

**VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS**

Eilina DAILIDIENĖ

**STUDENTŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO  
KOMPETENTINGUMO PARAMETRAI: PIRMOSIOS  
UNIVERSITETINIŲ STUDIJŲ PAKOPOS ATVEJIS**

Daktaro disertacija

Socialiniai mokslai, edukologija (07 S)

Kaunas, 2013

UDK 378

Da-103

Disertacija rengta 2003-2009 metais Vytauto Didžiojo universitete.

Mokslinis vadovas:

Prof. habil. dr. Kęstutis Pukelis (Vytauto Didžiojo universitetas, Socialiniai mokslai, Edukologija 07S)

Disertacija rengta ir ginama eksternu 2014 metais Vytauto Didžiojo universitete.

ISBN 978-9955-12-984-4

## TURINYS

ĮVADAS	4
PAGRINDINĖS SĄVOKOS	15
1. KARJEROS REIŠKINIO KONCEPTUALUSIS TEORINIS PAGRINDIMAS	20
1.1 Karjeros ir karjeros projektavimo sampratos	20
1.2 Karjeros projektavimo politiniai prioritetai	28
1.3 Karjeros projektavimo strategijos aukštajame moksle	34
1.4 Karjeros projektavimo kompetentingumo struktūra	40
1.5 Karjeros projektavimo modeliai ir sąrangos	47
1.6 Karjeros projektavimo kompetentingumo parametrai	62
2. STUDENTŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENTINGUMO PARAMETRAI PIRMOJOJE UNIVERSITETINIŲ STUDIJŲ PAKOPOJE: TYRIMO METODOLOGIJA IR METODIKA	71
3. STUDENTŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENTINGUMO PARAMETRAI: PIRMOSIOS UNIVERSITETINIŲ STUDIJŲ PAKOPOS ATVEJO TYRIMO REZULTATAI	79
IŠVADOS	98
REKOMENDACIJOS	102
LITERATŪROS SĄRAŠAS	104
INTERNETINIŲ INFORMACINIŲ ŠALTINIŲ NUORODOS	123
PRIEDAI	125

## IVADAS

Disertacijos konceptualaus teorinio pagrindimo šaltinių analizė bei šiandienos pasaulio socialinės, ekonominės, politinės, kultūrinės realijos skatina daryti prielaidą, kad karjeros projektavimas XXI amžiuje tampa neišvengiamu kiekvieno asmens, maštančio apie prasmingą buvimą, savirealizacijos strateginiu instrumentu: „maštančio asmens“ ne todėl, kad „cogito ergo sum“ (lot.) – „maštau, vadinasi, esu“ (Dekartas, XVII a.), bet todėl, kad „gyvenu taip, kaip maštau“, kas populiariosios psichologijos traktuojama kaip minties ir veiksmo konvergencija egzistuojant tiesioginei mąstymo kokybės įtakai formuojamam gyvenimo būdui; ir „neišvengiamu“ būtent todėl, kad gyvendamas permainingoje aplinkoje asmuo kasdien, pačiu globaliausiu aspektu, patiria neišvengiamą kaitą – personalinę, socialinę, kultūrinę, ekonominę. Kaita skatina ir įtakoja asmens mąstymą, nukreipdama jį nuolatinei paieškai būdų, leidžiančių sėkmingai atpažinti ir prisitaikyti prasmingo gyvenimo viziją skirtinguose asmens gyvenimo etapuose. Kaita „visuomet yra ir buvo su mumis, tačiau, atrodo, kaitos tempas yra vis greitėjantis“ (Baruch, 2004, p. 58), vadinasi, tuo pačiu ir įpareigojantis kiekvieną asmenį neatsilikti teorinėse ir empirinėse karjeros projektavimo interpretacijose. Juk „nerealų nepaliaujamą kaitos pasaulyje rinktis nejudrumą“ (Bauman, 2007, p. 9), nes nejudrumas karjeros projektavimo kontekste yra tapatinamas su asmens gyvenimo vizijos, tikslų, veiklos reikšmės neigimu, vadinasi, realiai yra tapatinamas su asmens socialine atskirtimi.

Apie karjeros projektavimą, kaip visą gyvenimą trunkančio mokymosi proceso įprasminimo fenomeną ir reikšmę, išsamiau pradėta diskutuoti socialinių mokslų tyrimų erdvėje (Watts, Law, Killeen, Kidd, Hawthorn, 1996; Howland, Palmer, 2000; Herr, Cramer, Niles, 2004) mokymąsi pradėjus traktuoti kaip nuolatinę asmens tobulėjimo veiklą, kurios imamasi siekiant įgyti ar gilinti žinias, ugdyti gebėjimus, mokėjimus, lavinti įgūdžius, tokiu būdu sudarant sąlygas asmeniui geriau prisitaikyti prie pokyčių išliekant konkurencingu, ekonomiškai, socialiai ir pilietiškai integruotu (Field, 2000). Mokymuisi visą gyvenimą tapus vienam kertinių Europos Sąjungos šalių švietimo politikos aspektu, deklaruojančiu globalios rinkos poreikių užtikrinimą, karjeros projektavimas, kaip mokymosi visą gyvenimą kontekstų apibendrinimo išdava, tapo švietimo, socialinės ir darbo rinkos politikos priemone, laiduojančia atskirų šalių ir visuomenių ekonominę bei socialinę sanglaudą (Europos Komisija, 2005). Kaip asmens saviraiškos priemonė, karjeros projektavimas užtikrina asmeninio ir profesinio augimo bei tobulėjimo sąveiką, kadangi siekdamas įprasmiti savo gyvenimą socialinių vaidmenų ar profesinės veiklos kontekstuose, asmuo turi suprasti, atpažinti ir nuolat vertinti sėkmingų karjeros sprendimų priėmimą ir įgyvendinimą įtakojančius pokyčius individualiame, socialiniame, ekonominiame lygmenyse (Law, 1999, 2005; Savickas, 2002; McCash, 2006;

Rott, Lahti, 2006). Nuolatinė analizė ir darbo rinkos kaitos tendencijų prognozės skatina asmenį prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus (Pukelis, 2003), sutelkiant dėmesį į karjeros projektavimo objektą – sėkmingų sprendimų renkantis profesinę veiklą priėmimą.

Skirtingais asmens amžiaus tarpsniais bei gyvenimo etapais išskiriami ir skirtingi asmens karjeros projektavimo tikslai, pobūdis bei priimami sprendimai (Super, 1990; Holland, 1997; Savickas, 2007): jei ankstyvojo ar vidutinio suaugusiojo bei pagyvenusio amžiaus tarpsnio asmeniui, esant aktyviam darbo rinkos dalyviui, karjeros projektavimas padeda pasirinktos profesijos srityje siekti karjeros aukštumų reflektuojant asmeninių tikslų, galimybių ir pasekmių integracinę sąveiką, ar, išvelgus karjeros galimybes kitoje profesijoje, persikvalifikuoti (Feldman, 2007), tai ankstyvosios jaunystės bei jaunystės amžiaus tarpsniuose (Jovaiša, 2001), kai asmuo yra aktyvus švietimo sistemos dalyvis, karjeros projektavimas padeda išvelgti, pirmiausiai, racionalią ir prigimties ypatumus atitinkančią tolimesnę studijų ir profesinio mokymosi kryptį, susijusią su racionalių profesijos pasirinkimu (Julien, 1999; Gati, Saka, 2001; Pukelis, 2003; Bardick, Bernes, Magnusson, Witko, 2004). Mokslininkai (Holland, Watts, Law, Killeen, Kidd, Hawthorn, 1996; Verschueren, Germeijs, 2006) pritaria prielaidai, kad nevykdomas ar neapgalvotai vykdomas karjeros projektavimas skatina spontanišką ir dažnai nesėkmingą asmens profesinės veiklos bei karjeros pasirinkimą. Poreikių bei galimybių neatitinkantys asmens pasirinkimai dažnai lemia psichologinius asmenybinius konfliktus nerandant pasitenkinimo gyvenimo kokybe, tuo tarpu profesinėje veikloje nesėkmingi sprendimų renkantis profesinę veiklą priėmimai įtakoja profesinių siekių demotyvaciją, profesinės atsakomybės stoką, žemą profesinės veiklos produktyvumo lygį.

Karjeros projektavimo procese asmeniui priėmus sprendimą studijuoti aukštojo mokslo institucijoje, sprendimo realizavimo etapas siejamas ne tik su asmens bendrųjų ir specialiųjų mokėjimų ugdymu siekiant įgyti kvalifikacinį laipsnį, bet ir su tikslingu karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymu bei plėtojimu, apimant gilesnį savęs (vertybių, požiūrių, interesų, aspiracijų) ir aplinkos (švietimo ir darbo rinkos) pažinimo procesus bei jų sąveikos interpretacijas pirmosios universitetinių studijų pakopos metu. Įvardinti karjeros projektavimo kompetentingumo parametrai pasitarnautų siekiant, kad studentai žinias kauptų ir pritaikytų tikslingai, o išugdyti bendrieji ir specialieji mokėjimai taptų vertinga investicija į kiekvieno studento ir absolvento asmeninę karjerą bei gyvenimo gerovę, todėl šia *tyrimo problema* akcentuojamas pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo parametru nepakankamas apibrėžtumas, įtakojantis karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo strategijos aukštojo mokslo institucijose kūrimo ir įgyvendinimo kokybę.

**Tyrimo objektas** – pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumas.

**Tyrimo tikslas** – nustatyti pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo parametrus, pagrindžiančius karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modelį.

Tyrimo formuluojami **uždaviniai**:

1. Atskleisti karjeros ir karjeros projektavimo reiškinių sampratą.
2. Pagrįsti politinius karjeros projektavimo prioritetus Europos Sąjungos ir Lietuvos lygmenimis.
3. Atskleisti pagrindines karjeros projektavimo strategijas aukštajame moksle Europos Sąjungos kontekste ir Lietuvoje.
4. Apibrėžti karjeros projektavimo kompetentingumo struktūrą.
5. Apibendrinti karjeros projektavimo modelius ir sąrangas pasauliniame kontekste.
6. Teoriškai apibrėžti karjeros projektavimo kompetentingumo parametrus, sudarančius karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modelį.
7. Empiriškai pagrįsti pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo parametrus, sąlygojančius karjeros projektavimo kompetentingumo funkcionalumą.

**Ginamieji teiginiai**:

1. Pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymas įtakojamas mokymosi visą gyvenimą paradigmos, mokymosi veiklą traktuojant kaip nuolatinį studentų potencialo vystymą adaptuojant asmeninius ir aplinkos pokyčius ekonominės ir socialinės integracijos siekiamybėje.

2. Pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymą charakterizuojantys parametrai:

- *principai* (sąmoningumo, integralumo, dinamiškumo), suponuojantys pagrindines kaitos galimybes, lankstumo, aktyvaus ir sėkmingo studentų dalyvavimo švietimo sistemoje ir darbo rinkoje, elgesio ir atsakomybės sąmoningos dermės koncepcijas karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo paradigmoje;

- *charakteristikos* (tikslingumo, tęstinumo ir sistemiškumo), apibūdinančios subalansuotą studentų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo procesą, lydimą aiškios paskirties ir suformuluotų tikslų, planuojant ilgalaikes ir metodiškas karjeros projektavimo veiklos strategijas, prioritizuojant siekiamus įgyvendinti akademinis ar profesinius tikslus bei uždavinius, priimant sprendimus karjeros plano sėkmingam įgyvendinimui ir koregavimui kintančių asmeninių bei darbo rinkos poreikių kontekste.

- *procesas*, integruojantis karjeros projektavimo analizės, planavimo ir įgyvendinimo veiklas, bei konstruojamas mokymosi ir profesinės veiklos perspektyvoje pagal projektuojamą karjeros viziją.

- *ciklas*, atitinkantis patirtinio mokymosi paradigimą, ir grindžiamas karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymu asmeniui reflektuojant individualią, todėl lengvai atpažįstamą patirtį. Savianalizė ir mokymasis iš patirties įtakoja ne tik studentų naujų žinių ir mokėjimų įgyjimą, bet ir jų vertybinių nuostatų bei požiūrių kaitą.

- *elementai* – žinios, mokėjimai, vertybės ir požiūriai – traktuojami kaip pademonstruota studentų karjeros projektavimo kompetentingumo dalis ar neatskiriama savybė. Tikslingai ir sėkmingai įvairiose studijų situacijose ar profesinėje veikloje panaudojamos studentų įgytos žinios ir mokėjimai, grindžiami vertybėmis ir požiūriais, užtikrina asmeninį ir profesinį studentų tobulėjimą.

- *dimensijos* – asmeninė savivada, mokymosi ir profesinės veiklos tyrinėjimas, karjeros plėtotė – apibrėžiamos kaip karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo sritys, reikšmingos studijuojančio asmens sėkmingos karjeros projektavimui; *kriterijai* – tai požymiai, apibūdinantys karjeros projektavimo kompetentingumą; *rodikliai* atspindi karjeros projektavimo kompetentingumo dimensijos funkcionalumą.

3. Karjeros projektavimo parametrais grindžiamas pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modelis sudaro prielaidas:

- studentų karjeros projektavimo kompetentingumo funkcionalumui identifikuoti,
- karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo turinio bei formos užtikrinimui studentams projektuojant karjerą universitetinių studijų metu,
- aukštojo mokslo institucijų veiklos kokybės rodiklių pagrindimui absolventams sėkmingai integruojantis į darbo rinką, taip patvirtinant reikšmingą šių institucijų vaidmenį šalies ekonomikos augimo procese.

Tyrimo *metodologija* grindžiama:

- *Konstruktivizmo filosofija*, išryškinančia asmens pažinimo procesą sąlygojančią naujos informacijos ir turimos patirties sąveiką asmeniui konstruojant naujas žinias. Mokslininkams (Chartrand et al., 1995; Cochran, 1997; Collin ir Young, 1986; Peavy, 1992; Savickas, 1993, 1997; Young et al., 2002) teigiant, kad konstruktivizmo teorija akcentuoja ne patį žinojimą, bet labiau pažinimo procesą konstruojamų žinių pagrindu, M. Chartrand (1995) išsako prielaidą, jog „konstruktivizmo perspektyvoje mes [asmenys] konstruojame savo socialines realijas“ (Chartrand, 1995, p. 56), kurios atspindi ne objektyvų pasaulio suvokimą, bet kiekvieno individualų ir specifinį požiūrį – pasaulyje neegzistuoja viena realybė ar viena

prasmė, vienok egzistuoja daug realybių ir prasmių, kurios yra konstruojamos individualios patirties konteksto sąlygojamų asmeninių interpretacijų.

- *Karjeros konstravimo teorija*, teigiančia, jog kiekvienas asmuo individualios patirties, naujos informacijos ir konstruojamų žinių sąveikoje projektuoja savo profesinę veiklą ir karjeros realijas. Konstruktyvizmo apraiškas karjeros konstravimo teorijoje akcentuojantis M. Savickas (1993, 1997, 2002) pastebi, kad karjeros konstravimo teorija atliepia asmens *prasmingos* profesinės veiklos paiešką, kai siekdamas karjeros asmuo nuolat reflektuoja savo gyvenimo patirtis ir atranda prasmę kuriančius konstruktus.

- *Egzistencializmo filosofija*, traktuojančia žmogaus egzistencijos supratimo pagrindu patį žmogų bei unikalią jo patirtį. Pasak A. Maceinos (1990), egzistencializmo filosofija egzistencija, nors ir laikina, vadina patį žmogų, kuris išsiskiria iš visų kitų būtybių sąmoningu santykiu su būtimi – jos, taip pat ir savo būties pažinimu, pastanga suprasti šį pasaulį ir save jame. Karjeros projektavimo kontekste žmogaus gyvenimo prasmė didele dalimi siejama su sėkmingu savęs pažinimu ir realizavimu veikliniu aspektu, tai yra, sėkmingu profesinės srities bei karjeros pasirinkimu. Tinkamai pasirinkta profesinė veikla leidžia žmogui pajusti, kad įgyjama unikali profesinė patirtis yra vertinga ne tik individualiame, bet ir socialiniame kontekste. Siekdamas suprasti save ir atrasti savo vietą pasaulyje, žmogus nuolat stengiasi atsakyti į klausimą „kas yra prasmingas buvimas laikinume“, todėl individualių vertybių, poreikių, interesų, tikslų, ambicijų, supančios aplinkos ir laiko prasmės nuolatinis vertinimas ir refleksija padeda asmeniui geriau suprasti ir identifikuoti prasmingo gyvenimo aspektus. Karjeros projektavimo reiškinių tyrinėjantys mokslininkai (Boudreau, Boswell ir Judge, 2001; Judge, Higgins, Thoresen ir Barrick, 1999; Seibert ir Kraimer, 2001) teigia, kad projektuodamas karjerą asmuo siekia savo egzistencijos įprasminimo per profesinę veiklą ir karjerą plačiąja prasme, identifikuodamas praeities pasiekimus, įvertindamas dabarties galimybes ir planuodamas ateities perspektyvas. Todėl, pasak J. M. Thorngren ir S.S. Feit (2001), būtent tie karjeros projektavimo modeliai, kurie sėkmingos bei prasmingos karjeros projektavimo rezultatu įvardina ne asmens savybių ir karjeros galimybių sąveikos praktinę išraišką profesinėje veikloje, bet prasmės, vertybių ir tikslų siekimą individualiame karjeros plėtojimo kontekste, sulaukia ženklaus mokslininkų (Krumboltz, 1998; Mitchell, Levin ir Krumboltz, 1999; Savickas, 2000) pripažinimo ir palaikymo. W. R. Sterner (2012), analizuodamas egzistencializmo filosofijos praktinį pritaikomumą konsultavimo karjerai kontekste, hipotetiškai pabrėžia egzistencializmo terapijos ir D. E. Super (1990) profesinio pasirinkimo teorijos skirtinguose asmens vystymosi etapuose integravimo naudą, kuomet asmuo aiškiai identifikuoja individualios karjeros plėtojimo prasmę skirtinguose gyvenimo etapuose. Egzistencializmo filosofija akcentuoja, kad tai pats asmuo, turėdamas pareigos ir

atsakomybės jausmą, formuoja savo charakterį ir valdo likimą apsisprendamas ir atsakydamas už savo poelgius, tuo tarpu M. Savickas (2007) pritaria, kad „susirūpinimas karjera skatina individus susimąstyti kam priklausos jų ateitis ir kas turėtų priimti profesinius sprendimus“ (Savickas, 2007, p. 91).

- *Holizmo filosofine pažiūra*, skatinančia suvokti tam tikrą reiškinį kaip tikrą vientisą visumą, netolygią jos elementų sumai. G. Ford (1999) pastebi, kad „holizmas yra integruotas visoje karjeros projektavimo paradigmoje, kadangi karjeros pasirinkimas niekuomet nebus atsietas nuo kitų faktorių (vertybių, aplinkybių, atsakomybių ir kt.), konstruojančių kiekvieno asmens gyvenimą“ (Ford, 1999, p. 11). Holizmo koncepcija karjeros projektavime patvirtinama ir Europos Komisijos oficialiajame dokumente „Jaunimo potencialo skatinimas“ (1998) teigiant, kad „jauniems amenims, patiriantiems sunkumų išsivirtinant darbo rinkoje, reikalinga nuosekli ir integruota paramos priemonių sistema, nukreipta į jų [jaunimo] individualius poreikius ir padedanti jiems susidoroti su patiriamais asmeniniais ir profesiniais sunkumais. Remiantis visapusės paramos požiūriu stengiamasi nugalėti visus sunkumus ir atliepti individualius jaunimo poreikius holistiniu ir integruotu būdu“ (European Commission, 1998, p. 6).

Tyrimo **mokslinis naujumas** pagrindžiamas pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo parametru nustatymu. Įvardinti parametrai charakterizuoja pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modelį ir sudaro prielaidas naujų teorinių ir empirinių tyrimų iniciatyvoms parametru verifikavimo ir koreliacijos kontekste. **Praktinis tyrimo reikšmingumas** sudaro galimybes: 1) identifikuoti pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo funkcionalumą, siekiant teikti studentams tikslingą paramą (informacinę, konsultacinę) karjeros plėtros kontekste; 2) ugdyti ir plėtoti studentų karjeros projektavimo kompetentingumą aukštojo mokslo institucijose integruojant karjeros projektavimo kompetentingumo parametrus į studijų programas; 3) gerinti aukštojo mokslo institucijų veiklos kokybės rodiklius studentams projektuojant asmeninę karjerą ir sėkmingai integruojantis į darbo rinką.

Darbe taikyti šie **mokslinio tyrimo metodai**:

- *Mokslinės literatūros ir dokumentų analizės metodas* taikytas siekiant apibūdinti karjeros ir karjeros projektavimo reiškinį sampratas, identifikuoti politinius karjeros projektavimo prioritetus Europos Sąjungos ir Lietuvos lygmenimis, atskleisti karjeros projektavimo strategijas Europos Sąjungos kontekste ir Lietuvoje, identifikuoti pirmosios

universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo parametrus bei pagrįsti empirinio tyrimo instrumento konstravimo metodologiją;

- *Sisteminės analizės metodas* taikytas analizuojant pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo parametrų priežastinius ryšius, pagrindžiančius pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modelio koncepciją;

- *Anketinės apklausos metodas* taikytas siekiant išsiaiškinti Lietuvos pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo funkcionalumą.

- *Statistinė analizė* (aprašomoji statistika, koreliacinė analizė, Studento t kriterijus) taikyta SPSS-17.0 programa apdorojant kiekybinio tyrimo metu gautus duomenis, pateikiant dažnius, vidurkius, vidurkių skirtumus, reikšmes.

***Darbo struktūra.*** Darbo struktūrą sudaro įvadas, pagrindinių sąvokų sąrašas, teorinio ir empirinio tyrimų dalys, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, internetinės informacinių šaltinių nuorodos, priedai. Disertacijos teorinė ir empirinė dalys iliustruotos 28 paveikslais, 9 lentelėmis. Mokslo šaltinių ir dokumentų analizė bei tyrimai pagrįsti 293 literatūros šaltiniais lietuvių ir anglų kalbomis, 19 internetinių informacinių šaltinių nuorodomis anglų kalba. 10 priedų pateikiama teorinių bei empirinių tyrimus pagrindžianti bei iliustruojanti medžiaga. Darbo apimtis – 43.291 žodžių (347.924 spaudos ženklai).

### **Publikacijos disertacijos tematikoje:**

1. Dailidienė, E. (2009). Career Designing Approach in Lifelong Learning Paradigm: Lithuanian Universities' Objectives. *EDULEARN09 Proceedings CD*. ISBN: 978-84-612-9802-0 (CD includes all accepted papers at EDULEARN09 conference). Prieiga per internetą: <http://www.iated.org/edulearn11/publications>.

2. Pukelis, K., Savickienė, I., Žibėnienė, G., Laužackas, R., Stumbrys, E., Dailidienė, E., Navickienė, L., Pileičikienė, N. (2008). *Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo terminų žodynas*. Vilnius: Profesinio mokymo metodikos centras. ISBN 978-9955-748-23-6.

3. Dailidienė, E., Navickienė, L. (2006). Profesinio konsultavimo paslaugų efektyvinimas: problemos ir jų sprendimo būdai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 11, 78-86. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.

4. Dailidienė, E., Navickienė, L. (2005). Training and Professional Development of Career Guidance Specialists: Lithuanian Case. *Tiltai*, 4, 59-65. Klaipėda: Klaipėdos universitetas.

5. Dailidienė, E. (2005). Karjeros projektavimo ir konsultavimo karjerai teorijos. *Antrosios Lietuvos bendrojo lavinimo mokyklų teorinės-praktinės konferencijos „Ugdymo karjerai galimybės bendrojo lavinimo mokykloje“ medžiaga*, 20-31. Kaunas: Maironio gimnazija.

6. Dailidienė, E., Sajienė, L. (2004). Mentor's Role in the Sustainable Vocational Teacher Development. *Journal of Teacher Education and Training*, 4, 86-93. Daugavpils University: Institute of Sustainable Education.

7. Dailidienė, E., Sajienė, L. (2004). Mentorius vaidmuo profesijos mokytojų rengimo kaitos kontekste: mokymasis darbo vietoje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6, 104-116. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.

### **Aprobuoti metodiniai leidiniai disertacijos tematikoje:**

1. *Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo programa* (2007). Vilnius: Mintis.
2. *Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika* (2007). Vilnius: Mintis.
3. *Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodika* (2007). Vilnius: Mintis.
4. *Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas, I-III tomai* (2008). Vilnius: Mintis.

**Disertacijos tema skaityti pranešimai tarptautinėse ir nacionalinėse konferencijose:**

1. Dailidienė, E. (2009). „*Counselling Practice*“. Tarptautinė konferencija „The Future of Career Guidance in Europe“. Viena (Austrija), 2009 m. spalio 16 d.

2. Dailidienė, E. (2009). „*Career Designing Approach in Lifelong Learning Paradigm: Lithuanian Universities' Objectives*“. IATED tarptautinė konferencija „International Conference on Education and New Learning Technologies“. Barselona (Ispanija), 2009 m. liepos 6-8 d.

3. Dailidienė, E. (2007). „*Career Guidance in Higher Education Sector in Lithuania: From Theory to Practice*“. ECER tarptautinė konferencija „Contested Qualities of Educational Research“. Gentas (Belgija), 2007 m. rugsėjo 17-18 d.

4. Dailidienė, E. (2006). „*Overcoming Intercultural and Linguistic Barriers in Continuously Accessible Vocational Guidance and Counselling*“. Tarptautinė konferencija „Quality and Quality Assurance in the Field of Guidance: The Contribution of Leonardo da Vinci Projects“. Viena (Austrija), 2006 m. kovo 23-24 d.

5. Dailidienė, E. (2006). „*Experience of Career Counsellors' Profesional Development at Vytautas Magnus University*“. CEDEFOP tarptautinė konferencija „Labour Market Guidance and Counselling. Training of Guidance Practitioners“. Kaunas, Kauno darbo birža (Jaunimo darbo centras), 2006 m. gegužės 17 d.

6. Dailidienė, E. (2006). „*Career Designing Approach in Lithuanian Universities*“. ECER tarptautinė konferencija „Transforming Knowledge“. Ženeva (Šveicarija), 2006 m. rugsėjo 11-12 d.

7. Dailidienė, E. (2005). „*Profesinio konsultavimo sistema ir pagrindinės profesinio konsultavimo teorijos bei strategijos Anglijoje, Lietuvoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje*“. Tarptautinė konferencija „Karjeros konsultantų rengimas ES plėtros kontekste: problemos ir perspektyvos“. Kaunas, Vytauto Didžiojo universitetas, 2005 m. sausio 27 d.

8. Dailidienė, E. (2005). „*Tarpkultūrinių ir kalbinių kliūčių įveikimas profesiniame konsultavime: VDU Profesinio rengimo studijų centro patirtis*“. Konferencija „Karjeros konsultavimas tarpkultūrinėje erdvėje“. Klaipėdos socialinių mokslų kolegija, Klaipėda, 2005 m. rugsėjo 07 d.

9. Dailidienė, E. (2005). „*Karjeros projektavimo specialistų rengimas ir profesinis tobulėjimas*“. II-oji tarptautinė mokslinė konferencija „Mokymasis visą gyvenimą ir karjeros raida žinių visuomenėje“. Klaipėdos universiteto Tęstinių studijų institutas, Klaipėda, 2005 m. gruodžio 1-3 d.

### **Disertacijos tema skaityti pranešimai nacionaliniuose seminaruose:**

1. Dailidienė, E. (2007). „*Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas: specialistų mokymas*“. Seminaras „Profesinio konsultavimo veiklos rekomendacijos“. Vilnius, LR Švietimo ir mokslo ministerija, 2007 m. balandžio 13 d.
2. Dailidienė, E. (2007). „*Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas: mokymų apžvalga*“. Seminaras „Profesinis informavimas ir profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymas“. Vilnius, LR Švietimo ir mokslo ministerija, 2007 m. spalio 16 d.
3. Dailidienė, E. (2007). „*Mokymų pagal Profesinio informavimo A ir B metodikas bei Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C ir D metodikas apibendrinimas*“. Seminaras „Profesinio konsultavimo veiklos rekomendacijos“. Kaunas, Vytauto Didžiojo universitetas, 2007 m. spalio 22 d.
4. Dailidienė, E. (2005). „*Karjeros projektavimo ir konsultavimo karjerai teorijos*“. II-oji Lietuvos bendrojo lavinimo mokyklų teorinė-praktinė konferencija „*Ugdymo karjerai galimybės bendrojo lavinimo mokyklose*“. Kaunas, Kauno Maironio gimnazija, 2005 m. lapkričio mėn. 11 d.

### **Dalyvavimas tarptautiniuose ir nacionaliniuose projektuose disertacijos tematika:**

1. Mokymosi visą gyvenimą programos Leonardo da Vinci paprogramės projektas „*Europinis karjeros projektavimo sertifikatas*“, Nr. LLP-LdV/TOI/2007/AT/0026. Projekto įgyvendinimo laikotarpis: 2007-2009 metai. Projektą koordinavusi institucija: ibw – Austrijos ekonomikos tyrimų institutas (Austrija, Viena).
2. Europos struktūrinių fondų nacionalinis projektas „*Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas*“ (*Profesinio informavimo ir konsultavimo normatyvinių dokumentų ir mokymo programų sukūrimas, profesinio informavimo taškų (PIT) akreditavimas ir specialistų mokymas*), Nr. ESF-2.4-065. Projekto įgyvendinimo laikotarpis: 2006-2008 metai. Projektą koordinavusi institucija: LR Švietimo ir mokslo ministerija (Lietuva, Vilnius).
3. Mokymosi visą gyvenimą programos Socrates/Comenius paprogramės projektas „*Profesinio konsultavimo tinklas mokykloms*“, Nr. 225936-CP-1-2005-1-GR-Comenius-C3. Projekto įgyvendinimo laikotarpis: 2005-2008 metai. Projektą koordinavusi institucija: Ellinogermaniki Agogi (Graikija, Atėnai).
4. Mokymosi visą gyvenimą programos Leonardo da Vinci paprogramės projektas „*Dinamiška internetinė karjeros projektavimo priemonė*“, Nr. 2005-A/05/B/F/PP-158.223. Projekto įgyvendinimo laikotarpis: 2005-2007 metai. Projektą koordinavusi institucija: ibw – Austrijos ekonomikos tyrimų institutas (Austrija, Viena).

5. Europos struktūrinių fondų 2.5 priemonės projektas „*Magistrantūros studijų modulinės programos „Karjeros konsultavimas“ sukūrimas ir įgyvendinimas*“, Nr. ESF-2.5-011. Projekto įgyvendinimo laikotarpis: 2005-2008 metai. Projektą koordinavusi institucija: Vytauto Didžiojo universitetas (Lietuva, Kaunas).

6. Mokymosi visą gyvenimą programos Leonardo da Vinci paprogramės projektas „*Tarpkultūrinių ir kalbinių kliūčių įveikimas atvirame profesiniame konsultavime ir informavime*“, Nr. LT/03/B/F/LA-171023. Projekto įgyvendinimo laikotarpis: 2003-2005 metai. Projektą koordinavusi institucija: Vytauto Didžiojo universitetas (Lietuva, Kaunas).

7. Mokymosi visą gyvenimą programos Leonardo da Vinci paprogramės projektas „*Įsidarbinimo galimybių didinimas: profesijos konsultanto rengimas Europos Sąjungos plėtros kontekste*“, Nr. LT/02/B/P/PP-137003. Projekto įgyvendinimo laikotarpis: 2003-2005 metai. Projektą koordinavusi institucija: Vytauto Didžiojo universitetas (Lietuva, Kaunas).

## PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Disertacijos teorinio tyrimo šaltinių analizė anglų ir lietuvių kalbomis, atskleidusi karjeros reiškinių pristatančių sąvokų supratimo daugialypiškumą, sąlygojo vieningos terminologijos paieškas karjeros reiškinių sąvokų sistemoje. Siekiant teoriniame ir empiriniame disertacijos tyrimuose pateikti darnius sąvokų turinį atspindinčius atitikmenis remtasi sąvokomis, pateiktomis „*Aiškinamajame su studijomis susijusiam terminų žodyne*“ (Žiliukas et al., 2011).

Disertacijoje pateikiamos sąvokos „*karjeros projektavimas*“ reikšmė, kildinama iš anglų kalboje naudojamų sąvokų „*career guidance*“ bei „*career orientation*“, pristatomame darbe naudojama siekiant akcentuoti savarankiškas ir sąmoningas asmens pastangas bei atsakomybę karjeros projektavimo procese. „*Karjeros orientavimas*“ ir „*profesinio orientavimas*“ sąvokos disertacijoje nenaudojamos dėl nepriimtinos jų reikšmės traktuotės suvokiant karjeros ir/ar profesinį orientavimą kaip tikslingą išorinių subjektų daromą įtaką asmens karjeros projektavimo veiksmams.

***Atitikimo lygmuo*** (angl. *level of performance*) – gebėjimo ką nors atlikti kokybiškumo pakopa. Pastaba: skiriami atlikimo lygmenys: gabumai (potencialūs gebėjimai), gebėjimai (neformaliu arba savaiminiu mokymosi ar studijavimo būdu išsiugdyti gabumai), mokėjimai (formaliu mokymosi ar studijavimo būdu išsiugdyti gebėjimai), įgūdžiai (praktinėje veikloje automatizuoti mokėjimai). Mokėjimas taip pat yra vienas iš kompetentingumo elementų. Žinojimas yra gebėjimo, o supratimas – mokėjimo atlikimo būtinis, bet ne pakankamas sąlygos (*Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas*, 2011, p. 8).

***Bendrasis kompetentingumas*** (angl. *generic competences*) – žmogaus asmeninio, socialinio, kultūrinio, informacinių ir komunikacinių technologijų (IKT) ir pan. kompetentingumų visuma, reikalinga bet kurioje profesinėje veikloje (skirtingai nuo funkcinio ir pažintinio kompetentingumo), asmeniniame bei socialiniame gyvenime (*Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas*, 2011, p. 9).

***Gabumas*** (angl. *aptitude, talent, inborn ability*) – vienas iš atlikimo lygmenų, pasireiškiantis kaip įgimta žmogaus galia ką nors padaryti; gebėjimo prielaida. Pastaba: gabumai yra bendrieji ir specialieji. Specialieji gabumai lemia profesinį pašaukimą. Profesinis pašaukimas yra profesijos pasirinkimo pagrindas (*Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas*, 2011, p. 13).

***Gebėjimas*** (angl. *ability*) – vienas iš atlikimo lygmenų, pasireiškiantis kaip socializacijos būdu iš(si)ugdytas gabumas; mokėjimo prielaida. Pastaba: gebėjimo atlikimo

būtina, bet nepakankama, sąlyga yra žinojimas (*Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas*, 2011, p. 13).

**Įgūdis** (angl. *automatic skill*) – vienas iš atlikimo lygmenų, pasireiškiantis kaip iki automatizmo išlavintas asmens mokėjimas; mokėjimo kokybiškumo rodiklis. Pastaba: kuo daugiau asmens mokėjimų dėl profesinės patirties tampa įgūdžiais, tuo asmens veikla yra profesionalesnė, nes dalį savo dėmesio asmuo gali skirti kitoms profesinės veiklos problemoms spręsti (*Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas*, 2011, p. 14).

**Karjera** (angl. *career*) – tai laiko eigoje nuosekliai besivystanti asmens darbinių patirčių seka“ (Arthur, Hall, Lawrence, 1989, p. 8).

**Karjeros planavimas** (angl. *career planning*) – asmens specialių veiklų seka siekiant karjeros tikslo. Šiomis veiklomis įvertinama: a) asmens psichofiziniai ypatumai; b) turimi kompetentingumai; ir c) pasirinktos profesijos savitumas bei jos perspektyvų prognozės darbo rinkoje (Pukelis, 2012, p. 12).

**Karjeros projektavimas** (angl. *career guidance, career designing*) –

- nuolatinės asmens pastangos išvelgti būsimas darbo rinkos kaitos tendencijas ir numatomų pokyčių kontekste tirti bei planuoti savo profesinę perspektyvą, taip pat profesinio tobulėjimo poreikius siekiant atskleisti savo prigimtinius gabumus ir sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje (*Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas*, I t., 2008, p. 18);

- yra tam tikra veikla, suteikianti galimybę bet kokio amžiaus piliečiams, bet koku jų amžiaus tarpsniu (per visą gyvenimą) nustatyti jų gebėjimus, kompetentingumus ir interesus, siekiant priimti prasmingus sprendimus dėl lavinimosi, mokymosi bei profesijos, ir pasirinkti savo individualų kelią mokymosi, darbo ir kitoje aplinkoje, kurioje šių gebėjimų (...) yra išmokstama arba jie pritaikomi įvairiose gyvenimo srityse (*Europos Tarybos reglamentas dėl Visą gyvenimą trunkančio profesinio konsultavimo politikos, sistemos ir praktikos sustiprinimo*, 2004).

**Karjeros projektavimo kompetentingumas** (angl. *career guidance, career designing competence*) – asmens mokėjimai naudojantis autobiografiniu samprotavimu ir informacija apie darbo pasaulį numatyti ir pasirinkti tinkamą profesiją, įsilieti į kintančią aplinką ir tobulėti pasirinktoje profesijoje (Pukelis, 2012, p. 12).

**Karjeros projektavimo tyrimai** (angl. *career guidance, career designing research*) – tyrimai, skirti duomenims rinkti siekiant pagrįsti sprendimus, susijusius su profesijos pasirinkimu ir/ar tolesne karjeros plėtote (Pukelis, 2012, p. 12-13).

**Kompetentingumas** (angl. *competence*) – praktiškai patikrintas gebėjimas integruotai ir tikslingai panaudoti įgytas žinias, mokėjimus, vertybes ir požiūrius įvairiose darbo ar studijų

situacijose, taip pat tobulėti profesiskai bei asmeniškai. Pastaba: kompetentingumas yra pagrindas kvalifikacijai ar kvalifikaciniam laipsniui suteikti. Kompetentingumą sudaro mokėjimų deriniai (atskirą mokėjimą sudaro jo elementai – žinios, smulkesni mokėjimai, vertybės ir požiūriai). Žmogus, įgijęs tam tikrus atskirus mokėjimus ar jų derinius, nebūtinai bus kompetentingas. Kompetentingumą būtina pademonstruoti tam tikrame kontekste ir su tam tikromis priemonėmis, norint, kad autoritetinga institucija suteiktų kvalifikaciją. Pvz., šis studentas parodė deramą kompetentingumą, todėl jam suteikta kvalifikacija. Kompetentingumai yra aprašyti studijas reglamentuojančiuose dokumentuose kaip profesinės veiklos atlikimo reikalavimas (*Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas*, 2011, p. 17).

**Kompetentingumo elementas** (angl. *element of competence*) – pademonstruota asmens kompetentingumo dalis. Pastaba: kompetentingumo elementai yra žinios, mokėjimai, vertybės ir požiūriai. Kompetentingumas ar jo elementas yra neatskiriama asmens savybė, kurią jis gali pademonstruoti. Kompetentingumo elementas gali būti aprašytas studijas reglamentuojančiuose dokumentuose kaip profesinės veiklos atlikimo reikalavimas (*Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas*, 2011, p. 17).

**Kvalifikacija** (angl. *qualification*) – formalus vertinimo ir įteisinimo proceso rezultatas, kuris įsigalioja, kai valstybės pripažinta institucija nusprendžia, kad asmuo pasiekė studijų programos rezultatus, ir išduoda nustatytą dokumentą (atestatą, pažymėjimą, diplomą ar pan.), patvirtinantį turimą asmens kompetentingumą tam tikrai profesinei veiklai atlikti. Pastaba: kvalifikaciją apibūdinti galima ir paprasčiau – tai dokumentas, liudijantis asmens turimą tam tikro lygmens kompetentingumą. Europos ir Lietuvos aukštojo mokslo erdvės kvalifikacijų sąrangos numato tris kvalifikacijų pakopas (lygmenis): bakalauro, magistro ir daktaro (*Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas*, 2011, p. 19).

**Mokėjimas** (angl. *skill*) – kompetentingumo pagrindas, rodantis gebėjimą tinkamai atlikti profesinį veiksma. Pastaba: mokėjimą sudaro žinios, smulkesni mokėjimai, vertybės ir požiūriai. Mokėjimas kaip kompetentingumas yra patikrintas asmens gebėjimas atlikti profesinį veiksma ar dalį veiklos pagal kvalifikacijos apraše, profesijos standarte ar studijų programoje aprašytus reikalavimus. Mokėjimai gali būti pažintiniai, bendrieji, funkciniai. Remiantis mokėjimu arba mokėjimų deriniais (kompetentingumais) suteikiama (arba pripažįstama) kvalifikacija ir tam paliudyti išduodamas atitinkamas pažymėjimas (diplomas). Mokėjimas yra vienas iš atlikimo lygmenų, kuris nuolat lavinamas virsta įgūdžiu. Mokėjimai gali būti aprašyti studijas reglamentuojančiuose dokumentuose kaip profesinės veiklos atlikimo reikalavimas (*Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas*, 2011, p. 22).

**Pažintinis kompetentingumas** (angl. *cognitive competence*) – specialusis asmens kompetentingumas, grindžiamas pažintiniais mokėjimais, bendraisiais ir specialiaisiais pažinimo

principais bei metodais, būdingais konkrečiai profesijai. Pastaba: skiriami įvairūs pažintiniai kompetentingumai (pvz., priklausomai nuo profesijos – geodeziniai, inžineriniai, psichologiniai, sociologiniai, ekonominiai ir pan.). Pažintiniai kompetentingumai gali būti aprašyti studijas reglamentuojančiuose dokumentuose kaip profesinės veiklos atlikimo reikalavimas (*Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas*, 2011, p. 25).

**Požiūris** (angl. *aptitude*) – kompetentingumo elementas, kurį lemia asmens vertybės ir rodo asmens mokėjimą vertinti įvairius profesinius ir (arba) socialinius reiškinius. Pastaba: pagal aiškiai nustatytus reikalavimus reglamentuojančiuose dokumentuose (pvz., etikos kodeksas) aprašytas kompetentingumo elementas, kaip vertinti įvairius profesinius ir (arba) socialinius reiškinius (*Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas*, 2011, p. 26).

**Profesija** (angl. *profession, vocation, occupation*) –

- kompetentingumu grindžiama asmens veikla, teikianti jam materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsitraukimo į viešąjį gyvenimą galimybes;
- asmens praktikuojamo specializuoto ir kvalifikuoto darbo rūšis, teikianti jam pragyvenimo lėšų.

Pastaba: skiriamos valstybės reglamentuojamos ir nereglamentuojamos profesijos. Profesija nusako veiklos pobūdį, pvz., ugdyti, konstruoti, gydyti, statyti, saugoti, tirti ir pan. Dėl mokslinėse techninės pažangos profesijos skaidosi į specialybes konkrečioms darbo rinkos poreikiams tenkinti ir visuomenės kultūrinei pažangai užtikrinti (*Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas*, 2011, p. 26).

**Ugdymas karjerai** (angl. *career education*) – sistemingas švietimo institucijų, tėvų ir kitų socialinių dalininkų bendradarbiavimas siekiant padėti asmeniui įgyti žinias ir mokėjimus, kurie leistų jam/jai priimti realistišką ir perspektyvų karjeros plėtotės sprendimą (Pukelis, 2012, p. 13).

**Vertybės** (angl. *values*) – kompetentingumo elementas, parodantis asmens įsitikinimus ir lemiantis jo veikimo (arba neveikimo) logiką, pagrindimą, kas yra teisinga arba klaidinga ir dėl to svarbiausia jo gyvenime ir profesinėje veikloje. Pastaba: vertybės lemia asmens gyvenimo ir profesinės veiklos tikslus, asmeninio gyvenimo ir profesinio veikimo būdą. Vertybės reiškiasi kaip būtinos socialiniam gyvenimui ir profesinei veiklai taisyklės, elgsenos normos ir jomis grįsti elgsio bei veiklos modeliai, kurių privalu laikytis kaip objektyviai egzistuojančių, atsižvelgti į juos vertinant profesinius ir visuomeninius reiškinius, maštant ir kontroliuojant savo mentalinius ir fizinius veiksmus. Iš vertybių randasi požiūriai. Požiūris yra vienas iš požymių, Dublino aprašuose skiriančių pirmosios ir antrosios pakopų studijas (*Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas*, 2011, p. 36).

**Žinios** (angl. *knowledge*) – kompetentingumo elementas, parodantis asmens išmokus faktus, principus, teorijas ir patirtis, kurios yra susijusios su profesine bei kitomis socialinėmis veiklomis ir kurias asmuo gali pademonstruoti. Pastaba: skiriamos teorinės ir praktinės žinios. Žinios gali būti aprašytos studijas reglamentuojančiuose dokumentuose kaip profesinės veiklos atlikimo reikalavimas (*Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas*, 2011, p. 36).

# 1. KARJEROS REIŠKINIO KONCEPTUALUSIS TEORINIS PAGRINDIMAS

## 1.1 Karjeros ir karjeros projektavimo sampratos

Karjeros sąvoką įvairiais aspektais analizavo ir plėtojo užsienio šalių mokslininkai: D. Super (1953, 1957), J. Holland (1959), D.T. Hall (1976), E.H. Schein (1978), N.C. Gysbers, E. J. Moore (1981), R.M. Beach (1985), D.C. Feldman, B.A. Weitz (1985, 1988), P. Drucker (1992), A.G. Watts (1994), M. Savickas (1992,1993, 2005, 2007), M. Shuler (1995), S.D. Brown, R. W. Lent (1996), J. Arnold (1997), E.L. Herr, S.H. Cramer, S.G. Niles (2004), Y. Baruch (2004) ir kiti. Karjeros sąvokos interpretacijas įvairiais aspektais analizavo bei plėtojo ir Lietuvos mokslininkai: A. Gučas (1937), J. Laužikas (1937, 1969, 1972), L. Jovaiša (1975, 1981, 1998), H. Galkytė (1977), A. Sakalas, A. Šalčius (1997, 2000), A. Gumuliauskienė (2002), R. Adamonienė (2003), K. Pukelis (2002, 2003, 2004, 2006, 2012, 2013), R. Kučinskienė (2003), V. Stanišauskienė (2000, 2004, 2006), R. Laužackas (2005), S. Daukilas (2004, 2011), N. Petkevičiūtė (2006), D. Garnienė (2003, 2006), R. Orenienė (2006), L. Navickienė (2006, 2010), D. Augienė (2009), V. Rosinaitė (2008, 2009, 2010) ir kiti.

Pasak A. Collin (2007), „visi supranta kas yra *karjera*, tačiau problema slypi tame, jog šis supratimas yra platus ir vienareikšmiai neapibrėžtas. *Karjeros* sąvoka naudojama daugelio žmonių kiekvieną dieną skirtinguose kontekstuose, remiantis skirtingomis perspektyvomis, skirtingais tikslais. <...> Pasauliečiai, akademikai, skirtingų sričių praktikai ir politikai *karjeros* sąvoką pritaikydami individualioms reikmėms – asmeninėms, mokslinėms, socialinėms, vadybinėms, ekonominėms, politinėms ir kitoms – nuolat patvirtina jos kompleksiškas interpretacijas...“ (Collin, 2007, p. 558).

Moksliniuose šaltiniuose (Drucker, 1992; Watts, 1994; Hall, 1996; Feldman, 2007; Patton, McMahon, 1999, 2006; Gunz, Peiperl, 2007) pažymima, kad *karjeros* bendroji samprata yra kildinama iš lotyniško žodžio „*carraria*“, reiškiančio keleivinio vežimo kelią ar bėgimo taką. Veiksmažodžio formoje žodis „*carraria*“ reiškia šuoliuoti, bėgti, bėgti visu greičiu. H.Gunz ir M. Peiperl (2007), remdamiesi Oksfordo anglų kalbos žodynu (OED, 1989) nurodo, kad tik XVI a. pabaigoje žodis *karjera* įgijo metaforinę reikšmę kaip „greita ir tolydi veiksmų eiga, nepertraukiamas procesas“ (OED, 1989), tuo tarpu XIX a. pradžioje, literatūroje atsiradus sąvokoms „diplomato karjera“ bei „valstybės veikėjo karjera“, palaipsniui *karjeros* samprata

pradėta interpretuoti kaip „profesinio gyvenimo ar darbo eiga, suteikianti pažangos galimybę“ (OED, 1989, p. 3).

C. Moore, H. Gunz ir D. T. Hall (2007) analizuojant karjeros teorijos atsiradimo ištakas keliama prielaida, kad karjeros teorijos užuomazgos slypi interpretacinėse sociologijos ir psichologijos mokslininkų XIX a. pristatytose teorijose, kuriose pati karjeros sąvoka tiesiogiai nebuvo minima. Tokiu būdu teigiama, kad sociologijos – E. Durkheim, M. Weber, E. Hughes, E. Goffman, ir psichologijos – Z. Freud, K.G. Jung, A. Maslow, J. Holland – mokslininkų darbai (1 Priedas) „tiesiogiai ir netiesiogiai įtakojo pirmųjų darbų karjeros srityje atsiradimą“ (Moore, Gunz, Hall, 2007, p. 16).

C. Moore, H. Gunz ir D. T. Hall (2007) pažymint, kad nuo 1909 m. iki 1957 m., sąlyginai pusę amžiaus, socialinių tyrimų terpėje dominavo F. Parsons propoguojama asmens atitikimo konkrečiai profesijai ar darbui idėja, E. L. Herr ir S. H. Cramer (2003) nurodo XX a. viduryje datuojamą karjeros sąvokos ir platesnės jos sampratos analizę moksliniuose šaltiniuose, atspirties tašku įvardinant D. Super (1957) mokslinį darbą „*Karjeros psichologija*“, kuriame akcentuojama ne asmens atitikimo konkrečiai profesijai tyrimų svarba, tačiau visiškai nauja tyrimų kryptis profesinės veiklos pasirinkimo srityje, tai yra karjeros, kaip visą gyvenimą trunkančios asmens profesinės veiklos ir jos metu atliekamų skirtingų vaidmenų, kelias, kurį planuoja ir įgyvendina pats asmuo.

Analizuojant tarptautiniuose moksliniuose karjeros reiškinio tyrimų šaltiniuose aptinkamas karjeros sąvokos interpretacijas (Herr, Cramer, Niles, 2004; Moore, Gunz, Hall, 2007; Gunz, Peiperl, 2007) daroma prielaida, kad D. Super (1957) pateikta karjeros sąvoka netapo ilgalaikiu bei vienareikšmiu apibrėžimu, sąlygojusi tarptautinėje mokslinėje bendruomenėje vieningos karjeros reiškinio suvokimo paradigmos atsiradimą – greičiau priešingai, apibrėžta sąvoka paskatino įvairių šalių mokslininkus pateikti vis naujas, platesnes ir gilesnes karjeros sąvokos traktuotes, padedant pagrindus skirtingiems laikmečiams priskiriamų karjeros sampratų atsiradimui (1 lent.).

1 lentelė. Karjeros sąvokos chronologinė interpretacija (pagal Brown, 2007)

Data	Autorius	Karjeros sąvokos apibrėžtis	Karjeros reiškinio komponentai
1937	E.C. Hughes (cit. pagal Y. Baruch, 2004)	Judanti perspektyva, kurioje asmenys orientuojasi į socialines grupes/visuomeninius sluoksnius tipine tvarka	Asmuo; veikla; laiko eiga (gyvenimas); socialinis statusas; kaita
1953, 1957, 1976	D. E. Super	Asmens pagrindinių pozicijų seka mokslo ir studijų (prieš pasirenkant profesiją), profesiniame ir pensijiniame (neatliekant profesinio vaidmens) gyvenimo etape, atliekant tokius veikla grįstus vaidmenis kaip mokinys, studentas, darbuotojas, senjoras bei papildomai derinant darbinį, šeimyninį ir pilietinį vaidmenis	Asmuo; socialinis statusas; laiko eiga (gyvenimas); mokymasis; darbas; šeima
1985	S.D. Beach	Per gyvenimą besitęsianti darbų seka, susijusi su asmenybės pažiūromis ir motyvais, kai jis/ji veikia tuose darbuose	Asmuo; laiko eiga (gyvenimas); darbų seka; Asmeninės pažiūros ir motyvai
1987	R.I. Craig	Požiūrių ir elgesių seka, susijusi su darbine patirtimi per visą žmogaus gyvenimą	Asmuo; laiko eiga (gyvenimas); darbinė patirtis; požiūriai; elgesys
1995	R. Schuler		
1989	M.B. Arthur D.T. Hall B.S. Lawrence	Laiko eigoje nuosekliai besivystanti asmens darbinių patirčių seka	Asmuo; laiko eiga (gyvenimas); darbinė patirtis; nuoseklumas
1992	Y. Baruch E. Rosenstein	Darbuotojo tobulėjimo procesas įgyjant darbinę patirtį vienoje ar daugiau institucijų	Asmuo; darbinė patirtis; tobulėjimas; aplinka (institucija)
1996	A. Collin A.G. Watts	Asmens tobulėjimas mokantis ir dirbant per visą gyvenimą	Asmuo; tobulėjimas; mokymasis; veikla; laiko eiga (gyvenimas)
1996	D.T. Hall	Nuolat besimokantis, besikeičiantis ir tobulėjantis asmuo, savo kelio ieškantis širdimi	Asmuo; mokymasis; tobulėjimas; kaita; veikla; pašaukimas
1996	M. B. Arthur, D. M. Rousseau	Asmens veikla, nevaržoma struktūrinių organizacijos nuostatų	Asmuo; veikla; nepriklausomybė
1997	J. Arnold	Asmens patiriamų ir su darbu susijusių vaidmenų ir veiklų seka	Asmuo; darbinė patirtis; veikla; socialinis statusas
2005	M. Savickas	Individai formuoja savo karjerą priskirdami prasmę savo profesinei elgsenai bei patirčiai	Asmuo; darbinė patirtis; veikla; prasmė

Pasak J. Arnold (2011), tarptautinėje mokslinėje literatūroje dažniausiai taikomas M. B. Arthur, D. T. Hall ir B. S. Lawrence (1989) pateikiamas glaustas karjeros apibrėžimas nurodant, kad „karjera – tai laiko eigoje nuosekliai besivystanti asmens darbinių patirčių seka“

(Arthur, Hall, Lawrence, 1989, p. 8). Teorinis bei empirinis disertacijos tyrimai grindžiami A. Collin ir A. G. Watts (1996) pateikiama karjeros samprata, karjerą įvardinant kaip asmens tobulėjimą mokantis ir dirbant visą gyvenimą.

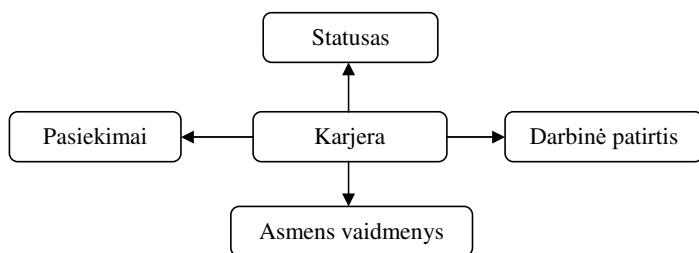
Analizuojant karjeros sąvokos interpretacijas Lietuvos kontekste, J. Leonavičiaus (1993) „Sociologijos žodyne“, „Dabartinės lietuvių kalbos žodyne“ (2000) ir „Tarptautinių žodžių žodyne“ (2005) „karjera“ apibūdinama kaip sėkmingas kilimas tarnyboje ir visuomeniniame darbe, tačiau karjeros reiškinį tyrinėjantys Lietuvos mokslininkai moksliniuose darbuose pateikia daug platesnę karjeros sąvokos interpretaciją teigdami, kad karjera:

- tai individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu požiūriais (Gumuliauskienė, 2002);
- atspindi žmogaus gyvenimo pilnatvę darbinėje aplinkoje (Petkevičiūtė, 2003);
- tai įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu profesiniu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją, stilių (Laužackas, 2005; Kučinskienė, 2003);
- yra individualiai suvokiama, suprantama nuostatų ir elgsenų seka, kuri yra susijusi su darbine veikla ir patirtimi, įtakojančia žmogaus gyvenimo eigą ir modelį, per visą žmogaus gyvenimo laikotarpį (Adamonienė, 2003).
- kaip žmogaus veiklų seka per visą jo gyvenimą yra procesas, kurį sąlygoja įvairūs ekonominiai, socialiniai, politiniai, kultūriniai, psichologiniai ir kiti veiksniai (Augienė, 2009).

Teorinė mokslinės literatūros analizė leidžia išvelgti ir išskirti mokslininkų pateikiamus karjeros sampratos skirtumus atsižvelgiant į šio tiriamo reiškinio kompleksiskumą, kai vieni autoriai analizuoja karjeros reiškinio spektrą, susijusį tik su asmens darbine patirtimi ir tobulėjimu profesinės veiklos rėmuose (Sears, 1982; Baruch, Rosenstein, 1992; Arnold, 1997; Hansen, 1997), tuo tarpu kiti autoriai karjeros reiškinį priartina arba tiksliau tariant, prilygina gyvenimo sampratai, apimančiai darbo, mokymosi, laisvalaikio ir šeimos veiklas (Super, 1957; Gysbers, Moore, 1981; Herr, Cramer, Niles, 2004; Baruch, 2004; Savickas, 1992, 2000, 2002).

Apibendrinant skirtingas mokslininkų pateikiamas karjeros reiškinio sampratas, W. Patton ir M. McMahon (1999) siūlo jas plačiau interpretuoti keturiomis prasmėmis (1 pav.): 1) karjera kaip *pasiekimai* darbinėje aplinkoje (pavyzdžiui, užimant vadovo pareigas); 2) karjera kaip *profesija*, įgyjant *prestižinį statusą* (pavyzdžiui, teisininkas, gydytojas, politikas); 3) karjera kaip nuosekli nuolatinio darbo seka (žmogaus darbo istorija) ar darbinių patirčių seka; 4) karjera kaip viso gyvenimo vaidmenų patirties seka ir visuma.

Analizuotuose moksliniuose šaltiniuose, priskiriamuose XX a. pabaigai ir XXI a. pradžiai, dominuoja pastarosios dvi įvardintos karjeros sampratos.



1 pav. Karjeros reiškinio sampratos įvairovė (pagal Patton, McMahon, 1999)

**Karjeros reiškinio komponentai, veiksniai ir jų sąveika.** Karjeros sąvokos ir skirtingų jos sampratų analizė, remiantis užsienio mokslininkų darbais (Hall, 1996, 2002; Feldman, 2007; Arthur, Hall, Lawrence, 1989; Drucker, 1992; Baruch, Rosenstein, 1992; Watts, 1994, 1996; Collin, 1996; Arnold, 1997; Savickas, 2004, 2009; Patton, McMahon, 2006; Gunz, Peiperl, 2007), išryškino keturis esminius karjeros reiškinio sampratoje taikomus bei šią sampratą vienijančius „asmens“, „veiklos“, „aplinkos“ ir „laiko“ komponentus. Šių komponentų raiškos kontekste fiksuojamas jų sąveikos intensyvumo lygmuo: asmuo disponuoja tam tikromis žiniomis, mokėjimais, gebėjimais, vertybinėmis nuostatomis, požiūriais, motyvais, elgesio normomis, patirtimi – tai lemia pasirenkamos veiklinės terpės pobūdį.

