FILOSOFIJA. SOCIOLOGIJA. 2008. T. 19. Nr. 4, p. 62–71, © Lietuvos mokslų akademija, 2008, © Lietuvos mokslų akademijos leidykla, 2008

Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų *career development* kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas

VIKINTA ROSINAITĖ
Vilniaus universitetas, Sociologijos katedra, Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
El. paštas: rosinaite@yahoo.com

Neugdant *career development* kompetencijų, būsimam darbo rinkos dalyviui gali būti sudėtinga rasti pusiausvyrą tarp jo asmenybę atitinkančių karjeros siekių ir darbo rinkoje egzistuojančių galimybių dinamikos. Skirtingi Lietuvos aukštųjų mokyklų studentai yra nevienodai įsisavinę *career development* kompetencijas, skiriasi ir jų poreikis, todėl buvo atliktas sociologinis tyrimas „Studentų *career development* kompetencijų ir paslaugų kokybės įvertinimas". Remiantis šio tyrimo duomenų analize, straipsnyje nagrinėjamas subjektyvus studentų *career development* kompetencijų įsisavinimo lygio įvertinimas ir jų ugdymo aukštosiose mokyklose poreikis. Tyrimas taip pat leido atskleisti pageidaujamą *career development* kompetencijų ugdymo laiką, vietą ir būdus. Į karjerą straipsnyje žvelgiama per šiuolaikinės karjeros koncepcijos prizmę.

Raktažodžiai: šiuolaikinė (individuali) karjera, *career development*, kompetencija

ĮVADAS

Šiame straipsnyje pristatoma sociologinio tyrimo „Studentų *career development*[1] kompetencijų ir paslaugų kokybės įvertinimas"[2], atlikto 2007 metais Darbo ir socialinių tyrimų institute, duomenų analizė.

Karjera kaip mokslinių tyrinėjimų objektas yra itin tarpdisciplinišskas. Vakarų mokslininkų pavyzdžiu, karjera yra tyrinėjama edukologijos, psichologijos, sociologijos, vadybos ir kitų mokslų atstovų. Lietuvos mokslinėje bendruomenėje stokojama tyrimų karjeros tematika. Tai

[1] Moksliniame Lietuvos diskurse nėra susitarta dėl vieningo *career development* sąvokos vertimo. Lietuvių mokslininkų publikacijose galima aptikti įvairių šios sąvokos vertimų: karjeros vystymas (Petkevičiūtė 1998, 2002, 2007), karjeros modeliavimas (Juodaitytė, Šedžiuvienė 2005), karjeros projektavimas (Pukelis 2003; Pukelis, Navickienė 2006; Pukelis, Pundzienė 2002; Ruškus 2008; Tureikytė, Lukoševičiūtė, Juozeliūnienė, Čyžiūtė 2005), karjeros valdymas (Kučinskienė 2003) ir pan. Kai kurie jų yra vartojami net sinonimiškai. Norint išvengti su šios sąvokos vertimu susijusios maišaties (nors jų teorinis išnarpliojimas neabejotinai turėtų būti tolesnių tyrimų objektas), šiame straipsnyje šis terminas nėra verčiamas.

[2] Tyrimas buvo atliekamas įgyvendinant Vilniaus universiteto Karjeros centro projektą „Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose" (BPD2004–ESF-2.4.0-03-05/0159). Straipsnio autorė dėkoja Darbo ir socialinių tyrimų instituto kolegoms, projekto administravimo ir kūrybinei grupei, projekto partneriams ir kitiems prisidėjusiems prie šio tyrimo atlikimo.

yra pirmasis bandymas Lietuvoje įvertinti *career development* kompetencijas, kur jų ugdymui, kartu būsimų (ar esamų) darbo rinkos dalyvių sąmoningumo ir savarankiškumo formavimui bei stiprinimui, vis dar skiriama mažai dėmesio. C*areer development* kompetencijos čia ugdomos fragmentiškai, labiau akcentuojama tinkamos profesijos pasirinkimo svarba, įsidarbinimo gebėjimų lavinimas ir t. t. Straipsnyje pristatomas tyrimas ir jo duomenų analizė buvo atliekami remiantis šiuolaikine karjeros koncepcija.

ŠIUOLAIKINĖS KARJEROS KONCEPCIJA

Pagrindiniai XX a. socialiniai pokyčiai – postmodernizmo vertybių plitimas, individualizmo išaukštinimas, informacinės visuomenės atsiradimas, žinių ekonomikos plėtra, globalizacija, demografiniai pokyčiai, mokymosi visą gyvenimą poreikio atsiradimas, organizacijų vadybos pokyčiai ir kt. – lėmė pokyčius darbo rinkoje ir sąlygojo šiuolaikinės karjeros koncepcijos atsiradimą.

