

Studentų karjeros kompetencijų ugdymas: empirinis efektyvumo sąlygų įvertinimas

Vikinta Rosinaitė

Socialinių mokslų (sociologijos) doktorantė
Vilniaus universiteto Sociologijos katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
Tel. (8 5) 266 76 26
El. paštas: rosinaite@yahoo.com

Karjeros kompetencijų ugdymas skatina darbo rinkos dalyvių sąmoningumą ir savarankiškumą, prisideda prie socialinės atskirties mažinimo. Vakarų šalyse šioms kompetencijoms ugdyti skiriama vis daugiau dėmesio, o įvairiose Lietuvos švietimo sistemos grandyse jos vis dar yra ugdomos minimaliai. Šiame straipsnyje pristatomas studentų pirmųjų sistemingų karjeros kompetencijų ugdymo efektyvumo sąlygų įvertinimas.

Pagrindiniai žodžiai: šiuolaikinė (individuali) karjera, ugdymas karjerai, karjeros kompetencijos, karjeros kompetencijų ugdymas, ugdymo efektyvumas.

Problemos aktualumas

Profesinės mokyklos, kolegijos ir universitetai suteikia absolventams profesinę kvalifikaciją, t. y. parengia būsimus darbo rinkos dalyvius darbui, profesijai, tačiau ne karjerai. Karjerai vystyti reikia specialių gebėjimų, įgūdžių ir žinių, apibrėžiamų kaip karjeros kompetencijos. Ugdymo karjerai reikšmė tampa labai svarbi nuolat vykstant pokyčiams. R. Kučinskienė teigia, kad „Lietuvoje pastaruoju metu sparčiai plečiasi mokymosi ir karjeros pasirinkimo alternatyvų įvairovė, tačiau kartu didėja ir socialinės rizikos laipsnis, nes daug jaunų ir suaugusių žmonių nepajėgia rasti pusiausvyros tarp savo siekių ir visuomenėje egzistuojančių galimybių dinamikos, neturi reikiamos mokymosi motyvacijos,

mokymosi ir profesinės veiklos strategijų kūrimo ir įgyvendinimo gebėjimų ir pan.“ (Kučinskienė, 2003, p. 7). Pasitelkęs karjeros kompetencijas, žmogus gali išsikelti savo asmenybę ir išorinio pasaulio siūlomas galimybes geriausiai atitinkančius karjeros tikslus, juos suderinti su kitomis gyvenimo sritimis (laisvalaikiu, šeima, mokymusi) ir integruoti į bendrą gyvenimo planą, tinkamai panaudodamas turimus išteklius (žinias, įgūdžius, laiką ir t. t.) šiems tikslams įvertinti, jų siekti ir nuolat juos atnaujinti. Ugdymas karjerai tampa ir lubrikantu, palengvinančiu perėjimą nuo mokslo prie praktinės darbo veiklos (Plant, 2005). Be to, vienas iš šių kompetencijų ugdymo poveikių yra ir socialinės atskirties mažinimas arba, kaip teigia B. A. Ir-

ving ir B. Malik (2005), socialinės atskirties panacėja. Efektyvios karjeros ugdymo programos leidžia individui veikti darbo rinkoje efektyviau ir produktyviau, o tai yra naudinga ne tik jam pačiam, bet ir organizacijos gerovei bei šalies ekonomikai.

Kyla klausimas, kas turėtų ugdyti karjeros kompetencijas – švietimo įstaigos, nepriklausomos institucijos (pavyzdžiui, atskirai nuo mokslo įstaigų veikiančios mokymo organizacijos) ar darbdaviai? Norint pagerinti savo piliečių gyvenimo galimybes ir užimtumo perspektyvą, daugumoje šalių karjeros ugdymo paslaugos yra teikiamos tiesiogiai per švietimo sistemą (Young ir Collin, 2000). Pažangių užsienio valstybių (JAV, Kanados ir kt.) patirtis rodo, kad geriausių rezultatų pasiekama, kai karjeros kompetencijos pradedamos ugdyti jau pradinėse mokyklose ir vėliau sistemingai ugdomos visose švietimo sistemos grandyse. Pradedama nuo elementarių žinių, toliau eina supratimo, įgūdžių (gebėjimų) taikymo lygmuo ir užbaigiama vertinimo lygmeniu, kai ugdomasis visiškai įsisąmonina kompetencijų svarbą karjerai, geba jomis pasinaudoti valdydamas savo asmeninę karjerą (Richard, 2005; Sampson, Reardon, Peterson, Lonz, 2004; White, 2007 ir kt.). Vakarų šalyse pastaruoju metu karjeros ugdymui skiriama vis daugiau dėmesio, siūloma įvairių karjeros kompetencijų ugdymo programų, kompetencijų įvertinimo testų. O štai Lietuvoje karjeros kompetencijų ugdymui vis dar skiriama nepelnytai mažai dėmesio – jos ugdomos fragmentiškai, dėmesys sutelkiamas tik į paskiras karjeros kompetencijas (pavyzdžiui, įsidarbinimo įgūdžių lavinimą, savęs pažinimo ugdymą ir pan.). Todėl

vienas svarbiausių Lietuvos švietimo institucijų uždavinių turėtų būti ir sistemingas jaunų žmonių rengimas karjerai, kad jie galėtų patys nuspręsti, kokią studijų programą, specialybę, profesiją, darbovietę ar darbą pasirinkti, kada keisti karjeros kryptį, persikvalifikuoti, papildomai pasimokyti ir t. t.

