas pritaikyti praktinėje veikloje.
7. Tyrimo hipotezė, kad ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbančių darbuotojų karjeros valdymas intensyviausiai pasireiškia karjeros galimybių pažinimo srityje, pasitvirtino tik iš dalis, nes tik pusė darbuotojų sąmoningai rinkosi būsimą profesiją ir karjerą. Aktyviau asmeninės karjeros valdymas reiškiasi karjeros sprendimų priėmimų procese.

REKOMENDACIJOS

1. Ilgalaikės socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbantiems darbuotojams rekomenduojama:

- Tyrimo rezultatai rodo, kad asmeninės karjeros valdymo karjeros sprendimų priėmimo etape informantai labiausiai stokoja ryžto. Tai yra asmenybės savybė, kurią būtina ugdyti. Todėl darbuotojams rekomenduojama susidaryti aiškų ir konkretų asmeninės karjeros valdymo planą ir sąmoningai nusistatyti kuo mažesnius asmeninius karjeros tikslus, kad juos pasiekus sustiprėtų motyvacija ir ryžtas siekti didesnių tikslų.
- Remiantis atlikto tyrimo duomenimis, informantai turi pakankamai asmeninės karjeros valdymo žinių ir kompetencijų, tačiau daugiau nei pusė jų nesinaudoja jomis planuodami ir realizuodami savo asmeninę karjerą. Todėl darbuotojams rekomenduojama intensyviau planuoti savo asmeninę karjerą, nes tik tokiu būdu galima realizuoti užsibrėžtus karjeros tikslus ir pasiekti profesinės asmeninės karjeros aukštumų.

2. Ilgalaikės socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančių įstaigų vadovams rekomenduojama:

- Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad darbdaviai praktiškai nesuteikia jokios informacijos apie karjeros galimybes jų darbovietėje ar už jos ribų, kadangi mažose organizacijose nėra galimybių kopti tradicinės karjeros laiptais, todėl darbdaviams rekomenduojama orientotis į savo darbuotojų asmeninės karjeros plėtojimą: labiau domėtis jų polinkiais ir interesais, sudaryti sąlygas realizuoti savo pomėgius, ugdyti tas kompetencijas, kurių jiems labiausiai trūksta nukreipiant į atitinkamus mokymus arba juos organizuojant darbo vietose.
- Kadangi ilgalaikės socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančių įstaigų darbuotojų karjeros vizija dažnai susijusi su formaliomis ir neformaliomis studijomis, darbdaviui rekomenduojama ne tik suteikti palankias sąlygas mokymuisi, bet ir perduoti informaciją apie projektines nemokamas studijas, mokymus ar seminarus, kuriuos organizuoja ne tik švietimo ir ugdymo institucijos, bet ir LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei Europos struktūrinių fondų projektus įgyvendinančios įstaigos.

3. Švietimo ir ugdymo paslaugas teikiančios įstaigoms rekomenduojama:

- Atsižvelgiant į tai, kad tik pusė informantų tikslingai pasirinko savo būsimą profesiją, rekomenduojama į profesinio orientavimo procesą įtraukti ne tik supažindinimą su siūlomomis formaliomis studijų programomis, bet ir susitikimus su atskirų profesijų atstovais jų kasdieniniame darbe, kad stojantieji geriau suprastų būsimą darbo esmę ir įvertintų jos atitikimą savo poreikiams, polinkiams ir interesams.

- Kadangi ilgalaikės socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose dirbantys darbuotojai labiausiai stokoja vadybinių, teisinių ir jų profesines kompetencijas apibrėžiančių žinių, rekomenduojama rengti tikslinius mokymus asmenims, dirbantiems su priklausomais žmonėmis, kuriuose būtų suteikiamos būtent tokios žinios.

LITERATŪRA

1. Adamonienė, R. (2006). *Karjeros projektavimas ir valdymas*. Kaunas: Akademija.
2. Asmenų, priklausomų nuo narkotinių ir psichotropinių medžiagų vartojimo, reintegracija į visuomenę ir į darbo rinką: socialinės atskirties problemų sprendimas. *Darbo su priklausomais nuo narkotinių medžiagų asmenimis metodika*. 2008. Prieiga per internetą: http://www.ntakd.lt/files/leidiniai/NKD_knyga_Prikl_asm_reintegracija.pdf
3. Akudovičiūtė, A., Bučaitė, J., Grakauskas, Ž., Žilėnienė, G. (2007). *Mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo vadovas studentui*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
4. Albrechtas J. (2005). *Asmenybė ir karjera*. Vilnius: Naujoji matrica.
5. Albrektaitė, D. (2007). *Karjeros valdymas mokymosi visą gyvenimą koncepcijos kontekste. Lietuvos žemės ūkio universitetas*. Prieiga per internetą: http://jaunasis-mokslininkas.asu.lt/smk_2007/kaimo_pletra/index.html (Žiūrėta 2014-09-30).
6. Augienė D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Šiauliai: Šiaulių Universiteto leidykla.
7. Baršauskienė, V. (2006). *Žmogiškųjų išteklių vadyba: metodinė medžiaga*. Kaunas: Vitae Litera
8. Beresnevičienė, D. (2005). Akademinio mokymosi visą gyvenimą psichologinis modelis. *Mokytojų ugdymas*, 4, 8-15.
9. Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydzūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Klaipėda: Socialinių mokslų kolegija.
10. Blažienė, A. K. (2008). Europos Sąjungos direktyviniai dokumentai, nagrinėjantys neformalųjį tęstinį suaugusiųjų švietimą. *Santalka. Filologija. Edukologija*, 16 (4), 12-18.
11. Champion, M. A., Fink, A. A., Rugeberg, G. J., Carr, L., Philips, G. M., Odman, R. B. (2011), Doing Competencies Well: Best Practices ir Competency Modeling. *Personnel Psychology*, 64, 225-262.
12. Chang, H. T., Feng, C. Y., Shyu, C. L. (2014). Individual Management And Counseling As Moderators In Achieving Career Competencies And Success. *Social Behavior and Personality*, 42 (5), 869-880.
13. Čepas, P. (2008). Įsidarbinamumo kompetencijos ugdymo modeliavimas profesiniame rengime. *Daktaro disertacija*. Kaunas, Vytauto Didžiojo universitetas.
14. Dačiulytė, R., Tamolienė, J., Zablackė, J. (2010). Mokymosi visą gyvenimą kompetencijų ugdymasis per neformalųjį suaugusiųjų technologijų mokymąsi. *Pedagogika*, 97, 63-69.
15. De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 438-477.

16. Dirgėlienė, I. (2010). Konfidencialumo išsaugojimo trukdžiai socialinio darbo procese. *Acta Pedagogica Vilnensia*, 24, 32-42.
17. Dromantaitė, A. (2012). Pasitenkinimo karjera veiksniai. *Socialinis darbas*, 11 (2), 289-300.
18. Duvekot, R. (2009). Įvairios mokymosi vertinimo perspektyvos. *Aukštojo mokslo kokybė*, 72-93.
19. *Mokymosi visą gyvenimą Europos kvalifikacijų sąranga (EKS)* (2009). Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras.
20. Field, J. (2009). *Well-being and Happiness. IFLL Thematic Paper 4*. Prieiga per internetą <http://www.niace.org.uk/lifelonglearninginquiry/docs/IFLL-wellbeing.pdf> (Žiūrėta 2014-12-21).
21. Foley, G. (2007). *Suaugusiųjų mokymosi metmenys. Suaugusiųjų švietimas globalizacijos laikais*. Vilnius: Kronta.
22. Garnienė, D. (2006). Bendrojo lavinimo mokyklos ugdymo karjerai modelis: parametrai ir realizavimo principai. *Daktaro disertacija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
23. Gouthro, P. A. (2008). Lifelong Learning and the Pursuit of Happiness: *Adult Education Research Conference (AERC)*. Prieiga per internetą: <http://www.patriciagouthro.ca/wp-content/uploads/2006AERCPatti.pdf> (Žiūrėta 2014-12-21).
24. Grakauskas, Ž., Valickas, A. (2007). *Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui: metodinė priemonė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
25. Grakauskas, Ž., Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., Navickienė, L., Akudovičiūtė, A. (2012). *Karjeros valdymo vadovas studentui*. Vilnius: VU leidykla.
26. Gražulis, V., Markuckienė, E. (2013). Darbuotojų motyvacijos ir lojalumo stiprinimas plėtojant kompetencijas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 3 (31), 142 – 151.
27. Greenhaus, J.H., Callanan, G.A., Godshalk, V.M. (2009). *Career Management. 4th edition*. United States of America: Sage Publications.
28. Gumuliauskienė, A. ir kt. (2002). *Karjera šiandien ir rytoj*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
29. Guščinskienė, J. (2002). *Organizacijų sociologija*. Kaunas: Technologija.
30. Yuena, M., Gysbersb, N. C., Chanc, R. M.C., Laud, P. S.Y., Sheae, P. M. K. (2010). Talent development, work habits, and career exploration of Chinese middle-school adolescents: development of the Career and Talent Development Self-Efficacy Scale. *High Ability Studies*, 21 (1), 47-62.
31. Jovaiša L. (2007). *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Vilnius: Gimtasis žodis.
32. Jovaiša L. (2009). *Profesinio orientavimo ir konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.

33. Jovaiša T. R., Orentienė R. (2003). Profesinis konsultavimas žmogiškųjų išteklių plėtros kontekste. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 7, 48 – 62.
34. Korsakienė, R., Smaliukienė, R. (2014). Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė. *Verklas: teorija ir praktika*, 15 (1), 84-92.
35. Kozlovskas, J. (2006). Valstybės tarnautojų karjeros valdymas. *Magistro darbas*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas.
36. Kučinskienė, R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: KU leidykla.
37. Kuprienė, J., Balionytė, E., Tautkevičienė, G. (2008). *Karjeros valdymo informacinių šaltinių vadovas studentui*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
38. Laužackas, R. (2005a). *Profesinio rengimo metodologija*. Monografija. Kaunas: VDU.
39. Laužackas, R. (2005b). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: VDU.
40. Lileikienė, T., Petkevičiūtė, R. (2003). Besimokančių suaugusiųjų požiūris į karjerą. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6, 128–141.
41. Lietuvos Respublikos Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, 66-1909.
42. Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1997, 98-2478.
43. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 23-593.
44. Lileikienė, A., Šaparnis, G., Tamošiūnas, T. (2004). *Magistro darbo rengimo metodika*. Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
45. Luobikienė, A. (2010). *Sociologinių tyrimų metodika*. Kaunas: Technologija.
46. Merfeldaitė, O., Railienė, A. (2012). Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo analizė: pedagogų karjeros proceso metmenys. *Socialinis darbas*, 11 (2), 367-378.
47. *Mokymosi visą gyvenimą memorandumas* (2001). Vilnius: Logotipas.
48. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija. *Valstybės žinios*. 2008, 122-4647.
49. Monkevičius, A. (2010). Mokymasis visą gyvenimą: kūrybiškumo ir laimės aspektai. *Socialinis darbas*, 9 (2), 32-39.
50. Orenienė, R. (2006). Karjeros projektavimo paradigma socialinės atskirties prevencijai. Daktaro disertacija. Kaunas: VDU.
51. Osoian, C., Zaharie, M., Miron, A. (2012). Career Management Tools: Curriculum Vitae Design. *Managerial Challenges of the Contemporary Society*, 2, 210-213.
52. Palade, A. (2010). Significant Aspects regarding Career Management. Means for a Better Career Planning and Development. *Economic Sciences*, LXII (2), 124-134.
53. Palade, A., Constantin, C. (2012). The Necessity of Counselling and Vocational Orientation in Students' Career Management. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov*, 5 (54), 61-68.

54. Petkevičiūtė, N. (2003). Asmeninės karjeros projektavimas ir vystymas globalizacijos kontekste. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 7, 82-97.
55. Petkevičiūtė, N. (2006). *Karjeros valdymas*. Kaunas: VDU leidykla
56. Povilionienė, A. (2008). *Mokymasis visą gyvenimą ir plastiškos nervinės ląstelės*. Prieiga per internetą: <http://www.delfi.lt/news/ringas/politics/mapavilioniene-mokymasis-visa-gyvenima-ir-plastiskos-nervines-lasteles.d?id=17847591> (Žiūrėta 2014-09-30).
57. Pukelis, K. (2012). Karjeros projektavimas: kodėl ir kas? Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas, 1, 12-45.
58. Pukelis, K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6, 66–75.
59. Pukelis, K. (2007). Karjeros projektavimo metodologija. *Modulio knyga*. Kaunas: VDU.
60. Pukelis, K., Pundzienė, A. (2002). Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmu kaita. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 5, 96-107.
61. Railienė, A., Gudžinskienė, V. (2012). Gyvenimo įgūdžių ugdymo ir ugdymo karjerai sąsaja: bendrojo lavinimo kontekstas: *Acta Paedagogica Vilnencia*, 29, 61-72.
62. Rosinaitė, V. (2008). Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų *career development* kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. *Filosofija. Sociologija*, 19 (4) – 62-71.
63. Rudžinskienė, R. (2011). Bedarbių karjeros projektavimo veiksniai Lietuvos kaime. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 4 (24), 179-188.
64. Sakalas A., Šalčius A. (1997). *Karjeros valdymas*. Kaunas: Technologija
65. Stancikienė, A. (2009). Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. *Viešoji politika ir administravimas*, 29, 107 – 113.
66. Segers, J., Inceoglu, I. (2012). Exploring Supportive and Developmental Career Management Through Business Strategies and Coaching. *Human Recourse Management*, 51 (1), 99-120.
67. Stanišauskienė V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai*. Kaunas: Technologija
68. Stanišauskienė, V. (2005). Nuolatinis mokymasis kaip karjeros sėkmės sąlyga: studentų požiūrių tyrimas. *Karjeros konsultavimas tarpkultūrinėje Europos erdvėje*, 71-79.
69. Ustinavičiūtė L., Katkonienė A., I. Žemaitytė (2011). Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu paauglystėje. *Socialinis darbas*, 10(2), 169-180.
70. Valackienė A. (2005). *Profesinės karjeros procesas: teoriniai aspektai*. Kaunas: KTU leidykla.
71. Valantinienė, I., Emeljanovas, A. (2010). Lietuvos sporto vadybos specialistų požiūris į bendrųjų kompetencijų ugdymą. *Filosofija. Sociologija*, 21 (2), 169-178.

72. Valickas, A., Gražulis, V. (2011). Karjeros vystymas Lietuvos valstybės tarnyboje: ar praktika adekvati iššūkiams? *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2 (22), 114-123.
73. Valstybės pažangos strategija „Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“. Valstybės žinios. 2012, 61-3050.
74. Vieningo studentų karjeros valdymo modelio įdiegimo gairės Lietuvos aukštojo mokslo sistemoje (2008). Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
75. Wilken, J.P, den Hollander, D. (2005). *Rehabilitation and Recovery, a comprehensive approach*. Amsterdam.

PRIEDAI

Pusiau struktūruoto interviu klausimai

I potėmė: Savęs pažinimas

Atveriantis klausimas: Didžioji dalis žmonių, pasirinkdami būsimą profesiją, o tuo pačiu ir būsimą darbo sritį, galvoja apie būsimą karjerą. Kiek Jums yra svarbi karjera?

Šalutiniai klausimai:

- Kaip manote, kiek darbe galite realizuoti savo pomėgius ir interesus?
- Kokius savo poreikius ir gebėjimus galite realizuoti savo darbe?
- Kur ir kaip gilinate žinias bei gebėjimus pažinti save, savo interesus, vertybes ir juos realizuoti profesinėje veikloje? Kokių žinių labiausiai trūksta?

II potėmė: Karjeros galimybių pažinimas

Atveriantis klausimas: Prieš renkantis profesiją ir būsimą darbą, dažniausiai dar būdami jaunuoliai žmonės ieško informacijos apie darbo rinkos poreikius, galimybes įsidarbinti, gaunamą darbo užmokestį ir pan. Kiek žinių Jūs turėjote apie būsimą darbą?

Šalutiniai klausimai:

- Kaip Jums atrodo, kiek Jūsų lūkesčiai darbo atžvilgiu išsipildė?
- Kaip ir kur ieškote informacijos apie kitas galimas savo darbo srities, mokamus uždarbius, kilimą karjeros laiptais? Kokios informacijos labiausiai trūksta?
- Kokią informaciją apie galimas karjeros galimybes Jums suteikia darbdavys?

III potėmė: Karjeros sprendimų priėmimas

Atveriantis klausimas: darbas ilgalaikėse socialinės reabilitacijos įstaigose priklausomiems asmenims turi savo specifiką, ir ne kiekvienas žmogus gali čia dirbti. Kodėl pasirinkote būtent tokį darbą?

Šalutiniai klausimai:

- Jeigu turėtumėte galimybę keisti darbo specifiką, ką norėtumėte dirbti ir kodėl?
- Kokią įtaką Jūsų sprendimui dirbti turėjo darbdavys?
- Kaip manote, ar turite pakankamai žinių ir kompetencijų dirbti kitoje srityje?
- Kokių įsidarbinimo įgūdžių Jums labiausiai trūksta ir kaip bandote šį trūkumą įveikti?

IV potėmė: Karjeros plano sudarymas

Atveriantis klausimas: Dabar nemažai kalbama apie tai, kaip svarbu mokytis visą gyvenimą ir planuoti savo karjerą. Kokia Jūsų karjeros vizija?

Šalutiniai klausimai:

- Ką žinote apie karjeros planavimą? Kur semiatės žinių apie tai?
- Kaip darbdavys prisideda prie Jūsų karjeros planavimo?
- Kaip Jums sekasi prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos pokyčių?

V potėmė: Karjeros plano realizavimas

- **Atveriantis klausimas:** Tam, kad planai neliktų tik planais, juos reikia realizuoti. Kokius artimiausius pokyčius savo karjeroje esate numatę?

Šalutiniai klausimai:

- Kaip manote, kokios Jūsų kompetencijos Jums padeda siekti karjeros?
- Kur ir kaip tobulinatės, kad Jūsų lūkesčiai karjeros atžvilgiu išsipildytų?
- Kaip prie Jūsų tobulinimosi prisideda darbdavys?
- Kokios pagrindinės kliūtys, stabdančios Jūsų karjerą ir kaip jas sprendžiate?

Baigiamasis klausimas. Ką norėtumėte palinkėti sau ir kitiems asmenims, kurie dirba ilgalaikėse priklausomų asmenų psichosocialinės reabilitacijos bendruomenėse?

INTERVIU PROTOKOLAS Nr. 1.**Interviu laikas: 2015.01.30****Interviu pradžia: 12.00****Interviu pabaiga: 12.45****Tyrėjas (-a): Jolanta Čaplijauskienė**

Gerbiamas kolega, šiuo interviu norima sužinoti Jūsų nuomonę apie asmeninės karjeros valdymą mokymosi visą gyvenimą kontekste, dirbant ilgalaikėse socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose. Nuoširdžiai dėkoju už dalyvavimą tyrime. Tyrimo dalyvių pavardės, įstaigų pavadinimai nebus minimi.

Didžioji dalis žmonių, pasirinkdami būsimą profesiją, o tuo pačiu ir būsimą darbo sritį, galvoja apie būsimą karjerą. Kiek Jums yra svarbi karjera?

Profesiją rinkausi negalvodama apie dideles karjeros aukštumas. Studijavau tai, kas man įdomu ir suprantama, bei, žinoma, tikėjaisi, jog turėsiu galimybę dirbti darbą, kuris atitinka įgytą kvalifikaciją. Taigi, karjera man reiškia galimybę dirbti darbą, kuris man patinka, bei pritaikyti turimas žinias.

Kaip manote, kiek darbe galite realizuoti savo pomėgius ir interesus?

Na...Manau, kad darbas pakankamai tenkina mano interesus, leidžia jaustis laisvai, būti savimi ir pernelyg neįpareigoja.

Kokius savo poreikius ir gebėjimus galite realizuoti savo darbe?

Savo darbe turiu galimybę realizuoti save kaip gebančią bendrauti su klientais, norinčią jiems visokeriopai padėti, taip pat realizuoju bei tobulinu savo gebėjimą bendrauti ir bendradarbiauti su įvairiomis institucijomis. Dar puikiai panaudoju gebėjimą atsakingai tvarkytis su dokumentais, ko nežinau ar nemoku – greitai išmokstu. (šypsosi).

Kur ir kaip gilinate žinias bei gebėjimus pažinti save, savo interesus, vertybes ir juos realizuoti profesinėje veikloje?

Šiuo metu niekur nebestudijuojau, tačiau stengiuosi nepamiršti akademinės aplinkos, retkarčiais apsilankau viešuose universiteto ar kolegijos seminaruose, rengiamose konferencijose ir pan. Tai nebūtinai būna susiję su profesine veikla, tačiau vis tiek įdomu dėl bendro išprusimo, akiračio praplėtimo. Bendrauju su studentais, domiuosiu studijų proceso naujovėmis, taip pat tikiuosi ateityje dar kažką mokytis, galbūt įgyti naują profesiją, gilinti žinias bei kompetencijas.

O kokia profesija Jums būtų įdomi ir kodėl?

Na, susimąstau apie dvi galimybes – galbūt būtų naudinga ir įdomu studijuoti kažką visiškai naujo, nesusijusio su dabartine mano specialybe bei darbu. Tokiu būdu galėčiau pretenduoti į platesnį spektrą siūlomų darbų. Antras variantas – likti panašioje srityje. Esu baigusi socialinės pedagogikos bakalaurą ir magistrą, ir studijuojant abiejose šio mokslo pakopose mums buvo suteikta tikrai daug psichologijos žinių. Ta prasme, turėjom paskaitas nuo bendrosios psichologijos pagrindų iki asmenybės psichologijos, socialinės psichologijos, šeimos psichologijos ir kt. Visų psichologijos disciplinų pavadinimų dabar net neatsimenu tiksliai. Taigi, būtų tikslinga šitą žinių ir įgūdžių "bagažą" dar gilinti studijuojant pačią psichologiją. Be to, man ir pačiai ši sritis įdomi, jau baigusi mokyklą apie tokias studijas galvojau, tačiau nuo jų sulaukė tai, jog Šiauliuose tokios specialybės nebuvo, o studijuoti tuomet norėjau būtent šiame mieste. Pasirinkau artimiausią, mano supratimu, specialybę tikėdamasi, jog ateityje esant galimybėms ir norui galėsiu mokytis ir psichologijos.

Kokių žinių labiausiai trūksta?

Jeigu kalbant konkrečiai apie savo darbą, tai ne kartą pajaučiau, jog trūksta elementarių teisės žinių, kadangi dėl klientų tenka bendrauti su teisėsaugos institucijomis. Kartais darbą apsunkina kai kurių įstatymų, susijusių su socialiniu darbu bei socialinėmis paslaugomis, nežinojimas, nepakankamas išmanymas.

Kaip manote, kur ir kokiais būdais galėtumėte šias žinias papildyti? Kaip prie to gali prisidėti darbdavys (jei gali) ir kiek tai priklauso nuo Jūsų pačios?

Be abejo, kad pirmiausia tai priklauso nuo manęs pačios. Kai susiduri su kažkokiais sunkumais dėl tam tikrų dalykų nežinojimo, tai reikėtų imti ir savarankiškai pasiskaityti, pasidomėti, galbūt pasikalbėti ir pasitarti su žmonėmis, gerai išmanančiais tas sferas, kuriose man kyla neaiškumų. Žodžiu, manau, pirmiausia pats darbuotojas turi rodyti iniciatyvą tobulėti ir plėsti savo žinias. O atsakingas darbdavys šiaip jau irgi turėtų būti suinteresuotas, kad jo darbuotojai būtų kuo geresni savo srities žinovai, gebėtų prisitaikyti prie vis atsirandančių naujovių, todėl jis taip pat savo iniciatyva ar darbuotojų pageidavimu galėtų laikas nuo laiko galėtų suorganizuoti kažkokią paskaitą ar seminarus darbuotojams, sužinojęs apie kitur vykstančius tokio pobūdžio renginius, siūlyti darbuotojams ten sudalyvauti, padėti suorganizuoti kelionę į renginio vietą ir panašiai.

Prieš renkantis profesiją ir būsimą darbą, dažniausiai dar būdami jaunuoliai žmonės ieško informacijos apie darbo rinkos poreikius, galimybes įsidarbinti, gaunamą darbo užmokestį ir pan. Kiek žinių Jūs turėjote apie būsimą darbą?

Na, tai kaip ir minėjau pradžioje, profesiją rinkausi atsižvelgdama į savo galimybes, gebėjimus, norėjau, kad man būtų įdomu ir ne per daug sunku studijuoti. Puikiai žinojau, kad mano pasirinkta specialybė nėra „prestižinė“, kad dirbdama tokį darbą tikrai neuždirbsiu labai daug, o gal net bus sunku darbą susirasti. Dabar įsitikinau, kad taip ir yra, bet, manau, jog nesėdint vietoje, nuolat stengiantis tobulėti, galima kiekvienos profesijos atstovui rasti savo vietą darbo rinkoje.

Kaip Jums atrodo, kiek Jūsų lūkesčiai darbo atžvilgiu išsipildė?

Hm... Esu dar gana jauno amžiaus ir darbo rinkoje dalyvauju palyginus neseniai, tai didžiąją dalį lūkesčių tikiuosi išpildyti ateityje...

O kokie Jūsų didžiausi lūkesčiai, susiję su dirbamu darbu?

Kalbant apie dabartinį darbą, tai vos pradėjus jame dirbti, pagrindinis mano lūkestis buvo tapti naudinga, gerbiama darbuotoja ir kuo greičiau viską išmokti, kad nereikėtų jaustis kitiems kolegoms našta. Kadangi dirbu priklausomų nuo psichoaktyvių medžiagų vyrų bendruomenėje, man svarbu buvo „išsikovoti“ jų požiūrį į mane kaip į pilnavertę darbuotoją, o ne tik kaip į moterį, kuria galima manipuliuoti. Praėjus beveik porai metų jaučiu, jog visa tai jau daugiau ar mažiau pasiekiau. Žinoma, vietos tobulėti visada atsiranda. Taigi, įgyvendinus tuos pirminius lūkesčius, atsiranda naujų. Sunku įvardinti, kokie jie dabar... Savo darbovietės vadove tapti aš nesiekiu, o kažkokių pareigybės pasikeitimas irgi nebūtų ypatingas šuolis karjeros laiptais. Taigi, manau, kad dabartiniame darbe aš tiesiog noriu jaustis reikalingu žmogumi tiek klientams, tiek kolegoms ir, žinoma, darbdaviui. Norisi būti tokia darbuotoja, kurios atliekamu darbu darbdavys visada liktų patenkintas ir jam nekiltų minčių mane pakeisti kažkuo kitu. Na, ir be abejo, svarbu, jog tai, ką darau šiandien čia, savo darbe, man būtų naudinga, ir visas įgytas žinias, patirtį aš galėčiau panaudoti ateityje kitur.

Kaip ir kur ieškote informacijos apie kitas galimas savo darbo sritis, mokamus uždarbius, kilimą karjeros laiptais?

Tokio pobūdžio informacijos daugiausiai randu internete, taip pat su draugais ar pažįstamais padiskutuojame tokiomis temomis. Ypač naudinga ir įdomu būna bendrauti su žmonėmis, kurie gyvena didesniuose Lietuvos miestuose, iš jų išgirsti, kokia situacija yra ten.

Kaip manote, kokios informacijos apie Jūsų darbo galimybes labiausiai trūksta? Kas turėtų ją skleisti?

Tikiu, kad ne viską žinau, bet iki šiol nesusimąščiau apie tai, ar man trūksta kokios nors informacijos.

Kokią informaciją apie galimas karjeros galimybes Jums suteikia darbdavys?

Kol kas su darbdaviu neteko apie tai kalbėti.

Eidama darbintis domėjotės karjeros perspektyvomis šioje darbovietėje?

Nesidomėjau... Suprantate, pirmiausia džiaugiausi gavusi gerą darbą, kuris nuo pirmos dienos man patiko ir buvo įdomus. O apie perspektyvas per daug negalvojau, nes mačiau, jog kiekvienas darbuotojas čia turi aiškią savo darbo vietą, konkrečias pareigas, kurioms užimti man dar tikrai trūksta kompetencijų.

Darbas ilgalaikėse socialinės reabilitacijos įstaigose priklausomiems asmenims turi savo specifiką, ir ne kiekvienas žmogus gali čia dirbti. Kodėl pasirinkote būtent tokį darbą?

