

KLAIPĖDOS UNIVERSITETAS

Tęstinių studijų institutas

Andragogikos katedra

Aušrinė Bergaudienė

**ASMENINĖS KARJEROS VALDYMO
KOMPETENCIJOS UGDYMAS
UNIVERSITETINĖSE STUDIJOSE**

Andragogikos studijų programos
magistro baigiamasis darbas

Klaipėda, 2017

SANTRAUKA

Bergaudienė A. Asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymas universitetinėse studijose. Andragogikos studijų programos magistro baigiamasis darbas. Darbo vadovė doc. dr. Ilona Zubrickienė. Klaipėdos universitetas, Klaipėda, 2017, 79 p.

Raktažodžiai: asmeninės karjeros valdymo kompetencija, ugdymas, universitetinės studijos.

Šiandieną vis labiau svarbi tampa asmeninė karjera bei jos valdymas. Karjeros planavimas – visą gyvenimą trunkantis procesas. Tam, kad atsidūręs globalių pokyčių kontekste žmogus nepasimestų ir galėtų sėkmingai planuoti savo karjerą, švietimo institucijoms iškyla uždavinys ugdyti asmeninės karjeros valdymo kompetenciją. Taigi, universitetai turi prisidėti prie studentų asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo.

Tyrimo problema – kokie ir kaip asmeninės karjeros valdymo kompetenciją laiduojantys gebėjimai gali būti ugdomi universitetinėse studijose? *Tyrimo objektas* – studento asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymas. *Tyrimo tikslas* – teoriškai ir empiriškai išanalizuoti studentų asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymą Klaipėdos universiteto studijose.

Naudojant teorinės analizės, interviu ir jų analizės, anketinės apklausos metodą bei tyrimo rezultatų apdorojimui taikant statistinę duomenų analizę, darbe išanalizuotos asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo universitetinėse studijose teorinės prielaidos, atskleistas karjeros specialistų, dėstytojų bei studentų požiūris į asmeninės karjeros kompetencijos ugdymą universitete. Tokiu būdu į problemą pažvelgta visapusiškai. Darbe keliama *hipotezė*, jog universitete asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymas bus sėkmingas, jeigu studijų procese (mokymo, konsultavimo ir asmeninės patirties įgijimo metu) padedant dėstytojams ir karjeros specialistams bus ugdomi savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo bei karjeros sprendimų priėmimo gebėjimai, pasitvirtino.

Asmeninės karjeros valdymo kompetenciją laiduojantys savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo, karjeros sprendimų priėmimo gebėjimai universitetinėse studijose gali būti ugdomi mokymo, konsultavimo bei studentų asmeninės patirties įgijimo metu. Už karjeros valdymo kompetencijos ugdymą ir plėtotę universitete atsakingi visi studijų proceso dalyviai. Apibendrinant empirinio tyrimo rezultatus, galima teigti, jog KU prie šios kompetencijos ugdymo prisideda tiek karjeros specialistai, tiek dėstytojai, tiek patys studentai. Tyrimas atskleidė, jog KU studentai šią kompetenciją yra įgiję iš dalies, padedami dėstytojų paskaitų metu, bei savarankiškai, per asmeninę patirtį. Tik maža dalis studentų asmeninės karjeros valdymo kompetenciją įgijo padedami karjeros specialistų. Į karjeros specialistus mažai studentų kreipiasi dėl informacijos apie teikiamas paslaugas trūkumo, bei dėl to, jog nejaučia poreikio tokioms paslaugoms.

SUMMARY

Bergaudienė A. Development of Personal Career Management Competencies During University Studies. Master's Final Thesis of the Andragogy. Supervisor assoc. prof. dr. Ilona Zubrickienė. Klaipėda University, Klaipėda, 2017, 79 p.

Keywords: personal career management competence, development, university studies.

In today's world, more and more importance is placed on personal career and its management. Career planning is a lifelong process. A person can easily get lost in the context of global change, therefore, in order to avoid this and to have a successful career plan educational institutions pursue an objective to develop personal management competence. Consequently, universities need to contribute to the development of students' personal career management.

Research question – what skills that guarantee personal career management competencies can be developed at university and how? *Subject of research* – the development of personal career management competence of a student. *Research aim* is to analyse on both theoretical and empirical aspects the development of personal career management competencies of students' at Klaipėda University.

By means of theoretical analysis, interviews and their analyses, survey method and statistical data analysis for processing the results, some theoretical assumptions regarding the development of personal career management competencies at universities have been analysed in detail in this final thesis. In addition to this, the attitudes of career specialists, lecturers as well as students towards the development of personal career competence at the university have been revealed. All this helped to approach the research question comprehensively. There is a *hypothesis* put forward in the thesis predicting that a university could offer successful development of personal career management competence if lecturers and career professionals helped the students to develop self-cognition skills, also abilities to search career opportunities and make career decisions in the study process (teaching, consulting and gaining personal experience). This hypothesis has been confirmed.

Self-cognition skills as well as abilities to search career opportunities and make career decisions during university studies that guarantee personal career management competence can be developed through teaching, consulting and gaining personal experience. All the university members participating in the study process are considered to be responsible for the development and growth of personal career competence. Taking the empirical data into consideration, it is possible to draw a conclusion that Klaipėda University lecturers, career specialists as well as students themselves make a contribution to the development of the aforementioned competence. The research shows that the students at Klaipėda University have achieved this competence only partly and with the help of their lecturers during lectures and also independently through their personal experience. Only a small amount of students have acquired personal career management competence with the help of career specialists. Few students call upon them for advice due to the lack of information on their services provided and because the students feel no need for such services.

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. J. Holland asmenybės ir darbo aplinkos tipai (pagal V. G. Zunker, 2012).....	30
2 lentelė. Intelektu rūšys pagal H. Gardnerį (Grakauskas ir kt., 2012).....	32
3 lentelė. Studento karjeros galimybės (Grakauskas ir kt. 2012).....	35
4 lentelė. Karjeros specialistų įvardintos mažo į juos besikreipiančio studentų skaičiaus priežastys.....	51
5 lentelė. Informantų charakteristika.....	52
6 lentelė. Karjeros specialistų ir jų veiklos žinomumas respondentų tarpe.....	64
7 lentelė. Anketoje respondentams pateiktas karjeros valdymo gebėjimų sąrašas.....	66
8 lentelė. Respondentų atsakymų vidurkiai apie karjeros valdymo gebėjimų svarbą.....	66
9 lentelė. Respondentų atsakymų vidurkiai apie universitete įgytus karjeros valdymo gebėjimus.....	67

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Organizacinės ir asmeninės karjeros modelių ypatumai	14
2 pav. Asmeninės karjeros valdymo schema	16
3 pav. Karjeros valdymo kompetencijos sąsaja su bendrosiomis ir dalykinėmis kompetencijomis.....	21
4 pav. Asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymas universitetinėse studijose.....	25
5 pav. Žmogaus savęs vaizdai	27
6 pav. Karjeros informacijos šaltiniai	36
7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal kursus ir pakopas.....	62
8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal studijų sritį	63
9 pav. Respondentų požiūris į karjeros sampratą.....	64
10 pav. Respondentų asmeninės karjeros valdymo gebėjimų įgijimo būdai.....	68
11 pav. Respondentų nurodyti asmenys, padedantys įgyti karjeros valdymo gebėjimus.....	69
12 pav. Respondentų nuomonė apie dėstytojų vaidmenį ugdant karjeros valdymo kompetenciją.....	69
13 pav. Respondentų nuomonių pasiskirstymas, vertinant kaip turėtų vykti karjeros valdymo kompetencijos ugdymas universitete	70

TURINYS

PAGRINDINĖS SĄVOKOS	7
IVADAS	8
I. TEORINĖS ASMENINĖS KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJOS	
UGDYMO UNIVERSITETINĖSE STUDIJOSE PRIELAIIDOS	13
1.1. Asmeninės karjeros valdymo kompetencijos samprata.....	13
1.2. Asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo aukštojoje mokykloje politinės prielaidos.....	17
1.3. Asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymas aukštojoje mokykloje.....	20
1.3.1. Savęs pažinimo gebėjimai ir jų ugdymas	25
1.3.2. Karjeros galimybių tyrinėjimo gebėjimai ir jų ugdymas	33
1.3.3. Karjeros sprendimų priėmimo gebėjimai ir jų ugdymas	38
II. EMPIRINĖ DALIS: ASMENINĖS KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJOS	
UGDYMO UNIVERSITETINĖSE STUDIJOSE TYRIMAS (KLAIPĖDOS	
UNIVERSITETO ATVEJIS)	44
2.1. Tyrimo organizavimas ir metodologija.....	44
2.2. Karjeros specialistų požiūrio į jų teikiamas paslaugas studentų karjeros valdymo kompetencijos ugdymo srityje tyrimas.....	47
2.3. Dėstytojų nuomonės apie studentų asmeninės karjeros valdymo gebėjimų ugdymą universitete tyrimas.....	52
2.4. Studentų požiūrio į asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymą studijose tyrimas	62
IŠVADOS	73
REKOMENDACIJOS	75
LITERATŪRA	76
PRIEDAI	79

PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Asmeninė karjera (personal career) – veiklos kelias, pasirinktas atsižvelgiant į asmens poreikius (Karjeros projektavimo vadovas, 2005).

Dėstytojas (lecturer) – asmuo, mokantis ir ugdomasis studentus bei klausytojus aukštojoje mokykloje (Pukelis, Smetona, 2014).

Karjera (career) – visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka (Jatkauskienė, Tolutienė, 2012).

Karjeros valdymas (career management) – asmens darbo ir mokymosi patirčių sekos planavimo, derinimo su kitomis gyvenimo sritimis, įgyvendinimo ir kontrolės procesas (Jatkauskienė, Tolutienė, 2012).

Kompetencija (competency) – dinamiškas žinių, gebėjimų ir vertybinių nuostatų derinys, įgalinantis tinkamai atlikti veiklą (Bulajeva ir kt., 2011a).

Ugdymas karjerai (career education) - mokymas įgyti ir panaudoti asmenines nuostatas, žinias ir gebėjimus, kad profesinė veikla būtų prasminga, produktyvi ir pasitenkinimą teikianti kiekvieno individo gyvenimo dalis (Laužackas, 2005).

Universitetinės studijos (university studies) – universitete, akademijoje arba seminarijoje vykdomos laispnį suteikiančios studijos (Studijų terminų žodynas, 2011).

Santrumpos

ES – Europos Sąjunga

KU – Klaipėdos universitetas

LR – Lietuvos Respublika

IVADAS

Temos aktualumas. Šiandieną vykstantys globalūs pokyčiai ekonominėje, technologinėje, socialinėje ir kt. srityse keičia ir karjeros sampratą. Vis labiau svarbi tampa asmeninė karjera, bei jos valdymas. Nuolatinė kaita šiuolaikinėje visuomenėje neišvengiamai paveikia tiek darbo pasaulį, tiek kiekvieną žmogų, kuris siekdamas išlikti tokioje aplinkoje turi prisitaikyti prie pokyčių. Savęs pažinimas, profesinių galimybių analizė ir naujų profesinių tikslų kėlimas tampa nuolatiniu procesu. Taigi, šiuolaikinėje visuomenėje, karjeros planavimas – visą gyvenimą trunkantis procesas, už kurį didelė atsakomybė tenka pačiam žmogui. Dėl integracijos į Europos Sąjungą atsivėrus platesnėms karjeros galimybėms, karjeros savivaldos kompetencijos įgijimas ir ugdymas Lietuvoje tampa svarbesniu nei iki šiol. Tam, kad jaunas žmogus atsидūręs globalių pokyčių kontekste nepasimestų ir galėtų sėkmingai planuoti savo karjerą, švietimo institucijoms iškyla uždavinys ugdyti asmeninės karjeros valdymo kompetenciją. Šios kompetencijos ugdymas turi būti nuoseklus ir kryptingas. Tam tikrus karjeros valdymo įgūdžius reikėtų pradėti formuoti jau vidurinėje ar netgi pradinėje mokykloje, o vėlesniame amžiaus tarpsnyje šie įgūdžiai turi būti tobulinami. Taigi, aukštojo mokslo sistema taip pat turi prisidėti prie studentų karjeros valdymo kompetencijos ugdymo. Universitetai ir kitos aukštojo mokslo institucijos turi pripažinti, kad greta pagrindinės jų funkcijos – suteikti žinių ir kompetencijų, susijusių su konkrečiomis sritimis ir disciplinomis, jos taip pat turi atlikti svarbų vaidmenį, padėdamos jaunuoliams ir suaugusiesiems įveikti gyvenimo pokyčių laikotarpius bei ugdyti karjeros valdymui būtinas kompetencijas. Pagal K. Pukelį (2012) „absolventai turėtų būti lankstūs (sugebėti prisitaikyti prie nenusėjamų pokyčių) ir pasirengę mokytis visą gyvenimą, todėl aukštasis mokslas turėtų padėti studentams įgyti platų išsilavinimą ir orientuotis į bendrųjų kompetencijų ugdymą“. Taigi, karjeros valdymo kompetencijos ugdymas universitetinėse studijose yra aktualus šiandien Lietuvoje. Tą patvirtina ir strateginių švietimo dokumentų (Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“ (2012), Valstybinės švietimo strategijos 2013–2022 metų nuostatos (2013), Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa (2013), Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija (2004) ir kt.) analizė.

Mokslinės problemos ištirtumas. Susipažinus su Lietuvos mokslininkų darbais, bei atlikus jų analizę paaiškėjo, jog asmeninės karjeros ir jos valdymo, projektavimo, ugdymo, konsultavimo, bei profesinio orientavimo klausimai yra nagrinėti tiek teoriniu, tiek empiriniu aspektais.

K. Pukelis savo darbuose (2002, 2003) nagrinėja karjeros projektavimo fenomeną. Esminiais karjeros projektavimo gebėjimais žinių visuomenėje autorius laiko profesinės karjeros tyrimų gebėjimus. Ugdymą karjerai savo darbuose nagrinėja R. Kučinskienė (2003a, 2003b). Autorė traktuoja asmeninės karjeros valdymo gebėjimų ugdymą kaip individo aktyvinimo

strategiją, nukreiptą į jo atsakomybės už savo karjerą prisiėmimą ir optimaliam jos plėtojimui reikalingų gebėjimų įgijimą.

Asmeninės karjeros sampratą, bei jos valdymą ir ugdymą tyrinėja N. Petkevičiūtė (2003, 2006). Kartu su bendraautore U. Liebsch (2006) ji nagrinėjo karjeros ugdymo kompetencijas tarpkultūriniame kontekste, o kartu su E. Laumenskaite (2004) išskyrė asmeninės motyvacijos svarbą asmeninės karjeros formavimui ir vystymui.

Aukštosios mokyklos ir bendrojo ugdymo mokyklos bendradarbiavimo galimybes padedant besimokantiejiems planuoti karjerą nagrinėja J. Surgėlienė, N. Bankauskienė (2012). Profesinio orientavimo aukštojoje mokykloje principus ir veiklos modelį pateikė N. Šedžiuvienė ir L. Urbonienė (2008). A. Sokolova ir V. Stanišauskienė (2007) atskleidė profesinio orientavimo sistemos Lietuvoje teorines ir politines prielaidas. Minėtų autorių nuomone, egzistuoja skirtingos profesinio orientavimo sąvokų apibrėžtys, o tai rodo šio reiškinio kompleksiskumą ir nepakankamą mokslinį pagrindimą. E. Dailidienė, L. Navickienė (2006) nagrinėja profesinio konsultavimo paslaugų problemas. Pasak autorių, paslaugų kokybė priklauso nuo konsultanto, o jų rengimui bei kvalifikacijos tobulinimui Lietuvoje skiriamas nepakankamas dėmesys. V. Rosinaitė (2010) nagrinėja karjeros sampratos kaitą bei karjeros paslaugų sistemą Lietuvoje. E. Dailidienė (2013) pateikė pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modelį.

Apibendrinami galime teigti, jog Lietuvoje yra plėtojama mokslinė veikla, rengiamos mokslinės disertacijos, straipsniai, monografijos, vykdomi tyrimai įvairiomis su asmenine karjera, jos valdymu ir ugdymu susijusiomis temomis, tačiau trūksta tyrimų, kuriuose sistemiškai būtų nagrinėjamas asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymas universitetinėse studijose. Strateginiuose švietimo dokumentuose, bei mokslininkų darbuose universitetų vaidmuo ugdant asmeninę karjerą apibūdinamas gana fragmentiškai. Dažniausiai tik nurodoma tokių paslaugų teikimo būtinybė ir svarba, tačiau nenurodoma, kas konkrečiai turi būti daroma, nėra vieningo ugdymo karjeros valdymo kompetencijų sąrašo. Sistemingą, išsamią karjeros kompetencijų klasifikaciją pateikia JAV NCDA (National Career Development Association) (Zunker, 2012). Šiuo JAV sukurtu karjeros valdymo kompetencijų ir indikatorių aprašu sėkmingai pasinaudojo Vilniaus universiteto Karjeros centras savo vykdomame projekte „Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose“, kurdamas ugdymo karjerai programas bei tam skirtas metodines priemones.

Karjeros paslaugų sistemos kūrimąsi Lietuvos aukštosiose mokyklose paskatino 2004–2006 m. ES struktūrinių fondų parama. Aukščiau minėtas projektas davė pradžią Karjeros centrų, kuriems šiuo metu tenka didelė atsakomybė už profesinį informavimą ir konsultavimą

universitetuose, steigimui. 2010–2013 m. vykdyto valstybinio projekto „Aukštųjų mokyklų studentų ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos modelių plėtotė ir įdiegimas, su studentais dirbančių profesinio orientavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimas, jiems skirtų priemonių sukūrimas (I etapas)“ metu taip pat sukurtos metodinės priemonės ir programos, kurios palengvina su studentais dirbančių profesinio orientavimo specialistų darbą, bei pateikia gaires kokybiškam ugdymo karjerai paslaugų teikimui aukštųjų mokyklų studentams. Tačiau šių sukurtų priemonių nepakanka. Atsiranda prieštaravimas tarp valstybiniuose dokumentuose deklaruojamo ir globalių pokyčių šiandieniniame pasaulyje diktuojamo būtinumo gebėti valdyti asmeninę karjerą ir tarp karjeros valdymo kompetencijos ugdymo kriterijų aukštojoje mokykloje neapibrėžtumo. Aukštosioms mokykloms tampant mokymosi visą gyvenimą organizacijomis, kur studijuojantys asmenys yra įžengiantieji į suaugusių gyvenimo tarpsnį jaunuoliai bei įvairaus amžiaus suaugę individai, svarbu vadovautis andragogikos nuostatomis, „tradicinio“ mokymosi paradigma karjeros valdymo kompetencijos ugdymui nebetinka. Kyla klausimas, ar universitete dirbantys dėstytojai bei universiteto Karjeros centro specialistai turi reikiamų kompetencijų ir yra pasiruošę sudaryti sąlygas studentams ugdyti asmeninės karjeros valdymo kompetenciją?

Mokslinė problema – kokie ir kaip asmeninės karjeros valdymo kompetenciją laiduojantys gebėjimai gali būti ugdomi universitetinėse studijose?

Hipotezė – universitetinėse studijose asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymas bus sėkmingas, jei:

- studijų procese (mokymo, konsultavimo, asmeninės patirties įgijimo metu) bus ugdomi savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo bei karjeros sprendimų priėmimo gebėjimai;
- šiuos gebėjimus ugdytis padės dėstytojai/andragogai ir karjeros specialistai.

Tyrimo objektas – studento asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymas.

Tyrimo tikslas – teoriškai ir empiriškai išanalizuoti studentų asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymą Klaipėdos universiteto studijose.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo universitetinėse studijose teorines prielaidas, išryškinant dėstytojo/andragogo bei karjeros specialisto veiklos aspektus jose.
2. Atskleisti karjeros specialistų požiūrį į jų teikiamas paslaugas studentų karjeros valdymo kompetencijos ugdymo srityje.
3. Išnagrinėti KU dėstytojų nuomonę į studentų asmeninės karjeros kompetencijos valdymo ugdymą Klaipėdos universitete.

4. Ištirti Klaipėdos universiteto studentų požiūrį į jų asmeninės karjeros valdymo kompetenciją laiduojančių gebėjimų ugdymą.

Tyrimo metodai – *teorinė analizė*, skirta atskleisti asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo universitetinėse studijose prielaidas. *Pusiau struktūruotas interviu ir jo analizė* atlikta siekiant išsiaiškinti karjeros specialistų nuomonę apie karjeros paslaugų teikimą KU. *Struktūruotas interviu ir jo analizė* atlikta norint atskleisti dėstytojų nuomonę į studentų asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymą universitete. *Anketinės apklausos metodas* taikytas siekiant ištirti Klaipėdos universiteto studentų požiūrį į jų asmeninės karjeros valdymo gebėjimų ugdymą. *Statistinė duomenų analizė* – taikyta SPSS-22.0 programa, bei MS Excel 2013 programa, apdorojant kiekybinio tyrimo metu gautus duomenis.

Tyrimo metodologinė nuostata. Tyrime vadovaujamasi *šiuolaikinės karjeros samprata*. *Šiuolaikinė karjera* – tai tam tikra visą gyvenimą trunkanti mokymosi ir darbo patirčių seka, kurią valdyti gali pats subjektas (Jatkauskienė, Tolutienė, 2012). Šiuolaikinė karjera akcentuoja *mokymosi visą gyvenimą paradigmą*. Žinių visuomenėje žmogui, norint būti konkurencingu darbo rinkoje ir prisitaikyti prie greitai kintančios aplinkos, svarbu ne mokytis visam gyvenimui, bet mokytis visą gyvenimą, kur mokymasis suprantamas ne tik kaip žinių įsisavinimas, bet ir kaip daugialypė asmens raida. Nuolatinio mokymosi kontekste aukštasis mokslas tampa aktualia visuomenės dalimi, o šiuolaikinės karjeros reikalavimai sąlygoja kitokio ugdymo aukštojoje mokykloje poreikį, kurio tikslas – tvirtų pagrindų mokymuisi visą gyvenimą klojimas (Jakubė ir kt., 2012, Stanišauskienė, 2004).

Darbo teorinis naujumas ir praktinis reikšmingumas. Atlikta teorinė analizė bei kiekybinio ir kokybinių tyrimų duomenų analizė – tai bandymas sistemiškai išnagrinėti asmeninės karjeros valdymo ugdymą universitetinėse studijose. Į problemą bandyta pažvelgti visapusiškai, analizuojant visų karjeros ugdymo proceso dalyvių – karjeros specialistų, dėstytojų, studentų – požiūrį. Tokių tyrimų nebuvo aptikta. Darbe atliktas kiekybinis ir kokybinis tyrimai bei pateiktos rekomendacijos dėl asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo universitetinių studijų metu tobulinimo parodo šio darbo praktinį reikšmingumą.

Darbo struktūra. Darbą sudaro pagrindinių sąvokų sąrašas, įvadas, teorinio ir empirinio tyrimų dalys, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas ir priedai. Darbo teorinė ir empirinė dalys iliustruotos 13 paveikslų, 9 lentelės. Įvade aptariamas temos aktualumas, ištirtumas, suformuluota tyrimo hipotezė, mokslinė problema, tyrimo objektas, tikslas ir uždaviniai. Teorinėje dalyje analizuojamos asmeninės karjeros valdymo kompetenciją laiduojančių gebėjimų (savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo, karjeros sprendimų priėmimo gebėjimų) ugdymo universitetinėse studijose prielaidos, išryškinant dėstytojo ir karjeros specialisto veiklos aspektus. Empirinėje dalyje aprašoma tyrimo metodologija, eiga, atliekama kokybinio tyrimo (pusiau struktūruoto bei

struktūruoto interviu) analizė, pateikiami ir interpretuojami anketinės apklausos metu gauti rezultatai, analizuojamas respondentų (studentų) požiūris į asmeninės karjeros valdymo gebėjimų ugdymą. Darbo apimtis – 79 puslapiai.

I. TEORINĖS ASMENINĖS KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJOS UGDYMO UNIVERSITETINĖSE STUDIJOSE PRIELAIIDOS

1.1. Asmeninės karjeros valdymo kompetencijos samprata

Norint apibrėžti asmeninės karjeros valdymo kompetencijos sampratą, reikia išsiaiškinti, kas šiandien yra karjera. Jau pati žodžio „karjera“ kilmė rodo karjeros sampratos įvairialypiškumą: žodis kildinamas iš lotyniško žodžio „*carraria*“, kuris reiškia žmogaus gyvenimo kelią, bėgimą, arba iš prancūziškojo „*carriere*“, apibūdinančio veikimo dirvą, sritį, profesiją. Nors karjeros reiškiniu intensyviai domimasi jau daugiau nei pusę amžiaus, vis dar nėra nusistovėjęs vieningo karjeros apibrėžimo. Kaip teigia N. Petkevičiūtė (2006), literatūroje karjeros sąvoka vartojama keturiomis pagrindinėmis prasmėmis:

- Karjera – pasiekimas, kuris dažniausiai taikomas pasiekimams darbe.
- Karjera – profesija, kuri gali būti daugiau ar mažiau prestižinė.
- Karjera – kaip nuolatinio darbo nuosekli tąsa, t. y. tam tikra darbo istorija.
- Karjera – viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirties nuosekli seka.

Pirmosios trys prasmės atskleidžia siaurąją, o ketvirtoji – gilesnę, platesnę karjeros sampratą. Profesinio rengimo terminų aiškinamajame žodyne R. Laužackas (2005) pateikia tokį karjeros apibrėžimą: karjera – iš pašaukimo kylančių ir besitęsiančių visą gyvenimą žmogaus atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, darbo vietų ir jose užimamų pareigų bei pasiekimų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją ir stilių. Pagal R. Kučinskienę (2003a, p. 16) „karjera – tai kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų kaita žmogaus gyvenime“. J. Surgėlienė ir N. Bankauskienė (2012) karjerą apibūdina kaip individualiomis pažiūromis ir motyvais grįstą žmogaus socialinių vaidmenų ir darbinių veiklų seką per visą jo gyvenimą. Iš pateiktų karjeros apibrėžimų galime pastebėti, jog karjera apima daugiau nei žmogaus darbinę ar profesinę veiklą. Ekonominiai, socialiniai pokyčiai pasaulyje lemia ir karjeros sampratos bei jos modelių dinamiškumą, tad galime teigti, jog šiandien mokslininkai karjerą vis dažniau apibūdina plačiąja prasme. Anksčiau vyravusį organizacinės (skirtingų autorių dar vadinamos biurokratinės, tradicinės) karjeros modelį keičia asmeninės (šiuolaikinės, kintamos) karjeros modelis. Keičiantis organizacijų valdymo struktūrai, kintant organizacinės kultūros ir bendradarbiavimo formoms šiandien vis labiau aktualesnė tampa ne organizacinė, o asmeninė karjera. Individo karjera organizacijoje tampa asmeninės karjeros fragmentu. Organizacinės ir asmeninės karjeros modelių ypatumai detaliau pateikiami 1 paveiksle.

Organizacinei karjerai būdinga:	Asmeninei karjerai būdinga:
	
 Dominuoja organizacijos tikslai	 Dominuoja asmenybės tikslai ir sprendimai
 Vertikalus kilimas karjeroje	 Vienodai galimos ir vertikali, ir horizontali judėjimo kryptys
 Karjera prieinama tik daliai žmonių, dirbančių didelėse ir hierarchiškose organizacijose	 Karjerą gali susikurti kiekvienas to siekiantis
 Atsakomybę už ilgalaikius savo darbuotojų karjeros siekius prisiima darbdaviai	 Už karjerą atsakinga pati asmenybė
 Darbuotojų judėjimo galimybės tarp mokymosi ir darbo yra ribotos organizacijos suinteresuotumo ir išteklių	 Darbuotojų judėjimo galimybės tarp mokymosi ir darbo pirmiausiai priklauso nuo asmenybės
 Karjeros trukmė ribota laiko prasme	 Karjera tęsiasi visą gyvenimą
 Garantuojamas nuolatinis nuoseklus užimtumas	 Nuolatinis užimtumas nėra didžiausia vertybė, atvirkščiai, jo pertrūkiai vertinami teigiamai

1 pav. Organizacinės ir asmeninės karjeros modelių ypatumai
(sudaryta autorės remiantis R. Kučinskiene, 2003a, p. 35)

Išanalizavus 1 paveiksle pateiktus karjeros modelių ypatumus, apibendrintai galima teigti, jog *organizacinei (biurokratinei) karjerai* būdingas hierarchinis karjeros pobūdis, čia vystant asmens karjerą ir vertinant jos sėkmę, dominuoja organizacijos vaidmuo, karjeros ateitis nuosekli ir lengvai prognozuojama (kilimas karjeros laiptais), būdingas stabilumas ir socialinis saugumas, bet asmens mobilumas ir iniciatyvumas yra žemas. *Asmeninei (šiūolaikinei) karjerai* būdingas ne tik vertikalus, bet ir horizontalus judėjimas darant karjerą, asmens pozicija yra aktyvi, mažesnis organizacijos vaidmuo, nuo asmens priklausantis lankstumas ir mobilumas, o stabilumas ir socialinis saugumas yra reliatyvūs. Asmeninėje karjeroje dominuoja procesualumas – tęstinumas visą gyvenimą, nuolatinio užimtumo pertrūkiai čia vertinami teigiamai ir gali būti naudojami naujiems profesiniams ar kitiems įgūdžiams įgyti.

