

Į STUDENTĄ SUTELKTOS STUDIJOS KAIP KARJEROS KŪRIMO PRIELAIDA

Doc. dr. Jūratė Guščinskienė

Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija

Prof. dr. Jadvyga Čiburienė

Kauno technologijos universitetas

***Anotacija.** Straipsnyje aptariamos į studentą sutelktos studijos aukštojoje mokykloje ir principai, kuriais remiantis vyksta mokymas(is), apibūdinamas studento ir dėstytojo santykių pokytis, parodoma šių studijų nauda asmeniui ir visuomenei. XXI a. karjera suprantama kaip procesas, vykstantis dinamiškoje darbo rinkoje, todėl jos sėkmė priklauso nuo kiekvieno individo gebėjimo laiku ir tinkamai reaguoti į pokyčius, juos prognozuoti, jiems pasirengti ir priimti tinkamus sprendimus. Pabrėžiama, kad karjera – tai visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka, kuriai nemažą įtaką daro studijų, sutelktų į studentą, metu įgytos žinios, gebėjimai, įgūdžiai ir kompetencijos. Karjeros kūrimas suprantamas kaip jos planavimas ir projektavimas. Straipsnyje pateikti karjeros kūrimo pavyzdžiai iš Lietuvos ir užsienio aukštųjų mokyklų praktikos.*

***Pagrindiniai žodžiai:** į studentą sutelktos studijos, aukštoji mokykla, karjera, karjeros planavimas ir projektavimas, karjeros kūrimas.*

Įvadas

Pasauliniu lygiu besiplečiantys globalizacijos, ekonominės integracijos procesai vyksta žinių visuomenės kūrimo, grindžiamo karjera, pagrindu. Karjera suprantama kaip asmens darbinės veiklos konkrečioje srityje, profesijoje kitimas laiko požiūriu. Šiandieninėje visuomenėje karjera apibūdina sėkmingą individo veiklą ir gyvenimą. Vakarų pasaulyje karjeros sampratos raidą galima suskirstyti į kelis etapus: 1) XX a. pirmojoje pusėje vyravo profesinio orientavimo samprata; 2) XX a. antrojoje pusėje (iki 9 dešimtmečio pab.) – biurokratinė arba tradicinė karjeros samprata; 3) XX a. pabaigoje (nuo 9 dešimtmečio pab.) – individuali karjeros samprata. XXI a. karjera suprantama kaip procesas, realizuojamas dinamiškoje darbo rinkoje, todėl jos sėkmė priklauso nuo kiekvieno individo gebėjimo laiku ir tinkamai reaguoti į pokyčius, juos prognozuoti, jiems pasirengti ir priimti tinkamus sprendimus. Karjera kuriama sąveikaujant individui, organizacijai ir visuomenei, t.

y. ji planuojama ir projektuojama derinant formalųjį ir neformalųjį ugdymą, plėtojant socialinius tinklus ir kt.

Ypač svarbus vaidmuo šiame karjeros projektavimo procese tenka aukštajai mokyklai, nes aukštojo mokslo plėtra yra viena iš visuomenės vystymosi sąlygų. Ryšys tarp aukštojo mokslo sistemos ir darbo rinkos užtikrinamas per studentų įgytas žinias, gebėjimus, kompetencijas ir įgūdžius. Į studentą sutelktas mokymas(is) remiasi keliais principais, į kuriuos būtina atsižvelgti: studentų mokymosi stilius, poreikiai ir lūkesčiai skiriasi; nėra vienintelio teisingo mokymo(si) metodo; studentams sudaromos galimybės rinktis, ir tai skatina jų atsakingumą ir suinteresuotumą; dėstytojo darbas tampa orientuotas ne į nurodymą, bet į įgalinimą; aktyvusis mokymasis keičia pasyvųjį mokymą; paviršutinišką informacijos įsisavinimą keičia nuodugnus jos suvokimas; ugdoma studento ir dėstytojo abipusė pagarba; suaktyvėja studentų ir dėstytojų bendradarbiavimas – dialogas tampa studijų esme; mokymo(si) procesas yra nuolat stebimas, kontroliuojamas ir vertinamas.

Tyrimo problema – į studentą sutelktos studijos kaip karjeros kūrimo prielaida.

Tyrimo objektas – į studentą sutelktos studijos.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti į studentą sutelktas studijas kaip karjeros kūrimo prielaidą.

Tyrimo uždaviniai:

- 1) ištirti į studentą sutelktas studijas;
- 2) išanalizuoti karjeros sampratą ir jos kūrimo prielaidas aukštojoje mokykloje.

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros ir dokumentų analizė, interpretacija.

Į studentą sutelktos studijos

XX a. pr. įvyko nemažai pokyčių, kai buvo atkreiptas dėmesys į studento (besimokančiojo) vaidmenį mokymo(si) procese. Taip gimė „nauja“ paradigma – į studentą sutelktos studijos, kurių raidą, pasak Sajienės ir Tamulienės (Sajienė, Tamulienė, 2012, p. 97–98), galima suskirstyti į du etapus: 1) laikotarpį iki Bolonijos proceso, kuriam būdinga orientacija į besimokantį individą, pabrėžiant jo poreikius ir interesų ratą, ir 2) Bolonijos proceso laikotarpį (Londono komunikatas, 2007; Liuvono komunikatas, 2009; Budapešto-Vienos komunikatas, 2010), kuriam būdinga orientacija į visuomenę ir jos gerovę, akcentuojami besimokančiųjų studijų rezultatai, nuo kurių priklauso šalies ekonomikos raida.