Žinia, jog teks dirbti su priklausomais asmenimis, o dar konkrečiau vyrais, šiek tiek glumino, tačiau neturėjau daug laiko apmąstymams. Nuo pirmos darbo dienos supratau, kad tokia darbo specifiška manęs vis dėlto negąsdina, nes tai nebuvo pirmas mano susidūrimas su asocialų gyvenimo būdą vedančiais asmenimis. Galbūt padėjo ir tai, jog kolegos stengėsi gerai nuteikti, nesijautė jokio priešiško, tik noras kuo greičiau visko mane išmokyti. Tai suteikė drąsos ir pasitikėjimo savimi.

Koks turi būti darbuotojas, kad jis sėkmingai dirbtų priklausomų žmonių bendruomenėje?

Pirmiausia žmogus turi būti emociškai tvirtas, suprasti, jog šiame darbe visada bus įvairiausių iššūkių, gebėti šaltu protu ir greitai spręsti problemas, nes čia jos iškyla netikėtai ir reikalauja staigių sprendimų. Žinoma, kaip ir visur reikalingas humaniškumas, tačiau jis negali peraugti į gailėstį, nes pradėjus gailėtis priklausomo žmogaus jam tik pakenksi, o ne padėsi. Jokiu būdu šito darbo kokybiškai nepadirbs pernelyg naivus, patiklus, savo nuomonę bijantis išreikšti žmogus. Čia svarbu gebėti pasakyti „ne“, mokėti atskirti, kada klientas tavimi manipuliuoja ir sustabdyti tai. Reikalinga gera išvalga, dar, mano nuomone, tikras profesionalas tokiaame darbe negali niekada pasiduoti jokiems asmeniškumams, visada turi išlikti aiški riba, kas yra darbuotojas, o kas klientas.

Jeigu turėtumėte galimybę keisti darbo specifiką, ką norėtumėte dirbti ir kodėl?

Neteko rimtai apie tai susimąstyti, todėl neatsakysiu.

Kas Jus paskatino apie tai nemąstyti?

Galbūt tai, kad dabartinė darbo specifiška mane tenkina, nekyla minčių, jog norėčiau dirbti kažką visai priešingo. Tos minties tikrai neatsisakau, nes nežinau, kaip gyvenime bus. Tiesiog esu žmogus, kuris per daug į ateitį neplanuoja, o gyvena šia diena, taip pat nesiiimu spręsti problemų, kol jų dar nėra. Žodžiu, nekuriu strategijų iš anksto apie tai „kas bus, jeigu bus...“.

Kokią įtaką Jūsų sprendimui dirbti turėjo darbdavys?

Didelės įtakos neturėjo, tiesiog pasirodė normalus, žmoniškai bendraujantis vadovas.

Kaip manote, ar turite pakankamai žinių ir kompetencijų dirbti kitoje srityje?

Manau, kažkiek turiu, bet tikrai dar yra kur „augti“.

Kokių įsidarbinimo įgūdžių Jums labiausiai trūksta ir kaip bandote šį trūkumą įveikti?

Kartais trūksta ryžto, pasitikėjimo savimi, mokėjimo save tinkamai pateikti. Kol kas nežinau konkretaus būdo tai pakeisti, tiesiog drąsinu save, visaip motyvuju.

Dabar nemažai kalbama apie tai, kaip svarbu mokytis visą gyvenimą ir planuoti savo karjerą.

Kokia Jūsų karjeros vizija?

Jau minėjau, kad planuoju dar studijuoti, tikiuos pavyks šį norą įgyvendinti. Galbūt tai neturės ženklios įtakos karjerai, tačiau naujos žinios, kompetencijos tikrai pravers ateityje siekiant gauti darbą, padidėtų tikimybė įsitvirtinti geresnėje darbo vietoje ar užimti aukštesnes pareigas.

Ką žinote apie karjeros planavimą? Kur semiatės žinių apie tai?

Tikslingai tokių žinių nesisemiu. Tiesiog iš bendro išprusimo, bendravimo su kitais kažko pasiekusiais žmonėmis tokios informacijos gaunu. Taip pat studijuojant nemažai teko apie tai galvoti, domėtis.

Kaip darbdavys prisideda prie Jūsų karjeros planavimo?

Ragina įgyti reikiamą kvalifikaciją tolimesniam konkrečiam darbui su priklausomais asmenimis, kadangi mano turimas išsilavinimas neviseiškai atitinka įstatymų keliamus reikalavimus.

Tačiau tokios kvalifikacijos įgijimas, ko gero, kainuotų nemažus pinigus. Kaip darbdavys siūlo spręsti šią problemą?

Aš manau, kad žmogaus išsilavinimas yra tik jo paties reikalas. Jis pats turi spręsti, kiek laiko ir pinigų gali skirti mokslams. Konkrečiai mano atveju, aš turėčiau būti labai užtikrinta, jog darbdavys tikrai nori manęs kaip darbuotojos ir įgyti tam tikrą reikiamą kvalifikaciją skatina dėl to, jog yra pats įsitikinęs, kad šiame darbe aš jam būsiu reikalinga ir ateityje. Tokiu atveju, man nebūtų gaila paskirti savo lėšas ir laiką tam, kad gaučiau reikiamą diplomą. Darbdavys man mokslų apmokėti nesiūlo, o kažkokių kitų sprendimo būdų taip pat nėra pateikęs. Taigi, kol kas tai yra mano pačios pasirinkimas ir sprendimas.

Kaip Jums sekasi prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos pokyčių?

Kol kas dar neteko stipriai to pajusti, nes, kaip minėjau, darbo rinkoje esu dar pakankamai mažai metų.

Tam, kad planai neliktų tik planais, juos reikia realizuoti. Kokius artimiausius pokyčius savo karjeroje esate numatę?

Artimiausiu metu didelių pokyčių nesu numačiusi. Juos labiau gali įtakoti kitos aplinkybės, pvz. apsigyvenimas kitame mieste.

Kaip manote, kokios Jūsų kompetencijos Jums padeda siekti karjeros?

Esu išsilavinusi, turiu noro ir laiko dar tobulėti, o jau įgytas studijų laikotarpiu žinias gebu taikyti praktinėje veikloje.

Kur ir kaip tobulinatės, kad Jūsų lūkesčiai karjeros atžvilgiu išsipildytų?

Atsakymas būtų ko gero toks pat, kaip ir pirmo klausimo trečiame punkte, todėl nebesikartosiu.

Kaip prie Jūsų tobulinimosi prisideda darbdavys?

Pateikdamas tam tikras užduotis, su kuriomis susiduriu pirmą kartą, jis prisideda prie mano tobulėjimo, nes tokiais atvejais turiu geitai sureaguoti ir tinkamai tą užduotį atlikti. Taip daug ką sužinau ir išmokstu.

Kaip prie šio tobulinimosi prisideda pats darbdavys arba kolegos, t.y. ar sulaukiate reikiamos pagalbos sprendžiant profesines dilemas?

Iš kolegų visada sulaukiu pagalbos, jei kyla kokių problemų. Gal ta pagalba ne visada ir būna naudinga, bet esmė ta, jog nėra taip, kad kuris iš kolegų griežtai atsisakytų man padėti. Aš niekada nebijau tos pagalbos paprašyti ir nebijau parodyti, kad kažko nemoku ar nežinau.

Kokios pagrindinės kliūtys, stabdančios Jūsų karjerą ir kaip jas sprendžiate?

Galbūt neišnaudoju visų savo gabumų, kartais dėl asmeninių priežasčių neužtenka laiko arba elementariai “pritingiu” kažką padaryti, kažko imtis, kad pasiekčiau daugiau.

Įvardinote kliūtis. O kokių priemonių imatės, kad “nepritingėtumėte” ir išnaudotumėte savo gabumus karjeros siekimui?

Aš nesu konkuruojantis žmogus ir niekada nepavydžiu kitiems geresnio gyvenimo ar pasiekimų, tačiau ko gero geriausia priemonė save motyvuoti siekti kažko daugiau yra ta, kai šalia tavęs esantys žmonės – draugai, pažįstami, kas nors iš giminių ir panašiai – savo veiklumu, aktyvumu, nestovėjimu vietoje, ryžtingumu sėkmingai kuria savo karjerą, yra patenkinti ir laimingi pasiektais

rezultatais. Mane tai motyvuoja ir skatina pačiai nesidėti vietoje ne dėl to, kad imtų pyktis ar pavydas, o dėl to, jog tokie žmonės įkvepia, atsiranda supratimas, kad aš ne ką blogesnė, o jie ne ką protingesni už mane. Vadinasi, galiu ir aš daugiau padaryti dėl savo gerbūvio, tik reikia pastangų.

Kokie būtų Jūsų pasiūlymai, rekomencijos sau ir kitiems asmenims, dirbantiems ilgalaikėse priklausomų asmenų psichosocialinės reabilitacijos bendruomenėse?

Pirmiausia reikia tą darbą mėgti, nesmerkti žmonių, atvykusių siekti blaivybės, nes priešingu atveju, toks darbuotojas nebus tas, kuris gali padėti “paklydusiam” žmogui. Šiame darbe svarbu būti emociškai tvirtam, kuo mažiau vadovautis jausmais, tačiau tuo pačiu nestokoti empatijos.

Koks yra Jūsų amžius ?

Man yra 27 metai. (moteris).

Kiek metų dirbate tokio pobūdžio įstaigose?

Daugiau nei pusantrų metų.

Kokios Jūsų užimamos pareigos?

Dirbu socialinio darbuotojo padėjėja.

Koks Jūsų išsilavinimas?

Aukštasis. Esu baigusi socialinės pedagogikos magistrantūros studijas.

Dėkoju už atsakymus.

INTERVIU PROTOKOLAS Nr. 2**Interviu laikas: 2015.02.03****Interviu pradžia: 13.00****Interviu pabaiga: 13.50****Tyrėjas (-a): Jolanta Čaplijauskienė**

Gerbiamas kolega, šiuo interviu norima sužinoti Jūsų nuomonę apie asmeninės karjeros valdymą mokymosi visą gyvenimą kontekste, dirbant ilgalaikėse socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose.

Nuoširdžiai dėkoju už dalyvavimą tyrime. Tyrimo dalyvių pavardės, įstaigų pavadinimai nebus minimi.

Didžioji dalis žmonių, pasirinkdami būsimą profesiją, o tuo pačiu ir būsimą darbo sritį, galvoja apie būsimą karjerą. Kiek Jums yra svarbi karjera?

Hm...Manyčiau, jog karjera svarbi kiekvienam psichiškai sveikam žmogui. Todėl atsakysiu, jog norėčiau bent sudaryti įvaizdį žmogaus, kurio raida normali.

Ar teisingai supratau, jog tai reiškia, kad karjera Jums svarbi? Rinkdamasis profesiją galvojote apie karjerą?

Taip, žinoma svarbi. Kaip gi galėtų būti kitaip, jei suvoki šio žodžio prasmę. Lotyniškai carraria“ – GYVENIMO KELIAS - užrašykite, tai didžiosiomis raidėmis... Prancūziškai „carriere“ - veikimo dirva ar sritis ... Argi „tai“ galėtų būti nesvarbu ?

Kaip manote, kiek darbe galite realizuoti savo pomėgius ir interesus?

Galiu, tačiau nepakankamai. Darbas darbui nelygu. Buvo laikas, kai dirbau tik “dėl akių”, bet tai buvo ir praėjo....Paskutiniai, bent 9-eri mano darbo metai, yra tie, kurių metu aš didesniąja dalimi realizuoju ne tik savo interesus, bet dar daugiau - pašaukimą. Na, o su pomėgiais vertėtų būti bent truputį atsargesniam ...Nes pasitaiko ir taip, jog ne visuomet jie prasmingi

O koks yra Jūsų pašaukimas, kuris atsiskleidžia darbe?

Buvo laikas kai, gyvenimo keliu eidamas (taip pat karjera – gyvenimo kelias), nekūriau nei prasmės, nei rytojais ... Ir, baisiausia, jog iš paskui savęs tempiau dar visą būrį “pasimetusių” žmogelių... Dabar gi laikas kitas – jame aš pašauktas parvesti tuos, kurie gyvi dar liko (taip pat karjera – Kelias + Veikimo Dirva) ... Lyg “ilga kelionė per kopas”, ir tai ne tik pašaukimas, bet ir mano garbės reikalas. Ateis gi laikas, kai teks ir Tėveliui pasiaiškinti...

Kokius savo poreikius ir gebėjimus galite realizuoti savo darbe?

Paskutiniu laiku mano veikla po truputį tampa ir darbu, ta prasme atsiranda sutartis, daugiau ar mažiau “grafikas”..., Taip, kad aš realizuoju save, - bičių daugėja

Ką turite omenyje? Kokie konkretūs Jūsų gebėjimai ir poreikiai atsiskleidžia darbe?

Paskutiniu laiku aš relizuoju save dvejomis kryptimis: viena iš jų (pagrindinė) – socialinis darbas su priklausomais asmenimis, kita – bitininkavimas (pagal galimybes). Veikla nuo darbo skiriasi eile požymių: darbas – bent sąlyginai “apmautas į rūbą”, ta prasme sutartis, grafikas, atsiskaitymas ir panašiai. Veikla gi to “rūbo” turi ženkliai mažiau, ji labiau savanoriška ... Tai va, šių dienų hobs – bitininkavimas – pamažu virsta verslu, kas visa ko pasekoje, manau, galės pasitarnauti ir pragyvenimo šaltiniu....Tuomet, darbas su priklausomais asmenimis pasitrauks į antrą planą, užleisime vietą jaunesniems ... Nors, žinoma, kartas nuo karto paskaityti kokią paskaitėlę niekada neatsisakysiu, tai bus tik malonumas. Na, o kas liečia gebėjimus ir talentus – sudėtingiau ... , daug iš

jų aš esu jau palaidojęs, nepanaudojau laiku...(susimąsto). Tačiau, ir tai kas liko, man tarnauja pakankamai (nors visuomet norėtusi daugiau). Dabar taip pagalvojau, jog narkomanus turėtų anksčiau išleisti į pensiją, kaip ir policininkus, pavyzdžiui juk jie – narkomanai - “dirba” dar pavojingesnėmis sąlygomis: “gonkės”, pastovi įtampa, pašliję santykiai, ligos ir pan. ...

Kur ir kaip gilinate žinias bei gebėjimus pažinti save, savo interesus, vertybes ir juos realizuoti profesinėje veikloje?

Gana gerai pažįstu save, kartais net baisu nuo savęs darosi .. Na, o mano darbas – mano gyvenimas... Nors iš tikro tai labai norėčiau daugiau įvairių kursų, seminarų ir pan. Šiuo metu man ypatingai to trūksta, kartais net pradedu jausti jog vegetuoju...Liūdna....

Kaip manote, kas ir kaip turėtų pasirūpinti, jog dirbantis žmogus galėtų geriau pažinti save ir tuo pačiu šį pažinimą realizuoti profesinėje veikloje?

Pažint save - kame ? Jei tai prasmių laukas, vertybės ir santykiai, tai psichosocialinės reabilitacijos institucija pakankamai dėkinga vieta šiam pažinimui plėtoti, nes pati darbo specifiška skatina tai daryti. Kaip tai vyksta ir kas turėtų įtakoti šį procesą, tai jau kitas – praplėstas klausimas. Pasak profesoriaus Bitino, teisingas santykis į save patį, aplinką ir kryptį kuria link judama, padeda mums augti. Na, o pasak profesoriaus L.Jovaišos “asmenybė - tai visybinė psichinių struktūrų organizacija, pasižyminti kryptingu aktyvumu”. Aš visiškai sutinku su šių mokslininkų mintimis ... Taip, kad kol pats žmogus neužsidegs tuo tikru noru gyventi, ir nesupras kame tas tikrasis Gyvenimo Kelias ir Tiesa slypi, visa kita beprasmiška...., - niekas nepadės, nei vadovai, nei dar kažkas... Ir atvirksčiai, kai pradedi tai suvokt - niekas nesustabdys, nes po truputį tampa asmenybe, pasižyminčia, kaip Jovaiša sakė... Nors, žinoma, išmintingas vadovas turėtų visuomet rūpintis savo kolegų augimu, tobulėjimu Nuo to gi priklauso ir įstaigos darbo vaisiai, klestėjimas...

Kokių žinių labiausiai trūksta?

Dabar internetas – visagalys, taip kad ... Mūsų veikla labai specifinė – priklausomybės sindromas, ... Ir tame telpa visas gyvenimas, vadinasi ir daugybė įvairiausių žinių, mokslo sričių: socialinis darbas, andragogika, filosofija, psichologija, karjeros edukologija ir kt. Specialistų, gebančių savyje tiek daug talpinti bei dirbti, tikrai mažoka...Nors aš aiškiai žinau ko labiausiai nemėgstu - tai, kai kažkas bando “pamojuoti” man prieš nosį savo “aukštojo mokslo” diplomu, nors gebėjimų padėti žmogui realiai – nerasta....Na, o norėtusi - tikrai gyvo ir nuoširdaus pasidalinimo ne tik teorinėmis, bet ir būtinai struktūrizuotomis, praktinėmis žiniomis ir išgyvenimais, bei pasidžiaugti gražiais rezultatais....To tai tikrai trūksta.

Kaip pasiūlytumėte šį trūkumą pašalinti ar bent jau sumažinti?

Siūlyčiau kiekvienam darbuotojui turėti galimybę pabendrauti su toje veikloje labiau patyrusiu specialistu, ir, jog tie bendravimai taptų pastovūs, stabilūs, “apmaiti į rūbą” taip sakant ... Mokslinėje kalboje tai dar vadinama – koučingas (reikiamomis kryptimis ugdymo treniravimo, vadovavimo...., nors tikslaus šio žodžio vertimo į lietuvių kalbą nėra).

Prieš renkantis profesiją ir būsimą darbą, dažniausiai dar būdami jaunuoliai žmonės ieško informacijos apie darbo rinkos poreikius, galimybes įsidarbinti, gaunamą darbo užmokestį ir pan. Kiek žinių Jūs turėjote apie būsimą darbą?

Aš “komunistinių laikų vaikas”, augęs Klaipėdoje ir man “dzin” buvo visi tie darbai ir darbo rinkos....Pinigų aš ir taip turėdavau...Na o kas liečia dabartinį mano požiūrį į šiuos, Jūsų vardijamus aspektus, tai manyčiau, jog tai ypatingai svarbu jaunam žmogui, ir, jei yra pagalba iš šalies – tai Dievulio palaiminimas....

Tačiau Jūs vis tiek rinkotės vieną ar kitą profesiją. Kada tai įvyko ir kokie buvo motyvai?

Motyvai labai paprasti - reikia eiti studijuoti į aukštąją pirmiausia tam, kad: 1. nepaimtų į kariuomenę; 2. niekas nesikabinėtų dėl “nedarbo”; 3. sudaryti įvaizdį teigiamo ir perspektyvaus

žmogaus bei, kad būtų patogiau gyventi kada nors ateityje ..? Turėjau gabumų tiksliesiems mokslams – praktiškai jų mokytis man nereikėdavo, pakakdavo pabūti pamokose - tai ir rinkausi kas arčiau uosto ir lengva.... Uostas, tam kad “pasidaryti” pinigų ir turėti įdomų bendravimą su užsieniečiais bei visa kita “marga” publika.... Na, o visi kiti dalykai – prasmė, orientacija į amžinąsias vertybės, perspektyvą, - tokie dalykai tuomet manęs nejaudino..... Palaimintas jaunuolis, kuris turi tikrą mokytoją, vedlį šalia ...

Kaip Jums atrodo, kiek Jūsų lūkesčiai darbo atžvilgiu išsipildė?

Na , šiai dienai tai pakankamai, kaip bus ateityje, tai didelis klausukas, tikėkimės, ir bus duota, kažkur parašyta...

Kuo labiausiai džiaugiatės dirbdamas dabartinį darbą?

Aš jau seniai gyvenu „į skolą“, nes turėjau būti miręs... Mano darbas, tai ir mano gyvenimas, plačiąja ta žodžio prasmeAš gi narkomanas.... Taip, kad gyvenu ir džiaugiuosi, jog gyvenu ... Ir Dievulis šalia

Kaip ir kur ieškote informacijos apie kitas galimas savo darbo sritis, mokamus uždarbius, kilimą karjeros laiptais? Kokios informacijos labiausiai trūksta?

Kol kas dar neieškojau, nors gana gerai žinau, kaip tai daroma....Šiuo metu – mažytė pauzė...

O kas šią pauzę nulėmė?

Šią pauzę nulėmė tai, jog pasibaigė projektas ir tenka laukti.... Tas nestabilumas labai išbalansuoja ir vargina...., tačiau yra jau kaip yra. Dėl šių ir panašių priežasčių kadaise net buvau įkūręs kitą reabilitacinį centrą, kuris gyvuoja ir iki šiolKartais net pagalvoju – gal grįžti dirbt į jį ...? Tačiau čia jau bitynas ir šeima.... Taip, kad pauzė ...

Kokią informaciją apie galimas karjeros galimybes Jums suteikia darbdavys?

Hm..Liksiu neatsakęs....

Darbas ilgalaikėse socialinės reabilitacijos įstaigose priklausomiems asmenims turi savo specifiką, ir ne kiekvienas žmogus gali čia dirbti. Kodėl pasirinkote būtent tokį darbą?

– Aš – narkomanas, ir tai mano gyvenimas...

Turite galvoje, kad šis darbas yra Jūsų gyvenimas?

Į šį klausimą esu jau atsakęs.

Jeigu turėtumėte galimybę keisti darbo specifiką, ką norėtumėte dirbti ir kodėl?

Hm...Manau, dar keletas metelių ir aš gyvensiu, bent didesniąja dalimi, iš bitininkavimo.... Nors pasidalinti tiek patirtim, tiek žiniomis – visuomet pasiruošęs. Jei turėsiu tokį malonumą, kartas nuo karto, paskaityti paskaitas – būsiu patenkintas ...

Kokią įtaką Jūsų sprendimui dirbti turėjo darbdavys?

Neturėjo ... Bet aš gal bent truputį jam reikalingas...

Kiek Jums svarbu jaustis reikalingu darbdaviui?

Svarbiausia man, jog darbdavys vykdytų savo įsipareigojimus, o visa kita - tokie maži dalykai santykyje su juo... Jaustis reikalingu pirmiausia noriu šeimai ir vaikinukams su kuriais dirbu, už jų vedimą ugdytė pirmiausia gi turėsiu atsakyti prieš Tėvelį, - aš pasižadėjau jam „už Gyvenimą“ ...

Kaip manote, ar turite pakankamai žinių ir kompetencijų dirbti kitoje srityje?

Taip, turiu ir žinau tai užtikrintai...Ir noriu dar daugiau, esu pasiruošęs mokytis, baigti dar trečią „univerą“ ...

Žaviuosi Jūsų motyvacija. Kur dar ir ką norėtumėte studijuoti?

Labai norėčiau, jog darbdavys bent dalinai prisidėtų prie mano mokslų. Man tereikėtų tik 40 kreditų, ir aš užtikrintai, gerais pažymiais, baigčiau socialinio darbo bakalaurą Riomerio universitete. Viską jau susižinojau ...

Kokių įsidarbinimo įgūdžių Jums labiausiai trūksta ir kaip bandote šį trūkumą įveikti?

Labiausiai man trūksta „švaraus“ CV, nes dabar jis “bent neįprastas“ ...

Kuo jis toks neįprastas?

Jame matomi tik paskutiniai 8-eri mano gyvenimo metai. Sutikite, jog tai neįprasta. Tuo labiau tokiaame amžiuje vėl iš naujo pradėti mokytis, ginti magistrą ...

Kiek, Jūsų nuomone, CV įtakoja įsidarbinimo galimybes? Kokie įgūdžiai dar yra svarbūs?

Aš nenorėčiau šioje temoje plėstis, todėl atsakysiu tik tiek, - visumoje manau, jog geriausias rezultatas pasiekiamas tuomet, kai visi įsidarbinimą skatinantys veiksniai veikia grupėje, kompleksiskai. CV yra tik viena detalė iš to komplekso, tačiau svarbi

Dabar nemažai kalbama apie tai, kaip svarbu mokytis visą gyvenimą ir planuoti savo karjerą.

Kokia Jūsų karjeros vizija?

Bus puiki ta mano “karjera”, “ po liubomu” , duokit tik truputį laiko ir nors “čiut-čiut” padėkit, visa kitą aš padarysiu pats ...

Kokia pagalba Jums reikalinga? Kas turėtų ją suteikti?

Ką žinote apie karjeros planavimą? Kur semiatės žinių apie tai?

Žinau ...

Vienu ar keliais sakiniais pasakykite, kokia Jums atrodo karjeros planavimo esmė?

Karjeros planavimas - tai tikslingai organizuojamas, planingas procesas, kurio metu keliami prasmingi ir perspektyvūs tikslai bei numatoma jų įgyvendinimo strategija ir taktiniai jos momentai, tuo pačiu pagrįstai pasirenkami rezultatų vertinimo kriterijai, skatinantys tobulėti ir mokytis. Tai mano pramąstyta ir apibūdinimas ...

Kur šias žinias įgijote?

Remdamasis gyvenimiška patirtimi ir ankstesnio mokymosi žiniomis dabar taip mąstau ...

Kaip darbdavys prisideda prie Jūsų karjeros planavimo?

Sudėtingas klausimas ...

Sakykim, kokį jo palaikymą ar paskatinimą jaučiate?

Sudėtingas klausimas ...

Kaip Jums sekasi prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos pokyčių?

Yra dalykai, kurie mažai kinta....Aš juos renkuosi ...

Mėgstate pastovumą? Kas tai įtakoja? Kaip tai susiję su karjeros planavimu?

Mėgstu – nemėgstu ne esmė, tai tik vaikų žaidimai Nebeturiu aš laiko žaisti, manau ne taip daug jo ir liko ... Esu priverstas eiti stabiliai ir formuoti reikiamus, šiai dienai galimus, sprendimus. Apie tai galima būtų suprasti ir iš ankstesnių mano atsakymų. Šio požiūrio tvirtumą didesniąja dalimi įtakoja ir apsprendžia sąmoningai besikeičiantis santykis į amžinąsias, nekintantamas vertybes, o visa kita - tik jausmai ir įspūdžiai

Tam, kad planai neliktų tik planais, juos reikia realizuoti. Kokius artimiausius pokyčius savo karjeroje esate numatę?

Turiu susikūręs savo veiklos strategiją ir bandau ją realizuoti.... Va, tik su taktiniais momentais man truputį sunkiau...

Taktiniai momentai – kas tai?

Labai paprasta: strategija – kur einu; taktika – kaip einu. Tai va, kur – kaip ir aišku, o su kaip – truputį problematiška.. Tam turi įtakos daug veiksnių, apie kuriuos šiuose atsakymuose nenorėčiau plėstis.

Kaip manote, kokios Jūsų kompetencijos Jums padeda siekti karjeros?

Manau, jog tai būtų trys pagrindiniai dalykai – asmeninės savybės, Dievulio palaiminimas ir susiklosčiusios palankios aplinkybės ...

Įvardinote daugiau išorines priežastis – Dievulio pagalbą, palankias aplinkybes. O kokios asmeninės savybės Jums labiausiai padeda siekti karjeros?

Vėl trys: konceptualus mąstymas; charizma ir ... Gebėjimas susitaikyti su savo silpnybėmis ir ribotumu Paskutinis, beje, svarbiausia....

Kur ir kaip tobulinatės, kad Jūsų lūkesčiai karjeros atžvilgiu išsipildytų?

Aš tai darau jau net nesąmoningai, visur ir beveik visada Nors šito nepakanka...Viską vertėtu „mauti į rūbą“ ...Ta prasme – dar mokytis pagal kurią tai programą, kursą ar panašiai...

Kitaip sakant, Jums svarbus formalus mokymasis? Kaip manote, ar jo pakanka pasiekti karjeros?

Niekada taip nesakiau, iš kur Jūs Tai „ištraukėte“ ? Viskas svarbu, ir ne tik formalus mokymasis Svarbu ir formalus, ir neformalus, ir patirtinis, ir savivaldus ir pan. Jūs gi jau turėjote suprast mano požiūrį į eilę gyvenimiškų dalykų Kompleksinis veikimas

Kaip prie Jūsų tobulinimosi prisideda darbdavys?

Sudėtingas klausimas ...

Kokios pagrindinės kliūtys, stabdančios Jūsų karjerą ir kaip jas sprendžiate?

Bendravimo ir bendradarbiavimo santykiai bei projektų tęstinumas...

Turite omenyje, kad dirbate projekte ir nėra garantijų, kad jam pasibaigus toliau turėsite darbą?

Taip.

Kokie būtų Jūsų pasiūlymai, rekomendacijos sau ir kitiems asmenims dirbantiems ilgalaikėse priklausomų asmenų psichosocialinės reabilitacijos bendruomenėse ?

