MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
ŽMOGAUS IR VISUOMENĖS STUDIJŲ FAKULTETO
EDUKOLOGIJOS IR SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS

LAIMUTĖ KODIENĖ
EDUKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ VALDYMO KARJEROS VALDYMO
SPECIALIZACIJOS MAGISTRANTŪROS IŠTĘSTINĖS STUDIJOS

STUDENTŲ KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJŲ UGDYMO(SI) POREIKIAI

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė:
Dr. Asta Railienė

Vilnius, 2022

TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS **3**
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS **4**
ĮVADAS **5**
1. KARJEROS SAMPRATOS CHARAKTERISTIKA **8**
1.1. Šiuolaikinė ir tradicinė karjeros sampratos paradigmos **8**
1.2. Asmeninė ir organizacinė karjera **10**
2. STUDENTŲ KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJŲ UGDYMO(SI) TEORINIAI ASPEKTAI **13**
2.1. Karjeros valdymo samprata ir modeliai **13**
2.2. Studentų karjeros valdymo kompetencijos **15**
2.3. Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo kryptys aukštojoje mokykloje **22**
3. TYRIMO „X UNIVERSITETO STUDENTŲ KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJŲ UGDYMO(SI) POREIKIAI“ REZULTATAI **29**
3.1. Tyrimo metodika **29**
3.2. Tyrimo rezultatų analizė **35**
DISKUSIJA **50**
IŠVADOS **55**
REKOMENDACIJOS **56**
LITERATŪRA **57**
SUMMARY **63**
AKADEMINIO SĄŽININGUMO DEKLARACIJA **65**
PRIEDAI **66**

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Karjeros sampratos kaita (parengta autorės pagal Stanišauskienę, 2016, p. 19).

2 lentelė. Asmeninės ir organizacinės karjeros palyginimas (parengta pagal Petkevičiūtę, 2013, p. 6).

3 lentelė. Karjeros valdymo kompetencijos (Sudaryta autorės pagal dokumentą: *The Australian Blueprint for Career Development (Miles Morgan, 2010).*

4 lentelė. Škotijos karjeros valdymo kompetencijų modelis. Sudaryta autorės pagal Hooley, Neary, Sultana, Watts ir kt., n.d.

5 lentelė. Karjeros paslaugų pokyčiai. Parengta autorės pagal Dey ir Cruzvergara (2014).

6 lentelė. Paslaugos, kurioms studentai teikia pirmenybę. Parengta autorės pagal Garver ir kt. (2009).

7 lentelė. Teorinis anketos klausimų pagrindimas.

8 lentelė. Tiriamojo darbo etapai ir laikotarpiai.

9 lentelė. Klausimų vidinis suderinamumas.

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Karjeros valdymo schema (pagal Valickas ir kt., 2015).
2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį (N=114).
3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes (N=114).
4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal studijų formą (N=114).
5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal kursą (N=114).
6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal užimtumą (N=114).
7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pasirinktą karjeros apibrėžimą (N=114).
8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pasirinktą karjeros sėkmės supratimą (N=114).
9 pav. Respondentų požiūris į kompetencijų svarbą asmens karjeros sėkmei ir svarbą šias kompetencijas tobulinti jiems studijuojant (N=114).
10 pav. Respondentų atsakymų į klausimą apie karjeros valdymo kompetencijų ugdymo(si) strategijų tinkamumą vidurkiai (N=114).
11 pav. Respondentų atsakymų į klausimą apie tai, į ką jie kreipiasi iškilus karjeros klausimui, atsakymų vidurkiai (N=114).
12 pav. Respondentų atsakymų į klausimą apie tai, kur jie ieško karjeros informacijos, atsakymų vidurkiai (N=114).
13 pav. Respondentų atsakymų į klausimą apie kylančių iššūkių aktualumą vidurkiai (N=114).
14 pav. Respondentų požiūris į teikiamų karjeros paslaugų pakankamumą universitete, proc. (N=114).
15 pav. Atsakymų į 9 ir 10 klausimą - karjeros valdymo kompetencijų ugdymo paslaugų teikimą ir poreikį (trūkumą) atsakymų vidurkių palyginimas (N=114).

ĮVADAS

Temos aktualumas. Šiandieniniame pasaulyje karjeros klausimų sprendimas lydi asmenį visą gyvenimą. Vaikystėje – per žaidimus, pomėgius atsiranda pirmieji pasvarstymai apie būsimą kelią; mokyklos metais – iškyla autoritetai, domėjimo sritys, formuojasi nuostatos ir vyksta judėjimas link studijų, kurios dažnai tampa vienu svarbiausių ir konkrečiu žingsniu karjeros planavime; baigus studijas ar dar studijų metu įgyjama pirmoji įsidarbinimo patirtis, kuri kaupiama nuolat tobulėjant, užsiimant skirtinga veikla, atliekant įvairius socialinius vaidmenis. Jei remiantis tradiciniu karjeros modeliu turėjome aiškų karjeros planą, šiuolaikinė karjera kitokia. Asmuo turi galimybes mokytis visą gyvenimą, išbandyti naujas sritis, bet kada grįžti studijuoti. Karjera nebėra apibrėžta organizacijų ribomis, asmuo vysto savo karjerą įvairiomis kryptimis ir prisiima atsakomybę už savo sprendimus. Iš šios atsakomybės kyla ir reikalingumas suprasti savo karjeros valdymo reikšmingumą, gebėti karjerą valdyti atsižvelgiant į nuolatinius pokyčius. Asmuo yra veikiamas įvairių procesų pasaulyje, šalyje, savo artimoje aplinkoje. Nuolatinės kaitos pasaulyje iškyla poreikis būti kompetentingu valdyti savo karjerą. Tam reikia žinių, gebėjimų ir įgūdžių.

Kaip teigiama valstybinėje švietimo 2013-2022 strategijoje (2014), švietimui keliamas tikslas padėti žmonėms pažinti karjeros galimybes, ugdyti gebėjimą savarankiškai valdyti savo karjerą, kurti verslą. Akcentuojamas švietimo sistemos vaidmuo plečiant gebėjimus ir galimybes, ugdant svarbias karjerai kompetencijas. Baigęs bendrojo ugdymo mokyklą, asmuo renkasi studijas ir turi lūkestį, kad studijos padės siekti norimos karjeros. Tai suprantamas lūkestis, ypač atsižvelgiant į tai, kad aukštasis išsilavinimas reikalauja laiko ir lėšų investicijos. Aukštosios mokyklos privalo padėti studentams priimti racionalius karjeros sprendimus, įgyti įgūdžių, sukurti ryšius su galimais darbdaviais. Lyderiaujančios institucijos peržiūri teikiamas karjeros paslaugas, vis labiau atsižvelgdamos į studentų poreikius bei lūkesčius (Hudson ir Klein-Collins, 2018).

Karjeros sritis nuolat tyrinėjama, mokslas vis pasipildo naujais duomenimis. Tiek užsienio, tiek ir Lietuvos mokslininkai analizuoja, vertina, adaptuoja, iš naujo apibrėžia sąvokas ir tobulina žinias apie karjerą. Tai nenutrūkstamas procesas - dėl karjeros sampratos kaitos ir pasaulyje vykstančių procesų, yra nuolatinis poreikis suspėti su pasikeitimais ir gebėti prisitaikyti prie jų. Darbo rinkos, ekonomikos, visuomenės pokyčius dar labiau paspartino 2020 m. kilusi pandemija, taip pat jau matomi ir dėl karo veiksmų Ukrainoje besiformuojantys pokyčiai. Karjeros valdymo kompetencijos tampa resursu, kuriuo naudodamasis asmuo vysto savo karjerą ir prisiima atsakomybę už savo gyvenimą.

Tyrimo naujumas. Karjeros valdymo kompetencijų sritis Lietuvoje tyrinėta nemažai. Pirmieji bandymai apibrėžti karjeros kompetencijas atlikti Kučinskienės (2003) tyrimuose, vėliau publikuoti Stanišauskienės (2004), Rosinaitės (2008) darbai, vėliau Valicko, Rosinaitės, Antanaitytės ir Grakausko metodinė priemonė (2008). Iš lietuvių mokslininkų studentų karjeros valdymo kompetencijų sritį tyrė Rosinaitė (2008), Dailidienė (2014), Lamanauskas ir Augienė (2015). Lietuvoje svarbūs karjeros srities darbai atlikti vystant projektą *„Aukštųjų mokyklų studentų ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos modelių plėtotė ir įdiegimas, su studentais dirbančių profesinio orientavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimas, jiems skirtų priemonių sukūrimas (I etapas)“*, kuomet remiantis gerąja užsienio šalių patirtimi identifikuotos keturios karjeros valdymo kompetencijų sritys, suformuluotos 15-ka studentų karjeros valdymo kompetencijų. Autorių Valicko, Chomentausko, Dereškevičiūtės, Žukauskaitės ir Navickienės (2014, 2015) parengta metodinė medžiaga, kuri aktuali išlieka ir dabar. Į studentų karjeros valdymo procesus gilinosi ir nemažai įvairių užsienio šalių mokslininkų: Kuijpers, Schyns ir Scheerens (2006), Greenhaus, Callanan ir Godshalk (2010), Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers, ir Blonk (2013), Dey ir Cruzvergara (2014), Jackson ir Wilton (2016), Hudson ir Klein-Collins (2018) ir dar daug kitų mokslininkų rašė karjeros valdymo ar susijusiomis temomis.

Vertinant tai, kad Lietuvoje karjeros valdymo kompetencijų sritis pastaruosius dešimt metų mokslininkų tyrinėta nedaug, reikalingi nauji moksliniai darbai ir tyrimai, kurie leistų geriau atliepti studentų poreikius nuolat besikeičiančioje aplinkoje – vykstant demografiniams, ekonominiams ir socialiniams pokyčiams. Reikalinga išsiaiškinti požiūrį, kompetencijų lygį, poreikius bei numatyti strategijas kaip pasiekti kompetencijų ugdymo tikslus. Tyrimo rezultatai pasitarnautų kuriant studentų, universiteto personalo, mentorių, darbdavių ir absolventų bendruomenes, kurios kartu siektų bendro tikslo – padėti studentams siekti savo tikslų bei priimti su tuo susijusius sprendimus ir įgalinti sėkmingai valdyti savo karjerą. Be to, svarbu iš naujo įvertinti studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo(si) poreikius COVID-19 pandemijos kontekste, kuomet susiduriama su pokyčiais tiek aukštajame moksle, tiek ir darbo rinkoje.

Darbo objektas: X universiteto studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo(si) poreikiai.

Darbo tikslas: išanalizuoti studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo(si) ypatumus aukštojoje mokykloje šiuolaikinės karjeros paradigmos kontekste.

Darbo uždaviniai:

1. Aptarti karjeros sampratos charakteristiką ir jos kaitą;
2. Aptarti studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo(si) aspektus aukštojoje mokykloje;
3. Ištirti X universiteto studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo(si) poreikius.

Darbo metodai. Darbą sudaro trys dalys. Pirmojoje darbo dalyje, siekiant aptarti karjeros sampratos charakteristiką ir jos kaitą bei kaitos ypatumus, taikyta mokslinės literatūros ir norminių dokumentų analizės – apibendrinimo, palyginimo metodai. Antrojoje darbo dalyje analizuojami studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo(si) aukštojoje mokykloje aspektai, taikyta mokslinės literatūros analizė, Lietuvoje ir užsienyje atliktų tyrimų duomenys ir naujausių pasaulinių tendencijų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo srityje aptarimas. Trečiojoje dalyje taikytas empirinis kiekybinis tyrimas, taikant anketinės apklausos metodą. Tyrimo rezultatai apibendrinti, susisteminti ir analizuojami pasitelkiant IBM SPSS Statistics 28 programinės įrangos paketą. Tyrimo rezultatai aptariami ir analizuojami kitų tyrimų kontekste, pabaigoje pateikiamos apibendrinančios išvados ir rekomendacijos.

1. KARJEROS SAMPRATOS CHARAKTERISTIKA

1.1. Šiuolaikinė ir tradicinė karjeros sampratos paradigmos

Žodis *karjera* kildinamas iš lotyniško žodžio *carraria*, kuris reiškia judėjimo kryptį. Jis apie 1803 m. pirmą kartą pavartotas nauja reikšme – nusakyti žmogaus judėjimui viešajame ir profesiniame gyvenime (English Ethymology dictionary, n.d.). Šiuolaikinis Oksfordo anglų kalbos žodynas internete (Oxford English language dictionary online, n.d) apibrėžia žodį *karjera* kaip „asmens judėjimą ir vystymąsi viso jo gyvenimo laikotarpiu“. Šis apibūdinimas pabrėžia tęstinumą ir susieja karjerą su įvairiais asmens gyvenimo aspektais, neapsiribojant mokymusi ir darbu.

Karjeros samprata turi turtingą raidos istoriją. Pramonės revoliucijos laikotarpiu karjera buvo suprantama kaip judėjimas nuo žemesnių link aukštesnių pareigų. Tradicinė karjeros samprata apėmė vertikalų asmens judėjimą vienoje organizacijoje (Korsakienė ir Smaliukienė, 2014; Akkermans ir kt. 2013), o karjeros vystymas buvo susijęs su kompetencijų įgijimu ir patirtimi konkrečioje darbo pozicijoje (Akkermanns ir kt., 2013). Karjera turėjo aiškią struktūrą ir buvo lengvai nuspėjama (Baruch ir Vardi, 2016). Mokslininkai (Valickas ir kt., 2014, p. 16; Stanišauskienė, 2016, p.21-31) pažymi, kad pokyčiai pasaulyje ir žmogaus aplinkoje sąlygojo karjeros sampratos kaitą. Tai – globalizacija (Kenyon ir Rowan, 2014), demografiniai pokyčiai (Paradnikė, Endriulaitienė ir Bandzevičienė ir kt. 2016); technologijų vystymasis (Korsakienė ir Smaliukienė, 2014; Paradnikė ir kt., 2016; Callanan, Perri ir Tomkowicz, 2017); darbo rinkos ir organizacijų bei profesijų kaita (Akkermanns ir kt., 2013, Callanan ir kt. 2017, Keibienė, Jonaitienė ir Daukilas, 2012). Vykstant šiems pokyčiams, karjeros samprata plėtėsi ir nebeatitiko darbo vienoje organizacijoje visą gyvenimą sąvokos (Korsakienė ir Smaliukienė, 2014). Akcentuojamas lankstumas, asmens judėjimas tarp organizacijų ir su tuo susijusi karjeros valdymo kompetencijų svarba (Akkermanns ir kt., 2013), sąmoningas karjeros plėtojimas (Korsakienė ir Smaliukienė, 2014); trumpesni karjeros ciklai skirtingose organizacijose, kurie reikalauja priimti daugiau su karjera susijusių sprendimų (Callanan ir kt., 2017 cit. iš Greenhaus ir Callanan, 2012).

Karjera yra įvairių disciplinų tyrinėjimo objektas – edukologijos, vadybos, psichologijos, sociologijos. Kiekviena disciplina į karjerą žvelgia tam tikru kampu ir viena kitą papildo, o jas vienija bendras subjektas, t.y. asmuo. Psichologus domina asmenybė ir jos pažinimas asmens karjeros kelyje, organizacinė psichologija; vadybos mokslų atstovai gilinasi į žmogiškųjų išteklių valdymą ir darbuotojų karjerą organizacijoje, sociologai domisi asmens elgesiu ir jo santykiu su visuomene. Lietuvių autorių siūlomi šiuolaikinės karjeros sąvokos apibrėžimai, kurie išryškina tam tikrus sąvokos aspektus: pavyzdžiui, akcentuojama tęstinumo idėja (Rosinaitė, 2010) arba tam tikras vystymasis – autoriai į

apibrėžimą įtraukia procesą, judėjimą (Petkevičiūtė, 2006; Rosinaitė, 2010), kūrimą (Rosinaitė, 2010), tobulėjimą ir savirealizaciją (Bitinas, 2000). Socialinis sąvokos aspektas išryškintas Rosinaitės (2010) ir Stanišauskienės (2016) apibrėžimuose.

Šiame darbe bus remiamasi Valicko, Chomentausko, Dereškevičiūtės, Žukauskaitės ir Navickienės (2015, p. 30) pasiūlyta karjeros samprata: ,,karjera – visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka".

1 lentelė. *Karjeros sampratos kaita (parengta autorės pagal Stanišauskienę, 2016, p. 19).*

Karjeros analizės kriterijai	**Nuo**	**Link**
Karjeros struktūra	Formali hierarchinė	Lanksti, ,,plokščia"
Karjeros ateitis	Aiški ir numatoma	Bet kokiame amžiaus tarpsnyje priimami sprendimai; pokyčiai
Materialinis saugumas	Stabilumas, saugumas	Priklauso nuo asmeninių ir aplinkos faktorių
Žmogui keliami reikalavimai	Lojalumas, svarbu gerai atlikti darbą, profesiniai gebėjimai	Gebėjimas mokytis ir prisitaikyti prie pokyčių, novatoriškumas, iniciatyvumas; karjeros kompetencija
Karjeros sėkmės matas	Pareigos, atlyginimas	Savirealizacija, asmens laisvė

Apibendrinant karjeros sampratos kaitą, matyti, kad karjeros samprata keitėsi tam tikromis kryptimis: formali hierarchinė ar piramidinė struktūra kito ir tapo lankstesnė ir plokštesnė; karjeros ateitis tapo nenuspėjama ir nuolat kintanti; žmogui keliami didesni reikalavimai ir gebėjimo gerai atlikti darbą nebepakanka – akcentuojamas gebėjimas nuolat mokytis ir prisitaikyti, valdyti savo karjerą. Pasikeitė ir karjeros sėkmės samprata. Tradiciškai, karjeros sėkmė matuota remiantis objektyviais rodikliais – alga, pozicija, paaukštinimu pareigose (Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat ir Dullaghan, 2016). Augant paties asmens vaidmeniui kuriant karjerą ir priimant sprendimus, karjeros sėkmė nebegali būti išmatuota vien objektyviais rodikliais. Mokslininkai pažymi, kad susiduriame su karjeros sėkmės sąvokos dualumu (Shockley ir kt., 2016, Shen ir kt., 2015, Rosinaitė, 2009) ir svarbūs tampa ne tik objektyvūs, bet ir subjektyvūs karjeros sėkmės rodikliai, kuriuos pamatuoti sudėtingiau. Shockley ir kt. (2016) atliktame tyrime išryškėjo tokie subjektyvūs karjeros sėkmės rodikliai kaip: galimybė atlikti prasmingą darbą,

augimo galimybės, galimybė kurti aukštos kokybės produktą ar paslaugą, savarankiškumas formuojant savo karjerą. Rosinaitė (2009) nurodo, kad subjektyviais karjeros sėkmės rodikliais galime laikyti pasitenkinimą savo veikla, savo potencialo realizavimą, prasmingumo jausmą.

Taigi, galima teigti, kad asmeniui tenka vis didesnė atsakomybė už savo karjerą. Asmuo veikia savarankiškai, priima sprendimus, išaugo ir jo kompetencijų svarba neapsiribojant viena organizacija. Iš to kyla poreikis turėti žinių apie įvairius gyvenimo aspektus, gebėti prisitaikyti prie pokyčių, gebėti valdyti savo karjerą.

1.2. Asmeninė ir organizacinė karjera

Kaip teigia Petkevičiūtė (2013), karjerą galima nagrinėti dviem aspektais – individo ir/arba organizacijos (specialybės) aspektu. Anot Kučinskienės (2003), svarbiausias bruožas, kuriuo remiantis galima skirti organizacinę ir asmeninę karjerą yra tai, kas aktyviai dominuoja valdant karjerą – organizacija ar asmuo. Organizacijos siekia išlaikyti geriausius savo darbuotojus, o asmenys yra suinteresuoti nuolat ugdyti įgūdžius ir gebėjimus, kuriuos prireikus galima perkelti į kitas organizacijas vystant savo karjerą (Vande Griek, Clauson ir Eby, 2020 cit. iš Hall, 1996). Vande Griek ir kt. (2020) duomenimis, amerikiečiai keičia darbą vidutiniškai 12 kartų (2015 m. duomenys). Tokie pasikeitimai tolstant nuo tradicinės karjeros vienoje organizacijoje reikalauja, kad tiek asmenys, tiek organizacijos suderintų savo požiūrius į užimtumą ir karjeros valdymą. Tokios sąvokos kaip ,,karjera be ribų" ar ,,Protėjo karjera" (Lapointe ir kt. cit. iš Sullivan & Baruch, 2009) atskleidžia, kad darbuotojai 21 amžiuje tapo savarankiškesni ir priima atsakomybę už savo karjeros vystymą (Lapointe ir kt., 2019). Karjeros samprata, kuomet darbuotojas yra priklausomas vien tik nuo darbdavio teikiamų galimybių pereina į kintančios karjeros sampratą, kurią valdo pats asmuo (Kuijpers, Schyns, ir Scheerens, 2006). Asmuo kuria karjerą iš savo pasirinkimų bei patirčių. Asmeninė karjera įvairi ir nenuspėjama, jai būdingas autentiškumas ,,nes kiekvieno individo skirtinga savastis, skirtinga vertybinė ir biografinė patirtis, kitoniški polinkiai, prioritetai, gebėjimas adaptuotis ir kitokia socialinė aplinka lemia ir unikalią karjeros istoriją" (Vitkauskaitė-Glatkauskienė, 2015).

2 lentelė. *Asmeninės ir organizacinės karjeros palyginimas (parengta pagal Petkevičiūtę, 2013, p.6)*

Asmeninė karjera	Organizacinė karjera
Asmuo kuria ir valdo savo karjerą nuolat tobulėdamas.	Apima ne visus darbuotojus.
Asmuo siekia įgyvendinti savo tikslus ir sprendimus remdamasis savo vertybėmis.	Svarbūs organizacijos siekiai, remiamasi jos vertybėmis, sprendimus priima organizacija.
Asmuo yra atsakingas už savo karjerą.	Darbdaviai atsakingi už darbuotojo karjeros vystymą(si).
Asmuo karjerą gali vystyti įvairiomis kryptimis ir greičiu.	Dominuoja vertikali karjera, ribotas prieinamumas.
Karjeros planavimas ir peržiūrėjimas vyksta nuolat ir tęsiasi visą gyvenimą.	Ribotas karjeros laikotarpis, sutampantis su įsipareigojimo organizacijai laikotarpiu.
Pasitenkinimas karjera ir gyvenimu, nuolatinis vystymasis yra svarbiau už pastovų užimtumą.	Iš organizacijos pusės suteikiamas užimtumas, tačiau nebūtinai suteikiama galimybė vystyti karjerą.

Asmuo savarankiškai kuria savo karjerą veikdamas savo aplinkoje, nuolat priimdamas sprendimus, aktyviai stengdamasis sužinoti, pažinti, patirti. Kaip pažymi Rosinaitė (2008), „pokyčių laikmečiu individai tampa savo pačių karjerų skulptoriais, o kiekvieno žmogaus karjera – individuali ir unikali, nes karjeros pamatas yra individuali istorija, situacija, prioritetai ir gyvenimo prasmės suvokimas“. Inkson, Arnold ir Dries (2015) teigimu, karjera reikalauja rimto požiūrio, nes nuo jos priklauso asmens savirealizacija ir laimė, vaidmuo visuomenėje, taip pat pagrindinių poreikių užtikrinimas. Autoriai kalba ir apie svarbą gerai pažinti save ir darbo pasaulį, kad nuolat vykstant pokyčiams įsitikintume ar pasirinkta teisingai. Visu karjeros keliu mus lydi pasirinkimai ir sprendimai, prioritetų permąstymas (Inkson ir kt., 2015).

Apibendrinant galima teigti, kad 21 amžiuje organizacinė karjera nebėra sinonimiška biurokratinei karjerai. Jos nebesiejame su stabilumu ir saugumu, tačiau ji suteikia galimybę siekti įdomios ir pasitenkinimą teikiančios karjeros organizacijoje (Clarke, 2013). Duomenys rodo, kad absolventai ieško prasmingo darbo, kuris suteikia jiems tikslo jausmą ir leidžia padėti kitiems (Jackson ir Bridgstock, 2019 cit. iš Allan, Owens ir Duffy, 2017). Todėl aukštojo mokslo vertė taip pat gali būti

vertinama naudojant subjektyvius rodiklius, tokius kaip pasitenkinimas karjera, gerovė, absolventų vertės jausmas ir jų gebėjimas prisidėti prie visuomenės gerovės (Jackson ir Bridgstock, 2019).

2. STUDENTŲ KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJŲ UGDYMO(SI) TEORINIAI ASPEKTAI

Vykstantys pokyčiai pasaulyje reikalauja asmens gebėjimo greitai prisitaikyti, lankstumo, nusiteikimo nuolat mokytis. Šiame kontekste svarbūs tampa nauji požiūriai ir konstruktai – karjeros valdymas, karjeros adaptyvumas, karjeros resursai (Paradnikė ir kt., 2016). Anot Wang ir Wanberg (2017), karjeros valdymas yra terminas, kuris apima įvairią asmens veiklą, kuri sąlygoja karjeros judumą (angl. *transitions*) ir patirtį. Ši veikla – tai karjeros vystymas ir kaip bėgant laikui asmuo veikia vykstant karjeros įvykiams ir pokyčiams. Vartojant terminą ,,valdymas“ jame tarsi užkoduojamas aktyvus asmens vaidmuo, kuomet jis kryptingai veikia. Bet kokio mechanizmo valdymui asmuo turi turėti atitinkamų žinių bei gebėjimų. Jei asmuo jau turi daugiau patirties, tai atlieka lengviau ir užtikrinčiau. Be to, valdymas taip pat susijęs su atsakomybe, su kuria asmuo atlieka tam tikrus veiksmus ir už šių veiksmų rezultatą. Valdant karjerą asmenį veikia vidiniai veiksniai – poreikiai, interesai, vertybės, tikslai, nuostatos, pašaukimas; taip pat ir išoriniai veiksniai – pasauliniai, darbo rinkos, visuomenės, organizacijų pokyčiai.

