

STUDENTŲ KARJEROS KOMPETENCIJŲ UGDYMO(SI) POREIKIAI AUKŠTOJOJE MOKYKLOJE

Laimutė Kodienė

E. paštas l.kodiene@mruni.eu

Mykolo Romerio universiteto Žmogaus ir visuomenės studijų fakultetas

Kuratorė prof. dr. Asta Railienė

E. paštas asta.railiene@mruni.eu

Santrauka. Straipsnyje analizuojami aukštosios mokyklos studentų karjeros kompetencijų ugdymo(si) poreikiai. Keliami probleminiai klausimai, susiję su karjeros ir karjeros sėkmės samprata, analizuojamas studentų požiūris į karjeros kompetencijų svarbą ir poreikį jas ugdytis, aptariamos galimos strategijos ir jų tinkamumas, karjeros informacijos ir pagalbos šaltiniai, karjeros paslaugų apimtis, tinkamumas ir poreikis. Tyrimo rezultatai rodo, kad studentai vadovaujasi šiuolaikiniu požiūriu į karjerą, supranta aktyvios asmens pozicijos svarbą ugdant(is) karjeros kompetencijas ir vystant karjerą, suvokia karjeros kompetencijų svarbą, siekia jas tobulinti, aktualiausiomis laiko sąvėg pažinimo ir karjeros įgyvendinimo srities karjeros valdymo kompetencijas. Tinkamiausiomis strategijomis karjeros kompetencijų ugdymui renkasi individualias konsultacijas, saviugdą, patyriminius mokymus, susitikimus su darbdaviais ir alumnaus. Atsakymų į karjeros klausimus studentai ieško artimiausioje studijų aplinkoje, o priimtinausiu karjeros informacijos šaltiniu studentai laiko internetinius išteklius. Nustatyta, kad studentai nėra pakankamai susipažinę su aukštosios mokyklos teikiamomis karjeros paslaugomis, pageidauja daugiau susitikimų su darbdaviais, stokoja informacijos apie darbo ir praktikos vietas, konsultacijų pasirengimo darbo pokalbiui tema.

Reikšminiai žodžiai: karjeros valdymas; karjeros kompetencijos; karjeros paslaugos; aukštasis mokslas; studentas.

Įvadas

Karjeros klausimų sprendimas lydi asmenį visą gyvenimą. Asmuo turi galimybes mokytis visą gyvenimą, išbandyti naujas sritis, bet kada pradėti studijas ar sugrįžti studijuoti. Karjera nebėra apibrėžta organizacijų ribų, asmuo vysto savo karjerą įvairiomis kryptimis ir prisiima atsakomybę už savo sprendimus. Iš šios atsakomybės kyla ir reikmė suprasti savo karjeros valdymo reikšmingumą, gebėti karjerą valdyti atsižvelgiant į nuolatinius aplinkos pokyčius.

Švietimui keliamas tikslas padėti žmonėms pažinti karjeros galimybes, ugdyti gebėjimą savarankiškai valdyti savo karjerą, kurti verslą¹. Aukštosios mokyklos privalo padėti studentams priimti racionalius karjeros sprendimus, įgyti įgūdžių, sukurti ryšius su galimais darbdaviais. 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, kai siekiama, kad asmuo pažintų save, vystytų santykius su kitais, įgytų ir planuotų savo kompetencijas, ugdytų atsakomybės jausmą, o susidurdamas su iššūkiais pasitelktų vidinius išteklius². Lyderiaujančios institucijos apsversto teikiamas karjeros paslaugas, vis labiau atsižvelgdamos į studentų poreikius ir lūkesčius³.

Į studentų karjeros valdymo procesus gilinasi Kuijpers, Schyns ir Scheerens, Greenhaus, Callanan ir Godshalk, Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers, ir Blonk, Dey ir Cruzvergara, Jackson ir Wilton, Hudson ir Klein-Collins ir kiti. Lietuvoje pirmieji bandymai apibrėžti karjeros kompetencijas 2003 m. atlikti Kučinskienės,

1 Valstybinė švietimo 2013-2022 m. strategija, 2013.

2 Giovanna Campanella, „Career Guidance from an Educational Perspective: A Proposal within Universities“, *FormaMente* 10, no. 3/4 (July 2015): 83–96. <https://search-ebshost-com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=114259593&site=ehost-live>

3 Sean Hudson ir Rebecca Klein-Collins, „More than Just a Job Search: Relevant, Intentional, and Accessible Career Services for Today’s Student (and Returning Adults)“, *Council for Adult and Experiential Learning*. Council for Adult and Experiential Learning, January 1, 2018. <https://search-ebshost-com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED586520&site=ehost-live>.

publikuoti Stanišauskienės (2004), Rosinaitės (2008) darbai, vėliau parengta Valicko, Rosinaitės, Antanaitytės ir Grakausko metodinė priemonė (2008). Karjeros valdymo kompetencijų sritį tyrė ir Dailidienė (2014), Lamanuskas ir Augienė (2015), o 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)*“ remiantis gerąja užsienio šalių patirtimi identifikuotos keturios karjeros valdymo kompetencijų sritys, suformuluota penkiolika studentų karjeros valdymo kompetencijų.

Tyrimo problema. Lietuvoje karjeros kompetencijų sritis pastaruosius dešimt metų mokslininkų tyrinėta nedaug. Vykstant nuolatiniams pokyčiams darbo rinkoje, taip pat pasaulinių pokyčių kontekste, reikalingi nauji moksliniai darbai ir tyrimai, kurie leistų geriau atliepti studentų poreikius nuolat besikeičiančioje aplinkoje. Keliami probleminiai klausimai: koks yra vyraujantis studentų požiūris į karjerą ir karjeros sėkmę? Kokią reikšmę studentai teikia karjeros kompetencijoms? Kokios yra tinkamiausios karjeros kompetencijų ugdymo(si) strategijos; kokiais informacijos šaltiniais ir kokia pagalba studentai naudojasi? Kiek teikiamos karjeros paslaugos atliepia studentų karjeros kompetencijų ugdymo(si) poreikius?

Tyrimo rezultatai gali pasitarnauti kuriant studentų, aukštosios mokyklos personalo, mentorių, darbdavių ir absolventų bendruomenes, kurios kartu siektų bendro tikslo – padėti studentams siekti savo tikslų ir įgalinti sėkmingai valdyti savo karjerą.

Tyrimo objektas – X aukštosios mokyklos studentų karjeros kompetencijų ugdymo(si) poreikiai.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti studentų karjeros kompetencijų ugdymo(si) poreikius aukštojoje mokykloje.