Nepasitikėkite vien procesu ar darbdaviu, patys daug darykite, būkite labiau savarankiški ir melskitės

Koks yra Jūsų amžius ?

Man 56 metai. (Vyras).

Kiek metų dirbate tokio pobūdžio įstaigose?

Jau 9-eneri metai.

Kokios Jūsų užimamos pareigos?

Socialinio darbuotojo padėjėjas – budintis.

Koks Jūsų išsilavinimas?

Aukštasis. Inžinierius laivų statytojas, bakalauro studijos.

Karjeros edukologas. Magistrantūros studijos.

Dėkoju už atsakymus.

Informantas „Sėkmės darbuose ir asmeniniame gyvenime“ ...

INTERVIU PROTOKOLAS Nr. 3.**Interviu laikas: 2015.02.03****Interviu pradžia: 18.00****Interviu pabaiga: 18.45****Tyrėjas (-a): Jolanta Čaplijauskienė**

Gerbiamas kolega, šiuo interviu norima sužinoti Jūsų nuomonę apie asmeninės karjeros valdymą mokymosi visą gyvenimą kontekste, dirbant ilgalaikėse socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose.

Nuoširdžiai dėkoju už dalyvavimą tyrime. Tyrimo dalyvių pavardės, įstaigų pavadinimai nebus minimi.

Didžioji dalis žmonių, pasirinkdami būsimą profesiją, o tuo pačiu ir būsimą darbo sritį, galvoja apie būsimą karjerą. Kiek Jums yra svarbi karjera?

Man karjera asocijuojasi su nuolatiniu tobulėjimu, užsibrėžtų tikslų siekimu, savo gyvenimo tikslų matymu, gera jausena tiek darbe, tiek gyvenime.

Kaip manote, kiek darbe galite realizuoti savo pomėgius ir interesus?

Galima ir šiame darbe dalinai realizuoti savo tikslus.

Kokius savo poreikius ir gebėjimus galite realizuoti savo darbe?

Kažkaip nelabai susimąstydavau apie tai, kokius poreikius... Gal būtų svarbu paminėti, kad darbas reikalingas saugiau jaustis. Jei jau kalbėti apie poreikius ir galimybes, tai man patinka bendrauti su žmonėmis, dalintis žiniomis, įgyta patirtimi, padėti jiems...

Kur ir kaip gilinate žinias bei gebėjimus pažinti save, savo interesus, vertybes ir juos realizuoti profesinėje veikloje?

Mokausi podiplominėse studijose, knygų skaitymas, gilinimasis į naujoves, internetas, bendradarbiavimas su kolegom, kartais net iš klientų mokausi... Akiračio plėtimas su panašiai dirbančiom įstaigom.

Kokių žinių labiausiai trūksta?

Jei kalbėti apie žinių trūkumą, tai gal teisinių žinių labiau trūksta.

Prieš renkantis profesiją ir būsimą darbą, dažniausiai dar būdami jaunuoliai žmonės ieško informacijos apie darbo rinkos poreikius, galimybes įsidarbinti, gaunamą darbo užmokestį ir pan. Kiek žinių Jūs turėjote apie būsimą darbą?

Studijas rinkausi pagal patrauklumą, patikimumą. Labai patiko ši sritis. Darbą rinkausi, dėl mano finansinių poreikių patenkinimo, gerų darbo sąlygų sudarymą, gebėjimo dirbti šį darbą. Eigoje, bedirbant, atsirada daugiau žinių, patyrimo, kurias pradėjau įgyvendinti.

Kaip Jums atrodo, kiek Jūsų lūkesčiai darbo atžvilgiu išsipildė?

Sakyčiau, pakankamai neblogai.

Kaip ir kur ieškote informacijos apie kitas galimas savo darbo sritis, mokamus uždarbius, kilimą karjeros laiptais? Kokios informacijos labiausiai trūksta?

Daugiausiai informacijos ieškau iš draugų, kolegų, savišvietos.

Kokią informaciją apie galimas karjeros galimybes Jums suteikia darbdavys?

Papasakodamas apie veiklą, žinių pasidalijimas darbiniais reikalais, išleidimas į neformalius mokymus.

Darbas ilgalaikėse socialinės rehabilitacijos įstaigose priklausomiems asmenims turi savo specifiką, ir ne kiekvienas žmogus gali čia dirbti. Kodėl pasirinkote būtent tokį darbą?

Pagal gerai suteiktas darbo sąlygas, užmokestį už darbą, išleidimą į studijas, gebėjimą dirbti šioje srityje.

Jeigu turėtumėte galimybę keisti darbo specifiką, ką norėtumėte dirbti ir kodėl?

Man patinka brandesnės asmenybės ir darbas su jais. Todėl dar dirbu ir kitame darbe.

Kokią įtaką Jūsų sprendimui dirbti turėjo darbdavys?

Geranoriškumas darbdavio, atžvelgimas ir į mano norus.

Kaip manote, ar turite pakankamai žinių ir kompetencijų dirbti kitoje srityje?

Yra žinių, bet niekada jų nebūna per daug... Reikia nuolat tobulintis. Kiekvieno darbo specifika yra vis kitokia...

Kokių įsidarbinimo įgūdžių Jums labiausiai trūksta ir kaip bandote šį trūkumą įveikti?

Negaliu atsakyti dabar, gal ryžto naujai veiklai.

Dabar nemažai kalbama apie tai, kaip svarbu mokytis visą gyvenimą ir planuoti savo karjerą.

Kokia Jūsų karjeros vizija?

Dirbti mėgiamą darbą, kiek galima geriau jaustis jame, o tam reikalingos žinios ir įgūdžiai. Kad tvirčiau jaustis gerai yra mokintis ir neformaliose studijose.

Ką žinote apie karjeros planavimą? Kur semiatės žinių apie tai?

Nelabai žinau ir gilinuosi kas tai yra. Man karjera siejasi su nuolatiniu tobulėjimu visose gyvenimo srityse.

Kaip darbdavys prisideda prie Jūsų karjeros planavimo?

Suteikia pakankamai geras darbo sąlygas, tai tiek...

Kaip Jums sekasi prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos pokyčių?

Tobulinuosi per neformalius mokymus, savišvieta, bendradarbiavimas su kolegom, bendraminčiais.

Tam, kad planai neliktų tik planais, juos reikia realizuoti. Kokius artimiausius pokyčius savo karjeroje esate numatę?

Žinote, labai didelių pokyčių neieškau. Man svarbu gera atmosera darbinė, užmokestis už atliktą darbą, savo žinių pritaikymas jame.

Kaip manote, kokios Jūsų kompetencijos Jums padeda siekti karjeros?

Manau, kad mokėjimas komunikuoti su žmonėm, žinių praktiškai panaudojimas.

Kur ir kaip tobulinatės, kad Jūsų lūkesčiai karjeros atžvilgiu išsipildytų?

Šiuo metu mokausi podiplominėse studijose, savišvieta ir t.t.

Kaip prie Jūsų tobulinimosi prisideda darbdavys?

Suteikia pakankamai geras darbo sąlygas.

Kokios pagrindinės kliūtys, stabdančios Jūsų karjerą ir kaip jas sprendžiate?

Finansinės... Tai, kad galėčiau kokybiškiau tobulintis, reikia ir finansinių galimybių. Dirbu keliuose darbuose šiuo momentu.

Kokie būtų Jūsų pasiūlymai, rekomendacijos sau ir kitiems asmenims dirbantiems ilgalaikėse priklausomų asmenų psichosocialinės rehabilitacijos bendruomenėse ?

Pirmiausia žmonės turi norėti dirbti tokį darbą. Darbdaviams siūlyčiau nepriimti į darbą labai jaunu darbuotojų. Tame darbe matyčiau brandesnius žmones, tolerantiškus, kvalifikuotus.

Koks yra Jūsų amžius?

Man 40 metų. (moteris).

Kiek metų dirbate tokio pobūdžio įstaigose?

Apie 5-erius metus.

Kokios Jūsų užimamos pareigos?

Psichologė.

Koks Jūsų išsilavinimas?

Aukštasis . Psichologijos magistras.

Dėkoju už atsakymus.

INTERVIU PROTOKOLAS Nr. 4.

Interviu laikas: 2015.02.05

Interviu pradžia: 11.00

Interviu pabaiga: 11.47

Tyrėjas (-a): Jolanta Čaplijauskienė

Gerbiamas kolega, šiuo interviu norima sužinoti Jūsų nuomonę apie asmeninės karjeros valdymą mokymosi visą gyvenimą kontekste dirbant ilgalaikėse socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose.

Nuoširdžiai dėkoju už dalyvavimą tyrime. Tyrimo dalyvių pavardės, įstaigų pavadinimai nebus minimi

Didžioji dalis žmonių, pasirinkdami būsimą profesiją, o tuo pačiu ir būsimą darbo sritį, galvoja apie būsimą karjerą. Kiek Jums yra svarbi karjera?

Man karjera, kilimas karjeros laiptais, nėra svarbu. Na, tik iš iš dalies, svarbiau kompetencijos.

Kokios?

Savaime suprantama, kad svarbiausios iš jų žinios, išsilavinimas, patirtis.

Kaip manote, kiek darbe galite realizuoti savo pomėgius ir interesus?

Sakyčiau iš dalies: bendravimo, empatijos, gebėjimo įsiklausyti, tiesiogiai padėti.

Kokius savo poreikius ir gebėjimus galite realizuoti savo darbe?

Bendravimo, labai daug skaitau psichologinės literatūros.

Kur ir kaip gilinate žinias bei gebėjimus pažinti save, savo interesus, vertybes ir juos realizuoti profesinėje veikloje?

Padeda seminarai, konferencijos, dvasinės rekolekcijos...

Kokių žinių labiausiai trūksta?

Man labiausiai trūksta kompiuterinio raštingumo.

Prieš renkantis profesiją ir būsimą darbą, dažniausiai dar būdami jaunuoliai žmonės ieško informacijos apie darbo rinkos poreikius, galimybes įsidarbinti, gaunamą darbo užmokestį ir pan. Kiek žinių Jūs turėjote apie būsimą darbą?

Buvau jauna, nei turėjau, nei domėjausi....

Kaip Jums atrodo, kiek Jūsų lūkesčiai darbo atžvilgiu išsipildė?

Hm...manau, iš dalies...

Kodėl, ko trūksta?

Lūkesčiai neišsipildė, dėl prasto administravimo, darbdavio nekompetencijos.

Kaip ir kur ieškote informacijos apie kitas galimas savo darbo sritis, mokamus uždarbius, kilimą karjeros laiptais?

Dabar neieškau...

Kokią informaciją apie galimas karjeros galimybes Jums suteikia darbdavys?

Nesuteikia.

Darbas ilgalaikėse socialinės rehabilitacijos įstaigose priklausomiems asmenims turi savo specifiką, ir ne kiekvienas žmogus gali čia dirbti. Kodėl pasirinkote būtent tokį darbą?

Na, tai dalis mano darbo. Įdomu, be to pakanka žinių ir kompetencijų padėti priklausomiems asmenims stiprinti ar atstatyti asmenybės struktūrą, elgesį.

Jeigu turėtumėte galimybę keisti darbo specifiką, ką norėtumėte dirbti ir kodėl?

Na...Darbo specifiką keisti, gal ir norėčiau, tačiau kol kas nežinau į ką....

Kokią įtaką Jūsų sprendimui dirbti turėjo darbdavys?

Pasiūlė gerą atlyginimą.

Kaip manote, ar turite pakankamai žinių ir kompetencijų dirbti kitoje srityje?

Manau, kad taip.

Kokių įsidarbinimo įgūdžių Jums labiausiai trūksta ir kaip bandote šį trūkumą įveikti?

Pakanka plačiau domėtis.

Dabar nemažai kalbama apie tai, kaip svarbu mokytis visą gyvenimą ir planuoti savo karjerą.

Kokia Jūsų karjeros vizija?

Na...Mančiau, rasti savo vietą keičiantis lūkesčiams....Amžiaus tarpsniui, gyvenimo specifikai....

Ką žinote apie karjeros planavimą? Kur semiatės žinių apie tai?.

Neturiu žinių...

Kaip darbdavys prisideda prie Jūsų karjeros planavimo?.

Darbdavys prie to neprisideda.

Kaip Jums sekasi prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos pokyčių?

Kol kas nieko savo veikoje nekeičiu...Nebent darbo vietas...

Tam, kad planai neliktų tik planais, juos reikia realizuoti. Kokius artimiausius pokyčius savo karjeroje esate numatę?

Kol kas nieko nesu numatęsi.

Kur ir kaip tobulinatės, kad Jūsų lūkesčiai karjeros atžvilgiu išsipildytų?

Savišvieta, seminarai.

Kaip prie Jūsų tobulinimosi prisideda darbdavys?

Jau minėjau-neprisideda.

Kokios pagrindinės kliūtys, stabdančios Jūsų karjerą ir kaip jas sprendžiate?

Ne kliūtys...Gyvenimo situacija, kol kas stabdo...

Kokia?

Turiu du neįgalius senelius, kuriems reikalinga mano pagalba, nepilnametį sūnų. Žodžiu, tokia susidariusi šeimyninė situacija. Tokia realybė...

Kokie būtų Jūsų pasiūlymai, rekomendacijos sau ir kitiems asmenims dirbantiems ilgalaikėse priklausomų asmenų psichosocialinės reabilitacijos bendruomenėse ?

Visada sakiau ir sakysiu, kad su priklausomais turi dirbti ne atsitiktiniai , o tik profesionalai, sveiki žmonės.

Ką Jūs turite omenyje sakydama sveiki?

Noriu pabrėžti, kad su sergančiais asmenimis turi indikuoti profesionalai, sveiki darbuotojai. Noriu pasakyti, kad dabar yra daug dirbančių sveikstančių, įgijusių išsilavinimus iš buvusių priklausomų žmonių rato , kurie savo darbinėje veikloje taip pat turi būti prižiūrimi ir vadovaujami lyderio, šiuo atveju psichologo.

Koks yra Jūsų amžius ?

Man 50 metų (moteris).

Kiek metų dirbate tokio pobūdžio įstaigose?

Dirbu jau 26 erius metus.

Kokios Jūsų užimamos pareigos?

Esu medicinos psichologė.

Koks Jūsų išsilavinimas?

Aukštasis. Vilniaus Universitete esu baigusi psichologijos studijas.

Dėkoju už atsakymus.

INTERVIU PROTOKOLAS Nr. 5.**Interviu laikas: 2015.02.05****Interviu pradžia: 12.00****Interviu pabaiga: 12.45****Tyrėjas (-a): Jolanta Čaplijauskienė**

Gerbiamas kolega, šiuo interviu norima sužinoti Jūsų nuomonę apie asmeninės karjeros valdymą mokymosi visą gyvenimą kontekste, dirbant ilgalaikėse socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose.

Nuoširdžiai dėkoju už dalyvavimą tyrime. Tyrimo dalyvių pavardės, įstaigų pavadinimai nebus minimi.

Didžioji dalis žmonių, pasirinkdami būsimą profesiją, o tuo pačiu ir būsimą darbo sritį, galvoja apie būsimą karjerą. Kiek Jums yra svarbi karjera?

Pasirinkdama savo profesiją apie karjerą negalvojau. Tiesiog rinkausi sritį, kurioje maniau man bus įdomu dirbti. Tačiau dabar, praėjus dešimčiai metų po studijų, karjerai teikiu didesnę reikšmę. Dabar akivaizdu, jog dirbti įdomiau, kai gali tobulėti; besikeičiant tavo kaip darbuotojo statusui kinta ir užduotys, ateina vis nauji iššūkiai. Ir be abejo nuo karjeros priklauso ir tavo materialinis gerbuvis...

Kaip manote, kiek darbe galite realizuoti savo pomėgius ir interesus?

Socialinio darbo sritis, manyčiau, yra labai “dėkinga” tuo, kad ji apima daugelį sričių: psichologiją, pedagogiką, sociologiją, visuomenės sveikatą, filosofiją, teologiją, menus. Ir, tikriausiai, dar daugelį kitų sričių. Tad, jei esi humanitarė/as, tikrai gali realizuoti tiek savo pomėgius, tiek interesus.

Kokius savo poreikius ir gebėjimus galite realizuoti savo darbe?

Man patinka bendrauti su žmonėmis; domėtis nauja literatūra, nes socialinis darbas reikalauja nuolatinio žinių atnaujinimo, bet čia tikriausiai daugeliui sričių tai būdinga... Na, o kas liečia išskirtinai socialinį darbą – čia galiu pritaikyti savo meninius pomėgius: domėjimąsi muzika, teatru, rankdarbiais. Visos šios sritys socialinėje rehabilitacijoje atlieka meno terapijos vaidmenį.

Kur ir kaip gilinate žinias bei gebėjimus pažinti save, savo interesus, vertybes ir juos realizuoti profesinėje veikloje?

Geriausiai pažinti save galime kelionėje. Mūsų įstaiga savo darbuotojus, esant galimybei, siunčia į komandiruotes Lietuvoje ir į užsienį. Šių išvykų metu, turiu galimybę pasidalinti savo patirtimi ir pasisemti iš kitų. Čia labiausiai ir pamatai, ko galbūt dar trūksta tavo “bagaže”, bet ir taip pat atrandi dalykų, kuriuose pasirodo esi stiprus. Pvz., ne visi geba dirbti komandoje. Vienoje konferencijoje, ptrauktinės užduoties metu supratau, kad yra labai svarbus komandinis darbas ir kiekvieno nario indėlis labai svarbus. Na, bet didžiausias pažinimo šaltinis yra žmonės – tiek tavo kolegos, tiek klientai. Bandraudamas su jais mokaisi daugybės dalykų kasdien: kantrybės, tolerancijos, prioritetų susidėliojimo. Na ir be abejo, kas liečia profesines žinias, tai turi daug skaityti profesinės literatūros, sekti mokslinius straipsnius.

Kokių žinių labiausiai trūksta?

Man asmeniškai labai trūksta teisinių žinių.

Prieš renkantis profesiją ir būsimą darbą, dažniausiai dar būdami jaunuoliai žmonės ieško informacijos apie darbo rinkos poreikius, galimybes įsidarbinti, gaunamą darbo užmokestį ir pan. Kiek žinių Jūs turėjote apie būsimą darbą?

Tikrai nedaug. Tuomet kompiuterių namuose turėjo retas, tad ir nebuvo, kur “pasiguglinti” informacijos. Praktiškai jokių žinių neturėjau nei aš, nei mano bendramoksliai, pasirinkę socialinio darbo studijas 1999-aisiais metais. Tuomet ši specialybė buvo dar labai nauja. Tad daugelis, manau, ją pasirinko dėl jos naujoviškumo. Bet realiai, niekas nežinojo, kokias pareigas teks eiti. Vienas iš studentų, pvz., manė, kad galės būti Sodros direktoriumi. Dabar jau yra kitaip, moksleiviai labiau

skatinami dalyvauti "Atvirų durų dienose", kurias organizuoja universitetai. Ten gali gauti nemažai informacijos apie savo būsimą specialybę. Darbo biržos, kiek žinau, jau rengia susitikimus su moksleiviais, būsimais abiturientais, kuriuose pateikia statistinius duomenis apie įvairių profesijų poreikų darbo rinkoje. Ir galiausiai, daugybę informacijos gali susirasti pats, internete. Nežinau, ar Darbo biržos renka duomenis apie atlyginimo skaičius, kas yra būtina, mano manymu. Nes daugelis studentų ateityje skaudžiai nusivils, ypatingai, tie, kas moka už studijas. Nors man ir patinka socialinis darbas, bet tikrai nebūčiau šitos specialybės rinkusis, jei būčiau žinojusi šiuos mastelius. Mūsų valstybėje ši sritis labai menkai vertinama lyginant su Vakarais...

Kaip Jums atrodo, kiek Jūsų lūkesčiai darbo atžvilgiu išsipildė?

Išsipildė tiek, kad iš tiesų pamačiau, jog galiu save realizuoti šioje srityje. Tiksliau galėčiau, jei būtų pakankamai skiriama lėšų iš valstybės šiai sričiai. Be abejo nevyriausybininkus gelbsti europiniai projektai. Bet irgi, tik sąlyginai – pasisekė, tai turi pakankamai lėšų darbui. Nepasisekė, nelaimėjai projekto – tai ir lėšų nėra pakankamai, arba išvis nėra. Sukis, kaip išmanai. Na ir be abejo, socialinių darbuotojų Lietuvoje atlyginimai kelia „juoką pro ašaras“. Jie visišškai neadekvatūs darbui, kurį atliekame su socialinės rizikos žmonėmis...

Kaip ir kur ieškote informacijos apie kitas galimas savo darbo sritis, mokamus uždarbius, kilimą karjeros laiptais? Kokios informacijos labiausiai trūksta?

Be abejo, ieškau darbo pasiūlymų (kurie atitiktų mano srities gebėjimus) tiek laikraščiuose, tiek internete. Skambini, domiesi. Tačiau ne visi nori atskleisti uždarbio užkuliusius. Kviečia pradžioje ateiti į interviu. Tačiau - tai tik laiko gaišimas, nes nuejęs nusivili dažniausiai. Taip pat norėčiau pabrėžti, jog Lietuvoje socialinis darbas dar vis nauja sritis, kuri nėra plačiai išnaudojama. Tad, kur ieškoti naujų galimybių savo darbo srityje, vietų tikrai nėra daug. Sakyčiau trūsta ne vien informacijos, bet ir darbo vietų...

Kokią informaciją apie galimas karjeros galimybes Jums suteikia darbdavys?

Jei kalbame apie karjerą kaip apie greitą ir sėkmingą kilimą tarnyboje, tai abejoju dėl karjeros galimybių nevyriausybinėje organizacijoje. Tačiau, karjera kaip kilimas mokslinėje veikloje yra labai įmanomas. Aš pati baigiau magistro studijas dirbdama mūsų reabilitacijos centre. Ir dar bent penkis darbuotojus žinau, kurie baigė socialinio darbo bakalauro studijas. Mano darbdavys interviu metu informavo jog yra galimybės tobulėti ir derinti studijas su darbu. Jis negalėjo pažadėti „greito kilimo tarnyboje“ jau vien dėl to, kad nėra pats užtikrintas dėl organizacijos gyvavimo laikotarpio. Nevyriausybininkai gyvena iš projektų. Tai reiškia nestabilią ateitį, nestabilių atlyginimą, vienu žodžiu – nestabilią karjerą. Tačiau mūsų organizacija suteikdama galimybę tobulėti mokslo srityje, suteikia galimybę kilti tarnyboje būsimuosiose darbovietėse.

Darbas ilgalaikėse socialinės reabilitacijos įstaigose priklausomiems asmenims turi savo specifiką, ir ne kiekvienas žmogus gali čia dirbti. Kodėl pasirinkote būtent tokį darbą?

Na, pasakysiu atvirai. Šiandien ne tu renkiesi darbą, bet darbas tave. Esant tokiai didžiulei bedarbystei Lietuvoje, negali sau leisti būti išrankiu. Dirbi ten, kur tave priima. Bet laikui bėgant, padirbėjus, supratau, jog man patinka dirbti šioje srityje. Smagu matyti, kai žmonės atsitiesia. Be abejo, būna daug ir kritimų... Na, ir, kaip minėjau pradžioje – atradau, kad šiame darbe galiu panaudoti savo pomėgius rankdarbių ir dramos terapijai. Taip pat yra galimybė bendrauti su žmonėmis. Negalėčiau dirbti tik pati viena užsidariusi kabinete. Dirbant šio pobūdžio darbą tenka daug bendrauti su žmonėmis, keliauti. Tai mane "veža".

Jeigu turėtumėte galimybę keisti darbo specifiką, ką norėtumėte dirbti ir kodėl?

Labiau norėčiau dirbti su mokyklinio amžiaus jaunimu. Manau labai svarbu jauniems žmonėms padėti atrasti save. Tai sumažintų tikimybę jiems atrasti pirmiau alkoholį ir narkotikus, į kuriuos jaunimas tiesiog įkrenta, bandydamas užpildyti tuštumą...

Kokią įtaką Jūsų sprendimui dirbti turėjo darbdavys?

Na jis labai vaizdžiai nupasakojo šio darbo specifiką, galimybes. Aišku ne viskas, atitiko tikrovę... Tai ir nutariau išbandyti save šioje man dar tada naujoje srityje...

Kaip manote, ar turite pakankamai žinių ir kompetencijų dirbti kitoje srityje?

Manau, taip, turiu. Ši darbo sritis puikiai pritaikoma, pvz. darbe su rizikos šeimomis, kuriuose vartoja alkoholį tiek tėvai, tiek vaikai. Bet jei kalbame apie visiškai kitą darbo sritį, tai nežinau... Vargiai...

Kokių įsidarbinimo įgūdžių Jums labiausiai trūksta ir kaip bandote šį trūkumą įveikti?

Man labiausiai trūksta administracinių įgūdžių. Prašau draugų, kad pamokytų dirbti kompiuteriu. Pati pasiskaitau raštvedybos pagrindų. Taip pat teisinių žinių. Kai jų prireikia, visuomet konsultuojuosi su labiau patyrusiais kolegomis arba tos srities specialistais.

Dabar nemažai kalbama apie tai, kaip svarbu mokytis . visą gyvenimą ir planuoti savo karjerą. Kokia Jūsų karjeros vizija?

Norėčiau papildyti savo socialinio darbo sritį ir įgyti daugiau žinių pedagogikos srityje.

Ką žinote apie karjeros planavimą? Kur semiatės žinių apie tai?

Tiesą pasakius, net nesidomėjau tuo. Tiesiog šiuo metu ieškau geriau apmokamo ir stabilaus darbo ir tiek...

Kaip darbdavys prisideda prie Jūsų karjeros planavimo?

Na , kaip minėjau anksčiau, jis suteikia galimybę derinti mokslus studijas su darbu.

Tam, kad planai neliktų tik planais, juos reikia realizuoti. Kokius artimiausius pokyčius savo karjeroje esate numatę?

Norėčiau įgyti papildomų kvalifikacijų. Pvz., šiuo metu domiuosiu hedogetikos kursu Klaipėdos universitete, pedagogikos srityje, kuri suteiks man teisę mokyti vaikus.

Kaip manote, kokios Jūsų kompetencijos Jums padeda siekti karjeros?

Manau didžiausią vaidmenį atlieka mano kompetencija - veikti bendruomenėje...

Kur ir kaip tobulinatės, kad Jūsų lūkesčiai karjeros atžvilgiu išsipildytų?

Tobulinuosi profesinėse konferencijose , įvairiose seminaruose sėdamasi žinių ir patirties iš labiau patyrusių kolegų.

Kaip prie Jūsų tobulinimosi prisideda darbdavys?

Kaip ir minėjau, tik suteikia galimybę dalyvauti aukščiau nurodytuose renginiuose....

Kokios pagrindinės kliūtys, stabdančios Jūsų karjerą ir kaip jas sprendžiate?

Didžiausios kliūtys finansinės. Imu paskolas arba skolinuosi iš tėvų...

Kokie būtų Jūsų pasiūlymai, rekomendacijos sau ir kitiems asmenims dirbantiems ilgalaikėse priklausomų asmenų psichosocialinės rehabilitacijos bendruomenėse ?

Na, svarbiausia , manau neužsidaryti savo darbovietėje, dalintis patirtimi ir semtis iš kitų panašių centrų. Ieškoti naujų darbo metodų, naujų priėjimų prie klientų, nes vienoks metodas padeda vienam klientui, o visai kitoks gali padėti kitam.

Koks yra Jūsų amžius?

Man 34 metai. (moteris).

Kiek metų dirbate tokio pobūdžio įstaigose?

3 metai

Kokios Jūsų užimamos pareigos?

Socialinė darbuotoja

Koks Jūsų išsilavinimas?

Aukštasis. Klaipėdos universitetas. Socialinio darbuotojo magistro laipsnis.

Dėkoju už atsakymus.

INTERVIU PROTOKOLAS Nr. 6.**Interviu laikas: 2015.02.05****Interviu pradžia: 13.00****Interviu pabaiga: 13.45****Tyrėjas (-a): Jolanta Čaplijauskienė**

Gerbiamas kolega, šiuo interviu norima sužinoti Jūsų nuomonę apie asmeninės karjeros valdymą mokymosi visą gyvenimą kontekste, dirbant ilgalaikėse socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose.

Nuoširdžiai dėkoju už dalyvavimą tyrime. Tyrimo dalyvių pavardės, įstaigų pavadinimai nebus minimi.

Didžioji dalis žmonių, pasirinkdami būsimą profesiją, o tuo pačiu ir būsimą darbo sritį, galvoja apie būsimą karjerą. Kiek Jums yra svarbi karjera?