Pasak B. Law (2005), veiklinėje terpėje (aplinkoje) asmuo, priklausomai nuo vertybinių nuostatų ir motyvų, galimai tobulėja: auganti patirtis, įsisavinamos naujos žinios, atsirandantys nauji mokėjimai, gebėjimai ir įgūdžiai gali lemti pasirinkto veiklos pobūdžio, o tuo pačiu, ir užimamos profesinės pozicijos ar, pasak D. Super (1957), atliekamo vaidmens, kaitą. Bet kokių atveju, asmens veikla ar veiklos, vykdomos tam tikru gyvenimo etapu, turi konkrečią trukmę, todėl šios trukmės išmatavimui taikoma laiko skalė.

Tyrinėdami ir vertindami karjeros reiškinį laiko skalėje mokslininkai linkę vieningai teigti, kad karjera yra visą gyvenimą trunkantis reiškinys: „judanti perspektyva“ (Hughes, 1937), „per gyvenimą besitęsianti darbų seka“ (Beach, 1985), „tobulėjimas mokantis ir dirbant per visą gyvenimą“ (Collin, Watts, 1996), „besiplėtojanti visą asmens gyvenimą“ (Herr, Cramer, Niles, 2004). Būtina akcentuoti, kad karjeros sampratos interpretacijos išdavoje, mokslininkams įvardinus karjeros reiškinio komponentus ir pradėjus išsamiai tyrinėti šių komponentų veikimo spektrą, formavosi skirtingos karjeros teorijos (2 Priedas) bei sampratos modeliai, nusakantys karjeros komponentų priežastinius ryšius.

Karjeros teorijos pradininkus – Čikagos sociologijos mokyklą – atstovaujantys E. Hughes ir W. I. Thomas 1930 – 1950 metais laikėsi mokslinės prielaidos, kad karjerą, be jau įvardintos asmens, veiklos, aplinkos ir laiko sąveikos, įtakoja *subjektyvieji* ir *objektyvieji*

*veiksniai*, todėl karjera pradėta tyrinėti kaip *subjektyvioji* ir *objektyvioji* (Hughes, 1937; Barley, 1989; Judge, Bretz, 1994; Wayne, Linden, Kraimer, Graft, 1999; Seibert, Kraimer, 2001; Khapova, Arthur, Wilderom, 2007).

Subjektyvusis karjeros projektavimo aspektas mokslininkų (Judge, et al., 1995; Seibert, Kraimer, 2001) siejamas su asmens profesinio pasirinkimo vertinimu, kai pasirinkimą įtakoja asmens tapatumo bei savivertės suvokimas ir plėtojimas, puoselėjamos vertybinės nuostatos, motyvacija siekiant išsilavinimo, profesinės ar socialinio vaidmens savirealizacijos, karjeros tikslų ir gyvenimo kokybės, akcentuojant pasitenkinimą karjera (Savickas, 2005). Objektvusis karjeros projektavimo aspektas siejamas su realia kultūrinių normų įtakoja aplinka, kurioje asmuo atlieka konkretų darbą ar veiklą per tam tikrą laiko periodą. Analizuodami karjeros ir karjeros projektavimo sampratų kompleksiško bei kaitos prielaidas ir akcentuodami subjektyviųjų (vidinių) ir objektyviųjų (išorinių) veiksnių integralumą mokslininkai (Barley, 1989; Derr, Laurent, 1989; Watts, 1994; Arthur, Rousseau, 1996; Nicholson, 1996; Adamson, Doherty, 1998; Arnold, 1997; Furnham, Heaven, 1999; Moses, 1999; Patton, 2001; Hall, 2002; Sakalas, Šalčius, 1997; Stanišauskienė, 2000; Kučinskienė, 2003; Schein, 2007) teigia, kad *objektyvieji (išoriniai)* veiksniai yra siejami su šiuolaikinio globalinio, nacionalinio ir regioninio vystymosi tendencijomis bei atitinkamais ekonominio, socialinio, politinio, kultūrinio gyvenimo, švietimo (bendrojo lavinimo, profesinio rengimo, aukštojo mokslo), darbo rinkos, užimtumo ir kitų sistemų bei posistemų parametrais. R. Kučinskienė (2003) pažymi, kad karjeros projektavimo „objektyviųjų ir subjektyviųjų veiksnių atskyrimas mokslinio abstrahavimo lygmenyje yra pateisinamas <...>, nes sudaro sąlygas prieštaravimų tarp objektyviųjų ir subjektyviųjų karjeros valdymo veiksnių lokalizavimui, tačiau logiškesnė yra šių veiksnių sąveikos susikirtimo taške egzistuojantį individą pabrėžianti schema“ (Kučinskienė, 2003, p. 25). Minėtų veiksnių sąveikos svarbą pabrėžia ir W. Mayrhofer, M. Meyer bei J. Steyrer (2007) teigiant, kad „karjera visuomet yra ir bus karjera kontekste, nes būdama centrine ašimi ir asmenims, ir organizacijoms, ir visuomenei, ji tiesiog negali būti ribojama vieno siauro požiūrio...“ (Mayrhofer, Meyer, Steyrer, 2007, p. 215), tad jei objektyvioji karjera yra susijusi su instituciniais vaidmenimis, o subjektyvioji – su asmens gebėjimu prisitaikyti prie šių institucinių vaidmenų, vadinasi, asmens karjeros projektavimas yra įtakojamas objektyviųjų, ir subjektyviųjų veiksnių sąveikos.

**Karjeros projektavimo samprata.** „Karjeros projektavimo“ terminas Lietuvos mokslinėje erdvėje K. Pukelio pristatytas 2002 metais kaip alternatyva terminui „profesinis orientavimas“. K. Pukelis (2012) teigia, kad „karjeros projektavimo“ terminas „palieka šiek tiek erdvės improvizacijai – lieka galimybė lanksčiai reaguoti į kintančius asmens interesus ir darbo

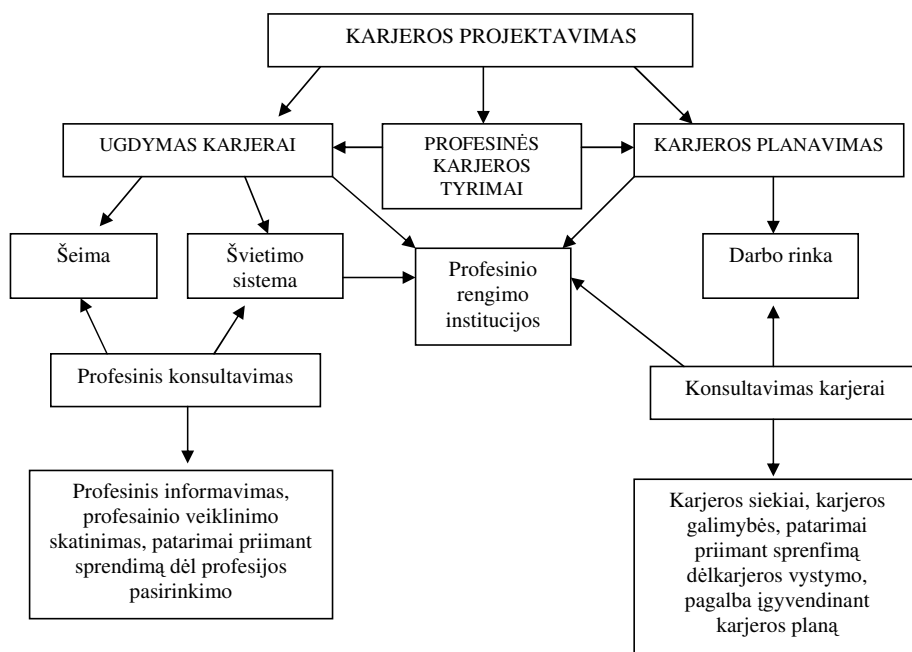
rinkos kaitos reikalavimus tokia sudėtingame profesijos rinkimosi ir tolesnės karjeros plėtotės kontekste“ (Pukelis, 2012, p. 15). Tuo tarpu „profesinio orientavimo“ ar „karjeros orientavimo“ terminai nepriimtini dėl jų reikšmės traktuotės suvokiant profesinį ir/ar karjeros orientavimą kaip tikslingą išorinių subjektų daromą įtaką asmens karjeros projektavimo veiksmams.

Karjeros projektavimą suvokiant kaip nuolatinės žmogaus pastangas išžvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus visą gyvenimą trunkantį procesą, yra siekiama padėti žmogui išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasminėti savo gyvenimą (Pukelis, 2003). Sugeneruota karjeros projektavimo samprata remiasi kitų plačiai naudojamų sąvokų – ugdymo karjerai, profesinės karjeros tyrimų ir karjeros planavimo – simbioze (2 pav.). Karjeros projektavimo struktūrą, pasak K. Pukelio (2002), sudaro trys pagrindiniai procesai:

- *ugdymo karjerai* – tai bendromis ugdymo institucijų, šeimos, bendruomenės pastangomis grįstas procesas, susiejantis asmens ugdymo ir profesinės veiklos pasirinkimo tikslus. Pasak W. Patton (2005), ugdymo karjerai istorinės apraiškos slypi industrinės eros karjeros ir švietimo traktuotėse, kai galiojo tradicinė karjeros samprata, karjerą prilyginant viso gyvenimo metu asmens atliekamo vieno darbo vertikaliam progresijai. Esminis profesijos ar karjeros pasirinkimo etapas buvo siejamas su asmens formalaus mokymosi ar studijų pabaiga, kuomet mokymasis ir/ar studijos egzistavo kaip vienas iš sąlyginių darbo gavimo reikalavimų, vadinasi, švietimui priskirtas vaidmuo buvo siejamas su asmens perėjimo (angl. *transition*) tarp švietimo sistemos ir darbo rinkos užtikrinimu. Jaunam žmogui ugdymas karjerai suteikia gebėjimą pasirinkti jo interesus, gabumus, pašaukimą atitinkančią profesinę veiklą, priimant sprendimą kokioje aukštojo, aukštesniojo mokslo ar profesinio rengimo institucijoje jam reikia mokytis ar studijuoti. Ši karjeros projektavimo sudedamoji dalis skirta padėti jaunimui rasti geriausią profesinės veiklos rinkimosi sprendimą atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius ir asmens individualius ypatumus. Ugdymo karjerai procesas įgyvendinamas profesiniu konsultavimu, kuris apima profesinį informavimą, profesinį veiklinimą bei karjeros konsultanto patarimus priimant profesinį sprendimą. Mokyklinis ugdymo karjerai modelis taip pat yra taikomas ugdymo karjerai elementus integruojant į bendrojo ugdymo turinį nuo pradinių iki abiturientų klasių. Tačiau galima teigti, kad Lietuvos švietimo sistemos kontekste ugdymas karjerai nesibaigia bendrojo lavinimo sektoriuje, tačiau toliau yra plėtojamas asmeniui pasirinkus aukštojo mokslo studijas ir pasireiškia šiame sektoriuje karjeros projektavimo studijų programos ar atskirų dėstomų karjeros modulių forma.

- *profesinės karjeros tyrimų*, kurie yra skirti racionaliam profesijos ir karjeros sprendimui priimti, grindžiami asmenybės ir profesijų pažinimo ar asmenybės mokėjimų ir karjeros tyrimų sąveikomis.

- *karjeros planavimo*, sąmoningo proceso, įgalinančio asmenis priimti ir įgyvendinti faktine informacija paremtus realistinius sprendimus dėl savo karjeros pasirinktoje profesijoje ir valdyti pokyčius ateityje. Karjeros planavimas prasideda švietimo institucijose, kai moksleiviai ar studentai mokomi planuoti savo mokymosi ar studijų procesą pasirinktoje specialybėje; atsižvelgiant į siekiamus profesinės karjeros tikslus, jiems padedama įgyti karjeros planavimo žinių ir mokėjimų, kurie didintų jų išdarbinimo galimybes. Karjeros planavimas yra nuolatinis procesas, grindžiamas asmens aiškų tikslų nusistatymu įvardinant siekius, potencialias galimybes tikslui pasiekti, įvertinus tikslų konkretumą ir pamatavimą, motyvaciją tikslui siekti, etiškumą (Pukelis, 2002).



2 pav. Karjeros projektavimo, kaip proceso, struktūra (Pukelis, 2002)

Karjeros projektavimo rezultatas yra besiruošiančio dirbti ar jau dirbančio asmens karjeros projektas. Svarbu gerai panaudoti kiekvieno amžiaus tarpsnio asmenybės ir karjeros raidos ypatumus šiam projektui įgyvendinti.

P. Plant (2012), minėdamas OECD (2000) ataskaitą, akcentuoja, jog „sklandų [asmenų] perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką lemia ne tik nacionalinė ir netgi pasaulinė ekonomika, bet ir – ypač – [asmenų] karjeros projektavimas. <...> Tokiu būdu karjeros projektavimas ir plėtojimas būtini ne tik ekonominei ir socialinei plėtrai bei asmeniniam

tobulėjimui, bet tvaresnės ateities kūrimui ekonominiu, socialiniu, <...> asmeniniu lygmeniu“ (Plant, 2012, p. 73).

## 1.2 Karjeros projektavimo politiniai prioritetai

### **Karjeros projektavimo politikos formavimas: Europos Komisijos nuostatos.**

Europos Komisijos 2000 metais patvirtintame „Mokymosi visą gyvenimą memorandume“ (2000) teigiama, kad esmines Europos švietimo ir mokymo sistemų permainas Europos Taryba iniciavo 2000 m. Lisabonos susitikime, susitikimo išvadose akcentuojant Europos neginčijamą įžengimą į žinių amžių ir sėkmingą perėjimą prie žiniomis pagrįsto ūkio bei visuomenės raidos, sąlygojančius perėjimą prie mokymosi visą gyvenimą strategijos plėtojimo ir įgyvendinimo (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2000). Būtent siekis užtikrinti Europos šalių ir atskirų jų piliečių darnų vystymąsi, pažangą, konkurencingumą ir gebėjimą gyventi įvairovės bei kaitos sąlygomis paskatino permainų politiniu valdymo instrumentu įvardinti asmens mokymąsi visą gyvenimą. Mokslininkai teigia, kad naujo požiūrio į mokymąsi paieškas sąlygojo tikrovė, kuomet tapo akivaizdu, kad formalizuotas ir paprastai į vienkartinį profesijos pasirinkimą orientuotas mokymasis ekonominių, socialinių bei technologinių pokyčių kontekste netenka prasmės (Harris, 1999; Palnt, 2001; Hansen, 2006; Sultana, 2011a). G. Linkaitytė, L. Žilinskaitė (2008) pastebi, kad pati „mokymosi visą gyvenimą idėja <...> kaip pagrindinis principas, pagal kurį reikėtų reformuoti švietimą, <...> yra susijusi su septintojo dešimtmečio pabaigos UNESCO iniciatyva“ (Linkaitytė, Žilinskaitė, 2008, p. 45), platesnio Europos Sąjungos politikos formuotojų dėmesio sulaukusi po trejų dešimtmečių.

2000 m. Europos Komisijos ir šalių narių mokymosi visą gyvenimą veiklos apibūdinimas tapo prioritetiškai siejamas su „Europos užimtumo strategija“ (Europos Komisija, 1997), sprendžiančia aktyvios darbo rinkos politikos klausimus žmogiškojo kapitalo tobulėjimo aspektu, todėl į mokymosi visą gyvenimą politikos formavimo centrą iškeliamas karjeros projektavimas, kaip vienas iš šešių pagrindinių mokymosi visą gyvenimą politikos formavimo strateginių sričių, siekiant „užtikrinti, kad kiekvienam [asmeniui] būtų lengvai prieinamos kokybiškos žinios ir patarimai apie mokymosi galimybes visoje Europoje visą gyvenimą“ (Europos Komisija, 2000, p. 14). Akcentuojami esminiai karjeros projektavimo tikslai siejami su:

- „galimybių sudarymu piliečiams planuoti ir valdyti savo mokymosi bei darbo kelią pagal jų gyvenimo tikslus, atsižvelgiant į jų kompetentingumus ir mokymosi interesus, mokslo bei darbo rinkos galimybes ir galimybę užsiimti individualia veikla, taip prisidedant prie piliečių asmeninių poreikių patenkinimo,

- pagalba švietimo bei mokymo institucijoms ugdant motyvuotus moksleivius, studentus bei auklėtinius, prisiimančius atsakomybę už savo mokymąsi ir sau nusistantančius siektinus tikslus,

- pagalba įmonėms bei organizacijoms siekiant darbuotojų motyvacijos, darbingumo, prisitaikymo prie situacijos, turint galimybę mokytis tiek darbo vietoje, tiek už jos ribų <...>,

- politinius sprendimus priimančių asmenų naudingų priemonių, padedančių siekti įvairių viešosios politikos tikslų, pateikimu,

- vietinių, regioninių ir Europos ekonomikų rėmimu tobulinant darbo jėgą ir ją pritaikant pagal besikeičiančius ekonominius poreikius bei socialines aplinkybes,

- visuomenės, kurioje piliečiai aktyviai prisidėtų prie nuolatinio socialinio ir demokratinio tobulėjimo, kūrimu” (Europos Komisija, 2005, p. 12).

Identifikuojami Europos Sąjungos politikos tikslai, kuriuos įgyvendinti padeda visą gyvenimą trunkantis karjeros projektavimas, siejami su “veiksmingu investavimu į švietimą bei mokymą, darbo rinkos veiksmingumu, mokymusi visą gyvenimą, socialiniu dalyvavimu, socialine lygybe bei ekonomine plėtra” (Europos Komisija, 2005, p. 14-15).

H. Zelloth, D. Gligorijevic, R. G. Sultana (2003) teigia, kad svarbios karjeros projektavimo „nuorodos yra randamos „Europos detaliuosiuose švietimo ir rengimo sistemų ateities tiksluose“ (angl. *Future Concrete Objectives for Education and Training Systems in Europe*, 2001), kur siekiama skatinti jaunimą ir suaugusiuosius dalyvauti mokymesi ir jį tęsti. „Veiksmų plane įgūdžiams tobulinti ir mobilumui skatinti“ (angl. *Action Plan for Skills and Mobility*, 2002) pažymima, kad profesijos mobilumas ir darbo įgūdžiai gali būti stiprinami esant geresniam dirbančiųjų ir darbuotojų karjeros projektavimo paslaugų teikimo prieinamumui <...>. „Bendrajame pranešime apie užimtumą“ (angl. *Joint Employment Report*, 2001) ir „Bendrajame pranešime apie Europos visuomenės užimtumo paslaugų tarnybas ir jų vaidmenį darbo rinkoje (angl. *Joint Statement of the European Public Employment Services (PES) on their Role in the Labour Market*, 2001) išryškintas karjeros projektavimo vaidmuo paslaugų teikimo srityje ne tik ieškantiems darbo ir bedarbiams, bet ir dirbantiesiems bei darbdaviams išsamių ir darnių mokymosi visą gyvenimą strategijų struktūroje. <...> Europos Komisijos komunikate „Efektyvus investavimas į švietimą ir profesinį rengimą – Europos būtinybė“ (angl. *Investing Efficiently in Education and Training: an Imperative for Europe*, 2003) „akcentuojamos karjeros projektavimo paslaugos numatant ankstyvosios prevencijos strategiją: siekiama sumažinti neatitikimą tarp švietimo, profesinio rengimo bei darbo rinkos poreikių, didinti asmenų, baigusių vidurinį ir aukštąjį mokslą, skaičių, skatinti sklandų asmenų perėjimą iš švietimo į darbo rinką ir atvirkščiai“ (Zelloth, Gligorijevic, Sultana, 2003, p. 37).

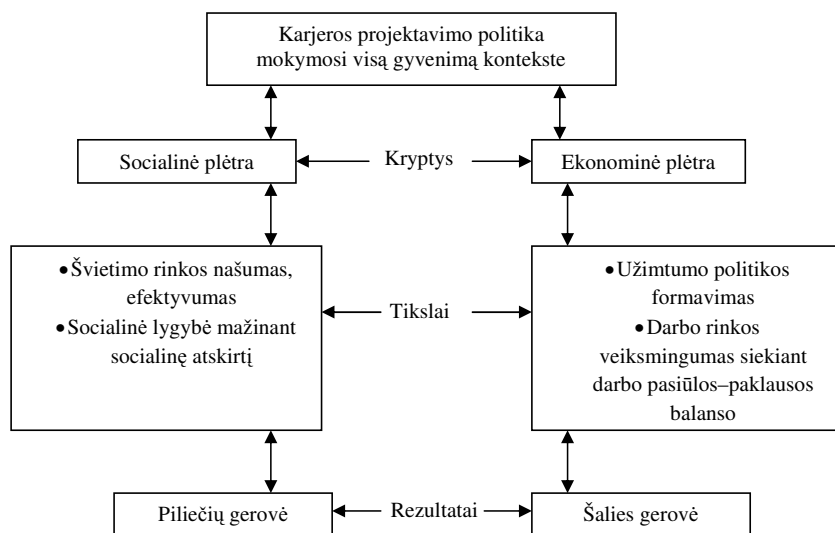
U. Teichler (2009) pažymi, kad ir socialiniai partneriai Europoje karjeros projektavimą laiko vienu iš keturių pagrindinių tikslų įgyvendinant „Kompetentingumą tobulinimo ir kvalifikacijų kėlimo visą gyvenimą veiksmų sistema“ (angl. *Framework of Actions for the Lifelong Development of Competencies and Qualifications*, 2002): „aiškus studentų pasirengimas profesinei veiklai atitinka aukštojo mokslo tikslų ir darbdavių lūkesčių subordinaciją“ (Teichler, 2009, p. 303).

Įvardinti normatyviniai dokumentai, taip pat Europos Sąjungos Ministrų Tarybos parengta „Rezoliucija dėl visą gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo“ (angl. *A Resolution on Lifelong Guidance*, 2004), Europos Komisijos rekomendacinės priemonės „Visą gyvenimą trunkančios karjeros projektavimo politikos ir sistemų tobulinimas“ (angl. *Development of Lifelong Guidance Policies and Systems*, 2005) bei tęstinis dokumentas „Tarybos rezoliucija dėl geresnio visą gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo integravimo į mokymosi visą gyvenimą strategijas (angl. *Council Resolution on Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies*, 2008) prioritetizuoja asmens karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymą, karjeros projektavimo paslaugų prieinamumą, koordinavimą bei kokybės užtikrinimą, akcentuojant:

- kiekybinę karjeros projektavimo tikslų išraišką, kuri atspindi švietimo sistemos ir darbo rinkos aktyvių dalyvių skaičiuje,
- kokybinę paradigmą, siejamą su asmenų sąmoningumo, savarankiškumo ir motyvacijos skatinimu siekiant asmeninio ir profesinio tobulėjimo.

Pagrindinės organizacijos, karjeros projektavimo srityje globaliu mastu, pasak P. Plant (2012), daugiau nei 50 valstybių, atlikusios ir iki šiol atliekančios išsamius teorinius ir empirinius lyginamuosius tyrimus, yra įsteigtos ir priklauso *Europos Bendrijų Komisijai* arba *Europos Komisijai* (angl. *European Communities' Commission*, santrumpa angl. *EC*, liet. *EK*), kuri tiesiogiai nedalyvauja karjeros projektavimo strateginiuose procesuose, tačiau „suteikdama politinį postūmį ir tikslingai finansuodama, gali atlikti katalizatoriaus vaidmenį remiant reformas <...>, gali remti naujus politinius postūmius koordinuodama valstybių narių veiksmus atviro koordinavimo metodu, nustatydamą ir skleisdama patirtį bei remdama valstybių narių veiksmingesnės <...> veiklos siekius“ (Europos Komisijos Komunikatas Tarybai ir Europos Parlamentui, 2006, p. 11). Šios organizacijos – *Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija* (angl. *Organization for Economical Cooperation and Development*, santrumpa *OECD*), *Europos profesinio mokymo plėtros centras* (angl. *European Centre for the Development of Vocational Training*, santrumpa *CEDEFOP*), *Europos mokymo fondas* (angl. *European Training Foundation*, santrumpa *ETF*), *Pasaulio bankas* (angl. *World Bank*, santrumpa *WB*) ir *Europos visą gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo politikos tinklas*

(angl. *European Lifelong Guidance Policy Network*, santrumpa *ELGPN*) – karjeros projektavimo reiškinio tyrimų tikslus grindžia daugiau nei dekadą egzistuojančiomis ir Europos Komisijos dokumentuose įvardintomis politinėmis karjeros projektavimo kryptimis ir nuostatomis: *mokymosi visą gyvenimą idėjos sklaida*, *socialinė plėtra* (socialinės atskirties mažinimas siekiant socialinės lygybės, socialinis dalyvavimas visuomenėje) bei *ekonominė plėtra* (užimtumo politikos formavimas, veiksmingos darbo rinkos kūrimas siekiant darbo pasiūlos-paklausos balanso), kuriant šalių ir jų piliečių gerovę (3 pav.).



3 pav. Europos Komisijos politika karjeros projektavimo mokymosi visą gyvenimą kontekste

A. G. Watts, R. G. Sultana ir J. McCarthy (2010) pažymi, kad „karjeros projektavimas dar niekada nesulaukė tiek dėmesio nacionalinės ir Europos politikos darbotvarkėse, kiek sulaukia dabar“ (Sultana, 2012, 46 p.). P. Plant (2012) akcentuoja, kad „naujausiuose politikos dokumentuose tiek Europos Komisija, tiek Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija ypač daug dėmesio skyrė karjeros projektavimui ir informavimui kaip pagrindinėms politinėms mokymosi visą gyvenimą bei ekonominės ir socialinės plėtros sritims“ (Plant, 2012, p. 72). Tokio dėmesio priežasčių reikėtų ieškoti pakankamai sudėtingoje Europos šalių ekonominėje situacijoje, įtakojančioje darbo rinkos kaitos pobūdį, kai asmenys savo profesinę veiklą turi neišvengiamai sieti su viso gyvenimo perspektyva (Sultana, 2011a).

**Karjeros projektavimo politikos formavimas: Lietuvos nuostatos.** Lietuvos Respublikos vyriausybės dokumente „Lietuvos Europos Sąjungos politikos 2008–2013 metų

*strateginės kryptys*“ (2008) teigiama, kad „Lietuvos išitvirtinimas politinėje, institucinėje, ekonominėje ir kultūrinėje Europos bendruomenėje yra tinkamiausias ir patikimiausias būdas įtvirtinti nepriklausomybės laimėjimus, užtikrinti nacionalinį saugumą, išplėsti Lietuvos įtaką ir sustiprinti valstybės autoritetą, tai geriausiai [įgyvendinant] per aktyvų ir sėkmingą dalyvavimą Europos Sąjungos veikloje, todėl Lietuvos Europos Sąjungos politikos paskirtis – aktyviai dalyvauti Europos Sąjungos sprendimų priėmimo procese ir siekti, kad šie sprendimai atitiktų nacionalinius ir bendrus Europos Sąjungos interesus, prisidėtų prie Lietuvos piliečių saugumo ir gerovės, kurtų geresnes valstybės ir visuomenės raidos sąlygas“ (Lietuvos Europos Sąjungos politikos 2008–2013 metų strateginės kryptys, 2008, p. 3).

Ne visuomet Europos Sąjungos sprendimai karjeros projektavimo politikos plėtros kontekste yra įgyvendinami Lietuvos mastu, nes, pasak A. Sokolovos (2007), „ne visi Europos Sąjungos dokumentai, kuriuose yra nuorodų į karjeros projektavimą ir nustatomi karjeros projektavimo sistemoms taikomi reikalavimai, turi tiesioginę teisinę galią Lietuvoje, [nes] dauguma dokumentų yra rekomendacinio pobūdžio, juose pateikiamos skirtingos karjeros projektavimo sistemą ir jos elementus apibrėžiančios sąvokos, [tačiau] nepaisant šių trūkumų, Europos Sąjungos politiniai dokumentai yra svarbi Lietuvos karjeros projektavimo sistemos kūrimo ir plėtotės prielaida“ (Sokolova, 2007, p. 235).

*Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadove* (2008, I t.) įvardinami esminiai teisės aktai bei dokumentai, reglamentuojantys karjeros projektavimo sistemos ar atskirų jos dalių plėtrą Lietuvoje dar iki 2004 m. gegužės 1 d. – Lietuvos įstojimo į Europos Sąjungą. Paminėtina 1996 m. Lietuvos Respublikos Seime ratifikuota Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 142 „*Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales*“ („Valstybės žinios“, 1996, Nr. 30-738), kurioje pabrėžiama, kad kiekviena šalis plėtoja visapusišką ir koordinuotą profesinio konsultavimo bei profesinio rengimo politiką ir programas, glaudžiai susijusias su užimtumo politika, apimančia užimtumo poreikius, galimybes ir problemas regioniniu bei nacionaliniu lygmenimis, įvertinant šalies ekonominę, socialinę ir kultūrinę plėtros strategijas su atitinkamų asmens gebėjimų ugdymu. *Profesinio mokymo įstatymas*, priimtas 1997 m. („Valstybės žinios“, 2000, Nr. 92-2877), reglamentavo Lietuvos Respublikos ministerijų funkcijų pasiskirstymą karjeros projektavimo srityje. Švietimo ir mokslo ministerijai priskiriant atsakomybę už karjeros projektavimo paslaugų užtikrinimą švietimo institucijose, tuo tarpu Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai priskiriant atsakomybę už darbo rinkos veiksnumą teikiant profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugas įsidarbinti siekiantiems ar kvalifikaciją keičiantiems asmenims. Bendrojo lavinimo mokyklų moksleivių, švietimo bei profesinio rengimo institucijose besimokančio jaunimo ir darbo rinkai nepasirengusių suaugusių asmenų karjeros projektavimo tikslus bei uždavinius apibrėžė 1998 m.

švietimo ir mokslo ministro įsakymas "Dėl profesinio orientavimo tvarkos" („Valstybės žinios“, 1998, Nr. 39-1046) kuriame teigiama, kad siekiant parengti asmenį racionaliam profesijos pasirinkimui jam išvengiant atsitiktinių sprendimų, būtina organizuoti profesinį informavimą ir konsultavimą. Aktyvi asmens profesinės karjeros paieška grindžiama bendradarbiavimu tarp bendrojo lavinimo, profesinio mokymo, aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų, darbdavių ir jiems atstovaujančių organizacijų, teritorinių darbo biržų, dalyvaujant mokinių tėvams ir pedagogams. Konkrečias priemones, padedančias užtikrinti ir plėtoti jaunimo profesinio konsultavimo paslaugas, numatė 1998 m. Vyriausybės nutarimas „Dėl jaunimo profesinio orientavimo ir integravimo į darbo rinką priemonių“ („Valstybės žinios“, 1998, Nr. 5-86). Karjeros projektavimo svarba viso žmogaus gyvenimo laikotarpiu bei šios srities paslaugų plėtra numatyta ir *Profesinio rengimo baltojoje knygoje* (1999).

2003 metais priimta *Švietimo įstatymo nauja redakcija* („Valstybės žinios“, 1991, Nr. 23-593; 1998, Nr. 67-1940; 2000, Nr. 40-1116, Nr. 92-2878, 2879, Nr. 102-3214) reglamentuoja profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų – informacijos ir konsultacijų apie mokymosi galimybes Lietuvoje bei užsienyje pagal profesinio mokymo, aukštesniojo ir aukštojo mokslo studijų programas, įsidarbinimo galimybes Lietuvos darbo rinkoje – teikimą švietimo institucijose, informavimo centruose, konsultavimo tarnybose, darbo biržose pagal švietimo ir mokslo bei socialinės apsaugos ir darbo ministrų nustatytus reikalavimus. Tuo tarpu „Užimtumo didinimo 2001–2004 metais programa“ („Valstybės žinios“, 2001, Nr. 40 - 1404) vienu iš jaunimo užimtumo gebėjimų didinimo tikslų įgyvendinimo priemonių numatė karjeros projektavimo paslaugų plėtrą ir gerinimą, supažindinant švietimo institucijose besimokančius asmenis su šiuolaikinės visuomenės socialinės bei ekonominės plėtos tendencijomis ir įsidarbinimo galimybėmis informacinėje visuomenėje. *Nacionalinis 2002–2004 m. plėtos planas* apibrėžė žmogiškųjų išteklių plėtrą kaip pagrindinę strateginę Lietuvos sritį kuriant žiniomis grindžiamą ekonomiką, traktuojant ją būtina ekonomikos augimo sąlyga, įvardinant poreikį didinti darbo rinkos dalyvių motyvaciją mokytis, siekiant užtikrinti jų mokėjimus greitai prisitaikyti prie nuolat kintančių sąlygų.

A. Sokolova teigia (2007), kad „atsiželgus į Europos Sąjungos valdymo institucijų priimtus politinius ir strateginius dokumentus, Lietuvoje galiojančius teisės aktus, kitus normatyvinius dokumentus pastebėta, kad karjeros projektavimo sistemos sritis nėra aiškiai reglamentuojama: nėra nusistovėjusios [reiškinio] sąvokos apibrėžties, reglamentuojama karjeros projektavimo veikla neformuoja visuminio, nuoseklaus karjeros projektavimo sistemos modelio. <...> Reikalingas įvairių politinių dokumentų suderinamumas ir išgryninimas, veiksmingų karjeros projektavimo sistemos valdymo ir koordinavimo mechanizmų formavimas

ir stiprinimas, veiksmingas dialogas tarp Švietimo ir mokslo, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijų, socialinių partnerių, karjeros projektavimo paslaugų teikėjų, vartotojų ir kitų interesų grupių“ (Sokolova, 2007, p. 237).

### 1.3 Karjeros projektavimo strategijos aukštajame moksle

Karjeros projektavimo svarba aukštajame moksle Europiniu lygmeniu reglamentuojama Europos Komisijos Komunikatu Tarybai ir Europos Parlamentui „*Universitetų modernizavimo plano įgyvendinimo rezultatai: švietimas, moksliniai tyrimai ir naujovės*“ (2006). Komunikatu siekiama pabrėžti universitetų vaidmens svarbą ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimą skatinančios partnerystės procesuose, rekomenduojant minėtus procesus priskirti Europos šalių prioritetinėms nacionalinėms veiklos gairėms.

Vienas iš Europos Komisijos įvardintų reikalingų pokyčių universitetams siekiant pagerinti vykdomą veiklą, atsinaujinti ir tapti konkurencingais – „siūlyti darbo rinkai tinkamą [absolventų] žinių ir mokėjimų derinį, <...> reikalingą sėkmingumui globalizuotoje ir žiniomis paremtoje ekonomikoje užtikrinti“ (Europos Komisija, 2006, p. 6). Dokumente rekomenduojama ne tik struktūrizuoti universitetų programas ir didinti absolventų įsidarbinimo galimybes, siekiant išvengti nuolatinio absolventų kvalifikacijų ir darbo rinkos poreikių neatitikimo, bet ir „aktyviau spręsti visą gyvenimą trunkančio mokymosi darbotvarkės uždavinius..., <...> nes absolventų integracijos į darbo rinką sėkmingumas turėtų būti vienas iš universitetų veiklos kokybės rodiklių“ (Europos Komisija, 2006, p. 7).

Ne mažiau svarbi aukštojo mokslo strateginė sritis, įtakojama karjeros projektavimo politikos, siejama su socialinės lygybės skatinimu priimant studijuoti asmenis, priklausančius socialinės atskirties grupėms. A. Morey et al. (2003) teigia, kad socialinės atskirties mažinimas realiai įsigalės šioms grupėms ne tik užtikrinant galimybę studijuoti aukštojo mokslo institucijoje, bet ir įgyto išsilavinimo pasekoje įtakojant jų tolesnę, tikėtina, sėkmingą integraciją į darbo rinką (Morey, Harvey, Wiliams, Saldana, Mena, 2003).

A. G. Watts (2006) pažymi, kad „didėjantis dėmesys aukštajam mokslui, sietinas su absolventų įsidarbinamumu, realiai atitinka ne tik politinius [šalių] interesus, bet ir studentų motyvacijas, todėl yra labiau sietinas ne su tradicinių akademinų vertybių praradimu, bet, priešingai, jų stiprinimu“ (Watts, 2006, p. 3). Čia minimi politiniai šalių interesai tapatinami su ženkliu aukštojo mokslo finansavimu, kai ilgalaikės investicijos yra orientuotos į šalies žmogiškąjį kapitalą tikintis „ekonominio derliaus“, kurio išraiška – aukšti absolventų įsidarbinamumo rodikliai (Yorke, 2004; Watts, 2006).

G. Rott ir J. Lahti (2006) teigia, kad karjeros projektavimo strategijos aukštajame moksle turi būti veiksnios skatinant bei teikiant paramą studentams, identifikuojantiems ir plėtojantiems asmeninius mokymosi tikslus ir poreikius bei siekiantiems suderinti specializuotas žinias, bendruosius mokėjimus ir aiškų mokymosi proceso ir asmeninės karjeros viziją. Mokslininkai kelia prielaidą, kad studijos aukštajame moksle pačių studentų gali būti traktuojamos kaip jų karjeros projektavimo periodas, „kurio metu išmokstama susidoroti su abejonėmis ir pasinaudoti galimybėmis, pavyzdžiui, mobilumo ir internacionalizacijos“ (Rott, Lahti, 2006, p. 40). Studentai, suinteresuoti karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymu ir plėtojimu, studijų metu turi siekti visapusiško asmeninio ir profesinio tobulėjimo, tuo tarpu diplomo priedėlio koncepcija, tiksliau, jame pateiktų mokymosi rezultatų identifikavimas, pasak G. Rott ir J. Lahti (2006), pabrėžia studentų saviugdos poreikį prisiimant atsakomybę už asmeninį mokymosi <...> progresą“ (Rott, Lahti, 2006, p. 41).

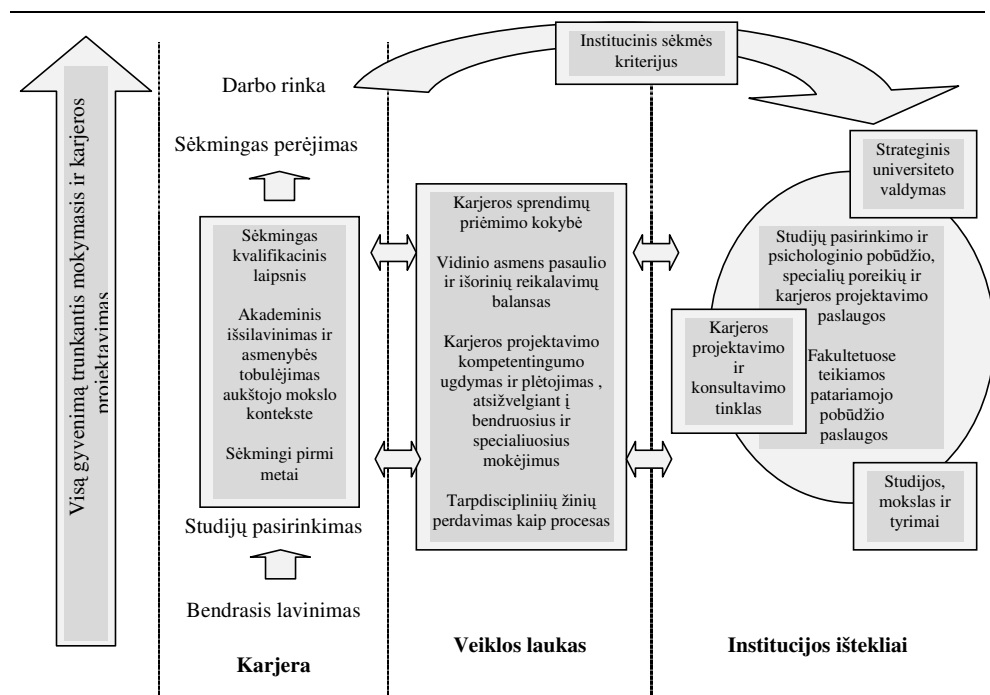
Akcentuodami karjeros projektavimo aukštajame moksle svarbą R. Van Esbroeck ir T. Watts (1998) konstatuoja, kad aukštojo mokslo institucijose kuriama ir įgyvendinama studentų karjeros projektavimo paramos sistema veiks efektyviai tik prioritizuojant šios veiklos strategiją (Van Esbroeck, Watts, 1998). G. Rott ir J. Lahti (2006) pritaria, kad aukštojo mokslo institucijose karjeros projektavimo paslaugų teikimas studentams turi būti traktuojamas kaip strateginis objektas, tuo tarpu dažnai instituciniuose strateginės veiklos prioritetuose jis nėra išskirtas ir „tai ypač stebina žinant, koks <...> trumpas, bet tuo pačiu aktyvus ir produktyvus, yra studijų etapas“, kurį baigus studentai kaip įmanoma greičiau siekia pradėti profesinę veiklą (Rott, Lahti, 2006, p. 47). Aukštojo mokslo institucijos turi būti ypatingai suinteresuotos būtent šiame studijų etape užtikrinti studentų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymą – studentai turėtų išmokti identifikuoti asmeninius tobulėjimo iššūkius ir ribotumus, atpažinti požiūrių, vertybių, mokėjimų, žinių sąlygotas karjeros galimybes ir sudaryti prielaidas sėkmingos karjeros sprendimų priėmimui ir įgyvendinimui (Rott, Lahti, 2006, p. 43).

L. Harvey (2000) pažymi, kad aukštasis mokslas jokių būdu neuztikrina studentų sėkmingos integracijos į darbo rinką, kadangi integracija yra įtakojama ir kitų svarbių veiksnių, tokių kaip asmeninės studentų savybės bei darbo rinkos kintanti paklausa regioniniame, nacionaliniame bei tarptautiniame lygmenyse. G. Rott ir J. Lahti (2006) taip pat akcentuoja, kad „aukštasis mokslas, atlikdamas savo prigimtinių vaidmenį, gali suteikti asmenims tyrimais grįstas žinias <...> -- nei daugiau, nei mažiau, tuo tarpu <...> sėkmingas šių žinių bei mokėjimų taikymas praktikoje išmokstamas tik dirbant realiose darbo vietose ir jokia aukštojo mokslo reforma šio fakto nepakeis“ (Rott, Lahti, 2006, p. 41). Mokslininkai pritaria interaktyviam švietimo ir darbo rinkos dialogui kūriant žinių visuomenę teigdami, kad Europos, kaip žiniomis grindžiamos ekonominės srities, sėkmė priklauso nuo bendro šių dviejų šalių–partnerių požiūrio

ir supratingumo. Taip pat akcentuojant mokymosi visą gyvenimą bei karjeros projektavimo svarbą pažymima, kad asmuo, turėdamas realią galimybę bet kuriame savo amžiaus tarpsnyje įgyvendinti naujas mokymosi, profesinio pasirengimo ar profesinės veiklos galimybes, turi pritaikyti sau aktyvaus gyvenimo ir mokymosi požiūrį, reflektuojant savo vidinio pasaulio ir realaus pasaulio sąveiką (Rott, Lahti, 2006).

Analizuodami aukštojo mokslo institucijos vaidmenį studento karjeros projektavimo procese G. Rott ir J. Lahti (2006) pripažįsta, kad švietimo proceso ir studento asmeninio tobulėjimo sąveika ugdant ir plėtojant studento karjeros projektavimo kompetentingumą gali įtakoti jo sėkmingą integraciją į darbo rinką. Karjeros projektavimas, grindžiamas darnia sąveika tarp besimokančiojo sėkmingai įveiktų karjeros etapų švietimo sistemoje, identifikuoto karjeros projektavimo veiklos lauko ir pasitelktų institucinių išteklių, sąlygoja institucinį sėkmės kriterijų užtikrinant sėkmingą absolventų žinių ir mokėjimų darbo rinkoje derinį (4 pav.).

Studijų aukštojo mokslo institucijoje metu, pasak G. Rott ir J. Lahti (2006), besimokantieji įsisavina tarpdisciplinines žinias, tiria mokymosi ir profesinės veiklos galimybes ir jų suderinamumą su asmeniniais interesais ir mokėjimais, siekdami priimti pagrįstus, todėl karjeros sėkmę lemiančius, sprendimus. Akcentuojama pirmųjų studijų metų reikšmė, kaip mokėjimo priimti sėkmingą sprendimą pereinant iš bendrojo lavinimo į aukštojo mokslo sektorių, rezultatas, jei pasirinktos studijos atitinka studijuojančio interesus, poreikius, gebėjimus, skatina asmeninį ir profesinį tobulėjimą. G. Rott ir J. Lahti (2006) teigia, kad „aiški bei nuosekli švietimo struktūra ir bendradarbiavimas tarp universiteto akademinio personalo ir specialistų, atsakingų už institucines karjeros projektavimo paslaugų veiklas, gali padėti sutelkti dėmesį į svarbiausią tikslą – studentų motyvacijos skatinimą ir paramos užtikrinimą jiems siekiant aiškiai žvelgti į ateitį ir projektuoti gyvenimą“ (Rott, Lahti, 2006, p. 45).



4 pav. Strateginis karjeros projektavimas aukštojo mokslo institucijose (Rott, 2006)

UNESCO (2002) rekomendacijos aukštojo mokslo institucijoms kuriant, plėtojant ir vertinant institucinę karjeros projektavimo strategiją taip pat siejamos su studentų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymu:

- padedant įtvirtinti studentų savimonę individualizuotame interesų, vertybinių nuostatų, mokėjimų, gebėjimų kontekste,
- užtikrinant informacijos apie darbo rinką teikimą bei šaltinių prieinamumą,
- įtraukiant studentus į karjeros sprendimų priėmimo procesą,
- padedant studentams tapti aktyviais karjeros projektuotojais, mokančiais ne tik sėkmingai pereiti iš švietimo į darbo rinką, bet ir tampančiais mokymosi visą gyvenimą dalyviais profesinio tobulėjimo kontekste (UNESCO, 2002, p. 4).

D. Hustler et al. (1998) išskiria tris pagrindines karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo aukštajame moksle strategijas, kai aukštojo mokslo institucijose studentų karjeros projektavimas yra lankstus bei alternatyvus, todėl gali būti:

- vykdomas *specifinių karjeros projektavimo modulių* pagalba (specifiniai moduliai, išskiriami į *bendruosius* (vienas ir tas pats modulis gali būti dėstomas visų fakultetų bei visų studijų programų studentams), *pritaikomuosius* (modulio turinys adaptuotas konkrečiau fakulteto

ar studijų programų poreikiams), *užsakomuosius* (modulis parengiamas atsižvelgiant į specifinius konkretaus fakulteto ar studijų programų strateginės veiklos tikslus);

- *integruojamas į studijų turinį;*
- vykdomas *už studijų turinio ribų ir nepriklauso studijų turinio* apibrėžčiai.

Pasak A. G. Watts (1997), karjeros projektavimo moduliai pradėti plačiai taikyti Jungtinėse Amerikos Valstijose 1970 metais ir per dešimtmečius buvo sėkmingai plėtojami (Folsom, Reardon, 2003), tuo tarpu Europoje geros patirties pavyzdys yra Anglija, kurioje šių modulių sėkmingas pritaikymas aukštajame moksle datuojamas 1980-1990 metais, kai šalies vyriausybė finansavo karjeros valdymo (angl. *career management*) kompetentingumo plėtojimo programos įgyvendinimą aštuoniuose aukštosiose mokyklose (Watts, Hawthorn, 1992; Ball, Butcher, 1994; Hustler et al., 1998; Watts, 2006).

Karjeros projektavimo moduliai, priklausomai nuo karjeros projektavimo politikos aukštojo mokslo institucijoje tikslų, yra neprivalomi arba privalomai pasirenkami. Šie moduliai dažniausiai apima nuo 5 iki 20 kreditų (Watts, 2006), tačiau pasitaiko ir viršijančių 30 ar 60 kreditų apimtį, o kai kuriais atvejais karjeros projektavimo moduliai apima 360 kreditų ir yra traktuojami kaip suteikiantys laipsnį (AGCAS, 2005, p. 19). Aukštojo mokslo institucijos gali pasirinkti alternatyvą karjeros projektavimo modulių taikymui, karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymą sistemaiškai integruojant į studijų turinį (Watts, 2006).

Vienas iš svarbiausių uždavinių, siekiant užtikrinti karjeros projektavimo sistemos plėtrą Lietuvoje, siejamas su veiksmingos ir darnios nacionalinės karjeros projektavimo sistemos sukūrimu, apibrėžiant nacionalinę karjeros projektavimo politiką, numatant būtinus teisinės bazės pakeitimus, sudarant teisinį pagrindą šios sistemos sukūrimui ir veikimui. Siekiant šio uždavinio įgyvendinimo Lietuvoje vykdomi Švietimo ir mokslo ministerijos inicijuoti ir Europos struktūrinių fondų remiami projektai, kurių rezultatai pasitarnauja karjeros projektavimo sistemos kūrimui šalyje:

- parengiant normatyvinius dokumentus (*Profesinio informavimo standartas, mokymo programa ir metodikos, Karjeros planavimo gebėjimų ugdymo programa ir metodika, Profesinio informavimo ir karjeros planavimo gebėjimų ugdymo distancinio mokymo programa ir metodika, Mokytojų, profesijos mokytojų, dėstytojų bendradarbiavimo su socialiniais partneriais metodinės rekomendacijos, Atviros informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistemos (AIKOS) internetinės svetainės aprašų standartas* (projektas „Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas“ (Nr. ESF-2.4-065), 2004-2008 m.;

- sukuriant ir įgyvendinant magistrantūros studijų modulines programas „Karjeros konsultavimas“ Vytauto Didžiojo, Klaipėdos, Šiaulių ir Vilniaus pedagoginiame (pervardintame

Lietuvos edukologijos universitetu) universitetuose, skirtas rengti karjeros specialistus, gebančius kurti, taikyti ir tobulinti profesinio konsultavimo ir karjeros projektavimo strategijas, užtikrinančias asmenybės profesinės saviraiškos ir nuolatinio tobulėjimo galimybes švietimo ir darbo rinkos institucijose nuolatinės kaitos sąlygomis.

- sukuriant ir įdiegiant visiems Lietuvos aukštųjų mokyklų studentams prieinamą ir jų poreikius atitinkantį *karjeros valdymo paslaugų modelį* ugdymo karjerai, profesinio konsultavimo, informavimo, vertinimo ir absolventų karjeros stebėsenos srityse (projektas „Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose“ (Nr. BPD2004-ESF-2.4.0-03-05/0159), 2010–2013 m., siekiant modernizuoti profesinio ir karjeros projektavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugas pirmosios studijų pakopos studentams kolegijose ir universitetuose.

2010 – 2011 metais Lietuvos Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centro (santrumpa MOSTA) iniciatyva atliktoje Lietuvos mokslo ir studijų išvalgoje „Lietuvos mokslo ir studijų ateities vizija: mokslioji Lietuva 2030“ ekspertų identifikuotos tendencijos, sudarančios prielaidas mokslo ir studijų sistemos raidos trajektorijos bei vaidmens visuomenėje pozityviai kaitai ir karjeros projektavimo strategijos raiškai. Mokslininkai, dėstytojai, studentai, pramonės ir verslo atstovai identifikavo šias tendencijas:

- „Aukštojo mokslo studijos yra orientuotos į *darniosios plėtros paradigmą*. Jos ugdo holistinę pasaulėžiūrą, pilietiškumo ir demokratijos vertybines nuostatas, kūrybingumo, inovatyvumo ir verslumo savybes, skleidžiamosios plėtros kultūrą. Rengimas darbo rinkai yra pagrįstas akademinio pasaulio, verslo, valdžios ir visuomeninių dalininkų bendradarbiavimu, darbinio, visuomeninio ir asmeninio tobulėjimo balansu.

- Aukštasis mokslas yra pagrįstas darniosios visuomenės nuostatomis ir kuria *socialinę darną*. Jis yra vienodai prieinamas visiems sugebantiems studijuoti visuomenės nariams. Lanksti švietimo sistema kiekvienam asmeniui sudaro galimybes nustatyti savo gabumus, suvokti būsimos darbinės karjeros perspektyvas ir pasirinkti tinkamą ugdymosi kelią. Užtikrinamos individualios galimybės studijuoti, derinti studijas ir darbinę veiklą, tarptautinį ar tarpsektorinį judumą, lavinimąsi ir šeimą <...>.

- Aukštasis mokslas yra integrali ir esminė *mokymosi visą gyvenimą* proceso dalis. Lietuvos aukštosiose mokyklose studijuojama nuo jauno iki seno, naudojantis individualizuota moduline studijų sistema. Veikia lanksti ir adekvati kitose aukštosiose mokyklose įgyto išsilavinimo, ankstesnio mokymosi, profesinės patirties pripažinimo sistema, dalinės ir tęstinės studijos yra skirtos sintetinti tarpdalykines ir patirtines žinias, kurti inovatyvius praktinius

sprendimus. Aukštosios mokyklos veikia kaip mokymosi visą gyvenimą centrai, darantys didžiulį poveikį visuomenės, ekonomikos ir kultūros plėtrai. Susitelkiama į darnaus vystymosi vertybes, aukštajam mokslui ugdant integralią, iniciatyvią, kūrybišką, kultūriškai išprususią bei tolerantišką asmenybę“ (MOSTA, 2011, p. 5).

#### **1.4 Karjeros projektavimo kompetentingumo struktūra**

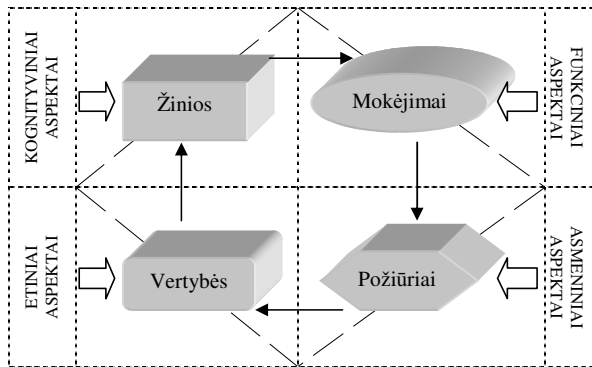
Mokslinės literatūros analizė leidžia daryti prielaidą, kad nuo XVI amžiaus rašytiniuose šaltiniuose naudojama kompetentingumo sąvoka, siekiant identifikuoti profesinės veiklos atlikimui būtinus mokėjimus, ir XXI amžiuje neturi vieningo apibrėžimo, todėl dažnai yra traktuojama keliais aspektais, kaip: (1) asmens savybė, nusakanti jo potencialą atlikti veiklą ir pasiekti rezultatą, atitinkantį minimalius kokybės standartus; (2) asmens veikla ar veiksmai, grindžiami žiniomis bei mokėjimais, ir įgyvendinami konkrečioje situacijoje siekiant kokybiškesnio atlikimo lygmens (Ashworth, Saxton, 1990; Sultana, 2009).

R. G. Sultana (2009) teigia, kad kompleksiškos kompetentingumo sampratos traktuotei painumo prideda ir skirtinga žodžio rašyba anglų kalboje – „*competence*“ (dgs. „*competences*“) ir „*competency*“ (dgs. „*competencies*“). Mokslininkas pripažįsta, kad daugelis šias sąvokas naudoja spontaniškai kaitaliojant, vienintelę sąvokas skiriančią savybę siedami su skirtinga žodžio rašyba angliška kontekste (angl. „*competence*“) ir amerikietiška kontekste (amer. „*competency*“). Siekiant pagrįsti minėtų sąvokų sampratos kontekstualius skirtumus M. Mulder (2007) identifikavo sąvokas išskiriančių visumos ir dalies santykį, kai „*competence*“ asocijuojama su labiau integruota ir į asmens veiklos atlikimą orientuota samprata, tuo tarpu „*competency*“ apibūdinama kaip detalesnė ir asmens specialiuosius mokėjimus apibrėžianti samprata.

R. G. Sultana (2009) pažymi, kad Europos Sąjungoje mokslininkai siekia vieningo konsensuso kompetentingumo sąvokos naudojimo praktikoje, kompetentingumą traktuojant platesniame kontekste nei asmens žinių ir mokėjimų demonstravimas techninėje plotmėje. „Žinių prigimtis, tampanti kompleksine, atsispindi ne tik asmens nuovokos demonstravime, bet ir jo vertybių, požiūrių, motyvacijos ir galimybių integruotoje išraiškoje“ (Sultana, 2009, p. 21). Mokslininkas akcentuoja aptinkantis platesnę kompetentingumo sąvokos reikšmę ne tik mokslinėje Prancūzijos, Jungtinės Karalystės, Vokietijos bei Jungtinių Amerikos Valstijų literatūroje, bet ir Europos Komisijos dokumentuose, pristatančiuose Europos kvalifikacijų sąrangą, kur, pasak K. Pukelio ir A. Smetonos (2012), „Europos kvalifikacijų sąrangą kompetentingumą apibrėžia kaip patikrintą gebėjimą naudoti žinias, mokėjimus ir asmeninius, socialinius ir/ar metodinius gebėjimus darbe ar mokymo/studijų procese bei profesiskai ir asmeninškai tobulėjant“ (Pukelis, Smetona, 2012, p. 61). Platesnė kompetentingumo sąvokos

samprata, pasak R. G. Sultana (2009), apibrėžia kompetentingumo struktūrą (5 pav.), analizuojamą kognityvinių, funkcinų, asmeninių ir etinių aspektų kontekste, ir integruojančia asmens:

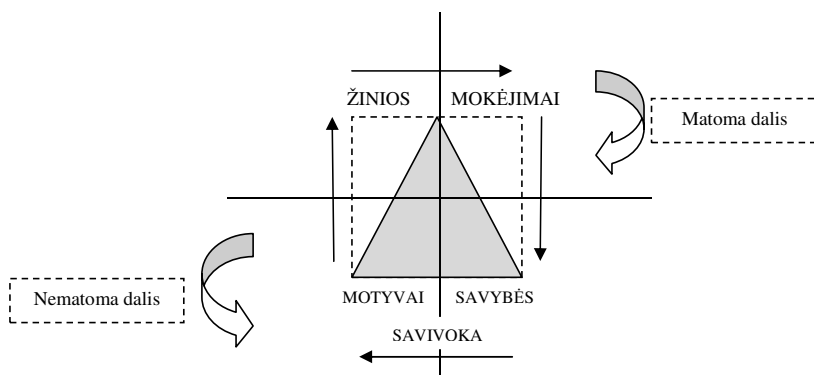
- *žinias*, įgytas teoriniame ir praktiniame konceptų apdorojimo procese;
- *mokėjimus* (angl. *know-how*), realizuojamus funkcionuojančioje konkrečioje profesinės ar socialinės veiklos bei mokymosi aplinkoje;
- *požiūrius*, įtakančius individualią elgseną konkrečioje situacijoje;
- *vertybes*, pagrindžiančias priimamus sprendimus ir atliekamus veiksmus.



5 pav. Kompetentingumo struktūra (pagal Sultana, 2009)

R. G. Sultana (2009) teigia, kad kompetentingas asmuo, integruodamas žinojimo, mokėjimo ir prasmingo buvimo elementus tarpdisciplininėje ir holistinėje perspektyvoje, mokės apjungti skirtingus žinių ir mokėjimų aspektus adekvačiai reaguodamas į konkretaus konteksto įtakojamas situacijas ir iššūkius. Skirtingas asmens kompetentingumo lygmuo siejamas su mokėjimu elgtis sudėtingoje, nenuspėjamoje ir besikeičiančioje situacijoje, sėkmingų sprendimų priėmimo kontekste demonstruojant aiškią savivadą ir kritinę refleksiją. Holistinis kompetentingumo suvokimas praturtina jo ugdymo perspektyvas akcentuojant asmens tobulėjimo galimybes, bet ne ribotumus.

Kompetentingumo sampratą analizavę L. M. Spencer ir S. M. Spencer (1993) pristatė ledkalnio metafora grindžiamą asmens kompetentingumo modelį (6 pav.) pabrėžiant asmens kompetentingumo struktūrą sudarančius matomus elementus, kurie yra lengviau identifikuojami ir vertinami, bei nematomus, todėl sunkiau atpažįstamus ir vertinamus, tačiau ne mažesnę, bet didesnę svarbą kompetentingumo ugdymo kontekste turinčius elementus.