1. Studentų karjeros kompetencijų ugdymo(si) kryptys aukštojoje mokykloje: teorinis pagrindimas

Stanišauskienė nurodo, kad pokyčiai pasaulyje ir žmogaus aplinkoje nulėmė karjeros sampratos kaitą⁴. Tai – globalizacija⁵, demografiniai pokyčiai⁶, technologijų vystymasis⁷, darbo rinkos ir organizacijų bei profesijų kaita⁸. Akcentuojamas asmens judėjimas tarp organizacijų, lankstumas ir su tuo susijusi karjeros valdymo kompetencijų svarba⁹, sąmoningas karjeros plėtojimas¹⁰. Mokslininkų šiuolaikinės karjeros sąvokos apibrėžimuose akcentuojama tęstinumo idėja¹¹ arba tam tikras vystymasis – autoriai į apibrėžimą įtraukia procesą, judėjimą¹², kūrimą¹³, tobulėjimą ir savirealizaciją¹⁴. Socialinis sąvokos aspektas išryškintas Rosinaitės¹⁵ ir Stanišauskienės¹⁶ apibrėžimuose.

Tradiciskai karjeros sėkmė matuota remiantis objektyviais rodikliais – alga,

-
- 4 Vilija Stanišauskienė, *Karjeros kūrimas: vadovėlis* (Kaunas: Technologija, 2016).
 - 5 Mark A. Kenyon ir Heather T. Rowan Kenyon, „The Globalization of Career Services“, *New Directions for Student Services* no. 148 (Winter 2014): 93–102. doi:10.1002/ss.20111.
 - 6 Kristina Paradnikė, Auksė Endriulaitienė ir Rita Bandzevičienė, „Career Self-Management Resources in Contemporary Career Frameworks: A Literature Review“, *Management of Organizations: Systematic Research* no. 76 (June 2016): 91–106. doi:10.7220/MOSR.2335.8750.2016.76.6.
 - 7 Renata Korsakienė ir Rasa Smaliukienė, „Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė“, *Verslas: teorija ir praktika* 15, no. 1 (2014): 84–92.; Paradnikė, Endriulaitienė ir Bandzevičienė, *supra note*, 6: 91–106. Gerard A. Callanan, David F. Perri ir Sandra M. Tomkowicz, „Career Management in Uncertain Times: Challenges and Opportunities“, *Career Development Quarterly* 65, no. 4 (December 2017): 353–65. doi:10.1002/cdq.12113.
 - 8 Jos Akkermans ir kt., „Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire“, *Journal of Career Development* 40, no. 3 (June 2013): 245–67. doi:10.1177/0894845312467501.; Callanan, Perri ir Tomkowicz, *supra note*, 7: 353–65. Rita Keibienė, Laimutė Jonaitienė ir Sigitas Daukila, „Studentų Profesinės Motyvacijos Tyrimas“, *Sveikatos mokslai* 22, no. 5 (2012): 173–79.
 - 9 Akkermans ir kt., *supra note*, 8: 245–67.
 - 10 Korsakienė ir Smaliukienė, *supra note*, 7: 84–92.
 - 11 Vikinta Rosinaitė, „Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje“ (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2010).
 - 12 Nijolė Petkevičiūtė, *Karjeros valdymas: asmeninė (individualioji) perspektyva: mokomoji knyga* (Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2006).
 - 13 Rosinaitė, *op. cit.*, 11.
 - 14 Bronislovas Bitinas, *Ugdymo filosofija: vadovėlis* (Vilnius: Enciklopedija, 2000).
 - 15 Rosinaitė, *op. cit.*, 11.
 - 16 Vilija Stanišauskienė, *Karjeros kūrimas: vadovėlis* (Kaunas: Technologija, 2016).

pozicija, paaukštinimu¹⁷. Augant paties asmens vaidmeniui kuriant karjerą ir priimant sprendimus, karjeros sėkmė nebegali būti išmatuota vien objektyviais rodikliais. Aktualizuojami subjektyvūs karjeros sėkmės rodikliai: galimybė atlikti prasmingą darbą, augimo galimybės, galimybė kurti aukštos kokybės produktą ar paslaugą, savarankiškumas¹⁸.

Valdydamas karjerą asmuo renka informaciją, numato ir kelia tikslus, juos peržiūri¹⁹. Karjeros kompetencijos daro poveikį asmens gerovei, absolventų karjeros pasiekimams ir ilgalaikę sėkmę²⁰. Kuijpers, Shyns ir Sheerens²¹ nuomone, išaugus asmens atsakomybei už savo karjerą, karjeros kompetencijos gali būti suprantamos kaip asmens savarankiškas darbo ir mokymosi patirties valdymas siekiant pageidaujamos karjeros pažangos. Vadovaujantis karjeros teorijomis, Lietuvos mokslininkų darbais ir Jungtinių Amerikos Valstijų, Kanados ir Australijos modeliais, sukurtas ir Lietuvos karjeros kompetencijų modelis, jame išskirtos keturios karjeros kompetencijų sritys: (1) **savęs pažinimo** (karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimo ir asmens raidos įtakos karjerai pažinimo kompetencijos); (2) **karjeros galimybių tyrinėjimo** (karjeros informacijos rinkimo, įvertinimo ir naudojimo, pasaulinių ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijų tyrinėjimo, užimtumo galimybių tyrinėjimo, mokymosi galimybių tyrinėjimo kompetencijos); (3) **karjeros planavimo** (karjeros vizijos kūrimo, karjeros sprendimų priėmimo ir karjeros plano sudarymo kompetencijos); (4) **karjeros įgyvendinimo** (asmeninių finansų, mokymosi proceso, darbo paieškos proceso

17 Kristen M. Shockley, „Development of a New Scale to Measure Subjective Career Success: A Mixed-Methods Study”, *Journal of Organizational Behavior (John Wiley & Sons, Inc.)* 37, no. 1 (January 2016): 128–53. doi:10.1002/job.2046.

18 *Ibid.*

19 Petkevičiūtė, *supra note*, 12; Jeffrey H. Greenhaus, Gerard A. Callanan ir Veronica M. Godshalk, *Career Management* (4th ed. Thousand Oaks (Calif.): Sage Publications, 2010).

