

JŪRINIŲ PROFESIJŲ SPECIALISTŲ KARJERĄ SKATINANTYS IR SLOPINANTYS VEIKSNIAI

Diana Saveikienė

Klaipėdos universitetas, karjeros ugdymo magistrė

Įvadas

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 23 d. nutarime Nr. 786 „Dėl integruoto mokslo, studijų ir verslo centro (slėnio) Lietuvos jūrinio sektoriaus plėtrai programos patvirtinimo“ (Žin., 2008, Nr. 92-3663) Lietuvos jūrinis sektorius apibrėžiamas kaip kompleksinė įvairių jūrinio verslo šakų, jūrinių fundamentinių ir taikomųjų mokslinių tyrimų, atitinkamų sričių verslo ir mokslo poreikius tenkinančių specialistų rengimo sistema. Šiame dokumente akcentuojamas Europos Sąjungos jūrų politikos požiūris, kad jūra – labai svarbus pragyvenimo ir gerovės šaltinis. Jūrinių karjeros projektavimo ir įgyvendinimo problemos aktualumą pabrėžia šių specialistų rengimą, diplomavimą, laive vykdomas funkcijas reglamentuojantys tarptautiniai ir nacionaliniai teisės aktai. 2012 m. spalio 23 d. Europos Parlamento teisėkūros rezoliucija „Dėl direktyvos, kuria iš dalies keičiama Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/106/EB dėl minimalaus jūrinių rengimo“ aktualizuoja, kad jūrinių rengimo kokybė yra labai svarbi siekiant užtikrinti šio sektoriaus konkurencingumą ir pritraukti europiečius, ypač jaunimą, rinktis jūrinių profesiją, ragina, siekiant išlaikyti jūrinių rengimo kokybės standartus, tobulinti priemones, kuriomis vykdoma nesąžiningo kompetencijos atestatų ir tinkamumo liudijimų išdavimo prevencija. Šiame dokumente pabrėžiama būtinybė rinkti informaciją, kurios analizės rezultatai turėtų būti naudojami darbo rinkos tendencijoms numatyti, siekiant pagerinti jūrinių galimybes planuoti karjerą ir pasinaudoti esamomis profesinio rengimo ir mokymo galimybėmis. Temos aktualumą patvirtina ir Europos laivų statybos ir remonto sektoriaus strategijos „LeaderSHIP 2015“ principas dėl žmogiškųjų išteklių ir jų kompetencijų ugdymo, nes Europos jūrų pramonės veikla grindžiama aukštais standartais, įvairių technologinio pirmavimo priemonių kūrimu ir tobulinimu.

Moksliskai tirti pasirinktą problemą skatina Valstybinė švietimo 2013–2022 m. strategija, skatinanti operatyviau reaguoti į pokyčius darbo rinkoje, gebėti savarankiškai valdyti karjerą, rinktis perspektyvesnes karjeros kryptis. Tyrimo aktualumą grindžia tai, kad profesinis informavimas, profesinis konsultavimas ir individo ugdymas karjerai yra svarbūs švietimo sistemos uždaviniai, reikšmingi mokymosi

visą gyvenimą strategijos elementai ir yra Europos Komisijos priimto Mokymosi visą gyvenimą memorandumo (2001) prioritetas. Pasirinktą tyrimo problemą atliepia Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, aktualizuojanti idėją, keliamą komunikate „Suaugusiųjų mokymasis: mokytis niekada nevēlu“. Problemos aktualumą grindžia Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2012), kuriame teigiama, kad profesinio orientavimo tikslas – padėti asmenims sąmoningai rinktis jiems tinkamas švietimo ir užimtumo galimybes, sudaryti sąlygas įgyti karjeros kompetencijų, aktyviai kurti savo karjerą. Pasirinktą tyrimo temą atliepia ir strategijos „Europa 2020“ programa, kurioje numatomos priemonės visų pakopų išsilavinimo prieinamumui gerinti, jaunimo užimtumui didinti, kelti mobilumo rodiklius bei užtikrinti aukštojo mokslo kokybinius reikalavimus. Ugdymosi karjerai perspektyvos ir galimybės ryškios ir Lietuvos pažangos strategijoje „Lietuva 2030“, kuri grindžiama darnaus vystymosi principais.