Šiuolaikinės sampratos ypatumus atskleidžia tradicinės ir šiuolaikinės karjeros sampratų ir su jomis susijusių pokyčių palyginimas (Reardon et al. 2000; Hall 1996; Arthur et al. 2003; Collin, Young 2000; Maranda, Comeau 2000 ir kt.).

Organizacinė (tradicinė) *vs.* individuali (šiuolaikinė) karjera. Atskaitos tašku tampa individas (nebe organizacija), prisiimdamas asmeninę atsakomybę už asmeninius karjeros sprendimus bei pasirinkimus. Pokyčių laikmetyje organizacijos nebegali garantuoti darbuotojui kilimo hierarchinės karjeros laiptais organizacijos viduje. Individai tampa savo pačių karjerų skulptoriais, o kiekvieno žmogaus karjera – unikali. Nėra dviejų vienodų žmonių su tokiomis pačiomis karjeromis, nes karjeros pamatas yra individuali istorija, situacija, prioritetai ir gyvenimo prasmės suvokimas.

Darbo *vs.* psichologinė sutartis. Darbo sutartis (*employment contract*) yra priešpastatoma darbdavio–darbuotojo sutarčiai (*employer–employee contract*), dažnai dar vadinamu psichologiniu (*psychological contract*) arba socialiniu (*social contract*) kontraktu. Darbo sutartis apibrėžia individo įsipareigojimą darbdaviui atlikti sutartą darbą už sutartą atlygį. Už lojalumą darbdavys atsilygina ekonominiu saugumu. Pareigybės ir įgaliojimai leidžia detaliau konkretizuoti darbuotojo indėlį į organizacijos sėkmę bei apibrėžti, kokį atlygį pastarasis turėtų gauti. Tuo tarpu naujas psichologinis arba socialinis kontraktas yra pagrįstas darbuotojų galimybėmis tobulėti, ugdant savo kompetencijas (įgūdžius, gebėjimus ir žinias), kurios yra vertinamos darbo rinkoje. Taigi lojalumas yra labiau išreiškiamas savo vertės darbo rinkoje didinimui, kompetencijų portfelio plėtrai ir darbingumo (*employbility*) ugdymui, bet ne organizacijai ar darbdaviui.

Objektyvūs *vs.* subjektyvūs karjeros sėkmės įvertinimo kriterijai. Tradicinės karjeros sampratoje sėkmė nustatoma objektyviais kriterijais (pavyzdžiui, profesijos statusas, užimamos pareigos, gaunamos pajamos, darbo stažas ir pan.). Tuo tarpu šiuolaikinės karjeros sampratos atstovai karjeros sėkmę apibrėžia subjektyvesniais kriterijais – prasmingo gyvenimo pojūtis, vidinio potencialo realizavimas, pasitenkinimas atliekama veikla ir pan. Todėl net ir geriausi objektyvūs karjeros sėkmės įvertinimo kriterijai ne visada atskleidžia, ar iš tikro individo karjera yra sėkminga, nes kiekvienas sau apsibrėžia, kas jam yra sėkmė karjeroje.

Profesinė karjera *vs.* karjera. Šiuolaikinė karjeros samprata apima daug platesnį veiklos spektrą nei darbas. Akcentuojamas darbo, mokymosi, šeimos ir laisvalaikio veiklų derinimas, todėl karjera tampa neatsiejama nuo likusio socialinio gyvenimo. Šių dienų darbo rinka suteikia galimybę vystyti savo karjerą ir nebūtinai dirbant apmokamą darbą formalioje darbo rinkoje. Pavyzdžiui, savanoriškas darbas gali labai prisidėti prie individualios karjeros sėkmės.

Pagal šiuolaikinės karjeros sampratą karjera gali būti ir nebūtinai susijusi su profesine veikla (pavyzdžiui, namų šeimininkės karjera, narkomano karjera ir pan.).

Fiksuotumas *vs.* lankstumas darbo rinkoje. Prisirišimas prie vienos organizacijos, net profesijos ar 40 valandų darbo savaitės tampa nebesvarbūs. Karjeros galima siekti nebūtinai vienos profesijos rėmuose (tarpdisciplinliški specialistai ir pan.), nebūtinai vienoje organizacijoje (pereinant iš vienos organizacijos į kitą ar vienu metu dirbant keliose), nebūtinai dirbant 40 darbo valandų per savaitę (taikant lanksčias darbo formas laiko ir vietos atžvilgiu). Šiuolaikinei karjerai būdingas lankstumas, siekiant asmeninės karjeros sėkmės.