Pirmasis ir kol kas vienintelis bandymas Lietuvoje sukurti sistemingą studentų karjeros kompetencijų ugdymo modelį buvo įgyvendintas Europos Sąjungos finansuotame projekte „Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose“¹. Vykdamas projektą parengtos dvi karjeros kompetencijų ugdymo programos – „Studentų karjeros projektavimo (valdymo) kompetencijų ugdymo konsultanto pagalba programa“ ir „Studentų savarankiško karjeros valdymo kompetencijų ugdymo nuotoliniu būdu programa“. Šių programų tikslas yra nuolat ugdyti karjerai vystyti reikalingas kompetencijas savęs pažinimo, mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo bei karjeros planavimo srityse. Šias kompetencijas studentai turėjo galimybę ugdytis dviem būdais – nuotoliniu (*WebCT* sistema) ir tradiciniu (auditoriniu).

Atsižvelgus į tai, buvo apibrėžtas **tyrimo objektas** – Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymas. **Tyrimo tikslas** – įvertinti stu-

¹ Šio projekto vykdytojas – Vilniaus universiteto Karjeros centras. Projekto partneriai – Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Alytaus kolegija, Jaunimo karjeros centras, V. A. Graičiūno aukštoji vadybos mokykla, Šiaulių universitetas, Šiaurės Lietuvos kolegija, Vilniaus kooperacijos kolegija.

dentų nuomonę apie auditorinio ir nuotolinio karjeros kompetencijų ugdymo efektyvumo sąlygas². Šiam tikslui pasiekti išskirti tokie **tyrimo uždaviniai**:

- 1) įvertinti studentų nuomonę apie karjeros kompetencijų ugdymo turinį ir organizavimą;
- 2) įvertinti studentų nuomonę apie dėstytojų (karjeros konsultantų) gebėjimus konsultuoti ir ugdyti karjeros kompetencijas;
- 3) įvertinti studentų nuomonę apie sukurtą metodinę karjeros kompetencijų ugdymo medžiagą ir jos naudojimą mokymų metu;
- 4) įvertinti studentų nuomonę apie asmenines jų pastangas ugdant karjeros kompetencijas;
- 5) palyginti studentų nuomonę apie karjeros kompetencijų įsisavinimo lygį prieš mokymus ir po jų.

Teorinis tyrimo pagrindimas

Atliekant tyrimą, vadovautasi mokslininkų (Reardon, Lenz, Sampson, Peterson, 2000; Hall, 1996; Arthur, Inkson, Pringle, 2003; Young ir Collin, 2000; Maranda ir Comeau, 2000 ir kt.) apibrėžta šiuolaikine karjeros koncepcija, kurios pagrindinės teorinės nuostatos yra šios:

- 1) karjera yra suvokiama plačiau nei vien tik su darbu susijusi veikla. Karjera tampa neatsiejama nuo viso socialinio gyvenimo, todėl pabrėžiamas darbo, mokymosi, šeimos ir laisvalaikio veiklų derinimas;

² Straipsnio autorė dėkoja Darbo ir socialinių tyrimų instituto kolegoms, projekto administravimo ir kūrybinei grupei, projekto partneriams ir kitiems, prisidėjusiems prie šio tyrimo.

- 2) atskaitos tašku tampa individas (nebe organizacija), prisiimantis asmeninę atsakomybę už savo karjeros sprendimus bei pasirinkimus. Individai tampa savo pačių karjeros skulptoriais;
- 3) karjeros sėkmė apibrėžiama ne vien objektyviais (profesijos statusas, turimos pareigos, gaunamos pajamos, darbo stažas ir pan.), bet ir subjektyviais (prasmingo gyvenimo pojūtis, vidinio potencialo realizavimas, pasitenkinimas atliekama veikla ir pan.) kriterijais;
- 4) lojalumas yra labiau išreiškiamas savo vertės darbo rinkoje didinimui, kompetencijų portfelio plėtrai ir darbingumo (angl. *employability*) ugdymui, o ne organizacijai ar darbdaviui;
- 5) galima siekti nebūtinai vienos profesijos karjeros (tarpdalykiniai specialistai ir pan.), nebūtinai vienoje organizacijoje (pereinant iš vienos organizacijos į kitą ar vienu metu dirbant keliose), nebūtinai dirbant 40 darbo valandų per savaitę (taikant lanksčias laiko ir vietos atžvilgiu darbo formas).

Metodologinį tyrimo pagrindą sudarė socialinio konstrukcionizmo tradicijos atstovų (Berger ir Luckmann, 1999) teorinės nuostatos, kad tikrovė yra socialiai konstruojama, o tikrovė ir žinojimas yra socialiai reliatyvūs dalykai. Vertinant mokymų dalyvių karjeros kompetencijų dinamiką buvo vadovaujama idėja, kad „žinojimo sociologija pirmiausia privalo tirti tai, ką žmonės „žino“ kaip tikrovę savo kasdieniniame, neteoriniame arba iki teoriniame gyvenime“ (Berger ir Luckmann, 1999, p. 27), „kokia yra ta tikrovė, kurią savo kasdieninėje sąmonėje suvokia paprasti visuomenės nariai“ (Berger ir Luckmann,

1999, p. 33) ir kad „kasdieninis gyvenimas išskyla kaip tikrovė, kurią žmonės interpretuoja ir kuri yra jiems subjektyviai prasminga kaip vientisas pasaulis“ (Berger ir Luckmann, 1999, p. 33).