Karjera, kaip mokslinių tyrimų objektas, yra itin daugiadalykis reiškinys. Daugiausia darbų šia tema publikuoja edukologijos, psichologijos, sociologijos ir kitų socialinių mokslų atstovai, sprendžiantys įvairias karjeros projektavimo problemas. R. Laužackas (2005) parengė profesinio rengimo metodologiją, sudarė profesinio rengimo terminų aiškinamąjį žodyną; L. Jovaiša sukūrė originalią profesinio orientavimo ir konsultavimo sistemą, analizavo profesinio orientavimo ir konsultavimo klausimus psichologiniu ir edukologiniu požiūriais, paklojo teorinius profesinio orientavimo pamatus (2007, 2009, 2011, 2012). M. Barkauskaitė (2007) analizavo profesinį konsultavimą ir orientavimą šiuolaikinio profesinio rengimo kontekste; N. Petkevičiūtė (2006) tyrė karjeros valdymo perspektyvas; apie edukologines prielaidas rašė E. Danilevičius (2008), D. Augienė (2009); karjeros sampratos konstravimą Lietuvoje nagrinėjo V. Rosinaitė (2010); karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveiką tyrė V. Tūtlys (2013). A. Sokolova ir V. Stanišauskienė (2007) analizavo profesinio orientavimo sistemos Lietuvoje teorines ir politines prielaidas; profesijos pašaukimo ir profesijos rinkimosi klausimais rašė I. Urbanavičiūtė (2010), V. Ka-

valiauskienė (2011), T. R. Jovaiša (2012). Karjeros projektavimo konsultavimo ir paslaugų nūdienos aktualijas nagrinėjo R. Adamonienė (2007), K. Pukelis (2007, 2009, 2012), K. Pukelis ir L. Navickienė (2010, 2011), J. Arnoldas (2005, 2011), R. D. Sultana (2012), P. Plantas (2012), L. Navickienė (2012), J. J. Rupperas, B. J. Erteltas (2013), F. Ederis, G. Hörn, J. Fröbing (2013).

V. Senčila, I. Bartusevičienė (2005) nagrinėjo jūrinių rengimo Lietuvoje ir Europos Sąjungoje harmonizavimo problemą. Lietuvos jūrinių sudėties kiekybinį ir kokybinį vertinimą nagrinėjo V. Senčila, I. Bartusevičienė, G. Kalvaitienė (2006), Lietuvos jūrinių saviugdos poreikius vertybiniu aspektu nagrinėjo L. Žukauskienė ir V. Viršilas (2005), S. Lileikis (2006, 2009, 2010, 2011) kėlė psichologinio jūrinių rengimo problemą, tyrė jūrinių lietuvių mentalitetą mitologiniame kontekste, jūreivystės studentų vertybinį santykį su jūra, parengė kultūrinės ir psichosocialinės jūrinės edukacijos metodologinius metmenis. G. Kalvaitienė sukūrė jūreivystės studentų profesinės karjeros planavimo mokėjimų ugdymo modelį (2012). Užsienio šalių jūrinių specialistų karjeros klausimams ypač daug dėmesio skiria V. Gekara, kuris, remdamasis Jungtinės Karalystės pavyzdžiu, tyrė trinties ir atotrūkio tarp teorinio ir praktinio jūrinio mokymosi aspektus (2009). Naujų technologijų poveikį jūrinio švietimo ir mokymo sistemai, įgyvendinant projektus Europoje, analizavo M. Mazzarino, E. Maggi (2010); J. Fei atliko tyrimus apie informacinių technologijų vaidmenį veiksmingai perduodant žinias jūrinėje pramonėje (2011). A. Luttenbergeris, B. Rukavina tyrė jūrinės edukacijos reglamentavimo aplinką Europos Sąjungoje (2011); A. A. Pallis, A. K. Y. Ng atliko jūrinių studijų programų studentų profilių, motyvacijos ir lūkesčių, siekiant jūrinio išsilavinimo, tyrimą (2011). T. Albayrakas, R. Ziarati nustatė, kaip inicijuojami moksliniai tyrimai jūrinės edukacijos teorinio ir praktinio mokymo srityse (2012). Kaip konkuruojama plėtojant tinklų bendradarbiavimą (angl. *Coopetitive networks*), kokia šių tinklų reikšmė siekiant įgyti žinių ir kokia jų daroma įtaka jūrinių specialistų gebėjimams, tyrė D. W. Songas ir E. S. Lee (2012).