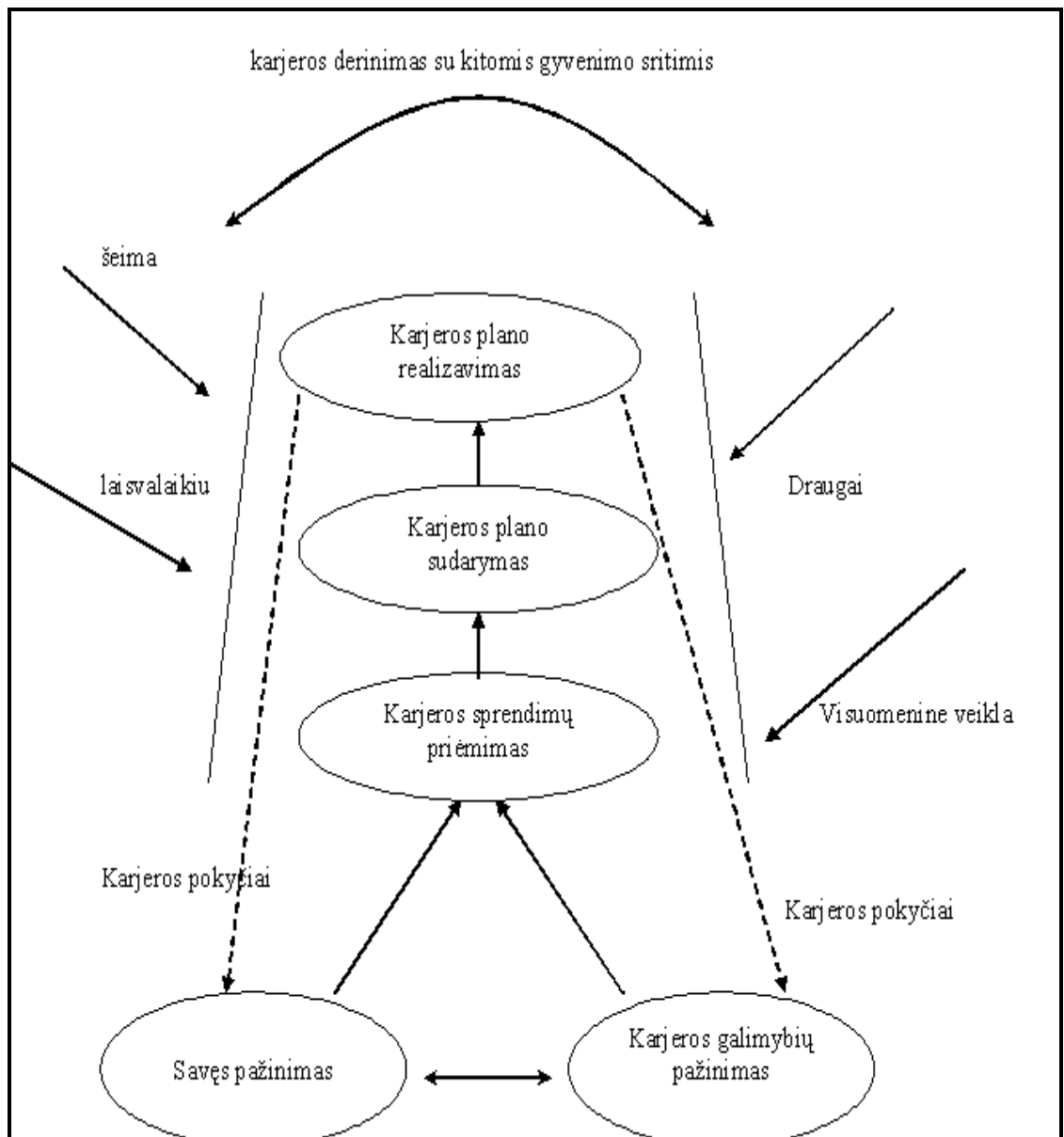
Asmeninė karjera tęsiasi visą gyvenimą, tai ne vienkartinis pasirinkimas ar įvykis, tai nuolatinis įvairių veiklų pasirinkimų procesas, kur kiekvienas pasirinkimas veda prie naujos karjeros situacijos ir naujų pasirinkimų. Anksčiau šias veiklas dažniau parinkdavo kiti, nei pats asmuo (šeima, bendruomenė, organizacija, valstybė ar kt.). Šiandien jokios išorinės jėgos negali mums užtikrinti sėkmingo karjeros kelio, tad karjera tampa paties žmogaus planuojamu ir valdomu

procesu, kurio esminė sąlyga yra paties asmens teisė pasirinkti ir spręsti autonomiškai. Tokį požiūrį į asmeninę karjerą išsakė ir R. Kučinskienė (2003b), apibūdindama ją kaip nuolatinį asmenybės planuojamą, organizuojamą ir kontroliuojamą asmeninio profesinio tobulėjimo ir saviraiškos kelią, turintį optimistinę kokybinės kaitos perspektyvą ir tikslingam veikimui būdingas kokybines charakteristikas. Apibūdindami asmeninę karjerą ir šiandien galime pasinaudoti Donaldo Hallo apibrėžimu: „Asmeninė karjera – individualiai suvokiama, suprantama seka nuostatų ir elgsenų, susijusių su darbine patirtimi ir veikla per visą asmenybės gyvenimo laikotarpį“ (cit. pagal Petkevičiūtę, 2006, p. 17).

Norint, kad asmeninė karjera būtų sėkminga ir vystytųsi planingai, o ne atsitiktinai, reikia mokėti ją valdyti. Asmeninės karjeros valdymą nagrinėję mokslininkai (Petkevičiūtė, 2006, Greenhaus ir kt., 2010) apibūdina jį kaip procesą, kurio metu individas:

- renka informaciją, kuri tiesiogiai susijusi su juo ir su darbo pasauliu;
- formuoja tikslus;
- kuria savo svajonių, talentų, domėjimosi sričių, vertybių ir norimo gyvenimo stiliaus paveikslą;
- svarsto apie darbo srities, specializacijos ir organizacijos alternatyvas;
- remdamasis žinoma informacija ir asmenine patirtimi, sudaro karjeros planus;
- rutulioja ir realizuoja susikurtą karjeros strategiją, kad pasiektų išsikeltus tikslus;
- renka grįžtamąją informaciją apie karjeros strategijos efektyvumą ir tikslų svarbą bei aktualumą.

„Karjeros valdymo vadove studentui“ karjeros valdymas apibrėžiamas kaip asmens savęs ir karjeros galimybių pažinimo, karjeros sprendimų priėmimo, karjeros planavimo, derinimo su kitomis gyvenimo sritimis ir realizavimo procesas (Grakauskas ir kt., 2012). Autoriai pateikia detalią asmeninės karjeros valdymo schemą (2 pav.), kurioje atsispindi smulkesni elementai, apimantys asmeninės karjeros valdymo procesą. Pirmasis elementas yra *savęs pažinimas*, kuris apima karjerai svarbių asmenybės komponentų, tokių kaip interesai, vertybės, gabumai, kompetencijos ir kt. išsiaiškinimą. Kitas elementas – *karjeros galimybių pažinimas*, apimantis darbo pasaulio, bei mokymosi galimybių išmanymą. Dar vienas, ypač atsakingas elementas karjeros valdymo procese – *karjeros sprendimų priėmimas*. Karjeros sprendimai paverčiami konkrečiais *karjeros planais*, kurie vėliau realizuojami praktikoje. Pagrindinis karjeros valdymo tikslas – sėkminga karjera, kuri bus sėkminga tik tada, kai bus subalansuota su kitomis gyvenimo sritimis: šeima, laisvalaikiu, draugais, visuomenine veikla ir kt.



2 pav. Asmeninės karjeros valdymo schema (Grakauskas ir kt., 2012, p. 49)

Taigi, žinodami, kas yra asmeninės karjeros valdymas, galime apibūdinti ir asmeninės karjeros valdymo kompetenciją. Kompetencijos terminas paprastai siejamas su asmens kompetentingumu atlikti tam tikrą veiklą, skirtingų mokslininkų jis apibūdinamas įvairiai. Kompetencija – tai:

- gebėjimas pagal kvalifikaciją, žinias, įgūdžius gerai atlikti veiklą (Jovaiša, 2007);
- gebėjimas atlikti tam tikrą operaciją ar užduotį realioje ar imituojamoje veiklos situacijoje (Laužackas, 2005);
- dinamiškas žinių, gebėjimų ir vertybinių nuostatų derinys, įgalinantis tinkamai atlikti veiklą (Bulajeva ir kt., 2011a).

V. Stanišauskienė (2004) teigia, jog integralią šiuolaikinės karjeros kompetenciją sudaro keturių kompetencijų – asmeninės, socialinės, mokymosi bei profesinės – sistema. Pasak autorės,

asmeninę kompetencijos sritį sudaro žmogaus savęs pažinimo ir pristatymo gebėjimai, socialinės kompetencijos sričiai priskiriami žmogaus santykį su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai ir savybės, mokymosi kompetencijos sritį apima gebėjimai, įgalinantys žmogų saviugdai, o profesinę kompetenciją sudaro specifiniai profesiniai gebėjimai, susiję su žmogaus darbine veikla.

A. Valickas, G. Chomentauskas ir kt. (2014) *karjeros valdymo kompetenciją* apibūdina kaip žinių, gebėjimų ir nuostatų visumą, kuria asmuo grindžia savęs ir karjeros galimybių pažinimą, planuoja karjerą, priima ir realizuoja karjeros sprendimus, juos derindamas su kitomis gyvenimo sritimis. Pasak mokslininkų (Valickas ir kt., 2015), karjeros valdymo kompetencijos žinios yra su karjeros valdymu susijusios informacijos prisiminimas, supratimas, pritaikymas, analizė ir kūrimas. Nuostatos – tai tinkamas reagavimas į su karjera susijusius reiškinius ir vidinis įsipareigojimas veikti atitinkamu būdu. Karjeros valdymo kompetencijos gebėjimai apibūdinami kaip sudėtingas, atskirus karjeros valdymo įgūdžius apimančio elgesio demonstravimas (Valickas ir kt., 2015).

Apibendrinant poskyrį galima teigti, jog anksčiau vyravusį organizacinės karjeros modelį keičia asmeninės karjeros modelis. Asmeninė karjera – tai nuolat asmenybės planuojamas, organizuojamas ir kontroliuojamas profesinio tobulėjimo ir saviraiškos kelias, kuris tęsiasi visą žmogaus gyvenimą. Karjeros valdymas yra procesas apimantis asmens savęs ir karjeros galimybių pažinimą, karjeros sprendimų priėmimą, karjeros planavimą, bei derinimą su kitomis gyvenimo sritimis ir realizavimą. Asmeninės karjeros valdymo kompetencija apima žinias, gebėjimus ir nuostatas, reikalingas sėkmingam karjeros valdymui.

Toliau darbe bus analizuojami pagrindiniai nacionaliniai bei ES dokumentai, formuojantys politines prielaidas karjeros valdymo kompetencijos ugdymui aukštojoje mokykloje.

1.2. Asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo aukštojoje mokykloje politinės prielaidos

Remiantis šiuolaikine karjeros samprata, gebėjimas valdyti asmeninę karjerą yra vienas iš svarbiausių konkurencingos, dinamiškos žinių ekonomikos darbuotojo gebėjimų, jis yra sėkmingos karjeros pagrindas. Tam, kad būtų galima priimti sėkmingus karjeros sprendimus, reikia mokytis valdyti karjerą, įgyti tam tikrus karjeros valdymo gebėjimus, t. y. žmogui būtina karjeros valdymo kompetencija. Asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymas neįmanomas be įvairių institucijų pagalbos – šeimos, bendrojo lavinimo mokyklos, profesinio mokymo įstaigos, aukštosios mokyklos, įdarbinimo organizacijos, įmonės ir kt. Šią kompetenciją ugdyti reikia pradėti vidurinėje, ar pradinėje mokykloje, o jos tobulinimas trunka visą gyvenimą. Pagal R. Kučinskienę (2003a, p. 19), ugdymas karjerai – „tai bendros sistemingos ugdymo institucijų, tėvų ir

bendruomenės pastangos susieti ugdymą ir darbą, padedant individams įgyti ir panaudoti nuostatas, žinias ir gebėjimus, kad darbas būtų prasminga, produktyvi ir pasitenkinimą teikianti kiekvieno individo gyvenimo dalis“.

Aukštosios mokyklos vaidmenį, teikiant karjeros valdymo kompetencijos ugdymo paslaugas Lietuvoje, reglamentuoja šie pagrindiniai nacionaliniai dokumentai:

1. **LR mokslo ir studijų įstatymas** (Žin., 2009-05-12, Nr. 54-2140), kurio 7 straipsnyje teigiama, jog aukštosios mokyklos privalo teikti studijuojantiems karjeros konsultacijas.
2. **LR švietimo įstatymas** (Žin., 1991, Nr. 23-593; 2011, Nr. 38-1804), kurio 18 straipsnyje apibrėžta profesinio orientavimo paskirtis – profesinio informavimo, profesinio konsultavimo ir ugdymo karjerai priemonėmis padėti asmeniui rinktis jam tinkamą švietimą ir užimtumą, įgyti karjeros planavimo ir valdymo kompetencijas ir aktyviai kurti savo profesinę karjerą. Tame pačiame straipsnyje nurodoma, jog aukštosiose mokyklose profesinis orientavimas vykdomas jų nustatyta tvarka.
3. **Valstybinė švietimo 2013–2022 metų strategija**, patvirtinta LR Seimo 2013 m. gruodžio 23 d. nutarimu Nr. XII-745 (Žin., 2013-12-30, Nr. 140-7095), kurioje vienas iš švietimui keliamų uždavinių – sudaryti sąlygas asmenims savarankiškai valdyti karjerą, teikiant individualizuotą įvairių formų pagalbą realioje ir virtualioje aplinkoje, plečiant tam reikalingus gebėjimus ir galimybes, ugdant svarbias kompetencijas, formuojant gyvenimo kelio (karjeros) rinkimosi sąmoningumą ir ugdymosi tęstinumą.
4. **Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa**, patvirtinta LR švietimo ir mokslo ministro 2007 m. gruodžio 3 d. įsakymu Nr. ISAK-2332, 2013 m. birželio 25 d. įsakymo Nr. V-580 redakcija (Žin., 2008, Nr. 7-258; 2013, Nr. 74-3723), kur pabrėžiama, jog profesinis orientavimas turi tapti tęstiniu procesu, kuris pradedamas bendrojo ugdymo mokyklose, lygiagrečiai vykdomas švietimo pagalbos įstaigose, tęsiamas profesinio mokymo įstaigose ir aukštosiose mokyklose, paskui persikelia į mokymosi visą gyvenimą erdvę. Šiame procese asmuo įgyja karjeros planavimo ir jos valdymo gebėjimų.
5. **Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija**, patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. kovo 26 d. įsakymu Nr. ISAK-433/A1-83 (Žin., 2004, Nr. 56-1957; 2008, Nr. 122-4647), kurioje teigiama, jog aukštosiose mokyklose veikia karjeros centrai, kurių tikslas – supažindinti studentus su profesinės karjeros galimybėmis, teikti informacinę, metodinę ir konsultacinę pagalbą pasirengimo darbo rinkai bei įsidarbinimo klausimais, palengvinti studentų/absolventų integraciją į darbo rinką.

6. **Lietuvos profesinio informavimo standartas**, patvirtintas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. kovo 13 d. įsakymu Nr. ISAK-362 (Žin., 2007-03-17, Nr. 32-1169), kuriame nurodomas profesinio informavimo tikslas – skatinti bendrojo lavinimo, profesinių ir aukštųjų mokyklų mokytojus ir dėstytojus ugdyti mokinius ir studentus, prisiimančius atsakomybę už savo mokymąsi ir tolesnių studijų kokybę. Taip pat nurodoma, jog aukštoji mokykla planuoja profesinio informavimo veiklas mokykloje ir jas vykdo.
7. **Profesinio orientavimo strategija**, patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. lapkričio 19 d. įsakymu Nr. ISAK-1635/A1-180 (Žin., 2004, Nr. 56-1955), kurioje nurodoma, jog universitetuose veikia profesinio orientavimo ir karjeros centrai, kurių specialistai konsultuoja būsimuosius universitetų studentus profesijos pasirinkimo klausimais, teikia informaciją studentams ir absolventams bei Lietuvos ir užsienio bendrovėms apie profesinę karjerą, konsultuoja planavimo, personalo vadybos, jaunųjų specialistų praktikos organizavimo, įdarbinimo klausimais, stebi absolventų karjerą, konsultuoja dėl darbo paieškos strategijos ir taktikos.
8. **Andragogo profesinės veiklos aprašas**, patvirtintas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2013 m. spalio 22 d. įsakymu Nr. V-996, kuriame kaip viena andragogo profesinės veiklos formų, nurodomas profesinis orientavimas – profesinio informavimo, konsultavimo ir ugdymo karjerai – paslaugų, kurios padeda suaugusiam asmeniui rinktis jam tinkamą švietimą ir užimtumą, įgyti karjeros planavimo ir valdymo kompetencijas ir aktyviai kurti savo profesinę karjerą, teikimas.

Karjeros valdymo kompetencijos ugdymui aukštojoje mokykloje prielaidas formuoja ne tik Lietuvos, bet ir Europos Sąjungos įvairių strateginių dokumentų nuostatos: Bolonijos proceso dokumentai (Bergeno komunikatas (2005), Londono komunikatas (2007), Liuvono komunikatas (2009)), Europos Universitetų asociacijos (EUA) Lisabonos deklaracija ir kt. Šiuose dokumentuose teigiama, kad aukštosios mokyklos turėtų dėti pastangas užtikrinti sistemingas karjeros paslaugas studentams, bei kurti veiksmų planus ir priemones šių paslaugų įvertinimui, taip pat stiprinti tokią ugdymą, kuris užtikrintų sklandų absolventų perėjimą į darbo rinką.

Lietuvos pažangos strategijoje „Lietuva 2030“ (patvirtinta LR Seimo nutarimu 2012 m. gegužės 15 d. Nr. XI-2015 (Žin., 2012-05-30, Nr. 61-3050), bei 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programoje (patvirtinta LR Vyriausybės nutarimu 2012 m. lapkričio 28 d. Nr. 1482 (Žin., 2012-12-11, Nr. 144-7430) akcentuojama, jog Lietuvos visuomenė – tai besimokanti, sumani visuomenė: moderni ir dinamiška, pasirengusi ateities iššūkiams ir gebanti veikti nuolat

kintančiame pasaulyje. Todėl būtina stiprinti gyventojų gebėjimus, leidžiančius ne tik prisitaikyti prie vis sparčiau kintančių sąlygų, bet ir patiems tapti kaitos iniciatoriais. Taip pat nacionalinės pažangos programoje pabrėžiama kintanti švietimo paradigma, kuri akcentuoja mokymąsi (ne tik mokymą) ir kompetencijų/ gebėjimų (ne tik žinių) įgijimą. Programoje teigiama, kad intensyvėjanti technologinė, ekonominė ir socialinė kaita, kintanti žmogaus veiklos aplinka ir augantis informacijos kiekis reiškia, kad ateityje gebėjimas įgyti naujų žinių ir jas pritaikyti naujomis sąlygomis taps vis reikšmingesnis. Taigi, aukštosios mokyklos turi persiorientuoti, keisti studijų formas ir turinį, kad studentai įgytų bendrųjų kompetencijų, reikalingų žinių ekonomikos darbuotojams. „Globalizacija ir technologinė plėtra skatina taikyti praktinį požiūrį, todėl aukštosioms mokykloms keliamas tikslas suteikti absolventams kompetentingumą, kurie svarbūs darbo rinkai“ (Pukelis, Pileičikienė, 2012, p. 140).

Taigi, karjeros valdymo kompetencijos ugdymui aukštojoje mokykloje prielaidas formuoja tiek Lietuvos, tiek Europos Sąjungos įvairių strateginių dokumentų nuostatos. Normatyviniai dokumentai ne tik patvirtina karjeros ugdymo paslaugų aukštajame moksle reikšmingumą, bet ir akcentuoja poreikį aukštų kokybės standartų taikymui aukštojo mokslo institucijoms teikiant šias paslaugas. Aukštoji mokykla turi užtikrinti sistemingą karjeros valdymo kompetencijos ugdymą, kuris lemia sklandų absolventų perėjimą į darbo rinką.

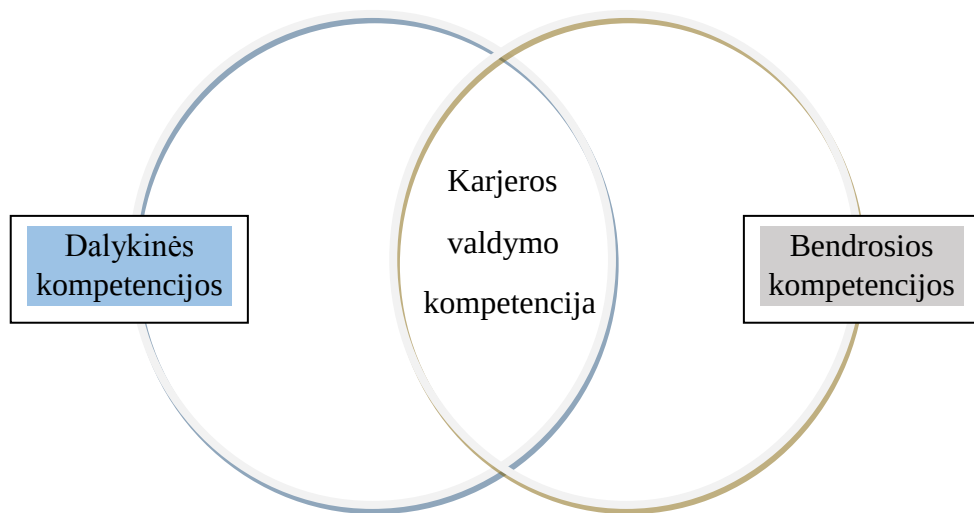
Tolesniame poskyryje bus nagrinėjama kaip aukštojoje mokykloje turėtų būti ugdoma karjeros valdymo kompetencija ir kas turi prisidėti prie jos ugdymo.

1.3. Asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymas universitetinėse studijose

Ekonominės, socialinės ir kultūrinės globalizacijos įtakotas ir politiniuose dokumentuose įvardintas bendrųjų kompetencijų ugdymo poreikis, aukštąsias mokyklas verčia peržiūrėti studijų programas ir pertvarkyti jas iš turiniu grindžiamų į kompetencijomis ir siekiniais grįstas studijų programas (Bulajeva ir kt., 2011b, Jakubė ir kt. 2012). „Studijų programų vadove“ (Bulajeva ir kt., 2011a) išskiriami šie svarbiausi studijų metu ugdomų ir plėtojamų kompetencijų komponentai:

- tam tikros žinios, jų supratimas;
- gebėjimas taikyti turimas žinias tam tikrose situacijose;
- vertybinės nuostatos.

Pagal savo pobūdį kompetencijos aukštojoje mokykloje yra skirstomos į specialiąsias (dalykines), kurios siejamos su studijų disciplina ir sudaro profesijos pagrindą, bei bendrąsias kompetencijas, kitaip vadinamas perkeliamaisiais gebėjimais, kurios gali būti ugdomos įvairiose studijų programose ir pritaikomos įvairiuose kontekstuose (Bulajeva ir kt. 2011a, Jakubė ir kt. 2012). Karjeros valdymo kompetencija yra susijusi tiek su bendrosiomis, tiek su dalykinėmis kompetencijomis (3 pav.).



3 pav. Karjeros valdymo kompetencijos sąsaja su bendrosiomis ir dalykinėmis kompetencijomis (sukurta autorės)

Kaip matome 3 paveiksle, karjeros valdymo kompetencija yra neatsiejama dalykinių ir bendrųjų kompetencijų dalis. Keičiantis darbo pobūdžiui ir didėjant asmeninei atsakomybei vis svarbesnės tampa tokios kompetencijos, kaip darbo organizavimo ir planavimo, problemų sprendimo, informacijos paieškos ir apdorojimo, gebėjimo mokytis, gebėjimo prisitaikyti prie naujų situacijų ir kt. bendrosios kompetencijos. Taip pat savo karjeros valdyti negalėsime, jeigu neturėsime dalykinių kompetencijų, reikalingų tam tikrai profesinei veiklai atlikti. Kaip teigia V. Stanišauskienė (2004, p. 88) „karjeros kompetencija yra visa eilė šiuolaikinio darbo pasaulyje žmogui būtinų gebėjimų, kuriuos jis gali sėkmingai taikyti praktinėje veikloje“.

Taigi, kokių kompetencijų – žinių, gebėjimų, nuostatų – reikia tam, kad karjeros valdymas būtų sėkmingas? Konkretus ugdytinų karjeros valdymo kompetencijų sąrašas ES šalyse dar nėra nusistovėjęs. Skirtingi autoriai akcentuoja skirtingus, būtinus sėkmingam karjeros valdymui gebėjimus. R. Kučinskienė (2003a, p. 180) išskiria šiuos gebėjimus, kurie turi tapti pagrindu visą gyvenimą vystant karjerą:

1. Savęs pažinimo gebėjimai, padedantys išsiaiškinti dabartines ir ateityje numatomas įgyti asmenines vertybes, gebėjimus, lūkesčius ir kt. Tai būtiniausi gebėjimai renkant ir atliekant įvairius socialinius vaidmenis per žmogaus gyvenimą.
2. Darbo pasaulio pažinimo gebėjimai, grindžiami informuotumu apie darbo pasaulio ir jame egzistuojančios karjeros pasirinkimų įvairovės dinamiką.
3. Nuolatinio tobulėjimo, arba mokymosi visą gyvenimą, gebėjimai yra svarbiausia asmenybės savikūros ir saviraiškos visuomenėje prielaida ir rezultatas.
4. Prisitaikymo darbe gebėjimai, t. y. baziniai šalies ekonominės sistemos pagrindai, laiduojantys supratimą ir pagarbą jai ir efektyvų funkcionavimą joje, asmeniškai vertingų

darbo vertybių sistema, sąlygojanti individo norą dirbti, darbo paieškos ir išsilaikymo jame gebėjimai.

5. Savivaldos gebėjimai, apimantys savęs pažinimo ir darbo pasaulio pažinimo gebėjimais pagrįstų karjeros, taip pat ir mokymosi bei gyvenimo sprendimų priėmimo, jų koregavimo ir įgyvendinimo procesus.

Šių gebėjimų ugdymas, pasak autorės, vyksta mokymo, konsultavimo ir asmeninės ugdomųjų patirties įgijimo metu.

Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadove (2008) išskiriami savęs pažinimo, darbo pasaulio pažinimo, mokymosi visą gyvenimą bei socialiniai gebėjimai, apimantys bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimus, kurie yra svarbūs integruojantis į darbo rinką.

Pasaulio praktikoje plačiausiai naudojami JAV, Kanadoje, Australijoje bei Jungtinėje Karalystėje sukurti karjeros valdymo kompetencijų aprašai. Išsamų karjeros valdymo kompetencijų sąrašą pateikia JAV NCDA (*National Career Development Association*). Jų sudaryta klasifikacija savo darbuose remiasi dauguma JAV, bei kitų šalių mokslininkų (Curry, Milsom, 2014, Zunker, 2012, Greenhaus, Callanan, Godshalk, 2010). Kaip jau buvo minėta darbo įvade, šiuo JAV sudarytu sąrašu pasinaudojo ir Vilniaus universiteto Karjeros centras, kurdamas ugdymo karjerai programas bei tam skirtas metodines priemones studentams ir karjeros konsultantams, kuriose išskiriamos karjeros valdymo kompetencijos *savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo ir karjeros planavimo* srityse. Dar galime paminėti karjeros sprendimų priėmimo gebėjimus, kurie taip pat yra labai svarbūs. R. Kučinskienė (2003a) juos išskyrė prie savivaldos gebėjimų. Norint sėkmingai valdyti savo karjerą, reikia gerai pažinti save bei darbo pasaulį, mokėti šias žinias tarpusavyje derinti ir priimti teisingus sprendimus. V. G. Zunker (2012) teigia, jog karjeros konsultavimo programos auštosiose mokyklose, kurios sudarytos padėti studentams priimti sprendimus yra svarbesnės, nei tos, kurios skatina savęs pažinimo, darbo pasaulio pažinimo ar karjeros planavimo gebėjimų ugdymą.

Įsigilinus į karjeros valdymo gebėjimų įvairovę, bei apibendrinus įvairių mokslininkų darbuose pristatomus požiūrius, šiame darbe išskiriami tokie aukštojoje mokykloje ugdytini asmeninės karjeros valdymo gebėjimai:

- savęs pažinimo;
- karjeros galimybių tyrinėjimo;
- karjeros sprendimų priėmimo.

Kyla klausimas: kaip turi vykti ugdymo procesas universitete, kad studentai įgytų karjeros valdymo kompetenciją laiduojančius gebėjimus ir kas atsakingas už šių gebėjimų ugdymą? „Už bendrųjų kompetencijų ugdymą atsako visi, tiesiogiai ir netiesiogiai dalyvaujantys rengiant specialistus. Tai kolegiali studentų, dėstytojų, darbdavių, aukštųjų mokyklų vadovų ir

administracijos, taip pat įvairių kitų su aukštuoju mokslu susijusių institucijų ir ministerijų atsakomybė“ (Bulajeva ir kt., 2011b, p. 58). Taigi, galime teigti, jog už karjeros valdymo kompetencijos ugdymą ir plėtotę atsakingi visi studijų proceso dalyviai. Žinoma, didžiausias vaidmuo tenka pagrindiniams studijų proceso dalyviams – dėstytojams ir studentams.

Dėstytojams karjeros valdymo kompetencijų ugdymas tampa nemažu iššūkiu ir kelia gana aukštus reikalavimus. Kaip teigia V. G. Zunker (2012), įtraukti karjeros valdymo programas į mokomojo užsiėmimo veiklą aukštojoje mokykloje negalima taip lanksčiai, kaip pradinėje ar vidurinėje mokykloje. Bendrąsias kompetencijas daug sunkiau ugdyti nei aiškiai studijų programoje apibrėžtus tam tikros disciplinos gebėjimus, kur vyrauja aiškus ir validus vertinimas (Jakubė ir kt., 2012). „Tradicinio“ mokymosi paradigma čia netinka, šiuolaikinės karjeros reikalavimai sąlygoja kitokio ugdymo poreikį, kurio pagrindinis tikslas – tvirtų pagrindų mokymuisi visą gyvenimą klojimas ir savirefleksijos ugdymas (Jakubė ir kt., 2012, Stanišauskienė, 2004). Studijų procesas vis labiau orientuojasi į studijuojančiuosius, kur pagrindinis dėmesys skiriamas ne dėstytojo veiklai, bet studentui ir jo mokymuisi. Pasak A. Jakubės ir A. Juozaičio (2012, p. 46) „asmens pozicija į studijų procesą skverbiasi iš andragogikos (suaugusiųjų mokymosi) ir mokymosi visą gyvenimą paradigmų“. Taigi, dėstytojas/andragogas, veddamas savo dalyko kursą, padeda studentui ugdytis karjeros valdymo kompetenciją, kurdamas palankią mokymosi aplinką, naudodamas įvairias, efektyvias studijų organizavimo formas ir metodus, bei savo asmeniniu pavyzdžiu demonstruodamas šią kompetenciją.

Bendrųjų kompetencijų, o tuo pačiu ir asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymui, gali būti skiriamos tokios mokymosi formos (Jakubė ir kt., 2012):

- savivaldusis mokymasis;
- tęstinis mokymasis su kolega ar mokymasis poromis;
- tęstinis mokymasis mažoje grupėje;
- mokymasis su dėstytoju individualiai;
- mokymasis grupėje, vadovaujant dėstytojiui:
 - paskaitos,
 - diskusijos ar pratybos.

Dėstytojai studijų procese gali naudoti įvairius mokymosi metodus. A. Jakubė ir kt. (2012) kaip naudingiausius bendrųjų kompetencijų ugdymui išskiria šiuos metodus:

- mokymosi projektas;
- atvejų analizė;
- mokymosi dienoraštis.