20 Denise Jackson ir Nicholas Wilton, „Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning”, *Teaching in Higher Education* 21(3), (2016): 266–286. DOI:10.1080/13562517.2015.1136281

21 Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. „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>

valdymo, įsitvirtinimo darbe, karjeros pokyčių valdymo ir karjeros derinimo su kitomis sritimis kompetencijos)²². Karjeros kompetencijos yra ypač svarbus karjeros resursas, sietinas su studentų ekonomine gerove ir studijų rezultatais²³. Intencionalios ir prieinamos karjeros paslaugos sudaro sąlygas plėtoti studentų karjeros kompetencijas²⁴. Mokslininkų teigimu, karjeros paslaugos turi atliepti studentų ir darbdavių poreikius, todėl siūloma įvertinti karjeros paslaugas, kad jos išliktų konkurencingos ir efektyvios²⁵. Užsienio autorių tyrimai atskleidžia, kad studentai yra per daug užimti, kad naudotųsi karjeros paslaugomis, arba kad jų nedomina karjeros paslaugos, ar jie nemano kad jos naudingos²⁶. Hudson ir Klein-Collins duomenimis²⁷, studentai nesuvokia tokių paslaugų vertės ir dažnai net nežino, kad tokios paslaugos teikiamos. Tyrimų rezultatai²⁸ atskleidžia, kad studentai pasižymi menkais karjeros sprendimų priėmimo gebėjimais. Internetas yra pagrindinis jų informacijos šaltinis, tačiau jie nesinaudoja specializuotomis svetainėmis ar karjeros platformomis. Požiūris į įsidarbinimą pasyvus, studentai dažnai neturi ilgalaikio karjeros plano. Galima daryti išvadą, kad itin svarbus vaidmuo aukštajai mokyklai tenka didinant paslaugų žinomumą ir aktyvumą įtraukiant studentus į pasirengimą karjerai. Karjeros centrams įgyjant daugiau įtakingumo ir resursų, vystant ryšius su suinteresuotomis šalimis, jie turi galimybę įtraukti studentus, pasiūlyti jiems pagalbą, susijusią su praktikos ir įsidarbinimo

22 Arūnas Valickas ir kt., *Asmeninės karjeros valdymas: metodinė priemonė dėstytojui* (Vilnius: Lodvila, 2014).

23 Jos Akkermans ir kt., „The Best of Both Worlds: The Role of Career Adaptability and Career Competencies in Students' Well-Being and Performance“, *Frontiers in Psychology* 9 (September 12, 2018): 1678. doi:10.3389/fpsyg.2018.01678.

24 Hudson ir Klein-Collins, *supra note*, 3.

25 June Y. Lee ir Sheetal J. Patel, „An Innovating Business Model for the Higher Education Sector: A Platform-Based Approach to University Career Services“, *Industry and Higher Education* 34 (2) (2020): 91–99. <https://search.ebscohost-com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1247615&site=ehost-live>.

26 Julia Panke Makela ir kt., „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*, (2014).

27 Hudson ir Klein-Collins, *supra note*, 3.

28 Claudia Crișan, Anisoara Pavelea ir Oana Ghimbuluț, „A need assessment on students' career guidance“, *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 180, (2015): 1022-1029.

galimybėmis, mentoryste, patyriminiu mokymu²⁹, sukurti paslaugų kultūrą, skatinančią ankstyvą, aktyvų ir nuolatinį studentų įsitraukimą į karjeros tyrinėjimą ir rengimąsi jai³⁰.

Mokymosi visą gyvenimą kontekste karjeros paslaugos turėtų būti organizuotos taip, kad būtų prieinamos dirbantiems asmenims, taip pat dėl sveikatos ar kitų situacijų nuotoliniu būdu studijuojantiems³¹. Teikiant karjeros paslaugas turi būti suformuota ekosistema palaikant ryšius su visomis suinteresuotomis šalimis: įmonėmis, organizacijomis ir socialiniais partneriais³². Karjeros paslaugų teikėjai turėtų formuoti karjeros informacijos šaltinių ekosistemą, tam gali pasitarnauti technologijos, platformos, socialiniai tinklai³³. Didinant prieinamumą akcentuojamas bendradarbiavimas aukštosios mokyklos viduje tarp padalinių ir specialistų. Karjeros paslaugų specialistai ir studijų konsultantai (akademiniai patarėjai) esant poreikiui turėtų nukreipti vieni pas kitus, vystyti bendras programas ir naudoti bendrus išteklius³⁴. Mokslininkai teigia, kad ugdant studentų karjeros valdymo kompetencijas būtinas aktyvus karjeros specialistų įsitraukimas, nes dažnai studentai priima sprendimus dar nepasiekę brandos ir neturėdami pakankamų kompetencijų³⁵. Suteikiant studentams įvairiapusės patirties ir galimybių, reikia palaikyti ryšį su absolventais – alumnais³⁶. Ryšiai su alumnais

29 Farouk Dey ir Christine Y. Cruzvergara, „Evolution of Career Services in Higher Education”, *New Directions for Student Services* 2014, no. 148 (Winter 2014): 5–18. doi:10.1002/ss.20105.

30 Hudson ir Klein-Collins, *supra note*, 3.

31 *Ibid.*

32 June Y. Lee ir Sheetal J. Patel, „An Innovating Business Model for the Higher Education Sector: A Platform-Based Approach to University Career Services”, *Industry and Higher Education* 34 (2) (2020): 91–99. <https://search.ebscohost-com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1247615&site=ehost-live>.

33 Mun Yuk Chin, Chelsea A. Blackburn Cohen ir Matthew T. Hora, „Examining US Business Undergraduates’ Use of Career Information Sources during Career Exploration”, *Education + Training* 62 (1) (2020): 15–30. doi:10.1108/ET-05-2019-0103.

34 Katherine E. Ledwith, „Academic Advising and Career Services: A Collaborative Approach”, *New Directions for Student Services* 2014, no. 148 (Winter 2014): 49–63. doi:10.1002/ss.20108.

35 Crişan, *supra note*, 28: 1022-1029.

36 Hudson ir Klein-Collins, *supra note*, 3. Brian A. Iannucci, „Creating a Sustainable Nationwide Career Services Model: Meeting Students’ Needs in a Changing Employment Environment”, *IABS Journal* 1 (2) (2017): 9–19. <https://search.ebscohost-com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=bsu&AN=124572445&site=ehost-live>; Dey ir Cruzvergara, *supra note*, 29: 5–18.

praturtina studentų patirtį, pademonstruoja studijų ir karjeros galimybes, plėtoja aktualią darbo rinkos informaciją³⁷.

Plėtojant karjeros paslaugas reikia ir naujos, patrauklesnės bendradarbiavimo ir karjeros paslaugų teikimo formos. Siekiama ieškoti mažiau formalių ir labiau įtraukiančių susitikimų būnant arčiau studento³⁸. Kalbėdami apie karjeros paslaugas mokslininkai taip pat siūlo jas laikyti ne resursu, o patyrimu – galimybe patirti, turėti rūpestingus mentorius, kurie padeda kurti studentų karjeros kelionę³⁹. Aukštosioms mokykloms rekomenduojama rengti daugiau „užimtumo seminarų“, per kuriuos darbdaviai informuotų studentus apie ekonomikos tendencijas ir jų poveikį darbo rinkai⁴⁰. Mokslininkų teigimu, karjeros paslaugos turėtų būti teikiamos atsižvelgiant į skirtingą supratimą ir pasirengimą, skirtingus prioritetus paslaugų teikimo formoms⁴¹. Taigi, paslaugų turinio ir formų individualizavimas ir diferencijavimas gali padėti efektyviai ir tikslingai teikti karjeros paslaugas, didinti studentų įsitraukimą.