Straipsnio **tikslas** – identifikuoti jūrinės profesijos specialistų karjeros veiksniai.

Uždaviniai: atskleisti jūrinių specialistų karjeros projektavimo ir įgyvendinimo veiksmų teorinius pagrindus bei nustatyti jūrinės profesijos specialistų karjerą skatinančius ir slopinančius veiksniai.

Tyrimo metodai

Atskleidus pasirinktos mokslinės problemos teorinius pagrindus, buvo sukurta jūrinių profesijų

specialistų karjeros projektavimo ir įgyvendinimo veiksmų tyrimo metodologija, nustatyti tyrimo etapai ir adekvatūs tyrimo metodai. Metodologija plačiąja prasme apibūdinama kaip mokslinio tikrovės pažinimo metodų teorija (Tijūnėlienė, Virbalienė, 2006). Mokslininkės teigia, kad tyrimas – tai atsakingas, sistemingas, kruopštus nagrinėjimas, siekiant atskleisti faktus ir sąsajas. Pasak B. Bitino, L. Rupšienės, V. Žydzūnaitės (2008), tyrimas yra sistema, kurios paskirtis – rinkti informaciją apie nagrinėjamos tikrovės objektus, ją pertvarkyti, išryškinti svarbą, reikšmę tikrovei pažinti ir tobulinti, o visuomenei pateikti jau apibendrintas, visapusiškai patikrintas išvadas apie tiriamus objektus (Bitinas, Rupšienė, Žydzūnaitė, 2008, p. 13).

Mokslinės literatūros analizė rodo, kad profesijos esmė, jos reikšmė žmogaus gyvenime, rinkimosi veiksniai ir karjeros projektavimas yra nagrinėti tiek teoriniu, tiek empiriniu atžvilgiais, tačiau aktyvių darbo rinkoje jūrinių profesijų specialistų karjera yra mažai tyrinėta sritis. Šį tyrimą atlikti yra tikslinga ir reikšminga tiek teorine, tiek praktine prasmėmis; jo išvados gali būti praktiškai naudingos tiek patiems jūrinių profesijų specialistams, įgyvendinantiems išsikeltus karjeros tikslus, tiek institucijų, kurių veikla susijusi su jūrinių profesijų specialistų darbine veikla, darbuotojams.

Atliekant tyrimą naudotasi skirtingais tyrimo metodais, padėjusiais tirti jūrinių profesijų specialistų karjerai įtaką darančius veiksniai, ne tik analizuojant mokslinę literatūrą, bet ir organizuojant bei vykdant empirinį tyrimą. Pagrindiniu tyrimo metodu buvo pasirinkta anketinė apklausa raštu anoniminio klausimyno forma, skirta jūrinių profesijų specialistams. Kiekybinio tyrimo metu gautiems duomenims sisteminti ir analizuoti buvo naudojami įvairūs statistinės analizės metodai, atlikta kokybinė (turinio) analizė (šiuo būdu buvo analizuojami kokybiniai tyrimo duomenys, t. y. atsakymai į atvirus anketos klausimus), buvo stengiamasi suvokti atsakymų svarbiausias prasmes, t. y. išskirti (sugrupuoti) pagrindinius atsakymus, išskirti kategorijas ir subkategorijas bei padaryti atitinkamas išvadas. Taigi remiantis kokybine analize buvo nustatyta, kokie veiksniai labiausiai skatina ir kokie veiksniai labiausiai trukdo jūrinių profesijų specialistams siekti sėkmės jų karjeros kelyje.