CAREER DEVELOPMENT KOMPETENCIJŲ SAMPRATA

Karjera yra visą gyvenimą trunkantis procesas, kuris gali būti plėtojamas nuosekliai ir sistemingai arba chaotiškai ir atsitiktinai. Sėkmingą karjerą dabar sunku įsivaizduoti kitaip nei paties žmogaus planuojamą, vystomą ir valdomą procesą, todėl šiandien *career development* yra iškeliamas kaip vienas svarbiausių aktyvaus darbo rinkos dalyvio gebėjimų.

Mokymo įstaigos suteikia profesinę kvalifikaciją, paruošia (arba turėtų paruošti) darbui, profesijai, tačiau ne karjerai. Efektyvus karjeros realizavimas reikalauja papildomų žinių, įgūdžių ir gebėjimų (Reardon et al. 2000; Sampson et al. 2004). Todėl neužtenka vien pažinti savo asmenybę, teigiamai save vertinti. Remdamasis c*areer development* kompetencijomis (CDK), žmogus gali ne tik priimti jo asmenybę geriausiai atitinkančius karjeros sprendimus (pasirinkimus), bet ir įvertinti socialinius, politinius bei ekonominius veiksnius, galinčius turėti įtakos jo asmeninės karjeros galimybėms. Neturint CDK, individui gali būti sudėtinga rasti pusiausvyrą tarp jo asmenybę atitinkančių karjeros siekių ir darbo rinkoje egzistuojančių galimybių dinamikos. CDK yra universalios visoms profesijoms ir pritaikomos bet kurioje rinkos ekonomikoje.

CDK struktūrą sudaro trys dalys (adaptuota pg. Sampson et al. 2004): 1. Vidinio pasaulio pažinimas – savo talentų, gebėjimų, vertybių ir t. t. pažinimas; 2. Išorinio pasaulio pažinimas – mokymosi ir karjeros galimybių pažinimas, darbo pasaulio pokyčių įtakos įvertinimas ir t. t.; 3. Karjeros planavimas – karjeros sprendimų priėmimas, karjeros plano rengimas ir t. t. Šia CDK struktūra remiasi šiuolaikinė karjeros koncepcija (1 pav.).

1 pav. *Career development* kompetencijų struktūra
Šaltinis: adaptuota pagal Sampson, J. P.; Reardon, Jr. R.; Peterson, G. W.; Lenz, J. G. 2004. *Career Counseling and Services.* Belmont: Thomson Brooks / Cole.

TYRIMO METODOLOGIJA

Tyrimo tikslas – įvertinti studentų CDK įsisavinimo lygį ir nustatyti jų ugdymo poreikį.

Tyrimo imtis. Apklausa vyko trijose aukštosiose universitetinėse mokyklose (Šiaulių universitete, Vilniaus universitete, Vytauto Didžiojo universitete) ir keturiose aukštosiose neuniversitetinėse mokyklose (Alytaus kolegijoje, Šiaurės Lietuvos kolegijoje, V. A. Graičiūno aukštojoje vadybos mokykloje, Vilniaus kooperacijos kolegijoje). Studentai buvo apklausti pagal universitetinių bei neuniversitetinių aukštųjų mokyklų studijų sričių ir krypčių, pirmosios studijų pakopos, dieninės studijų formos, pirmojo ir paskutinio kurso (priklausomai nuo aukštosios mokyklos paskutinis kursas galėjo būti trečias, ketvirtas ir / ar penktas kursas) proporcijas jų aukštosiose mokyklose. Iš viso apklausti 1469 studentai.

Tyrimo metodas. Tyrimas buvo atliktas remiantis kiekybine metodologija, taikant apklausos raštu (anketinės apklausos) metodą.

Rengiant CDK poreikio ir įsisavinimo lygio įvertinimo klausimyną, buvo remiamasi Jungtinių Amerikos Valstijų NCDA (National Career Development Association) aprašytomis karjeros ugdymo gairėmis[3] (Sampson et al. 2004), kurias sudaro 12 suaugusio lygmens *career development* kompetencijų. Kiekvienai kompetencijai yra išskirta po keletą jas paaiškinančių indikatorių (12 kompetencijų 123 indikatoriai). Todėl šio tyrimo klausimyno formavimo pradžioje iš viso buvo parengti 123 teiginiai, apibūdinantys kiekvieną CDK. Atlikti keturi bandomieji tyrimai, kur respondentai keturių balų skalėse turėjo įvertinti kiekvieną teiginį. Duomenys analizuoti faktorinės analizės būdu, koreliacinės matricos pagrindu. Panaudotas pagrindinių komponenčių metodas ir VARIMAX rotacija, t. y. kintamųjų ašių pasukimas ieškant maksimalios dispersijos. Galutinis CDK įvertinimo klausimynas buvo formuojamas remiantis trečiojo bandomojo tyrimo faktorizacijos rezultatais (KMO = 0,840, p = 0). Buvo patikrintas gautų faktorių patikimumas (*reliability*). Patikimumo analizė buvo atlikta naudojant Alpha (Cronbach) analizės modelį. Visų faktorių Alpha rodiklis tinkamas. Todėl galutinį CDK įvertinimo klausimyną sudarė 35 teiginiai, susigrupavę į 7 faktorius (lentelė). Faktorių pavadinimai atitinka CDK pavadinimus.