Karjera yra labai svarbi, kadangi tai yra galimybė save realizuoti siekiant nuolatinio tikslo – karjeros aukštumų. Be to, kuo sėkmingesnė karjera, tuo didesnis ir uždarbis.

O kaip manote, kiek darbe galite realizuoti savo pomėgius ir interesus?

Darbe man pavyksta, didžiąją dalį savo pomėgių realizuoti.

Kokių?

Žinoma, bendravimo, bei užsienio kalbų panaudojimo.

Kokius savo poreikius ir gebėjimus galite realizuoti savo darbe?

Galiu realizuoti gebėjimus įgytus universitete, tai yra užsienio kalbų naudojimas ir mokymas, dar organizavimas kursų.

Kur ir kaip gilinate žinias bei gebėjimus pažinti save, savo interesus, vertybes ir juos realizuoti profesinėje veikloje?

Gilinu žinias, universitetuose, įvairiuose seminaruose, bandydama pasisemti naujų ir naudingų žinių susijusių su darbu ir ne tik, jog galėčiau pritaikyti visose gyvenimo srityse: tiek darbe, tiek gyvenime.

Kokių žinių labiausiai trūksta?

Pajaučiau, kad labiausiai man trūksta vadybinių ir administravimo žinių, organizuojant kursus...

Prieš renkantis profesiją ir būsimą darbą, dažniausiai dar būdami jaunuoliai žmonės ieško informacijos apie darbo rinkos poreikius, galimybes įsidarbinti, gaunamą darbo užmokestį ir pan. Kiek žinių Jūs turėjote apie būsimą darbą?

Žinių turėjau pakankamai, nes domėjausi keliomis sritimis. Teko padirbėti ir pamatyti, kas tai per darbas ir profesija, ką reikės dirbti.

Padirbėti, kur?

Dalyvaudavau įvairiuose projektuose, savanoriaudavau, atlikdavau vertėjavimo paslaugas.

Kaip Jums atrodo, kiek Jūsų lūkesčiai darbo atžvilgiu išsipildė?

Visi, kadangi dirbu, darbus pagal specialybes.

Kaip ir kur ieškote informacijos apie kitas galimas savo darbo sritis, mokamus uždarbius, kilimą karjeros laiptais? Kokios informacijos labiausiai trūksta?

Aš dažniausiai ieškau arbo skelbimų puslapiuose, darbo biržoje ir universitetuose, tačiau dažniausiai trūksta informacijos apie mokamą atlyginimą arba konkretaus aprašo pareigų.

Kokią informaciją apie galimas karjeros galimybes Jums suteikia darbdavys?

Dažniausiai suteikia informaciją tik apie siūlomas pareigas, tačiau apie karjeros galimybes, jokios informacijos ar galimybes apie ją nesuteikia.

Darbas ilgalaikėse socialinės reabilitacijos įstaigose priklausomiems asmenims turi savo specifiką, ir ne kiekvienas žmogus gali čia dirbti. Kodėl pasirinkote būtent tokį darbą?

Na, todėl, kad tai atitiko mano turimas specialybes, manyčiau labai idomi darbo patirtis ir ne monotoniškas darbas, be to galimybė panaudoti savo gebėjimus gerinant kitų gyvenimą, šiuo atveju siekiančių blaivybės ir norinčių integruotis į visuomenę.

Jeigu turėtumėte galimybę keisti darbo specifiką, ką norėtumėte dirbti ir kodėl?

Nenorėčiau nieko keisti.

Kokią įtaką Jūsų sprendimui dirbti turėjo darbdavys?

Jokios įtakos neturėjo.

Kaip manote, ar turite pakankamai žinių ir kompetencijų dirbti kitoje srityje?

Taip.

Kokių įsidarbinimo įgūdžių Jums labiausiai trūksta ir kaip bandote šį trūkumą įveikti?

Netrūksta, kadangi dažniausiai gaunu darbą, jei einu į pokalbį. (Šypsosi).

Dabar nemažai kalbama apie tai, kaip svarbu mokytis visą gyvenimą ir planuoti savo karjerą.

Kokia Jūsų karjeros vizija?

Tikiuosi, kilti karjeros laiptais, bei užimti aukštesnius postus, pvz: pavaduotoja. Turiu tam reikiamą išsilavinimą, patirtį bei mano manymu reikalingas žinias.

Ką žinote apie karjeros planavimą? Kur semiatės žinių apie tai?

Dažniausiai gaunu žinių apie karjeros planavimą iš universiteto, kadangi ten yra moduliai, tačiau darbe apie tai nelabai yra kalbama.

Kaip darbdavys prisideda prie Jūsų karjeros planavimo?

Neprisideda.

Kaip Jums sekasi prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos pokyčių?

Stengiuosi, kuo daugiau įgyti naujų žinių ir vis atnaujinti savo turimų žinių bagažą.

Tam, kad planai neliktų tik planais, juos reikia realizuoti. Kokius artimiausius pokyčius savo karjeroje esate numatę?

Bandysiu gauti darbą savo darbovietėje, tik aukštesnėse pareigose.

Kaip manote, kokios Jūsų kompetencijos Jums padeda siekti karjeros?

Na...Manyčiau Daugiausia bendrakultūrinės kompetencijos padeda man siekti karjeros ir iškeltų tikslų.

Kur ir kaip tobulinatės, kad Jūsų lūkesčiai karjeros atžvilgiu išsipildytų?

Dažniausiai tobulinuosi universitetuose ir įvairiuose rengiamuose specialistų seminaruose, konferencijose bei renginiuose.

Kaip prie Jūsų tobulinimosi prisideda darbdavys?

Kaip jau minėjau-neprisideda, tik duoda leidimą arba ne ,išvykti į mokymus.

Kokios pagrindinės kliūtys, stabdančios Jūsų karjerą ir kaip jas sprendžiate?

Nesprendžiu niekaip, kadangi dažniausiai nėra galimybės kilti aukščiau karjeros laiptais, todėl jei pasitaiko proga ieškau patrauklesnės darbo vietos.

Kokie būtų Jūsų pasiūlymai, rekomendacijos sau ir kitiems asmenims dirbantiems ilgalaikėse priklausomų asmenų psichosocialinės reabilitacijos bendruomenėse ?

Suteikti karjeros galimybes ne tik pacientams tokių reabilitacijos centrų, tačiau ir esantiems darbuotojams...

Koks yra Jūsų amžius?

Man 27 metai (moteris).

Kiek metų dirbate tokio pobūdžio įstaigose?

Dirbu 4 metus.

Kokios Jūsų užimamos pareigos?

Anglų kalbos mokytoja.

Koks Jūsų išsilavinimas?

Aukštasis. Bakalauro laipsnis- anglų , vokiečių k., dalyko pedagogika, pradinis ikimokyklinis ugdymas.

INTERVIU PROTOKOLAS Nr. 7.**Interviu laikas: 2015.02.09****Interviu pradžia: 14.00****Interviu pabaiga: 14.45****Tyrėjas (-a): Jolanta Čaplijauskienė**

Gerbiamas kolega, šiuo interviu norima sužinoti Jūsų nuomonę apie asmeninės karjeros valdymą mokymosi visą gyvenimą kontekste dirbant ilgalaikėse socialinės reabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose.

Nuoširdžiai dėkoju už dalyvavimą tyrime. Tyrimo dalyvių pavardės, įstaigų pavadinimai nebus minimi

Didžioji dalis žmonių, pasirinkdami būsimą profesiją, o tuo pačiu ir būsimą darbo sritį, galvoja apie būsimą karjerą. Kiek Jums yra svarbi karjera?

Aš į karjerą žiūriu, kaip į nuolatinį asmeninio tobulėjimo procesą, kuriame svarbu nuolat atnaujinti savo žinias bei gebėjimus.

Kaip manote, kiek darbe galite realizuoti savo pomėgius ir interesus?

Savo darbe tokių kaip pomėgių ar interesų realizuoti trukdžių nėra. Bet daug laiko skiriu konkrečiai darbinei veiklai. t.y. visomis išgalėmis stengiuosi padėti sergantiems integruotis į visuomenę, išmokyti tvarkyti buitį, gyventi blaiviai.

Kokius savo poreikius ir gebėjimus galite realizuoti savo darbe?

Sakyčiau gebėjimą komunikuoti, motyvuoti sergančiuosius pradėti naują gyvenimą.

Kur ir kaip gilinate žinias bei gebėjimus pažinti save, savo interesus, vertybes ir juos realizuoti profesinėje veikloje?

Daug reikiamų ir mane dominančių dalykų randu internete skaitydamas įvairiausių straipsnius. Taip pat daug naudingos informacijos randu "Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamento" puslapyje. Pats stengiuosi gyventi sveikai: daug sportuoju, nerūkau. Su visais sveiko gyvenimo įpročiais stengiuosi supažindinti ir sudominti reabilitacijos centro klientus.

Prieš renkantis profesiją ir būsimą darbą, dažniausiai dar būdami jaunuoliai žmonės ieško informacijos apie darbo rinkos poreikius, galimybes įsidarbinti, gaunamą darbo užmokestį ir pan. Kiek žinių Jūs turėjote apie būsimą darbą?

Socialinio darbo pradžia Lietuvoje laikomi 1990-1991 metai. Tai pakankamai jauna profesija... Pradėdamas dirbti šį darbą turėjau norą padėti žmonėms, pasirūpinti tais kuriems reikia pagalbos... O žinių, ypač teorinių įgijau studijų metu, o praktinių įgūdžių ir papildomų žinių įgijau jau dirbdamas socialinį darbą.

Kaip Jums atrodo, kiek Jūsų lūkesčiai darbo atžvilgiu išsipildė?

Manau, kad išsipildė, nes aš dirbu mėgstamą darbą.

Kaip ir kur ieškote informacijos apie kitas galimas savo darbo sritis, mokamus uždarbius, kilimą karjeros laiptais? Kokios informacijos labiausiai trūksta?

Dirbu NVO, todėl rašome ir dalyvaujame įvairiuose projektuose, atsiranda galimybė papildomai užsidirbti.

Kokią informaciją apie galimas karjeros galimybes Jums suteikia darbdavys?

Darbdavys nuolatos skatina dalyvauti įvairiuose kursuose, seminaruose. O taip pat sudaro sąlygas kelti profesinę kvalifikaciją aukštesiose mokyklose.

Darbas ilgalaikėse socialinės reabilitacijos įstaigose priklausomiems asmenims turi savo specifiką, ir ne kiekvienas žmogus gali čia dirbti. Kodėl pasirinkote būtent tokį darbą?

Sakyčiau, kad ne aš pasirinkau šį darbą, o darbas pasirinko mane. Būdamas bedarbis ieškojau darbo per Lietuvos darbo biržos tinklalapį. Siųsdamas savo CV į dabartinę darbovietę nurodžiau ir savo dar vieną turimą išsilavinimą – zootechniko. Kaip vėliau paaiškėjo, tai, kad aš turėjau ne tik socialinio darbo patirties, bet ir žemės ūkyje, organizacijos vadovui buvo ypač aktualu, nes reabilitacijos centre darbinė veikla su klientais (darbo terapija) buvo siejama su žemės ūkiu.

Jeigu turėtumėte galimybę keisti darbo specifiką, ką norėtumėte dirbti ir kodėl?

Nemanau, kad noriu keisti darbo specifiką. Turiu dvi specialybes ir man to pakanka.

Kokią įtaką Jūsų sprendimui dirbti turėjo darbdavys?

Darbdavys pasirinko mane iš keleto tuo metu gautų kandidatų prisistatymų, o ir kai pradėjau dirbti reabilitacijos centre buvo didelė kadru kaita, dėl nutrūkusio finansavimo...

Kaip manote, ar turite pakankamai žinių ir kompetencijų dirbti kitoje srityje?

Manau, pakankamai. Savęs nematau kitoje srityje, visados reikia specialaus pasiruošimo, žinių... O ir gyvenimiška, bei darbinė patirtis duoda ganėtinai daug žinių.

Kokių įsidarbinimo įgūdžių Jums labiausiai trūksta ir kaip bandote šį trūkumą įveikti?

Naujo darbo neiškojau.

Dabar nemažai kalbama apie tai, kaip svarbu mokytis visą gyvenimą ir planuoti savo karjerą.

Kokia Jūsų karjeros vizija?

Manyčiau, kad mokymasis visą gyvenimą labai svarbu, nes žmogaus socializacijos periodas sudėtingas, visą gyvenimą besitęsiantis procesas, tampant socialine būtybe, kuri gali prisitaikyti prie naujų situacijų įvairiais savo gyvenimo periodais.

Ką žinote apie karjeros planavimą? Kur semiatės žinių apie tai?

Mano, kaip specialisto integracijai į darbo rinką, dirbant ilgalaikės socialinės reabilitacijos įstaigoje su priklausomais asmenimis, pagrindinis uždavinys, kad baigdamas programą klientas, būtu pasiruošęs grįžti į darbo rinką. Todėl labai daug laiko skiriame karjeros planavimui. Pagal galimybes siunčiame į profesinius mokymus, kompiuterinio raštingumo, savęs pažinimo ir prarastų socialinių ir darbinių įgūdžių atstatymo.

Na, o pats žinių semiuosi iš kolegų, kviečiamės darbo biržos atstovus, bei renku iš įvairių kitų informacijos šaltinių... Pavyzdžiui interneto.

Kaip darbdavys prisideda prie Jūsų karjeros planavimo?

Tai kaip jau minėjau suteikia galimybes mokytis, o karjerą planuoja pats žmogus...

Tam, kad planai neliktų tik planais, juos reikia realizuoti. Kokius artimiausius pokyčius savo karjeroje esate numatę?

Šiuo metu tiesiog dirbu savo darbą...

Kaip manote, kokios Jūsų kompetencijos Jums padeda siekti karjeros?

Kaip jau minėjau darbinė ir gyvenimiška patirtis, savaimė suprantama ir žinios įgytos studijų metu.

Kur ir kaip tobulinatės, kad Jūsų lūkesčiai karjeros atžvilgiu išsipildytų?

Internetas, bendravimas su kolegomis...

Kaip prie Jūsų tobulinimosi prisideda darbdavys?

Kaip jau minėjau skatina, suteikia lankstų darbo grafiką studijų metu.

Kokios pagrindinės kliūtys, stabdančios Jūsų karjerą ir kaip jas sprendžiate?

Pagrindinės kliūtys NVO organizacijose yra nepastovus finansavimas, nėra garantijų dėl stabilaus, savalaikio darbo užmokesčio, o tai trikdo darbą.

Kokie būtų Jūsų pasiūlymai, rekomendacijos sau ir kitiems asmenims dirbantiems ilgalaikėse priklausomų asmenų psichosocialinės reabilitacijos bendruomenėse ?

Socialinis darbuotojas turi išmanyti savo profesiją, savo funkcijas, pareigas ir pačio darbo specifiką...Labai svarbu yra mokėti valdyti konfliktus, organizuoti bendravimą, laisvą laiką, užimtumą, išsiaiškinti, kliento interesus, problemas, poreikius...O tam reikia pačiam turėti daug žinių ir vadybos ir psichologijos, taip , kad negali stovėti vietoje...

Siūlyčiau aktyviau dalyvauti socialinio darbo profesijoje, bendradarbiauti, dalintis patirtimi su kitais centrais, semtis patirties iš užsienio.

Koks yra Jūsų amžius?

Man 45 m. (vyras).

Kiek metų dirbate tokio pobūdžio įstaigose?

Šioje srityje jau dirbu 6-erius metus.

Kokios Jūsų užimamos pareigos?

Socialinis darbuotojas (specialistas integracijai į darbo rinką).

Koks Jūsų išsilavinimas ?

Aukštasis – neuniversitetinis. Socialinio darbo su priklausomais asmenimis profesinio bakalauro laipsnis.

Dėkoju už atsakymus.

INTERVIU PROTOKOLAS Nr. 8.

Interviu laikas: 2015.02.10

Interviu pradžia: 12.00

Interviu pabaiga: 12.35

Tyrėjas (-a): Jolanta Čaplijauskienė

Gerbiamas kolega, šiuo interviu norima sužinoti Jūsų nuomonę apie asmeninės karjeros valdymą mokymosi visą gyvenimą kontekste dirbant ilgalaikėse socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose.

Nuoširdžiai dėkoju už dalyvavimą tyrime. Tyrimo dalyvių pavardės, įstaigų pavadinimai nebus minimi

Didžioji dalis žmonių, pasirinkdami būsimą profesiją, o tuo pačiu ir būsimą darbo sritį, galvoja apie būsimą karjerą. Kiek Jums yra svarbi karjera?

Man asmeniškai karjera, tai pirmiausia savo gebėjimų ir kompetencijų realizavimas, bendravimo kultūros išbandymas, savo darbinių įgūdžių ugdymas.

Kaip manote, kiek darbe galite realizuoti savo pomėgius ir interesus?

Savo darbinius socialinio darbuotojo įgūdžius realizuoju pilnai, o kadangi mūsų rehabilitacijos centras yra krikščioniškas, galiu realizuoti ir dvasinius interesus.

Kokius savo poreikius ir gebėjimus galite realizuoti savo darbe?

Šalia darbinių įgūdžių ugdymo, pareiškumo, tvarkos bei atsakomybės realizuoju ir socialinius psichologinius gebėjimus: palaikyti, padrąsinti, paguosti ir t.t....

Kur ir kaip gilinate žinias bei gebėjimus pažinti save, savo interesus, vertybes ir juos realizuoti profesinėje veikloje?

Studijuojau Šiaulių universitete socialinę pedagogiką ir esu šlovinimo bažnyčioje lyderis, tai galiu realizuoti ir dvasines vertybes sielovadinėje bendravimo eigoje.

Kokių žinių labiausiai trūksta?

Manyčiau psichologinių...

Prieš renkantis profesiją ir būsimą darbą, dažniausiai dar būdami jaunuoliai žmonės ieško informacijos apie darbo rinkos poreikius, galimybes įsidarbinti, gaunamą darbo užmokestį ir pan. Kiek žinių Jūs turėjote apie būsimą darbą?

Mane gerai pažinojo darbdavys ir žinodamas mano gebėjimus, poreikius, pasiūlė dirbti rehabilitacijos centre, suteikė galimybę dirbti socialiniu darbuotoju, konkrečiau , darbo terapijos įgūdžių vadovu.

Kaip Jums atrodo, kiek Jūsų lūkesčiai darbo atžvilgiu išsipildė?

Manyčiau pilnai..

Kaip ir kur ieškote informacijos apie kitas galimas savo darbo sritis, mokamus uždarbius, kilimą karjeros laiptais?

Informacijos gaunu mokydamasis socialinės pedagogikos Šiaulių universitete , bendraudamas su kolegomis.

Kokios informacijos labiausiai trūksta?

Vykiant ES projektinę veiklą dažnai vykstame į užsienio komandiruotes ir ten dalijamės patirtimi, seminaruose, konferencijuose , tokiu būdu užpildydami reikiamos informacijos spragas.

Kokią informaciją apie galimas karjeros galimybes Jums suteikia darbdavys?

Na, jis suteikia galimybę dalyvauti įvairiuose projektuose...

Darbas ilgalaikėse socialinės reabilitacijos įstaigose priklausomiems asmenims turi savo specifiką, ir ne kiekvienas žmogus gali čia dirbti. Kodėl pasirinkote būtent tokį darbą?

Pats turėjau priklausomybę, todėl norisi padėti kitiems žmonėms įveikti šią ligą, padėti atskleisti tiesas ir dvasios galias...

Jeigu turėtumėte galimybę keisti darbo specifiką, ką norėtumėte dirbti ir kodėl?

Tuomet norėčiau realizuoti save evangelizacijoje, koncertinėje veikloje, dirbti muzikos mokytoju, nes esu baigęs muzikos konservatoriją ir kurti krikščioniškas balades.

Kokią įtaką Jūsų sprendimui dirbti turėjo darbdavys?

Kokią įtaką?...Hm...Krikščioniškų vertybių bendrumas.

Kaip manote, ar turite pakankamai žinių ir kompetencijų dirbti kitoje srityje?

Tai, žinių siekimo, kompetencijų kėlimo, manau reikia siekti visą gyvenimą, nes tobulėjimui nėra galo...O ypač dvasinėje dimencijoje...

Kokių įsidarbinimo įgūdžių Jums labiausiai trūksta ir kaip bandote šį trūkumą įveikti?

Manychiau ryžto...

Dabar nemažai kalbama apie tai, kaip svarbu mokytis visą gyvenimą ir planuoti savo karjerą.

Kokia Jūsų karjeros vizija?

Siekti lektorius , andragogo kompetencijų.

Ką žinote apie karjeros planavimą? Kur semiatės žinių apie tai?

Man padeda kolega , kuris yra baigęs verslo karjeros vadybos specialybę. Jis ir padeda planuoti ,struktūrizuoti savo vizijos siekimo metodiką, asmeninių, profesinių , įgūdžių sklaidą.

Kaip darbdavys prisideda prie Jūsų karjeros planavimo?

Darbdavys ragino mane stoti studijuoti socialinę pedagogiką.

Kaip Jums sekasi prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos pokyčių?

Kaip jau minėjau, šiuo metu esu ne tik studentas, bet ir esu baigęs Klaipėdos konservatorijoje smuiko klasę, tai darbo rinkos pokyčiai man nekelia jokių sunkumų.

Tam, kad planai neliktų tik planais, juos reikia realizuoti. Kokius artimiausius pokyčius savo karjeroje esate numatę?

Artimiausi planai , tai yra užbaigti mokslus universitete, na ir žinoma, toliau tobulinti savo gebėjimus muzikavimo srityje.

Kaip manote, kokios Jūsų kompetencijos Jums padeda siekti karjeros?

Manau asmeninės, profesinės....

Kur ir kaip tobulinatės, kad Jūsų lūkesčiai karjeros atžvilgiu išsipildytų?

Šiuo metu studijuoju socialinę pedagogiką, tobulinu save muzikos srityje- kuriu krikščioniškas balades.

Kaip prie Jūsų tobulinimosi prisideda darbdavys?

Padeda finansiškai.

Kokios pagrindinės kliūtys, stabdančios Jūsų karjerą ir kaip jas sprendžiate?

Psichologinės-ryžto trūkumas...

Kokie būtų Jūsų pasiūlymai, rekomendacijos sau ir kitiems asmenims dirbantiems ilgalaikėse priklausomų asmenų psichosocialinės reabilitacijos bendruomenėse ?

Tobulėti dvasiškai – “ieškokite Dievo karalystės, o visą kitą bus Jums pridėta” kaip skelbia evangelija... Ir žinoma mokytis visą gyvenimą...

Koks yra Jūsų amžius?

Man 56 metai (vyras).

Kiek metų dirbate tokio pobūdžio įstaigose?

Dirbu 8 metus.

Kokios Jūsų užimamos pareigos?

Darbinių įgūdžių ugdymo vadovas.

Koks Jūsų išsilavinimas?

Aukštasis. Esu baigęs Klaipėdos katedratorijoje, kultūros fakultete smuiko klasę, šiuo metu esu Šiaulių universiteto socialinės pedagogikos magistrantas.

INTERVIU PROTOKOLAS Nr. 9.**Interviu laikas: 2015.02.12****Interviu pradžia: 18.00****Interviu pabaiga: 18.45****Tyrėjas (-a): Jolanta Čaplijauskienė**

Gerbiamas kolega, šiuo interviu norima sužinoti Jūsų nuomonę apie asmeninės karjeros valdymą mokymosi visą gyvenimą kontekste, dirbant ilgalaikėse socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose. Nuoširdžiai dėkoju už dalyvavimą tyrime. Tyrimo dalyvių pavardės, įstaigų pavadinimai nebus minimi.

Didžioji dalis žmonių, pasirinkdami būsimą profesiją, o tuo pačiu ir būsimą darbo sritį, galvoja apie būsimą karjerą. Kiek Jums yra svarbi karjera?

Kai rinkausi inžinieriaus profesiją, aišku turėjau omenyje, kad ateityje norėčiau tapti kokios nors gamyklos ar įmonės vyr. inžinieriumi ar direktoriumi. Bet kuriame darbe dirbdamas visada stengiausi įrodyti savo pranašumą ir kilti pareigose, nes nuo to priklauso ir atlyginimo dydis. Dirbdamas UAB "Taranas" buvau vadovu, vėliau regioninės prekybos generaliniu direktoriumi, dirbdamas Odesoje mokiausi kompiuterinėje akademijoje prie Kijevo hidromelioracijos instituto, kurio nebaigiau, o vėliau dirbdamas kompiuterinėje įmonėje UAB "Milis" pradėjau nuo vadybinko, vėliau tapau komercijos direktoriumi. Todėl manau, kad karjera yra svarbi.

Kaip manote, kiek darbe galite realizuoti savo pomėgius ir interesus?

Hm...tokiu galimybių neturiu..

Kokius savo poreikius ir gebėjimus galite realizuoti savo darbe?

Manychiau, kad .sąžiningumas, kūrybiškumas, atsakomybė

Kur ir kaip gilate žinias bei gebėjimus pažinti save, savo interesus, vertybes ir juos realizuoti profesinėje veikloje?

Atsiradus poreikiui, teko mokytis Šiaulių Universitete - socialinės gerovės ir negalės studijų fakultete - socialinę pedagogiką, magistratūros studijose. Įsigyjau socialinio pedagogo profesinę kvalifikaciją ir socioeducacinių projektų koordinavimo specializaciją.

Kokių žinių labiausiai trūksta?

Manau, kad anglų kalbos žinojimo ..

Prieš renkantis profesiją ir būsimą darbą, dažniausiai dar būdami jaunuoliai žmonės ieško informacijos apie darbo rinkos poreikius, galimybes įsidarbinti, gaunamą darbo užmokestį ir pan. Kiek žinių Jūs turėjote apie būsimą darbą?

Žinių apie savo būsimą darbą tuo laiku kai dar mokiausi aštuonmetėje mokykloje neturėjau beveik nieko, tačiau aš tvirtai žinojau, jog būsiu inžinierius, kuo savo laiku ir baigiau Kauno Antano Sniečkaus politechnikos institutą, dabar Kauno technologijos universitetas, mašinų gamybos fakultetą kur buvo suteikta inžinieriaus mechaniko profesinė kvalifikacija. (Šiuo metu prilygstanti technikos mokslų magistro laipsniui). Pabaigęs institutą, pradėjau dirbti pagal savo specelybę inžinieriumi technologu, tuometinėje televizorių gamykloje įrankiniame ceche, po kiek laiko pervedė dirbti atsakingu už naujos technikos įdiegimą į gamybą garantiniu ir po garantiniu remontu, kitaip tariant inžinieriu mechaniku. Po poros metų buvau pervestas dirbti vyr. mechaniku, naujos technikos užsąkymų ir įvedimo eksploatacijon skyrių, skyriaus viršininku, atsakingu ne už cecho, bet už visos gamyklos naujos technikos užsąkymus, pristatymą, įdiegimą.

Kaip Jums atrodo, kiek Jūsų lūkesčiai darbo atžvilgiu išsipildė?

Tikėjaisi tapti geru inžinieriumi, gal gamyklos vyr. mechaniku ar vyr. inžinieriumi, tačiau to neįvyko...

Kaip ir kur ieškote informacijos apie kitas galimas savo darbo sritis, mokamus uždarbius, kilimą karjeros laiptais? Kokios informacijos labiausiai trūksta?

Na žinoma, internetas, skelbimai, pažįstami, rekomendacijos...

Kokią informaciją apie galimas karjeros galimybes Jums suteikia darbdavys?

Jokios...

Darbas ilgalaikėse socialinės reabilitacijos įstaigose priklausomiems asmenims turi savo specifiką, ir ne kiekvienas žmogus gali čia dirbti. Kodėl pasirinkote būtent tokį darbą?

Tuo metu tai buvo geriau apmokomas darbas, nei turėjau, todėl nekilo jokių abejonių, tuo labiau, kad vykdant naujus projektus darbo užmokestis tik kilo, o dirbti su priklausomais asmenimis nėra taip sudėtinga kai randi su jais bendrą kalbą...

Jeigu turėtumėte galimybę keisti darbo specifiką, ką norėtumėte dirbti ir kodėl?

Šiuo metu darbo specifikos nekeisčiau, tik kad šis darbas būtų geriau apmokamas...

Kokią įtaką Jūsų sprendimui dirbti turėjo darbdavys?

Darbo pasiūlymu...

Kaip manote, ar turite pakankamai žinių ir kompetencijų dirbti kitoje srityje?

Turiu tiek darbo patirties ir žinių, kad galėčiau dirbti bet kurioje srityje, išskyrus LR prezidentu...