Tyrimo metodika

Tyrimas buvo atliekamas remiantis kiekybine tyrimų metodologija, taikant apklausos raštu (anketinės apklausos) metodą. Rengiant karjeros kompetencijų ugdymo efektyvumo sąlygų įvertinimo klausimyną, buvo vadovaujama D. L. Kirkpatrick (1998) pasiūlytu šiandien plačiai mokymų efektyvumo įvertinimo praktikoje taikomu keturių lygių – vertinimo (reakcijos), mokymosi, elgesio ir rezultatų – mokymų vertinimo modeliui. Vertinant šių mokymų efektyvumo sąlygas buvo apsisiribota pirmu ir antru vertinimo lygiais, dėl trečiojo ir ketvirtojo įgyvendinimo sudėtingumo ir išteklių (laiko, ryšių su mokymų dalyviais apribojimų ir pan.) trūkumo.

Karjeros kompetencijų ugdymo mokymų vertinimo (reakcijos) – pirmojo vertinimo lygio – klausimų grupė buvo sudaryta remiantis D. L. Kirkpatrick (1998), P. Ramsden (2000) ir įvairių institucijų pateikiamais mokymų vertinimo klausimynais, dėmesį sutelkiant į šiuos ugdymo efektyvumo sąlygų įvertinimo kriterijus: *mokymų organizavimą, dėstytojų darbą, metodines ugdymo priemones ir studentų asmenines pastangas*.

Mokymosi rezultatų – antrojo vertinimo lygio – įvertinimo, t. y. studentų subjektyvaus *karjeros kompetencijų įsisavinimo lygio* įvertinimo, klausimai buvo sudaryti remiantis Jungtinių Amerikos Valstijų *National Career Development Association*

(NCDA) aprašytais karjeros kompetencijų ugdymo gairėmis³ (Sampson ir kiti, 2004).

Tyrimo imtis – 2436 Alytaus kolegijos, ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto, Šiaulių universiteto, Šiaurės Lietuvos kolegijos, Lietuvos muzikos ir teatro akademijos, V. A. Graičiūno aukštosios vadybos mokyklos, Vilniaus universiteto, Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos, Vilniaus kooperacijos kolegijos ir Vytauto Didžiojo universiteto bakalauro studijų pakopos studentai. Tyrimo metu apklausti visi auditoriniuose ir nuotoliniuose mokymuose dalyvavę studentai: 936 studentai buvo apklausti prieš auditorinius mokymus, 543 studentai – po auditorinių mokymų, 674 studentai – prieš nuotolinius mokymus ir 283 studentai – po nuotolinių mokymų (iš viso 2436 studentai). Sumažėjęs respondentų skaičius po auditorinių ir nuotolinių mokymų yra susijęs su mokymų dalyvių nubyrejimu⁴. Šis tyrimas ne atrankinis, o visuminis. Generalinė visuma, kurią buvo siekiama reprezentuoti, atitiko atrankinę visumą. Siekiant įvertinti karjeros kompetencijų pokytį, tie patys studentai buvo apklausiami du kartus – prieš mokymus ir po jų. Tyrimas vyko nuo 2007 metų rugsėjo iki 2008 metų balandžio.

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

⁴ Buvo atliktas atskiras nubyrejusių studentų tyrimas, siekiant išsiaiškinti, kodėl jie nebaigė karjeros kompetencijų ugdymo kurso. Paaiškėjo, kad tai lėmė daugiau subjektyvios nei objektyvios priežastys: registruodamiesi į mokymus studentai pervertino savo laiko išteklius, nesugebėjo derinti mokymų su studijomis ir darbu, kai kuriems auditorinių mokymų laikas sutapo su paskaitų laiku, o keletas nuotolinių mokymų dalyvių minėjo, jog dėl techninių kliūčių negalėjo prisijungti prie kurso.

Remiantis apibrėžta problema, tyrimo objektu, tikslu ir teoriniu pagrindu, iškeltas **straipsnio tikslas** – įvertinti pirmųjų Lietuvoje vykusių sistemingų studentų karjeros kompetencijų ugdymo efektyvumo sąlygas ir pateikti siūlymų, kaip jas tobulinti. Gauti tyrimo rezultatai šiame straipsnyje pristatomi lyginamosios analizės metodu, lyginant auditorinių ir nuotolinių mokymų efektyvumo sąlygų įvertinimus.

Karjeros kompetencijų ugdymo turinio ir organizavimo vertinimas

Tiek auditorinių, tiek nuotolinių karjeros kompetencijų ugdymo turinys, kurį sudarė trys moduliai – savęs pažinimas, mokymosi ir karjeros galimybių pažinimas bei karjeros planavimas – buvo naujoviškas, teikė kitokią požiūrį į karjerą. Priešingai nei lig šiol Lietuvoje, šių mokymų turinys buvo siejamas ne su profesinio orientavimo ir / ar pašaukimo paradigma, bet su šiuolaikine karjeros koncepcija. Be to, karjeros kompetencijų ugdymo principai atitiko šiuolaikinės mokymo ir mokymosi paradigmos nuostatą, pagal kurią studentas, sąveikaudamas su aplinka, remdamasis savo ankstesne patirtimi, kuria individualų žinojimą.

Nors Lietuvoje tai buvo pirmasis sistemingas karjeros kompetencijų ugdymas pagal šiuolaikinę karjeros sampratą, remiantis tyrimo rezultatais, dauguma mokymų dalyvių buvo patenkinti mokymų turiniu (1 pav.). Didžiąjai daliai auditorinių ir nuotolinių mokymų studentų karjeros kompetencijų ugdymas pasirodė ir įdomus, ir informatyvus, buvo pateikiama aktuali informacija ir praktiškai pritaikomos žinios.