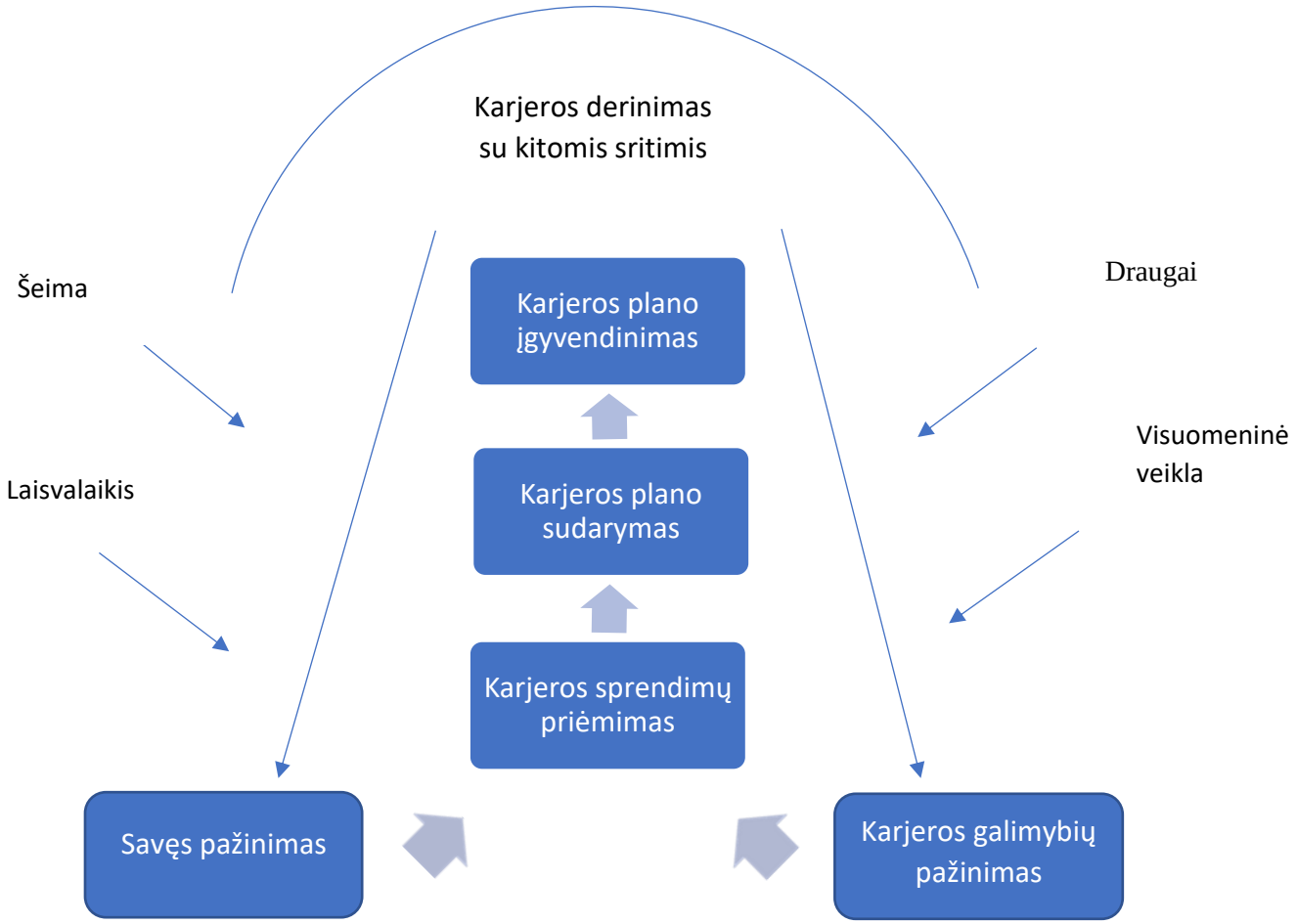
Aukštųjų mokyklų studentai jau priėmė vieną svarbiausių savo gyvenimo sprendimų – pasirinko studijas. Aukštosios mokyklos siekia teikti kokybiškas karjeros paslaugas ir padėti pasirengti sėkmingai karjerai. Vyksta socializacijos procesas, kuomet siekiama, kad asmuo pažintų save, vystytų santykius su kitais, įgytų ir planuotų savo kompetencijas, ugdytų atsakomybės jausmą, o susidurdamas su iššūkiais pasitelktų vidinius išteklius (Campanella, 2015). Didėjant atskaitomybei, turint galimybę aktyvuoti visą suinteresuotų šalių tinklą, karjeros paslaugos įgauna ypatingos reikšmės studentams išliekant studijose, jų galimybėms įsidarbinti ir sudaro prielaidas tolimesnei sėkmei baigus studijas (Dey ir Cruzvergara, 2014).

2.1. Karjeros valdymo samprata ir modeliai

Karjeros valdymo aspektai aptariami Kučinskienės (2003), Rosinaitės (2008), Petkevičiūtės (2006 ir 2013), Dailidienės (2014), Paradnikės ir kt. (2016) darbuose, taip pat Valicko ir kt. (2014, 2015) parengtuose ištekliuose, užsienio mokslininkų (Wang ir Wanberg (2017), Callanan ir kt. (2017), Jackson ir Wilton (2016), Greenhaus ir kt. (2010) ir kitų darbuose. Petkevičiūtė (2006) pateikia karjeros valdymo apibrėžimą ir teigia, kad asmeninės karjeros valdymu turėtume laikyti procesą, kuomet asmuo renka informaciją apie pasaulį ir save, kelia tikslus ir kuria norimo gyvenimo būdo vaizdą, numato alternatyvas ir planuoja, kuria strategijas ir peržiūri savo planų aktualumą. Labai artimas ir Greenhaus ir kt. (2010)

siūlomas apibrėžimas, kuris sako, kad karjeros valdymas yra procesas, kurio metu asmuo renka informaciją apie save ir darbo pasaulį; iš savo talentų, vertybių, interesų, alternatyvų ir žinių apie darbą ir organizacijas konstruoja karjerą - kelia tikslus, taiko strategijas jiems siekti, įsivertina efektyvumą ir atitikimą tikslams. Kaip teigia ta pati autorė Petkevičiūtė (2006) pateikdama trumpą apibūdinimą, karjeros valdymas yra sprendimo ar grupės sprendimų priėmimas. Tuo tarpu, kaip remiantis kitų mokslininkų darbais ir gerąja patirtimi kitose šalyse bei siekiant universalaus modelio apibrėžia lietuvių autoriai Valickas ir kt. (2015), karjeros valdymas – asmens savęs ir karjeros galimybių pažinimo, karjeros sprendimų priėmimo, karjeros planavimo, derinimo su kitomis gyvenimo sritimis ir įgyvendinimo procesas (Valickas ir kt. 2015, Asmeninės karjeros valdymas studentui p. 46). Mokslininkų pateiktos įžvalgos, duomenys, sukurti karjeros valdymo modeliai, proceso schemos padeda išskirti pagrindinius elementus, kurie sudaro karjeros valdymo esmę. Kučinskienė (2003) pateikė karjeros valdymo schemą, kurią sudaro veiklos strategija, asmeninė vizija, planavimas, organizavimas, savivalda, savikontrolė. Greenhaus ir kt. (2010) pristatytame karjeros valdymo modelyje akcentuojamos šios pagrindinės dalys: karjeros tyrimas, savityra ir aplinkos pažinimas, karjeros tikslų ir strategijų formulavimas, strategijos įgyvendinimas ir judėjimas tikslų link, grįžtamojo ryšio, karjeros įsivertinimo, grįžimo prie karjeros tyrimo. Šiame modelyje pastebimas cikliškumas, t. y. galimas poreikis grįžti prie karjeros tyrimo. Tai suponuoja nuolatinį procesą. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad šiame modelyje išskiriama apmąstymo ir įsivertinimo svarba valdant karjerą.

Toliau pateikiama Valicko ir kt. (2015) asmeninės karjeros valdymo schema (1 pav.), kurioje išskirti savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros sprendimų priėmimo, karjeros plano sudarymo ir karjeros plano įgyvendinimo elementai. Asmeniui svarbu pažinti save, tačiau taip pat svarbu ir pamatyti kaip jis gali veikti išoriniame pasaulyje. Iš to kyla poreikis priimti sprendimus ir planuoti savo karjerą. Tačiau, kad pasiektų savo tikslų, asmuo įdeda pastangų ir įgyvendinant savo planus. Schemoje matyti, kad asmenį veikia jo artima socialinė aplinka, taip pat jo kita veikla, jis nuolat derina savo karjerą su kitomis gyvenimo sritimis. Vykstant vidiniams ar išoriniams pokyčiams, procesas gali bet kada vykti iš naujo.



1 pav. *Asmeninės karjeros valdymo schema (pagal Valickas ir kt., 2015).*

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad asmeniui tenka vis didesnė atsakomybė už savo karjerą ir vykstant pokyčiams beveik nebėra galimybės palikti karjeros savieigai. Tampa aktualu nuolat gyventi dinamišku ritmu ir įsivertinti, ar karjera juda tinkama linkme, ar ji valdoma efektyviai. Rodikliai, galintys šiuo atveju padėti asmeniui suprasti ar karjera valdoma efektyviai, būtų: išsamios žinios apie save ir aplinką; pasiekiami tikslai, kurie dera su vertybėmis, interesais, trokštamu gyvenimo būdu; strategijų pritaikymas; grįžtamasis ryšys (Petkevičiūtė, 2006).

2.2. Studentų karjeros valdymo kompetencijos

Kaip teigia Jackson ir Wilton (2016), karjeros valdymo kompetencijos turi įtakos darbo paieškai ir poveikį asmens gerovei, absolventų karjeros pasiekimams ir ilgalaikei sėkmei. Karjeros valdymo kompetencijos padeda absolventams įsidarbinti, o organizacijos tuo pačiu pritraukia kompetentingus

darbuotojus, galinčius efektyviai valdyti savo karjerą plokštesnėse šiuolaikinėse organizacinėse struktūrose.

Kompetencija – tai gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma (Lietuvos švietimo įstatymas, 1991 m. birželio 25 d. Nr. I-1489, nauja įstatymo redakcija nuo 2011-07-01). Mokslininkai Kuijpers, Shyns ir Sheerens (2006) teigia, kad vis dažniau karjeros kompetencijos aptariamos nacionalinės politikos dokumentuose, švietimo ir darbo politikos ir programų kontekste. Lietuva taip pat nėra išimtis - Valstybinėje švietimo strategijoje numatyta IV prioritetinė kryptis: Mokymasis ir įgalinimas visą gyvenimą, kuri numato karjeros valdymo svarbą ir ugdymo poreikį: 21.4. *sudaryti sąlygas asmenims savarankiškai valdyti karjerą, teikiant individualizuotą įvairių formų pagalbą realioje ir virtualioje aplinkoje, plečiant tam reikalingus gebėjimus ir galimybes, ugdant svarbias kompetencijas, formuojant gyvenimo kelio (karjeros) rinkimosi sąmoningumą ir ugdymosi tęstinumą* (Valstybinė švietimo strategija 2013-2022). Lietuvos švietimo ministro įsakyme dėl ugdymo karjerai programos patvirtinimo taip pat įtvirtinta nuostata apie karjeros kompetencijų ugdymo tęstinumą ir teigiama, kompetencijos ir jų dalys juda į aukštesnį lygį, gilėja arba plečiasi, tampa sudėtingesnės struktūros (Ugdymo karjerai programa). Lamanausko ir Augienės (2015) teigimu, svarbu užtikrinti karjeros paslaugų tęstinumą ir aprėpti visus gyvenimo etapus.

Kaip pažymi Rosinaitė (2009), karjeros valdymo kompetencijos leidžia asmeniui išsikelti karjeros tikslus, kurie atitinka jo asmenybę ir esamas galimybes, juos derinti su kitomis gyvenimo sritimis ir juos nuolat peržiūrėti. Mokslininkai akcentuoja aktyvų įsitraukimą ir atsakomybę - Kuijpers, Shyns ir Sheerens (2006) nuomone, išaugus asmens atsakomybei už savo karjerą, karjeros kompetencijos gali būti suprantamos kaip asmens savarankiškas darbo ir mokymosi patirties valdymas, siekiant pageidaujamos karjeros pažangos.

Karjeros valdymo kompetencijų svarba ir jų identifikavimas buvo aptariamas Lietuvos mokslininkų darbuose. Kučinskienė (2003) karjeros valdymui išskiria šiuos pagrindinius gebėjimus: savęs pažinimo, darbo pasaulio pažinimo, prisitaikymo darbe, mokymosi visą gyvenimą, savivaldos gebėjimus. Aktualu tai, kad savęs ir aplinkos pažinimas yra ne vienkartinis procesas. Vystantis pasauliui ir pačiai asmenybei tai yra nuolat vykstantis procesas ir reikalauja nuolatinio mokymosi. Šioje autorės pasiūlytoje gebėjimų sanklodoje išryškėja ypatingai svarbus gebėjimas, kuris tampa vis aktualesnis ir svarbesnis pokyčių laikmečiu – tai mokymasis visą gyvenimą. Kitokią kompetencijų klasifikaciją pateikė Stanišauskienė (2004): asmeninės kompetencijos; socialinės kompetencijos; mokymosi kompetencijos; profesinės kompetencijos. 2008 m. Lietuvoje parengtos „Vieningo studentų karjeros valdymo modelio įdiegimo gairės Lietuvos aukštojo mokslo sistemoje“ (rengėjas Vilniaus universiteto Karjeros centras,

projekto vadovė dr. J. Vaičiūnaitė, gairių rengimo grupės vadovas dr. Ž. Grakauskas). Kaip teigiama dokumente, karjeros valdymo gebėjimai padeda įprasminti mokymąsi ir realizuoti karjeros tikslus, efektyviau panaudoti asmens potencialą, prisitaikyti prie pokyčių ir būti atspariam besikeičiančių sąlygų kontekste, išlikti aktyviam ir motyvuotam darbo rinkoje. Karjeros valdymo kompetencijas savo nacionaliniuose dokumentuose jau buvo išskyrę Australijos ir Kanados karjeros srities mokslininkai. Buvo parengti dokumentai Australijoje *Australian Blueprint for Career Development* ir Kanadoje *BLUEPRINT for Life/Work Designs*. Australijos mokslininkų sukurtajame karjeros valdymo kompetencijų modelyje „Australian blueprint for career development‘‘ (2010) pabrėžiama, kad gyvename pokyčių laikais ir vykstant darbo visam gyvenimui sąvoka nyksta, įsigali naujos darbo formos, bet kada galima mokytis ir įgyti naują kvalifikaciją, asmenims reikia ne tik su darbu susijusių įgūdžių, tačiau ir komunikacijos, problemų sprendimo įgūdžių, o taip pat tikimasi ir asmens gebėjimo prisitaikyti prie pokyčių, atvirumo idėjoms ir pan. Dokumente teigiama, kad šis dokumentas gali būti naudojamas kuriant, įgyvendinant ir įvertinant karjeros vystymo programas. Suformuotame kompetencijų modelyje išskirtos trys kompetencijų sritys ir identifikuota 11 pagrindinių karjeros valdymo kompetencijų (žr. lentelė nr. 3).

3 lentelė. *Karjeros valdymo kompetencijos (Sudaryta autorės pagal dokumentą: The Australian Blueprint for Career Development (Miles Morgan, 2010).*

A	B	C
Asmeninės savivaldos kompetencijos	**Mokymosi ir darbo galimybių tyrinėjimo kompetencijos**	**Karjeros konstravimo kompetencijos**
1. Suformuoti ir palaikyti pozityvų savęs suvokimą; **2.** Pozityviai ir aktyviai bendradarbiauti su kitais; **3.** Keistis ir augti visą gyvenimą.	1. Dalyvauti mokymęsi visą gyvenimą atsižvelgiant į karjeros tikslus 2. Rasti ir efektyviai naudoti karjeros informaciją 3. Suprasti santykius tarp darbo, visuomenės ir ekonomikos	1. Užsitikrinti/susikurti ir palaikyti darbo vietą; 2. Priimti sprendimus vystant karjerą; 3. Palaikyti vaidmenų balansą gyvenime ir darbe; 4. Suprasti, aktyviai veikti ir valdyti karjeros konstravimo procesą.

Taip pat Škotijoje, vyriausybės užsakymu, mokslininkai parengė karjeros kompetencijų modelį, kad būtų sudarytos galimybės asmenims ugdyti karjeros kompetencijas. Karjeros valdymo kompetencijų tema nagrinėjama ir aptariama Visą gyvenimą trunkančio orientavimo tinklo (angl. ELGPN) kontekste. Pagal ELGPN, karjeros valdymo kompetencijos leidžia identifikuoti turimus įgūdžius, kelti tikslus

siekiant sėkmingo įsidarbinimo ir socialinės įtraukties. JAV, Kanadai ir Australijai jau turint savo modelius ir Anglijai sukūrus modelį pagal Kanados ir Australijos modelį, perimant gerąją patirtį, sukurtas Škotijos karjeros valdymo kompetencijų modelis.

4 lentelė. *Škotijos karjeros valdymo kompetencijų modelis. Sudaryta autorės pagal Hooley, Neary, Sultana, Watts ir kt., n.d.,*

https://cica.org.au/wpcontent/uploads/career_management_skills_framework_scotland.pdf

AŠ • Vystau ir palaikau pozityvų savivaizdį; • Palaikau balansą savo gyvenime, tarp mokymosi ir darbo; • Pritaikau savo elgesį įvairiuose kontekstuose; • Suvokiu kaip keičiuosi ir augu gyvenime; • Priimu pozityvius karjeros sprendimus.	STIPRYBĖS • Žinau savo įgūdžius, stiprybes ir pasiekimus; • Vystau savo stiprybes ir pasiekimus; • Lieku pasitikintis, tvirtas ir toliau mokausi, kai ne viskas vyksta kaip numatyta; • Remiuosi savo patirtimi.
GALIMYBĖS • Suprantu atvirų karjeros galimybių įvairovę, kurią galiu tyrinėti; • Žinau kaip rasti ir įvertinti informaciją mano karjeros pasirinkimams; • Išlieku pasitikintis pokyčių metu ir valdant pokyčius; • Vystydamas karjerą esu kūrybingas ir veiklus; • Žinau kaip mano gyvenimas, darbas, bendruomenė ir visuomenė sąveikauja.	TINKLAI • Bendrauju užtikrintai ir efektyviai; • Naudojuosi informacija ir palaikau santykius, kad užsitikrinčiau, sukurčiau ir išlaikyčiau darbą; • Vystau ir palaikau mano karjerai svarbių santykių įvairovę.

Vadovaujantis karjeros teorijomis, Lietuvos mokslininkų darbais bei Jungtinių Amerikos Valstijų, Kanados ir Australijos modeliais, sukurtas ir Lietuvos karjeros valdymo kompetencijų modelis. Rengiant šį modelį, siekta išlaikyti tęstinumą bei sinergiją su bendrojo ugdymo ir profesinių mokyklų karjeros kompetencijų modeliu. Išskirtos ir pateiktos pagrindinės karjeros valdymo kompetencijų sritys: **savęs pažinimo** ir šiai sričiai priklausančios kompetencijos – karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimo ir asmens raidos įtakos karjerai pažinimo; **karjeros galimybių tyrinėjimo** ir šiai sričiai priklausančios karjeros informacijos rinkimo, įvertinimo bei naudojimo, pasaulinių ekonominės, socialinės,

technologinės raidos tendencijų tyrinėjimo, užimtumo galimybių tyrinėjimo, mokymosi galimybių tyrinėjimo kompetencijos; **karjeros planavimo** ir šiai sričiai priklausančios kompetencijos – karjeros vizijos kūrimo, karjeros sprendimų priėmimo ir karjeros plano sudarymo; **karjeros įgyvendinimo** ir šiai sričiai priklausančios kompetencijos – asmeninių finansų valdymo, mokymosi proceso valdymo, darbo paieškos proceso valdymo, įsitvirtinimo darbe, karjeros pokyčių valdymo ir karjeros derinimo su kitomis sritimis kompetencijos (Valickas ir kt., 2014).

Aptarus mokslininkų siūlomus apibrėžimus ir modelius akivaizdu, kad kalbėdami apie karjeros valdymą mokslininkai sutaria dėl keleto kertinių aspektų valdant karjerą – akcentuojamas asmens savęs pažinimo aspektas, veikimas aktyviai renkant informaciją, planavimo, tikslų kėlimo kompetencijos, taip pat ryšių palaikymo aspektas.

Stanišauskienės ir Naseckaitės (2012) teigimu, svarbu pastebėti, kad visos karjeros kompetencijos yra tarpusavyje susiję: pavyzdžiui, be savęs pažinimo nebus galima kompetencija sudaryti karjeros planą ir pan. Galime teigti, kad aptariant karjeros valdymo kompetencijas ši nuostata išlieka svarbi ir aktuali.

Studentai susiduria su nenuspėjama, dinamiška ir konkurencinga darbo rinka. Darbo rinkos poreikių kaita sparti ir asmeniui dažnai tenka keisti veiklos pobūdį, todėl labai svarbu darbo rinkoje išlikti konkurencingam (Dromantaitė, 2012). Tokioje besikeičiančioje aplinkoje svarbu turėti karjeros valdymo kompetencijų, kurios suteikia savarankiškumo valdant karjerą ir užtikrina nuolatinį užimtumą ir karjeros vystymą (Starcic, Barrow, Zajc ir Lebenicnik, 2017). Anot Jackson ir Wilton (2016), atlikti tyrimai rodo, kad karjeros valdymo kompetencijos yra susiję su tapatybės vystymusi ir turi įtakos asmeniniam efektyvumui, užimtumui, tikslų pasiekimui ir ilgalaikei karjeros sėkmei.

Savęs pažinimas. Pažinti save reiškia suvokti, išreikšti ir priimti savo mintis, jausmus, nuostatas bei vertybes ir pasiekti vidinę laisvę apsisprendžiant, kokiu žmogumi norima tapti (Porumbu, 2014). Porumbu (2014) taip pat pažymi, kad savęs pažinimo loginė tąsa yra savęs tobulinimas, o asmens nuostatų peržiūra ir tobulėjimas tęsiasi visą karjeros laiką (Dromantaitė, 2012). Pažindamas save asmuo suvokia kas yra jam savita ir kas jį apibūdina ir nuolat vertina kas yra jo ir kas svetima jam. Kaip teigia Valickas ir kt. (2015) mokymo priemonėje „Asmeninės karjeros valdymas studentui“, tokiu būdu atsiranda galimybė keisti ir konstruoti savęs vaizdą. Taip pat autoriai teigia, kad egzistuoja ne tik faktinis savivaizdis, bet ir idealusis siektinas – kokiu norima būti, parodomasis – kokiu prisistatoma kitiems, veidrodinis – kokį įspūdį sudaro asmuo apie save aplinkiniams, profesinis – kaip asmuo mato savo karjeros vaidmenis, primetamas – aplinkinių įsivaizdavimas koks asmuo turi būti. Remdamasis savęs pažinimu asmuo gali priimti tinkamus karjeros ir gyvenimo sprendimus. Savo stiprybių ir vertybių

suvokimas suteikia tikslingumo ir pasitenkinimo karjera, t.y. veda link sėkmės plačiąja prasme, kuri nėra apibrėžiama vien išmatuojamais dalykais (Kalil, 2016). Panašiai teigia ir Stanišauskienė (2016) - vienas svarbiausių veiksnių, lemiančių karjeros sėkmę ir pasitenkinimą darbu, yra žmogaus asmeninių savybių ir tam tikroje veikloje keliamų reikalavimų dermė. Autorė, remdamasi mokslininkų ir praktikų darbais, išskiria penkias karjerai reikšmingas charakteristikas – tai asmens gabumai, vertybės, interesai, asmenybės bruožai, kompetencijos.

Karjeros galimybių tyrinėjimas. Pagal Kučinskienę (2003), informacijos paieška, interpretavimas, dekodavimas, išsaugojimas trumpalaikėje, o vėliau ilgalaikėje atmintyje, jos aktyvavimas, atkūrimas ir transformavimas į atmintį iki tam tikro panaudojimo momento yra itin svarbūs visuomenės ir asmens gerovei ir pažangai. Asmuo, tyrinėdamas karjeros galimybes, gali rinkti ir apdoroti informaciją, susijusią su užsiėmimais, darbu, organizacijomis, užimtumo galimybėmis. Kaip teigia Petkevičiūtė (2006), išorinės darbo aplinkos tyrinėjimas apima informaciją apie užsiėmimus, darbus, organizacijas, pramonės šakas. Valickas ir kt. (2014) pateikia platesnį apibrėžimą ir teigia, kad ,,karjeros galimybių tyrinėjimas suprantamas kaip tikslinga asmens veikla, apimanti daugialypį naujos informacijos apie darbus, profesijas, organizacijas, ūkio sektorius, studijas, socialines ekonomines jėgas, veikiančias karjeros galimybių prieinamumą, ir kitus išorinės aplinkos aspektus rinkimą ir analizę, taip pat tam tikrų hipotezių apie aplinką tikrinimą, siekiant kryptingai valdyti savo mokymąsi, darbą, laisvalaikį ir karjeros pokyčius“. Autorių nuomone, karjeros informacija padeda asmeniui kurti darbo pasaulio vaizdą ir suprasti savo galimybes, tikėtinus ribojimus ir pasirinkimų pasekmes vertinant iš skirtingų perspektyvų (Valickas ir kt., 2014). Borbely-Petze (2020) pažymi, kad nuolatinis karjeros valdymo kompetencijų vystymas bei kompetencijų peržiūrėjimas yra glaudžiai susiję su karjeros informacija, kuri būtina vykstant vidiniams asmens ir išoriniams ekonominiams pokyčiams. Priimdamas profesinius, mokymosi ir užimtumo sprendimus asmuo remiasi žiniomis apie galimybes (Sampson, Orborn, Kettunen ir kt., 2018 cit. iš Sampson, Reardon, Peterson ir Lenz, 2004). Autoriai teigia, kad žinios apie galimus pasirinkimus motyvuoja asmenį priimti sprendimą, įsivertinti kas jam svarbiausia ir atitinka jo vertybes, interesus, įgūdžius ir pageidaujamą karjeros kelią, rinkti asmenines pasirinkimo galimybes bei įgyvendinti savo sprendimus. Karjeros informacija renkama iš savo ir kitų (realiame gyvenime ir žiniasklaidoje pateikiamos) gyvenimo patirties, skaitant ir žiūrint karjeros informaciją (Sampson ir kt., 2018 cit. iš Sampson ir kt., 2004). Plečiantis internetinio turinio prieinamumui ir vystantis socialinei žiniasklaidai (Dey ir Cruzvergara, 2014, Sampson ir kt., 2018), karjeros informacijos gausa prieinama vartotojui bet kuriuo metu, todėl svarbu nuolat įvertinti informacijos tinkamumą ir validumą, nes tik taip asmuo gali priimti tinkamus karjeros sprendimus. Kaip pažymi Sampson ir kt.