Kokių įsidarbinimo įgūdžių Jums labiausiai trūksta ir kaip bandote šį trūkumą įveikti?

Manau, kad netrūksta, nes be darbo nebuvau nei savaitės, dirbu jau 32 metus.....

Dabar nemažai kalbama apie tai, kaip svarbu mokytis visą gyvenimą ir planuoti savo karjerą.

Kokia Jūsų karjeros vizija?

Jei kalbėtume tik apie profesinius gebėjimus ir žinias, tai sakyčiau siekčiau socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ministro ar viceministro posto, tačiau šie postai skirstomi pagal partinę liniją, o kadangi neesu aktyvus politikas tai ši perspektyva nesišviečia... Šiaip norėčiau susikurti orią senatvę nepriklausyti nuo vaikų ir politikų...

Ką žinote apie karjeros planavimą? Kur semiatės žinių apie tai?

Visagalis internetas ...

Kaip darbdavys prisideda prie Jūsų karjeros planavimo?

Niekaip...

Kaip Jums sekasi prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos pokyčių?

Iriamės kartu...

Tam, kad planai neliktų tik planais, juos reikia realizuoti. Kokius artimiausius pokyčius savo karjeroje esate numatę?

Kaip minėjau kad kol kas esu prastas politikas, tai artimiausiu metu sieksiu politinės karjeros rinkimuose į vietines tarybas, o vėliau ir į seimą, o ten žiūrėk ir ministro postas ranka pasiekiamas...

Kaip manote, kokios Jūsų kompetencijos Jums padeda siekti karjeros?

Žinios, patirtis, lengvas bendravimas, komunikabilumas...

Kur ir kaip tobulinatės, kad Jūsų lūkesčiai karjeros atžvilgiu išsipildytų?

Semiوسي politinių įgūdžių....

Kaip prie Jūsų tobulinimosi prisideda darbdavys ?

Nepriideda.

Kokios pagrindinės kliūtys, stabdančios Jūsų karjerą ir kaip jas sprendžiate?

Manau, kad į šį klausimą jau esu atsakęs.

Kokie būtų Jūsų pasiūlymai, rekomendacijos sau ir kitiems asmenims dirbantiems ilgalaikėse priklausomų asmenų psichosocialinės reabilitacijos bendruomenėse ?

Hm...manyčiau sugebėjimas motyvuoti žmogų pasikeisti, sugebėjimas jį sudominti ir įtikinti keisti savo gyvenimo būdą bei vertybes...

Koks yra Jūsų amžius?

Man yra 55 metai (vyras).

Kiek metų dirbate tokio pobūdžio įstaigose?

Jau 9 metai.

Kokios Jūsų užimamos pareigos?

Projektų koordinatorius, administracijos vadovas

Koks Jūsų išsilavinimas?

Du aukštieji. Inžinierius mechanikas - bakalauro laipsnis , socialinis pedagogas - profesinė kvalifikacija, socioeducacinių projektų koordinavimo specializacija- magistro laipsnis.

INTERVIU PROTOKOLAS Nr. 10**Interviu laikas: 2015.02.12****Interviu pradžia: 12.00****Interviu pabaiga: 12.45****Tyrėjas (-a): Jolanta Čaplijauskienė**

Gerbiamas kolega, šiuo interviu norima sužinoti Jūsų nuomonę apie asmeninės karjeros valdymą mokymosi visą gyvenimą kontekste, dirbant ilgalaikėse socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose. Nuoširdžiai dėkoju už dalyvavimą tyrime. Tyrimo dalyvių pavardės, įstaigų pavadinimai nebus minimi.

Didžioji dalis žmonių, pasirinkdami būsimą profesiją, o tuo pačiu ir būsimą darbo sritį, galvoja apie būsimą karjerą. Kiek Jums yra svarbi karjera?

Man svarbu, kad būtų įvertintas mano darbas, kad klientai būtų patenkinti tuo, ką darau, kad man pačiai darbas teiktų malonumą, o ne būtų pareiga, kurią privalau atlikti. Kokias pareigas užimsiu, man nėra svarbu. Kai rinkausi profesiją, tikrai negalvojau, kuo galėsiu dirbti. Norėjau dirbti su žmonėmis, padėti tiems, kurie turi problemų. Niekada nesvajojau būti vadove ar prezidente, nors dabar kartais jau pagalvoju, jog turbūt sugebėčiau vadovauti komandai.

Kaip manote, kiek darbe galite realizuoti savo pomėgius ir interesus?

Tikrai pakankamai. Socialiniame darbe, ypač dirbant ilgalaikės rehabilitacijos bendruomenėse, labai svarbus darbuotojo kūrybiškumas. Galima atlikti darbą tik formaliai, tačiau galima jam atsiduoti pateikiant įvairias idėjas, jas įgyvendinant. Tai, ką realizuoju darbe, realizuoju ir po darbo :)

Kokius savo poreikius ir gebėjimus galite realizuoti savo darbe?

Vienas iš pagrindinių mano norų – padėti žmogui. Ir tai galiu daryti bendraudama su klientais, motyvuodama juos blaiviam gyvenimui ir adaptacijai. Man reikia bendravimo, reikia nuoširdumo. Jo darbe gaunu. Esu empatiška, mėgstu dainuoti, kurti – šie mano pomėgiai realizuojasi darbe neformalioje veikloje. Man taip pat reikia ir intelektualios veiklos – šį poreikį realizuoju kurdamas projektus, gilindamasi į teisės aktus, socialinių problemų statistiką. Iš darbo stengiuosi pasiimti viską, ko man reikia.

Kur ir kaip gilinate žinias bei gebėjimus pažinti save, savo interesus, vertybes ir juos realizuoti profesinėje veikloje?

Stengiuosi nuolat mokytis. Neseniai baigiau psichologijos studijas, kuriuos man iš tiesų padėjo pažinti save ir kitus, dabar mokausi apskaitos. Jei yra galimybė dalyvauti nemokamuose mokymuose ar seminaruose, niekada jos nepraleidžiu. Skaitau knygas, domiuosi moksliniais tyrimais, ypač psichologijos krypties. Nuolat stebiu save – kas man patinka, kas mane erzina, kurie klientai man kelia nemalonius jausmus ir bandau aiškintis, kodėl taip yra. Savistabos metodu vyskta giliausias savęs pažinimas.

Kokių žinių labiausiai trūksta?

Turbūt žinių apie mano, kaip socialinio darbuotojo, kompetencijos ribas. Atrodo, galėčiau padaryti daug dalykų dėl savo klientų, tačiau kartais nebežinau, ar aš turiu tokią teisę, ar tai įeina į mano, kaip specialisto, kompetenciją.

Kaip manote, kur ir kokiais būdais galėtumėte šias žinias papildyti? Kaip prie to gali prisidėti darbdavys (jei gali) ir kiek tai priklauso nuo Jūsų pačios?

Tokias žinias galėtų suteikti teisininkai, taip pat labai padėtų susitikimai su kitais socialiniais darbuotojais, dirbančiais su priklausomais asmenimis. Darbdavys iš tikro galėtų prie to prisidėti: yra ilgalaikės psichosocialinės rehabilitacijos bendruomenės, kuriuos galėtų susijungti į sąjungą (o gal ir yra susijungę – to nežinau), ir kartą ar du kartus per metus būtų galima organizuoti tokiose bendruomenėse dirbančių socialinių darbuotojų susitikimus, kuriuose būtų aptartos kylančios

problemos ir jų sprendimo būdai. Tai galėtų būti vadovo iniciatyva, ir darbuotojai, manau, liktų patenkinti.

Prieš renkantis profesiją ir būsimą darbą, dažniausiai dar būdami jaunuoliai žmonės ieško informacijos apie darbo rinkos poreikius, galimybes įsidarbinti, gaunamą darbo užmokestį ir pan. Kiek žinių Jūs turėjote apie būsimą darbą?

Nuo pat penktos klasės svajoju studijuoti matematiką, tačiau išlaikiusi abitūros egzaminus supratau, jog noriu būti psichologe. Deja, neturėjau galimybės studijuoti Vilniuje, tad rinkausi arčiausiai namų esantį universitetą ir panašiausią specialybę – socialinę pedagogiką ir psichologiją. Tuo metu ši specialybė buvo “ant bangos” - steigėsi nauji etatai mokyklose, tad darbo perspektyvos atrodė labai geros. Deja, kol baigiau studijas, praktiškai visos darbo vietos visoje Šiaulių apskrityje jau buvo užimtose. Tačiau prieš stojant žinojau, jog ši specialybė perspektyvi, tik per keturis studijų metus situacija pasikeitė. Todėl stojau į magistrantūrą, o vėliau – į Klaipėdą, psichologijos bakalauro studijas – ten, kur visada ir norėjau.

Kaip Jums atrodo, kiek Jūsų lūkesčiai darbo atžvilgiu išsipildė?

Esu spontaniška, darbo pasiūlymus renkuosi greitai, mane traukia darbas su visomis rizikos grupėmis, kur gausu iššūkių ir naujovių. Mano darbas man patinka, tik nežinau, kur reikės dirbti, kai baigsis projektas ir nutrūks darbo sutartis. Tačiau labai nepergyvenu – man visada ik išiol su darbais sekėsi, jie patys mane susirasdavo. Dirbu ten, kur noriu.

O kokie Jūsų didžiausi lūkesčiai, susiję su dirbamu darbu?

Man svarbu padėti žmogui ir realizuoti save. Nors ir sakoma, kad priklausomybės nėra išgydomos ir atkrinta daugiau kaip pusę žmonių, tačiau ir metai blaivybės man atrodo didelis pasiekimas. Norėčiau, kad atkryčių būtų mažiau, bet yra kaip yra. Save taip pat galiu realizuoti, tai lūkesčiai darbo atžvilgiu yra išpildyti.

Kaip ir kur ieškote informacijos apie kitas galimas savo darbo sritis, mokamus uždarbius, kilimą karjeros laiptais?

Visada pasižiūriu, kiek yra laisvų darbo vietų socialiniams darbuotojams, stebiu valstybės tarnybos departamento skelbiamą informaciją. Tačiau žinau, kad darbas valstybės tarnyboje yra blogai apmokamas, be to, jis labai siauras ir specializuotas, nėra kur realizuoti save. Karjeros galimybės, be abejo, didesnės, bet man tai nesvarbu. Pasikalbu su kolegomis iš kitų organizacijų ir savo darbu esu patenkinta.

Kaip manote, kokios informacijos apie Jūsų darbo galimybes labiausiai trūksta? Kas turėtų ją skleisti?

Apie mano, kaip socialinio darbuotojo, darbo galimybes informacijos yra nemažai: jos galima rasti internete, universitetuose, darbo biržos svetainėse, socialinių darbuotojų asociacijoje. Kitas reikalas yra tokio darbo paklausa. Manau, kad pats žmogus turi ieškoti informacijos, nes jei jis jos neieškos, tai tokia informacija, kad ir kur ji būtų skelbiama, jo nepasieks. Man nepatinka tik vienas dalykas – daug socialinių darbuotojų ir pedagogų yra priimami ne konkurso būdu, todėl apie laisvas darbo vietas sužinoti praktiškai neįmanoma.

Kokią informaciją apie galimas karjeros galimybes Jums suteikia darbdavys?

Jokios. Žinau, kad mano darbovietėje yra trys socialinio darbuotojo pareigybės: socialinio darbuotojo padėjėjas, socialinis darbuotojas ir vyr. socialinis darbuotojas, tačiau jokio aprašo ar taisyklių, kaip tapti vyr. socialiniu darbuotoju, nėra. Manau, kad ir nebus, nes šias pareigas užima pats direktorius, tad rotacija kaip ir negalima.)

Eidama dirbtis domėjotės karjeros perspektyvomis šioje darbovietėje?

Ne, nesidomėjau. Domėjausi viskuo: kokie klientai, ką reikės dirbti, su kuo įstaiga bendradarbiauja, kokie pasiekimai ir t.t. Ėjau todėl, kad mane intriguavo darbas su priklausoma socialinė rizikos grupė, ir vien tai buvo akstinas įsidarbinti. Karjera, kaip jau ir minėjau, man nėra labai svarbi. Galbūt apie tai pagalvosiu vėliau, kai subręsiu pokyčiams ir iškilis poreikis sikti karjeros, o kol kas darau tai, kas man kelia naujus iššūkius ir suteikia galimybę savirealizacijai.

Darbas ilgalaikėse socialinės reabilitacijos įstaigose priklausomiems asmenims turi savo specifiką, ir ne kiekvienas žmogus gali čia dirbti. Kodėl pasirinkote būtent tokį darbą?

Tai – iššūkis. Tai – naujovė. Visada norėjau dirbti su rizikos grupėmis, padėti žmonėms. Man tai įdomu ir patrauklu. Mane visada intriguoja tai, kas kitus gali gąsdinti.

Koks turi būti darbuotojas, kad jis sėkmingai dirbtų priklausomų žmonių bendruomenėje?

Pakantus, empatiškas, tačiau tuo pačius ir konkretus, logiškai mąstantis, gebantis greitai ir savarankiškai priimti sprendimus, nebijantis kontaktuoti su kitomis organizacijomis. Priklausomi asmenys, ypač nuo narkotikų, yra puikūs manipulatoriai, tad labai svarbu pažinti žmogų ir žinoti manipuliacines technikas. Reikia mokėti skaityti kūno kalbą, nes šie žmonės, ilgesnį laiką prabuvę bendruomenėje, moka labai gražiai kalbėti ir jau žino, ką ir kada reikia pasakyti. Darbuotojas turi turėti tvirtą savo poziciją, nes kitaip nieko nebus. Be to, kad įgytum pasitikėjimą ir supratimą, kas vyksta, būtina domėtis tuo, kuo iki šiol domėjosi klientai: psichoaktyviomis medžiagomis, jų kainomis, poveikiu, žargonu ir pan. Tai – specifinė sritis, bet tuo ji ir žavi.

Jeigu turėtumėte galimybę keisti darbo specifiką, ką norėtumėte dirbti ir kodėl?

Jei keisčiau darbą, tai nerčiau į kitą rizikos grupę: benamius, prostitutas, smurto aukas ar pan. Bent jau kol kas. Kai nuspręsiu, kad laikas pastovumui ir karjerai, nersiu į varstybės tarnybą arba kursiu nuosavą verslą.

Kokią įtaką Jūsų sprendimui dirbti turėjo darbdavys?

Jo pavardę dažnai girdėjau studijų metu, taip pat prieš tai buvusiam darbe, kartą net buvome susitikę viename susirinkime, kuriame jis ekspertavo socialinio darbo studijų programą. Tada jis man pasirodė visai kitaip nei dirbant darbą, bet man svarbiau klientai ir kolegos, o ne darbdavys.

Kaip manote, ar turite pakankamai žinių ir kompetencijų dirbti kitoje srityje?

Bazines profesines kompetencijas tikrai turiu, asmenines – irgi. Specifines kompetencijas įgyčiau dirbdama, o kadangi save laikau imlia ir greitai besimokančia, tai nebūtų sunku.

Kokių įsidarbinimo įgūdžių Jums labiausiai trūksta ir kaip bandote šį trūkumą įveikti?

Nemėgstu girtis – manau, kad mano pasiekimus turi įvertinti kiti. Tad kai einu į pokalbį, man kartais būna sunku įvardinti stipriąsias savo puses. Bet ir tai jau po truputį įveikiu, nes puikiai suvokiu, kad pasigirti kuo turiu ir nesu prastesnė nei kiti kandidatai.

Dabar nemažai kalbama apie tai, kaip svarbu mokytis visą gyvenimą ir planuoti savo karjerą.

Kokia Jūsų karjeros vizija?

Kaip ir minėjau, kol kas man karjera nėra svarbi. Tačiau iš kitos pusės karjera juk ne tik geros užimamos pareigos – tai ir asmeninio gyvenimo, pomėgiai, interesai ir profesinės veiklos dėmė. Šiuo atžvilgiu karjeros siekiu nuolat – jei matau, kad darbas man yra daugiau pareiga, o ne malonumas, aš jo nebedirbu. Tad ir vizija paprasta – darbas turi teikti malonumą.

Ką žinote apie karjeros planavimą? Kur semiatės žinių apie tai?

Apie tai dabar labai daug kur kalbama – ir studijų metu, ir įvairiuose seminaruose, ir internete. Kai pamatau žodį „karjera“, dažniausiai tokių straipsnių neskaitau. Tačiau kai randu informacijos, kaip darbinę veiklą paversti malonumu, tuomet tai jau kelia mano susidomėjimą. Nieko neplanuoju, elgiuosi spontaniškai ir ieškau geriausių variantų, kaip darbą paversti savo gyvenimo dalimi, o ne gyvenimą – darbu.

Kaip darbdavys prisideda prie Jūsų karjeros planavimo?

Niekaip. Apie tai darbe nekalbama. Tiesa, kartais perduoda informaciją apie kokius nors mokymus, bet tai vyksta labai retai.

Kaip Jums sekasi prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos pokyčių?

Manau, kad gerai. Pati esu linkusi daug kuo domėtis, sekti socialinio darbo ir psichologijas naujoves, išbandyti jas praktikoje. Kadangi darbą iki šiol turiu, o ir sunkumų jo ieškant niekada neiškilo, tai manau, kad sugebu prisitaikyti.

Tam, kad planai neliktų tik planais, juos reikia realizuoti. Kokius artimiausius pokyčius savo karjeroje esate numatę?

Kol vyks projektas, dirbsiu čia, o kai jis baigsis, tada ir matysiu. Nieko neplanuoju, bet tikiuosi, kad darbas susiras mane pats. Juokauju, aišku. Durys mano buvosioje darbovietėje iki šiol nėra užtenktos, tad jei nieko nerasiu, grįšiu ten. Tačiau manau, kad ko gero nersiu į kokią naują sritį, bent jau kiek save pažįstu.

Kaip manote, kokios Jūsų kompetencijos Jums padeda siekti karjeros?

Gebėjimas bendrauti ir palaikyti ryšius su visokio plauko žmonėmis, naujovių sekimas, empatiškumas, kompiuterinis raštingumas, užsienio kalbų mokėjimas, atvirumas patirčiai, gebėjimas sklandžiai dėstyti mintis tiek raštu, tiek žodžiu ir dar daug kitų gerų savybių(šypsosi).

Kur ir kaip tobulinatės, kad Jūsų lūkesčiai karjeros atžvilgiu išsipildytų?

Kur tik galiu ir kada tik galiu. Pastaruju metu susidomėjau webinarais. Tačiau šis tobulinimasis yra ne tiek dėl karjeros, kiek dėl savęs pačios.

Kaip prie Jūsų tobulinimosi prisideda darbdavys?

Net nežinau. Jis , kaip vyr. socialinis darbuotojas, kartą per savaitę organizuoja visų darbuotojų susitikimus, kuriuose aptariame įvairias situacijas. Šie aptarimai kartais padeda atsakyti į klausimą, kaip reikėtų elgtis, padeda nusipiešti situacijos vaizdą. Profesinės kompetencijos čia yra tobulinamos. Tiesa, darbdavys dažnai kalba, kad man reikia rašyti projektus, kaip atsivers naujos galimybės išvažiuoti į kitas šalis, tačiau aš tokiomis kalbomis iš praktikos mažai tikiu.

Kokios pagrindinės kliūtys, stabdančios Jūsų karjerą ir kaip jas sprendžiate?

Aš pati sau kliūtis siekti tradicinės karjeros. Asmeninę karjerą turiu neblogą. Kartais kyla nepasitenkinimas, kai atsiranda kokių nenumatytų atveju arba nesugebu pasiekti užsibrėžtų rezultatų. Tokiu atveju viską gerai permąstau, susidarau planą, ką reikėtų daryti, kad tai pasikeistų. Kelis kartus nepasisekus bandau sau įteigti, kad tai – vienas iš “beviltiškų atvejų”, kurių socialiniame darbe pasitaiko nemažai. Tačiau dažniausiai gaunu tai, ko noriu.)

Kokie būtų Jūsų pasiūlymai, rekomendacijos sau ir kitiems asmenims, dirbantiems ilgalaikėse priklausomiems asmenimis psichosocialinėse reabilitacijos bendruomenėse?

Pirmiausia įsitikinti, ar tikrai norite ir galite čia dirbti. Niekada nedirbkite tik todėl, kad reikia darbo ir pinigų, nes tai – ne tokia vieta. Turite intuityviai jausti, kad esate savo vietoje, t.y. ten, kur norite būti.

Koks yra Jūsų amžius ?

Man yra 31. (moteris).

Kiek metų dirbate tokio pobūdžio įstaigose?

Metus

Kokios Jūsų užimamos pareigos?

Dirbu socialine darbuotoja, tačiau tuo pačiu seu atsakinga už projektų rašymą.

Koks Jūsų išsilavinimas?

Esu baigusi socialinės pedagogikos bakalauro ir magistrantūros studijas, taip pat psichologijos bakalauro studijas, šiuo metu nuotoliniu būdu mokausi apskaitos, nes ji man reikalinga rengiant projektus.

Dėkoju už atsakymus.

INTERVIU PROTOKOLAS Nr. 11**Interviu laikas: 2015.02.28****Interviu pradžia: 18.00****Interviu pabaiga: 18.45****Tyrėjas (-a): Jolanta Čaplijauskienė**

Gerbiamas kolega, šiuo interviu norima sužinoti Jūsų nuomonę apie asmeninės karjeros valdymą mokymosi visą gyvenimą kontekste dirbant ilgalaikėse socialinės rehabilitacijos paslaugas priklausomiems asmenims teikiančiose įstaigose.

Nuoširdžiai dėkoju už dalyvavimą tyrime. Tyrimo dalyvių pavardės, įstaigų pavadinimai nebus minimi

Didžioji dalis žmonių, pasirinkdami būsimą profesiją, o tuo pačiu ir būsimą darbo sritį, galvoja apie būsimą karjerą. Kiek Jums yra svarbi karjera?

Apie tai, kuo norėčiau dirbti svarsčiau jau mokykloje. Nors mano pasirinkta profesija nėra populiari ar "prestižinė", tačiau ji atitinka visus mano lūkesčius. Studijuodama socialinį darbą tvirtai žinojau, jog gebėsiu ne tik realizuoti save, bet ir užsidirbti pragyvenimui. Karjera man yra labai svarbi, nes kaip asmuo galiu patenkinti savirealizacijos poreikį. Nuolatos siekiu tobulinti turimus darbinus įgūdžius, kelti kvalifikaciją, jog galėčiau būti aukštos kvalifikacijos darbuotoju. Tai kiekvieno žmogaus prigimtinis siekis, jo nuostatų ir veiklų seka, susijusi su žmogaus darbine patirtimi per visą gyvenimą.

Kaip manote, kiek darbe galite realizuoti savo pomėgius ir interesus?

Mano pomėgiai ir interesai darbe realizuojami pakankamai gerai. Esu skatinama tobulėti ne tik kaip darbuotojas, bet ir kaip asmenybė.

Kokius savo poreikius ir gebėjimus galite realizuoti savo darbe?

Džiugu, jog galiu būti išgirta, įvertinta. Galiu lavinti savo komunikacijos, partnerystės, darbo komandoje, analizės ir problemų sprendimo bei vadybos gebėjimus.

Kur ir kaip gilinate žinias bei gebėjimus pažinti save, savo interesus, vertybes ir juos realizuoti profesinėje veikloje?

Mėgstu dalyvauti įvairiuose seminaruose, bendrauti su žmonėmis, todėl dirbdama socialine darbuotoja aš gaunu galimybę stažuotis užsienyje (įvairių projektų metu), kelti kvalifikaciją seminarų, mokymų metu. Taip ne tik aš tobulėju teoriškai, tačiau ir plečiu savo kaip žmogaus akiratį. Dar šiuo metu studijuojau tarptautinį socialinį darbą, todėl manau, jog įgytas žinias taip pat galėsiu pritaikyti darbe.

Kokių žinių labiausiai trūksta?

Manau, jog galėčiau patobulinti savo užsienio kalbų žinias, jog gebėčiau laisviau bendrauti su projekto partneriais iš įvairių pasaulio šalių.

Prieš renkantis profesiją ir būsimą darbą, dažniausiai dar būdami jaunuoliai žmonės ieško informacijos apie darbo rinkos poreikius, galimybes įsidarbinti, gaunamą darbo užmokestį ir pan. Kiek žinių Jūs turėjote apie būsimą darbą?

Su būsimą savo specialybe turėjau galimybės susipažinti atlikdama savanorišką veiklą tiek vaikų globos namuose, tiek socialinių paslaugų ir užimtumo įstaigose.

Kaip Jums atrodo, kiek Jūsų lūkesčiai darbo atžvilgiu išsipildė?

Manau, jog gaunamas atlygis už atsakingą darbinę veiklą yra pakankamai motyvuojantis ir atitinkantis mano lūkesčius.

Kaip ir kur ieškote informacijos apie kitas galimas savo darbo sritys, mokamus uždarbius, kilimą karjeros laiptais? Kokios informacijos labiausiai trūksta?

Šiuo metu tuo nesidomiu. Bet esant reikalui, informacijos ieškočiau Socialinių darbuotojų asociacijoje, darbo rinkos ir skelbimų portaluose, galų galiausiai kreipčiausi į darbo biržą.

Kokią informaciją apie galimas karjeros galimybes Jums suteikia darbdavys?

Šiuo metu jokios.

Darbas ilgalaikėse socialinės reabilitacijos įstaigose priklausomiems asmenims turi savo specifiką, ir ne kiekvienas žmogus gali čia dirbti. Kodėl pasirinkote būtent tokį darbą?

Pirmiausiai, ieškojau darbo pagal savo įgyta specialybę. Su tokia tiksline grupe neturėjau įgijusi jokios patirties. Tai buvo labai didžiulis iššūkis ir kartu galimybė įsilieti į darbo rinką. Esu patenkinta savo sprendimu. Jog pradėjau dirbti ilgalaikės socialinės reabilitacijos centre yra tikras atsitiktinumas. Paprasčiausiai man reikėjo darbo.

Jeigu turėtumėte galimybę keisti darbo specifiką, ką norėtumėte dirbti ir kodėl?

Nieko nekeisčiau.

Kokią įtaką Jūsų sprendimui dirbti turėjo darbdavys?

Paprasčiausiai esu dėkinga, jog suteikė galimybę man dirbti. Buvau ką tik pabaigusi studijas universitete.

Kaip manote, ar turite pakankamai žinių ir kompetencijų dirbti kitoje srityje?

Manau, jog gebėčiau pritaikyti savo turimas žinias ir kompetencijas ir kitoje srityje, kadangi esu baigusi ne tik Socialinio darbo bakalauro studijas, tačiau ir Vadybos bei viešojo administravimo magistro studijas.

Kokių įsidarbinimo įgūdžių Jums labiausiai trūksta ir kaip bandote šį trūkumą įveikti?

Na, šiuo momentu man tai nėra aktualu, nes esu motinystės atostogose.

Dabar nemažai kalbama apie tai, kaip svarbu mokytis visą gyvenimą ir planuoti savo karjerą.

Kokia Jūsų karjeros vizija?

Pirmiausia, planuoju baigti Tarptautines socialinio darbo magistro studijas. Jų metu tobulinu savo anglų ir rusų kalbų žinias, aktyviai bendradarbiauju ir dalinamės patirtimi su kitais studentais iš Latvijos ir Ukrainos. Man mokymasis visą gyvenimą tai galimybė nuolatos gilinti savo turimas žinias ir kompetenciją. Kad ir kur ateityje dirbčiau, siekčiau, jog būčiau stipri ir kompetetinga tos srities specialistė.

Ką žinote apie karjeros planavimą? Kur semiatės žinių apie tai?

Karjeros planavimas tai savo profesinės veiklos planavimas. Mano visi karjeros planavimo žingsniai yra įgyvendinti. Dabar siekiu tobulinti įvairius kitus profesinius įgūdžius, kelti kvalifikaciją ir siekti nenutraukti mokymosi visą gyvenimą proceso.

Kaip darbdavys prisideda prie Jūsų karjeros planavimo?

Jis aktyviai skatina tobulėti.

Kaip Jums sekasi prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos pokyčių?

Kadangi esu dar pakankamai jauna, todėl gebu greitai ir sistemingai taikytis prie įvairių pokyčių.

Tam, kad planai neliktų tik planais, juos reikia realizuoti. Kokius artimiausius pokyčius savo karjeroje esate numatę?

Šiuo metu esu pristabdžiusi savo karjerą, nes esu vaiko priežiūros atostogose. Kaip minėjau anksčiau, tęsiu magistro studijas universitete. Neatmetu galimybės ateityje save išbandyti dirbdama viešajame sektoriuje.

Kaip manote, kokios Jūsų kompetencijos Jums padeda siekti karjeros?