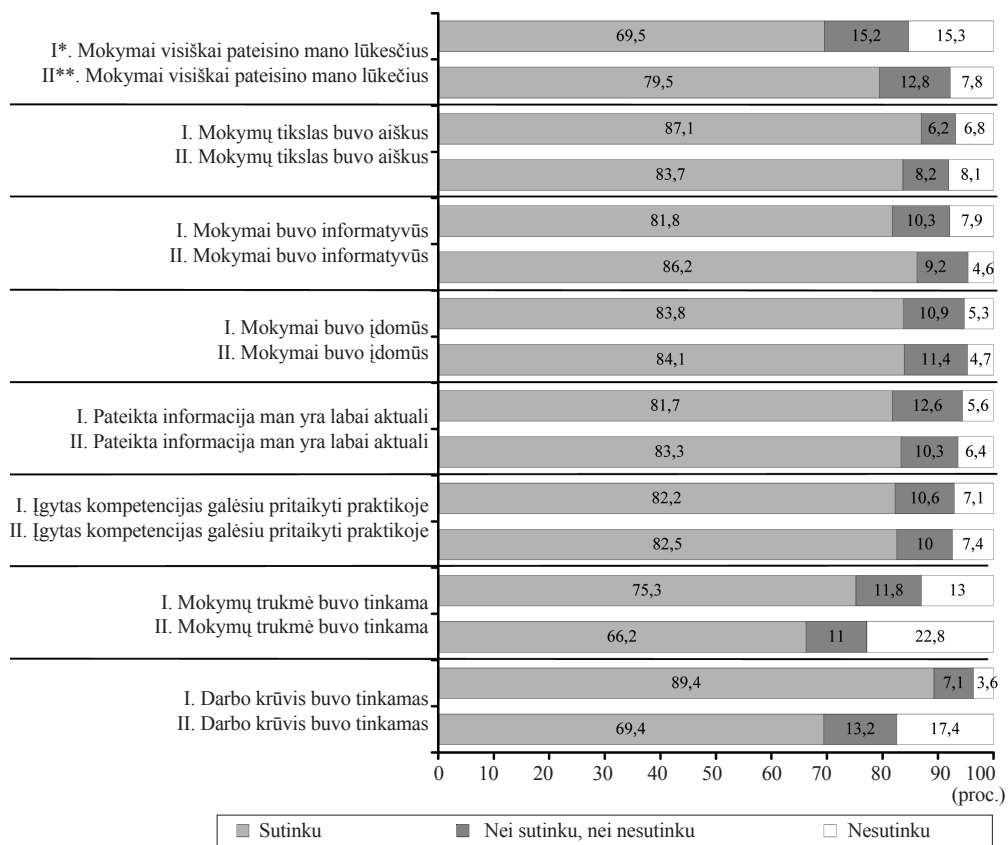
Šiek tiek prasčiau buvo įvertintas mokymų organizavimas, ypač nuotolinių studijų. Mokymų trukmė ir darbo krūvis nuotolinių mokymų dalyviams pasirodė mažiau tinkamas nei auditorinių (1 pav.). Šie tyrimo duomenys nestebina, nes auditorinių mokymų programos apimtis buvo 81 val. ir mokymai truko 12 savaitių, o nuotolinių – 122 val. ir 6 savaites. Nepaisant informacinių technologijų galimybių, tai akivaizdžiai per trumpas laikas nuotoliniu būdu efektyviai išugdyti karjeros kompetencijas.

Karjeros kompetencijų ugdymas labiau pateisino nuotolinių nei auditorinių mokymų dalyvių lūkesčius (atitinkamai 79,5 proc.⁵ ir 69,5 proc.) (1 pav.).

Dėstytojų (karjeros konsultantų) gebėjimų konsultuoti ir ugdyti karjeros kompetencijas vertinimas

Šių mokymų karjeros konsultantams specialiai parengtas ir išleistas „Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui“. Jame išdėstomi pagrindiniai karjeros kompetencijų ugdymo principai, į kuriuos derėtų atsižvelgti vertinant dėstytojų (karjeros konsultantų) darbą. „Svarbiausias principas, kurio siūlome laikytis, – visos nuosavybės teisės į mokymąsi priklauso studentui. Mes negalime priversti studento mokytis, mes tik galime jam pasiūlyti įdomią ir vertin-

⁵ Siekiant duomenų analizės aiškumo, toliau pasakymas „pritarė teiginiui“ reiškia, kad tam tikras procentas respondentų „visiškai sutiko“, „sutiko“ ir „labiau sutiko, nei nesutiko“ su pateiktu teiginiu (šių vertinimų reikšmės sumuojamos), o pasakymas „nepitarė teiginiui“ – „visiškai nesutiko“, „nesutiko“ ir „labiau nesutiko, nei sutiko“ su pateiktu teiginiu (šių vertinimų reikšmės taip pat sumuojamos).