2. Tyrimo organizavimas ir metodika

Siekiant išanalizuoti studentų karjeros kompetencijų ugdymo(si) poreikius aukštojoje mokykloje pasirinkta kiekybinio tyrimo strategija. Dėl santykinio taikymo patogumo, laiko sąnaudų, respondentų pasiekiamumo⁴² pasirinktas kiekybinio tyrimo metodas – elektroninė anketinė apklausa. Tyrimo instrumentas – autorės sudarytas klausimynas, kurį sudarė 16 įvairaus tipo uždarieji ir pusiau uždarieji klausimai. Nuomonei ir požiūriui išsiaiškinti daugiausia taikyta Likerto

37 Brian A. Iannucci, „Creating a Sustainable Nationwide Career Services Model: Meeting Students’ Needs in a Changing Employment Environment“, *LABS Journal* 1 (2) (2017): 9–19. <https://search-ebSCOhost-com.skaitlykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=bsu&AN=124572445&site=ehost-live>.

38 Dey ir Cruzvergara, *supra note*, 29: 5–18.

39 *Ibid.*

40 Jackson ir Wilton, *supra note*, 20.

41 Michael S Garver, Samuel A Spralls III ir Richard L Divine, „Need-based segmentation analysis of university career services: Implications for increasing student participation“, *Research in Higher Education Journal* 3, 1 (2009).

42 Inga Gaižauskaitė ir Svajonė Mikėnė, *Socialinių tyrimų metodai: apklausa: vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014).

skalė, taip pat pateikti dichotominiai klausimai, klausimai su teiginiais, su kuriais reikia sutikti ar nesutikti. Tyrimo instrumento validavimui naudotas vidinio suderinamumo Cronbacho alfa (α) koeficientas⁴³. Nustatyta, kad visos tyrime naudojamos skalės turi aukštą vidinį suderinamumą ir Cronbacho alfa reikšmė svyruoja nuo 0,782 iki 0,935.

Tyrimo duomenys buvo renkami 2021 m. vasario mėnesį. Nuorodos į elektroninį klausimyną buvo siunčiamos studentams į jų elektroninius paštus. Tyrimas buvo vykdomas laikantis tyrimo etikos principų: laisvanoriškumo, konfidencialumo, sąžiningumo, anonimiškumo principų, analizuojami apibendrinti duomenys.

Tyrimo respondentai – X aukštosios mokyklos bakalauro ir magistro nuolatinį ir iššestinių studijų studentai. Imties sudarymo būdas – paprastoji atsitiktinė atranka. Imties tipas – tikimybinis. Generalinė aibė yra 3891 studentai. Nustatyta 5 proc. leistina paklaida. Reprezentatyvi imtis apskaičiuota pagal Paniotto formulę yra $n = 350$ respondentų. Kvietimas išsiųstas 3891 bakalauro ir magistro studijų studentui, gauta 114 visiškai užpildytų anketų. Pabrėžtina, kad tikslinę grupę sudarė tik Lietuvos studentai. Tai nėra pakankamai respondentų, kad galima būtų laikyti tyrimo duomenis reprezentatyviais. Tai yra **esminis tyrimo ribotumas**. Išsiuntus kvietimą dalyvauti tyrime per pirmąją savaitę sulaukta apie 100 tinkamai užpildytų anketų, tačiau vėliau vykę pasauliniai įvykiai turėjo įtakos anketos atsakomumui. Prasidėjus kariniams veiksams Ukrainoje, priminimai užpildyti anketą buvo beveik nerezultatyvūs. Susidūrus su karo grėsme, studentų interesai šiuo atveju greičiausiai buvo susiję su saugumo klausimais, o streso būseną drastiškai sumažino reagavimą į raginimą pildyti anketą. Vis dėlto tam tikras prielaidas apie tendencijas, požiūrius ir nuomones galima išvelgti ir nagrinėti atsižvelgiant į gautą duomenų kiekį.

Statistiniams duomenims analizuoti pasitelkta duomenų apdorojimo programa

43 Gaižauskaitė ir Mikėnė, *supra note*, 42.

IBM SPSS Statistics 28 versija, lentelių sudarymui pagal SPSS duomenis – *MS Excel*, *MS Word* programos. Gauti duomenys aprašomi ir vertinami naudojantis aprašomosios statistikos metodais. Ryšiams tarp požymių nustatyti buvo naudotas Chi kvadrato χ^2 kriterijus ir Spearmano koreliacijos koeficientas r_s .

3. Tyrimo dalyvių charakteristika

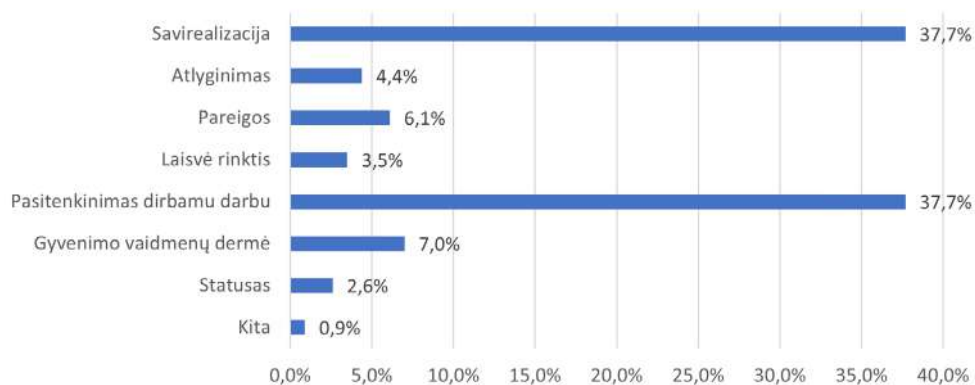
Tyrime dalyvavo 114 respondentų, iš kurių moterys sudarė 80,7 proc. atskiusiųjų, o vyrai – 19,3 proc. Didžioji dalis respondentų buvo 18–23 m. amžiaus asmenys (55,3 proc.). 30–35 m. amžiaus grupei priklausantys respondentai sudarė 12,3 proc. Po 10,5 proc. respondentų priklausė 24–29 m. ir 36–41 m. amžiaus 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 metai. Vertinant respondentų demografinius duomenis pagal amžių matyti, kad jų amžius labai įvairus ir studijos išlieka aktualios visą asmens gyvenimą. Tai rodo asmenų savarankiškumą valdant savo karjerą – keliant ir iš naujo apsvarstant tikslus, priimant svarbius karjerai sprendimus ir pan. bet kokiam amžiuje. Nustatyta, kad tyrime dalyvavo 63,2 proc. I studijų pakopos respondentų (iš jų: 27,2 proc. buvo pirmo kurso studentai, 20,2 proc. – antro, 12,3 proc. – trečio ir 3,5 proc. ketvirto kurso studentai). 36,8 proc. respondentų sudarė studentai, studijuojantys II pakopos studijų programose (iš jų: 19,3 proc. – I kurso ir 17,5 proc. – II kurso studentai). Didžioji dalis respondentų yra dirbantys studentai (59,7 proc.). Tik studijuojantys nurodė 37,7 proc. respondentų, 2,6 proc. respondentų nurodė studijuojantys ir savanoriaujantys.