Nenutrūkstamas nuolatinis mokymasis, teorinių žinių taikymas praktikoje, geri bendradarbiavimo ir operatyvaus užduočių atlikimo įgūdžiai.

Kur ir kaip tobulinatės, kad Jūsų lūkesčiai karjeros atžvilgiu išsipildytų?

Na, tam padeda studijos universitete, seminarai, stažuotės užsienyje.

Kaip prie Jūsų tobulinimosi prisideda darbdavys?

Išleidžia į studijas darbo metu, suteikia galimybę atlikti praktiką savo darbovietėje, apmoka seminarus.

Kokios pagrindinės kliūtys, stabdančios Jūsų karjerą ir kaip jas sprendžiate?

Šiuo metu pagrindinės kliūtys būtų naujų projektų “užlaikymas” ministerijose. Dėl to gali nutrūkti mūsų įstaigos finansavimas.

Kokie būtų Jūsų pasiūlymai, rekomendacijos sau ir kitiems asmenims dirbantiems ilgalaikėse priklausomų asmenų psichosocialinės reabilitacijos bendruomenėse ?

Manau, jog tokiose įstaigose privalo dirbti asmenys, turintys aukštą kvalifikaciją. Siektinas yra mokymasis visą gyvenimą.

Koks yra Jūsų amžius?

Man yra 28 metai (moteris).

Kiek metų dirbate tokio pobūdžio įstaigose?

Dirbu jau šeštus metus.

Kokios Jūsų užimamos pareigos?

Esu socialinė darbuotoja.

Koks Jūsų išsilavinimas?

Aukštasis. Socialinio darbo bakalauro laipsnis, vadybos viešojo administravimo magistro laipsnis. Šiuo metu esu tarptautinio socialinio darbo magistrantė.

Dėkoju už atsakymus.

Respondentų nuomonės apie asmeninės karjeros valdymą mokymosi visą gyvenimą kontekste turinio analizė

Didžioji dalis žmonių, pasirinkdami būsimą profesiją, o tuo pačiu ir būsimą darbo sritį, galvoja apie būsimą karjerą. Kiek Jums yra svarbi karjera?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Pasitenkinimas profesine veikla (3)	<i>“Pasirinkdama savo profesiją apie karjerą negalvojau. Tiesiog rinkausi sritį, kurioje maniau man bus įdomu dirbti. Tačiau dabar, praėjus dešimčiai metų po studijų, karjerai teikiu didesnę reikšmę” (5); “ Man svarbu, kad būtų įvertintas mano darbas, kad klientai būtų patenkinti tuo, ką darau, kad man pačiai darbas teiktų malonumą, o ne būtų pareiga, kurią privalau atlikti. Kokias pareigas užimsiu, man nėra svarbu. Kai rinkausi profesiją, tikrai negalvojau, kuo galėsiu dirbti. Norėjau dirbti su žmonėmis, padėti tiems, kurie turi problemų”(10);” Taigi, karjera man reiškia galimybę dirbti darbą, kuris man patinka, bei pritaikyti turimas žinias.” (1).</i>
Karjeros nesvarbumas (3)	<i>“Profesiją rinkausi negalvodama apie dideles karjeros aukštumas. Studijavau tai, kas man įdomu ir suprantama, bei, žinoma, tikėjaisi, jog turėsiu galimybę dirbti darbą, kuris atitinka įgytą kvalifikaciją.” (1); “Man karjera, kilimas karjeros laiptais, nėra svarbu. Na, tik iš iš dalies... „ (4); “Niekada nesvajojau būti vadove ar prezidente, nors dabar kartais jau pagalvoju, jog turbūt sugebėčiau vadovauti komandai” (10).</i>
Karjera svarbumas (5)	<i>“Hm...Manyčiau, jog karjera svarbi kiekvienam psichiškai sveikam žmogui. Todėl atsakysiu, jog norėčiau bent sudaryti įvaizdį žmogaus, kurio raida normali” (2); “Karjera yra labai svarbi, kadangi tai yra galimybė save realizuoti siekiant nuolatinio tikslo – karjeros aukštumų” (6);” „Taip, žinoma svarbi. Kaip gi galėtų būti kitaip, jei suvoki šio žodžio prasmę. Lotyniškai carraria“ - GYVENIMO KELIAS -užrašykite , tai didžiosiomis raidėmis... Prancūziškai „carriere“ - veikimo dirva ar sritis ... Argi „tai“ galėtų būti nesvarbu ? „(2); „...<...>o vėliau dirbdamas kompiuterinėje įmonėje UAB “Milis” pradėjau nuo vadybinko, vėliau tapau komercijos direktoriumi. Todėl manau, kad karjera yra svarbi.”(9);” Apie tai, kuo norėčiau dirbti svarsčiau jau mokykloje. Nors mano pasirinkta profesija nėra populiari ar “prestižinė”, tačiau ji atitinka visus mano lūkesčius. Studijuodama socialinį darbą tvirtai žinojau, jog gebėsiu ne tik realizuoti save, bet ir užsidirbti pragyvenimui. Karjera man yra labai svarbi, nes kaip asmuo galiu patenkinti savirealizacijos poreikį. (11).</i>
Asmeninis tobulėjimas (4)	<i>„Man karjera asocijuojasi su nuolatinio tobulėjimu, užsibrėžtų tikslų siekimu, savo gyvenimo tikslų matymu, gera jausena tiek darbe, tiek gyvenime“ (3); „Dabar akivaizdu, jog dirbti įdomiau, kai gali tobulėti.(5);” Aš į karjerą žiūriu , kaip į nuolatinį asmeninio tobulėjimo procesą, kuriame svarbu nuolat atnaujinti savo žinias bei gebėjimus“(7); “ Nuolatos siekiu tobulinti turimus darbinius įgūdžius, kelti kvalifikaciją,</i>

	<i>jog galėčiau būti aukštos kvalifikacijos darbuotoju. Tai kiekvieno žmogaus prigimtinis siekis, jo nuostatų ir veiklų seka, susijusi su žmogaus darbine patirtimi per visą gyvenimą.“(11).</i>
Kompetencijų, gebėjimų realizavimas (3)	<i>„...<...>svarbiau kompetencijos.“ (4); „Man asmeniškai karjera, tai pirmiausia savo gebėjimų ir kompetencijų realizavimas, bendravimo kultūros išbandymas, savo darbinių įgūdžių ugdymas.“ (8); „Besikeičiant tavo kaip darbuotojo statusui kinta ir užduotys, ateina vis nauji iššūkiai.“(5).</i>
Tikslo siekimas (1)	<i>....<...>Dirbdamas UAB “Taranas” buvau vadovu, vėliau regioninės prekybos generaliniu direktoriumi, dirbdamas Odesoje mokiausi kompiuterinėje akademijoje prie Kijevo hidromelioracijos instituto, kurio nebaigiau...” (9).</i>
Materialinis gerbuvis (3)	<i>“Be abejo nuo karjeros priklauso ir tavo materialinis gerbūvis”.(5) ” Be to, kuo sėkmingesnė karjera, tuo didesnis ir uždarbis” (6); “Bet kuriame darbe dirbdamas visada stengiausi įrodyti savo pranašumą ir kilti pareigose, nes nuo to priklauso ir atlyginimo dydis” (9);</i>

Kaip manote, kiek darbe galite realizuoti savo pomėgius ir interesus?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Pomėgių ir interesų realizavimas (7)	„Na...Manau, kad darbas pakankamai tenkina mano interesus, leidžia jaustis laisvai, būti savimi ir pernelyg neįpareigoja (1); “Socialinio darbo sritis, manyčiau, yra labai “dėkinga” tuo, kad ji apima daugelį sričių: psichologiją, pedagogiką, sociologiją, visuomenės sveikatą, filosofiją, teologiją, menus. Ir, tikriausiai, dar daugelį kitų sričių. Tad, jei esi humanitarė/as, tikrai gali realizuoti tiek savo pomėgius, tiek interesus” (5); “Darbe man pavyksta, didžiąją dalį savo pomėgių realizuoti...<...>Žinoma bendravimo ,bei užsienio kalbų panaudojimo.“ (6); „Savo darbe tokių kaip pomėgių ar interesų realizuoti trukdžių nėra. Bet daug laiko skiriu konkrečiai darbinei veiklai. t.y. visomis išgalėmis stengiuosi padėti sergantiems integruotis į visuomenę, išmolti tvarkyti buitį, gyventi blaiviai“ (7); „Savo darbinis socialinio darbuotojo įgūdžius realizuoju pilnai, o kadangi mūsų rehabilitacijos centras yra krikščioniškas, galiu realizuoti ir dvasinius interesus” (8); “Tikrai pakankamai. Socialiniame darbe, ypač dirbant ilgalaikės rehabilitacijos bendruomenėse, labai svarbus darbuotojo kūrybiškumas. Galima atlikti darbą tik formaliai, tačiau galima jam atsiduoti pateikiant įvairias idėjas, jas įgyvendinant. Tai, ko nerealizuoju darbe, realizuoju po darbo “ (10); Mano pomėgiai ir interesai darbe realizuojami pakankamai gerai. Esu skatinama tobulėti ne tik kaip darbuotojas, bet ir kaip asmenybė.” (11).
Pašaukimas (1)	„Buvo laikas kai, gyvenimo keliu eidamas (taip pat karjera – gyvenimo kelias), nekūriau nei prasmės, nei rytojaus ... Ir, baisiausia, jog iš paskui savęs tempiau dar visą būrį “pasimetusių” žmogelių... Dabar gi laikas kitas – jame aš pašauktas parvesti tuos, kurie gyvi dar liko (taip pat karjera – Kelias + Veikimo Dirva) ... Lyg “ilga kelionė per kopas”, ir “tai” ne tik pašaukimas, bet ir mano garbės reikalas. Ateis gi laikas, kai teks ir Tėveliui pasiaiškint... “ (2).
Dalinis pomėgių realizavimas (2)	“Galima ir šiame darbe dalinai realizuoti savo tikslus”. (3); “Sakyčiau iš dalies: bendravimo, empatijos, gebėjimo įsiklausyti, tiesiogiai padėti.”.(4);
Galimybių nebuvimas savirelizacijai (3)	„Galiu, tačiau nepakankamai. Darbas darbui nelygu. Buvo laikas, kai dirbau tik “dėl akių”, bet tai buvo ir praėjo (2); „Tokiu galimybių neturiu...(9); Na, o su pomėgiais vertėtų būti bent truputį atsargesniam” ...Nes pasitaiko ir taip, jog ne visuomet jie prasmingi.” (1).

Kokius savo poreikius ir gebėjimus galite realizuoti savo darbe?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Bendravimas (7)	<p>“Savo darbe turiu galimybę realizuoti save kaip gebančią bendrauti su klientais, norinčių jiems visokeriopai padėti, taip pat realizuoju bei tobulinu savo gebėjimą bendrauti ir bendradarbiauti su įvairiomis institucijomis” (1); “Jei jau kalbėti apie poreikius ir galimybes,- tai man patinka bendrauti su žmonėmis, dalintis žiniomis, įgyta patirtimi, padėti jiems.” (3); “Bendravimo, labai daug skaitau psichologinės literatūros”. (4); “Man patinka bendrauti su žmonėmis; domėtis nauja literatūra, nes socialinis darbas reikalauja nuolatinio žinių atnaujinimo, bet čia tikriausiai daugeliui sričių tai būdinga...” (5); “Sakyčiau gebėjimą komunikuoti, motyvuoti sergančiuosius pradėti naują gyvenimą.”(7); “Vienas iš pagrindinių mano norų – padėti žmogui. Ir tai galiu daryti bendraudama su klientais, motyvuodama juos blaiviam gyvenimui ir adaptacijai. Man reikia bendravimo, reikia nuoširdumo. Jo darbe gaunu.” Esu empatiška, mėgstu dainuoti, kurti – šie mano pomėgiai realizuojasi darbe neformalioje veikloje.”(10); Džiugu, jog galiu būti išgirsta, įvertinta. Galiu lavinti savo komunikacijos, partnerystės, darbo komandoje...”(11).</p>
Meniniai gebėjimai (1)	<p>“Na, o kas liečia išskirtinai socialinį darbą – čia galiu pritaikyti savo meninius pomėgius: domėjimusi muzika, teatru, rankdarbiais. Visos šios sritys socialinėje reabilitacijoje atlieka meno terapijos vaidmenį” (5).</p>
Kalbų žinojimas (1)	<p>“Galiu realizuoti gebėjimus įgytus universitete, tai yra užsienio kalbų naudojimas ir mokymas”...(6).</p>
Administraciniai, vadybiniai (4)	<p>“Man taip pat reikia ir intelektualios veiklos – šį poreikį realizuoju kurdama projektus, gilindamasi į teisės aktus, socialinių problemų statistiką. Iš darbo stengiuosi pasiimti viską, ko man reikia.” (10); „Dar puikiai panaudoju gebėjimą atsakingai tvarkytis su dokumentais, ko nežinau ar nemoku – greitai išmokstu” (1); „...<...> dar organizavimas kursų.(6);” „..analizės ir problemų sprendimo,bei vadybos gebėjimus.”(11).</p>
Socialiniai, darbiniai įgūdžiai (4)	<p>“Paskutiniu laiku aš relizuoju save dvejomis kryptimis: viena iš jų (pagrindinė) – socialinis darbas su priklausomais asmenimis, kita – bitininkavimas (pagal galimybes). Veikla nuo darbo skiriasi eile požymių: darbas – bent sąlyginai “apmautas į rūbą”, ta prasme sutartis, grafikas, atsiskaitymas ir panašiai.” (2) “Šalia darbinių įgūdžių ugdymo, pareigingumo, tvarkos bei atsakomybės realizuoju ir socialinius psichologinius gebėjimus: palaikyti, padrausinti, paguosti ir t.t....” (8); “Tai va, šių dienų hobis – bitininkavimas – pamažu virsta verslu, kas visa ko pasekoje, manau, galės pasitarnauti ir pragyvenimo šaltiniu....Tuomet, darbas su priklausomais asmenimis pasitrauks į antrą planą, užleisime vietą jaunesniems ... Nors, žinoma, kartas nuo karto paskaityti kokią paskaitėlę niekada neatsisakysiu, tai bus tik malonumas. Na, o kas liečia gebėjimus ir talentus – sudėtingiau ... , daug iš jų aš esu jau palaidojęs, nepanaudojau laiku....(susimąsto). Tačiau, ir tai kas liko, man tarnauja pakankamai (nors visuomet norėtusi daugiau).”(2); “Manyčiau, kad .sąžiningumas, kūrybiškumas, atsakomybė ...” (9); “..</p>

Kur ir kaip gilinate žinias bei gebėjimus pažinti save, savo interesus, vertybes ir juos realizuoti profesinėje veikloje?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Seminarai, konferencijos (4)	<p>„Padeda seminarai, konferencijos, dvasinės rekolekcijos...“ (4); “ “Jei yra galimybė dalyvauti nemokamuose mokymuose ar seminaruose, niekada jos nepraleidžiu” (10); ... <...>įvairiuose seminaruose...(6);”Mėgstu dalyvauti įvairiuose seminaruose...” (11).</p>
Universitetas (6)	<p>„Šiuo metu niekur nebestudijuojau, tačiau stengiuosi nepamiršti akademinės aplinkos, retkarčiais apsilankau viešuose universiteto ar kolegijos seminaruose, rengiamose konferencijose ir pan. Tai nebūtinai būna susiję su profesine veikla, tačiau vis tiek įdomu dėl bendro išprusimo, akiračio praplėtimo” (1); “Mokausi podiplominėse studijose”...(3); “Gilinu žinias, universitetuose<...>bandydama pasisemti naujų ir naudingų žinių susijusių su darbu ir ne tik, jog galėčiau pritaikyti visose gyvenimo srityse: tiek darbe, tiek gyvenime.” (6); “Studijuoju Šiaulių universitete socialinę pedagogiką” (8); “Atsiradus poreikiui, teko mokytis Šiaulių Universitete - socialinės gerovės ir negalės studijų fakultete - socialinę pedagogiką, magistratūros studijose. Įsigyjau socialinio pedagogo profesinę kvalifikaciją ir socioeducacinių projektų koordinavimo specializaciją.“ (9); “Stengiuosi nuolat mokytis. Neseniai baigiau psichologijos studijas, kuriuos man iš tiesų padėjo pažinti save ir kitus, dabar mokausi apskaitos.(10);” Dar šiuo metu studijuojau tarptautinį socialinį darbą, todėl manau, jog įgytas žinias taip pat galėsiu pritaikyti darbe.” (11).</p>
Gyvenimo patirtis (1)	<p>” Gana gerai pažįstu save, kartais net baisu nuo savęs darosi ... Na, o mano darbas – mano gyvenimas... Nors iš tikro tai labai norėčiau daugiau įvairių kursų, seminarų ir pan. Šiuo metu man ypatingai to trūksta, kartais net pradėdu jausti jog vegetuoju...Liūdna.... “ (2);</p>
Mokslinės, publicistinės literatūros studijavimas (5)	<p>Pažint save - kame ? Jei tai prasmių laukas, vertybės ir santykiai, tai psichosocialinės reabilitacijos institucija pakankamai dėkinga vieta šiam pažinimui plėtoti, nes pati darbo specifika skatina tai daryti. Kaip tai vyksta ir kas turėtų įtakoti šį procesą, tai jau kitas – praplėstas – klausimas. Pasak profesoriaus Bitino, teisingas santykis į save patį, aplinką ir kryptį kuria link judama, padeda mums augti. Na, o pasak profesoriaus L.Jovaišos “asmenybė - tai visybė psichinių struktūrų organizacija, pasižyminti kryptingu aktyvumu”. Aš visiškai sutinku su šių mokslininkų mintimis ... Taip, kad ... kol pats žmogus neužsidegs tuo tikru noru gyventi, ir nesupras kame tas tikrasis Gyvenimo Kelias ir Tiesa slypi, visa kita beprasmiška...., - niekas nepadės, nei vadovai, nei dar kažkas... Ir atvirkščiai, kai pradėdi tai suvokt - niekas nesustabdys, nes po truputį tampi asmenybe, pasižyminčia....kaip Jovaiša sakė... Nors, žinoma, išmintingas vadovas turėtų visuomet rūpintis savo kolegų augimu, tobulėjimu... Nuo to gi priklauso ir įstaigos darbo vaisiai, klestėjimas... “ (2); „Na ir be abejo, kas liečia profesines žinias, tai turi daug skaityti profesinės literatūros, sekti mokslinius straipsnius.” (5); “Skaitau knygas, domiuosi moksliniais tyrimais, ypač psichologijos krypties. Nuolat stebiu save – kas man patinka, kas</p>

	<p><i>mane erzina, kurie klientai man kelia nemalonius jausmus ir bandau aiškintis, kodėl taip yra. Savistabos metodu vyskta giliausias savęs pažinimas.”(10).</i></p> <p><i>” Daug reikiamų ir mane dominančių dalykų randu internete skaitydamas įvairiausias straipsnius. Taip pat daug naudingos informacijos randu “ Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamento puslapyje. Pats stengiuosi gyventi sveikai: daug sportuoju, nerūkau . Su visais sveiko gyvenimo įpročiais stengiuosi supažindinti ir sudominti reabilitacijos centro klientus” (7)</i></p> <p><i>“...<...>knygų skaitymas, gilinimasis į naujoves, internetas”...(3).</i></p>
<p>Bendravimas dalijimasis patirtimi (6)</p>	<p><i>„Bendrauju su studentais, domiuosiu studijų proceso naujovėmis, taip pat tikiuosi ateityje dar kažką mokytis, galbūt įgyti naują profesiją, gilinti žinias bei kompetencijas” (1);”...<...>bendradarbiavimas su kolegom, kartais net iš klientų mokausi, akiračio plėtimas su panašiai dirbančiom įstaigom.” (3); Na, bet didžiausias pažinimo šaltinis yra žmonės – tiek tavo kolegos, tiek klientai. Bandraudamas su jais mokaisi daugybės dalykų kasdien: kantrybės, tolerancijos, prioritetų susidėliojimo.” (5); “,...ir esu šlovinimo bažnyčioje lyderis, tai galiu realizuoti ir dvasines vertybes sielovadinėje bendravimo eigoje” (8); Geriausiai pažinti save galime kelionėje. Mūsų įstaiga savo darbuotojus, esant galimybei, siunčia į komandiruotes Lietuvoje ir į užsienį. Šių išvykų metu, turiu galimybę pasidalinti savo patirtimi ir pasisemti iš kitų. Čia labiausiai ir pamatai, ko galbūt dar trūksta tavo “bagaže”, bet ir taip pat atrandi dalykų, kuriuose pasirodo esi stiprus. Pvz., ne visi geba dirbti komandoje. Vienoje konferencijoje, praktinės užduoties metu supratau, kad yra labai svarbus komandinis darbas ir kiekvieno nario indėlis labai svarbus” (5)’</i></p> <p><i>“...bendrauti su žmonėmis, todėl dirbdama socialine darbuotoja aš gaunu galimybę stažuotis užsienyje (įvairių projektų metu), kelti kvalifikaciją seminarų, mokymų metu. Taip ne tik aš tobulėju teoriškai, tačiau ir plečiu savo kaip žmogaus akiratį.” (11).</i></p>

Kokių žinių labiausiai trūksta?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Teisinės žinios (3)	„Jeigu kalbant konkrečiai apie savo darbą, tai ne kartą pajaučiau, jog trūksta elementarių teisės žinių, kadangi dėl klientų tenka bendrauti su teisėsaugos institucijomis. Kartais darbą apsunkina kai kurių įstatymų, susijusių su socialiniu darbu bei socialinėmis paslaugomis, nežinojimas, nepakankamas išmanymas” (1); “Jei kalbėti apie žinių trūkumą, tai gal teisinių žinių labiau trūksta.” (3); „Man asmeniškai labai trūksta teisinių žinių.” (5).
Kompiuterinis raštingumas (1)	“Man labiausiai trūksta kompiuterinio raštingumo” (4).
Bendroji erudicija (2)	„Dabar internetas – visagalis, taip kad ... Mūsų veikla labai specifinė – priklausomybės sindromas, ... Ir tame telpa visas gyvenimas, vadinasi ir daugybė įvairiausių žinių, mokslo sričių: socialinis darbas, andragogika, filosofija, psichologija, karjeros edukologija ir kt. Specialistų, gebančių savyje tiek daug talpinti bei dirbti, tikrai mažoka...Nors aš aiškiai žinau ko labiausiai nemėgstu - tai, kai kažkas bando “pamojuoti” man prieš nosį savo “aukštojo mokslo” diplomu, nors gebėjimų padėti žmogui realiai – nerasta....Na, o norėtusi - tikrai gyvo ir nuoširdaus pasidalinimo ne tik teorinėmis, bet ir būtinai struktūrizuotomis, praktinėmis žiniomis ir išgyvenimais, bei pasidžiaugti gražiais rezultatais....To tai tikrai trūksta.” (2); “Be abejo, kad pirmiausia tai priklauso nuo manęs pačios. Kai susiduri su kažkokiais sunkumais dėl tam tikrų dalykų nežinojimo, tai reikėtų imti ir savarankiškai pasiskaityti, pasidomėti, galbūt pasikalbėti ir pasitarti su žmonėmis, gerai išmanančiais tas sferas, kuriose man kyla neaiškumų. Žodžiu, manau, pirmiausia pats darbuotojas turi rodyti iniciatyvą tobulėti ir plėsti savo žinias. (1).
Vadybinės, administravimo žinios (2)	“Turbūt žinių apie mano, kaip socialinio darbuotojo, kompetencijos ribas. Atrodo, galėčiau padaryti daug dalykų dėl savo klientų, tačiau kartais nebežinau, ar aš turiu tokią teisę, ar tai įeina į mano, kaip specialisto, kompetenciją” Tokias žinias galėtų suteikti teisininkai, taip pat labai padėtų susitikimai su kitais socialiniais darbuotojais, dirbančiais su priklausomais asmenimis. Darbdavys iš tikro galėtų prie to prisidėti: yra ilgalaikės psichosocialinės reabilitacijos bendruomenės, kuriuos galėtų susijungti į sąjungą (o gal ir yra susijungę – to nežinau), ir kartą ar du kartus per metus būtų galima organizuoti tokiose bendruomenėse dirbančių socialinių darbuotojų susitikimus, kuriuose būtų aptartos kylančios problemos ir jų sprendimo būdai. Tai galėtų būti vadovo iniciatyva, ir darbuotojai, manau, liktų patenkinti.” (10); “O atsakingas darbdavys šiaip jau irgi turėtų būti suinteresuotas, kad jo darbuotojai būtų kuo geresni savo srities žinovai, gebėtų prisitaikyti prie vis atsirandančių naujovių, todėl jis taip pat savo iniciatyva ar darbuotojų pageidavimu galėtų laikas nuo laiko galėtų suorganizuoti kažkokias paskaitas ar seminarus darbuotojams, sužinojęs apie kitur vykstančius tokio pobūdžio renginius, siūlyti darbuotojams ten sudalyvauti, padėti suorganizuoti kelionę į

	<i>renginio vietą ir panašiai.” (1).</i>
Kalbų žinojimas (3)	<i>“Sakyčiau kalbų žinojimo, konkrečiai anglų kalbos.” (7); “Manau, kad anglų kalbos žinojimo ...” (9);” Manau, jog galėčiau patobulinti savo užsienio kalbų žinias, jog gebėčiau laisviau bendrauti su projekto partneriais iš įvairių pasaulio šalių.”(11).</i>
Psichologinės žinios (1)	<i>„Manyčiau psichologinių” (8).</i>

Prieš renkantis profesiją ir būsimą darbą, dažniausiai dar būdami jaunuoliai žmonės ieško informacijos apie darbo rinkos poreikius, galimybes įsidarbinti, gaunamą darbo užmokestį ir pan. Kiek žinių Jūs turėjote apie būsimą darbą?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Lengvos studijos (2)	<p>“Na, tai kaip ir minėjau pradžioje, profesiją rinkausi atsižvelgdama į savo galimybes, gebėjimus, norėjau, kad man būtų įdomu ir ne per daug sunku studijuoti. Puikiai žinojau, kad mano pasirinkta specialybė nėra “prestižinė”, kad dirbdama tokį darbą tikrai neuždirbsiu labai daug, o gal net bus sunku darbą susirasti. ...<... Dabar įsitikinau, kad taip ir yra..” (1); “Motyvai labai paprasti - reikia eiti studijuoti į aukštąją pirmiausia tam, kad: 1. nepaimtų į kariuomenę; 2. niekas nesikabinėtų dėl “nedarbo”; 3. sudaryti įvairių teigiamų ir perspektyvų žmogaus bei, kad būtų patogiau gyventi kada nors ateityje ... ? Turėjau gabumų tiksliesiems mokslams – praktiškai jų mokytis man nereikėdavo, pakakdavo pabūti pamokose - tai ir rinkausi kas arčiau uosto ir lengva.... Uostas, tam kad “pasidaryti” pinigų ir turėti įdomų bendravimą su užsieniečiais bei visa kita “marga” publika..... Na, o visi kiti dalykai – prasmė, orientacija į amžinąsias vertybes, perspektyvą, - tokie dalykai tuomet manęs neįaudino..... Palaimintas jaunuolis, kuris turi tikrą mokytoją, vedlį šalia ... (2).</p>
Žinių neturėjo apie būsimą profesiją (4)	<p>“Buvau jauna, nei turėjau, nei domėjausi” (4).” Aš “komunistinių laikų vaikas”, augęs Klaipėdoje ir man “dzin” buvo visi tie darbai ir darbo rinkos....Pinigų aš ir taip turėdavau...Na o kas liečia dabartinį mano požiūrį į šiuos, Jūsų vardijamus aspektus, tai manyčiau, jog tai ypatingai svarbu jaunam žmogui, ir, jei yra pagalba iš šalies – tai Dievulio palaiminimas...“(2); “Tikrai nedaug. Tuomet kompiuterių namuose turėjo retas, tad ir nebuvo, kur “pasiguglinti” informacijos. Praktiškai jokių žinių neturėjau nei aš, nei mano bendramoksliai, pasirinkę socialinio darbo studijas 1999-aisiais metais. Tuomet ši specialybė buvo dar labai nauja. Tad daugelis, manau, ją pasirinko dėl jos naujoviškumo. Bet realiai, niekas nežinojo, kokias pareigas teks eiti. Vienas iš studentų, pvz., manė, kad galės būti Sodros direktoriumi. Dabar jau yra kitaip, moksleiviai labiau skatinami dalyvauti “Atvirų durų dienoje”, kurias organizuoja universitetai. Ten gali gauti nemažai informacijos apie savo būsimą specialybę. Darbo biržos, kiek žinau, jau rengia susitikimus su moksleiviais, būsimais abiturientais, kuriuose pateikia statistinius duomenis apie įvairių profesijų poreikį darbo rinkoje. Ir galiausiai, daugybę informacijos gali susirasti pats, internete. Nežinau, ar Darbo biržos renka duomenis apie atlyginimo skaičius, kas yra būtina, mano manymu. Nes daugelis studentų ateityje skaudžiai nusivils, ypatingai, tie, kas moka už studijas. Nors man ir patinka socialinis darbas, bet tikrai nebūčiau šitos specialybės rinkusis, jei būčiau žinojusi šiuos mastelius. Mūsų valstybėje ši sritis labai menkai vertinama lyginant su Vakalais...” (5); “Žinių apie savo būsimą darbą tuo laiku kai dar mokiausi aštuonmetėje mokykloje neturėjau beveik nieko, tačiau aš tvirtai žinojau, jog būsiu inžinierius, kuo savo laiku ir baigiau Kauno Antano Sniečkaus politechnikos institutą, dabar Kauno technologijos universitetas, mašinų gamybos fakultetą kur buvo suteikta inžinieriaus mechaniko profesinė kvalifikacija. (Šiuo metu prilygstanti technikos mokslų magistro laipsniui).” (9).</p>