Lentelė. Faktoriai (CDK kompetencijos) ir juos indikuojantys teiginiai

Faktorius	Teiginys
Karjeros planavimas	Moku susikurti karjeros planą. Žinau karjeros pokyčius lemiančias strategijas. Moku susirasti karjeros planavimui reikalingą informaciją. Moku keisti karjeros planą, atsižvelgiant į naują informaciją. Žinau trumpalaikius ir ilgalaikius karjeros tikslus.
Įsidarbinimo įgūdžių turėjimas	Moku sėkmingai dalyvauti įdarbinimo pokalbiuose. Moku parengti darbo paieškai reikalingus dokumentus (CV, motyvacinį laišką ir t. t.). Moku nustatyti, kokie darbo pasiūlymai atitinka turimus profesinius įgūdžius. Gebu rasti informaciją apie mane dominančius darbdavius. Moku darbo paieškai pasinaudoti kolegų, draugų, šeimos narių ir t. t. pagalba.
Pokyčių įtakos įvertinimas	Suprantu, kaip pokyčiai visuomenėje susiję su profesijų paklausa. Suprantu, kaip bėgant laikui keičiasi tikslai ir poreikiai. Suprantu, kaip keičiantis aplinkybėms keičiasi su karjera susiję poreikiai ir tikslai. Suprantu, kokią įtaką karjerai turi asmenybės raida. Suprantu, kokią įtaką karjerai turi pokyčiai šeimoje.

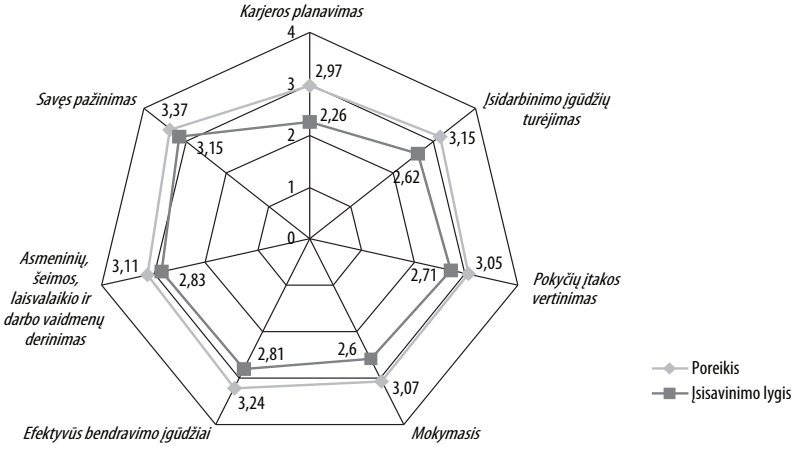
[3] Leidimas naudoti šias gaires gautas elektroniniu paštu iš NCDA darbo grupės vadovės L. Kobylarz.

Mokymasis	Žinau, kokios yra tęstinio mokymosi galimybės. Moku planuoti savo mokymosi procesą. Moku įveikti mokymuisi trukdančias kliūtis. Žinau, kokia mokymuisi skirta parama galiu pasinaudoti. Žinau neformalaus mokymosi reikšmę.
Efektyvūs bendravimo įgūdžiai	Turiu efektyvius bendravimo įgūdžius. Moku efektyviai spręsti konfliktus. Gebu efektyviai dirbti grupėse. Moku tinkamai išsakyti idėjas. Moku tinkamai išreikšti jausmus.
Asmeninių, šeimos, laisvalaikio ir darbo vaidmenų derinimas	Suprantu, kaip šeima daro poveikį profesijos pasirinkimui. Moku suderinti darbą, poilsį ir laisvalaikį su šeimos nariais. Suprantu, kaip derinti skirtingus vaidmenis įvairiose gyvenimo srityse (laisvalaikio, šeimos, darbo, mokslo ir t. t.). Suprantu, kaip profesijos siejasi su gyvensena. Moku suderinti mokslą ir laisvalaikį.
Savęs pažinimas	Žinau savo vertybes. Žinau savo charakterio savybes. Žinau, kokių įgūdžių ir gebėjimų reikia darbui. Pažįstu savo stipriąsias ir silpnąsias puses. Žinau savo pomėgius ir interesus.