4. Tyrimo rezultatų analizė

Šiuolaikinė karjeros samprata susijusi su gebėjimu mokytis ir prisitaikyti prie pokyčių, jai būdingi novatoriškumo, iniciatyvumo principai⁴⁴. Be to, šiuolaikinei

44 Vilija Stanišauskienė, *Karjeros kūrimas: vadovėlis* (Kaunas: Technologija, 2016).

karjerai būdingas sąmoningas jos plėtojimas⁴⁵. Nustatyta, kad didžiosios dalies respondentų (67,5 proc.) individuali karjeros samprata atliepia šiuolaikinį požiūrį į karjerą – visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka⁴⁶. Nustatyta, kad respondentų amžius reikšmingos įtakos požiūriui į karjeros sampratą neturėjo ($\chi^2 = 7,347$; $df = 15$; $p = 0,947$, kur $p < 0,05$). Mokslininkų teigimu, karjeros sėkmės vertinimui būdingas dualumas: objektyvūs ir subjektyvūs sėkmės rodikliai⁴⁷. Tyrimo rezultatai apie studentų požiūrį į karjeros sėkmę atskleidė subjektyvius karjeros sėkmės kriterijus: savirealizaciją (37,7 proc.), pasitenkinimą dirbamu darbu (37,7 proc.), gyvenimo vaidmenų dermę (7 proc.). Objektyvūs karjeros sėkmės rodikliai buvo pasirenkami labai retai: pareigas kaip karjeros sėkmės išraišką pasirinko 6,1 proc. respondentų, o statusą – 2,6 proc. Šie radiniai patvirtina šiuolaikine karjeros sampratos paradigma grįstą respondentų požiūrį (1 pav.).



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

Daugiausia svarbos respondentai teikia karjeros derinimo su kitais gyvenimo

45 Korsakienė ir Smaliukienė, *supra note*, 7: 84-92.

46 Valickas ir kt., *supra note*, 22.

47 Shockley, *supra note*, 17: 128-53; Yan Shen ir kt. „Career success across 11 countries: implications for international human resource management“, *International Journal of Human Resource Management* 26(13) 2015: 1753-1778. DOI:10.1080/09585192.2014.962562. Vikinta Rosinaitė, „Studentų karjeros kompetencijų ugdymas: empirinis efektyvumo sąlygų įvertinimas“, *Acta Paedagogica Vilnensia* 22 (2009): 76-87.

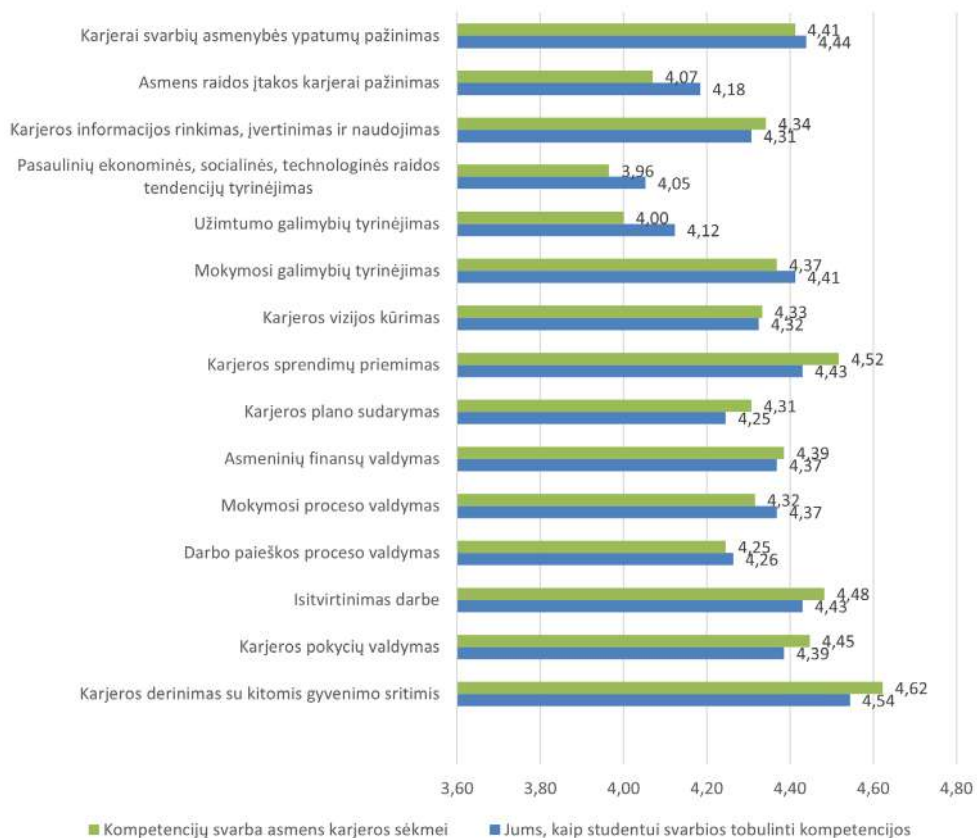
vaidmenimis kompetencijai (M = 4,62), karjeros sprendimų priėmimo kompetencijai (M = 4,52), įsitvirtinimo darbe kompetencijai (M = 4,48) ir karjeros pokyčių valdymo (M = 4,45), taip pat karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimo kompetencijai (M = 4,41) (žr. 2 pav.). Tyrimo rezultatai rodo karjeros derinimo su kitais vaidmenimis kompetencijos svarbą. Tai atliepia kitų tyrėjų išvalgas, kad didėjantis gyvenimo tempas, vykstantys darbo rinkos ir kartų pokyčiai kelia iššūkius vaidmenų derinimo procese⁴⁸. Mažiausiai svarbios, respondentų nuomone, yra pasaulinių ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijų tyrinėjimo (M = 3,96), užimtumo galimybių tyrinėjimo (karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijų sričiai priklausančios kompetencijos) (M = 4,00), asmens raidos įtakos karjerai pažinimo (savęs pažinimo kompetencijų sritis) (M = 4,07) kompetencijos. Darytina prielaida, kad esant lengvai prieinamai informacijai, karjeros informacijos tyrinėjimu grįstos kompetencijos atrodo savaime suprantamos ir ištobulintos. Pabrėžtina ir tai, kad nors kiti tyrimai pažymi asmens raidos ypatumų pažinimo svarbą ne tik planuojant karjerą, bet ir išlaikant karjeros ir kitų vaidmenų dermę⁴⁹, respondentai šiai kompetencijai skyrė mažiausiai svarbos. Nors perspektyvinė pasaulinių tendencijų analizė, karjeros sprendimų priėmimas šios informacijos kontekste laikoma vienu iš veiksnių, užtikrinančių jauno žmogaus ekonominę gerovę ateityje⁵⁰, tyrimo rezultatai atskleidė, kad studentai mažiau svarbia laiko pasaulinių tendencijų tyrinėjimo kompetenciją (M = 4,05). Tai atliepia naujausių tarptautinių tyrimų duomenis, kad šiuolaikinio jaunimo karjeros siekiai menkai siejasi su prognozuojama darbo rinkos paklausa, o jų karjeros pasirinkimų laukas turi mažai ką bendro su prognozuojama darbo pasaulio kaita⁵¹.