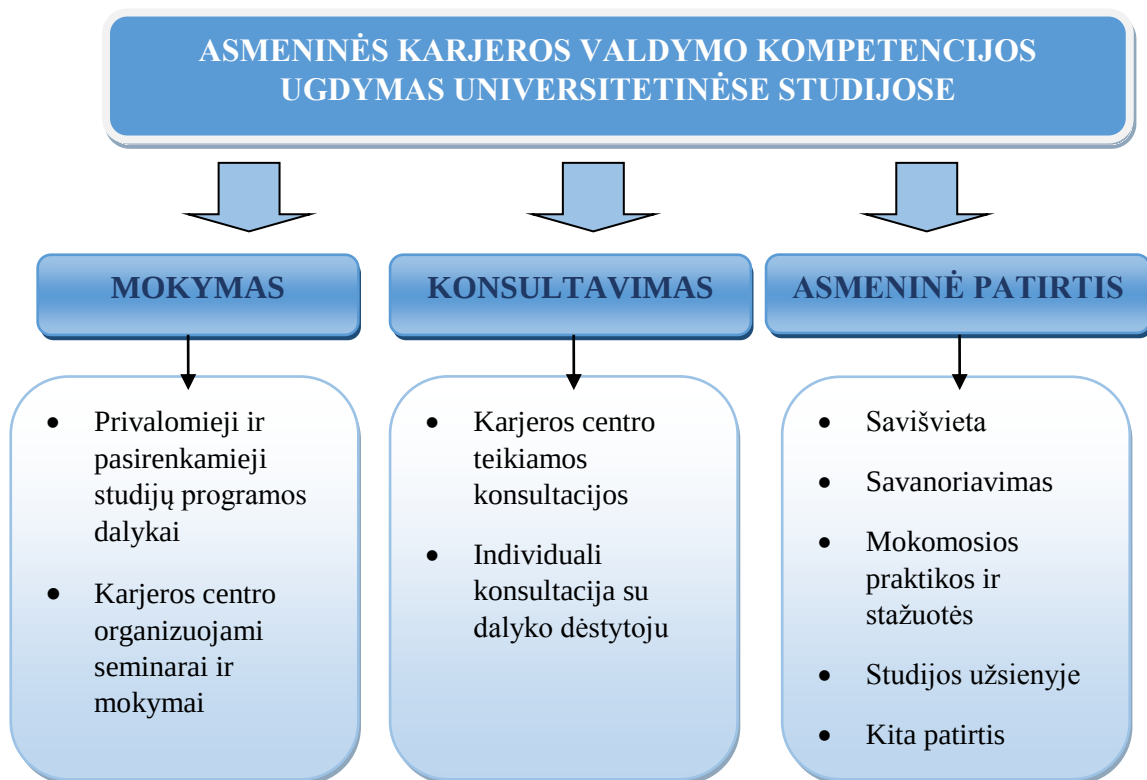
V. Stanišauskienė (2004), kaip svarbiausius mokymosi būdus rengimosi karjerai požiūriu, išskiria patirtinio mokymosi ir mokymosi bendradarbiaujant būdus. Ji teigia, jog karjeros

kompetenciją laiduojančius gebėjimus žmogus ugdosi vis gyvenimą, todėl svarbu, kad mokymosi būdai būtų aktyvūs, skatintų eksperimentuoti, bei patiems ieškoti šių gebėjimų ugdymosi galimybių.

Studentai taip pat yra atsakingi už asmeninės karjeros valdymo kompetencijos įgijimą. Jie turi suprasti karjeros valdymo kompetencijos svarbą, suvokti, jog šios kompetencijos ugdymas jiems suteikia tam tikrus įrankius, kuriuos jie galės pritaikyti įvairiose situacijose ir kuriais jie galės naudotis visą savo gyvenimą (Grakauskas ir kt., 2007). Studentai turi ieškoti ir pasinaudoti visomis aukštosios mokyklos teikiamomis, bei už jos ribų esančiomis galimybėmis, įgyjant ir plėtojant asmeninės karjeros valdymo gebėjimus. Įgyvendinant ŠMM-01-V priemonės „Profesinio orientavimo sistemos veiklos tobulinimas ir plėtra“ valstybės projektą Nr. VP1-2.3-ŠMM-01-V-01-001 „Aukštųjų mokyklų studentų ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos modelių plėtotė ir įdiegimas, su studentais dirbančių profesinio orientavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimas, jiems skirtų priemonių sukūrimas (I etapas)“ sukurta Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo programa, kurioje aprašyti trys karjeros valdymo kompetencijų ugdymo dalykai: Asmeninės karjeros valdymas, Asmeninės karjeros valdymo patirtinė studija ir Asmeninės karjeros valdymo gebėjimų ugdymas. Šiuos dalykus aukštosiose mokyklose siūloma įtraukti į studijų programą kaip laisvai pasirenkamus kredituojamus kursus, taigi norintys ugdyti savo karjeros valdymo gebėjimus studentai gali juos pasirinkti.

Kaip buvo minėta ankstesniuose darbo skyriuose, ugdant karjeros valdymo kompetenciją aukštosiose mokyklose svarbus vaidmuo tenka jose veikiantiems Karjeros centrams ir juose dirbantiems specialistams. Šie specialistai teikia individualias ir grupines konsultacijas studentams įvairiais asmeninės karjeros valdymo klausimais, organizuoja seminarus, mokymus, karjeros muges.

Remiantis šiame poskyryje nagrinėtais šaltiniais, galima teigti, jog asmeninės karjeros valdymo kompetenciją laiduojantys gebėjimai universitetinėse studijose gali būti ugdomi *mokymo* (privalomųjų bei pasirenkamųjų studijų programos dalykų, Karjeros centro organizuojamų seminarų, kursų metu), *konsultavimo* (Karjeros centro darbuotojų organizuojamų konsultacijų ar individualių konsultacijų su dalyko dėstytoju metu), bei *asmeninės studentų patirties įgijimo* metu – studentų savišvieta, mokomųjų praktikų atlikimas, dalyvavimas tarptautinių studijų mainų programose, savanoriavimas ir kitos įvairios veiklos atlikimas. 4 paveiksle grafiškai pavaizduota, kokiais būdais universitetinėse studijose gali būti ugdoma asmeninės karjeros valdymo kompetencija.



4 pav. Asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymas universitetinėse studijose (sukurta autorės)

Taigi, technologijų plėtra, globalizacija ir asmeninės atsakomybės didėjimas sąlygoja bendrųjų kompetencijų ugdymo poreikį ir aukštąsias mokyklas verčia studijų programas pertvarkyti į kompetencijomis grįstas. Asmeninės karjeros valdymo kompetencija apima tiek dalykines, tiek bendrąsias kompetencijas, t. y. perkeliamuosius gebėjimus. Šiame darbe išskiriami karjeros valdymo kompetenciją laiduojantys savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo, bei karjeros sprendimų priėmimo gebėjimai, kurie gali būti ugdomi mokymo, konsultavimo ir asmeninės besimokančiųjų patirties įgijimo metu. Tolesniuose darbo skirsniuose plačiau panagrinėsime juos.

1.3.1. Savęs pažinimo gebėjimai ir jų ugdymas

Nuolatinių pokyčių laikotarpiu asmeninės karjeros valdyme labai svarbios žinios apie save, savo stipriąsias puses bei trūkumus. Savęs pažinimas – savo vertybių, pomėgių, interesų, asmeninių savybių, talentų, gebėjimų, kompetencijų suvokimas padeda asmenybei nusistatyti realius, pagrįstus tikslus, paruošia karjeros pokyčiams, bei leidžia sėkmingiau valdyti savo karjerą. Savęs pažinimas ir vertinimas yra gana sudėtingas procesas, kuriam būdingas subjektyvumas, todėl asmeninę nuomonę reikia papildyti kitų žmonių – konsultantų, dėstytojų, kolegų ir kt. nuomone.

Norint konsultuoti studentus karjeros klausimais, karjeros konsultantui ar dėstytojui taip pat svarbu turėti specifinių žinių apie patį konsultuojamąjį, bei jį gerai pažinti. Asmens pažinimo tyrimai, pagal K. Pukelį (2003) apima tokias funkcijas:

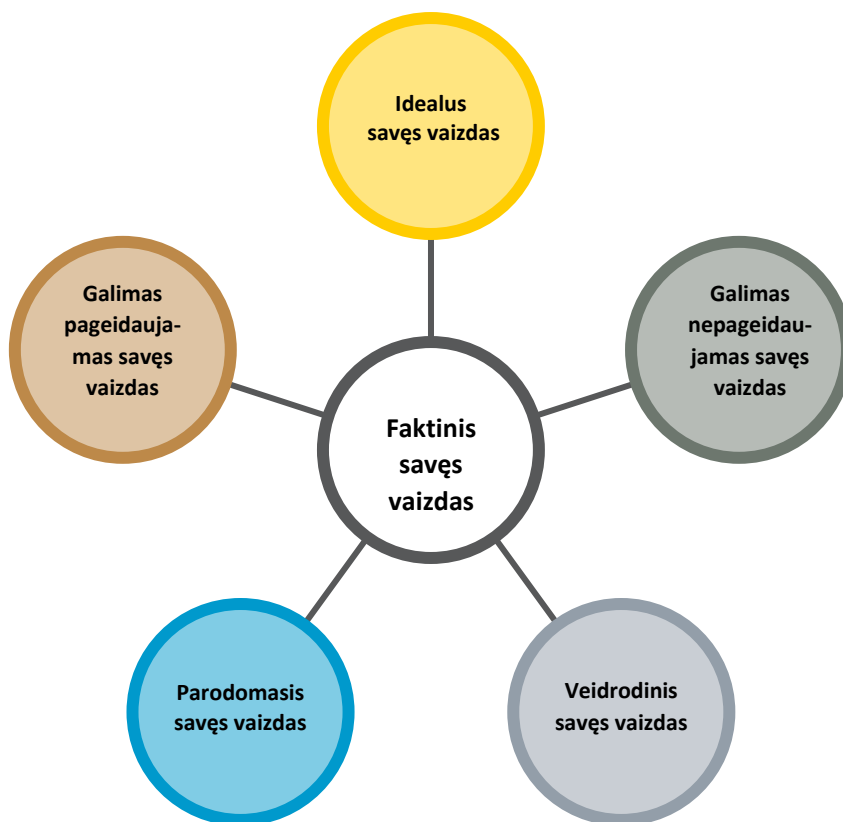
1. Gabumų ir gebėjimų nustatymą.
2. Temperamento ir charakterio ypatumų atskleidimą.
3. Dorovinių savybių brandos konstatavimą.
4. Fizinės ir psichinės sveikatos būklės įvertinimą profesijos arba karjeros reikalavimų kontekste.
5. Savęs pažinimo lygio nustatymą.
6. Polinkio veiklai tipo identifikavimą.
7. Profesinio kryptingumo sąmoningumo atskleidimą.
8. Profesinių ketinimų brandos identifikavimą.
9. Karjeros siekių pagrįstumo konstatavimą.
10. Praktinės veiklos patirties lygio atskleidimą.
11. Gebėjimų analizuoti turimą informaciją ir priiminėti profesijos rinkimosi arba karjeros sprendimus įvertinimą.
12. Konsultavimo ir mokymosi poreikių nustatymą.
13. Parengtų profesijos rinkimosi ir karjeros planų analizavimą ir įvertinimą.
14. Asmenybės savybių, gebėjimų ir charakterio bruožų pokyčių analizę ir pan.

Visą šią apie asmenybę surinktą medžiagą karjeros konsultantas turi ne tik pateikti jaunam žmogui, bet ir mokyti šią informaciją analizuoti, bei padėti suprasti, kodėl ji yra svarbi racionalaus karjeros sprendimo priėmimo kontekste.

Save pažinti nėra lengva. Sėkmingiau save galime pažinti tuomet, kai suprasime savęs vaizdo formavimosi ypatumus. Žmogaus savęs vaizdas – tai suvokinių, požiūrių ir paaiškinimų sistema apie patį save (Grakauskas ir kt., 2007, 2012). Tam tikro savęs vaizdo turėjimas gali slopinti arba skatinti mūsų aktyvumą, o tai įtakoja vienokį ar kitokį karjeros sprendimą. Kiekvienam, siekiančiam karjeros, svarbu save pažinti tokius, kokie esame, t. y. pažinti faktinį savęs vaizdą. Tačiau, pasak Ž. Grakausko, A. Valicko ir kt. (2007) gerą karjeros sprendimą gali padėti priimti ir kitų asmenybės savęs vaizdų pažinimas ir kūrimas (5 pav.). Mokslininkai (Grakauskas ir kt., 2007) teigia, jog reikia žinoti visus savojo „aš“ vaizdus, norint geriau pažinti save ir valdyti savo karjerą:

- Savo idealųjį „aš“, kuris padeda mums kelti karjeros tikslus.
- Savo parodomąjį „aš“, kuris reikalingas tinkamai prisistatyti, parodyti tai, kas mumyse yra geriausia.
- Savo veidrodinį „aš“, kuris padeda valdyti įspūdį, kurį kuriame aplinkiniams.

- Savo pageidaujamą ir nepageidaujamą „aš“, kurie yra naudingi konstruojant savo karjeros galimybes.



5 pav. Žmogaus savęs vaizdai (Grakauskas ir kt., 2007, p. 18)

Su savęs pažinimu neatsiejamai susijęs ir savęs vertinimas, tad žmogui, norinčiam valdyti savo karjerą, būtina išmokti objektyviai ir teigiamai vertinti pačiam save. Realus savęs vertinimas įgalina žmogų į save žiūrėti kritiškai, atsisakyti nepagrįstų tikslų ir derinti savo galimybes su siekiais. Mūsų savęs vertinimas yra glaudžiai susijęs ir su kitų nuomone apie mus, t. y. su išoriniu vertinimu, tačiau kai žmogus sugeba pats adekvačiai save vertinti, kitų išsakyta nuomonė nesugriauna asmenybės savęs vaizdo, bet jį papildo ir suteikia galimybių jį tobulinti.

Taigi, dėstytojai ir karjeros konsultantai turi skatinti studentus užsiimti savianalize – tyrinėti, analizuoti, lyginti ir aiškintis įvairiausias asmenybės charakteristikas. V. Stanišauskienė (2004) išskiria visą eilę savęs pažinimo gebėjimų, tokių kaip savianalizė, refleksija, pozityvus realiojo savęs priėmimas ir kt., kurie susiję su žiniomis apie asmenybę, tų žinių taikymu savęs pažinimui ir tobulinimui. Pasak autorės, refleksija apibrėžiama kaip atsigręžimas, žiūrėjimas atgal į save, savęs apmąstymas, koks buvau (retrospekcija), koks esu (introspekcija) ir koks galėčiau būti (anticipacija). „Refleksija leidžia suvokti ne tik save, bet ir savo ryšius su pasauliu, su artima aplinka“ (Stanišauskienė, 2004, p. 94). Suprasdamas save, žmogus suvokia atsakingumą už savo poelgius ir pasirinkimus. Toks atsakomybės prisiėmimas atveria savarankiškumo, kūrybingumo

galimybę. Gebėjimą reflektuoti savo veiksmus ir sau vadovauti, kaip vieną iš svarbiausių aktyvaus, atsakingo ir savarankiško besimokančiojo asmens bruožų išskiria ir A. Jakubė bei A. Juozaitis (2012). Autoriai teigia, jog susiformavę refleksijos įgūdžiai padeda įvairiose situacijose sąmoningiau žvelgti į savo ir aplinkinių veiksmus. Taigi, universiteto dėstytojų užduotis yra ugdyti reflektuojančias asmenybes. Daugelis bendrųjų kompetencijų, tame tarpe ir asmeninės karjeros valdymo kompetencija, yra glaudžiai susiję su turima asmenine studento patirtimi. Šią patirtį studijų metais besimokantieji turtina ne tik aukštojoje mokykloje, bet ir už jos ribų. Dėstytojai užsiėmimų metu turėtų integruoti šią studentų patirtį ir suteikti galimybę jos refleksijai. „Užduoties formulavimas ir jos atlikimo reflektavimas remiantis asmenine patirtimi teikia besimokantiems galimybę tapti aktyviais ir nuolatiniais savo ugdymo proceso kūrėjais“ (Jakubė ir kt., 2012, p. 26-27).

Viena iš asmenybės nusakančių charakteristikų – *asmeninės savybės* ar būdingi bruožai. Mokslininkai išskiria penkis veiksnius, nusakančius pagrindinius asmenybės bruožus (Petkevičiūtė, 2006, Grakauskas ir kt., 2007, Valickas ir kt., 2015):

- *ekstraversija* (pagrindiniai bruožai – linkęs bendrauti, dominuoti, mėgstantis juokauti, jausmingas, pasitikintis savimi, aktyvus; įtaka karjeros pasirinkimui – stipriau išreikšta ekstraversija sudaro geresnes sąlygas pažinti savo karjeros galimybes išoriniame pasaulyje, silpniau išreikšta ekstraversija yra palankesnė gilesniam savęs pažinimui);
- *emocinis pastovumas* (pagrindiniai bruožai – ramus, saugus, patenkintas savimi; įtaka karjeros pasirinkimui – siekiantiems karjeros didesnis emocinis pastovumas yra palankesnis);
- *sutarimas su kitais* (pagrindiniai bruožai – draugiškas, geraširdis, pasitikintis, paslaugus; įtaka karjeros pasirinkimui – didesnis sutarimas su kitais yra palankesnis siekiantiems karjeros);
- *atvirumas* (pagrindiniai bruožai – lakios vaizduotės, mėgstantis įvairovę, savarankiškas; įtaka karjeros pasirinkimui – atvirumas patirčiai yra palankus, kai karjeros siekiama greitai besikeičiančioje aplinkoje. Mažiau palankus, kai dirbama stabiliose, susiformavusiose struktūrose);
- *sąžiningumas* (pagrindiniai bruožai – veiksmingas, rūpestingas, susivaldantis; įtaka karjeros pasirinkimui – didesnis sąžiningumas yra palankesnis siekiantiems karjeros).

Kaip matome, vieni šių veiksnių gali padėti siekti karjeros, o kiti, atvirkščiai, gali trukdyti siekti išsikeltų karjeros tikslų. Todėl prieš darant atitinkamus karjeros sprendimus, reikia įvertinti savo asmenybės bruožus, pasinaudoti savo stipriosiomis pusėmis, bei sąmoningai koreguoti silpnąsias. Asmenybės bruožus pažinti yra daugybė būdų – įvairių profesionalų sudarytų

klausymynų pildymas, savo elgesio stebėjimas ir vertinimas, kitų nuomonės apie mus išklausymas, naujos, nebūdingos veiklos atlikimas (Grakauskas ir kt., 2007).

Kitas iš svarbių karjerai asmenybės veiksnių, kurį reikėtų žinoti yra *vertybės*. Kaip teigia E. Laumenskaitė ir N. Petkevičiūtė (2004), asmeninių vertybių išsiaiškinimas ir įsipareigojimas joms virsta stipria individo jėga plėtojant asmeninę karjerą. Kiekvienas žmogus turi savitą vertybių derinį. Vieniems aktualu kurti gražią aplinką, kiti nori įgyti žinių ar trokšta galios ir turtų, kitiems svarbu teikti pagalbą ar būti nepriklausomais. „Savęs pažinimo vadove studentui“ Ž. Grakauskas, A. Valickas ir kt. (2007) teigia, jog savo vertybes planuojant karjerą svarbu žinoti dėl šių priežasčių:

- didelė tikimybė, jog vertybes atitinkanti karjera bus sėkminga, nes lengviau ir maloniau dirbti darbą, kuriuo tikime;
- vertybes atitinkanti karjera bus ne tik sėkmingesnė, bet ir teiks didesnę vidinį pasitenkinimą;
- pažinus savo vertybes bus aiškesnė ne tik karjeros, bet ir gyvenimo kryptis.

Taigi, gebėjimas atpažinti bei išdėstyti prioriteto tvarka savo darbo vertybes studentui gali padėti apsispręsti dėl tolesnio profesinio kelio pasirinkimo. Įsisąmoninus savo vertybes, jos lyginamos su svarbiausiomis pasirinktos profesijos vertybėmis. Taip pat ne mažiau svarbu žinoti ir organizacijos, kurioje ruošiamės dirbti vertybes, kurias, formuojant organizacinę kultūrą, dažniausiai diegia jų vadovai. Kaip teigia R. Kučinskienė (2003a), asmenybės ir profesijos vertybių atitikimo pažinimas yra svarbi sėkmingos karjeros prielaida, tačiau šis pažinimas turi būti papildytas gebėjimu pažinti organizacijos vertybes, bei tinkamai prie jų prisitaikyti. Dėstytoju ir karjeros konsultantui iškyla ugdymo karjerai uždavinys – padėti studentui įsisąmoninti savąją vertybių hierarchiją, bei padėti adekvačiai vertinti savo, pasirinktos profesijos ir jos aplinkos vertybių atitikimą. Apie savo vertybes studentai gali sužinoti analizuodami savo gyvenimo istoriją, svarstydami, kokius karjeros sprendimus jie jau yra padarę ir kokios priežastys tuos sprendimus lėmė, tad ugdant karjeros valdymo kompetenciją svarbu sudaryti sąlygas nuostatų ir vertybių refleksijai.

Dar viena savęs pažinimo charakteristika yra *interesai*. Interesas – tai susidomėjimas kuo nors ir noras tai pažinti giliau, tyrinėti. Interesai nukreipia žmogaus veiklą į dominančio objekto kryptimi, todėl gebėjimas pažinti savo interesus yra labai svarbus tinkamų, vidinį pasitenkinimą teikiančių, karjeros sprendimų priėmimui. Mokslininkai (Grakauskas, Valickas ir kt., 2012) studentams siūlo savo interesų tyrimą pradėti nuo laisvalaikio interesų, nes tai įgalina geriau suprasti, kuo iš tikrųjų mes domimės ir su kokiomis veiklos sritimis mums reikėtų sieti savo karjerą. Dažnai laisvalaikio interesai tampa profesiniais. Profesinių interesų gali būti įvairiausių: meniniai, atletiniai, inžineriniai, žemės ūkio, literatūriniai, valdymo, muzikos ir t.t. Norint priimti tinkamus karjeros sprendimus, reikia gebėti orientuotis gausybėje šių interesų.

Asmenybės ir karjeros atitikimo modelio kūrėjas J. Holland interesus laiko vienu iš svarbiausių asmenybės veiksnių, lemiančių karjeros pasirinkimus. Jis išskyrė šešis darbo aplinkos tipus, atitinkančius šešis asmenybės interesų tipus (1 lentelė).

1 lentelė. J. Holland asmenybės ir darbo aplinkos tipai (pagal Zunker, 2012, p. 27)

ASMENYBĖS TIPAS		DARBO APLINKA
Gali trūkti socialinių įgūdžių; pirmenybę teikia konkrečioms darbo užduotims, gali atrodyti atviras, materialistiškas ir nelankstus; paprastai turi mechaninių gebėjimų	REALISTINIS	Kvalifikuoti darbai, kaip santechnikas, elektrikas ar mašinų operatorius; techninių įgūdžių reikalaujantys darbai, kaip lėktuvo mechanikas, fotografas, konstruktorius, bei kai kurie paslaugų sferos darbai
Labai orientuotas į užduotį; domisi matematika ir mokslu; galima apibūdinti kaip nepriklausomą, analitišką, intelektualų; gali būti santūrus, uždaras, perduoda vadovavimą kitiems	TIRIAMASIS	Mokslinis darbas kaip chemikas, fizikas ir matematikas; specialistas kaip laborantas, programuotojas, elektronikos darbuotojas
Pirmenybę teikia saviraiškai mene; gali būti apibūdinamas kaip lakios vaizduotės, linkęs į savistabą, nepriklausomas; vertinantis estetiką ir įvairias meno formas	MENIŠKAS	Meninė darbo aplinka kaip skulptūra, dailė ir dizainas; muzikinė kaip muzikos mokytojas, orkestro vadovas, kompozitorius; literatūrinė kaip redaktorius, rašytojas ir kritikas
Teikia pirmenybę socialiniam bendravimui ir turi gerus bendravimo gebėjimus; domisi socialinėmis problemomis ir orientuotas į paslaugų bendruomenei teikimą ir pedagoginę veiklą	SOCIALUS	Pedagoginė veikla kaip mokytojas, mokymo administratorius, dėstytojas; socialinės rūpybos sritis, kaip socialinis darbuotojas, sociologas, reabilitacijos konsultantas, profesionalus slaugas
Pirmenybę teikia vadovaujantiems vaidmenims; gali būti apibūdinamas kaip dominuojantis, ambicingas, mokantis įtikinti kitus; turintis gerus kalbėjimo įgūdžius	VERSLUS	Valdymo sritis kaip personalo, produktų ar pardavimų vadybininkas; įvairios pardavimų pozicijos kaip gyvybės draudimas, nekilnojamasis turtas, automobilių pardavimas
Gali būti apibūdinamas kaip praktiškas, gerai kontroliuojantis, socialus ir gana konservatyvus; teikia pirmenybę konkrečioms užduotims kaip duomenų sisteminimas ir valdymas bei tekstų apdorojimas	KONVENCIONALUS	Biuro ir kanceliarijos darbuotojai, kaip tabelininkas, raštinės darbuotojas, kasininkas, buhalteris, sekretorius, sąskaitininkas, registratorius, kredito vadybininkas

1 lentelėje matome, jog J. Hollandas pagal dominuojančius interesus žmones suskirsto į realistinį, tiriamąjį, meninį, socialinį, verslų ir konvencionalų tipus, bei pateikia asmenybės tipą atitinkančią darbinę aplinką. J. Hollando teorija remiasi prielaida, kad žmonės renkasi profesijas pagal asmenines savybes. Žmogus, veikiantis geriausiai jo asmenybę atitinkančioje srityje, yra labiau patenkintas savo veikla ir jam geriau sekasi, nei tam, kuris veikia jam netinkančioje veiklos srityje. Pagrindiniai J. Hollando teorijos teiginiai yra šie (Zunker, 2012, p. 28):

1. Mūsų kultūroje dauguma asmenų gali būti priskirti vienam iš šešių tipų: realistiniam, intelektualiam (tiriamajam), meniniam, socialiniam, versliam arba konvencionaliam.
2. Yra šešios profesinės aplinkos rūšys: realistinė, intelektualinė, meninė, socialinė, versli ir konvencionali.
3. Žmonės ieško aplinkos, kurioje galėtų išreikšti ir tobulinti savo įgūdžius, polinkius, įkūnyti savo nuostatas bei vertybes ir priimti priimtinas problemas bei vaidmenis.
4. Asmens elgsena yra sąlygota sąveikos tarp jo asmenybės ir jo aplinkos charakteristikų.

Taigi, priimant karjeros sprendimus svarbu atsižvelgti į savo asmenybės interesų tipą ir darbo aplinkos tipą, todėl aukštojoje mokykloje svarbu ugdyti studentų gebėjimą suprasti savo interesus.

Kita svarbi karjerai savianalizės sritis – asmens turimos *kompetencijos*. Tai individo charakteristikos (žinios, įgūdžiai, gebėjimai, asmenybės bruožai, nuostatos, vertybės, interesai ir kt.), kurios įgalina jį sėkmingai atlikti tam tikrą tikslingą veiklą (Grakauskas ir kt., 2012). Studijuodamas aukštojoje mokykloje, studentas įgyja tam tikrų profesinių kompetencijų, įgalinančių jį veikti atitinkamoje srityje, bei bendrųjų kompetencijų, teikiančių lankstumo profesiniame kelyje, padedančių nuolat mokytis ir tobulėti, bendrauti ir bendradarbiauti. Priimant karjeros sprendimus, svarbu mokėti pažinti ir vertinti šias kompetencijas, bei mokėti jas pateikti, o esant reikiamų kompetencijų trūkumui, stengtis mokytis ir jas išsiugdyti. Tokių pastangų sėkmė dažnai priklauso nuo žmogaus *gabumų ir intelekto*.

Gabumai – tai individualios psichologinės ar fizinės žmogaus savybės, kurios atsiskleidžia mokantis tam tikros veiklos ir lemia tos veiklos sėkmę (Grakauskas ir kt., 2007). Norint priimti tinkamą karjeros sprendimą svarbu pažinti bei tinkamai įsivertinti savo gabumus. Tam gali padėti intelekto testai, kurių rezultatai atspindi gabumus. „Karjeros valdymo vadovo studentui“ autoriai (Grakauskas ir kt., 2012) norintiems tinkamai įsivertinti savo gabumus siūlo vadovautis Howardo Gardnerio daugialypio intelekto samprata. Šis mokslininkas teigia, jog yra aštuonios intelekto rūšys (2 lentelė).

2 lentelė. Intelektu rūšys pagal H. Gardnerį (Grakauskas ir kt., 2012, p. 130-131)

Intelektas	Požymiai	Pritaikymas
Verbalinis	Gebėjimas vartoti kalbą (gimtąją arba užsienio), siekiant išreikšti savo mintis, mąstyti ar suprasti kitus. Šiuo intelektu pasižymintys žmonės daug ir su malonumu skaito, rašo, mėgsta pasakoti ir klausytis, jie gerai įsimena naują žodinę informaciją.	Žurnalistai, advokatai, poetai
Loginis-matematinis	Gebėjimas mąstyti abstrakcijomis, matyti sąsajas tarp dalykų, taip pat gebėjimas operuoti skaičiais, aibėmis bei matematiniais veiksmais. Šiuo intelektu pasižymintys žmonės mėgsta kurti sistemas, struktūras ir strategijas.	Mokslininkai, matematikai, filosofai, kompiuterių specialistai
Muzikinis	Gebėjimas mąstyti per muziką, suvokti atpažinti, įsiminti, pakeisti bei perteikti muzikinį raštą ir ritmus. Šiuo intelektu pasižymintys žmonės mėgsta dainuoti, ritmuoti. Jie yra dėmesingi klausytojai. Jautrūs garsams, kuriems kiti abejingi.	Kompozitoriais, muzikos atlikėjais
Erdvinis	Gebėjimas tiksliai ir teisingai suvokti vaizdines formas, mintyse jas transformuoti. Šiuo intelektu pasižymintys žmonės mąsto vaizdiniais, mėgsta piešti, konstruoti, maketuoti.	Skulptoriai, architektai, tapytojai
Judėjimo	Mokėjimas meistriškai naudotis savo kūnu. Šiuo intelektu pasižymintys žmonės mėgsta įvairias fizines veiklas, meistravimą, rankdarbius, rankų miklumo reikalaujančias užduotis.	Sportininkai, šokėjai, chirurgai, aktoriai
Natūralistinis	Mokėjimas labai atidžiai, jautriai stebėti gamtą ir jos reiškinius.	Gamtininkai, botanikai, biologai, veterinarijai, aplinkosaugos specialistai
Tarpasmeninis	Gebėjimas suprasti kitus žmones ir jautriai su jais bendrauti. Socialiniu intelektu pasižymintys žmonės yra lyderiai savo grupėje, komunikabilūs, supratingi, gerai suvokia kitus asmenis, jų jausmus.	Mokytojai, pardavėjai, psichoterapeutai
Asmeninis	Gebėjimas pažinti save, kontroliuoti savo jausmus ir mintis, gebėjimas suvokti savo ribas.	Rašytojai, menininkai

Kaip matome iš 2 lentelėje pateiktų aprašymų, kiekvienai intelekto rūšiai būdingi tam tikri gabumai, o skirtingose veiklos srityse pasireiškia skirtingos intelekto rūšys. H. Gardneris teigia, jog dažniausiai žmogus turi dvi-tris dominuojančias intelekto rūšis ir kiekvienas mūsų turi savitą intelektų kombinaciją.

Standartiniai IQ testai dažniausiai yra skirti tik dviem intelekto rūšims: loginei-matematinei ir kalbinei tirti. Kitos šešios rūšys paprastai lieka nepastebėtos, neįvertintos arba tiesiog nepamatuotos. Tačiau, norint teigiamai save vertinti, bei siekti savo karjeros tikslų, labai svarbu įsivertinti savo gabumų visumą ir ieškoti sričių, kuriose esame gabūs. Žmonių gabumai veikia

galimybes įgyti kompetencijų vienoje ar kitoje srityje, todėl svarbu žinoti ir išnaudoti tas sritis, kuriose geriausiai sekasi.

Taigi, žengiant asmeninės karjeros valdymo keliu, pirmas žingsnis – savęs pažinimas. Jis trunka visą gyvenimą, nes asmenybė kinta, todėl svarbu ne tik pažinti save dabar, bet ir ugdyti, tobulinti savęs pažinimo gebėjimus.

Savęs pažinimas apima daug charakteristikų: asmenybės bruožus, vertybes, interesus, profesinius gebėjimus, kompetencijas, intelektą ir kt. Yra daugybė būdų save pažinti – įvairių profesionalų sudarytų klausimynų pildymas, savo elgesio stebėjimas ir vertinimas, kitų nuomonės apie mus išklausymas, naujos, nebūdingos veiklos atlikimas ir kt. Pažįstant save svarbus gebėjimas reflektuoti savo veiklą. Universitete studentams save pažinti padėti gali karjeros centrų konsultantai, Asmeninės karjeros valdymo modulį ar kitus mokomuosius dalykus dėstantys dėstytojai.