Empirinis tyrimas buvo atliekamas 2014 m. kovo–balandžio mėnesiais. Tiriamųjų populiaciją sudarė jūrinių profesijų specialistai, baigę jūrų laivavedybos arba laivų energetinių įrenginių eksploatavimo studijų programas Klaipėdos universiteto Jūrų technikos fakultete arba Lietuvos aukštojoje jūreivystės mokykloje, ir 137 kvalifikacijos kėlimo kursuose planuojantys dalyvauti jūrinių profesijų specialistai.

Tyrimo rezultatai

Tinkamai pasirinkta profesija, mėgstamas darbas, karjera – svarbūs dalykai kiekvieno žmogaus gyvenime. Rinktis tam tikrą veiklą skatina prigimtis, gabumai ir socialinė aplinka, noras užimti joje tam tikrą padėtį, subjektyvūs gyvenimo tikslai: idealai, gyvenimo prasmės, savo misijos supratimas. Šie veiksniai apibūdina vieną pagrindinių asmenybės bruožų – palinkimą į tam tikrą veiklą. D. Augienė teigia, kad profesija galime laikyti tokią žmogaus darbinę veiklą, kuriai reikalingas atitinkamas profesinis pasirengimas ir kuri yra pajamų šaltinis; tinkamai pasirinkta profesija leidžia pajusti, kad įgyta kažkas vertinga ir galima kažką vertinga duoti aplinkai; be to, profesinė veikla patenkina beveik visus žmogaus poreikius: fiziologinius, saugumo, socialinius, saviraiškos, savarankiškumo, autonomijos, yra svarbi žmogaus savirealizacijos ir gyvenimo prasmės dalis (Augienė, 2009, p. 116).

Ne kiekvienas darbas, profesinė veikla suteikia galimybę asmenybei įprasmiti savo gyvenimą. Todėl profesijos rinkimasis yra neišvengiamas ir tampa žmogaus būties tvarkymo veiksmu (Jovaiša, 2011). Karjerą galima pradėti planuoti tik tada, kai žmogus apsisprendžia dėl profesijos, t. y. pasirenka profesiją, nes kiekvieną karjeros planą sąlygoja konkrečios profesijos prigimtis (Pukelis, 2007, p. 13). Be to, reikia atkreipti dėmesį, kad darbo rinkos kaitai akivaizdžiai veikiant profesijų statuso raidą, gebėjimas adekvačiai nuspręsti ir pasirinkti perspektyvią, individualius ir visuomenės poreikius atitinkančią profesiją tampa vis sudėtingesne problema. Darbo rinkos kaita, kurią sąlygoja sparti mokslo ir technologijų pažanga, objektyviai užprogramuoja būtinybę numatyti ir planuoti savo karjeros pokyčius, kuriais remiantis ir priimamas sprendimas nuolat mokytis ir plėtoti savo kompetencijas (Augienė, 2009, p. 135). Pažymėtina, kad profesijos pasirinkimą sąlygoja daug veiksnių, kuriuos galima skirti į dvi pagrindines grupes: objektyvūs (išoriniai) veiksniai (šiuolaikinio globalinio, nacionalinio ir regioninio vystymosi tendencijos bei atitinkami ekonominio ir socialinio gyvenimo, bendrojo lavinimo ir profesinio mokymo, arba, paprasčiau tariant, socialinė aplinka, supanti ir veikianti žmogų) ir subjektyvūs (vidiniai) veiksniai (žmonių asmeninio tapatumo suvokimas ir kūrimas, gyvenimo ir karjeros tikslų sąsajos, išsilavinimas, profesijos pasirinkimas). Dauguma tyrėjų pritaria, kad esminiai darbo pagal pašaukimą bruožai – džiaugsmas ir gyvenimo jėga, sudaranti žmogaus dvasinio gyvenimo esmę. Taigi emocinis asmens santykis netgi laikytinas esminiu pašaukimo komponentu, emocinis nusiteikimas profesijos atžvilgiu giliai susijęs su gyvenimo prasmės poreikio klausimu ir teigiamomis profesinėmis nuostatomis.

