

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ TECHNOLOGIJŲ FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS IR SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS**

**LAURA VAITUKAITIENĖ
EDUKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ VALDYMO
MAGISTRANTŪROS NUOLATINĖS STUDIJS**

**SOCIALINIŲ TINKLŲ TAIKYMAS UGDANT KARJEROS
VALDYMO KOMPETENCIJAS**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas: Doc. dr. Asta Railienė

Vilnius, 2015

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2015 12 17

Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas),

SOCIALINIŲ TECHNOLOGIJŲ FAKULTETO/EDUKOLOGIJOS IR SOCIALINIO DARBO INSTITUTO, EDUKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ VALDYMO PROGRAMOS

(fakulteto / instituto, programos pavadinimas)

studentas(-ė) Laura Vaitukaitienė,
(vardas, pavardė)

patvirtinu, kad šis magistro baigiamasis darbas

„Socialinių tinklų taikymas ugdant karjeros valdymo kompetencijas“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbu metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

(parašas)

Laura Vaitukaitienė
(vardas, pavardė)

TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS	4
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	5
ĮVADAS.....	6
1. KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJOS MOKYMO SI VISĄ GYVENIMĄ KONTEKSTE	7
1.1. Karjeros samprata.....	8
1.2. Karjeros valdymo procesas	10
1.3. Karjeros valdymo kompetencijos	14
1.3. Karjeros valdymo kompetencijų ugdymas	19
2. SOCIALINIŲ TINKLŲ VIETA KARJEROS VALDYMO PROCESSE.....	25
2.1. Virtualūs socialiniai tinklai.....	26
2.2. Virtualių socialinių tinklų reikšmė karjeros valdymui.....	30
3. TYRIMO „SOCIALINIŲ TINKLŲ TAIKYMO KARJEROS VALDYMO PROCESSE YPATUMAI“ REZULTATŲ ANALIZĖ	34
3.1. Tyrimo metodika	35
3.2. Tyrimo rezultatų analizė.....	36
IŠVADOS	53
REKOMENDACIJOS	55
LITERATŪROS ŠALTINIAI	56
PRIEDAI	62

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Karjeros sampratų įvairovė	9
2 lentelė. Karjeros valdymo sampratų įvairovė	11
3 lentelė. CAST modelis.....	13
4 lentelė. Kompetencijų sampratų įvairovė	15
5 lentelė. 2 anketos klausimo skalės patikimumo statistika	40
6 lentelė. Informacijos apie karjeros pasaulį šaltinių reikšmingumas	40
7 lentelė. 4 anketos klausimo skalės patikimumo statistika	43
8 lentelė. Veiksnių svarbos karjeros valdymui reikšmingumas	43
11 lentelė. 2 anketos klausimo skalės patikimumo statistika	46
12 lentelė. Karjeros valdymo kompetencijų reikšmingumas	46

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Kompetencijų sampratos įvairovė	15
2 pav. Kompetencijos tipologija.....	17
3 pav. Karjeros valdymo kompetencijos ir jų tarpusavio sąsajos.....	19
4 pav. Karjeros valdymo kompetencijų ugdymo integravimo į studijų procesą galimybės.....	23
5 pav. Didžiausi pasaulyje socialiniai tinklai pagal vartotojų skaičių 2015 m.....	29
6 pav. Tyrimo modelis.....	36
7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį.....	37
8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių	37
9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą.....	38
10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal baigtas studijų pakopas.....	38
11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal sukauptą darbinę patirtį.....	39
12 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pasirinktą karjeros sampratą	40
13 pav. Informacijos apie karjeros pasaulį šaltinių pasirinkimo pasiskirstymas.....	41
14 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pasirinktą karjeros valdymo sampratą	42
15 pav. Veiksnių svarbos karjeros valdymui pasirinkimo pasiskirstymas	44
16 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal karjeros valdymui naudojamų priemonių pasirinkimą	45
17 pav. Karjeros valdymo proceso etapų svarbumo pasiskirstymas	46
18 pav. Trūkstančių kompetencijų pasiskirstymas pagal respondentų pasirinkimą.....	48
19 pav. Socialinių tinklų pasiskirstymas pagal naudojimą karjeros valdyme	49
20 pav. Socialinių tinklų naudojimo būdų pasiskirstymas	50
21 pav. Socialinių tinklų privalumų karjeros valdymui pasiskirstymas	51
22 pav. Respondentų atsakymų į klausimą “Ar socialinių tinklų integravimas į karjeros valdymo procesą jums naudingas?” pasiskirstymas.....	52

ĮVADAS

Dvidešimto amžiaus pabaigoje pasauliui įžengus į naują, postmodernios visuomenės raidos etapą, taip pat prasidėjus intensyviems globalizacijos procesams ir sparčiai besivystant naujoms technologijoms, visuomenės požiūris į darbą neliko nepaveiktas. „Pasikeitė ne tik darbui skiriamas laikas, mokymosi ir laisvalaikio balansas, radikaliai pasikeitė ir pati darbo samprata“ (Grakauskas, Valickas, 2007). Dėl liberalesnės prekybos ir žiniomis grįstos ekonomikos susiformavimo išaugusi konkurencija versle ir kiti poindustrinės epochos nulemti pokyčiai tiesiogiai paveikė ne tik kiekvieną žmogų ir jo gyvenimą, tačiau žymus poveikis jaučiamas ir jo karjerai. Požiūrio į karjerą pasikeitimams įtakos turėjo ne tik ekonominiai, bet ir socialiniai bei psichologiniai veiksniai (Grakauskas, Valickas, 2007).

Mokslininkų teigimu, vis svarbesnis tampa faktas kokią naudą organizacijai gali duoti darbuotojas, o ne tai, kokias jis pareigas užima ir kiek ilgai jis dirba įmonėje. Individo karjeros samprata prasplėtė ir šiuo metu yra suvokiama ne tik kaip perėjimas iš vienos pozicijos į kitą, paprastai aukštesnę, toje pačioje organizacijoje ir tos pačios profesijos rėmuose, o kaip žmogaus gyvenimo dalis: „darbinės ir su jomis susijusios mokymosi patirtys negali būti atskirtos nuo kitų gyvenimo sferų – laisvalaikio ir šeimos“ (Grakauskas, Valickas, 2007). Taigi šių dienų karjeros samprata yra neatsiejama nuo mokymosi visą gyvenimą sampratos.

Organizacijos nebenori ir nebegali pasiūlyti darbuotojui aiškių karjeros žingsnių bei perspektyvų ir nebeįsipareigoja jo išlaikyti organizacijoje visą jo darbingą amžių. Todėl mokytis svarbu net ir tuomet, kai norima tiesiog išsilaikyti užimamoje pozicijoje ir kiekvienas individas turi išmokti pats savarankiškai kelti sau karjeros tikslus, jis pats tampa atsakingas už savo karjeros portfelio kūrimą ir valdymą (Gervickaitė, 2014). „Visapusiškai taikoma nuolatinio mokymosi koncepcija suaktyvina žmogaus domėjimąsi asmenine karjera“ (Petkevičiūtė, 2013), tačiau ne mažiau svarbūs šioje situacijoje yra ir žmonių tarpusavio ryšiai, galimybė lengvai ir greitai keistis naudinga informacija, žiniomis ir įgūdžiais. Tam, kad būtų patenkinti komunikavimo ir asmeninio tobulėjimo poreikiai, reikalinga atitinkama aplinka, kurioje individas galėtų ne tik pasidalinti asmeniniais laimėjimais, bet ir gauti jam naudingų žinių.

Siekdami efektyvios komunikacijos ir naujų naudingų ryšių užmezgimo vadinamame informacijos amžiuje žmonės yra linkę jungti įvairius procesus ir patys jungtis į tinklus. Tinklai tampa svarbia visuomenės komunikavimo priemone. Tinklų pagalba sukuriami ryšiai tarp tinklo narių yra visuomenės jungiamoji dalis ir jų pagalba vyksta socialiniai mainai. Yra sutariama, jog socialinis tinklas – tai žmonių socialinių santykių ar ryšių struktūra (Gvaldaitė, 2004), o socialiniai ryšiai, siekiant asmeninės ar profesinės karjeros, norint tobulėti, yra itin

reikšmingi. Juolab, kad socialinio tinklo ryšių tankumas pastaruoju metu vis dažniau yra įvardinamas kaip vienas iš karjeros sėkmės veiksnių, nes, specialistų teigimu, socialiai aktyviems, daugiau ryšių turintiems žmonėms gyvenime sekasi labiau, o internetinių socialinių tinklų atsiradimas davė naują postūmį panaudojant tinklus (networking) karjeros valdymui (Benson ir kt., 2014).

Problema. Nepaisant to, jog mokslininkai savo darbuose pabrėžia socialinių tinklų svarbą žmogaus karjerai ir mokymuisi, tyrimų, detaliau nagrinėjančių, kaip ir koku mastu socialiniai tinklai padeda žmogui šioje srityje, dar yra labai nedaug. Socialinių tinklų naudojimas karjeros valdymo kompetencijoms ugdyti yra pakankamai naujas reiškinys ir suaktyvėjo tik pastaraisiais metais. Todėl svarbu šiam klausimui skirti daugiau dėmesio. **Tyrimo problema** apibrėžiama probleminiais klausimais: kaip socialiniai tinklai padeda ugdyti karjeros valdymo kompetencijas? Kaip ir kiek Lietuvos aukštųjų mokyklų studentai taiko socialinius tinklus karjeros valdymo situacijose?

Darbo objektas – socialinių tinklų taikymas karjeros valdymo kompetencijų ugdymui.

Darbo tikslas – išanalizuoti socialinių tinklų taikymo galimybes ugdant karjeros valdymo kompetencijas.

Darbo uždaviniai:

1. Aptarti karjeros valdymo proceso teorinius aspektus.
2. Aptarti karjeros valdymo kompetencijas mokymosi visą gyvenimą kontekste.
3. Išanalizuoti socialinių tinklų taikymo karjeros valdymo kompetencijų ugdymo procese teorines prielaidas.
4. Ištirti socialinių tinklų taikymo ypatumus studentų karjeros valdymo procese.

Darbo metodai. Darbe naudojami mokslinės literatūros sisteminės ir lyginamosios analizės bei apibendrinimo metodai, duomenų sisteminimas ir grupavimas, duomenų lyginamoji analizė, grafinė duomenų analizė. Kiekybinis tyrimas atliekamas taikant anketinės apklausos tyrimo metodą.

1. KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJOS MOKYMOŠI VISĄ GYVENIMĄ KONTEKSTE

Karjeros sąvoka yra kildinama iš lotynų arba prancūzų kalbos. Lotyniškai *carraria* reiškia žmogaus gyvenimo kelią, kryptį, o prancūzų kalboje žodis *carrière* naudojamas kalbant apie veiklos sritį, veiksmų eigą. Todėl vienas iš karjeros apibrėžimų teigia, jog karjera yra “žmogaus vaidmenų ir darbinių veiklų seka per visą jo gyvenimą” (Stanišauskienė, 2005). Ilgą laiką karjeros terminas buvo naudojamas apibrėžti asmens išdirbtą laiką konkrečioje organizacijoje [šaltinis], tačiau pastaruoju metu karjeros samprata nebėra pastovi, o nuolat kinta, kaip ir mus supanti aplinka [šaltinis]. Dar svarbiau, kartu su pačia asmenybe, joje vykstančių pokyčių, kuri yra pagrindinis karjeros subjekto ir būtent asmenybė valdo savo karjerą (Kučinskienė, 2003).

1.1. Karjeros samprata

Kaip mokslo objektas karjera yra nagrinėjama daugelio disciplinų (Korsakienė, Smaliukienė, 2014; Rosinaitė, 2008), kurių Arthur, Hall ir Lawrence (1989) išskyrė aštuonias: psichologija, sociologija, socialinė psichologija, antropologija, ekonomika, politikos mokslas, istorija ir geografija. Tuo tarpu Lietuvoje daugiausia darbų skirtingais su karjera susijusiais klausimais yra edukologijos srityje (Korsakienė, Smaliukienė, 2014). Toks karjeros tarpdiscipliniškumas lemia įvairiapusį karjeros sąvokos supratimą ir aiškinimą. Literatūroje yra pateikiamos skirtingos karjeros sampratos (Petkevičiūtė, 2006; Palujanskienė, Pugevičius, 2004):

- karjera kaip profesija ar profesinė veikla – dažniausiai taikoma, kai pabrėžiamas skirtumas tarp profesijų prestižiškumo, nes vienos yra labiau, o kitos mažiau prestižinės;
- karjera kaip aukštos pareigos organizacijoje – taikoma kalbant apie pasiekimus darbe;
- karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tąsa – ši samprata taikoma kalbant apie visą gyvenimą trunkantį mokymosi ir darbo kelią, turint omeny, jog kiekvienas individas turi darbo istoriją;
- karjera kaip gyvenimo darbas, mokymasis ir laisvalaikis – samprata, jog karjera yra įvairių gyvenimo vaidmenų seka.

Schuler (1995), kalbėdamas apie karjerą laikosi nuomonės, jog karjera yra per visą gyvenimą besitęsianti įvairių žmogaus vaidmenų ir darbinių veiklų seka ir šią nuomonę grindžia pateikdamas šiuos esminius elementus (pagal Stanišauskienę, 2004):

- karjeros proceso metu išryškinama karjeros proceso ir valdymo galimybė;
- karjeros kaip elementų seka leidžia numatyti sėkmės ir nesėkmės tikimybę ir galimybę išvengti realių pavojų;

- karjeros periodas – nuo žmogaus rengimosi karjerai iki pensijos bei suskirstyti karjeros procesą į stadijas, šį skirstymą pagrindžiant įvairiomis žmogaus raidos stadijų teorijomis;
- karjera apima įvairias individo veiklas, jo požiūrius, interesus, nuostatas, žinias ir mokėjimus;
- karjeros procese išskiriami objektyvūs (darbo užmokestis) ir subjektyvūs (sėkmės jausmas) aspektai.

Tuo tarpu tokie socialiniai pokyčiai kaip postmodernizmo vertybės, individualizmo išaukštinimas, informacinės visuomenės susiformavimas, žinių ekonomikos plėtra, mokymosi visą gyvenimą poreikio atsiradimas ir kt. nulėmė šiuolaikinės karjeros koncepcijos atsiradimą (Rosinaite, 2008), kai karjera suvokiama kaip asmeninės atsakomybės reikalas, o ne siejama su organizacija (Stancikienė, 2009). Kalbant apie naująją karjeros koncepciją naudojami tokie terminai kaip naujoji, šiuolaikinė, beribė, angl. *boundaryless* (Clarke, 2013; Chudzikowski, 2012; Hessir kt., 2012; Defillippi, Arthur, 1994), nepastovi, angl. *protean* (Chin, Rasd, 2014; Clarke, 2013) ar individuali karjera. Šiuolaikinės karjeros koncepcijos sampratą geriausiai atskleidžia organizacinės (tradicinės) ir individualios (šiuolaikinės) karjeros sampratų bei su jomis susijusių pasikeitimų palyginimas (Reardon ir kt. 2000; Hall 1996; Arthur ir kt. 2003; pagal Rosinaite, 2008; Collin, Young 2000; Inkson, 2006;).

Skirtingos karjeros sampratos kyla iš to, jog ji yra nagrinėjama skirtingais aspektais skirtingų disciplinų atstovų. Karjeros sampratų įvairovė pateikiama 1 lentelėje.

1 lentelė. Karjeros sampratų įvairovė

Autorius	Apibrėžimas	Raktiniai žodžiai
Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas, 2008	“Karjera – įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu profesiniu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją, stilių.”	Socialiai reikšmingų vaidmenų seka, saviraiška, profesinis tobulėjimas.
Stanišauskienė, 2005	“Karjera – tai žmogaus vaidmenų ir darbinių veiklų seka per visą jo gyvenimą.”	Vaidmenų ir veiklų seka per gyvenimą.
	“Karjera – įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei apimanti asmens profesinį gyvenimą, darbo vietas, pareigas ir pasiekimus.”	Vaidmenų seka, darbas, mokymasis, saviraiška, laisvalaikis.
Encyklopedia of career development, 2006	“Karjera – tai profesinio tobulėjimo kelias, nuolatos keliant sau naujus tikslus, iššūkius, naujų teigiamų rezultatų siekimas.”	Profesinio tobulėjimo kelias.
Kučinskienė (2003)	“Karjera yra nuolatinis planuojamas, organizuojamas ir kontroliuojamas asmeninio profesinio tobulėjimo ir saviraiškos kelias, turintis optimistinę kokybinės kaitos	Nuolatinis profesinio tobulėjimo ir saviraiškos kelias.

	perspektyvą ir tikslingam veiksmui būdingas kokybines charakteristikas.”	
Super (1980)	“Karjera – tai pagrindinių pozicijų seka, kurią individas užima trijuose etapuose, profesiniame, profesiniame ir gyvenimo baigus profesinę veiklą, bei apima su darbu susijusius skirtingus vaidmenis: studento, darbuotojo, pensininko bei papildomus profesinius, šeimyninius ir pilietinius.”	Pozicijų seka.
London, Stumpf (1982)	“Karjera – tai visą individo gyvenimą trunkanti su darbu susijusių pareigų seka.”	Su darbu susijusių pareigų seka.
Arthur, Hall ir Lawrence, 1989	“Karjera – tai laiko atžvilgiu plėtojama individo darbo patirčių seka.”	Darbo patirčių seka, laikas.
Rosinaitė	“Karjera – tai visą gyvenimą trunkanti asmens mokymosi ir darbo patirčių seka.”	Darbo patirčių seka.
Petkevičiūtė (2006)	“Karjera – tai su darbu susijęs procesas, trunkantis visą gyvenimą”	Darbas; procesas.

Sudaryta darbo autorės

Išnagrinėjus skirtingų autorių pateikiamus karjeros apibrėžimus galima apibendrinti, kad visų pagrindinė mintis sako, jog karjera yra ilgalaikis tobulėjimo procesas, tam tikrų veiksmų ar vaidmenų, suteikiančių daugiau asmeninės ir profesinės patirties, seka. Pagrindinis karjeros apibrėžimų skirtumas, kaip galima matyti iš lentelėje pateikiamų reikšminių žodžių, yra tai, jog vieni apibrėžimai labiau orientuoti į profesinį individo tobulėjimą, tuo tarpu kituose karjera yra apibūdinama kaip visapusiškas asmenybės tobulėjimas per visą gyvenimą. Tačiau svarbu pastebėti, jog minėtas skirtumas pasireiškia tarp ankstesniais metais suformuluotų apibrėžimų, kai karjera dar buvo labiau siejama su organizacija. Būtent vėlesniais metais pateikiamuose apibrėžimuose prie profesinio tobulėjimo aspekto atsiranda asmenybės tobulėjimo aspektas, nes ilgai visi visapusiškas asmenybės tobulėjimas tampa vis svarbesnis. Taigi šiame darbe bus remiamasi visus minėtus aspektus ir sampratas apimantis apibrėžimas, sakantis, jog *karjera yra įvairių socialiai reikšmingų individo vaidmenų, susijusių su asmenine saviraiška ir individualiu bei organizaciniu profesiniu tobulėjimu, seka per visą gyvenimą, kuri atspindi žmogaus gyvenimo viziją ir stilių.*

1.2. Karjeros valdymop procesas

Remiantis šiuolaikinės karjeros sampratos koncepcija ji yra suvokiama kaip visą gyvenimą trunkantis procesas reikalaujantis nuolatinio mokymosi ir visapusiško tobulėjimo (Schuler, 1995; Rosinaitė, 2008; Ustinavičiūtė ir kt., 2011). Todėl žmogus, siekiantis sėkmingos karjeros, turi tinkamai kontroliuoti karjeros siekimo procesą. “Sėkmingą karjerą dabar sunku įsivaizduoti kitaip nei paties žmogaus planuojamą, vystomą ir valdomą procesą, todėl šiandien

career development yra iškeliamas kaip vienas svarbiausių aktyvaus darbo rinkos gebėjimų” (Rosinaitė, 2008).

1.2.1. Karjeros valdymo samprata

Iš anglų kalbos sąvoka *career development* gali būti verčiama kaip karjeros vystymas, plėtojimas. Nevienareikšmis sąvokos vertimas iš anglų kalbos sąlygoja, jog mokslinėje literatūroje vartojamos skirtingos sąvokos minėtam reiškiniu apibūdinti (Pukelis, 2003; Grakauskas, Valickas, 2007; Rosinaitė, 2008). Lietuvos mokslininkų publikacijose randami tokie sąvokos *career development* vertimai: karjeros valdymas, karjeros vadyba, karjeros plėtotė, karjeros ugdyimas, karjeros projektavimas, karjeros modeliavimas.

Šiame darbe siekiant aiškumo svarbu tiksliai apibrėžti, kokia *career development* samprata bus remiamasi darbe. Todėl toliau atlikta mokslinėje literatūroje randamų *career development* sąvokos apibrėžimų analizė siekiant sukonstruoti tinkamiausią variantą šiam darbui.

2 lentelė. Karjeros valdymo sampratų įvairovė

Autorius	Sąvoka	Apibrėžimas	Pagrindinė mintis
Petkevičiūtė (2003)	Karjeros valdymas	“Procesas, kurio metu individas renka informaciją apie save ir darbo pasaulį, sukuria tikslus, savo talentų, pomėgių, vertybių ir norimo gyvenimo būdo įvaizdį, numato darbo srities, specializacijos ir organizacijos alternatyvas, vysto realius karjeros planus, kuria tikslų įgyvendinimo strategiją ir gauna grįžtamąjį ryšį dėl strategijos ir efektyvumo bei tikslų svarbos ir aktualumo.”	Tikslų kūrimas asmeniniam ir darbo pasauliui; karjeros planų vystymas; tikslų įgyvendinimo strategijos kūrimas; proceso grįžtamasis ryšys.
Valickas ir kt. (2014)	Karjeros valdymas	“Asmens darbo ir mokymosi patirčių sekos planavimo, derinimo su kitomis gyvenimo sritimis, įgyvendinimo ir kontrolės procesas, kuris susijęs su daugelio asmeniui svarbių sprendimų priėmimu.”	Darbo ir mokymosi patirčių seka; planavimas; derinimas su kt. sritimis; įgyvendinimas; kontrolė.
Pukelis (2003)	Karjeros projektavimas	“Nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti bei įgyvendinti savo profesinės patirties tobulinimo planus, siekiant kuo efektyviau panaudoti savo įgimus gabumus ir išlikti konkurencingam nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasminti savo gyvenimą.”	Savo profesinės patirties tobulinimo planų tyrimas, planavimas, įgyvendinimas.

Laužackas (2006)	Karjeros projektavimas	“Nuolatinės asmens pastangos išvelgti būsimas arba rinkos kaitos tendencijas ir numatomų pokyčių kontekste tirti bei planuoti savo profesinę perspektyvą bei profesinės kvalifikacijos tobulinimosi poreikius, siekiant maksimaliai realizuoti savo gabumus bei sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje.“	Profesinės perspektyvos bei profesinės kvalifikacijos tobulinimosi poreikių planavimas ir tyrimas.
Nacionalinis suaugusiųjų mokymosi institutas (NIACE)	Karjeros projektavimas	“Karjeros projektavimas – tai veikla, padedanti asmenims: išnaudoti visas mokymosi, profesinės veiklos ir karjeros galimybes atsižvelgiant į žmogaus amžiaus tarpsnį bei esamą gyvenimo etapą; įtvirtinti pasitikėjimą ir žinias, siekiant kompetentingai pasirinkti vieną esamų veiklos galimybių; išmokti priimti sprendimus ir sudaryti karjeros planus remiantis atliktu pasirinkimu; mokytis gyventi pagal pasirengtus karjeros planus.”	Mokymosi, profesinės veiklos karjeros galimybių išnaudojimas; pasitikėjimo ir žinių įtvirtinimas; sprendimų priėmimas ir karjeros planų sudarymas; mokymasis gyventi pagal karjeros planus.
Braslauskienė ir kt. (2011)	Karjeros plėtojimas	“Dinamiško asmenybės tobulėjimo ir profesinės saviraiškos per žmogaus gyvenimą procesas, raida, tęstinumas laike.”	Asmenybės tobulėjimas; profesinė saviraiška; procesas per gyvenimą.