Šių teiginių pagrindu buvo suformuotas klausimynas. Respondentai buvo paprašyti įvertinti lentelėje pateiktus teiginius keturių balų „Poreikio“ ir „Įsisavinimo lygio“ skalėse: „Poreikio“ skalėje respondentai turėjo pažymėti skalės skaitmenį, atitinkantį teiginio svarbą jų karjerai; čia 1 – visai nereikia, 2 – reikia retai, 3 – reikia dažnai, 4 – labai reikia; „Įsisavinimo lygio“ skalėje respondentai turėjo pažymėti skalės skaitmenį, atitinkantį kompetencijos indikatoriaus įsisavinimo lygį; čia 1 – nesu įsisavinęs (-usi), 2 – esu iš dalies įsisavinęs (-usi), 3 – esu pakankamai įsisavinęs (-usi), 4 – esu puikiai įsisavinęs (-usi).

TYRIMO REZULTATŲ APTARIMAS

Remiantis tyrimo duomenimis, galima teigti, kad studentai jaučia didesnį visų CDK poreikį nei yra jas įsisavinę. Klaidinga būtų teigti, kad studentai CDK nėra įsisavinę. Tyrimo duomenimis, respondentai visas CDK yra įsisavinę dalinai arba pakankamai, o poreikį joms jaučia dažnai (2 pav.).



2 pav. CDK poreikis ir įsisavinimo lygis, vidurkiai (n = 1462)

Pažymėtina, kad didžiausias atotrūkis tarp CDK poreikio ir įsisavinimo yra pastebimas karjeros planavimo faktoriaus (kompetencijos) įvertinime (poreikio vidurkis yra 2,97, o įsisavinimo – 2,26), mažiausias – savęs pažinimo kompetencijoje (poreikis – 3,37, įsisavinimo lygis – 3,15). Kita vertus, šią kompetenciją respondentai yra labiausiai įsisavinę, tačiau jai jaučia ir didžiausią poreikį (poreikis beveik atitinka įsisavinimą). Mažiausią poreikį iš visų CDK studentai jaučia karjeros planavimo kompetencijai. Ją jie yra ir mažiausiai įsisavinę. Studentų vertinimai paradoksalūs, nes vidinio (savęs pažinimo ir efektyvaus bendravimo kompetencijos) ir išorinio pasaulio (įsidarbinimo įgūdžių, pokyčių įtakos įvertinimo, mokymosi ir įvairių vaidmenų derinimo kompetencijos) pažinimas yra pagrindas, kuriuo remiantis planuojama karjera, t. y. priimami sprendimai, rengiamas karjeros planas ir pan. (1 pav.). Tokius rezultatus galima paaiškinti tuo, jog kompetencijos poreikio suvokimas stipriai veikiamas turimų žinių apie šią kompetenciją. Analizuojant gautus duomenis, galima daryti prielaidą, kad kuo tos žinios skurdesnės, kuo mažiau supratimo, koks konkretus elgesys ir veikla slepiasi po kompetencijos pavadinimu, tuo sunkiau apsispręsti, ar ji yra reikalinga karjerai, ar ne.

Įsidarbinimo įgūdžių turėjimą studentai įvertino aukštai (vidurkis 3,15). Tokį įvertinimą galėjo lemti reali studentų patirtis dalyvaujant darbo paieškoje, todėl šis vertinimas, manoma, tikslesnis. Rezultatai parodė, kad daugiausiai abejonių dėl įsisavinimo lygio kėlė vertintas kompetencijos indikatorius „Moku sėkmingai dalyvauti įsidarbinimo pokalbiuose“. Iš tiesų, įsidarbinimo pokalbio situacijos kelia daug streso, o jų įvaldymui reikalinga patirtis. Natūralu, kad studentai šios patirties dar turi nedaug, todėl savo gebėjimus šioje srityje vertina gana kritiškai.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad su visuomenės pokyčių įtaka jų asmeninės karjeros sprendimams yra susipažinę mažiau nei su savo asmens raida, įvairių vaidmenų derinimu bei efektyviu bendravimu. Išorinis pasaulis atrodo mažiau aiškus, darant karjeros pasirinkimus. Šios kompetencijos įsisavinimo lygis yra beveik atitinkantis poreikį.