1.3.2. Karjeros galimybių tyrinėjimo gebėjimai ir jų ugdymas

Kaip teigia N. Petkevičiūtė (2006), savo interesų, vertybių, sugebėjimų ir gyvenimo stiliaus žinojimas gali paskatinti informacijos apie pareigas, darbą ar organizaciją paiešką. Pažinus save, galima tyrinėti karjeros galimybes, t. y. rinkti informaciją ir analizuoti darbo aplinką, bei išorinį pasaulį, kuris taip pat turi įtakos asmens karjeros keliui. Kaip ir savęs pažinimas, karjeros galimybių tyrinėjimas yra ilgalaikis procesas, trunkantis visą gyvenimą, nes darbo rinka nuolat kinta. „Karjeros galimybių tyrinėjimas – tai aktyvus informacijos apie darbo pasaulį rinkimas ir analizė, kad būtų priimti informacija pagrįsti karjeros sprendimai“ (Grakauskas ir kt. 2012, p. 178).

Pagal K. Pukelį (2003) veiklos pasaulio būklės ir kaitos tendencijų tyrimai, apima tokias funkcijas:

1. Paklausių ir nykstančių darbo rinkoje profesijų nustatymą.
2. Profesijų turinio ir ypatumų atskleidimą.
3. Reikalingų žinių ir mokėjimų įvertinimą karjeros siekiamis realizuoti.
4. Profesijos arba darbo vietos reikalavimų nustatymą asmenybės somatinėms, psichologinėms ir charakterio savybėms.
5. Profesinio rengimo institucijų, kuriose galima įgyti reikalingų žinių, mokėjimų ir įgūdžių karjeros tikslams realizuoti, įvardijimas.
6. Karjeros perspektyvų apibrėžimą iš laiko perspektyvos.
7. Darbo ypatumų diagnozavimą.
8. Galimos darbo aplinkos įtakos sveikatos būklei prognozavimą.
9. Profesijos ar/ir karjeros keliamų uždavinių ir siekiamų veiklos rezultatų identifikavimą.

10. Socialinių ekonominių parametrų (darbo trukmė, atostogų pobūdis, uždarbis, karjeros galimybės ir kt.) nustatymą.
11. Informacijos apie profesijos turinį paieškos kanalų nustatymą.
12. Konkrečios darbo vietos analizę.
13. Socialinių veiksnių įtakos karjeros planams realizuoti diagnozavimą.
14. Atskirų profesijų paklausos tarptautinėje darbo rinkoje nustatymą ir kt.

Norint šias funkcijas realizuoti praktiškai, reikalingi atitinkami gebėjimai, kuriuos reikia ugdyti. Tam, kad studentai nepasiklystų informacijos apie karjeros galimybes gausoje, mokėtų pasirinkti karjeros sprendimams reikalingą informaciją, išskirti svarbiausius aspektus, aukštojoje mokykloje svarbu ugdyti karjeros galimybių tyrinėjimo gebėjimus. Remiantis įvairiais autoriais (Kučinskienė, 2003a, Grakauskas ir kt., 2007, Akudovičiūtė ir kt., 2007, Zunker, 2012 ir kt.), galima išskirti šiuos pagrindinius karjeros galimybių tyrinėjimo gebėjimus:

1. Pasaulinių ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijų tyrinėjimo.
2. Informacijos apie karjerą paieškos, jos įvertinimo ir interpretavimo.
3. Mokymosi galimybių tyrinėjimo, bei mokymosi visą gyvenimą.

Nuolat kintantis darbo pasaulis, planuojant karjerą priverčia atsižvelgti ne tik į šiuo metu paklausias darbo rinkoje profesijas, ar darbuotojo savybes, bet ir prognozuoti galimus ateities pokyčius ir tinkamai į juos reaguoti. Todėl ugdant asmeninės karjeros valdymo kompetenciją, svarbu atkreipti studentų dėmesį į pagrindinius veiksnius, kurie lemia darbo, darbuotojo ar gyvenimo stiliaus pokyčius: globalizaciją, informacinę visuomenę, žinių ekonomiką, demografinius pokyčius ir kt. Šie pokyčiai tiesiogiai veikia karjeros galimybes – vienų profesijų paklausa ir pasiūla mažėja, kitų didėja: „Globalizacija ir technologijų plėtra iki minimumo sumažina galimybes siekti karjeros tik vienoje organizacijoje“ (Pukelis ir kt. 2012, p. 161–162).

Held ir kt. (cit. pagal Akudovičiūtę ir kt., 2007) teigia, kad globalizacija – tai visuotinės tarpusavio priklausomybės plitimas, didėjimas ir greitėjimas. Šiandien socialinė, politinė ekonominė bei kultūrinė veikla peržengia valstybių sienas. Globalizacija ypač paveikė valstybių ekonomiką, o tai neišvengiamai įtakojo organizacijų struktūros pokyčius, žmonių užimtumą bei karjerą. Naujų technologijų atsiradimas lemia mažėjantį darbo vietų skaičių gamyboje, tačiau kartu sąlygoja ir naujų profesijų bei naujų reikalavimų darbo vietai atsiradimą. Žinių ekonomikoje svarbiausia darbuotojo vertybė – jo turimos žinios, idėjos, gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių, tad vis didesnę reikšmę įgauna aktyvus mokymasis visą gyvenimą. Visus šiuos aukščiau išvardintus, bei galimus kitus, įtakančius darbo rinką veiksnius, studentas turi mokėti įvertinti. Jis turi suvokti, kur link vystosi šiuolaikinė visuomenė, įvertinti pagrindines tendencijas ir tik tuomet priimti atitinkamus karjeros sprendimus.

Norint priimti tinkamus karjeros sprendimus, svarbi informacija ne tik apie save, išorinį pasaulį, bet ir apie karjeros galimybes. Ši informacija yra svarbi tiek renkantis profesiją ar studijų programą, tiek ieškant darbo, įsidarbinant ar jau dirbant. Studentams studijų metu gali būti prieinamos šios karjeros galimybės (3 lentelė).

3 lentelė. Studento karjeros galimybės (Grakauskas ir kt. 2012, p. 191)

Dabarties galimybės (studijų metu)	Ateities galimybės (baigiant studijas)
Praktika, stažuotė	Tolimesnės studijos
Darbas ne visą darbo dieną	Darbas, susijęs su specialybe
Sezoniniai, laikini darbai	Darbas, nesusijęs su specialybe
Savanoriškas darbas	Savarankiška veikla, nuosavas verslas
Neapmokamas darbas	Laikini, trumpalaikiai darbai
Tiriamoji, projektinė veikla	Profesinės kvalifikacijos kėlimo kursai
Veikla studentų organizacijose	Darbas užsienyje
Veikla profesinėse organizacijose	Darbas savo šalyje
Gyvenimo patirtis	Nedarbas (kai savanoriškai pasirenkama nedirbti)
Visuomeninė veikla	Pauzė (laikas skiriamas sau ar kitiems)
Laisvalaikio veikla	Darbas, nereikalaujantis aukštojo išsilavinimo profesinės kvalifikacijos

Iš lentelėje pateiktų duomenų matome, jog karjeros galimybių tiek studijų metu, tiek ir baigus studijas yra nemažai ir įvairių. Kadangi karjeros galimybių bei informacijos apie karjerą yra gausu, svarbu gebėti šią informaciją greitai surasti, pasirinkti ir tinkamai ja pasinaudoti. Karjeros informaciją sudaro (Akudovičiūtė ir kt., 2007):

- *Informacija apie profesijas* (konkrečių profesijų darbo esmė, darbo užduotys, reikalavimai darbuotojams, darbo aplinka, darbo sąlygos ir kt.). Ši informacija praplečia žinias apie karjeros galimybes, naudinga renkantis studijas, mokymus bei darbą, padeda analizuoti konkrečias darbo vietas ir darbdavius, padeda susidaryti tikrovišką, faktais pagrįstą darbo pasaulio supratimą.
- *Informacija apie studijas ir mokymus* (studijų arba mokymų pobūdis, mokymo institucijų arba mokymų teikėjų pobūdis, priėmimo į mokymo institucijas sąlygos, institucijų kategorijos ir kt.). Ši informacija svarbi renkantis profesiją ar darbą, norint įgyti reikalingų karjerai kompetencijų ar kelti kvalifikaciją siekiant išlikti norimoje organizacijoje. Aktyvus mokymasis visą gyvenimą yra neišvengiamas nuolat kintančioje darbo rinkoje, todėl

reikalinga domėtis ir žinoti, kokios yra mokymosi galimybės.

- *Informacija apie įsidarbinimo galimybes* (pramonės šakos, ūkio sektoriai, darbdaviai, laisvos darbo vietos ir kt.). Ši informacija padeda pasirinkti darbą ir padidina tikimybę jį gauti norimoje organizacijoje, bei geriausiai atitinkantį karjeros tikslus ir asmens vertybes, interesus, gebėjimus. Ji padeda geriau pasirengti pokalbiui ir deryboms su darbdaviu.

A. Valickas, G. Chomentauskas ir kt. (2015) karjeros galimybių tyrinėjimą apibūdina kaip procesą, kuris apima šiuos žingsnius:

1. Išėties taško nustatymą.
2. Nustatymą, kokia karjeros informacija yra reikalinga.
3. Nustatymą, kokie karjeros informacijos šaltiniai ir gavimo būdai yra tinkamiausi.
4. Karjeros informacijos rinkimą.
5. Surinktos karjeros informacijos įvertinimą.
6. Surinktos karjeros informacijos analizę.
7. Tyrinėjimo proceso įvertinimą ir tolimesnių veiksmų planavimą.

Taigi, ugdant studentų informacijos apie karjerą paieškos gebėjimus, svarbu atkreipti dėmesį, jog reikia nustatyti, kokią konkrečią informaciją reikia surinkti ir kuo ji bus naudinga karjeros sprendimo priėmimui. Reikia mokyti išsirinkti pačią svarbiausią informaciją bei atmesti tą informaciją, kuri tikslų įgyvendinimui nėra svarbi. Apibrėžus, kokios karjeros informacijos reikia, įvertinami ir pasirenkami tinkami informacijos šaltiniai. Svarbu gebėti naudotis įvairiais informacijos šaltiniais (6 pav.).



6 pav. Karjeros informacijos šaltiniai (sukurta autorės, remiantis Ž. Grakausku ir kt., 2012)

Trumpai aptarsime 6 paveiksle pateiktus karjeros informacijos šaltinius.

Rašytinė medžiaga – tai įvairios publikacijos, žurnalai (pvz. „Veidas“, „Valstybė“, „Mokslas ir gyvenimas“), laikraščiai (pvz., „Verslo žinios“, „Lietuvos rytas“), organizacijų leidiniai, ataskaitos, darbo skelbimai, specialūs profesijų aprašų leidiniai, internetiniai puslapiai, tokie kaip www.smm.lt; <http://www.skvc.lt>; <http://www.euroguidance.lt>;

<https://ec.europa.eu/ploteus/lt>; <http://www.aikos.smm.lt>; <http://www.eurodesk.lt>; <http://www.cv.lt>; <http://www.kurstudijuoti.lt>; <http://www.stat.gov.lt>/ ir kt.

Žodinė informacija – tai pokalbis su dominančios profesijos atstovais karjeros mugių, konferencijų metu, pokalbis su organizacijoje dirbančiais ar dirbusiais darbuotojais, bei kitais žmonėmis, galinčiais suteikti informacijos apie dominančią profesiją: aukštųjų mokyklų dėstytojais, karjeros centrų konsultantais, šeimos nariais, pažįstamais ir kt.

Darbinė patirtis – tai praktikos, stažuotės, savanoriškas darbas įvairiose organizacijose, laikinas įsidarbinimas ne pilnai darbo dienai ar sezonui, projektinės veiklos ir kt.

Surinkus informaciją iš įvairių šaltinių, reikia įvertinti jos patikimumą, tikslumą, naujumą, bei gebėti ją analizuoti, sisteminti, apibendrinti, susieti su turimomis žiniomis apie save ir išorinį pasaulį. Taigi, reikalingi informacijos apdorojimo gebėjimai. „Individai gali sėkmingai spręsti karjeros problemas ir priimti racionalius karjeros sprendimus tik įgiję informacijos apdorojimo gebėjimus“ (Kučinskienė, 2003a, p. 128). Tik tuomet galima priimti atitinkamus sprendimus dėl tolimesnės karjeros. Kognityvinėse karjeros vystymo teorijose karjeros problemų sprendimas laikomas pažinimo procesu, kuris tobulinamas pasitelkus bendruosius informacijos apdorojimo gebėjimus: komunikaciją, analizę, sintezę, vertinimą ir vykdymą (Zunker, 2012).

Ugdant informacijos valdymo gebėjimus aukštojoje mokykloje pagrindinės mokymosi formos – savivaldus mokymasis ir individualus mokymasis su dėstytoju vaidina pagrindinį vaidmenį (Jakubė, Juozaitis, 2012). Pasak autorių, savivaldaus mokymosi projektuose integruojamos analizės ir sintezės užduotys. Individualus mokymasis su dėstytoju gali vykti konsultavimo, mentorystės ir koučingo būdu: dėstytojas pataria, dalinasi patirtimi ir skatina apmąstyti naujas žinias, užduodamas tam tikrus klausimus nukreipia studentą link rūpimos problemos sprendimo.

Šiuolaikinė karjeros samprata yra neatsiejama nuo mokymosi visą gyvenimą sampratos. Naujos karjeros galimybės atsiveria tik turint tam tikrą žinių ir gebėjimų bagažą, kuri reikia nuolatos papildyti. Kiekvienas karjeros pokytis šiandien reikalauja vis naujų žinių ir gebėjimų. Dėl sparčios technologijų kaitos nuolat mokytis reikia ir dirbant toje pačioje darbo vietoje. Karjeros sėkmės visam gyvenimui vieną kartą įgytos žinios, įgūdžiai ir netgi formalų išsilavinimą liudijantys dokumentai dinamiškame šių dienų darbo pasaulyje negali garantuoti, todėl būtina juos nuolat atnaujinti (Stanišauskienė, 2005). Karjeros siekiančiam, bei norinčiam ją valdyti žmogui, reikia nusistatyti, kokių kompetencijų trūksta norimai karjerai pasiekti ir gebėti nuolat mokytis. Taigi, svarbu žinoti, kokios yra mokymosi galimybės, bei gebėti tyrinėti jas.

Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje (2004) išskiriami trys pagrindiniai mokymosi tipai – formalusis mokymas(is), neformalusis mokymas(is) (įvairūs seminarai, paskaitos, kursai, nuotolinis mokymasis) ir savaiminis mokymasis (savišvieta, savimoka). Studentai jau yra

pasirinkę formalaus mokymosi įstaigą, tad didesnis dėmesys juos konsultuojant turėtų būti skiriamas neformalaus ir savaiminio mokymosi galimybėms.

Mokymosi galimybes galima tyrinėti šiais būdais (Grakauskas ir kt., 2012, Valickas ir kt., 2015):

- speciali literatūra (kasmetiniai žurnalai „Kur stoti?“, „Profesijos vadovas“ ir kt.);
- karjeros dienos (švietimo institucijose organizuojami informaciniai renginiai, kuriuose organizuojami susitikimai su darbdavių, absolventų atstovais, dalijamasi patirtimi, supažindinama su mokymosi ar darbo galimybėmis);
- mokslo ir studijų mugės (švietimo ir mokslo institucijos supažindina su savo mokymo/studijų programomis, priėmimo tvarka, studijų užsienyje galimybėmis);
- internetas (efektyvus būdas greitai susirasti įvairios informacijos studijų klausimais);
- karjeros centrai.

Aukštosiose mokyklose esantiems karjeros centrams tenka didelė atsakomybė už studentų karjeros galimybių tyrinėjimo gebėjimų ugdymą. Juose studentai gali gauti įvairios su mokymais ar karjeros galimybėmis susijusios informacijos, konsultotis dėl tolimesnių mokymosi galimybių Lietuvoje ar užsienyje, bei karjeros perspektyvų. Studentai turi suprasti, jog už sėkmingą savo karjeros kelią jie yra atsakingi patys, todėl turėtų didelį dėmesį skirti ir neformalaus mokymosi galimybėms, bei savišvietai. Tam juos paskatinti ir mokymosi visą gyvenimą gebėjimus ugdyti turi aukštųjų mokyklų pedagogai bei karjeros centrų konsultantai.

Taigi, karjeros galimybių tyrinėjimas, tai antras žingsnis karjeros valdymo keliu. Kaip ir savęs pažinimas, karjeros galimybių tyrinėjimas yra ilgalaikis procesas, jis apima pasaulinių ekonominės, socialinės ir technologinės raidos tendencijų tyrinėjimą, informacijos apie karjerą paieškas, mokymosi galimybių tyrinėjimą. Informacija apie karjeros galimybes savaime neatsiranda, reikalingi gebėjimai iš didelio informacijos srauto atsirinkti tinkamą, reikalingą karjeros sprendimams priimti informaciją, bei mokėti ją analizuoti ir įvertinti, t. y. reikalingi informacijos apdorojimo gebėjimai, kurių ugdymui rekomenduojamos pagrindinės mokymosi formos – savivaldus mokymasis ir individualus mokymasis su dėstytoju.

1.3.3. Karjeros sprendimų priėmimo gebėjimai ir jų ugdymas

Gera pažinus save, bei ištyrinėjus karjeros galimybes, galima žengti trečią žingsnį karjeros keliu – priimti atitinkamą karjeros sprendimą. Karjeros sprendimų priėmimo procesas, kaip ir savęs pažinimas ar karjeros galimybių tyrinėjimas nėra vienkartinis įvykis, karjeros sprendimus žmonės priima per visą gyvenimą. Jie nuolat svarsto tam tikras alternatyvas ir priima sprendimus. Tam, kad karjeros sprendimai būtų sėkmingi, jie turi būti paremti geru savęs ir karjeros galimybių pažinimu, bei tinkamu karjeros sprendimo priėmimo proceso valdymu. Taigi, aukštojoje mokykloje svarbu

ugdyti studentų karjeros sprendimų priėmimo gebėjimus, kad studentai išmokytų patys kontroliuoti sprendimų priėmimo procesą bei valdyti savo karjerą. „Karjeros sprendimai – karjeros planų ar strategijų kūrimas, siekiant pasirinktų karjeros tikslų“ (Valickas ir kt., 2008, p. 65).

Tikslas – tai žmogaus siekiamas rezultatas, jis mums nurodo veiklos kryptį. Tikslai įtakoja žmogaus veiksmus, todėl jų nustatymo nauda yra neabejotina. Mūsų elgesį tikslai gali paveikti įvairiais būdais (Greenhaus et al., 2010):

- nukreipia veiksmus reikiama linkme;
- padeda koncentruoti pastangas ir būti atkakliems sudėtingose situacijose;
- priverčia ieškoti strategijų, kurios padėtų pasiekti tikslą;
- suteikia galimybę įvertinti pasiektus rezultatus.

Taigi, karjeros tikslų turėjimas padidina galimybę pasiekti norimą karjerą. Karjeros tikslas – tai asmens siekiamas karjeros rezultatas. Karjeros tikslus galime nagrinėti pagal tai, kiek jie yra konceptualūs ar operaciniai (konkretūs) ir pagal jų laiko dimensiją - trumpalaikiai ar ilgalaikiai (ten pat, 2010). Konceptualūs tikslai apibrėžia pageidaujamo darbo esmę, bei jo derinimo su kitomis gyvenimo sritimis poreikį. Jie nesiejami su konkrečiomis pareigomis ar konkrečiais darbais. Su jais siejami operaciniai tikslai. Operacinis tikslas – konceptualaus tikslo perkėlimas į konkretų darbą ir konkrečias pareigas. Svarbu yra kelti tiek konceptualius, tiek konkrečius karjeros tikslus, jie gali būti ir ilgalaikiai (5–7 metų), ir trumpalaikiai (1–3 metų). Ne visada įmanoma suprojektuoti tikslus 5–7 metus į priekį, ypač šiais laikais, kai nuolatiniai pokyčiai darbo rinkoje yra kasdienybė. Taigi, karjeros tikslai gali ir turi keistis pasikeitus situacijai. Tad reikėtų vystyti studentų gebėjimą numatyti, koks darbo ir gyvenimo stiliaus derinys jam yra geriausias, bei mokyti nusistatyti trumpalaikius tikslus, kurie siejasi su ateitimi, t. y. ilgalaikiais tikslais.

Ne visada pavyksta nustatyti tinkamus karjeros tikslus, kartai iškyla kliūčių, todėl studentus reikia supažindinti, kokios kliūtys dažniausiai pasitaiko ir kaip galima jas įveikti. Dažniausiai pasitaikančios klaidos, keliant tikslus yra šios (Grakauskas ir kt., 2012):

- *Kitiems priklausantys tikslai* (kai siekiama ne savo išsikeltų, bet kitiems žmonėms priklausančių tikslų, norint jiems įtikti. Tai sukelia vidinį nepasitenkinimą, tad svarbu gerai pažinti save ir siekti asmens poreikius, vertybes atitinkančių tikslų).
- *Tikslai, išstumiantys asmeninio gyvenimo interesus* (kai nusistatomi tikslai, neįvertinus, kaip jie paveiks kitas gyvenimo sferas. Tai sąlygoja tiek vidinių, tiek išorinių konfliktų atsiradimą. Taigi, keliant karjeros tikslus labai svarbu įvertinti jų įtaką kitoms gyvenimo sferoms).
- *Tikslai nesiejami su dabartiniu darbu ir turimomis žiniomis* (geri karjeros tikslai turėtų išaugti įvertinus dabartinę situaciją ir bandant pritaikyti savo turimas žinias ir gebėjimus naujoje situacijoje).

- *Neapibrėžti tikslai* (neapibrėžtą konceptualų tikslą sunkiau susieti su operaciniu tikslu, o turint konkretų, apibrėžtą tikslą lengviau jo siekti).
- *Pernelyg didelis susirūpinimas operacinio tikslo pasiekimu* (dėl per didelio susikaupimo ties operaciniu tikslu, galima prarasti bendrąją karjeros orientaciją. Reikia atkreipti dėmesį, jog ilgalaikių tikslų galima pasiekti įvairiais būdais).
- *Per lengvi arba per sunkūs tikslai* (per lengvai pasiekiami tikslai nesukelia vidinio pasitenkinimo, o per sunkūs – sukelia nusivylimo, nepasitikėjimo savimi jausmą. Tad reikia mokytis nusistatyti optimalius tikslus).
- *Nelankstūs karjeros tikslai* (pernelyg susikoncentravus ties nusistatyto tikslo siekimu, pamirštama stebėti aplinką, save ir įvertinti besikeičiančias aplinkybes. Karjeros tikslus reikėtų kritiškai vertinti ir nuolat atnaujinti, atsižvelgiant į asmeninius ir karjeros galimybių pokyčius).

Nusistatyti tinkamus gyvenimo ir karjeros tikslus – svarbus žingsnis kuriant karjeros planą, tačiau nepakanka tik įvardyti tikslus. Būtina juos analizuoti, derinti tarpusavyje, nustatyti jų įgyvendinimo galimybes, pasirinkti prioritetus, bei priimti karjeros sprendimus. Priimtas karjeros sprendimas turi ilgalaikių pasekmių, jis gali suteikti daug perspektyvų, bet gali ir sukelti nemažai problemų. Todėl labai svarbu priimti gerą karjeros sprendimą, o to reikia mokytis.

Priimami karjeros sprendimai gali būti kelių tipų. „Karjeros planavimo vadove studentui“ išskiriami šie sprendimų tipai (Valickas ir kt., 2008):

- *Programiniai* – kasdieniai sprendimai, priimami remiantis taisykle, įprasta procedūra ar paprasčiausiu įpročiu. Programa čia suprantama kaip kokios nors veiklos planas.
- *Neprograminiai* – priimami, kai sprendimo situaciją sunku palyginti su kuria kita žinoma situacija, kai tenka apsispręsti dėl pačių svarbiausių gyvenimo ar karjeros dalykų.
- *Priklausomieji* – sprendimai, kuriuos būtina suderinti su tam tikrais asmenimis ar kitais mūsų priimtais įsipareigojimais.
- *Nepriklausomieji* – sprendimai, kurių neveikia nei kiti asmenys, nei kiti sprendimai ar įsipareigojimai.

R. Kučinskienė (2003a) išskiria tris karjeros sprendimų tipus:

1. Struktūriniai, susiję su įvairiomis socialinėmis institucijomis ir struktūromis.
2. Subjektyvieji, susiję su kitų asmenybės vaidmenų atlikimo, vertybių kaitos ir pan. problemomis.
3. Objektyvieji (pvz., darbo jėgos perteklius, tam tikrų kvalifikacijų paklausos nykimas).

Taigi, priimant sprendimus reikia žinoti, kokių tipų jie būna, bei nutarti kaip konkrečiu atveju pasielgti. Taip pat, norint priimti tinkamesnį sprendimą, reikia pasigilinti ir į patį sprendimo priėmimo procesą, t. y. tam tikrą sprendimo priėmimo modelį.

Literatūroje išskiriama gana daug skirtingų sprendimo priėmimo modelių. Kaip teigia R. Kučinskienė (2003a), patogiausias yra toks karjeros sprendimų priėmimo modelis:

1. Numatymas (galimos profesijos pasirinkimo alternatyvos, galimi veiksmų rezultatai, pageidautinų rezultatų tikimybės lygis (žemas, aukštas, vidutinis), įvairių rezultatų ir individo vertybių sistemos atitikimas, galimi veiksmai ir jų rezultatai).
2. Vertybių sistema (galimų rezultatų patrauklumo ir prioritetiškumo skirtumai).
3. Sprendimas (prioriteto suteikimas vienai iš alternatyvų).

Kiti mokslininkai (Grakauskas ir kt., 2012, Valickas ir kt., 2008) išskiria keturis pagrindinius karjeros sprendimų priėmimo modelius:

- racionalus;
- riboto racionalumo;
- „politinis“;
- atsitiktinumų.

Racionalusis modelis remiasi tuo, jog apsisprendamas žmogus vadovaujasi protu ir logika. Jis surenka visą reikalingą informaciją, įvertina sprendimo priėmimo aplinkybes ir galimas pasekmes, vadovaujasi aiškiais ir nekintančiais sprendimų priėmimo kriterijais ir priima naudingiausią sprendimą. Racionaliai apsisprendęs žmogus prisiima atsakomybę už sprendimo teisingumą ir galimus jo padarinius. Išskiriami aštuoni etapai, iš kurių susideda racionalaus sprendimo priėmimo procesas: 1) poreikio priimti sprendimą suvokimas; 2) sprendimo kriterijų nustatymas; 3) kriterijų svarbos nustatymas; 4) alternatyvų paieška; 5) alternatyvų analizė; 6) alternatyvų pasirinkimas; 7) alternatyvų įgyvendinimas; 8) rezultatų įvertinimas (Valickas ir kt., 2008, p. 75). *Riboto racionalumo* modelis taikomas, kai neturima visos reikalingos informacijos ir daug laiko jai surasti, kai nevisiškai aiškūs sprendimo kriterijai ir galimos alternatyvos. Tuomet analizuojamos žinomos alternatyvos ir priimamas ne pats geriausias, tačiau priimtinas sprendimas. „*Politiniam*“ karjeros sprendimų priėmimo modelyje rekomenduojama tartis su kitais dėl savo priimamų sprendimų, kad asmuo neliktų be artimųjų ar kitų asmenų palaikymo. *Atsitiktinumų* karjeros sprendimų priėmimo modelyje poveikį karjeros sprendimams daro atsitiktiniai ir žmogus nekontroliuojami veiksniai. Nėra vieno universalus ir visais atvejais efektyvus karjeros sprendimų priėmimo modelio. Sprendžiant įvairias problemas reikia mokėti pasinaudoti kiekvienu iš jų. Šiuos modelius studentams pažinti naudinga ne tik renkantis tolimesnį karjeros kelią, bet ir sprendžiant kitų gyvenimo sričių klausimus ir problemas.

Visi sprendimai susiję su rizika (Kučinskienė, 2003a). Priimant karjeros sprendimus visada renkamės iš kelių alternatyvų. Pagal tai, kiek asmuo rinkdamasis yra linkęs rizikuoti, skiriamos keturios sprendimų priėmimo strategijos (Valickas ir kt., 2008, p. 87):

- *pageidavimų* (susijusi su alternatyvų, galinčių suteikti labiausiai norimą rezultatą pasirinkimu, rizika ignoruojama);
- *saugioji* (pasirenkama alternatyva, užtikrinanti didžiausią sėkmės tikimybę);
- *pabėgimo* (vengiama priimti sprendimą, vengiama blogiausių pasekmių);
- *derinimo* (derinama pageidavimų ir saugioji strategijos, t.y. iš alternatyvų pasirenkamas labiausiai pageidaujamas ir turintis didžiausią sėkmės tikimybę variantas).

Svarbu žinoti karjeros sprendimų priėmimo strategijas ir mokėti jas įsivertinti, kad darant sprendimus jos ne trukdytų, o padėtų pasiekti norimą rezultatą.

Karjeros sprendimų priėmimas – sudėtingas ir nebaigtinis procesas, kuriam įvaldyti reikia daugybės gebėjimų. Ugdant šiuos gebėjimus aukštojoje mokykloje reikšmingas vaidmuo tenka karjeros konsultantams, teikiantiems individualias konsultacijas, nes studentams savarankiškai įvertinti su karjeros sprendimais susijusius sunkumus ir numatyti būdus, kaip juos išspręsti, yra sudėtinga. Žinių, reikalingų sprendimų priėmimui, studentai nuolat gauna ir mokymosi aplinkoje, studijuodami įvairius dalykus. Paskaitų metu, pateikdami mokomųjų dalykų medžiagą, dėstytojai taiko įvairias mokymosi formas ir metodus, norėdami išmokyti studentus kuo efektyviau priimti sprendimus. A. Jakubė ir A. Juozaitis (2012) išskiria mokymosi dienoraštį, kaip išskirtinį metodą sprendimų priėmimo kompetencijos ugdymui. Autoriai teigia, jog refleksija būtina palydėti kiekvienos bendrosios kompetencijos ugdymą, o mokymosi dienoraščio rašymas gana paprastu, bet veiksmingu būdu ugdo refleksiją. Paskaitų metu įgytos žinios apie sprendimų priėmimą studentams vėlesniuose gyvenimo etapuose gali padėti priimti atitinkamus karjeros sprendimus.

Taigi, kokybiški karjeros sprendimai turi būti paremti geru savęs ir karjeros galimybių pažinimu, bei gebėjimu valdyti karjeros sprendimų priėmimo procesą, kuris nėra baigtinis. Svarbus žingsnis priimant karjeros sprendimus – nusistatyti tinkamus gyvenimo ir karjeros tikslus. Nustatant karjeros tikslus, kartai iškyla kliūčių, todėl reikia studentus supažindinti, kokios kliūtys dažniausiai pasitaiko ir kaip galima jas įveikti. Karjeros sprendimų priėmimo gebėjimus aukštojoje mokykloje studentai gali ugdytis padedami karjeros centrų konsultantų ir dėstytojų. Mokymosi dienoraščio rašymas – veiksmingas metodas sprendimų priėmimo gebėjimų ugdymui.