48 Valickas ir kt., *supra note*, 22.

49 Andrius Valickas ir kt., *Asmeninės karjeros valdymas studentui* (Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2015).

50 Takashi Inaba ir Mariagrazia Squicciarini, „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>.

51 Pauline Musset ir Lucia Mytna Kurekova, „Working It Out: Career Guidance and Employer Engagement OECD Education Working Papers, No. 175.“ *OECD Publishing* (2018). <https://search-ebshost-com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED585601&site=ehost-live>.



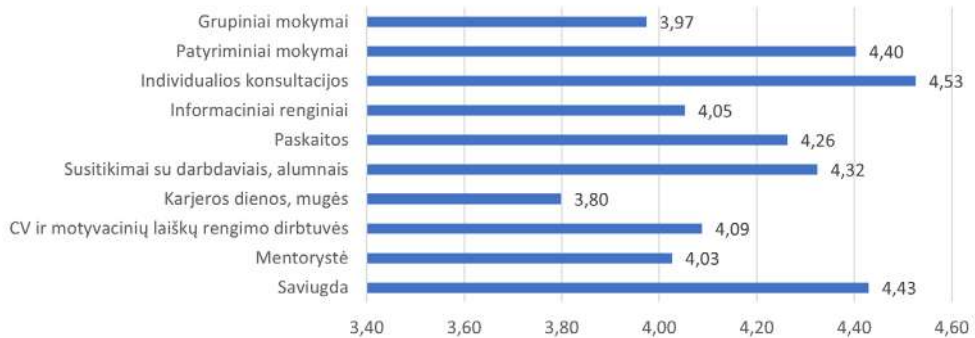
2 pav. Respondentų požiūris į kompetencijų svarbą asmens karjeros sėkmei ir svarbą jas tobulinti studijuojant ($N = 114$).

Nustatytas labai nedidelis atotrūkis tarp karjeros kompetencijų svarbos karjeros sėkmei ir svarbos tobulintis šias kompetencijas vertinimo leidžia teigti, kad studentai ne tik suvokia jų svarbą, bet ir siekia jas tobulinti studijų laikotarpiu. Galima teigti, kad asmenys tampa mažiau priklausomi nuo organizacijų ir priima atsakomybę už savo karjeros vystymą⁵². Nustatyta, kad kuo vyresnis respondentų amžius, tuo mažiau svarbios tobulinti yra tokios karjeros kompetencijos kaip asmens raidos įtakos karjerai pažinimas ($r_s = -0,248$, $p = 0,008$), karjeros informacijos rinkimas, įvertinimas ir naudojimas ($r_s = -0,283$, $p = 0,002$), karjeros

52 Émilie Lapointe ir kt., „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) (2019): 897–930. doi:10.1111/joop.12273.

vizijos kūrimas ($r_s = -0,286$, $p = 0,002$), karjeros plano sudarymas ($r_s = -0,239$, $p = 0,010$), asmeninių finansų valdymas ($r_s = -0,285$, $p = 0,002$) ir darbo paieškos proceso valdymas ($r_s = -0,270$, $p = 0,004$).

Studentai teikia pirmenybę ir pageidauja konsultuotis karjeros klausimais individualiai ($M = 4,53$). Saviugdos kaip strategijos pasirinkimas ($M = 4,43$) rodo, kad studentai jaučia atsakomybę už savo karjerą ir yra pasirengę dėti asmenines pastangas tobulindami karjeros valdymo kompetencijas. Tai atliepia tarptautinio tyrimo rezultatus, pabrėžiančius studentų gebėjimų naudotis vidiniais ištekliais įveikiant karjeros iššūkius⁵³ ugdymo svarbą. Kaip tinkamą karjeros kompetencijų ugdymo strategiją respondentai vertina patyriminius mokymus ($M = 4,40$) ir susitikimus su darbdaviais, alumnais ($M = 4,32$). Akcentuotina, kad studentai gerokai prasčiau vertina dalyvavimą karjeros dienose / mugėse. Tai atliepia ir užsienio mokslininkų tyrimus, teigiančius, kad karjeros mugės nebėra tokios aktualios⁵⁴. Šiuo atveju reikėtų iš naujo apsvarstyti karjeros paslaugų koncepciją ir jos turinį grįsti į besimokantįjį orientuotu požiūriu (žr. 3 pav.).



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

Nustatyta, kad kuo tinkamesne karjeros kompetencijų ugdymo strategija respondentai laikė susitikimus su darbdaviais, tuo labiau vertino ir karjeros

53 Campanella, *supra note*, 2: 83–96.

54 Dey ir Cruzvergara, *supra note*, 29: 5–18.

dienas / muges ($r_s = 0,600$, $p < 0,001$), CV ir motyvacinių laiškų rengimo dirbtuves ($r_s = 0,601$, $p < 0,001$); kuo labiau vertino mentorystę, tuo labiau tinkama strategija laikė karjeros muges / dienas ($r_s = 0,507$, $p < 0,001$); kuo tinkamesnė strategija buvo CV ir motyvacinių laiškų dirbtuvės, tuo labiau vertino mentorystę ($r_s = 0,567$, $p < 0,001$).