Sudaryta darbo autorės

Atlikus sąvokų, kuriomis apibūdinamas rūpinimosi savo karjera procesas, apžvalgą pastebėta, jog šiam procesui įvardinti yra naudojamos skirtingos sąvokos, nėra aiškaus apibrėžimo, kuri sąvoka turėtų būti visuotinai naudojama kalbant apie rūpinimąsi asmenine karjera. Lietuvių literatūroje randami skirtingi angliškos sąvokos *career development* vertiniai bei atitikmenys, kurie kartais skiriasi ne tik savo platumu, tačiau pastebimi skirtumai ir jų turinyje. Visgi dažniausiai lietuvių kalboje kaip angliško temino atitikmuo yra naudojama *karjeros valdymo* sąvoka. Tačiau net ir naudojant tą pačią sąvoką jog apibrėžimas nėra vienareikšmis. Atlikus sąvokų palyginimą buvo nustatyta, jog bendrąja prasme karjeros valdymas daugeliu atvejų aiškinamas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas, kuriam yra būdingi keturi pagrindiniai etapai: tobulinimosi poreikių įvertinimas, karjeros planų nusistatymas, karjeros planų įgyvendinimas ir rezultatų įvertinimas. Apibendrinus nagrinėtus apibrėžimus būtų galima sukonstruoti tokį šiame darbe taikomą karjeros valdymo apibrėžimą: *tai visą gyvenimą trunkantis individo asmeninio mokymosi ir profesinio tobulėjimo planų sudarymo, jų realizavimo ir kontrolės procesas, kuris įgyvendinamas stengiantis kuo efektyviau panaudoti įgimus asmeninius gabumus ir reikalingas kompetencijas.*

1.2.2. Karjeros valdymo etapai

Svarbu suprasti, jog karjeros valdymas nebėra suvokiamas kaip organizacijos atsakomybė, kai organizacija garantuodavo darbuotojui galimybę kilti karjeros laiptais jos viduje. Remiantis moderniąja karjeros valdymo samprata, atskaitos taškas dabar yra individas, kuris pats priima sprendimus dėl savo asmeninės karjeros ir prisiima atsakomybę už priimtus sprendimus bei atliktus veiksmus (Rosinaitė, 2008).

Vadinasi, individas turi pradėti rūpintis savo karjera dar prieš pradėdamas dirbti konkrečioje organizacijoje, o organizacija tēra kaip konsultantas, padedantis individui pasiekti savo tikslų (Baruch, 1999). Tą tam tikra prasme iliustruoja Byars ir Rue (2006) siūlomi karjeros valdymo žingsniai:

- pirmiausia darbuotojas turi nusistatyti su savo interesais susijusius karjeros tikslus įsivertinęs asmenines savybes bei turimas kompetencijas;
- toliau darbuotoją, jo kompetencijas ir sugebėjimus vertina organizacija;
- organizacija suteikia darbuotojui informaciją apie joje egzistuojančias karjeros galimybes;
- organizacija padeda darbuotojui suteikdama konsultacijas dėl karjeros plano ir jo įgyvendinimo terminų nusistatymo.

Greenhaus ir kt. (2000) siūlo karjeros valdymo modelį, kuris integruoja svarbiausius karjeros veiksnius ir procesus, ko pasekoje suformuojamas karjeros įvertinimo reikalaujantis procesas. Pasak Baruch (2004), minėtas modelis susitelkia ties šiais veiksniais ir procesais:

- asmeniui, kaip sprendimo priėmėju;
- poreikiu, kuris lemia karjeros paiešką;
- procesu, kurio metu yra nustatomi tikslai, plėtojamos strategijos ir taktikos tiems tikslams pasiekti ir vyksta individo progresas.

Baruch (2004) karjeros valdymo analizei siūlo CAST (angl. *Career Active System Triad*) modelį, kuris karjeros valdymą analizuoja trimis lygiais: per vertybes, požiūrius ir elgesį (žr. 3 lent.).

3 lentelė. CAST modelis

Lygis	Individualus	Organizacinis
Vertybės	Siekiai	Filosofija (strategija)
Požiūriai	Nuostatos	Politika
Elgesys	Veiksmai	Praktika

Šaltinis: Baruch, 2004

3 lentelėje pateikiamo modelio pagrindinė idėja yra tokia, jog karjeros valdymo procesas yra aktyvi, nuolat veikianti sistema, kuri turi taikytis prie išorinių aplinkos veiksnių ir vidinių įmonės reikalavimų bei žmonių (Baruch, 2004). Modelio pagrindą sudaro vertybės, individų siekius ir organizacijų strategijas antrame lygyje perteikiančios atitinkamai į požiūrius ir politikas, o trečiame lygyje galiausiai visa tai perteikiama veiksmais – tam tikru elgesiu individų atveju ir tam tikromis vadybinėmis praktikomis organizacijų atveju (Baruch, 2006). Remiantis šiuo modeliu organizacija yra nebe individo karjeros valdytoja, o patarėja, mentorė karjeros valdymo klausimais, kuri gali sukurti reikalingas sąlygas ir nustatyti kryptis bei pasiūlyti tam tikras priemones, kurios padėtų jos darbuotojams susiderinti savo vidinius ir išorinius karjeros poreikius (Baruch, 1999).

Taigi galima teigti, kad pagal šiuolaikinę karjeros valdymo sampratą individas yra pats atsakingas už savo karjerą visuose karjeros valdymo proceso etapuose, o mokymosi institucija ir(ar) organizacija, kurioje jis dirba atlieka tik patariamąją rolę. Pirmiausia individas turi apsibrėžti su būsima savo karjera susijusias svarbiausias vertybes bei tikslus ir susidaryti karjeros planą. Kitame žingsnyje individas turi susidaryti strategiją karjeros planui įgyvendinti ir tikslams pasiekti. Galiausiai individas turi imtis realių veiksmų, susijusių su karjeros valdymu, kurių dėka būtų įgyvendinama strategija. Labai svarbu, jog šis procesas nėra baigtinis, o turi būti nuolat peržiūrimas ir koreguojamas dėl įvairių aplinkybių ir asmens karjerą veikiančių išorinių veiksnių ar jo paties požiūrio, norų pasikeitimo. Tuo tarpu mokslo įstaiga ar kita organizacija, kurioje individas tam tikru savo gyvenimo tarpsniu užima tam tikrą poziciją, visuose etapuose gali individą konsultuoti karjeros valdymo klausimais, suteikti jam reikalingas priemones, vertinti jo veiksmus ir suteikti grįžtamąjį ryšį apie karjeros strategijos įgyvendinimą.

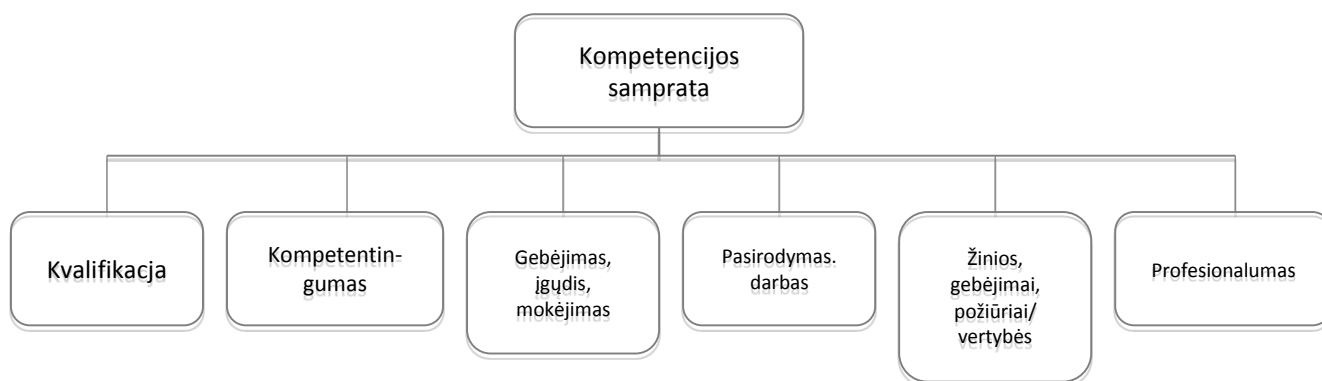
1.3. Karjeros valdymo kompetencijos

Mokslinėje literatūroje yra nustatyta, jog individo karjerai didžiausią įtaką daro asmenybė ir trys pagrindiniai veiksniai – vertybės, interesai ir kompetencijos. Individo karjeros vystymas prasideda nuo mažų dienų ir tęsiasi per visą jo gyvenimą, o tai neišvaiduojama be tam reikalingų kompetencijų įgijimo. Mokymo įstaigos karjeros vystymo bei kompetencijų įgijimo procesuose vaidina pakankamai svarbų vaidmenį ruošdamos individą būsiamam profesiniam keliui ir suteikia tam tikrų naudingų žinių, tačiau žmogų paruošia tik pačiam darbui, o ne

karjerai (Rosinaitė, 2008). Tam, kad individas sugebėtų tinkamai valdyti savo karjerą, jam reikalingam tikri sugebėjimai ir įgūdžiai bei asmeninės, socialinės, edukacinės (metodinės) ir profesinės savybės (Sampson ir kt., 2004; Rosinaitė, 2009; Stanišauskienė, 2005; Stanišauskienė, Večkienė, 2009; Adamonienė, Ruibytė, 2010). “Kitaip sakant, šiuolaikiniame darbo pasaulyje žmogui būtina karjeros kompetencija” (Stanišauskienė, 2005).

1.3.1. Kompetencijos samprata

Tokios individo charakteristikos, kaip jo išugdyti gebėjimai, įgyti įgūdžiai ir turimos savybės yra įvardijamos kaip kompetencijos, nes kompetencijos samprata bendrąja prasme, pasak Lankelytės ir Šilingienės (2004), “apima tokius aspektus, kaip kvalifikacijos kėlimą, žinias, patirtį, požiūrius ir reikalingas asmenines savybes”. Tačiau kompetencijos sąvoka yra nagrinėjama daugelyje disciplinų ir gali būti analizuojama skirtingomis kryptimis – kaip gebėjimas, įgūdis, mokėjimas arba kaip kompetentingumas ar profesionalumas (Virgilaitė-Mečkauskaitė, 2011). Remdamasi skirtingais požiūriais į kompetenciją Virgilaitė-Mečkauskaitė (2011) pateikia kompetencijų sampratų klasifikaciją (žr. 1 pav.).



1 pav. Kompetencijų samratos įvairovė

Šaltinis: Virgilaitė-Mečkauskienė, 2011

Iš pateiktos klasifikacijos matome, jog kompetencijos sąvoka yra įvairialypė. Tą pagrindžia ir skirtingi sąvokos apibrėžimai, pateikiami moksliniuose šaltiniuose (žr. 4 lent.).

4lentelė. Kompetencijų sampratų įvairovė

Šaltinis	Apibrėžimas	Pagrindiniai elementai
Jucevičienė, Lepaitė, 2000	“Kompetencija – tai žmogaus kvalifikacijos raiška arba gebėjimas veikti, sąlygotas individo žinių, mokėjimų, įgūdžių, asmenybės savybių bei vertybių.”	Gebėjimą, žinios, mokėjimas, įgūdžiai,

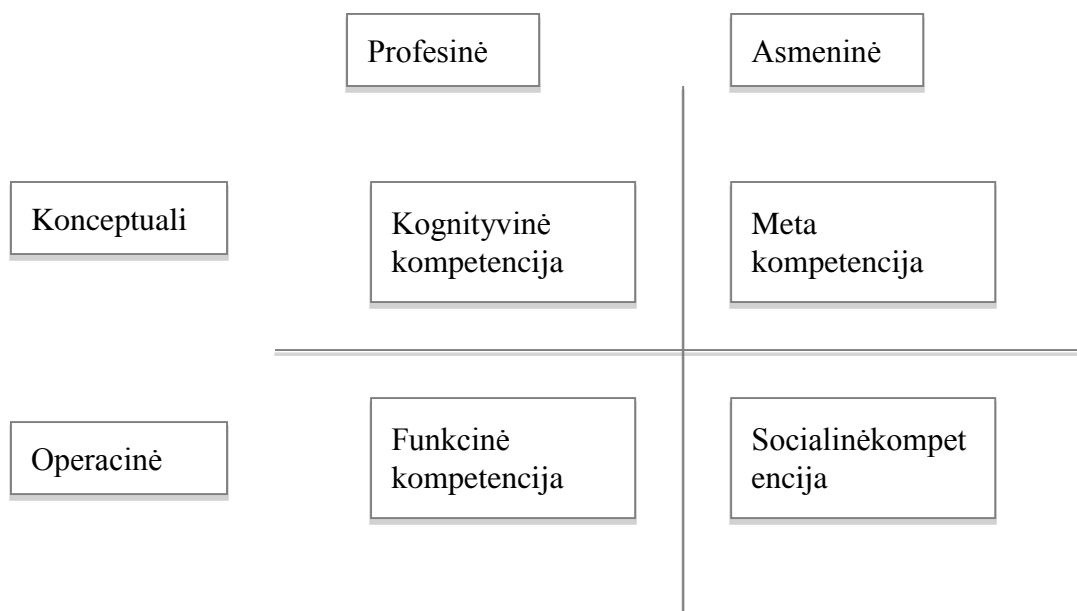
		savybės, vertybės.
Oksfordo žodynas	“Kompetencija – gebėjimas ką nors padaryti sėkmingai ar efektyviai.” Asmens pašamonėje esančios žinios apie taisyklingą žodžio formavimą gimtąja kalba.	Gebėjimas, žinios.
Aukštojo mokslo įstatymas, 2000	“Profesinė kompetencija – tai profesinis pasirengimas, įgyjamas pabaigus pagrindines studijas, specialiąsias profesines ar vientisas studijas, taip pat magistrantūrą, rezidentūrą ar meno aspirantūrą.”	Pasirengimas.
LR profesinio mokymo įstatymas, 1991	“Kompetencija – tai mokėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, gebėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma.”	Mokėjimas, žinios, gebėjimai, įgūdžiai, vertybės.
Lobanova, Chlivickas (2009)	“Kompetencija – tai funkcinis žmogaus gebėjimas atlikti tam tikrą dalį profesinės veiklos (operaciją ar užduotį) realioje ar imituojamoje veiklos situacijoje, remiantis atitinkamų žinių, gebėjimų ir požiūrio sistema.”	Gebėjimas, žinios, požiūris.
Schoonover ir kt., 2003	“Kompetencija yra tam tikrai situacijai reikalinga elgsena, apibrėžianti kaip atrodo sėkminga veikla tam tikroje aplinkoje.”	Situacinė elgsena, sėkminga veikla.

Sudaryta darbo autorės

Iš lentelėje pateiktų kompetencijos apibrėžimų galima teigti, jog pagrindiniai jų elementai yra gebėjimai, žinios, įgūdžiai ir vertybės (nuostatos). Kaip teigia Handy (1989), būtent šių elementų rinkinys sudaro taip vadinamąjį kompetencijų portfelį, o turintis jį asmuo gali būti laikomas kompetetingu. Tačiau kalbant apie kompetencijas profesinėje veikloje jos nebėra svarbios kiekviena atskirai, o svarbus yra jų junginys (ELGPN, 2011; Virgilaitė-Mečkauskaitė, 2011): “Karjeros valdymo kompetencijos yra visuma kompetencijų, kurių dėka individai ir grupės gali struktūruotai kaupti, analizuoti, apibendrinti ir organizuoti asmeninę, švietimo ir darbo informaciją; įskaitant kompetencijas priimti ir įgyvendinti sprendimus ir perėjimus. Tokios kompetencijos reikalingos piliečiams, kad jei galėtų valdyti sudėtingus perėjimus, kurie apibūdina šiuolaikinio švietimo, profesinio švietimo ir darbo trajektorijas” (ELGPN, 2011).

Remiantis Virgilaitė-Mečkauskaite(2011), profesinė kompetencija susideda iš konceptualios kompetencijos, kuri apima funkcinę, psichomotorinę bei taikomųjų gebėjimų kompetencijas. Panašiai, pasak Virgilaitės-Mečkauskaitės (2011), suprantama ir asmeninės kompetencijos sandara: konceptuali kompetencija apima meta-kompetenciją ir mokymosi

mokyti kompetenciją, o operacinė kompetencija apima socialinę kompetenciją įskaitant elgesį ir požiūrį. Ši kompetencijų sąveika yra iliustruojama kompetencijų tipologijos schema (žr. 2 pav.), kurią sudaro keturios dimensijos: trys iš jų (kognityvinė, funkcinė, socialinė) yra universalios ir atitinka ŽGP (žinios, gebėjimą, požiūriai) aiškinimą, o ketvirtoji – meta-kompetencija – palengvina kitų esminių kompetencijų įgijimą (Virgilaitė-Mečkauskaitė, 2011).



2 pav. Kompetencijos tipologija
Šaltinis: Le Deist, Winterton, 2005

Stanišauskienė (2005), kalbėdama apie asmens gebėjimą savo turimas savybes ir įgūdžius panaudoti įvairioje praktinėje veikloje, naudoja karjeros kompetencijos sąvoką, nes pastaroji yra vartojama siekiant apibūdinti tinkamą asmens pasiruošimą plėtoti savo karjerą (Arnold, 1997; Jacobs, 1989; pagal Stanišauskienę, 2005). Įsigilinus į būtinų gebėjimų įvairovę Stanišauskienė (2005) teigia, jog integralią šiuolaikinės karjeros kompetenciją sudaro keturių kompetencijų sistema, apimanti šias kompetencijas:

- asmeninę, kurią sudaro savęs pažinimo ir pristatymo gebėjimai;
- socialinę, sudarytą iš žmogaus santykių su kitais žmonėmis ir gebėjimo harmonizuoti socialinę aplinką;
- mokymosi, apimančią gebėjimus, įgalinančius žmogų saviugdai;
- profesinę, sudarytą iš specifinių profesinių gebėjimų bei gebėjimų ir savybių, susijusių su žmogaus darbine veikla.

Sparčiai keičiantis aplinkai, kurioje yra dirbama, kinta ir reikalingų įgūdžių, sugebėjimų bei žinių poreikis bei sandara ir tradicinių kompetencijų, nors jos nėra netinkamos,

nebeapakanka (Petkevičiūtė, 2007). Remdamasi užsienio autoriais, Petkevičiūtė (2007), kalbėdama apie vadovo karjeros valdymą išskiria keturias svarbiausias kompetencijas, turinčias jam įtakos:

- elgesio kompetencija: pasireiškia iniciatyva susidarius rizikos ir netikrumo aplinkybėms;
- suvokimo kompetencija: pasireiškia įdomesnes ir įvairesne perspektyvas numatančiu informacijos suvokimu;
- emocinė kompetencija: jausmų suvokimas, emocijų ir konfliktų valdymas, empatija;
- organizacinė kompetencija: sugebėjimas suvokti organizaciją kaip sistemą.

Tuning Educational Structure in Europe (2000) projekto autoriai išskiria tris bendrųjų kompetencijų grupes:

- instrumentinės kompetencijos: pažintiniai, metodiniai, technologiniai ir lingvistiniai gebėjimai;
- tarpasmeninės kompetencijos: individualūs gebėjimai, tokie kaip socialiai įgūdžiai, kurių dėka individai gali socialiai sąveikauti ir bendradarbiauti su kitais;
- sisteminės kompetencijos: gebėjimai ir įgūdžiai, susiję su visa sistema bendrai, reikalaujantys supratimo, jautrumo ir žinių (būtina turėti instrumentines ir tarpasmenines kompetencijas).

Remiantis Tuning Educational Structure in Europe projektu bendrosioms kompetencijoms ir perkeliamiems įgūdžiams turėtų būti skiriamas pagrindinis dėmesys ruošiant studentus jų ateities vaidmenims visuomenėje įdarbinimo aspektu (Tuning Educational Structure in Europe, 2000).

Valickas ir kt. (2014) išskiria keturias pagrindines karjeros valdymo kompetencijų grupes, kurias sudaro 15 kompetencijų, apimančių savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo kompetencijas (žr. 3 pav.). Šios kompetencijos buvo sukurtos vadovaujantis Greenhaus karjeros valdymo modeliu, karjeros teorijomis bei kartu su Lietuvos aukštųjų mokyklų specialistais atliktos užsienio valstybių (JAV, Kanados ir Australijos) patirties analizės rezultatais (Valickas ir kt., 2014).



3 pav. Karjeros valdymo kompetencijos ir jų tarpusavio sąsajos

Šaltinis: Valickas ir kt., 2014

Apibendrinant išnagrinėtas kompetencijos sąvokos sampratas ir skirtingas kompetencijų klasifikacijas galima teigti, jog *karjeros valdymo kompetencijos yra individo žinios, gebėjimai, įgūdžiai ir nuostatos ar vertybės, kuriomis pasinaudodamas jis susikuria savo asmeninio ir profesinio tobulėjimo planą, derantį su kitomis gyvenimo sritimis*. Todėl sėkmingam karjeros valdymui yra labai svarbu ugdyti įvairias kompetencijas. Skirtingi autoriai akcentuoja skirtingas kompetencijas, turinčias įtakos sėkmingai karjerai, tačiau šiuo metu svarbu suprasti, jog profesinės kompetencijos, nors yra svarbios, be bendrųjų kompetencijų pasiekti geriausio rezultato nepadės. Sėkmingam bet kurios srities specialistui, dirbančiam itin greitai besikeičiančioje aplinkoje, kur taip pat greitai keičiasi ir tinkamam darbuotojui keliami reikalavimai, profesines kompetencijas privalu derinti su bendrosiomis kompetencijomis ir ugdyti jas lygiagrečiai neišskiriant nei vieno svarbumo.

1.3. Karjeros valdymo kompetencijų ugdymas

Kad būtų paprasčiau suprasti naujausias darbo rinkos tendencijas, nepasimesti sparčiai besikeičiančiuose darbdavių keliamuose reikalavimuose ir priimti tinkamus karjeros sprendimus, reikia mokytis valdyti asmeninę karjerą, t.y. ugdyti karjeros valdymui reikalingas kompetencijas ir jas nuolat tobulinti (Valickas ir kt., 2014). Kalbant apie karjeros valdymo kompetencijų ugdymą susiduriama su mokymosi visą gyvenimą koncepcija. Kaip jau buvo apibrėžta ankstesniuose šio darbo skyriuose, karjeros valdymas yra visą žmogaus gyvenimą trunkantis procesas, todėl ir kompetencijų, reikalingų tinkamai šiam procesui vykdyti, ugdymas turi būti vykdomas visą gyvenimą.

Pradėti geriausia nuo pačių bendriausių ekonominių ir socialinių raidos tendencijų bei technologinių pokyčių analizavimo. Suprasdamas verslo aplinkoje vykstančius procesus individas galės lengviau ir adekvačiau įvertinti, kokios su jo būsima karjera susijusios galimybės ir grėsmės jo laukia bei priimti tinkamus su karjera susijusius sprendimus (Career Guidance: A Handbook for Policy Makers, 2004; The economic benefits of career development services, 2006).

1.3.1. Karjeros valdymo kompetencijų ugdymas orientavimo karjerai procese

Orientavimas karjerai yra įvairiapusis, iš daugelio paslaugų susidedantis procesas, padedantis įvairaus amžiaus asmenims bet kuriame jų amžiaus tarpsnyje (viso gyvenimo perspektyvoje) nustatyti jų interesus, gebėjimus bei kompetencijas ir taip palengvinantis apsisprendimą dėl tinkamo lavinimosi, mokymosi ar profesinio kelio pasirinkimo (Euroguidance, 2012). Pasirinktame individualaus lavinimosi, mokymosi ar darbo kelyje individas įgyja naujų kompetencijų arba išmoksta jas pritaikyti įvairiose gyvenimo srityse. Todėl orientavimas karjerai yra suprantamas pakankamai plačiai ir apima šias paslaugas, kurios gali būti teikiamos priklausomai nuo aplinkybių (Euroguidance, 2012):

- informavimas;
- patarimų teikimas;
- konsultavimas;
- mentorystė;
- interesų ir teisių gynimas, atstovavimas;
- mokymas priimti sprendimus;
- karjeros valdymo kompetencijų ugdymas;
- bendradarbiavimas su darbdaviais;
- kompetencijų, įgytų ankstesnio mokymosi metu, vertinimas.

Taigi karjeros valdymo kompetencijų ugdymas yra viena iš orientavimo karjerai paslaugų. Vertinant tiksliau, tai karjeros valdymo kompetencijų ugdymui yra skirta ugdymo karjerai paslauga, o pats karjeros valdymo kompetencijų ugdymas “apibrėžiamas kaip esminis sėkmingos orientavimo (karjeros) paslaugų sistemos aspektas ir tikslas, nes šios kompetencijos įgalina asmenis teikti jiems reikiamus resursus savarankiškai plėtoti savo karjerą” (Euroguidance, 2014).