Apibendrinant teorinę tyrimo dalį galima teigti, jog asmeninės karjeros valdymo kompetencija – tai žinios, gebėjimai bei nuostatos, reikalingos sėkmingam karjeros valdymui. Karjeros valdymas yra procesas apimantis asmens savęs ir karjeros galimybių pažinimą, karjeros sprendimų priėmimą, karjeros planavimą, bei derinimą su kitomis gyvenimo sritimis ir realizavimą. Savęs pažinimas trunka visą gyvenimą ir apima daug charakteristikų: asmenybės bruožus, vertybes, interesus, profesinius gebėjimus, kompetencijas, intelektą ir kt. Šios charakteristikos yra tarpusavyje susijusios ir turi didelę įtaką karjeros pasirinkimui bei sprendimų priėmimui. Karjeros

galimybių tyrinėjimas taip pat yra ilgalaikis procesas, jis apima pasaulinių ekonominės, socialinės ir technologinės raidos tendencijų tyrinėjimą, informacijos apie karjerą paieškas, mokymosi galimybių tyrinėjimą. Nusistatyti tinkamus gyvenimo ir karjeros tikslus yra svarbus žingsnis priimant karjeros sprendimus. Karjeros sprendimų priėmimo procesas irgi nėra baigtinis, apsisprendus dėl vieno karjeros žingsnio, sprendimo teisingumą reikia vis tikrinti, o priėjus kitą karjeros kelio etapą – priimti naują sprendimą. Kadangi asmeninės karjeros valdymo procesai yra ilgalaikiai, todėl labai svarbu ugdyti, bei tobulinti karjeros valdymo kompetenciją.

Karjeros valdymo kompetencijos ugdymui aukštojoje mokykloje prielaidas formuoja Lietuvos bei Europos Sąjungos įvairių strateginių dokumentų nuostatos, kuriose teigiama, jog Aukštoji mokykla turi užtikrinti sistemingą karjeros valdymo kompetencijos ugdymą, lemiantį sklandų absolventų perėjimą į darbo rinką. Technologijų plėtra, globalizacija ir asmeninės atsakomybės didėjimas sąlygoja bendrųjų kompetencijų ugdymo poreikį, todėl aukštosios mokyklos studijų programos pertvarko į kompetencijomis grįstas. Asmeninės karjeros valdymo kompetencija apima tiek dalykines, tiek bendrąsias kompetencijas, t. y. perkeliamuosius gebėjimus.

Nors konkretus ugdytinų karjeros valdymo kompetencijų sąrašas ES šalyse dar nėra nusistovėjęs, siūloma pasinaudoti JAV NCDA (National Career Development Association) sukurtu išsamiu karjeros valdymo kompetencijų sąrašu.

Šiame darbe išskiriami karjeros valdymo kompetencijų laiduojantys savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo, bei karjeros sprendimų priėmimo gebėjimai, kurie gali būti ugdomi mokymo, konsultavimo ir asmeninės besimokančiųjų patirties įgijimo metu. Universitete studentams padėti ugdyti karjeros valdymo kompetenciją gali Karjeros centrų konsultantai, Asmeninės karjeros valdymo modulį ar kitus mokomuosius dalykus dėstantys dėstytojai.

Antroje, empirinėje, darbo dalyje aprašysime ir analizuosime tyrimą, kuris atskleis studentų požiūrį, karjeros specialistų bei dėstytojų nuomonę į asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymą universitetinėse studijose (tyrime nagrinėjamas Klaipėdos universiteto atvejis).

II. EMPIRINĖ DALIS: ASMENINĖS KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJOS UGDYMO UNIVERSITETINĖSE STUDIJOSE TYRIMAS (KLAIPĖDOS UNIVERSITETO ATVEJIS)

2.1. Tyrimo organizavimas ir metodologija

Siekiant sistemiškai išnagrinėti asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymą universitetinėse studijose, atlikta ne tik teorinė mokslinės literatūros bei Lietuvos ir Europos Sąjungos įvairių švietimo ir strateginių dokumentų analizė, bet ir empirinis tyrimas, kuris padėjo atskleisti kaip teorinės analizės metu gautos įžvalgos pasitvirtina praktikoje. Pasirinkta empirinio tyrimo rūšis – atvejo tyrimas. Tyrimo metu nagrinėtas Klaipėdos universiteto atvejis.

Empirinio tyrimo tikslas – atlikti požiūrio į studentų asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymą Klaipėdos universiteto studijose tyrimą.

Tikslui pasiekti išsikelti šie **tyrimo uždaviniai**:

1. Atskleisti karjeros specialistų požiūrį į jų teikiamas paslaugas studentų karjeros valdymo kompetencijos ugdymo srityje.
2. Išnagrinėti KU dėstytojų nuomonę į studentų asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymą Klaipėdos universitete.
3. Ištirti Klaipėdos universiteto studentų požiūrį į jų asmeninės karjeros valdymo kompetenciją laiduojančių gebėjimų ugdymą.

Tyrimo metodai. Tyrimas kompleksinis, tikslui pasiekti taikytas tiek kiekybinis, tiek kokybinis tyrimų metodai:

- **kiekybinis** tyrimas, naudojant apklausos raštu (anketinės apklausos) metodą, atliktas siekiant ištirti studentų požiūrį;
- **kokybinis** tyrimas taikytas atskleidžiant karjeros specialistų, bei dėstytojų požiūrį. Kokybiniam tyrimui atlikti naudotas pusiau struktūruotas grupinis interviu bei struktūruotas interviu.

Tyrimo eiga. Visą tyrimo procesą galima būtų suskirstyti į 6 pagrindinius etapus:

1. Mokslinės literatūros ir dokumentų analizė (2014 m. lapkričio mėn. – 2015 m. gruodžio mėn.).
2. Grupinis interviu su KU karjeros specialistais ir kokybinė gautų duomenų analizė (2015 m. gruodžio mėn. – 2016 m. sausio mėn.).
3. Tyrimo instrumentų – apklausos anketos studentams, bei interviu klausimų dėstytojams konstravimas (2016 m. kovo – balandžio mėn.).
4. Studentų apklausos raštu vykdymas:
I etapas: 2016 m. gegužės – birželio mėn.

II etapas: 2016 m. rugsėjo – spalio mėn.

5. Dėstytojų apklausos žodžiu vykdymas (2016 m. spalio mėn.).

6. Tyrimo duomenų analizė, išvadų ir rekomendacijų formulavimas (2016 m. lapkričio – gruodžio mėn.).

Pirmasis etapas susijęs su teoriniu asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo universitetinėse studijose prielaidų pagrindimu, bei pasiruošimu empiriniam tyrimui. Šiame etape studijuota įvairi mokslinė literatūra, nagrinėti įvairūs švietimo, strateginiai Lietuvos ir Europos Sąjungos dokumentai, išskirta tyrimo problema, tikslas, uždaviniai, bei suformuluota tyrimo hipotezė. Norint gauti tikslesnį suvokimą, įžvalgą apie tiriamą objektą Klaipėdos universitete, bei ruošiantis sekančiam tyrimo etapui, klausimyno studentams konstravimui, buvo atliekamas pusiau struktūruotas grupinis interviu su Klaipėdos universiteto Studentų reikalų skyriaus karjeros specialistais, atsakingais už karjeros paslaugų teikimą KU. Remiantis teorinės analizės bei interviu metu gautų duomenų kokybinės analizės pagrindu, sudarytas tyrimo instrumentas – anketa, skirta studentų požiūrio į asmeninės karjeros valdymo ugdymą studijose tyrimui bei paruošti interviu su dėstytojais nukreipiantys klausimai. Ketvirtas etapas – empirinių duomenų rinkimas – pradėtas 2016 m. gegužės mėn., studentams išdalinta 100 anketų. Šiuo metu siekta apklausti I kurso bakalaurus, bei II kurso magistrantus, nes apklausti pirmakursius mokslo metų pradžioje yra netikslu, o II k. magistrantų dauguma rudens semestro metu rengia baigiamąjį darbą ir neturi paskaitų. Tačiau, dėl studentams prasidėjusios egzaminų sesijos tyrimas buvo nutrauktas ir pratęstas po vasaros atostogų, t. y. 2016 m. rugsėjo – spalio mėn., kuomet buvo apklausiami įvairių kursų (išskyrus pirmąjį) studentai. Vykdamas studentų apklausą raštu, 2016 m. spalio mėn. buvo atliekamas ir kokybinis tyrimas – dėstytojų apklausa žodžiu. Paskutinis, šeštas etapas – gautų duomenų analizė. Šiame etape išskirtinas statistinis kiekybinių duomenų apdorojimas, bei kokybinio tyrimo duomenų turinio analizė.

Tyrimo imtis:

- Kiekybiniame tyrime dalyvavo 302 Klaipėdos universiteto studentai. Tyrimo imtis yra tikimybinė, tikslinė, patogioji. Kadangi apklaustieji yra įvairių kursų, studijų pakopų ir skirtingų fakultetų, bei studijuojantys įvairiose studijų srityse studentai, manytina jog tyrimo imtis yra pakankama. Buvo išdalinta 320 anketų, grįžo 304, tačiau dvi buvo nepilnai užpildytos, tad jų duomenys tyrime nebuvo analizuojami.
- Kokybinio tyrimo (grupinio interviu) imtį sudarė 4 Klaipėdos universiteto Studentų reikalų skyriaus darbuotojai – 3 karjeros specialistai ir skyriaus vadovas, t. y. apklausti visi galimi informantai. Interviu su dėstytojais imtį sudarė 15 KU dėstytojų. Apklausti įvairių studijų sričių, skirtingų fakultetų dėstytojai, užimantys skirtingas pedagogines pareigas, bei turintys įvairią darbo patirtį. Imtis kriterinė, patogioji.

Tyrimo instrumentas:

- **Kokybinio tyrimo instrumentas** – pusiau struktūruoto interviu su karjeros specialistais, bei struktūruoto interviu su dėstytojais klausimynai. Grupinio interviu klausimai orientuoti į karjeros specialistų veiklą ugdant studentų asmeninės karjeros valdymo kompetenciją, bei veiklos užtikrinimo kokybę. Struktūruoto interviu su dėstytojais klausimai skirti išsiaiškinti dėstytojų karjeros sampratą, jų nuomonę apie KU studentų pasirengimą karjerai bei požiūrį į dėstytojo vaidmenį studento asmeninės karjeros kompetencijos ugdyme. Interviu klausimai pateikiami 2, 3 prieduose.
- **Kiekybinio tyrimo instrumentas** – klausimynas, parengtas remiantis teorinėje dalyje išnagrinėta mokslinių šaltinių medžiaga, interviu su karjeros specialistais duomenų turinio analize bei jau atliktais mokslininkų tyrimais („Studentų karjeros valdymo kompetencijų ir paslaugų kokybės įvertinimas“, 2007 m., vadovė V. Rosinaitė), todėl manytina, kad tai užtikrina jo patikimumą bei validumą. Anketą (žr. 1 priedą) sudaro trys struktūrinės dalys:
 - 1) *įvadinė dalis* – instrukcija respondentams, kurioje nurodomas tyrimo tikslas ir pateikiami anketos pildymo reikalavimai;
 - 2) *demografinių kintamųjų (klausimų) blokas* (1–5 klausimai), kuriame pateikiami klausimai apie lytį, amžių, kursą, studijų pakopą ir studijų programą. Ši dalis suteikia informacijos apie respondentų socialinę – demografinę struktūrą;
 - 3) *pagrindinių kintamųjų blokas*, kurį sudaro 5 klausimų grupės (6–17 klausimai). 6 klausimas skirtas įvertinti respondentų nuomonę apie karjeros sąvoką, 7–10 klausimai, skirti įvertinti karjeros specialistų reikšmę karjeros valdymo ugdymo kontekste. 3-oji klausimų grupė (11–12 klausimai), skirta išsiaiškinti karjeros valdymo kompetenciją laiduojančių gebėjimų svarbą studentams, bei tai, kokius gebėjimus universitete jie įgijo. Šiuose klausimuose išvardinta po 18 gebėjimų (1–6 savęs pažinimo, 7–12 karjeros galimybių tyrinėjimo ir 13–18 karjeros sprendimo priėmimo gebėjimai). Studentų požiūriui įvertinti, taikoma 5 teiginių ranginė skalė, kur 1 - *visiškai nesvarbu*, 2 – *nesvarbu*, 3 – *nei svarbu, nei nesvarbu*, 4 – *svarbu*, 5 – *labai svarbu*. 4-oji klausimų grupė (13–15 klausimai) skirta išsiaiškinti, kokiais būdais ir kieno padedami studentai universitete įgijo karjeros valdymo gebėjimus. Paskutiniai du klausimai skirti išsiaiškinti studentų nuomonę, kokia jiems priimtinausia karjeros valdymo kompetencijos ugdymo forma, bei sužinoti, ar studentai nori ugdyti šią kompetenciją studijų universitete metu.

Tyrimo duomenų apdorojimas ir analizė:

- **Kokybinio** tipo tyrimui naudojama kokybinė duomenų analizė, t. y. interpretacija, duomenų išryškinimas, koncentruojantis ties esminiais dalykais, atskirų faktų grupavimas. Interviu

buvo įrašinėjami, įrašai transkribuojami, o gautas verbalinis duomenų masyvas turinio analizės metodu analizuojamas. Išskiriami tam tikri gautų duomenų požymiai, kurie sisteminami, grupuojami į tam tikras kategorijas ir subkategorijas. Kategorijos, subkategorijos, bei įrodantys teiginiai, t. y. informantų pasisakymai, pateikiami lentelėse.

- **Kiekybinio** tyrimo, t. y. studentų anketų apdorojimui bei analizei naudotas SPSS 22.0 statistinis paketas, grafiškai vaizduojama MS Excel 2013 programos pagalba. Tyrimo duomenys buvo analizuojami taikant aprašomosios, lyginamosios statistikos metodus. Buvo skaičiuojami atsakymų bendrieji pasiskirstymai procentais nuo visų apklaustųjų bei nuo atsakiusių į konkretų klausimą skaičiaus, atsakymų vidurkiai, dažnių lentelės. Siekiant nustatyti požymių nepriklausomumą kryžminėse dažnių lentelėse buvo naudojamas *Chi kvadratu* kriterijus. Statistiškai reikšmingas skirtumas yra (t. y. požymiai priklausomi), jeigu *Chi kvadratu* testą atitinkanti p reikšmė yra mažesnė už 0,05. Siekiant išanalizuoti kaip studentų požiūris į asmeninės karjeros valdymo gebėjimus priklauso nuo lyties, kurso bei studijų pakopos taikytas *t testas* (dviem imtims) bei *ANOVA testas* (daugiau negu dviem imtims). Požiūriai skiriasi statistiškai reikšmingai, jeigu testą atitinkanti p reikšmė yra mažesnė už 0,05 (labai reikšmingai jeigu p reikšmė mažesnė už 0,01). Empirinis duomenų pasiskirstymas ataskaitoje pateikiamas lentelių ir diagramų forma.

Tyrimo etika. Organizuojant tiek kiekybinį tyrimą, tiek interviu buvo laikomasi teisingumo, konfidencialumo, geranoriškumo principų, todėl pabrėžiama, kad tyrimas yra anonimiškas, duomenys nebus niekur skelbiami, bet naudojami tik apibendrinti magistro baigiamojo darbo tyrimui. Respondentų, bei informantų buvo prašoma sutikimo dalyvauti tyrime. Informantų taip pat buvo prašoma ir leidimo įrašyti pokalbį.

Tyrimo apribojimai. Atliekant kiekybinį tyrimą pastebėta, jog kai kurie studentai į klausimus atsakinėjo skubotai, tad neatmetama galimybė, jog kai kuriose anketose į klausimus atsakyta neįsigilinus, paviršutiniškai. Kokybinėje tyrimo dalyje, kaip ir visuose kokybiniuose tyrimuose, neišvengta subjektyvumo.

2.2. Karjeros specialistų požiūrio į jų teikiamas paslaugas studentų karjeros valdymo kompetencijos ugdymo srityje tyrimas

Norint gauti tikslesnį suvokimą apie tiriamą objektą Klaipėdos universitete, bei ruošiantis sekančiam tyrimo etapui, klausimyno studentams konstravimui, buvo nuspręsta apklausti Klaipėdos universiteto darbuotojus, kurie yra atsakingi už karjeros paslaugų teikimą. Buvo atlikta žodinė KU Studentų reikalų skyriaus karjeros specialistų apklausa. Interviu buvo vykdomas 2015 m. gruodžio 7 d. Sudarytas pokalbį nukreipiančių klausimų sąrašas, kuris leido pasiekti išsikeltus uždavinius:

1. Išsiaiškinti, ar Klaipėdos universitete veikia Karjeros centras, kuris atsakingas už studentų karjeros ugdymą.
2. Išanalizuoti, kokias paslaugas teikia karjeros specialistai ir kaip užtikrinama teikiamų paslaugų kokybė.
3. Atskleisti karjeros specialistų požiūrį į jų teikiamas paslaugas studentų karjeros valdymo kompetencijos ugdymosi srityje.

Kadangi skyriuje yra tik trys darbuotojai atsakingi už karjerą, nuspręsta juos apklausti vienu metu. Grupiniame interviu dalyvavo keturi Studentų reikalų skyriaus darbuotojai – trys karjeros specialistai (iš jų viena psichologė) ir skyriaus vedėjas.

Lietuvos švietimo strateginiuose dokumentuose (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija (2004), Profesinio orientavimo strategija (2003) ir kt.) teigiama, jog universitetuose veikia Karjeros centrai, kurie užtikrina profesinio orientavimo ir karjeros valdymo paslaugų teikimą, tad specialistų paklausta, ar toks padalinys veikia Klaipėdos universitete. Gautas vienareikšmiškas atsakymas, jog šiuo metu Klaipėdos universitete tokio padalinio nėra, už ugdymą karjerai yra atsakingi Studentų reikalų skyriaus specialistai karjerai: *„Ne, šiuo metu tokio atskiro padalinio nebėra, nuo šių metų gegužės 4 d. jau nėra <...> dabar jis panaikintas, apjungtas ar kaip čia pavadinti, šiuo metu yra Studentų reikalų skyrius, kuris kurioja visus klausimus, susijusius su karjera“.*

Norint ištirti ar teorinėje analizėje įvardintos paslaugos (informavimas, konsultavimas, karjeros renginių ir mokymų organizavimas), kurios turėtų būti teikiamos universiteto studentams, atitinka praktiniame lygmenyje, bei sužinoti kokią konkrečią veiklą vykdo karjeros specialistai, jų paprašyta išvardinti, kokias paslaugas jie teikia. Atlikus atsakymų į šį klausimą turinio kokybinę analizę, išskirtos 6 kokybinės kategorijos (žr. 4 priedas 1 lentelė). Karjeros specialistų vykdoma veikla yra gana įvairi. Jie **konsultuoja** studentus įvairiais su karjera susijusiais klausimais, teikia **mokymo** paslaugas. Mokymai, t. y. organizuojami seminarai, gali būti inicijuojami pačių karjeros specialistų, taip pat gali būti organizuojami ir fakultetų, į kuriuos karjeros specialistai yra kviečiami. Svarbi yra ir **projektinė veikla**, į kurią specialistai nuolat įsitraukia. Vykdomo projekto „Patirties partneriai“ dėka studentai ir absolventai gali atlikti tarptautines praktikas pažangiausiose užsienio įmonėse ir organizacijose. Dalyvavimas projektinėje veikloje skatina ir didina galimybes studentų/absolventų bei dėstytojų tarptautiniam mobilumui. Karjeros specialistai vietiniu ir tarptautiniu lygmeniu **bendradarbiauja** su įvairiomis įmonėmis. Užmegzdami ryšius su darbdaviais, jie gali studentams pasiūlyti praktikos ar darbo vietas bei sužinoti, kokius gebėjimus turintys asmenys šiuo metu yra paklausūs darbo rinkoje. Viena iš svarbių karjeros specialisto funkcijų – **informavimas**. Šioje kategorijoje išskirtos subkategorijos: tiesioginis informavimas apie vykdomą veiklą, su karjera susijusios informacijos viešinimas internete, skelbimų lentose ir kt. parodo, jog

informacija apie karjeros specialistų teikiamas paslaugas platinama tiek tiesiogiai bendraujant su studentais, tiek įvairiais būdais skelbiama viešose erdvėse. Karjeros specialistai organizuoja ir su studentų asmeninės karjeros valdymo klausimais susijusius **renginius**, kurių vienas iš svarbiausių ir didžiausių – Karjeros dienos.

Taigi, išanalizavus interviu dalyvių atsakymus, matome, jog karjeros specialistai vykdo informavimo, konsultavimo, mokymo, bendradarbiavimo, renginių organizavimo bei projektines veiklas. Galima teigti, jog vykdomos veiklos atitinka tiek šalies, tiek universiteto vidaus dokumentuose įvardintas karjeros ugdymo paslaugas, kurios turėtų būti teikiamos universitetuose. Neatitikimas pastebimas tik tame, jog paslaugas teikia ne atskiras Karjeros centras, o Studentų reikalų skyriaus specialistai, atsakingi už karjerą.

Jeigu asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo paslaugos bus teikiamos kokybiškai, tai gerins absolventų įsiliejimą į darbo rinką, pasitenkinimą darbu, studentai įgis reikiamą karjeros valdymo kompetenciją, o tai skatins jų motyvaciją naudotis karjeros specialistų teikiamomis paslaugomis planuojant savo karjerą. Taigi, karjeros specialistų pasiteirauta, kokiomis priemonėmis jie užtikrina savo vykdomos veiklos kokybę. Analizuojant informantų atsakymus į šį klausimą išskirtos 4 kategorijos, kurios detaliau pavaizduotos 4 priede 2 lentelėje. Kaip vieną iš priemonių vykdomos veiklos kokybės užtikrinimui informantai išskiria veiklos **planavimą**. Kitas svarbus veiklos kokybės rodiklis yra **informacijos pasiekiamumas**. Šioje kategorijoje išskirtos subkategorijos parodo, jog informacijos prieinamumą siekiama užtikrinti įvairiomis priemonėmis: viešinu internetinėje erdvėje, siuntimu tikslinėms grupėms, plakatais, skelbimais fakultetų lentose ir vietinėje spaudoje („Informacija mūsų turimais kanalais pateikiama. Jos kokybiniuose rodikliuose yra pasiekiamumas, tikslinę auditoriją ji pasieka. Užtikriname kokybę per mūsų turimas duomenų bazines, per paštą, internetinę svetainę ir t. t.). Veiklos kokybės užtikrinimui svarbus yra **vertinimas ir įsivertinimas**. Šioje kategorijoje išskirtos subkategorijos: grįžtamasis ryšys iš studentų ir absolventų, vykdomos projektinės veiklos ar renginio kokybės įvertinimas, metinės veiklos ataskaita. Šios informacijos analizė leidžia karjeros specialistams įvertinti savo vykdomą veiklą ir imtis priemonių jos tobulinimui. Tokia karjeros specialistų išsakyta nuomonė atitinka ir 2008 m. atlikto Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo modelio įdiegimo galimybių tyrimo (vadovė V. Rosinaitė) metu apklaustų aukštųjų mokyklų karjeros konsultantų nuomonę, jog karjeros paslaugų kokybės užtikrinimas turėtų būti vykdomas savianalizės būdu. Kokybei užtikrinti labai svarbi ir paslaugas teikiančių specialistų tinkama kompetencija, tad kaip vieną iš veiklos kokybės užtikrinimo priemonių informantai išskiria **specialistų profesinį tobulėjimą**, nuolatinį dalyvavimą įvairiuose mokymuose, stažuotėse.

Išanalizavus informantų atsakymus, galima teigti, jog karjeros specialistai savo teikiamų paslaugų kokybei užtikrinti skiria pakankamą dėmesį. Tačiau, atliekant analizę pastebėtas

neatitikimas tarp informantų pateiktų atsakymų dėl informacijos prieinamumo užtikrinimo bei jos viešinimo internetinėje svetainėje ir realios situacijos KU internetiniame puslapyje www.ku.lt. Manyta, jog tai susiję su struktūriniu pertvarka KU ir Karjeros centro padalinio panaikinimu. Taigi, karjeros specialistų pasiteirauta, kokią įtaką jų atliekamos veiklos kokybei turėjo struktūrinė reorganizacija ir Karjeros centro panaikinimas. Informantų atsakymai detalizuoti 4 priede 3 lentelėje. Informantai teigė, jog **pablogėjo informacijos prieinamumas**, o tai patvirtino anksčiau išsakytą tyrėjos nuomonę, jog tai atsitiko dėl struktūrinės pertvarkos („*Taip, dabar tai betvarkė, čia po tos reorganizacijos*“). Informantai taip pat nurodė, jog skyriaus panaikinimas sukėlė ir **personalo problemų**, jie susidūrė su adaptacijos sunkumais, taip pat ir žmogiškųjų išteklių trūkumu, o tai, be abejonės, atsiliepė atliekamų darbų kokybei („*Buvo sunku, kad viską užtikrinti ir spėti padaryti*“). Specialistai su apgailestavimu kalba apie **neįgyvendintus planus** ir įvardija tai tarsi „žingsnį atgal“ („*Taip, kituose universitetuose Karjeros centrai auga, <...> o pas mus gavosi atvirkštinis variantas*“). Tačiau, nepaisant neįgyvendintų planų ir skyriaus panaikinimo, karjeros specialistai nusiteikę optimistiškai ir deda visas pastangas, jog užtikrintų teikiamų karjeros valdymo ugdymo paslaugų kokybę („*Tačiau, žiūrint į ateitį, reikia neatsilikti nuo darbo rinkos visos, suorganizuoti ir vykti į kuo daugiau seminarų, visas tobulėja ir mes turim tobulėti*“).

Karjeros specialistų klausta ir apie dėstytojų vaidmenį studentų karjeros valdymo kompetencijos ugdyme. Specialistų nuomone, dėstytojai turėtų prie jo prisidėti, jų vaidmuo turėtų būti netgi svarbesnis, nei pačių karjeros specialistų („*Dėstytojai turi apskritai kartu būti visada su savo studentais, savo specialybe, kartu turi augti, ir jiems rodyti, t. y. supažindinti, įtraukti į tai ką jie studijuoja, ko ten gali tikėtis ir pan., o mes esam kaip papildoma grupė, komanda, kuri padedam visais kitais techniniais klausimais*“, 2 inf.). Pasak karjeros specialistų, KU dėstytojus galima būtų suskirstyti į dvi kategorijas: tuos, kurie kreipiasi į karjeros specialistus, prašo pagalbos ar kviečiasi pravesti seminarus ir tuos, kurie mano, jog karjeros ugdymas yra ne jų funkcija („*Yra toks ratas, kurie sako, nelyskit, netrukdykit, mums nieko nereikia, ką mes dėstom, tai dėstom, o karjeros dalykai ne mūsų reikalas. Ir yra dėstytojų, kurie mus kviečiasi, kad informuotumėm apie seminarus, ar tiesiog ateitumėm, kad vestumėm seminarus*“, 2 inf.). Taip pat specialistai vieningai sutaria dėl nuomonės, jog dėstytojai galėtų būti aktyvesni ir bendradarbiavimas su jais turėtų būti glaudesnis („*Galėtų būti glaudesnis bendradarbiavimas, nes karjera yra svarbu, ir reglamentuose nurodyta, kad ji turi būti ugdoma*“, 2 inf.).

Pokalbio eigoje specialistai teigė, jog besikreipiančių studentų į juos yra mažai („*Bet didžiausia bėda, lyginant su kitais universitetais, yra mažas studentų skaičius, kurie kreipiasi*“, 2 inf.). Mažas besikreipiančių studentų skaičius, pasak specialistų, yra dėl **studentų pasyvumo** bei **motyvacijos stokos** (4 lentelė).

4 lentelė. Karjeros specialistų įvardintos mažo į juos besikreipiančio studentų skaičiaus priežastys

Kategorijos	Subkategorijos	Ilustruojantys teiginiai
Studentų pasyvumas		2 inf. „Ir kada kviečiam atvykti, jie eina labai vangiai <...> suorganizuoti jiems seminarą, o jie patys neatvyksta, nors ir užsiregistruoja“.
Motyvacijos stoka	• Trūksta suvokimo, jog karjeros valdymo kompetenciją reikia ugdyti • Per didelis studentų pasitikėjimas savo jėgomis	3 inf. „Kažkaip studentai neturi tokios motyvacijos, jiems atrodo, kad nereikia <...> Nėra supratimo, kad kompetencijas reikia ugdyti, tą patį darbo pokalbį tu gali ugdyti per paskaitas, pristatinėdamas skaidres, kalbėdamas su dėstytoju, įveikdamas auditorinę baimę, kad tai yra ilgalaikis procesas. Tas ir yra didžiausia problema, kad jie nesuvokia...“ . 2 inf. „Jie galvoja, kad visą informaciją galima gauti internete, bet to nepakanka“. 2 inf. „Jie įsivaizduoja, kad viską žino, kad jiems to užtenka, o iš tikrųjų taip nėra, elementariai jie ir gyvenimo aprašymo nemoka rašyti“; 4 inf. „Galvoja, šabloną atsispausdinsi, savo duomenis įrašysi, ir bus gerai. Bet taip nėra.“ 2 inf. „<...> kada reikia į tarptautinę praktiką vykti, tai anglų kalba pateiktus jų aprašymus reikia perrašyti, taisyti iš esmės. Jie tada pamato, kad jiems trūksta žinių, bet jau tada būna savotiškai per vėlu...“

Kaip matome 4 lentelėje, studentams trūksta motyvacijos, nes jie nesuvokia karjeros valdymo kompetencijos ugdymo svarbos („Kažkaip studentai neturi tokios motyvacijos, jiems atrodo, kad nereikia <...> Nėra supratimo, kad kompetencijas reikia ugdyti...“, 3 inf.). Taip pat informantai teigia, jog studentai per daug pasitiki savo jėgomis, per aukštai vertina savo gebėjimus, todėl nemato reikalo kreiptis į karjeros specialistus („Jie įsivaizduoja, kad viską žino, kad jiems to užtenka, o iš tikrųjų taip nėra, elementariai jie ir gyvenimo aprašymo nemoka rašyti“, 2 inf.). Įvertinus tai, jog yra pablogėjęs informacijos apie karjeros specialistų teikiamas paslaugas prieinamumas, galima daryti prielaidą, jog mažas besikreipiančių studentų skaičius yra ir dėl šios priežasties.

Taigi, apibendrinant pokalbio su KU karjeros specialistais rezultatus, galime teigti, jog Klaipėdos universitete nėra Karjeros centro, kuris įvardijamas Lietuvos švietimo strateginiuose dokumentuose (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje (2004), Profesinio orientavimo strategijoje (2003) ir kt.), tačiau informavimo, konsultavimo ir kt. ugdymo karjerai paslaugas studentams teikia Studentų reikalų skyriaus karjeros specialistai. Apibendrinta empirinių duomenų analizė leidžia teigti, jog karjeros specialistų teikiamų paslaugų kokybei skiriamas pakankamas dėmesys, tačiau tyrimas taip pat patvirtina, jog buvusio Karjeros centro panaikinimas ir jo funkcijų

perdavimas kitam skyriui turėjo neigiamos įtakos vykdomos veiklos kokybei. Karjeros specialistų nuomone, prie karjeros ugdymo universitete turi prisidėti ir dėstytojai, tačiau bendradarbiavimas su jais galėtų būti gerokai glaudesnis. Taip pat tyrimo duomenų analizė leidžia teigti, jog studentų aktyvumas, kreipiantis į karjeros specialistus, yra pakankamai žemas.