Nustatyta, kad pagalbos karjeros klausimais studentai ieško artimiausioje savo studijų aplinkoje: kreipiamasi į kitus studentus ($M = 3,16$), dėstančius dėstytojus ($M = 2,82$) ir studijų vadybininkę (-ą) ($M = 2,54$). Taigi, padalinių ir specialistų bendradarbiavimu grįsta karjeros kompetencijų ugdymo integracija į studijų dalykus galėtų būti tinkama strategija, padedanti studentams vystyti karjerą⁵⁵.

Nustatyta, kad dažniausiai respondentai karjeros informacijos ieško dominančių organizacijų interneto svetainėse ($M = 3,83$), darbo paieškos portaluose ($M = 3,80$), aukštosios mokyklos tinklapyje ($M = 3,05$). Darytina prielaida, kad studentai labai tikslingai ieško jiems tinkamos karjeros informacijos. Tai atliepia ir Hudson ir Kein-Collins teiginį, kad studentai ieško informacijos, atitinkančios jų poreikius ar siekius⁵⁶. Tyrimo rezultatai atliepia Crisan ir kt. atlikto tyrimo⁵⁷ rezultatus, kad internetas yra pagrindinis studentų karjeros informacijos šaltinis, tačiau nesinaudojama specializuotomis svetainėmis ar karjeros platformomis.

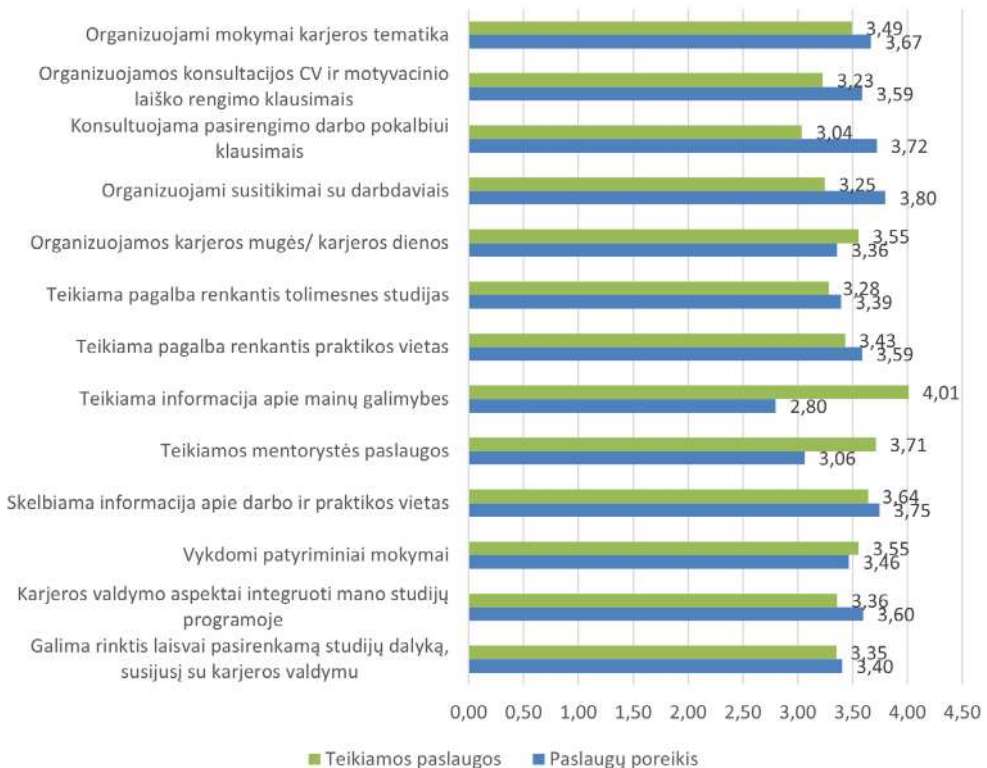
Kiek daugiau nei trečdalis (36 proc.) respondentų neturi tvirtos nuomonės apie paslaugų teikimo aukštojoje mokykloje pakankamumą. 32,5 proc. mano, kad karjeros paslaugoms studentams dėmesio yra skiriama pakankamai, 25,4 proc. manymu, – nepakankamai dėmesio. Galima daryti prielaidą, kad tokie rezultatai gali būti nulemti nežinojimo apie teikiamas paslaugas arba jų vertės nesuvokimo

55 Julia Panke Makela ir kt., „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*, (2014). Katherine E. Ledwith, „Academic Advising and Career Services: A Collaborative Approach“, *New Directions for Student Services* no. 148 (Winter 2014): 49–63. doi:10.1002/ss.20108.

56 Hudson ir Klein-Collins, *supra note*, 3.

57 Crisan, *supra note*, 28:1022-1029.

faktoriaus⁵⁸. Nustatyta, kad studentai geriausiai informuoti apie studijų mainus ($M = 4,01$), mentorystės programą ($M = 3,71$), skelbiamą informaciją apie darbo ir praktikos vietas ($M = 3,64$) (žr. 4 pav.). Labiausiai aukštojoje mokykloje respondentai pasigenda susitikimų su darbdaviais ($M = 3,80$), informacijos apie darbo ir praktikos vietas teikimo ($M = 3,75$), konsultacijų pasirengimo darbo pokalbiui tema ($M = 3,72$). Pabrėžtina, 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 ($-0,55$).



4 pav. Teikiamos karjeros valdymo kompetencijų ugdymo paslaugos ir paslaugų poreikis (trūkumas) – palyginimas ($N = 114$).

Nustatyta, kad respondentams, kuriems:

58 Hudson ir Klein-Collins, *supra note*, 3.

- 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 ($r_s = 0,716$, $p < 0,001$);
- kuo labiau trūko susitikimų su darbdaviais, tuo labiau trūko ir pagalbos renkantis praktikos vietas ($r_s = 0,501$, $p < 0,001$) ir karjeros valdymo temų studijų programoje ($r_s = 0,574$, $p < 0,001$);
- kuo labiau trūko informacijos apie darbo ir praktikos vietas, tuo labiau trūko ir pagalbos renkantis praktikos vietas ($r_s = 0,610$, $p < 0,001$) ir karjeros valdymo temų studijų programoje ($r_s = 0,564$, $p < 0,001$);
- 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 ($r_s = 0,547$, $p < 0,001$) ir galimybės rinktis laisvai pasirenkamą dalyką ($r_s = 0,690$, $p < 0,001$).