Apskritai, karjeros valdymo kompetencijų ugdymui, kaip vienai iš keturių ES Tarybos rezoliucijoje dėl geresnio visą gyvenimą trunkančio orientavimo integravimo į mokymosi visą gyvenimą strategijas (2008) kryptių, ELGPN skiria ypatingą dėmesį, todėl 2012 metais parengtoje ELGPN publikacijoje – Visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos plėtojimo priemonių rinkinyje – yra pateikiamos Karjeros valdymo kompetencijų plėtojimo gairės (angl. *Guidelines for Career Management Skills Development*) (Euroguidance, 2014). Šias gaires sudaro du galimi karjeros valdymo kompetencijų plėtojimo švietimo ir užimtumo srityje scenarijų aprašymai:

1. Ugdymas karjerai kaip ugdomoji veikla, tiesiogiai skirta karjeros valdymo kompetencijoms plėtoti. Šis scenarijus pasižymi formalaus ugdymo scenarijaus nuoseklumu, aiškia karjeros vykdymo kompetencijų sistema ir struktūra bei aiškiai apibrėžimus ir pamatuojamus ugdomosios veiklos rezultatus (Švietimo mainų paramos fondas, 2013).
2. Veikla, netiesiogiai skirta karjeros valdymo kompetencijoms plėtoti. Šiam scenarijui būdingas platesnis organizuotos veiklos tikslas negu tik karjeros valdymo kompetencijų ugdymas, o jo tikslas yra “padėti asmenims plėtoti “minkštąsias” kompetencijas, kurios yra svarbios gyvenimui ir karjerai” (Švietimo mainų paramos fondas, 2013). Šį scenarijų sudaro dvi galimos kryptys:
 - 2.1. Mokymosi patirtis (formalus, savaiminis, neformalus mokymasis);
 - 2.2. Karjeros paslaugos ir su jomis susijusi veikla.

Vertinant Lietuvos orientavimo (karjeros) politikos kontekstą pastebėtina, jog yra sudarytos palankios sąlygos ugdymo karjerai paslaugai plėtoti – egzistuoja tam skirta teisinė bazė ir strateginiai dokumentai, suinteresuotos grupės aktyviai dalyvauja procese – ir šiuo metu yra įvykdyti ar vykdomi šie veiksmai (Euroguidance, 2014):

- ugdymas karjerai švietimo srityje yra pradėtas plėtoti kaip savarankiška ir prioritetinga paslauga, orientuota į karjeros kompetencijų ugdymą;
- sukurtos ugdymo karjerai programos mokiniams ir studentams;
- karjeros kompetencijų ugdymui aktyviai naudojama ESF parama švietimo, užimtumo ir socialinės politikos srityse;

- ugdymo karjerai paslaugos plėtotei skirtos veiklos numatytos naujausiuose strateginiuose planavimo dokumentuose;
- sukurti įrankiai karjeros paslaugų stebėsenai;
- organizuojami mokymai karjeros specialistų kvalifikacijai tobulinti ir kt.

1.3.2. Karjeros valdymo kompetencijų ugdymo galimybės besimokantiems suaugusiesiems

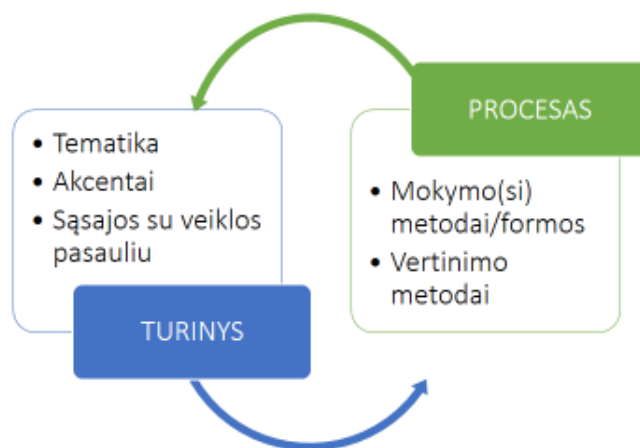
Karjeros valdymo kompetencijų ugdymas yra orientuotas į šešias sritis: mokyklas, profesinį švietimą ir mokymą, aukštąjį mokslą, suaugusiųjų mokymą, užimtumą, socialinę įtrauktį (ELGPN, 2012). Lietuvoje ugdymas karjerai, taigi ir karjeros valdymo kompetencijų ugdymas, yra esminė orientavimo karjerai paslauga studentams. Vis daugiau universitetų ir kitų aukštojo mokslo institucijų pripažįsta, jog jos yra atsakingos ne tik už konkrečių žinių bei įgūdžių suteikimą, bet ir vaidina itin svarbų vaidmenį padėdamos besimokantiems pereiti į darbo rinką, plėtoti reikalingus įgūdžius ir valdyti savo karjerą (ELGPN, 2012). Todėl itin svarbų vaidmenį ugdant studentų karjeros valdymo kompetencija vaidina aukštoji mokykla. Pirmas žingsnis, kuris yra be galo svarbus karjeros valdymo kompetencijų ugdymo procese – turimų ir tobulintinų kompetencijų savianalizė. Studentas turi pats sau atsakyti į klausimą ir priimti sprendimą lavinti kompetencijas, kurios yra nepakankamai išstobulintos, tačiau svarbios karjeros pradžioje. Priimant sprendimą ugdyti kompetencijas, kurios yra nepakankamai stiprios, tačiau svarbios karjeros pradžioje, vienas pagrindinių pagalbos šaltinių būsimam absolventui yra aukštoji mokykla. “Universitetų lygmenyje Bolonijos procesas lėmė didesnę dėmesį studijų rezultatams ir absolventų įsidarbinimui, kuris savo ruožtu paskatino organizuoti karjeros valdymo kompetencijų ugdymui skirtas veiklas, įgyvendinamas centriniame ir fakultetų lygmenyje” (Švietimo mainų paramos fondas, 2013).

Remiantis „Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo programa“ (2012), išskirtinos karjeros valdymo kompetencijų ugdymo alternatyvos aukštojoje mokykloje: karjeros valdymo kompetencijų ugdymas integruojamas į institucijoje veikiančio Karjeros centro veiklas; Karjeros valdymo kompetencijų ugdymas integruojamas į studijų procesą ir trečioji alternatyva, kai karjeros valdymo kompetencijų ugdymas vykdomas tiek per Karjeros centro teikiamas paslaugas, tiek integruojant į studijų procesą.

Aukštųjų mokyklų karjeros centrų veikla studentų karjeros valdymo kontekste yra mažai analizuota tema mokslinėje literatūroje. Karjeros centras apibrėžtinai kaip institucija (gali būti valstybinė arba nevyriausybinė) arba institucijos padalinys, kurio veikla yra orientuota į pagalbos (informacinės, konsultacinės, ugdomosios) besimokančiajam karjeros valdymo klausimais teikimą. Šiuo metu karjeros centrai veikia visose Lietuvos aukštosiose mokyklose.

Karjeros centrų teikiamos paslaugos daugiausia orientuojamos į informacinės pagalbos studentams karjeros valdymo klausimais teikimą, studentų ir absolventų karjeros stebėseną, bendradarbiavimą ir ryšius su darbdaviais studentų integracijos darbo rinkoje, praktinio mokymosi klausimais. Kaip teigiama „Vieningo studentų karjeros valdymo modelio įdiegimo gairėse aukštojo mokslo sistemoje“ (2008), „studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymas turi tapti prioritetine aukštųjų mokyklų karjeros centrų veikla“ (p. 10). Remiantis tyrimų duomenimis, studentai, kurie naudojami savo aukštosiose mokyklose veikiančių karjeros centrų paslaugomis, daug geriau įsisavina karjeros valdymo kompetencijas ir jaučia joms didesnį poreikį (Rosinaitė, 2008).

Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo integravimas į studijų procesą, kaip nurodoma A. Railienės (2015), studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo integravimas į studijų procesą galimas tiek per atskirų studijų dalykų turinį, tiek per turinio perteikimo formas (žr. 4 pav.)



4 pav. Karjeros valdymo kompetencijų ugdymo integravimo į studijų procesą galimybės
Šaltinis: Railienė (2015)

Autorės teigimu, studentų karjeros valdymo kompetencijos gali būti ugdomos tiek per tam tikslui skirtus specializuotus studijų dalykus, tiek per atskiras t.t. studijų dalykų temas. Ypatingas dėmesys kreiptinas į studijų dalyko turinio perteikimo būdus ir formas: mokymo ir mokymosi metodus, studijų rezultatų vertinimo metodus, kurie tikslingai gali būti nukreipti ne tik į dalyko turinio perteikimą, bet ir integruoti t.t. karjeros valdymo kompetencijų ugdymą (Railienė, 2015). Kaip nurodoma leidinyje „Vieningo studentų karjeros valdymo modelio įdiegimo gairės aukštojo mokslo sistemoje“ (2008), pirmojoje studijų pakopoje itin aktualu orientotis į gebėjimų priimti karjeros sprendimus ugdymą. Antrosios studijų pakopos lygmenyje karjeros valdymo kompetencijų ugdymas turėtų orientotis į karjeros realizavimo

gebėjimų ugdymą bei pilietinio sąmoningumo stiprinimą. Taigi studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymas yra sudėtinės studijų programų turinio dalis, kurios realizavimas priklauso tiek nuo pačios studijų programos, jos turinio, siekiamų studijų rezultatų, tiek nuo studijų programos turinio realizavimo formų ir būdų. Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo formos, turinys ir būdai priklauso nuo studijų pakopos.

Tačiau siekiant ugdyti ir tobulinti karjeros valdymo kompetencijas itin svarbi ir pačio asmens aktyvi pozicija ieškant alternatyvių ugdymosi formų ir galimybių. Besimokančių suaugusiųjų kompetencijų ugdymosi procese itin svarbią vietą užima ir savaiminis bei neformalus mokymasis.

Remiantis tradicine nuostata, formalusis mokymasis yra pranašesnis už neformalųjį ir savaiminį, nes jis tarsi turi aukštesnį statusą, kurį patvirtina mokymosi proceso metu įgytos visapusiškos ir plačiai pritaikomos įvairiomis aplinkybėmis žinios ir įgūdžiai (Zinkevičienė, 2013). Tačiau, pasak Stasiūnaitienės (pagal Zinkevičienę, 2013), “formalusis mokymasis, organizuojamas švietimo įstaigose, nepakankamai atskleidžia realaus gyvenimo fenomeną. Nėra paprasta žinias ir įgūdžius, įgytus tokio mokymosi metu, “perkelti” į realią socialinę situaciją, formaliajam mokymuisi nėra būdingas laisvas kontekstas”. Pastebima, jog jaunuoliai ir suaugusieji neretai įvairias problemas, susijusias su darbu išmoksta spręsti su formaliuoju švietimu nesusijusioje aplinkoje (Švietimo mainų paramos fondas, 2013).

Siekiantiems mokytis savarankiškai ir ugdyti savo karjeros valdymo kompetencijas kiek laisvesnėje aplinkoje negu siūlo formalusis švietimas yra siūlomi ir kiti įvairūs būdai. Tiek studentai, tiek suaugusieji aktyviai neįsitraukę į formalaus švietimo sistemą gali rinktis iš įvairių neformaliojo ir savaiminio mokymosi būdų, kurių pagalba gali ugdyti savo karjeros valdymo kompetencijas savarankiškai.

Savaiminis mokymasis – tai natūralus, kiekvieną dieną vykstantis mokymasis, kuris nebūtinai yra tyčinis, kaip yra formaliojo ir neformaliojo mokymosi atveju, todėl jo gali nepripažinti net pats savo žinias ir įgūdžius papildantis individas (Tuomienė, 2008).

Pagrindiniai savaiminio mokymosi būdai (Lietuvos gyventojų nuolatinis mokymasis, 2005):

- Mokymasis iš knygų, vadovėlių, specializuotų žurnalų ir kitų spaudinių;
- Internete esančios informacijos nagrinėjimas;
- Mokomųjų televizijos programų žiūrėjimas, vaizdajuosčių, garsajuosčių, kompaktinių plokštelių naudojimas.

“Neformalusis mokymasis vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų.” (Tuomienė, 2008). Šis savarankiško mokymosi procesas, nors ir vyksta įvairiose aplinkose bei

nesuteikia kvalifikacijos ir nėra grindžiami valstybės išduodamais dokumentais, pasižymi planingumu ir yra apriboti laike (Zinkevičienė, 2013).

Pagrindiniai neformaliojo mokymosi būdai (Stasiūnaitienė ir kt., 2010)

- Organizuota tikslinė savišvieta;
- Kursai (dieniniai, vakariniai, tęstiniai, trumpalaikiai ir kt.), seminarai, paskaitos;
- Neakivaizdinis (nuotolinis) švietimas;
- Žiniasklaidos priemonėmis perteikiamos šviečiamojo pobūdžio programos.

Apibendrinant galima teigti, jog asmeniui, siekiančiam kompetentingai valdyti savo karjerą, svarbi įvairiomis mokymosi formomis gaunama informacija, padedanti plėsti žinias, lavinti įgūdžius ir ugdyti kompetencijas. Svarbu, kad karjeros valdymo kompetencijos būtų pradamos ugdyti ne tuomet, kai jau pradama dirbti, o kur kas anksčiau. Pačios bendriausios ir paprasčiausios kompetencijos turėtų būti ugdomos dar mokykloje. Aukštoji mokykla, tuo tarpu, mūsų šalyje yra ta institucija, kurioje telkiama daugiausiai priemonių individų karjeros kompetencijų ugdymui, todėl būtent studijuodami aukštojoje mokykloje studentai turėtų gauti daugiausia informacijos ir žinių šiuo klausimu. Taip pat gausu ir neformaliojo ugdymo bei savaiminio mokymosi priemonių, kuriomis naudojantis galima ugdyti karjeros valdymo kompetencijas taip darant savo karjeros valdymo procesą efektyvesnį. Svarbiausias yra tai, jog tik pats individas turi rodyti iniciatyvą ir norą ieškodamas informacijos ir reikalingų priemonių savo kompetencijoms ugdyti ir karjeros valdymo procesui tobulinti.

2. SOCIALINIŲ TINKLŲ VIETA KARJEROS VALDYMO PROCESSE

Šiuolaikinėje informacinėje visuomenėje, kai intensyvi mokslo ir technikos pažanga bei nuolatiniai informacijos srautai veikia kiekvieną žmogaus gyvenimo sritį, itin svarbu suprasti mokymosi visą gyvenimą svarbą ir informacijos galią šiam procesui. Siekiant sėkmingai valdyti savo karjerą kiekvienas individas privalo išnaudoti visus įmanomus informacijos paieškos ir mokymosi būdus. Šiuolaikinės informacinės technologijos suteikia puikias galimybes išplėsti informacijos paieškos lauką ir neapsiriboti tik fiziškai pasiekiamais mokymosi šaltiniais. Dėl informacinių technologijų mokymosi procesas gali tapti patrauklesnis, labiau prieinamas. Nuotolinio mokymosi priemonės leidžia mokymosi procesą kiekvienam prisitaikyti pagal savo poreikius, taip pat leidžia susikurti modernią mokymosi erdvę ir mokytis bendraujant ir bendradarbiaujant su įvairių sričių specialistais bei dalinantis patirtimi.

Internetas tapo didžiosios pasaulio gyventojų dalies, ypač jaunosios kartos, neatsiejama kasdienybės dalimi, todėl vis daugiau procesų persikelia į virtualią erdvę. Ne išimtis yra ir žmonių tarpusavio bendravimas. Į virtualią erdvę persikeliantys socialiniai asmenų ryšiai sudaro pretekstą kurtis virtualiems socialiniams tinklams. Kadangi socialiniai tinklai yra vienas iš pagrindinių karjeros informacijos rinkimo bendraujant su kitais žmonėmis būdų (Brown, 2012; Duggans, Jurgens, 2007; Herr, Cramer, 2004; Yena, 2011), vykstantys pokyčiai labai stipriai veikia ir karjeros valdymo procesą. Informacinės technologijos keičia ne tik karjeros galimybių tyrinėjimą ir dokumentinius karjeros informacijos šaltinius, bet ir formuoja naują požiūrį į šios informacijos bei galimybių tyrinėtoją. Individai, o ypač jauni žmonės, technologijas naudoja ne tik informacijai gauti ar bendrauti, bet ir žinioms kurti bei jomis dalintis (Bimrose, Barnes, 2010).

2.1. Virtualūs socialiniai tinklai

Socialiniai tinklai yra plačiai nagrinėjami įvairiose srityse (Amaral, 2000; Lawrence, Gile, 1999; Boccaletti, 2006). Pirmasis „socialinių tinklų“ terminą pasiūlė Mančesterio sociologas James Barnes, kuris socialinį tinklą apibrėžė kaip socialinę struktūrą, sudarytą iš individų ir (ar) grupių, kurias sieja ta pati veikla, bendri interesai, draugystė ar tam tikri, pavyzdžiui, komunikacijos ar draugystės, santykiai (Marshall, 1996; pagal Bučaitę-Vilkę ir Rosinaite, 2010). Remiantis šiuo apibrėžimu socialiniai žmonių ryšiai gali būti pagrįstai vadinami visuomenės egzistavimo ir visų pasaulyje vykstančių procesų pagrindu. Socialiniai tinklai gali formuotis tarp skirtingos kilmės ar rasės, religijos, etninės ar socialinės klasės individų arba tarp panašių savo kilme, rase, etnine ar socialine klase (Putman, 2000; Skačkauskienė, Bytautė, 2012). Tiek vienu, tiek kitu atveju formuojami socialiniai tinklai skatina tam tikrų jungčių tarp individų susidarymą (Eastwood, 2009), o tarp tinklų narių

atsirandantis tarpusavio pasitikėjimas skatina juos lengviau keistis žiniomis ir informacija (Skačkauskienė, Bytautė, 2012). Kitaip sakant, socialiniai tinklai yra viena svarbiausių socialinės integracijos priemonių. Jų paskirtis yra sklandžiai jungti esamus individų santykius ir prijungti prie jau susiformavusių socialinių ryšių naujus tiek laisvalaikio, tiek profesinėje srityse (Benson ir kt., 2014).

Nagrinęjant socialinių tinklų sampratą neretai kartu yra analizuojama ir socialinio kapitalo koncepcija, nes žmonių gebėjimas veikti kartu yra grindžiamas būtent socialinio kapitalo sąvoka, kuri apibūdina žmonių tarpusavio ryšius (Skačkauskienė, Bytautė, 2012). Putman (2000) socialinį kapitalą apibūdina kaip ryšius tarp individų ir šių ryšių pagrindu besiformuojančius socialinius tinklus bei pasitikėjimo ir abipusiškumo normas. Remiantis socialinio kapitalo teorija, labiau socialiai integruotiems individams labiau sekasi gyvenime (Benson ir kt., 2014). Bet socialinio kapitalo apimtis, t.y. socialinių ryšių skaičius, savaime nelemia žmonių socialinio turtingumo, jį lemia socialinių ryšių priežastys ir tai, kas tuos ryšius valdo (Bourdieu, 1986; pagal Skačkauskienę, Bytautę, 2012).

Socialinio kapitalo samprata teigia, jog socialinis kapitalas teikia ypatingą naudą individams bei bendruomenėms ir pabrėžia, jog tokios vertybės kaip pasitikėjimas, abipusiškumas ir patikimumas ypatingai veiksmingos, kai atsiduria tankiame abipusių socialinių santykių tinkle (Matonytė, 2004). Taip pat svarbus yra ir socialinio tinklo ryšių stiprumas: stiprūs socialiniai ryšiai atspindi artimus tinklo narių santykius ir yra būdingi šeimos ar draugystės santykiais susijusiems asmenims, o silpni ryšiai atspindi formalius, dažniausiai organizacinius santykius (Benson ir kt., 2014). Tačiau silpni socialiniai ryšiai jokių būdu neturėtų būti vertinami kaip nenaudingi, atvirkščiai, tokie ryšiai padeda judėti į priekį ir kažką keisti gyvenime (Žiliukaitė, 2004).

Taigi socialiniai tinklai yra labai svarbus visuomenės egzistavimo elementas. Jie sudaro pagrindą visuomenės nariams labiau pasitikėti vieni kitais, ypač tame pačiame tinkle esančiais individais, kas skatina didžiulius informacijos srautų manus. Dalyvaujant socialiniuose tinkluose ir sudarydami bei valdydami savo ryšius individai kuria savo socialinį kapitalą, kuris specialistų sutarimu yra vertinamas kaip ypatingą naudą teikiantis tiek individams, tiek bendruomenėms. Todėl sparčiai besiformuojanti informacinė visuomenė vis labiau į savo kasdienybę traukdama interneto ir kitų naujausių informacinių technologijų naudojimą lėmė poreikį socialinius tinklus perkelti į virtualią erdvę.

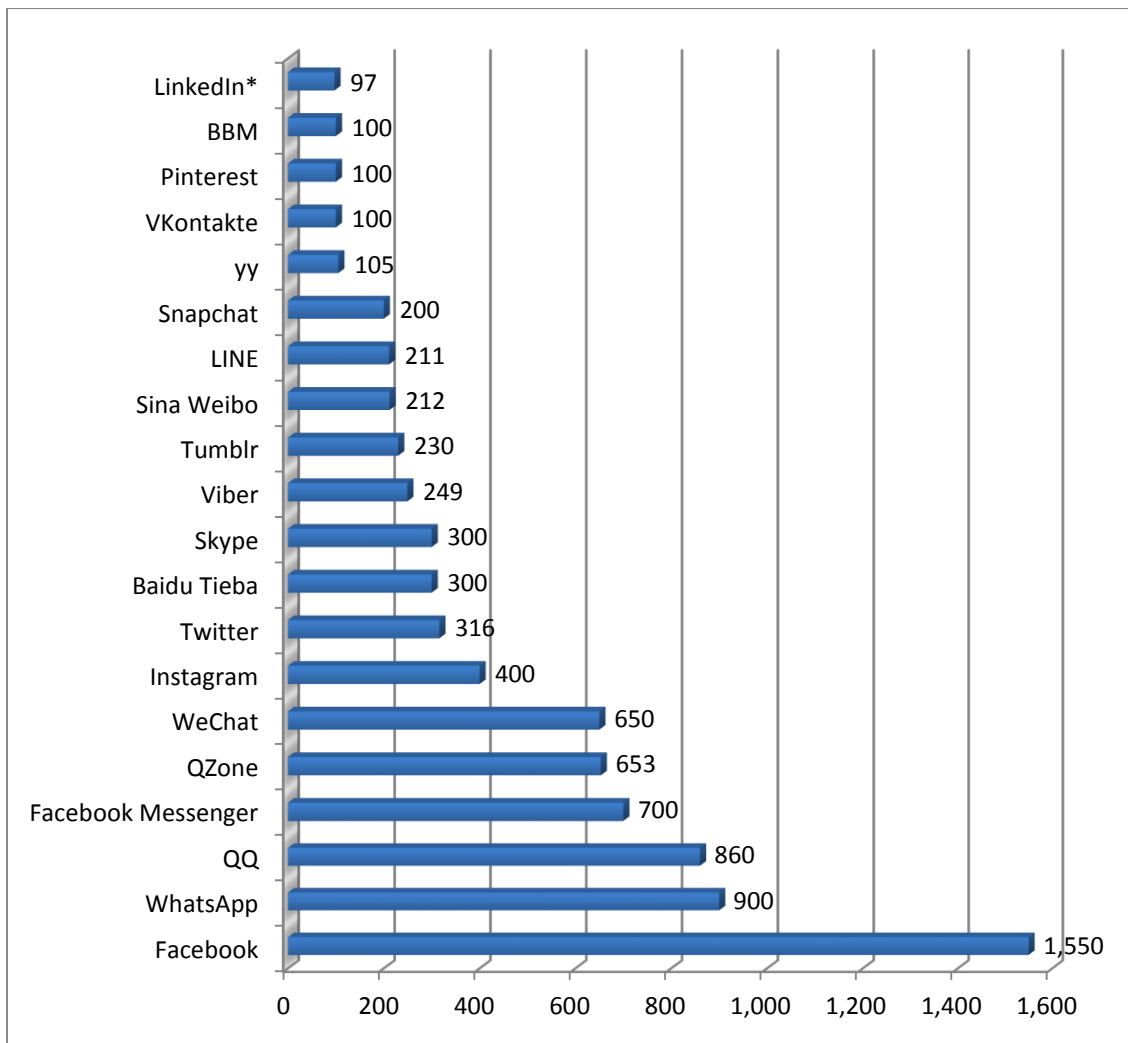
Virtualiam socialiniam tinklui apibrėžti Boyd ir Ellison (2007) naudoja socialinio tinklo svetainės sąvoką ir teigia, jog ji suteikia galimybę individams 1) kurti viešą arba pusiau viešą profilį apribotoje sistemoje; 2) viešinti asmenų, su kuriais jie dalinasi ryšiais, sąrašą; 3) peržiūrėti savo kontaktų ir kitų individų, esančių sistemoje, kontaktų sąrašus. Virtualių

socialinių tinklų svetainės yra ypatingos tuo, kad leidžia jų naudotojams valdyti savo socialinius tinklus, padaryti juos matomus ir taip padidinti galimybes susirasti ryšių, kurių įprastomis aplinkybėmis rasti galbūt nepavyktų (Boyd, Ellison, 2007). Tačiau šių tinklų pirminis tikslas dažnai nėra tikslinga kontaktų paieška, o pirmiausia bendravimo galimybės su individualiais, su kuriais socialiai ryšiai jau sukurti (Haythornthwaite, 2005; pagal Boyd, Ellison, 2007).