(2018) karjeros specialistai turėtų padėti asmenims įvertinti, atsirinkti informaciją ir prisidėti prie tinkamos informacijos skleidimo.

Karjeros planavimas. Karjeros planavimas – ne vienkartinis procesas. Dėl besikeičiančių tikslų ir pokyčių aplinkoje asmuo nuolat įsitraukia į karjeros planavimą, taip pat ir peržiūri bei koreguoja savo planus. Planuoti savo karjerą verčia greitas gyvenimo tempas ir ekonominiai pasikeitimai (Bagučanskytė ir Rutkienė, 2014). Besikeičianti darbo rinka reikalauja vis didesnės gebėjimų įvairovės (Urbanavičiūtė, 2009; Kairys, Pociūtė, Urbonavičiūtė ir Liniauskaitė, 2013). Planuodamas karjerą asmuo kelia tikslus, priima sprendimus atsižvelgdamas į galimybes.

Valickas ir kt. (2015) karjeros tikslą apibrėžia kaip norimą rezultatą, kurį asmuo nori pasiekti. Tikslai susiję su tam tikros krypties numatymu, tad padeda išlaikyti daugiau stabilumo keičiantis situacijoms ir aplinkai. Karjeros vizija – tai asmens ateities įsivaizdavimas. Kaip teigia autoriai, numatoma asmens pageidaujama ateities būsena, o vizija kuriama remiantis tuo, kas asmeniui yra svarbu. Planuodami karjerą, nuolat priimame sprendimus. Sprendimas – tai pasirinkimas iš dviejų ar daugiau alternatyvų, variantų (Stanišauskienė, 2016). Su karjera susiję sprendimai turi įtakos visam asmens gyvenimui ir veikia visas asmens gyvenimo sritis. Socialinių mokslų srities mokslininkai tiria ir gilinasi į sprendimo priėmimo procesą bei siekia suteikti žinių kaip šis procesas veikia ir kaip turėdami daugiau žinių ir gebėjimų galime efektyviau priimti sprendimus.

Karjeros įgyvendinimas. Vizijos apie ateitį, planai ir tikslai asmens gyvenime ne tik apmąstomi ir keliami, tačiau jie yra nuolat įgyvendinami. Norint sėkmingai įgyvendinti karjerą, svarbios kompetencijos: asmeninių finansų valdymas, mokymosi proceso valdymas, darbo paieškos proceso valdymas, įsitvirtinimas organizacijoje, karjeros pokyčių valdymas, karjeros derinimas su kitomis gyvenimo sritimis (Valickas ir kt., 2015).

Kalbant apie asmeninius finansus, Mečėjienės ir Naujalienės (2017) atliktas tyrimas „Studentų požiūrio ir įgūdžių valdant asmeninį biudžetą vertinimas“ parodė, kad Lietuvoje planuojančiųjų savo asmeninį biudžetą tarp apklaustų respondentų buvo tik 7 proc. Tuo tarpu visų apklaustųjų Graikijoje, Gruzijoje, Malaizijoje ir Lietuvoje kiekvieno mėnesio pradžioje planuojančių savo biudžetą buvo 24 proc. Valickas ir kt. (2014) akcentuoja, kad reikalinga stiprinti studentų supratimą apie finansų planavimo svarbą bei atskleisti ryšį tarp karjeros ir finansinių sprendimų bei kaip finansų valdymas prisideda prie tikslų siekimo ir karjeros sėkmės.

Mokymosi proceso valdymas apima supratimą apie mokymosi motyvaciją, palankią mokymuisi aplinką, trukdančius barjerus. Tinkamai valdomas mokymo procesas susijęs su mokymosi planavimu,

kuriame išskiriami etapai: poreikis, kūrimas, įgyvendinimas, įvertinimas (Valickas ir kt., 2014 cit. iš Knowles ir kt., 2005).

Darbo paieškos proceso valdymas – pastangų reikalaujanti tikslinga veikla (Valickas ir kt., 2014). Crisan, Pavelea ir Gimbulut (2015) pažymi, kad studentai turi pasyvų požiūrį į karjeros galimybių paiešką ir tai tikėtina yra dėl informacijos trūkumo ar dėl nepakankamo jų kaip kandidatų į tam tikrą darbo vietą suvokimo. Pastarąjį dešimtmetį įvairių autorių akcentuojami ne tik gebėjimai susirasti informaciją bei valdyti darbo paieškos procesą, tačiau ir būtinybė kurti kontaktų tinklą (Makela, Seo, Sun ir Rooney, 2014; Valickas ir kt., 2014, p. 211; Hudson ir Klein-Collins, 2018; Chin ir kt. 2020) bei jį pasitelkti darbo paieškoms. Įsidarbinus, laukia dar vienas sudėtingas etapas – įsitvirtinimas. Tiek asmuo, tiek organizacija turi tam tikrus lūkesčius ir kyla poreikis rasti šių lūkesčių balansą, t. y. juos suderinti.

Hudson ir Klein-Collins (2018) teigimu, aukštasis mokslas turi peržiūrėti ir suteikti karjeros paslaugoms daugiau reikšmės, kad studentai būtų pasirengę nuolat kintantiems reikalavimams. Anot Valicko ir kt., 2014 p. 235, reikalinga formuoti teigiamą studentų nuostatą į pokyčius, kad pokyčiai būtų suprantami ne kaip grėsmė, tačiau kaip galimybė.

Vertinant asmenį holistiniu požiūriu, asmuo nuolat veikia skirtingose srityse ir tampa svarbi būtinybė šias sritis. suderinti. Pociūtė ir Krancaitė (2011) pavyzdžiui, tyrė galimą šeimos ir karjeros suderinimo konfliktą ir nustatė, kad galima studentų orientacija į šeimą, į karjerą ir orientacija į derinimą. Autorių padaryta išvada, kad dominuoja orientacija į šeimos ir karjeros derinimą. Tai visiškai atitinka šiuolaikinę karjeros sampratą, kai asmuo turi laisvę realizuoti save bet kurioje srityje. Reikia pažymėti, kad šiuolaikinė išplėstinė karjeros samprata sąlygoja ir tai, kad karjera yra susijusi su visomis asmens gyvenimo sritimis, todėl aktualus yra ne tik šeimos, bet ir mokymosi, darbo, laisvalaikio, veiklų suderinimas (Rosinaitė, 2009).

2.3. Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo kryptys aukštojoje mokykloje

Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymas ir jo pagrindinės kryptys pastaraisiais metais tyrinėtos tiek užsienio, tiek ir Lietuvos mokslininkų - pastarąjį dešimtmetį atlikta nemažai mokslinių tyrimų ir publikuota mokslinių darbų, susijusių su karjeros paslaugomis aukštosiose mokyklose: Hudson ir Klein-Collins (2018), Ledwith (2014), Chin, Blackburn Cohen ir Hora (2020), Lee ir Patel (2020), Jackson ir Wilton (2016), Dey ir Cruzvergara (2014) ir kt. Studijos dažniausia studentams tampa pereinamuoju laikotarpiu iš mokymosi į įsidarbinimą (taip pat arba/ir naują kvalifikaciją ir darbo vietą),

tad šiame etape karjeros valdymo kompetencijų ugdymas tampa ypatingai svarbia asmens ir aukštosios mokyklos misija. Akkermans, Paradnikė, Van der Heijden ir De Vos (2018). atliktas tyrimas parodė, kad adaptyvumas ir karjeros kompetencijos yra ypač svarbūs karjeros resursai ir identifikuotos jų sąsajos su studentų gerove ir studijų rezultatais.

Pagal Dey ir Cruzvergara sudarytoje lentelėje matyti, kokie pokyčiai vyksta šiuo metu karjeros paslaugų srityje ir kokios vyrauja tendencijos. Autoriai kaip bendrą kontekstą išskiria 1990-2010 m. tinklaveikos laikotarpį, o 2010-2030 m. jų teigimu jau dominuoja ryšiai. Pirmajam laikotarpiui būdingas technologijų vystymasis, tuo tarpu dabartinis laikotarpis pasižymi dideliais pokyčiais ekonomikoje, darbo rinkoje – profesijų kaita, darbo formų kaita, socialinės žiniasklaidos iškilimas. Anksčiau siekta rengti, ugdyti ir siekti pelno, dabar svarbiau ryšių mezgimas ir bendruomenių kūrimas bei jų gerovė. Keičiasi ir metodas – karjeros mugės nebe tokios populiarios, internetiniai ištekliai tapo prieinami visiems, tad aktualu tampa informacijos apibendrinimas, įžvalgos. Įsitvirtinus socialinei žiniasklaidai, turinį gali kurti bet kas ir dalintis patirtimi visi. Autorių nuomone, išsiplėtė supratimas apie suinteresuotas šalis – būdingas visų suinteresuotų šalių įsitraukimas, nauda bendruomenei.

5 lentelė. *Karjeros paslaugų pokyčiai. Parengta autorės pagal Dey ir Cruzvergara (2014).*

	1990-2010 Tinklaveika	2010-2030 Ryšiai
Aplinkos veiksniai	Interneto bumas, technologijos, globalizacija, kartų pokyčiai	Ekonominiai pokyčiai, darbo rinkos kaita, visuomenės lūkesčiai, socialinė žiniasklaida
Tikslas	Rengimas, ugdymas, pelnas	Ryšių mezgimas ir bendruomenių kūrimas
Metodas	Koučingas, kursai, karjeros mugės, internetiniai ištekliai	Fasilitavimas, ryšių vystymas, socialinė žiniasklaida
Suinteresuotos šalys	Studentai, darbdaviai ir tėvai	Bendruomenė: studentai, alumnai, darbdaviai, tėvai, akademinis personalas, administracija, valdžia
Paslaugų tiekėjas	Palaikantis koučeris, organizatorius ir ugdytojas	Jungtis, santykių vystytojas, grupių fasilitatorius
Reikalingi įgūdžiai	Gebėjimas atlikti keletą užduočių vienu metu, koučingas, koordinavimas	Fasilitavimas, sintezė, ryšių palaikymas, specializuota kompetencija

Kad šios tendencijos būtų atlieptos reikalinga pereiti nuo reaktyvaus karjeros paslaugų teikimo į proaktyvų, užmezgant ir palaikant ryšius, peržiūrint vaidmenis bei veikiant koordinuotai. Studentai turi pademonstruoti įgūdžius ir kompetencijas darbdaviams, todėl tinkamos, intencionalios ir prieinamos karjeros paslaugos sudaro sąlygas tyrinėti karjeros galimybes ir pasirengti įsidarbinimui (Hudson ir

Klein-Collins, 2018). Siekiant to, būtina ištirti, kokie yra studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo poreikiai. Svarbu identifikuoti karjeros valdymo kompetencijų ugdymo poreikius atsižvelgiant į karjeros valdymo kompetencijų sritis: savęs pažinimo, aplinkos pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo ir karjeros įgyvendinimo. Tokiu būdu būtų užtikrintos nuoseklios ir tinkamos karjeros paslaugos, padedant suvokti karjeros valdymo kompetencijų reikšmingumą ir prisiimant atsakomybę už savo karjerą. Atlikus tyrimą ir surinkus informaciją apie studentų poreikius, galima numatyti karjeros valdymo gebėjimų ugdymo paslaugų kryptis ir apimtį, kuri atitiktų studentų poreikius ir šiuolaikinio darbo pasaulio keliamus iššūkius.

Teikiant karjeros paslaugas ir renkantis būdus patenkinti studentų karjeros poreikius, svarbu mąstyti kūrybiškai, atvirai ir plačiai, atsižvelgiant į jų individualius studijų tikslus (Ledwith, 2014). Mokslininkų formuojamos karjeros paslaugų aukštosiose mokyklose kryptys, iš kurių matyti, kad karjeros paslaugos turi **atliepti studentų ir darbdavių poreikius.** Reikalinga padėti studentams suprasti darbo rinką, karjeros galimybes ir ko iš jų tikisi darbdaviai**.** Hudson ir Klein-Collins (2018) atkreipia dėmesį, kad svarbu suvokti, kad studentai gali turėti skirtingą patirtį – vieni studentai dar tik turės pirmąją darbo patirtį, kiti jau turi patirties ir nori tobulėti toliau, dar kita grupė yra turinčių didelę patirtį, bet studijuoja su tikslu kelti ar keisti kvalifikaciją. Atitinkamai ir karjeros paslaugos turi atitikti jų poreikius (Hudson ir Klein-Collins, 2018). Kiti mokslininkai taip pat įvardina panašius lūkesčius karjeros paslaugoms. Todėl reikalinga iš naujo įvertinti universitetų karjeros paslaugas, kad jos išliktų konkurencingos ir efektyvios (Lee ir Patel. 2020). Dey ir Cruzvergara (2014) teigimu, praėjo sandorio tipo paslaugų ir bendros karjeros informacijos laikai. Vietoje to, yra lūkestis, kad karjeros paslaugų specialistai iš naujo apibrėžtų savo vertės pasiūlymą platesnei suinteresuotųjų šalių grupei. Esant gausios ir lengvai prieinamos informacijos, studentai ir darbdaviai ieško jiems aktualios pritaikytos informacijos, atitinkančios jų poreikius ar siekius. Be to, darbdaviai, be reikalingų darbui praktinių/techninių kompetencijų, tikisi ir „minkštųjų'' įgūdžių, tokių kaip komunikaciniai gebėjimai ir kritinis mąstymas (Hudson ir Klein-Collins, 2018), todėl reikalinga skirti dėmesio ir šių kompetencijų ugdymui. Sutelkdami dėmesį į bendradarbiavimą su suinteresuotosiomis šalimis, karjeros paslaugų specialistai gali tapti jungiamąja grandimi ir atliepti šalių poreikius konsultuojant, kuriant strategiją bei įsivertinant. Tvirti ryšiai leidžia sukurti bendruomenes, kurios prisideda prie studentų sėkmės (Dey ir Cruzvergara, 2014).

Besikeičiant darbo rinkai, vykstant globalizacijai, taip pat ir su pandemija susijusiems visuomenės pokyčiams ir susiduriant su naujais iššūkiais, nebetinka reaktyvus požiūris, kuomet studentai tik esant poreikiui kreipiasi darbo paieškos, CV parengimo, pasirengimo darbo interviu klausimais (Hudson ir Klein-Collins, 2018; Makela, Seo, Sun ir Rooney, 2014). Karjeros paslaugos turi būti

teikiamos proaktyviai. Paslaugos turėtų būti vientisos integruojant įstaigos padalinius, kad studentai jau studijų pradžioje planuotų karjerą (Hudson ir Klein-Collins, 2018).

Teikiant tinkamas karjeros paslaugas kyla ir nemažai iššūkių. Pavyzdžiui, Ilinojaus universitete atlikus karjeros paslaugų tyrimą paaiškėjo, kad studentai dažnai nurodė, kad jie per daug užimti, kad naudotųsi karjeros paslaugomis arba kaip antai, kad jų nedomina karjeros paslaugos ar jie nemano kad jos naudingos (Makela ir kt., 2014). Hudson ir Klein-Collins (2018) duomenimis, studentai nesuvokia tokių paslaugų vertės ir dažnai net nežino, kad tokios paslaugos teikiamos. Taip pat, kitas atliktas tyrimas parodė, kad studentai įsitraukia į sprendimų priėmimo fazę neturėdami jokio supratimo apie save ar karjeros sritį. Jie siekia susirasti darbą su studijomis susijusioje srityje, nežinodami savo karjeros galimybių ar interesų (Crisan ir kt. 2015). Makela ir kt. (2014) nuomone, reikalinga priartinti paslaugas prie studentų ir didinti suvokimą apie karjeros klausimų skubumą. Galima daryti išvadą, kad itin svarbus vaidmuo universitetui tenka didinant paslaugų **žinomumą ir aktyvumą** įtraukiant studentus į pasirengimą karjerai. Karjeros centrams įgyjant daugiau įtakingumo ir resursų, vystant ryšius su visomis suinteresuotomis šalimis, jie turi galimybę anksčiau įtraukti studentus, pasiūlyti jiems specializuotą karjeros vystymo pagalbą, susijusią su praktikos ir įsidarbinimo galimybėmis, mentoryste, patyriminiu mokymu (Dey and Cruzvergara, 2014), sukurti karjeros paslaugų kultūrą, kuri palaikytų ankstyvą, proaktyvų ir nuolatinį studentų įsitraukimą į karjeros tyrinėjimą ir rengimąsi jai (Hudson ir Klein-Collins, 2018).

Mokymosi visa gyvenimą kontekste karjeros paslaugos turėtų būti organizuotos taip, kad būtų **prieinamos** dirbantiems, taip pat dėl sveikatos ar kitų situacijų nuotoliniu būdu studijuojantiesiems (Hudson ir Klein-Collins, 2018). Apie karjeros informacijos išteklių prieinamumą diskutuoja Chin ir kt. (2020). Autorių teigimu, karjeros paslaugų ir aukštojo mokslo specialistai turėtų galvoti apie su karjera susijusius informacijos šaltinius, prieinamus studentams, kaip sudėtingą ekosistemą, o ne pavienius išteklius, kurie egzistuoja atskirai. Profesionalai taip pat turėtų atkreipti dėmesį į esamus karjeros informacijos šaltinius ir apsvarstyti būdus, kaip padėti studentams plėtoti socialinius ir profesinius tinklus ir galimybes (Chin ir kt., 2020). Prieinamumui didinti gali pasitarnauti technologijos, platformos, socialiniai tinklai. Be informavimo funkcijos, internetas suteikia galimybę dalintis žiniomis. Šalia ekspertų turinio, socialinė žiniasklaida siūlo ir vartotojų sukurtą turinį. Šiame keitimosi žiniomis procese išauga karjeros specialistų vaidmuo padedant studentui susiorientuoti ir atsirinkti tinkamą informaciją žinių gausoje.

Siekiant kad karjeros paslaugos būtų labiau pasiekiamos, mokslininkų darbuose matyti akcentuojamas bendradarbiavimas universiteto viduje tarp padalinių ir specialistų. Anot Ledwith (2014),

karjeros paslaugų specialistai ir studijų konsultantai (akademiniai patarėjai) turėtų bendradarbiauti siekiant sėkmingos studento karjeros. Karjeros konsultavimo ir akademinio konsultavimo praktikai turėtų siekti, kad visi pagrindinių universiteto padalinių specialistai turėtų žinių, esant poreikiui bendradarbiauti nukreipdami vieni pas kitus, galėtų prisidėti vystant bendras programas ir naudojant išteklius (Ledwith, 2014). Apie akademinių konsultantų vaidmenį kalbama ir Makela ir kt. (2014) atliktame tyrime. Jei būtų dirbama vieningai, iš vienos pusės, karjeros paslaugų specialistai būtų nukreipiantys partneriai, padedantys studentams suprasti tinkamą laiką ir strategijas kreiptis karjeros paslaugų universitete, iš kitos pusės karjeros specialistai galėtų dirbti kartu su akademiniais konsultantais ir su fakultetais sugrąžinant studentus prie karjeros programų ir resursų tinkamu metu.

Suteikiant studentams įvairiapusės patirties ir galimybių, reikalinga palaikyti ryšį su universiteto absolventais – alumnais (Hudson ir Klein-Collins (2018), Iannucci (2017), Dey ir Cruzvergara (2014). Ryšiai su absolventais praturtina studentų patirtį, pademonstruoja studijų ir karjeros galimybes ir papasakoja karjeros istorijas. Santykių su absolventais ir absolventais plėtojimas prisideda rengiantis karjerai ir padeda įsidarbinti. Per absolventų renginius kuriama pridėtinė vertė, studentai gali mokytis darbo paieškos, pokalbių, minkštųjų įgūdžių ir atnaujinti įgūdžius (Iannucci, 2017).

Ryšiai su įmonėmis, organizacijomis ir socialiniais partneriais padeda rasti tinkamą praktikos vietą, suteikia žinių apie organizacijas bei prisideda prie įsidarbinimo galimybių. Atsakomybe už studentų sėkmę dalijasi visa universiteto bendruomenė (Dey ir Cruzvergara cit. iš Contomanolis & Steinfeld, 2014). Be to, partnerystės su darbdaviais suteikia patyriminio mokymosi galimybes užtikrinant pasirengimo atitikimą darbo rinkos poreikiams, padeda kurti studentų - darbdavių kontaktus (Hudson ir Klein-Collins, 2018). Lee ir Patel (2020) taip pat akcentuoja bendradarbiavimo svarbą ir pritaria, kad teikiant karjeros paslaugas turi būti suformuota ekosistema palaikant ryšius su visomis suinteresuotomis šalimis. Šie mokslininkai pasiūlo ir modelį - siūloma į karjeros paslaugų teikimą universitete žvelgti kaip į verslo modelį, būtent verslo platformos modelį. Taikant tokį modelį, pagrindinė organizacija sujungia suinteresuotas šalis, didėja įstaigos konkurencingumas, tvarumas ir paslaugų apimtis. Užuot varžęsi, suinteresuotos šalys atliepia tendencijas, dalinasi žiniomis ir ištekliais (Lee and Patel, 2020). Kaip teigia Dey ir Cruzvergara (2014), karjeros centrų, jau išgyvenusių tam tikrą evoliuciją, esmė yra ryšiai. Karjeros paslaugos aukštajame moksle išlieka susijusios su ryšių ir bendruomenių kūrimu, kurios užtikrina studentų ir absolventų karjeros poreikius (Dey and Cruzvergara, 2014).

Įsitraukiant partneriams, įvyksta unikalūs mainai su išorės suinteresuotomis šalimis. Tokiu būdu karjeros centrai prisideda ir prie visuomenės problemų sprendimo – pvz. įsidarbinimo, kvalifikacijos (Hayden ir Ledwith, 2014). Kaip teigia Iannucci (2017), partnerystės ne tik suteikia galimybę pasiūlyti

darbo vietas, bet padeda ir didinti ugdymo institucijos žinomumą. Makela ir kt. (2014) teigimu, tyrimų išvados suteikia tam tikrų įrodymų, kad karjeros paslaugų vartotojai kuria platesnius profesinius tinklus. Sakoma, kad studentai, kurie užsiima tinklų kūrimu, įgyja pranašumų prieš tuos, kurie to nedaro, todėl tai yra svarbus įgūdis, kurį reikia ugdyti. Išvados parodo išmatuojamus karjeros vystymo žinių ir gebėjimų bei pasitikėjimo savimi skirtumus (Makela ir kt., 2014).

Plečiantis karjeros paslaugoms, reikalingos ir naujos patrauklesnės bendradarbiavimo ir karjeros paslaugų formos. Nuo patarėjo prie grupės fasilitatoriaus ar eksperto – konsultanto; dirbtuvės nebėra efektyvi ugdymo forma, siekiama ieškoti mažiau formalių ir labiau įtraukiančių susitikimų būnant arčiau studento (Dey ir Cruzvergara, 2014). Kitų autorių nuomone, turėtų būti rengiami „užimtumo seminarai“, kuomet darbdaviai informuotų studentus apie ekonomikos tendencijas ir jų poveikį darbo rinkai (Jackson ir Wilton, 2016). Tokiu būdu studentams būtų lengviau suprasti darbdavių lūkesčius ir sužinoti kaip efektyviau naudotis informacija apie darbo galimybes, taip pat susipažinti su keliamais reikalavimais ir vertinimu. Kalbėdami apie karjeros paslaugas, mokslininkai taip pat siūlo jas laikyti ne resursu, o patyrimu – galimybe patirti, turėti rūpestingus mentorius, profesionalius ekspertus jų studijuojamoje srityje, kurie padeda kurti jų karjeros kelionę, gyvenimo misiją ir siekti savo sumanymų (Dey ir Cruzvergara, 2014).

Anot Hudson ir Klein-Collins (2018), karjeros paslaugos teikiamos remiantis duomenimis. Duomenų šaltiniai – patirtis, strateginiai dokumentai, mokslininkų darbai. Kad paslaugos būtų tinkamos, prieinamos ir intencionalios (Hudson ir Klein-Collins, 2018), reikalinga įvertinti esamą situaciją bei poreikius. Kaip teigia Hammond (2001), poreikių nustatymas yra vertingas įrankis renkant informaciją iš tikslinės auditorijos. Remiantis poreikiais galime numatyti strategijas, tikslus ir turinį. Surinkta informacija gali pasitarnauti kuriant, vystant ir tobulinant karjeros paslaugas.

Rosinaitės (2008) atliktas *career development* kompetencijų (autorės vartojamas terminas, atitinkantis karjeros valdymo kompetencijų sąvoką) įsisavinimo ir ugdymo poreikio tyrimas atskleidė, kad Lietuvos aukštųjų mokyklų studentai jaučia didesnį poreikį visų CDK, nei yra jas įsisavinę. Taip pat rezultatai rodo, kad karjeros centro paslaugomis besinaudoję respondentai jautė didesnį CDK poreikį. Tai leistų manyti, kad žinios apie kompetencijas didina respondentų suvokimą ko jie dar nėra gerai įvaldę ir kuria linkme jie turėtų tobulėti. Kiti autoriai, tyrę karjeros valdymo kompetencijų ugdymo sritį taip pat pažymi, kad reikalingas aktyvus karjeros specialistų įsitraukimas, nes dažnai studentai priima sprendimus dar nepasiekę brandos ir neturėdami karjeros valdymo pakankamų kompetencijų (Crisan ir kt. 2015) ir nėra pakankamai aktyvūs karjeros paslaugų naudotojai (Hudson ir Klein-Collins, 2018). Crisan ir kt. (2015) atlikto tyrimo rezultatai parodė prastus gebėjimus siekiant karjeros ir priimant

sprendimus. Internetas yra pagrindinis jų informacijos šaltinis, tačiau jie nesinaudoja specializuotomis svetainėmis ar karjeros platformomis. Požiūris į įsidarbinimą pasyvus, jie dažnai neturi ilgalaikio karjeros plano. Teigiama, jog reikia plėsti studentų supratimą apie aktyvaus dalyvavimo ir atsakingo požiūrio svarbą, gerinti turinio prieinamumą ir ugdyti darbdavių ieškomas profesines kompetencijas. priimant karjeros sprendimus ir užsiimti veikla, kuri galėtų padidinti jų įsidarbinimo galimybes.