6 pav. Kompetentingumo struktūra: ledkalnio modelis  
(Spencer ir Spencer, 1993)

Mokslininkai teigia, kad žinios ir mokėjimai, identifikuojami asmeniui atliekant profesinę veiklą, iš tiesų yra grindžiami asmens motyvais, būdo savybėmis bei savivoka (asmens vertybės, požiūriai, identitetas, pasitikėjimas), generuojančiais visą jo konkretaus elgesio logiką siekiant užsibrėžtų tikslų. Tokiu būdu, asmens iniciatyva ir atsakomybė siekiant įgyti žinias ir mokėjimus didžia dalimi priklauso nuo jo vidinės motyvacijos, savybių ir savivokos dalyvauti mokymosi veikloje. L. M. Spencer ir S. M. Spencer (1993) akcentuoja, kad kompetentingumo ugdymo kontekste asmens motyvai, savybės ir savivoka yra plėtojami ir/ar reformuojami sunkiau nei žinios ir mokėjimai: asmens individualūs vidiniai konstruktai, nagrinėjami etikos bei pedagoginės akseologijos mokslų, yra formuojami skirtingų išorinių bei vidinių veiksnių, įtakojami laiko, individualūs ir tapę asmens savastimi, todėl sunkiai kintantys. Tuo tarpu žinios ir mokėjimai, nuolat kintančią informaciją analizuojant, sisteminant, įsisavinant ir pritaikant, yra akivaizdesnis ir lengviau siektinas ugdymo rezultatas.

V. Stanišauskienė (2004), analizuodama sėkmingos karjeros reiškinį ir naudodama kompetencijos sąvoką teigia, kad karjeros kompetenciją sudaro visa eilė šiuolaikiniame darbo pasaulyje asmeniui būtinų asmeninių savybių ir gebėjimų, kuriuos jis gali sėkmingai taikyti praktinėje veikloje. Akcentuojama, kad integralią šiuolaikinės karjeros kompetenciją sudaro keturių kompetencijų – asmeninės, socialinės, mokymosi bei profesinės – sistema. Čia *asmeninės kompetencijos* sritį sudaro asmens savęs pažinimo ir savęs pristatymo gebėjimai (savianalizės, refleksijos, pozityvaus realiojo savęs priėmimo ir kiti gebėjimai, kurie gali būti susiję su žiniomis apie asmenybę, tų žinių taikymu savęs pažinimui bei tobulinimui), *socialinės kompetencijos* sričiai yra priskirtini asmens santykį su kitais asmenimis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai ir savybės (akcentuojami bendravimo, bendradarbiavimo ir veikimo socialinėje aplinkoje ar socialinės aplinkos pažinimo gebėjimai), *mokymosi kompetencijos* sritį,

remiantis Herring (1998), Grendstad (1996) ir kitų autorių darbais, sudaro gebėjimai, įgalinantys žmogų saviugdai (savarankiško mokymosi ir informacijos paieškos bei taikymo gebėjimai), o *profesinę kompetenciją* sudaro specifiniai profesiniai gebėjimai (darbo pasaulio pažinimas) bei gebėjimai ir savybės, susiję su žmogaus darbine veikla (bendrieji veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimai). V. Stanišauskienė (2004) pažymi, kad detalai aprašant kiekvieną kompetenciją svarbu pastebėti, jog, pirma, ją laiduojantys gebėjimai yra sistemiskai susiję, antra, pastarųjų aibė, įvertinant darbo pasaulio dinamiką, negali būti baigtinė.

Mokslinėje literatūroje taikoma sąvoka *karjeros projektavimo kompetentingumas* (angl. *career guidance/career designing competence*) integruoja naudojamas sąvokas „karjeros (valdymo) kompetencija“ (angl. *career (management) competency*) arba „karjeros raidos kompetencija“ (angl. *career development competency*). Būtina akcentuoti, kad terminų komplikuoto naudojimo analogas pastebimas ir lietuvių mokslinės literatūros kontekste, skirtingai taikant „kompetencijos“ ir „kompetentingumo“ sąvokas. K. Pukelis, A. Smetona (2012) išskiria „karjeros projektavimo kompetentingumą“, bet ne „kompetencijos“ sąvoką, grindžiamą semantine teorija teigiant, kad „kompetencijos“ atsiradimas iš esmės yra tik tiesioginis bendrosios žodžio „competence“ reikšmės vertimas į lietuvių kalbą, nesigilinant į šios sąvokos kultūrinį, dalykinį bei darybinį kontekstą. <...> Pirmiau įgytos žinios, mokėjimai, ir požiūriai padaro žmogų kompetentingą, o tik paskui mes to žmogaus kompetentingumą galime kaip nors vertinti, pripažinti ar patvirtinti. Kompetentingumas yra asmens savybė, jos neatskiriama dalis. Kompetentingumo pagrindu asmeniui suteikiamos pareigos arba titulas (kvalifikacija). Jei pareigas ar titulą (kvalifikaciją) galima iš asmens dėl vienokių ar kitokių priežasčių atimti (nes tai nėra neatskiriama asmens dalis), tai kompetentingumo atimti iš asmens, jo kaip nors nesunaikinus, negalima, nes kompetentingumas (kaip mokėjimai, gebėjimai, požiūriai) yra neatskiriama asmens savybė, jo dalis. Kalbamos dalykinės srities kontekste „kompetenciją“ galima pripažinti iš esmės nevykusiu žodžio „kvalifikacija“ pakaitalu“ (Pukelis, Smetona, 2012, p. 66).

Karjeros projektavimo kompetentingumas mokslinėje literatūroje yra įvardinamas kaip visuma asmens žinių ir mokėjimų, grindžiamų vertybėmis ir požiūriais, kurių dėka asmenys ar jų grupės gali struktūruotai kaupti, analizuoti, apibendrinti asmeninio pažinimo, švietimo sistemos ir darbo rinkos informaciją, įskaitant mokėjimus suplanuoti, priimti ir sklandžiai įgyvendinti karjeros sprendimus bei perėjimo iš skirtingų aplinkų – švietimo, profesinio rengimo ir veiklos pasaulio – etapus (Sampson, Reardon, Peterson, Lenz, 2004; Sultana, 2009, 2010).

Siekdamas įvardinti esminius karjeros projektavimo kompetentingumo struktūros elementus, R. G. Sultana (2012b) išskiria karjeros projektavimo mokėjimus, identifikuojamus

Kanados karjeros projektavimo sąraigoje (3 Priedas), karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo dimensijose, apeliuojant į :

- „asmens savivadą (mokėjimai: kurti ir išlaikyti teigiamą savivoką, pozityviai ir veiksmingai sąveikauti su kitais, keistis ir tobulėti visą gyvenimą);

- mokymosi ir profesinės veiklos pažinimą (mokėjimai: mokytis visą gyvenimą atsižvelgiant į karjeros tikslus, rasti gyvenimo/profesinės veiklos informaciją ir efektyviai ją naudotis, suprasti darbo ir visuomenės/ekonomikos santykį);

- gyvenimo ir profesinės veiklos konstravimą (mokėjimai: rasti/susikurti ir išlaikyti darbo vietą, priimti gyvenimui/profesinei veiklai palankius sprendimus, išlaikyti gyvenimo ir darbo vaidmenų pusiausvyrą, suprasti besikeičiantį gyvenimo/profesinės veiklos vaidmenų pobūdį, suprasti savo gyvenimo/profesinės veiklos konstravimo procesą, jame dalyvauti ir jį valdyti)“ (Sultana, 2012b, p. 231).

Mokslininkas akcentuoja, kad karjeros projektavimo mokėjimai skirtingose ekonominę, politinę, kultūrinę patirtį turinčiose šalyse gali būti įvardinami skirtingai, atsižvelgiant į tokius aspektus kaip žemas moterų profesinio užimtumo lygmuo, trumpalaikio ar dalinio profesinio užimtumo politikos vystymas šalyje, mokymosi visą gyvenimą idėjos propagavimas ir pan. Pažymima, kad pastarojo laikmečio aktualijas atitinkantys karjeros projektavimo mokėjimai yra orientuoti į: (1) savęs kontekste suvokimą, (2) mokymosi, profesinio rengimo ir profesinės veiklos srities pasirinkimo sprendimų priėmimą, (3) savivadą (Sultana, 2012). R. G. Sultana (2012b) teigia, kad Europos Komisijos įvardinti mokėjimai, pagrindžiantys mokymosi visą gyvenimą kompetentingumą, koreliuoja su karjeros projektavimo mokėjimais (2 lent.).

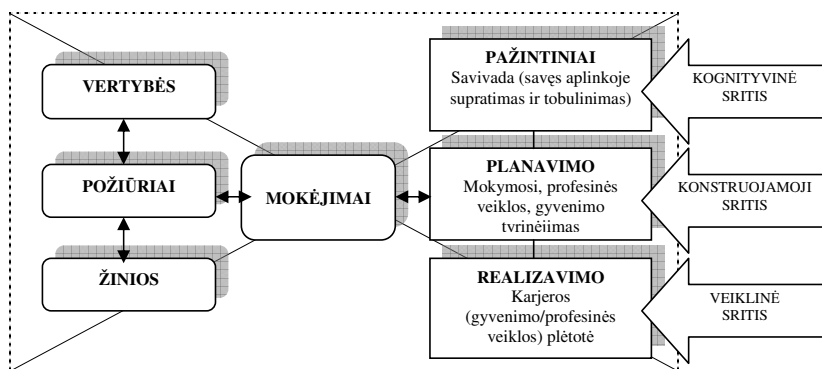
2 lentelė. Mokymosi visą gyvenimą ir karjeros projektavimo mokėjimų koreliacija  
(pagal Sultana, 2012)

Nr.	Mokėjimai, pagrindžiantys mokymosi visą gyvenimą kompetentingumą	Koreliacijos su karjeros projektavimo mokėjimais	Koreliacijos su karjeros projektavimo kompetentingumo dimensijomis
1.	Bendravimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mokėjimas ieškoti, atrinkti, apdoroti rašytinę informaciją</li> <li>Mokėjimas atskirti savalaikę informaciją</li> </ul>	Asmeninė savivada
2.	Bendravimas užsienio kalba	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mokėjimas dirbti su skirtingų rasių, tautų asmenimis</li> </ul>	Karjeros plėtotė
3.	Matematinis, mokslinis, technologinis raštingumas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mokėjimas valdyti asmeninius finansus</li> <li>Mokėjimas kritiškai mąstyti</li> <li>Mokėjimas pritaikyti priemones ir informaciją</li> </ul>	Asmeninė savivada
4.	Skaitmeninis raštingumas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mokėjimas naudotis internetinėmis duomenų bazėmis ir paslaugomis</li> <li>Mokėjimas naudotis informacinėmis-komunikacinėmis technologijomis, skatinant kritinį mąstymą, kūrybiškumą, inovacijas profesinėje veikloje ir gyvenime</li> </ul>	Asmeninė savivada
5.	Mokymasis mokytis	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mokymosi ir karjeros efektyvi savivada</li> </ul>	Asmeninė savivalda/
6.	Tarpasmeniškumas ir pilietiškumas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktyvus bendradarbiavimas su institucijomis</li> <li>Profesinės veiklos ir asmeninio gyvenimo atskyrimas</li> </ul>	Asmeninė savivada
7.	Verslumas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mokėjimas kurti ir įgyvendinti projektus</li> <li>Mokėjimas identifikuoti stiprybes ir tobulintinas sritis</li> <li>Mokėjimas įvertinti ir prisiimti pagrisią riziką</li> </ul>	Karjeros plėtotė
8.	Kultūrinė išraiška	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mokėjimas atpažinti ekonomines galimybes kultūrinėje veikloje</li> </ul>	Mokymosi ir profesinės veiklos tyrinėjimas

Mokslininkai teigia, kad efektyvus karjeros projektavimas reikalauja papildomų mokėjimų, žinių ir įgūdžių (Reardon et al., 2000; Sampson et al., 2004), todėl nepakanka vien pažinti savo asmenybę bei teigiamai save vertinti. Siekiančio įgyti aukštąjį išsilavinimą asmens karjeros projektavimo kompetentingumas iš esmės pasireiškia trejose srityse: 1) pasirenkant mokymosi sritį bei kryptį, 2) tyrinėjant profesiją (angl. *vocational exploration*) ir 3) tobulėjant asmeniškai (Barnes, Bimrose, Hughes, 2004). J. P. Sampson, J. R. Reardon, G. W. Peterson, J. G. Lenz (2004) akcentuoja, kad norint projektuoti ir valdyti savo karjerą būtina atpažinti ir suprasti karjeros projektavimo sėkmę užtikrinančius veiksniai – tai žinios apie asmens vidinį ir išorinį pasaulius. Vidinio pasaulio žinios, tai yra žinios apie patį save, padeda išsigryninti savo karjeros galimybes (pažinimo rezultatas), akcentuojant asmenybės charakteristikas, kurios turi didžiausios įtakos karjeros sprendimų priėmimui (asmenybės vertybinės nuostatos, požiūriai,

interesai). Žinios apie išorinį pasaulį yra traktuojamos kaip žinios apie karjeros galimybes – visa tai, kas susiję su mokymusi ir darbu: žinios apie mokymąsi, mokymosi būdus, mokymosi institucijas, mokymosi galimybes, profesijas, darbą, įsidarbinimo būdus, galimus darbdavius, darbo rinkos kaitos tendencijas. Šia struktūra remiasi ir šiuolaikinė asmens karjeros projektavimo koncepcija.

Akcentuojant skirtingų karjeros projektavimo mokėjimų svarbą galima daryti prielaidą, kad karjeros projektavimo kompetentingumą sudaro integralios asmens vertybės, požiūriai ir žinios, pagrindžiančios kognityvinėje, konstruojamojoje ir veiklinėje srityse pasireiškiančius pažintinius, planavimo ir realizavimo mokėjimus (7 pav.):



7 pav. Karjeros projektavimo kompetentingumo struktūra  
(adaptuota pagal JAV, Kanados, Australijos, Anglijos karjeros projektavimo sąrangas)

1) *pažintiniams mokėjimams* priskiriamas savęs, švietimo ir darbo rinkos sistemų pažinimo (analizės) etapas. Savęs pažinimo etapas paremtas savęs ir savo galimybių pažinimu bei išvalgomis, savo interesų, pomėgių, vertybių, asmeninių savybių, tikslų nustatymu. Suvokiant gyvenimo vertybes, asmeninius norus, galima realiai pradėti vertinti turimas žinias, mokėjimus bei gebėjimus. Savęs pažinimas yra kiekvienos subrendusios asmenybės asmeninės karjeros kūrimo pamatas. Laikui bėgant žmogus keičiasi, todėl savęs pažinimas turi vykti nuolatos, analizuojant save ir iškeliant, formuluojant bei numatant tolesnius savo tikslus. Šiame etape svarbi ir švietimo sistemos bei darbo rinkos analizė renkant ir sisteminant informaciją, leidžianti pažinti egzistuojančią švietimo ir mokslo institucijų, studijų ir mokymo programų, profesinio informavimo institucijų įvairovę, taip pat skirtingas paklausias ir nepaklausias darbo

rinkoje profesijas, kvalifikacijos sampratą, galimą profesinės veiklos pobūdį bei profesinio konsultavimo institucijas. Šiame etape kuriama asmeninė karjeros vizija.

2) *planavimo mokėjimams* priskiriamas savęs įvertinimas, mokymosi ir darbo perspektyvų ir galimybių numatymo (planavimo) etapas. Pažinęs ir atsižvelgęs į savo interesus, pomėgius bei vertybines nuostatas, asmuo gali įsivertinti turimas žinias, mokėjimus bei gebėjimus, todėl konstruodamas mokymosi ir darbo perspektyvas pagal esamą karjeros viziją asmuo gali sudaryti karjeros planą numatant karjeros alternatyvas. Kintančios situacijos darbo rinkoje ir mokymosi visą gyvenimą poreikio suvokimas bei siekis išlikti konkurencingu darbo rinkoje turėtų skatinti asmenį nuolat koreguoti asmeninį karjeros planą.

3) *realizavimo mokėjimams* priskiriamas asmenių žinių, mokėjimų, gebėjimų, interesų, vertybinių nuostatų praktinis pritaikomumas mokymosi, profesinio rengimo, studijų ar profesijos, veiklos, užimtumo srityse sprendimų priėmimo ir vykdymo (įgyvendinimo) etape. Šiame etape akcentuojama profesinės veiklos keliamų reikalavimų bei plėtos pagrindinių krypčių ir tendencijų išvalgos. Svarbus tokių procesų derinimas ir valdymas kaip: nuolatinis mokymasis, įsitvirtinimas darbe, karjeros pokyčių valdymas, karjeros derinimas su kitomis gyvenimo sritimis.

## 1.5 Karjeros projektavimo modeliai ir sąrangos

**Karjeros projektavimo modeliai.** Karjeros projektavimo modelis – tai aiškiai pagrįsta ir struktūruota išorinių ir vidinių karjeros projektavimo veiksnių visuma, įtakoianti asmens profesinės veiklos krypties pasirinkimo logiką bei tolimesnės karjeros plėtotę.

Hooley et al. (2013) teigia, kad visi alternatyvūs karjeros projektavimo modeliai gali būti prilyginami mokymosi taksonomijai, konceptualizuojant karjeros projektavimo komptentingumo ugdymo procesą. Akcentuojamas modelių skiriamasis bruožas siejamas su procesiniais mokymosi skirtumais: modeliai, atitinkantys D. Kolb (1984) mokymosi paradigma, grindžiami cikliniu ar atsikartojančiu procesu, kai mokymasis vyksta asmens patirties pasekoje ir yra įtakojamas šią patirtį reflektuojant, refleksijų pagrindu formuojant naują suvokimą, kintantį realių situacijų ir besikartojančių refleksijų sąveikoje. B. S. Bloom (1956) įvardintas mokymosi ciklas pagrįstas hierarchine protinių (intelektu) gebėjimų ir įgūdžių klasifikacija, pažinimo tikslus ranguojant nuo žinojimo iki vertinimo, tai yra žinojimas, supratimas, taikymas, analizė, sintezė, vertinimas (Arends, 1998).

Pasak J. M. Thorngren ir S.S. Feit (2001), mokslininkų (Krumboltz, 1998; Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999, Savickas, 2000) prioritetinis palaikymas teikiamas tiems asmens karjeros projektavimo modeliams, kurie sėkmingos bei prasmingos karjeros projektavimo

rezultatu įvardina ne asmens savybių ir karjeros galimybių sąveikos praktinę išraišką profesinėje veikloje, bet gyvenimo prasmės, vertybių ir tikslų sąveikos siekimą individualiame karjeros plėtojimo kontekste.

Analizuotoje mokslinėje literatūroje (Law, 2005; Brown, 2007; Peiperl, Gunz, 2007; Arnold, 2011, Hooley, Watts, Sultana, Neary, 2012) išskiriami skirtingi karjeros projektavimo modeliai iki šių dienų realiai taikomi praktiniame karjeros projektavimo kontekste.

**F. Parsons karjeros projektavimo modelis.** Mokslinių ir informacinių šaltinių analizė leidžia daryti prielaidą, kad pirmasis karjeros projektavimo modelis buvo pristatytas amerikiečio Frank Parsons 1908 metais paskaitos Bostono universitete metu, mokslininkui pristačius tyrimo ataskaitą apie Bostono „Profesinio orientavimo biure“ konsultuotų aštuoniasdešimties vyrų ir moterų profesinio orientavimo metodiką. F. Parsons knygoje „*Profesijos pasirinkimas*“ (1909) įvardina tris pagrindines dimensijas, darančias įtaką asmens profesijos pasirinkimui, tai:

- savęs pažinimas (asmens gabumai, mokėjimai, gebėjimai, polinkiai, charakterio bruožai),
- profesijų pažinimas (profesijų ypatumai įvertinant teigiamus ir neigiamus aspektus, uždarbio galimybės, ateities perspektyvos),
- asmeninių savybių ir profesijų ypatumų suderinamumas.

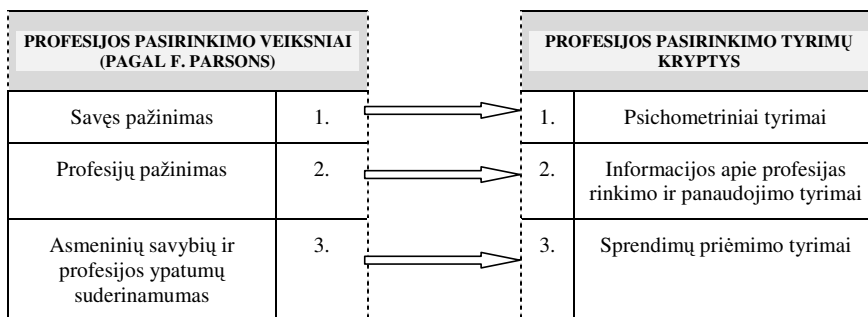
F. Parsons (1909) akcentavo, kad pagrindinis karjeros projektavimo tikslas, remiantis asmens savybes ir darbo vietos reikalavimus ar profesijos ypatumus diagnozuojančių testų rezultatais, yra konkretaus asmens atitaikymas konkrečiai darbo vietai ar profesijai. Kiekvienas asmuo turi unikalias charakterio savybes, gabumus ir mokėjimus, kurių objektyvus identifikavimas ir profiliavimas sudaro sąlygas asmens potencialo atsiskleidimui. Taip pat kiekvienai profesijai yra būdingi unikalūs veiksniai, būtini sėkmingai veiklai atlikti – objektyviai identifikuojami profesijos veiksniai sudaro bendrą profesijos profilį. Mokslinių tyrimų rezultatais, tai yra psichometrinių asmenybės pažinimo ir kognityvinių testų bei diferencinių ir diagnostinių klausimynų analize grindžiamas objektyvus asmens ir profesijos profilių identifikavimas ir suderinamumas, leidžia prognozuoti asmens profesinės veiklos sėkmę (Parsons, 1909; Williamson, 1939; Holland, 1960).

Herr et al. (2004) įvardina F. Parsons karjeros projektavimo modeliui taikytą kritiką, orientuotą į diagnostinės metodikos trūkumus, kai tyrimų metu pagrindinis dėmesys fokusuojamas į asmens mokėjimus, gabumus ir įgūdžius, tačiau ignoruojamos jo vertybės, interesai ir asmeniniai prioritetai, vadinasi, profesijos pasirinkimo sprendimai orientuojami tik į testais išmatuojamas asmens savybes, tuo tarpu, kiti profesijos pasirinkimui svarbūs veiksniai – asmens interesai ir vertybės – nėra tiriami; kritikuojamas ir asmeniui priskiriamas vienkartinis

profesinis pasirinkimas, taip pat statiškas asmens bei profesijos vaizdinys netiriant arba nepakankamai vertinant egzistuojančių tiek profesijų, tiek ir asmens vystymosi ir kaitos galimybių, kurios atsiranda su naujai profesijoms keliamais reikavimais ar kintant asmens interesams ir vertybėms (Herr, Cramer, Niles, 2004; Zunker, 1998, Kučinskienė, 2003). Teigtina, kad F. Parsons profesijos pasirinkimo koncepcija akivaizdžiai grindžiama ir atitinka „profesinio orientavimo“ sampratą, kai asmuo pagal sudarytą profesinį profilį orientuojamas konkretaus profesinio vaidmens įgyvendinimui.

V. Rosinaitė (2010) teigia, kad „nepaisant įvairių socialinių ir ekonominių pokyčių, įvykusių per pastarąjį amžių, <...> pažangiose Vakarų valstybėse <...> šis principas (tiesa, gerokai patobulintas ir išplėstas karjerai, ne tik profesijai) yra taikomas dar ir šiandien. Pavyzdžiui, trijų žingsnių principas – pažink save, pažink aplinką ir planuok karjerą – išliko daugumoje Jungtinių Amerikos Valstijų, Kanados, Australijos, Anglijos ir kitų šalių karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modeliuose, o tai įrodo šio principo logiškumą ir efektyvumą priimant karjeros sprendimus“ (Rosinaitė, 2010, p. 50).

R. Kučinskienė (2003) teigia, kad F. Parsons karjeros projektavimo modelio neabejotinas privalumas turėtų būti siejamas su pačia profesijos pasirinkimo koncepcija, paskatinusia trijų reikšmingų profesijos pasirinkimo tyrimų krypčių – psichometrinių, informacijos apie profesijas rinkimo ir panaudojimo bei sprendimų priėmimo tyrimų – išsikristalizavimą (8 pav.). „Tai reikšminga karjeros vystymo teorijos ir praktikos atspirtis, nuo kurios prasidėjo profesinio orientavimo mokslinio pagrindimo procesas“ (Kučinskienė, 2003, p. 70).



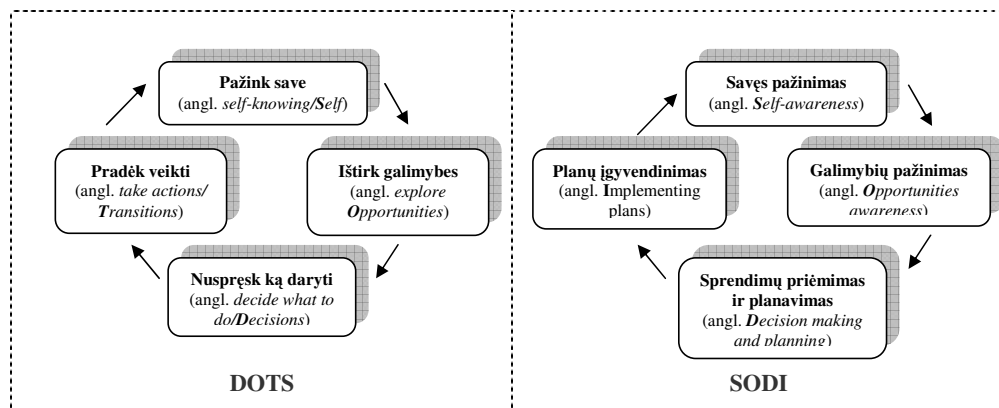
8 pav. Parsons profesijos pasirinkimo koncepcijos įtaka tyrimų kryptims (pagal Kučinskienę, 2003)

***DOTS ir SODI karjeros projektavimo modeliai (DOTS santrumpa atitinka anglų kalba įvardinamus ir modelį pagrindžiančius karjeros projektavimo mokėjimus – „decide what to do –***

*decisions*“, „*explore opportunities -- opportunities*“, „*take actions – transitions*“, „*know yourself – self*“, netaikant mokėjimų eiliškumo logikos).

Mokslininkų A. G. Watts ir B. Law 1977 metais pristatytas karjeros projektavimo modelis DOTS (9 pav.) sukurtas siekiant pagrįsti asmens karjeros projektavimo tikslus, orientuotus į karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymą, identifikuojant ką asmuo, projektuodamas karjerą, turi žinoti „apie save“, „savo galimybes“, „priimamus sprendimus“ ir egzistuojančius „perėjimus“ iš švietimo į darbo rinką, todėl modelyje akcentuojamos keturios pagrindinės asmens mokėjimų projektuoti karjerą dimensijos: 1) pažink save, 2) ištrk galimybes, 3) nuspręsk ką daryti, 4) pradėk veikti (The National Institute for Careers Education and Guidance, 2006).

A. G. Watts (2006) pažymi, kad DOTS modelis grindžiamas ugdymo karjerai ir karjeros valdymo procesais: ugdymas karjerai siejamas su pažintinių mokėjimų ugdymu asmeniui siekiant objektyviai įvertinti interesus, gebėjimus, mokėjimus, požiūrius bei vertybes, tai yra visa tai, kas apibūdina išskirtinai jo individualybę; galimybių ištyrimas siejamas su realia švietimo sistemos ir darbo rinkos galimybių pasiūlos analize, asmeniui siekiant atpažinti realų lūkesčių ir egzistuojančių galimybių atitikmenį; sprendimo priėmimo ir įgyvendinimo procesai siejami su siektinų karjeros plėtros tikslų realizavimu.



9 pav. DOTS ir SODI karjeros projektavimo modeliai (pagal Law, Watts, 1977)

B. Law (2005) akcentuoja, kad DOTS modelis, „teoriškai elegantiškas dėka aiškių ir nesidubliuojančių kategorijų“, identifikavo karjeros projektavimo kompetentingumo „ugdymo lauką“, savaime tapdamas karjeros projektavimo ugdymo priemone besimokantiems ir karjeros projektavimo specialistams. Kiekvienoje modelio kategorijoje besimokantysis gali išvelgti asmeninius karjeros projektavimo tikslus, uždavinius ir įgyvendinimo etapus bei potencialias kliūtis; tuo tarpu karjeros projektavimo specialistas, kategorizuodamas

besimokančiojo sėkmingo karjeros projektavimo rezultato trukdžius, gali pasiūlyti konkrečius sprendimus šiems trukdžiams eliminuoti (Law, 2005, CPI-z).

B. Law ir A. G. Watts (1977) DOTS karjeros projektavimo modelis Australijoje buvo nežymiai modifikuotas išlaikant tą pačią prasminę modelio paradigmą, pakeitimus siejant su DOTS modelyje identifikuotais mokėjimais: “pradėk veikti” (angl. *take actions/transitions*) buvo pakeistas į “planų įgyvendinimą”, tuo tarpu “nuspręsk ką daryti” (angl. *decide what to do/decisions*) įvardintas kaip “sprendimų priėmimas ir planavimas”. Modelis, kurį sudaro keturi integralūs mokėjimai, identifikuojamas kaip SODI karjeros projektavimo modelis, pavadinimą suteikus pagal anglų kalba pateiktų mokėjimų projektuoti karjerą pirmąsias raides (9 pav.).

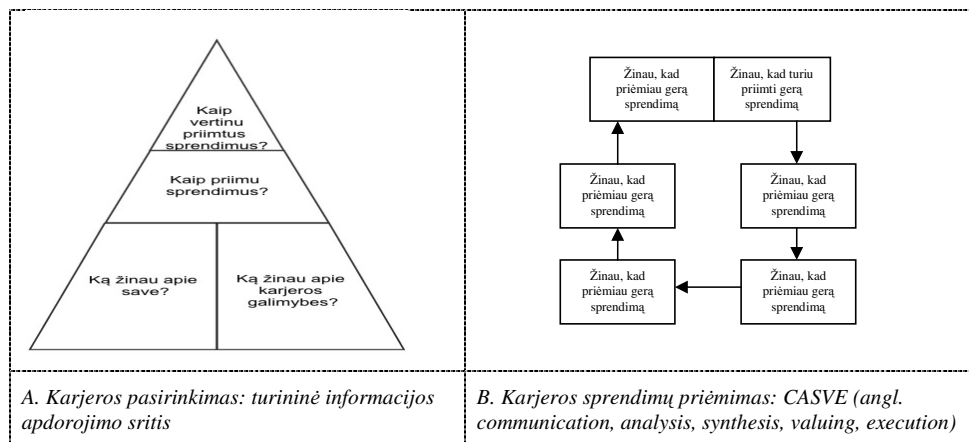
SODI karjeros projektavimo modelis integruoja *savęs pažinimo* (savęs pažinimas karjeros kontekste apima supratimą apie realių ir potencialių asmeninių resursų egzistavimą), *galimybių pažinimo* (supratimas kokia yra darbo pasaulio struktūra ir karjeros galimybės bei alternatyvos), *sprendimų priėmimo ir planavimo* (supratimas kaip priimti karjeros sprendimus, įvertinant įtampą, įtaką, pasekmes ir tikslų nustatymą) ir *planų įgyvendinimo* (įgijimas atitinkamų įgūdžių, padedančių karjeros bei darbo planus paversti realybe) mokėjimus.

***CIP karjeros projektavimo modelis*** (*CIP santrumpa atitinka anglų kalbos terminą „cognitive information processing“, liet. „kognityvios informacijos apdorojimas“*).

J. P. Samson Jr., M. Palmer, A. G. Watts (2000) teigia, kad skirtingais aspektais interpretuojamas DOTS karjeros projektavimo modelis sukūrė prielaidas kognityvios informacijos apdorojimo (angl. *cognitive information processing, santrumpa CIP*) karjeros projektavimo procese modelio atsiradimui, akcentuojančiam karjeros problemų identifikavimo ir sprendimų priėmimo procesų svarbą karjeros projektavimo kontekste (Peterson, Sampson & Reardon, 1991; Peterson, Sampson, Reardon & Lenz, 1996). „Išskiriami pagrindiniai modelį sudarantys konstruktai yra orientuoti į turininę informacijos apdorojimo sritį (karjeros problemų identifikavimo ir sprendimų priėmimo turinys grindžiamas žiniomis apie save ir profesinę veiklą, sprendimų priėmimo mokėjimais) ir sprendimų priėmimo ciklišką procesą (karjeros problemų identifikavimo ir sprendimų priėmimo procesas grindžiamas komunikacijos (angl. *communication*), analizės (angl. *analysis*), sintezės (angl. *synthesis*), vertinimo (angl. *valuing*) ir vykdymo (angl. *execution*) veiklomis“ (Samson, Palmer, Watts, 2000, p. 3).

CIP karjeros projektavimo modelis (10 pav.) skirtas:

- nustatyti asmens brandumą ir pasirengimą priimti karjeros sprendimus;
- identifikuoti individualius asmens karjeros poreikius;
- pritaikyti karjeros teoriją asmens karjeros sprendimų priėmimo procese (Samson, Palmer, Watts, 2000).



10 pav. Kognityvios informacijos apdorojimo (CIP) projektuojant karjerą modelis (Peterson, Sampson, Reardon, Lenz, 1996)

**CPI karjeros projektavimo modelis** (CPI santrumpa atitinka anglų kalba įvardinamus ir modelį pagrindžiančius karjeros projektavimo konstruktus – „coverage“, „process“, „influences“).

DOTS karjeros projektavimo modelio autorius B. Law (2005), praėjus trims šio modelio egzistavimo dešimtmečiams, teigia, kad laiko ir pokyčių perspektyvoje šis modelis „viršijo savo galimybes ir pradeda braškėti per siūles“ (Law, 2005, CPI-z, p. 8) – nors „DOTS vis dar gali būti naudingas kelrodis praktikoje, tačiau būdami ten, kur esame dabar, ir žinodami tai, ką žinome, nebegalime taikyti DOTS“ (Law, 2005, CPI-z, p. 7). Mokslininkas teigia, kad naujo ir tobulesnio karjeros projektavimo modelio atsiradimą skatina savalaikiškumo poreikis, prioritetizuojant laikmečio aktualijų įtakojamas asmens karjeros projektavimo realijas: „vien tik informacijos rinkimas neužtikrina sėkmingo karjeros projektavimo rezultato; tikroji karjeros varomoji jėga slypi ne tik įgūdžiuose, bet ir motyvacijoje; jausmai, intuicija ir vaizduotė yra svarbūs ir negali būti ignoruojami; socialinė klasė ir kultūra didžia dalimi įtakoja priimamus sprendimus; ekonominis atlygis nėra vienintelė profesinio pasirinkimo aplinkybė; darbo gyvenimo balansas yra paisomas prioritetas; karjeros projektavimas, kaip ir kiekvienas ugdymo objektas, yra toks pats kompleksiškas ir reikalaujantis pastangų“ (Law, 2005, CPI-a, p. 5).

Atsižvelgdamas į šias realijas, B. Law (2005) sukūrė CPI karjeros projektavimo modelį, kurį sudaro trys pagrindiniai konstruktai, įprasminantys ir pagrindžiantys karjeros projektavimo reiškinio platumo, gilumo ir dinamikos aspektus (3 lent.), tai yra: 1) veiklos laukas (angl. coverage), 2) procesas (angl. process), 3) poveikis (angl. influences).

Pasak B. Law (2005), karjeros projektavimo *veiklos lauko* analizės objektą sudaro trys tarpusavyje susiję „*galimybės*“ (angl. opportunity), „*vaidmens*“ (angl. role) ir „*savojo aš*“ (angl. self) kriterijai. Veiklos laukas yra traktuojamas kaip sanakaupa pagrindinių žinių apie:

- „*savąjį aš*“, tai yra, asmenines galimybes, įgūdžius, interesus ir motyvacijas;
- „*galimybes*“, tai yra, egzistuojančius veiklos reikalavimus, kvalifikacijas, atlygį ir satisfakciją;
- „*vaidmenis*“, kurie yra ne teoretinės abstrakcijos, bet veiklos užduočių pasidalijimo ir atlikimo tam tikrame kontekste orientyrai, kontekstui teikiant ypatingą socialinio „vaidmens“ raiškos reikšmę. Siekiama, kad asmuo matytų ne tik savarankišką „savąjį aš“, kuris įžengia į ekonominių „galimybių“ lauką, bet ir suprastų skirtingų socialinių padėčių, kuriose atsiduria, kaitos priežastis.

Veiklos lauko žinių, esančių sprendimų priėmimo priežastimi, pagrindu asmuo gali efektyviai projektuoti savo karjerą. Čia svarbu atsakyti į klausimą „kokią informaciją asmuo turi žinoti, kad galėtų pradėti projektuoti savo karjerą?“

Tuo tarpu karjeros projektavimo *proceso* eigoje teorinis žinių lygmuo turi rasti praktinę pritaikomumo terpę, todėl čia asmuo turi žinoti kaip gauti reikalingą informaciją ir pasinaudoti įgytomis žiniomis projektuojant karjerą. Modelio autorius teigia, kad būtent karjeros projektavimo procesas yra glaudžiai susijęs su mokymosi visą gyvenimą idėja: „Tai ko šiandien išmokstame, greitai taps atgyvena. Suvokimas, kokia vykdytina veikla gali būti mums naudinga, slypi daugiau karjeros projektavimo proceso, bet ne veiklos lauko, išmanyme. Veiklos laukas – tai, ko mes išmokstame – gali būti trumpalaikis ir todėl nebetinkamas; bet procesas – kaip mes išmokstame – turi patvarią vertę. Tai veiklos laukui mes galime taikyti „trumpo galiojimo“ terminą, tuo tarpu, vos tik perpratę mokymosi procesus, pajusime naudą visam gyvenimui, nes procesai tampa įrankiu, padėsiančiu mums šiandieninį veiklos lauką pakeisti rytdienos. Taigi, nors neutrali, savalaikė ir patikima informacija yra visuomet svarbi, procesas vis tik yra svarbesnis“ (Law, 2005, CPI-a, p. 10).



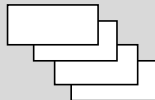
Išskirdamas keturis karjeros projektavimo procesui svarbius kriterijus – „*pajusti*“ (angl. *sensing*), „*atskirti*“ (angl. *sifting*), „*fokusuotis*“ (angl. *focusing*), „*suprasti*“ (angl. *understanding*) – B. Law (2005) pabrėžia, kad jie yra neatsitiktinai, tačiau tikslingai pristatomi veiksmožodžio formoje, idant pabrėžtų ir užfiksuotų pačio proceso, kaip veiksmo, dinamiškumą ir gilumą: „Jei veiklos lauko kriterijai yra išreiškiami daiktavardžio forma, tai proceso – veiksmožodžio forma, nes visi šie žodžiai įvardina, nurodyta tvarka, mokymosi „kas“ ir „kaip“ (Law, 2005, CPI-a, p. 10). Karjeros projektavimo proceso kriterijus prilyginant keturiems mokymosi progreso etapams, progresas traktuojamas kaip nuosekli, kiekviename etape asmens atliekamų veiklų stebėseną, „kai kiekvienas daromas žingsnis priklauso nuo prieš tai žengto

žingsnio krypties“ (Law, 2005, CPI-2, p. 6). Mokymosi procesas pradamas nuo „pajutimo“, tai yra, asmens turimos informacijos, susidarytų išpūdžių, bendravimo su kitais asmenimis sąveikoje atsiradusios paskatos pradėti veikti. Ši paskata nėra atsitiktinė – tai „pajutimo“, kad asmuo yra pasirengęs atviro proto pagalba dėlėti ateities projekcijas, išdava. Tačiau, pasak B. Law (2005), mokymosi proceso kontekste tik „pajutimo“ analizės rezultatai įneštų painiavą ir netektų prasmės, todėl mokymosi proceso progresą skatina „atskyrimo“ etapas. Generuodamas pristatomą CPI modelio idėją, jos autorius teigia, kad „atskyrimas“ – tai detalių išdėstymas aiškia ir naudinga tvarka, kai asmeninio vidinio monologo išdavoje sau atvirai atsakome į klausimus „kas, kur ir kada vyksta“, „ką kiti apie tai sako ir daro“, „man tai patinka ar nepatinka“, atskirdami reiškinius „laike ir erdvėje, atskirdami ar tai nutiko anksčiau, ar vėliau, prieš tai ar po to, senai ar ką tik, šalia ar toli, kartu ar atskirai, atrandame reiškinų išsidėstymą ir seką <...> ir sumažiname <supratimo> painiavą. <...> Mes atskiriame <reiškinius> remdamiesi ne tik žiniomis, kuriomis pasikliaujame, bet ir savo įsitikinimais bei nuojauta. Kartais esame valdomi racionalumo, o kartais – instinktyvaus impulso, kai kada tai – įgytas įprotis, o kai kada – sunkiai paaiškinama intuicija“ (Law, 2005, CPI-2, p. 8). Tuo tarpu „fokusavimo“ etapas pateiktame modelyje yra nukreiptas į „atskyrimo“ etape įvardintų svarbių detalių išskyrimą, kai asmuo reflektuoja stengdamasis atsakyti į klausimą „o kas gi yra daroma su atskleistais faktais?“ Asmuo turi fokusuoti dėmesį tam, kad nustatytų kokia informacija, faktai, reiškiniai jam yra esminiai ir šalutiniai – tai yra svarbu planuojamos atlikti veiklos prioritizavimui. Paskutinytis karjeros projektavimo proceso kriterijus – „supratimas“.

B. Law teigia (2005), kad svarbu suprasti kokią **poveikį**, atspindintį vidinę būseną, jaučia žmonės dėl asmeninių sprendimų priėmimo, įgytų žinių įprasminimo. Pažymima, kad karjeros projektavimo procese jausmai atskleidžia emocinę asmens būseną ir kaip ši būseną įtakoja priimamus sprendimus: rizikos valdymas, išsipareigojimas, komforto zonos kaita reiškia emocinį poveikį ir įtakoja karjeros projektavimo sprendimus. B. Law akcentuoja (2005), kad karjeros projektavimo sprendimų priėmimą gali įtakoti ir asmens prisirišimo prie kito asmens ar žavėjimosi juo pasekmės, kuomet pagarbos ar paklusnumo pasekoje priimami sprendimai didžia dalimi nėra objektyvūs, tačiau grindžiami kito asmens vertybinėmis nuostatomis. Priklausymas socialinei grupei, kurios puoselėjamos vertybės gali įtakoti karjeros projektavimo sprendimus, taip pat yra ženklus veiksnys asmens karjeros projektavimo procese. Socialinę grupę gali atstovauti šeima, draugai, tos pačios rasės, kultūros, tautos, šalies, miesto atstovai. B. Law (2005) akcentuoja, kad profesinės veiklos ketinimai taip pat įtakojami išlikimo (angl. *survival to make a living*), satisfakcijos (angl. *fulfillment to gain a reward*) ir indėlio (angl. *contribution to bring about an improvement*) faktorių (Law, 2005, CPI-2).

Asmeniui projektuojant karjerą įvardintų veiksmų – veiklos lauko (ką asmeniui reikia žinoti), proceso (žinojimo keitimas veikimu) ir poveikio (kas įtakoja žinių virsmą veikmu) – sinergijos išvalga yra būtina siekiant identifikuoti atliktas ar planuojamas atlikti veiklas ir jų dimensijas, todėl prasminga yra ne pavienė, bet kompleksinė šių veiksmų ir dimensijų analizė (Law, 2005, CPI-2).

3 lentelė. Karjeros projektavimo veiksniai, kriterijai, kriterijus iliustruojantys terminai ir charakteristikos (pagal Law, 2005)

VEIKSNYS	KRITERIJUS	KRITERIJUS ILIUSTRUOJANTYS TERMINAI	CHARAKTERISTIKOS
<b>Veiklos laukas</b> (ką asmeniui reikia žinoti) 	Galimybės	Švietimas ir profesinis rengimas, įdarbinimas, išdarbinimas ir smulkus verslas, savanoriška ir politinė veikla, darbas namuose ir laisvalaikiu, darbas pasauliniu, regioniniu ir lokaliu mastu	Darbo reikalavimai, darbo pasiūla, egzistuojančios galimybės ir pokyčiai
	Vaidmuo	Veiklos posūkis, mintys ir veiksmai, požiūris ir išgyvenimas, „pakilimo“ ir „kritimo“ momentas, vieno veiksmo įtaka kitam, konfliktas ir atomazga, sprendimas ir perėjimas	Skirtingi vaidmenys darbe, darbo vietos, bendradarbiavimas
	Savasis aš	Atsiminimai ir istorijos, emocijos ir jausmai, įsitikinimai ir vertybės, prisirišimas ir lojalumas, socialiniai ir personaliniai konstruktai, gebėjimai ir motyvacija, prasmė ir tikslas	Besimokančiojo žinios apie save, savojo identiteto suvokimas, pastangos ir noras dirbti, egzistuojantys pokyčiai
<b>Procesas</b> (kaip asmeniui „žinojimą“ pakeisti „veikimu“) 	Pajautimas	Ieškojimas, klausimų pateikimas, klausymasis	Pakankamas žinių ir išpūdžių kiekis imtis veiklos
	Atskyrimas	Klasifikavimas, palyginimas, analizavimas	Efektyvus žinių sisteminimas
	Fokusavimas	Ištyrimas, refleksavimas, prioritetizavimas	Lokalizavimas, tyrinėjimas, prioritetizavimas esminių detalių
	Supratimas	Planuoti, numatyti, išbandyti	Planuojamos atlikti veiklos numatymas ir supratimas
<b>Poveikis</b> (kas įtakoja žinių virsmą veikmu) 	Jausmai	Veikimas arba ramios būsenos išlaikymas, priartėjimas arba vengimas, kovojimas arba pabėgimas, slėpimasis arba pagalbos suteikimas	Gerosios emocijos, virstančios nuostatomis
	Prisirišimas	Grįžtamasis ryšys, modeliavimas, lūkesčiai, išpūdžiai, parama, kontaktai	Santykis su kitais žmonėmis, kuriuos sunku ignoruoti
	Priklausymas	Vaidmens priskyrimas, savas žmogus ar pašalietis	Priklausymas socialinei grupei, kurios tikėjimas ir vertybės įtakoja veiksmus
	Ketinimas	Išlikimas, satisfakcija, indėlis	Jausmų, prisirišimo ir priklausymo įtaka veiklos pasirinkimui

Karjeros projektavimo procesas yra gana sudėtingas ir įtraukia daug etapų bei veiksmų. Remiantis K. Verschueren ir V. Germeijs (2006), skiriamos šešios karjeros projektavimo užduotys, kurios yra sėkmingos profesinės veiklos pasirinkimo pagrindas. Šios užduotys yra siejamos su:

- asmens orientacija (poreikio priimti sprendimą suvokimas ir motyvacija priimti tokį sprendimą);
- savęs tyrinėjimu (informacijos apie save rinkimas);
- apibendrinta aplinkos analize (bendros informacijos apie aplinką ir karjeros alternatyvas rinkimas);
- nuodugnia aplinkos analize (detalios informacijos rinkimas apie keletą pasirinktų karjeros alternatyvų);
- sprendimu (alternatyvos pasirinkimo pažanga);
- įsipareigojimu (pasitikėjimo ir įsipareigojimo stiprumas pasirinktai konkrečiai karjeros alternatyvai).

Vadinasi, efektyvus karjeros projektavimas remiasi asmens pasiekimais karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo procesą – analizavimo, planavimo ir įgyvendinimo (Hirshi, 2010) – metu.

**Karjeros projektavimo sąrangos.** T. Hooley et al. (2013) teigia, kad egzistuojanti karjeros projektavimo reiškinio sampratos ir modelių įvairovė paskatino Jungtinių Amerikos Valstijų, Kanados, Australijos, Jungtinės Karalystės ir kitų šalių mokslininkus ieškoti galimo optimalaus šalių nacionalinį švietimo kontekstą atitinkančio asmens karjeros projektavimo ugdymo modelio, todėl, siekdami susiteminti karjeros projektavimo ugdymo reiškinį, suteikiant jam atpažįstamą ir vieningai pripažįstamą struktūrą, mokslininkai teorinių ir empirinių tyrimų išdavoje siekė parengti karjeros projektavimo ugdymo gaires, disertaciniame darbe įvardinamas kaip karjeros projektavimo sąrangas (angl. *blueprint for career development*).

Pasak T. Hooley et al. (2013), karjeros projektavimo sąrangos tikslai siejami su:

- karjeros projektavimo reiškinio sampratos šalyje pristatymu, grindžiamu ne tik profesinio pasirinkimo siekiu, bet aktyvaus karjeros projektavimo poreikiu integruotis lanksčioje ir dinamiškoje darbo rinkoje, siekiant norminio šio reiškinio suvokimo ir praktinės traktuotės politiniame, socialiniame, ekonominiame kontekstuose;
- mokymosi visą gyvenimą kontekste trunkančiu asmens karjeros projektavimo reikšmės akcentavimu, pabrėžiant tikslingų, tęstinių ir sisteminių karjeros projektavimo veiklų svarbą sėkmingai asmens karjeros plėtotei;

- pagrindinių asmens karjeros projektavimo kompetentingumo parametrų – ugdymo proceso, dimensijų, lygmenų – įvardinimu, siekiant nustatyti asmens karjeros projektavimo kompetentingumo funkcionalumą ir jo lygmenis sėkmingai asmens integracijai į švietimo sistemą ir darbo rinką bei tolesnės karjeros plėtotei;

- karjeros projektavimo paslaugų teikėjų ir gavėjų, politikos formuotojų bendradarbiavimo skatinimu, identifikuojant karjeros projektavimo paslaugų užtikrinimą ir tobulinimą bei resursų veiksmingumą (Hooley, Watts, Sultana, Neary, 2013).

Karjeros projektavimo ugdymo sąranga nustato:

- asmens karjeros projektavimo kompetentingumo *dimensijas*, grindžiamas asmens savivada, švietimo sistemos ir darbo rinkos pažinimu bei karjeros konstravimu; *kriterijus*, apibūdinančius karjeros projektavimo kompetentingumą; *rodiklius*, atspindinčius karjeros projektavimo kompetentingumo dimensijos funkcionalumą;

- karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo *procesą*, grindžiamą Bloom mokymosi tikslų taksonomija (1956), kai išskiriami procesą sudarantys etapai:

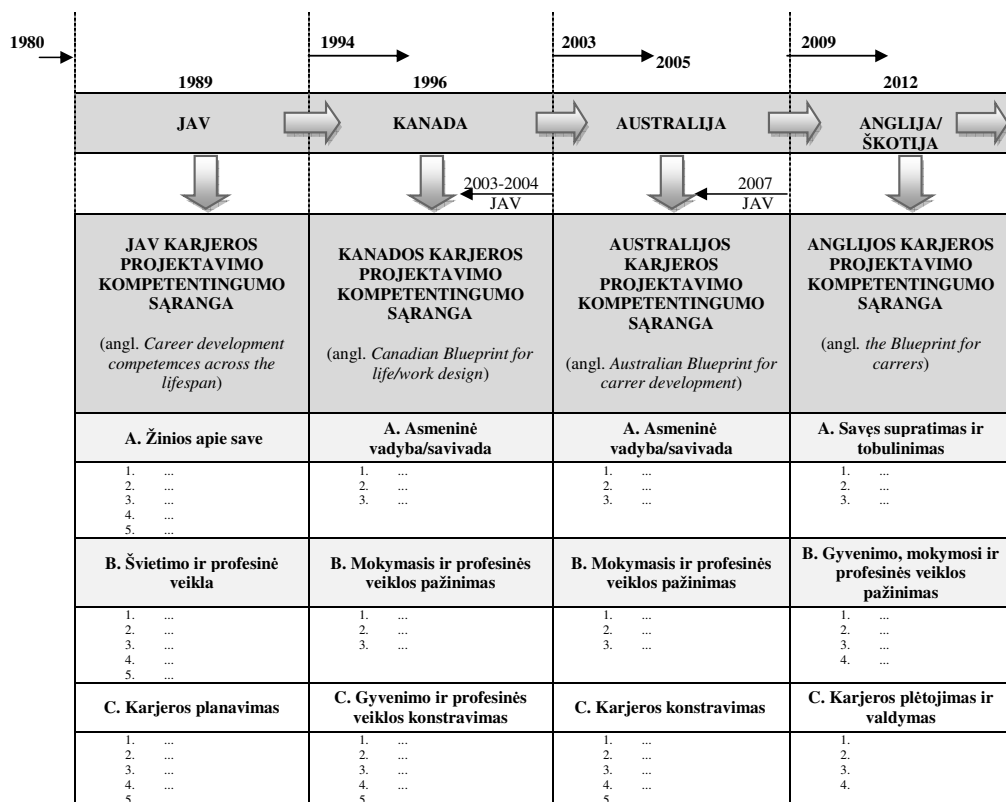
- *žinojimas, refleksija, pritaikymas* (angl. *knowledge, reflection, application*), taikyti Jungtinių Amerikos Valstijų karjeros projektavimo kompetengumo sąrangoje), ir

- *įgyjimas, pritaikymas, personalizavimas, aktualizavimas* (angl. *acquisition, application, personalisation, actualisation*), taikyti Kanados, Australijos, Jungtinės Karalystės karjeros projektavimo kompetengumo sąrangoje;

- karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo *lygmenis*, identifikuojančius konkrečių tikslinių grupių karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo progresiją (I lygmuo – besimokantieji pradinėse mokyklose, II lygmuo – besimokantieji bendrojo lavinimo mokyklose/kolegijose, III lygmuo – besimokantys aukštojo mokslo institucijose, IV lygmuo – suaugusiųjų populiacija).

T. Hooley et al. (2013) pažymi, kad pirmieji nacionalinę karjeros projektavimo sąrangą 1989 m. pateikė Jungtinių Amerikos Valstijų mokslininkai (11 pav.), vadovaujami Nacionalinio profesinės informacijos koordinavimo komiteto (angl. *National Occupational Information Coordinating Committee*, NOICC). Sąranga, orientuota ne tik į mokyklas baigiančių ir tolimesnį mokymosi kelią besirenkančių jaunų asmenų karjeros projektavimo kompetentingumo plėtojimą, bet ir į suaugusiųjų populiaciją, atsakant į klausimus „kas aš esu ir ką aš žinau“, „ko aš noriu ir kodėl“ ir „kaip tai pasiekti“, ir grindžiama pagrindinėmis asmens karjeros projektavimo dimensijomis: 1) *savęs pažinimu* (angl. *self-knowledge*) ar *savivalda* (angl. *self-management*“), fokusuojantis į pozityviosios savivertės plėtojimą, pozityvaus bendradarbiavimo su kitais asmenimis bei asmens tobulėjimo prasmės suvokimą, siekiant išsiaiškinti informaciją apie save, kitus ir aplinkinį pasaulį; ieškoti žinių, faktų, informacijos, idėjų, 2) *švietimo ir veiklos*

sektorių tyrinėjimu (angl. *educational and occupational exploration*), akcentuojant santykio tarp mokymosi pasiekimų ir karjeros projektavimo suvokimą, pozityvaus požiūrio į darbą ir mokymąsi skatinimą, informacijos apie karjerą rinkimo, vertinimo ir interpretavimo svarbą, darbo paieškos, įsidarbinimo, darbo išlaikymo ir darbo kaitos galimybes, suvokimą kaip visuomenės poreikiai ir funkcijos gali įtakoti darbo pobūdį ir struktūrą; 3) *karjeros planavimu ir plėtojimu* generuojant, priimant ir įgyvendinant karjeros sprendimus (Akademinės Inovacijos).



11 pav. Karjeros projektavimo sąrangų raidos chronologija (pagal LSIS, 2012; Hooley, Watts, Sultana, Neary, 2013)

Pasak T. Hooley et al. (2013), Jungtinių Amerikos Valstijų ir Kanados mokslininkų bendradarbiavimo rezultate 1996 metais patvirtina Kanados karjeros projektavimo sąranga (angl. *Canada's Blueprint for Life/Work Designs*), išskiriant tokias karjeros projektavimo kompetentingumo dimensijas arba, kitaip vadinamą, „kompetentingumo matricą“, kaip (3 priedas): 1) asmeninė vadyba/savivada, 2) mokymosi ir darbo galimybių tyrinėjimas, 3) karjeros konstravimas (Amerikos karjeros tyrimų tinklas, Kanados karjeros projektavimo sąranga).

Karjeros projektavimo sąranga (4 priedas) 2005 m. patvirtinta Australijoje (Australijos karjeros projektavimo sąranga), o 2012 metais – Jungtinėje Karalystėje (5 priedas) ir Škotijoje (Jungtinės Karalystės karjeros projektavimo sąranga; Mokymosi tobulinimo tarnyba Jungtinėje Karalystėje). Akcentuojama, kad Jungtinės Karalystės karjeros projektavimo sąranga yra lanksti, nes gali būti adaptuojama skirtinguose mokymosi kontekstuose: suaugusiųjų bendruomenės mokymesi, profesiniame mokymesi, karjeros paslaugų teikime, mokantis mokyklose, kolegijose, universitetuose, darbo vietoje (LSIS, 2012).

Jungtinių Amerikos Valstijų, Kanados ir Australijos karjeros projektavimo sąrangose įvardintos dimensijos ir kriterijai T. Hooley et al. (2013) apibendrinami 4 lentelėje, akcentuojant jų panašumus ir skirtumus.

4 lentelė. Karjeros projektavimo kompetingumo dimensijos ir kriterijai (Hooley, Watts, Sultana, Neary, 2013)

Jungtinės Amerikos Valstijos	Kanada	Australija	Komentarai
<b>A Dimensija: Asmeninė vadyba / savivada (angl. <i>personal management</i>)</b>			
Tobulinti savęs pažinimą, siekiant kurti ir išlaikyti pozityvią savivoką	Kurti ir išlaikyti pozityvią savivoką	Kurti ir išlaikyti pozityvią savivoką	Neesminiai pakeitimai: perfrazuojamas tas pats principas
Ugdyti pozityvius tarpasmeninius gebėjimus, taip pat pagarbą įvairovei	Pozityviai ir veiksmingai sąveikauti su kitais	Pozityviai ir veiksmingai sąveikauti su kitais	Įvairovė neminama siekiant universalumo
Integruoti asmeninį tobulėjimą ir kaitą į asmeninį karjeros projektavimą	Keistis ir tobulėti visą gyvenimą	Keistis ir tobulėti visą gyvenimą	Pradedama kalbėti apie gyvenimą, o ne karjerą (Kanados pozicija nuoseklesnė nei Australijos – žr. žemiau)
<b>B Dimensija: Mokymasis ir profesinės veiklos pažinimas (angl. <i>learning and work exploration</i>)</b>			
Subalansuoti asmeninio gyvenimo, laisvalaikio, bendruomenės, mokymosi, šeimos ir darbinės veiklos vaidmenis	Išlaikyti gyvenimo ir darbo vaidmenų pusiausvyrą	Išlaikyti gyvenimo ir darbo vaidmenų pusiausvyrą	Formuluotės tampa universalesnėmis ir bendresnėmis, mažėja specifiškumo
Siekti išsilavinimo pasiekimų ir veiklos lygių, reikalingų asmeninių ir karjeros tikslų pasiekimui	-	-	Praleista: traktuojama, kaip paminėta kitose dalyse, bet neakcentuojant formalios kvalifikacijos
Dalyvauti mokymosi visą gyvenimą veiklose, siekiant patobulinti savo gebėjimus efektyviai funkcionuoti daugialypėje ir besikeičiančioje ekonomikoje	Mokytis visą gyvenimą atsižvelgiant į karjeros tikslus	Mokytis visą gyvenimą atsižvelgiant į karjeros tikslus	Formuluotė pakeista ir atsiranda subtilūs pokyčiai, susiję su mokymosi visą gyvenimą tikslu: ar jis skirtas visuomenei, asmeniniam gyvenimui ar karjerai?