Racionalus profesijos pasirinkimas yra esminė ir svarbiausia karjeros projektavimo dalis, nes,

suklydus pasirenkant profesiją, karjeros planavimas nebus sėkmingas ir karjera bus planuojama dalyvaujant profesinėje veikloje, neatitinkančioje prigimtinių žmogaus gabumų. Siekiant padėti asmeniui įsitvirtinti kintamoje darbo rinkoje ir prisitaikyti prie naujų sąlygų, kuriant ilgalaikę gerovę sau ir visuomenei, labai aktualus tampa kokybiškas ir sistemingas profesinis konsultavimas, padedantis ne tik priimti teisingą profesinį sprendimą, bet ir galintis paveikti tolesnę karjerą. Profesijos pasirinkimas priklauso nuo visų minėtų veiksnių, asmenybės subrendimo ir nuo teikiamos pagalbos. K. Pukelio (2007) nuomone, karjeros projektavimas, kaip visą gyvenimą trunkantis procesas, susideda iš ugdymo karjerai ir karjeros planavimo procesų. D. Augienė akcentuoja, kad norint valdyti karjeros procesą būtina gerai išmanyti naujus reikalavimus, kylančius žmogui dėl pasaulyje vykstančių socialinių transformacijų, karjeros konteksto kaitą – kaip keičiasi aplinka, kurioje žmogus veikia ir realizuoja save.

Apibendrinant galima teigti, kad karjera – tai įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei apimanti asmens profesinį gyvenimą, darbo vietas, pareigas ir pasiekimus. Remiantis mokslinė literatūra galima teigti, kad vyrauja keletas karjeros sampratų: karjera kaip pasiekimas, profesija, darbo procesas, profesinių ir kitų gyvenimo vaidmenų seka žmogaus gyvenime. Pažymėtina, kad šiandieninėje visuomenėje karjera labiau suvokiama kaip visą gyvenimą trunkantis procesas, kuris gali būti plėtojamas nuosekliai ir sistemingai arba chaotiškai ir atsitiktinai. Akcentuojant karjeros sėkmingumą, sėkmingą karjerą šiuo metu sunku įsivaizduoti kitaip nei paties žmogaus planuojamą, organizuojamą ir vystomą procesą.

Atliekant tyrimą buvo išsiaiškinta, kad vidutinis respondentų imties amžius – 39 metai. Kaip rodo respondentų pasiskirstymas pagal mokymosi įstaigą, kurioje jiems yra tekę studijuoti, matyti, kad didesnė dalis respondentų studijavo ne vienoje, o keliose jūrinė išsilavinimą teikiančiose mokymo institucijose. Kaip teigia 82,5 proc. apklaustų jūrininkų, profesijos pasirinkimą lėmė šie veiksniai: respondentas norėjo patenkinti savo interesus; jūrinė profesija atitiko jo pomėgius; jūrininko profesija padeda atskleisti charakterio bruožus. Tik 17,5 proc. visų apklaustųjų profesiją pasirinko ne dėl aukščiau minėtų priežasčių. Atliekant tyrimą buvo nustatyta, kad 50,0 proc. pasirinkusių jūrininko profesiją respondentų gyvena ne jūrinėmis tradicijomis pasižyminčioje aplinkoje. 20,3 proc. jūrininkų teigia, kad jų tėvai taip pat yra jūrininkai; 16,7 proc. teigia, kad jūroje dirba jų broliai. Tokie tyrimo rezultatai rodo, kad 37,0 proc. respondentų, pasirinkusių jūrininko profesiją, gyvena artimiausiais giminytės ryšiais susijusioje aplinkoje, kurioje yra jūrininkų, ir kad jūreivystės tradicijos gali daryti pakankamai didelį poveikį „paveldint“ jūrininko profesiją.