2.3. Dėstytojų nuomonės apie studentų asmeninės karjeros valdymo gebėjimų ugdymą universitete tyrimas

Kitas tyrimo etapas – dėstytojų žodinė apklausa. Pastebėta, kad tokių empirinių tyrimų, kuriuose būtų nagrinėta dėstytojų nuomonė apie jų vaidmenį ugdant studentų asmeninės karjeros valdymo kompetenciją, nėra aptikta. Interviu su dėstytojais buvo vykdomas 2016 m. spalio mėn. Tyrime dalyvavo penkiolika Klaipėdos universiteto dėstytojų, iš jų 3 vyrai ir 12 moterų. Apklausti įvairių studijų sričių atstovai: po 2 iš menų, fizinių, technologinių bei humanitarinių mokslų sričių, 3 biomedicininį mokslų, bei 4 socialinių mokslų srities atstovai. 4 informantai užima lektoriaus, 6 docento ir 5 profesoriaus pedagogines pareigas. Jų dėstymo patirtis metais siekia nuo 7 iki 25 metų (5 lentelė).

5 lentelė. Informantų charakteristika

Informantai	Lytis	Pareigos	Studijų sritis	Dėstymo patirtis metais
Informantas Nr. 1	moteris	lektorius	Socialiniai mokslai	17
Informantas Nr. 2	moteris	lektorius	Biomedicininiai mokslai	10
Informantas Nr. 3	vyras	docentas	Technologiniai mokslai	14
Informantas Nr. 4	moteris	profesorius	Biomedicininiai mokslai	23
Informantas Nr. 5	moteris	profesorius	Humanitariniai mokslai	22
Informantas Nr. 6	moteris	docentas	Fiziniai mokslai	16
Informantas Nr. 7	moteris	profesorius	Fiziniai mokslai	15
Informantas Nr. 8	moteris	docentas	Humanitariniai mokslai	20
Informantas Nr. 9	moteris	docentas	Socialiniai mokslai	20
Informantas Nr. 10	moteris	docentas	Socialiniai mokslai	20
Informantas Nr. 11	vyras	lektorius	Menai	7
Informantas Nr. 12	vyras	profesorius	Menai	25
Informantas Nr. 13	moteris	docentas	Biomedicininiai mokslai	25
Informantas Nr. 14	moteris	lektorius	Socialiniai mokslai	8
Informantas Nr. 15	moteris	profesorius	Technologiniai mokslai	20

Kaip matome 5 lentelėje, apklaustieji informantai atstovauja įvairias studijų sritis bei užima skirtingas pedagogines pareigas. Apklaustųjų dėstyto patirtis taip pat yra įvairi ir pakankama, kad informantai galėtų išsakyti nuomonę apie studentų pasirengimą karjerai, bei įvertinti savo vaidmenį studentų asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdyme.

Norint išsiaiškinti KU dėstytojų vaidmenį ugdant studentų asmeninės karjeros valdymo kompetenciją, pirmiausiai siekta sužinoti, kaip dėstytojai supranta pačią karjeros sąvoką. Dauguma informantų (8 informantai) karjerą suvokia kaip žmogaus siekimą aukštesnių darbo rezultatų, tobulėjimą profesinėje ir kitose srityse („*Tai žmogaus siekimas, noras plėsti savo akiratį, gilinti savo žinias ir tuo pačiu siekti tobulėjimo profesinėje, bei kitose srityse*“, 9 inf.). 3 informantai karjeros sąvoką apibūdina kaip pasiekimus darbe ir aukštesnių pareigų užėmimą („*Žingsnis po žingsnio yra kylama pareigose savo specialybės ribose*“, 1 inf.). 2 informantai karjerą apibrėžia kaip žmogaus darbinę veiklą ir jos raidą („*Karjera – tai žmogaus darbinė veikla ir jos palaipsninė raida*“, 4 inf.). 1 informantas teigia, jog jam karjeros sąvoka yra nesuvokiama („*Karjera – tai nesusipratimas žmogaus gyvenime. Man tai nesusvokiamas dalykas, aš jos niekada nesiekiu*“, 14 inf.). Detalūs dėstytojų atsakymai pateikiami 5 priede 1 lentelėje.

Apibendrinant informantų atsakymus į tai, kaip jie supranta karjeros sąvoką, galime teigti, jog dauguma universiteto dėstytojų karjerą apibūdina kaip nuolatinį žmogaus tobulėjimą pasirinktoje profesinėje veikloje, pagrįstą žinių giliniu bei naujų įgūdžių įgijimu. Dalis dėstytojų karjerą sieja su žmogaus darbinės veiklos raida ar aukštesnių pareigų užėmimu. Taigi, daugumai dėstytojų artimesnė šiuolaikinė karjeros samprata, nes didesnė dalis jų karjerą sieja su žmogaus kompetencijų augimu ir profesiniu tobulėjimu, bet ne su aukštesnių pareigų užėmimu.

Tyrimė siekta išsiaiškinti ir dėstytojų požiūrį į Klaipėdos universiteto studentų pasirengimą karjerai. Keturi informantai mano, jog KU studentai yra tikrai pasirengę karjerai („*Aš manau, kad taip. Bet kuriuo atveju, kaip studentai besiskųstų, kad jiems pilna dalykų, kurių jiems nereikia, bet šie dalykai suteikia universalų išsilavinimą*“, 6 inf.). Dauguma informantų negali vienareikšmiškai atsakyti, ar visi studentai pasirengę karjerai. Vieni teigia, jog karjerai yra pasirengusi tik dalis studentų („*Yra įvairių studentų. Dalis studentų tik studentauja, mokosi tik todėl, kad gautų diplomą. Bet yra dalis tokių, kurie nuo pirmo kurso pagal savo visą veiklą, mokslą, save realizuoja ar eksponuoja kaip puikiai žinantį, ko jis nori ir ką turėtų daryti*“, 8 inf.). Kitų nuomone, studentai yra pasirengę tik iš dalies („*Manyčiau, kad taip ir ne <...> tas pasirengimas dar nėra toks, koks turėtų būti, mano manymu*“, 9 inf.).

5 priede 2 lentelėje nurodyti dėstytojų pagrindiniai argumentai, kurie, jų nuomone, įrodo studentų pasirengimą ar nepasirengimą karjerai. Daugumos dėstytojų nuomone, studentų pasirengimą karjerai dažniausiai lemia ir parodo jų asmeninės savybės - studijuojančiųjų aktyvumas ir žingeidumas, domėjimasis viskuo, tam tikras požiūris ir siekis kryptingai veikti, vidinė

motyvacija („Pasirengimas priklauso nuo atskiros žmogaus, nuo jo individualių savybių, nuo vidinės motyvacijos“, 2 inf.). Dalis dėstytojų teigia, jog pasirengimą karjerai parodo universitetinių studijų metu įgytos **kompetencijos** – tai profesinės žinios ir gebėjimai („Profesinius įgūdžius jie įgauna, kad galėtų būti specialistu“, 1 inf.), bei bendrosios kompetencijos („Universitetinis mokslas suteikia platų suvokimą, ne konkrečias žinias, kurioje srityje jis mokosi. Tai manau, kad tikrai studentai turi būti pasirengę“, 11 inf.). Dalis informantų, kaip įrodymą, jog KU studentai yra pasirengę karjerai pateikia **sėkmingus absolventų karjeros pavyzdžius**.

Taigi, remdamiesi dėstytojų nuomone, galime teigti, jog Klaipėdos universiteto studentai iš dalies yra pasirengę karjerai ir įgiję reikiamų gebėjimų jai valdyti.

Kitas, 3-iasis tyrimo klausimas, buvo užduotas norint išsiaiškinti dėstytojų nuomonę, kokie karjeros valdymo gebėjimai yra svarbiausi žmogui, siekiant karjeros. Apibendrinus informantų atsakymus, išskyrėme dvi grupes: **asmeninės savybės ir bendrieji gebėjimai** bei **profesinės žinios ir gebėjimai**. Dėstytojų nuomone, asmeninės karjeros valdymo kompetencijos pagrindas – tai asmeninės savybės ir bendrieji gebėjimai. Išorinį kompetencijos sluoksnį sudaro profesinės žinios ir gebėjimai. Detalūs informantų atsakymai, jų kategorijos ir subkategorijos bei iliustruojantys teiginiai pateikti 5 priede 3 lentelėje. Net 7 informantai kaip svarbią asmeninę savybę išskyrė asmenybės bruožus. Svarbiausi karjerai įvardinti tokie bruožai kaip atsakingumas, kruopštumas, žingeidumas, iniciatyvumas, emocinis stabilumas ir kt. („Taigi, svarbiausi bruožai mano nuomone, tai žingeidumas, pasiruošimas dirbti, pasiruošimas mokytis, noras išmokyti tam tikrų dalykų, ambicingumas, komunikabilumas“, 10 inf.; *Atsakingumas, kruopštumas, pareigingumas, punctualumas – t. y. svarbios asmeninės savybės*“, 11 inf.). 6 informantai nurodė, jog karjerai yra svarbūs darbo organizavimo ir planavimo gebėjimai („Kiekvienas žmogus turi turėti strateginį matymą, planavimo gebėjimus, jis planuoja savo gyvenimą“, 12 inf.). Ne ką mažiau svarbūs, pasak dėstytojų, yra ir bendravimo įgūdžiai. Apie jų svarbą paminėjo 5 informantai („Kalbant apie karjerą bet kokiam darbe, o ypač kolektyve, labai svarbu gebėjimas bendrauti <...> svarbu mokėti save pateikti, mokėti prisistatyti, mokėti nebijoti kalbėti, nebijoti pareikšti nuomonę vienu ar kitu klausimu“, 8 inf.). Taip pat 5 informantai kaip svarbią asmeninę savybę nurodė asmens norą tobulėti, mokytis („Norėjimas tobulėti, nes kiekvienas kilimas susijęs su naujų savybių, žinių, gebėjimų įgijimu ir t. t.“, 2 inf.). Kaip vieną iš svarbių karjeros valdyme įgūdžių, 4 informantai nurodė gebėjimą dirbti komandoje, grupėje („Karjeros siekimas yra susijęs su galimybe dirbti komandoje, grupėje <...> Taigi, svarbu ugdyti darbo komandoje įgūdžius“, 12 inf.). Trys informantai nurodė, jog asmens motyvacija yra taip pat svarbi siekiant karjeros („Darbdaviams dabar svarbu, kad žmogus norėtų dirbti, kad turėtų motyvaciją, o trūkstant žinias jie įgaus darbo vietoje“, 3 inf.). Kaip svarbius asmens gebėjimus keli informantai dar nurodė kalbų mokėjimą, bei supančios aplinkos stebėjimą, t. y. darbo pasaulio kaitos tyrinėjimą („<...> įžvelgti, numatyti, kas

bus svarbu ateityje, kad būtum tarsi „ant pulso“ situacijos, kad sektum kas vyksta, kur einame, kuria linkme. Ne tik visa darbo rinka, bet ir pati organizacija, kurioje tu dirbi, kuria linkme ji eina“, 6 inf.).

Nagrinėdami informantų atsakymus, kuriuose jie akcentuoja profesinių žinių ir gebėjimų svarbą asmeninės karjeros valdymui, galime išskirti šias subkategorijas: dalykinės žinios, gebėjimas pasirinkti reikiamus informacijos šaltinius, gebėjimas pritaikyti turimas žinias. Dalykinės žinias, kaip svarbią asmeninės karjeros valdymo kompetencijos dalį, išskyrė du informantai („Svarbu žinios, „žalio“ niekas nenorės priimti dirbti. Čia kalbu apie profesines žinias“, 3 inf.). Taip pat du informantai teigia, jog svarbios ne tik žinios, bet ir gebėjimas tas žinias pritaikyti praktikoje („Svarbus labai gebėjimas mokėti pritaikyti įgytas žinias, t. y. jeigu žmogus įgyja žinias ir jų nemoka pritaikyti, tai yra nulis“, 7 inf.). Dar dviejų informantų nuomone svarbus yra gebėjimas pasirinkti tinkamą informaciją („Taip pat svarbus gebėjimas pasirinkti tinkamą informaciją. Žinoti, iš kur informacija yra renkama ir naudotis visais galimais informacijos gavimo šaltiniais: ir skaityti literatūrą, ir kompiuteriu naudotis, t. y. gauti informaciją visais keliais“, 4 inf.).

Taigi, dauguma tyrime dalyvavusių informantų, kalbant apie asmeninės karjeros valdymo kompetencijos svarbą, į pirmą vietą iškėlė asmenines žmogaus savybes ir gebėjimus: asmenybės bruožus, nuostatas, motyvus, vertybes, komunikacinius, komandinio darbo, mokymosi visą gyvenimą ir kitus gebėjimus. Profesinės, dalykinės žinios ir gebėjimai, informantų nuomone, yra mažiau svarbūs karjeros valdyme. Pasak mokslininkų (A. Valickas ir kt., 2015), kiekvienai veiklai atlikti reikalingos tam tikros asmeninės savybės, nuostatos, vertybės, interesai ir kiti veiksniai, turintys didelės įtakos tam, ką žmogus geba nuveikti kaip tam tikros srities profesionalas. Šie veiksniai ir sudaro asmens kompetencijų pagrindą. Taigi, išsakyta dėstytojų nuomonė apie asmeninių savybių svarbą sutampa su mokslininkų išsakytais pastebėjimais. Atsižvelgdami į tyrime dalyvavusių informantų atsakymus, galime teigti ir tai, jog dėstytojai tik nurodė svarbias karjerai asmenines savybes, bet ne gebėjimą jas pažinti ir įvertinti, o šie gebėjimai asmeninės karjeros valdyme yra labai svarbūs. Taip pat dėstytojai neįvardijo sprendimų priėmimo gebėjimų svarbos.

Kitu klausimu siekta sužinoti, ar dėstytojai pritaria karjeros valdymo gebėjimų ugdymui studijų metu. Dėstytojų paklausta, ar karjeros valdymo gebėjimai turėtų būti ugdomi KU ir kodėl tai turi būti daroma. Daugumos informantų nuomone (13 informantų), karjeros valdymo gebėjimai turi būti ugdomi Klaipėdos universitete. Detalūs informantų atsakymai pateikti 5 priede 4 lentelėje. Atsakydami, kodėl tai reikia daryti, dėstytojai nurodė šias pagrindines priežastis:

- **universitetas turi ruošti absolventus, kurie sėkmingai įsitvirtintų darbo rinkoje** („Universitete tai neabejotinai turi vykti <...> mes juk atsakingi, kad išėję absolventai dirbtų, kad jie gautų darbą, o ne eitų į darbo biržą“, 12 inf.);

- *universitete turi būti ugdomos tiek dalykinės, tiek bendrosios kompetencijos* („Studentams svarbu ne vien profesiniai mokėjimai, bet ir bendrieji įgūdžiai“ 8 inf.; „<...> universiteto siekis suformuoti vertybes, studento požiūrį į pasirinktą specialybę, kad studentas gilintų žinias ir siektų tobulėti toje srityje“, 11 inf.);
- *studentams turi būti suteikiama pagalba valdant savo karjerą* („Dažnai stodami abiturientai nelabai žino, ką jie veiks pasirinkę vienas ar kitas studijas. Jau tuomet reikia kalbėtis su studentais, aiškinti, kokia tai specialybė, ką jis veiks pabaigęs studijas, kokios jo karjeros galimybės. Turi būti jam padedama valdant šį procesą“, 9 inf.).

Ketvirtadalis informantų išsakė nuomonę, jog karjeros valdymo gebėjimų ugdymas turi prasidėti gerokai anksčiau nei universitete ir vykti visą gyvenimą („Tai jau turėtų būti pradedama ugdyti net ikimokykliniame lygmenyje, t. y. turi būti ugdomi tam tikri socialiniai įgūdžiai, kaip prisitaikymas grupėje ir t. t.“, 10 inf.; „Turėtų būti ugdomi ne tik universitete. Tai turi vykti visą gyvenimą nuo pirmų dienų švietimo įstaigoje – darželis, mokykla ir t. t.“, 12 inf.).

Du informantai, karjeros valdymą siejantys daugiau su asmeninėmis žmogaus savybėmis, nemano, jog karjeros valdymo gebėjimai turi būti ugdomi universitete. Informanto Nr. 6 nuomone, karjeros valdymas priklauso nuo įgimtų savybių ir universitete to neišugdysi: „Galbūt siek tiek, tačiau labai priklauso nuo žmogaus įgimtų savybių. Yra tam tikri niuansai“. Panašiai galvoja ir informantas Nr. 14. Jis teigia, jog „universitete jau per vėlu ugdyti, žmogaus asmeninės savybės formuojamos ir ugdomos, visų pirma, šeimoje, į universitetą ateina žmogus su jau susiformavusiomis nuostatomis“. Pasak jo, universitete galima ugdyti tik profesinius, dalykinius gebėjimus. Tokių gebėjimų ugdymo pirmenybę universitete akcentavo ir informantai Nr. 1 ir Nr. 2 („Turi būti ugdomi gebėjimai susiję konkrečiai su specialybe ir dėstomu dalyku“, 1 inf.; „Visų pirma, universitete turi būti ugdomi profesiniai gebėjimai“, 2 inf.), tačiau šie informantai neneigė ir bendrųjų gebėjimų ugdymo svarbos.

Taigi, dėstytojai supranta karjeros valdymo kompetencijos svarbą ir pritaria, jog Klaipėdos universitete studijų metu šią kompetenciją reikia ugdyti.

Toliau tyrime siekta išsiaiškinti informantų nuomonę apie tai, ar jie pritaria, jog dėstytojai turi prisidėti ugdant studentų asmeninės karjeros valdymo kompetenciją (5 priedas 5 lentelė). Dauguma informantų (12 informantų) pritaria, jog **dėstytojai** turi prisidėti prie šios kompetencijos ugdymo („Tikrai turi ir gali prisidėti. Mes esame kaip asmenys, reprezentuojantys tam tikrus studijų dalykus ir galbūt praktinės veiklos galimybes jų apimtyje“, 10 inf.). Tik du informantai tam nepritaria („Nelabai. Kiekvienas turi daryti savo darbą. Kai dėstytojui užduodama, kad savo dalyke turi ugdyti ir viena, ir antra, ir trečia, tai gaunasi šnipštas, mano manymu“, 6 inf.). Vienas informantas mano, kad tai galėtų daryti tik dėstytojai praktikai, t. y. specialistai, dirbantys pramonės įmonėse ir dėstantys vieną ar kelis dalykus universitete („Gera karjeros ugdymui mūsų programoje

yra tai, jog yra ateinančių dėstytojų iš pramonės. Jie dėsto vieną, ar kelis dalykus. Jie pasidalija savo žiniomis su studentais apie karjeros galimybes. Tai būtų vienas iš netiesioginių būdų, kaip galima apie karjerą papasakoti, vedant paskaitas“, 3 inf.). Daugiau nei pusė informantų (8 informantai) mano, jog prie asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo universitete turi prisidėti ir tą išmanantys specialistai, t. y. **karjeros specialistai** („Bet karjeros valdymo gebėjimus turėtų ugdyti tie kas išmano, kaip tai daryti, tai turėtų daryti karjeros specialistai“, 2 inf.), tačiau pusė atsakiusių nėra tikri, ar universitete tokie specialistai dirba, bei ar jie yra pakankamai kvalifikuoti („Aukštosios mokyklos ar kolegijos turi karjeros centrus. Ar ten dirba kvalifikuoti žmonės, tai būtų klausimas. Manau, kad ne visada“, 12 inf.; „Kai buvo Karjeros centras, buvo paprasčiau juos rasti, studentams galbūt buvo lengviau susiorientuoti ir sekti karjeros galimybes. Dabar yra specialistai ir matyt tęsia tą veiklą, bet aš asmeniškai nesu susidūrusi su jais“, 13 inf.). Tai rodo, kad universitete tikrai egzistuoja problema dėl informacijos sklaidos apie karjeros specialistų vykdomą veiklą. Analizuojant informantų atsakymus galime pastebėti, jog dėstytojams taip pat būtų reikalingos karjeros specialistų konsultacijos, 3 informantai užsimena apie tai („Atvirai kalbant, dauguma dėstytojų šioje srityje yra neišprusę ir juos reikėtų mokyti, konsultuoti“, 12 inf.; „Ir dėstytojams būtų naudinga pasikonsultuoti su specialistais, pasitarti kokius gebėjimus svarbus ugdyti, į ką reikia atkreipti dėmesį, kokias veiklas duoti“, 13 inf.). Trys informantai teigia, jog svarbu, kad prie karjeros kompetencijos ugdymo universitete taip pat prisidėtų ir **kiti atstovai** – įvairiose srityse dirbantys specialistai, darbdaviai, sėkmingą karjerą padarę absolventai ar praktikų įmonėse vadovai („Kviečiame žmones, įvairių sričių atstovus, kurie pasakoja apie savo karjerą. Planuojame susitikimus ir su darbdaviais, su buvusiais absolventais, kurie yra kažką pasiekę savo karjeroje“, 9 inf.; „Taipogi ir praktikų vadovai institucijos lygiu prisideda prie požiūrio formavimo ir tam tikrų profesinių kompetencijų stiprinimo“, 10 inf.). Atsakydami, kas turi prisidėti prie studentų asmeninės karjeros kompetencijos ugdymo, 4 informantai teigia, jog ir patys **studentai** yra už tai atsakingi. Informantų nuomone, ugdant karjeros valdymo gebėjimus yra svarbus pačių studentų aktyvumas – dalyvavimas įvairiose papildomose veiklose bei darbinės patirties įgijimas ir dalijimasis ja su kitais studentais („Tai ne tik paskaitos, dalyvavimas įvairiuose seminaruose, bet ir kita veikla, visuomeninė veikla, savanorystė ir kt., dalyvavimas konferencijose, pranešimų jose skaitymas“, 9 inf.; „Šiandieną dauguma studentų jau nuo trečio kurso ar anksčiau dirba. Tai yra, jų supratimas apie darbą jau yra. Ta patirtimi jie dalijasi vieni su kitais“, 3 inf.). 2 informantai pastebėjo, jog studentai ne visada noriai dalyvauja papildomoje veikloje ir domisi karjera („Dar mačiau, kad trūksta studentų motyvacijos. Labai sunku juos prikviešti ir skatinti domėtis iš anksto karjeros, darbo galimybėmis“, 1 inf.; „Didelė problema yra mūsų studentų mažas žingeidumas ir nesirūpinimas savimi ir savo karjera“, 12 inf.).

Taigi, išanalizavus informantų atsakymus, galime teigti, jog dauguma universiteto dėstytojų pritaria tam, kad jie turi prisidėti prie studentų asmeninės karjeros kompetencijos ugdymo. Taip pat dauguma mano, jog karjeros valdymo kompetencijos ugdymu universitete turėtų užsiimti ne tik dėstytojai, bet ir karjeros specialistai. Šių specialistų konsultacijos būtų reikalingos ir daliai dėstytojų. Dėstytojų nuomone, ir patys studentai yra atsakingi už savo karjeros valdymo kompetencijos ugdymą, tad turėtų aktyviai dalyvauti įvairiose veiklose, bei įgyti įvairios darbinės patirties. Taip pat dėstytojai mano, kad prie studentų asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo prisideda ir darbdaviai, bei absolventai, t. y. tiesiogiai toje srityje dirbantys specialistai.

Norint išsiaiškinti, koks yra tiesioginis dėstytojų vaidmuo ugdant studentų asmeninės karjeros valdymo kompetenciją universitete, informantų paklausta, kaip jie konkrečiai prisideda prie šios kompetencijos ugdymo (5 priedas 6 lentelė). Šis klausimas nebuvo užduotas tik 14 informantui, nes jis neigiamai atsakė į ankstesnius klausimus. Visi informantai (14 informantų) teigė, jog jie prisideda prie karjeros valdymo kompetencijos ugdymo. Tik vienas informantas pasakė, jog prisideda labai mažai („*Labai mažai, kažkiek*“, 6 inf.). Nagrinėjant teorines asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo prielaidas, išsakyta mokslininkų nuomonė (Jakubė ir kt., 2012, Stanišauskienė, 2004), jog ugdant bendrąsias kompetencijas netinka „tradicinio“ mokymo paradigma ir reikalinga kitokia prieiga prie studento. Taigi, informantų klausta, kokias studijų organizavimo formas, metodus ir būdus jie taiko, ugdydami šią studentų kompetenciją. Apibendrinant informantų atsakymus, galima išskirti šias studijų procese naudojamas mokymosi formas: *paskaitos, pratybos, tęstinis mokymasis mažoje grupėje bei savivaldus mokymasis*. Mokymosi proceso metu informantai naudoja įvairius mokymosi metodus ir būdus. 4 informantai nurodė mokymosi projektus kaip veiksmingus metodus karjeros valdymo kompetencijų ugdymui („*Savarankiško individualaus darbo rengimas ir jo pristatymas, studentai mokomi pristatyti savo atliktą darbą, tai galėtų praversti jiems ateityje bet kurioje darbinėje veikloje*“, 2 inf.). 3 informantai paminėjo, jog naudingos ir studentų vertinamos yra išvykstamosios paskaitos – ekskursijos, kurių metu vykstama į įvairias įstaigas, kur tiesiogiai bendraujama su specialistais („*Organizuojam praktines išvykas į įvairias institucijas, nagrinėjame vietoje objektus ir taip plečiame studentų akiratį, žinias pasirinktoje srityje, padedam pamatyti sritis, kuriose dar reikia mokytis ir tobulėti*“, 11 inf.). Taip pat 3 informantai nurodė, jog paskaitų metu naudoja atvejo analizės metodą („*Pokalbiuose ir paskaitų metu vyksta atvejo analizė, geriausių pavyzdžių pateikimas*“, 12 inf.), kuris skatina studentus mąstyti, kritiškai vertinti. 3 informantų nuomone svarbu studentams savo asmeniniu pavyzdžiu demonstruoti kompetenciją („*Reikia savo pavyzdžiu rodyti, bet pavyzdys turi būti nuoširdus, jeigu stengsimės atrodyti tokie, kokiais nesame, studentai tai pajus*“, 5 inf.). 2 informantai išsakė nuomonę, jog studentus studijų metu svarbu informuoti tiek apie karjeros galimybes, tiek apie reikalingus karjerai gebėjimus („*Jau pirmų užsiėmimų metu mes*

aptariame, kur jie galės dirbti, kokie gebėjimai reikalingi esamai specialybei, keletą sėkmingos karjeros pavyzdžių šioje srityje pasakau, kad juos sudominti, kad žinotų karjeros galimybes“, 9 inf.). Vienas informantas nurodė, jog paskaitų metu vyksta diskusijos, kurių metu nuo teorijos nukrypstama į praktinius dalykus („Kiekvienoje paskaitoje yra diskusija. Visada paskaitoje ar laboratorinių darbų metu, nori nenori, nukrypsti nuo pagrindinio dalyko į gyvenimą, į praktinius dalykus, pasidaro studentams įdomu, kyla diskusijos“, 4 inf.). Taip pat šis informantas nurodė, jog praktikuoja išdėstyto kurso pabaigoje paskaitą - mini konferenciją, į kurią pakviečiami jauni mokslininkai, doktorantai. Pasak informanto „tai visiškai kita, nei pasisakyti auditorijoje prieš grupės draugus“. Vienas informantas teigė, jog savo paskaitų metu naudoja probleminio mokymo metodą („Paskaitų metu, taikant problemomis grįstą mokymą, ne tai, kad aiškini, skaitai, bet klausai, kokia yra problema, kaip ją spręsti, dėstytojas daugiau kaip patarėjas, kažkiek pateikiam informacijos, o paskui analizuojam“, 4 inf.).

9 informantai nurodė, jog prie asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo prisideda ir **konsultuodami** studentus. Konsultacijų metu, pasak informantų, studentai yra motyvuojami, skatinami („Ir čia dėstytojas galėtų užimti gana stiprią poziciją, studentą motyvuodamas, ragindamas, skatindamas. Tarkim, jeigu studentas turi kokių idėjų dalyvauti tam tikroje konferencijoje, ar vykti į studijas užsienyje, dėstytojas turėtų „nenumušti“ to ūpo, o paskatinti, parodyti, kad studentas sugebės“, 8 inf.). Taip pat studentams suteikiama įvairi pagalba-parama („Kartais pakonsultuoji, padedi studentui susirasti praktikos, ar darbo vietą. Tai individuali konsultacija. Tai turbūt pagrindinis dalykas. Dažnai studentai klausia patarimo, ar padiskutuojam tam tikrais klausimais apie karjeros galimybes“, 3 inf.).

3 tyrime dalyvavę informantai nurodė, jog studentų asmeninės karjeros valdymo gebėjimų tobulinimui svarbi yra ir **praktika**, pasak jų „praktika leidžia žmogui suvokti, ar jis nori tokio darbo ateityje, pamatyti, kokių gebėjimų jam trūksta ir juos ugdyti ateityje“ (9 inf.). 2 informantai teigia, jog organizuojant praktikas svarbu atsižvelgti į studento poreikius bei lūkesčius („Vadovauju praktikai, tai studentams parenku individualias užduotis. Pradžioje studentams sakau, kad pagalvotų jie patys, kokių gebėjimų, žinių norite įgyti praktikos metu. Tada bandome siūlyti atitinkamas praktikos vietas, nes didelė įvairovė galimų praktikos vietų“, 9 inf.). 1 informantas teigia, jog praktikoje labai svarbi yra mentorystė („Praktikų tvarka turėtų būti suorganizuota visai kitaip <...> Tai neturėtų būti kaip mokymas, dėstymas, o turėtų būti kaip pagalba praktiko besimokančiajam, kaip mentorystė“, 7 inf.). 1 informantas pasidalijo patirtimi, jog organizuoja studentams praktiką imitacinėje įmonėje („Tai yra veikla imitacinėje situacijoje. Studentai gauna konkrečias užduotis, susikuria virtualią įmonę, bendrauja, sprendžia įvairius klausimus. Po tokios imitacinės praktikos, studentai kitais metais atlieką praktiką tikroje įmonėje“, 9 inf.).

Atsižvelgdami į informantų atsakymus galime teigti, jog dauguma Klaipėdos universiteto dėstytojų prisideda prie studentų asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo, studijų procese taikydami įvairias mokymosi formas ir metodus, stengdamiesi sukurti palankią mokymuisi aplinką bei savo pavyzdžiu demonstruodami šią kompetenciją. Dažniausiai dėstytojų naudojami metodai, kurių metu ugdomos svarbios karjerai bendrosios kompetencijos, tai – mokymosi projektai, atvejo analizė, išvykstamosios paskaitos – ekskursijos. Keletas dėstytojų taiko inovatyvius mokymosi metodus, tokius kaip probleminis mokymas ar praktika imitacinėje įmonėje. Daugumos dėstytojų nuomone, studentų konsultavimas irgi yra svarbus karjeros ugdyme. Konsultuodami dėstytojai studentus motyvuoja, skatina, suteikia įvairiapusę pagalbą ir paramą. Taip pat dalis dėstytojų prie karjeros valdymo kompetencijos ugdymo prisideda mokomųjų praktikų metu, diferencijuodami praktikos vietas bei užduotis pagal studentų poreikius. Taigi, galime teigti, jog dėstytojai studijų procese labiau orientuojasi į studijuojančiuosius ir karjeros valdymo kompetencijos ugdymui taiko daugumą teorinėje darbo dalyje įvardintų veiksmingų mokymosi formų ir metodų. Taip pat galime pastebėti, jog dėstytojai neišskyrė mokymosi dienoraščio metodo, kurį mokslininkai (Jakubė, Juozaitis, 2012) įvardija kaip išskirtinį metodą ugdant sprendimų priėmimo gebėjimus.