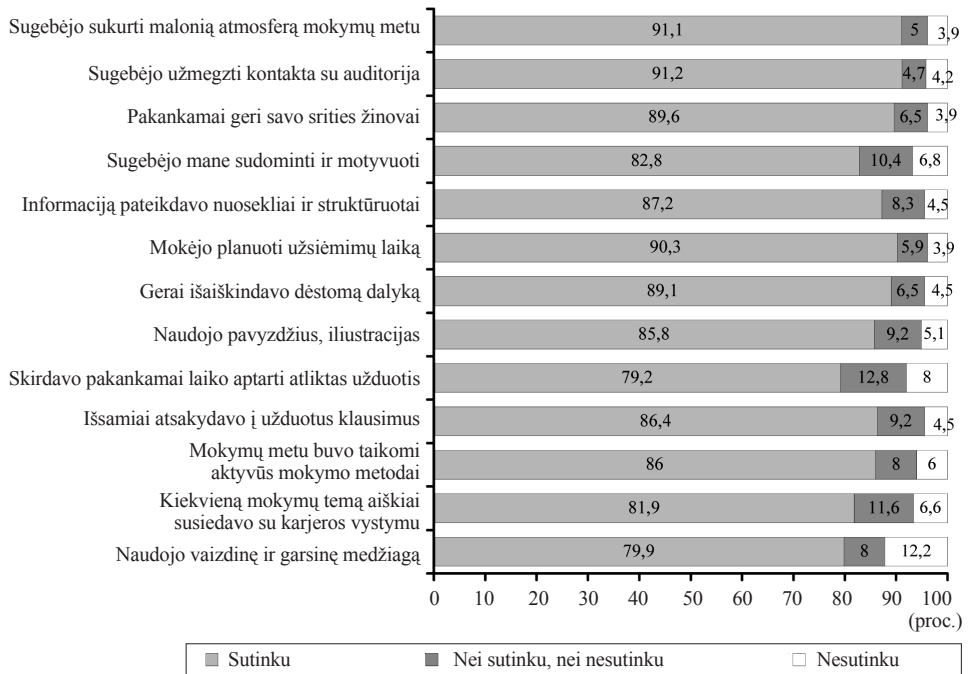
I* – auditorinių mokymų vertinamasis teiginys; II** – nuotolinių mokymų vertinamasis teiginys

1 pav. Karjeros kompetencijų ugdymo turinio ir organizavimo įvertinimo, pateikto auditorinių ir nuotolinių mokymų dalyvių (n = 824), palyginimas

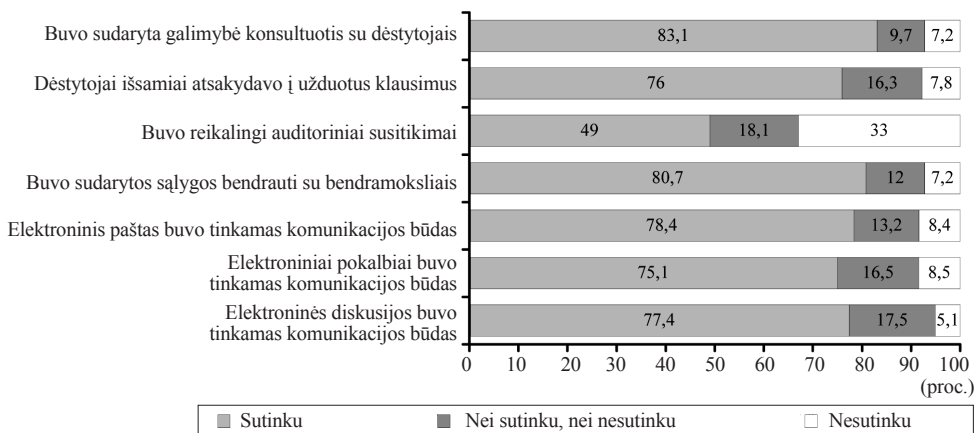
gą paslaugą. Studentas šia paslauga gali pasinaudoti arba ne. Šiuo atveju, principo suvokimas yra netgi svarbiau nei turinio įsisavinimas. [...] Iš šio principo seka kiti mokymosi principai.“ (Grakauskas ir Valickas, 2007, p. 13).

Verta paminėti ir tai, kad Lietuvoje šiuo metu karjeros konsultanto kvalifikacijos nesuteikia nė viena aukštoji mokykla. Todėl nė vienas vertinamuosius karjeros kompetencijų mokymus vedęs dėstytojas neturėjo karjeros konsultanto kvalifikacijos. Daugiausia jų buvo spe-

cialistai, turintys psichologo, sociologo, edukologo, pedagogo, vadybininko ir kitas kvalifikacijas. Vis dėlto mokymų dalyviai dėstytojus įvertino gerai ir labai gerai (2 ir 3 pav.). Auditorinių mokymų dalyviai geriausiai įvertino dėstytojų gebėjimus valdyti auditoriją ir savo dalyko išmanymą (2 pav.), o nuotolinių – galimybes iškilus neaiškumams tartis su karjeros konsultantais ir bendrauti su bendramoksliais. Tiesa, beveik pusė (49 proc.) respondentų manė, kad nuotolinių mokymų metu buvo reikalingi ir auditoriniai susitikimai (3 pav.).



2 pav. Auditorinio karjeros kompetencijų ugdymo dėstytojų vertinimas (n = 543)



3 pav. Nuotolinio karjeros kompetencijų ugdymo karjeros konsultantų darbo ir komunikacijos vertinimas (n = 274)

Karjeros kompetencijų, kaip ugdomojo dalyko, tarpdalykiškumas sąlygoja tai, kad jas gali ugdyti ir specialistai, neturintys karjeros konsultanto kvalifikacijos. Kita

vertus, nežinia kaip būtų įvertintas karjeros konsultanto kvalifikaciją turinčių dėstytojų darbas, nes kol kas Lietuvoje nėra galimybės palyginti.