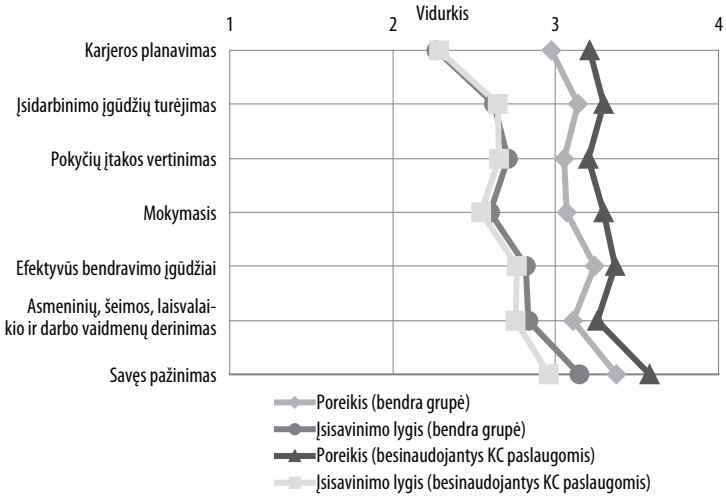
Analizuojant mokymosi faktoriaus (kompetencijos) įvertinimą, dėmesį patraukia kritiškai įvertinti šios kompetencijos indikatoriai, susiję su gebėjimu planuoti mokymosi procesą, įveikti mokymosi kliūtis. Studentai taip pat mano, jog turi mažai žinių apie nuolatinio mokymosi galimybes, mokymuisi skiriamą paramą. Visi šie gebėjimai ir žinios studentams yra svarbios ir aktualios. Kiek stebina tai, jog studentai jaučia mažesnį poreikį neformalaus mokymosi reikšmės supratimui. Šį rezultatą galima aiškinti dvejopai: neformalus mokymasis jiems kol kas gali būti neaktualus, kadangi jie aktyviai dalyvauja formaliame studijų procese, arba jiems tiesiog trūksta žinių, kas yra neformalus mokymasis.

Iš efektyvaus bendravimo gebėjimų įvertinimo paaiškėja, kad studentai pakankamai kritiškai vertina savo gabumus spręsti konfliktus ir tinkamai išsakyti idėjas, tačiau jaučiasi turintys neblogus darbo grupėse, bendravimo ir jausmų raiškos įgūdžius (pastarųjų tobulinimui jie nelabai jaučia poreikio). Iš tiesų, tokie rezultatai kiek stebina, kadangi jausmų raiškos gebėjimai yra pakankamai sudėtingi ir sunkiau įsisavinami nei sklandus kalbėjimas. Remiantis šiais rezultatais, galima kelti prielaidą, jog studentai nepakankamai vertina (arba supranta) emocinės inteligencijos svarbą efektyviam bendravimui.

Detaliau analizuojant įvairių vaidmenų (darbo, šeimos, asmeninių bei laisvalaikio) derinimo kompetencijos indikatorių įvertinimą, galima daryti prielaidą, kad studentai pervertina savo asmeninių, šeimos, laisvalaikio bei darbinių vaidmenų derinimo gebėjimus. Tai labai gali lemti patirties stoka. Dabartiniame savo gyvenimo etape retas iš jų susiduria su vaidmenų derinimo problema, nedaugelis iš jų turi šeimą bei dirba ir mokosi. Tikėtina, kad susidūrę su realia vaidmenų derinimo praktika, jie savo gebėjimus vertintų gerokai kritiškiau.

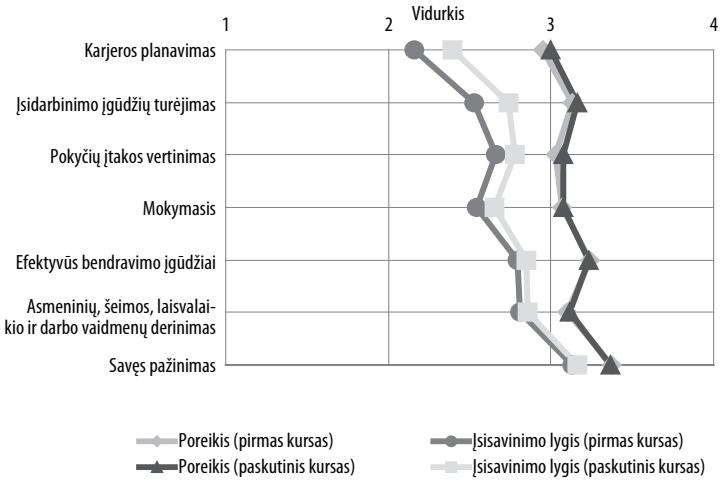
Savęs pažinimo įvertinimo duomenys leidžia teigti, jog studentai jaučiasi pakankamai gerai žinantys savo vertybes, interesus, charakterio savybes. Toks rezultatas gana netikėtas, kadangi savęs pažinimas yra sudėtingas, visą gyvenimą trunkantis procesas. Galima kelti prielaida, jog studentai nepakankamai gerai supranta savęs pažinimo sudėtingumą. Iš bendro konteksto išsiskiria indikatorius, žymintis darbui reikalingas žinias, gebėjimus ir įgūdžius. Studentai čia save vertina gerokai kritiškiau, mano, kad tokių žinių, gebėjimų ir įgūdžių jiems dar trūksta. Studentų nuomone, šios kompetencijos įsisavinimas beveik atitinka jų jaučiamą savęs pažinimo poreikį.