<b>C Dimensija: Gyvenimo/profesinės veiklos/karjeros projektavimas (ang. <i>life/work/career building</i>)</b>			
-	Rasi/ susikurti ir išlaikyti darbo vietą	Rasi/ susikurti ir išlaikyti darbo vietą	Atsirado naujausiose versijose
Kurti ir valdyti karjeros planą, atitinkantį asmeninius karjeros tikslus	Suprasti gyvenimo/profesinės veiklos konstravimo procesą, jame dalyvauti ir jį valdyti	Dalyvauti karjeros konstravimo procese ir jį valdyti	Atsisakoma „plano“ idėjos, akcentuojamas procesas; „karjera“ neminima Kanados variante, bet išlieka Australijos
Sprendimų priėmimo procesą naudoti kaip vieną karjeros projektavimo sudedamųjų dalių	Priimti gyvenimą/profesinę veiklą praturtinančius sprendimus	Priimti karjeros konstravimui palankius sprendimus	JAV sąrangoje rezultatas yra išmokimas priimti sprendimus; kitose sąrangose sprendimų priėmimas yra procesas, o praturtintas gyvenimas - rezultatas
Karjeros planavimui ir valdymui naudoti tikslia, naujausią ir nešališką karjeros informaciją	Rasti gyvenimo/profesinės veiklos informaciją ir efektyviai ja naudotis	Rasti karjeros informaciją ir efektyviai ja naudotis	Fiksuojami panašumai; JAV sąranga detalesnė
Įvaldyti akademinis, profesinius ir bendrojo išdarbinimo gebėjimus, siekiant gauti, susikurti, išlaikyti ir/ ar pagerinti savo darbo vietą	-	-	Praleista: traktuojama, kad reikia atskiros sąrangos
Į savo karjeros planus integruoti besikeičiančias įdarbinimo tendencijas, visuomenės poreikius ir ekonomines sąlygas	Suprasti besikeičiantį gyvenimo/ darbo vaidmenų pobūdį	Suprasti besikeičiantį gyvenimo ir darbo vaidmenų pobūdį	Naujausiose versijose lieka mažiau specifikos, visuomenės supratimas atskiriamas nuo asmeninio sprendimų priėmimo (žr. kitą dalį)
	Suprasti darbo ir visuomenės/ ekonomikos santykį	Suprasti darbo, visuomenės ir ekonomikos santykį	Pridedamas atskiras principas, akcentuojantis visuomenės supratimą kaip savaiminį tikslą

T. Hooley et al. (2013) pažymi, kad mokslinės diskusijos objektu pasirinkta karjeros projektavimo sąranga nėra moksliskai pagrįsta empiriniais duomenimis – sąranga konstruota remiantis teorinėmis karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo prielaidomis mokslininkams, karjeros projektavimo specialistams siekiant įvardinti kokius parametrus galima priskirti šių dienų ekonomines, socialines aktualijas atitinkančiam asmens karjeros projektavimo kompetentingumui. „Karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymas ateityje gali būti grindžiamas naujų technologijų, globalaus sąmoningumo, tarpkultūrinės veiklos dimensijomis“ (Hooley, Watts, Sultana, Neary, 2013, p. 121), taip pat šių dimensijų pobūdis gali skirtis priklausomai nuo kultūrinio šalies konteksto (Sultana, 2011b). Globalios kaitos, įtakančios karjeros projektavimo kompetentingumą, adaptacijos pavyzdžiu įvardinama Jungtinių Amerikos Valstijų mokslininkų koreguota nacionalinė karjeros projektavimo sąranga: sukurta 1989 metais, sąranga koreguota 2003-2004 metais ir 2007 metais (11 pav.).

Pripažindami karjeros projektavimo sąrangos kompleksiskumą ir specifiškumą, mokslininkai atsargiai vertina jos įdiegimo kitose šalyse prielaidas teigdami, kad nepavykę bandymai jau fiksuoti Lietuvos ir Europos kontekstuose: pasak T. Hooley et al. (2013), Lietuvos atvejį iliustruoja A. Sokolovos pranešimas Europos visą gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo politikos tinklo (angl. *European Lifelong Guidance Policy Network*) konferencijoje 2010 metais, esminėmis sąrangos diegimo kliūtimis šalyje įvardinant „bendros filosofinės karjeros projektavimo koncepsijos stoka, skirtingą švietimo sistemą ir mokymo turinį, sunkumus identifikuojant skirtingose švietimo institucijose – bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose, kolegijose, aukštojo mokslo institucijose – besimokančiųjų karjeros projektavimo kompetentingumo dimensijas, kriterijus ir rodiklius. <...> Panašios kliūtys įvardintos ir kuriant vieningą Europos karjeros projektavimo sąrangą, akcentuojant skirtingų šalių švietimo sistemų bei ugdymo tradicijų įvairovę – bet kokia ugdymo inovacija skirtingose kultūrose yra adaptuojama, aiškiai įvardinama ir įgyvendinama tik logiškai pagrįstoje gerosios patirties pritaikymo praktikoje (Hooley, Watts, Sultana, Neary, 2013, p. 120).

Vis tik Lietuvos kontekste galima identifiukuoti tarptautinės gerosios patirties įsisavinimą adaptuojant Jungtinių Amerikos Valstijų karjeros projektavimo sąrangą aukštojo mokslo kontekste. Vilniaus universiteto Karjeros centro vykdomo nacionalinio projekto „Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose“ metodologinėje medžiagoje teigiama, kad sistemingą, išsamią karjeros valdymo kompetencijos klasifikaciją pateikia Jungtinių Amerikos Valstijų Nacionalinė karjeros plėtros asociacija (angl. *USA National Career Development Association*), todėl imtasi iniciatyvos ir sėkmingai pasinaudota Jungtinių Amerikos Valstijų sukurtu karjeros valdymo kompetencijų ir indikatorių aprašu, nacionaliniu lygmeniu kuriant ugdymo karjerai programas bei tam skirtas metodines priemones. Karjeros valdymo kompetencijos yra įvardinamos kaip asmens darbo ir mokymosi patirčių sekos planavimui, derinimui su kitomis gyvenimo sritimis, įgyvendinimui ir vertinimui reikalingos žinios, gebėjimai, įgūdžiai ir nuostatos. Išskiriami studentų karjeros valdymo kompetencijos faktoriai įvardinami kaip: karjeros planavimas, įsidarbinimo įgūdžių turėjimas, pokyčių įtakos įvertinimas, mokymasis, efektyvūs bendravimo įgūdžiai, asmeninių, šeimos, laisvalaikio ir darbo vaidmenų derinimas, savęs pažinimas. Kadangi, pasak projekto įgyvendintojų, šiam kompetencijų tinkleliui pritarė ir daugelis aukštųjų mokyklų karjeros specialistų, todėl rekomenduotina įvardintas karjeros valdymo kompetencijas naudoti kuriant nacionalinį studentų karjeros valdymo modelį Lietuvoje. Projekto rengėjai teigia, kad ugdant studentų karjeros valdymo kompetencijas reikėtų akcentuoti karjeros valdymo procesų (tikslų kėlimo, sprendimų priėmimo, informacijos paieškos ir t. t.) supratimą bei praktinį taikymą, o ne

informacinio pobūdžio greitai kintančias žinias (*Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo modelio įdiegimo galimybių tyrimas*, DSTI, 2008).

## **1.6 Karjeros projektavimo kompetentingumo parametrai**

Tarptautinių žodžių žodyne (2005) parametru įvardinamas dydis, apibūdinantis proceso, reiškinio ar sistemos savybes ar ypatybes, vadinasi, karjeros projektavimo kompetentingumo, kaip reiškinio, funkcionavimas remiasi parametrais, apibūdinančiais karjeros projektavimo kompetentingumo ypatybes. Įvardinamų parametru paskirtis siejama su skirtingų ir tarpusavyje sąveikaujančių karjeros projektavimo kompetentingumo ypatybių konceptualizavimu, siekiant atskleisti jų integralumą.

*Karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo paradigma*, kaip teorinių ir metodologinių priemonių visuma (Tarptautinių žodžių žodynas, 2005), siejama su asmens mokymusi visą gyvenimą, asmeniui geriau prisitaikant prie pokyčių ir tokiu būdu išliekant konkurencingu, ekonomiškai, socialiai ir pilietiškai integruotu (Field, 2001; Rott, Lahti, 2006). Prisitaikymą prie pokyčių traktuojant kaip tikslingą ir nuolatinę asmens mokymosi veiklą, kurios imamasi siekiant gilinti žinias, ugdyti mokėjimus, gebėjimus, lavinti įgūdžius bei plėtoti karjeros projektavimo kompetentingumą, užtikrinamas asmens karjeros plėtojimas.

R. Laužackas et al. (2005), akcentuodamas visą gyvenimą trunkančio mokymosi pridėtinę vertę teigia, kad mokymasis „yra neatsiejamas nuo modernios visuomenės <...>. Švietimo formos ir tikslai tokie įvairūs, kad įgalina žmones įgyti gyvenimui reikalingų žinių nuo vaikystės iki senatvės. Laikas mokytis yra visas gyvenimas, o žinių įvairovė skirtingose srityse papildo ir yra integruojama į kitas sritis“ (Laužackas, Stasiūnaitienė, Teresevičienė, 2005, p. 14). V. Stanišauskienė (2004) pažymi, kad mokymasis suprantamas kaip interaktyvus, dinamiškas ir permanentinis ieškojimo procesas, kuriame tyrinėjant ir sąveikaujant su aplinka gimsta naujas supratimas apie save patį ir supantį pasaulį.

Karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo kontekste mokymosi visą gyvenimą paradigmos raiška pagal G.M. Linkaitytę ir L. Žilinskaitę (2008), cituojant D.N. Aspin ir J. D. Chapman (2000), grindžiama trejopai: per asmeninį vystymąsi bei socialinę integraciją, per ekonominį progresą ir vystymąsi ir per demokratijos supratimą bei veikimą. Pateikiant išvadą teigiama, kad „mokymosi visą gyvenimą samprata šiuolaikiniame jos raidos etape numato sisteminę dermę tarp skirtingų besimokančių individų supančių aplinkų: visuomenės, rinkos, valstybės“ (Linkaitytė, Žilinskaitė, 2008, p. 48).

Mokslo šaltinių ir dokumentų analizės pasekoje, siekiant apibendrinti karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo kontekstą, identifikuoti principai, nusakantys karjeros

projektavimo kompetentingumo veikimo dėsnius. Karjeros projektavimo kompetentingumo principams priskiriamas:

- *sąmoningumas*, pagrindžiantis asmens aiškios karjeros vizijos konstravimą įprasminant nuolatinį mokymosi ir tobulėjimo procesą. Sąmoningumas siejamas su asmens savarankiškumu ir atsakomybe, priimant karjeros projektavimo sprendimus, kurie, pasak G. M. Linkaitytės ir D. Lukšytės (2003), cituojant R. Hiemstrą ir R. Brockett (1991), „numato individo minčių ir elgesio sąmoningą dermę ir savarankišką veiksmų pasirinkimą bei atsakomybę už jų pasekmes“ (Linkaitytė, Lukšytė, 2003, p. 128), kai besimokantysis prisiima atsakomybę už nuolatinio mokymosi siekį ir, karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo atveju, už šio proceso analizę, planavimą ir įgyvendinimą siekiant asmeninio tobulėjimo progresijos. Pasak K. Pukelio ir A. Smetonos (2012), „Europos kvalifikacijų sąrangos sampratoje kompetentingumas yra apibrėžiamas atsakomybės ir savarankiškumo terminais“ (Pukelis, Smetona, 2012, p. 61);

- *integralumas*, siejamas skirtingų kompetentingumo elementų ir aplinkos sąveika siekiant aktyvaus ir sėkmingo asmens dalyvavimo švietimo sistemoje ir darbo rinkoje, realizuojant savalaikius karjeros projektavimo tikslus. Integracija yra traktuojama kaip vienas pagrindinių mokymo turinio aukštojo mokslo institucijoje principų, taip pat integracijos principas identifikuojamas Europos Bendrijų Komisijos Komunikatu Tarybai ir Europos Parlamentui „*Universitetų modernizavimo plano įgyvendinimo rezultatai: švietimas, moksliniai tyrimai ir naujovės*“ (2006) teigiant, kad absolventų integracijos į darbo rinką sėkmingumas turėtų būti vienas iš universitetų veiklos kokybės rodiklių“ (Europos Komisija, 2006, p. 7);

- *dinamiškumas*, kuris pasak V. Keciorytės (2008), suponuoja dvi pagrindines – kaitos galimybės ir lankstumo – koncepcijas, karjeros projektavimo paradigmoje sąveikaujant išoriniams (globalizacija, nacionalinio ir regioninio vystymosi tendencijos, ekonominė, socialinė, kultūrinė kaita, darbo rinkos pasiūla) ir vidiniams (asmens tapatumo bei savivertės suvokimas ir plėtojimas, puoselėjamos vertybinės nuostatos, požūriai) veiksniams (Barley, 1989; Derr, Laurent, 1989; Watts, 1995; Patton, 2001; Hall, 2002; Stanišauskienė, 2000; Kučinskienė, 2003; Schein, 2007).

*Karjeros projektavimo kompetentingumo charakteristika*, apibūdinanti karjeros projektavimo kompetentingumui būdingas ypatybes, atitinka *tikslingumo, tęstinumo ir sistemiškumo* koncepcijas. T. R. Guskey (2000), analizuojantis asmens profesinio tobulėjimo parametrus, teigia, kad profesinis tobulėjimas, kaip ir karjeros projektavimas, yra „sąžiningai sukonstruota pastanga siekiant pozityvaus pokyčio gerėjimo linkme. Tai nėra atsitiktinės ir tarpusavyje nesusiję veiklos, neturinčios aiškios krypties ar ketinimų. Tai apgalvotas procesas, lydintas aiškios paskirties ir suformuluotų tikslų“ (Guskey, 2000, p. 17). Tokiu būdu, karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymui neabejotinai būdingas tikslingumas iš anksto

apgalvojant keliamų trumpalaikių ar ilgalaikių ugdymo tikslų ir planuojamų konkrečių veiklų tikslams pasiekti koreliacijas. Tęstinumo koncepcijos priskyrimas charakteristikai siejamas su gilesnės studento savimonės užtikrinimu savęs pažinimo bei švietimo ir darbo rinkos pažinimo procesuose, nuolat matant ir išklaikant mokymosi, profesinės veiklos ir gyvenimo perspektyvą. Sistemiskumas sudaro prielaidas sėkmingai studentų karjeros plėtotei nuosekliai planuojant karjeros projektavimo veiklos strategijas, prioritetizuojant siekiamus įgyvendinti akademinis ar profesinius tikslus bei uždavinius, priimant sprendimus karjeros plano sėkmingam įgyvendinimui ir koregavimui kintančių asmeninių bei darbo rinkos poreikių kontekste.

*Karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo procesą* apibūdina: analizės etapas, kuriam priskiriamas savęs ir savo galimybių pažinimo bei išvalgų, asmeninių interesų, pomėgių, vertybių, savybių identifikavimas bei švietimo ir darbo rinkos sistemų pažinimo veiklos; planavimo etapas, kai pažinęs ir atsižvelgęs į savo interesus, pomėgius bei vertybines nuostatas, asmuo gali įsivertinti turimas žinias ir mokėjimus bei konstruodamas mokymosi ir profesinės veiklos perspektyvas pagal projektuojamą karjeros viziją gali analizuoti profesinės karjeros plano sudarymo būdus bei galimas jo koregavimo kryptis; įgyvendinimo etapas, priskiriant asmeninių žinių, mokėjimų, vertybinių nuostatų, požiūrio praktinį pritaikomumą studijų ar būsimos profesinės veiklos srityse, priimant su karjeros plano įgyvendinimu susijusius sprendimus.

*Karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo ciklas*, atitinkantis D. Kolb (1984) patirtinio mokymosi paradigma, grindžiamas cikliniu ar atsikartojančiu procesu, kai mokymasis vyksta asmens patirties pasekoje ir yra įtakojamas šią patirtį reflektuojant. Refleksijas pritaikant mokymosi ar profesinėje veikloje, jų pagrindu formuojamas naujas suvokimas, pritaikomas realių situacijų ir besikartojančių refleksijų sąveikoje. Patirtis, sąlygojanti mokymąsi, o mokymasis, sąlygojantis kokybišką veiklos atlikimą asmeniui tobulėjant, pagrindžia karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo paradigma: pasak N. M Grenstad (1996), naujo išmokimo analizuojant ir refleksuojant savo patirtį pritaikymas egzistuojančiam asmens supratimui, žinioms, mokėjimams, vertybinėms nuostatomis bei požiūriams, padeda siekti kokybiškesnės profesinės veiklos. Studentai mokosi iš savo patirties, jausmų ir kylančių minčių sprendžiant realias situacijas. Tokiu būdu, pažymi G. Gibbs (1988), išmokimo rezultatai būna asmeniškai, emociškai nuspalvinti, ilgai įsimenantys ir pritaikomi praktikoje (Gibbs, 1988). Savianalizė ir mokymasis iš patirties įtakoja ne tik studentų naujų žinių ir mokėjimų įgyjimą, bet ir jų vertybinių nuostatų bei požiūrių kaitą.

*Karjeros projektavimo kompetentingumo elementai*, remiantis „Aiškinamuoju su studijomis susijusių terminų žodynu“ (2011), yra įvardinami kaip asmens žinios, mokėjimai, vertybės ir požiūriai bei traktuojami kaip pademonstruota asmens karjeros projektavimo

kompetentingumo dalis ar neatskiriama savybė. Tikslingai įvairiose profesinės veiklos ar studijų situacijose integraliai naudojamos asmens įgytos žinios ir mokėjimai, grindžiami vertybėmis ir požiūriais, užtikrina asmeninį ir profesinį studentų tobulėjimą.

*Karjeros projektavimo kompetentingumo dimensijos* – asmeninė savivada, mokymosi ir profesinės veiklos tyrinėjimas, karjeros plėtotė – apibrėžiamos kaip ugdymo sritys, reikšmingos studijuojančio asmens sėkmingos karjeros projektavimui; *kriterijai* – tai požymiai, apibūdinantys karjeros projektavimo kompetentingumą; *rodikliai* atspindi karjeros projektavimo kompetentingumo dimensijos funkcionalumą.

Asmeninė studento savivada, kaip pažymi G. M. Linkaitytė ir D. Lukšytė (2003), identifikuojama kaip paties besimokančiojo savarankiškai vadovaujamo mokymosi idėjų, o tuo pačiu, ir asmeninio tobulėjimo, generavimo ir įgyvendinimo procesas, „kurio metu besimokantys individai – su ar be kitų asmenų pagalbos – patys imasi iniciatyvos, nusistato savo mokymosi poreikius, suformuluoja mokymosi tikslus, organizuoja išteklius, renka tinkamas mokymosi strategijas bei patys vertina savo mokymosi procesą“ (Knowles, 1975, p. 18). Autorės cituoja J. Dewey, akcentuojanti neribotą asmenų augimo ir vystymo potencialą, kuris turi būti skatinamas švietimo, kaip pagalbinės priemonės, dėka. Tokiu būdu, karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo kontekste akcentuojama savarankiško mokymosi koncepcija yra grindžiama vidine studentų motyvacija, pabrėžiant studentų išvalgų svarbą kuriant ir plėtojant prasmingą karjeros ir gyvenimo viziją bei racionalius tikslus atsižvelgiant į asmenines vertybes, požiūrius, interesus, charakterio savybes, mokėjimus ir gebėjimus. Apibūdinami DuPont Pharma savivaldos modelį E. Laumenskaitė ir A. Vasiliauskas (2006) pažymi, kad asmens „išvalgumas – tai daugiau nei gyvenimo įvykių supratimas. Jis leidžia suvokti gyvenimo prasmę, įvertinti aplinkybes, santykius, gretinti faktus ir taip įgyti pranašumą bei būties stabilumą. Būdamas išvalgus, žmogus savo gyvenime gali kelti didesnius reikalavimus nei įprastiniai. <...> Išvalgumas žmogui leidžia, įvertinus gyvenimo įvykius, pakeisti mąstymą apie strateginį pranašumą į strateginės darnos siekimą ir pagaliau suvokti, kad svarbiausias dalykas yra gyvenimo prasmė“ (Laumenskaitė, Vasiliauskas, 2006, p. 29). Asmeninė savivada projektuojant karjerą siejama su aiškia karjeros vizija ir tikslais, žinant vertybines nuostatas, charakterio savybes, interesus, mokėjimus, gebėjimus ir jų pokyčių išvalgas, sudarančias sąlygas planuoti mokymo procesą bei asmeninį tobulėjimą siekiant saviraiškos.

Mokymosi ir profesinės veiklos tyrinėjimas atskleidžia studentų mokymosi visą gyvenimą paradigmos praktinį pritaikymą atsižvelgiant į projektuojamos karjeros tikslus: dalyvaudami (ne)formaliame švietime studentai tyrinėja ir tikslingai renka gretutinių studijų, mainų, savanorystės programas, siekdami įsisavinti naujose studijų kryptyse įgytas žinias ir

mokėjimus integraliam karjeros vizijos atitikimui ir įgyvendinimui. Įgyjama profesinė patirtis atliekant praktiką įmonėse padeda suprasti realios pasirinktos profesinės veiklos pasaulį, atpažinti ir įvertinti asmeninių lūkesčių ir profesinės veiklos atitikimo spektrą, projektuoti tolimesnius su karjeros plėtote susijusius sprendimus.

Karjeros plėtotė, pasak R. G. Sultana (2012b) įvardinama kaip gyvenimo ir profesinės veiklos konstravimas, apjungia studentų mokėjimus planuoti asmeninę karjerą priimant ir įgyvendinant sėkmingus karjeros sprendimus, suprantant besikeičiantį profesinės veiklos vaidmenų pobūdį ir pusiausvyrą, savo profesinės veiklos konstravimo procesą, jame dalyvaujant ir jį valdant profesinio tobulėjimo kontekste. Studentų studijų, profesinės veiklos ir karjeros vizijos sąsajos, darbo paieška ir kalbų mokymasis sudarius karjeros planą sąlygoja tikslingą ir sistemingą karjeros plėtotę.

R. Sultana (2009) pažymi, kad karjeros projektavimo kompetentingumo parametru įvardinimas tampa svarbus ne tik karjeros projektavimo paslaugos gavėjams – studentams, bet ir paslaugos teikėjams – karjeros konsultantams, siekiant demistifikuoti jų profesinę veiklą – aiškiai identifikuoti parametrai „įtakotų akivaizdų ir viešą [karjeros projektavimo] lūkesčių ir procesų pateisinimą bei pasitarnautų:

- įvardinant siektinus studijų rezultatus studijų programų rengimo procese,
- nustatant kompetentingumo stoką individualiu lygmeniu ir organizaciniu lygmeniu, organizacijas traktuojant kaip profesinio bei karjeros informavimo ir konsultavimo paslaugų teikėjus,
- tikslingai skatinant asmens savivada,
- užtikrinant bendrus karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo reikalavimus“ (Sultana, 2009, p. 16).

## TEORINIO TYRIMO IŠVADOS

Teorinė mokslinės literatūros analizė leidžia apibendrinti mokslininkų pateikiamus karjeros reiškinių skirtumus atsižvelgiant į tiriamo reiškinių kompleksiskumą ir pateikti karjeros reiškinių integruojančius konstruktus: asmens darbinę patirtį bei tobulėjimą profesinės veiklos rėmuose, ir asmens gyvenimo sampratą, apimančią darbo, mokymosi, laisvalaikio bei šeimos veiklas, todėl skirtingos mokslininkų pateiktos karjeros reiškinių sampratos dažniausiai interpretuojamos kaip: (1) nuosekli nuolatinio darbo seka (žmogaus darbo istorija) ar darbinų patirčių seka; (2) viso gyvenimo vaidmenų patirties seka ir visuma.

Mokslininkai linkę vieningai teigti, kad karjera, trunkanti visą asmens gyvenimą, yra dinamiška kaip „judanti perspektyva“ (Hughes, 1937), „per gyvenimą besitęsianti darbų seka“ (Beach, 1985), „tobulėjimas mokantis ir dirbant visą gyvenimą“ (Collin, Watts, 1996). Todėl ir karjeros projektavimas yra suvokiamas kaip nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus. Karjeros projektavimas pristatomas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas, asmeniui siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasminti savo gyvenimą.

Europos Sąjungos dokumentai, skirti karjeros projektavimo politinių prioritetų identifikavimui, sudaro sąlygas nuolatiniam karjeros projektavimo strategijų bei tikslų atnaujinimui, tarptautiniame lygmenyje tiriant bei kontekstualizuojant šio reiškinių apraiškas. Normatyviniai dokumentai ne tik patvirtina karjeros projektavimo paslaugų aukštajame moksle reikšmingumą, bet ir akcentuoja poreikį aukštų kokybės standartų taikymui aukštojo mokslo institucijoms teikiant karjeros projektavimo paslaugas. Reglamentuojantys karjeros projektavimo politiką dokumentai yra svarbi Lietuvos karjeros projektavimo sistemos kūrimo ir plėtotės prielaida. Nors Lietuvoje nėra nusistovėjusios karjeros projektavimo reiškinių sąvokos apibrėžties, o reglamentuojama karjeros projektavimo veikla neformuoja visuminio ir nuosekliai veikiančio karjeros projektavimo sistemos modelio, tačiau nuolat siekiama veiksmingo karjeros projektavimo sistemos valdymo ir koordinavimo priemonių kūrimo ir įgyvendinimo remiantis tarptautine patirtimi: siekiant sisteminio karjeros projektavimo politikos įgyvendinimo nacionaliniame kontekste, inicijuojami projektai, sudarantys prielaidas normatyvinių dokumentų rengimui bei karjeros valdymo paslaugų modelių kūrimui skirtinguose švietimo sistemos sektoriuose. Akcentuojant žiniomis grįstos ekonomikos keliamus reikalavimus, asmenų dalyvavimas formaliajame ir neformaliajame mokymesi, profesiniame rengime ir persikvalifikavime tęsiasi ir šiems pasiekus suaugusiojo amžių. Todėl išskiriamas asmenų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymas ir plėtojimas, užtikrinantis jų optimalų

potencialo panaudojimą skirtingais gyvenimo etapais bei kintančiomis ekonominėmis-socialinėmis sąlygomis: ugdydamas ir plėtodamas karjeros projektavimo kompetentingumą asmuo gali priimti ne tik jo vertybes, požiūrius ir interesus geriausiai atitinkančius karjeros sprendimus, bet ir įvertinti socialinius, politinius bei ekonominius veiksnius, galinčius turėti įtakos asmeninės karjeros plėtotės galimybėms.

Aukštajame moksle ugdomas ir plėtojamas studentų karjeros projektavimo kompetentingumas, įvardinamas kaip visuma žinių ir mokėjimų, grindžiamų vertybėmis ir požiūriais, užtikrina sėkmingą darbo rinkoje absolventų žinių ir mokėjimų derinį, kurio dėka studentai gali struktūruotai kaupti, analizuoti, apibendrinti asmeninio pažinimo, švietimo sistemos ir darbo rinkos informaciją, įskaitant mokėjimus atpažinti, suplanuoti ir sklandžiai įgyvendinti karjeros sprendimus bei perėjimo iš skirtingų aplinkų – švietimo, profesinio rengimo ir veiklos pasaulio – etapus.

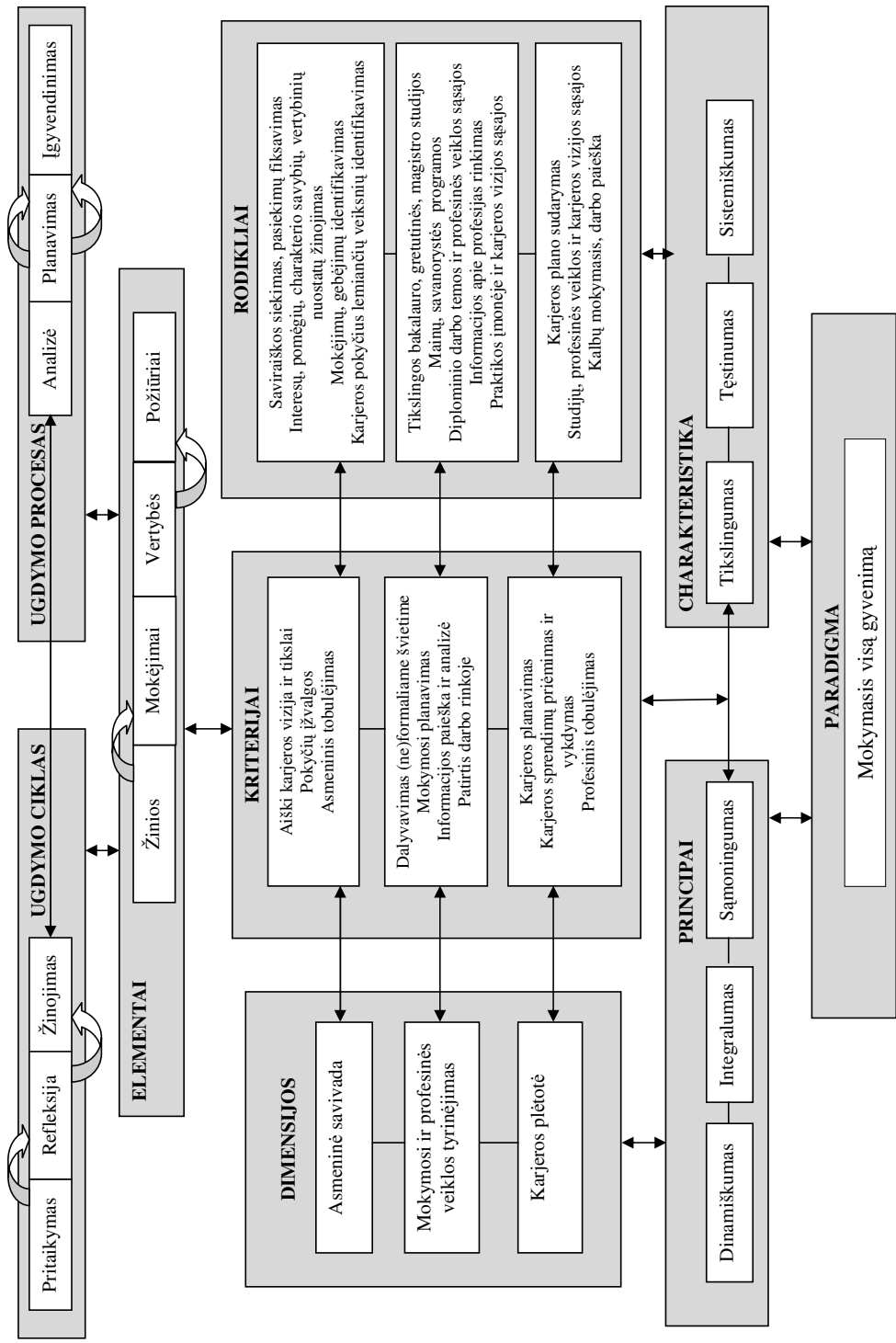
Mokslinės literatūros analizė atskleidžia alternatyvius karjeros projektavimo modelius bei sąrangas, apibūdinančias sisteminių karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo procesą, identifikuojant karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo tikslus, priešastis ir prielaidas. Karjeros projektavimo modelis – tai aiškiai pagrįsta ir struktūruota išorinių ir vidinių karjeros projektavimo veiksnių visuma, įtakojanti asmens profesinės veiklos krypties pasirinkimo logiką bei tolimesnės karjeros plėtotę, tuo tarpu karjeros projektavimo sąrangos, sukurtos siekiant norminio karjeros projektavimo reiškinių suvokimo ir praktinės traktuotės šalių švietimo, socialiaame, ekonominiame, politiniame kontekstuose, grindžiamos mokymosi visą gyvenimą kontekste trunkančiu asmens karjeros projektavimu, pabrėžiant tikslingą, tęstinę ir sistemishką karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo svarbą sėkmingai asmens karjeros plėtotei. Karjeros projektavimo sąrangos įvardina pagrindinius asmens karjeros projektavimo kompetentingumo parametrus – dimensijas, kriterijus, rodiklius – siekiant nustatyti asmens karjeros projektavimo kompetentingumo funkcionalumą ir kompetentingumo ugdymo bei plėtojimo poreikį sėkmingai asmens integracijai į švietimo sistemą ir darbo rinką bei tolesnės karjeros plėtotei.

Teoriškai apibrėžti karjeros projektavimo kompetentingumo parametrai konceptualizuoja tarpusavyje sąveikaujančias karjeros projektavimo kompetentingumo ypatybes – principus (sąmoningumo, integralumo, dinamiškumo), charakteristikas (tikslingumo, tęstinumo, sistemishkumo), ugdymo procesą (analizė, planavimas, įgyvendinimas), ugdymo ciklą (žinojimas, refleksija, pritaikymas), elementus (žinios, mokėjimai, vertybės, požiūriai), dimensijas (asmeninė savivada, mokymosi ir profesinės veiklos tyrinėjimas, karjeros plėtotė), kriterijus (aiški karjeros vizija ir tikslai, pokyčių išvalgos, asmeninis tobulėjimas; dalyvavimas (ne)formaliame švietime, informacijos paieška ir analizė, mokymosi planavimas, patirtis darbo

rinkoje; karjeros planavimas, karjeros sprendimų priėmimas ir vykdymas, profesinis tobulėjimas), rodiklius (saviraiškos siekimas, pasiekimų fiksavimas, interesų, pomėgių, charakterio savybių, vertybinių nuostatų žinojimas, mokėjimų, gebėjimų identifikavimas, karjeros pokyčius lemiančių veiksnių identifikavimas; tikslingos bakalauro, gretutinės, magistro studijos, mainų ir savanorystės programos, diplominio darbo temos ir profesinės veiklos sąsajos, informacijos apie profesijas rinkimas, praktikos įmonėje ir karjeros vizijos sąsajos; karjeros plano sudarymas, studijų, profesinės veiklos ir karjeros vizijos sąsajos, kalbų mokymasis, darbo paieška).

Būtina pažymėti, kad mokslinės literatūros analizės išdavoje suponuoti karjeros projektavimo kompetentingumo parametrai, pagrindžiantys pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modelį, teoriškai gali būti taikomi ir kitų pakopų bei koleginių studijų studentams, adaptuojant tikslinės grupės poreikius atitinkančius karjeros projektavimo kompetentingumo kriterijus ir rodiklius.

Sukurtas pirmosios universitetinių studijų pakopos karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modelis sudaro prielaidas aukštojo mokslo istorinės misijos pagrindimui fokusuojantis į besimokančiųjų vidinio potencialo, kurio tikrasis mastas nežinomas ir veikiausiai didesnis nei matomas, ugdymą ir plėtojimą, kai akcentuojamas ne tik besimokančiųjų profesinis rengimas ir praktinis žinių pritaikymas, tačiau jų holistinis ugdymas asmeninės savivados kontekste projektuojant ir valdant savo mokymosi bei profesinės veiklos kelią pagal numatytą gyvenimo viziją.



12 pav. Pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetingumo ugdymo modelis

## 2. STUDENTŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENTINGUMO PARAMETRAI PIRMOJOJE UNIVERSITETINIŲ STUDIJŲ PAKOPOJE: TYRIMO METODOLOGIJA IR METODIKA

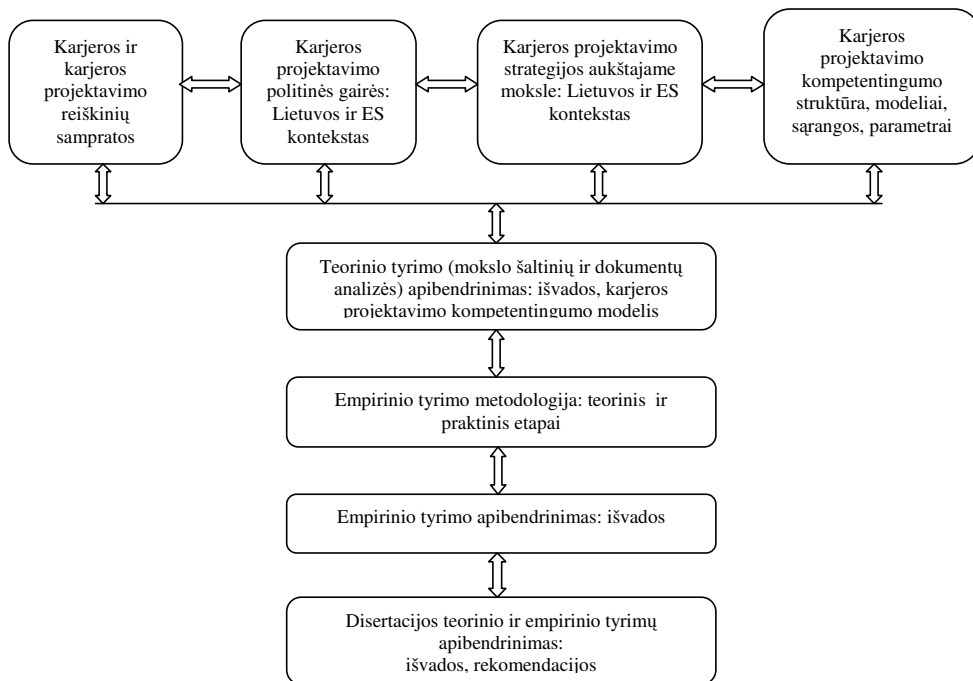
### 2.1. Tyrimo metodologija

Pristatomo empirinio tyrimo tikslas siejamas su pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo parametrų ir jų funkcionalumo identifikavimu, siekiant pagrįsti kaip karjeros projektavimo kompetentingumas turėtų būti ugdomas ir plėtojamas universitetinių bakalauro studijų metu. Sukurtas karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modelis, pritaikytas pirmosios universitetinių studijų pakopos studentams, galėtų pasitarnauti studentų asmeninės savivados, mokymosi bei profesinės veiklos tyrinėjimo ir karjeros plėtojimo procesuose, fiksuojant studijų metu identifikuojamą asmeninę kaitą, mokymosi ir profesinės veiklos pasirinkimo tendencijas, atsakomybę priimant ir įgyvendinant karjeros plėtotės sprendimus.

Atlikta karjeros projektavimo kompetentingumo sampratos mokslo šaltinių analizė (Spencer ir Spencer, 1993; Sampson, Reardon, Peterson, Lenz, 2004; Stanišauskienė, 2004; Sultana, 2009; Pukelis, Smetona, 2012) leidžia daryti prielaidą, kad visuminį studentų karjeros projektavimo kompetentingumą sudaro vertybės, požiūriai, žinios ir pažintiniai, planavimo ir realizavimo mokėjimai, lavinami skirtingais etapais (analizės – savęs, švietimo sistemos, darbo rinkos pažinimas; planavimo – karjeros galimybių numatymas įvertinant asmeninius mokėjimus ir mokymosi bei darbo perspektyvas; ir įgyvendinimo – karjeros sprendimų priėmimas ir vykdymas).

Tyrimo metodologinis pagrindas darbe grindžiamas *egzistencializmo teorija*, apibūdinančia egzistenciją kaip prasmingą žmogaus buvimą, jo sąmoningą santykį su būtimi, akcentuojant pastangą suprasti šį pasaulį ir savo vietą jame; *konstruktyvizmo teorija*, teigiančia, kad asmenys konstruoja naujas žinias remdamiesi savo pačių patirtimi, abejodami bei keldami klausimus; *holizmo filosofinė pažiūra*, teigiančia, kad jauniems amenims, patiriantiems sunkumų priimant karjeros sprendimus, reikalinga nuosekli ir integruota paramos priemonių sistema, nukreipta į individualius poreikius ir padedanti susidoroti su patiriamais asmeniniais, mokymosi ar profesiniais sunkumais.

Kuriant tyrimo instrumentą buvo remtasi teorine mokslo šaltinių ir dokumentų analize, išlaikant konceptualią suakumuliuotos informacijos paradigmą.



13 pav. Disertacijos teorinio ir empirinio tyrimo projektavimo schema

## 2.2. Tyrimo metodika

**Imties tūrio nustatymas ir parinkimas.** Atliekant empirinį darbo tyrimą 2012 m. tirti tikslingai pasirinktų dviejų Lietuvos aukštojo mokslo institucijų III ir IV kurso pirmosios studijų pakopos studentai. Remiantis mokslo šaltinių (Watts, 2001, 2006; Morey et al., 2003; Vourinen, Saukkonen, 2006) analize daroma prielaida, kad aukštesniuose kursuose besimokantieji, įpusėję arba baigiantys studijas, nėra pradiniam karjeros projektavimo bei profesinio identiteto atradimo etape: šie studentai pasižymi didesne socialine branda bei atsakomybe projektuojant asmeninę karjerą, todėl turėdami karjeros viziją aiškiau suvokia ir gali įvardinti asmeninės karjeros projektavimo ir plėtros tikslus.

Tyrimo imtis formuota atsižvelgiant į tyrime dalyvaujančių aukštojo mokslo institucijų įgyvendinamas ir tarpusavyje palyginamas:

1. *mokslių sritis* (socialiniai, humanitariniai mokslai ir fiziniai, technologijos bei biomedicinos mokslai, tyrime apibendrintai įvardinami tiksliaisiais mokslais);
2. *mokslių kryptis* (edukologija, pedagogika, viešasis administravimas, ekonomika, anglų ir lietuvių filologija, istorija, aplinkotyra, fizika, energetika, inžinerija, informatika);

3. *studijų programas* (socialinio darbo programa, vadybos programa, vadybos programa, karjeros ir profesinio konsultavimo programa, viešojo administravimo programa, sociokultūrinės antropologijos programa, edukologijos programa, socialinės pedagogikos programa, ekonomikos programa, istorijos programa, anglų filologijos programa, filosofijos programa, lietuvių filologijos programa, informatikos programa, fizikos ir informatikos programa, matematikos ir jos taikymo programa, aplinkotyros programa, ekologijos ir aplinkotyros programa, energetikos ir fizikos programa, elektronikos inžinerijos programa, mechanikos inžinerijos programa).

Empirinio tyrimo atlikimui pasirinktų Lietuvos aukštojo mokslo institucijų vykdomos pirmosios universitetinių studijų pakopos programos ir tyrime dalyvavusių respondentų, atstovavusių III ir IV kursą, skaičiaus pasiskirstymas pristatomas 5 lentelėje.

5 lentelė. Lietuvos aukštojo mokslo institucijų (A ir B) vykdomos studijų programos III ir IV kurso studentams ir tyrime dalyvavusių respondentų skaičius

Mokslų sritis	Studijų programos		Studijų programos		
	A aukštojo mokslo institucija	Resp. skaičius	B aukštojo mokslo institucija	Resp. skaičius	
<b>Socialiniai mokslai</b>	Karjeros ir profesinis konsultavimas	35	Edukologija	18	
	Socialinis darbas	43	Socialinė pedagogika	20	
	Viešasis administravimas	29	Viešasis administravimas	24	
	Vadyba	52	Ekonomika	17	
	<i>Viso:</i>	<b>159</b>	<i>Viso:</i>	<b>79</b>	
<b>Humanitariniai mokslai</b>	Anglų filologija	12	Anglų filologija	12	
	Lietuvių filologija	16	Lietuvių filologija	18	
	Istorija	19	Istorija	15	
	Filosofija	10	Sociokultūrinė antropologija	16	
	<i>Viso:</i>	<b>57</b>	<i>Viso:</i>	<b>61</b>	
<b>Fiziniai/ technologijos/ biomedicinos mokslai</b>	Aplinkotyra	2	Ekologija ir aplinkotyra	7	
	Informatika	31	Fizika ir informatika	14	
	Matematika ir jos taikymas	6	Elektronikos inžinerija	10	
	Energetika ir fizika	2	Mechanikos inžinerija	20	
	<i>Viso:</i>	<b>41</b>	<i>Viso:</i>	<b>51</b>	
<i>Bendras skaičius:</i>		<b>257</b>	<i>Bendras skaičius:</i>		<b>191</b>

Nustatant kiekybinio tyrimo respondentų imties tūrį vadovautasi V. Jadov (1987) reprezentatyvios imties atvejų skaičiaus nustatymo lentelę (6 lentelė), numatančia 5 proc. paklaidą (Kardelis, K. 2005).

6 lentelė. Reprezentatyvios imties atvejų skaičius (pagal Kardelis, 2005)

Generalinės aibės visuma	500	1.000	2.000	3.000	4.000	5.000	10.000	100.000
Imties tūris	222	286	333	350	360	370	385	398

Tyrimė dalyvavusių III ir IV kurso pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų skaičius – N=448, tuo tarpu visa III ir IV kurso bakalauro studijų lygmens studentų imtis dviejų tyrimė dalyvavusių aukštojo mokslo institucijų tirtose studijų programose – 6196 studentai. Tokiu būdu galima teigti, kad tyrimo respondentų imtis (N=448) yra reprezentatyvi ir empirinio tyrimo rezultatai atspindi bendras dvejuose aukštojo mokslo institucijose studijuojančių socialinių, humanitarinių bei tikslųjų mokslų III ir IV kurso pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų populiacijos tendencijas.

**Duomenų rinkimo ir apdorojimo metodai.** Tyrimo duomenys rinkti naudojant klausimyną, sukonstruotą uždarų klausimų forma. Klausimynas sudarytas ranginės (angl. *ordinal*) skalės pagrindu, nustatant objekto (reiškinių) vietą pagal pasirinktą kiekybinį požymį vienos rūšies objektų (reiškinių) grupėje (Pukėnas, 2009). Tyrimo klausimai pateikiami teiginio forma. Pateiktus klausimus respondentai vertino pagal 5 balų Likerto skalę, kai 1 balas atitinka reikšmę „visiškai nesutinku“, 5 balai – „visiškai sutinku“ (7 lentelė).

7 lentelė. Penkių balų atsakymo formatas

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
1.1 Teiginys	1	2	3	4	5
1.2 Teiginys	1	2	3	4	5
1.3 ...	1	2	3	4	5

Gautų duomenų analizė atlikta naudojant duomenų apdorojimo ir analizės programos SPSS 17.0 versiją, pritaikytą Windows operacinei sistemai. Atlikti dažnių ir vidurkių skaičiavimai, faktorinė (KMO ir Barlett dydžių), koreliacinė analizė. Atliekant parengto klausimyno patikimumo vertinimą skalės vidiniam nuoseklumui nustatyti buvo naudojamas L. Kronbacho alfa (angl. *Cronbach Alpha*) koeficientas: gauta klausimyno L.Kronbacho alfa koeficiento reikšmė prilyginama 0,9448. Tokiu būdu, interpretuojami statistiškai apdoroti klausimyno duomenys patvirtina pateikiamų prielaidų pagrįstumą, kai klausimyne pateikti teiginiai yra reikšmingi studentų karjeros projektavimo kompetentingumo funkcionalumo tyrimui. Analizėje sudarytos požymių priklausomumo lentelės, atskleidžiančios respondentų atsakymus esant kintamųjų tarpusavio priklausomybei. Nustatytas reikšmingumo lygmuo  $\alpha=0,05$ . Atliekant koreliacinę analizę naudotas Spearman koreliacijos koeficientas.

Empiriniame tyrimė pritaikyti aprašomosios statistikos metodai leidžia nustatyti pagrindinius respondentų atsakymo pasiskirstymo dažnius bei procentines išraiškas, tokiu būdu

išryškinant atsakymuose vyraujančias tendencijas, pagrindžiančias studentų karjeros projektavimo kompetentingumo funkcionalumą.

## 2.3 Tyrimo dizainas

Atliekant kiekybinį empirinį tyrimą parengtas klausimynas, sudarytas iš dešimties sudėtinių dalių, kiekvienoje dalyje pateikiant nuo vieno iki dvylikos uždarų klausimų. Taip pat kiekvienoje dalyje yra formuluojamas atvirasis interpretacinis klausimas, respondentui sudarant galimybę išsakyti asmeninę nuomonę, jei klausimyne nepateiktas atsakymui tinkantis atitikmuo.

8 lentelė. Karjeros projektavimo kompetentingumo funkcionalumas

Dimensija	Kriterijus	Gairės	Rodikliai	
<b>PAŽINTINIAI MOKĖJIMAI:</b>  <b>SAVĖS, ŠVIETIMO SISTEMOS / DARBO RINKOS PAŽINIMAS (ANALIZĖ)</b>	<b>Karjeros vizija</b>	Kas yra karjera?	Mano skirtingi vaidmenys profesiniame kelyje, kuriuo eisiu visą gyvenimą	
		Ar karjera susijusi tik su profesine veikla?	Mano profesiniai pasiekimai konkrečiame darbe	
			Viso gyvenimo įsipareigojimas vienai profesijai	
		Ar karjera susijusi tik su visuomenine veikla?	Profesinės veiklos ir asmeninio gyvenimo derinimas	
			Asmeninių talentų atskleidimas darbe	
		Tobulėjimo visą gyvenimą planas		
		Užimamos pareigos darbe		
		Užimamas statusas visuomenėje		
	Užtikrinta materialinė gerovė			
	<b>Karjeros tikslai</b>	Ar karjera asmens gyvenime yra svarbi?	Sudaro galimybes tapti ekspertu profesinėje srityje	
			Sudaro galimybes pažinti skirtingas veiklas	
			Užtikrina saviraišką veikloje	
		<b>Asmeninis tobulėjimas</b>	Kokias galimybes karjera gali suteikti?	Skatina profesinį tobulėjimą
			Kokią reikšmę ji turi?	Skatina asmeninį augimą
Skatina kurti šalies gerovę				
Skatina įsivertinti žinias ir įgūdžius				
Profesinis įvertinimas suteikia motyvaciją dirbti				
Užtikrina socialinį statusą visuomenėje				
Užtikrina materialinį saugumą				
<b>PLANAVIMO MOKĖJIMAI:</b>  <b>KARJEROS GALIMYBIŲ NUMATYMAS (KONSTRAVIMAS)</b>	<b>Asmeninės karjeros projektavimo veiksniai</b>	Ar gerai pažįsti pats save?	Žinau savo vertybes ir nuostatas	
		Ar turi įsivardinęs siekiamus trumpalaikius ir ilgalaikius tikslus?	Žinau savo charakterio savybes	
			Suvokiu savo gebėjimus	
		Ar planuoji tam	Žinau savo pomėgius ir interesus	
			Turiu asmeninio karjeros plano viziją	
		Suvokiu karjeros pokyčius lemiančius veiksnius		
		Planuoju savo mokymąsi		

		tikras veiklas iš anksto?	Žinau sritis, kuriose toliau mokysiuosi ir tobulėsiu Renku informaciją apie profesijas, kurios mane domina Planuoju darbo paieškos procesą
	<b>Asmeninės karjeros vizijos projektavimo etapai</b>	Ar tvirtai žinotai kokią karjerą norėtum turėti?  Kada aiškiai įsivaizdavai savo karjeros viziją?	Ikimokykliniame laikotarpyje Pradinėje mokykloje (I-IV klasėje) Pagrindinėje mokykloje (V-VIII klasėje) Vidurinėje mokykloje/gimnazijoje (IX-XII klasėje) Studijuojant universitete, I kurse Studijuojant universitete, II kurse Studijuojant universitete, III kurse Studijuojant universitete, IV kurse Karjeros vizija susiformuos įgijus profesiją Karjeros vizija nėra svarbi mano gyvenime
<b>REALIZAVIMO MOKĖJIMAI:</b>  <b>KARJEROS SPRENDIMŲ PRIĖMIMAS IR VYKDYMAS (TAKYMAS)</b>	<b>Asmeninė patirtis projektuojant karjerą bakalauro studijose</b>	Kokių veiksmų ar priemonių ėmeisi siekiant realizuoti karjeros viziją?	Tikslingai pasirinkau man patinkančią studijų programą Tikslingai pasirinkau gretutinę studijų programą Studijavau užsienyje pagal Socrates/Erasmus studentų mainų programą Atlikau praktiką, susijusią su mano karjeros vizija Bakalauro diplominio darbo temą sieju su būsima profesija Tikslingai dalyvauju švietimo ir mokslo renginiuose Skiriu papildomo laiko asmeninam tobulėjimui Mokausi kalbų Dirbu atostogų metu su būsima profesija susijusį apmokamą darbą Dirbu atostogų metu savanoriu su būsima profesija susijusį darbą
	<b>Veiksniai, įtakoję apsisprendimą projektuojant karjerą</b>	Kokie asmenys labiausiai padėjo apsispręsti realizuojant karjeros viziją?  Kokie renginiai labiausiai padėjo apsispręsti realizuojant karjeros viziją?	Tėvai Draugai Konkretaus asmens pavyzdys Mokyklos klasės auklėtoja Mokyklos mokytojai Profesinio informavimo ir konsultavimo taško (PIT) specialistas mokykloje Universiteto, kuriame studijuoju, administracijos darbuotojai Universiteto, kuriame studijuoju, dėstytojai Universiteto, kuriame studijuoju, Karjeros centro darbuotojai Universiteto renginys „Karjeros dienos“ Aukštųjų mokyklų mugė
<b>STUDENTŲ KONSULTAVIMO KARJERAI PASLAUGOS UNIVERSITETE:</b>  <b>KONSULTACINĖS (ŽMOGIŠKIEJI IŠTEKLIAI)</b>	<b>Universiteto padalinių ir darbuotojų vaidmuo bakalauro lygmens studento karjeros projektavimo procese</b>	Kokių universiteto padalinių darbuotojai labiausiai padėjo karjeros projektavimo klausimais?	Universiteto Karjeros centro darbuotojai Dekanato darbuotojai Katedros dėstytojai Katedros administracijos darbuotojai Kiti dėstytojai Kiti administracijos darbuotojai Studentų reikalų tarnybos darbuotojai Studentų atstovybės nariai

<b>ORGANIZACINĖS (VEIKLA)</b>			Universiteto Karjeros centro darbuotojai
			Dekanato darbuotojai
			Katedros dėstytojai
			Katedros administracijos darbuotojai
	<b>Karjeros projektavimo veiklos universitete</b>	Kokie renginiai yra naudingiausi universiteto studentams individualios karjeros projektavimo procese?	Organizuojami ugdymo karjerai seminarai
			Organizuojama ugdymo karjerai programa
			Organizuojami susitikimai su darbdaviais
			Organizuojami susitikimai su darbo rinkos ekspertais
			Organizuojami susitikimai su sėkmingai dirbančiais universiteto absolventais
			Organizuojamos „Karjeros dienos“ universitete
			Teikiama informacija apie laisvas darbo vietas
			Konsultuojama ugdymo karjerai klausimais
			Konsultuojama profesinio pasirinkimo klausimais
Suteikiama galimybė dalyvauti nacionaliniuose ir tarptautiniuose projektuose			
<b>Konsultavimo apie karjeros galimybes būdai universitete</b>	Kokie universiteto studentams yra priimtinausi būdai dalyvauti ir pažinti karjeros projektavimo svarbą?	Teikiamomis individualiomis konsultacijomis	
		Konsultacijomis elektroniniu paštu	
		Konsultacijomis telefonu	
		Dalyvaučiau viešose paskaitose apie karjeros planavimą	
		Dalyvaučiau diskusijose apie karjeros planavimą	
		Dalyvaučiau seminaruose apie karjeros planavimą	
<b>(PRIEMONĖS)</b>	<b>Skaidros priemonės (universitete) apie karjeros galimybes</b>	Kokios efektyviausios informacijos sklaidos priemonės, siekiant įtraukti studentus į karjeros projektavimo veiklas?	Dekanate
			Katedroje
			Dalyko dėstytojo
			Studentų reikalų tarnyboje
			Studentų atstovybėje
			Universiteto Karjeros centre
			Studentų laikraštyje
			Universiteto informacinėje skelbimų lentoje
			Universiteto tinklalapyje
			Universitete platinamuose lankstinukuose
			Asmeniniu elektroniniu paštu
			SMS žinute

Tyrimo instrumente respondentams pateikiami papildomos informacijos klausimai apie respondentų lytį, amžių, studijų kursą, studijų programą bei atstovaujamą aukštojo mokslo instituciją.

Klausimynas išplatintas, siekiant užtikrinti jo grįžtamąjį ryšį, tiesioginio kontakto su respondentais studijų proceso metu: respondentai klausimyną pildė prieš prasidedant ar pasibaigus paskaitoms.

**Tyrimo etika ir apribojimai.** Atliekant empirinį mokslinio darbo tyrimą išlaikyta fundamentali tyrimų etikos koncepcija respondentus informuojant apie atliekamo tyrimo tikslus bei tyrimo anonimiškumą. Respondentai buvo informuoti, kad kiekvienos anketos tyrimo rezultatai bus panaudoti tik statistiškai apibendrinti. Ši informacija yra pateikta raštu klausimyno įvade.

Gavę išsamią informaciją respondentai sutiko dalyvauti tyrime, vadinasi, respondentų dalyvavimas yra pagrįstas savanorystės principu.

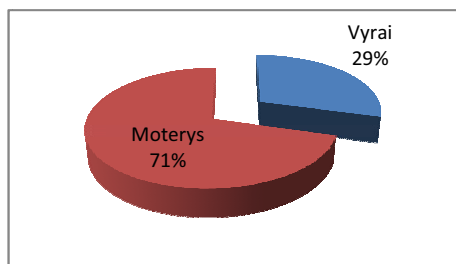
Tyrimo apribojimai siejami su instrumento turinio projektavimu neatlikus bandomojo tyrimo instrumento validumo etapo, pagrindžiančio jo konstravimo metodologiją. Taip pat empirinis tyrimas nevaliduoja visų pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modelio parametrų – tyrime akcentuojami karjeros projektavimo kompetentingumo dimensijos, kriterijai ir rodikliai.

Tyrimo instrumente pateikiami klausimai, susiję su karjeros projektavimo paslaugų teikimu aukštojo mokslo institucijose, tačiau šis aspektas nėra įtraukiamas į karjeros projektavimo kompetentingumo parametrų apibrėžtį.

### 3. STUDENTŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENTINGUMO PARAMETRAI: PIRMOSIOS UNIVERSITETINIŲ STUDIJŲ PAKOPOS ATVEJO TYRIMO REZULTATAI

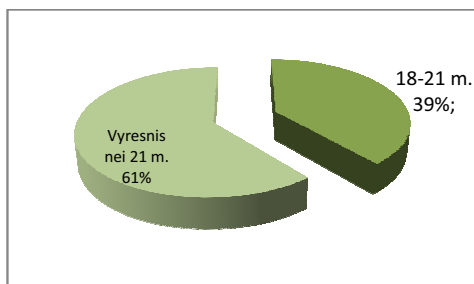
#### 3.1. Respondentų charakteristika

Tyrimė dalyvavusių respondentų proporcinio pasiskirstymo pagal lytį dominuojančią poziciją atstovavo moterys – 71 proc., vyrai sudarė 29 proc. respondentų imtį (14 pav.).