Pirmasis atpažįstamas virtualus socialinis tinklas, kuris leido vartotojams kurti profilius, sudaryti draugų sąrašus, o vėliau ir naršyti tuose sąrašuose, buvo Six.Degrees.com ir „paleistas“ jis buvo 1997 m. (Boyd, Ellison, 2007). Ši socialinio tinklo svetainė veikė iki 2001 m. Tais pačiais metais buvo pasiūlytas pirmoji socialinio tinklo svetainė skirta Stenfordo universiteto studentams, kurios idėja buvo pagerinti šio universiteto studentų socialinį gyvenimą ir tai buvo atskaitos taškas, nuo kurio prasidėjo socialinių tinklų bumas (Kirkpatrick, 2010). Pradėjus sparčiai kurtis socialinių tinklų svetainėms visame pasaulyje vienas žymiausių socialinių tinklų novatorių Rei Holffman numatė, jog socialiniai tinklai laikui bėgant turėtų pasidalinti į dvi kategorijas – asmeninius ir skirtus versli (Kirkpatrick, 2010).

Įpusėjęs XXI amžiaus antrajam dešimtmečiui pasaulyje veikia daugybė įvairių socialinių tinklų, kurių lankomumas yra nuolat stebimas ir populiariausių sąrašai nuolat atnaujinami. Viena didžiausių internetinių statistikos duomenų kompanijų Statista Inc. prognozuoja, jog 2018 m. visame pasaulyje socialinių tinklų vartotojų skaičius turėtų pasiekti 2,5 milijardus. 2015 m. duomenimis tokių vartotojų yra beveik 1,8 milijardo (Statista Inc., 2015). 20 populiariausių socialinių tinklų sąrašas 2015 m. lapkričio mėn. Duomenimis pateikiamas 5 paveiksle.

Pastebima, jog prasidėjus XXI amžiui pradėjo formuotis nauja sudėtinių tinklų kryptis, kurios tinklai pasižymi kompleksiskumu, neįprasta struktūra ir dinamiškumu (Boccaletti ir kt., 2006). Pasak autorių, šie tinklai pasižymi itin dideliu mazgų skaičiumi ir atsinaujinusiū dėmesiu tinklų dinaminių vienetų savybėms. Remiantis naująja kryptimi, internetas pats savaime yra įvardijamas kaip sudėtingas besivystantis tinklas, kuriame mazgai ir jungtys keičiasi labai dideliu greičiu (Barabasi ir kt., 2002; Boccaletti ir kt., 2006).



5 pav. Didžiausi pasaulyje socialiniai tinklai pagal vartotojų skaičių 2015 m. (mln. vartotojų)

Šaltinis: Statista Inc. (2015)

Iš pateikto populiariausių socialinių tinklų sąrašo pastebima, jog patys populiariausi yra bendravimo poreikį tenkinantys socialiniai tinklai. Daugumos šių tinklų siunčiama žinutė yra “Susisiek su bet kuo, bet kur ir bet kada”. Remiantis statistika galima teigti, jog pagrindinė socialinių tinklų paskirtis yra bendravimas. Žinoma, tai nėra vienintelis socialinių tinklų naudojimo būdas. Jie gali būti naudojami kaip informacijos paieškos įrankis, jų pagalba galima dalintis nuotraukomis, rašyti tinklaraščius, ieškoti naujų verslo kontaktų, skaityti spaudą ar mokslinius straipsnius, dalintis mėgstama muzika ir t.t.

Socialinių tinklų naudojimas yra skatinamas versle, nes dėl galimybės greitai surasti tinkamą informaciją ir pagilinti trūkstamas žinias konkrečiu kliento klausimu didina darbuotojų motyvaciją ir tuo pačiu produktyvumą (Leftheriotis, Giannakos, 2014). Taip pat vis daugiau dėmesio yra skiriama socialinių tinklų naudojimui mokymo procese, kurie kaip bendravimo priemonė palengvina žinių mainus ir patys savaime gali būti informacijos šaltinis ir mokymosi

priemonė (Teresevičienė ir kt., 2015). Socialinių tinklų pagalba formaliojo mokymo ribos išsiplėčia už mokymo institucijų ribų, neformalus ugdymas įgauna naujas formas ir susilieja su savaiminiu ir tokiu būdu vis labiau skatinamas savarankiškas mokymasis (Teresevičienė ir kt., 2015). Remiantis Teresevičienė ir kt. (2015) galima išskirti šiuo socialinių tinklų privalumus aukštajame moksle:

- asinchroninis bendravimas suteikia individams galimybę bendrauti jiems patogiu laiku, naudotis kitų patirtimi bei ištekiais;
- priklausydami tam tikrai bendrų interesų vienijamai socialinei bendruomenei individai lengviau pasisemia naujų idėjų ir randa sprendimus įvairioms situacijoms bei tobulėja profesinėje srityje;
- socialiniai tinklai sukuria galimybes vykti savaiminio mokymosi procesams;
- naudojant socialinius tinklus mokymo procese, riba tarp mokytojo ir besimokančiojo nyksta ir mokymo (-si) turinys nebesipriklauso tik nuo mokytojo, jį gali valdyti bet kuri šiuo procesu suinteresuota šalis.

Jucevičienė ir Valinevičienė (2010) apibendrina socialinių tinklų naudojimą aukštajame moksle ir išskiria keturias pagrindines jų funkcijas (galimybes):

- 1) akademinio aptarnavimo;
- 2) paramos studentams;
- 3) bendravimo ir bendradarbiavimo mokymo;
- 4) pasiekimo reprezentavimo.

Taigi socialiniai tinklai bendrąja prasme suprantami kaip visuomenės struktūra, kurios pagrindą sudaro individų tarpusavio ryšiai. Žmonių tarpusavio ryšiai ir jų pagrindu besiformuojantys socialiniai tinklai kuria socialinį kapitalą. Pastarasis yra ypatingai naudingas socialinių tinklų dalyviams, individams ir bendruomenėms, taip pat pabrėžia tokių vertybių kaip pasitikėjimas, abipusiškumas ir patikimumas veiksmingumą tankiuose tinkluose. Visa tai apibrėžia socialinių tinklų, kaip visuomeninio bendravimo ir bendradarbiavimo įrankių svarbą, nes jų pagalba individai kuria tarpusavio ryšius, plėtoja santykius ir dalinasi naudinga informacija bei žiniomis, kurios yra itin svarbios šiuolaikinei karjerai.

2.2. Virtualių socialinių tinklų reikšmė karjeros valdymui

Socialinių tinklų naudojimas asmeniniais ir profesiniais tikslais vis labiau populiarėja ir sparčiai užima vis didesnę laiko dalį individo kasdieniame gyvenime (Benson ir kt., 2014; Leftheriotis, 2014). Mokslininkų teigimu (Kim, Park, 2014; Benson ir kt., 2014; Leftheriotis, Giannakos, 2014), virtualių socialinių tinklų formavimas ir komunikavimas juose padeda

individams daug greičiau priimti sprendimus bei spręsti sudėtingas problemas. Virtualių socialinių tinklų siūlomos galimybės suteikia naują impulsą taikyti socialinius tinklus karjeros valdymo procese (Benson ir kt., 2014). O eksponentine progresija augantis socialinių tinklų naudojimas karjeros paslaugų srityje karjeros specialistų tarpe lėmė didėjančią paklausą būti inovatyviems, pasinaudoti galimybėmis ir naudotis naujausias mados tendencijas atitinkančiomis karjeros paslaugų teikimo formomis technologijų pagalba (Hooley ir kt. 2010; Watts, 2010; pagal Kettunen, 2015).

Naujausi tyrimai susitelkia į įvairias virtualių socialinių tinklų dimensijas ir jų panaudojimo galimybes studento gyvenimo cikle, pvz.: žinių vadyboje, plėtojant socialinį kapitalą ar ugdant karjeros valdymo įgūdžius (Benson ir kt., 2010; Benson ir kt., 2014). Tačiau nepaisant socialinių medijų galimo poveikio dalyvavimo profesionaliuose tinkluose, socialinio įdarbinimo ir reikšmingų įsidarbinamumo įgūdžių plėtojimo srityse, jaučiamas ryškus teorinių žinių praktinis pritaikymas šioje srityje (Benson ir kt., 2014).

Benson ir kt. (2014) atliko tyrimą, kuriuo siekė išsiaiškinti kaip profesionalai naudojami socialiniais tinklais kurdami savo socialinį kapitalą ir kaip socialinės žiniasklaidos priemonės, tame tarpe ir socialinių tinklai, padeda karjeros valdyme. Tyrimo metu buvo tirta, kaip studijuojantys ir jau studijas baigę asmenys naudoja socialinius tinklus darbo ir laisvalaikio reikmėms. Tyrimo metu buvo nustatyta, jog socialinių tinklų naudojimas šiose grupėse skiriasi. Visų pirma skiriasi naudojimo dažnis, studentai daug dažniau prisijungia prie paskyrų socialiniuose tinkluose ir daug dažniau naujina informaciją apie save. Tačiau jie socialinius tinklus dažniausiai naudoja bendravimo poreikiams. Tuo tarpu jau mokslus baigę asmenys nors ir rečiau naudojami socialiniais tinklais, tačiau tai daro tikslingai su karjeros valdymu susijusioms reikmėms: darbo paieška, verslo kontaktų paieška. Svarbus momentas yra tai, jog apskritai, net ir siekdami būti tiesiog socialiai aktyvūs Didžiosios Britanijos studentai yra linkę rinktis būtent profesionalų socialinį tinklą LinkedIn.

Mokslininkų (Tullier, 2004; Crompton, Sautter, 2011; Yena, 2011) teigimu, virtualūs socialiniai tinklai itin aktualūs karjeros valdymo, verslo plėtojimo, karjeros sprendimo priėmimo ir darbo paieškos situacijose. Virtualūs socialiniai tinklai vis labiau populiarėja tarp darbdavių ir karjeros specialistų ieškant potencialių darbuotojų, vertinant darbuotojus ir pan. (Crompton, Sutter, 2011). Remiantis tyrimų duomenis, socialiniai tinklai (pagrindiniai *LinkedIn* ir *Facebook*) yra pagrindinė priemonė, į kurią darbdaviai planuoja investuoti daugiausiai, ieškodami talentingų darbuotojų (Jobvite, 2014). Atlikta darbdavių apklausa dėl potencialių kandidatų atrankos darbuotojų samdos parodė, jog (Jobvite, 2014):

- 73 proc. darbdavių priėmė nors vieną darbuotoją naudodamasi socialiniais tinklais;

- 93 proc. darbdavių, prieš priimdami sprendimą dėl priėmimo, patikrina kandidato socialinį profilį;
- 55 proc. darbdavių persvarsto kandidatūras remdamiesi socialiniais profiliais ir net 61 proc. tokių persvastymų baigiasi neigiamu sprendimu.

Atsižvelgiant į pateiktus rezultatus akivaizdu, jog socialinių tinklų svarba darbuotojų samdos procese didėja ir siekdamas efektyviai valdyti savo karjeros procesą ir būti matomu darbo rinkoje individas turi turėti socialinį profilį ir svarbiausia, kad jis būtų reprezentatyvus ir nesudarytų neigiamo įspūdžio. Todėl būtina gebėti susikurti tinkamą savęs pristatymą socialiniame tinkle.

Tačiau nors profesionalai ir verslo atstovai pripažįsta, jog dalyvavimas socialiniuose tinkluose yra ypač reikšmingas verslui ir jo plėtrai, tyrimai rodo, jog absolventai neretai į verslo pasaulį ateina nepasiruošę patenkinti verslo poreikių ir neturėdami naujausių su socialinių tinklų naudojimu susijusių įgūdžių (Benson, 2014). Skirtingą dalyvavimo socialiniuose tinkluose įgūdžių lygį, jų turėjimą ar neturėjimą apskritai galima pagrįsti asmeninėmis individo savybėmis. Asmeninės socialinių tinklų narių charakteristikos nulemia tai, kokią naudą jie pasiims iš socialinės žiniasklaidos (Ryan, Xenos, 2012). Specialistai teigia, jog vieniši ir nesocialūs asmenys yra linkę daug daugiau laiko praleisti naudojantis socialinės žiniasklaidos priemonėmis pasyviai tyrinėdami asociacijas ir socialinį kapitalą, kai tuo tarpu aktyvesni, lyderio savybių turintys individai, paprastai dalyvauja socialiniuose tinkluose aktyviau, įnešdami įvairius indėlius ir naudodamiesi socialiniais tinklais savireklamai. Akivaizdu, jog individai ne visuomet išnaudoja socialinius tinklus tikslingai karjeros ugdymui, todėl yra aiškus poreikis supažindinti socialinių tinklų naudotojus su jų teikiamomis galimybėmis karjeros valdymo kompetencijos ugdyti ir karjerai valdyti.

Labai svarbia priežastimi, kodėl socialinių tinklų naudojimas profesiniame gyvenime dar vis yra pakankamai naujas ir nelabai praktikuojamas reiškinys, tai žinių ir kompetencijų trūkumas šioje srityje. Šį teiginį galima pagrįsti Kettunen ir kt. (2015) atlikto tyrimo rezultatais. Minėtų tyrimu jo autoriai siekė nustatyti, kokios kompetencijos reikalingos karjeros specialistams, kad jie galėtų tinkamai ir efektyviai naudoti socialinės žiniasklaidos priemones, tame tarpe ir socialinius tinklus, teikdami karjeros paslaugas.

Atlikus tyrimą buvo nustatyta, jog visos reikalingos kompetencijos gali būti sugrupuojamos į keturias kategorijas, kurių kiekviena vėlesnė papildo ir pagilina kiekvieną ankstesnę (Kettunen, 2015):

- 1) gebėjimas virtualius socialinius tinklus naudoti informacijos perdavimui;
- 2) gebėjimas naudoti virtualius socialinius tinklus teikiant karjeros valdymo paslaugas;
- 3) gebėjimas virtualius socialinius tinklus taikyti karjeros tyrimuose;

4) gebėjimas virtualius socialinius tinklus taikyti bendrai karjeros siekių realizavimui.

Šios kategorijos buvo apibrėžtos tam tikrų dimensijų matmenimis ir įvardintos kaip: požiūris į virtualius socialinius tinklus, virtualių socialinių tinklų funkcijos teikiant karjeros paslaugas, interaktyvūs įgūdžiai, praktikos principai ir asmeninės savybės. Tai leido autoriams padaryti išvadas, jog skirtingi specialistai skirtingai vertina kompetencijų poreikį ir vardina skirtingas kompetencijas, kurios yra reikalingos. Tai pat buvo nustatyta, jog svarbus ne tik kompetencijų rinkinys, kuris reikalingas tinkamai valdyti ir naudoti virtualius socialinius tinklus, bet taip pat labai svarbios ir individų asmeninės savybės, emociniai ir etiniai veiksniai bei jų sąveika (Kettunen, 2015). Ir nors tyrime buvo vertinami karjeros specialistai, tačiau atitinkamai ir bet kuriam kitam individui, kuris naudojami socialinės žiniasklaidos priemonėmis, tame tarpe ir socialiniais tinklais, reikalingi tam tikri įgūdžiai ir tam tikros kompetencijos, kurių dėka socialiniai tinklai būtų naudojami efektyviai.

Taigi galima apibendrinti, jog virtualių socialinių tinklų taikymas turi didelę reikšmę karjeros valdymo paslaugų kokybei, specialistai jų naudą vertina teigimai ir manoma, jog įvairių sričių specialistai turi naudoti socialinius tinklus karjeros valdyme. Tačiau itin trūksta mokslinių tyrimų, pagrindžiančių virtualių socialinių tinklų panaudojimo praktikas karjeros valdymo procesuose.

3. TYRIMO „SOCIALINIŲ TINKLŲ TAIKYMO KARJEROS VALDYMO PROCESSE YPATUMAI“ REZULTATŲ ANALIZĖ

Atlikus mokslinės literatūros analizę buvo nustatyta, jog *karjera yra įvairių socialiai reikšmingų individo vaidmenų, susijusių su asmenine saviraiška ir individualiu bei organizaciniu profesiniu tobulėjimu, seka per visą gyvenimą, kuri atspindi žmogaus gyvenimo viziją ir stilių*. Karjeros valdymas yra lygiagrečiai su pačia karjera vykstantis procesas, padedantis priimti tinkamus karjeros sprendimus ir vykdyti individo susikurtą karjeros valdymo planą. Tam, kad karjeros valdymas būtų kuo efektyvesnis, individas turi turėti tam tikrų žinių, sugebėjimų ir įgūdžių, t. y. jis turi ugdyti reikalingas bendrąsias ir specialiąsias kompetencijas. Šios kompetencijos turėtų būti pradėtos ugdyti kiek įmanoma anksčiau, kad individas galėtų sėkmingai ir efektyviai įsilieti į darbo rinką ir joje judėti pasirinkta kryptimi.

Autoriai sutinka, jog nepaisant to, kad specialiosios kompetencijos yra labai svarbios asmeninei individo karjerai jau turint tam tikros patirties. Tačiau dar neturint pakankamai patirties, ką tik pabaigus mokslus privalumas yra itin stiprios bendrosios kompetencijos. Todėl pirmiausia itin svarbu yra mokėti nusistatyti asmeninius karjeros poreikius ir pasirinkti sau naudingą karjeros informaciją (Niles, Harris-Bowlsbey, 2012; Sampson ir kt., 2004), kas padėtų kiek įmanoma anksčiau pradėti lygiagrečiai ugdyti tiek bendrąsias, tiek specialiąsias kompetencijas.

XXI amžiuje visuomenė yra itin pažangi ir siekiant tobulinti savo įgūdžius ar įgyti naujų galima pasinaudoti pačiais įvairiausiais būdais. Privalomojo mokslo institucijos bei organizacijos, kuriose dirbama, nebėra vienintelės vietos, kuriose individas gali kelti savo, kaip specialisto kvalifikaciją. Kaip viena pačių naujausių tendencijų yra priemonių, kuriose karjeros informacija pateikiama skaitmeniniu būdu įvairia forma, kūrimas ir naudojimas (Hooley ir kt., 2010). Šios priemonės padeda ne tik efektyviau naudoti dokumentinius karjeros informacijos šaltinius, tačiau ir kurti bei palaikyti ryšius su įvairiais, skirtingose, net ir labai tolimose vietose, esančiais naudingos informacijos galinčiais suteikti specialistais. Socialiniai tinklai moksliniuose šaltiniuose yra įvardinami kaip viena tų priemonių, kuri padeda rinkti karjeros informaciją bendraujant su kitais žmonėmis. Vadinasi naudojimas socialiniais tinklais turėtų padėti ugdyti karjeros valdymo kompetencijas. Todėl šiuo tyrimu svarbu praktiškai pagrįsti teorines nuostatas, jog socialiniai tinklai gali ir turi būti naudojami ugdyti karjeros valdymo kompetencijas, nes jų naudojimas yra naudingas.

3.1. Tyrimo metodika

Siekiant atskleisti socialinių tinklų taikymo karjeros valdymo procese ypatumus 2015 m. spalio – lapkričio mėnesiais buvo atliktas tyrimas. Tyrimo tikslas: ištirti socialinių tinklų taikymo ypatumus studentų karjeros valdymo procese.

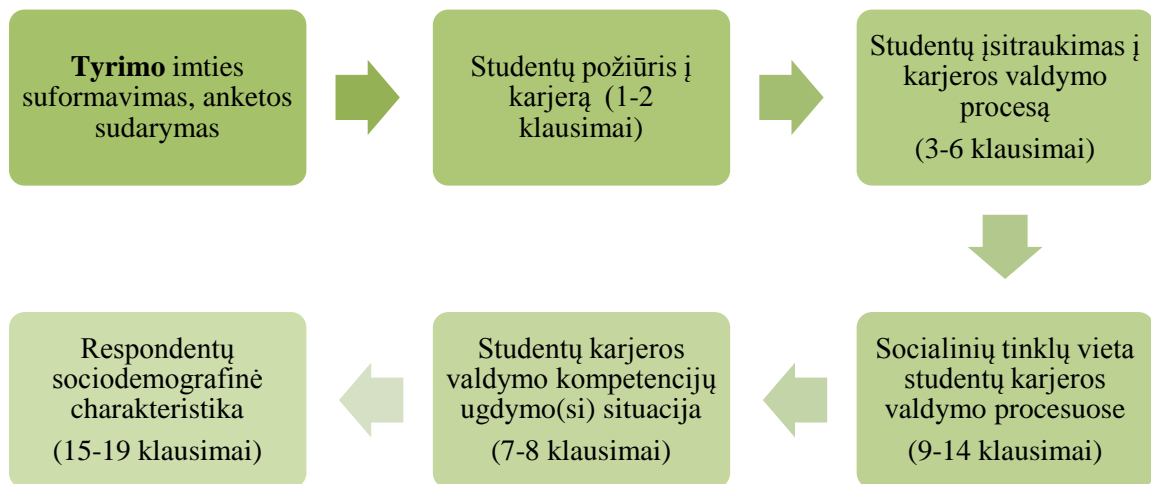
Tyrimo imtis. Apklausos anketa buvo patalpinta į internetinę svetainę www.apklausa.lt ir apklausos nuoroda išsiųsta aukštosiose mokyklose besimokantiems studentams. Tyrimo anketas užpildė 212 respondentų.

Empirinis karjeros valdymo kompetencijų ugdymo socialiniuose tinkluose tyrimas atliekamas naudojant šiuos tyrimo metodus:

1. Anketinę apklausą.
2. Aprašomąją statistiką (duomenų sisteminimą ir grafinį atvaizdavimą).

Anketinė apklausa buvo pasirinkta kaip kiekybinis tyrimo metodas, siekiant išsiaiškinti kokia yra studentų nuomonė ir taikoma praktika, susijusi su karjeros valdymo kompetencijų ugdymu naudojant socialinius tinklus. Anketoje respondentams pateikiami diagnostiniai ir socio-demografiniai klausimai, naudojant tiek uždaro, tiek atviro tipo (Kardelis, 2007). Klausimai, kurių atsakymų variantus nesudėtinga suklasifikuoti ir leisti respondentui pasirinkti iš galimų variantų, pateikti kaip uždari. Atvirais klausimais siekiama gauti kuo individualesnius atsakymus, tuo labiau, kad galimų variantų skalė labai plati ir būtų sudėtinga pateikti visus galimus variantus pasirinkimui.

Anketos klausimai suskirstyti į 5 blokus. Pirmuoju klausimų bloku siekiama išsiaiškinti studentų supratimą ir požiūrį į karjerą. Antrajame bloke pateikiami klausimai apie įsitraukimą į karjeros valdymo procesą siekiant nustatyti kaip studentai jį suvokia, kuo vadovaujasi praktiškai ir su kokiomis problemomis susiduria. Trečiasis klausimų blokas skirtas nustatyti kaip ir kokius socialinius tinklus studentai integruoja į savo karjeros valdymo procesą. Ketvirtajame klausimų bloke siekiama išsiaiškinti ar studentai ugdo savo karjeros valdymo kompetencijas ir kaip tai daro. Paskutinis klausimų blokas skirtas surinkti demografinę informaciją apie studentus. Remiantis tyrimo instrumento turiniu galima pateikti tyrimo modelį, atspindintį tyrimo eigą ir nuoseklumą (žr. 6 pav.).