Renkant duomenis apie įgytą jūrinį laipsnį buvo nustatyta, kad konkretų jūrinį laipsnį yra įgiję 66,2 proc. respondentų. Tyrimo metu taip pat buvo nustatyta, kad vos 20 proc. respondentų karjeros siektų papildomai studijuodami. Tai leidžia teigti, kad dauguma respondentų siekti karjeros ir įgyti aukštesnius jūrinius laipsnius planuoja per egzistuojančias jūrinių atestavimo ir kvalifikavimo programas, kurias kuruoja Lietuvos saugios laivybos administracija. Tyrimo rezultatai rodo, kad dažniau siekti karjeros studijuodami yra linkę jaunesnio amžiaus (jaunesni nei 39 m.) respondentai. Apibendrinant galima teigti, kad tyrimo metu buvo nustatytas ženklus (66 proc.) karjeros siekimo poreikis, kurio raiškai būdingas nuoseklus ir profesine prasme kryptingas karjeros plano įgyvendinimas, pasinaudojant jūrinių atestavimą vykdančių institucijų paslaugomis. Tyrimas atskleidė, kad jūrinių laipsnių įgijimo srityje egzistuoja aiški hierarchinė karjeros planavimo sistema. Dažniausiai ji yra nuosekli, pavyzdžiui, nuo budinčio kapitono padėjėjo link vyriausiojo kapitono padėjėjo, o vė-

liau – kapitono jūrinio laipsnio. Tai leidžia teigti, kad jūriniame sektoriuje siekti profesinės karjeros yra sudarytos palankios sąlygos, nes egzistuoja jūrinių laipsnių įvairovė.

Kiekybinė analizė buvo papildyta kokybine – analizuojami atsakymai į atvirus anketoje pateiktus klausimus. Perskaičius respondentų atsakymus į anketoje pateiktus klausimus, kuriais buvo prašoma jūrinių profesijų specialistų parašyti svarbiausias priežastis ir motyvus, labiausiai skatinančius ir labiausiai trukdančius siekti karjeros, buvo išskirtos dvi kategorijos – Aktualiausias priežastys, motyvai, labiausiai skatinantys siekti karjeros ir Pagrindinės problemos, trukdančios siekti karjeros. Jūrinių profesijų specialistų atsakymų prasminiai elementai – esminiai požiūriai, kuriuos atspindi frazės, sakiniai, žodžiai, tiesiogiai susiję su jūrinę karjerą skatinančiais ir slopinančiais veiksniais, – buvo suskirstyti į subkategorijas. Detalios kategorijos, subkategorijos ir iliustruojantys teiginiai pateikiami 1 ir 2 lentelėse.

1 lentelė. *Jūrinių profesijų specialistų karjeros siekį skatinantys veiksniai*

Kategorija	Subkategorija	Iliustruojantis teiginys
Aktualiausias priežastys, motyvai, labiausiai skatinantys siekti karjeros	Materialinė nauda	<i>Atlyginimas geresnis, nei galima būtų tikėtis krante. Mokestinės lengvatos jūriniams. Aukštesnis pragyvenimo lygis, materialinis apsirūpinimas (namai, automobilis).</i>
	Atsakomybė ir savirealizacija	<i>Esi atsakingas už laivą, vadovauji žmonėms. Esi atsakingas už ekologiją / aplinką. Priimi sprendimus. Jautiesi naudingas. Jautiesi kompetentingas, atsakingas už įrangą.</i>
	Dvasiniai poreikiai	<i>Nepriklausomas gyvenimo stilius. Galimybė pamatyti pasaulį, bendrauti su įvairiais žmonėmis. Galimybė keliauti, pamatyti kitus kraštus. Tarptautinė aplinka, iššūkis sau.</i>
	Karjeros perspektyvos	<i>Kvalifikuoti specialistai visada paklausūs, gali susirasti darbą ir krante. Galimybė įsidarbinti bet kur pasaulyje. Konkretus, apibrėžtas, praktinis darbas. Nuolat tobulini įgūdžius. Jautiesi paklausus, gali gauti darbą tiek jūroje, tiek krante. Globalios darbo perspektyvos. Garantijos. Profsąjungos apsauga. Galimybė kilti karjeros laiptais. Mokyti nėra sudėtinga. Nėra didelių reikalavimų, norint pradėti studijas. Specialybę įgyji pabaigęs studijas. Studijų metu įgyji praktikos.</i>
	Gyvenimo stiliaus ir darbo sąlygų darnos poreikis	<i>Unikalios / įdomios darbo sąlygos, daug laiko gryname ore, ilgos atostogos, nėra monotoniška. Ilgos atostogos. Nereikia rūpintis, kur gyventi, kaip maitintis. Galimybė taupyti. Sveikatos draudimas.</i>
Edukacijos, pažinimo poreikis	<i>Tarptautinė aplinka. Užsienio kalbos mokymasis. Kitų kultūrų pažinimas. Noras mokyti toliau, siekti aukštesnio išsilavinimo.</i>	