<p>Žinių turėjo apie būsimą profesiją (5)</p>	<p>„Studijas rinkausi pagal patrauklumą, patikimumą. Labai patiko ši sritis.“ (3); “Žinių turėjau pakankamai, nes domėjausi keliomis sritimis. Teko padirbėti ir pamatyti, kas tai per darbas ir profesija, ką reikės dirbti. Dalyvaudavau įvairiuose projektuose ,savanoriaudavau , atlikdavau vertėjavimo paslaugas”. (6): “ Nuo pat penktos klasės svajojau studijuoti matematiką, tačiau išlaikiusi abitūros egzaminus supratau, jog noriu būti psichologe. Deja, neturėjau galimybės studijuoti Vilniuje, tad rinkausi arčiausiai namų esantį universitetą ir panašiausią specialybę – socialinę pedagogiką ir psichologiją. Tuo metu ši specialybė buvo “ant bangos” - steigėsi nauji etatai mokyklose, tad darbo perspektyvos atrodė labai geros. Deja, kol baigiau studijas, praktiškai visos darbo vietos visoje Šiaulių apskrityje jau buvo užimtose. Tačiau prieš stojant žinojau, jog ši specialybė perspektyvi, tik per keturis studijų metus situacija pasikeitė. Todėl stojau į magistrantūrą, o vėliau – į Klaipėdą, psichologijos bakalauro studijas – ten, kur visada ir norėjau.” (10); “Darbą rinkausi, dėl mano finansinių poreikių patenkinimo, gerų darbo sąlygų sudarymą, gebėjimo dirbtį šį darbą. Eigoje, bedirbant, atsirada daugiau žinių ,patyrimo, kurias pradėjau įgyvendinti.(3).” Su būsimą savo specialybe turėjau galimybės susipažinti atlikdama savanorišką veiklą tiek vaikų globos namuose, tiek socialinių paslaugų ir užimtumo įstaigose’ (11).</p>
<p>Iššūkis (1)</p>	<p>„Mane gerai pažinojo darbdavys ir žinodamas mano gebėjimus, poreikius, pasiūlė dirbti reabilitacijos centre, suteikė galimybę dirbti socialiniu darbuotoju, konkrečiau , darbo terapijos įgūdžių vadovu.” (8).</p>
<p>Nauja , perspektyvi profesija (1)</p>	<p>„Socialinio darbo pradžia Lietuvoje laikomi 1990-1991 metai. Tai pakankamai jauna profesija.... Pradėdamas dirbti šį darbą turėjau norą padėti žmonėms, pasirūpinti tais kuriems reikia pagalbos... O žinių , ypač teorinių įgijau studijų metu, o praktinių įgūdžių ir papildomų žinių įgijau jau dirbdamas socialinį darbą.“ (7).</p>

Kaip Jums atrodo, kiek Jūsų lūkesčiai darbo atžvilgiu išsipildė?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Lūkesčių pasiteisinimas (8)	<p>„Kalbant apie dabartinį darbą, tai vos pradėjus jame dirbti, pagrindinis mano lūkestis buvo tapti naudinga, gerbiama darbuotoja ir kuo greičiau viską išmolti, kad nereikėtų jaustis kitiems kolegoms našta. Kadangi dirbu priklausomų nuo psichoaktyvių medžiagų vyrų bendruomenėje, man svarbu buvo „išsikovoti“ jų požiūrį į mane kaip į pilnavertę darbuotoją, o ne tik kaip į moterį, kuria galima manipuliuoti. Praėjus beveik porai metų jaučiu, jog visa tai jau daugiau ar mažiau pasiekiau. Žinoma, vietos tobulėti visada atsiranda. Taigi, įgyvendinus tuos pirminius lūkesčius, atsiranda naujų. Sunku įvardinti, kokie jie dabar... Savo darbovietės vadove tapti aš nesiekiu, o kažkokios pareigybės pasikeitimas irgi nebūtų ypatingas šuolis karjeros laiptais. Taigi, manau, kad dabartiniame darbe aš tiesiog noriu jaustis reikalingu žmogumi tiek klientams, tiek kolegoms ir, žinoma, darbdaviui“ (1); „Na, šiai dienai tai pakankamai, kaip bus ateityje, tai didelis klausukas, tikėkimės, ir bus duota, kažkur parašyta... Aš jau seniai gyvenu „į skolą“, nes turėjau būti miręs.... Mano darbas, tai ir mano gyvenimas, plačiąja ta žodžio prasmeaš gi narkomanas.... Taip, kad gyvenu ir džiaugiuosi, jog gyvenu ... ir Dievulis šalia (2); „Sakyčiau, pakankamai neblogai.“ (3); „Išsipildė tiek, kad iš tiesų pamačiau, jog galiu save realizuoti šioje srityje. Tiksliau galėčiau, jei būtų pakankamai skiriama lėšų iš valstybės šiai sričiai. Be abejo nevyriausybininkus gelbsti europiniai projektai. Bet irgi, tik sąlyginai – pasisekė, tai turi pakankamai lėšų darbui.“ (5); „Visi, kadangi dirbu, darbus pagal specialybes.“ (6); „Manau, kad išsipildė, nes aš dirbu mėgstamą darbą“ (7); „Manyčiau pilnai..“ (8); „Esu spontaniška, darbo pasiūlymus renkuosi greitai, mane traukia darbas su visomis rizikos grupėmis, kur gausu iššūkių ir naujovių. Mano darbas man patinka, tik nežinau, kur reikės dirbti, kai baigsis projektas ir nutrūks darbo sutartis. Tačiau labai nepergyvenu – man visada ik išiol su darbais sekėsi, jie patys mane susirasdavo. Dirbu ten, kur noriu.“ Man svarbu padėti žmogui ir realizuoti save. Nors ir sakoma, kad priklausomybės nėra išgydomos ir atkrinta daugiau kaip pusė žmonių, tačiau ir metai blaivybės man atrodo didelis pasiekimas. Norėčiau, kad atkryčių būtų mažiau, bet yra kaip yra. Save taip pat galiu realizuoti, tai lūkesčiai darbo atžvilgiu yra išpildyti „(10)“; „Manau, jog gaunamas atlygis už atsakingą darbinę veiklą yra pakankamai motyvuojantis ir atitinkantis mano lūkesčius.“ (11).</p>
Ateities lūkesčiai (1)	<p>„Hm... Esu dar gana jauno amžiaus ir darbo rinkoje dalyvauju palyginus neseniai, tai didžiąją dalį lūkesčių tikiuosi išpildyti ateityje...“<...> norisi būti tokia darbuotoja, kurios atliekamu darbu darbdavys visada liktų patenkintas ir jam nekiltų minčių mane pakeisti kažkuo kitu. Na, ir be abejo, svarbu, jog tai, ką darau šiandien čia, savo darbe, man būtų naudinga, ir visas įgytas žinias, patirtį aš galėčiau panaudoti ateityje kitur.“ (1).</p>
Lūkesčių nepasiteisinimas (3)	<p>„Hm...manau, iš dalies..Lūkesčiai neišsipildė, dėl prasto administravimo, darbdavio nekompetencijos. (4); „Nepasisekė, nelaimėjai projekto – tai ir lėšų nėra pakankamai, arba išvis nėra. Sukis, kaip išmanai. Na ir be abejo,</p>

	<p><i>socialinių darbuotojų Lietuvoje atlyginimai kelia „juoką pro ašaras“. Jie visiškai neadekvatūs darbui, kurį atliekame su socialinės rizikos žmonėmis...“ (5); „Tikėjausi tapti geru inžinieriumi, gal gamyklos vyr. mechaniku, ar vyr. inžinieriumi, tačiau to neįvyko...“ (9).</i></p>
--	---

Kaip ir kur ieškote informacijos apie kitas galimas savo darbo sritis, mokamus uždarbius, kilimą karjeros laiptais?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos s apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Irodantis teiginys
Internetas (2)	„Be abejo, ieškau darbo pasiūlymų (kurie atitiktų mano srities gebėjimus) tiek laikraščiuose, tiek internete.“ (5); „Na žinoma, internetas...“ (9).
Draugai, pažįstami (5)	“...<...> taip pat su draugais ar pažįstamais padiskutuojame tokiomis temomis. Ypač naudinga ir įdomu būna bendrauti su žmonėmis, kurie gyvena didesniuose Lietuvos miestuose, iš jų išgirsti, kokia situacija yra ten.“ (1); „Daugiausiai informacijos ieškau iš draugų, kolegų, savišvietos.“ (3); „...<...> bendraudamas su kolegomis.“ (8); „Pasikalbu su kolegomis iš kitų organizacijų ir savo darbu esu patenkinta.“ (10); „... pažįstami, rekomendacijos.“ (9).
Tiesioginis kontaktas su darbdaviais (2)	„Skambini, domiesi. Tačiau ne visi nori atskleisti uždarbio užkulius. Kviečia pradžioje ateiti į interviu. Tačiau - tai tik laiko gaišimas, nes nuėjęs nusivili dažniausiai. Taip pat norėčiau pabrėžti, jog Lietuvoje socialinis darbas dar vis nauja sritis, kuri nėra plačiai išnaudojama. Tad, kur ieškoti naujų galimybių savo darbo srityje, vietų tikrai nėra daug. Sakyčiau trūsta ne vien informacijos, bet ir darbo vietų“ (5); „Bet esant reikalui, informacijos ieškočiau Socialinių darbuotojų asociacijoje.“ (11).
Dalyvavimas įv. projektuose. (2)	„Dirbu NVO, todėl rašome ir dalyvaujame įvairiuose projektuose, atsiranda galimybė papildomai užsidirbti.“ (7).“ Vykdamas ES projektinę veiklą dažnai vykstame į užsienio komandiruotes ir ten dalijamės patirtimi, seminaruose, konferencijose, tokiu būdu užpildydami reikiamos informacijos spragas.“ (8).
Universitetas (2)	„...<...> ir universitetuose, tačiau dažniausiai trūksta informacijos apie mokamą atlyginimą arba konkretaus aprašo pareigų“ (6); „Informacijos gaunu mokydamasis socialinės pedagogikos Šiaulių universitete“ (8).
Darbo birža (2)	„<...> darbo biržoje...“ (6); „...galų galiausiai kreipčiausi į darbo biržą.“ (11).
Darbo skelbimai (4)	„Aš dažniausiai ieškau darbo skelbimų puslapiuose“ (6); „Visada pasižiūriu, kiek yra laisvų darbo vietų socialiniams darbuotojams, stebiu valstybės tarnybos departamento skelbiamą informaciją. Tačiau žinau, kad darbas valstybės tarnyboje yra blogiau apmokamas, be to, jis labai siauras ir specializuotas, nėra kur realizuoti save. Karjeros galimybės, be abejo, didesnės, bet man tai nesvarbu.“ (10); „... skelbimai...“ (9); „...darbo rinkos ir skelbimų portaluose...“ (11).
Neieško (3)	„Kol kas dar neieškojau, nors gana gerai žinau, kaip tai daroma... Šiuo metu – mažytė pauzė... Šią pauzę nulėmė tai, jog pasibaigė projektas ir tenka laukti... Tas nestabilumas labai išbalansuoja ir vargina..., tačiau yra jau kaip yra. Dėl šių ir panašių priežasčių kadaise net buvau įkūręs kitą reabilitacinį centrą, kuris gyvuoja ir iki šiol ...kartais net pagalvoju – gal grįžti dirbt į jį ...? Tačiau čia jau bitynas ir šeima... Taip, kad pauzė ..(2); „Kol kas neieškau...(4);“ Šiuo metu tuo nesidomiu.,(11).

Kokią informaciją apie galimas karjeros galimybes Jums suteikia darbdavys?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Informacijos nesuteikimas (darbdavio) (7)	„Kol kas su darbdaviu neteko apie tai kalbėti“(1); „Nesuteikia.“ (4); „Jei kalbame apie karjerą kaip apie greitą ir sėkmingą kilmą tarnyboje, tai abejoju dėl karjeros galimybių nevyriausybinėje organizacijoje...<...> Jis negalėjo pažadėti „greito kilimo tarnyboje“ jau vien dėl to, kad nėra pats užtikrintas dėl organizacijos gyvavimo laikotarpio. Nevyriausybinkai gyvena iš projektų. Tai reiškia nestabilią ateitį, nestabilių atlyginimų, vienu žodžiu – nestabilią karjerą. (5); „...<...>tačiau apie karjeros galimybes, jokios informacijos ar galimybes apie ją nesuteikia.“ (6); „Jokios...“(9); „ Žinau, kad mano darbovietėje yra trys socialinio darbuotojo pareigybės: socialinio darbuotojo padėjėjas, socialinis darbuotojas ir vyr. socialinis darbuotojas, tačiau jokio aprašo ar taisyklių, kaip tapti vyr. socialiniu darbuotoju, nėra. Manau, kad ir nebus, nes šias pareigas užima pats direktorius, tad rotacija kaip ir negalima.“(10); “ Šiuo metu jokios.“ (11).
Nesidomėjimas karjeros galimybėmis (darbuotojo) (2)	„Nesidomėjau... Suprantate, pirmiausia džiaugiausi gavusi gerą darbą, kuris nuo pirmos dienos man patiko ir buvo įdomus. O apie perspektyvas per daug negalvojau, nes mačiau, jog kiekvienas darbuotojas čia turi aiškią savo darbo vietą, konkrečias pareigas, kurioms užimti man dar tikrai trūksta kompetencijų.“ (1); „Ne, nesidomėjau. Domėjausi viskuo: kokie klientai, ką reikės dirbti, su kuo įstaiga bendradarbiauja, kokie pasiekimai ir t.t. Ėjau todėl, kad mane intrigavo darbas su priklausoma socialine rizikos grupe, ir vien tai buvo akstinas įsidarbinti.Karjera, kaip jau ir minėjau, man nėra labai svarbi. Galbūt apie tai pagalvosiu vėliau, kai subręsiu pokyčiams ir iškilis poreikis siekti karjeros, o kol kas darau tai, kas man kelia naujus iššūkius ir suteikia galimybę savirealizacijai.“ (10).
Nepanoro atsakyti (1)	“ Hm..Liksiu neatsakęs...“(2).
Lankstus darbo grafikas studijuojant (3)	„Papasakodamas apie veiklą, žinių pasidalijimas darbiniais reikalais, išleidimas į neformalius mokymus.(3); „Tačiau, karjera kaip kilimas mokslinėje veikloje yra labai įmanomas. Aš pati baigiau magistro studijas dirbdama mūsų reabilitacijos centre. Ir dar bent penkis darbuotojus žinau, kurie baigė socialinio darbo bakalauro studijas. Mano darbdavys interviu metu informavo jog yra galimybės tobulėti ir derinti studijas su darbu...<...> Tačiau mūsų organizacija suteikdama galimybę tobulėti mokslo srityje, suteikia galimybę kilti tarnyboje būsimoosiose darbovietėse.“(5); „O taip pat sudaro sąlygas kelti profesinę kvalifikaciją aukštosiose mokyklose.“ (7).
Siūlomos pareigos (1)	„Dažniausiai suteikia informaciją tik apie siūlomas pareigas...“(6).
Skatinimas tobulintis (2)	„Darbdavys nuolatos skatina dalyvauti įvairiuose kursuose, seminaruose.“(7) „Na, jis suteikia galimybę dalyvauti įvairiuose projektuose...“(8).

Darbas ilgalaikėse socialinės reabilitacijos įstaigose priklausomiems asmenims turi savo specifiką, ir ne kiekvienas žmogus gali čia dirbti. Kodėl pasirinkote būtent tokį darbą?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Darbo poreikis (4)	<p>„Na, pasakysiu atvirai. Šiandien ne tu renkiesi darbą, bet darbas tave. Esant tokiai didžiulei bedarbystei Lietuvoje, negali sau leisti būti išrankiu. Dirbi ten, kur tave priima” (5); „Sakyčiau, kad ne aš pasirinkau šį darbą, o darbas pasirinko mane. Būdamas bedarbis ieškojau darbo per Lietuvos darbo biržos tinklalapį” (7); „Tuo metu tai buvo geriau apmokamas darbas, nei turėjau, todėl nekilo jokių abejonų, tuo labiau, kad vykdant naujus projektus darbo užmokestis tik kilo...” (9).” Pirmiausiai, ieškojau darbo pagal savo įgyta specialybę. Su tokia tiksline grupe neturėjau įgijusi jokios patirties.<...> Paprasčiausiai man reikėjo darbo. (11).</p>
Iššūkių poreikis (5)	<p>„ Žinia, jog teks dirbti su priklausomais asmenimis, o dar konkrečiau vyrais, šiek tiek glumino, tačiau neturėjau daug laiko apmąstymams. Nuo pirmos darbo dienos supratau, kad tokia darbo specifiška manęs vis dėlto negąsdina, nes tai nebuvo pirmas mano susidūrimas su asocialų gyvenimo būdą vedančiais asmenimis. Galbūt padėjo ir tai, jog kolegos stengėsi gerai nuteikti, nesijautė jokio priešiško, tik noras kuo greičiau visko mane išmokyti. Tai suteikė drąsos ir pasitikėjimo savimi. Pirmiausia žmogus turi būti emociškai tvirtas, suprasti, jog šiame darbe visada bus įvairiausių iššūkių, gebėti šaltu protu ir greitai spręsti problemas, nes čia jos iškyla netikėtai ir reikalauja staigių sprendimų” (1); „Bet laikui bėgant, padirbėjus, supratau, jog man patinka dirbti šioje srityje. Smagu matyti, kai žmonės atsitiesia. Be abejo, būna daug ir kritimų...” (5); „...<...> manyčiau labai idomi darbo patirtis ir ne monotoniškas darbas, be to galimybė panaudoti savo gebėjimus gerinant kitų gyvenimą, šiuo atveju siekiančių blaivybės ir norinčių integruotis į visuomenę.(6); „Tai – iššūkis. Tai – naujovė. Visada norėjau dirbti su rizikos grupėmis, padėti žmonėms.Man tai įdomu ir patrauklu. Mane visada intriguoja tai, kas kitus gali gąsdinti” (10); „Tai buvo labai didžiulis iššūkis ir kartu galimybė įsiliesti į darbo rinką. Esu patenkinta savo sprendimu. Jog pradėjau dirbti ilgalaikės socialinės reabilitacijos centre yra tikras atsitiktinumas.” (11).</p>
Saviraiškos galimybės (1)	<p>„Na, ir, kaip minėjau pradžioje – atradau, kad šiame darbe galiu panaudoti savo pomėgius rankdarbių ir dramos terapijai. Taip pat yra galimybė bendrauti su žmonėmis. Negalėčiau dirbti tik pati viena užsidariusi kabinete. Dirbant šio pobūdžio darbą tenka daug bendrauti su žmonėmis, keliauti. Tai mane “veža”.” (5).</p>
Geros darbo sąlygos (1)	<p>„Pagal gerai suteiktas darbo sąlygas, užmokestį už darbą, išleidimą į studijas“... (3).</p>
Profesionalumas ir gebėjimas dirbti šioje srityje (6)	<p>„Žinoma, kaip ir visur reikalingas humaniškumas, tačiau jis negali peraugti į gailėstį, nes pradėjus gailėtis priklausomo žmogaus jam tik pakenksi, o ne padėsi. Jokių būdų šito darbo kokybiškai nepadirbs pernelyg naivus, patiklus, savo nuomonę bijantis išreikšti žmogus. Čia svarbu gebėti pasakyti “ne”, mokėti atskirti, kada klientas tavimi manipuliuoja ir sustabdyti tai. Reikalinga gera įžvalga, dar, mano nuomone, tikras profesionalas tokiame darbe negali niekada pasiduoti jokiems asmeniškumams, visada turi išlikti aiški riba, kas yra darbuotojas, o kas klientas.” (1); „...<...>gebėjimą dirbti šioje srityje.(3); „Na, tai dalis mano darbo. Įdomu, be to pakanka žinių ir kompetencijų padėti priklausomiems asmenims stiprinti ar atstatyti asmenybės struktūrą, elgesį” (4);</p>

	<p>“Na, todėl, kad tai atitiko mano turimas specialybes...” (6); “Siųsdamas savo CV į dabartinę darbovietę nurodžiau ir savo dar vieną turimą išsilavinimą – zootechniko. Kaip vėliau paaiškėjo, tai, kad aš turėjau ne tik socialinio darbo patirties, bet ir žemės ūkyje, organizacijos vadovui buvo ypač aktualu, nes reabilitacijos centre darbinė veikla su klientais (darbo terapija) buvo siejama su žemės ūkiu.” (7); ...<...> o dirbti su priklausomais asmenimis nėra taip sudėtinga kai randi su jais bendrą kalbą...” (9).</p>
<p>Asmeninė patirtis (2)</p>	<p>“Aš – narkomanas, ir tai mano gyvenimas” (2);” Pats turėjau priklausomybę, todėl norisi padėti kitiems žmonėms įveikti šią ligą, padėti atskleisti tiesas ir dvasios galias...” (8).</p>

Jeigu turėtumėte galimybę keisti darbo specifiką, ką norėtumėte dirbti ir kodėl?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Negalvojo (2)	„Na...Darbo specifiką keisti, gal ir norėčiau ,tačiau kol kas nežinau į ką....(4);“ Neteko rimtai apie tai susimąstyti, todėl neatsakysiu“ (1).
Užsiėmimas mėgiama veikla (2)	“Hm...Manau, dar keletas metelių ir aš gyvensiu, bent didesniąja dalimi, iš bitininkavimo...“ (2); „Tuomet norėčiau realizuoti save evangelizacijoje, koncertinėje veikloje, dirbti muzikos mokytoju, nes esu baigęs muzikos konservatoriją ir kurti krikščioniškas balades.“ (8).
Noras dirbti su jaunimu (1)	„Labiau norėčiau dirbti su mokyklinio amžiaus jaunimu. Manau labai svarbu jauniems žmonėms padėti atrasti save. Tai sumažintų tikimybę jiems atrasti pirmiau alkoholį ir narkotikus, į kuriuos jaunimas tiesiog įkrenta, bandydamas užpildyti tuštumą...“ (5).
Nekeistų darbo specifikos (4)	„Galbūt tai, kad dabartinė darbo specifika mane tenkina, nekyla minčių, jog norėčiau dirbti kažką visai priešingo. Tos minties tikrai neatsisakau, nes nežinau, kaip gyvenime bus. Tiesiog esu žmogus, kuris per daug į ateitį neplanuoja, o gyvena šia diena, taip pat nesūmu spręsti problemų, kol jų dar nėra. Žodžiu, nekuriu strategijų iš anksto apie tai „kas bus, jeigu bus...“(1); „Nors pasidalinti tiek patirtim, tiek žiniomis – visuomet pasiruošęs. Jei turėsiu tokį malonumą, kartas nuo karto, paskaityti paskaitas – būsiu patenkintas“ „Nenorėčiau.“ (6); „Nemanau, kad noriu keisti darbo specifiką. Turiu dvi specialybes ir man to pakanka.“ (7); „Šiuo metu darbo specifikos nekeisčiau, tik kad šis darbas būtų geriau apmokamas...“(9);“ Nieko nekeisčiau.“ (11).
Noras dirbti su kitos rizikos grupėmis (2)	„Man patinka brandesnės asmenybės ir darbas su jais. Todėl dar dirbu ir kitame darbe. „ (3); „Jei keisčiau darbą, tai nerčiau į kitą rizikos grupę: benamius, prostitutes, smurto aukas ar pan. Bent jau kol kas. Kai nuspręsiu, kad laikas pastovumui ir karjerui, nersiu į varstybės tarnybą arba kursiu nuosavą verslą.“ (10).

Kokią įtaką Jūsų sprendimui dirbti turėjo darbdavys?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Neturėjo įtakos (4)	„Didelės įtakos neturėjo, tiesiog pasirodė normalus, žmoniškai bendraujantis vadovas.“ (1); „Neturėjo, ... Bet aš gal bent truputį jam reikalingas...Svarbiausia man, jog darbdavys vykdytų savo įsipareigojimus, o visa kita - tokie maži dalykai santykiyje su juo... Jaustis reikalingu pirmiausia noriu šeimai ir vaikinukams su kuriais dirbu, už jų vedimą ugdytume pirmiausia gi turėsiu atsakyti prieš Tėvelį, - aš pasižadėjau jam „už Gyvenimą“ ... (2); „Jokios įtakos neturėjo“ (6); „Jo pavardę dažnai girdėjau studijų metu, taip pat prieš tai buvusiam darbe, kartą net buvome susitikę viename susirinkime, kuriame jis ekspertavo socialinio darbo studijų programą. Tada jis man pasirodė visai kitaip nei dirbant darbą, bet man svarbiau klientai ir kolegos, o ne darbdavys.“ (10).
Vertybių bendrumas (1)	„Kokią įtaką?...Hm...Krikščioniškų vertybių bendrumas.“(8).
Geros darbo sąlygos (1)	„Geranoriškumas darbdavio, atžvelgimas ir į mano norus.“ (3).
Darbo vietos suteikimas (4)	„Darbo pasiūlymu.“(9); „Darbdavys pasirinko mane iš keleto tuo metu gautų kandidatų prisistatymų, o ir kai pradėjau dirbti reabilitacijos centre buvo didelė kadruų kaita, dėl nutrūkusio finansavimo“...(7); Na jis labai vaizdžiai nupasakojo šio darbo specifiką, galimybes. Aišku ne viskas, atitiko tikrovę... Tai ir nutariau išbandyti save šioje man dar tada naujoje srityje...“ (5); „Paprasčiausiai esu dėkinga, jog suteikė galimybę man dirbti. Buvau ką tik pabaigusi studijas universitete.“(11).
Pasiūlyto atlyginimo dydis (1)	„Pasiūlė gerą atlyginimą.“ (4).