Garver, Spralls ir Divine (2009) atliktas tyrimas, siekiant išsiaiškinti, kokios karjeros paslaugos domina studentus ir kaip aktyviai jie jomis naudojasi. Nustatyta, kad studentus domina skirtingos karjeros paslaugos.

6 lentelė. *Paslaugos, kurioms studentai teikia pirmenybę. Parengta autorės pagal Garver ir kt. (2009).*

,,placements" (konkrečių praktikos galimybių ieškotojai)	dažniausiai studijavo verslo krypties programose; buvo labiausiai orientuoti karjerai; plačiai naudojosi karjeros paslaugomis ir praktikos galimybėmis. Jų įsitikinimu, jiems reikalingi kontaktai su geromis įmonėmis.
,,best fit techies" (technologijų naudotojai, ieškantys geriausiai jiems tinkančios galimybės)	nori gauti darbą, kuris tinka būtent jiems; ieškodami karjeros galimybių naudojasi internetu ir kitomis technologijomis. Tai saikingi karjeros paslaugų vartotojai, įvairių sričių studentai, ypatingai menų ir gamtos mokslų.
,,unprepareds" (nepasirengusieji)	mažiausiai naudojosi paslaugomis; ne verslo krypties studentai; dažnai nežinojo kokios darbo paieškos strategijos laikytis. Tikėtina, kad jiems būtų naudingi darbo paieškos galimybių mokymai studijų metu.
,,High-touches" (individualioms paslaugoms pirmenybę teikiantieji)	taip pat saikingi naudodamiesi karjeros paslaugomis; teikia pirmenybę asmeniniam bendravimui su karjeros specialistais ar kitais darbuotojais. Kad juos paskatintų naudotis karjeros paslaugomis, universitetai turėtų siūlyti ir individualias konsultacijas.

Pagal pateiktą informaciją matyti, kad identifikuoti keturi studentų, kaip paslaugų gavėjų segmentai. Mokslininkų teigimu, karjeros paslaugos turėtų būti teikiamos atsižvelgiant į studentų įvairovę – skirtingą supratimą apie darbo paiešką, skirtingą pasirengimą, skirtingus prioritetus paslaugų teikimo formoms. Taip pat, autorių nuomone, segmentavimas gali padėti universitetams efektyviai ir tikslingai teikti paslaugas, didinti studentų įsitraukimą.

Šiame darbe remiamasi nuostata, kuri teigia, kad norint sėkmingai nustatyti poreikius, svarbu, kad poreikių nustatymo instrumentas būtų nesudėtingas. Reikia skirti pakankamai dėmesio klausimų, į kuriuos tikimės atsakymo, sudarymui, kad būtų paprasta atsakyti, pvz. pasirenkant ir pažymint atsakymą, taip pat pasirinkti strategijas, kurios skatintų respondentus atsakyti į klausimus (Hammond, 2001).

3. TYRIMO „X UNIVERSITETO STUDENTŲ KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJŲ UGDYMO(SI) POREIKIAI“ REZULTATAI

Anot Hammond (2001), poreikių nustatymas yra vertingas informacijos rinkimo būdas iš tikslinės auditorijos. Juo remiantis galima atrinkti ir tobulinti paslaugas, rengti programas. Anot Dey ir Cruzvergara (2014), didėjant visų suinteresuotų šalių lūkesčiams, reikia peržiūrėti vertės pasiūlymą studentams, neapsiribojant tik pagalba ieškant darbo vietos ir informacijos teikimu. Autorės tyrimas atliktas siekiant nustatyti studentų poreikius, taip pat įvertinus duomenis numatyti tobulintinas sritis, generuoti pasiūlymus.

3.1 Tyrimo metodika

Tyrimo metodas. Šiame darbe tyrimui pasirinkta kiekybinio tyrimo prieiga. Kaip teigia Ayiro (2012a), tyrimas yra turintis tam tikrą tvarką klausimo tyrinėjimas, su tikslu gauti žinių ar atlikti tam tikras intervencijas siekiant pageidaujamų sprendimų. Anot Bitino (2006), edukologijoje kiekybiniai tyrimai taikomi, kai yra įvertinti ir aprašyti objekto požymiai. Tyrėjui keliamas uždavinys yra aiškinimas ir prognozavimas – aiškinamos požymių reikšmės ir prognozuojama kaip gerinti ugdymo rezultatus. Kiekybinis tyrimas yra sisteminis socialinio reiškinio tyrinėjimas naudojant statistinius metodus (Rovai, Baker ir Ponton, 2013). Kaip teigia Žydžiūnaitė (2017), kiekybiniam metodui būdingas objektyvumas, nuasmeninimas, redukcionizmas ir apibendrinimas. Be to, kiekybinis duomenų rinkimas remiasi statistika, jam yra būdinga apibrėžta struktūra.

Pasirinktas kiekybinio tyrimo metodas – elektroninė anketinė apklausa. Toks metodas pasirinktas, nes kaip pažymi Gaižauskaitė ir Mikėnė (2014), apklausa internetu gali būti patogesnė respondentui, ypač jei tikslinė grupė yra jaunesnio ar vidutinio amžiaus ir kompiuterių naudojimas šalyje labai paplitęs. Duomenys surenkami užduodant klausimus. Klausimynas yra dokumentas, susidedantis iš klausimų, kuriuos turi atsakyti respondentai. Pagal pobūdį, jis gali būti naudojamas rinkti duomenis apie žinias, elgseną, požiūrius, profesinę praktiką. Iš kitų duomenų rinkimo metodų apklausos išsiskiria klausimų uždavimo būdu: priemonė yra klausimynas, kurį sudaro iš anksto suformuluoti bei aiškia, nekintama tvarka pateikti klausimai (Gaižauskaitė ir Mikėnė, 2014). Rengdamas apklausą, tyrėjas sprendžia ne tik dėl imties, bet ir kaip suformuluoti konkrečius klausimus, kurie bus užduodami, nes pateikus juos, jų nebegalima keisti (Boeren, 2018).

Tyrimo imtis. Anot Gaižauskaitės ir Mikėnės (2014), respondentų atranka – ypač svarbus tyrimo proceso elementas atliekant apklausas. Svarbu nuspręsti kiek ir kokiu būdu parinkti respondentus (Gaižauskaitė ir Mikėnė, 2014). Šio tyrimo tiriamieji – X universiteto bakalauro ir magistro nuolatinių ir ištęstinių studijų studentai. Tiriamųjų populiacijai nustatyti kaip atrankos pagrindas pasitelkti universiteto studentų skaičiaus stebėjimo duomenys.

Imties sudarymo būdas – paprastoji atsitiktinė atranka. Imties tipas – tikimybinis. Kaip galimi karjeros paslaugų naudotojai pasirinkti visi X universiteto bakalauro ir magistro nuolatinių ir ištęstinių studijų studentai. Generalinė aibė yra 3891 studentai. Nustatyta 5 proc. leistina paklaida. Reprezentatyvi imtis apskaičiuota pagal Paniotto formulę (Kardelis, 2005) yra n=350 respondentų:

$n = 1/(\Delta 2+1/N)$

n – imties dydis; Δ – leistina paklaida (5 proc.); N – generalinė aibė (3891).

Elektroniniu paštu studentams išsiųstas kvietimas pildyti anketą ir nuoroda, per kurią pasiekiami anketos klausimai. Kvietimas išsiųstas 3891-iems bakalauro ir magistro studijų studentams. Taip pat buvo siųsti du priminimai užpildyti anketas. Anketa sulaukė 391 peržiūros, gauta 114 pilnai užpildytų anketų. Tai nėra pakankamai respondentų, kad galima būtų laikyti tyrimo duomenis reprezentatyviais. Galimos neaktyvaus dalyvavimo priežastys analizuojamos aptariant tyrimo ribotumus, žr. *Tyrimo ribotumai,* p. 35.

Pažymėtina, kad tikslinę grupę sudarė tik Lietuvos studentai. Į tyrimo imtį nebuvo įtraukti užsienio studentai, neanalizuoti jų poreikiai, kadangi dėl skirtingų ugdymo tradicijų bei kultūrinių, darbo rinkos skirtumų tarp Lietuvos ir kitų šalių, kuriose jie integruosis į darbo rinką, migracijos reikalavimų ir ypatumų būtų reikalingas atskiras tyrimas. Tai galėtų būti tolimesnio karjeros paslaugų tyrimo objektas ateityje.

Tyrimo klausimynas. Tyrimu siekta atskleisti X universiteto studentų karjeros paslaugų poreikius Tyrimo instrumentas – autorės sudarytas klausimynas, kurį sudarė 16 įvairaus tipo klausimų. Anot Gaižauskaitės ir Mikėnės (2014), klausimynuose naudojami trys klausimų tipai: uždarieji (pateikiami galimi atsakymai), pusiau uždarieji (pateikiami galimi atsakymai bei yra galimybė atsakymą įrašyti) ir atviri klausimai (atsakymus formuluoja respondentas). Atliktame tyrime naudoti uždarieji ir pusiau uždarieji klausimai. Nuomonei ir požiūriui išsiaiškinti daugiausia taikyta Likerto skalė, taip pat pateikti dichotominiai klausimai, klausimai su teiginiais, su kuriais reikia sutikti ar nesutikti. Tyrimo instrumentą sudarė 5-ios klausimų grupės (blokai), kurie atliepia darbo temą ir tikslą – atskleisti studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo poreikius. Pirmieji klausimyno klausimai skirti išsiaiškinti studentų požiūrį į karjerą ir sėkmę; antroji klausimų grupė susijusi su kompetencijų įsivertinimu ir svarba

bei prioritetais; trečiasis blokas susijęs su nuomone apie strategijas šioms kompetencijoms tobulinti, iššūkiais ir pagalba; toliau – klausimai apie universiteto karjeros valdymo ugdymo paslaugų spektrą ir nuomone apie jų apimtį. Paskutiniai klausimyno klausimai skirti demografinei informacijai apie respondentus.

Klausimų blokai parengti atliepiant darbo teorinę dalį ir tyrimo tikslą. Klausimyno klausimai sudaryti remiantis teorine problemos analize. Sudarytoje lentelėje (žr. 7 lentelę) pateikiamas teorinis klausimų pagrindimas (išskyrus demografinius klausimus).

7 lentelė. *Teorinis anketos klausimų pagrindimas.*

Klausimų turinys	Klausimų nr.	Parengta pagal
Požiūris į karjerą ir karjeros sėkmę	1,2	Bitinas, 2000; Rosinaitė, 2009, 2010; Petkevičiūtė, 2006, 2013; Akkermans ir kt, 2013; Clarke, 2013; Korsakienė ir Smaliukienė, 2014; Valickas ir kt., 2014, 2015; Shen ir kt., 2015; Stanišauskienė, 2016; Baruch ir Vardi, 2016; Shockley ir kt., 2016; Jackson ir Bridgstock, 2019.
Turimų karjeros valdymo kompetencijų įsivertinimas ir nuomonė apie jų svarbą	3,4	Kuijpers ir kt., 2006; Rosinaitė, 2008; Urbanavičiūtė, 2009; Greenhaus ir kt. 2010; Dromantaitė, 2012; Akkermans ir kt., 2013; Hooley ir kt., 2013, Kairys ir kt. 2013; Valickas ir kt., 2014; Inkson ir kt., 2015; Wang ir Wanberg, 2016; Jackson ir Wilton 2016; Paradnikė ir kt. 2016; Starcic ir kt. 2017.
Karjeros valdymo kompetencijų ugdymo(si) strategijos; pagalbos ir informacijos paieškos būdai; kylantys iššūkiai	5,6,7,8	Garver ir kt. 2009; Greenhaus ir kt., 2010; Makela ir kt. 2014; Ledwith, 2014; Dey ir Cruzvergara, 2014; Valickas ir kt., 2014; Crisan ir kt. 2015; Campanella, 2015; Sampson ir kt., 2018; Hudson ir Klein-Collins, 2018; Chin ir kt. 2020; Borbely-Petze, 2020.
Universitete teikiamų karjeros paslaugų spektras; studentų nuomonė apie trūkstamas paslaugas; nuomonė apie universiteto teikiamų paslaugų apimtį	9,10,11	Hammond, 2001; Garver ir kt., 2009; Dey ir Cruzvergara, 2014; Ledwith, 2014; Jackson ir Wilton, 2016; Iannucci (2017); Hudson ir Klein-Collins (2018); Chin ir kt. 2020; Lee ir Patel, 2020; Lee ir Patel (2020).
Demografiniai klausimai	12,13,14,15, 16	

Tyrimo etapai. Tyrimo etapai ir laikotarpiai pateikiami 8 lentelėje. *Pirmasis etapas* - literatūros analizė ir teorinės darbo dalies rengimas apėmė ilgiausią laikotarpį. Siekta apžvelgti vyraujančias

tendencijas, išsiaiškinti problemos ištirtumą analizuojant Lietuvos ir užsienio mokslininkų darbus. Pažymėtina, kad pirmasis etapas – literatūros analizė tęsėsi viso darbo rengimo metu. *Antrajame* - tyrimo metodologijos pagrindimo etape priimtas sprendimas dėl tyrimo metodų, imties ir instrumento, identifikuoti ribotumai ir etikos aspektai. *Trečiajame* etape buvo rengiamas tyrimo instrumentas remiantis teorine analize ir grindžiant klausimus pirmojo etapo medžiaga. *Ketvirtajame* etape, klausimynas buvo pakoreguotas, patikslinti kai kurie klausimai. *Penktajame* etape buvo atliekamas tyrimas, kuomet studentams buvo pateiktas klausimynas siunčiant nuorodą elektroniniu paštu ir jie galėjo atsakyti į klausimus. Automatiškai formuojama atsakymų suvestinė iš www.apklausa.lt svetainės SPSS ir taip pat Excel formatu atsisiųsta ir perkelta kitam etapui – duomenų analizei. *Šeštajame etape* atlikta duomenų analizė, duomenys grupuojami, lyginami, identifikuojamos tendencijos, priklausomybė ir kt. *Septintajame etape* remiantis aptartais duomenimis formuojamos išvados, rekomendacijos.

8 lentelė. *Tiriamojo darbo etapai ir laikotarpiai.*

Etapai	**Tiriamojo darbo etapai**	**Laikotarpis**
I	Literatūros analizė ir teorinės darbo dalies rengimas	2020 10 – 2022 04
II	Tyrimo metodologijos rengimas ir strategijos pagrindimas	2021 09 – 2021 12
III	Tyrimo instrumento kūrimas	2021 10 – 2021 12
IV	Instrumento tobulinimas	2022 02
V	Tyrimo atlikimas	2022 02
VI	Tyrimo duomenų analizė	2022 02 – 2022 03
VII	Išvados, rekomendacijos	2022 04

Tyrimo duomenų analizės metodas. Statistiniams duomenims analizuoti pasitelkta duomenų apdorojimo programa IBM SPSS Statistics 28 versija, lentelių sudarymui pagal SPSS duomenis - Microsoft Excel, Microsoft Word programos. Gauti duomenys aprašomi ir vertinami naudojantis aprašomosios statistikos metodais. Tyrimo instrumento validavimui naudotas vidinio suderinamumo Cronbacho alfa (α) koeficientas. Suderinamumas remiasi koreliacijomis tarp kintamųjų ir padeda nustatyti ar kiekvienas skalės kintamasis tarnauja skalės tikslui. Cronbacho alfa išreiškiama skaičiumi: Cronbacho α = skaičius. Vidinis suderinamumas apskaičiuojamas ribose nuo 0 iki 1. Kuo koeficientas arčiau vieneto, tuo stipriau susiję skalės kintamieji, t.y. aukštesnis jų vidinis suderinamumas. Siekiama, kad Cronbacho alfa būtų 0,70 ir daugiau, kad būtų galima skalę ar klausimų grupę laikyti suderinta

(Gaižauskaitė ir Mikėnė, 2014). Jei Cronbacho alfa siekia >0,5, tai laikoma tinkamu suderinamumu tyrimuose.

3-10 klausimams taikyta Likerto skalė, ją sudarė 5 atsakymų lygmenys. Nustatyta, kad visos tyrime naudojamos skalės turi gerą vidinį suderinamumą ir Cronbacho alfa reikšmė svyruoja nuo 0,782 iki 0,935. Aukščiausias suderinamumas stebimas 9 klausimo skalėje, mažiausias – 7 -to klausimo skalėje.

9 lentelė. *Klausimų vidinis suderinamumas.*

Klausimo nr.	Klausimas	Imtis	Cronbacho alpha (α) koeficientas
3	Įvertinkite šių kompetencijų svarbą asmens karjeros sėkmei.*(Įvertinkite kiekvieną teiginį)*	*15*	*0.833*
4	Įvertinkite, kiek Jums, kaip studentui, svarbu tobulinti šias karjeros kompetencijas. *(Įvertinkite kiekvieną teiginį)*	*15*	*0.892*
5	Įvertinkite pateiktų strategijų tinkamumą Jūsų karjeros kompetencijų ugdymui(si). *(Įvertinkite kiekvieną teiginį)*	*10*	*0.822*
6	Į ką iš universiteto bendruomenės dažniausiai kreipiatės iškilus karjeros klausimui? *(Pažymėkite tinkamus atsakymus)*	*10*	*0.870*
7	Kur ieškote jums aktualios karjeros informacijos? *(Pažymėkite tinkamus atsakymus)*	*10*	*0.782*
8	Įvertinkite Jums kylančių iššūkių asmeninės karjeros valdymo procese aktualumą? *(Įvertinkite kiekvieną atsakymo variantą)*	*14*	*0.911*
9	Įvertinkite, kokios karjeros paslaugos Jums, kaip studentui, yra teikiamos universitete. *(įvertinkite kiekvieną teiginį)*	*13*	*0.935*
10	Kokių karjeros paslaugų universitete Jums labiausiai trūksta? *(Įvertinkite kiekvieną teiginį)*	*13*	*0.904*

Ryšiams tarp požymių nustatyti buvo naudotas Chi kvadrato $\chi 2$ kriterijus ir Spearmano koreliacijos koeficientas r_s .

Tyrimo etika. Klausimyno pradžioje, prieš pradedant atsakinėti į klausimus, respondentams pateiktas tyrimo tikslas ir procesas. Tyrimas buvo vykdomas remiantis šiais principais:

Laisvanoriškumo - respondentai kviečiami dalyvauti ir dalyvauja tyrime laisva valia, savo noru. Taip pat respondentai galėjo bet kada nutraukti anketos pildymą;

Konfidencialumo – duomenys rinkti ir klausimai formuluoti taip, kad tiriamieji negalėtų būti identifikuojami ir tyrimo duomenys naudojami tik moksliniais tikslais; užpildyti klausimynai neprieinami su tyrimu nesusijusiems asmenims;

Sąžiningumo – respondentai buvo informuoti apie tyrimo tikslą ir duomenų naudojimą tik moksliniais tikslais, etikos principų laikymąsi;

Anonimiškumo – anketa anoniminė, nereikalaujama asmeninė informacija ar informacija, kuri leistų identifikuoti asmenį; analizuojami apibendrinti duomenys.

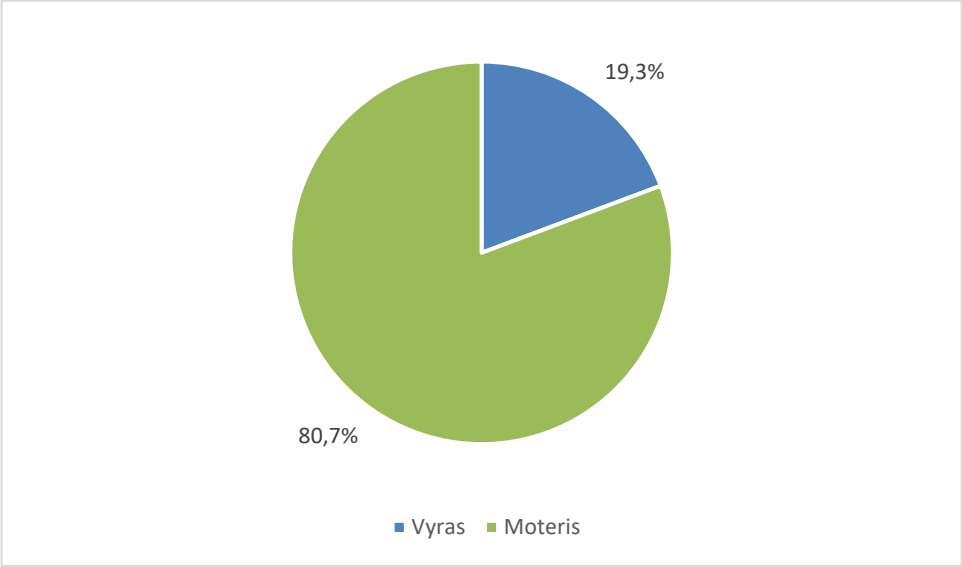
Pažymėtina, kad anketoje nebuvo įtrauktų respondentams jautrių klausimų, susijusių su pajamomis, religija, politiniais įsitikinimais ar pan. Anketa sudaryta taip, kad per didelis klausimų kiekis neskatintų neapgalvotų atsakymų pateikimo ir nevargintų. Anketos pildymui respondentai užtruko 5-7 minutes.

Tyrimo ribotumai. Aktyvavus anketą ir išsiuntus kvietimą dalyvauti tyrime, sulaukta apie 100 anketų, tačiau vėliau vykę pasauliniai įvykiai turėjo įtakos anketos atsakomumui. Prasidėjus kariniams veiksmams Ukrainoje, priminimai užpildyti anketą buvo beveik nerezultatyvūs. Tyrimo imties negalima laikyti reprezentatyvia, kadangi tam pritrūko respondentų anketų. Kaip teigia Saleh ir Bista (2017) apklausos atsakomumui gali turėti įtakos tokie faktoriai kaip: dalyvių interesai, apklausos struktūra, komunikacija ir privatumas. Taip pat pažymima, kad atsakomumas padidėja, jei siunčiamas priminimas. Susidūrus su karo grėsme, studentų interesai šiuo atveju greičiausiai buvo susiję su saugumo klausimais, o streso būsena drastiškai sumažino reagavimą į raginimą pildyti anketą. Vis dėlto, duomenis apie tendencijas, požiūrius bei nuomones galima įžvelgti ir nagrinėti atsižvelgiant į gautą anketų atsakymų kiekį.

Be to, galimi tyrimo ribotumai susiję su tyrėjos patirtimi, kadangi skaičiavimai atlikti naudojant SPSS programinę įrangą pirmą kartą, tai gali sudaryti prielaidas netikslumams. Tyrimo ribotumai ir trūkumai taip pat gali kilti dėl informantų skirto laiko atsakant į klausimus, aktyvumo ir pasirengimo atsakyti į klausimus. Taip pat įtakos gali turėti ir tyrimo įrankio sudarymo ypatumai. Gauti duomenys atspindi dabartines tendencijas, kuomet visuomenės gyvenimą jau apie 2 metus lemia kilusi COVID-19 ligos pandemija. Neatmetama, kad nesant pandemijos, tyrimo rezultatai galėtų būti kiek kitokie.

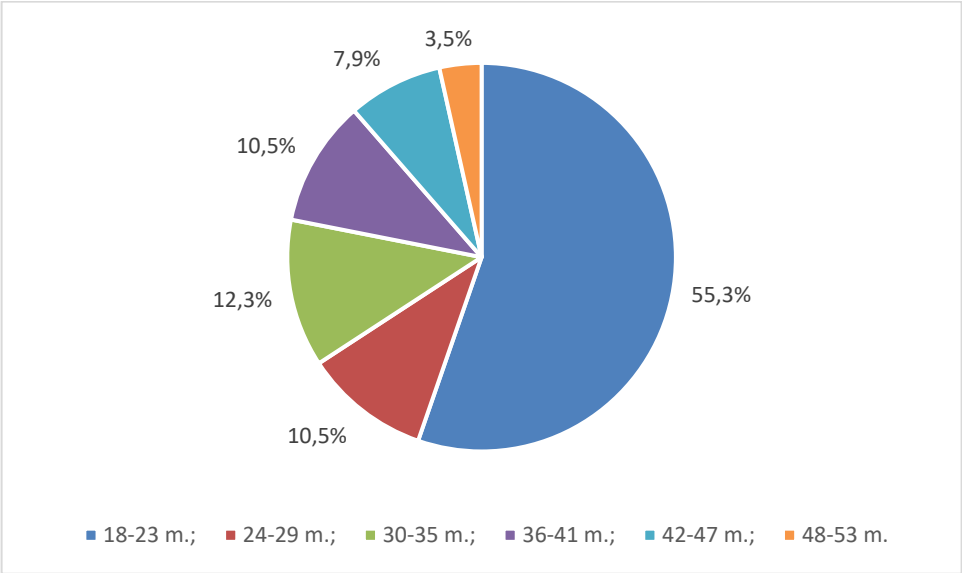
3.2 Tyrimo rezultatų analizė

Anketinės apklausos dalyviai yra X universiteto studentai. Tyrime dalyvavo 114 respondentų. Respondentų skaičius pagal lytį pasiskirstė taip: 22 vyrai ir 92 moterys. Procentine išraiška, moterys sudarė 80,7 proc. atsakiusiųjų, tuo tarpu vyrai sudarė 19,3 proc. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį pavaizduotas 2 pav.