Tyrimo duomenys rodo, kad tie studentai, kurie naudojasi savo aukštųjų mokyklų karjeros centrų teikiamomis paslaugomis, lyginant su bendra studentų grupe (besinaudojančiais ir nesinaudojančiais karjeros paslaugomis studentais), visas CDK yra įsisavinę geriau ir joms jaučia didesnį poreikį. Tuo tarpu bendros studentų grupės CDK poreikis ir įsisavinimas yra mažesnis, be to, dažnai atitinka vienas kitą (3 pav.). Todėl galime daryti išvadą, kad naudojimasis karjeros centrų paslaugomis, studentų nuomone, yra naudingas ir padidina „apetitą" CDK ugdymo poreikiui.



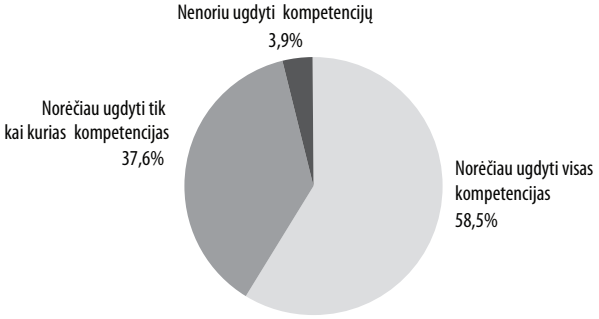
3 pav. CDK poreikis ir įsisavinimo lygis pagal naudojimąsi karjeros centrų paslaugomis (vidurkiai)

Analizuojant CDK poreikį ir įsisavinimo lygį pagal studijų kursą, išryškėja tendencija, kad pirmojo ir paskutinio kurso studentų CDK poreikis nesiskiria, o lyginant įsisavinimo lygį, galima teigti, kad paskutinio kurso studentai mano esą labiau įsisavinę nei pirmakursiai daugumą CDK (4 pav.).



4 pav. CDK poreikis ir įsisavinimo lygis pagal studijų kursą (vidurkiai)

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad 58,5% studentų norėtų ugdyti visas CDK, kurioms jaučia didesnį ar mažesnį poreikį, 37,6 – norėtų ugdyti tik kai kurias kompetencijas, kurioms jaučia poreikį, ir 3,9% – nenorėtų ugdyti kompetencijų, kurioms jaučia poreikį (5 pav.).



5 pav. *Career development* kompetencijų ugdymas (n = 1450)

65,2% studentų mano, kad CDK reikėtų pradėti ugdyti bendrojo lavinimo mokyklose, o 26,4% – aukštosiose ir profesinėse mokyklose, 8,4% – ikimokykliniame amžiuje arba pabaigus profesinę ar aukštąją mokyklą. Pažangių Vakarų šalių patirtis (JAV, Kanados ir kt.) rodo, jog geriausių rezultatų pasiekiama, kuomet kompetencijos pradedamos ugdyti jau pradinėse mokyklose ir vėliau sistemingai ugdomos visose švietimo sistemos grandyse.

Daugiau nei du trečdaliai (66,4%) respondentų mano, kad CDK ugdymas turėtų būti pasirenkamas kaip papildomas studijų programos dalykas, paliekant apsisprendimo teisę dėl dalyvavimo mokymuose patiems studentams. 63,7% apklaustųjų CDK norėtų ugdyti ir savarankiškai (naudojant specialią programinę įrangą, duomenų bazes, karjeros biblioteką ir pan.), ir padedant karjeros konsultantams, treneriams (praktinių užsiėmimų, grupinių ir individualių konsultacijų, teorinių mokymų ir kt. būdais). 6,7% studentų CDK ugdytų tik savarankiško ugdymosi priemonėmis, o 29,6% – tik padedant karjeros konsultantams, treneriams.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Fragmentinis *career development* kompetencijų (CDK) ugdymas Lietuvoje ir aukštųjų mokyklų studentų pirminė patirtis darbo rinkoje lėmė tai, kad CDK jie yra įsisavinę dalinai arba pakankamai. Remiantis tyrimų rezultatais būtų galima daryti prielaidą, kad studentai, vertindami kai kurių kompetencijų (pavyzdžiui, įvairių vaidmenų derinimo, pokyčių įtakos vertinimo ir pan.) įsisavinimo lygį, rėmėsi ne realia savo patirtimi, bet įsivaizdavimu arba spėjimu. Tačiau tyrimas parodė ir tai, kad respondentai visoms CDK jaučia didesnį poreikį, nei yra jas įsisavinę. Be to, tyrimo rezultatai atskleidė, kad naudojimasis karjeros centrų paslaugomis didina CDK ugdymo poreikį. Ši informacija gali būti pagrindas sistemingai karjeros paslaugų plėtrai Lietuvos viduriniojo ir aukštojo mokslo sistemoje bei darbo rinkos institucijose.