14 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį (N=448)

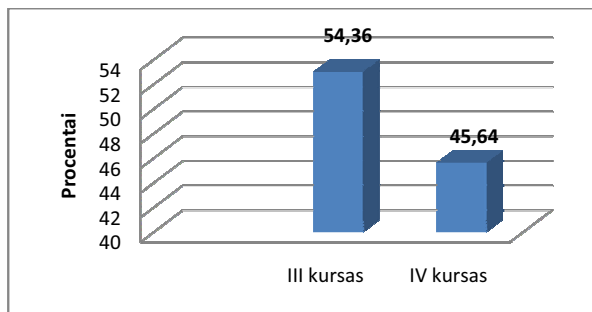
Tyrimė dalyvavusių respondentų amžius grupę reprezentavo 60 proc. aukštojo mokslo institucijų studentų (tyrimo respondentų), kurie yra vyresni nei 21 m., tuo tarpu 39 proc. respondentų priklausė 18-21 metų amžiaus grupei (15 pav.).



15 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių (N=448)

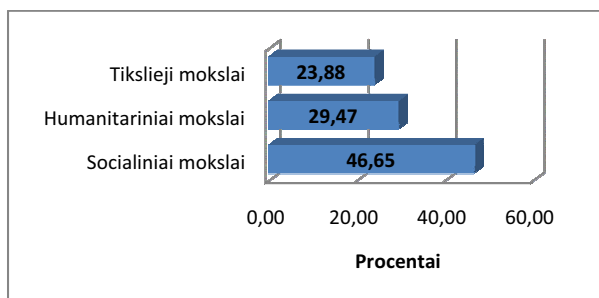
Atliekant tyrimą respondentai nurodė kursą, kuriame studijuoja. Tyrimo klausimynas pateiktas pirmosios universitetinių studijų pakopos III ir IV kursų studentams, kurie adaptavosi studijų aplinkoje, yra užtikrinti dėl studijų srities bei krypties pasirinkimo, todėl labiausiai suinteresuoti karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymu ir plėtojimu. Respondentų pasiskirstymo pagal kursą duomenys, iliustruojami 16 paveiksle, nurodo, kad tyrimė daugiausiai

dalyvavo III kurso studentų – 54,36 proc. Procentinė respondentų pasiskirstymo pagal kursą išraiška išdėstoma: 54,36 proc. III kurso studentų, 45,64 proc. IV kurso studentų.



16 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal kursą (N=448)

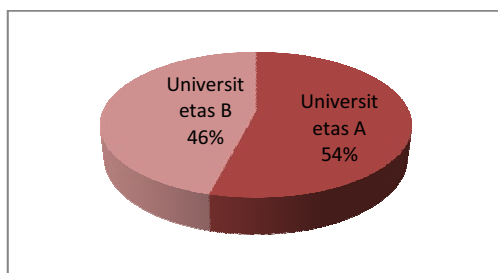
Empirinio tyrimo metu buvo siekiama sudaryti respondentų imtį, atstovaujančią skirtingas mokslo sritis – socialinius, humanitarinius ir tiksluosius mokslus. Atlikus tyrimą gauti rezultatai atskleidžia, kad apklausoje didžiausias procentas respondentų priklauso socialinių mokslų srities atstovams (46,65 proc.) ir adekvačiai pasiskirsto humanitarinių mokslų (29,47 proc.) bei tikslųjų mokslų (23,88 proc.) atstovai.



17 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal mokslo sritis (N=448)

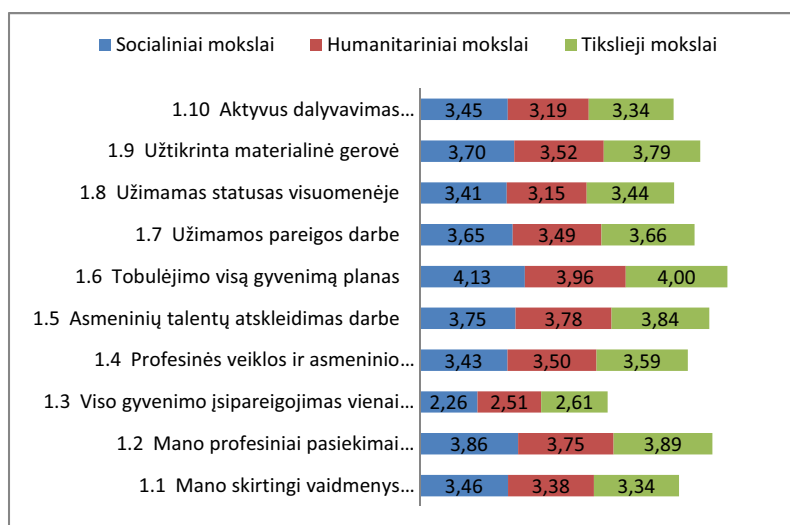
### 3.2. Karjeros projektavimo kompetentingumo funkcionalumas

Empirinis tyrimas buvo vykdomas dvejuose Lietuvos aukštojo mokslo institucijose – universitetuose, atstovaujančiuose socialinių mokslų kryptį: universitetą A reprezentuoja 54 proc. respondentų, universitetą B – 46 proc. respondentų (18 pav.).



18 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal universitetus A ir B (procentais)

19 paveikslas iliustruoja tyrimo duomenis, atskleidžiančius respondentų, atstovaujančių skirtingas mokslų sritis, karjeros sampratos suvokimą, kuriuo remiantis respondentai projektuoja subjektyvių ir objektyvių veiksnių įtakojamą asmeninę karjeros viziją. Siekiant išvengti teksto atsikartojimo pristatant analizuojamus empirinio tyrimo duomenis, skirtingoms mokslo sritims įvardinti naudojamos terminų santrumpos: socialiniai mokslai – SM, humanitariniai mokslai – HM, tiksieji mokslai – TM.



19 pav. Tyrime dalyvavusių respondentų karjeros samprata (pagal vertinimo skalę)

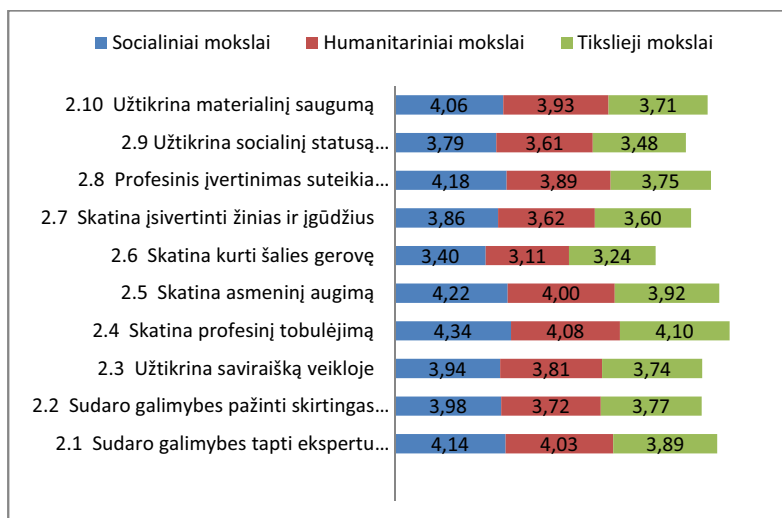
Karjeros samprata ir vizija trijų skirtingų mokslo sričių – socialinių, humanitarinių ir tikslųjų – studentų yra suvokiama paraleliai, neidentifikuojant aiškių suvokimo skirtumų.

Studentai asmeninės karjeros viziją prioritetiškai sieja su *tobulėjimo visą gyvenimą planu* (SM įvertinimo vidurkis 4,13, HM – 3,96, TM – 4,00), *asmeniniais profesiniais pasiekimais konkrečiame darbe* (SM įvertinimo vidurkis 3,86, HM – 3,75, TM – 3,89), *asmeninių talentų atskleidimu darbe* (SM įvertinimo vidurkis 3,75, HM – 3,78, TM – 3,84) bei

*užtikrinta materialine gerove* (SM įvertinimo vidurkis 3,75, HM – 3,78, TM – 3,84). Vertinimo skalėje žemiausia išraiška skiriama *įsipareigojimui vienai profesijai viso gyvenimo kontekste* (SM įvertinimo vidurkis 2,26, HM – 2,51, TM – 2,61), studentams nesiejant karjeros su viena pasirinkta profesija (19 pav.).

Analizuojant statistiškai reikšmingus vertinimo vidurkių skirtumus respondentams apibūdinant karjeros sampratą, išskiriamas statistiškai reikšmingas socialinių ir tikslųjų mokslų studentų vertinamas 1.3 teiginys „*Karjera yra viso gyvenimo įsipareigojimas vienai profesijai*“ ( $p=0,03 \leq 0,05$ ; SM – 2,25, TM – 2,61).

Studento (t) kriterijus atskleidžia statiškai reikšmingą įvertinimo vidurkių skirtumą tarp III kurso ( $t=3,4530$ ) ir IV kurso ( $t=3,2150$ ) studentų karjeros sampratos traktavimo kaip *užimamo statuso visuomenėje* (9 Priedas), III kurso studentams šiam teiginiui priskiriant didesnę reikšmę.



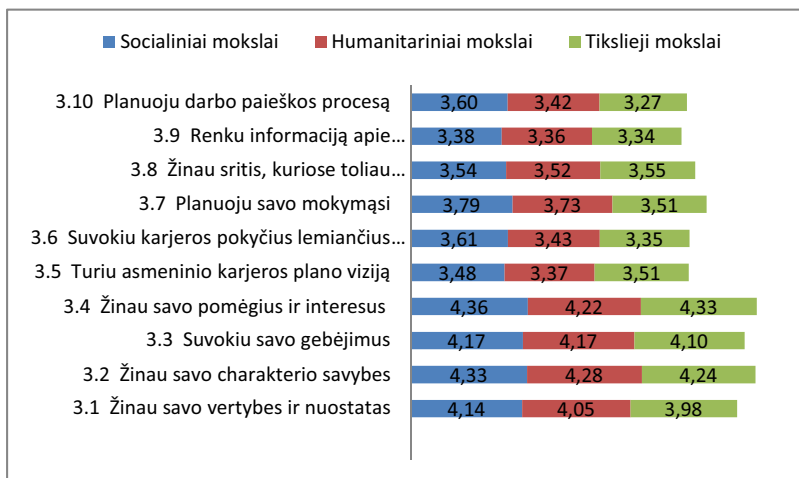
20 pav. Tyrime dalyvavusių respondentų karjeros aktualumas (pagal vertinimo skalę)

Tiriant kaip respondentai, atstovaujantys skirtingas mokslų sritis, suvokia karjeros aktualumą (20 pav.), pastebima, kad socialinių mokslų srities studentų požiūriu karjera yra aktuali, nes *skatina profesinį tobulėjimą* (įvertinimo vidurkis – 4,34), *asmeninį augimą* (įvertinimo vidurkis – 4,22) bei *suteikia motyvaciją dirbti* (įvertinimo vidurkis – 4,18).

Humanitarinių mokslų srities studentai, kaip ir socialinių mokslų srities studentai, karjerą traktuoja kaip aktualią, nes ji *skatina profesinį tobulėjimą* (įvertinimo vidurkis – 4,08), sudaro galimybes *tapti ekspertu profesinėje srityje* (įvertinimo vidurkis – 4,03) bei skatina *asmeninį augimą* (įvertinimo vidurkis – 4,00).

Tikslųjų mokslų srities studentų požiūriu karjera yra aktuali, nes skatina *profesinį tobulėjimą* (įvertinimo vidurkis – 4,10), *asmens augimą* (įvertinimo vidurkis – 3,92), sudaro galimybes *tapti ekspertu profesinėje srityje* (įvertinimo vidurkis – 3,89) bei skatina *asmeninį augimą* (įvertinimo vidurkis – 3,92).

Analizuojant statistiškai reikšmingus vertinimo vidurkių skirtumus respondentams apibūdinant karjeros aktualumą, išskiriami statistiškai reikšmingi humanitarinių ir socialinių mokslų studentų vertinami teiginiai: 2.2 „*Karjera aktuali, nes sudaro galimybes pažinti skirtingas veiklas*“ ( $p=0,02 \leq 0,05$ ;  $HM - 3,72$ ,  $SM - 3,98$ ), 2.4 „*Karjera aktuali, nes skatina profesinį tobulėjimą*“ ( $p=0,01 \leq 0,05$ ;  $HM - 4,07$ ,  $SM - 4,34$ ); taip pat statistiškai reikšmingi tikslųjų ir socialinių mokslų studentų vertinami teiginiai: 2.5 „*Karjera aktuali, nes skatina asmeninį augimą*“ ( $p=0,01 \leq 0,05$ ;  $TM - 3,91$ ,  $SM - 4,22$ ), 2.7 „*Karjera aktuali, nes skatina įsivertinti žinias ir įgūdžius*“ ( $p=0,03 \leq 0,05$ ;  $TM - 3,6$ ,  $SM - 3,85$ ), 2.9 „*Karjera aktuali, nes užtikrina socialinį statusą visuomenėje*“ ( $p=0,04 \leq 0,05$ ;  $TM - 3,48$ ,  $SM - 3,79$ ), 2.10 „*Karjera aktuali, nes užtikrina materialinį saugumą*“ ( $p=0,01 \leq 0,05$ ,  $TM - 3,71$ ,  $SM - 4,05$ ).



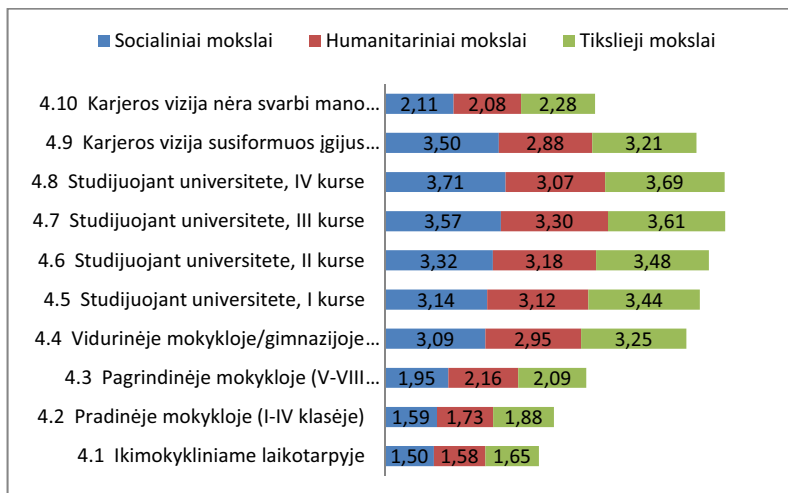
21 pav. Tyrime dalyvavusių respondentų karjeros projektavimo veiksniai (pagal vertinimo skalę)

Respondentų savęs pažinimas ir įvertinimas bei pirmieji asmeninės karjeros planavimo žingsniai yra labai svarbūs bendrame karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo kontekste. Analizuojant respondentų pateiktus atsakymus vertinant karjeros projektavimo veiksmus (21 pav.) galima daryti prielaidą, kad socialinių mokslų bei tikslųjų mokslų sričių studentai geriausiai *žino savo pomėgius ir interesus* (SM įvertinimo vidurkis 4,36, TM – 4,33), tuo tarpu humanitarinių mokslų studentai geriausiai *žino savo charakterio savybes* (HM įvertinimo vidurkis 4,28). *Charakterio savybes*, kaip antroje pagal vertinimo skalę esančioje

vietoje, įvardino socialinių (įvertinimo vidurkis – 4,33) bei tikslųjų (įvertinimo vidurkis – įvertinimo vidurkis – 4,24) mokslų studentai, o humanitarams, šiuo atveju, svarbūs savi *pomėgiai ir interesai* (įvertinimo vidurkis – 4,22). *Savo gebėjimus* vienodai pagal rangavimą trečioje vietoje pažymi visų trijų mokslo sričių studentai (SM ir HM įvertinimo vidurkis – 4,17, o TM įvertinimo vidurkis – 4,10).

Statistiškai reikšmingas vertinimo vidurkių skirtumas tarp tikslųjų ir socialinių mokslų respondentų įvertintų teiginių priskiriamas 3.10 teiginiui „*Planuoju darbo paieškos procesą*“ ( $p=0,03 \leq 0,05$ ; *TM* – 3,25, *SM* – 3,60).

Studento (*t*) kriterijus atskleidžia statiškai reikšmingą įvertinimo vidurkio skirtumą tarp III kurso ( $t=3,3793$ ) ir IV kurso ( $t=3,5990$ ) studentų karjeros projektavimo veiksmų traktavimo kaip *planuoju darbo paieškos procesą* (9 Priedas) III kurso studentams šiam teiginiui priskiriant didesnę reikšmę.



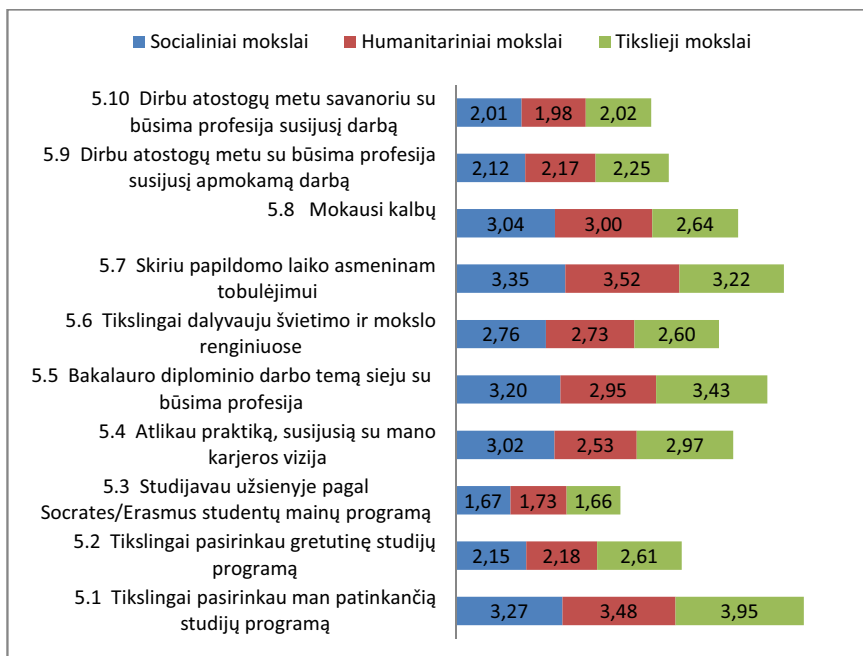
22 pav. Tyrimė dalyvavusių respondentų asmeninės karjeros vizijos projektavimo etapai (pagal vertinimo skalę)

Socialinių mokslų (įvertinimo vidurkis – 3,71), kaip ir tikslųjų mokslų (įvertinimo vidurkis – 3,69) studentai pripažįsta, kad *asmeninės karjeros vizija* realiai pradėjo formuotis tik *studijuojant IV kurse*, rečiau – III kurse (SM įvertinimo vidurkis 3,57, TM – 3,61) bei II kurse (SM įvertinimo vidurkis 3,32, TM – 3,48). Humanitarinių mokslų atstovai (įvertinimo vidurkis – 3,30) *karjeros viziją projektavo III kurse* ir toliau adekvačiai žemėjančia tvarka – II kurse (įvertinimo vidurkis – 3,18) ir I kurse (įvertinimo vidurkis – 3,12). Taigi, socialinių ir tikslųjų mokslų studentai asmeninės karjeros viziją brandino nuosekliai sulig perėjimu į aukštesnį studijų kursą, tuo tarpu humanitarinių mokslų studentai realiausią karjeros viziją susiformavo

studijuodami III kurse (22 pav.). Visų mokslo sričių respondentai nesutinka su teiginiu, kad karjeros vizija jiems nėra svarbi (SM įvertinimo vidurkis 2,11, HM – 2,08, TM – 2,28), tačiau humanitarinių mokslų srities studentų nuomone, karjeros vizija susiformuoja prieš įgyjant profesiją, tuo tarpu socialinių ir tikslųjų mokslų studentai linkę manyti, kad karjeros vizija susiformuoja įgijus profesiją (SM įvertinimo vidurkis 3,50, TM – 3,21).

Statistiškai reikšmingi vertinimo vidurkių skirtumai respondentams apibūdinant asmeninės karjeros vizijos projektavimo etapą priskiriami humanitarinių ir socialinių mokslų studentams vertinant 4.8 teiginį „Karjeros vizija tapo aiškiausia studijuojant universitete, IV kurse“ ( $p=0,01 \leq 0,05$ ; HM – 3,06, SM – 3,80) ir 4.9 teiginį „Karjeros vizija susiformuos įgijus profesiją“ ( $p=0,01 \leq 0,05$ ; HM – 2,88, SM – 3,5).

Studento (t) kriterijus atskleidžia statiškai reikšmingą įvertinimo vidurkio skirtumą tarp III kurso ( $t=3,3351$ ) ir IV kurso ( $t=3,7174$ ) studentų asmeninės karjeros vizijos projektavimo rodiklių pažymint *karjeros vizijos projektavimą IV kurse* (9 Priedas) – IV kurso studentai išskiria šį rodiklį kaip svarbų ir akcentuoja, kad karjeros vizija susiformuoja IV-ame pirmosios universitetinių studijų pakopos kurse.



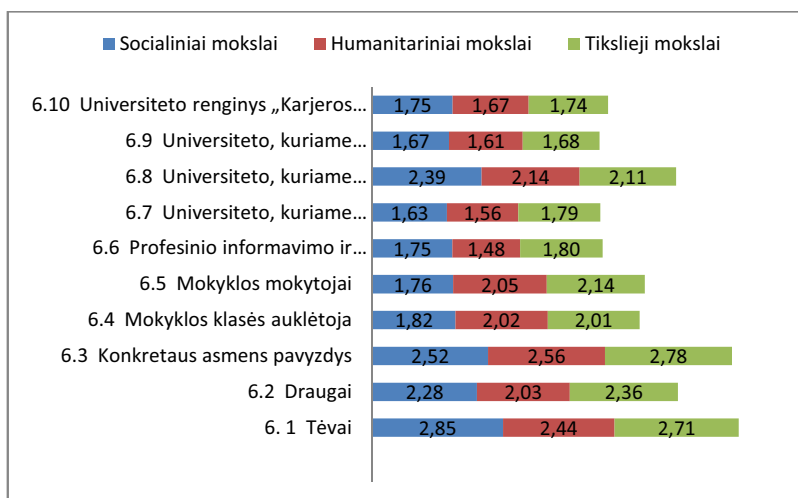
23 pav. Tyrime dalyvavusių respondentų asmeninė patirtis projektuojant karjerą bakalauro studijose (pagal vertinimo skalę)

Vertindami asmeninę patirtį projektuojant karjerą (23 pav.) visų mokslų sričių studentai nepateikia nei vienam teiginiui pozityvaus vertinimo (kai vertinama 5 balais išreiškiant „visiško

sutikimo“ nuomone). Socialinių mokslų srities studentai (įvertinimo vidurkis – 3,35), kaip ir humanitarinių mokslų (įvertinimo vidurkis – 3,52), skiria *papildomai laiko asmeniniam tobulėjimui* (SM įvertinimo vidurkis – 3,35, HM – 3,52), *tikslingai pasirinko patinkančią studijų programą* (SM įvertinimo vidurkis 3,27, HM – 3,48), *bakalauro diplominio darbo temą sieja su būsima profesija* (SM įvertinimo vidurkis 3,20, HM – 2,95), *mokosi kalbų* (SM įvertinimo vidurkis 3,04, HM – 3,0). Tuo tarpu tikslųjų mokslų studentai pirmiausiai *tikslingai pasirinko patinkančią studijų programą* (įvertinimo vidurkis 3,95), tuomet *bakalauro diplominio darbo temą sieja su būsima profesija* (įvertinimo vidurkis 3,43), skiria *papildomai laiko asmeniniam tobulėjimui* (įvertinimo vidurkis – 3,22).

Fiksuoti statistiškai reikšmingi vertinimo vidurkių skirtumai tarp skirtingas mokslo sritis atstovaujančių respondentų apibūdinamos asmeninės patirties projektuojant karjerą identifikuojami teiginiuose: 5.2 „*Tikslingai pasirinkau gretutinę studijų programą*“ ( $p=0,02 \leq 0,05$ ; SM – 2,15, TM – 2,60), 5.4 „*Atlikau praktiką, susijusią su mano karjeros vizija*“ ( $p=0,01 \leq 0,05$ ; HM – 2,53, SM – 3,02), 5.5 „*Bakalauro diplominio darbo temą sieju su būsima profesija*“ ( $p=0,03 \leq 0,05$ ; HM – 2,95, TM – 3,42), 5.8 „*Mokausi kalbų*“ ( $p=0,03 \leq 0,05$ ; TM – 2,64, SM – 3,03).

Studento (t) kriterijus atskleidžia statiškai reikšmingą įvertinimo vidurkių skirtumą tarp III kurso ( $t=2,6856$ ) ir IV kurso ( $t=3,1200$ ), vertinant asmeninės patirties rodiklį projektuojant karjerą – IV kurso studentai išskiria rodiklį *atlikau praktiką, susijusią su mano karjeros vizija* (9 Priedas) kaip reikšmingesnį.

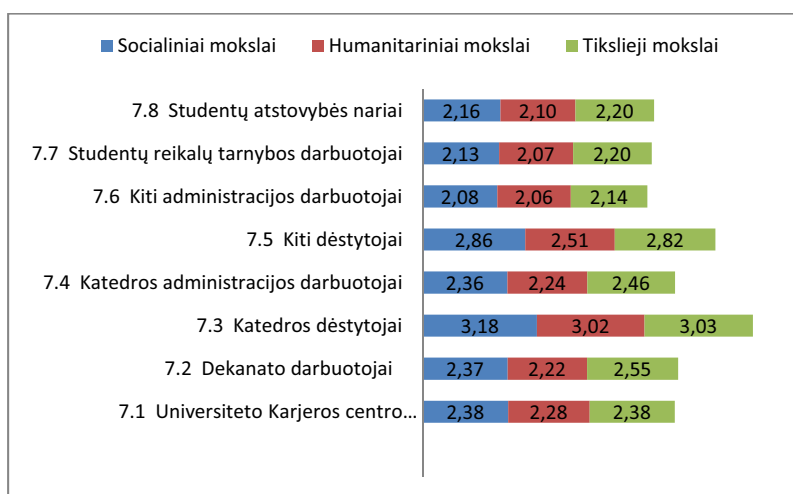


24 pav. Veiksniai, įtakoiantys tyrime dalyvavusių respondentų apsisprendimą projektuojant karjerą (pagal vertinimo skalę)

Karjeros projektavimo procese priimant sprendimus įtaką visų mokslo sričių studentams darė tokie išoriniai veiksniai kaip (24 pav.): *tėvų nuomonė*, kuri labiau svarbi buvo Socialinių mokslų studentams (įvertinimo vidurkis – 2,85) bei humanitarinių mokslų studentams (įvertinimo vidurkis – 2,44), tuo tarpu tikslųjų mokslų studentams didesnę įtaką darė *konkretaus asmens pavyzdys* (įvertinimo vidurkis – 2,71). Tas pats konkretaus *asmens pavyzdys* sekos tvarka paminėtas ir humanitarinių (įvertinimo vidurkis – 2,56), ir socialinių (įvertinimo vidurkis – 2,52) mokslų studentų. Studentai karjeros projektavimo procese kaip svarbų veiksnį išskiria *universiteto*, kuriame studijuojama, *dėstytojų pagalbą* (SM įvertinimo vidurkis 2,39, HM – 2,14, TM – 2,11). Mažiausiai studentų apsisprendimą įtakoja *universitetų administracijos darbuotojai* (įvertinimo vidurkiai – TM – 1,79, SM – 1,63, HM – 1,56). Pažymėtina, kad respondentai aukštos vertinimo skalės reikšmės nepriskyrė nei vienam iš nurodytų rodiklių.

Fiksuoti statistiškai reikšmingi vertinimo vidurkių skirtumai tarp respondentus įtakojusią veiksnį projektuojant karjerą, identifikuojami teiginiuose: 6.1 „Tėvai“ ( $p=0,02 \leq 0,05$ ; HM – 2,43, SM – 2,85), 6.5 „Mokyklos mokytojai“ ( $p=0,01 \leq 0,05$ ; SM – 1,76, TM – 2,14), 6.6 „Profesinio informavimo ir konsultavimo taško (PIT) specialistas mokykloje“ ( $p=0,03 \leq 0,05$ ; HM – 1,47, TM – 1,80), 6.11 „Aukštųjų mokyklų mugė“ ( $p=0,03 \leq 0,05$ ; HM – 1,77, SM – 2,09).

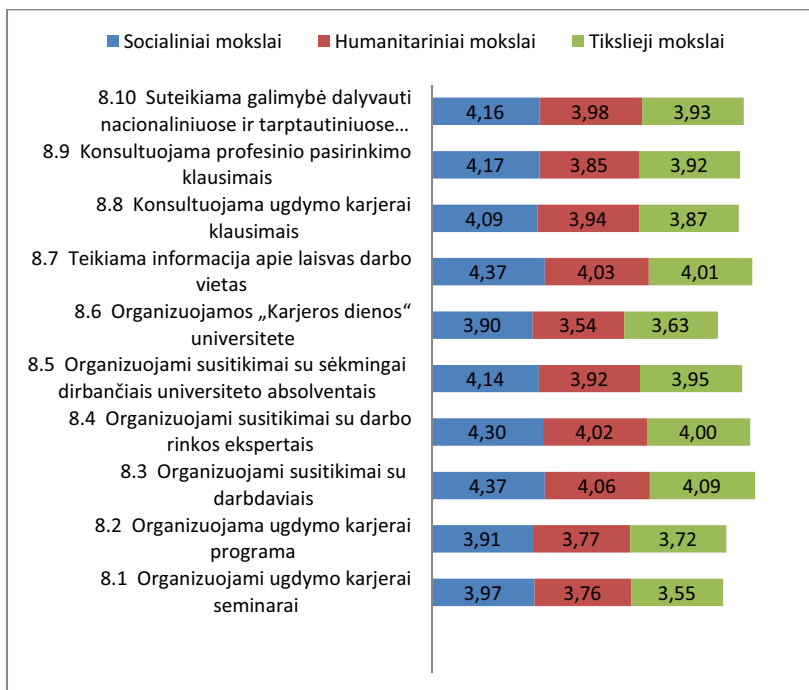
Stjudento (t) kriterijus atskleidžia statiškai reikšmingą įvertinimo vidurkio skirtumą tarp III kurso ( $t=2,0429$ ) ir IV kurso ( $t=1,8010$ ) studentų, vertinant *klasės auklėtoja mokykloje* (9 Priedas) įtaką projektuojant karjerą: III kurso studentai šį rodiklį įvertino kaip reikšmingesnį.



25 pav. *Universiteto padalinių ir darbuotojų vaidmuo bakalauro lygmens studento karjeros projektavimo procese (respondentų požiūriu)*

*Katedros dėstytojai* (įvertinimo vidurkiai: SM – 3,18, TM – 3,03, HM – 3,02), kiti dėstytojai (įvertinimo vidurkiai: SM – 2,86, TM – 2,82, HM – 2,51), *Karjeros centro darbuotojai* (įvertinimo vidurkiai: SM ir TM – 2,38, HM – 2,28) bei *dekanato darbuotojai* (įvertinimo vidurkiai: TM – 2,55, SM – 2,37, HM – 2,22) prioritetiškai išskirti iš institucijos padalinių bei darbuotojų, darančių didžiausią įtaką studentų karjeros projektavimo procese jų studijų metu (25 pav.). Galima daryti prielaidą, kad studentai vertina pasirinktos studijų srities akademinio personalo (*katedros dėstytojų ir kitų dėstytojų*) kompetentingumą – šie asmenys, dėstydami ir vertindami studentus paskaitų bei seminarų metu, daugiausiai bendradarbiauja ir išlaiko artimiausią profesinį kontaktą.

Statistiškai reikšmingas vertinimo vidurkio skirtumas respondentams įvardinant universiteto padalinių ir darbuotojų vaidmenį studento karjeros projektavimo procese priskiriamas 7.5 teiginiui „Svarbiausią vaidmenį studento karjeros projektavimo procese lemė kiti dėstytojai“ ( $p=0,02 \leq 0,05$ ; HM – 2,50, SM – 2,85).



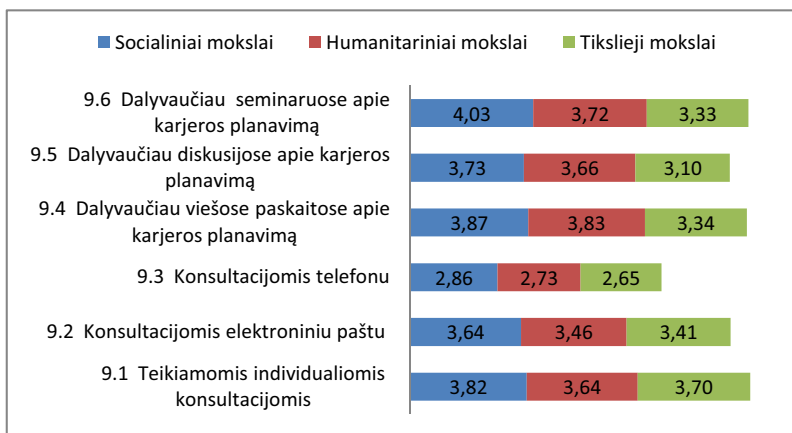
26 pav. Tyrimo dalyvavusių respondentų karjeros projektavimo veiksniai (pagal vertinimo skalę)

Reikšmingi karjeros projektavimo veiksniai, aukščiausiai vertinami visų mokslo sričių studentų, identifikuojami kaip universitetuose *organizuojami susitikimai su darbdaviais* (įvertinimo vidurkiai: SM – 4,37, TM – 4,09, HM – 4,06), *darbo rinkos ekspertais* (įvertinimo

vidurkiai: SM – 4,30, HM – 4,02, TM – 4,00) bei pateikiama *informacija apie laisvas darbo vietas* (įvertinimo vidurkiai: SM – 4,37, HM – 4,03, TM – 4,01). Kaip mažiau teikiančios reikšmę tikslingame karjeros projektavimo procese įvardintos *organizuojamos „Karjeros dienos“* (įvertinimo vidurkiai: SM – 3,90, TM – 3,63, HM – 3,54). Tikslingai projektuojant karjerą studentai prioritetą linkę teikti tiesioginiam ir trumpalaikiam kontaktui, tuo tarpu ugdymo karjerai programos ar seminarų pasirinkimo galimybė nėra labai patraukli (26 pav.).

Statistiškai reikšmingi vidurkių skirtumai respondentams vertinant universitete teikiamas karjeros projektavimo paslaugas priskiriami 8.1 teiginiui „*Universitete studentams turėtų būti organizuojami ugdymo karjerai seminarai*“ ( $p=0,005 \leq 0,05$ ; TM – 3,54, SM – 3,96), 8.3 teiginiui „*... organizuojami susitikimai su darbdaviais*“ ( $p=0,01 \leq 0,05$ ; HM – 4,06, SM – 3,7), 8.4 teiginiui „*... organizuojami susitikimai su darbo rinkos ekspertais*“ ( $p=0,02 \leq 0,05$ ; TM – 4,00, SM – 4,30), 8.6 teiginiui „*...organizuojamos „Karjeros dienos“ universitete*“ ( $p=0,01 \leq 0,05$ ; HM – 3,53, SM – 3,90), 8.7 teiginiui „*...Teikiama informacija apie laisvas darbo vietas*“ ( $p=0,006 \leq 0,05$ ; TM – 4,00, SM – 4,36), 8.9 teiginiui „*Konsultuojama profesinio pasirinkimo klausimais*“ ( $p=0,03 \leq 0,05$ ; HM – 3,84, SM – 4,16).

Stjudento (t) kriterijus atskleidžia statiškai reikšmingą įvertinimo vidurkio skirtumą tarp III kurso ( $t=3,6201$ ) ir IV kurso ( $t=3,8812$ ) studentų vertinamos *organizuojamos „karjeros dienos“ universitete* (9 Priedas), IV kurso studentams šiam rodikliui teikiant didesnę reikšmę, taip pat *teikiamos informacijos apie laisvas darbo vietas* (III kursas  $t=4,0568$ , IV kursas  $t=4,3582$ ), IV kurso šiam rodikliui analogiškai teikiant didesnę reikšmę.



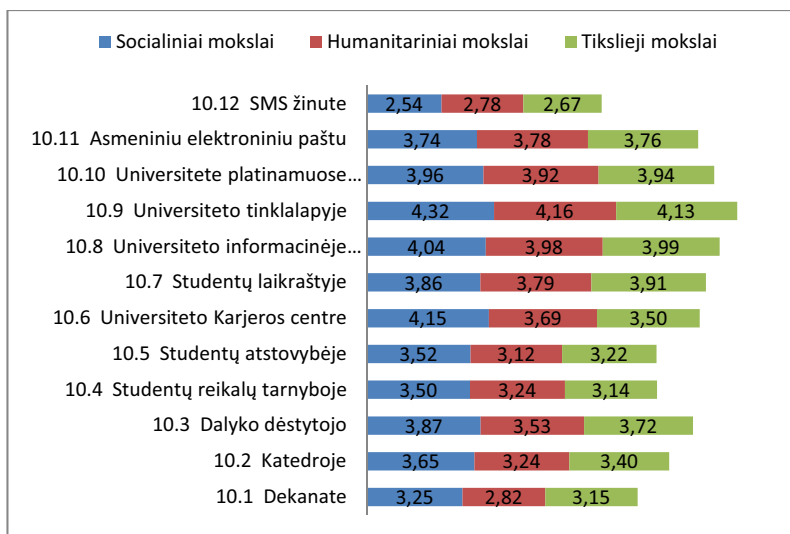
27 pav. Konsultavimo apie karjeros galimybes būdai universitete (respondentų požiūriu)

Vis tik, jei universitete būtų teikiamos konsultavimo apie karjeros galimybes paslaugos, studentai *dalyvautų viešose paskaitose* (įvertinimo vidurkiai: SM – 3,87, HM – 3,83, TM – 3,34)

arba *seminaruose apie karjeros planavimą* (įvertinimo vidurkiai: SM – 4,03, HM – 3,72, TM – 3,33), *pasinaudotų teikiamomis individualiomis konsultacijomis* (įvertinimo vidurkiai: SM – 3,82, TM – 3,70, HM – 3,64). *Konsultacijas telefonu* bei *diskusijas apie karjeros planavimą* studentai įvardina kaip mažiau patraukles konsultavimo formas (27 pav.). Galima daryti prielaidą, kad priimtinausiai vertindami viešų paskaitų bei seminarų taikomus privalumus studentai tikisi gauti bendrąsias žinias karjeros projektavimo tematikoje, tuo tarpu esant asmeniniam poreikiui, studentai pasinaudotų teikiamomis individualiomis konsultacijomis.

Statistiškai reikšmingi vidurkio skirtumai respondentams vertinant dalyvavimą karjeros projektavimo veiklose priskiriami 9.4 teiginiui „*Dalyvaučiau viešose paskaitose apie karjeros planavimą*“ ( $p=0,005 \leq 0,05$ ; TM – 3,34, SM – 3,86), 9.5 teiginiui „*Dalyvaučiau diskusijose apie karjeros planavimą*“ ( $p=0,01 \leq 0,05$ ; TM – 3,09, SM – 3,72), 9.6 teiginiui „*Dalyvaučiau seminaruose apie karjeros planavimą*“ ( $p=0,01 \leq 0,05$ ; TM – 3,33, SM – 4,03).

Studento (t) kriterijus atskleidžia statiškai reikšmingą įvertinimo vidurkio skirtumą tarp III kurso ( $t=3,6043$ ) ir IV kurso ( $t=3,8856$ ) studentų, vertinant *dalyvavimo viešose paskaitose apie karjeros planavimą* (9 Priedas) rodiklį – IV kurso studentai šiam rodikliui teikia didesnę reikšmę.



28 pav. Informacijos apie karjeros galimybes prieinamumas, sklaidos priemonės universitete (respondentų požiūriu)

Informacijos apie karjeros galimybes dažniausiai skirtingų mokslo sričių studentai tikisi rasti *universiteto tinklalapyje* (įvertinimo vidurkiai: SM – 4,32, HM – 4,16, TM – 4,13), *informacinėje skelbimų lentoje* (įvertinimo vidurkiai: SM – 4,04, HM – 3,98, TM – 3,99),

platinamuose lankstinukuose (įvertinimo vidurkiai: SM – 3,96, TM – 3,94, HM – 3,92) bei universiteto Karjeros centre (įvertinimo vidurkiai: SM – 4,15, HM – 3,69, TM – 3,50). Dekanato, Studentų reikalų tarnybos vaidmenys čia išskiriami kaip mažiau reikšmingi (28 pav.).

Statistiškai reikšmingi vidurkių skirtumai respondentams vertinant informacijos apie karjeros galimybes prieinamumą priskiriami 10.1 teiginiui „Dekanate“ ( $p=0,01 \leq 0,05$ ;  $HM - 2,82$ ,  $SM - 3,24$ ), 10.2 teiginiui „Katedroje“ ( $p=0,009 \leq 0,05$ ;  $HM - 3,23$ ,  $SM - 3,65$ ), 10.3 teiginiui „Dalyko dėstytojo“ ( $p=0,03 \leq 0,05$ ;  $HM - 3,52$ ,  $SM - 3,86$ ), 10.4 teiginiui „Studentų reikalų tarnyboje“ ( $p=0,01 \leq 0,05$ ;  $TM - 3,14$ ,  $SM - 3,50$ ), 10.6 teiginiui „Universiteto Karjeros centre“ ( $p=0,01 \leq 0,05$ ;  $TM - 3,50$ ,  $SM - 4,15$ ).

Studento (t) kriterijus atskleidžia statiškai reikšmingą įvertinimo vidurkio skirtumą tarp III kurso ( $t=3,3136$ ) ir IV kurso ( $t=3,6700$ ) studentų, vertinant informacijos apie karjeros galimybes prieinamumą katedroje (9 Priedas), taip pat Studentų atstovybėje (III kursas  $t=3,2251$ , IV kursas  $t=3,4877$ ), studentų laikraštyje (III kursas  $t=3,7373$ , IV kursas  $t=3,9951$ ), IV kurso studentams šių rodiklių vertinimams skiriant didesnę reikšmę.

**Koreliacinė duomenų analizė.** Koreliacinės duomenų analizės metu buvo tikrinami statistiškai reikšmingi teiginiai, apibūdinantys karjeros projektavimo kompetentingumo funkcionalumą lemiančius veiksnius. Analizės metu atlikti Spearmeno koreliacijos koeficiento skaičiavimai ir gauti koreliacinės analizės rezultatai (10 priedas), taip pat išskirti statistiškai reikšmingi ryšiai nuo 0,852 iki 0,594.

Kiekybinių kintamųjų ryšio stiprumo matavimai, siekiant pateikti koreliacijos stiprumo interpretacijas, atlikti vadovaujantis Pirsono (*Pearson*) koreliacijos koeficientu. Didelės šio koeficiento reikšmės, nežiūrint ar jos teigiamos, ar neigiamos, atitinka tai, ką vadiname stipria koreliacija, o mažos reikšmės – silpna koreliacija. Jei koreliacija yra nereikšminga, tai nereiškia, kad koreliacijos koeficientas tiksliai lygus nuliui, tačiau jo reikšmė yra arti nulio. Kiekybinių kintamųjų tyrimui naudojami keli skirtingi koreliacijos koeficientai. Dažniausiai naudojamas Pirsono koreliacijos koeficientas  $r$ . Šis koeficientas yra apskaičiuojamas kaip dviejų sekų reikšmių porų sandauga, kai iš kiekvienos reikšmės yra atimamas vidurkis ir skirtumas padalijamas iš standartinio nuokrypio:

- Nuo 0,90 iki 1,00 (nuo –0,90 iki – 1,00) – labai stipri teigiama (neigiama) koreliacija.
- Nuo 0,70 iki 0,89 (nuo –0,70 iki – 0,89) – stipri teigiama (neigiama) koreliacija.
- Nuo 0,40 iki 0,69 (nuo –0,40 iki – 0,69) – vidutinė teigiama (neigiama) koreliacija.
- Nuo 0,20 iki 0,39 (nuo –0,20 iki – 0,39) – silpna teigiama (neigiama) koreliacija.
- Nuo 0,00 iki 0,19 – labai silpna koreliacija arba jokios.

**Karjeros projektavimo kompetentingumą apibūdinančių teiginių koreliacija ir faktorinė analizė.** Atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad didžiausias stipriai teigiamas ir statistiškai reikšmingas ryšys yra tarp teiginių 8.8 (*Universitete turi būti konsultuojama ugdymo karjerai klausimais*) ir 8.9 (*Universitete turi būti konsultuojama profesinio pasirinkimo klausimais*),  $r=0,852$ ,  $p\leq 0,01$ , taip pat tarp teiginių 8.1 (*Universitete turi būti organizuojami ugdymo karjerai seminarai*) ir 8.2 (*Universitete turi būti organizuojama ugdymo karjerai programa*),  $r=0,851$ ,  $p\leq 0,01$ . Galime daryti prielaidą, kad tyrime dalyvavusių III ir IV kurso bakalauro studijų lygmens studentams yra aktualu dalyvauti konsultacijose karjeros bei profesinio pasirinkimo klausimais, taip pat svarbu tobulinti karjeros projektavimo kompetentingumą seminarų metu ar pasirenkant ugdymo karjerai programą planuojant pradėti profesinę veiklą.

Taip pat statistiškai reikšmingas ryšys dominuoja tarp teiginių 8.3 (*Universitete turi būti organizuojami susitikimai su darbdaviais*) ir 8.4 (*Universitete turi būti organizuojami susitikimai su darbo rinkos ekspertais*),  $r=0,788$ ,  $p\leq 0,01$ , bei teiginių 8.7 (*Universitete turi būti teikiama informacija apie laisvas darbo vietas*) ir 8.8 (*Universitete turi būti konsultuojama ugdymo karjerai klausimais*),  $r=0,714$ ,  $p\leq 0,01$ . Daroma prielaida, kad universitetų studentams karjeros projektavimo kontekste yra svarbi išorinių darbo rinkos atstovų – potencialių darbdavių bei ekspertų – nuomonė. Taip pat studentai planuoja profesinę veiklą, todėl yra suinteresuoti laisvų darbo vietų pasiūla siekiant sėkmingai integruotis į darbo rinką. Respondentai tiki, kad universitetas turėtų suteikti informaciją apie potencialias įsidarbinimo galimybes.

Vidutinio stiprumo statistiškai reikšmingi ryšiai išryškėjo tarp teiginių 8.4 (*Universitete turi būti organizuojami susitikimai su darbo rinkos ekspertais*) ir 8.5 (*Universitete turi organizuojami susitikimai su sėkmingai dirbančiais universiteto absolventais*),  $r=0,679$ ,  $p\leq 0,01$ , 8.9 (*Universitete turi būti konsultuojama profesinio pasirinkimo klausimais*) ir 8.10 (*Universitete turi būti suteikiama galimybė dalyvauti nacionaliniuose ir tarptautiniuose projektuose*),  $r=0,651$ ,  $p\leq 0,01$ , 3.2 (*Žinau savo charakterio savybes*) ir 3.3 (*Suvokiu savo gebėjimus*),  $r=0,618$ ,  $p\leq 0,01$ , 3.9 (*Renku informaciją apie profesijas, kurios mane domina*) ir 3.10 (*Planuoju darbo paieškos procesą*),  $r=0,603$ ,  $p\leq 0,01$ . Tyrimo rezultatai atskleidė, kad studentai planuoja darbo paieškos procesą, todėl jiems svarbu ne tik turėti galimybę konsultuotis su išoriniais darbo rinkos ekspertais karjeros projektavimo klausimais, bet ir įgyti patirties projektinėje veikloje. Galima daryti prielaidą, kad studijų metu respondentai, žinodami savo charakterio savybes, gebėjimus, pomėgius, interesus bei vertybes kryptingai planuoja mokymosi veiklas bei asmeninio ir profesinio tobulėjimo sritis. Projektuojant karjerą respondentai išskiria užimamo statuso visuomenėje bei materialinės gerovės sąveiką, taip pat saviraiškos bei profesinio tobulėjimo sąveiką.

Vidutinio stiprumo statistiškai reikšmingi ryšiai gauti tarp teiginių 1.9 (*Karjera – tai užtikrinta materialinė gerovė*) ir 1.10 (*Karjera – tai aktyvus dalyvavimas visuomeniniame gyvenime*),  $r=0,471$ ,  $p \leq 0,01$ , 1.4 (*Karjera – tai profesinės veiklos ir asmeninio gyvenimo derinimas*) ir 1.5 (*Karjera – tai asmeninių talentų atskleidimas darbe*),  $r=0,464$ ,  $p \leq 0,01$ , 2.5 (*Karjera skatina asmeninį augimą*) ir 2.6 (*Karjera skatina kurti šalies gerovę*),  $r=0,406$ ,  $p \leq 0,01$ . Tyrimo rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad studentai nėra linkę sieti karjeros su asmeninių talentų atskleidimu profesinėje veikloje ar šalies gerovės kūrimu. Kaip jau buvo minėta, karjera yra siejama su asmeniniu bei profesiniu tobulėjimu.

Empiriniame tyrime taip pat atlikta duomenų faktorinė analizė (Čekanavičius, Murauskas, 2011) remiantis šiais etapais:

- Patikrinta, ar duomenys tinka faktorinei analizei (KMO ir Barlett dydžių skaičiavimai);
- Išskirti faktoriai – nustatytas faktorių skaičius;
- Atliktas faktorių sukimas ir interpretavimas.
- Atliktas faktorių reikšmių įverčių skaičiavimas.

Faktorinei analizei naudoti tie duomenys, kurie tenkino šias KMO reikšmes (Čekanavičius, Murauskas, 2011):  $9 < KMO$  – faktorinė analizė puikiai tinka,  $0,8 < KMO \leq 0,9$  – gerai tinka,  $0,7 < KMO \leq 0,8$  – tinka patenkinamai,  $0,6 < KMO \leq 0,7$  – tinka pakenčiamai.

## EMPIRINIO TYRIMO IŠVADOS

Empirinio tyrimo analizė leidžia daryti prielaidas, kad pirmosios universitetinių studijų pakopos socialinių, humanitarinių ir tikslųjų mokslų studentai plačiai suvokia karjeros viziją, ją prioritetiškai siedami su tobulėjimo visą gyvenimą planu bei asmeniniais profesiniais pasiekimais konkrečiame darbe. Respondentai nesutinka, kad šių dienų karjera gali būti siejama su išpareigojimui vienai profesijai viso gyvenimo kontekste, todėl tikėtina, kad projektuodami karjerą studentai atsižvelgs į karjeros dinamiškumo principą. Skirtingas mokslų sritis atstovaujantys studentai sutinka, kad karjera yra profesinio tobulėjimo prielaida, sudaranti galimybes tapti ekspertu profesinėje srityje.

Respondantai teigia, kad projektuodami karjerą žino savo pomėgius ir interesus, charakterio savybes, gebėjimus, tačiau asmeninės karjeros viziją realiai pradėjo suvokti studijuodami IV kurse. Visų mokslo sričių respondentai nesutinka su teiginiu, kad karjeros vizija jiems nėra svarbi, tačiau humanitarinių mokslų srities studentų nuomone, karjeros vizija susiformuoja prieš įgyjant profesiją, tuo tarpu socialinių ir tikslųjų mokslų studentai linkę manyti, kad karjeros vizija susiformuoja įgijus profesiją. Vadinasi, studijuodami pirmojoje universitetinių studijų pakopoje socialinių ir tikslųjų mokslų studentai neranda, ar veikiau neatpažįsta, sąsajų tarp studijuojamų dalykų ir asmeninės karjeros. Tai sudaro prielaidas ateities tyrimams, siekiant identifikuoti minėtų mokslo sričių studentų studijų atitiktimo individualiems lūkesčiams dermę. Tuo tarpu visų mokslo sričių studentai atmeta prielaidas, kad karjeros vizija galėtų būti projektuojama ikimokykliniame laikotarpyje ar pradinėje mokykloje. Daroma prielaida, kad ikimokyklinės ir pradinės mokyklos mokiniai, atsižvelgiant į jų amžiui būdingus poreikius, nėra suinteresuoti karjeros ateities perspektyvomis.

Ateities empirinius tyrimus suponuoja respondentų pripažinimas, kad jie ne visai tikslingai pasirinko studijų programą (kaip tikslingai pasirinkę studijų programą išskiriami tik tikslųjų mokslų studentai), todėl šis rezultatas skatina daryti prielaidą, kad bakalauro diplominio darbo temos taip pat yra nesiejamos su būsima profesine veikla dėl suinteresuotumo stokos. Visų mokslo sričių respondantai pripažįsta, kad asmeniniam tobulėjimui neskiria ypatingai daug laiko, taip pat respondantai nepritaria karjeros plėtotės rodikliams, teigiantiems, kad profesinis tobulėjimas vyksta dirbant su profesija susijusį darbą atostogų metu ar savanoriaujant. Daroma prielaida, kad pirmosios universitetinių studijų pakopos III ir IV kurso studentai nevykdo profesinės veiklos ir tik pradeda rodyti pirmąsias iniciatyvas darbo paieškos planavime.

Reikšmingi karjeros projektavimo veiksniai, įtakoję karjeros pasirinkimus, siejami su tėvų (socialinių ir humanitarinių mokslų studentams) ir konkretaus asmens pavyzdžiu (tikslųjų

mokslių studentai), formavusiu respondentų asmeninę karjeros viziją. Taip pat pažymėtina, kad visų mokslo sričių studentams didžiausią vaidmenį ugdant ir plėtojant karjerą universitete atlieka universiteto, kuriame studijuoja, katedros ir kiti dėstytojai, taip pat Karjeros centrų bei dekanatų darbuotojai. Galima daryti prielaidą, kad studentai kaip pozityvų aspektą įvertina pasirinktos studijų srities akademinio personalo (katedros dėstytojų ir kitų dėstytojų) kompetentingumą – šie asmenys, dėstydami ir vertindami studentus paskaitų bei seminarų metu, daugiausiai bendradarbiauja ir išlaiko artimiausią profesinį kontaktą.

Siekiant nustatyti pirmosios universitetinių studijų pakopos studentams aktualias karjeros projektavimo paslaugas, studentai kaip poreikį įvardino universitetuose organizuojamus susitikimus su darbdaviais ir darbo rinkos ekspertais bei informacijos apie laisvas darbo vietas teikimą. Atkreiptinas dėmesys, kad tikslingai projektuojant karjerą studentai prioritetą linkę teikti dalyvavimui viešose paskaitose, tuo tarpu ugdymo karjerai programos ar seminarų pasirinkimo galimybės įvardintos kaip mažiau patrauklios.

Informacijos apie karjeros galimybes dažniausiai skirtingų mokslo sričių studentai tikisi rasti universiteto tinklalapyje, informacinėje skelbimų lentoje, platinamuose lankstinukuose bei universiteto Karjeros centre. Dekanato, Studentų reikalų tarnybos vaidmenys čia išskiriami kaip mažiau reikšmingi.

Apibendrinus empirinio tyrimo rezultatus siekta išskirti pirmosios universitetinių studijų pakopos studentams svarbius ir teigiamai vertinamus karjeros projektavimo kompetentingumo parametrus. Duomenų statistinės analizės rezultate identifikuoti reikšmingi vertinimo vidurkiai, kai klausimyne pateikiami teiginiai pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų vertinami 3 ir daugiau balų iš 5. Vertinimo vidurkių analizės rezultate pagrindžiami funkcionuojantys karjeros projektavimo kompetentingumo parametrai – dimensijos, kriterijai, rodikliai – sudarantys pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modelį (9 lent.).

9 lentelė. Karjeros projektavimo kompetentingumo funkcionalumas pirmojoje universitetinių studijų pakopoje

<b>Karjeros projektavimo kompetentingumo dimensija: asmens savivada</b>				
<b>Kriterijai</b>	<b>Rodikliai</b>	<b>Socialiniai mokslai</b>	<b>Humanitariniai mokslai</b>	<b>Tikslieji mokslai</b>
Aiški karjeros vizija ir tikslai	Saviraiškos siekimas (2.3)	4,13	3,96	4,00
	Pasiekimų fiksavimas (1.2)	3,86	3,75	3,89
Pokyčių įvertinimas	Vertybių ir požiūrių žinojimas (3.1)	4,14	4,05	3,98
	Charakterio savybių žinojimas (3.2)	4,33	4,28	4,24
	Gebėjimų identifikavimas (3.3)	4,17	4,17	4,10
	Pomėgių, interesų žinojimas (3.4)	4,36	4,22	4,33
	Pokyčius lemiančių veiksnių žinojimas (3.6)	3,61	3,43	3,35
	Žinių, įgūdžių vertinimas (2.7)	3,86	3,62	3,60
Asmeninis tobulėjimas	Talentų atsiskleidimas (1.5)	3,75	3,78	3,84
	Asmeninis augimas (2.5)	4,22	4,00	3,92
	Papildomas laikas asmeniniam tobulėjimui (5.7)	3,35	3,52	3,22
<b>Karjeros projektavimo kompetentingumo dimensija: mokymosi ir profesinės veiklos tyrinėjimas</b>				
Formalus švietimas	Tikslingai pasirinkta studijų programa (5.1)	3,27	3,48	3,95
	Bakalauro diplominio darbo tema siejama su būsima profesija (5.5)	3,20	2,95	3,43
Neformalus švietimas	Papildomas laikas asmeniniam tobulėjimui (5.7)	3,35	3,52	3,22
Mokymosi planavimas	Mokymosi planavimas (3.7)	3,79	3,73	3,51
	Aiškios mokymosi ir tobulėjimo sritys, kryptys (3.8)	3,54	3,52	3,55
Informacijos paieška	Informacijos apie profesijas rinkimas (3.9)	3,38	3,36	3,34
Patirtis darbo rinkoje	Praktikos, susijusios su karjeros vizija, atlikimas (5.4)	3,02	2,53	2,97
<b>Karjeros projektavimo kompetentingumo dimensija: karjeros plėtotė</b>				
Karjeros planavimas	Karjeros plano vizija (3.5)	3,48	3,37	3,51
Karjeros sprendimų priėmimas ir vykdymas	Kalbų mokymasis (5.8)	3,04	3,0	2,64
Profesinis tobulėjimas	Darbo paieškos planavimas (3.10)	3,60	3,42	3,27
	Profesinis tobulėjimas	4,34	4,08	4,10

Atkreiptinas dėmesys, kad pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų teigiamai įvertinti parametrai – dimensijos, kriterijai, rodikliai – charakterizuoja pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo

modelį, tačiau sudaro prielaidas naujų teorinių ir empirinių tyrimų iniciatyvoms parametru verifikavimo ir koreliacijos kontekste.

## IŠVADOS

1. Karjeros samprata mokslinėje literatūroje analizuojama akcentuojant asmens nuolatinės profesinės veiklos, profesinių patirčių seką ar asmens viso gyvenimo vaidmenų patirties seką ir visumą, karjerą prilyginant gyvenimo sampratai, apimančiai asmens darbo, mokymosi, laisvalaikio ir šeimos veiklas.

Karjeros projektavimas suvokiamas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas, asmeniui mokant prisitaikyti prie globalių pokyčių, kuomet išvelgiamos asmeninės kaitos tendencijos, mokymosi ir tobulėjimo galimybės, prognozuojami darbo rinkos pokyčiai ir kaitos bei galimybių kontekste tiriami, planuojami ir įgyvendinami asmeniniai profesinės veiklos bei karjeros tobulinimo procesai.

Karjeros ir karjeros projektavimo sampratos yra dinamiškos ir paliekančios daug erdvės moksliniams tyrimams bei interpretacijoms dėl ekonominių, socialinių ir politinių reiškinių transformacijų, kuomet kintančios organizacinės kultūros ir bendradarbiavimo formos, kuriamos naujos technologijos sudaro laisvos rinkos, darbo jėgos mobilumo, žinių ekonomikos bei globalizacijos atsiradimo prielaidas, ribojančias vieningą asmens karjeros ir karjeros projektavimo sampratų išgryninimą.