2 pav. *Respondentų pasiskirstymas pagal lytį (N=114).*

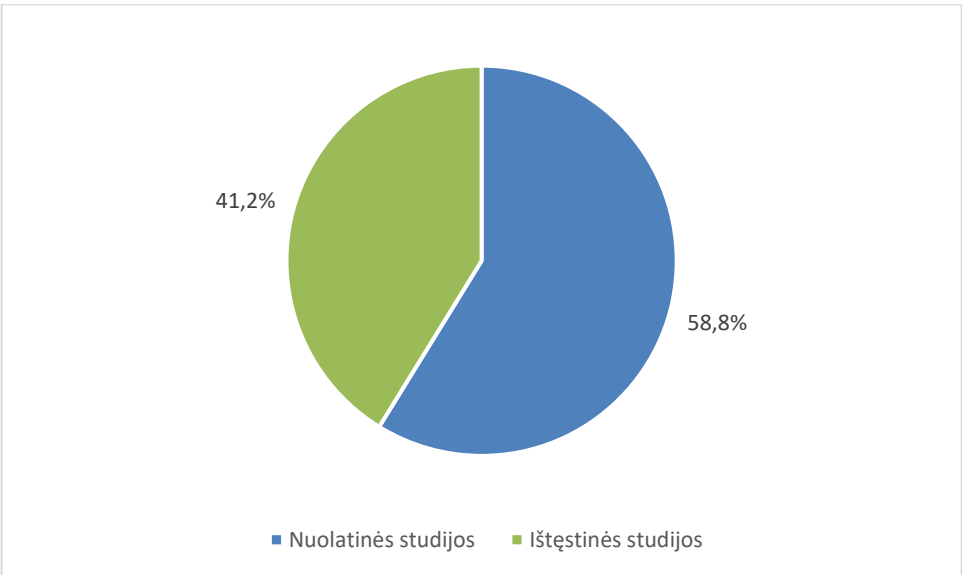
Analizuojant tyrimo duomenis pagal respondentų amžių nustatyta, kad daugiausia respondentų patenka į 18-23 m. amžiaus grupę, šios amžiaus grupės atstovai sudarė 55,3 proc. atsakiusiųjų. Antroji didžiausia yra 30-35 m. amžiaus grupei priklausantys respondentai sudarė 12,3 proc. atsakiusiųjų. Po 10,5 proc. respondentų priklausė 24-29 m. ir 36-41 m. amžiaus grupėms. Nustatyta, kad tyrime dalyvavo 7,9 proc. respondentų, priklausančių 42-47 m. amžiaus grupei ir 3,5 proc. respondentų, kurių amžius buvo 48-53 m.. Vyriausios amžiaus grupės, t. y. 54 m. ir daugiau, respondentų nebuvo. Daugiausia respondentų pateko į jauniausią studentų amžiaus grupę, o 48-53 m. respondentai sudarė mažiausią atsakiusiųjų procentą. Respondentų pasiskirstymas pagal amžiaus grupę pavaizduotas 3 paveiksle.



3 pav. *Respondentų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes (N=114).*

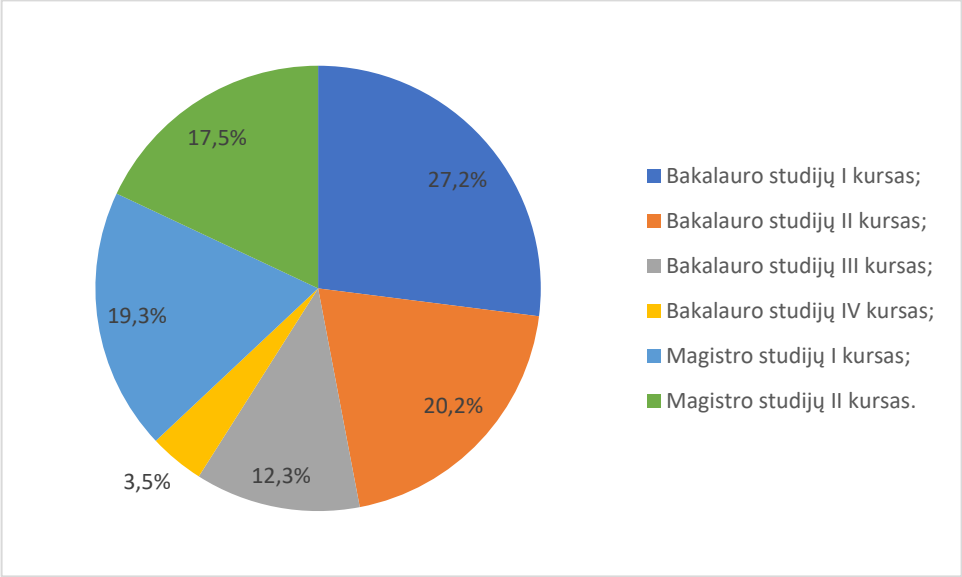
Vertinant respondentų demografinius duomenis pagal amžių matyti, kad respondentų amžius labai įvairus ir studijos išlieka aktualios visą asmens gyvenimą. Tai rodo asmenų savarankiškumą valdant savo karjerą – keliant ir peržiūrint tikslus, priimant svarbius karjerai sprendimus ir pan. bet kokiame amžiuje.

Atliekant tyrimą buvo svarbu identifikuoti, kokioje studijų formoje respondentai studijuoja. Nustatyta, kad tyrime dalyvavo 58,8 proc. nuolatinių studijų studentų ir 41,2 proc. ištęstinių studijų studentų. Respondentų pasiskirstymas pagal studijų formą pateikiamas 4 paveiksle.



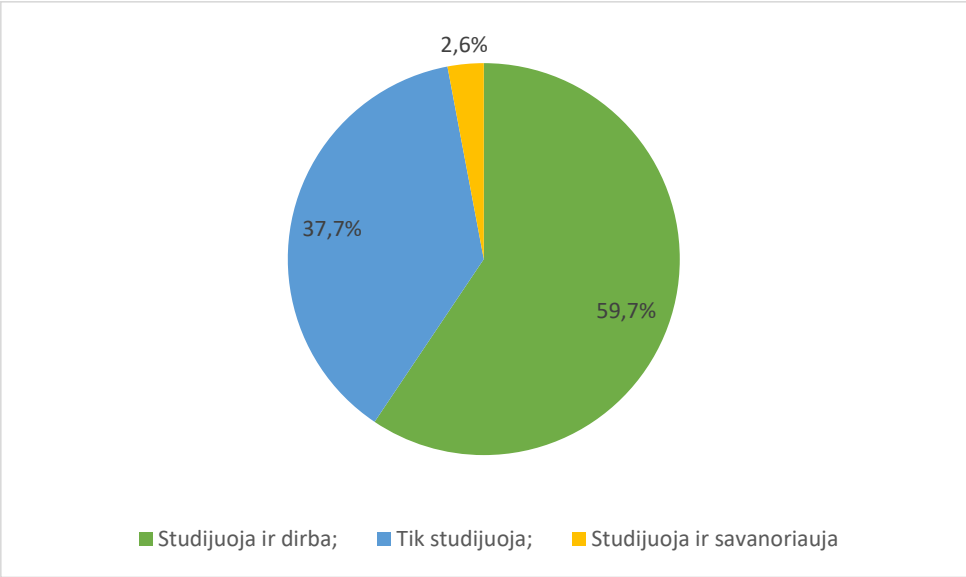
4 pav. *Respondentų pasiskirstymas pagal studijų formą (N=114).*

Tyrimo rezultatų analizė atskleidė respondentų pasiskirstymą pagal studijų pakopą ir kursą (žr. 5 pav.). Bakalauro studijų pirmo kurso respondentai sudaro 27,2 proc. visų respondentų, bakalauro studijų antro kurso respondentai sudaro 20,2 proc., trečio kurso – 12,3 proc., o ketvirto kurso – 3,5 proc. Magistro studijų pirmo kurso respondentai sudarė 19,3 proc., o antro – 17,5 proc. visų respondentų.



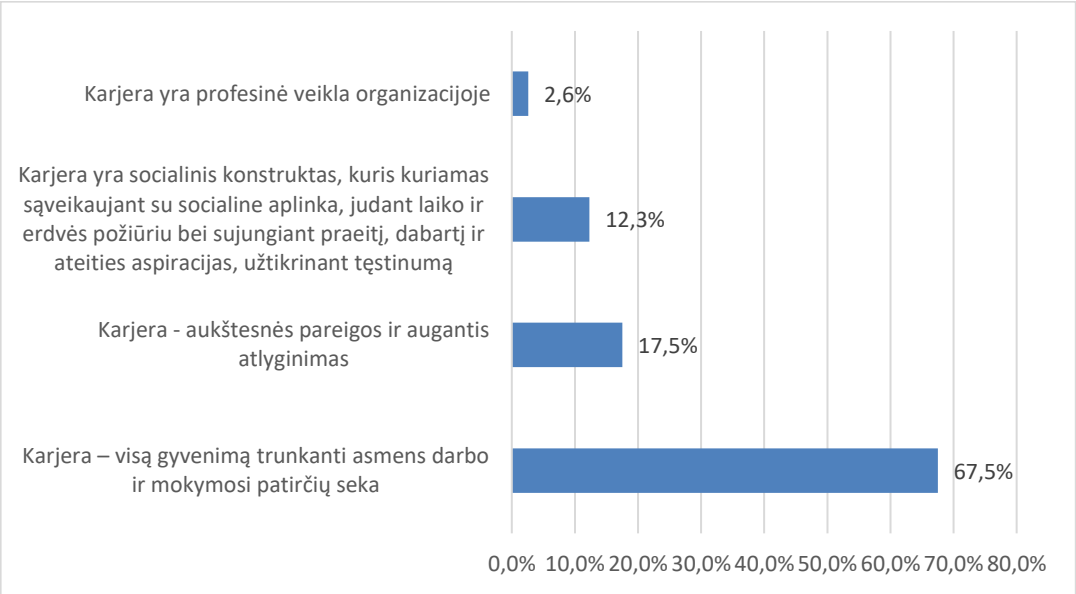
5 pav. *Respondentų pasiskirstymas pagal kursą (N=114).*

Anketoje buvo pateiktas klausimas apie respondentų užimtumą ir siekta sužinoti, ar respondentai šiuo metu tik studijuoja, studijuoja ir dirba ar studijuoja ir savanoriauja (žr. 6 pav.). Studentai jau ateidami studijuoti dažnai yra susipažinę su savanoryste ir toliau gali ją plėtoti studijų metu. Nustatyta, kad didžioji dalis respondentų yra dirbantys studentai (59,7 proc.). Tik studijuojantys nurodė 37,7 proc. respondentų. Tuo tarpu 2,6 proc. nurodė studijuojantys ir savanoriaujantys.



6 pav. *Respondentų pasiskirstymas pagal užimtumą (N=114).*

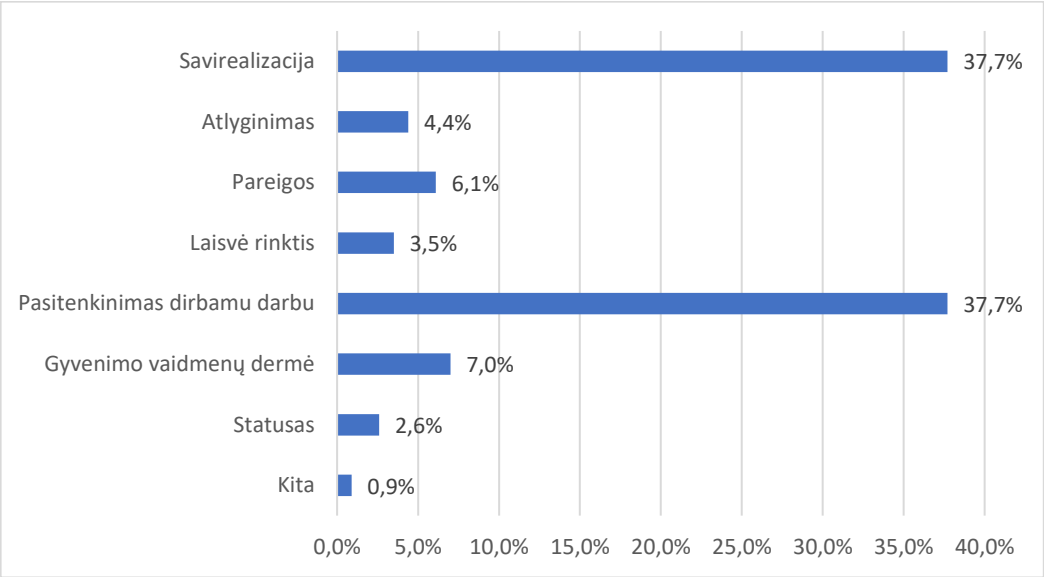
Tyrimu buvo siekiama atskleisti respondentų požiūrį į karjeros sampratą. Studentų buvo klausiama, kuris iš pateiktų karjeros apibrėžimų jiems yra priimtiniausias. Pateikti keturi karjeros apibrėžimai: „karjera yra profesinė veikla organizacijoje“, „karjera yra socialinis konstruktas, kuris kuriamas sąveikaujant su socialine aplinka, judant laiko ir erdvės požiūriu bei sujungiant praeitį, dabartį, bei ateities aspiracijas, užtikrinant tęstinumą“ (Rosinaitė, 2010), „karjera – visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka“ (Valickas ir kt., 2014) ir „karjera – aukštesnės pareigos ir augantis atlyginimas“ (žr. 7 pav.). Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad didžioji dalis respondentų (67,5 proc.) pasirinko apibrėžimą, atspindintį šiuolaikinį požiūrį į karjerą - „karjera – visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka“ (Valickas ir kt., 2014). Karjeros apibrėžimą, atspindintį tradicinį arba biurokratinį karjeros supratimą: „karjera – aukštesnės pareigos ir augantis atlyginimas“, pasirinko 17,5 proc. respondentų. Karjeros, kaip socialinio konstrukto apibrėžimą - „karjera yra socialinis konstruktas, kuris kuriamas sąveikaujant su socialine aplinka, judant laiko ir erdvės požiūriu bei sujungiant praeitį, dabartį, bei ateities aspiracijas, užtikrinant tęstinumą“ (Rosinaitė, 2010) kaip artimiausią jiems pasirinko 12,3 proc. respondentų. Mažiausiai respondentų dalis (2,6 proc.) pasirinko siauriausią su organizacine karjera susijusį apibrėžimą, kuris teigia, kad „karjera yra profesinė veikla organizacijoje“.



7 pav. *Respondentų pasiskirstymas pagal pasirinktą karjeros apibrėžimą (N=114).*

Analizuojant duomenis siekta nustatyti, ar respondentų amžius turi įtakos požiūriui į karjerą. Gauti rezultatai rodo, kad respondentų amžius reikšmingos įtakos šiuo atveju neturėjo ($\chi 2$=7,347; df=15; p=0,947, kur p<0,05).

Tyrimu siekta atskleisti respondentų požiūrį į tai, kas jiems yra karjeros sėkmė. Kiek daugiau nei trečdalis (37,7 proc.) respondentų kaip karjeros sėkmės subjektyvią išraišką pasirinko savirealizaciją. Tiek pat procentų respondentų karjeros sėkmę supranta kaip pasitenkinimą dirbamu darbu (37,7 proc.). 7 proc. respondentų karjeros sėkmę supranta kaip gyvenimo vaidmenų dermę. Pareigas, kaip karjeros sėkmės išraišką pasirinko 6,1 proc. respondentų, laisvę rinktis – 3,5 proc., o statusą – 2,6 proc. respondentų. Vienas respondentas (1 proc.) pasirinko atsakymą ,,kita" ir nurodė, kad karjeros sėkmė jam reiškia komfortišką gyvenimą.

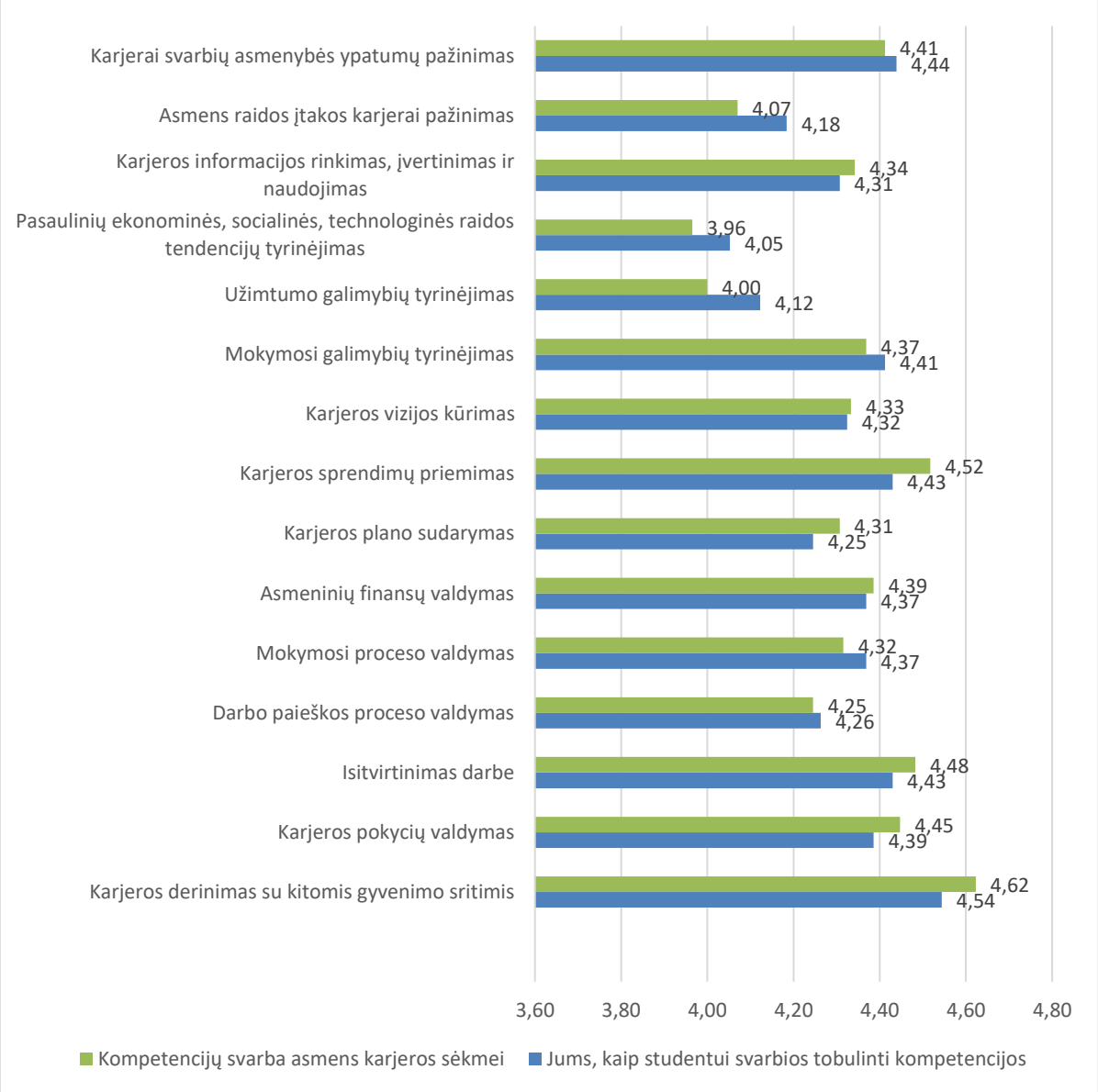


8 pav. *Respondentų pasiskirstymas pagal pasirinktą karjeros sėkmės supratimą (N=114).*

Tyrimu siekta nustatyti, kokią reikšmę karjeros vystymo procese respondentai suteikia karjeros valdymo kompetencijoms. Respondentams buvo pateiktos visos 15 karjeros valdymo kompetencijų ir prašoma įvertinti jų svarbą karjerai penkių balų skalėje pasirenkant atsakymus „labai svarbu“, „svarbu“, „nei svarbu, nei nesvarbu“, „nesvarbu“ ir „visai nesvarbu“. Nustatyta, kad respondentai karjeros kompetencijų svarbą vertina labai aukštai. Daugiausia svarbos respondentai vidutiniškai teikia karjeros derinimui su kitomis sritimis (M=4,62), karjeros sprendimų priėmimui (M=4,52), įsitvirtinimui darbe (M=4,48) ir karjeros pokyčių valdymui (M=4,45), karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimui (M=4,41). Pažymėtina tai, kad karjeros derinimo su kitomis sritimis, įsitvirtinimo darbe ir karjeros pokyčių valdymo kompetencijos priskiriamos karjeros įgyvendinimo kompetencijų sričiai, karjeros sprendimų priėmimas – karjeros planavimo kompetencijų sričiai, o karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimas – savęs pažinimo kompetencijų sričiai. Mažiausiai svarbios respondentų nuomone yra pasaulinių ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijų tyrinėjimo (M=3,96), užimtumo galimybių tyrinėjimo (M=4,00) (karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijų sričiai priklausančios kompetencijos), asmens raidos įtakos karjerai pažinimo (M=4,07) (savęs pažinimo kompetencijų sritis), darbo paieškos proceso valdymo (M=4,25) (karjeros įgyvendinimo kompetencijų sritis), karjeros plano sudarymo (M=4,31) (karjeros planavimo kompetencijų sritis) kompetencijos (žr. 9 pav.).

Atliekant tyrimą buvo svarbu ne tik identifikuoti respondentų požiūrį į karjeros kompetencijų svarbą karjeros valdymo procesuose, bet ir kokias karjeros kompetencijas respondentams svarbu tobulinti“. Nustatyta, kad respondentai daugiausia reikšmės teikia tokių karjeros kompetencijų, kaip

karjeros derinimas su kitomis sritimis (M=4,54), karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimas (M=4,44), karjeros sprendimų priėmimas (M=4,43), įsitvirtinimas darbe (M=4,43) ir mokymosi galimybių tyrinėjimas (M=4,41) tobulinimui (žr. 9 pav.). Mažiausiai respondentams iš studento pozicijos svarbios tobulinti buvo pasaulinių ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijų tyrinėjimo kompetencija (M=4,05), užimtumo galimybių tyrinėjimo kompetencija (M=4,12), asmens raidos įtakos karjerai pažinimo kompetencijai (M=4,18), karjeros plano sudarymo kompetencijai (M=4,25) ir darbo paieškos proceso valdymas (M=4,26).



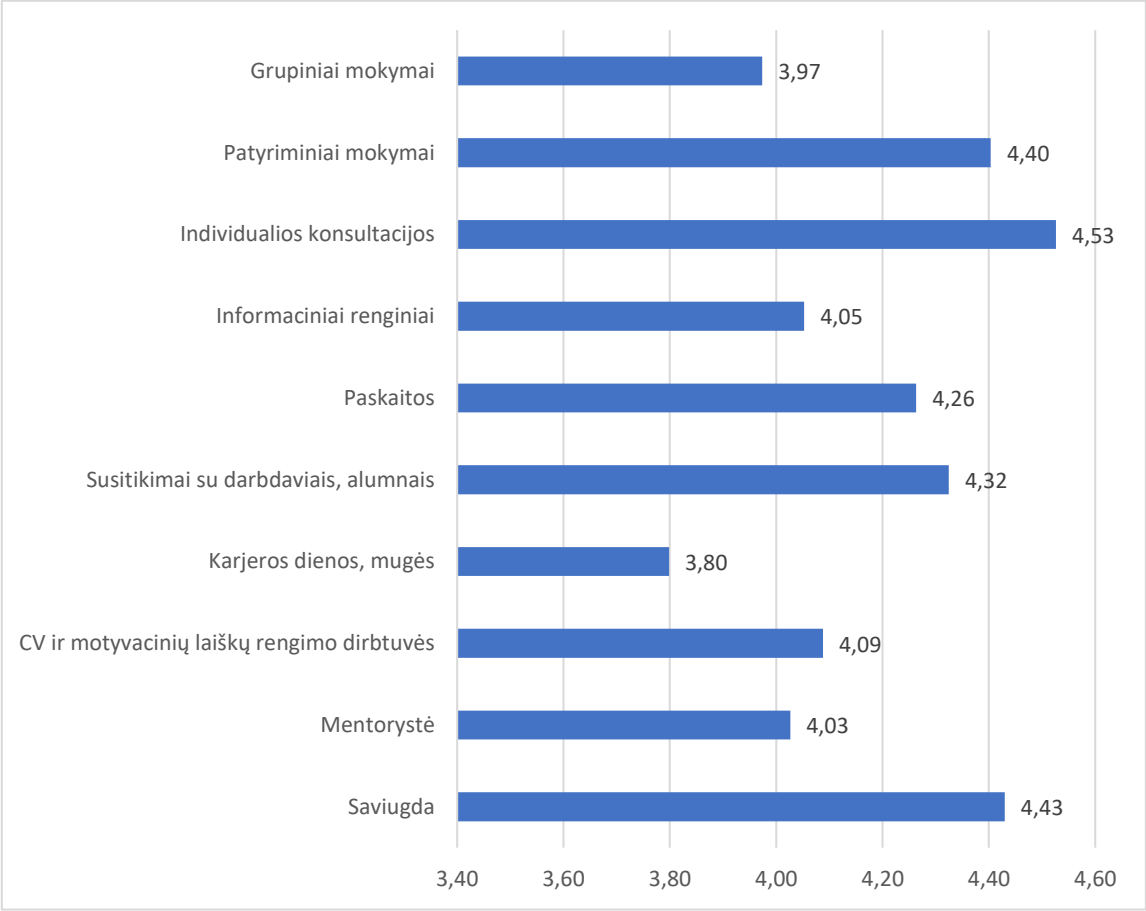
9 pav. *Respondentų požiūris į kompetencijų svarbą asmens karjeros sėkmei ir svarbą šias kompetencijas tobulinti jiems studijuojant N=114).*

Svarbu pažymėti, kad:

- kuo studentai suteikė daugiau svarbos karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimo kompetencijai, tuo svarbesnis jiems buvo ir asmens raidos pažinimo kompetencijos tobulinimas (r_s= 0,608, p<0,001);
- kuo svarbesnė buvo karjeros informacijos rinkimo, įvertinimo ir naudojimo kompetencija, tuo svarbesnė buvo ir darbo paieškos proceso valdymo kompetencija (r_s= 0,538, p<0,001);
- kuo svarbesnė užimtumo galimybių tyrinėjimo kompetencija, tuo svarbesnė ir darbo paieškos proceso valdymo kompetencija (r_s= 0,500, p<0,001);
- kuo svarbesnė buvo mokymosi galimybių tyrinėjimo kompetencija, tuo svarbesnės buvo asmeninių finansų valdymo (r_s= 0,503, p<0,001), mokymosi proceso valdymo (r_s= 0,705, p<0,001) ir darbo paieškos proceso valdymo kompetencijos(r_s= 0,501, p<0,001);
- kuo svarbesnė buvo karjeros vizijos kūrimo kompetencija, tuo svarbesnė buvo ir karjeros sprendimų priėmimo (r_s= 0,648, p<0,001) ir karjeros plano sudarymo kompetencija (r_s= 0,541, p<0,001);
- kuo svarbesnė karjeros sprendimų priėmimo kompetencija, tuo svarbesnė ir karjeros plano sudarymo (r_s= 0,569, p<0,001) ir mokymosi proceso valdymo kompetencija (r_s= 0,507, p<0,001);
- kuo svarbesnė asmeninių finansų valdymo kompetencija, tuo svarbesnė ir mokymosi proceso valdymo kompetencija (r_s= 0,654, p<0,001);
- kuo svarbesnė mokymosi proceso valdymo kompetencija, tuo svarbesnė mokymosi galimybių tyrinėjimo kompetencija (r_s= 0,705, p<0,001), darbo paieškos proceso valdymo kompetencija (r_s= 0,578, p<0,001), karjeros derinimo su kitomis gyvenimo sritimis (r_s= 0,527, p<0,001) kompetencija;
- kuo svarbesnė darbo paieškos proceso valdymo kompetencija, tuo svarbesnė užimtumo galimybių tyrinėjimo kompetencija (r_s= 0,500, p<0,001), įsitvirtinimo darbe kompetencija (r_s= 0,512, p<0,001) ir karjeros derinimo su kitomis gyvenimo sritimis (r_s= 0,517, p<0,001).