Studentai, dėstytojai ir administracija – tai trys tarpusavyje susiję subjektai, dalyvaujantys studijų procese. Į studentą sutelktas mokymas(is) remiasi keliais principais:

- 1) studentas pats atsakingas už savo mokymąsi, jis aktyviai dalyvauja tobulindamas ir keisdamas save;
- 2) mokant(is) reikia nuolat reflektuoti;

3) nesilaikoma vieno visiems tinkamo mokymo metodo, todėl besimokantieji mokosi skirtingai;

4) studentai turi individualius ir neretai skirtingus poreikius ir interesus;

5) studijų procese atsiranda pasirinkimo galimybė;

6) taikomi aktyvūs mokymo metodai;

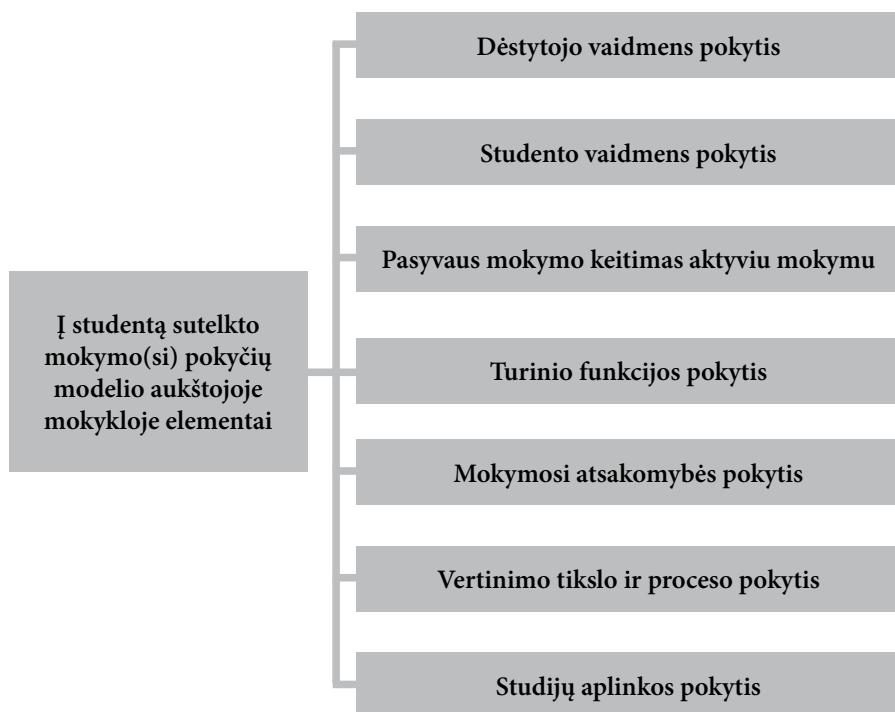
7) orientuojamasi į skirtingas studentų žinias;

8) besimokantieji turi patys kontroliuoti savo mokymąsi;

9) studentų įgalinimas mokymosi procese (ne tik žinių (informacijos) atkartojimas);

10) studento ir dėstytojo, studento ir administracijos bendradarbiavimas.

Šiandieninėje darbo rinkoje ypatingas dėmesys skiriamas darbuotojų įgytoms kompetencijoms. Todėl neatsitiktinai darniai funkcionuojant visiems į studentą sutelkto mokymo(si) pokyčių modelio elementams, kaip pavaizduota 1 pav., sėkmingiau ugdomos šios besimokančiųjų aukštojoje mokykloje kompetencijos: profesinė, socialinė, bendrakultūrinė, efektyvios veiklos, komunikacinė, informacijos ir pokyčių valdymo.



1 pav. Į studentą sutelkto mokymo(si) pokyčių modelio aukštojoje mokykloje elementai
Šaltiniai: sudaryta pagal Weimer, 2013, p. 57–168; Cox, 2011; Peilakauskaitė ir kt., 2011, p. 12–17; Sajienė, Tamulienė, 2012; Powell, 2014

Studijuojant išugdytomis kompetencijomis asmens įgytos teorinės žinios susiejamos su praktiniais įgūdžiais ir derinamos su rinkos poreikiais, ugdomas gebėjimas bendrauti ir spręsti iškilusias problemas, vystomas gebėjimas priimti, perduoti ir interpretuoti informaciją, ugdoma orientacija į užsibrėžtą tikslą ir absolventas įgalinamas įžvelgti, taip pat sėkmingai diegti ir vertinti planuotus ir neplanuotus pokyčius, planuoti ir projektuoti savo karjerą, t. y. sudaryti karjeros kūrimo prielaidas. Tada išryškėja į studentus sutelktų studijų nauda asmeniui ir visuomenei (t. y. mikroekonomikos ir makroekonomikos lygiais) (Čiburienė, Guščinskienė, 2017, p. 145):

- skatinamas šalies gyventojų mokymosi visą gyvenimą poreikis, lemiantis darbuotojų išlikimą vidutinės kvalifikacijos darbo jėgos rinkoje ir (arba) perėjimą į aukštos kvalifikacijos darbo jėgos rinką, darant karjerą. Tokiu būdu žinios, praktika ir mokslas, plačiai taikant MTEP, lemiančią pažangios technologijos, tausojančios aplinką, diegimą, užtikrina darnų vystymąsi įgyvendinant ekonominius, socialinius, kultūrinius ir aplinkosaugos tikslus;

- didinama studentų motyvacija ir jų aktyvumas, sudaromos karjeros kūrimo prielaidos, taip gerinama studijų kokybė, keliamas aukštojo mokslo prestižas ir aukštųjų mokyklų dėstytojai skatinami tobulėti;

- visuomenė gauna darbo jėgą, pasirengusią priimti nestandartinius sprendimus, todėl didėja ūkinių veiklų konkurencingumas, auga pajamos, kuriama pridėtinė vertė ir sudaromos sąlygos darniam ekonomikos vystymuisi.