Karjeros kompetencijų ugdymo metodinės medžiagos vertinimas

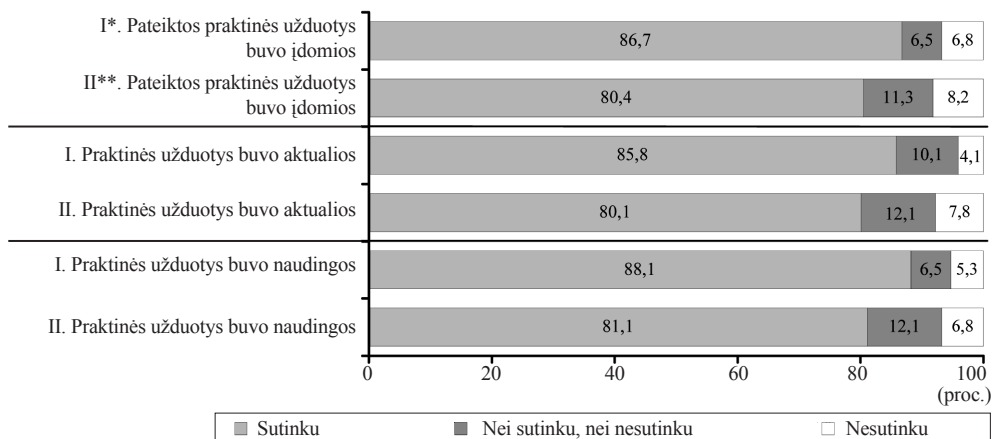
Vertinamųjų mokymų metu buvo naudojamos naujos pagal karjeros kompetencijų ugdymo programą parengtos ir išleistos metodinės knygos, parengtos praktinės užduotys. Todėl, norint įvertinti šių mokymų efektyvumo sąlygas, ypač svarbu buvo atkreipti dėmesį į mokymų dalyvių metodinės medžiagos įvertinimą.

Metodinę auditorinių mokymų medžiagą studentams sudarė trys metodinės knygos (po knygą savęs pažinimo, mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo bei karjeros planavimo moduliui) ir praktinės užduotys. Metodinę nuotolinių mokymų medžiagą studentams sudarė suinteraktyvinta auditorinių mokymų metodinė medžiaga.

Lygindami metodinės auditorinių ir nuotolinių mokymų medžiagos įvertinimą matome, kad auditorinius mokymus lankę studentai šiek tiek palankiau įvertino mokymų

metu naudotų praktinių užduočių įdomumą (86,7 proc.), aktualumą (85,8 proc.) bei naudingumą (88,1 proc.) nei nuotolinių studijų dalyviai (atitinkamai 80,4 proc., 80,1 proc. ir 81,1 proc.) (4 pav.), nors metodinių priemonių turinys buvo toks pat.

Remiantis šiais tyrimo rezultatais galima daryti prielaidą, kad metodinė šių mokymų medžiaga labiau tinka ugdytis karjeros kompetencijas padedant karjeros konsultantui nei savarankiškai nuotoliniu būdu; arba prielaidą, kad auditorinių mokymų medžiagą būtų galima efektyviau pritaikyti interaktyviam nuotoliniam mokymuisi (pavyzdžiui, rasti nuotolinio mokymosi alternatyvų *WebCT* aplinkai, kurioje dabar vyko šie mokymai. Kai kuriems studentams ji buvo per daug klaidi ir paini, o ją valdyti – nepatogu. Viena iš alternatyvų galėtų būti šio kurso programavimas atvirojo kodo sistema).



I* – auditorinių mokymų vertinamasis teiginys; II** – nuotolinių mokymų vertinamasis teiginys

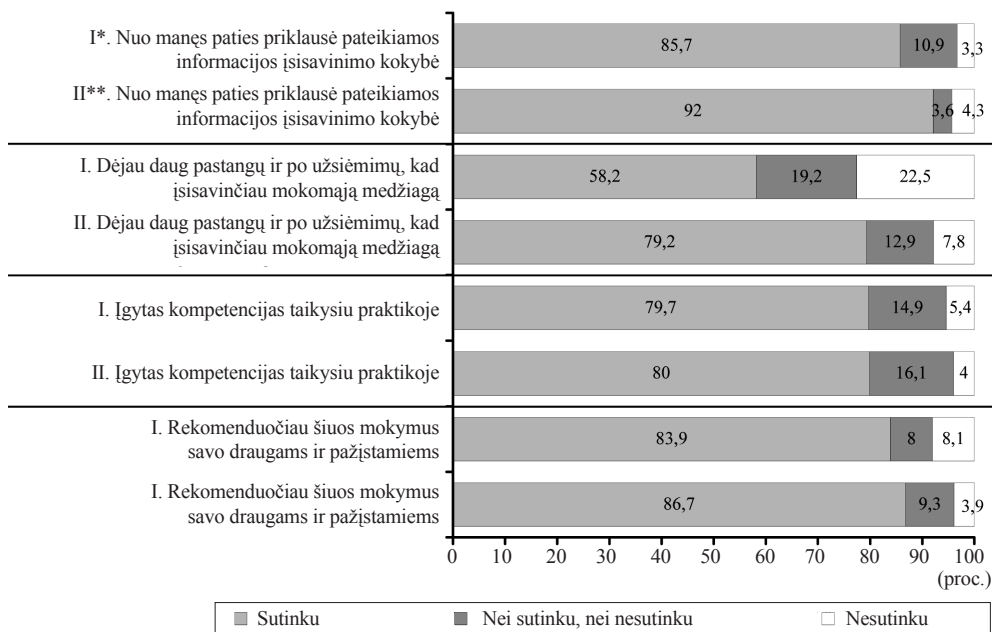
4 pav. Karjeros kompetencijų ugdymo metodinės medžiagos įvertinimo, pateikto auditorinių ir nuotolinių mokymų dalyvių (n = 825), palyginimas