Detaliau analizuojant duomenis ir tiriant koreliaciją tarp amžiaus ir kompetencijų svarbos, išryškėja tendencija, kad kuo vyresnis respondentų amžius, tuo mažiau jiems kaip studentams svarbios tobulinti kompetencijos yra tokios karjeros kompetencijos, kaip asmens raidos įtakos karjerai pažinimo (r_s=-0,248, p=0,008), karjeros informacijos rinkimo, įvertinimo ir naudojimo (r_s=-283, p=0,002), karjeros vizijos kūrimo (r_s=-286, p=0,002), karjeros plano sudarymo (r_s=-239, p=0,010), asmeninių finansų valdymo (r_s=-285, p=0,002) ir darbo paieškos proceso valdymo (r_s=-270, p=0,004).

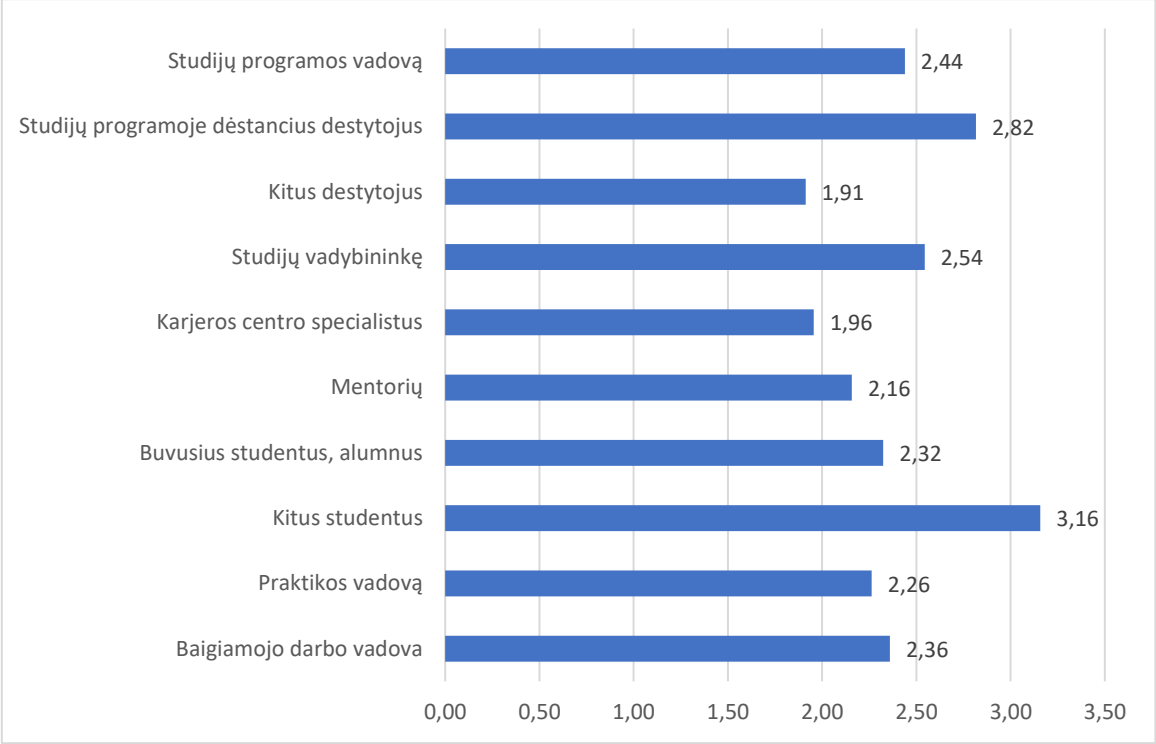
Tyrimu siekta nustatyti respondentų požiūrį į taikytinas strategijas karjeros kompetencijų ugdymui (žr. 10 pav.). Nustatyta, kas respondentai didžiausią reikšmę skyrė individualioms konsultacijoms (M=4,53), saviugdai (M=4,43) ir patyriminiams mokymams (M=4,40). Taip pat respondentai labai tinkama strategija karjeros kompetencijų ugdymo procese laiko ir susitikimus su darbdaviais, alumnais (M=4,32).



10 pav. *Respondentų atsakymų į klausimą apie karjeros valdymo kompetencijų ugdymo(si) strategijų tinkamumą vidurkiai (N=114).*

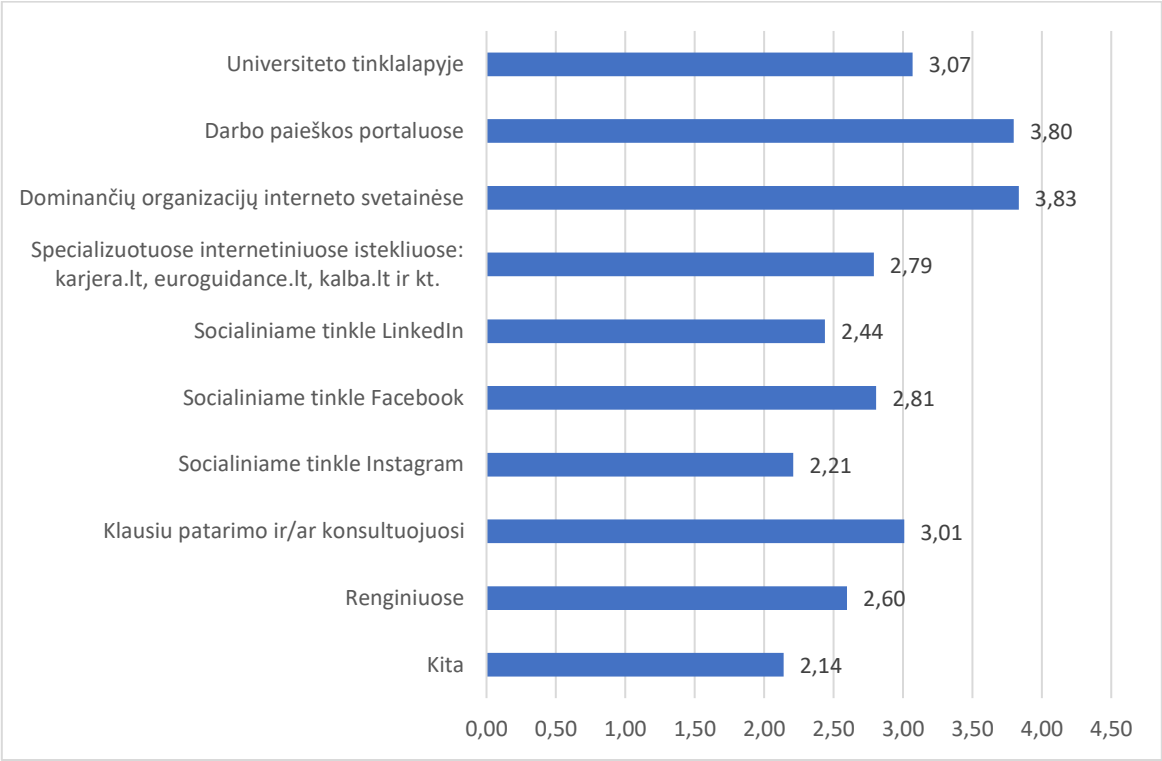
Pažymėtina tai, kad kuo tinkamesne strategija karjeros kompetencijų ugdymui respondentai laikė susitikimus su darbdaviais, tuo tinkamesne laikė ir karjeros dienas/muges (r_s= 0,600, p<0,001), CV ir motyvacinių laiškų rengimo dirbtuves (r_s= 0,601, p<0,001); kuo labiau tinkama jų vertinimu yra mentorystė, tuo labiau tinkama buvo ir karjeros mugės/dienos (r_s= 0,507, p<0,001); kuo tinkamesnės jiems buvo CV ir motyvacinių laiškų dirbtuvės, tuo labiau tinkama strategija buvo ir mentorystė (r_s= 0,567, p<0,001).

Tyrimu siekta nustatyti, į ką respondentai kreipiasi kilus karjeros klausimams (žr. 11 pav.). Respondentai atsakydami į klausimą daug dažniau rinkosi atsakymą ,,retai“, ,,labai retai“ arba jiems buvo sunku atsakyti ir jie rinkosi atsakymą ,,nei dažnai, nei nedažnai“. Dažniausiai respondentai iškilus karjeros klausimams kreipėsi į kitus studentus (M=3,16), studijų programoje dėstančius dėstytojus (M=2,82) ir studijų vadybininkę (M=2,54). Rečiausiai studentai kreipėsi į kitus dėstytojus (M=1,91). Tai rodo, kad studentai atsakymų į rūpimus klausimus ieškojo artimiausioje savo aplinkoje, kur susitikimai yra intensyviausi ir prieinamumas didžiausias.



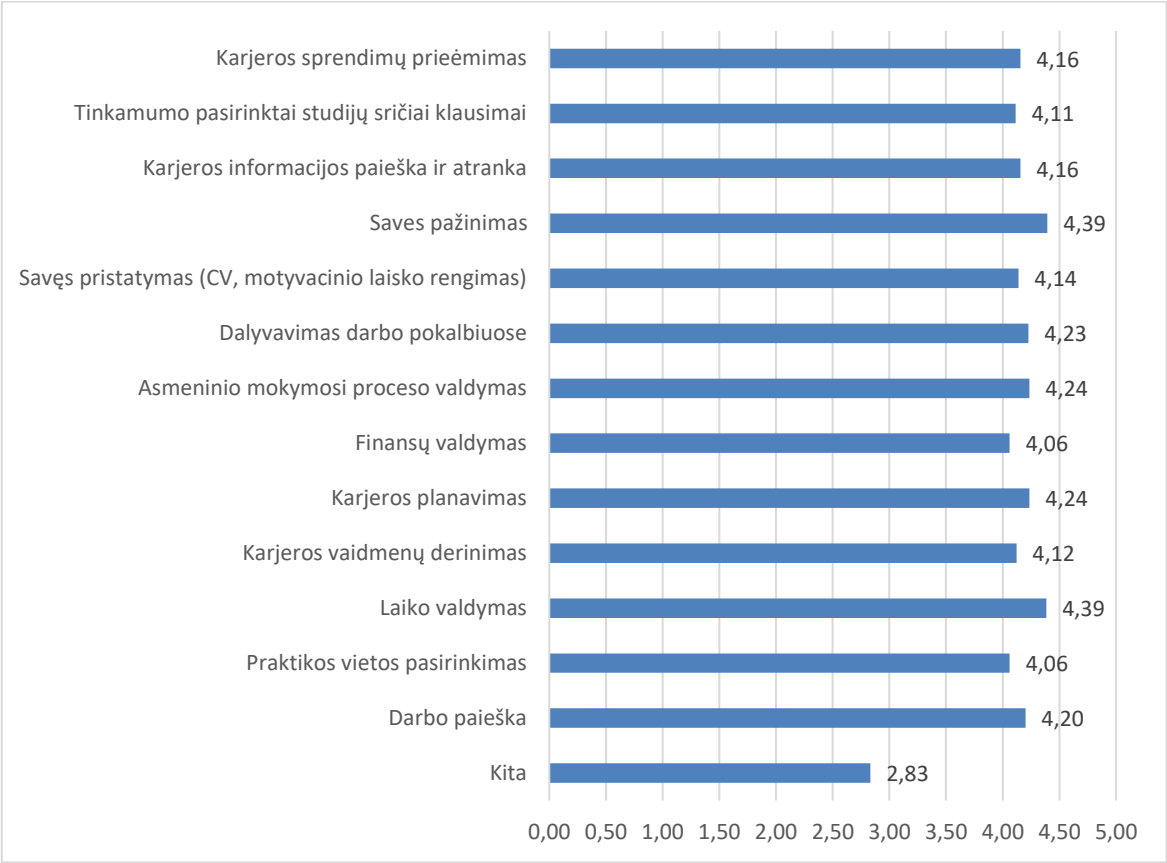
11 pav. *Respondentų atsakymų į klausimą apie tai, į ką jie kreipiasi iškilus karjeros klausimui, atsakymų vidurkiai (N=114).*

Atliekant tyrimą buvo svarbu identifikuoti respondentų požiūrį į tai, kur jie dažniausiai ieško karjeros informacijos (žr. 12 pav.). Buvo pateiktas galimų šaltinių sąrašas, respondentai vertino kaip dažnai šiuos šaltinius naudojo karjeros informacijos paieškai. Respondentai atsakydami rinkosi tarp atsakymų ,,Labai dažnai“, ,,dažnai“, ,,nei dažnai, nei nedažnai“, ,,retai“ ir ,,labai retai“. Vertinant rezultatų pasiskirstymo vidurkius nustatyta, kad kaip tinkamiausius informacijos šaltinius, studentai rinkosi dominančių organizacijų interneto svetaines (M=3,83), darbo paieškos portalus (M=3,80) ir universiteto tinklalapį (M=3,05).



12 pav. *Respondentų atsakymų į klausimą apie tai, kur jie ieško karjeros informacijos, atsakymų vidurkiai (N=114).*

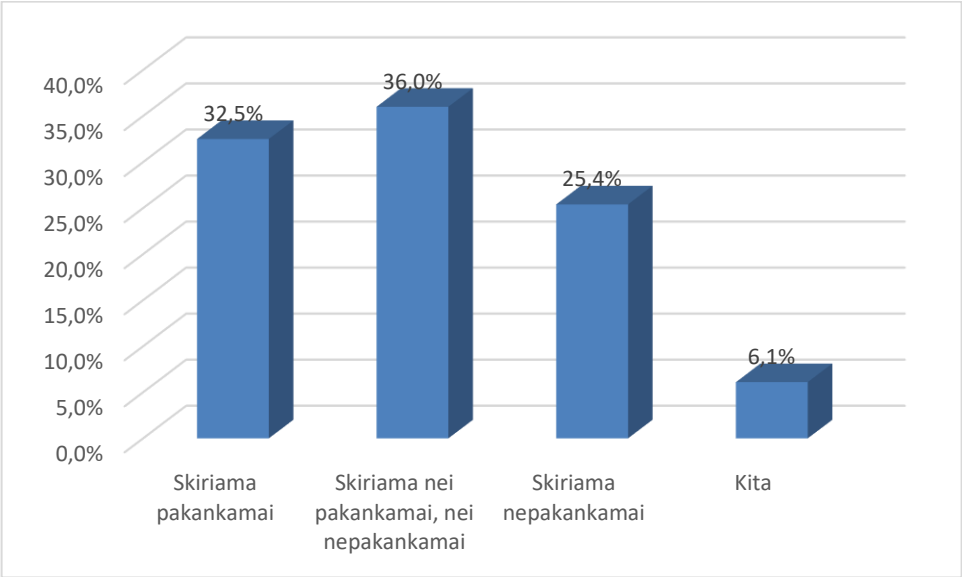
Tyrimu siekta nustatyti respondentų požiūrį į jiems kylančius iššūkius asmeninės karjeros valdymo procese. Buvo pateiktas iššūkių sąrašas ir prašoma įvertinti jų aktualumą. Respondentams buvo pateikta aktualumo skalė: „labai aktualu“, „aktualu“, „nei aktualu, nei neaktualu“, „neaktualu“ ir visai neaktualu“ (žr. 13 pav.). Respondentai, vertinant pasirinkimų vidurkį, labiausiai aktualiais iššūkiais laiko savęs pažinimą (M=4,39) bei laiko valdymą (M=4,39); kiti iššūkiai, kurie vertinami kaip labai aktualūs: asmeninio mokymosi proceso valdymas (M=4,24), karjeros planavimas (M=4,24) ir dalyvavimas darbo pokalbiuose (M=4,23). Taip pat respondentai nurodė, kad susiduria ir su kitais iššūkiais, kurie nebuvo išvardinti ir pasirinko atsakymą „kita“ (M=2,83). Pažymėtina, kad praktiškai visų iššūkių aktualumas išlieka labai aukštas.



13 pav. *Respondentų atsakymų į klausimą apie kylančių iššūkių aktualumą vidurkiai (N=114).*

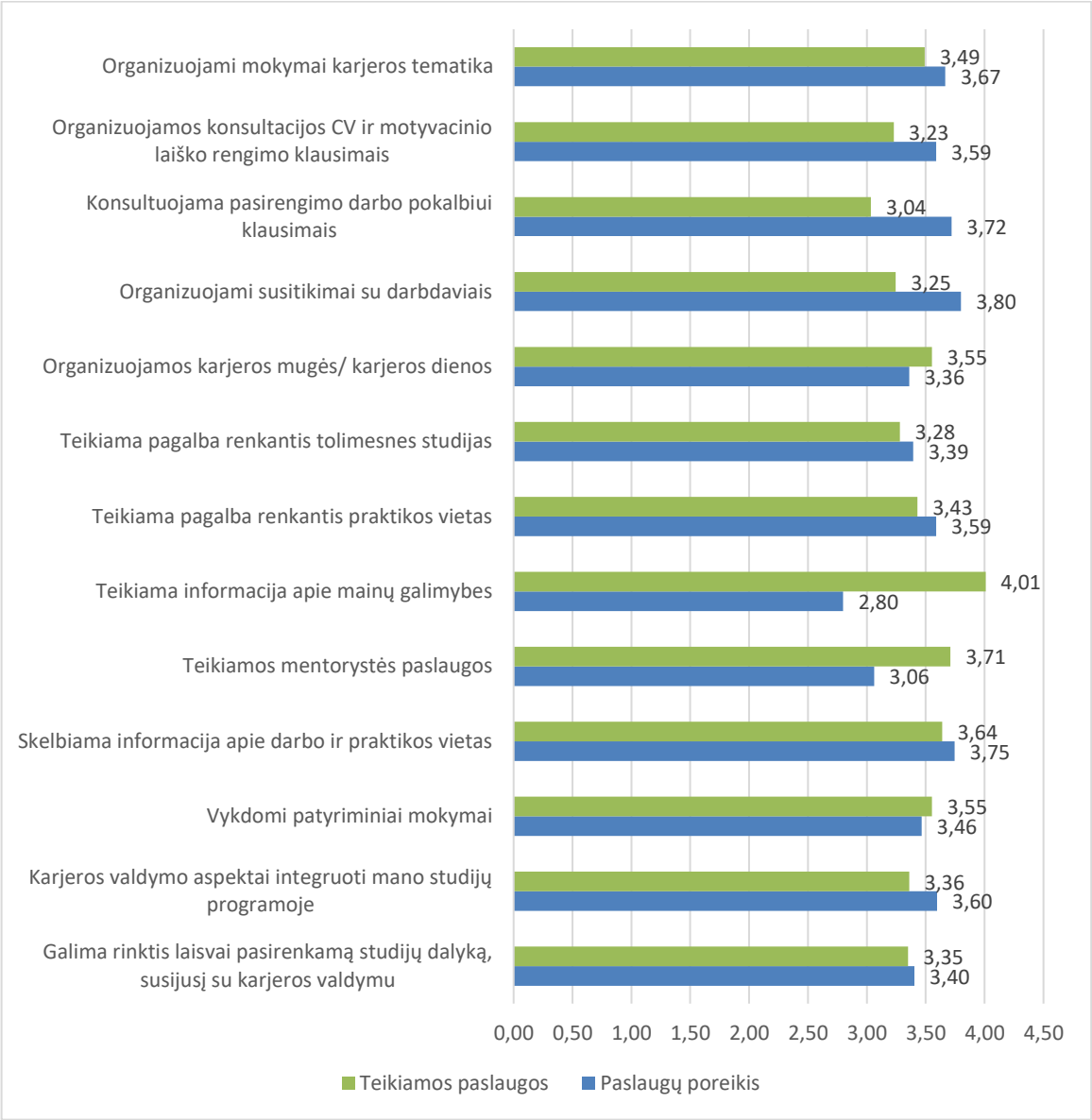
Tyrimu siekta atskleisti studentų požiūrį į teikiamas karjeros paslaugas universitete. Šiuo tikslu respondentų buvo teiraujamasi, kiek, jų nuomone, skiriama dėmesio karjeros paslaugų studentams teikimui universitete (žr. 14 pav.). Rezultatų analizė atskleidė, kad kiek daugiau nei trečdalis (36 proc.) respondentų neturi tvirtos nuomonės apie paslaugų teikimo universitete pakankamumą (pasirinkusieji atsakymo variantą „nei pakankamai, nei nepakankamai“). Trečdalis respondentų (32,5 proc.) mano, kad universitete karjeros paslaugoms studentams dėmesio yra skiriama pakankamai.

Ketvirtadalio respondentų nuomone (25,4 proc.) karjeros paslaugų teikimui studentams universitete skiriama nepakankamai dėmesio. Tik nedidelė dalis respondentų (6,1 proc.) pasirinko atsakymo variantą „kita” , tačiau tik vienas pateikė patikslintą atsakymo variantą „nežinau”.



14 pav. *Respondentų požiūris į teikiamų karjeros paslaugų pakankamumą universitete, proc. (N=114).*

Kitas aspektas, atliepiantis požiūrio į karjeros paslaugų teikimą universitete vertinimą, buvo susijęs su respondentų požiūriu apie tai, kokios karjeros paslaugos jiems yra teikiamos universitete (žr. 15 pav.). Analizuojant tyrimo duomenis nustatyta, kad vertinant atsakymų vidurkius, studentai geriausiai žino tokias universitete teikiamas karjeros paslaugas, kaip informacijos apie mainų galimybes teikimas (M=4,01), vykdoma mentorystės programa (M=3,71), skelbiama informacija apie darbo ir praktikos vietas (M=3,64). Mažiausiai žinomos tokios paslaugos, kaip CV ir motyvacinio laiško rengimo konsultacijos (M=3,23), konsultavimas pasirengimo darbo pokalbiui tema (M=3,04) ir organizuojami susitikimai su darbdaviais (M=3,25).



15 pav. *Atsakymų į 9 ir 10 klausimą - karjeros valdymo kompetencijų ugdymo paslaugų teikimą ir poreikį (trūkumą) atsakymų vidurkių palyginimas (N=114).*

Nustatyta, kad labiausiai universitete respondentai pasigenda tokių jiems teikiamų karjeros paslaugų, kaip: susitikimai su darbdaviais (M=3,80), informacijos apie darbo ir praktikos vietas teikimas (M=3,75), konsultacijų pasirengimo darbo pokalbiui tema (M=3,72).

Pažymėtina, kad stebimas daugumos paslaugų trūkumas, o didžiausias atotrūkis tarp teikiamų paslaugų ir poreikio stebimas konsultacijų pasirengimo darbo pokalbiui srityje (-0,68) ir susitikimų su

darbdaviais srityje (-0,55). Mažiausiai respondentams trūko mentorystės paslaugų (0,65) ir informacijos apie mainų galimybes (+1,21).

Nustatyta, kad respondentams, kuriems:

- trūko mokymų karjeros tematika, trūko ir konsultacijų CV ir motyvacinių laiškų rengimo (r_s= 0,508, p<0,001) ir konsultacijų pasirengimo darbo pokalbiui (r_s= 0,529, p<0,001) klausimais;
- trūko konsultacijų CV ir motyvacinių laiškų rengimo klausimais, trūko ir konsultacijų pasirengimo darbo pokalbiui klausimais (r_s=0,716, p<0,001);
- trūko konsultacijų pasirengimo darbo pokalbiui klausimais, labiau trūko ir susitikimų su darbdaviais (r_s= 0,620, p<0,001);
- kuo labiau trūko susitikimų su darbdaviais, tuo labiau trūko ir pagalbos renkantis praktikos vietas (r_s= 0,501, p<0,001) ir karjerų valdymo temų studijų programoje (r_s=574, p<0,001);
- kuo labiau trūko pagalbos renkantis tolimesnes studijas, tuo labiau trūko ir pagalbos renkantis praktikos vietas(r_s=570, p<0,001);
- kuo labiau trūko informacijos apie darbo ir praktikos vietas, tuo labiau trūko ir pagalbos renkantis praktikos vietas (r_s=610, p<0,001) ir karjeros valdymo temų studijų programoje (r_s=564, p<0,001);
- kuo labiau trūko patyriminių mokymų, tuo labiau trūko galimybės pasirinkti laisvai pasirenkamą karjeros valdymo dalyką (r_s=0,540, p<0,001);
- kuo labiau trūko karjeros valdymo temų studijų programoje, tuo labiau trūko pagalbos renkantis tolimesnes studijas (r_s=0,563, p<0,001), pagalbos renkantis praktikos vietas (r_s=547, p<0,001) ir galimybės rinktis laisvai pasirenkamą dalyką (r_s=0,690, p<0,001).