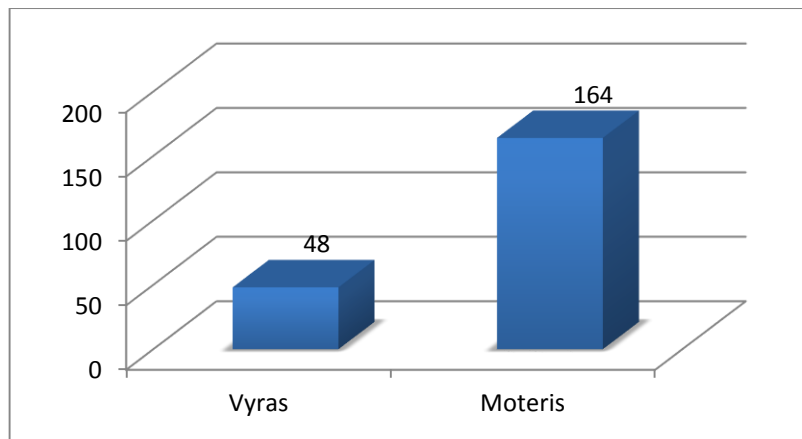
6 pav. Tyrimo modelis (sudaryta autorės)

Anketinių duomenų analizė atliekama naudojant MS Excel ir SPSS Statistics programas. Atsakymų variantai pateikiami apskaičiuojant jų dažnių pasiskirstymą procentais. Skalių vidinio suderinamumo patikimumas tikrinamas naudojant Cronbach alpha (alpha) koeficientą, kurio reikšmė rodo koreliacijų tarp dviejų skalės dalių vidurkį atlikus visus galimus pusinius skalės padalijimus (Dikčius, 2011). Šis koeficientas kinta nuo 0 iki 1.

- kai $\alpha < 0,5$ – skalės patikimumas žemas ir jos naudoti nerekomenduojama;
- kai $0,5 < \alpha < 0,6$ – skalės patikimumas yra patenkinamas;
- kai $0,6 < \alpha < 0,9$ – skalė yra patikima;
- kai $0,9 < \alpha < 1$ – skalės patikimumas geras, tačiau turėtų būti patikrinamas.

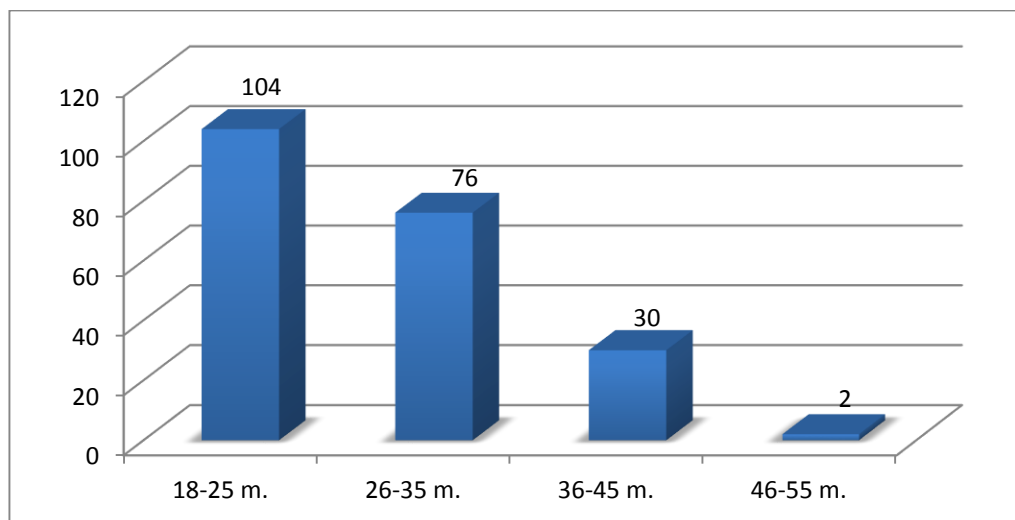
3.2. Tyrimo rezultatų analizė

Apklausoje iš viso dalyvavo 212 respondentai. 77 proc. atsakiusiųjų sudaro moterys, 23 proc. vyrai (žr. 7 pav.). Tokį respondentų pasiskirstymą lėmė Lietuvos gyventojų statistika. Remiantis Lietuvos Statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje 2015 m. moterys sudarė 54 proc. gyventojų.



7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį (proc.)

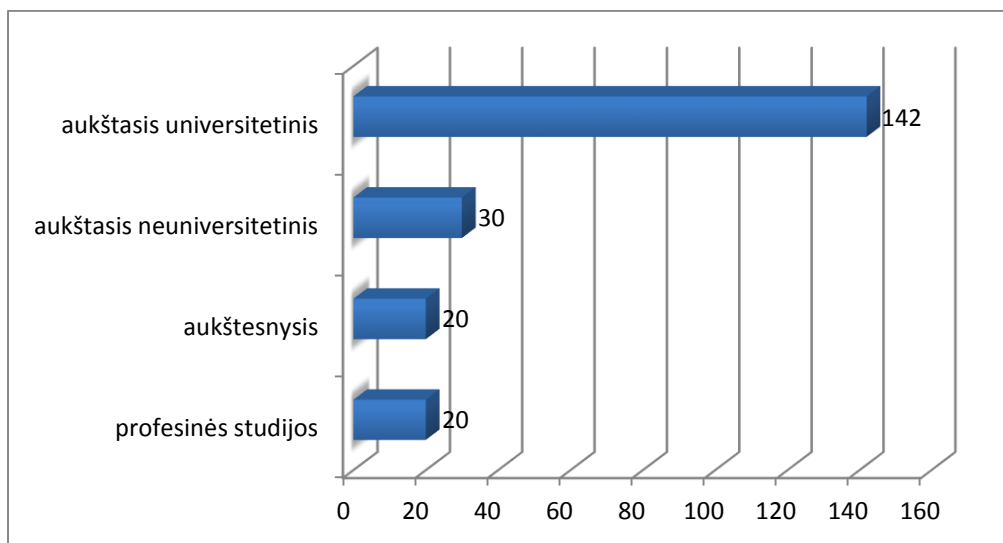
Pagal amžių daugiausiai respondentų patenka į 18-25 m. amžiaus grupę, ją sudaro 49 proc. visų atsakiusiųjų, 36 proc. respondentų sudaro 26-35 m. amžiaus asmenys (žr. 8 pav). Taip pat tarp studijuojančių yra vyresnių kaip 36 metų amžiaus asmenų. Tokių iš viso yra 15 proc. Tarp šių asmenų moterys sudaro 75 proc. Pastebima, jog moterų visose amžiaus grupėse studijuoja daugiau negu vyčių vertinant absoliučius duomenis. Tačiau vertinant kokia dalis moterų respondenčių mokosi vyresniame kaip 26 m. amžiuje, rezultatai rodo, jog tokių moterų yra 50 proc., tuo tarpu tarp vyrų besimokančių vyresniame kaip 26 m. amžiuje dalis bendrame dalyvavusių apklausoje skaičiuje yra 52 proc. Taigi galima daryti prielaidą, jog vyrai yra labiau linkę studijuoti vyresniame amžiuje negu moterys.



8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių (proc.)

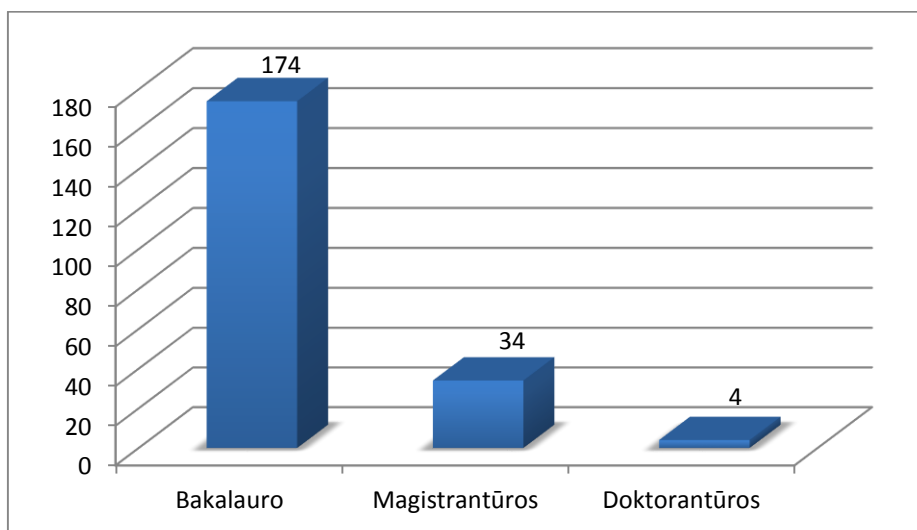
Respondentų pasiskirstymas pagal baigtas studijų pakopas pateikiamas 9 paveiksle. 81 proc. visų respondentų yra įgiję arba šiuo metu siekia aukštojo išsilavinimo. Tarp jų šiuo metu dar neturinčių, tačiau pirmosios pakopos studijose studijuojančių respondentų yra 10 proc. (18 studentų). Ne aukštąjį išsilavinimą turintys respondentai sudaro 19 proc. Didžiausia dalis

respondentų, 67 proc., yra įgyje arba šiuo metu siekia aukštojo universitetinio išsilavinimo. Aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą yra įgiję 14 proc. studentų.



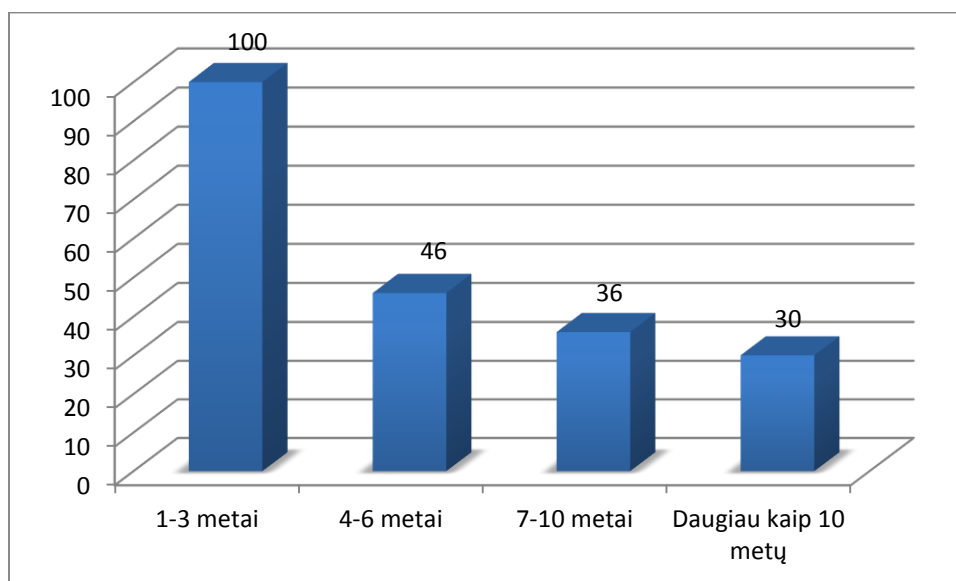
9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (proc.)

Pagal baigtas studijų pakopas respondentų pasiskirstymas pateikiamas 10 pav. Didžiausia dalis respondentų yra pabaigę bakalauro studijas. 2 proc. šiuo metu studijuojančių respondentų jau yra įgiję daktaro laipsnį.



10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal baigtas studijų pakopas (proc.)

Absoliučiai visi respondentai jau turi įgiję daugiau ar mažiau darbinės patirties (žr. 11 pav.). Didžioji dalis yra sukaupę 1-3 metus darbo patirties, tokių respondentų yra 47 proc. Taip pat didelė respondentų dalis, 22 proc. turi sukupę 4-6 metų darbinę patirtį. Daugiau kaip 10 metų darbinės patirties turi 14 proc. respondentų. Toks respondentų pasiskirstymas patirtį atspindi tai, jog tik pradėję studijuoti asmenys nėra linkę dirbti ar pradeda kaupti patirtį vėlesniais studijų metais

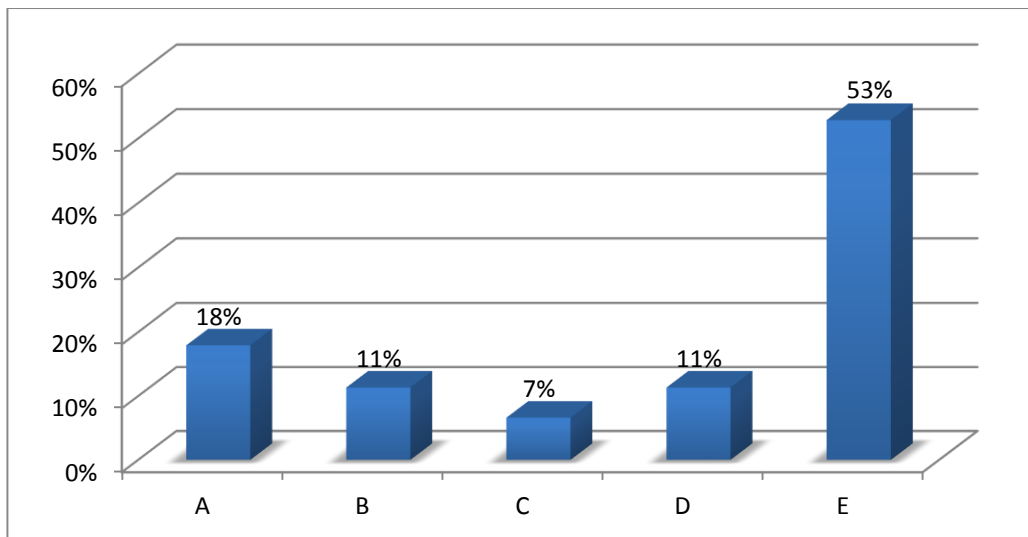


11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal sukauptą darbinę patirtį (proc.)

Respondentų sociodemografinių duomenų analizė rodo, jog tarp studijuojančių asmenų pasiskirstymas pagal skirtingas charakteristikas (lyties, amžiaus, išsilavinimo ir sukauptos darbinės patirties) yra labai įvairus. Mokymasis yra aktualus įvairaus amžiaus ir skirtingą išsilavinimą turintiems asmenims nepriklausomai nuo to, kokią darbinę patirtį jie yra sukaukę.

Tyrimu siekta nustatyti kaip respondentai supranta, kas yra karjera. Remiantis tyrimo rezultatų analize, nustatyta, kad didžioji respondentų dalis mano, jog karjera yra nuolatinis planuojamas, organizuojamas ir kontroliuojamas asmeninio profesinio tobulėjimo ir saviraiškos kelias (žr. 12 pav.). Taip manančių susidarė daugiau kaip 53 proc. Manančių, jog karjera yra individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi susidarė 18 proc. po 11 respondentus nurodė, jog karjera, jų manymu, yra vis aukštesnių pareigų užėmimas laikui bėgant arba jog tai yra profesinis tobulėjimas. Mažiausiai manančių buvo, jog karjera yra visą gyvenimą besitęsianti darbų seka.

Toks respondentų pasiskirstymas pagal pasirinktą karjeros sampratą leidžia teigti, jog kaip ir apibrėžiama teorijoje, karjeros koncepcija praranda savo tradicinę sampratą, kuri buvo siejama su asmens profesiniu tobulėjimu. Tie apibrėžimai, kuriuose karjera yra apibūdinama kaip kilimas pareigose ar siejama tik su individo profesiniu tobulėjimu buvo pasirenkami rečiausiai. Karjerą respondentai supranta būtent taip, kaip ją apibūdina šiuolaikinė karjeros koncepcija, jog tai yra visą gyvenimą trunkantis procesas, susijęs ne tik su individo profesine patirtimi, bet ir apimantis asmeninį tobulėjimą.



12 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pasirinktą karjeros sampratą (proc.)

Atliekant tyrimą respondentų buvo prašyta įvertinti informacijos šaltinių apie karjeros pasaulį svarbą karjeros valdymui. Šiam klausimui buvo panaudota Likerto skalė, todėl jos patikimumui įvertinti pirmiausia buvo apskaičiuota Kronbach alfa (žr. 5 lent.). Kriterijaus reikšmė yra 0,77, tai reiškia, kad skalė yra patikima.

5 lentelė. 2 anketos klausimo skalės patikimumo statistika

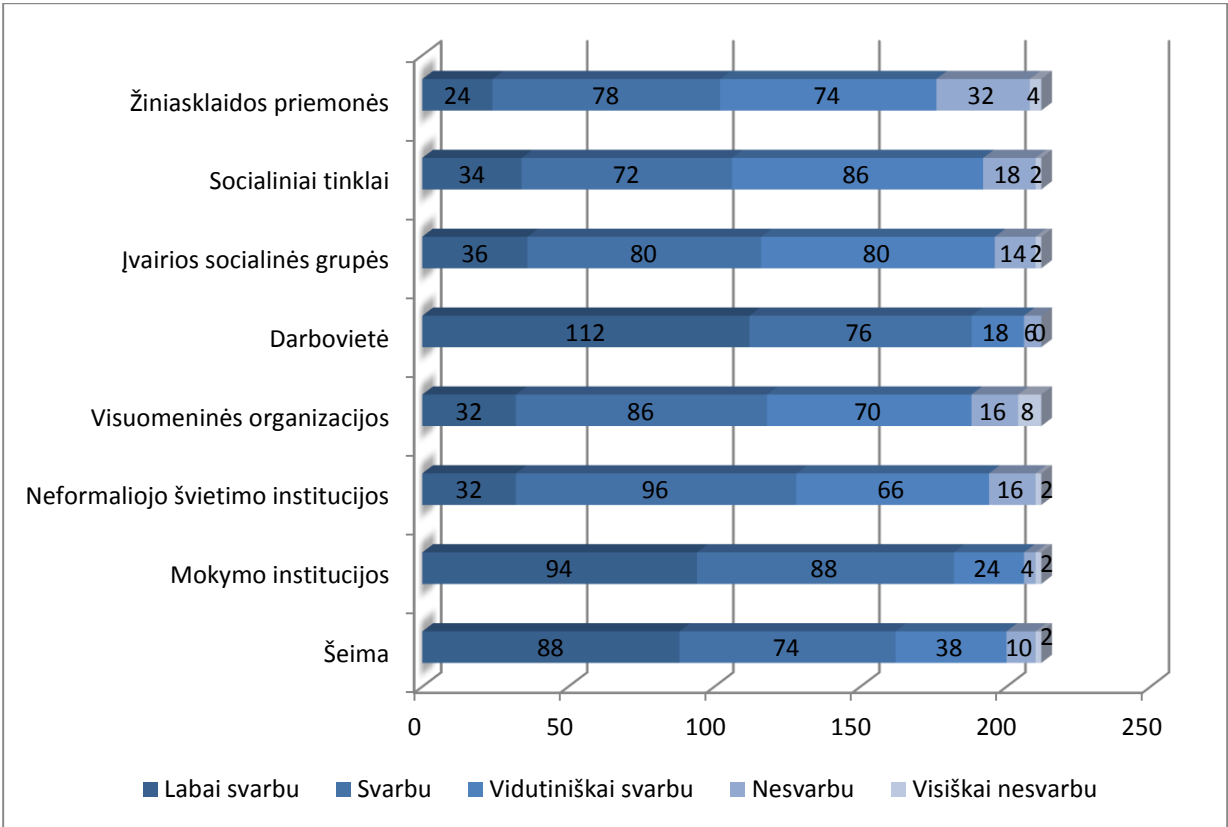
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Skalės imtis
,770	,772	8

Remiantis tyrimo rezultatais, reikšmingiausias kaip informacijos apie karjerą šaltinis yra darbovietė, šio šaltinio vidurkis yra didžiausias (žr. 6 lent.). Taip pat labai reikšmingas šaltinis yra mokymosi institucija ir šeima. Mažiausiai naudos apie karjeros pasaulį respondentai gauna iš žiniasklaidos priemonių. Socialiniai tinklai pagal reikšmingumą pateko į 6 vietą, todėl galima daryti prielaidą, jog socialiniai tinklai nėra prioritetas ieškant informacijos apie karjeros pasaulį.

6 lentelė. Informacijos apie karjeros pasaulį šaltinių reikšmingumas

Informacijos šaltinis	Vidurkis
Šeima	15,70
Mokymo institucijos	15,82
Neformaliojo švietimo institucijos	15,21
Visuomeninės organizacijos	15,09
Darbovietė	15,97
Įvairios socialinės grupės	15,21
Socialiniai tinklai	15,13

Detalesnis kiekvieno informacijos šaltinių apie karjeros pasaulį pasirinkimo pasiskirstymas pateikiamas 13 pav. Rezultatai rodo, jog darbovietę, kaip labai svarbų informacijos šaltinį pasirinko 112 respondentų, tai sudaro 53 proc. visų dalyvavusių apklausoje. Kaip svarbų šį šaltinį nurodė 36 proc. respondentų. Antroje vietoje pagal reikšmingumą, tyrimo duomenimis, esančias mokymo institucijas kaip labai svarbų informacijos šaltinį nurodė 42 proc. respondentų. 42 proc. šį šaltinį nurodė kaip svarbų. Taip pat reikšminga dalis respondentų kaip labai svarbų informacijos apie karjeros pasaulį šaltinį nurodė šeimą. Tokių buvo 42 proc. Kaip svarbų minėtą šaltinį nurodė 35 proc. socialinius tinklus, kaip labai svarbų informacijos apie karjeros pasaulį šaltinį, nurodė tik 16 proc. respondentų. Didžiausia dalis, net 41 proc. respondentų mano, jog socialiniai tinklai yra vidutiniškai svarbūs informacijos apie karjeros pasaulį šaltiniai. Trečdalis respondentų socialinius tinklus įvardijo kaip svarbų šaltinį. Tuo tarpu mažiausiai reikšmingas informacijos apie karjeros pasaulį respondentams atrodo žiniasklaidos priemonės. Net 17 proc. respondentų jį nurodė kaip nesvarbų ar visiškai nesvarbų, kaip labai svarbų pasirinko vos 11 proc.

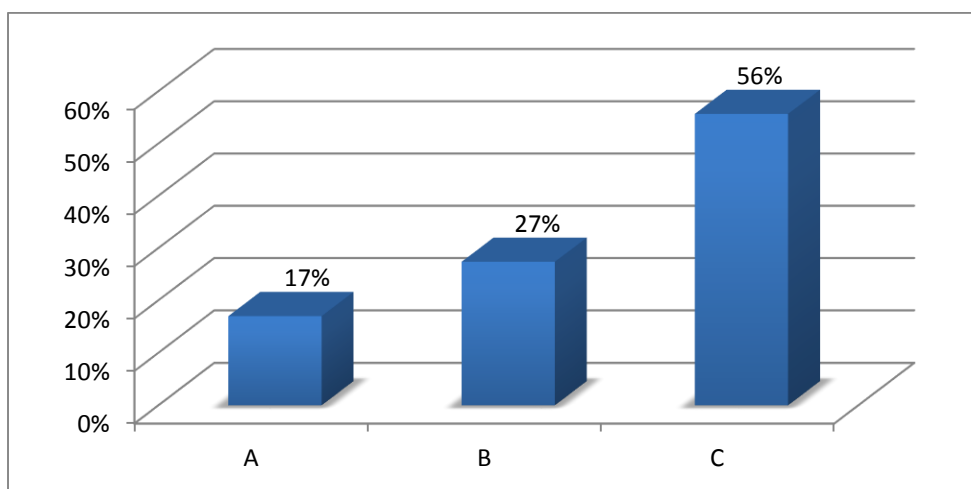


13 pav. Informacijos apie karjeros pasaulį šaltinių pasirinkimo pasiskirstymas (proc.)

Apibendrinant nagrinėtą klausimą galima teigti, kad darbovietės, kaip svarbiausio informacijos apie karjerą šaltinio pasirinkimas rodo, jog karjera yra labiausiai siejama su profesine

sritimi ir pirmiausia suprantama kaip tobulėjimas darbovietėje. Kaip svarbus karjeros informacijos šaltinis įvardinamos mokymo institucijos leidžia teigti, jog respondentai jose gauna naudingų karjerai valdyti reikalingų žinių ir informacijos apie galimas su specialybe susijusias vietas, o ne tik ruošia juos gyvenimui kaip tam tikrų kryptių specialistus. Trečioje vietoje pagal svarbumą esanti šeima leidžia daryti prielaidą, respondentai labiausiai vertina tuos informacijos šaltinius apie karjerą, kuriuose jis praleidžia daugiausiai savo gyvenimo. Taigi tai rodo artimų ir patikimų ryšių svarbą individo gyvenime.

Atliekant tyrimą buvo svarbu nustatyti kaip respondentai supranta karjeros valdymą. Remiantis tyrimo rezultatų analize nustatyta, kad 56 proc. respondentų karjeros valdymą supranta kaip nuolatinės asmens pastangas išvelgti darbo rinkos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje (žr. 14 pav.). 27 proc. respondentų mano, jog karjeros valdymas yra darbo ir mokymosi patirčių planavimas, kontrolė ir derinimas su kitomis gyvenimo sritimis. Mažiausia dalis respondentų mano, jog karjeros valdymas yra procesas, kurio metu individas renka informaciją apie save ir darbo pasaulį, susikuria karjeros tikslus ir kuria tų tikslų įgyvendinimo strategiją.