Karjeros kompetencijų ugdymo dalyvių asmeninių pastangų vertinimas

Karjeros kompetencijų ugdymo efektyvumas priklauso ne vien nuo dėstytojų kompetencijos, mokomosios medžiagos kokybės, tinkamo mokymų organizavimo, bet labai daug ir nuo pačių mokymų dalyvių pastangų. Studentai turi būti pasiryžę, suinteresuoti ir patys įgyti naujų žinių, išsiugdyti naujus ar patobulinti turimus įgūdžius ir gebėjimus. Ugdant nuotoliniu būdu ypač išlavintas savarankiško mokymosi dalykas tampa labai svarbus. Todėl nestebina, kad, remiantis tyrimo rezultatais, nuotolinių mokymų dalyviai geriau suvokė savo pačių pastangų svarbą mokymo procese nei auditorinių mokymų dalyviai – 92 proc. nuotolinių mokymų dalyvių pritarė, kad

nuo jų pačių priklauso pateikiamos informacijos įsisavinimo kokybė; taip manė 85,7 proc. auditorinių mokymų dalyvių (5 pav.). Ypač ryškus skirtingus mokymus lankiusių studentų įdėtų asmeninių pastangų po užsiėmimų mokomajai medžiagai įsisavinti įvertinimo skirtumas. 79,2 proc. nuotolinių mokymų dalyvių pritarė teiginiui, jog jie dėjo daug pastangų, kad įsisavintų mokomąją medžiagą ir po užsiėmimų. Taip manė tik šiek tiek daugiau nei pusė (58,2 proc.) auditorinių mokymų dalyvių.

Karjeros kompetencijų ugdymo efektyvumą atskleidžia tyrimo duomenys apie tai, kad šiuos mokymus savo draugams ir pažįstamiems rekomenduotų net 83,9 proc. auditorinių mokymų dalyvių ir 86,7 proc. nuotolinių studijų dalyvių (5 pav.).



I* – auditorinių mokymų vertinamasis teiginys; II** – nuotolinių mokymų vertinamasis teiginys

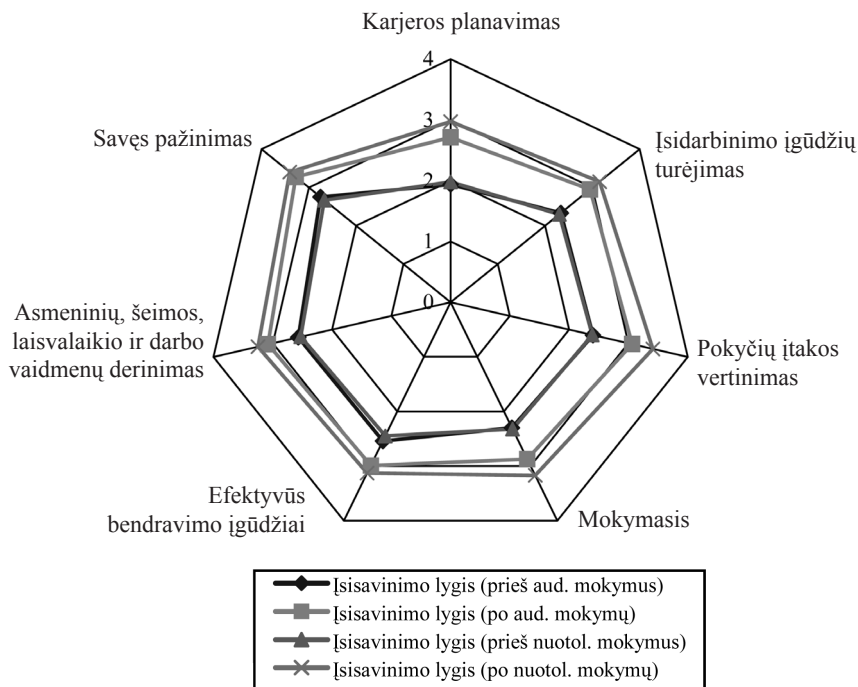
5 pav. Karjeros kompetencijų ugdymo auditorinių ir nuotolinių mokymų dalyvių (n = 822) asmeninių pastangų vertinimo palyginimas

Karjeros kompetencijų įsisavinimo pokyčio vertinimas

Šių mokymų tikslas – išugdyti karjerai vystyti reikalingas kompetencijas, tad jų pokytis labiausiai atskleidžia, ar mokymai buvo efektyvūs. Remiantis tyrimo rezultatais, tiek auditorinių, tiek nuotolinių mokymų dalyvių karjeros kompetencijos prieš mokymus buvo vienodo lygio (6 pav.), o

po mokymų matomas aiškus jų patobulėjimas. Nuotolinių mokymų dalyviai karjeros kompetencijas įsisavino geriau nei auditorinių mokymų studentai (6 pav.). Tai būtų galima paaiškinti asmeninėmis pastangomis mokantis (6 pav.).

Be to, respondantai minėjo ir tai, kad tiek auditorinis, tiek nuotolinis karjeros kompetencijų ugdymas didina poreikį ugdyti karjeros kompetencijas.