Kaip manote, ar turite pakankamai žinių ir kompetencijų dirbti kitoje srityje?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Žinių pakankamumas (8)	<p>„Taip, turiu ir žinau tai užtikrintai..“ (2); „Manau, kad taip.“ (4); „Manau, taip, turiu. Ši darbo sritis puikiai pritaikoma, pvz. darbe su rizikos šeimomis, kuriuose vartoja alkoholį tiek tėvai, tiek vaikai“ (5); „Taip.“ (6); „Manau, pakankamai. Savęs nematau kitoje srityje, visados reikia specialaus pasiruošimo, žinių... O ir gyvenimiška, bei darbinė patirtis duoda ganėtinai daug žinių.“ (7); „Turiu tiek darbo patirties ir žinių, kad galėčiau dirbti bet kurioje srityje, išskyrus LR prezidentu...“ (9); „Bazines profesines kompetencijas tikrai turiu, asmenines – irgi. „Specifines kompetencijas įgyčiau dirbdama, o kadangi save laikau imlia ir greitai besimokančia, tai nebūtų sunku.“ (10); „Manau, jog gebėčiau pritaikyti savo turimas žinias ir kompetencijas ir kitoje srityje, kadangi esu baigusi ne tik Socialinio darbo bakalauro studijas, tačiau ir Vadybos bei viešojo administravimo magistro studijas.“ (11).</p>
Tobulėjimo poreikis (2)	<p>„Ir noriu dar daugiau, esu pasiruošęs mokytis, baigti dar trečią „univerą“ ... Labai norėčiau, jog darbdavys bent dalinai prisidėtų prie mano mokslų. Man tereikėtų tik 40 kreditų, ir aš užtikrintai, gerais pažymiais, baigčiau socialinio darbo bakalauro Riomerio universitete. Viską jau susižinojau.“ (2); „Tai, žinių siekimo, kompetencijų kėlimo, manau reikia siekti visą gyvenimą, nes tobulėjimui nėra galo...O ypač dvasinėje dimencijoje...“ (8).</p>
Žinių nepakankamumas (1)	<p>„Bet jei kalbame apie visiškai kitą darbo sritį, tai nežinau... Vargiai...“ (5).</p>

Kokių įsidarbinimo įgūdžių Jums labiausiai trūksta ir kaip bandote šį trūkumą įveikti?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Ryžtas (3)	„Kartais trūksta ryžto, pasitikėjimo savimi, mokėjimo save tinkamai pateikti. Kol kas nežinau konkretaus būdo tai pakeisti, tiesiog drąsinu save, visaip motyvuojau.“ (1); „Negaliu atsakyti dabar, gal ryžto naujai veiklai.“ (3); „Manyčiau ryžto...“ (8).
Praeitis (1)	„Labiausiai man trūksta „švaraus“ CV, nes dabar jis „bent neįprastas“. Jame matomi tik paskutiniai 8-eri mano gyvenimo metai. Sutikite, jog tai neįprasta. Tuo labiau tokiam amžiuje vėl iš naujo pradėti mokytis, ginti magistrą. Aš nenorėčiau šioje temoje plėstis, todėl atsakysiu tik tiek, - visumoje manau, jog geriausias rezultatas pasiekiamas tuomet, kai visi įsidarbinimą skatinantys veiksniai veikia grupėje, kompleksiskai. CV yra tik viena detalė iš to komplekso, tačiau svarbi (2.) (buvęs narkomanas).
Administraciniai įgūdžiai (1)	„Man labiausiai trūksta administracinių įgūdžių. Prašau draugų, kad pamokytų dirbti kompiuteriu. Pati pasiskaitau raštvedybos pagrindų. Taip pat teisinių žinių. Kai jų prireikia, visuomet konsultuojuosi su labiau patyrusiais kolegomis arba tos srities specialistais.(5).
Pakankami Įsidarbinimo įgūdžiai (4)	„Pakanka plačiau domėtis.“ (4); „Netrūksta, kadangi dažniausiai gaunu darbą, jei einu į pokalbį.“ (6); „Manau, kad netrūksta, nes be darbo nebuvau nei savaitės, dirbu jau 32 metus...“ (9); „Nemėgstu girtis – manau, kad mano pasiekimus turi įvertinti kiti. Tad kai einu į pokalbį, man kartais būna sunku įvardinti stipriąsias savo puses. Bet ir tai jau po truputį įveikiu, nes puikiai suvokiu, kad pasigirti kuo turiu ir nesu prastesnė nei kiti kandidatai.“ (10).
Neieško naujo darbo (2)	„Naujo darbo neiškojau“(7);“ Na, dabar man tai nėra aktualu,nes esu motinystės atostogose.“ (11).

Dabar nemažai kalbama apie tai, kaip svarbu mokytis visą gyvenimą ir planuoti savo karjerą. Kokia Jūsų karjeros vizija?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Formalios studijos (2)	<p>„Jau minėjau, kad planuoju dar studijuoti, tikiuos pavyks šį norą įgyvendinti. Galbūt tai neturės ženklios įtakos karjerai, tačiau naujos žinios, kompetencijos tikrai pravers ateityje siekiant gauti darbą“... (1); „Pirmiausia, planuoju baigti Tarptautines socialinio darbo magistro studijas. Jų metu tobulinu savo anglų ir rusų kalbų žinias, aktyviai bendradarbiauju ir dalinamės patirtimi su kitais studentais iš Latvijos ir Ukrainos. Man mokymasis visą gyvenimą tai galimybė nuolatos gilinti savo turimas žinias ir kompetenciją. Kad ir kur ateityje dirbčiau, siekčiau, jog būčiau stipri ir kompetetinga tos srities specialistė.“(11).</p>
Savirealizacija (2)	<p>„Kaip ir minėjau, kol kas man karjera nėra svarbi. Tačiau iš kitos pusės karjera juk ne tik geros užimamos pareigos – tai ir asmeninio gyvenimo, pomėgiai, interesai ir profesinės veiklos dėmė. Šiuo atžvilgiu karjeros siekiu nuolat – jei matau, kad darbas man yra daugiau pareiga, o ne malonumas, aš jo nebedirbu. Tad ir vizija paprasta – darbas turi teikti malonumą.“ (10).); „Na...Manychiau, rasti savo vietą keičiantis lūkesčiams....Amžiaus tarpsniui, gyvenimo specifikai...“ (4).</p>
Neformalios studijos (3)	<p>„Dirbti mėgiamą darbą, kiek galima geriau jaustis jame, o tam reikalingos žinios ir įgūdžiai. Kad tvirčiau jaustis gerai yra mokintis ir neformaliose studijose“ (3); „Norėčiau papildyti savo socialinio darbo sritį ir įgyti daugiau žinių pedagogikos srityje.“ (5); „Manychiau, kad mokymasis visą gyvenimą labai svarbu, nes žmogaus socializacijos periodas sudėtingas, visą gyvenimą besitęsiantis procesas, tampant socialine būtybe, kuri gali prisitaikyti prie naujų situacijų įvairiais savo gyvenimo periodais.“ (7).</p>
Kilimas karjeros laiptais (3)	<p>„Tikiuosi, kilti karjeros laiptais, bei užimti aukštesnius postus, pvz: pavaduotoja. Turiu tam reikiamą išsilavinimą, patirtį bei mano manymu reikalingas žinias.“ (6); „Siekti lektoriaus, andragogo kompetencijų.“ (8); ” ...padidėtų tikimybė įsitvirtinti geresnėje darbo vietoje ar užimti aukštesnes pareigas” (1).</p>
Pradėtos karjeros tęstinumas (2)	<p>„-- Bus puiki ta mano “karjera”, “po liubomu”, duokit tik truputį laiko ir nors “čiut-čiut” padėkit, visa kita aš padarysiu pats...”(2); “Jei kalbėtume tik apie profesinius gebėjimus ir žinias, tai sakyčiau siekčiau socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ministro ar viceministro posto, tačiau šie postai skirstomi pagal partinę liniją, o kadangi neesu aktyvus politikas tai ši perspektyva nesišviečia... Šiaip norėčiau susikurti orią senatvę nepriklausyti nuo vaikų ir politikų...” (9).</p>

Ką žinote apie karjeros planavimą? Kur semiatės žinių apie tai?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Mano, kad tai, individualios karjeros vadybos išmanymas (2)	„Žinau..Karjeros planavimas - tai tikslingai organizuojamas, planingas procesas, kurio metu keliami prasmingi ir perspektyvūs tikslai bei numatoma jų įgyvendinimo strategija ir taktiniai jos momentai, tuo pačiu pagrįstai pasirenkami rezultatų vertinimo kriterijai, skatinantys tobulėti ir mokytis. Tai mano pramąstytas ir apibūdinimas ... Remdamasis gyvenimiška patirtimi ir ankstesnio mokymosi žiniomis dabar taip mąstau ... „(2); Karjeros planavimas tai savo profesinės veiklos planavimas. Mano visi karjeros planavimo žingsniai yra įgyvendinti. Dabar siekiu tobulinti įvairius kitus profesinius įgūdžius, kelti kvalifikaciją ir siekti nenutraukti mokymosi visą gyvenimą proceso.“ (11).
Žinių įgyjimas mokymuose, seminaruose (2)	„...kviečiamės darbo biržos atstovus, bei renku iš įvairių kitų informacijos šaltinių... Pavyzdžiui interneto. Mano, kaip specialisto integracijai į darbo rinką, dirbant ilgalaikės socialinės reabilitacijos įstaigoje su priklausomais asmenimis, pagrindinis uždavinys, kad baigdamas programą klientas, būtų pasiruošęs grįžti į darbo rinką .Todėl labai daug laiko skiriame karjeros planavimui. Pagal galimybes siunčiame į profesinius mokymus, kompiuterinio raštingumo ,savęs pažinimo ir prarastų socialinių ir darbinių įgūdžių atstatymo” (7); “...ir įvairiuose seminaruose...” (10).
Virtuali erdvė (2)	„Visagalis internetas ...“ (9); “... ir internete“ (10).
Žinių įgyjimas universitete (3)	„Taip pat studijuojant nemažai teko apie tai galvoti, domėtis.“ (1); „Dažniausiai gaunu žinių apie karjeros planavimą iš universiteto, kadangi ten yra moduliai, tačiau darbe apie tai nelabai yra kalbama.“ (6); „Apie tai dabar labai daug kur kalbama – ir studijų metu...” (10)
Nežinojimas , nesidomėjimas karjeros planavimu (3)	„Nelabai žinau ir gilinuosi kas tai yra. Man karjera siejasi su nuolatiniu tobulėjimu visose gyvenimo srityse“ (3); „Neturiu žinių...” (4); „Tiesą pasakius, net nesidomėjau tuo. Tiesiog šiuo metu ieškau geriau apmokamo ir stabilaus darbo ir tiek...” (5).
Karjeros planavimas neatsiejamas nuo savirealizacijos (1)	„Kai pamatau žodį „karjera“, dažniausiai tokių straipsnių neskaitau. Tačiau kai randu informacijos, kaip darbinę veiklą paversti malonumu, tuomet tai jau kelia mano susidomėjimą. Nieko neplanuoju, elgiuosi spontaniškai ir ieškau geriausių variantų, kaip darbą paversti savo gyvenimo dalimi, o ne gyvenimą – darbu.“ (10).

Kaip darbdavys prisideda prie Jūsų karjeros planavimo?

Kategorija	Įrodantis teiginys
Ragimas tobulėti, įgyti reikiamą kvalifikaciją (4)	„Ragina įgyti reikiamą kvalifikaciją tolimesniam konkrečiam darbui su priklausomais asmenimis, kadangi mano turimas išsilavinimas nevisiškai atitinka įstatymų keliamus reikalavimus. Aš manau, kad žmogaus išsilavinimas yra tik jo paties reikalas. Jis pats turi spręsti, kiek laiko ir pinigų gali skirti mokslams. Konkrečiai mano atveju, aš turėčiau būti labai užtikrinta, jog darbdavys tikrai nori manęs kaip darbuotojos ir įgyti tam tikrą reikiamą kvalifikaciją skatina dėl to, jog yra pats įsitikinęs, kad šiame darbe aš jam būsiu reikalinga ir ateityje. Tokiu atveju, man nebūtų gaila paskirti savo lėšas ir laiką tam, kad gaučiau reikiamą diplomą. Darbdavys man mokslų apmokėti nesiūlo, o kažkokių kitų sprendimo būdų taip pat nėra pateikęs. Taigi, kol kas tai yra mano pačios pasirinkimas ir sprendimas. (1); “Tiesa, kartais perduoda informaciją apie kokius nors mokymus, bet tai vyksta labai retai.” (10); “Darbdavys ragino mane stoti studijuoti socialinę pedagogiką.” (8);” Jis aktyviai skatina tobulėti.”(11).
Nepanoro atsakyti (1)	„Sudėtingas klausimas ...” (2).
Lankstus darbo grafikas studijuojantiems (2)	„Na , kaip minėjau anksčiau, jis suteikia galimybę derinti mokslus studijas su darbu.“(5); „Tai kaip jau minėjau suteikia galimybes mokytis, o karjerą planuoja pats žmogus...” (7).
Neprisideda (5)	„Darbdavys prie to neprisideda.” (4); “Niekaip...” (9); “Neprisideda.” (6); “Niekaip. Apie tai darbe nekalbama...”(10); „Suteikia pakankamai geras darbo sąlygas, tai tiek...”(3).

Tam, kad planai neliktų tik planais, juos reikia realizuoti. Kokius artimiausius pokyčius savo karjere esate numatę?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Pokyčių nenumatymas (6)	„Artimiausiu metu didelių pokyčių nesu numačiusi. Juos labiau gali įtakoti kitos aplinkybės, pvz. apsigyvenimas kitame mieste.” (1); “Žinote, labai didelių pokyčių neieškau. Man svarbu gera atmosfera darbinė, užmokestis už atliktą darbą, savo žinių pritaikymas jame.” (3); „Kol kas nieko nesu numačiusi.” (4); “Šiuo metu tiesiog dirbu savo darbą...” (7); “Kol vyks projektas, dirbsiu čia, o kai jis baigsis, tada ir matysiu. Nieko neplanuoju, bet tikiuosi, kad darbas susiras mane pats. Juokauju, aišku. Durys mano buvosioje darbovietėje iki šiol nėra užtenktos, tad jei nieko nerasiu, grįšiu ten.” (10); “Šiuo metu esu pristabdžiusi savo karjerą, nes esu vaiko priežiūros atostogose.” (11).
Formalių studijų užbaigimas (2)	„Artimiausi planai, tai yra užbaigti mokslus universitete, na ir žinoma, toliau tobulinti savo gebėjimus muzikavimo srityje.” (8); “Kaip minėjau anksčiau, tęsiu magistro studijas universitete.” (11).
Darbo specifikos keitimas (2)	„Tačiau manau, kad ko gero nersiu į kokią naują sritį, bent jau kiek save pažįstu.” (10); “Neatmetu galimybės ateityje save išbandyti dirbdama viešajame sektoriuje.” (11).
Nepanoro kalbėti (1)	„Turiu susikūręs savo veiklos strategiją ir bandau ją realizuoti... Va, tik su taktiniais momentais man truputį sunkiau...<...> labai paprasta: strategija – kur einu; taktika – kaip einu. Tai va, kur – kaip ir aišku, o su kaip – truputį problematiška...., tam turi įtakos daug veiksnių, apie kuriuos šiuose atsakymuose nenorėčiau plėstis.” (2).
Tradicinės karjeros planavimas (2)	„Bandysiu gauti darbą savo darbovietėje, tik aukštesnėse pareigose.” (6); “Kaip minėjau kad kol kas esu prastas politikas, tai artimiausiu metu sieksiu politinės karjeros rinkimuose į vietines tarybas, o vėliau ir į seimą, o ten žiūrėk ir ministro postas ranka pasiekiamas...” (9).
Naujų kvalifikacijų įgijimas (1)	„Norėčiau įgyti papildomų kvalifikacijų. Pvz., šiuo metu domiuosiu hedogetikos kursu Klaipėdos universitete, pedagogikos srityje, kuri suteiks man teisę mokyti vaikus.” (5).

Kaip manote, kokios Jūsų kompetencijos Jums padeda siekti karjeros?

Kategorija	Įrodantis teiginys
Išsilavinimas ir įgytos žinios (3)	„Esu išsilavinusi“ (1), savaime suprantama ir žinios įgytos studijų metu.“ (7); „Jau minėjau, kad tai žinios, išsilavinimas“ (4); „Žinios“ (9).
Profesinė patirtis (4)	„Kaip jau minėjau darbinė <...> patirtis.“ (7); „patirtis...“ (4); „manau <...> profesinės...“ (8); „...patirtis“ (9).
Gebėjimas įgytas žinias panaudoti praktiškai (3)	„jau įgytas studijų laikotarpiu žinias gebu taikyti praktinėje veikloje“ (1); „...žinių praktiškai panaudojimas“ (3); „... geri bendradarbiavimo ir operatyvaus užduočių atlikimo įgūdžiai...“ (11).
Kompiuterinis raštingumas (1)	„kompiuterinis raštingumas.“ (10).
Užsienio kalbų mokėjimas (1)	„užsienio kalbų mokėjimas“. (10).
Noras tobulėti (3)	„turiu noro ir laiko dar tobulėti“ (1); „...naujovių sekimas, atvirumas patirčiai..“ (10); „Nenutrūkstamas nuolatinis mokymasis, teorinių žinių taikymas praktikoje...“ (11).
Asmeninės savybės (3)	„Manau, jog tai būtų trys pagrindiniai dalykai – asmeninės savybės, Dievulio palaiminimas ir susiklosčiusios palankios aplinkys. Vėl trys: konceptualus mąstymas; charizma ir... Gebėjimas susitaikyti su savo silpnybėmis ir ribotumu... Paskutinis, beje, svarbiausia“ (2), „Manau asmeninės“ (8), „...empatiškumas“ (10),
Gyvenimiška patirtis (1)	„gyvenimiška patirtis“ (7).
Komunikaciniai gebėjimai (4)	„Manau, kad mokėjimas komunikuoti su žmonėmis“ (3), „Manau didžiausią vaidmenį atlieka mano kompetencija - veikti bendruomenėje...“ (5); „lengvas bendravimas, komunikabilumas“ (9); „Gebėjimas bendrauti ir palaikyti ryšius su visokio plauko žmonėmis, <...> gebėjimas sklandžiai dėstyti mintis tiek raštu, tiek žodžiu ir dar daug kitų gerų savybių“ (10).
Bendrakultūrinės kompetencijos (1)	„Na...Manyčiau daugiausia bendrakultūrinės kompetencijos padeda man siekti karjeros ir išskeltų tikslų.“ (6).

Kur ir kaip tobulinatės, kad Jūsų lūkesčiai karjeros atžvilgiu išsipildytų?

Kategorija	Įrodantis teiginys
Seminarai, konferencijos (4)	„...<...> ir įvairiuose rengiamuose specialistų seminaruose, konferencijose bei renginiuose.“(6); „Tobuliuosi profesinėse konferencijose, įvairiuose seminaruose“... (5); „seminarai“ (4); „...seminarai, stažuotės užsienyje.“ (11).
Bendravimas su kolegomis (2)	„...semdamasi žinių ir patirties iš labiau patyrusių kolegų.“ (5); „...<...>, bendravimas su kolegomis...“ (7).
Savišvieta (8)	„...savišvieta.“(3); „„Internetas...“ (7); „Savišvieta...(4); „...Kur tik galiu ir kada tik galiu“...(10); „...tobulinu save muzikos srityje- kuriu krikščioniškas balades.“ (8); „Semiuosi politinių įgūdžių...“ (9). „Aš tai darau jau net nesąmoningai, visur ir beveik visada ... Nors šito nepakanka...Viską vertėtu „mauti į rūbą“ ...Ta prasme – dar mokytis pagal kurią tai programą, kursą ar panašiai...<...> Niekada taip nesakiau, iš kur Jūs Tai „ištraukėte“ ? Viskas svarbu, ir ne tik formalus mokymasis Svarbu ir formalus, ir neformalus, ir patirtinis, ir savivaldus ir pan. Jūs gi jau turėjote suprast mano požiūrį į eilę gyvenimiškų dalykų - kompleksinis veikimas (2); „...Pastaruuju metu susidomėjau webinarais. Tačiau šis tobulinimasis yra ne tiek dėl karjeros, kiek dėl savęs pačios.“ (10).
Formalus mokymasis (4)	„Šiuo metu mokausi podiplominėse studijose, ir t.t.“ (3); „Dažniausiai tobulinuosi universitetuose...“(6); „Šiuo metu studijuuju socialinę pedagogiką...(9); „Tam padeda studijos universitete...“(11).

Kaip prie Jūsų tobulinimosi prisideda darbdavys?

Kategorija	Įrodantis teiginys
Praktinės darbinės užduotys (2)	„Pateikdamas tam tikras užduotis, su kuriomis susiduriu pirmą kartą, jis prisideda prie mano tobulėjimo, nes tokiais atvejais turiu geitai sureaguoti ir tinkamai tą užduotį atlikti. Taip daug ką sužinau ir išmokstu. Iš kolegų visada sulaukiu pagalbos, jei kyla kokių problemų. Gal ta pagalba ne visada ir būna naudinga, bet esmė ta, jog nėra taip, kad kuris iš kolegų griežtai atsisakytų man padėti. Aš niekada nebijau tos pagalbos paprašyti ir nebijau parodyti, kad kažko nemoku ar nežinau. (1); “Net nežinau. Jis , kaip vyr. socialinis darbuotojas, kartą per savaitę organizuoja visų darbuotojų susitikimus, kuriuose aptariame įvairias situacijas. Šie aptarimai kartais padeda atsakyti į klausimą, kaip reikėtų elgtis, padeda nusipiešti situacijos vaizdą. Profesinės kompetencijos čia yra tobulinamos. Tiesa, darbdavys dažnai kalba, kad man reikia rašyti projektus, kaip atsivers naujos galimybės išvažiuoti į kitas šalis, tačiau aš tokiomis kalbomis iš praktikos mažai tikiu. (10).
Finansinė pagalba (2)	“Padeda finansiškai.” (8);” “..apmoka seminarus.”(11).
Realiai neprisideda (3)	“Kaip jau minėjau-neprisideda.”(6); “Neprisideda.”(9); “Neprisideda, čia mano pačios reikalas.” (4).
Lankstus darbo grafikas (4)	„Suteikia pakankamai geras darbo sąlygas.“ (3); “Kaip jau minėjau skatina, suteikia lankstų darbo grafiką.” (7); „...tik duoda leidimą arba ne, išvykti į mokymus.” (6); “Išleidžia į studijas darbo metu, suteikia galimybę atlikti praktiką savo darbovietėje.”(11).
Skatinimas imtis asmeninės iniciatyvos (1)	„Kaip ir minėjau, tik suteikia galimybę dalyvauti aukščiau nurodytuose renginiuose....(5).
Nepanoro atsakyti (1)	„- sudėtingas klausimas” (1).

Kokios pagrindinės kliūtys, stabdančios Jūsų karjerą ir kaip jas sprendžiate?

Sprendimas-motyvaciniai veiksniai,geri pavyzdžiai (1)	„Aš nesu konkuruojantis žmogus ir niekada nepavydžiu kitiems geresnio gyvenimo ar pasiekimų, tačiau ko gero geriausia priemonė save motyvuoti siekti kažko daugiau yra ta, kai šalia tavęs esantys žmonės – draugai, pažįstami, kas nors iš giminių ir panašiai – savo veiklumu, aktyvumu, nestovėjimu vietoje, ryžtingumu sėkmingai kuria savo karjerą, yra patenkinti ir laimingi pasiektais rezultatais. Mane tai motyvuoja ir skatina pačiai nesedėti vietoje ne dėl to, kad imtų pyktis ar pavydas, o dėl to, jog tokie žmonės įkvepia, atsiranda supratimas, kad aš ne ką blogesnė, o jie ne ką protingesni už mane. Vadinas, galiu ir aš daugiau padaryti dėl savo gerbūvio, tik reikia pastangų.” (1).
Laiko stoka (1)	„...kartais dėl asmeninių priežasčių neužtenka laiko... (1).
Patrauklesnės darbo vietos paieška (1)	Nesprendžiu niekaip, kadangi dažniausiai nėra galimybės kilti aukščiau karjeros laiptais, todėl jei pasitaiko proga ieškau patrauklesnės darbo vietos. (6).
Asmeninės aplinkybės (1)	„Ne kliūtys...Gyvenimo situacija, kol kas stabdo... Turiu du neįgalius senelius, kuriems reikalinga mano pagalba, nepilnametį sūnų. Žodžiu, tokia susidariusi šeiminė situacija. Tokia realybė...” (4).
Nesidomėjimas tradicine karjera (1)	„Aš pati sau kliūtis siekti tradicinės karjeros. Asmeninę karjerą turiu neblogą. Kartais kyla nepasitenkinimas, kai atsiranda kokių nenumatytų atveju arba nesugebu pasiekti užsibrėžtų rezultatų. Tokiu atveju viską gerai permąstau, susidarau planą, ką reikėtų daryti, kad tai pasikeisti. Kelis kartus nepasisėkusi bandau sau įteigti, kad tai – vienas iš “beviltiškų atvejų”, kurių socialiniame darbe pasitaiko nemažai. Tačiau dažniausiai gaunu tai, ko noriu. “ (10).
Finansinės kliūtys (4)	„Finansinės... Tai, kad galėčiau kokybiškiau tobulintis, reikia ir finansinių galimybių. Dirbu keliuose darbuose šiuo momentu.“ (3); „Didžiausios kliūtys finansinės. Imu paskolas arba skolinuosi iš tėvų...” (5); Kaip jau minėjau, pagrindinės kliūtys NVO organizacijose yra nepastovus finansavimas, nėra garantijų dėl stabilaus, savalaikio darbo užmokesčio, o tai trikdo darbą” (7); ” Šiuo metu pagrindinės kliūtys būtų naujų projektų “užlaikymas” ministerijose. Dėl to gali nutrūkti mūsų įstaigos finansavimas.” (11).
Įmonės administravimo problemos (1)	“ “Bendravimo ir bendradarbiavimo santykiai bei projektų tęstinumas...” (2).
Psichologinės (1)	„Psichologinės-ryžto trūkumas” (8).

35 priedas. Tyrimo duomenų turinio analizė

Kokie būtų Jūsų pasiūlymai, rekomendacijos sau ir kitiems asmenims dirbantiems ilgalaikėse priklausomų asmenų psichosocialinės reabilitacijos bendruomenėse ?

* - skaičius, pateiktas prie kategorijos apibūdinimo, reiškia ją apibūdinančių pasisakymų skaičių

** - skaičius, pateiktas prie įrodančio teiginio, nurodo anketos numerį.

Kategorija	Įrodantis teiginys
Mėgiamas darbas (3)	„Pirmiausia reikia tą darbą mėgti...(1); “Pirmiausia įsitikinti, ar tikrai norite ir galite čia dirbti. Niekada nedirbkite tik todėl, kad reikia darbo ir pinigų, nes tai – ne tokia vieta. Turite intuityviai jausti, kad esate savo vietoje, t.y. ten, kur norite būti” (10); “Pirmiausia žmonės turi norėti dirbti tokį darbą.” (3).
Karjeros galimybių suteikimas darbuotojams (1)	„Suteikti karjeros galimybes ne tik pacientams tokių reabilitacijos centrų, tačiau ir esantiems darbuotojams...” (6);
Pakantumas klientams (1)	“...nesmerkti žmonių, atvykusių siekti blaivybės, nes priešingu atveju, toks darbuotojas nebus tas, kuris gali padėti “paklydusiam” žmogui” (1).
Asmeninis tobulėjimas (3)	„Nepasitikėkite vien procesu ar darbdaviu, patys daug darykite, būkite labiau savarankiški ir melskitės ...” (2); “Tobulėti dvasiškai – “ieškokite Dievo karalystės, o visą kitą bus Jums pridėta” kaip skelbia evangelija... Ir žinoma mokytis visą gyvenimą...”(8);” Siektinas yra mokymasis visą gyvenimą.” (11).
Darbuotojų profesionalumas (7)	„Šiame darbe svarbu būti emociškai tvirtam, kuo mažiau vadovautis jausmais, tačiau tuo pačiu nestokoti empatijos.” (1); “Darbdaviams siūlyčiau nepriimti į darbą labai jaunų darbuotojų. Tame darbe matyčiau brandesnius žmones, tolerantiškus, kvalifikuotus.”(3);“Visada sakiau ir sakysiu, kad su priklausomais turi dirbti ne atsitiktiniai , o tik profesionalai, sveiki žmonės. Noriu pabrėžti, kad su sergančiais asmenimis turi indikuoti profesionalai, sveiki darbuotojai. Noriu pasakyti, kad dabar yra daug dirbančių sveikstančių, įgijusių išsilavinimus iš buvusių priklausomų žmonių rato , kurie savo darbinėje veikloje taip pat turi būti prižiūrimi ir vadovaujami lyderio, šiuo atveju psichologo.“ (4); „Ieškoti naujų darbo metodų, naujų priėjimų prie klientų, nes vienoks metodas padeda vienam klientui, o visai kitoks gali padėti kitam.” (5); “Socialinis darbuotojas turi išmanyti savo profesiją, savo funkcijas, pareigas ir pačio darbo specifiką...Labai svarbu yra mokėti valdyti konfliktus, organizuoti bendravimą, laisvą laiką, užimtumą, išsiaiškinti, kliento interesus, problemas, poreikius...O tam reikia pačiam turėti daug žinių ir vadybos ir psichologijos, taip , kad negali stovėti vietoje...”(7); „Hm...Manyčiau sugebėjimas motyvuoti žmogų pasikeisti, sugebėjimas jį sudominti ir įtikinti keisti savo gyvenimo būdą bei vertybes...”(9);” Manau, jog tokiose įstaigose privalo dirbti asmenys, turintys aukštą kvalifikaciją.“ (11).
Dalijimasis patirtimi (2)	„Na, svarbiausia , manau neužsidaryti savo darbovietėje, dalintis patirtimi ir semtis iš kitų panašių centrų.” (5); “Siūlyčiau aktyviau dalyvauti socialinio darbo profesijoje, bendradarbiauti, dalintis patirtimi su kitais centrais, semtis patirties iš užsienio.” (7).

36 priedas. Dalyvavimo tarptautinėje mokslinėje konferencijoje pažymėjimo kopija