Karjeros samprata ir jos kūrimas aukštojoje mokykloje

Aukštojo mokslo įstaigos ugdo, rengia ir suteikia kvalifikaciją tam tikros studijų krypties studijas sėkmingai baigusiems absolventams, bet šio specialisto neparuošia karjerai, t. y. neparengia jam darbinės veiklos kelio, į kurį jį gali nukreipti aukštųjų mokyklų karjeros centrai. Absolventai, integruodamiesi į darbo rinką, siekia karjeros, kurios sėkmė, kaip kompleksinio proceso rezultatas, priklauso nuo išorinių ir vidinių veiksnių. *Išoriniai veiksniai* susiję su dabartinio pasaulio sparčia kaita. Vyksta pokyčiai ekonomikoje, politikoje, socialiniame žmonių gyvenime, kultūroje ir kt., kinta įvairių žinių, gebėjimų, įgūdžių poreikis dinamiškoje darbo rinkoje. Visa tai daro įtaką XXI a. darbo rinkos dalyvių karjerai ir pačiai karjeros sampratai. Valickas, Chomentauskas, Dereškevičiūtė, Žukauskaitė ir Navickienė (2012, p. 13–27; 2014, p. 9–17) išskyrė pagrindines šių pokyčių priežastis: globalizaciją, informacinių technologijų revoliuciją, demografinius pokyčius ir kt. Tai paskatino reikalavimų darbuotojams ir organizacijoms kaitą. Būsimieji darbo rinkos dalyviai, dabartiniai studentai, darydami karjerą susidurs su: globalia konkurencija darbo rinkoje, organizacijų perėjimu nuo biurokratinių prie paprastesnių struktūrų, bendradarbiavimo svarbos išaugimo tendencijomis, vykdant įvairias užduotis, žemos kvalifikacijos darbuotojų poreikio mažėjimu, paslaugų sektoriaus plėtra, nedarbo augimu, laikinų darbuotojų skaičiaus augimu, darbo jėgos senėjimu,

nuolatinio sparčiu žinių senėjimu ir jų atnaujinimo poreikiu, naujais reikalavimais darbuotojams, savarankiškai dirbančių asmenų skaičiaus augimu ir kt. *Vidiniai veiksniai*, veikiantys karjerą, susiję su asmens savybėmis, pvz., sukauptomis žiniomis, įgytais įgūdžiais, individualiomis pastangomis ieškant darbo ir pan.

Įvairių sričių mokslininkai: sociologai, psichologai, ekonomistai, edukologai ir kt., analizuoja karjeros fenomeną, išskirdami įvairius jo aspektus. Pvz., Laužackas (2005a) parengė profesinio rengimo metodologiją ir profesinio rengimo terminų aiškinamąjį žodyną; Petkevičiūtė (2006), Korsakienė ir Smaliukienė (2014), Bohonos (2014) analizavo karjeros sampratą; Danilevičius (2008) gvildeno karjeros projektavimo ir planavimo edukologines ugdymo prielaidas; Tūtlys (2013) dėmesį sutelkė į karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveiką; Pukelis ir Navickienė (2006), Pukelis (2012) tyrinėjo karjeros projektavimą, o Rudžinskienė ir Paulauskaitė (2012) – karjeros konsultantų problemas; Lamanauskas ir Augienė (2015a ir 2015b), Navickienė ir Tendzegolskienė (2012) bei Navickienė (2011) analizavo karjeros konsultavimo kvalifikacijos parametrus, o Pukelis ir Navickienė (2011) – karjeros konsultantų problemas; Urbonienė (2015) tyrė studijų programos pasirinkimą kaip sėkmingos karjeros prielaidą; Valickas, Chomentauskas, Dereškevičiūtė, Žukauskaitė ir Navickienė parengė karjeros valdymo vadovus studentams (2012; 2015), Pukelis ir Johannes (2014) gilinasi į paslaugų teikėjų akademinio rengimo modelio projektavimą Europoje; De Urza ir Liesionienė (2013) apžvelgė besimokančiųjų aukštojo mokslo įstaigose karjeros projektavimo paslaugų poreikius ir jų teikimo galimybes; Baruch (2004, 2006) aptarė karjeros plėtrą ir transformacijas; Rosinaitė (2008) nagrinėjo Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų karjeros vystymo kompetenciją; Bagučanskytė, Rutkienė (2013) tyrė karjeros planavimo veiksmus aukštojoje mokykloje; De Vos ir Cambre (2016) karjerą vertino ne tik individo, bet ir organizacijos interesų požiūriu; Hall (1996), Chin, ir Rasdi (2014), Korsakienė ir Smaliukienė (2014), taip pat Valickas, Chomentauskas, Dereškevičiūtė, Žukauskaitė ir Navickienė analizavo nepastovios (kintančios) ir beribės karjeros modelius (2012; 2015) ir pan.

Mokslinėje literatūroje (Rosinaitė, 2008; Bagučanskytė, Rutkienė, 2013) karjera apibūdinama kaip vienas svarbiausių asmens gyvenimo prioritetų, galintis tenkinti fiziologinius, socialinius, saugumo, materialinius, socialinio palankumo, saviraiškos poreikius ir kintantis nuosekliai ir sistemingai arba chaotiškai ir atsitiktinai.

Anot Lamanausko ir Augienės (2015a, p. 9), galimos dvi pagrindinės karjeros sampratos kryptys, susijusios su:

1) konkrečia profesine veikla, t. y. judama profesinėje arba organizacinėje erdvėje;

2) judėjimu nuo vieno asmens tapatumo link kito, t. y. tapatumai ir jų pokyčiai dažniausiai susiję su darbo, profesiniais ir organizaciniais vaidmenimis. Karjera gali būti suprantama kaip tam tikra individo tapatumo dinamika.

Mokslinėje literatūroje dažniausiai „karjeros“ sąvoka vartojama keliomis

reikšmėmis (Petkevičiūtė, 2006):

- 1) karjera kaip pasiekimai (taip ji suvokiama daugiausia darbo aplinkoje);
- 2) karjera kaip profesija (ji gali būti daugiau ar mažiau prestižinė);
- 3) karjera kaip nuosekli nuolatinio darbo tėsa: kiekvienas dirbantis žmogus turi savo darbo istoriją, karjerą;

1) karjera kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų patirčių seka.

Pasak Aleliūnaitės ir Lapinsko (2014, p. 25–26), šiandien karjera neretai suprantama kaip:

1) *aukštos pareigos organizacijoje*. Žmogaus kilimas karjeros laiptais labiausiai priklauso nuo pačios organizacijos personalo politikos, paprastai tai vyksta tolygiai ir trunka visą gyvenimą;

2) *profesinė veikla*. Baigęs mokyklą asmuo pasirenka profesiją ir visą gyvenimą plėtoja profesinę karjerą;

3) *visą gyvenimą trunkantis mokymosi ir darbo kelias*. Šiuo atveju karjera – tai visą gyvenimą trunkantis karjeros sprendimų priėmimo ir jų įgyvendinimo procesas, kur kiekvienas pasirinkimas veda prie naujos karjeros situacijos ir naujų galimų karjeros alternatyvų. Nė vienas pasirinkimas negali užtikrinti karjeros visam gyvenimui. Labai svarbi darbo ir mokymosi veiklų sąsaja, arba sinergija. Siekiant būti konkurencingam darbo rinkoje, būtina turėti tam tikrų kompetencijų, kurios įgyjamos mokantis, atnaujinant žinias.