6 pav. Karjeros kompetencijų įsisavinimo lygio palyginimas prieš ir po auditorinių bei nuotolinių mokymų

Išvados

Apibendrinant karjeros kompetencijų ugdymo efektyvumo sąlygų tyrimo rezultatus, galima daryti šias išvadas:

1) šių mokymų tikslas – išugdyti karjerai vystyti reikalingas kompetencijas, tad jų pokytis geriausiai atskleidžia, ar mo-

kymai buvo efektyvūs. Pirmasis Lietuvoje sistemingas karjeros kompetencijų ugdymas buvo efektyvus, nes visų mokymų dalyvių karjeros kompetencijos gerokai patobulėjo;

2) karjeros konsultanto kvalifikacija karjeros kompetencijoms ugdyti nėra būtina (bet pageidaujama!). Karjeros kope-

tencijų tarpdalykiškumas leidžia ugdyti ir kitų kvalifikacijų specialistų (pavyzdžiui, psichologų, sociologų, edukologų ir pan.) šias kompetencijas;

- 3) asmeninių pastangų į mokymosi procesą įnašas (ypač ugdant nuotoliniu būdu) tiesiogiai susijęs su karjeros kompetencijų išsiugdymo lygiu. Be mokymų dalyvių asmeninių pastangų, motyvacijos, pasiryžimo ir asmeninio suinteresuotumo karjeros kompetencijų ugdymas nebus efektyvus;
- 4) mokymų efektyvumui yra svarbus mokymų trukmės ir darbo krūvio santykis. Nuotolinis ugdymas mokymų dalyvių buvo įvertintas kaip mažiau efektyvus nei auditorinis dėl per didelio darbo krūvio per trumpą laiką. Rekomenduojama tiek nuotolinių, tiek auditorinių mokymų trukmė – vienas semestras.

Auditorinių užsiėmimų laikas turėtų būti suderintas su studentų studijų tvarkaraščiu. Kad būtų efektyviai įsisavinta mokomoji medžiaga, rekomenduojama auditorinių mokymų dalyvių grupę sudaryti iš ne daugiau kaip 25 asmenų;

- 5) siekiant efektyvesnio mokomosios medžiagos įsisavinimo, dėstomą medžiagą (tiek auditorinių, tiek nuotolinių studijų) reikėtų pritaikyti kiekvienai auditorijai pagal tai, kokių specialybių studentai dalyvauja mokymuose (pavyzdžiui, psichologams mažiau ugdyti savęs pažinimą, o daugiau dėmesio skirti karjeros planavimui ar mokymosi ir karjeros galimybių pažinimui ir pan.). Taip pat reikėtų mokomąją medžiagą efektyviau pritaikyti interaktyviam nuotoliniam mokymuisi.

LITERATŪRA

Arthur M. B., Inkson K., Pringle J. K. The new careers. Individual action and economic change. London: SAGE Publications, 2003.

Berger P. L., Luckmann T. Socialinės tikrovės konstravimas. Vilnius: Pradai, 1999.

Grakauskas Ž., Valickas A. Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2007.

Hall D. T. & Associates. The career is dead – long live the career: A relational approach to careers. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.

Irving B. A., Malik B. Introduction. In: Critical Reflections on Career Education and Guidance. Promoting social justice within a global economy. Ed. by B. A. Irving, B. Malik. New York: RoutledgeFalmer, 2005.

Young R. A., Collin A. Introduction: Framing the future of career. In: The Future of Career. Edited by A. Collin, R. A. Young. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.

Kirkpatrick D. L. Evaluating training programs: The four levels. San Francisco: Berrett-Koehler, 1998.

Kučinskienė R. Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2003.

Maranda M. F., Comeau Y. Some contributions of sociology to the understanding of career. In: The Future of Career. Edited by A. Collin, R. A. Young. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.

Plant P. Foreword. In: Critical Reflections on Career Education and Guidance. Promoting social justice within a global economy. Ed. by B. A. Irving, B. Malik. New York: RoutledgeFalmer, 2005.

Ramsden P. Kaip mokyti aukštojoje mokykloje. Vilnius: Aidai, 2000.

Reardon R. C., Lenz J. G., Sampson J. P., Peterson G. W. Career development and planning: A comprehensive approach. Stamford: Brooks/Cole and Thomson Learning, 2000.

Richard G. V. International best practices in career development: Review of the literature // International Journal for Educational and Vocational Guidance. 2005, vol. 5, p. 189–201.

Sampson J. P., Reardon Jr. R., Peterson G. W., Lenz J. G. Career counseling and services. Belmont: Thomson Brooks/Cole, 2004.

White P. Education and career choice: A new model of decision making. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007.

ASSESSMENT OF CONDITIONS FOR STUDENTS' CAREER COMPETENCIES TRAINING EFFECTIVENESS

Vikinta Rosinaitė

S u m m a r y

Career education stimulates consciousness and independence in labour market participants and promotes reduction of social exclusion. Career education in the Western World is getting more and more important. Unfortunately in Lithuanian educational system training of career competencies is very poor. The purpose of this article is to assess conditions for the first systemic students' career education program effectiveness in Lithuania.

The purpose of the first systemic students' career education program in Lithuania was to train career development competencies. Hence the change of these competencies should show the most, if the training was effective. All participants of this training have improved their career competencies, so it

proves that this career competencies education program was successful. The article also assessed these conditions for students' career competencies training effectiveness: organization of career competencies training, ability of career consultants to educate students' career competencies during training, students' personal effort during learning process, course materials (course books and practical exercises). Recommendations related to conditions for career competencies training effectiveness are presented in this article according to the results of this study.

Keywords: personal career, career education, career competencies, training of career competencies, training effectiveness.

Iteikta: 2008 10 15

Priimta: 2008 12 08