2. Europos Sąjungos ir Lietuvos kontekste karjeros projektavimas išskiriamas kaip švietimo, socialinės ir darbo rinkos politikos priemonė, laiduojanti atskiros šalies ir visuomenės ekonominę bei socialinę sanglaudą. Karjeros projektavimo politiniai prioritetai, skatinantys šalies ir jos piliečių gerovės kūrimą, akcentuoja mokymosi visą gyvenimą idėjos sklaidą, socialinę ir ekonominę plėtrą: tikslinga ir nuolatinė asmenų mokymosi veikla, siekiant įgyti ar gilinti žinias, ugdyti mokėjimus, gebėjimus, lavinti įgūdžius bei plėtoti karjerą, orientuota į asmenų socialinę lygybę ir atskirties mažinimą, aktyvų dalyvavimą darbo rinkoje, išliekant konkurencingais, ekonomiškai, socialiai ir pilietiškai integruotais.

3. Karjeros projektavimo strategijos aukštajame moksle Europos Sąjungos kontekste ir Lietuvoje orientuotos į darnios visuomenės ir šalies plėtros paradigmą, ugdant ir plėtojant besimokančiųjų karjeros projektavimo kompetentingumą, užtikrinantį nuolatinę asmeninio ir profesinio tobulėjimo sąveiką mokymosi visą gyvenimą kontekste. Strateginiuose dokumentuose pabrėžiamas karjeros projektavimo paslaugų aukštojo mokslo institucijose teikimo, prieinamumo, koordinavimo bei kokybės užtikrinimo reikšmingumas akcentuojant kiekybinį aspektą, kurį pagrindžia švietimo sistemos ir darbo rinkos aktyvių dalyvių skaičius, bei kokybinį aspektą, siejamą su besimokančiųjų sąmoningumo ir savarankiškumo skatinimu

siekiant asmeninio ir profesinio tobulėjimo. Karjeros projektavimo aukštajame moksle strategijos integruoja:

3.1 ekonominę paradigmą, universitetų veiklos kokybės rodikliu įvardinant sėkmingą universitetų absolventų integraciją į darbo rinką bei universitetų, kaip organizacijų, lyderystės bei konkurencingumo skatinimu, sėkmingai atliepiant darnaus užimtumo politikos bei socialinės sanglaudos gaires;

3.2 socialinę paradigmą, socialinės integracijos didinimo prielaida traktuojant besimokančiųjų nuolatinį tobulėjimą kuriant bei plėtojant karjeros viziją, įgyvendinant karjeros tikslus, tinkamai panaudojant turimus išteklius (žinias, mokėjimus, gebėjimus, igūdžius, laiką, kt.) asmeniniams bei profesiniams tikslams pasiekti, tuo pačiu tiriant, planuojant, įgyvendinant, reflektuojant bei koreguojant kintančius tikslus bei pastangas jų pasiekimui.

4. Karjeros projektavimo kompetentingumas mokslinėje literatūroje yra įvardinamas kaip visuma asmens žinių ir mokėjimų, grindžiamų vertybėmis ir požiūriais, kurių dėka asmuo gali struktūruotai kaupti, analizuoti, apibendrinti asmeninio pažinimo, švietimo sistemos ir darbo rinkos informaciją, įskaitant mokėjimus atpažinti, suplanuoti ir sklandžiai įgyvendinti karjeros sprendimus bei perėjimo iš skirtingų aplinkų – švietimo, profesinio rengimo ir veiklos pasaulio – etapus. Todėl teigtina, kad karjeros projektavimo kompetentingumą sudaro integralios asmens vertybės, požiūriai ir žinios, pagrindžiančios kognityvinėje, konstruojamojoje ir veiklinėje srityse pasireiškiančius asmens pažintinius (savęs aplinkoje supratimas), planavimo (mokymosi ir profesinės veiklos tyrinėjimas) ir realizavimo (karjeros plėtotė) mokėjimus.

5. Mokslinės literatūros analizės rezultatai atskleidžia alternatyvius karjeros projektavimo modelius, konceptualizuojančius karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo procesą, identifikuojant asmens karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo tikslus, priežastis ir prielaidas. Prioritetinis mokslininkų palaikymas teikiamas karjeros projektavimo modeliams, sėkmingos bei prasmingos karjeros projektavimo rezultatu įvardinantiems gyvenimo prasmės, vertybių ir tikslų sąveikos siekimą individualiame asmens karjeros plėtojimo kontekste.

6. Jungtinių Amerikos Valstijų, Kanados, Australijos ir Anglijos karjeros projektavimo sąrangos sukurtos siekiant norminio karjeros projektavimo reiškinių suvokimo ir praktinės traktuotės šalių švietimo, socialiaame, ekonominiame, politiniame kontekstuose. Karjeros projektavimo sąrangos grindžiamos mokymosi visą gyvenimą kontekste trunkančiu asmens karjeros projektavimu, pabrėžiant tikslingą, tęstinę ir sistemišką karjeros projektavimo

kompetentingumo ugdymo svarbą sėkmingai asmens karjeros plėtotei. Karjeros projektavimo sąrangos įvardina pagrindinius asmens karjeros projektavimo kompetentingumo parametrus – dimensijas, kriterijus, rodiklius – siekiant nustatyti asmens karjeros projektavimo kompetentingumo funkcionalumą ir kompetentingumo ugdymo bei plėtojimo poreikį sėkmingai asmens integracijai į švietimo ir darbo rinkas bei tolesnės karjeros plėtotei.

7. Karjeros projektavimo kompetentingumo parametrai, konceptualizuojantys tarpusavyje sąveikaujančias karjeros projektavimo kompetentingumo ypatybes, grindžiami mokymosi visą gyvenimą paradigma, mokymąsi traktuojant kaip tikslingą ir nuolatinę asmens veiklą, kurios imamasi siekiant gilinti žinias, ugdyti mokėjimus, gebėjimus, lavinti įgūdžius bei plėtoti karjeros projektavimo kompetentingumą. Identifikuoti karjeros projektavimo kompetentingumo parametrai, tai:

7.1 *principai*, nusakantys karjeros projektavimo kompetentingumo veikimo dėsnius: *sąmoningumo*, pagrindžiančio asmens aiškios karjeros vizijos konstravimą įprasminant nuolatinį mokymosi ir tobulėjimo procesą; *integralumo*, siejantį skirtingų kompetentingumo elementų ir aplinkos sąveiką siekiant aktyvaus ir sėkmingo asmens dalyvavimo švietimo sistemoje ir darbo rinkoje realizuojant savalaikius karjeros projektavimo tikslus; *dinamiškumo*, suponuojančio kaitos galimybės ir lankstumo koncepcijas, karjeros projektavimo paradigmoje sąveikaujant išoriniams ir vidiniams veiksniams;

7.2 *charakteristikos*, apibūdinančios karjeros projektavimo kompetentingumui būdingas ypatybes ir atitinkančios *tikslingumo*, *tęstinumo* ir *sistemiškumo* koncepcijas, suponuojančias apgalvotą, lydimą aiškios paskirties ir suformuluotų tikslų kompetentingumo ugdymo procesą;

7.3 *ugdymo procesas*, apibūdinantis *analizės etapą*, kuriam priskiriamas savęs ir savo galimybių pažinimo bei išvalgų, asmeninių interesų, pomėgių, vertybių, savybių identifikavimas bei švietimo ir darbo rinkos sistemų pažinimo veiklos; *planavimo etapą*, kai pažinęs ir atsižvelgęs į savo interesus, pomėgius bei vertybines nuostatas, asmuo gali įsivertinti turimas žinias ir mokėjimus bei konstruodamas mokymosi ir profesinės veiklos perspektyvas pagal projektuojamą karjeros viziją moka analizuoti profesinės karjeros plano sudarymo būdus bei galimas jo koregavimo kryptis; *įgyvendinimo etapą*, priskiriamą asmeninių žinių, mokėjimų, vertybinių nuostatų, požiūrio praktiniam pritaikomumui studijų ar būsimos profesinės veiklos srityse, priimant su karjeros plano įgyvendinimu susijusius sprendimus;

7.4 *ugdymo ciklas*, atitinkantis patirtinio mokymosi paradigmą, kai mokymasis vyksta asmens patirties pasekoje ir yra įtakojamas šią patirtį reflektuojant. Mokymosi ar profesinėje veikloje refleksijų pagrindu formuojamas naujas suvokimas yra pritaikomas realių situacijų ir

besikartojančių refleksijų sąveikoje. Patirtis, sąlygojanti mokymąsi, o mokymasis, sąlygojantis kokybišką veiklos atlikimą asmeniui tobulėjant, pagrindžia karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo paradigmą;

7.5 *elementai*, įvardinami kaip asmens žinios, mokėjimai, vertybės ir požūriai bei traktuojami kaip pademonstruota asmens karjeros projektavimo kompetentingumo dalis ar neatskiriama savybė. Tikslingai įvairiose profesinės veiklos ar studijų situacijose integraliai naudojamos asmens įgytos žinios ir mokėjimai, grindžiami vertybėmis ir požūriais, užtikrina asmeninį ir profesinį studentų tobulėjimą;

7.6 *dimensijos*, apibrėžiamos kaip ugdymo sritys, reikšmingos studijuojančio asmens sėkmingos karjeros projektavimui; *kriterijai* – tai požūriai, apibūdinantys karjeros projektavimo kompetentingumą; *rodikliai* atspindi karjeros projektavimo kompetentingumo dimensijos funkcionalumą.

8. Empirinio tyrimo analizė, apibendrinus respondentų karjeros projektavimo kompetentingumo parametrus identifikuojančių teiginių vertinimo vidurkius, sudaro prielaidas pagrįsti teoriškai apibrėžtus karjeros projektavimo kompetentingumo parametrus – *dimensijas, kriterijus, rodiklius* – sąlygojančius pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo funkcionalumą bei charakterizuojančius pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modelį, kai: *dimensijos* – tai asmeninė savivada, mokymosi ir profesinės veiklos tyrinėjimas, karjeros plėtotė; *kriterijai* – tai aiški karjeros vizija ir tikslai, pokyčių išvalgos, asmeninis tobulėjimas; dalyvavimas (ne)formaliame švietime, informacijos paieška ir analizė, mokymosi planavimas, patirtis darbo rinkoje; karjeros planavimas, karjeros sprendimų priėmimas ir vykdymas, profesinis tobulėjimas; *rodikliai* – tai saviraiškos siekimas, pasiekimų fiksavimas, interesų, pomėgių, charakterio savybių, vertybinių nuostatų žinojimas, mokėjimų, gebėjimų identifikavimas, karjeros pokyčius lemiančių veiksnių identifikavimas; tikslingos bakalauro, gretutinės, magistro studijos, mainų ir savanorystės programos, diplominio darbo temos ir profesinės veiklos sąsajos, informacijos apie profesijas rinkimas, praktikos įmonėje ir karjeros vizijos sąsajos; karjeros plano sudarymas, studijų, profesinės veiklos ir karjeros vizijos sąsajos, kalbų mokymasis, darbo paieška.

Empiriškai pagrįsti karjeros projektavimo kompetentingumo parametrai sudaro prielaidas naujų teorinių ir empirinių tyrimų iniciatyvoms parametų verifikavimo ir koreliacijos kontekste.

## **REKOMENDACIJOS**

### **1. Karjeros projektavimo politikos formuotojams:**

Kuriant darbo grupes, organizuojant konferencijas, seminarus, diskusijas:

1.1 Inicijuoti karjeros projektavimo politikos formuotojų, mokslininkų, karjeros projektavimo specialistų, studentų, darbdavių ir kitų socialinių dalininkų komunikaciją, siekiant konceptualizuoti karjeros projektavimo reiškinius bei sunorminti bendrą karjeros projektavimo terminų vartojimą politiniame, akademiname bei praktiniame nacionalinio konteksto lygmenyse.

1.2 Inicijuoti mokslininkų aktyvų dalyvavimą svarstant ir priimant reikšmingus karjeros projektavimo politikos formavimo klausimus, tokiu būdu užtikrinant mokslines teorinius bei empirinius tyrimais grįstas išvalgas, patirties tarptautiškumo aktualizavimą ir savalaikiškumo dimensijos akcentavimą.

### **2. Mokslininkams:**

Įgyvendinant nacionalinius ir tarptautinius projektus, asmenines profesines iniciatyvas:

2.1 Atlikti longitudinius tyrimus, pagrindžiančius nuolatinę ir sistemingą besimokančiųjų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo aukštajame moksle svarbą, informuojant visuomenę apie tyrimų rezultatus.

2.2 Inicijuoti karjeros projektavimo politikos formuotojų, mokslininkų, karjeros projektavimo specialistų, studentų, darbdavių ir kitų socialinių dalininkų komunikaciją ir bendradarbiavimą, siekiant parengti karjeros projektavimo kompetentingumo sąrangą.

### **3. Aukštųjų mokyklų valdymo struktūros atstovams, dėstytojams ir padalinių atstovams, atsakingiems už karjeros projektavimo veiklas:**

Planuojant, organizuojant ir teikiant karjeros projektavimo paslaugas:

3.1 Užtikrinti studentų galimybes universitetinių studijų metu gauti išsamią ir savalaikę informaciją karjeros projektavimo klausimais.

3.2 Inicijuoti ir atlikti tyrimus, identifikuojančius studentų karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo bei plėtojimo poreikį.

3.3 Ugdyti ir plėtoti studentų karjeros projektavimo kompetentingumą, būtiną sėkmingai ekonominei ir socialinei integracijai, organizuojant susitikimus su darbdaviais ir darbo rinkos ekspertais, rengiant viešas paskaitas bei seminarus karjeros projektavimo klausimais.

#### **4. Studentams:**

Pirmosios universitetinių studijų pakopos metu:

4.1 Tikslingai dalyvauti asmeninės karjeros projektavimo ir plėtotės procesuose aukštojo mokslo institucijose.

4.2 Sąmoningumu ir atsakomybe paremtais karjeros projektavimo veiksmais tikslingai ir sistemiškai plėtoti karjeros projektavimo kompetentingumą nuolatinio mokymosi visą gyvenimą kontekste.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Adamonienė, R., Daukilas, S., Kriščiūnas, B., Maknienė, I., Palujanskienė, A. (2003). *Profesinio ugdymo psichologija ir pedagogika*. Vilnius: Indra.
2. Adamson, S. J., Doherty, N., & Viney, C. (1998). The meaning of career revisited: implications for theory and practice. *British Journal of Management*, 9, 4, 251-259.
3. *Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas* (2011). Vilnius: Studijų kokybės vertinimo centras. Prieiga per internetą: [http://www.skvc.lt/files/SKAR/Rezultatai/studiju\\_terminu\\_zodynas.pdf](http://www.skvc.lt/files/SKAR/Rezultatai/studiju_terminu_zodynas.pdf).
4. Allen, J. , Van der Velden, R. (2007). Transitions from Higher Education to Work. In Teichler, U. (ed.). *Careers of University Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspectives Series. Higher Education Dynamics*, 17, 55-77. Dordrecht: Spreinger.
5. Anderson, R. (2009). *The „Idea of University“ today. First Class? Challenges and Opportunities for the UK’s University Sector*. London: Institute for Public Policy Research.
6. Arends, R. (1998). *Mokomės mokyti*. Vilnius: Margi raštai.
7. Arnold, J. (1997). *Managing careers into 21st century*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
8. Arnold, J. (2011). Career concepts in the 21st century. *The Psychologist*, 24, 2, 106-109.
9. Arthur, M. B., Inkson, K., Pringle, J. K. (1999). *The new careers: individual action and economic change*. London: Sage Publications, Ltd.
10. Arthur, M. B., Rousseau, D. (Eds) (1996). *The boundaryless career*. Oxford: Oxford University Press.
11. Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.) (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
12. Ashworth, P., Saxton, J. (1990). On competence. *Journal of Further and Higher Education*, 14, 2.
13. Asociacion of Graduate Careers Advisory Services (2005). *Careers Education Benchmark Statement*. Report by Careers Education Task Group. Sheffield: AGCAS.
14. Augienė, D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
15. Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge University Press. ISBN 0-521-58696-8.

16. Bardick, A. D., Bernes, K. B., Magnusson, K. C., Witko, K. D. (2004). Junior High Career Planning: What Students Want. *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counseling*, 38, 2, 104-117.
17. Barley, S. R. (1989). Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago school of sociology. *Handbook of career theory* (ed. Arthur, M. B., Hall, D. T., Lawrence, B. S., Cambridge: Cambridge University Press.
18. Barnes, S. A., Bimrose, J., Hughes, D. (2004). Careers guidance: supporting learning in the workplace, higher education and further education. Paper presented at the European Conference on Educational Research, University of Crete, 22-25 September, 2004. UK: Warwick Institute for Employment Research.
19. Baruch, Y., Rosenstein, E. (1992). Career planning and managing in high tech organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 3, 3, 477-496.
20. Baruch, Y. (1999). Integrated career systems for the 2000s. *International Journal of Manpower*, 20, 7, 432-457.
21. Baruch, Y. (2003). Career systems in transition: a normative model for career practices. *Personnel Review*, 32, 2, 231-51.
22. Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9, 1, 58-73. Emerald Group Publishing Ltd.
23. Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*. Pearson: Harlow.
24. Bauman, Z. (2007). Globalizacija: pasekmės žmogui. Vilnius: Apostrofa.
25. Beach, S. D. (1985). *Personnel: The Management of People at Work*. New York: Macmillan Publishing Company.
26. Bendorienė, A., Bogušienė V. ir kt. (2005). *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Alma littera.
27. Bendrųjų kompetencijų svarba universitetų absolventams integruojantis į darbo rinką (2008). Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Prieiga per internetą: <http://www.benkoma.karjera.vu.lt/>.
28. Bernes, K. B., Bardlick, A. D., Orr, D. T. (2007). Career Guidance and Counselling Efficacy Studies: An International Research Agenda. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7, 2, 81-96.
29. Bitinas, B. (2000). *Ugdymo filosofija*. Vilnius.
30. Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals*. New York: Longman.
31. Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behaviour*, 58, 1, 53-81.

32. Brazienė, R., Mikutavičienė, I. (2013). Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas. *Viešoji politika ir administravimas*, 12, 1/2013, 108-119. Kauno Technologijos universitetas ir Mykolo Riomerio universitetas.
33. Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28, 1, 31-44. UK: Routledge.
34. Brooks (Eds.). *Career choice and development* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
35. Brown, S. D., Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *Career Development Quarterly*, 44, 354-366.
36. Brown, D. (2007). *Career Information, Career Counselling, and Career Development*. 9th edition. USA: Pearson.
37. Brown, S. D., Lamp, K., Telander, K. J., Hacker, J. (2012). Career Development as Prevention: Toward a Social Cognitive Model of Vocational Hope. *The Oxford Handbook of Prevention in Counseling Psychology*. Oxford: Oxford University Press. Prieiga per internetą (VDU testuojama duomenų bazė Oxford Handbooks Online) [http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780195396423.001.0001/oxfordhb-9780195396423-e-24?rskey=3XsUwD&result=6&q=career guidance](http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780195396423.001.0001/oxfordhb-9780195396423-e-24?rskey=3XsUwD&result=6&q=career%20guidance)
38. Butcher, D., Harvey, P. (1998). Meta-ability development: a new concept for career management. *Career Development International*, 3(2), 75-78.
39. Chartrand, J. M., Strong, S. R., & Weitzman, L. M. (1995). The interactional perspective in vocational psychology: paradigms, theories and research practices. In Walsh, W.B.&Osipow, S.H. (Eds.). *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Practice and Research* (2nd Ed.), 35-66. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
40. Cochran, L. (1997). *Career Counselling: a Narrative Approach*. Sage Publications.
41. Colley, H. (2003). Engagement mentoring for socially excluded youth: problematising an „holistic“ approach to creating employability through the transformation of habitus. *British Journal of Guidance and Counselling*, 31, 1, 77-100.
42. Collin, A. & Young, R. A. (1986). New directions for theories of career. *Human Relations*, 39, 837-853.
43. Collin, A. & Watts, A. G. (1996). The death and transfiguration of career – and of career guidance? *British Journal of Guidance and Counselling*, 24, 385-398.
44. Collin, A. (1997). Career in context. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25, 435-446.
45. Collin, A. (2007). The meanings of career. In *Handbook of Career Studies*, ed. By Gunz, H., Peiperl, M., 558-566. USA: Sage Publications, Inc.
46. Craig, R. I. (1997). *Training and development handbook. A guide to human resource development*. McGraw: Hill Book Company.

47. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2003). *Statistika ir jos taikymai I*. Vilnius: TEV.
48. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas* (2000). IV leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas.
49. Danilevičius, E. (2008). Karjeros projektavimo ir karjeros planavimo ugdymo edukologinės prielaidos. *Pedagogika*, 98, 110-115. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
50. Daukilas, S. (2004). Humanizmo ir pragmatizmo idėjų derinys profesinio ugdymo turinio metodologijoje. *Tiltai*, 18, 5-20.
51. Daukilas, S. (2011). Gėrio kategorija profesinio ugdymo ir karjeros metodologijoje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 20, 48-62. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
52. Declaration of the European Ministries of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training (The Copenhagen Declaration) (2002). Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenhagen\\_declaration\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf) Peržiūrėta 2011-06-29
53. Dede, C., Korte, S., Nelson, R., Valdez, G., Ward, D. (2005). *Transforming Learning for the 21st Century: An Economic Imperative*. Learning Point Associates. Prieiga per internetą: [http://net.educause.edu/section\\_params/conf/eliws061/Dede\\_Additional\\_Resource.pdf](http://net.educause.edu/section_params/conf/eliws061/Dede_Additional_Resource.pdf)
54. Deem, R., Hillyard, S., Reed, M. (2007). *Knowledge, Higher Education, and the New Managerialism: The Changing Management of UK Universities*. Oxford: Oxford University Press. Prieiga per internetą (VDU testuojama duomenų bazė Oxford Scholarship Online) <http://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199265909.001.0001/acprof-9780199265909?rskey=Dv0rv5&result=4&q=career+education>
55. Derr, C. B., Laurent, A. (1989). *The Internal and External Career: a Theoretical and Cross-Cultural Perspective*. In M. B. Arthur, D. T. Hall and B. S. Lawrence (eds), *The Handbook of Career Theory*, Cambridge: Cambridge University Press.
56. Dykeman, C., Herr, E. L., Ingram, M., Pehrsson, D., Wood, C., Charles, S. (2001). *A taxonomy of career development interventions that occur in U.S. secondary schools*. National Research Center for Career and Technical Education. USA: University of Minnesota.
57. Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of guidance throughout life in Europe (2004). Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf) Peržiūrėta 2011-06-29.
58. Drucker, P. (1992). *Managing for the future: the 1990s and beyond*. Oxford: Butterworth Heinemann.

59. European Commission (1998). *Unlocking Young People's Potential*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
60. European Commission (2000). *Memorandum on Lifelong Learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Prieiga per internetą: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf>
61. European Commission (2005). *Improving Lifelong Guidance Policies and Systems: Using Common European Reference Tools*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
62. European Commission (2011). *Recent developments in European higher education systems*. European Commission staff working documents (SEC (2011) 1063 final). Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc/wp0911\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/higher-education/doc/wp0911_en.pdf).
63. Europos Komisija (1997). *Europos užimtumo strategija*. Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras.
64. Europos Komisija (2000). *Mokymosi visą gyvenimą memorandumas*. Prieiga per internetą: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:h5-YNwYMifsJ:www.lssa.smm.lt/docs/Memorandumas\\_2001.doc+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:h5-YNwYMifsJ:www.lssa.smm.lt/docs/Memorandumas_2001.doc+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt)
65. Europos Komisija (2005). *Visą gyvenimą trunkančio profesinio orientavimo politikos ir sistemų tobulinimas*. Europos rekomendacinės priemonės. Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras.
66. Europos Komisija (2006). *Universitetų modernizavimo plano įgyvendinimo rezultatai: švietimas, moksliniai tyrimai ir naujovės*.
67. Europos Komisija (2011). *Europos aukštojo mokslo sistemų modernizavimo darbotvarkė. Ekonomikos augimo ir užimtumo rėmimas*. Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras. Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/higher/modernisation\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/higher/modernisation_lt.pdf)
68. Europos Taryba (2004). *Reglamentas dėl Visą gyvenimą trunkančio profesinio konsultavimo politikos, sistemos ir praktikos sustiprinimo*.
69. Feldman, D. C. (1985). The new careerism: origins, tenets, and consequences. *The Industrial Psychologist*, 22, 39-44.
70. Feldman, D. C., Weitz, B. A. (1988). Career Plateaus Reconsidered. *Journal of Management*, 14, 1, 69-80.
71. Feldman, D. C. (2007). Late-Career and Retirement Issues. *Handbook of Career Studies*, 153-169. London: Sage Publications.
72. Ferry, N. M. (2006). *Factors Influencing Career Choices of Adolescents and Young Adults in Rural Pennsylvania*. Research in Brief, 44, 3.
73. Field, J. (2000). *Lifelong Learning and the New Educational Order*. Stoke-on-Trent: Trentham Books.

74. Folsom, B., Reardon, R. (2003). College career courses: design and accountability. *Journal of Career Assessment*, 11, 421-450.
75. Ford, G. (1999). *Youthstart Mentoring Action Project: Project Evaluation and Report Part II*. Stourbridge: Institute of Careers Guidance.
76. Furnham, A., Heaven, P. (1999). *Personality and social behaviour*. London: Arnold.
77. Galkytė, H. (1977). *Mokinių sugebėjimo analizuoti savo galimybes renkantis profesiją ugdymas*. Vilnius.
78. Garnienė, D. (2006). Bendrojo lavinimo mokyklos ugdymo karjerai modelis: parametrai ir realizavimo principai. *Daktaro disertacija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
79. Gati, I., Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counselling and Development*, 79, 331-340.
80. Gibbs, G. (1988). *Learning by Doing: a Guide to Teaching and Learning Methods*. UK: Further Education Unit.
81. Gysbers, N. C. & Moore, E. J. (1981). *Improving guidance programs*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
82. Gothard, B., Mignot, P., Offer, M., Ruf, M. (2001). *Careers Guidance in Context*. London: Sage Publications.
83. Grenstad, N. M. (1996). *Mokytis – tai atrasti*. Vilnius: Margi raštai.
84. Gučas, A. (1937). *Pašaukimas ir darbas*. Psichotechnikos bruožai tėvams, mokytojams ir įmonininkams. Kaunas.
85. Guichard, J. (2001). A century of Career Education: Review and Perspectives. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 1, 155–176.
86. *Guidance Systems* (2005). (interaktyvus, ržiūrėta 2010 m. birželio 29 d.) Prieiga per internetą: <http://www.careerseurope.co.uk/pdf/Common%20EU%20principles.doc>
87. Gunz, H. (1989). The dual meaning of managerial careers: organizational and individual levels of analysis. *Journal of Management Studies*, 26, 3, 225-50.
88. Gunz, H., Peiperl, M. (2007). *Handbook of Career Studies*. Sage Publications.
89. Gumuliauskienė, A. et al. (2002). *Karjera šiandien ir rytoj*. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
90. Guskey, Th. R. (2000). *Evaluating Professional Development*. USA: Corwin Press.
91. Hall, D. T. (1976). *Careers in organisations*. Pacific Palisades, CA: Goodyear.
92. Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *The Academy of Management Executive*, 10,4, 8-16.

93. Hall, D. T. (2002). *Career in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage publications.
94. Hall, D. T., Las Heras, M. (2011). Personal Growth Through Career Work: A Possitive Approach to Careers. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford: Oxford University Press. Prieiga per internetą (VDU testuojama duomenų bazė Oxford Handbooks Online)  
[http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199734610.001.0001/oxfordhb-9780199734610-e-038?rskey=3XsUwD&result=3&q=career guidance](http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199734610.001.0001/oxfordhb-9780199734610-e-038?rskey=3XsUwD&result=3&q=career%20guidance)
95. Hansen, E. (2006). *Career Guidance: A Resource Handbook for Low-and Middle-Income Countries*. ILO: Geneva.
96. Hansen, L. S. (1997). *Integrative Life Planning: Critical tasks for Career Development and Changing Life Patterns*. USA: Jossey-Bass.
97. Hansen, L. S. (2011). Integrative Life Planning: A Holistic Approach. *Journal of Employment Counselling*, 48, 4, 167-169.
98. Harris, S. (1999). *Careers Education. Contesting Policy and Practice*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
99. Harvey, L. (2000). New Realities: The Relationship between Higher Education and Employment. *Tertiary Education and Management*, 6, 1, 3-17.
100. Herr, E. L., Cramer, S. H., Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counselling through the lifespan: systematic approaches*. Boston, MA: Pearson.
101. Holland, J. L. (1959). A Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*. 6, 35-45.
102. Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environment*. Lutz: Psychological Assessment Resources.
103. Howland, P., Palmer, R. (2000) Reshaping career development: our future, our challenge. *Career palnning and adult development journal*, 16, 3, 35-42.
104. Hughes, E. C. (1937). Institutional Office and the person. *American journal of sociology*, 43, 404-413.
105. Hustler, D., Ball, B., Carter, K., Halsall, R., Ward, R. & Watts, A. G. (1998). *Developing Career Management Skills in Higher Education*. NICEC Project Report. Cambridge: Career Research and Advisory Centre.
106. Improved Career Decision Making (ICDM) in a Changing World (1996). 44 – 46. NOICC: Garrett Park Press.
107. Young, R. A., Valach, L., Collin, A. (2002). A contextualist explanation of career. In D. Brown and Associates, *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
108. Jarvis, P. S. (2003). *Career management paradigm shift. Prosperity for citizens, windfalls for governments*. Ottawa: National Life/Work Centre. Prieiga per internetą:  
[http://www.choixdecARRIERE.com/pdf/6573/Jarvis\(2003\).pdf](http://www.choixdecARRIERE.com/pdf/6573/Jarvis(2003).pdf)

109. Jonušaitė, S., Žydžiūnaitė, V. (2009). Socialinius mokslus studijuojančių universiteto studentų profesinės identifikacijos formavimąsi ribojantys veiksniai. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 1,22. Prieiga per internetą: <http://archive.minfolit.lt/arch/20501/20912.pdf>
110. Jovaiša, L. (1975). *Psichologinė diagnostika*. Kaunas.
111. Jovaiša, L. (1981). *Asmenybė ir profesija*. Kaunas: Šviesa.
112. Jovaiša, L. (1999). *Profesinio konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
113. Jovaiša, L. (2001). *Ugdymo mokslas ir praktika. Analitinių straipsnių monografija*. Vilnius: Agora.
114. Jovaiša, L. (2007). *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Vilnius: Gimtasis žodis.
115. Jovaiša, T., Orenienė, R. (2003) Profesinis konsultavimas žmogiškųjų išteklių plėtros kontekste. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 7, 48 – 61. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
116. Jucevičienė, P., Lepaitė, D. (2000). Kompetencijos sampratos erdvė. *Socialiniai mokslai*, 1, 22, 44-51.
117. Judge, T. A., Bretz, R. D. (1994). Political influence behaviour and career success. *Journal of Management*, Vol. 20, 43-65.
118. Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48, 485-519.
119. Judge, T. A., Higgins, Ch. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 3, 621-652.
120. Julien, H. E. (1999). Barriers to adolescents' information seeking for career decision making. *Journal of the American Society for Information Sciences*, 50, 1, 38-48.
121. Kardelis, K. (2005). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai: Lucilijus.
122. *Karjeros projektavimo vadovas*. Sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse (2005). Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
123. *Karjeros projektavimo ir konsultavimo terminų žodynas* (2005). Prieiga per internetą: <http://glossary.ambernet.lt/>
124. Keciorytė, V. (2008). Aukštojo mokslo principai. *Santalka. Filologija. Edukologija*, 16, 4, DOI: 10.3846/1822-430X.2008.164.38-45, print/1822-4318 online.
125. Killeen, J. (1996). *Career theory. Rethinking careers education and guidance: theory, policy and practice*. Oxon: Routledge.
126. Knowles, M. (1975). *Self-directed learning. A guide for learners*. New York.

127. Kolb, D. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
128. Krumboltz, J. D. (1998). Debate: counsellor actions needed for the new career perspective. *British Journal of Guidance and Counselling*, 26, 559-565.
129. Kučinskienė, R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
130. Kučinskienė, R. (2003). Asmeninės karjeros valdymo gebėjimai ir jų ugdymo gairės. *Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos*, 7, 72-81. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
131. Larson, L. M. (2011). Worklife Across the Lifespan. *The Oxford Handbook of Counseling Psychology*. Prieiga per internetą (VDU testuojama duomenų bazė Oxford Handbooks Online)  
[http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780195342314.001.0001/oxfordhb-9780195342314-e-006?rskey=LvHHcX&result=12&q=career guidance](http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780195342314.001.0001/oxfordhb-9780195342314-e-006?rskey=LvHHcX&result=12&q=career%20guidance)
132. Laumenskaitė, E., Vasiliauskas, A. (2006). Strateginiai pokyčiai ir savivalda organizacijoje. Iš: Pinigų studijos, p. 23-35.
133. Launikari, M. (2003). Europinė vadovavimo ir konsultavimo karjerai dimensija bei naujosios Europos Sąjungos šalys narės. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 7, 152–159. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
134. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
135. Laužackas, R., Stasiūnaitienė, E., Teresevičienė, M. (2005). *Kompetencijų vertinimas neformaliajame ir savaiminiame mokymesi*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
136. Laužikas, J. (1937). Kuo aš būsiu? Mokslo dienos, 6/7.
137. Laužikas, J. (1969). Pažangiųjų Lietuvos psichologų pirmieji žingsniai darbo psichologijos ir profesinio orientavimo srityje. Profesinio orientavimo klausimai. Kaunas.
138. Laužikas, J. (1972). Mokinių psichodiagnostikos ir atrankos klausimai mūsų šalyje. Psichodiagnostikos problemos. Vilnius.
139. Law, B. (2005a). *Getting to know CPI*. The Career-learning Cafè. Prieiga per internetą: <http://www.hihohiho.com/underpinning/CPIpdfs/cafcpia.pdf>.
140. Law, B. (2005b). *Coverage – opportunity, role and self*. The Career-learning Cafè. Prieiga per internetą: <http://www.hihohiho.com/underpinning/CPIpdfs/cafcpi1.pdf>.
141. Law, B. (2005c). *The processes – learning verbs*. The Career-learning Cafè. Prieiga per internetą: <http://www.hihohiho.com/underpinning/CPIpdfs/cafcpi2.pdf>.
142. Law, B. (2005d). *The influences – inner life and other people*. The Career-learning Cafè. Prieiga per internetą: <http://www.hihohiho.com/underpinning/CPIpdfs/cafcpi3.pdf>.

143. Law, B. (2005e). *Why we now need a new model? The Career-learning Cafè*. Prieiga per internetą: <http://www.hihohiho.com/underpinning/CPIpdfs/cafcfiz.pdf>.
144. *Learning and Employability: Personal development planning and employability* (2006). The Higher Education Academy.
145. Leonavičius, J. (1993). *Sociologijos žodynas*. Vilnius.
146. *Lietuvių kalbos žodynas* (t. I-XX, 1941-2002). Vilnius: Lietuvių kalbos institutas.
147. *Lietuvos aukštųjų mokyklų vidinės struktūros, jų tinklo analizė*. Galimas aukštųjų mokyklų valdymo pertvarkos modelis (2007). Nacionalinės plėtros institutas. Prieiga per internetą: [http://www.smm.lt/svietimo\\_bukle/docs/tyrimai/es/III%20ataskaita.pdf](http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/tyrimai/es/III%20ataskaita.pdf).
148. *Lietuvos mokslo ir studijų ateities vizija: mokslioji Lietuva 2030* (2011). Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras. Prieiga per internetą: [http://www.kikas.lt/lt/dokumentai/Mokslioji\\_Lietuva\\_trumprastis.pdf](http://www.kikas.lt/lt/dokumentai/Mokslioji_Lietuva_trumprastis.pdf)
149. *Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas* (1991). Valstybės žinios, 1991, Nr. 23-593.
150. *Lietuvos Europos Sąjungos politikos 2008-2013 metų strateginės kryptys* (2008). Lietuvos Respublikos vyriausybė. Prieiga per internetą: [http://www.lrv.lt/bylos/ES/0901\\_ES\\_politika\\_dokumentas.pdf](http://www.lrv.lt/bylos/ES/0901_ES_politika_dokumentas.pdf)
151. Linkaitytė, G. M., Lukšytė, D. (2003). Pasirengimas mokytis visą gyvenimą: savivada pagrįsto mokymosi modelis. *Pedagogika*, 69, 124-131, Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
152. Linkaitytė, G. M., Žilinskaitė, L. (2008). Mokymosi visą gyvenimą idėjos įgyvendinimo perspektyva Lietuvoje. *Pedagogika*, 45-51. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
153. London, M. (2012). Lifelong Learning. *The Oxford handbook of Organizational Psychology*, 2. Prieiga per internetą: (VDU testuojama duomenų bazė Oxford Handbooks Online) [http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199928286.001.0001/oxfordhb-9780199928286-e-35?rskey=3XsUwD&result=10&q=career guidance](http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199928286.001.0001/oxfordhb-9780199928286-e-35?rskey=3XsUwD&result=10&q=career%20guidance).
154. LSIS (2012). *A guide to the blueprint for careers and its implementation*. Coventry: LSIS (Learning and Skills Improvement Service).
155. Maceina, A. (1990). *Raštai III tomas*. Vilnius: Mintis.
156. Maguire, M., Killeen, J. (2003). *Outcomes from career Information and Guidance*. Paris: OECD.
157. Mayrhofer, W., Meyer, M., Steyrer, J. (2007). *Contextual Issues in the Study of Careers*. Handbook of Career Studies. Sage Publications.
158. McCarthy, J. (2002). *Recent policy developments in lifelong guidance at European Union level*. Working paper, European Commission, Directorate-General for Education and Culture. Brussels.

159. McCarthy, J. (2006). Career guidance: European Union policy perspectives, Keynote, *National Conference on Vocational Guidance*, Ankara, 23 November.
160. McMahon, M., Tatham, P. (2002). *Career more than just a job: Career guidance understandings informing the development of the national career information system*. Australia: Department of Education, Training and Youth Affairs, Canberra.
161. McMahon, M., Patton, W. (2006). *Career Counselling: Constructivist Approaches*. Oxon: Routledge.
162. Merkys, G. (1995). *Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys*. Šiauliai: Šiaulių pedagoginis institutas.
163. Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counselling & Development*, 77, 115-124.
164. Morey, A., Harvey, L., Williams, J., Saldana, A., & Mena, P. (2003). *HE Careers Services and Diversity*. Manchester. Careers Swervices Unit.
165. Moses, B. (1999). The good news about careers: How you'll be working in the next decade. Toronto, ON: Stoddart.
166. MsDaniels, C. (1989). *The changing workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
167. MsCash, Ph. (2008). *Career studies handbook: career development learning in practice*. York: The Higher Education Academy.
168. Mulder, M. (2007). Competence – the essence and use of the concept in ICVT. *European Journal of Vocational Training*, 40, 1, 5-21.
169. Navickienė, L. (2010). Karjeros konsultantų rengimo modeliavimas. Dakrato disertacija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
170. Ng, Th. W. H., Eby, L. T., Sorrensen, K. L., Feldman, D. C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x
171. Nicholson, N. (1996). Careers Systems in Crisis: Change and Opportunity in the Information Age. *Academy of Management Excellence*, 10, 4, 40-51.
172. OECD (2000). *From Initial Education to WorkingLife – Making Transitions Work*. OECD: Paris.
173. OECD (2002). Why Career Information, Guidance and Counselling Matter for Public Policy. Working draft. OECD: Paris.
174. OECD (2004). Career Guidance. A Handbook for Policy Makers. OECD: Paris.
175. OECD (2004). Career Guidance and Public policy: Bridging the Gap. OECD: Paris.
176. OECD (2006). Think Scenarios, Rethinmk Education. OECD: Paris.

177. OECD (2012). *Education Today 2013: OECD Perspective*. OECD: Paris.
178. OECD (2012). *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*. OECD Publishing. Prieiga per internetą: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>.
179. Orenienė, R. (2006). *Karjeros projektavimo paradigma socialinės atskirties prevencijai*. Daktaro disertacija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
180. *Oxford English Dictionary*, 2nd. ed. (1989). Oxford: Oxford University Press.
181. Patton, W. (2005). A postmodern Approach to Career Education: What Does It Look Like? *Perspectives in Education*, 23, 2, 21-28.
182. Patton, W. (2001). Career education: what we know, what we need to know. *Australian Journal of Career Development*, 10, 13-19.
183. Patton, W., McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: a new relationship*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
184. Patton, W., McMahon, M. (2006). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. Rotterdam/Taipei: Sense Publishers.
185. Peavy, R. V. (1992). A constructivist model of training for career counsellors. *Journal of Career Development*, 18, 3, 215-228. Prieiga per internetą: <http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com>
186. Peavy, R. V. (2000). A sociodynamic perspective for counselling. *Journal of Career Development*, 2, 17-22.
187. Peiperl, M., Gunz, H. (2007). Taxonomy of career studies. *Handbook of Career Studies*, ed. By Gunz, H., Peiperl, M., 39-54. USA: Sage Publications.
188. Peterson, G. W., Sampson, J. P. Jr., & Reardon, R. C. (1991). *Career Development and Services: a Cognitive Approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
189. Peterson, G. W., Sampson, J. P. Jr., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1996). Becoming career problem solvers and decision makers: a cognitive information processing approach. In D. Brown & L. Brooks (eds.) *Career Choice and Development* (3rd ed.), 423-475. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
190. Petkevičiūtė, N. (2003). Design and development of personal career in the context of globalization. *Vocational education: Research and reality*, 82-97. Kaunas: Vytautas Magnus University.
191. Plant, P. (2001). *Quality in Careers Guidance*. Paris: OECD.
192. Plant, P. (2003). The Five Swans: Educational and Vocational Guidance in the Nordic Countries. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 2, 85-100.

193. Plant, P., Christiansen, L., Loven, A., Vilhjálmsdóttir, G., Vourinen, R. (2003). Research in Educational and Vocational Guidance in the Nordic Countries: Current Trends. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 2, 101-122.
194. Plant, P. (2004). Quality in Career Guidance: Issues and Methods. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 2-3, 141-157.
195. Plant, P. (2012). Akivaizdu? Kokybės užtikrinimas ir įrodymais grindžiamas karjeros projektavimas Europoje: kritinė apžvalga. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, 68-91. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
196. Pociūtė, B., Isiūnaitė, V. (2011). Profesijos pasirinkimo problemos ir asmenybės savybės. *Psichologija*, 43, 78-91. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
197. Pool, L.D., Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49, 4, 277 – 289. Emerald Group Publishing Limited.
198. *Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas*. I tomas. (2008). Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
199. Pukelis, K., Pundzienė, A. (2002) Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmu kaita. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 5, 96 – 107. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
200. Pukelis, K., Garnienė, D. (2003). Moksleivių ugdymas karjerai: padėties analizė ir perspektyvos bendrojo lavinimo mokykloje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 7, 24–35. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
201. Pukelis, K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6, 66 – 75. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
202. Pukelis, K., Garnienė, D. (2004). Lietuvos karjeros konsultavimo sistema. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 8, 96–107. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
203. Pukelis, K., Navickienė, L. (2006). Karjeros projektavimas: svarbi efektyvaus nacionalinės kvalifikacijų sistemos funkcionavimo sąlyga. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 12, 36-53. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
204. Pukelis, K. (2012). Karjeros projektavimas: kodėl ir kas? *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, 1, 12-46. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
205. Pukelis, K., Smetona, A. (2012). Švietimo sąvokos „competence“ mikrosistemos darninimas. *Aukštojo mokslo kokybė*, 9, 50-75. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
206. *Profesinio orientavimo strategija* (2003). Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt>
207. *Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo programa* (2007). Vilnius: Mintis.
208. *Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika* (2007). Vilnius: Mintis.

209. *Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodika* (2007). Vilnius: Mintis.
210. Rosinaitė, V. (2008). Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų career development kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. *Filosofija. Sociologija*, 19, 4, 62-71. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla.
211. Rosinaitė, V. (2009). Studentų karjeros kompetencijų ugdymas: empirinis efektyvumo sąlygų įvertinimas. *Acta Pedagogica Vilnensia*, 22, 76-87.
212. Rosinaitė, V. (2010). Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas.
213. Rott, G., Lahti, J. (2006). Bridges between European HE policies and guidance and counselling development. *Guidance Services in Higher Education: Strategies, Design and Implementation*. Jyväskylä: Jyväskylä University Press.
214. Sahlberg, P. (2007). Education policies for raising student learning: the Finnish approach. *Journal of Education Policy*, 22, 2, 147-171. Taylor & Francis.
215. Sahlberg, P. (2005). *Kaip suprantamas mokymasis*. Vilnius. Prieiga per internetą: [http://scholar.google.lt/scholar?start=50&q=P.Sahlberg&hl=lt&as\\_sdt=0,5](http://scholar.google.lt/scholar?start=50&q=P.Sahlberg&hl=lt&as_sdt=0,5).
216. Sakalas, A., Šalčius, A. (1997). *Karjeros valdymas*. Kaunas: Technologija.
217. Sakalas, A., Šilingienė, V. (2000). *Personalo valdymas*. Kaunas: Technologija.
218. Sampson, J. P. Jr., Palmer, M., Watts, A. G. (2000). *Who Needs Guidance?* UK: Centre for Guidance Studies.
219. Savickas, M. L. (1992). New directions in career assessment. In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development: theory and practice*, 336-355. Springfield: Charles C Thomas Publisher.
220. Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 3, 205-215.
221. Savickas, M. L. (1997). Constructivist career counseling: models and methods. *Advances in Personal Construct Psychology*, 4, 2, 149-182.
222. Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. In A. Collin & R. A. Young (Eds.), *The future of career*, 22, 53-68. UK: Cambridge University Press.
223. Savickas, M. L. (2002). Career construction: a developmental theory of vocational behaviour. In Bworn, D. and Associates (eds). *Career choice and development* (4th edition). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
224. Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. Brown, S. D. & Lent, R. W. (Ed.). *Career development and counselling: putting theory and research to work*, 42-69. New Jersey, USA: John Wiley&Sons.

225. Savickas, M. L. (2007). Occupational Choice. *Handbook of Career Studies*, 79-96. USA: Sage Publications, Inc.
226. Schein, E. H. (1996). Three cultures of management. *Sloan Management review*, 38,1, 9-20.
227. Schein, E. H. (2006). *Career anchors* (3rd. Ed.). San Francisco: Pfeiffer.
228. Schein, E. H. (2007). Career Research: Some Issues and Dilemmas. *Handbook of Career Studies*, ed. By Gunz, H., Peiperl, M., 573-577. USA: Sage Publications, Inc.
229. Schomburg, H.; Teichler, U. (2006). *Higher Education and Graduate Employment in Europe: Results of Graduate Surveys from Twelve Countries*. Dordrecht: Springer.
230. Schomburg, H. (2007). The Professional Success of Higher Education Graduates. *European Journal of Education*, 42, 1, 35-57.
231. Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms. A National Vocational Guidance Association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31, 137-143.
232. Seibert, S. E., Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behaviour*, 58, 1-21.
233. Shea, R., Joy, R., ed. (2002). A Multi-Sectoral Approach to Career Development: A Decade of Canadian Research. *The Canadian Journal of Career Development*. Canada: CERIC, Memorial University of Newfoundland, The Counseling Foundation of Canada.
234. Shein, E. H. (1978). *Career Dynamics*. Reading, MA: Addison-Wesley.
235. Shein, E. H. (2007). *Career Anchors: Self Assessment*. Pfeiffer.
236. Shuler, R. (1995). *Managing human resources*. New York: West Publishing Company.
237. Smart, R., Peterson, C. (1997). Super's Career Stages and the Decision to Change Careers. *Journal of Vocational Behaviour*, 51,358-374.
238. Sokolova, A., Stanišauskienė, V. (2007). Profesinio orientavimo sistemos Lietuvoje teorinės ir politinės prielaidos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 13, 226-241. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
239. Stancikienė, A. (2009). Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. *Viešoji politika ir administravimas*, 29, 107-113. Kaunas: Kauno technologijos universitetas ir Mykolo Riomerio universitetas.
240. Stanišauskienė, V. (2000). *Rengimosi karjerai proceso socioeducaciniai pagrindai ir jo prielaidos Lietuvos bendrojo lavinimo mokykloje*. Daktaro disertacija. Kaunas: Technologija.
241. Stanišauskienė, V. (2004). Rengimosi karjerai proceso socioeducaciniai pagrindai. Monografija. Kaunas: Technologija. *Vikipedija (laisvoji enciklopedija)*. Prieiga per internetą: [http://lt.wikipedia.org/wiki/Pagrindinis\\_puslapis\\_Peržiūrėta\\_2007-06-29](http://lt.wikipedia.org/wiki/Pagrindinis_puslapis_Peržiūrėta_2007-06-29).

242. Stanišauskienė, V. (2006) *Ugdymas karjerai mokykloje: kaip padėti moksleiviui įgyti šiuolaikinę karjeros kompetenciją?* Mokomoji medžiaga. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
243. Sterner, W. R. (2012). Integrating existentialism and Super's life-span, life-space approach. *Career Development Quarterly*, 60, 2. New York: National Career Development Association. doi: 10.1002/j.2161-0045.2012.00013.x. Prieiga per internetą: <http://www.freepatentsonline.com/article/Career-Development-Quarterly/295060529.html>
244. Sullivan, S. E., Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35, 1542-1571.
245. Sultana, R. G. (2003a). *Career guidance policies in 11 acceding and candidate countries*. Turin: European Training Foundation.
246. Sultana, R. G. (2004). *Guidance policies in the knowledge society: trends, challenges and responses across Europe*. Thessaloniki: CEDEFOP.
247. Sultana, R. G. (2009). Competence and competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9, 15-30.
248. Sultana, R. G. (2011a). Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, 25,2, 225-248.London: Routledge.
249. Sultana, R. G. (2011b). Lifelong guidance, citizen, rights, and the state: reclaiming the social contract. *British Journal of Guidance and Counselling*, 39,2, 179-186.
250. Sultana, R. G. (2012a). Kokybės klausimai: aukštų standartų užtikrinimas teikiant karjeros projektavimo paslaugas. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, 46-68. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
251. Sultana, R. G. (2012b). Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, 25, 2, 225-248.
252. Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185–190.
253. Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper.
254. Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nded.). San Francisco: Jossey-Bass.
255. Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. In D. H. Montross & C.J. Shinkman (Eds.), *Career development: theory and practice*, 35-64. Springfield: Charles C Thomas Publisher.
256. Šedžiuvienė, N., Urbonienė, L. (2008). Profesinis orientavimas aukštojoje mokykloje: veiklos principai ir kryptys. *Pedagogika*, 90, 18-25. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.

257. *Tarptautinių žodžių žodynas* (2005). Vilnius: Alma litera.
258. Teichler, U. (2009). *Higher Education and the World of Work. Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives, Empirical Findings*. Rotterdam: Sense Publishers.
259. *The National Institute for Carrers Education and Counselling* (2006). New DOTS: Career Learning for the Contemporary World. Essex: Careers & Business Partnership Limited.
260. Thorngren, J. M., & Feit, S. S. (2001). The career-o-gram. A postmodern career intervention. *The Career Developmet Quarterly*, 49, 291-303. .
261. Tūtlys, V. (2013). Karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveika Lietuvoje: galimybių spąstų problemos sprendimas. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, 2, 29-54. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
262. Urbanavičiūtė, I. (2008). Psichologinės studentų profesinių tikslų kėlimo prielaidos. *Socialinis darbas*, 7, 3, 110-118. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas
263. Urbanavičiūtė, I. (2009). Bakalauro pakopos studentų ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ypatumai: dviejų imčių analizė. *Psichologija*, 39, 45-58. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
264. Usher, R., & Edwards, R. G. (2005). Subjects, networks and positions: Thinking educational guidance differently. *British Journal of Guidance & Counselling*, 33, 3, 397-410.
265. UNESCO (2002). *Handbook on career couselling. A practical manual for developing, implementing and assessing career counselling services in higher education settings*. Follow-up to the World Conference on Higher Education (Paris, 5-9 October, 1998). UNESCO: Paris.
266. Ustinavičiūtė, L., Katkonienė, A., Žemaitaitytė, I. (2011). Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu paauglystėje. *Socialinis darbas*, 10, 2, 169-180.
267. Van Esbroeck, R.,Watts, T. (1998). *New skills for new futures: higher education guidance and counselling services in the European Union*. Louvain-la-Neuve: FEDORA
268. Verschueren, K., Germeijs, V. (2006). High school students' career decision-making process: Development and validation of the study choice task inventory. *Journal of Career Assessment*, 14, 449-472.
269. *Vieningo studentų karjeros valdymo modelio įdiegimo gairės Lietuvos aukštojo mokslo sistemoje* (2008). Vilniaus universiteto Karjeros centras: Vilniaus universiteto leidykla.
270. *Visą gyvenimą trunkančio orientavimo veiklos kryptys: pažangos apžvalga. 2008-2010 Europos visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklo darbo ataskaita* (2011). Vilnius: Švietimo mainų paramos fondas.
271. *Visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos plėtra: karjeros valdymo kompetencijos* (2013). Vilnius: Švietimo mainų paramos fondas.

272. Vourinen, R., Saukkonen, S. (2006). *Guidance Services in Higher Education: Strategies, Design, Implementation*. Jyväskylä: Jyväskylä University Press.
273. Wayner, S. J., Linden, R. C., Kraimer, M. L. Graft, I. K. (1999). The role of human capital, motivation, and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behaviour*, 20, 577-595.
274. Watts, A. G. & Hawthorn, R. (1992). *Careers Education and the Curriculum in Higher Education*. NICEC Project Report. Cambridge: Careers Research and Advisory Centre.
275. Watts, A. G. (1994). *Lifelong Career Development*. Cambridge: CRAC/Hobson.
276. Watts, A. G. (1996). Toward a policy of lifelong career development: a transatlantic perspective. *The Career Development Quarterly*, 45, 1, 41-53.
277. Watts, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J.M., Hawthorn, R. (1996). *Rethinking careers education and guidance: theory, policy and practice*. Oxon: Routledge.
278. Watts, A. G. (1997). *Strategic Directions for Career Services in Higher Education*. Cambridge: Association of Graduate Career Advisory Services.
279. Watts, A. G. (1999). The Economic and Social Benefits of Guidance. *Educational and Vocational Guidance Bulletin*, 63/1999. International Association for Educational and Vocational Guidance.
280. Watts, A. G. (2001). Career education for young people: rationale and provision in the UK and other European countries. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 1, 2, 209-222.
281. Watts, A. G. (2002). *Career Guidance and Public Policy: Global Issues and Challenges*. OECD: Wellington.
282. Watts, A. G., Sultana, R. G. (2004). Career Guidance Policies in 37 Countries: Contrasts and Common Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 105-122.
283. Watts, A. G., & Fretwell, D. H. (2004). *Public policies for career development. Case studies and emerging information and guidance systems in developing and transition economies*. Retrieved 31 December, 2005. Prieiga per internetą: [http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1099079984605/PublicPolicy\\_CareerDev.pdf](http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1099079984605/PublicPolicy_CareerDev.pdf)
284. Watts, A. G. (2006). *Career development learning and employability*. The Higher Education Academy.
285. Watts, A. G., Sultana, R. G., & McCarthy, J. (2010). The involvement of the European Union in career guidance policy and practice: a brief history. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10, 2, 89-107.
286. White, P. (2007). *Education and career choice: a new model of decision making*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

287. Zelloth, H., Gligorijevic, D., Sultana, R. G. (2003). Vadovavimo karjerai politika šalyse, pakviestose tapti Europos Sąjungos narėmis, ir šalyse kandidatėse. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 7, 36-47. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
288. Zelloth, H. (2009). *In Demand: Career Guidance in EU Neighbouring Countries*. The European Training Foundation (ETF). Printed in Italy. Prieiga per internetą: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getattachment\)/8559e4566d38a6e3c12576020050a7bc/\\$file/note7uelkn.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getattachment)/8559e4566d38a6e3c12576020050a7bc/$file/note7uelkn.pdf)
289. Zikic, J., Klehe, U.Ch. (2006). Job loss as a blessing in disguise: the role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behaviour*, 69, 391-409. Elsevier.
290. Žydžiūnaitė, V. (2006). *Taikomųjų tyrimų metodologijos charakteristikos*. Vilnius: Ciklonas.
291. Žydžiūnaitė, V., Saulėnienė, S. (2006). Profesinio identiteto vystymas aukštosiose neuniversitetinėse studijose: studentų patirtys. *Respublikinės konferencijos medžiaga*, 199-208. Kaunas: Kauno kolegija.
292. Žydžiūnaitė, V. (2008). *Tyrimo dizainas: struktūra ir strategijos*. Kaunas: Technologija.
293. Žydžiūnaitė, V., Cristafulli, S. (2011). Universiteto studentų profesinį tapatumą lemiantys veiksniai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 20, 168-179. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.