Anot Valicko ir kt., karjera – tai visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka. Jie, aptardami karjeros sąvoką, atkreipia dėmesį į keletą esminių dalykų (Valickas ir kt., 2014, p. 259; Valickas ir kt., 2015, p. 27):

- vartojant sąvoką „karjera“, nurodoma į asmens judėjimą laike ir socialinėje erdvėje (pvz., judėjimas profesinėje ir organizacinėje erdvėse, perėjimas į to paties lygmens, bet skirtingo turinio ir funkcijų darbą (horizontali karjera);
- judėjimas socialinėje erdvėje yra lyginamas su iš anksto žinomu atskaitos tašku, lokalizuojamu socialinėje struktūroje ar santykių tinkle (objektyvi karjera);
- karjera gali būti suprantama ir kaip judėjimas nuo vieno asmens tapatumo link kito (subjektyvi karjera).

Šiais atvejais įvardijami darbo laimėjimai, einamos pareigos, įgytos kvalifikacijos, išsiugdytos kompetencijos ir pan. Tačiau XXI a. vyksta spartūs pokyčiai, dėl kurių kinta ir reikalavimai kvalifikacijai: vienos profesijos praranda savo svarbą, kitos – ją įgyja ir t. t. Tam nemažą įtaką daro socialinė, ekonominė, politinė ir kita mus supanti aplinka.

Mokslininkų darbuose pristatomi įvairūs aktualūs XXI a. karjeros modeliai, pvz., nepastovios, t. y. kintančios („proteininės“), beribės, naujosios ir kt. karjeros variantai.

XX a. pab. atsirado *nepastovios (kintančios) karjeros modelis* (vadinamoji *proteininė* karjera). Šio modelio pradininkas Hallas (Hall, 1976, 2002 cit. iš Valickas ir kt., 2012, p. 31) šiuolaikinę karjerą vadina „proteinine“, terminą kildindamas iš graikų dievo Prometėjo, kuris panorėjęs galėjo keisti savo būvį. Taigi šiandieninis

darbo rinkos dalyvis, pagal aptariamąjį modelį, turi taikytis prie kintančių išorinių reikalavimų ir, atsižvelgdamas į savo poreikius, atrasti sau naujas sritis, koreguoti ir keisti karjeros kryptį. Vadinasi, nepastovios (kintančios) karjeros modelio šalininkai yra įsitikinę, kad karjera yra lanksti ir mobili, o jos tikslus formuluoja pats individas (Hall, Mirvis, 1995 cit. iš Gruževskis ir kt., 2014, p. 45). Šis modelis akcentuoja asmens laisvę ir augimą, apibrėžia karjeros sėkmę per psichologinius veiksnius, tokius kaip pasitenkinimas darbu, savęs aktualizavimas, asmeniniai pasiekimai ir kt., taip pat atkreipia dėmesį į vertybes ir savireguliaciją (Chin ir Rasdi, 2014, p. 203). Tokios karjeros kelyje individas būna atviras naujoms galimybėms, kuriomis norint pasinaudoti reikia žinių, būtina mokytis naujų dalykų, atitinkančių nūdienos dinamiškos aplinkos, organizacijos ir paties individo pokyčius. Pagal šį modelį, anot Gruževskio, Maslauskaitės, Korsakienės, Novagrocekienės, Smaliukienės ir Šakočiaus (2014, p.46), kintančioje aplinkoje individai turi gebėti adaptuotis, mokytis iš savo pačių patyrimo ir patys ugdytis naujas kompetencijas, o tai yra glaudžiai susiję su kompetencijomis, kurios ugdomos aukštojoje mokykloje į studentą sutelktų studijų laikotarpiu.

Arthur'as ir Rosseau pasiūlė *beribės karjeros* terminą kaip alternatyvą organizacinei karjerai, t. y. karjerai, kuri plėtojama vienoje organizacijoje (Korsakienė, Smaliukienė, 2014, p. 87; Valickas ir kt., 2015, p. 31). Šiai karjerai būdinga (Valickas ir kt., 2015, p. 31) dažniau „judėti“ per organizacijų ir profesijų ribas (darbuotojai dirba keliuose organizacijose, dažnai keičia darbus ir (ar) profesijas ir kt.), lankstesni darbo santykiai (pvz., nuotolinis darbas, projektinis darbas ir t. t.) ir t. t.

XX a. paskutiniame dešimtmetyje pradėta rašyti apie *naująją karjerą* (Arnold ir Jackson, 1997 cit. iš Valickas ir kt., 2012, p. 33–34), kurios esmė – vertikalios karjeros galimybių sumažėjimas didelėse organizacijose, didesnės karjeros galimybės mažose organizacijose, dažnesni karjeros pokyčiai, poreikis mokytis visą gyvenimą, karjeros valdymo poreikis ir kt.

De Vos ir Cambre (2016) pabrėžia asmens vaidmenį karjeroje, tačiau dėl ekonominių procesų neapibrėžtumo akcentuoja karjeros valdymą ne biurokratinio ar formaliu, bet organizacijos lygiu, kurį apibūdina keturiais aspektais:

- paramos karjerai ir jos vystymo praktikai;
- išskirtinių sandorių organizacijoje;
- individualios atsakomybės už karjerą;
- vidinio sutarimo (konsensuso) organizacijoje karjeros vystymo klausimu.

Tam, kad prisitaiktų prie naujų karjeros galimybių ir iššūkių, susijusių su tomis galimybėmis, studentas pirmiausia turi pažinti save. Todėl neatsitiktinai individo savęs pažinimas, jo vertybės ir vertybinės orientacijos, nusiteikimas, aktyvus siekis ir veikla karjeros plėtros linkme vaidina bene didžiausią vaidmenį jo karjeros kelyje XXI a. aukštojoje mokykloje į studentą sutelktų studijų metu, taip pat neformalaus ugdymo procese, siekiama paskatinti jaunimą pažinti save per, anot Lamanasko ir Augienės (2015b, p. 107), savęs pažinimo konstruktus:

- asmens turimus įsitikinimus apie karjerą ir jos siekimo principus;

- suvokiamas karjeros kliūtis;
- asmens karjeros aspiracijas, atspindinčias tikslus ir ketinimus, kurie turi įtakos renkantis karjeros kryptį ir tikslą;
- asmens karjeros lūkesčius, išvalgas, kokių rezultatų gali tikėtis atlikęs vienokius ar kitokius karjeros valdymo veiksmus;
- asmens karjeros brandą;
- asmens karjeros adaptyvumą;
- karjeros svarbą realizuojant savęs vertinimo lygį;
- gyvenimo ir darbo vertybes;
- individualią vertybių sistemą.