Nustatyta, kad kuo aukštesniame kurse respondentai studijuoja, tuo mažiau jiems trūksta šių paslaugų: pagalbos renkantis praktikos vietas ($r_s = -0,305$, $p < 0,001$), informacijos apie darbo ir praktikos vietas ($r_s = -0,373$, $p < 0,001$). Darytina prielaida, kad aukštesnių kursų respondentai jau turi daugiau darbinės patirties, yra geriau įvaldę karjeros valdymo kompetencijas ir yra savarankiškesni vystant savo karjerą. Tai atliepia Hudson ir Klein-Collins tyrimo rezultatus, akcentuojančius skirtingą studentų karjeros planavimo patirtį: vieni dar tik pradeda sąmoningai planuoti karjerą, kiti jau turi sukaupę karjeros tikslų įgyvendinimo patirties⁵⁹. Tyrimo rezultatai iš dalies atspindi Garver ir kt. išskirtus karjeros paslaugų gavėjų-studentų – segmentus⁶⁰: nustatyti konkrečių praktikos galimybių ieškotojų, nesinaudojančių karjeros paslaugomis, į individualias konsultacijas

59 Hudson ir Klein-Collins, *supra note*, 3.

60 Garver, Spralls III ir Divine, *supra note*, 41.

orientuotų studentų ir konkrečių labiausiai jiems tinkančių karjeros galimybių ieškančiųjų segmentai.

Išvados

Šiuolaikinė karjeros sampratos paradigma yra siejama su visą gyvenimą truncančio mokymosi ir darbo patirčių seka. Šiuolaikinės karjeros sampratos kontekste asmeniui tenka vis didesnė atsakomybė už savo karjerą. Asmens karjeros sėkmė gali būti matuojama tiek objektyviais, tiek ir subjektyviais rodikliais. 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 ir išteklius. Studijų metu formuojama aktyvi studentų pozicija savo karjeros atžvilgiu tam pasitelkiant dėstytojus, karjeros specialistus, administraciją, taip pat mentorius, alumnus ir darbdavius.

Tyrimu nustatyta, kad studentai:

- vadovaujasi šiuolaikine karjeros samprata, o karjeros sėkmę daugiausia sieja su savirealizacija ir pasitenkinimu veikla. Karjerą jie daugiausia supranta iš asmeninės pozicijos;
- suvokia karjeros valdymo kompetencijų svarbą, siekia jas tobulinti. Jiems aktualiausios savęs pažinimo ir karjeros įgyvendinimo sritys karjeros kompetencijos. Tinkamiausiomis strategijomis karjeros kompetencijų ugdymui laiko individualias konsultacijas, saviugdą, patyriminius mokymus, susitikimus su darbdaviais ir alumnais;
- karjeros klausimais dažniausiai kreipiasi į kitus studentus, dėstančius dėstytojus ir studijų vadybininką (-ę), o priimtinausiu karjeros informacijos šaltiniu laiko internetinius išteklius;

- nėra pakankamai susipažinę su aukštosios mokyklos teikiamomis karjeros paslaugomis. Jie labiausiai stokoja karjeros paslaugų, susijusių su darbo paieškos procesu (CV, motyvacinio laiško rengimas, pasirengimas darbo pokalbiui, darbo paieškos strategijos), studijų praktikos vietos pasirinkimu (kaip pasirinkti tinkamiausią praktikos vietą, kaip susieti studijų praktiką su karjeros tikslais), ilgalaikių karjeros tikslų numatymu (tolimesnės studijos, mokymasis, darbo ieška).

Tyrimo rezultatai atveria galimybes X aukštojoje mokykloje plėtoti į studentą orientuotas karjeros paslaugas ir tobulinti jų turinį. Tyrimo rezultatai taip pat atveria galimybes tolimesniems tyrimams, kurie būtini siekiant efektyvaus ir tvaraus karjeros paslaugų aukštojoje mokykloje teikimo.

STUDENTS' NEEDS IN THE DEVELOPMENT OF CAREER COMPETENCES IN A HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Laimute Kodiene

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary. The aim of this article is to define students' needs in the development of career competences, key strategies and resources, as well as the volume and nature of career services in the context of a personal career. This research was conducted by using a quantitative research method – an electronic survey.

The analysis reveals that students mostly perceive their career as sequence of experiences 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 strongest emphasis was placed on the importance of self-knowledge and the competences

belonging to the career implementation domain. Students indicated a shortage of meetings with employers, information about work and internship opportunities, and practical training on job application.

Keywords: career management, career competences, career services, higher education, student.

MOKSLINĖS MINTIES ŠVENTĖ 2023

Studentų mokslinių straipsnių rinkinys



Mykolas Romeris
universitetas

Vilnius, 2023

REDAKTORIŲ KOLEGIJA

Prof. dr. Eglė Bilevičiūtė (pirmininkė)
Dr. Kristina Kenstavičienė (vykdančioji redaktorė)

Prof. dr. Virginijus Bitė
Doc. dr. Raminta Bardauskienė
Prof. dr. Lyra Jakulevičienė
Doc. dr. Juozas Valčiukas
Prof. dr. Agnė Tvaronavičienė
Doc. dr. Dovilė Sagatienė
Prof. dr. Romas Prakapas
Prof. dr. Odeta Merfeldaitė
Prof. dr. Snieguolė Matulienė
Prof. dr. Birutė Pranevičienė
Prof. dr. Giedrė Valūnaitė-Oleškevičienė

Straipsnių recenzentai:

Aistė Augustauskaitė-Keršienė, Dainius Bernotas, prof. dr. Eglė Bilevičiūtė, doc. dr. Tomas Butvilas, doc. dr. Miglė Černikovaitė, prof. dr. Ieva Deviatnikovaitė, doc. dr. Jolita Dudaitė, dr. Gintarė Gulevičiūtė, prof. dr. Valdonė Indrašienė, Evelina Ivanauskienė, doc. dr. Violeta Jegelavičienė, prof. dr. Brigita Kairienė, Remigijus Kalašnykas, Agata Katkonienė, prof. dr. Inga Kudinavičiūtė-Michailovienė, dr. Pavelas Kujalis, Rūta Latinytė, prof. dr. Snieguolė Matulienė, prof. dr. Odeta Merfeldaitė, prof. dr. Lina Mikalonienė, dr. Jolita Miliuvienė, prof. dr. Liudmila Mockienė, Dovilė Murauskienė, prof. dr. Lina Novikovienė, prof. dr. Andrejus Novikovas, Brigita Palavinskienė, Alina Petrauskienė, doc. dr. Jolanta Pivorienė, prof. dr. Romas Prakapas, doc. dr. Asta Railienė, prof. dr. Rita Raudeliūnaitė, prof. dr. Vainius Smalskys, prof. dr. Andrius Stasiukynas, Ilona Šaltė, prof. dr. Giedrė Valūnaitė-Oleškevičienė, Marius Venskus, dr. Linas Žalneriūnas, doc. dr. Gintautė Žibenienė.

Visos leidinio ir leidybos teisės saugomos. Šio leidinio arba kurios nors jo dalies negalima taisyti, dauginti ar kitaip platinti autoriui ir leidėjui nesutikus.

© Autorių kolektyvas, 2023

ISSN 2783-8196

© Mykolo Romerio universitetas, 2023