Pažymėtina, kad nustatyta silpna neigiama koreliacija vertinant kelintame kurse respondentai studijuoja ir kai kurių paslaugų, kurių studentams trūksta. Kuo aukštesniame kurse respondentai studijuoja, tuo mažiau jiems trūko šių paslaugų: pagalbos renkantis praktikos vietas (r_s= -0,305, p<0,001), informacijos apie darbo ir praktikos vietas (r_s= - 0,373, p<0,001).

DISKUSIJA

Atliktas tyrimas leido atskleisti universiteto studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo(si) poreikius. Tyrimo rezultatai leido nustatyti vyraujantį studentų požiūrį į karjerą ir jos sėkmę. Kaip apibūdina Stanišauskienė (2016), šiuolaikinė karjeros samprata susijusi su gebėjimu mokytis ir prisitaikyti prie pokyčių, jai būdingi novatoriškumo, iniciatyvumo principai. Be to, kaip pažymi Korsakienė ir Smaliukienė (2014), šiuolaikinei karjerai būdingas sąmoningas jos plėtojimas. Darbo autorės atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad šiuos principus valdydami savo karjerą taiko ir tyrimo respondentai. Didžioji dalis tyrime dalyvavusių universiteto studentų pasirinko apibrėžti karjerą kaip visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seką, kas pilnai atspindindi šiuolaikinį požiūrį į karjeros sampratą.

Mokslininkų teigimu, karjeros sėkmės vertinimui būdingas dualumas: objektyvūs ir subjektyvūs sėkmės rodikliai (Shockley ir kt., 2016, Shen ir kt., 2015, Rosinaitė, 2009). Darbo autorės atlikto tyrimo rezultatuose apie studentų požiūrį į karjeros sėkmę išryškėja subjektyvūs karjeros sėkmės kriterijai: savirealizacijos aspektas, kurį savo darbuose akcentavo Bitinas (2000), Rosinaitė (2010), Stanišauskienė (2016), pasitenkinimo dirbamu darbu aspektas (Rosinaitė, 2010, Petkevičiūtė, 2013, Clarke, 2013, Kalil, 2016), gyvenimo vaidmenų dermė (Valickas ir kt., 2015). Tuo tarpu pamatuojami sėkmės rodikliai – atlyginimas, statusas buvo pasirenkami labai retai. Šie radiniai dar labiau sustiprina atliktojo tyrimo rezultatų atlieptį šiuolaikinei karjeros sampratos paradigmai.

Apžvelgiant respondentų teikiamą atskirų kompetencijų svarbos karjeros sėkmei vertinimus matyti, kad daugiausia svarbos respondentai teikia karjeros derinimo su kitomis sritimis kompetencijai, karjeros sprendimų priėmimo kompetencijai, įsitvirtinimo darbe kompetencijai ir karjeros pokyčių valdymo bei karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimo kompetencijai. Rosinaitė (2008) teigia, kad vaidmenų derinimo gebėjimus respondentai mano esą įvaldę ir tikėtina kiek pervertina šiuos gebėjimus. Tuo tarpu darbo autorės atliktame tyrimo radiniai rodo suteikiamą didžiausią svarbą karjeros derinimo su kitomis sritimis kompetencijai. Didėjantis gyvenimo tempas, darbo rinkos ir kartų pokyčio ypatumai reikalauja vaidmenų derinimo gebėjimų. Anot Valicko ir kt. (2014), į asmenį žvelgiama holistiškai, sistemiškai. Taigi, asmens vaidmenys ir gyvenimo sritys neegzistuoja atskirai, o sudaro asmens vientisą identitetą. Be to, šio tyrimo respondentai buvo įvairių amžiaus grupių atstovai, daugelis jų jau turi ir darbo patirties, tikėtina susiduria su darbo ir šeimos derinimo iššūkiais, tad jau gali būti išsamiau susipažinę su dermės ir prioritetų nustatymo būtinybe. Atsižvelgiant į kitas respondentų nuomone svarbiausias karjerai kompetencijas galima daryti prielaidą, kad respondentai svarbiausia laiko karjeros planavimo ir įgyvendinimo sritį, kuomet jie praktiškai pritaiko turimas kompetencijas ir realizuoja savo

karjeros pasirinkimus. Mažiausiai svarbios respondentų nuomone yra pasaulinių ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijų tyrinėjimo, užimtumo galimybių tyrinėjimo (karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijų sričiai priklausančios kompetencijos), asmens raidos įtakos karjerai pažinimo (savęs pažinimo kompetencijų sritis). Tokius rezultatus galima būtų paaiškinti tuo, kad esant lengvai prieinamai informacijai, šios karjeros informacijos tyrinėjimu grįstos kompetencijos atrodo savaime suprantamos ir pakankamai ištobulintos. Taip pat, įdomu tai, kad asmens raidos įtakos karjerai pažinimo kompetencijai atliktojo tyrimo kontekste teko mažiausia svarbos. Tuo tarpu Valickas ir kt. pažymi, kad asmens raidos ypatumų, jų įtakos karjeros sprendimams, pažinimas yra ypatingai svarbus ne tik planuojant karjerą, bet ir išlaikant karjeros ir kitų vaidmenų dermę (Valickas ir kt., 2015).

Duomenys rodo, kad studentai supranta savęs pažinimo svarbą planuojant ir vystant karjerą ir tikėtina pažįsta savo vertybes, interesus, bruožus bei kompetencijas. Tai atliepia mokslininkų (Rosinaitės, 2008; Porumbu, 2014; Dromantaitės, 2012; Kalil, 2016) darbus, akcentuojančius savęs pažinimo, kaip karjeros vystymo pagrindo, svarbą karjeros valdymo procese. Naujausi tarptautiniai tyrimai (Musset ir Kurekova, 2018; Chambers ir kt., 2018) rodo, kad šiandienos jaunimo karjeros siekiai menkai siejasi su prognozuojama darbo rinkos paklausa, o jų karjeros pasirinkimų laukas turi mažai ką bendro su prognozuojama darbo pasaulio kaita. Būtent perspektyvinė pasaulinių darbo pasaulio tendencijų analizė, karjeros sprendimų priėmimas šios informacijos kontekste laikoma vienu iš veiksnių, užtikrinančių jauno žmogaus ekonomine gerove ateityje (Inaba & Squicciarini, 2017). Tuo tarpu darbo autorės atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad studentai mažiau svarbia laiko pasaulinių tendencijų tyrinėjimo kompetenciją. Taigi, atlikto tyrimo rezultatai atliepia minėtus tarptautinius tyrimus ir išryškina būtinus akcentus studentų kompetencijų ugdymo kontekste.

Tik labai nedidelis atotrūkis autorės atliktame tyrime tarp karjeros kompetencijų svarbos karjeros sėkmei ir svarbos tobulinti šias kompetencijas vertinimo leidžia teigti, kad studentai ne tik suvokia karjeros kompetencijų svarbą bendrąja prasme, tačiau ir siekia jas tobulinti studijų laikotarpiu. Šie rezultatai atliepia Rosinaitės 2008 m. atlikto tyrimo rezultatus, atskleidusius, kad studentai jaučia visų *career development* kompetencijų poreikį. Darbo autorės atlikto tyrimo rezultatai apie karjeros valdymo kompetencijų karjeros sėkmei svarbą ir jų tobulinimo svarbą bei aktualumą atskleidžia, kad studentai supranta aktyvios asmens pozicijos jas tobulinant svarbą. Galime teigti, kad rezultatai patvirtina, kad asmenys tampa mažiau priklausomi nuo organizacijų ir priima atsakomybę už savo karjeros vystymą, kaip teigia Lapointe ir kt., 2019.

Atliktasis tyrimas atskleidė, kad studentai teikia pirmenybę ir pageidauja konsultuotis karjeros klausimais individualiai. Saviugdos kaip strategijos pasirinkimas rodo, kad studentai jaučia atsakomybę

už savo karjerą ir yra pasirengę dėti asmenines pastangas tobulinant karjeros valdymo kompetencijas. Kaip nurodo Campanella (2015), svarbu, kad studijų metu studentas išmoktų naudotis vidiniais ištekliais susidurdamas su iššūkiais, taigi saviugdos būdu sukauptos žinios galėtų būti ir išteklius, o pačios saviugdos įvaldymas pasitarnautų visam asmens karjeros vystymui bet kuriame gyvenimo etape. Pažymėtina, kad studentai gerokai prasčiau vertino dalyvavimą karjeros dienose/mugėse. Tikėtina, kad toks rezultatas gautas dėl prastos patirties dalyvaujant tokio tipo renginiuose. Tai atliepia ir užsienio mokslininkų atliktus tyrimus, teigiančius, kad karjeros mugės, kurios tarnavo kaip informacijos šaltinis nebėra tokios aktualios (Dey ir Cruzvergara, 2014), kadangi reikalingą informaciją interneto prieinamumo ir socialinės žiniasklaidos laikais puikiai gali rasti ir pats studentas. Šiuo atveju, reikėtų peržiūrėti karjeros mugių koncepciją ir jų turinį grįsti į besimokantįjį orientuotu požiūriu.

Kilus karjeros klausimui, respondentai nurodė, kad kreipėsi į kitus studentus, dėstančius dėstytojus ar studijų programos vadybininką. Tai reiškia, kad jie patikimiausiu pagalbos šaltiniu laikė artimiausios studijų aplinkos asmenis, su kuriais nuolat universitete bendrauja. 2014 m. atliktame Makela ir kt. tyrime taip pat buvo nustatyta, kad studentai dažniausiai kreipėsi pagalbos į draugus/bendramokslius ir patarėjus akademiniais klausimais. Taip pat vidutiniškai dažnai jie kreipėsi į fakulteto darbuotojus. Tai rodo, kad karjeros kompetencijų ugdymo integracija į studijų dalykus galėtų būti tinkama strategija padedant studentams vystyti karjerą. Be to, kaip pabrėžia Ledwith (2014) ir Makela ir kt. (2014), padaliniai ir specialistai universitete turėtų bendradarbiauti ir turėti karjeros valdymo srities žinių bei bendradarbiauti nukreipdami vieni pas kitus, vystyti bendras programas ir naudotis bendrais ištekliais.

Dažniausiai respondentų pasirenkami karjeros informacijos šaltiniai buvo dominančių organizacijų interneto svetainės, darbo paieškos portalai, universiteto tinklapis. Galima daryti prielaidą, kad studentai tikslingai ieško jiems tinkamos informacijos apie darbo ar praktikos vietas jau turėdami viziją kokios organizacijos juos domina ir kokios darbo vietos yra siūlomos. Tai atliepia ir Hudson ir Kein-Collins (2018) teiginį, kad studentai ieško informacijos, atitinkančios jų poreikius ar siekius. Kaip Crisan ir kt. (2015) atliktame tyrimo, taip ir šio tyrimo duomenys rodo, kad internetas yra studentų pagrindinis informacijos šaltinis, tačiau jie nesinaudoja specializuotomis svetainėmis ar karjeros platformomis. Respondentai gana retai ieškojo aktualios karjerai informacijos specializuotuose karjerai skirtuose portaluose ir socialiniuose tinkluose. Taigi, esant gausios ir prieinamos informacijos, plačiai išsivysčius socialinei žiniasklaidai, kai turinį gali kurti bet kas, svarbus karjeros specialistų įsitraukimas, kad būtų galima atrinkti validų ir aktualų turinį, pateikti įžvalgas. Būtina studentus informuoti ir apie specializuotų puslapių ar socialinių tinklų teikiamas galimybes. Kaip siūlo Chin ir kt. (2020),

specialistams reikėtų paanalizuoti karjeros informacijos šaltinius ir apsvarstyti būdus, kaip padėti studentams plėtoti socialinius ir profesinius tinklus ir dar geriau išnaudoti teikiamas galimybes.

Vertinant respondentų nurodytas paslaugas, kurių labiausiai trūksta universitete, matoma koreliacija tarp tam tikrų paslaugų poreikio ir galima išskirti tam tikras poreikių sritis: **įsidarbinimo srities paslaugos** – pretendavimo į pareigas, t.y. CV motyvacinio laiško ir pasirengimo darbo pokalbiui, susitikimų su darbdaviais; **praktikos sritis** – informacijos ir pagalbos praktikos srityje segmentas, **tolimesnių studijų** ir **studijų programos sandaros sritis**. Respondentai, kuriems trūko mokymų karjeros tematika, trūko ir konsultacijų CV ir motyvacinių laiškų rengimo ir konsultacijų pasirengimo darbo pokalbiui klausimais. Manytina, kad mokymus karjeros tematika respondentai supranta kaip praktinius mokymus rengiantis darbo paieškai ir įsidarbinimui. Respondentams, kuriems trūko konsultacijų CV ir motyvacinių laiškų rengimo klausimais, trūko ir konsultacijų pasirengimo darbo pokalbiui klausimais; respondentai, kuriems labiau trūko konsultacijų pasirengimo darbo pokalbiui klausimais, labiau trūko ir susitikimų su darbdaviais; kuo labiau trūko susitikimų su darbdaviais, tuo labiau trūko ir pagalbos renkantis praktikos vietas ir karjeros valdymo temų studijų programoje; kuo labiau trūko pagalbos renkantis tolimesnes studijas, tuo labiau trūko ir pagalbos renkantis praktikos vietas; kuo labiau trūko informacijos apie darbo ir praktikos vietas, tuo labiau trūko ir pagalbos renkantis praktikos vietas ir karjeros valdymo temų studijų programoje; kuo labiau trūko patyriminių mokymų, tuo labiau trūko galimybės pasirinkti laisvai pasirenkamą karjeros valdymo dalyką; kuo labiau trūko karjeros valdymo temų studijų programoje, tuo labiau trūko pagalbos renkantis tolimesnes studijas, pagalbos renkantis tolimesnes studijas ir galimybės rinktis laisvai pasirenkamą dalyką. Šie duomenys dalinai atspindi Makela ir kt. (2014) tyrimą Ilinojaus universitete, kuriame respondentai tarp naudingiausių paslaugų nurodė CV rengimo/peržiūros paslaugas, pagalbos rengiantis darbo pokalbiui paslaugas, individualias konsultacijas, karjeros ir įsidarbinimo dirbtuves, pagalbą renkantis praktikos vietas. Tarp prasčiau vertinamų buvo karjeros mugės. Ieškančiųjų praktikos galimybių studentų segmentas, kuris matomas autorės tyrime, buvo išskirtas ir Garver ir kt. (2009) tyrime. Galbraith ir Mondal (2020) tyrimo dalyviai akcentavo praktikos galimybių vertę ir svarbą jų karjerai. Teigtina, kad X universiteto studentai supranta praktikos suteikiamas galimybes jų karjeros vystymo procese.

Pažymėtina, kad nustatyta silpna neigiama koreliacija vertinant kelintame kurse respondentai studijuoja ir kai kurių paslaugų, kurių studentams trūksta. Kuo aukštesniame kurse jie studijavo, tuo mažiau jiems trūko pagalbos renkantis praktikos vietas, informacijos apie darbo ir praktikos vietas. Tai galima būtų paaiškinti tuo, kad respondentai gali turėti daugiau darbinės patirties, yra geriau įvaldę karjeros valdymo kompetencijas ir yra savarankiškesni vystant savo karjerą. Taip pažymi ir Hudson ir

Klein-Collins (2018), teigdami, kad studentai gali turėti skirtingą patirtį: vieni dar tik planuoja karjerą, kiti jau turi daug įgyvendinimo patirties.

Karjeros valdymo paslaugų teikimui skiriamą dėmesio kiekį universitete respondentai vertino įvairiai: dalis nurodė, kad dėmesio skiriama pakankamai, taip pat šiek tiek daugiau respondentų rinkosi atsakymą ,,nei pakankamai, nei nepakankamai“, dar kiti vertino ,,nepakankamai“. Galima daryti prielaidą, kad vertinimas „nei pakankamai, nei nepakankamai“ galbūt yra sąlygotas Hudson ir Kein-Collins (2018) akcentuoto faktoriaus - nežinojimo apie teikiamas paslaugas arba jų vertės nesuvokimo.

Vertinant rezultatų visumą, tyrimo rezultatai iš dalies atspindi Garver ir kt. (2009) atliktame tyrime išskirtus respondentų segmentus. Pastebėtas konkrečių praktikos galimybių ieškotojų segmentas (jau minėtas aukščiau aptariant paslaugų poreikį), kurie Garver ir kt. (2009) tyrime įvardinti kaip ,,*placements*“, nesinaudojančių universitete prieinamomis karjeros paslaugomis segmentas (,,*unprepareds*“ segmentas), taip pat į individualias konsultacijas orientuotų studentų segmentas (,,*high-touches*“), kuriems svarbus asmeninis dėmesys ir individuali prieiga paskatinant juos naudotis karjeros paslaugomis. ,,*Best-fit techies*“ segmento atitikmuo matyt būtų ieškantys konkrečių labiausiai jiems tinkančių galimybių studentai, kurie autorės tyrime nurodė ieškantys karjeros informacijos internete – dominančių organizacijų, darbo portalų, universiteto puslapiuose ir susirūpinusių konkrečiu pasirengimu įsidarbinimui.

Šiame darbe pristatomo tyrimo siekis buvo atskleisti universiteto studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo(si) poreikius. Tyrimo rezultatai atveria galimybes universitete plėtoti į studentą orientuotas karjeros paslaugas bei tobulinti jų turinį. Tyrimo rezultatai taip pat atveria galimybes tolimesniems tyrimams, kurie būtini siekiant efektyvaus ir tvaraus karjeros paslaugų aukštojoje mokykloje teikimo. Viena įžvalgų tolimesniems tyrimams universiteto lygmenyje – tarptautinių studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo(si) poreikių tyrimas. Kita galima tyrimų kryptis – akademinio personalo (dėstytojų) požiūrio į studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymą studijų procese analizė, kuris yra itin menkai aptariamas mokslinėje literatūroje.

IŠVADOS

1. Šiuolaikinė karjeros sampratos paradigma yra siejama su visą gyvenimą trunkančio mokymosi ir darbo patirčių seka. Šiuolaikinės karjeros sampratos kontekste asmeniui tenka vis didesnė atsakomybė už savo karjerą. Asmuo tampa vis mažiau priklausomas nuo organizacijų, todėl kyla poreikis turėti žinių apie įvairius gyvenimo aspektus, gebėti prisitaikyti prie pokyčių, gebėti valdyti savo karjerą. Asmens karjeros sėkmė gali būti matuojama tiek objektyviais, tiek ir subjektyviais rodikliais.

2. Aukštosios mokyklos siekia teikti kokybiškas karjeros paslaugas ir padėti studentams sėkmingai vystyti karjerą. Identifikuojamos keturios karjeros valdymo kompetencijų sritys, aktualios aukštojo mokslo kontekste: savęs pažinimas, karjeros galimybių tyrinėjimas, karjeros planavimas ir karjeros įgyvendinimas. Aukštosioms mokykloms būtina nustatyti ir atliepti studentų ir darbdavių poreikius, integruojant karjeros valdymo kompetencijų ugdymą į studijų dalykus, teikiant karjeros paslaugas, suteikiant reikalingą informaciją bei išteklius. Studijų metu formuojama studentų aktyvi pozicija savo karjeros atžvilgiu tam pasitelkiant dėstytojus, karjeros specialistus, administraciją, taip pat mentorius, alumnus ir darbdavius.

3. Tyrimu nustatyta, kad studentai:

- vadovaujasi šiuolaikine karjeros samprata, o karjeros sėkmę daugiausia sieja su savirealizacija ir pasitenkinimu. Karjerą jie daugiausia supranta iš asmeninės pozicijos;
- suvokia karjeros valdymo kompetencijų svarbą, siekia jas tobulinti. Jiems aktualiausios savęs pažinimo ir karjeros įgyvendinimo srities karjeros valdymo kompetencijos;
- priimtiniausiu karjeros informacijos šaltiniu laiko internetinius išteklius;
- karjeros klausimais dažniausiai kreipiasi į kitus studentus, studijų programoje dėstančius dėstytojus ir studijų vadybininkę;
- tinkamiausiomis strategijomis karjeros valdymo kompetencijų ugdymui laiko individualias konsultacijas, saviugdą, patyriminius mokymus, susitikimus su darbdaviais ir alumnais;
- nėra pakankamai susipažinę su universiteto teikiamomis karjeros paslaugomis.;
- labiausiai stokoja universitete tokių karjeros paslaugų, kaip susitikimai su darbdaviais, informacijos apie darbo ir praktikos vietas teikimas, konsultacijos pasirengimo darbo pokalbiui tema.

REKOMENDACIJOS

Rekomendacijos X universitetui:

1. Peržiūrėti komunikacijos apie karjeros paslaugas studentams strategiją ir orientuoti ją į studentams priimtiniausius būdus.
2. Gerinti paslaugų prieinamumą skiriant konkretų laiką studentų individualioms karjeros konsultacijoms, bei teikiant nuotolines karjeros konsultavimo paslaugas.
3. Gerinti bendradarbiavimą tarp padalinių ir specialistų nukreipiant studentus į atitinkamą darbuotoją, esant informacijos suteikimo ar konsultavimo poreikiui.
4. Plėtoti partnerystę su darbdaviais, mentoriais, alumnais, kurti šių suinteresuotų šalių bendruomenes, kad būtų atliepti studentų poreikiai.
5. Organizuoti studentams patyriminio mokymo(si) ir kritinio mąstymo ugdymo strategijomis grįstus karjeros kompetencijų ugdymo mokymus bei didinti individualių karjeros konsultacijų pasiūlą.
6. Integruoti studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymą(si) į studijų programas.
7. Reguliariai atlikti karjeros paslaugų studentams tyrimus ir įvertinti paslaugų tinkamumą, prieinamumą, apimtį ir pasitenkinimą jomis.

Rekomendacijos studentams:

1. Domėtis informacija apie universitete studentams teikiamas karjeros paslaugas.
2. Aktyviai įsitraukti į karjeros renginius, susitikimus, naudotis mentorystės, mokymų ir individualaus karjeros konsultavimo galimybėmis.
3. Išnaudoti universiteto žmogiškuosius išteklius asmeninio karjeros kontaktų tinklo kūrimui.

LITERATŪRA

1. Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2013). Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development, 40*(3), 245–267. DOI:10.1177/0894845312467501
2. Akkermans, J., Paradnikė, K., Van der Heijden, B., & De Vos, A. (2018). The Best of both worlds: the role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance. *Frontiers in Psychology, 9,* 1678. DOI:10.3389/fpsyg.2018.01678
3. Ayiro, L. P. (2012). *A Functional Approach to Educational Research Methods and Statistics : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches.* Edwin Mellen Press.
4. Bagučanskytė, M. ir Rutkienė, A. (2014). Karjeros planavimo veiksniai. *Inžinerinės ir edukacinės technologijos*, 22–30.
5. Baruch, Y., & Vardi, Y. (2016). A Fresh Look at the Dark Side of Contemporary Careers: Toward a Realistic Discourse. *British Journal of Management, 27*(2), 355–372. DOI: 10.1111/1467-8551.12107
6. Bitinas, B. (2000). *Ugdymo filosofija: [vadovėlis]* (p. 248). Enciklopedija.
7. Bitinas, B. (2006). Edukologinių tyrimų metodologiniai vingiai. *Pedagogika, 83*, 9–15.
8. Boeren, E. (2018). The Methodological Underdog: A Review of Quantitative Research in the Key Adult Education Journals. *Adult Education Quarterly, 68*(1), 63–79. DOI: 0.1177/0741713617739347
9. Borbély-Pecze, T. B. (2020). The changing relationship between people and their job – the validity of career information. *British Journal of Guidance & Counselling, 48*(3), 430–437. DOI:10.1080/03069885.2019.1621264
10. Callanan, G. A., Perri, D. F., & Tomkowicz, S. M. (2017). Career Management in Uncertain Times: Challenges and Opportunities. *Career Development Quarterly, 65*(4), 353–365. DOI:10.1002/cdq.12113
11. Campanella, G. (2015). Career guidance from an educational perspective: a proposal within universities. *FormaMente, 10*(3/4), 83–96.
12. Chambers, N., Rehill, J., Kashefpakdel, E.T., & Percy, C. (2018). *Drawing the Future: Exploring the Career Aspirations of Primary School Children from Around the World. London*: Education and Employers
13. Chin, M. Y., Blackburn Cohen, C. A., & Hora, M. T. (2020). Examining US business undergraduates' use of career information sources during career exploration. *Education + Training, 62*(1), 15–30. DOI:10.1108/ET-05-2019-0103

14. Clarke, M. (2013). The organizational career: not dead but in need of redefinition. *International Journal of Human Resource Management, 24*(4), 684–703. DOI:10.1080/09585192.2012.697475
15. Crişan, C., Pavelea, A., & Ghimbuluţ, O. (2015). A need assessment on students' career guidance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 180*, 1022-1029.
16. Dailidienė, E. (2014). *Studentų karjeros projektavimo kompetentingumo parametrai: pirmosios universitetinių studijų pakopos atvejis*. Vytauto Didžiojo universitetas. Prieiga per eLABa – nacionalinė Lietuvos akademinė elektroninė biblioteka.
17. Dey, F., & Cruzvergara, C. Y. (2014). Evolution of Career Services in Higher Education. New Directions for Student Services, 2014(148), 5–18. DOI:10.1002/ss.20105
18. Dromantaitė, A. (2012). Pasitenkinimo karjera veiksniai. *Socialinis darbas*: *mokslo darbai*, 289–300.
19. Gaižauskaitė, I., ir Mikėnė, S. (2014). *Socialinių tyrimų metodai: apklausa: vadovėlis* (p. 284). Mykolo Romerio universitetas.
20. Galbraith, D., & Mondal, S. (2020). The Potential Power of Internships and the Impact on Career Preparation. *Research in Higher Education Journal*, 38.
21. Garver, M. S., Spralls, S. A., & Divine, R. L. (2009). Need-based segmentation analysis of university career services: Implications for increasing student participation. *Research in Higher Education Journal*, *3*, 1.
22. Greenhaus, J., Callanan, G., & Godshalk, V. (2010). *Career management* (4th ed., p. xix). SAGE.
23. Hammond, M. S. (2001). Career Centers and Needs Assessments. *Journal of Career Development*, *27*(3), 187–197. DOI:10.1177/089484530102700305
24. Hayden, S. C. W., & Ledwith, K. E. (2014). Career Services in University External Relations. *New Directions for Student Services, 2014*(148), 81–92. DOI: 10.1002/ss.20110
25. Hooley, T., Watts, A. G., Sultana, R., & Neary, S. (2013). The 'Blueprint' framework for career management skills: a critical exploration. *British Journal of Guidance & Counselling, 41*(2), 117–131. DOI:10.1080/03069885.2012.713908
26. Hudson, S., Klein-Collins, R., & Council for Adult and Experiential Learning. (2018). More than Just a Job Search: Relevant, Intentional, and Accessible Career Services for Today's Student (and Returning Adults). In *Council for Adult and Experiential Learning*. Council for Adult and Experiential Learning.
27. Iannucci, B. A. (2017). Creating a Sustainable Nationwide Career Services Model: Meeting Students' Needs in a Changing Employment Environment. *IABS Journal, 1*(2), 9–19.