Šiame straipsnyje karjeros kūrimas apibūdinamas kaip karjeros planavimas ir projektavimas. *Karjeros planavimas* suprantamas kaip „nuoseklus asmens pažintinės ir profesinės veiklos sprendimų išdėstymas laike siekiant profesinio tobulėjimo tikslų bei numatant būtinus išteklius ir aplinkybes“ (Laužackas, 2005b, p. 17), o *karjeros projektavimas* – kaip nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje ir įprasminti savo gyvenimą (Pukelis, 2003).

Karjeros kūrimo aukštosiose mokyklose praktika

Šiandieninės aukštosios mokyklos aktyviai įsitraukia į studentų karjeros kūrimo procesus per karjeros konsultavimą, kaip karjeros planavimo sudedamąją dalį. Daugelis Lietuvos aukštųjų mokyklų turi savo karjeros centrus. 10 universitetų ir 16 kolegijų savo karjeros centrus yra sujungusios į sistemą *Karjera.lt*, kurios tikslas – teikti asmeninės karjeros valdymui reikalingą informaciją, įrankius ir paslaugas, kurie pagerintų jaunų žmonių įsidarbinimo galimybes ir pasitenkinimo savo karjera lygį. Studentams ir absolventams sistema leidžia sėkmingai siekti profesinių tikslų, susirandant norimą praktikos ar darbo vietą (pvz., specialybę ir vietą Lietuvoje ar užsienyje), darbdaviams – atrasti perspektyvių ir kompetentingų darbuotojų, o plačiajai visuomenei – susipažinti su absolventų karjeros situacija darbo rinkoje (LSMU. Karjeros..., 2018). Šia sistema gali naudotis į projektą įsitraukusių Lietuvos aukštųjų mokyklų studentai studijų laikotarpiu ir 5 m. jas baigę. Karjeros konsultantai turėtų išmokyti studentus projektuoti savo karjerą.

Kiekvienos aukštosios mokyklos karjeros centras siūlo savo paslaugas studentams karjeros planavimo ir projektavimo klausimais. Pvz., Mykolo Romerio universiteto (toliau – MRU) centras studentams siūlo:

- konsultuotis karjeros ir akademiniais klausimais, teikia informaciją apie galimas praktikos ir darbo vietas bei karjeros valdymo informacinę sistemą, taip pat pasiūlymus universiteto veiklai tobulinti (MRU. Konsultavimas karjeros..., 2018), kurti ir plėtoti asmeninės karjeros planus;

- ugdytis karjeros valdymui reikalingas kompetencijas;
- įvertinti karjerai svarbius asmenybės dalykus: savo interesus, vertybes, gabumus ir kt.;
- savarankiškai arba padedant konsultantui rasti karjeros problemų ar sunkumų sprendimus;
- rasti praktikos ir darbo vietas;
- įvertinti savo galimybes darbo rinkoje;
- parengti informatyvų ir darbdavio dėmesį atkreipiantį gyvenimo aprašymą;
- susikurti efektyvų darbo paieškos planą, susipažinti su įvairiais darbo paieškos būdais ir šaltiniais;
- pasirengti darbo pokalbiui (pvz., pasimokyti tinkamai save pristatyti per imitacinius pokalbius).

Vilniaus universiteto (toliau – VU) karjeros kompetencijų ugdymą vykdo Studentų paslaugų ir karjeros skyrius. Jis išskiria penkis šios veiklos etapus (VU. Karjeros paslaugos, 2018):

1) *Savęs pažinimas*. Testais ir individualių karjeros konsultacijų metu studentas įsivertina savo vertybes, interesus, kompetencijas, silpnąsias ir stipriąsias savybes, kurias yra svarbios renkantis savo karjeros kelią.

2) *Savo karjeros galimybių pažinimas*. Studentas susipažįsta, kokios yra jo karjeros perspektyvos pasirinktoje srityje, kokios kompetencijos reikalingos, norint dirbti šioje srityje, kaip šių kompetencijų galima įgyti studijuojant. Tai atliekama teikiant individualias konsultacijas ir organizuojant mokymus.

3) *Studijoms svarbių kompetencijų ugdymas*. Studentai turi galimybę įgyti įgūdžių, padedančių mokytis efektyviau: streso valdymo, laiko planavimo, efektyvaus mokymosi, viešo kalbėjimo. Šie mokymai VU studentams yra nemokami.

4) *Karjeros plano sudarymas*. Planas sudaromas atsižvelgiant į studento (absolvento) vertybes, turimas ir tobulinamas kompetencijas, pasirinktą karjeros kelią. Su karjeros konsultanto pagalba ir naudodamas elektronines priemones, studentas gali parengti savo karjeros planą ir aptarti jį kartu su specialistais. Karjeros planas – tai gairės, padedančios pasiekti užsibrėžtus karjeros tikslus.

5) *Pagalba įgyvendinant karjeros planą*. Kiekvienam studentui (absolventui) padedama pasiruošti sėkmingam darbo pokalbiui: parašyti patrauklų gyvenimo aprašymą, motyvacinį laišką, prisistatyti darbdaviui; atsakoma į klausimus, kaip reikėtų atrodyti ir ką sakyti, organizuojami bandomieji (imitaciniai) darbo pokalbiai. Studentai (absolventai), norėdami gauti nuotolinę konsultaciją dėl gyvenimo aprašymo ar motyvacinio laiško, gali siųsti savo gyvenimo aprašymą ar motyvacinį laišką el. paštu į karjeros centrą ir per tris darbo dienas gauti patarimų dėl jų tobulinimo.