## INTERNETINIŲ INFORMACINIŲ ŠALTINIŲ NUORODOS

1. <http://www.smm.lt/web/lt/profesinio-orientavimo-sistemos-sukurimas-ir-diegimas> (*Nornatyviniai dokumentai*)
2. <http://www.academicinnovations.com/noicc.html> (*Akademinės inovacijos*)
3. [http://www.vu.lt/site\\_files/SPS/2.4\\_159.pdf](http://www.vu.lt/site_files/SPS/2.4_159.pdf) (Projektas „Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose“ (Nr. BPD2004-ESF-2.4.0-03-05/0159))
4. [http://acrn.ovae.org/ncdg/ncdg\\_what.htm](http://acrn.ovae.org/ncdg/ncdg_what.htm) (*Amerikos karjeros tyrimų tinklas*)
5. <http://www.blueprint4life.ca/blueprint/home.cfm/lang/1> (*Kanados karjeros projektavimo sąranga*)
6. <http://www.blueprint.edu.au/TheFramework.aspx> (*Australijos karjeros projektavimo sąranga*)
7. <http://www.excellencegateway.org.uk/node/1332> (*Jungtinės Karalystės karjeros projektavimo sąranga*)
8. <http://www.lsis.org.uk/news/blueprint-careers-pointing-way-success> (*Mokymo tobulinimo tarnyba Jungtinėje Karalystėje*)
9. <http://www.graduatecareers.com.au/CareerPlanningandResources/StartingYourSearch/ACareerPlanningDevelopmentModel/index.htm> (*Graduate Careers, Australia*)
10. <http://webs.purduecal.edu/careerservices/student-information/self-assessment-career-exploration-and-planning/a-career-development-and-planning-model/> (*Purdue University Career Services*)
11. <http://iccweb.ucdavis.edu/students/careerplanning.htm> (*UC Davis Internship and Career Center*)
12. <http://www.stthomas.edu/careerdevelopment/model/default.html> (*University of St. Thomas, Career Development Model*)
13. <http://www.utdallas.edu/career/model/> (*UT Dallas Career Center, Career Development Model*)
14. [http://jobsetc.gc.ca/eng/pieces.jsp?category\\_id=2140&crumb=286](http://jobsetc.gc.ca/eng/pieces.jsp?category_id=2140&crumb=286) (*Service Canada; Career Planning Model*)
15. [http://www.education.gov.ab.ca/k\\_12/curriculum/cardir.asp](http://www.education.gov.ab.ca/k_12/curriculum/cardir.asp) (*Education; Student Learning -- Career Panner*)
16. <http://careers.monash.edu.au/students-grads/plan-your-career/career-planning.html> (*Monash University; Career Plan*)

17. <http://www2.hull.ac.uk/student/careers/students.aspx> (*University of Hull; Career Planning*)
18. <http://www.lancs.ac.uk/sbs/ceec/students/careermanagement.html> (*Lancaster University Careers Center*)
19. <http://education.qld.gov.au/students/service/career/index.html> (*Queensland Government, Department of Education, Career Education*)

# **PRIEDAI**

**SOCIOLOGIJOS IR PSICHOLOGIJOS KRYPČIŲ MOKSLININKŲ IR JŲ DARBŲ  
ĮTAKA KARJEROS TEORIJOS FORMAVIMOSI PROCESĖ  
(pagal Gunz, Peiperl, 2007)**

SOCIOLOGIJA	PSICHOLOGIJA
<p><b>Prancūzų sociologas E. Durkheim</b> 1893 m. disertaciniame darbe "Darbo pasidalijimas visuomenėje" nagrinėtos vidinės socialinio gyvenimo normos ir solidarumo kūrimas visuomenėje pasidalinant darbus. Akcentuodamas „asmeninės ir socialinės struktūros santykį, kolektyvinio ir individualaus darbo pasidalinimo svarbą bei profesinio ir organizacinio tapatumo integruojantis į visuomenę identifikavimą, E. Durkheim įtakojo mokslinės literatūros karjeros tematikoje atsiradimą“ (Moore, Gunz, Hall, 2007, p. 16).</p>	<p><b>Austrų psichologas, psichoanalizės pradininkas Z. Freud</b> Pasak Moore, Gunz, Hall (2007), Z. Freud darbuose ne kartą minėti gyvenimo pamatų sudarantys „darbas“ ir „meilė“, kai darbas asmens gyvenime reiškia pozityvų pasiekimą, vadinasi, „profesinė veikla, jei pasirinkta noromis, yra individualaus pasitenkinimo šaltinis“ (Moore, Gunz, Hall, 2007, p. 27). Pasinėręs į asmens vystymosi raidos tyrimus prioriteitiškai vaikystės etape, Z. Froidas netiesiogiai įtakojo karjeros raidos teoretikų tyrimus suaugusio asmens gyvenimo etape.</p>
<p><b>Vokiečių sociologas M. Weber</b> Apibūdinti administracinės arba biurokratinės karjeros etapai bei charakteristikos (Weber, 1920/1947, 1904-1905/1958a, 1922/1958b, pagal Moore, Gunz, Hall, 2007, p. 17), identifikuotos biurokratinės organizacijos valdymo formos. Tokiu būdu, analizuojant socialinės sistemos formavimąsi įtakojančių hierarchinių vaidmenų pasiskirstymą organizacijoje, inspiruota karjeros teorijose analizuojama asmens socialinės klasės bei statuso svarba.</p>	<p><b>Šveicarų psichologas ir analitinės psichologijos kūrėjas K.G. Jung</b> Analizuotas asmens vidutinio amžiaus krizės reiškinys teigiant, kad šio reiškinio metu, tai yra apie 35-40 asmens gyvenimo metus, vykstantys asmenybiniai pokyčiai grindžiami prioritetų persikirstymu, kai asmuo didesnę dėmesį pradeda skirti vidinio, bet ne išorinio, pasaulio suvokimui, tokiai apmąstymo būsenai įtakojančiai individualaus tobulėjimo perspektyvas. 1921 m. K.G. Jung išleido savo pagrindinį darbą „Psichologiniai tipai“ (šaltinis <a href="http://lt.wikipedia.org/wiki/Carl_Gustav_Jung0">http://lt.wikipedia.org/wiki/Carl_Gustav_Jung0</a>), pasiūlydamas asmenybės tipologijos modelį ir įvardindamas du svarbius jo elementus: asmenybės orientacijos kryptis (intraversija ir ekstraversija) bei keturias pagrindines psichikos funkcijas (pojūčiai, mąstymas, jausmai ir intucija). Tokiu būdu K.G. Jungas sudarė aštuonis asmens tipus – keturis intravertus ir keturis ekstravertus su analogiškai dominuojančiomis mąstymo, jausmų, pojūčių ir intucijos funkcijomis. Šio pobūdžio asmens tipologijos identifikavimas koreliuoja su J.Holland asmenybės tipu teorija</p>
	<p><b>Amerikiečių psichologas, vienas iš humanistinės psichologijos įkūrėjų A. Maslow</b> Poreikių hierarchijos teorijos, pristatytos 1943 m. straipsnyje „Žmogaus motyvacijos teorija“, autorius. Pristatytos teorijos mokslinis pagrindimas slypi ne išskirtuose pagrindiniuose žmogaus poreikiuose, tačiau šių poreikių tenkinimo prioritetinės sekos nustatyme, pradedant nuo fiziologinių (kvėpavimas, judėjimas, lytėjimas, valgymas, kt.), saugumo (sveikata, šeima, užimtumas, socialinės garantijos, kt.), socialinio ryšio (bendravimas, bendradarbiavimas, draugystė, meilė, kt.), savivertės (pasitikėjimas, pagarba, moralė, kt.) ir</p>

	<p>baigiant savirealizacijos (kūrybiškumas, problemų sprendimas, kt.) poreikiais. (šaltinis <a href="http://lt.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow">http://lt.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow</a>). Nors mokslininkas svarbiausiu poreikiu, siekiant asmens pilnatvės, įvardino „savirealizacijos“ poreikį, karjeros teorijos raidos paradigmoje Maslow poreikių hierarchija „padėjo įsisąmoninti ir &lt;...&gt; pagrįsti asmens motyvacijos skirtumus“ (Moore, Gunz, Hall, 2007, p. 27).</p>
	<p><b><i>Amerikiečių psichologas J. L. Holland</i></b>  Tyrinėti asmenybių bruožai atsižvelgiant į jų skirtumus pristatomi 1973 m. knygoje „Making vocational choices: a theory of careers“. Čiapristatoma asmenybės tipų teorija, kuri „yra pagrįsta prielaidomis, kad žmonės yra linkę pasirinkti būtent tą profesiją, kuri labiausiai atitinka jų individualias savybes. Asmenybės tipai ir profesinė aplinka klasifikuojama į šešis atskirus tipus, įvardinamus kaip <i>realistinis, tyrinėjantis, meninis, socialinis, verslusis ir konvencionalus</i>. Tvirtinama, kad asmenybės ir profesinės aplinkos atitikimo tikslumas įtakoja pasitenkinimo pasirinkta profesija lygmenį“ (Karjeros projektavimo vadovas, p. 97). Sukurta asmenybės tipų teorija mokslinėje literatūroje dažnai įvardinama kaip RIASEC profesinio pasirinkimo ar karjeros planavimo modelis, dar vadinamas Hollando kodais, ir praktiškai taikomas karjeros projektavimo procese (šaltinis <a href="http://en.wikipedia.org/wiki/Holland_Codes">http://en.wikipedia.org/wiki/Holland_Codes</a>).</p>

## KARJEROS TEORIJŲ SĄLYGINĖ RAIDA (pagal Brown, 2007)

Laikmetis/teorijos charakteristika	Teorijos atstovas/teorijos teiginiai	Teorijos pagrindimas
<b>ATITIKIMO TEORIJOS ARBA DIFERENCINĖS TEORIJOS</b>		
<b>Savybių ir veiksmų teorija</b> (angl. trait and factor theory)	<i>J. Parsons (1909 m.)</i> – sėkmingas profesinis pasirinkimas priklauso nuo asmeninių savybių pažinimo, aplinkos veiksmų pažinimo ir šių reiškinų sąveikos. <i>A. Rodger</i> – asmens atitikimą profesijai sąlygoja septyni veiksniai: fizinė asmens charakteristika, pasiekimai, intelektas, gabumai, interesai, polinkiai, aplinkybės.	Atitikimo teorijos pagrįstos prielaida, kad visi asmenys yra skirtingi ir šie jų skirtumai gali būti išmatuojami. Asmenybės bruožų teorija remiasi prielaida, kad asmenybės bruožai yra pastovūs, pasireiškiantys beveik visose situacijose bei darantys įtaką žmogaus elgesiui. Tuo tarpu bruožai išreiškiami skirtingai ir taip pagrindžiamas kiekvieno asmens unikalumas. Asmenybės tipai išskiria tam tikrus žmogaus tipus. Ši asmenybės teorijų kryptis skiriasi nuo bruožų teorijos tuo, kad bruožų teorija išskiria skirtingus lygmenis. Pvz., pagal tipų teoriją, išskiriami du žmonių tipai – ekstravertai ir intravertai, tuo tarpu bruožų teorija teigia, kad ekstraversija ir intraversija yra tam tikros dimensijos kraštinės, tuo tarpu daugelio žmonių atsiduria per viduri.
<b>Asmens-aplinkos atitikimo teorija</b> (angl. person-environment fit theory)	<i>Hipokratas (377 m. pr. m. e.)</i> -- išskiriami keturi žmonių temperamentai: sangvinikas, cholericas, melancholicas ir flegmatikas. <i>E. Kretschmer (1928 m.)</i> – žmonių tipologija grindžiama kūno struktūra, išskiriant žmones į: asteniškus, ciklotimiškus, atletikus. <i>K.G. Jung (1921 m.)</i> – išskiriami du asmenybės tipai: intravertas ir ekstravertas. <i>J.L. Holland (1973 m.)</i> – išskiriami šeši asmenybės tipai: realistinis, tyrinėjantis, meninis, socialinis, verslus, konvencionalus.	
<b>RAIDOS TEORIJOS</b>		
<b>Profesinio pasirinkimo teorija</b> (angl. vocational choice theory)	<i>E. Ginzberg (1951 m.)</i> – asmens karjeros pasirinkimas vyksta trejuose etapuose: fantazijos, pasirengimo ir realistiniame. <i>D. E. Super (1957 m.)</i> – išskiriami penki asmens vystymosi etapai – augimas, tyrinėjimas, įsitvirtinimas, palaikymas, nykimas – įtakoja skirtingą asmens vaidmens raišką konkrečiu gyvenimo etapu..	Raidos teorijos apima ilgalaikę karjeros vystymosi perspektyvą: asmenys, pereidami visus vystymosi/ raidos etapus, kiekviename iš jų atlieka tam tikrus uždavinius, pasitelkdami skirtingus daugialypius vaidmenis ir jų sąveiką.
<b>SOCIALINIO MOKYMO SI TEORIJOS</b>		
	<i>A. Bandura (1989 m.)</i> – akcentuojami sudėtiniai asmens, jo elgsenos ir aplinkos tarpusavio ryšiai. Kognityviniai veiksniai, elgsenos ir kitos sąlygos gali keistis kintant situacijai. Pabrėžiami 3 kintamieji ir jų tarpusavio sąveika: 1) saviveiksmingumo įsitikinimai; 2) lūkesčiai, susiję su elgsenos pasekmėmis; 3) tikslai (Lent, 2005; Lent, Brown, 2006).	Teorija ypatingą dėmesį skiria elgesio socialinėms priežastims ir kognityvinių mąstymų svarbai visuose žmogaus funkcionavimo aspektuose – motyvacijoje, emocijose ir veikloje. Socialinė kognityvinė karjeros teorija siekia paaiškinti, kaip formuojasi profesiniai interesai, kaip vyksta profesijos pasirinkimas bei keliami profesiniai tikslai (Lent, 2005; Lent, Brown, 2006).

<b>GALIMYBIŲ STRUKTŪROS TEORIJS</b>		
<b>Profesinio lokalizavimo teorija</b> (angl. theory of occupational allocation)	<i>J.M Roberts. (1968) –</i> profesinį pasirinkimą įtakoja veiksniai: namai, aplinka, mokykla, socialinė grupė, darbo galimybės.	Asmens perėjimą į darbo pasaulį bei aktyvų dalyvavimą jame riboja tam tikros asmens galimybės: nepakankama darbo pasiūla, nepakankami mokymosi pasiekimai, mobilumo kliūtys, netenkinantis statusas; tuo tarpu jau dirbant apribojimai siejami su: netenkinančia esamo darbo struktūra, informacijos apie neišbandytas galimybes valdymu, socialiniu statusu, gebėjimu mokytis bei profesiskai tobulėti, finansiniais aspektais, mobilumu.
<b>BIHEVIORISTINĖS TEORIJS ARBA SOCIALINĖS KOGNITYVINĖS TEORIJS</b>		
<b>Socialinio mokymosi arba karjeros sprendimų priėmimo teorija</b> (angl. social learning theory of career decision-making)	<i>J. Krumboltz (1991 m.) –</i> pagrindiniai veiksniai, įtakojantys karjeros sprendimų priėmimą, yra: bendrieji (rasė, lytis, fizinė charakteristika, polinkiai), mokymosi patirtis, aplinkos sąlygos, užduočių sprendimų įgūdžiai.	Socialinis mokymasis vykdomas per patirtį ir yra įtakojamas aplinkos sąlygų, įvykių bei genų. Asmenys pasirenka savą karjerą remdamiesi tuo, ką jau yra išmokę. Asmens raida tampa mokymosi ir kitų asmenų imitavimo rezultatu.
<b>HUMANISTINĖS TEORIJS</b>		
<b>Poreikių hierarchijos teorija</b>  <b>Asmenybės ir tarpusavio santykių teorija, orientuota specifiškai į asmenį kaip unikalią visumą</b>	<i>A.Maslow (1943 m.) –</i> nustatyta žmogaus poreikių hierarchija, kai įvardinti poreikiai yra tenkinimi pagal konkrečią seka, pvz., kol nepatenkintas toks žmogaus fiziologinis poreikis kaip troškulys, šis poreikis žmogui bus svarbesnis negu socialinis (bendravimo).  <i>C. Rogers (1942, 1951, 1954 m.) –</i> idealas - visiškos savirealizacijos siekiantis asmuo. Įvardinamos visiškos savo potencialo realizacijos siekiančio asmens savybės: augantis atvirumas naujoms patirtims, egzistencinis gyvenimo būdas (kiekvieno momento išgyvenimas čia ir dabar), pasitikėjimas savimi.	Humanistinė teorija pabrėžia, kad asmuo turi laisvą valią ir pats nustato savo elgesį. Taigi, dėmesys skiriamas subjektyviai asmens patirčiai, o ne galutiniams veiksams, lemiantiems elgesį.
<b>PSICHODINAMINĖS TEORIJS</b>		
<b>Karjeros konstravimo teorija</b> (angl. career construction theory)	<i>A.Roe (1957) –</i> asmens aukščiausias satisfakcijos lygmuo yra profesinė veikla; asmens socialinis ir ekonominis statusas priklauso nuo asmens pasirinktos profesijos.  <i>M.Savickas (1996) –</i> karjera kuriama konstruojant prasmę, ir sąveikaujant dviems kintamiesiems – asmenybei ir visuomenei.	Psichodinaminė teorija grindžiama biologiniais, psichologiniais ir sociologiniais veiksniais, lemiančiais žmogaus asmenybe.  Karjera analizuojama kontekstiniu požiūriu, kai asmens raida vyksta prisitaikant prie aplinkos. Karjera formuojama asmeniui renkasi tai, kas išreiškia jo vidines nuostatas bei pagrindžia jo tikslus socialinėje darbo vaidmenų tikrovėje. Karjeros konstravimo teorija teigia, kad asmenys formuoja savo karjerą priskirdami prasmę savo profesinei elgsenai bei patirčiai.
<b>MODERNIOSIOS TEORIJS</b>		
<b>Beribė karjera</b> (angl. boundaryless career)	<i>A.Rousseau (1996 m.) –</i> beribė karjera yra suprantama kaip esybė ar vientisumas, kažkas, kas turi būti atrasta.	Kaip organizacinės karjeros kontrastas, karjera yra neribojama organizacinių ir veiklinių aspektų, ir glaudžiai persipynusi su kitų asmenų gyvenimais, tai yra palaikoma socialinių tinklų, yra nuosekliai asmens kontroliuojama
<b>Nepastovi karjera</b> (angl. protean career).	<i>D.T. Hall (1996 m.) –</i> nuolat besimokantis, besikeičiantis ir tobulėjantis asmuo savo kelio ieško širdimi.	Nepastovi karjera yra kryptingai vystoma pačio asmens (angl. self-directed), remiantis jo ar jos vertybinėmis nuostatomis.

**KANADOS KARJEROS PROJEKTAVIMO ŠARANGA**  
(*angl. Canadian Blueprint for Life/Work Designs*)

Nr.	KRITERIJAI	I LYGMUO	II LYGMUO	III LYGMUO	IV LYGMUO
<b>A DIMENSIJA: Asmeninė vadyba/savivada (angl. <i>personal management</i>)</b>					
1.	<b>Kurti ir išlaikyti teigiamą savivoką</b>	1.1 Kurti teigiamą savivoką suprantant jos poveikį sau ir kitiems	1.2 Kurti teigiamą savivoką ir suprasti jos poveikį savo gyvenimui ir darbui	1.3 Ugdyti teigiamos savivokos išlaikymo gebėjimus	1.4 Tobulinti teigiamos savivokos išlaikymo gebėjimus
2.	<b>Pozityviai ir veiksmingai sąveikauti su kitais</b>	2.1 Ugdyti pozityvių santykių konstravimo savo gyvenime gebėjimus (I)	2.2 Ugdyti pozityvių santykių konstravimo savo gyvenime gebėjimus (II)	2.3 Ugdyti pozityvių santykių konstravimo savo gyvenime ir profesinėje veikloje gebėjimus	2.4 Tobulinti pozityvių santykių konstravimo savo gyvenime ir profesinėje veikloje gebėjimus
3.	<b>Keistis ir tobulėti visą gyvenimą</b>	3.1 Suprasti, kad pokyčiai ir tobulėjimas yra gyvenimo dalis	3.2 Išmokti reaguoti į pokyčius ir tobulėjimą (I)	3.3 Išmokti reaguoti į pokyčius ir tobulėjimą (II)	3.4 Kurti reagavimo į gyvenimo ir profesinės veiklos pokyčius strategijas
<b>B DIMENSIJA: Mokymasis ir profesinės veiklos pažinimas (angl. <i>learning and work exploration</i>)</b>					
4.	<b>Mokytis visą gyvenimą atsižvelgiant į karjeros tikslus</b>	4.1 Suprasti „mokymąsi visą gyvenimą“ ir jo reikšmę gyvenimui ir profesinei veiklai	4.2 Susieti mokymąsi visą gyvenimą su savo dabarties ir ateities gyvenimo/ profesinės veiklos scenarijumi	4.3 Susieti mokymąsi visą gyvenimą su savo karjeros konstravimo procesu	4.4 Dalyvauti tęstinio mokymosi programose atsižvelgiant į karjeros tikslus
5.	<b>Rasti gyvenimo/ profesinės veiklos informaciją ir efektyviai ja naudotis</b>	5.1 Rasti ir suprasti gyvenimo/ profesinės veiklos informaciją	5.2 Rasti, suprasti gyvenimo/ profesinės veiklos informaciją ir ja naudotis	5.3 Rasti, interpretuoti, vertinti gyvenimo/ profesinės veiklos informaciją ir ja naudotis	5.4 Rasti, interpretuoti, vertinti gyvenimo/ profesinės veiklos informaciją ir ja naudotis (II)
6.	<b>Suprasti profesinės veiklos ir visuomenės/ ekonomikos santykį</b>	6.1 Suprasti profesinės veiklos reikšmę individams ir visuomenei	6.2 Suprasti profesinės veiklos reikšmę visuomenei	6.3 Suprasti, kaip visuomenės ir ekonominiai poreikiai veikia profesinės veiklos pobūdį ir struktūrą (I)	6.4 Suprasti, kaip visuomenės ir ekonominiai poreikiai veikia profesinės veiklos pobūdį ir struktūrą (II)

<b>C DIMENSIJA: Gyvenimo/ profesinės veiklos konstravimas (angl. <i>life/work building</i>)</b>					
7.	<b>Rasti/susikurti ir išlaikyti darbo vietą</b>	7.1 Pažinti efektyvias profesinės veiklos strategijas	7.2 Vystyti gebėjimus, reikalingus darbo vietas paieškoms ir gavimui/ sukūrimui	7.3 Vystyti gebėjimus, reikalingus darbo vietas paieškoms, gavimui/sukūrimui ir išlaikymui	7.4 Tobulinti gebėjimus, reikalingus darbo vietas paieškoms, gavimui/ sukūrimui ir išlaikymui
8.	<b>Priimti gyvenimui/ profesinei veiklai palankius sprendimus</b>	8.1 Pažinti ir tobulinti sprendimų priėmimą	8.2 Sieti sprendimų priėmimą su gyvenimo/ profesinės veiklos konstravimu	8.3 Priimti gyvenimo/ profesinės veiklos sprendimus	8.4 Gyvenimo/ profesinės veiklos sprendimus grįsti gyvenimo realijomis
9.	<b>Išlaikyti gyvenimo ir darbo vaidmenų pusiausvyrą</b>	9.1 Pažinti ir suprasti gyvenimo vaidmenų tarpusavio santykį (I)	9.2 Pažinti ir suprasti gyvenimo vaidmenų tarpusavio santykį (II)	9.3 Sieti gyvenimo būdą ir skirtingus gyvenimo etapus su gyvenimo/ profesinės veiklos konstravimu	9.4 Gyvenimo/ profesinės veiklos konstravimą grįsti atsižvelgiant į „gyvenimo/ profesinės veiklos pusiausvyros“ problemą
10.	<b>Suprasti besikeičiantį gyvenimo/ profesinės veiklos vaidmenų pobūdį</b>	10.1 Suprasti gyvenimo/ profesinės veiklos vaidmenų pobūdį	10.2 Pažinti netradicinius gyvenimo/ profesinės veiklos scenarijus	10.3 Suprasti ir išmokti įveikti stereotipus gyvenimo/ profesinės veiklos konstravimo procese (I)	10.4 Suprasti ir išmokti įveikti stereotipus gyvenimo/ profesinės veiklos konstravimo procese (II)
11.	<b>Suprasti savo gyvenimo/ profesinės veiklos konstravimo procesą, jame dalyvauti ir jį valdyti</b>	11.1 Pažinti gyvenimo/ profesinės veiklos konstravimą grindžiančias sąvokas	11.2 Suprasti ir patirti gyvenimo/ profesinės veiklos konstravimo procesą	11.3 Atpažinti savo gyvenimo/ profesinės veiklos procesą ir imtis už jį atsakomybės	11.4 Valdyti savo gyvenimo/ profesinės veiklos konstravimo procesą

Šaltinis: <http://www.blueprint4life.ca/blueprint/home.cfm/lang/1>

**AUSTRALIJOS KARJEROS PROJEKTAVIMO ŠARANGA**  
(angl. *Australian Blueprint for Career Development*)

Nr.	KRITERIJAI	I LYGMUO	II LYGMUO	III LYGMUO	IV LYGMUO
<b>A DIMENSIJA: Asmeninė vadyba/savivada (angl. <i>personal management</i>)</b>					
1.	<b>Kurti ir išlaikyti teigiamą savivoką</b>	1.1 Kurti teigiamą savivoką suprantant jos poveikį sau ir kitiems	1.2 Kurti teigiamą savivoką ir suprasti jos poveikį gyvenimui ir darbui	1.3 Ugdyti teigiamos savivokos išlaikymo gebėjimus	1.4 Tobulinti teigiamos savivokos išlaikymo gebėjimus
2.	<b>Pozityviai ir veiksmingai sąveikauti su kitais</b>	2.1 Ugdyti pozityvių santykių konstravimo gebėjimus asmeniniame gyvenime	2.2 Ugdyti papildomus pozityvių santykių konstravimo gebėjimus asmeniniame gyvenime	2.3 Ugdyti pozityvių santykių konstravimo gebėjimus asmeniniame gyvenime ir darbe	2.4 Tobulinti pozityvių santykių konstravimo gebėjimus asmeniniame gyvenime ir darbe
3.	<b>Keistis ir tobulėti visą gyvenimą</b>	3.1 Suprasti, kad pokyčiai ir tobulėjimas yra gyvenimo dalis	3.2 Išmokti reaguoti į pokyčius ir tobulėjimą	3.3 Išmokti reaguoti į pokyčius, kurie veikia asmeninę gerovę	3.4 Vystyti pozityvaus reagavimo į gyvenimo ir profesinės veiklos pokyčius strategijas
<b>B DIMENSIJA: Mokymasis ir profesinės veiklos pažinimas (angl. <i>learning and work exploration</i>)</b>					
4.	<b>Mokytis visą gyvenimą atsižvelgiant į karjeros tikslus</b>	4.1 Suprasti mokymąsi visą gyvenimą ir jo reikšmę gyvenimui ir profesinei veiklai	4.2 Suprasti mokymąsi visą gyvenimą ir jo reikšmę gyvenimui ir profesinei veiklai	4.3 Susieti mokymąsi visą gyvenimą su asmeniniais karjeros siekiais	4.4 Dalyvauti tęstinio mokymosi programose atsižvelgiant į karjeros tikslus
5.	<b>Rasti informaciją karjerai ir efektyviai ja naudotis</b>	5.1 Suprasti karjeros informacijos pobūdį	5.2 Rasti karjeros informaciją ir ja naudotis	5.3 Rasti ir įvertinti įvairius karjeros informacijos šaltinius	5.4 Efektyviai naudotis karjeros informacija asmeninės karjeros valdymui

6.	<b>Suprasti darbo, visuomenės ir ekonomikos santykį</b>	6.1 Suprasti profesinės veiklos reikšmę individo gyvenime	6.2 Suprasti profesinės veiklos reikšmę bendruomenei	6.3 Suprasti, kaip visuomenės poreikiai ir ekonominės sąlygos veikia profesinės veiklos pobūdį ir struktūrą	6.4 Asmeninės karjeros planavimą grįsti besikeičiančių ekonominių, socialinių ir užimtumo sąlygų supratimu
<b>C DIMENSIJA: Karjeros konstravimas (angl. <i>career building</i>)</b>					
7.	<b>Rasti/ susikurti ir išlaikyti darbo vietą</b>	7.1 Atrasti efektyvius profesinės veiklos būdus	7.2 Vystyti savybes, reikalingas darbo vietos paieškoms ir gavimui/ sukūrimui	7.3 Vystyti gebėjimus, reikalingus darbo vietos paieškoms ir gavimui/ sukūrimui	7.4 Tobulinti gebėjimus, reikalingus darbo vietos paieškoms ir gavimui/ sukūrimui
8.	<b>Priimti karjeros konstravimui palankius sprendimus</b>	8.1 Nagrinėti ir tobulinti sprendimų priėmimo procesus	8.2 Sieti sprendimų priėmimą su karjeros konstravimu	8.3 Priimti karjeros konstravimo sprendimus	8.4 Karjeros konstravimo sprendimus grįsti realijomis
9.	<b>Išlaikyti gyvenimo ir darbo vaidmenų pusiausvyrą</b>	9.1 Nagrinėti ir suprasti gyvenimo vaidmenų tarpusavio santykį	9.2 Nagrinėti ir suprasti gyvenimo ir darbo veiklos vaidmenų tarpusavio santykį	9.3 Sieti gyvenimo būdą ir skirtingus gyvenimo etapus su karjeros konstravimu	9.4 Karjeros konstravimo procesą grįsti asmeninio gyvenimo ir profesinės veiklos pusiausvyra
10.	<b>Suprasti besikeičiančių gyvenimo ir darbo vaidmenų pobūdį</b>	10.1 Suprasti lyčių skirtumų ir profesinės veiklos vaidmenų pobūdį	10.2 Nagrinėti netradicinius asmeninio gyvenimo ir profesinės veiklos variantus	10.3 Suprasti ir įveikti stereotipus asmeninės karjeros konstravimo procese	10.4 Siekti atsikratyti lyčių diskriminacijos nuostatų ir stereotipų savo karjeros konstravime
11.	<b>Suprasti karjeros konstravimo procesą, jame dalyvauti ir jį valdyti</b>	11.1 Nagrinėti karjeros konstravimo procesą grindžiančias sąvokas	11.2 Suprasti ir patirti karjeros konstravimo procesą	11.3 Imtis atsakomybės už savo karjeros konstravimo procesą	11.4 Valdyti savo karjeros konstravimo procesą

Šaltinis: [http://www.blueprint.edu.au/Portals/0/resources/Blueprint\\_v1.2\\_.pdf](http://www.blueprint.edu.au/Portals/0/resources/Blueprint_v1.2_.pdf)

**JUNGTINĖS KARALYSTĖS KARJEROS PROJEKTAVIMO SĄRANGA (angl. *The Blueprint for Careers*)**  
(pagal LSIS, 2012)

KRITERIJAI	ŽINOTI, KĄ IR KUR ... išsiaiškinti apie save, kitus ir aplinkinį pasaulį, ieškoti žinių, faktų, informacijos, idėjų	ŽINOTI, KODĖL ... viskas vyksta ir stengis suprasti, ieškoti ryšių tarp idėjų, reflektuoti save ir kitus	ŽINOTI, KAIP ... spręsti problemas, elgtis pozityviai, imtis veiksmų ir taikyti žinias
<b>A DIMENSIJA. Savęs supratimas ir tobulinimas (angl. <i>understanding and developing myself</i>)</b>			
<b>1.</b> <b>Žinau, kas esu ir kas man sekasi</b>	<p align="center"><b>ŽINOTI, KĄ IR KUR ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Žinoti, kokie yra asmeniniai interesai, gebėjimai, asmeninės savybės ir vertybės</li> <li>Žinoti savo privalumus ir tobulėjimo poreikius</li> <li>Suvokti asmeninį elgesį, koki poveikį jis daro supantiems žmonėms ir koks jų vertinimas</li> <li>Žinoti, kas manyje man patinka</li> </ul>	<p align="center"><b>ŽINOTI, KODĖL ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Suprasti, kad mano sveikata ir gerovė veikia tai, kaip jaučiuosi</li> <li>Suprasti, kad tai, kaip jaučiuosi, gali daryti įtaką mano gyvenimo tikslų siekimui</li> <li>Suprasti, kad naudinga išnaudoti savo privalumus ir svarbu būti atsakingam už asmeninį tobulėjimą</li> <li>Suprasti savivertės kūrimo ir išlaikymo naudą</li> </ul>	<p align="center"><b>ŽINOTI, KAIP ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ieškoti grįžtamojo ryšio, jį priimti ir juo pasinaudoti</li> <li>Identifikuoti profesines veiklas ir galimybes, atitinkančias asmeninius interesus ir vertybes</li> <li>Identifikuoti profesines veiklas ir galimybes, kurios atitinka asmeninius privalumus ir/ar asmeninio tobulumo iššūkius ir patirtis kitose srityse</li> <li>Kurti asmeninio tobulėjimo planą</li> <li>Demonstruoti gebėjimą greit atgauti jėgas gyvenime ir profesinėje veikloje</li> <li>Kelti sau iššūkius tam, kad asmeninė veikla tobulėtų</li> </ul>
<b>2.</b> <b>Efektiviai sąveikauju su kitais</b> <b>pasitikėdamas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Žinoti, ką reiškia socialiniai ir profesiniai tinklai, kaip juos vystyti ir rasti</li> <li>Žinoti efektyvių asmeninių santykių kūrimo svarbą</li> <li>Žinoti, kokie veiksniai veikia santykius, pvz., bendri interesai, kolegų spaudimas, skirtumai, nuotaikos, jausmai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suprasti, kad socialiniai tinklai yra svarbūs gyvenime, mokantis ir dirbant</li> <li>Suprasti santykių svarbą savo gyvenime, mokymesi ir darbe</li> <li>Suprasti ir gerbti įvairovę ir individualius skirtumus</li> <li>Suprasti, kaip reaguoti ir spaudimą, konfliktus ir emocijas santykiuose</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Efektiviai gyventi, mokytis ir dirbti sąveikaujant su kitais</li> <li>Pasitikti iššūkius, kylančius santykiuose su kitais žmonėmis</li> <li>Efektiviai dirbti grupėje ar komandoje</li> <li>Klausti kitų ir suprasti jų nuomonę</li> <li>Reikšti savo nuomonę ir jausmus</li> <li>Vystyti įvairius socialinius tinklus, prisidėti prie jų ir remtis jais</li> </ul>
<b>3.</b> <b>Keičiuosi, tobulėju ir prisitaikau viso gyvenimo laikotarpiu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Žinoti, kad visą gyvenimą keisiuosi ir tobulėsi</li> <li>Žinoti, kada ir ko paprašyti pagalbos</li> <li>Suvokti, kaip su profesine veikla susiję pokyčiai gali paveikti kitus gyvenimo aspektus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suprasti pokyčių planavimo, lankstų ir atsarginių planų vertę</li> <li>Suprasti sau keliamų iššūkių, pvz. veikiant neįprastai, vertę</li> <li>Suvokti prisitaikymo prie naujų aplinkybių ir aplinkų vertę</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Būti greit atgaunančiu jėgas ir novėti mokytis, kar vyksta pokyčiai ar viskas klostosi kitaip, nei tikėtasi</li> <li>Įveikti baimes ir rūpesčius, deramai rizikuoti</li> <li>Įžvelgti galimybes ir maksimaliai</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suvokti, kaip gyvenimo pokyčiai gali paveikti asmeninę gerovę, psichinę ir fizinę sveikatą, ir su gyvenimu, mokymusi ir profesine veikla susijusius sprendimus</li> <li>Pažinti asmeninį požiūrį į riziką ir norėti keisti savo gyvenimą</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suprasti asmeninius ribojančius ištikiminius ir jų poveikį savo gyvenimui</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>išnaudoti atsaitikines situacijas</li> <li>Numatyti ir inicijuoti pokyčius</li> <li>Šalinti asmeninius ribojančius ištikiminius, pvz. stereotipus, kad galima būtų keistis ir tobulėti</li> </ul>	
<b>B DIMENSIJA. Gyvenimo, mokymosi ir profesinės veiklos pažinimas (angl. exploring life, learning and work)</b>				
<b>ŽINOTI, KĄ IR KUR ...</b>				
<b>4.</b>	<b>Mokausi visą gyvenimą</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Žinoti apie skirtingas mokymosi formas, pvz. formalų ir neformalų, tuotolinį ir tiesioginį, mentorystę, šėšėlavimą ir kt.</li> <li>Identifikuoti asmenines mokymosi ir igūdžių spragas</li> <li>Nagrinėti, kaip asmeninė gyvenimiška patirtis paveikė požiūrį į mokymąsi</li> <li>Žinoti, kokią paramą gali gauti savo mokymuisi ir kaip ją gauti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suprasti, ką daryti su savo mokymosi spragomis</li> <li>Suprasti, kokia įvairių gebėjimų ugdymo vertė</li> <li>Suprasti, kodėl reikia investuoti į mokymąsi ir kaip tai veikia mano galimybes gyvenime</li> <li>Suprasti nuostatas ir elgseną, padedančias sėkmingai mokytis</li> <li>Suprasti, kaip igūdžiai ir žinios gali būti perkeltami iš vienos profesinės veiklos ar gyvenimo srities į kitą</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pasirinkti sau tinkamiausią mokymosi formą</li> <li>Dalyvauti mokymėsi visa gyvenimą</li> <li>Turėti mokymosi ir tobulėjimo planą</li> <li>Įžvelgti mokymosi ir tobulėjimo galimybes</li> <li>Nugalėti kliūtis, trukdančias mokytis</li> <li>Plešti mokymąsi už savo komforto zonos ribų</li> </ul>
<b>5.</b>	<b>Randu naujosi ir informacija bei kitų pagalba</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Žinoti, kur ir kaip rasti įvairius informacijos šaltinius, aktualius savo gyvenimui, mokymuisi, darbinei veiklai</li> <li>Naudotis technologijomis siekiant rasti reikalingą informaciją</li> <li>Žinoti, į ką kreiptis, kai reikia pagalbos, patarimo ir informacijos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suvokti, kad informacija buvo sukurta skirtingiems tikslams ir susipažinti su įvairiomis perspektyvomis</li> <li>Sieti informaciją su savais tikslais ir situacija, kritiškai vertinant jos patikimumą ir naudingumą</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suprasti karjeros ir darbo rinkos informaciją ir ją naudotis</li> <li>Naudotis įvairiomis galimybėmis ir patirtimis aiškinantis mokymosi, profesinės veiklos ir kitas alternatyvas</li> <li>Jungti informaciją ir daryti išvadas</li> </ul>
<b>6.</b>	<b>Suprantu, kaip visuomenės, politiniai ir ekonominiai pokyčiai stebasi su mano gyvenimu, mokymusi ir profesine veikla</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifikuoti asmeninę profesinės veiklos ir mokymosi svarbą ir vertę</li> <li>Suprasti, kad egzistuoja etinės gyvenimo, mokymosi ir profesinės veiklos dimensijos</li> <li>Suvokti pasaulinę ekonomiką ir kaip ji veikia asmeninį gyvenimą, mokymąsi ir profesinės veiklą</li> <li>Suvokti socialinius ir politinius pokyčius</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suprasti, kaip socialiniai, politiniai ir ekonominiai pokyčiai gali paveikti visuomeni reikalingas paslaugas ir prekes bei mano gyvenimą, mokymąsi ir profesinę veiklą</li> <li>Suprasti profesinės veiklos (mokamos ir nemokamos) reikšmę savo bendruomenei ir visuomeni</li> <li>Suvokti, kaip mano noras keliauti ar pakeisti vietą veikia mano gyvenimo, mokymosi ir profesinės veiklos galimybes, suprantant, kaip individai ar jų grupės gali daryti įtaką mano darbo ir gyvenimo sąlygoms</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Išsiaiškinti, kaip galima veiksmingai prisidėti prie savo bendruomenės ir visuomenės vystymosi (pvz., savanoriaujant)</li> <li>Identifikuoti profesinės veiklos ir gyvenimo pasirinkimus, atitinkančius mano vertybes</li> <li>Numatyti tikėtinius pokyčius gyvenime, mokymėsi ir darbinėje veikloje, kurie paveiks mano pasirinkimus</li> <li>Pasverti visus „už“ ir „prieš“, susijusius su kelionėmis ir vietos keitimu siekiant gyvenimo, mokymosi ir karjeros tikslų</li> </ul>

7.	Suprantu, kaip gyvenimo, mokymosi ir profesinės veiklos vaidmenys kinta laikui bėgant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Žinoti, kaip tipiniai ir stereotipiniai įvairių individų ir visuomenės grupių vaidmenys kinta laikui bėgant</li> <li>• Suvokti, kad mano asmeninio gyvenimo, mokymosi ir profesinės veiklos vaidmenys gali keistis</li> <li>• Žinoti, kad įvairių vaidmenys darbo vietoje ir namuose yra svarbūs šeimai ir visuomenei, pvz. slauga ir namų ruoša</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suprasti savo požiūrį į skirtingus gyvenimo, mokymosi ir profesinės veiklos vaidmenis ir nagrinėti, kaip šis požiūris buvo suformuotas</li> <li>• Suvokti, kad gyvenime teks atlikti daug vaidmenų</li> <li>• Suvokti, kad stereotipai, šališkumas ir diskriminacija gali apriboti mano galimybes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Padėti sukurti kultūrą, kurioje individai vertinami pagal tai, ką jie gali pasiūlyti</li> <li>• Imitis įvairių vaidmenų ir atsakomybių pozityviai nusiteikus</li> <li>• Nugalėti savas ir kitų išankstines nuostatas ir stereotipus</li> <li>• Suvokti savo požiūrį į gyvenimą, mokymąsi ir profesinę veiklą</li> </ul>
<b>C DIMENSIJA. Karjeros plėtojimas ir valdymas (angl. <i>developing and managing my career</i>)</b>				
<b>ŽINOTI, KĄ IR KUR ...</b>				
8.	Priimu veiksmingus sprendimus, susijusius su savo gyvenimu, mokymosi ir profesine veikla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Žinoti, kas yra veiksmingas sprendimų priėmimas, jo naudą ir poveikį gyvenimo pasirinkimams</li> <li>• Identifikuoti ir rinkti įvairią informaciją, padedančią priimti sprendimus</li> <li>• Suprasti, kad egzistuoja įvairūs sprendimų priėmimo būdai</li> <li>• Žinoti, kaip vertinti savo sprendimus, t.y. identifikuoti visus „už“ ir „prieš“ bei pasekmes</li> <li>• Suprasti rizikavimo vaidmenį priimant sprendimus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suprasti ir įvertinti, kas veikia mano sprendimų priėmimą</li> <li>• Suprasti, kaip mano asmeniniai ištikimimai ir nuostatos veikia mano sprendimus</li> <li>• Suvokti, kad man gali trukdyti siekti savo tikslų ir kurti strategijas klūčių įveikimui</li> <li>• Žinoti, kad mano pasirinkimai veikia visą mano gyvenimą</li> <li>• Suprasti savo požiūrį į rizikavimą</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kūrybiškai galvoti apie gyvenimo, mokymosi ir profesinės veiklos pasirinkimo variantus</li> <li>• Ieškoti įvairios informacijos ir variantų priimant sprendimus</li> <li>• Atsižvelgti į savo vidutinius ir ilgalaikius planus kasdieniame sprendimų priėmime</li> <li>• Įvertinti pasirinkimo variantų, veikiančių gyvenimą, mokymąsi ir profesinę veiklą, „už“ ir „prieš“</li> <li>• Įvertinti savo sprendimų reikšmę sau, kitiems, savo bendruomenei ir plačiajai visuomenei</li> </ul>
9.	Randu, sukurtu ir išlaikau darbo vietą	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Žinoti, kaip ir kur ieškoti darbo</li> <li>• Žinoti, kas galėtų padėti rasti darbo galimybių</li> <li>• Žinoti, ką darbdaviai vertina darbuotojuose</li> <li>• Žinoti apie skirtingus profesinės veiklos ir darbdavių tipus</li> <li>• Žinoti, kaip funkcionuoja verslas ir organizacijos</li> <li>• Žinoti, kokių įgūdžių reikia įsidarbinimo procese</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suprasti, kad mano įgūdžiai ir patirtys yra perkeltami į įvairias darbine aplinkas</li> <li>• Suprasti mokamo ir nemokamo darbo vertę ugdam įgūdžius ir juos įrodant</li> <li>• Suprasti, kaip sukurti darbo galimybes</li> <li>• Suprasti, kokią darbinę veiklą ir darbo vietą aš vertinu</li> <li>• Suprasti, kaip svarbu efektyviai save pristatyti ieškant darbo ir dirbant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tbulinti darbdavių vertinamus įgūdžius ir patirtis</li> <li>• Efektyviai pristatyti save ir savo įgūdžius kitiems</li> <li>• Efektyviai ieškoti darbo, ieškant ryšių, matant galimybes ir išvaizduojant galimybes viso darbinio gyvenimo kontekste</li> <li>• Kurti santykius ir tinklus, padedančius rasti, sukurti ir išlaikyti darbo vietą</li> <li>• Užsimiti mokymusi siekiant išlaikyti ir tobulinti darbu reikalingus įgūdžius</li> </ul>
10.	Išlaikau man tinkamą savo asmeninio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suvokti įvairius vaidmenis ir atsakomybes, kurias gali turėti gyvenime, mokymosi ir profesinėje veikloje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuspresti, kokia santykinė profesinės veiklos, mokymosi, šeimos, poilsio ir kitų veiklų vertė asmeniniame gyvenime</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valdyti savo prioritetus, kitų lūkesčius ir reikalavimus</li> <li>• Imitis veiksmų kuriant man tinkamą pusiausvyrą gyvenime</li> </ul>

	<p><b>gyvenimo, mokymosi ir profesinės veiklos pusiausvyrą</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suprasti gyvenime tikėtinus įtampos šaltinius</li> <li>• Gebėti apažinti, kas man sukeltia stresą</li> <li>• Žinoti, kaip valdyti stresą ir įtampos gyvenime, mokymosi ir profesinėje veikloje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suprasti, kad mano gyvenimo vaidmenys ir pusiausvyrą tarp jų gali veikti mano sveikata ir gerovę dabartiniū metu ir ateityje</li> <li>• Suprasti asmenines veiksmingos gyvenimo ir darbo pusiausvyros pasirinkimo galimybes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rasti laiko veikloms, kurios svarbios sveikatai ir gerovei</li> <li>• Valdyti savo finansus sukuriant geriausią pagrindą savo gyvenimui, mokymuisi ir profesinei veiklai</li> </ul>
<p><b>11.</b></p>	<p><b>Planuoju, tobulinu ir valdau savo gyvenimą, mokymąsi ir profesinę veiklą</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suprasti svarbiausius karjeros konstravimo principus (pokyčiai yra nuolatiniai, reikia susitelkti į procesą, mokymasis yra nuolatinis, reikia burtis su kitais, reikia klausyti savo širdies) (ang. <i>Change is Constant, Focus on the Journey, Learning is Continuous, Team Up with Others, Follow Your Heart</i>)</li> <li>• Suvokti savo gebėjimus, mokėjimus ir įgūdžius, privalumus, pasiekimus ir tai, ką išmokau</li> <li>• Suvokti savo gyvenimo privalumus ir atsirandančias galimybes</li> <li>• Žinoti, kaip planuoti ir valdyti pokyčių ir pereinamuosius laikotarpius savo gyvenime</li> <li>• Žinoti tikslų formulavimo naudą ir būdus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebėti įsivaizduoti norimą ateitį, gebėti adaptuoti ir gryninti šią viziją naujų patirčių ir besikeičiančių aplinkybių kontekste</li> <li>• Suprasti optimizmo ir tikėjimo savimi vertę savo gyvenimo, mokymosi ir profesinės veiklos paieškose</li> <li>• Suprasti tikslų formulavimo savo gyvenime vertę</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tobulinti ir demonstruoti elgseną, atitinkančią svarbiausius karjeros konstravimo principus</li> <li>• Gebėti suformuluoti ir išlaikyti gyvenimo, mokymosi ir profesinės veiklos tikslus</li> <li>• Gebėti kurti planus, padedančius mano gyvenimo kelionėje, remiantis „Karjeros projektavimo sąranga“</li> </ul>

## KLAUSIMYNAS AUKŠTŲJŲ MOKYKLŲ STUDENTAMS

*Gerb. studente,*

Vytauto Didžiojo universitete atliekamas tyrimas, kuriuo siekiama nustatyti pirmosios universitetinių studijų pakopos studentų karjeros projektavimo kompetentingumo funkcionalumą.

Prašome Jūsų atsakyti į šios anketos klausimus. Anketa yra anoniminė – vardo ir pavardės žymėti nereikia. Anketos tyrimo rezultatai bus panaudoti tik statistiškai apibendrinti.

Pasirinktą atsakymą apibraukite.

### 1. PAŽYMĖKITE, PRAŠAU, KAIP JŪS SUPRANTATE „KARJEROS“ SAMPRATĄ.

Įvertinkite KIEKVIENĄ teiginį pagal reikšmę „1 – visiškai nesutinku“, „5 – visiškai sutinku“.

Karjerai – tai...	Visiškai nesutinku					Visiškai sutinku
	1	2	3	4	5	
1.1 Mano skirtingi vaidmenys profesiniame kelyje, kuriuo eisu visą gyvenimą	1	2	3	4	5	
1.2 Mano profesiniai pasiekimai konkrečiame darbe	1	2	3	4	5	
1.3 Viso gyvenimo įsipareigojimas vienai profesijai	1	2	3	4	5	
1.4 Profesinės veiklos ir asmeninio gyvenimo derinimas	1	2	3	4	5	
1.5 Asmeninių talentų atskleidimas darbe	1	2	3	4	5	
1.6 Tobulėjimo visą gyvenimą planas	1	2	3	4	5	
1.7 Užimamos pareigos darbe	1	2	3	4	5	
1.8 Užimamas statusas visuomenėje	1	2	3	4	5	
1.9 Užtikrinta materialinė gerovė	1	2	3	4	5	
1.10 Aktyvus dalyvavimas visuomeniniame gyvenime	1	2	3	4	5	
1.11 Kita (įrašykite)	1	2	3	4	5	

### 2. ĮVERTINKITE, PRAŠAU, KODĖL KARJERA GALĖTŲ BŪTI AKTUALI JŪSŲ GYVENIME.

Įvertinkite KIEKVIENĄ teiginį pagal reikšmę „1 – visiškai nesutinku“, „5 – visiškai sutinku“.

Karjera man aktuali, nes ...	Visiškai nesutinku					Visiškai sutinku
	1	2	3	4	5	
2.1 Sudaro galimybes tapti ekspertu profesinėje srityje	1	2	3	4	5	
2.2 Sudaro galimybes pažinti skirtingas veiklas	1	2	3	4	5	
2.3 Užtikrina saviraišką veikloje	1	2	3	4	5	
2.4 Skatina profesinį tobulėjimą	1	2	3	4	5	
2.5 Skatina asmeninį augimą	1	2	3	4	5	
2.6 Skatina kurti šalies gerovę	1	2	3	4	5	
2.7 Skatina įsivertinti žinias ir įgūdžius	1	2	3	4	5	
2.8 Profesinis įvertinimas suteikia motyvaciją dirbti	1	2	3	4	5	
2.9 Užtikrina socialinį statusą visuomenėje	1	2	3	4	5	
2.10 Užtikrina materialinį saugumą	1	2	3	4	5	
2.11 Kita (įrašykite)	1	2	3	4	5	

### 3. ĮVERTINKITE, PRAŠAU, SAVO ASMENINĖS KARJEROS PROJEKTAVIMO VEIKSNIUS.

Įvertinkite KIEKVIENĄ teiginį pagal reikšmę „1 – visiškai nesutinku“, „5 – visiškai sutinku“.

Projektuodamas asmeninę karjerą ...	Visiškai nesutinku					Visiškai sutinku
	1	2	3	4	5	
3.1 Žinau savo vertybes ir nuostatas	1	2	3	4	5	
3.2 Žinau savo charakterio savybes	1	2	3	4	5	
3.3 Suvokiu savo gebėjimus	1	2	3	4	5	
3.4 Žinau savo pomėgius ir interesus	1	2	3	4	5	
3.5 Turiu asmeninio karjeros plano viziją	1	2	3	4	5	
3.6 Suvokiu karjeros pokyčius lemiančius veiksnius	1	2	3	4	5	
3.7 Planuoju savo mokymąsi	1	2	3	4	5	
3.8 Žinau sritis, kuriose toliau mokysiuosi ir tobulėsiu	1	2	3	4	5	
3.9 Renku informaciją apie profesijas, kurios mane domina	1	2	3	4	5	
3.10 Planuoju darbo paieškos procesą	1	2	3	4	5	
3.11 Kita (įrašykite)	1	2	3	4	5	

**4. PAŽYMĖKITE, PRAŠAU, ASMENINĖS KARJEROS VIZIJOS PROJEKTAVIMO ETAPUS.**

Įvertinkite KIEKVIENĄ teiginį pagal reikšmę „1 – visiškai nesutinku“, „5 – visiškai sutinku“.

Konkrety karjeros vizija tapo aiškiausia...	Visiškai nesutinku					Visiškai sutinku
	1	2	3	4	5	
4.1 Ikimokykliniame laikotarpyje	1	2	3	4	5	
4.2 Pradinėje mokykloje (I-IV klasėje)	1	2	3	4	5	
4.3 Pagrindinėje mokykloje (V-VIII klasėje)	1	2	3	4	5	
4.4 Vidurinėje mokykloje/gimnazijoje (IX-XII klasėje)	1	2	3	4	5	
4.5 Studijuojant universitete, I kurse	1	2	3	4	5	
4.6 Studijuojant universitete, II kurse	1	2	3	4	5	
4.7 Studijuojant universitete, III kurse	1	2	3	4	5	
4.8 Studijuojant universitete, IV kurse	1	2	3	4	5	
4.9 Karjeros vizija susiformuovs įgijus profesiją	1	2	3	4	5	
4.10 Karjeros vizija nėra svarbi mano gyvenime	1	2	3	4	5	
4.11 Kita (įrašykite)	1	2	3	4	5	

**5. ĮVERTINKITE, PRAŠAU, SAVO ASMENINĘ PATIRTĮ PROJEKTUOJANT KARJERĄ BAKALAURO STUDIJOSE.**

Įvertinkite KIEKVIENĄ teiginį pagal reikšmę „1 – visiškai nesutinku“, „5 – visiškai sutinku“.

Studijuojant universitete ...	Visiškai nesutinku					Visiškai sutinku
	1	2	3	4	5	
5.1 Tikslingai pasirinkau man patinkančią studijų programą	1	2	3	4	5	
5.2 Tikslingai pasirinkau gretutinę studijų programą	1	2	3	4	5	
5.3 Studijavau užsienyje pagal Socrates/Erasmus studentų mainų programą	1	2	3	4	5	
5.4 Atlikau praktiką, susijusią su mano karjeros vizija	1	2	3	4	5	
5.5 Bakalauro diplominio darbo temą sieju su būsima profesija	1	2	3	4	5	
5.6 Tikslingai dalyvauju švietimo ir mokslo renginiuose	1	2	3	4	5	
5.7 Skiriu papildomo laiko asmeninam tobulėjimui	1	2	3	4	5	
5.8 Mokausi kalbų	1	2	3	4	5	
5.9 Dirbu atostogų metu su būsima profesija susijusį apmokamą darbą	1	2	3	4	5	
5.10 Dirbu atostogų metu savanoriu su būsima profesija susijusį darbą	1	2	3	4	5	
5.11 Kita (įrašykite)	1	2	3	4	5	

**6. ĮVERTINKITE, PRAŠAU, VEIKSNIUS, ĮTAKOJUSIUS APSISPRENDIMĄ PROJEKTUOJANT KARJERĄ.**

Įvertinkite KIEKVIENĄ teiginį pagal reikšmę „1 – visiškai nesutinku“, „5 – visiškai sutinku“.

Projektuojant asmeninę karjerą įtakos turėjo...	Visiškai nesutinku					Visiškai sutinku
	1	2	3	4	5	
6.1 Tėvai	1	2	3	4	5	
6.2 Draugai	1	2	3	4	5	
6.3 Konkretaus asmens pavyzdys	1	2	3	4	5	
6.4 Mokyklos klasės auklėtoja	1	2	3	4	5	
6.5 Mokyklos mokytojai	1	2	3	4	5	
6.6 Profesinio informavimo ir konsultavimo taško (PIT) specialistas mokykloje	1	2	3	4	5	
6.7 Universiteto, kuriame studijuoju, administracijos darbuotojai	1	2	3	4	5	
6.8 Universiteto, kuriame studijuoju, dėstytojai	1	2	3	4	5	
6.9 Universiteto, kuriame studijuoju, Karjeros centro darbuotojai	1	2	3	4	5	
6.10 Universiteto renginys „Karjeros dienos“	1	2	3	4	5	
6.11 Aukštųjų mokyklų mugė	1	2	3	4	5	
6.12 Kita (įrašykite)	1	2	3	4	5	

**7. PAŽYMĖKITE, PRAŠAU, UNIVERSITETO PADALINIŲ IR DARBUOTOJŲ VAIDMENĮ BAKALAURO LYGMENS STUDENTO KARJEROS PROJEKTAVIMO PROCESĖ.**

Įvertinkite KIEKVIENĄ teiginį pagal reikšmę „1 – visiškai nesutinku“, „5 – visiškai sutinku“.

Universitete svarbiausią vaidmenį studento karjeros projektavimo procese lemia:	Visiškai nesutinku				Visiškai sutinku
	1	2	3	4	5
7.1 Universiteto Karjeros centro darbuotojai	1	2	3	4	5
7.2 Dekanato darbuotojai	1	2	3	4	5
7.3 Katedros dėstytojai	1	2	3	4	5
7.4 Katedros administracijos darbuotojai	1	2	3	4	5
7.5 Kiti dėstytojai	1	2	3	4	5
7.6 Kiti administracijos darbuotojai	1	2	3	4	5
7.7 Studentų reikalų tarnybos darbuotojai	1	2	3	4	5
7.8 Studentų atstovybės nariai	1	2	3	4	5
7.9 Kita (įrašykite)	1	2	3	4	5

**8. PAŽYMĖKITE, PRAŠAU, VEIKLŲ, SUSIJUSIŲ SU TIKSLINGU STUDENTO KARJEROS PROJEKTAVIMU, SVARBĄ UNIVERSITETE.**

Įvertinkite KIEKVIENĄ teiginį pagal reikšmę „1 – visiškai nesutinku“, „5 – visiškai sutinku“.

Studijų metu universitete studentams turėtų būti ...	Visiškai nesutinku				Visiškai sutinku
	1	2	3	4	5
8.1 Organizuojami ugdymo karjerai seminarai	1	2	3	4	5
8.2 Organizuojama ugdymo karjerai programa	1	2	3	4	5
8.3 Organizuojami susitikimai su darbdaviais	1	2	3	4	5
8.4 Organizuojami susitikimai su darbo rinkos ekspertais	1	2	3	4	5
8.5 Organizuojami susitikimai su sėkmingai dirbančiais universiteto absolventais	1	2	3	4	5
8.6 Organizuojamos „Karjeros dienos“ universitete	1	2	3	4	5
8.7 Teikiama informacija apie laisvas darbo vietas	1	2	3	4	5
8.8 Konsultuojama ugdymo karjerai klausimais	1	2	3	4	5
8.9 Konsultuojama profesinio pasirinkimo klausimais	1	2	3	4	5
8.10 Suteikiama galimybė dalyvauti nacionaliniuose ir tarptautiniuose projektuose	1	2	3	4	5
8.11 Kita (įrašykite)	1	2	3	4	5

**9. PAŽYMĖKITE, PRAŠAU, KONSULTAVIMO APIE KARJEROS GALIMYBES BŪDUS UNIVERSITETE.**

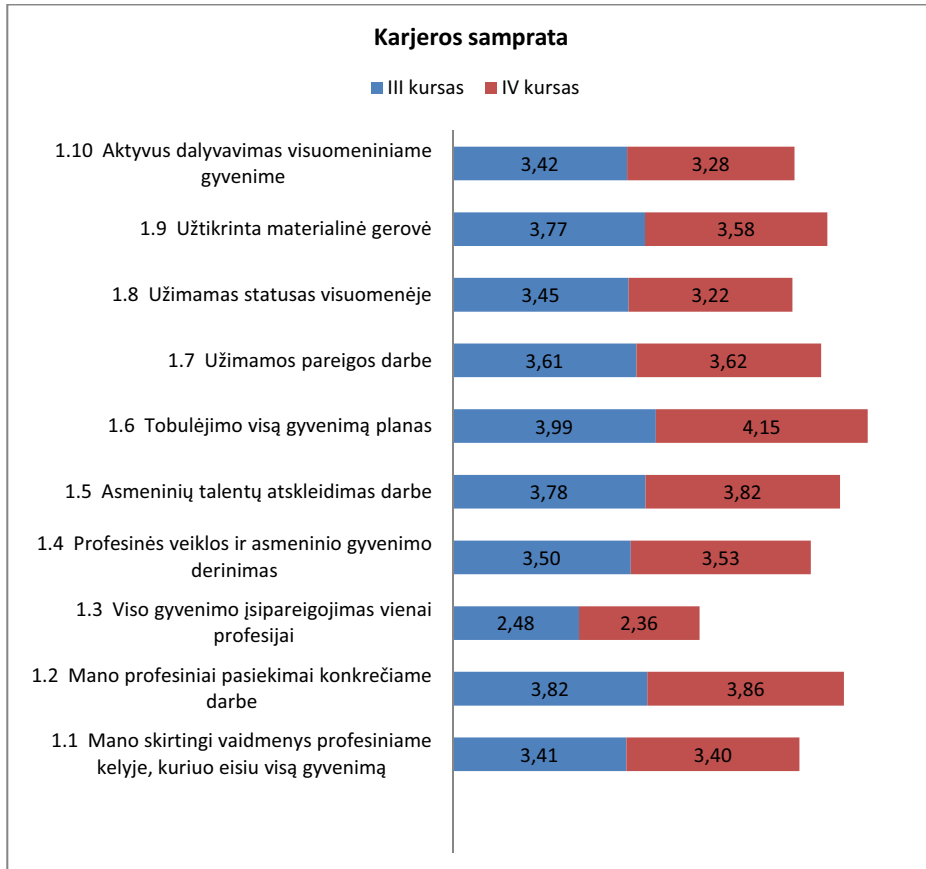
Įvertinkite KIEKVIENĄ teiginį pagal reikšmę „1 – visiškai nesutinku“, „5 – visiškai sutinku“.