Kitas informantams užduotas klausimas buvo skirtas išsiaiškinti dėstytojų nuomonę, kuris karjeros valdymo kompetencijos ugdymo būdas – integruotas į studijų dalykus, privalomas studijų dalykas ar pasirenkamas studijų dalykas – universitete būtų priimtiniausias. Informantai labiau pritarė, jog karjeros valdymo kompetencijos ugdymas vyktų kaip *pasirenkamas studijų dalykas* („Jeigu jis tokį dalyką renkasi, tai reiškia, kad jis galvoja apie savo karjerą (...) To dalyko pasirinkimas ugdytų studento sąmoningumą“, 4 inf.) arba būtų *integruotas į studijų dalykus* („Labiausiai tinkantis, mano nuomone, variantas tam, kad prieiti prie studento ir jį pasiekti. Integruota ir į teorines paskaitas, ir į pratybas, seminarus“, 9 inf.). Pirmąjį variantą pasirinko 7 informantai, o integruotą į studijų dalykus būdą rinkosi 6 informantai. Du informantai nurodė kaip tinkamus abu šiuos variantus. Penktadalio informantų nuomone, karjeros kompetencijos ugdymas turėtų vykti kaip atskiras *privalomas dalykas* („Manau, kad privalomas. Su tuo klausimu vienaip ar kitaip visiems teks susidurti“, 10 inf.). Vienas informantas teigė, jog paskaitų metu ugdyti šią kompetenciją būtų ne taip efektyvu ir siūlo kitą alternatyvą – *nuolatinius pokalbius su darbdaviais* („Geriau tai būtų ne paskaitos, o pokalbiai su darbdaviais. Tarkim, galėtų būti kassavaitinė diskusija, pokalbis su darbdaviu. Tada studentai pamatytų, ko jiems reikia siekti, ką žinoti <...> Dažni pokalbiai su darbdaviais gali padėti. Jeigu kas nors ateitų paskaityti teorines paskaitas apie karjerą, tai ne tiek atspindėtų tą tikrovę, studentai nepamatytų tikrų galimybių“, 3 inf.). Tik vieno informanto nuomone, karjeros valdymo kompetencijos universitete nereikia ugdyti ir tam nereikia eikvoti dalykų laiko: „Nereikia specialaus kurso, neverta tam skirti laiko, geriau jį skirti

specialybės dalykams ar kitiems bendrojo ugdymo dalykams“ (14 inf.). Detalūs informantų atsakymai pateikiami 5 priedo 7 lentelėje.

Pagrindinis nurodytas argumentas, kodėl dėstytojai nesirinko privalomojo studijų dalyko yra tokio kurso neefektyvumas dėl studentų požiūrio. Pasak informantų, jeigu studentas nesidomi karjeros valdymu, tai privalomas kursas reikiamo rezultato neduos (*„Panašiai, kaip tyrimo metodologijos kursas. Jeigu jis dėstomas, kai studentas dar nerašo jokių darbų, jam tai atrodo nereikalinga, tuščia. Jeigu studentai nesidomi karjeros dalykais, tai ir tas kursas bus neveiksmingas“*, 5 inf.). Šis dėstytojų požiūris sutampa su Vieningo studentų karjeros valdymo modelio įdiegimo gairėse Lietuvos aukštojo mokslo sistemoje (projekto vadovė J. Vaičiūnaitė, 2008) išsakytu požiūriu, jog privalomą karjeros valdymo kompetencijų ugdymo kursą įvesti nebūtų tikslinga, nes prievartinis mokymas neatitiktų karjeros valdymo filosofijos, akcentuojančios prasmingą, savanorišką mokymąsi, kur individas pats turi suprasti, kokių žinių ir įgūdžių jam trūksta ir savanoriškai pasirinkti šiuos trūkumus galinčius kompensuoti mokymus. Nagrinėjant dėstytojų atsakymus, galima pastebėti išsakytą jų požiūrį, jog asmeninės karjeros valdymo dalyką turėtų dėstyti tą išmanantis specialistas (*„<...> turi dėstyti tam pasiruošęs specialistas, kuris išmano šį dalyką“*, 6 inf.; *„Manau, kad toks kursas reikalingas, bet jį turėtų dėstyti specialistas“*, 13 inf.). Bet kurio mokomojo dalyko dėstytojo kompetentingumu ugdant karjeros valdymo gebėjimus suabejojo ir dar vienas informantas, nepasirinkęs integruoto į studijų dalykus varianto, jis teigia: *„Jeigu nebus privalomas, o tik integruotas į dalykus, ne visi dėstytojai to imsis ir procesas nevyks“*.

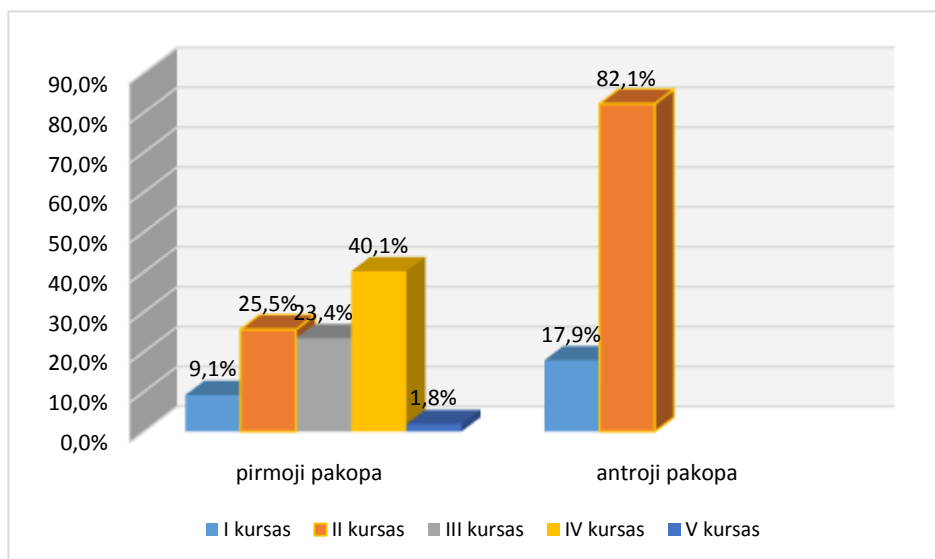
Taigi, apibendrinant informantų atsakymus į šį klausimą, galime teigti, jog daugumos dėstytojų nuomone, karjeros valdymo kompetencijos ugdymui efektyvesnis yra pasirenkamas studijų dalykas, nes jį sąmoningai pasirinktų motyvuoti studentai, besidomintys karjeros valdymu. Dėstytojų nuomone, taip pat svarbu asmeninės karjeros valdymo gebėjimų ugdymą integruoti į visus studijų dalykus, kad *„kiekvienas dėstytojas perteiktų tiek profesines žinias, tiek bendruosius asmenybės ugdymo dalykus, bendruosius gebėjimus, supažindintų, kaip galima toje profesijoje siekti karjeros, kokios karjeros galimybės ir t. t.“* (8 inf.).

Apibendrinus interviu su dėstytojais rezultatus, matome, jog daugumai KU dėstytojų artimesnė šiuolaikinė karjeros samprata. Dėstytojų nuomone, asmeninės karjeros valdymo kompetencijos pagrindas – tai asmeninės savybės ir bendrieji gebėjimai, o dalykinės žinios ir profesiniai gebėjimai yra mažiau svarbūs. Dėstytojai supranta karjeros valdymo kompetencijos svarbą ir prisideda prie jos ugdymo universitete, studijų procese taikydami įvairias mokymosi formas ir metodus, stengdamiesi sukurti palankią mokymuisi aplinką, konsultuodami studentus bei savo pavyzdžiu demonstruodami šią kompetenciją. Tyrimas taip pat atskleidė, jog dėstytojai nurodė asmeninių savybių svarbą karjeros valdyme, bet ne gebėjimą šias savybes atpažinti bei vertinti. Dėstytojai neįvardijo ir sprendimų priėmimo gebėjimų svarbos, bei mokymosi dienoraščio kaip

veiksmingos priemonės šių gebėjimų ugdymui. Dauguma dėstytojų mano, jog karjeros valdymo kompetencijos ugdymu universitete turėtų užsiimti ir karjeros specialistai, kurių konsultacijos būtų reikalingos ir patiems dėstytojams. Taip pat dėstytojai mano, jog studentai patys turėtų aktyviau dalyvauti įvairiose veiklose ir labiau domėtis savo karjeros valdymo ugdymusi. Dėstytojų nuomone karjeros valdymo kompetencijos ugdymas universitete turėtų būti kaip pasirenkamas studijų dalykas bei būtų integruotas į visus studijų dalykus.

2.4. Studentų požiūrio į asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymą studijose tyrimas

Demografinės respondentų charakteristikos. Tyrime dalyvavo įvairių fakultetų ir studijų programų Klaipėdos universiteto studentai. Iš viso tyrime apklausti 302 respondentai, iš jų 65,6 proc. sudaro moterys, 34,4 proc. respondentų – vyrai. Apklausoje dalyvavę asmenys, daugiausiai priklauso 18–25 metų amžiaus grupei (89,4 proc.). 26–34 metų amžiaus grupei priklauso tik 6,6 proc. apklaustųjų, o virš 35 metų amžiaus grupei priklauso vos 4 proc. apklaustųjų. Kad tyrimas atspindėtų visų Klaipėdos universiteto studentų nuomonę, siekta apklausti įvairių kursų, pakopų bei studijų programų studentus. Pirmosios pakopos respondentai sudaro 90,3 proc. apklaustųjų, antrosios pakopos – 9,7 proc. Respondentų pasiskirstymas pagal kursus ir pakopas pavaizduotas 7 paveiksle.

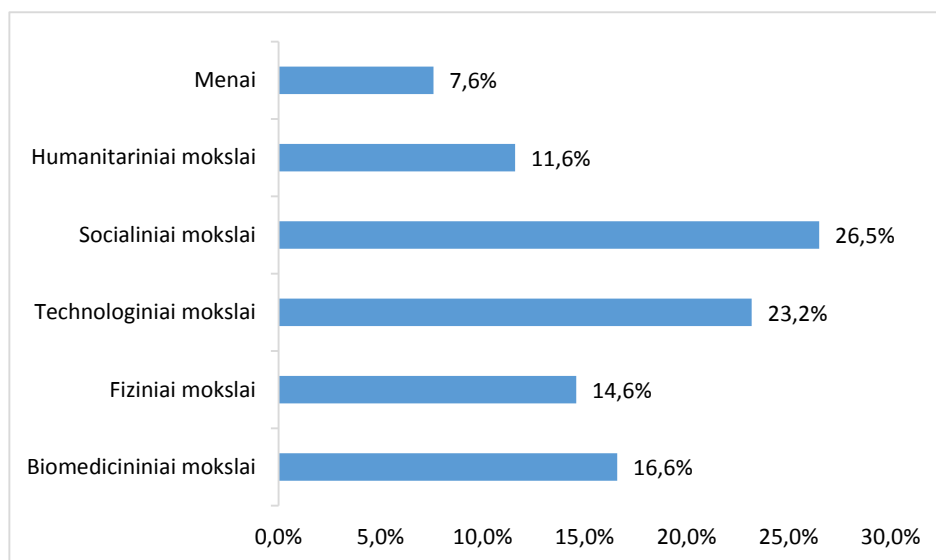


7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal kursus ir pakopas

Daugiau kaip trečdalis bakalauro studijų apklaustųjų – IV kurso studentai (40,1 proc.). Šiek tiek daugiau nei ketvirtadalį (25,5 proc.) sudaro II kurso studentai, mažiau nei ketvirtadalį (23,4 proc.) – trečio kurso studentai. Pirmo kurso apklaustųjų yra mažiau nei dešimtadalį (9,1 proc.), o mažiausią dalį apklaustųjų, tik 1,8 proc., sudaro penkto kurso studentai. Antrosios studijų

pakopos apklaustųjų daugumą sudaro II kurso studentai (82,1 proc.), pirmo kurso šios pakopos studentų apklausta maždaug penktadalis (17,9 proc.). Toks respondentų pasiskirstymas logiškas, mat pirmo kurso studentai buvo apklausiami tik studijų metų pabaigoje (2016 m. gegužės – birželio mėn.), mokslo metų pradžioje juos apklausti buvo netikslinga, todėl pirmo kurso apklaustųjų yra mažiau.

Kadangi studijų programos KU yra labai įvairios, analizuojant jos suskirstytos pagal studijų sritis. Respondentų pasiskirstymas pagal studijų sritis pavaizduotas 8 paveiksle.



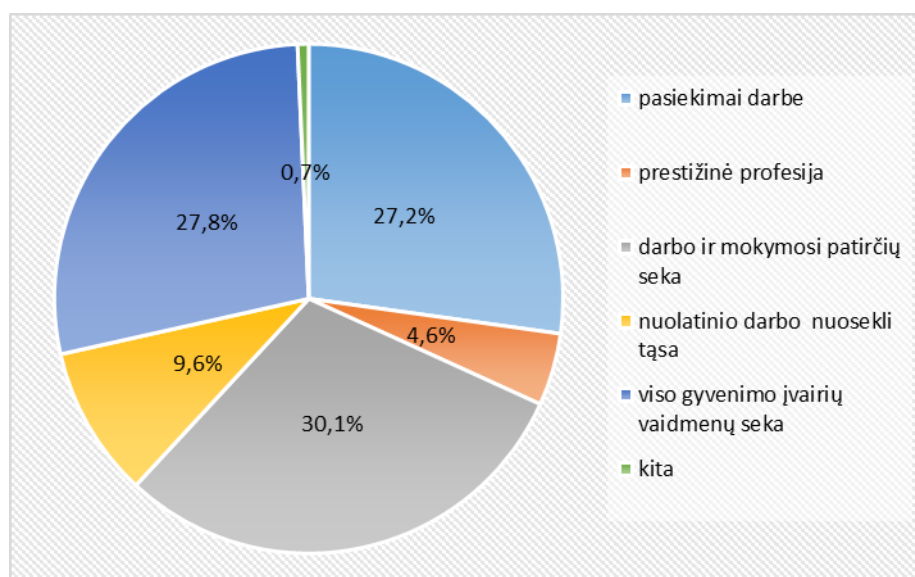
8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal studijų sritį

Kaip matome, apklausti įvairių studijų sričių studentai. Daugiau nei ketvirtadalį respondentų (26,5 proc.) sudaro socialinių mokslų atstovai. Technologinių mokslų atstovai sudaro daugiau nei penktadalį apklaustųjų (23,2 proc.), biomedicininės mokslų – šeštadalį apklaustųjų (16,6 proc.). Fizinių mokslų srities apklaustųjų yra šiek tiek mažiau nei septintadalis (14,6 proc.), humanitarinių mokslų – 11,6 proc., o menų srities – 7,6 proc. Toks apklaustųjų pasiskirstymas atitinka KU studentų skaičius pagal studijų sritis, nes daugiausiai universitete yra studentų, studijuojančių socialinių mokslų srities programose, o mažiausias studentų skaičius yra menų srityje studijuojančiųjų studentų.

Respondentų karjeros samprata. Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti respondentų karjeros sampratą. Detalūs respondentų atsakymai pavaizduoti 9 paveiksle.

Iš penkių galimų pasirinkimų, daugiausiai respondentai rinkosi trečiąjį variantą, kuriame karjera, tai – *darbo ir mokymosi patirčių seka* (30,1 proc.). Daugiau nei ketvirtadalis respondentų (27,8 proc.) karjerą supranta kaip *viso gyvenimo įvairių vaidmenų seką*. Maždaug tiek pat respondentų (27,2 proc.) karjerą supranta kaip *pasiekimus darbe*. Karjerą, kaip tam tikrą darbo istoriją (*nuolatinio darbo nuosekli tąsa*) pasirinko apie 10 proc. respondentų, o kaip *prestižinę*

profesiją pažymėjo tik 4,6 proc. respondentų. Vienas respondentas, pasirinkęs atsakymo variantą „kita“, teigia, jog nežino, kas yra karjera.



9 pav. Respondentų požiūris į karjeros sampratą

Šie tyrimo rezultatai leidžia teigti, jog daugiau nei pusei studentų artimesnė šiuolaikinė karjeros samprata, kur karjera suprantama ne tik kaip prestižinė profesija ar pasiekimai darbe, bet siejama ir su mokymosi patirčių seka, bei viso gyvenimo įvairių vaidmenų seka. Šią seką planuoja ir plėtoja pats asmuo, prisiimdamas visišką atsakomybę už savo pasirinkimus. Galime daryti prielaidą, jog suprasdami šiuolaikinės, kintančios karjeros prasmę, studentai turėtų suvokti ir jos valdymo kompetencijos ugdymo svarbą.

Karjeros specialistų žinomumas ir naudojimasis jų paslaugomis. Tyrime buvo siekiama išsiaiškinti, kiek respondentų žino apie karjeros specialistus ir jų veiklą universitete. Respondentų atsakymų į šį klausimą procentiniai dažniai pateikti 6 lentelėje.

6 lentelė. Karjeros specialistų ir jų veiklos žinomumas respondentų tarpe

Respondentų atsakymai	Procentai
nieko nežinau	63,2
esu girdėjęs, kad tokie specialistai yra, bet nieko nežinau apie jų veiklą	26,2
žinau, kokias paslaugas šie specialistai teikia, bet nesinaudoju jomis	9,3
žinau, kokias paslaugas šie specialistai teikia ir naudojuosi jomis	1,3

Daugiau negu pusė respondentų (63,2 proc.) nieko nežino apie universitete esančius specialistus. Šiek tiek daugiau nei ketvirtadalis (26,2 proc.) respondentų teigia, jog yra girdėję apie tokius specialistus, tačiau nieko nežino apie jų veiklą. Tik 9,3 proc. respondentų žino, kokią veiklą vykdo ir kokias paslaugas teikia karjeros specialistai, tačiau nesinaudoja jomis. Vos 1,3 proc. respondentų teigia, jog naudojami karjeros specialistų paslaugomis. Siekiant nustatyti ar yra statistiškai reikšmingų skirtumų tarp studijų pakopų, taikytas *Chi kvadratu* testas. Žinios skiriasi

statistiškai reikšmingai, jeigu *Chi kvadratu* testą atitinkanti p reikšmė yra mažesnė už 0,05. Tyrimo rezultatų analizė atskleidė, jog nėra statistiškai reikšmingo ryšio tarp pirmosios ir antrosios pakopos studentų žinomumo apie karjeros centro specialistus ($p=0,821>0,05$). Taigi, tiek pirmosios, tiek antrosios pakopos studentai mažai žino apie KU Studentų reikalų skyriuje dirbančius karjeros specialistus ir jų teikiamas paslaugas. 2007 m. atlikto tyrimo „Studentų karjeros valdymo kompetencijų ir paslaugų kokybės įvertinimas“ (vadovė V. Rosinaitė) metu į klausimą apie karjeros centrų vykdomą veiklą „nieko nežinau“ atsakė tik apie 20 proc. respondentų. Tuo metu karjeros centrai aukštosiose mokyklose buvo neseniai pradėję vykdyti savo veiklą ir tai buvo viena priežasčių, lemiančių studentų menką susipažinimą su jų veikla. Klaipėdos universitete karjeros specialistai veiklą vykdo jau apie 10 metų, tad virš 60 proc. respondentų nieko nežinančių apie karjeros specialistus ir jų veiklą rodo, jog universitete trūksta informacijos apie teikiamas karjeros paslaugas viešinimo. Kita iš priežasčių, kodėl studentai mažai žino apie karjeros specialistų teikiamas paslaugas yra tai, jog studentai nejaučia tokių paslaugų poreikio dėl karjeros valdymo kompetencijos stokos. Tai parodo ir respondentų atsakymai: daugiau nei pusė žinančių apie karjeros specialistus, nesinaudoja jų paslaugomis, nes *nejaučia poreikio* (53,1 proc.). Daugiau nei trečdalis (40,6 proc.) respondentų teigia, jog nesinaudoja karjeros specialistų paslaugomis, nes *trūksta informacijos apie šių specialistų teikiamas paslaugas*. 6,3 proc. respondentų teigia, jog *nėra teikiamos juos dominančios paslaugos*.

Respondentai, kurie žino apie karjeros specialistus ir jų teikiamas paslaugas bei naudojami jomis (1,3 proc.), teigia, jog naudojami įvairiomis paslaugomis: tiek teoriniais mokymais, tiek konsultacijomis, tiek praktiniais užsiėmimais. Dauguma respondentų šiomis paslaugomis naudojami rečiau nei kartą per pusmetį (66,7 proc.). Mažiau nei penktadalis respondentų (16,7 proc.) teigia, jog paslaugomis naudojami kartą per mėnesį, tiek pat respondentų teigia besinaudojantys paslaugomis kelis kartus per mėnesį. Taigi, studentai besinaudojantys karjeros specialistų paslaugomis tai daro ne dažnai.

Asmeninės karjeros valdymo gebėjimai. Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, kokius, studentų nuomone, karjeros valdymo kompetenciją laiduojančius gebėjimus svarbu ugdyti universitete. Respondentams išvardinta 18 gebėjimų, kurių įvertinimui pateikiama 5 teiginių ranginė skalė, kur 1 - *visiškai nesvarbu*, 2 – *nesvarbu*, 3 – *nei svarbu, nei nesvarbu*, 4 – *svarbu*, 5 – *labai svarbu* (7 lentelė). Kaip matome 7 lentelėje, respondentams išvardinta po šešis gebėjimus iš trijų, darbo teorinėje dalyje analizuotų karjeros valdymo gebėjimų grupių: savęs pažinimo gebėjimų, karjeros galimybių tyrinėjimo gebėjimų ir karjeros sprendimų priėmimo gebėjimų.

7 lentelė. Anketoje respondentams pateiktas karjeros valdymo gebėjimų sąrašas

Gebėjimų grupė	Gebėjimai
Savęs pažinimo gebėjimai	Išskirti savo pagrindinius asmenybės bruožus
	Objektyviai vertinti savo asmeninius bruožus
	Atpažinti savo asmenines vertybes
	Atpažinti darbo (atitinkamos profesijos ar organizacijos) vertybes
	Atpažinti savo profesinius interesus
	Atpažinti ir vertinti savo turimas kompetencijas
Karjeros galimybių tyrinėjimo gebėjimai	Pažinti darbo pasaulio galimybes, įvairovę ir kaitą
	Įvertinti galimą darbo pasaulio kaitos poveikį pasirinktai asmeninei karjerai
	Atsirinkti tinkamiausius informacijos apie karjeros galimybes šaltinius
	Naudojantis įvairiais informacijos rinkimo būdais rasti sau aktualią karjeros informaciją
	Analizuoti, sisteminti, kritiškai vertinti ir nuolat atnaujinti informaciją apie karjeros galimybes
	Rinkti informaciją apie susijusias su pasirinkta profesija mokymosi galimybes
Karjeros sprendimų priėmimo gebėjimai	Išsikelti trumpalaikius ir ilgalaikius karjeros tikslus
	Atpažinti galimus tikslų išsikėlimo sunkumus ir pasirinkti tinkamus jų įveikimo būdus
	Periodiškai įsivertinti ir prireikus koreguoti savo karjeros tikslus atsižvelgiant į asmeninį tobulėjimą, socialinės aplinkos ir darbo pasaulio pokyčius
	Taikyti įvairius karjeros sprendimo priėmimo modelius ir strategijas
	Pasirinkti tinkamiausią sprendimo priėmimo strategiją
	Numatyti kitas galimas karjeros sprendimo alternatyvas

Pagal paskaičiuotus respondentų atsakymų vidurkius, matome, jog studentų požiūriu, universitete svarbu ugdyti tiek savęs pažinimo, tiek karjeros galimybių tyrinėjimo, tiek karjeros sprendimų priėmimo gebėjimus (8 lentelė).

8 lentelė. Respondentų atsakymų vidurkiai apie karjeros valdymo gebėjimų svarbą

Gebėjimų grupė	Vidurkis	St. nuokrypis
Savęs pažinimo gebėjimai	4,20	0,59
Karjeros galimybių tyrinėjimo gebėjimai	3,96	0,63
Karjeros sprendimų priėmimo gebėjimai	4,03	0,65

Svarbiausiais studentai laiko savęs pažinimo gebėjimus (vidurkis 4,20), o karjeros galimybių tyrinėjimo gebėjimai (vidurkis 3,96) studentams yra šiek tiek mažiau svarbūs. Analizuojant rezultatus galima kelti prielaidą, jog studentai yra mažiau susipažinę su karjeros

galimybių tyrinėjimo gebėjimais, nes nejaučia poreikio ir nesinaudoja karjeros specialistų paslaugomis, todėl jaučia mažesnę poreikį šių gebėjimų ugdymui.

Siekiant išanalizuoti, kaip požiūris į asmeninės karjeros valdymo gebėjimus priklauso nuo lyties, kurso bei studijų pakopos taikytas *t testas* (dviem imtims) bei *ANOVA testas* (daugiau negu dviem imtims). Požiūrių skirtumų lentelės patalpintos 6 priede, visi statistiškai reikšmingi skirtumai pateikti paryškintu pasviruoju šriftu. Tyrimo rezultatų analizė atskleidė, jog išsiskyrė vyrų ir moterų nuomonė į savęs pažinimo gebėjimų ($p=0,001<0,05$), karjeros galimybių tyrinėjimo gebėjimų ($p=0,000<0,05$), bei karjeros sprendimų priėmimo gebėjimų svarbą ($p=0,002<0,05$). Kadangi vidutinis moterų vertinimas (4,28; 4,05; 4,11) yra didesnis nei vyrų (4,04; 3,77; 3,88), galima daryti išvadą, kad moterims visos gebėjimų grupės yra svarbesnės, nei vyrams. Nustatyta, jog statistiškai reikšmingų požiūrių skirtumų tarp pirmosios ir antrosios studijų pakopos studentų nėra ($p=0,690>0,05$; $p=0,866>0,05$; $p=0,566>0,05$). Taip pat nėra statistiškai reikšmingų požiūrių skirtumų ir tarp skirtingų pirmosios pakopos kursų ($p=0,176>0,05$; $p=0,515>0,05$; $p=0,673>0,05$). Analizuojant tyrimo rezultatus nustatytas statistiškai reikšmingas požiūrių skirtumas tarp antrosios pakopos pirmo ir antro kurso studentų ($p=0,047<0,05$): antro kurso studentams (vidurkis 4,07) karjeros galimybių tyrinėjimo gebėjimus ugdyti yra svarbiau, nei pirmo kurso studentams (vidurkis 3,53). Tai galima paaiškinti tuo, jog antro kurso magistrantai netrukus baigs studijas ir daugiau mąsto apie tolimesnį savo karjeros kelią, todėl ugdyti šiuos gebėjimus jiems yra labiau aktualu.

Tyrimo metu buvo siekiama ne tik išsiaiškinti studentų nuomonę apie tai, kokius karjeros valdymo kompetenciją laiduojančius gebėjimus svarbu ugdyti universitete, bet ir sužinoti, kokius gebėjimus studentai įgijo studijuodami KU. Respondentams išvardinti tie patys 18 gebėjimų (žr. 7 lentelė), kurių įvertinimui pateikiama 3 teiginių skalė, kur 1 - *neįgijau*, 2 – *iš dalies įgijau*, 3 – *įgijau*. Dauguma respondentų teigia, jog karjeros valdymo gebėjimus įgijo iš dalies (9 lentelė).

9 lentelė. Respondentų atsakymų vidurkiai apie universitete įgytus karjeros valdymo gebėjimus

Gebėjimų grupė	Vidurkis	St. nuokrypis
Savęs pažinimo gebėjimai	2,25	0,49
Karjeros galimybių tyrinėjimo gebėjimai	2,02	0,49
Karjeros sprendimų priėmimo gebėjimai	1,99	0,50

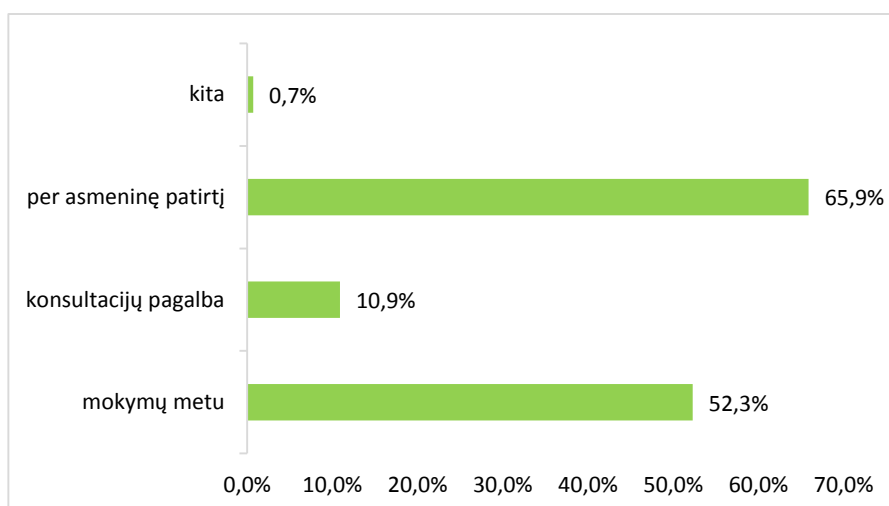
Respondentų požiūriu, savęs pažinimo gebėjimus (vidurkis 2,25) universitete jie iš dalies įgijo labiau, nei karjeros galimybių tyrinėjimo gebėjimus (vidurkis 2,02) ar karjeros sprendimų priėmimo gebėjimus (vidurkis 1,99). Taigi, studentai mano, kad save pažįsta geriau, nei išorinį pasaulį. Galima daryti prielaidą, jog studentai nepakankamai suvokia savęs pažinimo sudėtingumą. Su savęs pažinimu susijusių kompetencijų įsisavinimo pervertinimas buvo pastebėtas ir aukščiau

minėtame V. Rosinaitės (2007) tyrime.

Analizuojant tyrimo rezultatus nustatytas statistiškai reikšmingas požiūrių skirtumas į karjeros sprendimų priėmimo gebėjimų įgijimą tarp pirmosios pakopos ir antrosios pakopos studentų ($p=0,010<0,05$): pirmosios pakopos studentai (2,01) teigia labiau įgiję šiuos gebėjimus, nei antrosios pakopos studentai (1,76). Tikėtina, jog magistrantai į šių gebėjimų įsisavinimą pažvelgė kritiškiau. Skirtumai tarp skirtingų studijų pakopų studentų nuomonių į savęs pažinimo gebėjimų įgijimą ($p=0,538>0,05$) bei karjeros galimybių tyrinėjimo gebėjimų įgijimą ($p=0,860>0,05$) statistiškai nereikšmingi.

Kokiu būdu ir kieno padedami studentai universitete įgijo karjeros valdymo gebėjimus.