Kauno technologijos universiteto (toliau – KTU) karjeros centras kviečia studentus konsultuotis šiomis temomis:

- gyvenimo aprašymas ir motyvacinis laiškas (tiesiogiai arba internetu);

- praktikos (darbo) paieškos strategija;
- pasirengimas pokalbiui dėl darbo;
- darbo pokalbio imitacija (simuliacija);
- silpnųjų ir stiprybių nustatymas, karjeros planavimas ir kt.

KTU konsultantai taip pat teikia praktinius patarimus, kaip susikurti patrauklius darbo paieškos dokumentus, ir siūlo atsisiųsti įvairių dokumentų šablonus (pvz., gyvenimo aprašymo, motyvacinio laiško ir kt.). Universitete 2018 m. prasidėjo sumaniųjų praktikų projekto „Patirties partneriai LT“ trijų dienų mokymų ciklas, skirtas sumaniųjų praktikų metodologijai pristatyti. Studentai, suburti į tarpdisciplinines komandas, galės praktiškai išbandyti tarptautines metodikas *Design thinking*, *Business model canvas*, *Legos serious play*. Mokymai skirti studentų naujų idėjų generavimo įgūdžiams, gebėjimams rinkti, analizuoti, kritiškai vertinti informaciją, išgryninti situaciją ir dirbti komandoje ugdyti. Mokymuose įgytos žinios bus taikomos sumaniųjų praktikų metu, sprendžiant verslo įmonių pateiktus klausimus ir problemas. Universitetas teikia praktikos ir savanorystės pasiūlymus, turi parengęs įvairių seminarų ciklą kalendorių (pvz., viešojo kalbėjimo, improvizacijų klubo ir kt.).

Užsienio aukštosiose mokyklose taip pat vyksta karjeros kūrimo procesai. Pvz., JAV aukštųjų mokyklų karjeros kūrimo procesas atitinka jos loginę seką, t. y. jos siekiama žingsnis po žingsnio, palaipsniui įgyjant vis daugiau žinių apie karjerą, pasiruošimą jai ir kt. (1 lentelė)

1 lentelė

Kalifornijos liuteronų universiteto karjeros kūrimo žingsniai ir jų apibūdinimas

Žingsnis	Apibūdinimas
1. Karjeros galimybių ištyrimas	Pirmas žingsnis skirtas darbo rinkoje siūlomų pozicijų analizei (karjeros tyrimams) ir joms užimti keliamiems reikalavimams, t. y. įvardijamos būtinos žinios, gebėjimai ir įgūdžiai bei asmeninės savybės, kurių reikia sėkmingai profesinei veiklai ir karjerai.
2. Lauko tyrimų atlikimas	Antras žingsnis svarbus renkantis vieną iš kelių galimų veiklos sričių. Geriausias būdas ištirti karjeros galimybes – susipažinti su žmonėmis, dirbančiais toje srityje. Tai – pirmasis etapas, kuriant profesionalų tinklą. Karjeros centrai, norėdami padėti studentams šiame etape, siūlo savo paslaugas.

3. Savo darbo tikslo nusistatymas	Trečias žingsnis žengiamas atlikus savo karjeros ir lauko tyrimus ir išnagrinėjus savo galimybes – priimamas sprendimas ir išsikeliama keletas tikslų. Šio sprendimo esmė – (darbo paieškos tikslas, t. y. konkreti pramonės (veiklos) sritis, pasirinkta pozicija ir (arba) geografinė vietovė. Darbo pasirinkimo tikslas gali kisti priklausomai nuo įgytos patirties ir sukauptų žinių.
4. Savo gyvenimo aprašymo parengimas	Ketvirtas žingsnis apima: įvairių kursų, seminarų ir mokymų lankymą; knygų, žurnalų ir laikraščių, susijusių su profesine veikla, skaitymą; dalyvavimą profesinėse asociacijose, klubuose, stovyklose ir kt.
5. Pasiruošimas darbo paieškai	Žengiant penktą žingsnį rekomenduojama domėtis įmonėmis ir organizacijomis, kuriose norima dirbti, išsiaiškinti, ar yra tarp draugų, šeimos narių, pažįstamų ar karjeros centro atstovų, kurie turi kontaktų su dominančiomis įmonėmis ir organizacijomis, iš kurių būtų galima gauti naujausios reikšmingos informacijos. Iš anksto verta pasidomėti apklausų, atliktų apie dominančias įmones, rezultatais, jose mokamo darbo užmokesčio dydžiu ir kt. Tam tinka susitikimai su darbdaviais, kuriuos organizuoja karjeros centras.

Šaltiniai: sudaryta pagal Five Steps to..., 2018

Kalifornijos liuteronų universiteto karjeros kūrimo žingsniai rodo individo išsimokslinimo (žinių, gebėjimų, įgūdžių) ryšį su jo asmeninėmis savybėmis ir jų tarpusavio sąveiką. Šis individo išsimokslinimo ir asmeninių savybių ryšys atskleidžia vidinius veiksnius, lemiančius karjeros sėkmę. Praktika rodo, kad karjeros centrų veikla, padedanti studentams karjeros, kaip kompleksinio proceso, plėtros klausimais, yra reikšminga grandis, sujungianti vidinius ir išorinius (darbo rinka, ūkio veikla, organizacija, regionas, šalis ir pan.) karjeros kūrimo veiksnius.

Išvados

XXI a. pr. darbo rinkoje ypatingas dėmesys skiriamas darbuotojų įgytoms kompetencijoms, pvz., profesinei, socialinei, bendrakultūrinei, efektyvios veiklos, komunikacinei, informacijos ir pokyčių valdymo, ugdomoms į studentą sutelktų studijų laikotarpiu. Šios studijos naudingos asmeniui ir visuomenei, t. y. mikroekonomikos ir makroekonomikos lygiais: skatina žmones mokytis visą gyvenimą, didina studentų motyvaciją ir aktyvumą, gerina studijų kokybę, kelia aukštojo mokslo prestižą ir t. t.

Karjera – tai visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka, o karjeros kūrimas suprantamas kaip jos planavimas ir projektavimas. Karjeros kūrimui įtaką daro išoriniai veiksniai, susiję su dabartinio pasaulio sparčia kaita, t. y. ekonomikos, politikos, socialinio žmonių gyvenimo, kultūros ir kt. pokyčiais, taip pat vidiniai veiksniai, susiję su asmens savybėmis, pvz., sukauptomis žiniomis, įgytais įgūdžiais, asmens pastangomis ieškant darbo ir pan.