Kategoriją *Aktualiausias priežastys, motyvai, labiausiai skatinantys siekti karjeros* plėtoja šešios subkategorijos: materialinė nauda; atsakomybė ir sa-

virealizacija; dvasiniai poreikiai; karjeros perspektyvos; gyvenimo stiliaus ir darbo sąlygų darnos poreikis; edukacijos, pažinimo poreikis.

2 lentelė. *Jūrinių profesijų specialistų karjeros siekį slopinantys veiksniai*

Kategorija	Subkategorija	Iliustruojantis teiginys
Pagrindinės problemos, trukdančios siekti karjeros	Psichosocialiniai veiksniai	<i>Didelė atsakomybė už laivą ir už žmones. Ilgą laiką tenka praleisti vienoje erdvėje su tais pačiais žmonėmis, reikia suvaldyti interesus / intrigas. Esi vienas su savimi. Skurdus socialinis gyvenimas. Depresija, nuobodumas. Sumažėjęs „išėjimų“ į krantą skaičius. Reikia dalintis gyvenamą erdvę (kajutę) su kitais. Vietos nėra daug. Dėl socialinio gyvenimo trūkumo, sunkaus darbo, darbo režimo disbalanso, ilgo priverstinio bendravimo ir asmeninės erdvės dalinimosi su tais pačiais asmenimis kyla konfliktai tarp komandos narių. Izoliacija, monotonija.</i>
	Darbo krūvis ir atsakomybė	<i>Augantis darbo krūvis, tame tarpe popierinio darbo. Daug įvairių reikalavimų, jie keičiasi, tampa griežtesni, atsiranda nauji (konvencijos, taisyklės, aplinkosauginiai reikalavimai, auditai, uosto kontrolė). Sunkios ir kenksmingos darbo sąlygos. Nuolatinis triukšmas, darbas uždaroje patalpoje, gryno oro trūkumas, aukšta temperatūra. Darbo krūvio augimas, sumažėjęs komandų dydis. Ilgi reisai, kartais keletą mėnesių nepavyksta išlipti į krantą. Darbo režimo disbalansas, viršvalandžiai, jūroje darbo savaitė gali tęstis visas 7 dienas.</i>
	Nepastovus gyvenimo ritmas	<i>Stabilumo asmeniniame gyvenime nebuvimas. Negalėjimas sukurti šeimos arba retas bendravimas su šeima reisų metu, atotrūkis santykiuose. Praleidi svarbius vaikų augimo etapus. Negali dalyvauti svarbiuose šeimai įvykiuose.</i>
	Aukšti profesiniai reikalavimai	<i>Norint daryti karjerą, reikia nuolatos mokytis, tobulintis. Reikia ieškoti ir laukti tinkamos vietos, kol ji atsilaivs, tai gali užtrukti. Reikia nuolat mokytis, eiti į kursus, keičiasi įranga, konvencijos.</i>
	Socialinio ir asmeninio saugumo trūkumas	<i>Tam tikrose laivybos zonose išaugęs piratavimas. Dėl klimato pokyčių sudėtingesnės laivybos sąlygos. Palaikymo trūkumas iš laivų savininkų pusės, saugumo nepaisymas vardan pelno. Socialinių garantijų trūkumas, įstatyminės bazės spragos.</i>
	Sveikatos ir (ar) amžiaus problemos	<i>Nepastovus gyvenimo būdas, dienos režimo disbalansas, nepilnavertė medicininė pagalba, prastas maistas, atotrūkis nuo šeimos, psichologinė įtampa kolektyve – visa tai atsiliepia sveikatai. Sunkios darbo sąlygos. Vystosi profesiniai negalavimai. Apleistos sveikatos problemos.</i>

Kategoriją *Pagrindinės problemos, trukdančios siekti karjeros* atskleidžia taip pat šešios subkategorijos: psichosocialiniai veiksniai; darbo krūvis ir atsakomybė; nepastovus gyvenimo ritmas; aukšti profesiniai reikalavimai; socialinio ir asmeninio saugumo trūkumas; sveikatos ir (ar) amžiaus problemos (žr. 2 lentelę).