Studijų metu planuojamas asmeninę karjerą pasinaudočiau universitete ...	Visiškai nesutinku				Visiškai sutinku
	1	2	3	4	5
9.1 Teikiamomis individualiomis konsultacijomis	1	2	3	4	5
9.2 Konsultacijomis elektroniniu paštu	1	2	3	4	5
9.3 Konsultacijomis telefonu	1	2	3	4	5
9.4 Dalyvaučiau viešose paskaitose apie karjeros planavimą	1	2	3	4	5
9.5 Dalyvaučiau diskusijose apie karjeros planavimą	1	2	3	4	5
9.6 Dalyvaučiau seminaruose apie karjeros planavimą	1	2	3	4	5
9.7 Kita (įrašykite)	1	2	3	4	5



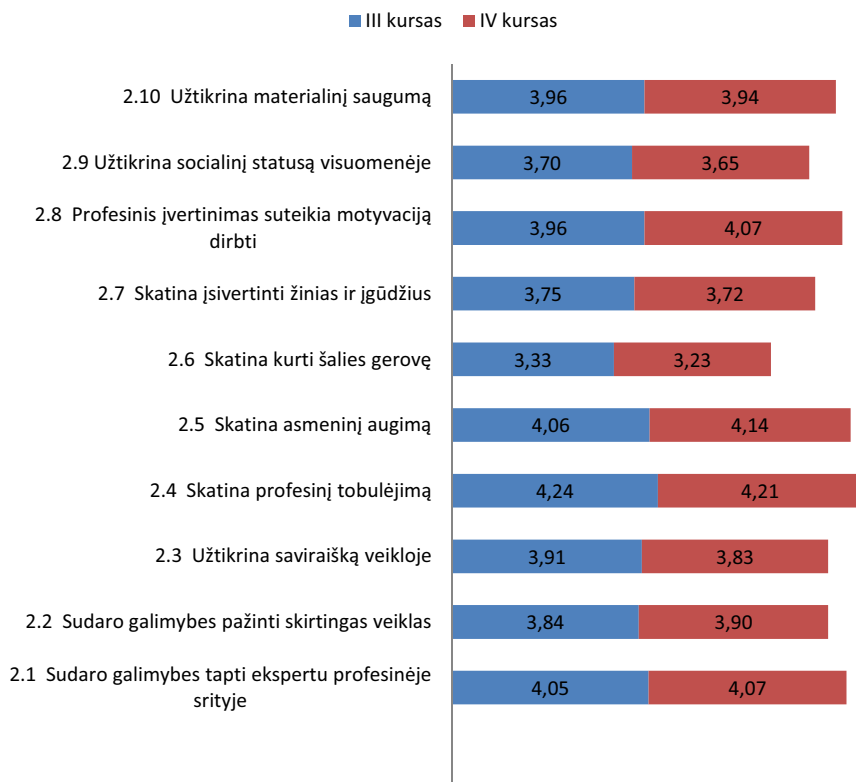
## EMPIRINIO TYRIMO DUOMENŲ ANALIZĖ

## Karjeros projektavimo kompetentingumas respondentų III ir IV kursų kontekste

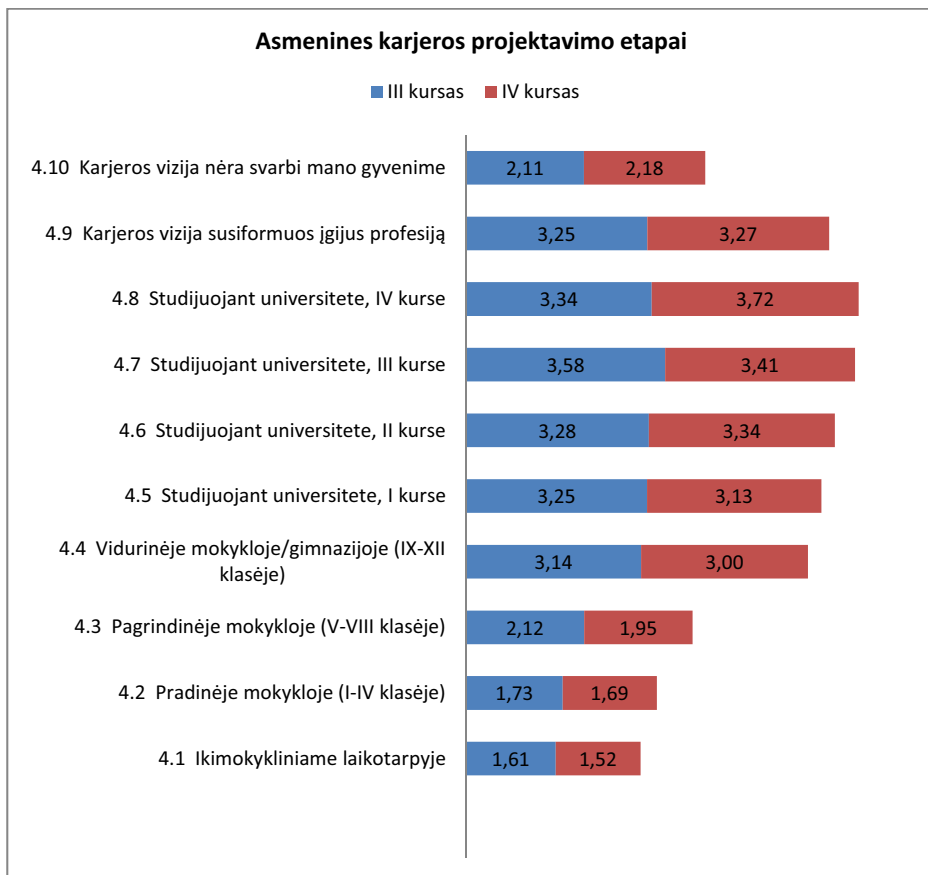


*Tyrimė dalyvavusių respondentų karjeros samprata (pagal respondentų kursą, N=448)*

### Karjeros aktualumas

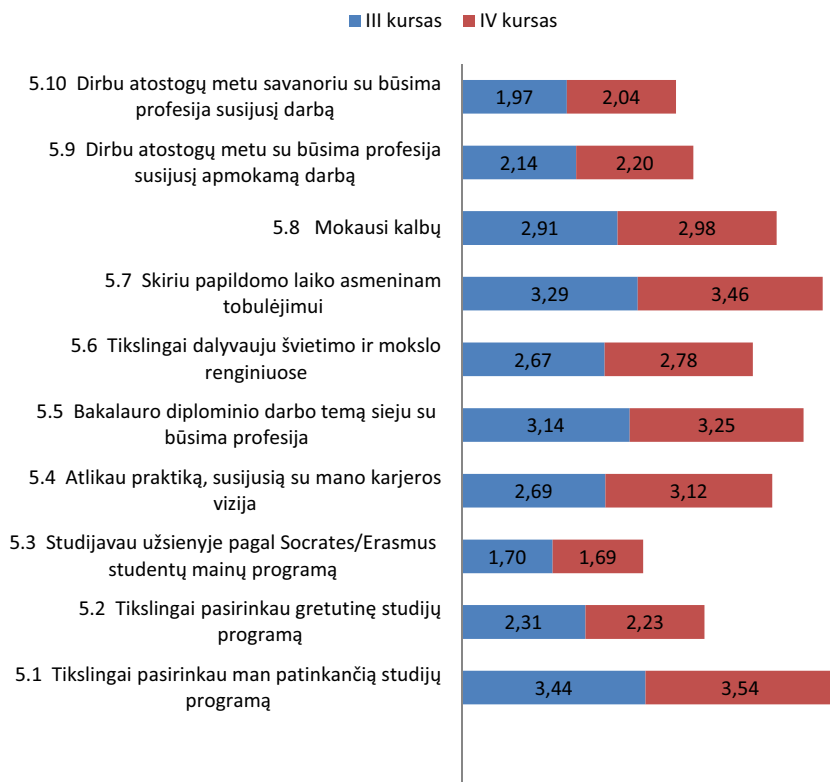


*Tyrime dalyvavusių respondentų karjeros aktualumas (pagal respondentų kursą, N=448)*



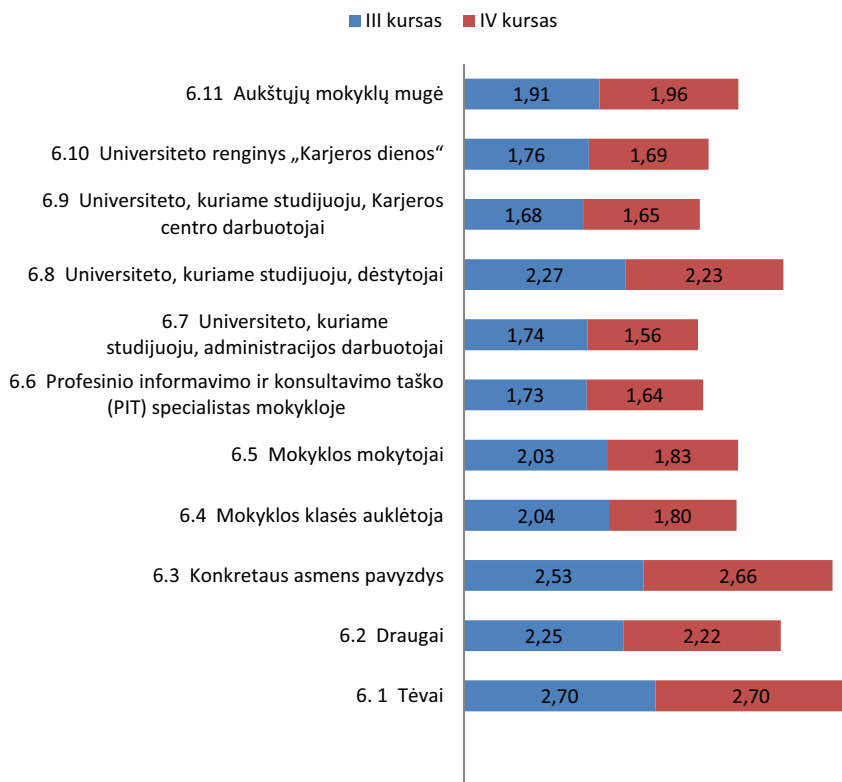
*Tyrimė dalyvavusių respondentų asmeninės karjeros projektavimo etapai  
(pagal respondentų kursą, N=448)*

### Asmeninė patirtis projektuojant karjerą bakalauro studijose



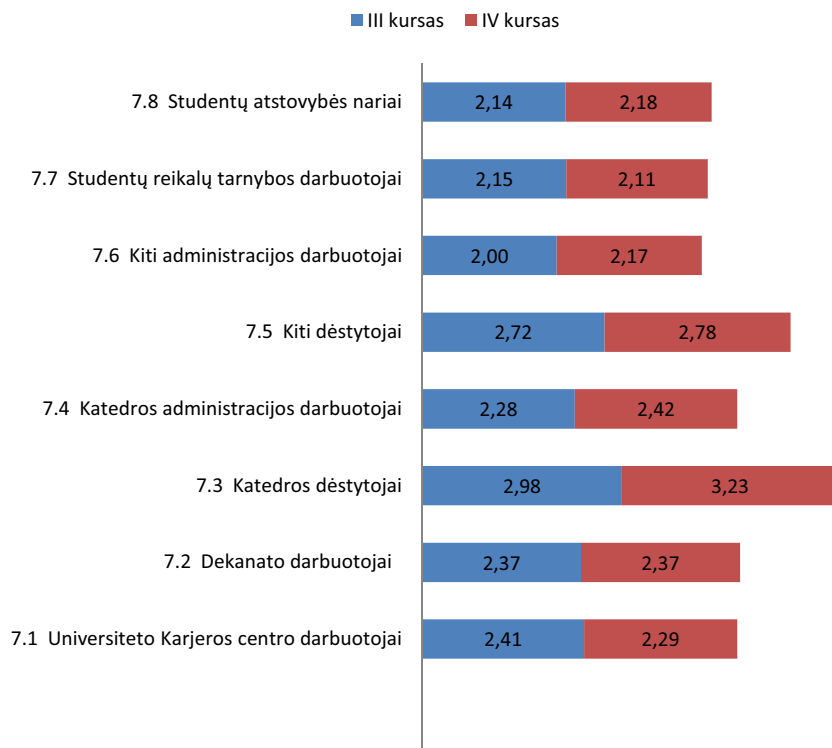
*Tyrimė dalyvavusių respondentų asmeninė patirtis projektuojant karjerą bakalauro studijose (pagal respondentų kursą, N=448)*

### Veiksniai, įtakojęntys apsisprendimą projektuojant karjerą



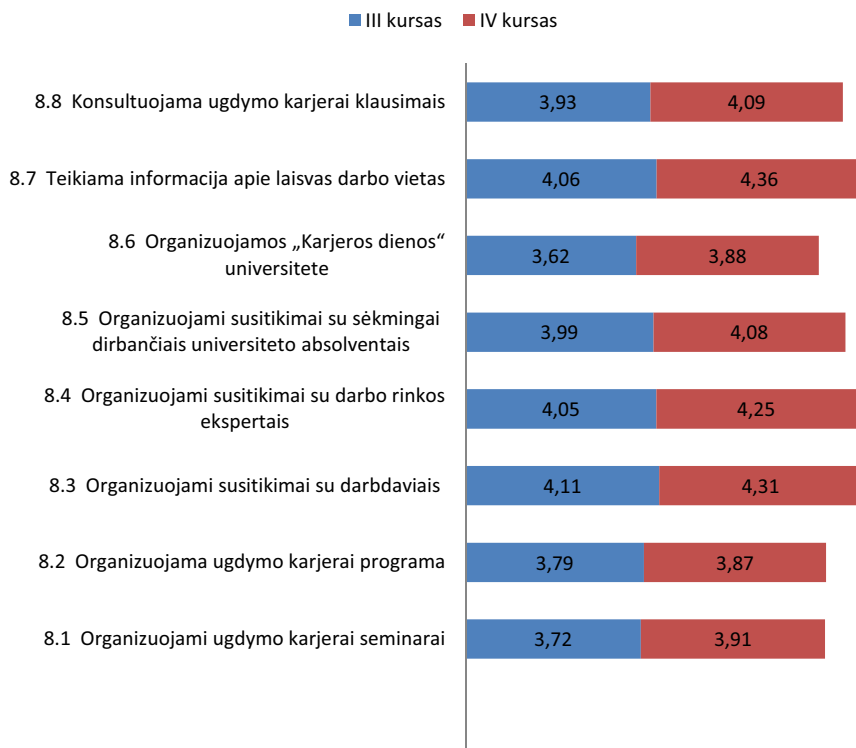
*Veiksniai, įtakojęntys respondentų apsisprendimą projektuojant karjerą  
(respondentų požiūriu, pagal respondentų kursą, N=448)*

### Universiteto padalinių ir darbuotojų vaidmuo bakalauro lygmens studento karjeros projektavimo procese



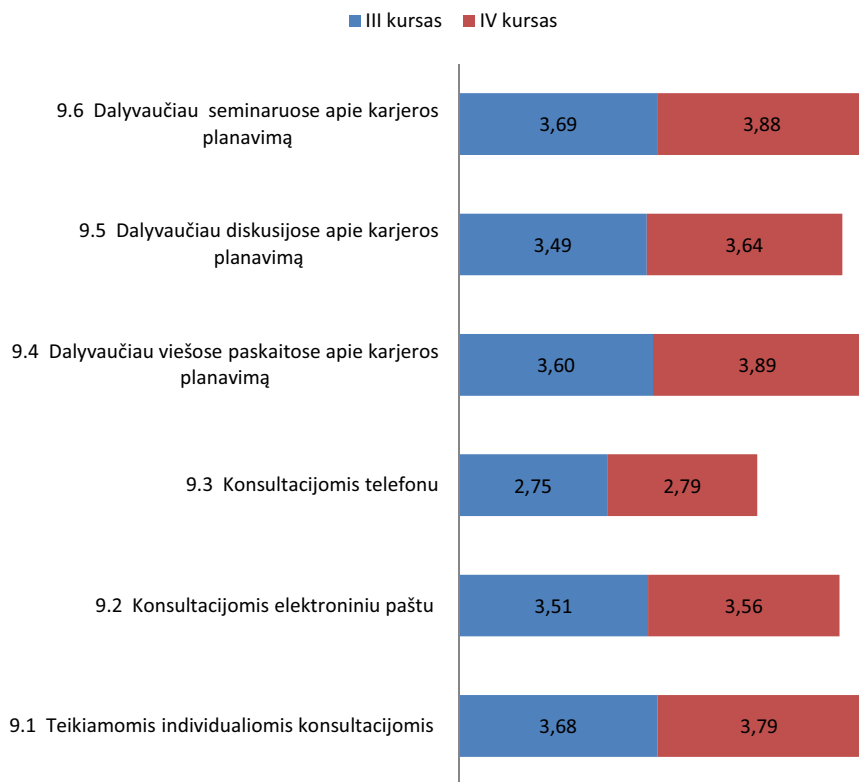
*Universiteto padalinių ir darbuotojų vaidmuo bakalauro lygmens studento karjeros projektavimo procese (respondentų požiūriu, pagal respondentų kursą, N=448)*

### Veiklų, susijusių su tikslingu studento karjeros projektavimu, svarba universitete



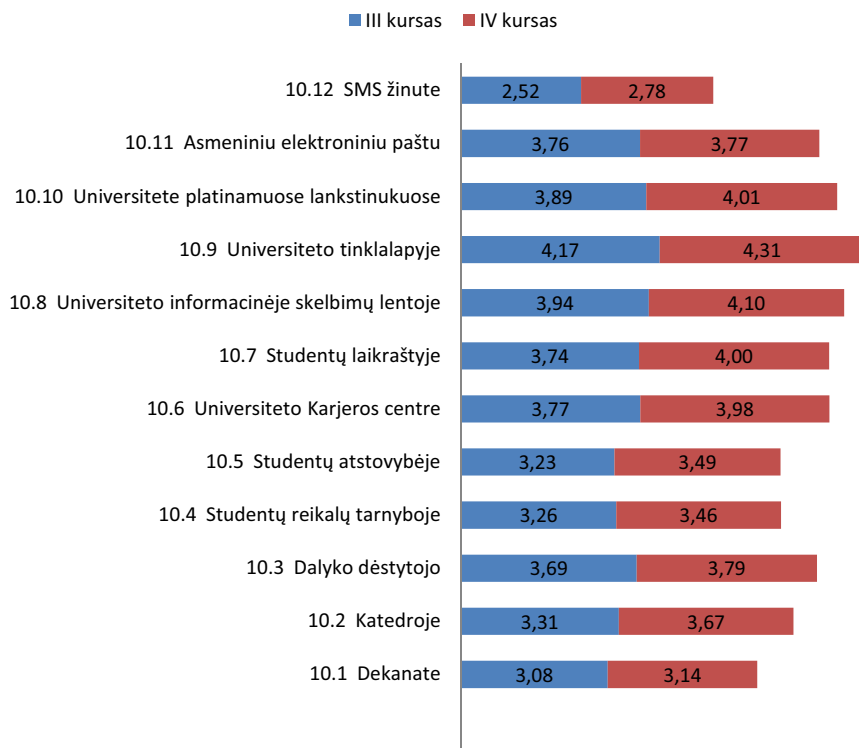
*Veiklų, susijusių su tikslingu studento karjeros projektavimu, svarba universitete (respondentų požiūriu, pagal respondentų kursą, N=448)*

### Konsultavimo apie karjeros galimybes būdai universitete



*Konsultavimo apie karjeros galimybes būdai universitete  
(respondentų požiūriu, pagal respondentų kursą, N=448)*

### Informacija apie karjeros galimybes, sklaidos priemones universitete



*Informacija apie karjeros galimybes ir sklaidos priemones universitete  
(respondentų požiūriu, pagal respondentų kursą, N=448)*

## KORELIACINĖ EMPIRINIO TYRIMO DUOMENŲ ANALIZĖ

## 1 klausimo koreliacija

	1.1 Mano skirtingi vaidmenys profesinia me kelyje, kuriuo eistu visą gyvenimą	1.2 Mano profesiniai pasiekimai konkrečia me darbe	1.4 Profesinės veiklos ir asmeninio gyvenimo derinimas	1.5 Asmenini ų talentų atskleidim as darbe	1.6 Tobulėjim o visą gyvenimą planas	1.7 Užimamos pareigos darbe	1.8 Užimamas statusas visuomenėje	1.9 Užtikrinta materialinė gerovė	1.10 Aktyvus dalyvavima s visuomeni niame gyvenime
1.2 Mano profesiniai pasiekimai konkrečiame darbe	-			0,369905		0,302544			
1.4 Profesinės veiklos ir asmeninio gyvenimo derinimas			-	0,464402	0,326301		0,34009	0,303814	0,335799
1.5 Asmeninių talentų atskleidimas darbe				-	<b>0,507331</b>	0,312002			0,311561
1.6 Tobulėjimo visą gyvenimą planas					-				0,328905
1.7 Užimamos pareigos darbe						-	<b>0,526739</b>	0,436657	0,306803
1.8 Užimamas statusas visuomenėje							-	<b>0,538222</b>	0,492652
1.9 Užtikrinta materialinė gerovė								-	0,471711

## 2 klausimo koreliacija

	2.2 Sudaro galimybes pažinti skirtingas veiklas	2.3 Užtikrina saviraišką veikloje	2.4 Skatina profesinį tobulėjimą	2.5 Skatina asmeninį augimą	2.6 Skatina kurti šalies gerovę	2.7 Skatina įsivertinti žinias ir igūdžius	2.8 Profesinis įvertinimas suteikia motyvaciją dirbti	2.9 Užtikrina socialinį statusą visuomenėje	2.10 Užtikrina materialinį saugumą
2.1 Sudaro galimybes tapti ekspertu profesinėje srityje	<b>0,535847</b>	0,372617	<b>0,465541</b>			0,337277	0,374286	0,302645	
2.2 Sudaro galimybes pažinti skirtingas veiklas	–	<b>0,501763</b>	0,440063	0,381874		0,358532	0,320499	0,354543	
2.3 Užtikrina saviraišką veikloje		–	<b>0,563968</b>	<b>0,541021</b>	0,367526	0,411941	0,381996	0,375187	0,330326
2.4 Skatina profesinį tobulėjimą			–	<b>0,666074</b>	0,340735	<b>0,515033</b>	0,443696	0,362678	0,311601
2.5 Skatina asmeninį augimą				–	0,406177	0,469507	0,482776	0,396012	0,328088
2.6 Skatina kurti šalies gerovę					–	<b>0,510847</b>	0,398761	0,4658	0,300059
2.7 Skatina įsivertinti žinias ir igūdžius						–	<b>0,613319</b>	0,459799	0,406419
2.8 Profesinis įvertinimas suteikia motyvaciją dirbti							–	<b>0,502395</b>	0,410037
2.9 Užtikrina socialinį statusą visuomenėje								–	<b>0,602204</b>

### 3 klausimo koreliacija

	3.2 Žinau savo charakterio savybes	3.3 Suvokiū savo gebėjimus	3.4 Žinau savo pomėgius ir interesus	3.5 Turiu asmeninio karjeros plano viziją	3.6 Suvokiū karjeros pokyčius lemiančius veiksnius	3.7 Planuoju savo mokymąsi	3.8 Žinau sritis, kuriose toliau mokysiuosi ir tobulėsiu	3.9 Renku informaciją apie profesijas, kurios mane domina	3.10 Planuoju darbo paieškos procesą
3.1 Žinau savo vertybes ir nuostatas	<b>0,606452</b>	<b>0,570669</b>	<b>0,512117</b>	0,348978					
3.2 Žinau savo charakterio savybes	–	<b>0,618908</b>	<b>0,594838</b>						
3.3 Suvokiū savo gebėjimus		–	<b>0,612738</b>	0,359812	0,31131	0,340915	0,370004		
3.5 Turiu asmeninio karjeros plano viziją				–	<b>0,58941</b>	0,437371	0,488411	0,36087	0,329364
3.6 Suvokiū karjeros pokyčius lemiančius veiksnius					–	<b>0,509164</b>	0,481191	0,416745	0,37664
3.7 Planuoju savo mokymąsi						–	<b>0,594993</b>	0,457081	0,403929
3.8 Žinau sritis, kuriose toliau mokysiuosi ir tobulėsiu							–	<b>0,525464</b>	0,47805
3.9 Renku informaciją apie profesijas, kurios mane domina								–	<b>0,603292</b>

## 8 klausimo koreliacija

	8.2 Organizuoja ugdymo karjerai programa	8.3 Organizuoja susitikimai su darbdaviais	8.4 Organizuoja susitikimai rinkose su darbo rinkos ekspertais	8.5 Organizuoja susitikimai su absolventais	8.6 Organizuoja „Karjeros dienos“ universitete	8.7 Teikiama informacija apie laisvas darbo vietas	8.8 Konsultuojama ugdymo karjerai klausimais	8.9 Konsultuojama profesinio pasirinkimo klausimais	8.10 Suteikiama galimybė dalyvauti nacionaliniuose ir tarptautiniuose projektuose
8.1 Organizuojami ugdymo karjerai seminarai	<b>0,851841</b>	0,594316	0,523899	0,465382	0,533042	0,465962	0,536264	0,490704	0,435789
8.2 Organizuojama ugdymo karjerai programa	–	<b>0,619224</b>	0,56536	0,472536	0,538122	0,469136	0,529116	0,513725	0,417857
8.3 Organizuojami susitikimai su darbdaviais		–	<b>0,788978</b>	0,593167	0,490051	0,600051	0,572799	0,568508	0,548989
8.4 Organizuojami susitikimai su darbo rinkos ekspertais			–	<b>0,67982</b>	0,490277	0,600394	0,586592	0,582964	0,544842
8.5 Organizuojami susitikimai su sėkmingai dirbančiais universiteto absolventais				–	0,518147	0,505369	0,539367	0,510934	0,518775
8.6 Organizuojamos „Karjeros dienos“ universitete					–	0,518491	0,524871	0,539519	0,509175
8.7 Teikiama informacija apie laisvas darbo vietas						–	<b>0,714297</b>	<b>0,703567</b>	0,547741
8.8 Konsultuojama ugdymo karjerai klausimais							–	<b>0,852908</b>	0,599848
8.9 Konsultuojama profesinio pasirinkimo klausimais								–	<b>0,651071</b>

## STJUDENT KRITERIJAUS NUSTATYMAS

Group Statistics

	Studiju kursas	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
1.1 Mano skirtingi vaidmenys profesiniame kelyje, kuriuo eisiu visą gyvenimą	Trecias kursas	237	3,4093	1,08006	,07016
	Ketvirtas kursas	200	3,3950	1,12038	,07922
1.2 Mano profesiniai pasiekimai konkrečiame darbe	Trecias kursas	236	3,8220	1,04071	,06774
	Ketvirtas kursas	201	3,8557	1,00702	,07103
1.3 Viso gyvenimo įsipareigojimas vienai profesijai	Trecias kursas	230	2,4826	1,23527	,08145
	Ketvirtas kursas	200	2,3600	1,19899	,08478
1.4 Profesinės veiklos ir asmeninio gyvenimo derinimas	Trecias kursas	231	3,4978	1,14540	,07536
	Ketvirtas kursas	203	3,5271	1,04503	,07335
1.5 Asmeninių talentų atskleidimas darbe	Trecias kursas	235	3,7830	1,12837	,07361
	Ketvirtas kursas	201	3,8159	,95443	,06732
1.6 Tobulėjimo visą gyvenimą planas	Trecias kursas	237	3,9873	1,12552	,07311
	Ketvirtas kursas	201	4,1542	,93867	,06621
1.7 Užimamos pareigos darbe	Trecias kursas	230	3,6087	1,11124	,07327
	Ketvirtas kursas	202	3,6188	1,00657	,07082
1.8 Užimamas statusas visuomenėje	Trecias kursas	234	3,4530	1,09619	,07166
	Ketvirtas kursas	200	3,2150	1,10220	,07794
1.9 Užtikrinta materialinė gerovė	Trecias kursas	235	3,7745	1,12669	,07350
	Ketvirtas kursas	203	3,5764	1,18063	,08286
1.10 Aktyvus dalyvavimas visuomeniniame gyvenime	Trecias kursas	232	3,4224	1,14454	,07514
	Ketvirtas kursas	201	3,2836	1,15507	,08147

Group Statistics

	Studiju kursas	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
3.1 Žinau savo vertybes ir nuostatas	Trecias kursas	236	4,0381	,85217	,05547
	Ketvirtas kursas	203	4,1232	,84409	,05924
3.2 Žinau savo charakterio savybes	Trecias kursas	236	4,2966	,75860	,04938
	Ketvirtas kursas	204	4,3039	,77890	,05453
3.3 Suvokiu savo gebėjimus	Trecias kursas	233	4,1416	,83647	,05480
	Ketvirtas kursas	203	4,1823	,80301	,05636
3.4 Žinau savo pomėgius ir interesus	Trecias kursas	235	4,2851	,82145	,05359
	Ketvirtas kursas	204	4,3431	,79401	,05559
3.5 Turiu asmeninio karjeros plano viziją	Trecias kursas	236	3,4153	1,07447	,06994
	Ketvirtas kursas	200	3,5000	1,06096	,07502
3.6 Suvokiu karjeros pokyčius lemiančius veiksnius	Trecias kursas	235	3,4553	1,02591	,06692
	Ketvirtas kursas	203	3,5468	,92892	,06520
3.7 Planuoju savo mokymąsi	Trecias kursas	235	3,6638	1,13311	,07392
	Ketvirtas kursas	203	3,7586	,94180	,06610
3.8 Žinau sritis, kuriose toliau mokysiuosi ir tobulėsiu	Trecias kursas	234	3,5085	1,19456	,07809
	Ketvirtas kursas	203	3,5714	1,08023	,07582
3.9 Renku informaciją apie profesijas, kurios mane domina	Trecias kursas	233	3,2961	1,21515	,07961
	Ketvirtas kursas	202	3,4653	1,10237	,07756
3.10 Planuoju darbo paieškos procesą	Trecias kursas	232	3,3793	1,18909	,07807
	Ketvirtas kursas	202	3,5990	1,07092	,07535

**Group Statistics**

	Studiju kursas	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
4.1 Ikimokykliniame laikotarpyje	Trecias kursas	232	1,6078	,99633	,06541
	Ketvirtas kursas	200	1,5250	,87934	,06218
4.2 Pradinėje mokykloje (I-IV klasėje)	Trecias kursas	233	1,7339	1,07780	,07061
	Ketvirtas kursas	200	1,6900	1,01936	,07208
4.3 Pagrindinėje mokykloje (V-VIII klasėje)	Trecias kursas	230	2,1174	1,21099	,07985
	Ketvirtas kursas	198	1,9495	1,08869	,07737
4.4 Vidurinėje mokykloje/gimnazijoje (IX-XII klasėje)	Trecias kursas	232	3,1422	1,34246	,08814
	Ketvirtas kursas	200	3,0000	1,31860	,09324
4.5 Studijuojant universitete, I kurse	Trecias kursas	230	3,2478	1,36851	,09024
	Ketvirtas kursas	195	3,1333	1,25290	,08972
4.6 Studijuojant universitete, II kurse	Trecias kursas	230	3,2826	1,34559	,08873
	Ketvirtas kursas	197	3,3401	1,23349	,08788
4.7 Studijuojant universitete, III kurse	Trecias kursas	224	3,5759	1,34049	,08957
	Ketvirtas kursas	186	3,4086	1,25407	,09195
4.8 Studijuojant universitete, IV kurse	Trecias kursas	191	3,3351	1,47355	,10662
	Ketvirtas kursas	184	3,7174	1,37365	,10127
4.9 Karjeros vizija susiformuos įgyjus profesiją	Trecias kursas	216	3,2546	1,52345	,10366
	Ketvirtas kursas	192	3,2656	1,44978	,10463
4.10 Karjeros vizija nėra svarbi mano gyvenime	Trecias kursas	220	2,1136	1,31058	,08836
	Ketvirtas kursas	193	2,1813	1,41542	,10188

**Group Statistics**

	Studiju kursas	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
5.1 Tikslingai pasirinkau man patinkančią studijų programą	Trecias kursas	234	3,4359	1,18564	,07751
	Ketvirtas kursas	202	3,5446	1,25007	,08795
5.2 Tikslingai pasirinkau gretutinę studijų programą	Trecias kursas	227	2,3128	1,41858	,09415
	Ketvirtas kursas	193	2,2280	1,46836	,10570
5.3 Studijavau užsienyje pagal Socrates/Erasmus studentų mainų programą	Trecias kursas	232	1,6983	1,36258	,08946
	Ketvirtas kursas	195	1,6923	1,36891	,09803
5.4 Atlikau praktiką, susijusią su mano karjeros vizija	Trecias kursas	229	2,6856	1,54942	,10239
	Ketvirtas kursas	200	3,1200	1,48885	,10528
5.5 Bakalauro diplominio darbo temą sieju su būsima profesija	Trecias kursas	231	3,1429	1,41158	,09287
	Ketvirtas kursas	196	3,2500	1,36015	,09715
5.6 Tikslingai dalyvauju švietimo ir mokslo renginiuose	Trecias kursas	233	2,6695	1,25182	,08201
	Ketvirtas kursas	200	2,7750	1,26585	,08951
5.7 Skiriu papildomo laiko asmeninam tobulėjimui	Trecias kursas	234	3,2906	1,20129	,07853
	Ketvirtas kursas	201	3,4627	1,13130	,07980
5.8 Mokausi kalbų	Trecias kursas	231	2,9134	1,30595	,08593
	Ketvirtas kursas	201	2,9751	1,36542	,09631
5.9 Dirbu atostogų metu su būsima profesija susijusį apmokamą darbą	Trecias kursas	232	2,1379	1,37319	,09015
	Ketvirtas kursas	199	2,1960	1,39145	,09864
5.10 Dirbu atostogų metu savanoriu su būsima profesija susijusį darbą	Trecias kursas	232	1,9655	1,33505	,08765
	Ketvirtas kursas	201	2,0398	1,34848	,09511

**Group Statistics**

	Studiju kursas	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
6.1 Tėvai	Trecias kursas	234	2,7009	1,35066	,08830
	Ketvirtas kursas	202	2,6980	1,32443	,09319
6.2 Draugai	Trecias kursas	234	2,2521	1,20821	,07898
	Ketvirtas kursas	200	2,2150	1,13809	,08048
6.3 Konkretaus asmens pavyzdys	Trecias kursas	232	2,5345	1,39530	,09161
	Ketvirtas kursas	201	2,6617	1,33228	,09397
6.4 Mokyklos klasės auklėtoja	Trecias kursas	233	2,0429	1,36390	,08935
	Ketvirtas kursas	201	1,8010	1,10914	,07823
6.5 Mokyklos mokytojai	Trecias kursas	226	2,0310	1,26629	,08423
	Ketvirtas kursas	199	1,8342	1,09528	,07764
6.6 Profesinio informavimo ir konsultavimo taško (PIT) specialistas mokykloje	Trecias kursas	232	1,7284	1,15074	,07555
	Ketvirtas kursas	199	1,6432	1,03881	,07364
6.7 Universiteto, kuriame studijuoju, administracijos darbuotojai	Trecias kursas	234	1,7393	1,23451	,08070
	Ketvirtas kursas	200	1,5600	,92231	,06522
6.8 Universiteto, kuriame studijuoju, dėstytojai	Trecias kursas	234	2,2735	1,30778	,08549
	Ketvirtas kursas	199	2,2312	1,29367	,09171
6.9 Universiteto, kuriame studijuoju, Karjeros centro darbuotojai	Trecias kursas	233	1,6781	1,14632	,07510
	Ketvirtas kursas	200	1,6450	,97144	,06869
6.10 Universiteto renginys „Karjeros dienos“	Trecias kursas	231	1,7576	1,19132	,07838
	Ketvirtas kursas	201	1,6915	1,10652	,07805
6.11 Aukštųjų mokyklų mugė	Trecias kursas	231	1,9091	1,24602	,08198
	Ketvirtas kursas	201	1,9602	1,31088	,09246

**Group Statistics**

	Studiju kursas	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
8.1 Organizuojami ugdymo karjerai seminarai	Trecias kursas	229	3,7205	1,16249	,07682
	Ketvirtas kursas	201	3,9104	1,01584	,07165
8.2 Organizuojama ugdymo karjerai programa	Trecias kursas	230	3,7870	1,14182	,07529
	Ketvirtas kursas	202	3,8663	1,05423	,07418
8.3 Organizuojami susitikimai su darbdaviais	Trecias kursas	228	4,1096	1,12688	,07463
	Ketvirtas kursas	202	4,3119	,99589	,07007
8.4 Organizuojami susitikimai su darbo rinkos ekspertais	Trecias kursas	229	4,0480	1,14798	,07586
	Ketvirtas kursas	202	4,2475	1,02609	,07220
8.5 Organizuojami susitikimai su sėkmingai dirbančiais universiteto absolventais	Trecias kursas	227	3,9868	1,15781	,07685
	Ketvirtas kursas	202	4,0792	1,15197	,08105
8.6 Organizuojamos „Karjeros dienos“ universitete	Trecias kursas	229	3,6201	1,25297	,08280
	Ketvirtas kursas	202	3,8812	1,09986	,07739
8.7 Teikiama informacija apie laisvas darbo vietas	Trecias kursas	229	4,0568	1,23945	,08191
	Ketvirtas kursas	201	4,3582	1,00551	,07092
8.8 Konsultuojama ugdymo karjerai klausimais	Trecias kursas	229	3,9258	1,19894	,07923
	Ketvirtas kursas	199	4,0854	1,08140	,07666
8.9 Konsultuojama profesinio pasirinkimo klausimais	Trecias kursas	224	3,9911	1,15207	,07698
	Ketvirtas kursas	199	4,0754	1,13678	,08058
8.10 Suteikiama galimybė dalyvauti nacionaliniuose ir tarptautiniuose projektuose	Trecias kursas	230	3,9870	1,19124	,07855
	Ketvirtas kursas	201	4,1493	1,02353	,07219

**Group Statistics**

	Studiju kursas	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
9.1 Teikiamomis individualiomis konsultacijomis	Trecias kursas	230	3,6826	1,19648	,07889
	Ketvirtas kursas	202	3,7871	1,17148	,08243
9.2 Konsultacijomis elektroniniu paštu	Trecias kursas	230	3,5130	1,24939	,08238
	Ketvirtas kursas	202	3,5594	1,21309	,08535
9.3 Konsultacijomis telefonu	Trecias kursas	230	2,7522	1,23429	,08139
	Ketvirtas kursas	201	2,7910	1,33646	,09427
9.4 Dalyvaučiau viešose paskaitose apie karjeros planavimą	Trecias kursas	230	3,6043	1,23804	,08163
	Ketvirtas kursas	201	3,8856	1,09628	,07733
9.5 Dalyvaučiau diskusijose apie karjeros planavimą	Trecias kursas	230	3,4870	1,19215	,07861
	Ketvirtas kursas	198	3,6364	1,10793	,07874
9.6 Dalyvaučiau seminaruose apie karjeros planavimą	Trecias kursas	229	3,6943	1,18211	,07812
	Ketvirtas kursas	201	3,8756	1,08603	,07660

**Group Statistics**

	Studiju kursas	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
10.1 Dekanate	Trecias kursas	236	3,0805	1,34871	,08779
	Ketvirtas kursas	203	3,1429	1,29519	,09090
10.2 Katedroje	Trecias kursas	236	3,3136	1,30269	,08480
	Ketvirtas kursas	203	3,6700	1,19173	,08364
10.3 Dalyko dėstytojo	Trecias kursas	236	3,6907	1,22807	,07994
	Ketvirtas kursas	202	3,7871	1,12380	,07907
10.4 Studentų reikalų tarnyboje	Trecias kursas	236	3,2627	1,25768	,08187
	Ketvirtas kursas	202	3,4604	1,17220	,08248
10.5 Studentų atstovybėje	Trecias kursas	231	3,2251	1,29597	,08527
	Ketvirtas kursas	203	3,4877	1,24423	,08733
10.6 Universiteto Karjeros centre	Trecias kursas	235	3,7660	1,26107	,08226
	Ketvirtas kursas	201	3,9751	1,11999	,07900
10.7 Studentų laikraštyje	Trecias kursas	236	3,7373	1,28114	,08340
	Ketvirtas kursas	203	3,9951	1,03645	,07274
10.8 Universiteto informacinėje skelbimų lentoje	Trecias kursas	234	3,9444	1,19419	,07807
	Ketvirtas kursas	200	4,1050	,98938	,06996
10.9 Universiteto tinklalapyje	Trecias kursas	235	4,1745	1,04154	,06794
	Ketvirtas kursas	203	4,3054	,89294	,06267
10.10 Universitete platinamuose lankstinukuose	Trecias kursas	235	3,8936	1,17731	,07680
	Ketvirtas kursas	201	4,0100	1,09995	,07758
10.11 Asmeniniu elektroniniu paštu	Trecias kursas	236	3,7585	1,24667	,08115
	Ketvirtas kursas	202	3,7673	1,32722	,09338
10.12 SMS žinute	Trecias kursas	235	2,5191	1,42124	,09271
	Ketvirtas kursas	202	2,7772	1,49456	,10516

**10 PRIEDAS**

	Studiju programa			Total
	Socialiniai mokslai	Humanitariniai mokslai	Tikslieji mokslai	
Visiskai nesutinku	Count 10 37,0%	Count 12 44,4%	Count 5 18,5%	Count 27 100,0%
2	Count 24 50,0%	Count 10 20,8%	Count 14 29,2%	Count 48 100,0%
3	Count 73 42,7%	Count 53 31,0%	Count 45 26,3%	Count 171 100,0%
4	Count 61 54,0%	Count 28 24,8%	Count 24 21,2%	Count 113 100,0%
Visiskai sutinku	Count 39 45,9%	Count 28 32,9%	Count 18 21,2%	Count 85 100,0%
Total	Count 207 46,6%	Count 131 29,5%	Count 106 23,9%	Count 444 100,0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,032 <sup>a</sup>	8	,340
Likelihood Ratio	8,921	8	,349
Linear-by-Linear Association	,907	1	,341
N of Valid Cases	444		

	Studiju programa			Total
	Socialiniai mokslai	Humanitariniai mokslai	Tikslieji mokslai	
Visiskai nesutinku	Count 4 36,4%	Count 7 63,6%	Count 0 0,0%	Count 11 100,0%
2	Count 17 47,2%	Count 10 27,8%	Count 9 25,0%	Count 36 100,0%
3	Count 45 43,3%	Count 32 30,8%	Count 27 26,0%	Count 104 100,0%
4	Count 80 51,0%	Count 41 26,1%	Count 36 22,9%	Count 157 100,0%
Visiskai sutinku	Count 62 45,9%	Count 40 29,6%	Count 33 24,4%	Count 135 100,0%
Total	Count 208 47,0%	Count 130 29,3%	Count 105 23,7%	Count 443 100,0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,129 <sup>a</sup>	8	,331
Likelihood Ratio	10,652	8	,222
Linear-by-Linear Association	,000	1	,991
N of Valid Cases	443		

a. 2 cells (13,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,61.

	Studiju programa			Total	
	Socialiniai mokslai	Humanitariniai mokslai	Tikslieji mokslai		
Visiskai nesutinku	Count % within 1.3	60 49,2%	40 32,8%	22 18,0%	122 100,0%
2	Count % within 1.3	70 56,5%	30 24,2%	24 19,4%	124 100,0%
3	Count % within 1.3	45 40,5%	31 27,9%	35 31,5%	111 100,0%
4	Count % within 1.3	22 48,9%	7 15,6%	16 35,6%	45 100,0%
Visiskai sutinku	Count % within 1.3	8 23,5%	20 58,8%	6 17,6%	34 100,0%
Total	Count % within 1.3	205 47,0%	128 29,4%	103 23,6%	436 100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,415 <sup>a</sup>	8	,072
Likelihood Ratio	14,565	8	,068
Linear-by-Linear Association	1,386	1	,239
N of Valid Cases	441		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,79.

	Studiju programa			Total	
	Socialiniai mokslai	Humanitariniai mokslai	Tikslieji mokslai		
Visiskai nesutinku	Count % within 1.5	2 13,3%	9 60,0%	4 26,7%	15 100,0%
2	Count % within 1.5	21 58,3%	7 19,4%	8 22,2%	36 100,0%
3	Count % within 1.5	56 52,3%	28 26,2%	23 21,5%	107 100,0%
4	Count % within 1.5	75 47,5%	45 28,5%	38 24,1%	158 100,0%
Visiskai sutinku	Count % within 1.5	53 41,7%	40 31,5%	34 26,8%	127 100,0%
Total	Count % within 1.5	207 46,7%	129 29,1%	107 24,2%	443 100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,462 <sup>a</sup>	8	,097
Likelihood Ratio	13,802	8	,087
Linear-by-Linear Association	,452	1	,501
N of Valid Cases	443		

a. 2 cells (13,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,62.

		Studiju programa			
		Socialiniai mokslai	Humanitarijai mokslai	Tikslieji mokslai	Total
Visiskai nesutinku	Count	3	10	5	18
	% within 1.6	16,7%	55,6%	27,8%	100,0%
2	Count	8	5	2	15
	% within 1.6	53,3%	33,3%	13,3%	100,0%
3	Count	36	25	23	84
	% within 1.6	42,9%	29,8%	27,4%	100,0%
4	Count	73	31	35	139
	% within 1.6	52,5%	22,3%	25,2%	100,0%
Visiskai sutinku	Count	87	60	42	189
	% within 1.6	46,0%	31,7%	22,2%	100,0%
Total	Count	207	131	107	445
	% within 1.6	46,5%	29,4%	24,0%	100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,467 <sup>a</sup>	8	,097
Likelihood Ratio	14,025	8	,081
Linear-by-Linear Association	1,396	1	,237
N of Valid Cases	445		

a. 3 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,61.

		Studiju programa			
		Socialiniai mokslai	Humanitarijai mokslai	Tikslieji mokslai	Total
Visiskai nesutinku	Count	3	10	4	17
	% within 1.7	17,6%	58,8%	23,5%	100,0%
2	Count	26	13	8	47
	% within 1.7	55,3%	27,7%	17,0%	100,0%
3	Count	54	38	34	126
	% within 1.7	42,9%	30,2%	27,0%	100,0%
4	Count	78	43	31	152
	% within 1.7	51,3%	28,3%	20,4%	100,0%
Visiskai sutinku	Count	43	27	27	97
	% within 1.7	44,3%	27,8%	27,8%	100,0%
Total	Count	204	131	104	439
	% within 1.7	46,5%	29,8%	23,7%	100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,027 <sup>a</sup>	8	,111
Likelihood Ratio	12,927	8	,114
Linear-by-Linear Association	,022	1	,883
N of Valid Cases	439		

a. 1 cells (6,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,03.

		Studiju programa			
		Socialiniai mokslai	Humanitariniai mokslai	Tikslieji mokslai	Total
Visiskai nesutinku	Count % within 1.8	9 28,1%	18 56,2%	5 15,6%	32 100,0%
2	Count % within 1.8	32 55,2%	19 32,8%	7 12,1%	58 100,0%
3	Count % within 1.8	62 42,8%	39 26,9%	44 30,3%	145 100,0%
4	Count % within 1.8	72 51,1%	36 25,5%	33 23,4%	141 100,0%
Visiskai sutinku	Count % within 1.8	31 47,7%	19 29,2%	15 23,1%	65 100,0%
Total	Count % within 1.8	206 46,7%	131 29,7%	104 23,6%	441 100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,255 <sup>a</sup>	8	,009
Likelihood Ratio	19,653	8	,012
Linear-by-Linear Association	,036	1	,850
N of Valid Cases	441		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,55.

		Studiju programa			
		Socialiniai mokslai	Humanitariniai mokslai	Tikslieji mokslai	Total
Visiskai nesutinku	Count % within 1.9	12 44,4%	11 40,7%	4 14,8%	27 100,0%
2	Count % within 1.9	22 44,9%	21 42,9%	6 12,2%	49 100,0%
3	Count % within 1.9	33 37,1%	25 28,1%	31 34,8%	89 100,0%
4	Count % within 1.9	87 55,1%	38 24,1%	33 20,9%	158 100,0%
Visiskai sutinku	Count % within 1.9	52 42,6%	37 30,3%	33 27,0%	122 100,0%
Total	Count % within 1.9	206 46,3%	132 29,7%	107 24,0%	445 100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,630 <sup>a</sup>	8	,012
Likelihood Ratio	19,524	8	,012
Linear-by-Linear Association	,108	1	,743
N of Valid Cases	445		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,49.

		Studiju programma			
		Socialiniai mokslai	Humanitariniai mokslai	Tikslieji mokslai	Total
Visiskai nesutinku	Count	10	18	8	36
	% within 1.10	27,8%	50,0%	22,2%	100,0%
2	Count	28	17	10	55
	% within 1.10	50,9%	30,9%	18,2%	100,0%
3	Count	61	42	45	148
	% within 1.10	41,2%	28,4%	30,4%	100,0%
4	Count	70	27	26	123
	% within 1.10	56,9%	22,0%	21,1%	100,0%
Visiskai sutinku	Count	35	25	18	78
	% within 1.10	44,9%	32,1%	23,1%	100,0%
Total	Count	204	129	107	440
	% within 1.10	46,4%	29,3%	24,3%	100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,314 <sup>a</sup>		8,019
Likelihood Ratio	17,821		8,023
Linear-by-Linear Association	1,319		1,251
N of Valid Cases	440		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,75.

		Studiju programma			
		Socialiniai mokslai	Humanitariniai mokslai	Tikslieji mokslai	Total
Visiskai nesutinku	Count	1	3	4	8
	% within 2.1	12,5%	37,5%	50,0%	100,0%
2	Count	11	7	9	27
	% within 2.1	40,7%	25,9%	33,3%	100,0%
3	Count	32	27	19	78
	% within 2.1	41,0%	34,6%	24,4%	100,0%
4	Count	78	41	38	157
	% within 2.1	49,7%	26,1%	24,2%	100,0%
Visiskai sutinku	Count	86	54	37	177
	% within 2.1	48,6%	30,5%	20,9%	100,0%
Total	Count	208	132	107	447
	% within 2.1	46,5%	29,5%	23,9%	100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,798 <sup>a</sup>		8,360
Likelihood Ratio	8,997		8,343
Linear-by-Linear Association	4,623		1,032
N of Valid Cases	447		

	Studiju programa				Total
	Socialiniai mokslai	Humanitariniai mokslai	Tikslieji mokslai		
Visiskai nesutinku	Count % within 2.2	1 12,5%	4 50,0%	3 37,5%	8 100,0%
2	Count % within 2.2	6 28,6%	10 47,6%	5 23,8%	21 100,0%
3	Count % within 2.2	51 41,5%	39 31,7%	33 26,8%	123 100,0%
4	Count % within 2.2	89 52,4%	42 24,7%	39 22,9%	170 100,0%
Visiskai sutinku	Count % within 2.2	62 50,0%	35 28,2%	27 21,8%	124 100,0%
Total	Count % within 2.2	209 46,9%	130 29,1%	107 24,0%	446 100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,103 <sup>a</sup>		8,147
Likelihood Ratio	12,521		8,129
Linear-by-Linear Association	4,970		1,026
N of Valid Cases	446		

a. 3 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,92.

	Studiju programa				Total
	Socialiniai mokslai	Humanitariniai mokslai	Tikslieji mokslai		
Visiskai nesutinku	Count % within 2.3	2 18,2%	7 63,6%	2 18,2%	11 100,0%
2	Count % within 2.3	9 47,4%	4 21,1%	6 31,6%	19 100,0%
3	Count % within 2.3	50 43,1%	36 31,0%	30 25,9%	116 100,0%
4	Count % within 2.3	84 48,3%	45 25,9%	45 25,9%	174 100,0%
Visiskai sutinku	Count % within 2.3	62 50,4%	40 32,5%	21 17,1%	123 100,0%
Total	Count % within 2.3	207 46,7%	132 29,8%	104 23,5%	443 100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,190 <sup>a</sup>		8,143
Likelihood Ratio	11,979		8,152
Linear-by-Linear Association	3,397		1,065
N of Valid Cases	443		

a. 3 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,58.

		Studiju programa			Total
		Socialiniai mokslai	Humanitariniai mokslai	Tikslieji mokslai	
Visiskai nesutinku	Count	1	8	3	12
	% within 2.4	8,3%	66,7%	25,0%	100,0%
2	Count	3	3	3	9
	% within 2.4	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
3	Count	27	18	10	55
	% within 2.4	49,1%	32,7%	18,2%	100,0%
4	Count	70	45	55	170
	% within 2.4	41,2%	26,5%	32,4%	100,0%
Visiskai sutinku	Count	107	58	36	201
	% within 2.4	53,2%	28,9%	17,9%	100,0%
Total	Count	208	132	107	447
	% within 2.4	46,5%	29,5%	23,9%	100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,752 <sup>a</sup>		8,004
Likelihood Ratio	23,056		8,003
Linear-by-Linear Association	6,159		1,013
N of Valid Cases	447		

a. 5 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,15.

		Studiju programa			Total
		Socialiniai mokslai	Humanitariniai mokslai	Tikslieji mokslai	
Visiskai nesutinku	Count	2	9	1	12
	% within 2.5	16,7%	75,0%	8,3%	100,0%
2	Count	5	2	7	14
	% within 2.5	35,7%	14,3%	50,0%	100,0%
3	Count	39	22	26	87
	% within 2.5	44,8%	25,3%	29,9%	100,0%
4	Count	61	45	39	145
	% within 2.5	42,1%	31,0%	26,9%	100,0%
Visiskai sutinku	Count	101	53	34	188
	% within 2.5	53,7%	28,2%	18,1%	100,0%
Total	Count	208	131	107	446

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,391 <sup>a</sup>		8,001
Likelihood Ratio	23,426		8,003
Linear-by-Linear Association	7,595		1,006
N of Valid Cases	446		

a. 4 cells (26,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,88.

	Studiju programa			Total	
	Socialiniai mokslai	Humanitari niai mokslai	Tikslieji mokslai		
Visiskai nesutinku	Count % within 2.6	10 33,3%	16 53,3%	4 13,3%	30 100,0%
2	Count % within 2.6	33 47,8%	15 21,7%	21 30,4%	69 100,0%
3	Count % within 2.6	67 41,1%	53 32,5%	43 26,4%	163 100,0%
4	Count % within 2.6	60 53,6%	32 28,6%	20 17,9%	112 100,0%
Visiskai sutinku	Count % within 2.6	38 54,3%	15 21,4%	17 24,3%	70 100,0%
Total	Count % within 2.6	208 46,8%	131 29,5%	105 23,6%	444 100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,312 <sup>a</sup>		8,019
Likelihood Ratio	17,843		8,022
Linear-by-Linear Association	2,433		1,119
N of Valid Cases	444		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,09.

	Studiju programa			Total	
	Socialiniai mokslai	Humanitari niai mokslai	Tikslieji mokslai		
Visiskai nesutinku	Count % within 2.7	3 21,4%	6 42,9%	5 35,7%	14 100,0%
2	Count % within 2.7	11 33,3%	10 30,3%	12 36,4%	33 100,0%
3	Count % within 2.7	52 42,3%	42 34,1%	29 23,6%	123 100,0%
4	Count % within 2.7	87 53,4%	43 26,4%	33 20,2%	163 100,0%
Visiskai sutinku	Count % within 2.7	54 49,1%	30 27,3%	26 23,6%	110 100,0%
Total	Count % within 2.7	207 46,7%	131 29,6%	105 23,7%	443 100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,756 <sup>a</sup>		8,162
Likelihood Ratio	11,826		8,159
Linear-by-Linear Association	5,585		1,018
N of Valid Cases	443		

a. 2 cells (13,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,32.

	Studiju programa			Total
	Socialiniai mokslai	Humanitari niai mokslai	Tikslieji mokslai	
Visiskai nesutinku	Count % within 2.8	Count % within 2.8	Count % within 2.8	Count % within 2.8
2	2 16,7%	6 50,0%	4 33,3%	12 100,0%
3	7 30,4%	8 34,8%	8 34,8%	23 100,0%
4	30 34,5%	27 31,0%	30 34,5%	87 100,0%
Visiskai sutinku	Count % within 2.8	Count % within 2.8	Count % within 2.8	Count % within 2.8
2	81 51,3%	45 28,5%	32 20,3%	158 100,0%
3	88 53,0%	46 27,7%	32 19,3%	166 100,0%
Total	Count % within 2.8	Count % within 2.8	Count % within 2.8	Count % within 2.8
	208 46,6%	132 29,6%	106 23,8%	446 100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,826 <sup>a</sup>	8	,016
Likelihood Ratio	19,090	8	,014
Linear-by-Linear Association	14,142	1	,000
N of Valid Cases	446		

a. 2 cells (13,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,85.

	Studiju programa			Total
	Socialiniai mokslai	Humanitari niai mokslai	Tikslieji mokslai	
Visiskai nesutinku	Count % within 2.9	Count % within 2.9	Count % within 2.9	Count % within 2.9
2	5 27,8%	8 44,4%	5 27,8%	18 100,0%
3	20 44,4%	14 31,1%	11 24,4%	45 100,0%
4	49 40,8%	30 25,0%	41 34,2%	120 100,0%
Visiskai sutinku	Count % within 2.9	Count % within 2.9	Count % within 2.9	Count % within 2.9
2	72 49,0%	49 33,3%	26 17,7%	147 100,0%
3	61 53,0%	31 27,0%	23 20,0%	115 100,0%
Total	Count % within 2.9	Count % within 2.9	Count % within 2.9	Count % within 2.9
	207 46,5%	132 29,7%	106 23,8%	445 100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,212 <sup>a</sup>	8	,055
Likelihood Ratio	14,905	8	,061
Linear-by-Linear Association	6,096	1	,014
N of Valid Cases	445		

a. 1 cells (6,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,29.

	Studiju programma			
	Socialiniai mokslai	Humanitarijai mokslai	Tikslieji mokslai	Total
Visiskai nesutinku	6 40,0%	4 26,7%	5 33,3%	15 100,0%
2	8 34,8%	5 21,7%	10 43,5%	23 100,0%
3	38 39,6%	29 30,2%	29 30,2%	96 100,0%
4	71 47,0%	50 33,1%	30 19,9%	151 100,0%
Visiskai sutinku	84 52,8%	42 26,4%	33 20,8%	159 100,0%
Total	207 46,6%	130 29,3%	107 24,1%	444 100,0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,347 <sup>a</sup>	8	,136
Likelihood Ratio	11,695	8	,165
Linear-by-Linear Association	7,694	1	,006
N of Valid Cases	444		

a. 2 cells (13,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,61.



---

Eilina DAILIDIENĖ

**STUDENTŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO  
KOMPETENTINGUMO PARAMETRAI: PIRMOSIOS  
UNIVERSITETINIŲ STUDIJŲ PAKOPOS ATVEJIS**

Daktaro disertacija

Išleido ir spausdino – Vytauto Didžiojo universiteto leidykla  
(S. Daukanto g. 27, LT-44249 Kaunas)  
Užsakymo Nr. K13-120. Tiražas 15 egz. 2013 12 09.  
Nemokamai.