Šiandieninėje visuomenėje karjera kuriama sąveikaujant individui, organizacijai ir visuomenei, t. y. karjera planuojama ir projektuojama derinant for-

malūji ir neformalūji ugdymą, plėtojant socialinius tinklus ir kt. Asmens įgytos teorinės žinios susiejamos su praktiniais įgūdžiais ir derinamos su rinkos poreikiais, ugdomas gebėjimas bendrauti ir spręsti iškilusias problemas, priimti, perduoti ir interpretuoti informaciją, kas sukuria tolesnės sėkmingos karjeros prielaidas.

Daugelis Lietuvos ir užsienio aukštųjų mokyklų turi savo karjeros centrus, kurie studentams ir absolventams padeda sėkmingai siekti profesinių tikslų, susirasti norimą praktikos ar darbo vietą, darbdaviams – atrasti perspektyvių ir kompetentingų darbuotojų, o visuomenei – susipažinti su absolventų karjeros situacija darbo rinkoje.

Literatūra

1. Aleliūnaitė, R., Lapinskas, E. (2014). Karjeros konsultavimas. Vilnius: [Žiūrėta 2017-03-21.] Prieiga per internetą: <https://karjera.lt/documents/10180/1128126/Karjeros+konsultavimas+.pdf/87fa07f4-039e-45bf-8c29-5dd0b40bf2aa>

2. Bagučanskytė, M., Rutkienė, A. (2013). Bakalauro studijų studentų karjeros planavimo veiksniai: VDU edukologijos katedros atvejis. *Aktualios ugdymo problemos akademinio jaunimo tyrimuose: straipsnių rinkinys*, p. 75–78.

3. Baruch, Y. (2006). Career development in organisations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, No.16, p 125–138. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmmr.2006.03.002>

4. Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multi directional career paths. Organisational and individual perspectives. *Career Development International*, No.9 (1), p. 58–73. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430410518147>

5. Bohonos, J. (2014). Understanding career context as a key to best serving adult students. *Adult Learning*, No. 25 (1), p. 28–30.

6. 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, p. 203–215.

7. Cox, J. (2011). *Kas yra ir kas nėra į studentą orientuotas mokymas(is)?* [Žiūrėta 2017-01-21.] Prieiga per internetą: <http://www.ects.cr.vu.lt/Files/File/cox.pdf>

8. Čiburienė, J., Guščinskienė, J. (2017) Studijų orientavimas į studentą dar-naus vystymosi kontekste. Šiuolaikinės visuomenės ugdymo veiksniai, p. 139–149.

9. Danilevičius, E. (2008). Karjeros projektavimo ir karjeros planavimo ugdymo edukologinės prielaidos. Vilnius: Pedagoginio universiteto leidykla, Nr. 92, p. 110–115.

10. De Urraza, M., J., Liesionienė, O. (2013) 17–27 metų besimokančiųjų aukštojo mokslo įstaigose karjeros projektavimo paslaugų poreikis ir jų teikimo galimybės Lietuvoje ir Argentinoje. *Aktualios ugdymo problemos akademinio jaunimo tyrimuose: straipsnių rinkinys*, p. 52–61.

11. De Vos, A., Cambre, B. (2016). Career management in high-performing

organization: a set-theoretic approach. *Human resource management*, p. 1–18.

12. Five Steps to Career Planning. [Žiūrėta 2018-05-21.] Prieiga per internetą: <http://cravenc.edu/students/career-transfer-services/five-steps-to-career-planning/>

13. Korsakienė, R., Smaliukienė, R. (2014). Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė. *Verslas: Teorija ir praktika*, Nr. 15 (1), p. 84–92.

14. KTU „WANTED“ karjeros dienos. (2018) Kauno technologijos universitetas. [Žiūrėta 2018-05-21.] Prieiga per internetą: <https://studentams.ktu.edu/paslaugos/wanted/>

15. Lamanauskas, V., Augienė, D. (2015a). Universiteto studentų karjeros supratimas, darbo vertybių, kompetencijų ir studijų įtakos profesinei karjerai vertinimas. *Švietimas: Politika, vadyba, kokybė*, 2015, Vol. 7, No. 1, p. 8–26.

16. Lamanauskas, V., Augienė, D. (2015b). Universiteto studentų profesinė karjera: supratimo struktūra. *Švietimas: Politika, vadyba, kokybė*, Vol. 7, No. 3, p. 106–117.

17. Laužackas, R. (2005a). *Profesinio rengimo metodologija*. Monografija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.

18. Laužackas, R. (2005b). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.

19. Lietuvos sveikatos mokslų universitetas. Karjeros planavimas (2018). [Žiūrėta 2018-03-21.] Prieiga per internetą: <http://www.lsmuni.lt/lt/struktura/akademiniai-padaliniai/karjeros-centras/karjeros-planavimas/>

20. Mykolo Romerio universitetas. Konsultavimas karjeros klausimais (2018). [Žiūrėta 2018-03-21.] Prieiga per internetą: http://www.mruni.eu/lt/universitetas/struktura/karjeros_centras/konsultavimas/konsultavimas-karjeros-klausimais-/

21. Navickienė, L. (2012). Karjeros konsultanto kvalifikacijos parametrai. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, Nr. 1, p. 91–113.

22. Navickienė, L. Tendzegolskienė I. (2011). Pagrindiniai karjeros konsultantų rengimo parametrai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 21, p. 10–29.

23. Gruževskis, B., Maslauskaitė, A., Korsakienė, R., Novagrockienė, J., Smaliukienė, R., Šakočius, A. (2014). *Pareigūnų ir karių antroji karjera*. Monografija. Vilnius: LKA.

24. Peilakauskaitė, K., Varanauskas, A. (2011). *Studijų programų atnaujinimas: studentų vaidmuo diegiant ir tobulinant kompetencijomis grįstą ir į studentus orientuotą studijų sistemą*. Vilnius: Vilniaus universitetas.

25. Petkevičiūtė, N. (2006). *Karjeros valdymas: asmeninė (individualioji) perspektyva*. Mokomoji knyga. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.