Studentai mano, kad CDK geriausia pradėti ugdyti bendrojo lavinimo mokyklose. Tyrimo duomenimis, aukštojoje mokykloje CDK ugdymas turėtų būti kaip pasirenkamas studijų dalykas. Studentai labiausiai CDK norėtų ugdyti ir savarankiškai, ir padedant karjeros konsultantams, treneriams.

Siekiant nustatyti tikslesnį kompetencijų įsisavinimo lygį, papildomai reikėtų atlikti objektyvų CDK vertinimą, tam panaudojant specialiai sukurtus ar adaptuotus žinių, įgūdžių bei gebėjimų vertinimo testus. Taip pat, siekiant išsiaiškinti galimus turimus klaidingus įsitikinimus bei nuostatas į karjerą bei CDK, siūloma atlikti išsamų sociologinį studentų karjeros sampratos tyrimą.

Gauta 2008 08 11
Priimta 2008 09 15

Literatūra

1. Arthur, M. B.; Inkson, K.; Pringle, J. K. 2003. *The New Careers. Individual Action and Economic Change*. London: SAGE Publications.
2. Hall, D. T & Associates. 1996. *The Career is Dead – Long Live the Career: A Relational Approach to Careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
3. Young, R. A.; Collin, A. 2000. "Introduction: framing the future of career", in *The Future of Career*, eds. A. Collin, R. A. Young. Cambridge: Cambridge University Press.
4. Juodaitytė, A.; Šedžiuvienė, N. 2005. „Kolegijų dėstytojų individualaus profesinio tapsmo modeliavimas (edukaciniai pagrindai)", *Pedagogika* 80: 15–20.
5. Kučinskienė, R. 2003. „Asmeninės karjeros valdymo gebėjimai ir jų ugdymo gairės", *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 7: 72–81.
6. Maranda, M. F., Comeau. 2000. "Some contributions of socilogy to the understanding of career", *The Future of Career*, eds. A. Collin, R. A. Young. Cambridge: Cambridge University Press.
7. Petkevičiūtė, N. 1998. „Asmeninės karjeros vystymo parametrai", *Organizacijų vadyba* 8: 83–93.
8. Petkevičiūtė, N. 2002. „Darbuotojų poreikiai įvairiuose karjeros vystymo perioduose", *Organizacijų vadyba* 22: 219–230.
9. Petkevičiūtė, N. 2007. „Vadovo karjeros vystymo metamorfozės", *Organizacijų vadyba* 42: 93–109.
10. Pukelis, K. 2003. „Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui", *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 6: 66–75.
11. Pukelis, K.; Navickienė, L. 2006. „Karjeros projektavimas: svarbi efektyvaus nacionalinės kvalifikacijų sistemos funkcionavimo sąlyga", *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 12: 36–53.
12. Pukelis, K.; Pundzienė, A. 2002. „Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmų kaita", *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 5: 96–106.
13. Reardon, R. C.; Lenz, J. G.; Sampson, J. P.; Peterson, G. W. 2000. *Career Development and Planning: A Comprehensive Approach*. Stamford: Brooks / Cole and Thomson Learning.
14. Ruškus, J. 2008. „Neįgaliųjų profesinė karjera ir jos projektavimas: būklė ir galimybės", *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 15: 159–166.

15. Sampson, J. P.; Reardon, Jr. R.; Peterson, G. W.; Lenz, J. G. 2004. *Career Counseling and Services*. Belmont: Thomson Brooks / Cole.
16. Tureikytė, D.; Lukoševičiūtė, M.; Juozeliūnienė, I.; Čyžiūtė, J. 2005. „Profesinės karjeros projektavimas: darbo vertinimo ir lyties dimensijos (Vilniaus kolegijos Verslo vadybos fakulteto studentų sociologinis tyrimas)“, *Filosofija. Sociologija* 2: 51–55.

VIKINTA ROSINAITĖ

Career development competencies of students of Lithuanian higher schools: the subjective assessment of their assimilation level and training need

Summary

It would be hard to find equilibrium between personality-matched career's goals and the dynamics of the opportunities existing in the labour market, if one does not train career development competencies. The assimilation level of career development competencies are not the same for different students in Lithuanian higher schools, the need of those competencies is also different. For these reasons, the sociological research "The assessment of student's career development competencies and the quality of career services" was done. According to the research data analysis, a subjective assessment of students' career development competencies and their training need in Lithuanian higher schools is presented in the paper. This research also revealed the optimal time, place and forms of students' career development competencies. Career is regarded through the principles of the modern career concept.

Key words: personal career, career development, competency