14 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pasirinktą karjeros valdymo sampratą (proc.)

Remiantis tyrimo rezultatais galima teigti, jog karjeros valdymą respondentai yra labiau linkę sieti su profesine veikla ir jos tobulinimo procesais. Taip pat respondentams svarbus yra karjeros valdymo proceso tęstinumas bei šio proceso valdymo aspektas bei pritaikymas prie kintančių sąlygų. Mokymasis, daugumos supratimu, nėra karjeros valdymo proceso dalis. Taip pat, mažoji dalis respondentų mano, jog karjeros valdymo procesas turėtų būti derinamas su kitomis gyvenimo sritimis.

Toliau respondentų buvo prašoma įvertinti pateiktų veiksnių svarbą karjeros valdymui. Šio klausimo skalės Kronbach alfa reikšmė yra 0,771 (žr. 7 lent.), kuri reiškia, kad skalė yra patikima.

7 lentelė. 4 anketos klausimo skalės patikimumo statistika

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Skalės imtis
,771	,779	10

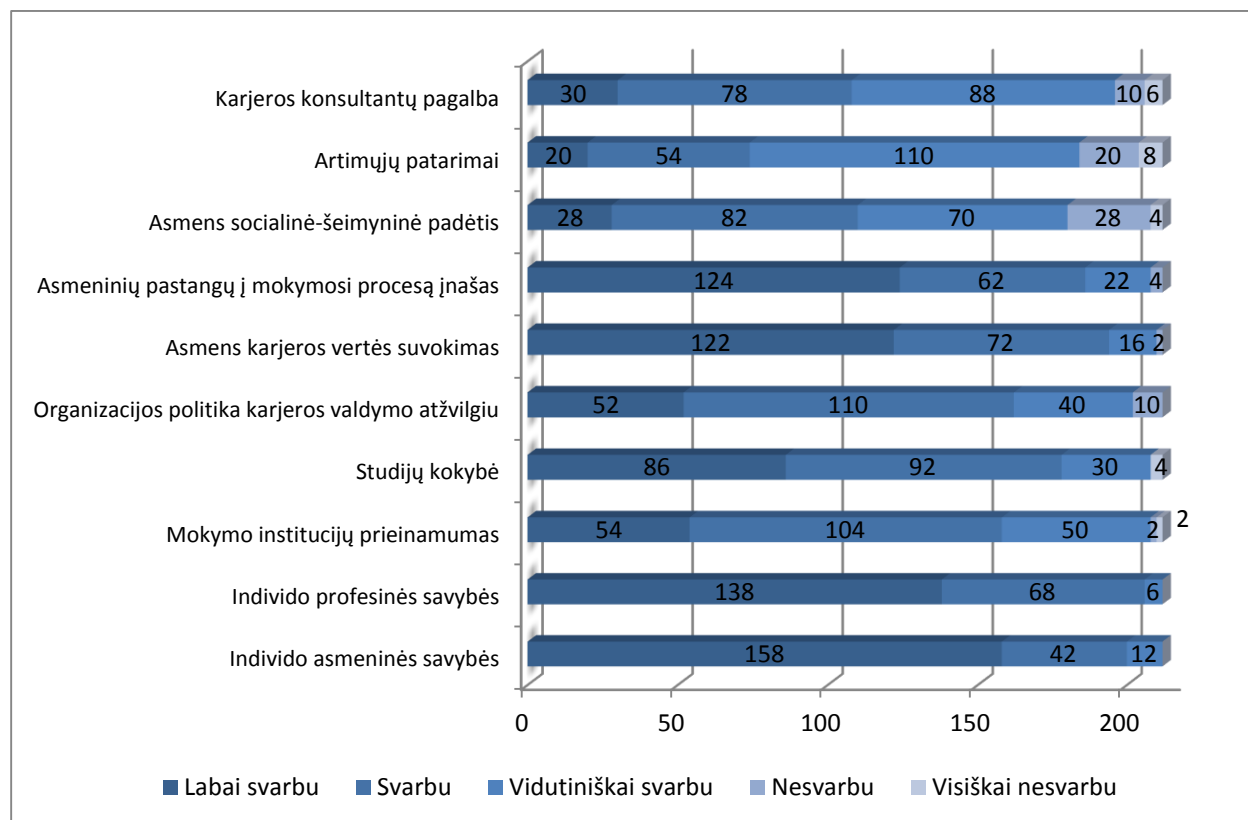
Remiantis gautais klausimyno reikšmingumo vertinimo rezultatais galima teigti, jog reikšmingiausias veiksnys karjeros valdymui yra individo asmeninės savybės. Taip pat labai svarbios yra ir profesinės individo savybės. Karjeros vertės suvokimas taip pat užima reikšmingą vietą tarp karjeros valdymui svarbių veiksnių. Tuo tarpu pats nereikšmingiausias veiksnys karjeros valdymui yra artimųjų patarimai.

8 lentelė. Veiksnių svarbos karjeros valdymui reikšmingumas

Informacijos šaltinis	Vidurkis
Individo asmeninės savybės	17,96
Individo profesinės savybės	17,90
Mokymo institucijų prieinamumas	17,26
Studijų kokybė	17,49
Organizacijos politika karjeros valdymo atžvilgiu	17,25
Asmens karjeros vertės suvokimas	17,76
Asmeninių pastangų į mokymosi procesą įnašas	17,73
Asmens socialinė-šeiminė padėtis	16,76
Artimųjų patarimai	16,55
Karjeros konsultantų pagalba	16,83

Detalesni tyrimo rezultatais apibendrintai pateikiami 15 pav. Rezultatai rodo, jog asmenines savybes kaip labai svarbų veiksnių nurodė 75 proc. respondentų, o kaip svarbų 20 proc. Individo profesines savybes kaip labai svarbias nurodė 65 proc. respondentų. Kaip svarbų minėtą veiksnių įvardijo 32 proc. respondentų. Manančių, jog asmeninės ir profesinės individo savybės karjeros valdyme yra nesvarbūs ar visiškai nesvarbūs nebuvo. Asmens karjeros vertės suvokimas kaip labai svarbus buvo pasirinktas 58 proc. respondentų. Beveik tokiam pačiam skaičiui respondentų labai svarbus veiksnys yra asmeninių pastangų į mokymosi procesą įnašas, tačiau šį veiksnių kaip svarbų nurodė mažesnė respondentų dalis negu karjeros vertės suvokimą. Pastarąjį veiksnių kaip svarbų nurodė 34 proc. respondentų, o pastangų į mokymosi procesą įnašą 29 proc. Mažiausiai reikšmingas veiksnys artimųjų patarimai respondentų tarpe dažniausiai buvo nurodomas kaip

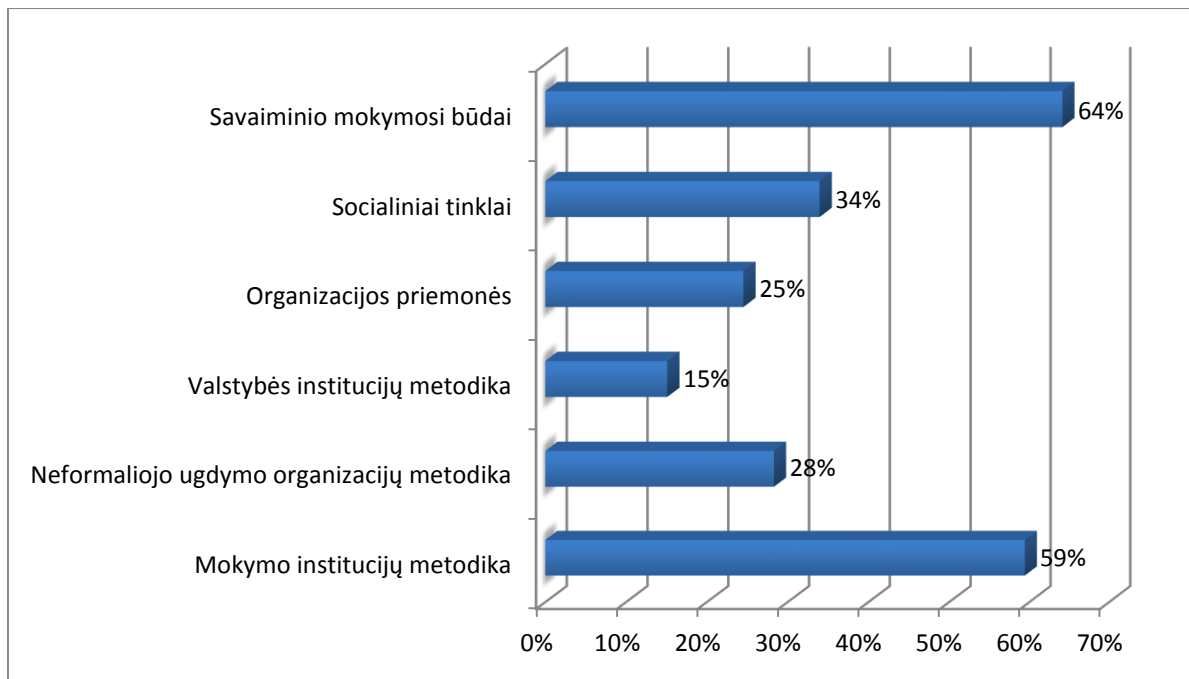
vidutiniškai svarbus. Taip manančių respondentų dalis sudaro 55 proc. Kaip labai reikšmingą šį veiksnį nurodė tik 9 proc. respondentų, o kaip nesvarbų arba visiškai nesvarbų net 13 proc. respondentų.



15 pav. Veiksnių svarbos karjeros valdymui pasirinkimo pasiskirstymas (proc.)

Apibendrinant rezultatus galima teigti, jog individas ir jo savybės bei nuostatos karjeros atžvilgiu yra suvokiami kaip svarbiausi karjeros valdymo veiksniai. Tai aiškiai atspindi šiuolaikinės karjeros koncepcijos sampratą, jog individo karjera priklauso tik nuo jo paties. Organizacijos politika ir mokymo institucijos yra vertinami tik kaip vidutinę svarbą turintys veiksniai, tai atspindi jų, kaip karjeros konsultantų, o ne už karjeros valdymą atsakingų veikėjų vaidmenį.

Penktame klausime respondentų buvo prašoma nurodyti, kokias priemones jie naudoja karjeros valdymui. Rezultatai pateikiami 16 paveiksle. Kaip svarbiausia priemonė buvo įvardinti savaiminio mokymosi būdai, šią priemonę rinkosi 64 proc. respondentų. Taip pat didelė dalis respondentų nurodė, jog jie naudoja mokymo institucijų metodiką, tokių buvo 59 proc. Socialinius tinklus savo karjeros valdymui renkasi 34 proc. respondentų. Mažiausiai karjeros valdymui yra naudojamos valstybės institucijų metodika, o organizacijų priemones karjerai valdyti renkasi 25 proc. respondentų.

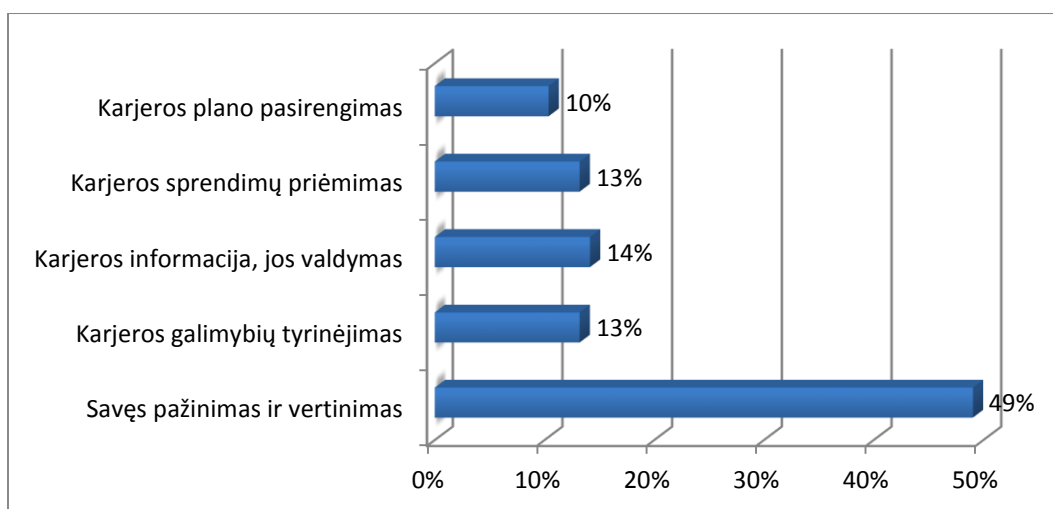


16 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal karjeros valdymui naudojamų priemonių pasirinkimą (proc.)

Toks karjeros valdymui naudojamų priemonių pasirinkimas atspindi individų savarankiškumą valdant savo karjerą. Labiau vertinamos tos priemonės, kurias individas gali naudoti savarankiškai, o organizacijos vaidmuo jo karjeros valdyme mažėja.

Šeštame anketos klausime buvo prašoma nurodyti, kas respondentams svarbiausia karjeros valdyme. Buvo pateiktos penkios pasirinkimo alternatyvos, kurios atitinka karjeros valdymo proceso žingsnius. Rezultatai rodo, jog svarbiausia respondentams yra savęs pažinimas ir vertinimas, t.y. pats pirmas karjeros valdymo proceso etapas (žr. 17 pav.). Šį variantą pasirinko net 49 proc. visų respondentų. Visus kitus variantus kaip svarbiausius pasirinko vidutiniškai po 13 proc. respondentų. Mažiausiai dėmesio, remiantis apklausos duomenimis, yra skiriama karjeros plano parengimui.

Šio klausimo atsakymų rezultatai paaiškina, kodėl respondentai kaip vieną dažniausiai pasirenkamų priemonių karjeros valdymui nurodo mokymosi institucijų metodiką. Būtent formaliojo mokymosi institucijos (mokyklos, universitetai ir kt.) pirmiausia yra rūpinamasi individų paruošimu būsimai karjerai ir padedamos ugdyti savęs pažinimo kompetencijos.



17 pav. Karjeros valdymo proceso etapų svarbumo pasiskirstymas (proc.)

Toliau respondentų buvo prašoma nurodyti karjeros valdymo kompetencijų svarbą. Buvo pateiktos 15 Valicko ir kt. (2014) iškirtų keturiems karjeros valdymo proceso etapams reikalingų kompetencijų. Klausime nebuvo nurodyta, kuri kompetencija kuriam etapui priskiriama. Klausimo skalė pagal Kronbach alfa kriterijų buvo įvertinta kaip patikima, jo vertė lygi 0,860 (žr. 11 lent.).

9 lentelė. 2 anketos klausimo skalės patikimumo statistika

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Skalės imtis
,860	,859	15

Remiantis rezultatais, svarbiausia respondentams yra karjeros sprendimų priėmimo kompetencija, nes jos reikšmingumas yra didžiausias, toliau seka karjeros derinimo su kitomis gyvenimo sritimis bei karjerai svarbių pažinimo kompetencijos (žr. 12 lent.). Penkios reikšmingiausios karjeros valdymo kompetencijos 12 lentelėje pažymėtos pilkai.

10 lentelė. Karjeros valdymo kompetencijų reikšmingumas

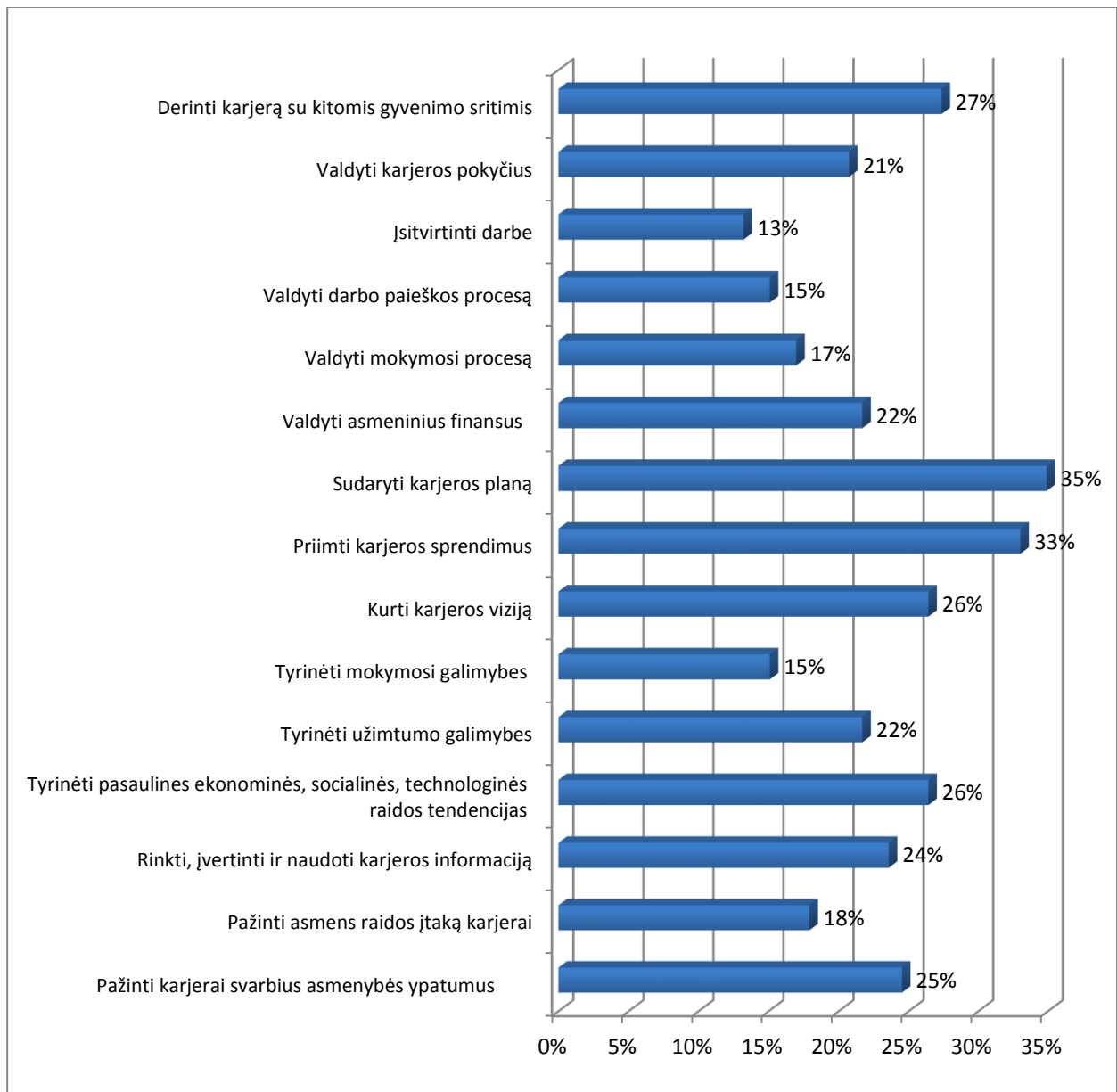
Veiksny	Vidurkis
Savęs pažinimo kompetencijos	
Pažinti karjerai svarbiausius asmenybės ypatumus	25,90
Pažinti asmens raidos įtaką karjerai	25,62
Karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijos	
Rinkti, įvertinti ir naudoti karjeros informaciją	25,76
Tyrinėti pasaulines ekonomines, socialines, technologines raidos tendencijas	25,61
Tyrinėti užimtumo galimybes	25,44
Tyrinėti mokymosi galimybes	25,50

Karjeros planavimo kompetencijos	
Kurti karjeros viziją	25,78
Priimti karjeros sprendimus	26,06
Sudaryti karjeros planą	25,59
Karjeros įgyvendinimo kompetencijos	
Valdyti asmeninius finansus	25,71
Valdyti mokymosi procesą	25,74
Valdyti darbo paieškos procesą	25,64
Įsitvirtinti darbe	25,84
Valdyti karjeros pokyčius	25,83
Derinti karjerą su kitomis gyvenimo sritimis	25,98

Pastebima, jog vertindami kiekvieną kompetenciją atskirai, o ne kompetencijų kategorijas, kas buvo daroma šeštame klausime, respondentai jas rikiuoja skirtingai. Pavyzdžiui, karjeros plano rengimas buvo įvardintas kaip mažiausiai svarbus karjeros valdymo etapas, tačiau karjeros sprendimų priėmimas, kuris yra priskiriamas karjeros planavimo kompetencijų kategorijai, yra įvardintas kaip svarbiausia kompetencija. Tai leidžia daryti prielaidą, jog respondentams trūksta žinių apie karjeros valdymo procesą ir karjeros valdymo kompetencijas.

Aštuntame anketos klausime respondentų buvo prašoma nurodyti, kokių karjeros valdymo kompetencijų jų manymu jiems trūksta. Šiame klausime vėl buvo pateiktos tos pačios 15 kompetencijų, kurios buvo pateiktos ankstename klausime nenurodant kuriam karjeros valdymo proceso etapui jos priskiriamos. Apibendrinti rezultatai pateikiami 18 paveiksle.

Rezultatai rodo, jog daugiausiai respondentų mano, jog jiems trūksta kompetencijos susidaryti karjeros planą ir priimti karjeros sprendimus. Viena iš šių kompetencijų, t.y. kompetencija priimti karjeros sprendimus, buvo įvardinta kaip viena svarbiausių karjeros valdymo procese, nors ji priskiriama karjeros valdymo proceso etapui, kuris respondentams nebuvo svarbus. Kita kompetencija priklauso karjeros valdymo proceso etapui, kurį respondentai įvardijo kaip mažiausiai svarbų. Tokie rezultatai iš dalies paaiškina, kodėl respondentai kompetenciją susidaryti karjeros planą įvardija kaip mažiausiai svarbų. Tai lemia žinių trūkumas apie jo vietą ir reikšmę karjeros valdymui. Taip pat galima paaiškinti ir karjeros valdymo etapų svarbumo vertinimą. Akivaizdu, jog respondentai labiau vertina ir daugiau svarbos teikia tiems karjeros valdymo etapams ir karjeros valdymo kompetencijoms, kurias geriau supranta, pavyzdžiui, įsitvirtinimui darbe, mokymosi galimybių tyrinėjimui, mokymosi proceso valdymui.

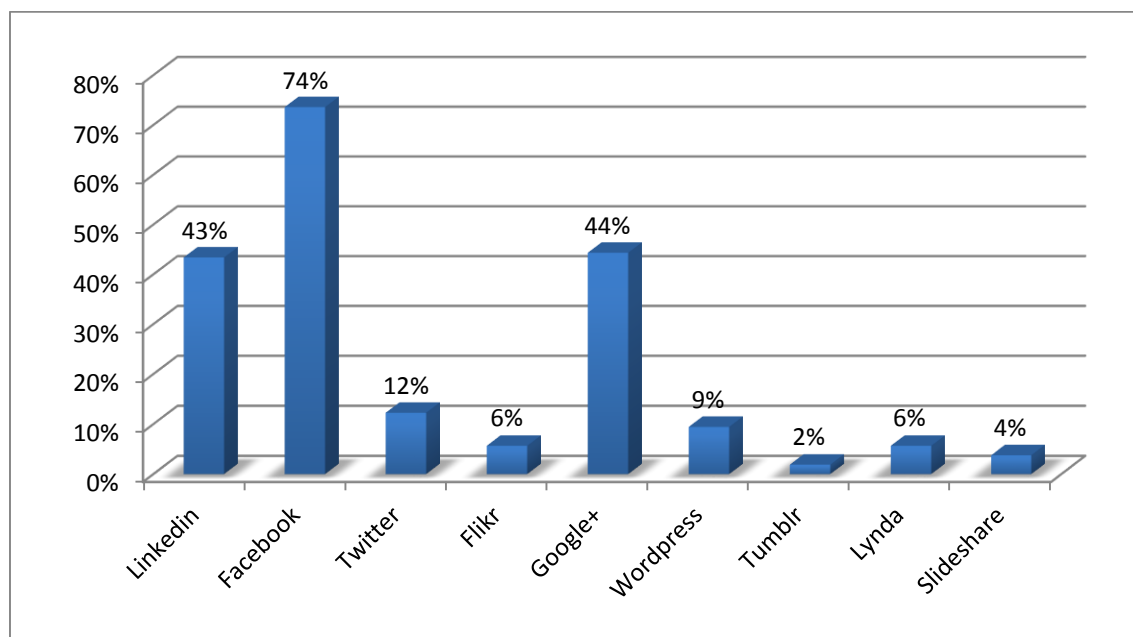


18 pav. Trūkstančių kompetencijų pasiskirstymas pagal respondentų pasirinkimą (proc.)