26. Powell, M. (2014). 5 ways to make your classroom student-centered. [Žiūrėta 2017-02-13.] Prieiga per internetą: http://www.edweek.org/tm/articles/2013/12/24/ctq_powell_strengths.html

27. Pukelis, K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenė-

je: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, Nr. 6, p. 66–75.

28. Pukelis, K. (2012). Karjeros projektavimas: kodėl ir kas? *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, Nr. 1, p. 12–45.

29. Pukelis, K., Navickienė, L. (2011). Karjeros konsultantų profesijos problema. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 20, p. 116–133.

30. Rosinaitė, V. (2008). Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų *career development* kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. *Filosofija. Sociologija*. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla, t. 19, Nr. 4, p. 62–71.

31. Rudžinskienė, R., Paulauskaitė, L. (2012). Karjeros projektavimo gebėjimų ugdymas. *Studijos šiuolaikinėje visuomenėje*, Nr. 3 (1), p. 203–213.

32. Sajienė, L., Tamulienė, R. (2012). Studijų turinio kaita į studentą orientuotų studijų paradigmoje: teorinis aspektas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 23, p. 96–107.

33. Tūtlys, V. (2013). Karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveika Lietuvoje: galimybių spąstų problemos sprendimas. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, Nr. 2, p. 29–53.

34. Urbonienė, L. (2015). Studijų programos pasirinkimas kaip sėkmingos karjeros prielaida. *Profesinės studijos: teorija ir praktika*, Nr. 15, p. 143–146.

35. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., Navickienė, L. (2015). *Asmeninės karjeros valdymas. Studentui*. Vilnius: UAB LODVILA.

36. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., Navickienė, L. (2014). *Asmeninės karjeros valdymas*. Metodinė priemonė dėstytojui. Šiauliai : AB spaustuvė *Titnagas*.

37. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., Navickienė, L. (2012). *Karjeros valdymo vadovas. Studentui*. Vilnius: UAB LODVILA.

38. Vilniaus universitetas. Karjeros paslaugos (2018). [Žiūrėta 2018-03-21.] Prieiga per internetą: <https://www.vu.lt/studijos/studentams/karjeros-paslaugos>

39. Weimer, M. (2013). *Learner-centered teaching: five key changes to practice*. 2 ed. [Žiūrėta 2017-03-03.] Prieiga per internetą: https://www.amazon.com/Learner-Centered-Teaching-Five-Changes-Practice/dp/1118119282#reader_1118119282

STUDENT-CENTERED STUDIES AS A PREREQUISITE FOR CAREER DEVELOPMENT

Assoc. Prof. Dr. Jūratė Guščinskienė

General Jonas Žemaitis Military Academy of Lithuania

Prof. Jadvyga Čiburienė

Kaunas University of Technology

Summary

The processes of globalization and economic integration are based on the creation of knowledge-based society and career. Career is defined as the change of person's work activities in a particular field and profession during time period. In today's society, career describes the success of an individual's activities and personal life.

The advancement of higher education is one of the key conditions for the society development. The relationship between higher education system and labour market is ensured through students' knowledge, abilities, competences, and skills. In the context of sustainable development, student-centred studies promote the development of different learner competences, such as transformational, instrumental, social and other skills. Teacher competences, such as complex thinking, prospect anticipation, implementation of changes, are developed as well.

The *object* of the research is student-centred studies.

The *aim* of the research is to analyze student-centred studies as a prerequisite for career development.

The *objectives* of the research are as follows: 1) to analyze student-centred studies; 2) to analyze the concept of career and its prerequisites for its development at a higher education institution.

The *research methods* used: the analysis of scientific literature and documents and interpretation.

Student-oriented studies at the institutions of higher education is an essential driver for enhancing the expertise of labour force and increasing the involvement of sufficiently and highly qualified employees in the labour market. This model of studies is beneficial to learners as well as to organizations and society.

The article describes the concept of career, its planning and designing processes and counselling and planning services provided by higher education institutions. The literature analysis showed that career development has become a lifelong process. Career counselling and planning services are important for educational system and labour market.

The article presents illustrative examples of career development in Lithuanian and foreign higher education institutions.

Keywords: student-centred studies, higher education, career, career planning and designing, career development.

AUTORIŲ LYDRAŠTIS

Autoriaus vardas, pavardė: Jūratė Guščinskienė

Mokslo laipsnis ir vardas: socialinių mokslų daktarė, docentė

Darbo vieta ir pareigos: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Doktorantūros studijų vadovė, Vadybos katedros docentė

Autoriaus mokslinių interesų sritys: organizacijų sociologija, socialinė deviacija, organizacijų komunikacija, aukštojo mokslo problemos ir kt.

Telefonas ir el. pašto adresas: (8 5) 2103592, jurate.guscinskiene@mil.lt

Autoriaus vardas, pavardė: Jadvyga Čiburienė

Mokslo laipsnis ir vardas: socialinių mokslų daktarė, profesorė

Darbo vieta ir pareigos: Kauno technologijos universiteto Ekonomikos ir vadybos fakulteto Ekonomikos katedros profesorė

Autoriaus mokslinių interesų sritys: makroekonomika, ekonominis augimas, ekonominė politika, ekonomikos stabilizavimo politika, jaunimo problemos ir kt.

Telefonas ir el. pašto adresas: (37) 30 05 76, jadvyga.ciburiene@ktu.lt

AUTHORS' COVER LETTERS

Author's name and surname: Jūratė Guščinskienė

Academic degree and name: Doctor of Social Sciences, Associate Professor

Work place and position: General Jonas Žemaitis Military Academy of Lithuania, Head of PhD Studies

Author's research interests: sociology of organizations, organizational communication, problems of higher education, social deviance

Telephone and e-mail address: +370 5 210 3592; jurate.guscinskiene@mil.lt

Author's name and surname: Jadvyga Čiburienė

Academic degree and name: Doctor of Social Sciences, Professor

Work place and position: Kaunas University of Technology, School of Economics and Management, Department of Economics, Professor

Author's research interests: economic stabilization policy, macroeconomics, economic growth, economic policy, problems of higher education

Telephone and e-mail address: +370 37 30 0576, jadvyga.ciburiene@ktu.lt