28. Inaba, T. & Squicciarini, M. (2017). ICT: A new taxonomy based on the international patent classification. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2017*/01, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/ab16c396-en.
29. Inkson, K., Arnold, J., & Dries, N. (2015). *Understanding careers* (2nd ed., p. xxiii). Sage Publications.
30. Jackson, D., & Bridgstock, R. (2019). Evidencing student success and career outcomes among business and creative industries graduates. *Journal of Higher Education Policy & Management, 41*(5), 451–467. DOI:10.1080/1360080X.2019.1646377
31. Jackson, D., & Wilton, N. (2016). Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning. *Teaching in Higher Education, 21*(3), 266–286. DOI:10.1080/13562517.2015.1136281
32. José Gómez-Galán. (2016). *Educational Research in Higher Education : Methods and Experiences.* River Publishers.
33. Kairys, A., Pociūtė, B., Urbanavičiūtė, I. ir Liniauskaitė, A. (2013). Vyresniųjų klasių mokinių ir studentų laiko perspektyvos ir karjeros planavimo gebėjimų sąsajos. (Lithuanian). *Acta Paedagogica Vilnensia, 31,* 30–46. DOI: 10.15388/actpaed.2013.31.2517
34. Kalil, C. (2016). Follow Your Inner Heroes to the Work You Love. *Career Planning & Adult Development Journal, 32*(4), 20–30
35. Keibienė, R., Jonaitienė, L. ir Daukilas, S. (2012). Studentų profesinės motyvacijos tyrimas. *Sveikatos mokslai, 22*(5), 173–179.
36. Kenyon, M. A., & Rowan, K. H. T. (2014). The Globalization of Career Services. *New Directions for Student Services, 2014*(148), 93–102. DOI:10.1002/ss.20111
37. Korsakienė, R., ir Smaliukienė, R. (2014). Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė. *Verslas: teorija ir praktika, 15*(1), 84–92. https://doi.org/10.3846/btp.2014.08
38. Kučinskienė, R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija: monografija* (p. 229). Klaipėdos universiteto leidykla.
39. Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for Career Success. *Career Development Quarterly, 55*(2), 168–178. https://doi-org.skaitykla.mruni.eu/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x
40. Lamanauskas, V. ir Augienė, D. (2015). Career education system creation and improvement: a case of Lithuania. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi (BAED), 6*(12), 11–36.
41. Lamanauskas, V. ir Augienė, D. (2015). Universiteto studentų profesinė karjera: supratimo struktūra. *Švietimas: politika, vadyba, kokybė*, 106–117.

42. Lamanauskas, V. ir Augienė, D. (2015). Universiteto studentų karjeros supratimas, darbo vertybių, kompetencijų ir studijų įtakos profesinei karjerai vertinimas. *Švietimas: politika, vadyba, kokybė*, 8–26.
43. Lamanauskas, V. ir Augienė, D.. (2015). University student professional career: career manegement competency structure. *Baltic Journal of Career Education and Management*, *3*(1), 22–34.
44. Lapointe, É., Vandenberghe, C., Mignonac, K., Panaccio, A., Schwarz, G., Richebé, N., & Roussel, P. (2019). Development and validation of a commitment to organizational career scale: At the crossroads of individuals' career aspirations and organizations' needs. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 92*(4), 897–930. DOI: 10.1111/joop.12273
45. Ledwith, K. E. (2014). Academic Advising and Career Services: A Collaborative Approach. *New Directions for Student Services, 148*, 49–63.
46. Lee, J. Y., & Patel, S. J. (2020). An innovating business model for the higher education sector: A platform-based approach to university career services. *Industry and Higher Education*, *34*(2), 91–99. https://doi.org/10.1177/0950422219881069
47. Makela, J. P., Seo, G., Sun, H., & Rooney, G. S. (2014). The value of using career services: A comparison of users and non-users. [Technical Report]. Champaign, IL: The Career Center, University of Illinois at Urbana-Champaign.
48. Mečėjienė, G. ir Naujalienė, J. (2017). Studentų požiūrio ir įgūdžių valdant asmeninį biudžetą vertinimas. *Aukštųjų mokyklų vaidmuo visuomenėje: iššūkiai, tendencijos ir perspektyvos : mokslo darbai*, 167–173.
49. Musset, P. & Kurekova, L. M. (2018). Working it out: Career Guidance and Employer Engagement. OECD Education Working Papers, No. 175, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/51c9d18d-en
50. Paradnikė, K., Endriulaitienė, A. ir Bandzevičienė, R. (2016). Career self-management resources in contemporary career frameworks: a literature review. *Management of Organizations: Systematic Research, 76,* 91–106. DOI: 10.7220/MOSR.2335.8750.2016.76.6
51. Petkevičiūtė, N. (2006). *Karjeros valdymas: asmeninė, individualioji, perspektyva : mokomoji knyga* (p. 172). Vytauto Didžiojo univrsitetas.
52. Petkevičiūtė, N. (2013). *Karjeros valdymas: organizacinė perspektyva: mokomoji knyga* (p. 223). Vytauto Didžiojo universitetas.
53. Pociūtė, B. ir Krancaitė, E. (2011). Universiteto studentų nuostatos į numatomą karjeros ir šeimos konfliktą. *Acta Paedagogica Vilnensia, 26*, 121–134. DOI: 10.15388/actpaed.2011.26.2976

54. Porumbu, D. (2014). Self-Knowledge, Personal and Professional Development as a Unit and in Logical Continuity. *Journal Plus Education / Educatia Plus*, *10*(2), 330–336.
55. Rosinaitė, V. (2008). Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų career development kompetencijos : subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. *Filosofija. Sociologija*, 62–71.
56. Rosinaitė, V. (2009). Studentų karjeros kompetencijų ugdymas : empirinis efektyvumo sąlygų įvertinimas. *Acta paedagogica Vilnensia*, 76–87.
57. Rosinaitė, V. (2010). *Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje.* Vilniaus universitetas. Prieiga per eLABa – nacionalinė Lietuvos akademinė elektroninė biblioteka.
58. Rovai, A. P., Baker, J. D., & Ponton, M. K. (2013). *Social science research design and statistics: A practitioner's guide to research methods and IBM SPSS*. Watertree Press LLC.
59. Saleh, A., & Bista, K. (2017). Examining Factors Impacting Online Survey Response Rates in Educational Research: Perceptions of Graduate Students. Online Submission, 13(2), 63–74.
60. Sampson, J. P., Osborn, D. S., Kettunen, J., Hou, P., Miller, A. K., & Makela, J. P. (2018). The Validity of Social Media–Based Career Information. *Career Development Quarterly*, *66*(2), 121–134. DOI:10.1002/cdq.12127
61. Shen, Y., Demel, B., Unite, J., Briscoe, J. P., Hall, D. T., Chudzikowski, K., Mayrhofer, W., Abdul-Ghani, R., Bogicevic Milikic, B., Colorado, O., Fei, Z., Las Heras, M., Ogliastri, E., Pazy, A., Poon, J. M. L., Shefer, D., Taniguchi, M., & Zikic, J. (2015). Career success across 11 countries: implications for international human resource management. *International Journal of Human Resource Management, 26*(13), 1753–1778. DOI:10.1080/09585192.2014.962562
62. Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior, 37*(1), 128–153. DOI:10.1002/job.2046
63. Stanišauskienė, V. (2016). *Karjeros kūrimas: vadovėlis* (p. 195). Technologija.
64. Stanišauskienė, V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai.* Technologija.
65. Stanišauskienė V. ir Naseckaitė A. (2012) Ugdymas karjerai. Mokytojo knyga. Tyrimų ir mokymų centras. Prieiga per internetą: https://www.dainava.kaunas.lm.lt/wp-content/uploads/UGDYMAS-KARJERAI-Mokytojo-knyga.pdf
66. Starcic, A. I., Barrow, M., Zajc, M., & Lebenicnik, M. (2017). Students' Attitudes on Social Network Sites and their Actual Use for Career Management Competences and Professional Identity Development. *International Journal of Emerging Technologies in Learning, 12*(5), 65–81. DOI:10.3991/ijet.v12i05.6778

67. Urbanavičiūtė, I. (2009). Bakalauro pakopos studentų ketinimo eiti pasirinktu profesiniu keliu ypatumai: Dviejų imčių analizė. *Psichologija / Psychology, 39*, 45–58. DOI: 10.15388/Psichol.2009.0.2595
68. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I. ir Navickienė, L. (2014). *Asmeninės karjeros valdymas: metodinė priemonė dėstytojui* (p. 280). Lodvila.
69. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I. ir Navickienė, L. (2015). *Asmeninės karjeros valdymas studentui* (p. 495). Vilniaus universitetas.
70. Valickas, A., Rosinaitė, V., Antanaitytė, N. ir Grakauskas, Ž. (2008). *Karjeros planavimo vadovas studentui: metodinė priemonė* (p. 190). Vilniaus universiteto leidykla.
71. Vande Griek, O. H., Clauson, M. G., & Eby, L. T. (2020). Organizational Career Growth and Proactivity: A Typology for Individual Career Development. *Journal of Career Development, 47*(3), 344–357. DOI:10.1177/0894845318771216
72. Vitkauskaitė-Glatkauskienė, R. (2015). Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymas taikant aktyvius mokymo(-usi) strategijas. *Mokslas verslui (S2B): tyrimai ir inovacijos, 2*, 213–225.
73. Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. *The Journal of Applied Psychology, 102*(3), 546–563. DOI:10.1037/apl0000143

Kiti ištekliai:

1. Žodžių kilmės žodynas. Prieiga per internetą https://www.etymonline.com/
2. Australijos karjeros paslaugų modelis. Prieiga per internetą: https://www.dese.gov.au/school-work-transitions/australian-blueprint-career-development
3. Valstybinė švietimo 2013-2022 m. strategija, 2013.
4. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1480/asr
5. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro Įsakymas dėl Ugdymo karjerai programos patvirtinimo. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/11018e70d00711e39b2ab5bbcc4f49fb

SUMMARY

STUDENTS‘ NEEDS IN THE DEVELOPMENT OF CAREER MANAGEMENT COMPETENCES

In recent years, the area of career management has been extensively explored. To stay active in the labour market, to adapt to constant shifts in the environment, there is a need for competences to manage one’s career effectively. It is important, that higher education constantly reviews and adjusts career services in order to educate students in the field of career management, develop their skills, expand their knowledge and assist students in fulfilling their career aspirations.

This master thesis addresses the questions related to the development of students’ career management competences. The aim of work is to define the students‘ needs in the development of career competences, strategies and resources in the context of personal career. The objectives are to discuss the changes in the career concept, define the concept of career management and discuss the career management models, analyse the career management education trends in higher education institutions and students‘ attitude towards career as well as career success, explore and display the needs in the field of career management education. The research was conducted by using quantitative research method – an electronic survey.

The work comprises two theoretical and one empirical part. The theoretical parts contain theoretical aspects of career concept development, career management competency structure as well as recent developments in career services in the field of higher education. The empirical part reveals the results of the survey conducted at X university – the students’ attitude towards their needs, strategies, the forms and the volume of career services provided in relation to the development of their career competencies.

The analysis revealed, that students mostly perceive career as sequence of experience in study and work and relate career success to subjective notions of self-realization and satisfaction. They are ready to develop their competences and they are familiar with the importance of constant growth. The highest emphasis was put on the importance of self-knowledge and the competences belonging to the career implementation domain. Students indicated shortage of meetings with employers, information about work and internship opportunities and practical training on job application.

The discussion comprises analysis of the results in light of the earlier research conducted in this field.

Conclusions of the work as well as the recommendations for the university and the students are provided at the end of this work.

Keywords: personal career, career management, career management competences, career services, career development.

PRIEDAS nr.1 Tyrimo instrumentas

Mielas (-a) studente,

Esu Mykolo Romerio universiteto Edukacinių technologijų valdymo Karjeros valdymo specializacijos magistro studijų II k. studentė ir taip pat X universiteto Karjeros centro darbuotoja. Šiuo metu atlieku tyrimą, skirtą išanalizuoti X universiteto studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo poreikius. Prašau Jūsų nuoširdžiai ir atvirai atsakyti į klausimyno klausimus. Apklausa yra anoniminė. Jūsų atsakymai bus koduojami ir naudojami analizei apibendrinta forma. Konfidencialumas garantuojamas. Kiekviename klausime pažymėkite Jums labiausiai tinkantį atsakymą arba atsakymus, o kur reikia, įrašykite.
Pildydami anketą užtruksite iki 7 min. laiko.

Kilus klausimams, kreipkitės į Laimutę Kodienę.

Dėkoju Jums ir linkiu sėkmės!

1. **Kuris iš pateiktų karjeros apibūdinimų Jums yra artimiausias**? *(Pasirinkite **vieną** Jums labiausiai tinkantį atsakymą):*

☐Karjera yra profesinė veikla organizacijoje;
☐Karjera yra socialinis konstruktas, kuris kuriamas sąveikaujant su socialine aplinka, judant laiko ir erdvės požiūriu bei sujungiant praeitį, dabartį ir ateities aspiracijas, užtikrinant tęstinumą;
☐Karjera – visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka;
☐ Karjera - aukštesnės pareigos ir augantis atlyginimas.

2. **Kas, Jūsų nuomone, yra karjeros sėkmė?** *(Pasirinkite **vieną** Jums labiausiai tinkantį atsakymą):*

☐ Savirealizacija;
☐ Atlyginimas;
☐ Pareigos;
☐ Laisvė rinktis;
☐ Pasitenkinimas dirbamu darbu;
☐ Gyvenimo vaidmenų dermė;
☐ Statusas;
☐ Kita (įrašykite)_____.

3. Įvertinkite šių kompetencijų svarbą asmens karjeros sėkmei.*(Įvertinkite kiekvieną teiginį):*

	Kompetencijos	Labai svarbu	Svarbu	Nei svarbu, nei nesvarbu	Nesvarbu	Visai nesvarbu
1	karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimas	☐	☐	☐	☐	☐
2	asmens raidos įtakos karjerai pažinimas	☐	☐	☐	☐	☐
3	karjeros informacijos rinkimas, įvertinimas ir naudojimas	☐	☐	☐	☐	☐
4	pasaulinių ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijų tyrinėjimas	☐	☐	☐	☐	☐
5	užimtumo galimybių tyrinėjimas	☐	☐	☐	☐	☐
6	mokymosi galimybių tyrinėjimas	☐	☐	☐	☐	☐
7	karjeros vizijos kūrimas	☐	☐	☐	☐	☐
8	karjeros sprendimų priėmimas	☐	☐	☐	☐	☐
9	karjeros plano sudarymas	☐	☐	☐	☐	☐
10	asmeninių finansų valdymas	☐	☐	☐	☐	☐
11	mokymosi proceso valdymas	☐	☐	☐	☐	☐
12	darbo paieškos proceso valdymas	☐	☐	☐	☐	☐
13	įsitvirtinimas darbe	☐	☐	☐	☐	☐
14	karjeros pokyčių valdymas	☐	☐	☐	☐	☐
15	karjeros derinimas su kitomis gyvenimo sritimis	☐	☐	☐	☐	☐

4. Įvertinkite, kiek Jums, kaip studentui, svarbu tobulinti šias karjeros kompetencijas.
(Įvertinkite kiekvieną teiginį):

	Kompetencijos	Labai svarbu	Svarbu	Nei svarbu, nei nesvarbu	Nesvarbu	Visai nesvarbu
1	karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimas	☐	☐	☐	☐	☐
2	asmens raidos įtakos karjerai pažinimas	☐	☐	☐	☐	☐

3	karjeros informacijos rinkimas, įvertinimas ir naudojimas	☐	☐	☐	☐	☐
4	pasaulinių ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijų tyrinėjimas	☐	☐	☐	☐	☐
5	užimtumo galimybių tyrinėjimas	☐	☐	☐	☐	☐
6	mokymosi galimybių tyrinėjimas	☐	☐	☐	☐	☐
7	karjeros vizijos kūrimas	☐	☐	☐	☐	☐
8	karjeros sprendimų priėmimas	☐	☐	☐	☐	☐
9	karjeros plano sudarymas	☐	☐	☐	☐	☐
10	asmeninių finansų valdymas	☐	☐	☐	☐	☐
11	mokymosi proceso valdymas	☐	☐	☐	☐	☐
12	darbo paieškos proceso valdymas	☐	☐	☐	☐	☐
13	įsitvirtinimas darbe	☐	☐	☐	☐	☐
14	karjeros pokyčių valdymas	☐	☐	☐	☐	☐
15	karjeros derinimas su kitomis gyvenimo sritimis	☐	☐	☐	☐	☐

5. Įvertinkite pateiktų strategijų tinkamumą Jūsų karjeros kompetencijų ugdymui(si)
(Įvertinkite kiekvieną teiginį):

	Strategija	Labai tinkama	Tinkama	Nei tinkama, nei netinkama	Netinkama	Labai netinkama
1	Grupiniai mokymai	☐	☐	☐	☐	☐
2	Patyriminiai mokymai	☐	☐	☐	☐	☐
3	Individualios konsultacijos	☐	☐	☐	☐	☐
4	Informaciniai renginiai	☐	☐	☐	☐	☐
5	Paskaitos	☐	☐	☐	☐	☐
6	Susitikimai su darbdaviais, alumnais	☐	☐	☐	☐	☐
7	Karjeros dienos, mugės	☐	☐	☐	☐	☐
8	CV ir motyvacinių laiškų rengimo dirbtuvės	☐	☐	☐	☐	☐
9	Mentorystė	☐	☐	☐	☐	☐
10	Saviugda	☐	☐	☐	☐	☐

6. Į ką iš universiteto bendruomenės dažniausiai kreipiatės iškilus karjeros klausimui? *(Pažymėkite tinkamus atsakymus):*

		Labai dažnai	Dažnai	Nei dažnai, nei nedažnai	Retai	Labai retai
1	Studijų programos vadovą	☐	☐	☐	☐	☐
2	Studijų programoje dėstančius dėstytojus	☐	☐	☐	☐	☐
3	Kitus dėstytojus	☐	☐	☐	☐	☐
4	Studijų vadybininkę	☐	☐	☐	☐	☐
5	Karjeros centro specialistus	☐	☐	☐	☐	☐
6	Mentorių	☐	☐	☐	☐	☐
7	Buvusius studentus, alumnus	☐	☐	☐	☐	☐
8	Kitus studentus	☐	☐	☐	☐	☐
9	Praktikos vadovą	☐	☐	☐	☐	☐
10	Baigiamojo darbo vadovą	☐	☐	☐	☐	☐

7. Kur ieškote jums aktualios karjeros informacijos? *(Pažymėkite tinkamus atsakymus):*

		Labai dažnai	Dažnai	Nei dažnai, nei nedažnai	Retai	Labai retai
1	Universiteto tinklalapyje	☐	☐	☐	☐	☐
2	Darbo paieškos portaluose	☐	☐	☐	☐	☐
3	Dominančių organizacijų interneto svetainėse	☐	☐	☐	☐	☐
4	Specializuotuose internetiniuose ištekliuose – karjera.lt, euroguidance.lt, kalba.lt ir kt.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Socialiniame tinkle LinkedIn	☐	☐	☐	☐	☐
6	Socialiniame tinkle Facebook	☐	☐	☐	☐	☐
7	Socialiniame tinkle Instagram	☐	☐	☐	☐	☐
8	Klausiu patarimo ir/ar konsultuojuosi	☐	☐	☐	☐	☐
9	Renginiuose	☐	☐	☐	☐	☐
10	Kita	☐	☐	☐	☐	☐

8. Įvertinkite Jums kylančių iššūkių asmeninės karjeros valdymo procese aktualumą?
(Įvertinkite kiekvieną atsakymo variantą):

		Labai aktualu	Aktualu	Nei aktualu, nei neaktualu	Neaktualu	Visai neaktualu
1	Karjeros sprendimų priėmimas	☐	☐	☐	☐	☐
2	Tinkamumo pasirinktai studijų sričiai klausimai	☐	☐	☐	☐	☐
3	Karjeros informacijos paieška ir atranka	☐	☐	☐	☐	☐
4	Savęs pažinimas	☐	☐	☐	☐	☐
5	Savęs pristatymas (CV, motyvacinio laiško rengimas)	☐	☐	☐	☐	☐
6	Dalyvavimas darbo pokalbiuose	☐	☐	☐	☐	☐
7	Asmeninio mokymosi proceso valdymas	☐	☐	☐	☐	☐
8	Finansų valdymas	☐	☐	☐	☐	☐
9	Karjeros planavimas	☐	☐	☐	☐	☐
10	Karjeros vaidmenų derinimas	☐	☐	☐	☐	☐
11	Laiko valdymas	☐	☐	☐	☐	☐
12	Praktikos vietos pasirinkimas	☐	☐	☐	☐	☐
13	Darbo paieška	☐	☐	☐	☐	☐
14	Kita.	☐	☐	☐	☐	☐

9. Įvertinkite, kokios karjeros paslaugos Jums, kaip studentui, yra teikiamos universitete
*(įvertinkite kiekvieną teiginį)***:**

		Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
1	Organizuojami mokymai karjeros tematika	☐	☐	☐	☐	☐
2	Organizuojamos konsultacijos CV ir motyvacinio laiško rengimo klausimais.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Konsultuojama pasirengimo darbo pokalbiui klausimais	☐	☐	☐	☐	☐

4	Organizuojami susitikimai su darbdaviais	☐	☐	☐	☐	☐
5	Organizuojamos karjeros mugės/ karjeros dienos	☐	☐	☐	☐	☐
6	Teikiama pagalba renkantis tolimesnes studijas					
7	Teikiama pagalba renkantis praktikos vietas	☐	☐	☐	☐	☐
8	Teikiama informacija apie mainų galimybes	☐	☐	☐	☐	☐
9	Teikiamos mentorystės paslaugos	☐	☐	☐	☐	☐
10	Skelbiama informacija apie darbo ir praktikos vietas	☐	☐	☐	☐	☐
11	Vykdomi patyriminiai mokymai	☐	☐	☐	☐	☐
12	Karjeros valdymo aspektai integruoti mano studijų programoje	☐	☐	☐	☐	☐
13	Galima rinktis laisvai pasirenkamą studijų dalyką susijusį su karjeros valdymu	☐	☐	☐	☐	☐

10. Kokių karjeros paslaugų universitete Jums labiausiai trūksta? *(Įvertinkite kiekvieną teiginį)***:**

		Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
1	Mokymų karjeros tematika	☐	☐	☐	☐	☐
2	Konsultacijų CV ir motyvacinio laiško rengimo klausimais.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Konsultacijų pasirengimo darbo pokalbiui klausimais	☐	☐	☐	☐	☐
4	Susitikimų su darbdaviais	☐	☐	☐	☐	☐
5	Karjeros mugių/ karjeros dienų renginių	☐	☐	☐	☐	☐
6	Pagalbos renkantis tolimesnes studijas	☐	☐	☐	☐	☐
7	Pagalbos renkantis praktikos vietas	☐	☐	☐	☐	☐
8	Informacijos apie mainų galimybes	☐	☐	☐	☐	☐
9	Mentorystės paslaugų	☐	☐	☐	☐	☐

10	Informacijos apie darbo ir praktikos vietas	☐	☐	☐	☐	☐
11	Patyriminių mokymų	☐	☐	☐	☐	☐
12	Karjeros valdymo temų mano studijų programoje	☐	☐	☐	☐	☐
13	Galimybės rinktis laisvai pasirenkamą studijų dalyką susijusį su karjeros valdymu	☐	☐	☐	☐	☐

11. Jūsų nuomone, kiek dėmesio universitete skiriama karjeros valdymo paslaugų teikimui studentams? (*Pasirinkite vieną Jums labiausiai tinkantį atsakymo variantą):*

☐ Skiriama pakankamai
☐ Skiriama nei pakankamai, nei nepakankamai
☐ Skiriama nepakankamai
☐ Kita (įrašykite) _____

12. Jūs studijuojate (*Pasirinkite vieną tinkantį atsakymo variantą)***:**

☐ Bakalauro studijų I kurse;
☐ Bakalauro studijų II kurse;
☐ Bakalauro studijų III kurse;
☐ Bakalauro studijų IV kurse;
☐ Magistro studijų I kurse;
☐ Magistro studijų II kurse.

13.Studijų forma (*Pasirinkite vieną tinkantį atsakymo variantą)***:**

☐ Nuolatinės
☐ Ištęstinės studijos

14. Jūs šiuo metu *(Pažymėkite vieną Jums tinkantį atsakymo variantą):*

☐ Tik studijuojate;
☐ Studijuojate ir dirbate;
☐ Studijuojate ir savanoriaujate.

15. Jūsų amžius *(Pažymėkite vieną Jums tinkantį atsakymo variantą):*

☐ 18-23 m.;
☐ 24-29 m.;

☐ 30-35 m.;
☐ 36-41 m.;
☐ 42-47 m.;
☐ 48-53 m.;
☐ 54 ir daugiau.

16. Jūsų lytis *(Pažymėkite vieną Jums tinkantį atsakymo variantą):*

☐ Vyras;
☐ Moteris.

Labai ačiū už atsakymus!