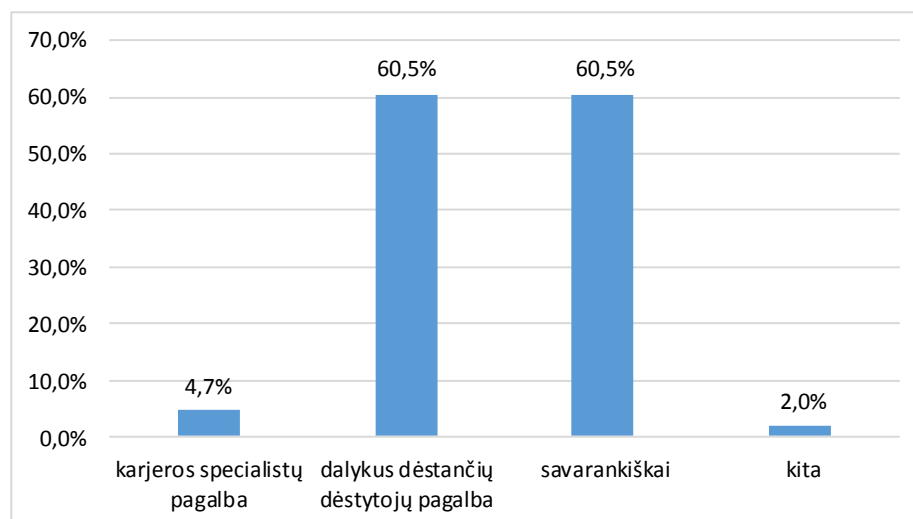
Tyrimo metu siekta nustatyti, kokiu būdu ir kieno padedami studentai įgijo aukščiau minėtus karjeros valdymo gebėjimus. Respondentai galėjo rinktis kelis gebėjimų įgijimo būdus nusakančius atsakymų variantus: *mokymų metu*, *konsultacijų pagalba*, *per asmeninę patirtį*. Taip pat respondentai galėjo pasirinkti ir atsakymą „*kita*“, bei nurodyti kitus, klausimyne nepateiktus būdus. Respondentų atsakymų dažniai procentais pateikiami 10 paveiksle.



10 pav. Respondentų asmeninės karjeros valdymo gebėjimų įgijimo būdai

Kaip matome, dauguma respondentų (65,9 proc.) teigia, jog asmeninės karjeros valdymo gebėjimus jie įgijo per asmeninę patirtį. Šiek tiek daugiau nei pusė respondentų (52,3 proc.) teigia, jog šiuos gebėjimus jie įgijo mokymų metu. Maždaug dešimtadalis respondentų (10,9 proc.) gebėjimus įgijo ir konsultacijų pagalba. Respondentai, pasirinkę atsakymo variantą „*kita*“ (0,7 proc.) nurodė, jog šiuos gebėjimus įgijo praktikos metu.

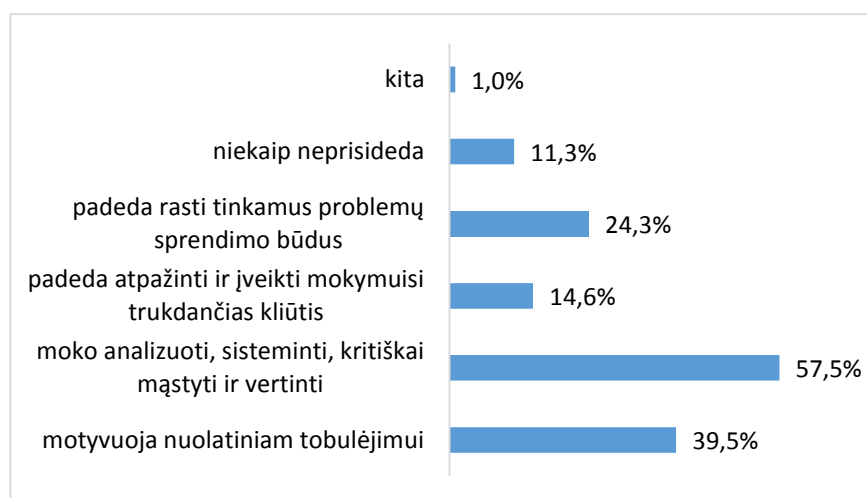
Atsakydami, kieno padedami įgijo asmeninės karjeros valdymo gebėjimus, respondentai taip pat galėjo rinktis kelis jiems pateiktus atsakymų variantus: *karjeros specialistų*, *dalykus dėstančių dėstytojų*, *savarankiškai*, *kita*. Respondentų atsakymų dažniai procentais pateikiami 11 paveiksle.



11 pav. Respondentų nurodyti asmenys, padedantys įgyti karjeros valdymo gebėjimus

Kaip matome 11 paveiksle iš pateiktų respondentų atsakymų dažnių (60,5 proc.), didesnei daliai studentų karjeros valdymo gebėjimus įgyti padėjo tiek universiteto dėstytojai, tiek šiuos gebėjimus jie įgijo savarankiškai. Tik maža dalis respondentų (4,7 proc.) teigia, jog šiuos gebėjimus įgijo karjeros specialistų pagalba. Respondentai nurodė ir kitus variantus (2 proc.), kieno padedami jie įgijo karjeros valdymo gebėjimus: *padedami tėvų, su darbdavio pagalba, dėka mokymų, vykusių ne universitete*. Tyrimo rezultatai leidžia teigti, jog studentai karjeros valdymo gebėjimus universitete daugiausiai įgijo asmeninės patirties metu savarankiškai bei mokymų metu, padedami dėstytojų, taigi mažai išnaudojo karjeros specialistų pagalbą konsultuojantis su jais.

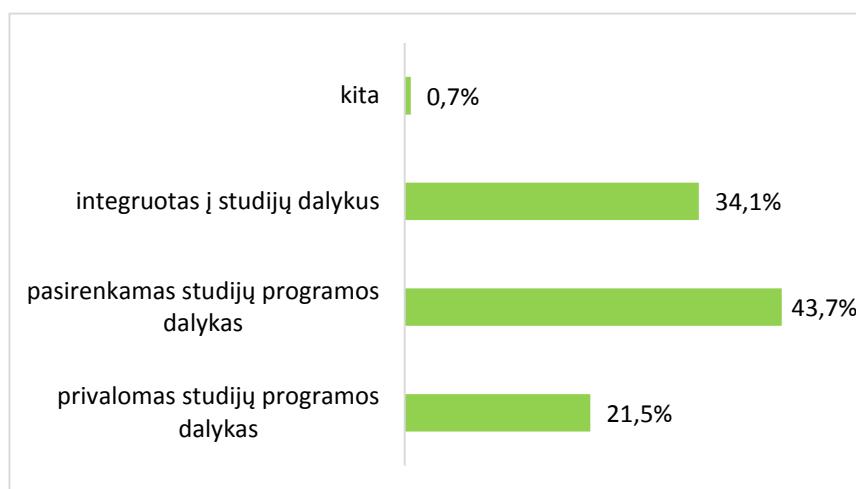
Tyrimo metu siekta sužinoti studentų nuomonę, kaip studijų metu universiteto dėstytojai prisideda prie jų asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo. Respondentams klausimyne buvo pateikti penki galimi atsakymų variantai ir pateiktas kitokios nuomonės išsakymui įrašas „kita“. Respondentų atsakymų dažniai procentais pateikiami 12 paveiksle.



12 pav. Respondentų nuomonė apie dėstytojų vaidmenį ugdant karjeros valdymo kompetenciją

Kaip matome 12 paveiksle, daugiau nei pusė respondentų (57,5 proc.) teigia, jog *dėstytojai moko analizuoti, sisteminti, kritiškai mąstyti ir vertinti*. Daugiau nei trečdalis respondentų (39,5 proc.) nuomone, dėstytojai studentus *motyvuoja nuolatiniam tobulėjimui*. Beveik ketvirtadalis respondentų (24,3 proc.) teigia, jog dėstytojai *padeda rasti tinkamus problemų sprendimo būdus*. Kiek mažiau respondentų (14,6 proc.) pažymėjo, jog dėstytojai *padeda atpažinti ir įveikti mokymuisi trukdančias kliūtis*. Šiek tiek daugiau nei dešimtadalis respondentų (11,3 proc.) teigia, jog dėstytojai *niekaip neprisideda* prie asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo. Išsakyta ir kita nuomonė (1 proc.), ją pasirinkę respondentai teigia, jog dėstytojai prisideda prie asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo *pasidalindami savo darbinės veiklos patirtimi*. Taigi, remiantis respondentų atsakymais, galime teigti jog dėstytojų indėlis ugdant studentų asmeninės karjeros valdymo kompetenciją tikrai yra svarbus.

Karjeros valdymo kompetencijos ugdymas universitete. V. Rosinaitės (2007) atliktame tyrime buvo teirautasi respondentų nuomonės, ar karjeros valdymo kompetencijų ugdymas turi būti privalomas ar pasirenkamas studijų dalykas. Didesnė dalis apklaustųjų (66,4 proc.) rinkosi pasirenkamo dalyko variantą, paliekant apsisprendimo teisę dėl dalyvavimo mokymuose patiems studentams. Šio tyrimo metu siekta sužinoti ir įvairių mokomųjų dalykų dėstytojų vaidmenį asmeninės karjeros kompetencijos ugdyme, todėl klausimyne respondentams pasiūlytas ir trečias variantas – integruotas į studijų dalykus ugdymas. Išanalizavus respondentų atsakymus, galime teigti, jog ir KU studentams priimtinesnis yra *pasirenkamas studijų programos dalykas*. Šį variantą pasirinko 43,7 proc. respondentų. Detalūs respondentų atsakymų dažniai procentais pateikti 13 paveiksle.



13 pav. Respondentų nuomonių pasiskirstymas, vertinant kaip turėtų vykti karjeros valdymo kompetencijos ugdymas universitete

Kaip matome 13 paveiksle, daugiau nei trečdalis respondentų (34,1 proc.) rinkosi ir *integruotą į studijų dalykus* atsakymo variantą, taigi, šis asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo būdas studentams irgi yra priimtinas. Daugiau nei penktadalio respondentų (21,5 proc.)

nuomone, asmeninės karjeros valdymo kursas turėtų būti kaip *privalomas studijų programos dalykas*. Respondentams buvo paliktas ir atviras atsakymo variantas „kita“. Pasirinkę šį variantą respondantai (0,7 proc.) teigia, jog paskaitų metu karjeros valdymo kompetencijos ugdymas gali ir nevykti, t. y. jo nereikia įtraukti į studijų programas.

Paskutiniu anketos studentams klausimu siekta išsiaiškinti studentų požiūrį, ar jie studijų metu norėtų ugdytis karjeros valdymo kompetenciją laiduojančius gebėjimus. Daugiau nei pusė respondentų (60,3 proc.) atsakė, jog jie *norėtų ugdyti tik tuos gebėjimus, kuriems jaučia poreikį*. Apie trečdalis respondentų (32,5 proc.) teigia, jog universitete nori ugdytis visus gebėjimus ir tik 7,3 proc. respondentų teigia, jog universitete nenorėtų ugdytis karjeros valdymo gebėjimų. Šis KU studentų požiūris skiriasi nuo kitų aukštųjų mokyklų studentų požiūrio, išsakyto aukščiau minėtame V. Rosinaitės (2007) tyrime, kur didesnė dalis respondentų (58,5 proc.) teigė, jog nori ugdytis visas kompetencijas. Tikėtina, kad KU studentai pervertina savo turimas kompetencijas ir nesuvokia kai kurių gebėjimų ugdymo svarbos.

Taigi, apibendrinant studentų požiūrio į asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymą universitete tyrimą, galime teigti, jog studentams yra artimesnė šiuolaikinė karjeros samprata, nes didesnė dalis studentų karjerą suprantą kaip darbo ir mokymosi patirčių, bei viso gyvenimo įvairių vaidmenų seką. Dauguma studentų nežino apie universitete esančius karjeros specialistus ir jų veiklą, bei nesinaudoja jų paslaugomis, nes nejaučia tam poreikio arba turi per mažai informacijos apie specialistų vykdomą veiklą. Studentų nuomone, universitete svarbu ugdyti savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo ir karjeros sprendimų priėmimo gebėjimus, jie teigia, jog šiuos gebėjimus universitete jie įgijo iš dalies. Studentų nuomone, daugiausiai šiuos gebėjimus jie įgijo per asmeninę patirtį savarankiškai, bei mokymų metu, padedami dėstytojų. Didesnės dalies studentų nuomone, asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymas universitete turėtų būti kaip atskiras pasirenkamas studijų dalykas, bei integruotas į studijų dalykus. Dauguma studentų norėtų universitete ugdyti tik tuos karjeros valdymo gebėjimus, kuriems jaučia poreikį.

Apibendrinant empirinio tyrimo, kurio metu ištirtas karjeros specialistų, dėstytojų bei studentų požiūris į asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymą universitete rezultatus, galime teigti, jog KU prie šios kompetencijos ugdymo prisideda tiek karjeros specialistai, tiek dėstytojai, tiek patys studentai. Tyrimas atskleidė, jog KU studentai šią kompetenciją yra įgiję iš dalies, padedami dėstytojų paskaitų metu bei savarankiškai, per asmeninę patirtį. Tik maža dalis studentų kompetenciją įgijo padedami karjeros specialistų.

Karjeros informavimo, konsultavimo ir kt. paslaugas, reglamentuojamas strateginiuose švietimo dokumentuose, studentams universitete teikia Studentų reikalų skyriaus karjeros specialistai, tačiau dėl Karjeros centro panaikinimo ir jo funkcijų kitam skyriui perdavimo,

pablogėjo informacijos apie teikiamas paslaugas prieinamumas ir teikiamų paslaugų kokybė. Tai patvirtina ir studentų bei dėstytojų išsakyta nuomonė: dauguma jų apie universitete esančius karjeros specialistus nežino arba žino labai mažai. Empirinių duomenų analizė taip pat leidžia teigti, jog patys studentai yra pasyvūs, dažnai pervertina savo jėgas ir ne visada suvokia karjeros kompetencijos ugdymo svarbą, nors pačių studentų požiūriu, karjeros valdymo gebėjimų ugdymas universitete yra svarbus ir jie norėtų ugdyti tam tikrus gebėjimus, kuriems jaučia poreikį. Tyrimas taip pat atskleidė, jog bendradarbiavimas karjeros specialistų su dėstytojais galėtų būti didesnis, nes dėstytojai jaučia poreikį karjeros specialistų konsultacijoms.

Tyrimo duomenų analizė parodė, jog universiteto dėstytojams bei studentams yra artimesnė šiuolaikinės karjeros samprata. Taip pat sutapo daugumos dėstytojų ir studentų nuomonė, jog karjeros valdymo kompetencijos ugdymas universitete turėtų būti kaip atskiras pasirenkamas studijų dalykas, bei būtų integruotas į visus studijų dalykus. Išanalizavus dėstytojų nuomonę, bei studentų požiūrį galime teigti, jog KU dėstytojai supranta karjeros valdymo kompetencijos svarbą ir prisideda prie jos ugdymo universitete, motyvuodami studentus nuolatiniam tobulėjimui bei mokydami analizuoti, sisteminti, kritiškai mąstyti ir vertinti, studijų procese taikydami įvairius mokymosi metodus bei formas. Dėstytojų nuomone, karjeros valdymo kompetencijos pagrindas – asmeninės savybės ir bendrieji gebėjimai, tačiau galime pastebėti, jog dėstytojai tik nurodė svarbias karjerai asmenines savybes, bet ne gebėjimą jas pažinti ir įvertinti. Taip pat dėstytojai neakcentavo karjeros sprendimų priėmimo gebėjimų svarbos ir mokymosi dienoraščio, kaip veiksmingos priemonės šių gebėjimų ir studentų refleksijos ugdymui.

IŠVADOS

Hipotezė, jog universitete asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymas bus sėkmingas, jeigu studijų procese (mokymo, konsultavimo ir asmeninės patirties įgijimo metu) padedant dėstytojams ir karjeros specialistams bus ugdomi savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo bei karjeros sprendimų priėmimo gebėjimai, pasitvirtino. Atliktas empirinis tyrimas leidžia teigti, jog KU studentai kompetenciją įgijo tik iš dalies, nes dauguma jų nesinaudojo karjeros specialistų paslaugomis, taip pat ne visų gebėjimų ugdymui buvo skirtas pakankamas dėmesys.

Siekiant atskleisti asmeninės karjeros valdymo kompetencijos ugdymo universitetinėse studijose teorines prielaidas nustatyta:

- Asmeninės karjeros valdymo kompetencija – tai žinios, gebėjimai bei nuostatos, reikalingos sėkmingam karjeros valdymui. Asmeninės karjeros valdymo procesai yra ilgalaikiai, todėl svarbu ugdyti bei tobulinti karjeros valdymo kompetenciją. Šios kompetencijos ugdymui universitete prielaidas formuoja Lietuvos bei Europos Sąjungos įvairių strateginių dokumentų nuostatos. Egzistuoja prieštaravimas tarp dokumentuose deklaruojamo būtinumo aukštojoje mokykloje sistemingai ugdyti karjeros valdymo kompetenciją ir ugdymo kriterijų aukštojoje mokykloje neapibrėžtumo. Lietuvoje, kaip ir kitose ES šalyse, nėra apibrėžto vieningo ugdytinų karjeros valdymo kompetencijų bei jų indikatorių sąrašo, todėl šios kompetencijos nėra sistemingai ugdomos.
- Šiuolaikinės karjeros reikalavimai sąlygoja kitokio ugdymo aukštojoje mokykloje poreikį, „tradicinio“ mokymo paradigma karjeros valdymo kompetencijos ugdymui netinka, svarbu vadovautis mokymosi visą gyvenimą bei andragogikos nuostatomis. Asmeninės karjeros valdymo kompetenciją laiduojantys savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo, karjeros sprendimų priėmimo gebėjimai universitetinėse studijose gali būti ugdomi mokymo, konsultavimo bei studentų asmeninės patirties įgijimo metu.
- Už karjeros valdymo kompetencijos ugdymą ir plėtotę universitete atsakingi visi studijų proceso dalyviai. Karjeros centrų konsultantai (ar specialistai) turi teikti karjeros informavimo, konsultavimo ir ugdymo paslaugas. Dėstytojai, taikydami įvairias mokymosi formas, būdus ir metodus, bei kurdami palankią mokymuisi aplinką, turi ugdyti tiek dalykines, tiek bendrąsias kompetencijas bei įskiepyti studentams sampratą, jog mokytis reikia visą gyvenimą. Studentai patys taip pat yra atsakingi už karjeros valdymo kompetencijos ugdymąsi studijų metu, tad turi aktyviai dalyvauti įvairiose jiems siūlomose veiklose, užsiimti savišvieta, savimoka ir kt.

Apibendrinta empirinių duomenų analizė leidžia teigti, jog KU karjeros ugdymo paslaugas šiuo metu teikia Studentų reikalų skyriaus karjeros specialistai, kurie vykdo šias veiklas:

- a) teikia studentams individualias ir grupines konsultacijas;
- b) teikia studentams informaciją, susijusią su karjera;
- c) organizuoja mokymus, seminarus, bei renginius, susijusius su studentų asmeninės karjeros valdymo klausimais;
- d) bendradarbiauja su socialiniais partneriais;
- e) įgyvendina projektus karjeros plėtotės srityje.

Tyrimas parodė, jog buvusio Karjeros centro panaikinimas KU ir jo funkcijų perdavimas kitam skyriui turėjo ir iki šiol turi neigiamos įtakos vykdomos veiklos kokybei, ypač informacijos prieinamumui. Tai viena iš priežasčių, kodėl yra mažas į specialistus besikreipiančių studentų skaičius. Taip pat tyrimas atskleidė, jog trūksta bendradarbiavimo tarp dėstytojų ir karjeros specialistų.

Apibendrinta kokybinio tyrimo duomenų analizė atskleidė, jog dauguma dėstytojų supranta karjeros valdymo kompetencijos svarbą ir sutinka, kad jie turi prisidėti prie jos ugdymo. Dėstytojų nuomone, asmeninės karjeros valdymo kompetencijos pagrindas – tai asmeninės savybės ir bendrieji gebėjimai. Dauguma dėstytojų prisideda prie šių gebėjimų ugdymo, taikydami įvairias mokymosi formas, būdus ir metodus, savo pavyzdžiu demonstruodami šią kompetenciją, konsultuodami studentus, motyvuodami juos bei suteikdami įvairiapusę pagalbą. Daliai dėstytojų trūksta žinių apie karjeros valdymo kompetencijos ugdymą ir jie pageidautų karjeros specialistų konsultacijų. Dėstytojų nuomone, KU studentai šią kompetenciją yra įgiję iš dalies. Taip pat dėstytojai mano, jog studentai per mažai domisi savo karjeros valdymu ir nėra pakankamai motyvuoti.

Kiekybinio tyrimo rezultatai patvirtino kokybinio tyrimo metu nustatytą informaciją, jog dauguma studentų nežino ir mažai kreipiasi į karjeros specialistus dėl informacijos apie jų teikiamas paslaugas trūkumo, bei dėl pačių studentų poreikio karjeros paslaugoms nebuvimo. Studentų požiūriu, karjeros valdymo gebėjimų ugdymas universitete yra svarbus ir jie norėtų ugdyti tam tikrus gebėjimus, kuriems jaučia poreikį, tačiau karjeros specialistų ir dėstytojų nuomone, studentai ne visada supranta karjeros valdymo gebėjimų ugdymo svarbą ir dažnai pervertina savo gebėjimus. Kiekybinis tyrimas taip pat patvirtino dėstytojų nuomonę, jog studentai karjeros valdymo gebėjimus universitete įgijo iš dalies. Dauguma šiuos gebėjimus įgijo per asmeninę patirtį savarankiškai, bei mokymų metu, padedami dėstytojų. Tik maža dalis studentų kompetenciją įgijo padedami karjeros specialistų.

Empirinio tyrimo rezultatai leidžia teigti, jog karjeros valdymo kompetencijos ugdymas universitete galėtų būti kaip atskiras laisvai pasirenkamas dalykas, taip pat jis turėtų būti ir integruotas į visus studijų dalykus.

REKOMENDACIJOS

Karjeros specialistams:

- prieš organizuojant mokymus didesnę dėmesį skirti studentų ir dėstytojų supažindinimui su asmeninės karjeros valdymo kompetencija bei jos svarba karjerai. Tai daryti siūlome tiesiogiai bendraujant su atskirų padalinių vadovais, studentų atstovybėmis bei organizuojant padaliniuose pokalbius - diskusijas šia tema;
- daugiau dėmesio skirti teikiamų paslaugų pristatymui studentams ir dėstytojams, bei informacijos prieinamumo užtikrinimui (palaikyti glaudesnius ryšius su studentų sąjunga, informaciją viešinti socialiniuose tinkluose, tiesiogiai bendraujant su studentais ir dėstytojais, KU tinklapyje informaciją patalpinti labiau matomoje vietoje ir kt.);
- inicijuoti seminarus apie karjeros valdymo kompetencijos ugdymą dėstytojams.

Dėstytojams:

- glaudžiau bendradarbiauti su karjeros specialistais (konsultuotis, naudotis jų turima literatūra apie karjeros ugdymą ir kt.);
- daugiau dėmesio paskaitų metu skirti studentų refleksijos įgūdžių lavinimui, nes refleksija įgalina geriau save pažinti ir objektyviau vertinti. Tam naudoti veiksmingą metodą – mokymosi dienoraščio rašymą.

Studentams:

- aktyviai dalyvauti įvairioje veikloje tiek universitete, tiek už jo ribų (studijų mainų programose, įvairiose konferencijose, visuomeninėje veikloje, savanoriauti ir kt.). Naujos, nebūdingos veiklos atlikimas įgalina geriau pažinti save, bei įgyti naudingos patirties;
- tikslingai konsultuotis su universiteto karjeros specialistais įvairiais karjeros valdymo klausimais, dalyvauti jų rengiamuose seminaruose;
- rinktis laisvai pasirenkamą Asmeninės karjeros valdymo dalyką ir įgyti reikalingų karjeros valdymui žinių bei gebėjimų.

Klaipėdos universiteto vadovams:

- į akademinę studijų programą įtraukti kelis su karjeros valdymo ugdymu susijusius kursus, kaip laisvai pasirenkamus kredituojamus studijų dalykus, kad norintys juos išklaudyti studentai turėtų galimybę pasirinkti šiuos dalykus;
- užtikrinti reikiamus materialinius bei žmogiškuosius išteklius, kad karjeros specialistai galėtų kompetentingai teikti kokybiškas karjeros ugdymo paslaugas KU studentams bei dėstytojams.

LITERATŪRA

1. Akudovičiūtė A., Bučaitė J. ir kt. 2007. Mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo vadovas studentui. Vilnius.
2. Bulajeva T., Lepaitė D., Šileikaitė-Kaishauri D. 2011. Studijų programų vadovas. Metodinė priemonė studijų komitetų nariams ir dėstytojams. Vilnius.
3. Bulajeva T., Jakubė A., Lepaitė D. ir kt. 2011. Studijų programų atnaujinimas: kompetencijų plėtotės ir studijų siekinių vertinimo metodika. Vilnius.
4. Career guide 2014-2015. 2014. Stanford University, Career development center [interaktyvus] [žiūrėta 2015 m. sausio 5 d.] Prieiga per internetą: <https://studentaffairs.stanford.edu/sites/default/files/cdc/files/Stanford_CG_14-15.pdf>.
5. Curry J., Milsom A. 2014. Career Counseling in P-12 Schools. New York.
6. Dailidienė E. 2013. Studentų karjeros projektavimo kompetentingumo parametrai: pirmosios universitetinių studijų pakopos atvejis. Daktaro disertacijos santrauka. Kaunas.
7. Dailidienė E., Navickienė L. 2006. Profesinio konsultavimo paslaugų gerinimas: problemos ir jų sprendimo būdai. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 11, p. 78-85. Kaunas: VDU.
8. Grakauskas Ž., Valickas A. 2007. Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui. Vilnius.
9. Grakauskas Ž., Valickas A. ir kt. 2007. Savęs pažinimo vadovas studentui. Vilnius.
10. Grakauskas Ž., Valickas A. ir kt. 2012. Karjeros valdymo vadovas studentui. Vilnius.
11. Greenhaus Jeffrey H., Callanan Gerard A., Godshalk Veronica M. 2010. Career Management 4th ed. SAGE Publications: USA.
12. Jakubė A., Juozaitis A. 2012. Bendrųjų kompetencijų ugdymas aukštojoje mokykloje. Metodinės rekomendacijos. Vilnius.
13. Jatkauskienė B., Tolutienė G. 2012. Aiškinamasis andragogikos terminų žodynas. Klaipėda.
14. Jovaiša L. 2007. Enciklopedinis edukologijos žodynas. Vilnius.
15. Karjeros projektavimo vadovas. Sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse. 2005.
16. Kardelis K. 2007. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Šiauliai: Lucilijus.
17. Kučinskienė R. 2003a. Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda: KU leidykla.
18. Kučinskienė R. 2003b. Asmeninės karjeros valdymo gebėjimai ir jų ugdymo gairės. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 7, p. 72-81. Kaunas: VDU.
19. Laumenskaitė E., Petkevičiūtė N. 2004. Asmeninė motyvacija kaip profesinės karjeros pagrindas. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 8, p. 72-83. Kaunas: VDU.
20. Laužackas R. 2005. Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. Kaunas: VDU.

21. Liebsch U., Petkevičiūtė N. 2006. Bendravimo problemų sprendimo ir karjeros ugdymo kompetencijos tarpkultūriniame kontekste. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 11, p. 86-95. Kaunas: VDU.
22. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija. 2004. Vilnius: LR Švietimo ir mokslo ministerija, LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.
23. Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa. 2013. Vilnius: LR Švietimo ir mokslo ministerija.
24. Petkevičiūtė N. 2006. Karjeros valdymas: asmeninė, individualioji perspektyva. Kaunas.
25. Petkevičiūtė N. 2003. Asmeninės karjeros projektavimas ir vystymas globalizacijos kontekste. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 7, p. 82-97. Kaunas: VDU.
26. Profesinės karjeros planavimo gebėjimų C metodika, 2007. Vilnius
27. Profesinės karjeros planavimo gebėjimų D metodika, 2007. Vilnius
28. Profesinio informavimo standartas. 2007. Vilnius: LR Švietimo ir mokslo ministerija.
29. Profesinio orientavimo strategija. 2003. Vilnius: LR Švietimo ir mokslo ministerija ir LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.
30. Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašas. 2012. Vilnius: Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.
31. Pukelis K., Smetona A. 2014. Studijų kokybės terminų žodynas. Vilnius: VU.
32. Pukelis K., Pileičikienė N. 2012. Aukštųjų mokyklų absolventų išsiugdytų bendrųjų kompetentingumų ir darbo rinkos poreikių atitiktis. Aukštojo mokslo kokybė, Nr. 9, p. 140-165. Kaunas: VDU.
33. Pukelis K., Navickienė L. 2006. Karjeros projektavimas: svarbi efektyvaus nacionalinės kvalifikacijų sistemos funkcionavimo sąlyga. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 12, p. 36-53. Kaunas: VDU.
34. Pukelis K. 2003. Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 6, p. 66-75. Kaunas: VDU.
35. Pukelis K., Pundzienė A. 2002. Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmu kaita. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 5, p. 96-105. Kaunas: VDU.
36. Rosinaitė V. 2010. Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje. Daktaro disertacija. Vilnius: VU leidykla.
37. Rosinaitė V. 2008. Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų *career development* kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. *Filosofija. Sociologija*. Nr. 4, p. 62-71.

38. Rupšienė L. 2007. Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija. Klaipėda: KU.
39. Sokolova A., Stanišauskienė V. 2007. Profesinio orientavimo sistemos Lietuvoje teorinės ir politinės prielaidos. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 13, p. 226-241. Kaunas: VDU.
40. Stanišauskienė V. 2005. Nuolatinis mokymasis kaip karjeros sėkmės sąlyga: studentų požiūrių tyrimas. Tarptautinė mokslinė-praktinė konferencija Karjeros konsultavimas tarpkultūrinėje Europos erdvėje. Klaipėda.
41. Stanišauskienė V. 2004. Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai. Kaunas.
42. Studijų terminų žodynas. 2011. Studijų kokybės vertinimo centras. [interaktyvus] [žiūrėta 2015 m. sausio 6 d.]. Prieiga per internetą: < http://www.skvc.lt/studiju_zodynas/ >
43. Surgėlienė J., Bankauskienė N. 2012. Bendrojo ugdymo mokyklos ir aukštosios mokyklos bendradarbiavimo galimybės padedant mokiniams planuoti karjerą. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 23, p. 76-87. Kaunas: VDU.
44. Šedžiuvienė N., Urbonienė L. 2008. Profesinis orientavimas aukštojoje mokykloje: veiklos principai ir kryptys. Pedagogika, Nr. 90, p. 18-25. Vilnius.
45. Ugdymo karjerai programa. 2014. Vilnius: LR Švietimo ir mokslo ministerija.
46. Valickas A., Chomentauskas G., Dereškevičiūtė E. ir kt. 2015. Asmeninės karjeros valdymas studentui. Vilnius.
47. Valickas A., Chomentauskas G. ir kt. 2014. Karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas dėstytojui. Vilnius.
48. Valickas A., Rosinaitė V. ir kt. 2008. Karjeros planavimo vadovas studentui: metodinė priemonė [interaktyvus]. [Žiūrėta 2014 m. spalio 28 d.] Prieiga per Internetą: < <http://karjerai.files.wordpress.com/2013/12/karjeros-planavimo-vadovas-studentui.pdf> >.
49. Valstybės pažangos strategija „Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“. 2012. Vilnius: LR Seimas.
50. Valstybinė švietimo strategija 2013-2022 m. 2013. Vilnius: Lietuvos Respublikos Seimas.
51. Vieningo studentų karjeros valdymo modelio įdiegimo gairės Lietuvos aukštojo mokslo sistemoje. 2008. Vilnius.
52. Zunker V. G. 2012. Career Counseling: a Holistic Approach. 8th e. International Edition.
53. Watts A.G., Law B., Killeen J., Kidd J.M., Hawthorn R. 2005. Rethinking careers education and guidance. UK. [interaktyvus] [žiūrėta 2015-01-06] Prieiga per internetą: < <https://books.google.lt/books?id=VICGAgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=lt#v=onepage&q&f=false> >
54. 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programa. 2012. Vilnius: LR Vyriausybė.

PRIEDAI