Siekiant detaliau nustatyti, kaip, kodėl ir kokius socialinius tinklus respondentai naudoja karjeros valdymui, buvo užduota keletas konkrečiai su socialiniais tinklais susijusių klausimų. Pirmasis tokių buvo apie socialinių tinklų naudojimą. Respondentų buvo paprašyta nurodyti, kokius socialinius tinklus jie naudoja karjeros valdyme. Atsakymų rezultatai pateikiami 19 paveiksle.

Rezultatai rodo, jog dažniausiai naudojamas yra Facebook socialinis tinklas, antroje vietoje yra Google+ , o trečioje vietoje LinkedIn socialinis tinklas. Įprasta manyti, jog Facebook socialinis tinklas yra skirtas ir labiau naudojamas kaip bendravimo priemonė, taip pat kaip vieta, kurioje galima rasti įvairios informacijos apie įvairius socialinius įvykius, pramoginę veiklą. Tačiau panašu, jog ši tendencija keičiasi, nes net 74 proc. visų respondentų jį įvardijo kaip pagrindinį

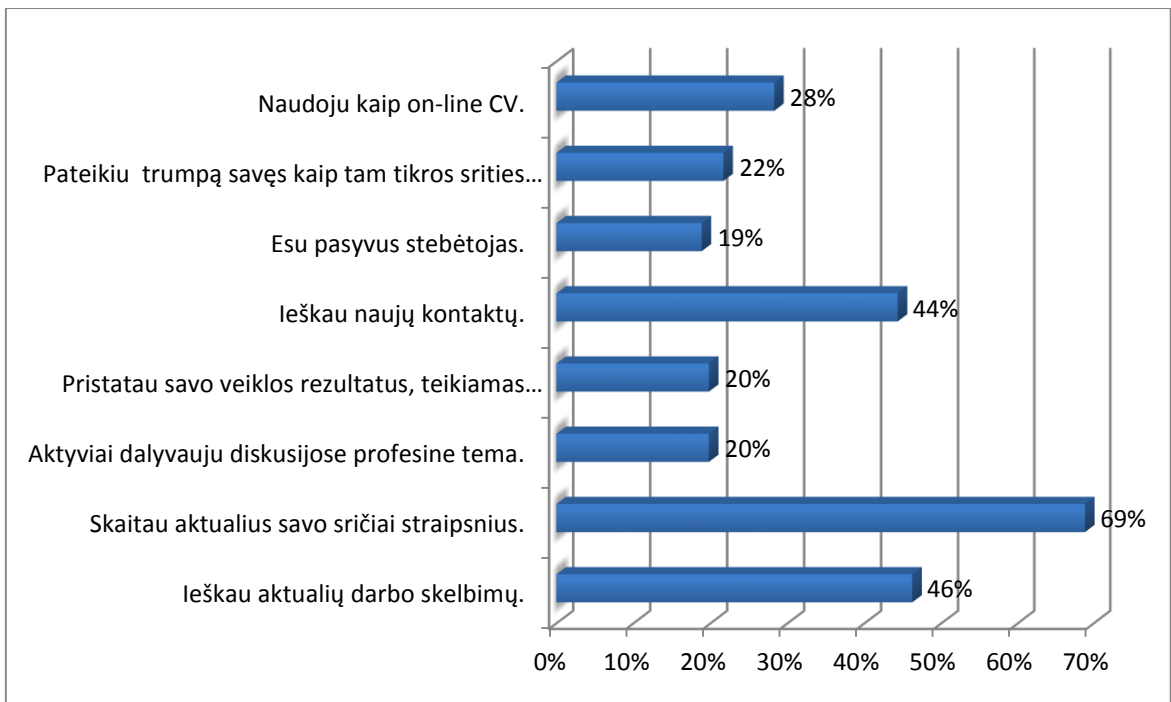
karjeros valdymui naudojamą socialinių tinklą. Google+ socialinį tinklą, kuris savo paskirtimi ir pobūdžiu yra artimas LinkedIn socialiniam tinklui, karjeros valdymui renkasi 44 proc. respondentų. Tuo tarpu LinkedIn socialinis tinklas, kuris yra laikomas profesiniu socialiniu tinklu, yra pasirenkamas tik 43 proc. respondentų. Kiti socialiniai tinklai, kurie pagal savo pobūdį yra skirti labiau dalintis žiniomis bei įvairia informacija ir nepasižymi galimybe virtualiai bendrauti ir rinkti informaciją apie žmones, dalyvaujančius šiuose tinkluose, yra pasirenkami karjeros valdymui kur kas rečiau. Juos pasirinko vidutiniškai po 5 proc. visų apklausos respondentų.



19 pav. Socialinių tinklų pasiskirstymas pagal naudojimą karjeros valdyme (proc.)

Ankstesnio klausimo rezultatus paaiškina šeštojo apklausos klausimo rezultatai. Šiuo klausimu respondentų buvo prašoma įvardinti pagrindinius socialinių tinklų naudojimo karjeros valdymui būdus. Apibendrinti atsakymų rezultatai pateikiami 20 paveiksle.

Daugiausiai respondentų nurodė, jog socialinius tinklus naudoja skaityti savo sričiai aktualius straipsnius. Šiam tikslui socialinius tinklus naudoja 69 proc. visų respondentų. Taip pat reikšminga dalis, 46 proc., respondentų socialinius tinklus naudoja darbo skelbimų paieškai, o 44 proc. juos renkasi naujų kontaktų paieškai. Tai iš dalies paaiškina, kodėl karjeros valdymui labiau pasirenkami socialiniai tinklai, kuriuose yra galimybė komunikuoti su kitais tų tinklų dalyviais ir rinkti apie juos informaciją.



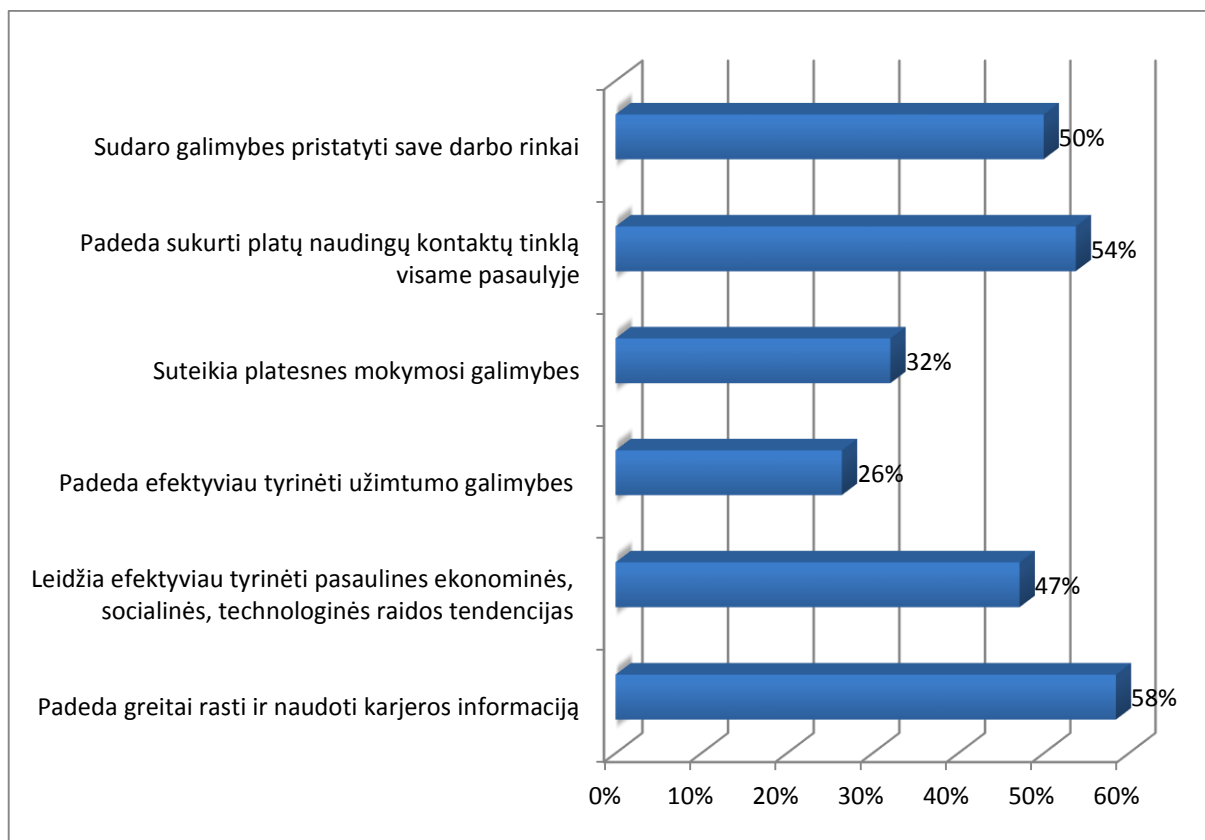
20 pav. Socialinių tinklų naudojimo būdų pasiskirstymas (proc.)

Apibendrinant šio klausimo rezultatus galima teigti, jog visi dažniausi socialinių tinklų naudojimo būdai atspindi tai, jog respondentai yra linkę juos naudoti pasyviai, labiau kaip stebėtojai ir pasinaudoti tik tomis jų teikiamomis galimybėmis, kurios nereikalauja aktyvių veiksmų, tokių kaip dalyvavimas įvairiose su profesija susijusiose diskusijose ar savo veiklos, mokslinių straipsnių pristatymo kitiems socialinių tinklų dalyviams. Kitaip sakant, respondentai yra labiau linkę tiesiog ieškoti informacijos ir ją pasiimti, tačiau nėra linkę pasidalinti tos informacijos rezultatais.

Patys respondentai yra visiškai priešingos nuomonės apie savo dalyvavimą socialiniuose tinkluose. Tik 24 proc. visų atsakiusiųjų pažymėjo, jog yra tik pasyvūs socialinių tinklų stebėtojai. Tačiau apklausos rezultatai verčia manyti, jog respondentai aktyvesni tais atvejais, kai socialiniai tinklai yra naudojami laisvalaikiui, o ne profesiniais reikalais.

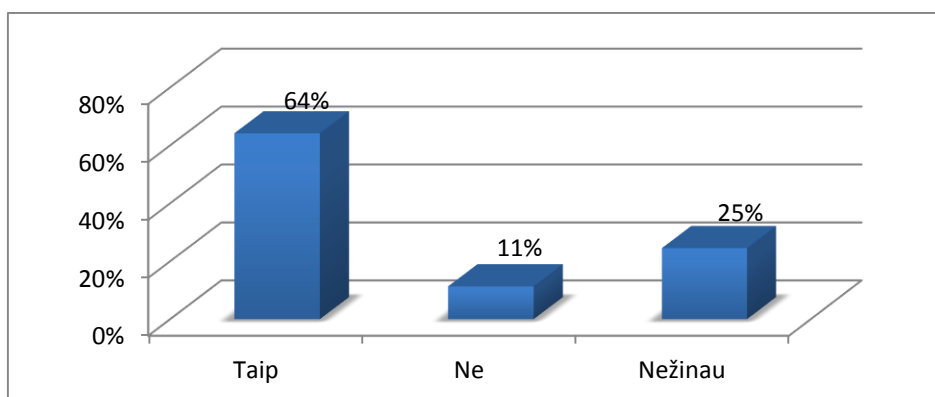
Respondentų atsakymų į klausimą kokiais privalumais karjeros valdymo procesui pasižymi socialiniai tinklai apibendrinti rezultatai pateikiami 21 paveiksle. Kaip didžiausią privalumą respondentai įvardija jų pagalbą rasti ir naudoti karjeros informaciją. Šį privalumą pasirinko 58proc. respondentų. Taip pat kaip svarbūs privalumai nurodomos galimybė sukurti platų naudingų kontaktų tinklą visame pasaulyje ir galimybė pristatyti save darbo rinkai. Šias galimybes kaip privalumus pasirinko atitinkamai 54 proc. ir 50 proc. respondentų. Tuo tarpu socialinių tinklų suteikiamas efektyvesnio užimtumo tyrinėjimo galimybes kaip privalumą nurodė 26proc. respondentų. Šį skaičių galima paaiškinti tuo, jog pagrindiniai naudojami socialiniai tinklai yra tie, kurių pagalba galima bendrauti su kitais jų dalyviais. O tie socialiniai tinklai, kuriuose pateikiama

daug naudingos rašytis informacijos naudojami labai pasyviai. Todėl galima manyti, jog respondentai tiesiog nežino, kokias galimybes mokymuisi teikia socialiniai tinklai.



21 pav. Socialinių tinklų privalumų karjeros valdymui pasiskirstymas (proc.)

Apklauskos apibendrinimui pateikiami atsakymų rezultatai į klausimą “Ar socialinių tinklų integravimas į karjeros valdymo procesą jums naudingas?”. Rezultatai pateikiami 22 paveiksle. Jie rodo, jog didžioji respondentų dalis gauna naudą naudodami socialinius tinklus karjeros valdymo procese. Tokių respondentų yra 64 proc. Negaunančių naudos yra tik 11 proc. Tačiau ketvirtadalis respondentų (25 proc.) nežino ar socialinių tinklų įtraukimas į karjeros valdymo procesą suteikia jiems kokios nors naudos.



22 pav. Respondentų atsakymų į klausimą “Ar socialinių tinklų integravimas į karjeros valdymo procesą jums naudingas?” pasiskirstymas (proc.)

Taigi atlikto tyrimo rezultatų apibendrinimas pateikiamas pagal 5 apklausos teminius blokus, kuriuose buvo tirti šie aspektai: studentų požiūris į karjerą, studentų įsitraukimas į karjeros valdymo procesą, studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo situacija, socialinių tinklų vieta studentų karjeros valdymo procesuose bei respondentų sociodemografinė situacija.

Tyrimo rezultatai apie studentų požiūrį į karjerą parodė, jog didžioji dalis respondentų karjerą supranta kaip nuolatinį planuojamą, organizuojamą ir kontroliuojamą asmeninio profesinio tobulėjimo ir saviraiškos kelią. Pagrindiniu informacijos apie karjeros pasaulį šaltiniu įvardinta darbovietė. Todėl galima teigti, jog nors karjerą respondentai vertina kaip visapusišką individo tobulėjimo procesą, tačiau praktikoje ji visgi labiau siejama su darbo organizacija. Tačiau organizacijos kaip svarbiausio informacijos šaltinio gretinimas su mokymo institucija ir šeima leidžia daryti prielaidą, jog karjeros informacijos rinkimas pradedamas pirmiausia pasinaudojant artimiausiais ryšiais, kurie jau yra susiformavę per ilgą laiką ir kuriais labiausiai pasitikima. Organizacija, mokymo įstaiga ir šeima yra tos institucijos ar bendruomenės, kuriose individas praleidžia daugiausiai laiko ir su kitais nariais jose susiklosto artimi, pasitikėjimu grindžiami ryšiai.

Su karjeros valdymu susiję tyrimo rezultatai parodė, jog respondentai karjeros valdymą yra linkę sieti su profesine veikla ir jos tobulinimo procesais viso gyvenimo kontekste. Šiam procesui didžiausią įtaką, pasak respondentų, turi pats individas ir jo asmeninės bei profesinės savybės. Savarankiškumo aspektą sustiprina ir valdymui pagrindinių naudojamų priemonių, savaiminio mokymosi būdų, pasirinkimas. O savęs pažinimo ir vertinimo etapo, kaip pagrindinio karjeros valdymo proceso etapo pasirinkimas paaiškina antroje vietoje esančių mokymo institucijų kaip svarbių valdymui naudojamų priemonių pasirinkimą.

Karjeros valdymo kompetencijų tyrimo duomenų rezultatai leidžia teigti, jog pati svarbiausia karjeros valdymo kompetencija respondentams yra karjeros sprendimų priėmimas. Šios kompetencijos, pasak respondentų, jiems labiausiai trūksta po kompetencijos susidaryti karjeros planą. Pastebėtina, jog abi minėtos kompetencijos priskiriamos karjeros plano pasirengimo etapui, kuris buvo įvertintas kaip mažiausiai svarbus karjeros valdymo procese. Tai leidžia daryti prielaidą, jog respondentams trūksta žinių apie karjeros valdymo procesą ir karjeros valdymo kompetencijas bei jų tarpusavio sąveiką.

Vertinant socialinių tinklų vietos respondentų karjeros valdymo procese rezultatus galima teigti, jog socialinius tinklus respondentui savo karjeros valdyme naudoja pakankamai pasyviai. Pasyvumą būtų galima apibrėžti tuo, jog dažniausiai socialiniai tinklai yra naudojami tik informacijai pasiimti, o ne ja dalintis. Valdydami savo karjerą respondentai socialinius tinklus

dažniausiai naudoja aktualių savo sričiai straipsnių skaitymui, darbo skelbimų paieškai bei naujų kontaktų paieškai ir atitinkamai įvardija tiesiogiai iš panaudojimo gaunamus privalumus – galimybę greitai rasti ir panaudoti karjeros informaciją, sukurti platų kontaktų tinklą visame pasaulyje bei pristatyti savo darbo rinkai. Tuo tarpu kaip informacijos apie karjeros pasaulį šaltinis socialiniai tinklai yra vertinami kaip mažiausiai naudingi. Tikėtina, jog tokia situacija susiklosto todėl, kad pagrindinis naudojamas tinklas respondentų tarpe yra Facebook, kuris paprastai yra siejamas su laisvalaikiui skirta naudotis priemone. Tuo tarpu profesinis tinklas LinkedIn, kuris yra skirtas dalintis profesine informacija bei viešinti darbo skelbimus, yra naudojamas beveik dvigubai rečiau. Tai leidžia daryti prielaidą, jog socialiniai tinklai dažniausiai yra naudojami netikslingai neišnaudojant visų jų teikiamų privalumų.

Atlikus sociodemografinių duomenų analizę paaiškėjo, jog nors vertinant absoliučius duomenis moterų visose amžiaus grupėse yra daugiau, negu vyrų, vertinant santykinius dydžius, besimokančių vyresnių kaip 26 m. amžiaus vyrų dalis yra didesnė negu moterų, o tai leidžia daryti prielaidą, jog vyrai yra labiau linkę dalyvauti mokymosi visą gyvenimą procese. Taip pat labiau ilgesnį laiką mokytis yra linkę asmenys, kurie jau yra įgiję aukštojo mokslo diplomą, nes taip besimokančių profesinį ir aukštesnįjį išsilavinimą turinčių respondentų dalis sudaro 19 proc. O mokymasis ilgą laiką lemia tai, jog pradedama vėliau dirbti.

IŠVADOS

1. Atlikta mokslinės literatūros analizė leidžia apibrėžti karjeros valdymo procesą kaip *visą gyvenimą trunkantį individo asmeninio mokymosi ir profesinio tobulėjimo planų sudarymo, jų realizavimo ir kontrolės procesą, kuris įgyvendinamas stengiantis kuo efektyviau panaudoti įgimus asmeninius gabumus ir reikalingas kompetencijas*. Svarbiausia šiuolaikinės karjeros koncepcijos idėja, kuria paremtas visas karjeros valdymo procesas, teigia, jog organizacija nebėra individo ir jo karjeros valdytoja. Dabar individas yra pats atsakingas už savo karjerą

visuose karjeros valdymo proceso etapuose, o mokymosi institucija ir(ar) organizacija, atlieka tik patariamąją rolę, yra mentorė karjeros valdymo klausimais, galinti sukurti reikalingas sąlygas ir nustatyti kryptis bei pasiūlyti tam tikras priemones, kurios padėtų jos darbuotojams susiderinti savo vidinius ir išorinius karjeros poreikius.

2. *Karjeros valdymo kompetencijos yra individo žinios, gebėjimai, įgūdžiai ir nuostatos ar vertybės, kuriomis pasinaudodamas jis susikuria savo asmeninio ir profesinio tobulėjimo planą, derantį su kitomis gyvenimo sritimis.* Kadangi karjeros valdymas yra visą gyvenimą trunkantis procesas, galimybę ugdyti jas sudaro įvairūs formaliojo ir neformaliojo bei savaiminio mokymosi būdai. Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymas yra sudėtinė studijų programų turinio dalis, kurios realizavimas priklauso tiek nuo pačios studijų programos, jos turinio, siekiamų studijų rezultatų, tiek nuo studijų programos turinio realizavimo formų ir būdų. Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo formos, turinys ir būdai priklauso nuo studijų pakopos. Studentai ir suaugusieji aktyviai neįsitraukę į formalaus švietimo sistemą, tačiau siekiantys mokytis gali rinktis iš įvairių neformaliojo ir savaiminio mokymosi būdų, kurių pagalba gali ugdyti savo karjeros valdymo kompetencijas savarankiškai.
3. Kaip viena iš savarankiško mokymosi priemonių, galinčių padėti ugdyti karjeros valdymo kompetencijas gali būti socialiniai tinklai. Socialinių tinklų pagalba kuriamas socialinis kapitalas teikia ypatingą naudą individams bei bendruomenėms ir pabrėžia, jog tokios vertybės kaip pasitikėjimas, abipusiškumas ir patikimumas ypatingai veiksmingos, kai atsiduria tankiame abipusių socialinių santykių tinkle. Tai apibrėžia socialinių tinklų, kaip visuomeninio bendravimo ir bendradarbiavimo įrankių svarbą, nes jų pagalba individai kuria tarpusavio ryšius, plėtoja santykius ir dalinasi naudinga informacija bei žiniomis, kurios yra itin svarbios šiuolaikinei karjerai.
4. Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, jog respondentai turi aiškų suvokimą kas yra karjera ir karjeros valdymas bei supranta šių procesų reikšmingumą. Tačiau negalima to paties pasakyti apie respondentų supratimą, kaip šie procesai turėtų būti valdomi. Tyrimo rezultatai rodo, jog respondentai supranta, kad karjera turi būti valdoma ir kad tam reikalingos tam tikros kompetencijos, tačiau jiems trūksta žinių apie konkrečias kompetencijas ir jų bei paties karjeros valdymo proceso sąveiką. Respondentų atsakymai dėl karjeros valdymo proceso etapų ir karjeros valdymo kompetencijų svarbos prieštarauja vieni kitiems vienu atveju mažiausiai reikšmingu įvardintą etapą kitame klausime perkeliant jį į kitą svarbumo lygį jam priskiriamą kompetenciją įvardinant kaip pačią svarbiausią.
5. Vertinant socialinių tinklų taikymą ugdant karjeros valdymo kompetencijas galima daryti išvadą, jog respondentai neturi aiškaus suvokimo kokios yra socialinių tinklų galimybės

karjeros valdymui. Pagrindinis naudojamas socialinis tinklas yra Facebook, kurio pirminė paskirtis yra labiau susijusi su laisvalaikiu, o tik po to su jo panaudojimu profesiniais tikslais. Tuo tarpu socialiniai tinklai, kuriuose yra dalinamasi žiniomis ir profesine informacija, straipsniais, pristatymais ir pan., naudojami pasyviai. Socialiniais tinklais tyrimo dalyviai naudojasi daugiausiai naujų kontaktų paieškai, su jų profesine sritimi susijusios informacijos skaitymui ir darbo paieškai. Be to, didelė dalis respondentų nurodė nežinantys ar socialinių tinklų naudojimas karjeros valdymo procese teikia jiems kokios nors naudos.

6. Šiuo metu egzistuojančios teorinės socialinių tinklų taikymo galimybės karjeros valdymo kompetencijoms ugdyti nėra tinkamai taikomos praktikoje - trūksta socialinių tinklų naudojimo ir taikymo konkrečiose situacijose kompetencijų. Kitas svarbus aspektas yra nepakankamas socialinių tinklų integravimas mokymo procese ir žinių apie jų panaudojimo galimybes pateikimas konsultuojant karjeros valdymo klausimais. Akivaizdu, jog savarankiško mokymosi efektyviam socialinių tinklų taikymui ugdant karjeros valdymo kompetencijas nepakanka.

REKOMENDACIJOS

1. Kadangi tyrimo išvados parodė, jog studentams trūksta žinių apie socialinių tinklų panaudojimo galimybes karjeros vadymo kompetencijoms ugdyti, aukštosioms mokykloms rekomenduojama išnaudoti socialinius tinklus studijų procese. Siūloma integruoti socialinių tinklų naudojimą į studijų programas pvz. MRU universitete edukacinių technologijų valdymo programoje.

2. Karjeros valdymo specialistams rekomenduojama ugdyti savo kompetencijas, reikalingas tinkamam socialinių tinklų panaudojimui teikiant karjeros paslaugas bei karjeros informaciją profesiniuose tinkluose.

LITERATŪROS ŠALTINIAI

1. Adamonienė, R., Ruibytė, L. (2010). Vadovų kompetencijų ugdymo sistemos formavimo kryptys. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*. Nr. 5 (24).
2. Baruch, Y. (2004). Transforming careers—from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspective. *Career Development International*. 9(1), 58–73.

3. Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoint. *Human Resource Management Review*. 16, 125-183.
4. Benson, V. ir kt. (2014) Social career management: Social media and employability skills gap. *Computers in Human Behavior*. 30, 519-525.
5. Bolonijos deklaracija, 1999 (2008). Svarbiausi Bolonijo proceco dokumentai. Vilnius: ŠMM. Prieiga internete: : <[http://www. mm.lt/t_bend_ada_biavima /doc /bp/Boloni- jo %20p oce o%20dokumentai_Bolonijo -Londono%20laikota pi _1999-2007.pdf](http://www.mm.lt/t_bend_ada_biavima/doc/bp/Bolonijo%20proceco%20dokumentai_Bolonijo-Londono%20laikotapi_1999-2007.pdf)>.
6. Burkšaitienė, N., Šliogerienė, J. (2012). *Neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimas ir pripažinimas aukštojo mokslo institucijose*. Mokslo tiriamasis darbas. Mykolo Riomerio Universitetas.
7. Čepienė, A. (2007). Verslo vadybos studentų bendrųjų kompetencijų ugdymo problematika: verslo ir aukštojo mokslo sankirta. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 2007/13.
8. Chin, W. S., Rasdi, R. M. (2014). Protean Career Development: Exploring the Individuals, Organizational and Job-related Factors. *Asian Social Science*. Vol. 10, No. 21.
9. Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the ‘new’ career era. *Journal of Vocational Behavior*. 81, 298-306.
10. Clarke, M. (2013). The organizational career: not dead but in need of redefinition. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 24, No. 4, 684–703.
11. Collin, A., Young, R. A. (2000). The future of career. In A. Collin, R. A. Young (Eds.), *The future of career* . 276–300. Cambridge, England: Cambridge University Press.
12. Crompton, D., Sautter, E. (2011). *Find a Job through Social Networking. Use LinkedIn, Twitter, Facebook, Blogs and More to Advance Your Career*. Indianapolis: Jist Works.
13. Defillippi, R. J., Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 15, No. 4, 307-324.
14. ELGPN (2012). Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit. Koordinatorius: Suomijos švietimo mokslinių tyrimų institutas.
15. Euroguidance (2012). Konferencija-diskusija „Karjeros valdymo kompetencijos: koncepcija ir tarpsektorinis tolydumas“. Konferencijos išvados.
16. Euroguidance (2014). Patikslintas tyrimas “Karjeros kompetencijų ugdymas Lietuvoje”. Prieiga per internetą: <http://euroguidance.lt/uploads/files/Patikslintas%20tyrimas%20Karjeros%20kompetenciju%20ugdymas%20LT.pdf>. Žiūrėta 2015-11-15.
17. Grakauskas, Ž., Valickas, A. (2007). Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui. Vilniaus universiteto Karjeros centras.
18. Gvaldaitė, L. (2004). *Socialinio tinklo intervencija kaip socialinės paramos metodas*. Acta

- pedagogika Vilnensia. Vilnius, 2004. T. (12). P. 50-60.
19. Hess, N. ir kt. (2012). Career and employer change in the age of the “boundaryless” career. *Journal of Vocational Behavior*. 81, 280-288.
 20. Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless career as metaphors. *Journal of vocational*
 21. Jobvite (2014). Social Recruiting Survey. Prieiga internete: https://www.jobvite.com/wp-content/uploads/2014/10/Jobvite_SocialRecruiting_Survey2014.pdf. Žiūrėta 2015-12-18.
 22. Jucevičienė, P., Lepaitė, D. (2000). Kompetencijos ir atitinkamos. *Socialn mokslai*, 1 (22), 44–50.
 23. Jucevičienė, P., Valinevičienė, G. (2010). A Conceptual Model of Social Networking in Higher Education. *Electronics and electrical engineering*. No. 6(102).
 24. Kettunen, J. ir kt. (2015). Career practitioners’ conceptions of competency for social media in career services. *British Journal of Guidance and Counselling*, 43(1), 43-56.
 25. Kim, S., Park, C. J. (2014). A Model for Knowledge Sharing System for Enhancing Administrative Employees’ Job Competency. *Advanced Science and Technology Letters*. Vol. 47, pp. 403-406.
 26. Kirkpatrick, D. (2010). *The Facebook Effect: The Inside Story of the Company That Is Connecting the World*. Simon & Schuster.
 27. Korsakienė R., Smaliukienė, R. (2014). Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė. *Verslas: teorija ir praktika*. Nr. 15(1), pp. 84-92. VGTU leidykla “Technika”.
 28. Lankelytė, D., Šilingienė, V. (2004). Konsultantų mokymo, orientuoto į kompetencijos ugdymą, organizavimas. *Jaunasis mokslininkas*. Prieiga per internetą: <http://jaunasis-mokslininkas.asu.lt/smk_2004/Pletra/Lankelyte_Danute.htm>
 29. Le Deist, F. D., Winterton, J. (2005). What is Competence? *Human Resource Development International*. Vol. 8, No. 1, 27-46.
 30. Leftheriotis, I., Giannakos, M. N. (2014). Using social media for work: Losing your time or improving your work? *Computers in Human Behavior*. 31, pp. 134-142.
 31. Lobanova, L., Chlivickas, E. (2009). Žmogiškųjų išteklių kompetencijų vertinimas viešajame sektoriuje. Įmonių vadyba.
 32. Matonytė, I. (2004). Socialinis kapitalas: nuo mokslinių tyrimo perspektyvų prie empirinių pastebėjimų. Gero valdymo klausimas. *Sociologija. Mintis ir veiksmas*. 1: 22-27.
 33. OECD/European Communities (2004). *Career Guidance: a Handbook for Policy Makers*.
 34. Petkevičiūtė, N. (2007). Vadovo karjeros valdymo metamorfozės. *Organizacijų vadyba: Sisteminiai tyrimai*. Nr. 42, p. 93-110.
 35. Petkevičiūtė, N. (2013). *Karjeros valdymas: organizacinė perspektyva*. Mokojoji knyga.

Vytauto Didžiojo universitetas.

36. Petkevičiūtė, N., Liebsch, U. (2006). Vocational Education: *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr.: 11, p. 86-95.
37. Pukelis, K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žiniu visuomenėje: nauji iššūkiai procesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr.: 6, p. 66-75.
38. Railienė, A. (2015) Studentų karjeros valdymas. Konspektas. <https://moodle.mruni.eu/course/view.php?id=4162>
39. Rosinaitė, V. (2007). Sociologinis tyrimas “Studentų karjeros valdymo kompetencijų ir paslaugų kokybės įvertinimas”. Vilniaus universiteto Karjeros centras.
40. Rosinaitė, V. (2008). Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų *career development* kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. *FILOSOFIJA. SOCIOLOGIJA*. T. 19. Nr. 4, p. 62–71. Lietuvos mokslų akademijos leidykla.
41. Rosinaitė, V. (2009). Studentų karjeros kompetencijų ugdymas: empirinis efektyvumo sąlygų įvertinimas. *Acta Pedagogica Vilnensia*. 22: 76-87.
42. Schoonover, S. C. (2003). Human Resource Competencies for the New Century. Schoonover Associates, Inc.
43. Skačkauskienė, I., Bytautė, S. (2013). Socialinio kapitalo apibrėžties ir matavimo problematika. *Verslas: teorija ir praktika*. 13(3): 208-216.
44. Stancikienė, A. (2009). Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. Viešoji politika ir administravimas. Nr. 29.
45. Stanišauskienė, V. (2005). Nuolatinis mokymasis kaip karjeros sėkmės sąlyga: studentų požiūrių tyrimas. *Kokybės siekiančių mokyklų klubo konferencijos pranešimas*. Prieiga per internetą: http://www.smk.lt/uploads/archyvas/mokslas/karjera/vilija_stanisauskiene.pdf
46. Statista Inc. Socialinių tinklų statistinė informacija. Prieiga per internetą: <http://www.statista.com/topics/1164/social-networks/>. Žiūrėta 2015-11-18.
47. Švietimo mainų paramos fondas (2011). Visą gyvenimą trunkančio orientavimo veiklos kryptys: pažangos apžvalga. 2008–2010 m. Europos visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklo darbo ataskaita. Koordinatorius: Suomijos švietimo mokslinių tyrimų institutas.
48. Teresevičienė, M. ir kt. (2015). *Technologijomis grindžiamas mokymas ir mokymasis organizacijose*. Monografija. Vytauto Didžioji universitetas: Versus Aureus.
49. Tullier, M. (2004). *Networking for job search and career success*. Indianapolis: JIST Works.
50. Tuning Educational Structures in Europe (2000). Prieiga per internetą: www.unideusto.org/tuningeu/tuning-methodology.html

51. Tuomienė, V. (2008). Europos švietimo politikos dokumentai apie auštąjį mokslą, neformalųjį ir savaiminį mokymąsi, jo pripažinimą bei vertinimą. *Neformaliųjų ir savaiminiu būdu įgytų žinių ir įgūdžių vertinimas bei pripažinimas universitetinėse studijose*, p. 6-20. Mykolo Riomerio universitetas.
52. Ustinavičiūtė, L. ir kt. (2011). Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu paauglystėje. *Socialinis darbas*. Nr. 10(2), p. 169-180.
53. Vaičiūnaitė, J. (2008). Vieningo studentų karjeros valdymo modelio įdiegimo gaitės Lietuvos aukštojo mokslo sistemoje. Prieiga per internetą: [http://www.euroguidance.lt/uploads/files/VKV_modelio_idiegimo_gaires_Vaiciunaite\[1\].pdf](http://www.euroguidance.lt/uploads/files/VKV_modelio_idiegimo_gaires_Vaiciunaite[1].pdf)
54. Virgilaitė-Mečkauskaitė, E. (2011). Tarpkultūrinės kompetencijos ugdymas aukštojo mokslo internacionalizacijos kontekste (Magistrantūros studijų aspektas). *Daktaro disertacija*. Šiaulių universitetas.
55. Yena, D. J. (2011). *Career Directions. The Path to Your Ideal Career*. New York: Mc Graw Hill.
56. Zinkevičienė, N. (2013). *Neformalaus ir savaiminio mokymosi pasiekimų pripažinimas: Kauno kolegijos patirtis*. Seminaro „Bolonijos procesas: tendencijos ir realijos Lietuvoje“ medžiaga.

SANTRAUKA

Dvidešimto amžiaus pabaigoje karjeros samprata prasiplėtė ir šiuo metu yra suvokiama kaip ilgalaikis tobulėjimo procesas, tam tikrų veiksmų ar vaidmenų, suteikiančių daugiau asmeninės ir profesinės patirties, seka. Taigi šių dienų karjeros samprata yra neatsiejama nuo mokymosi visą gyvenimą sampratos. Siekiant tinkamai valdyti savo karjerą labai svarbu ugdyti karjeros valdymui reikalingas kompetencijas ir nepamiršti tarpusavio ryšių svarbos. Siekiant efektyvios komunikacijos ir naujų naudingų ryšių užmezgimo tinklai tampa svarbia visuomenės komunikavimo priemone. Tinklų pagalba sukuriama ryšiai tarp tinklo narių, o socialiniai ryšiai, siekiant asmeninės ar profesinės karjeros, norint tobulėti, yra itin reikšmingi.

Problema. Tyrimų, nagrinėjančių, kaip ir koku mastu socialiniai tinklai padeda žmogui šioje srityje, dar yra labai nedaug. Socialinių tinklų naudojimas karjeros valdymo kompetencijoms ugdyti yra pakankamai naujas reiškinys ir suaktyvėjo tik pastaraisiais metais. Todėl svarbu šiam klausimui skirti daugiau dėmesio. **Tyrimo problema** apibrėžiama probleminiais klausimais: kaip socialiniai tinklai padeda ugdyti karjeros valdymo kompetencijas? Kaip ir kiek Lietuvos aukštųjų mokyklų studentai taiko socialinius tinklus karjeros valdymo situacijose?

Darbo tikslas – išanalizuoti socialinių tinklų taikymo galimybes ugdant karjeros valdymo kompetencijas.

Darbo uždaviniai:

5. Aptarti karjeros valdymo proceso teorinius aspektus.
6. Aptarti karjeros valdymo kompetencijas mokymosi visą gyvenimą kontekste.
7. Išanalizuoti socialinių tinklų taikymo karjeros valdymo kompetencijų ugdymo procese teorines prielaidas.
8. Ištirti socialinių tinklų taikymo ypatumus studentų karjeros valdymo procese.

Darbo metodai. Darbe naudojami mokslinės literatūros lyginamosji analizė bei apibendrinimo metodai, duomenų sisteminimas ir grupavimas, duomenų lyginamoji analizė, grafinė duomenų analizė. Kiekybinis tyrimas atliekamas taikant anketinės apklausos tyrimo metodą.

Pirmoje darbo dalyje yra aptariami teoriniai karjeros valdymo proceso aspektai, karjeros valdymo kompetencijų svarba ir jų vieta mokymosi visą gyvenime kontekste.

Antroje darbo dalyje yra pristatomi socialiniai tinklai ir analizuojamos socialinių tinklų taikymo karjeros valdymo kompetencijų ugdymo procese teorinės prielaidos.

Trečioje darbo dalyje pateikiama atlikto tyrimo rezultatų analizė rodo, jog individai naudoja socialinius tinklus valdydami savo karjerą, tačiau jiems trūksta kompetencijų išnaudoti jų teikiamas galimybes efektyviai.

Darbo pabaigoje pateikiamos išvados ir rekomendacijos.

Raktiniai žodžiai: karjera, karjeros valdymas, karjeros valdymo kompetencijos, socialiniai tinklai.

SUMMARY

At the end of the XX century the concept of the career has expanded and is currently perceived as a long-term development process, the sequence of some actions and roles that provide more personal and professional experience. Thus, the modern concept of the career is now inseparable from the concept of the lifelong learning. In order to properly manage career it is very important to develop career management competences and not to forget the importance of the mutual bond. For effective communication and new useful connections networks are becoming very important mean of communication. Networks help to build link between network members and social connections are highly significant for building personal or professional career and for growth.

Problem. There are still not much studies concerning how and to what extent social networks helps a person with his career. Social networking is a relatively new phenomenon in development of career management competences and became more active in recent years. Therefore, it is important to pay more attention for this issue. The research problem is defined with the following questions: how social networks help foster career management? How Lithuanian high school students apply social networks in career management situations?

The aim – to analyze the possibilities of using social networks in the development of career management competences.

The objectives:

1. Discuss the career management process theoretical aspects.
2. Discuss the career management competences in lifelong learning context.
3. To analyze the theoretical assumptions of application social networking for career management skills in the educational process
4. To investigate the social networking application peculiarities in students' career management process.

Methods. comparative analysis of scientific literature and generalization, data classification and comparative analysis, graphical analysis of the data. The quantitative study is performed using a questionnaire method.

The first part of the Master thesis discusses the theoretical aspects of the process of career management, career management competences and the importance of their place in lifelong learning.

In the second part of Master thesis social networks are presented and analysis of the theoretical assumptions of the social networking application for career management skills development in the educational process is made.

The third section presents the survey results that show that individuals use social networks to manage their careers, but they lack the competence to exploit the opportunities they offer efficiently.

The paper ends with conclusions and recommendations.

Key words: career, career management, career management competences, social networks.

PRIEDAI

1 PRIEDAS

ANKETA

1. Kuris iš žemiau pateiktų apibrėžimų, Jūsų nuomone, tiksliausiai apibūdina karjeros sąvoką?

- Karjera – individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi.
- Karjera – tai vis aukštesnių pareigų užėmimas laikui bėgant.
- Karjera – tai per visą gyvenimą besitęsianti darbų seka.
- Karjera – tai profesinis tobulėjimas.
- Karjera – tai nuolatinis planuojamas, organizuojamas ir kontroliuojamas asmeninio profesinio tobulėjimo ir saviraiškos kelias.

2. Įvertinkite kiekvieno žemiau pateikto šaltinio kaip informacijos šaltinio apie karjeros pasaulį svarbą.

<i>Veiksniai</i>	<i>Labai svarbu</i>	<i>Svarbu</i>	<i>Vidutiniškai svarbu</i>	<i>Nesvarbu</i>	<i>Visiškai nesvarbu</i>
<i>Šeima</i>					
<i>Mokymo institucijos</i>					
<i>Neformaliojo švietimo institucijos</i>					
<i>Visuomeninės organizacijos</i>					
<i>Darbovietė</i>					
<i>Įvairios socialinės grupės</i>					
<i>Socialiniai tinklai</i>					
<i>Žiniasklaidos priemonės</i>					

3. Kuris iš žemiau pateiktų apibrėžimų, Jūsų nuomone, tiksliausiai apibūdina karjeros valdymo sąvoką?

- Karjeros valdymas – procesas, kurio metu individas renka informaciją apie save ir darbo pasaulį, susikuria karjeros tikslus ir kuria tų tikslų įgyvendinimo strategiją.
- Karjeros valdymas – tai asmens darbo ir mokymosi patirčių sekos planavimas, kontrolė ir derinimas su kitomis gyvenimo sritimis.
- Karjeros valdymas – tai nuolatinės asmens pastangos išvelgti darbo rinkos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje.

4. Kiek, jūsų nuomone, karjeros valdymui yra svarbūs išvardinti veiksniai?

<i>Veiksniai</i>	<i>Labai svarbu</i>	<i>Svarbu</i>	<i>Vidutiniškai svarbu</i>	<i>Nesvarbu</i>	<i>Visiškai nesvarbu</i>
<i>Individo asmeninės savybės</i>					
<i>Individo profesinės savybės</i>					
<i>Mokymo institucijų prieinamumas</i>					

<i>Studijų kokybė</i>					
<i>Organizacijos politika karjeros valdymo atžvilgiu</i>					
<i>Asmens karjeros vertės suvokimas</i>					
<i>Asmeninių pastangų į mokymosi procesą įnašas</i>					
<i>Asmens socialinė-šeimyninė padėtis</i>					
<i>Artimųjų patarimai</i>					
<i>Karjeros konsultantų pagalba</i>					

5. Pažymėkite priemones, kurias naudojate valdydami savo karjerą:

- Mokymo institucijos teikiama karjeros vadymo kompetencijų ugdymo metodika
- Neformaliojo ugdymo organizacijų karjeros vadymo kompetencijų ugdymo metodika
- Valstybės institucijų karjeros vadymo kompetencijų ugdymo metodika
- Organizacijos politika karjeros valdymo priemonės
- Socialiniai tinklai
- Savaiminio mokymosi būdai
- kita (įrašykite).....

6. Karjeros valdyme Jums svarbiausia:

- Savęs pažinimas ir vertinimas
- Karjeros galimybių tyrinėjimas
- Karjeros informacija, jos valdymas
- Karjeros sprendimų priėmimas
- Karjeros plano pasirengimas

7. Įvertinkite karjeros valdymo kompetencijų svarbą:

<i>Kompetencijos</i>	<i>Labai svarbu</i>	<i>Svarbu</i>	<i>Vidutiniškai svarbu</i>	<i>Nesvarbu</i>	<i>Visiškai nesvarbu</i>
Savęs pažinimo kompetencijos					
Pažinti karjerai svarbius asmenybės ypatumus					
Pažinti asmens raidos įtaką karjerai					
Karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijos					
Rinkti, įvertinti ir naudoti karjeros informaciją					
Tyrinėti pasaulines ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijas					
Tyrinėti užimtumo galimybes					
Tyrinėti mokymosi galimybes					
Karjeros planavimo kompetencijos					
Kurti karjeros viziją					
Priimti karjeros sprendimus					

Sudaryti karjeros planą					
Karjeros įgyvendinimo kompetencijos					
Valdyti asmeninius finansus					
Valdyti mokymosi procesą					
Valdyti darbo paieškos procesą					
Įsitvirtinti darbe					
Valdyti karjeros pokyčius					
Derinti karjerą su kitomis gyvenimo sritimis					

8. Nurodykite, kokių kompetencijų jums labiausiai trūksta valdant asmeninę karjerą:

a) Savęs pažinimo kompetencijos

- Pažinti karjerai svarbius asmenybės ypatumus
- Pažinti asmens raidos įtaką karjerai

b) Karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijos

- Rinkti, įvertinti ir naudoti karjeros informaciją
- Tyrinėti pasaulines ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijas
- Tyrinėti užimtumo galimybes
- Tyrinėti mokymosi galimybes

c) Karjeros planavimo kompetencijos

- Kurti karjeros viziją
- Priimti karjeros sprendimus
- Sudaryti karjeros planą

d) Karjeros įgyvendinimo kompetencijos

- Valdyti asmeninius finansus
- Valdyti mokymosi procesą
- Valdyti darbo paieškos procesą
- Įsitvirtinti darbe
- Valdyti karjeros pokyčius
- Derinti karjerą su kitomis gyvenimo sritimis

9. Įvertinkite socialinių tinklų svarbą ugdant karjeros valdymo kompetencijas:

<i>Kompetencijos</i>	<i>Labai svarbu</i>	<i>Svarbu</i>	<i>Vidutiniškai svarbu</i>	<i>Nesvarbu</i>	<i>Visiškai nesvarbu</i>
Savęs pažinimo kompetencijos					
Pažinti karjerai svarbius asmenybės ypatumus					
Pažinti asmens raidos įtaką karjerai					
Karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijos					
Rinkti, įvertinti ir naudoti karjeros informaciją					
Tyrinėti pasaulines ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijas					
Tyrinėti užimtumo galimybes					

Tyrinėti mokymosi galimybes					
Karjeros planavimo kompetencijos					
Kurti karjeros viziją					
Priimti karjeros sprendimus					
Sudaryti karjeros planą					
Karjeros įgyvendinimo kompetencijos					
Valdyti asmeninius finansus					
Valdyti mokymosi procesą					
Valdyti darbo paieškos procesą					
Įsitvirtinti darbe					
Valdyti karjeros pokyčius					
Derinti karjerą su kitomis gyvenimo sritimis					

10. Kokius socialinius tinklus naudojate savo karjeros valdyme?

- a) LinkedIn
- b) Facebook
- c) Twitter
- d) Flickr
- e) Google+
- f) Wordpress
- g) Tumblr
- h) Lynda
- i) Slideshare
- j) kita (įrašykite).....

11. Kaip naudojate socialinius tinklus asmeninės karjeros valdyme?

- a) Ieškau aktualių darbo skelbimų.
- b) Skaitau aktualius savo sričiai straipsnius.
- c) Aktyviai dalyvauju diskusijose profesine tema.
- d) Pristatau savo veiklos rezultatus, teikiamas paslaugas ir pan.
- e) Ieškau naujų kontaktų.
- f) Esu pasyvus stebėtojas.
- g) Pateikia trumpą savęs kaip tam tikros srities profesionalo pristatymą
- h) Naudoju kaip on-line CV
- i) kita (įrašykite).....

13. Ar socialinių tinklų integravimas į karjeros valdymo procesą jums naudingas?

- a) Taip
- b) Ne
- c) Nežinau

14. Kokius socialinių tinklų privalumus įvardintumėt karjeros valdymui?

- a) Padeda greitai rasti ir naudoti karjeros informaciją
- b) Leidžia efektyviau tyrinėti pasaulines ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijas
- c) Padeda efektyviau tyrinėti užimtumo galimybes
- d) Suteikia platesnes mokymosi galimybes
- e) Padeda sukurti platų naudingų kontaktų tinklą visame pasaulyje
- f) Sudaro galimybes pristatyti save darbo rinkai
- g) kita (įrašykite).....

15. Kokia jūsų lytis?

- a) Vyras
- b) Moteris

16. Koks jūsų amžius?

- a) 18 - 25m.
- b) 26-35 m.
- c) 36-45 m.
- d) 46-55 m.
- e) daugiau nei 55 m.

17. Koks jūsų išsilavinimas?

- a) profesinės studijos
- b) aukštesnysis
- c) aukštasis neuniversitetinis
- d) aukštasis universitetinis
- e) kita (įrašykite).....

18. Kokios pakopos studijas esate baigę?

- a) Bakalauro
- b) Magistrantūros
- c) Doktorantūros
- d) Kita (įrašykite).....

19. Kokia jūsų darbinė patirtis?

- a) 1-3 metai
- b) 4-6 metai
- c) 7-10 metų
- d) Daugiau kaip 10 metų