Remiantis apibendrinimu ir analizuojant jūrininkų požiūrį į tai, ar sudėtinga būtų pakeisti profesiją, tyrimo metu buvo nustatyta, kad 60,6 proc. jūrininkų būtų sudėtinga pakeisti profesiją; 25,5 proc. jūrininkų tai padaryti nebūtų sudėtinga; 13,9 proc. negali tiksliai pasakyti, sudėtinga jiems tai būtų ar ne. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad sudėtingiau keisti profesiją vyresniems nei 39 metų jūrininkams, nes 63,2 proc. jų teigia, jog tai padaryti būtų sudėtinga. Vadinasi, susidaro tokia situacija, kad pradėjus veikti karjeros slopinimo veiksniams vyresniems nei 39 metų amžiaus jūrininkams karjeros siekti tampa ženkliai sudėtingiau, tačiau ir atsisakyti profesijos nėra paprasta, nes ši profesija yra tam tikra jūrininkų saviraiškos priemonė, gyvenimo stilius, todėl keisti profesiją psichologiškai yra pakankamai sudėtinga. Būtent tokiais rezultatais galima paaiškinti ir tyrimo

metu identifikuotą pamatinių karjeros siekimo būdų rinkinį, kurio pagrindą sudaro ne tik studijos ir kvalifikacijos kėlimas, bet ir asmeninės pastangos siekiant papildomų žinių ir įgūdžių bei nuolatinis domėjimasis jūriniu darbo rinka. Stiprų poveikį turintys karjeros slopinimo veiksniai, pavyzdžiui, didelė atsakomybė ir nuovargis, vidutinio stiprumo veiksniai, pavyzdžiui, prastos darbo sąlygos, karjeros tęsimas krante, ir silpno poveikio veiksniai, pavyzdžiui, sveikatos būklė, jūrinio gyvenimo ypatumai, ryškesnę įtaką daro vyresniems nei 39 metų jūrininkams. Jaunesni nei 39 metų jūrininkai svarbiausiu slopinančiu veiksniu įvardijo norą įgyti kitą profesiją. Tai leidžia teigti, kad intensyvi karjera formuojasi amžiaus grupėje iki 39 metų. Jeigu jūrininkui nesiseka įgyti aukštesnio jūrinio laipsnio iki šio amžiaus, karjerą pradeda slopinti aukščiau įvardyti veiksniai ir siekti karjeros tampa sudėtingiau.

Išvados

1. Analizuojant jūrinių profesijų specialistų karjerą skatinančius ir slopinančius veiksnius buvo nustatyta, kad profesija teikia galimybių žmogui

materialiai apsirūpinti, sudaro prielaidas jam įsitraukti į visuomeninį gyvenimą, kurti dvasines vertybes, užtikrinti poreikių ir lūkesčių dermę. Profesijos pasirinkimo atitiktį asmenybei galima vertinti stebint asmens karjerą, kuri apibrėžiama kaip visą gyvenimą besitęsiantis procesas, kai įgyjama ir tobulinama sėkmingai karjeros raidai būdinga kompetencija, o karjeros kaip elementų sekos supratimas reiškia, kad yra galimybių planuoti ir valdyti karjeros procesą ir nuo to priklausyti karjeros sėkmė.

2. Lietuvoje jūrinių profesijų specialistų rengimą ir diplomavimą reguliuoja nacionaliniai ir tarptautiniai teisės aktai, pasirašomi ir tvirtinami politiniu lygmeniu. Jų įgyvendinimą kontroliuoja vykdančiojo lygmens institucijos, o edukaciniu lygmeniu įgyvendina edukacinės, vykdančiojo lygmens institucijų akredituotos mokymo įstaigos. Kadangi jūrinių profesijų yra tarptautinė, tai ir jos teisinis reguliavimas yra mišrus: galioja suderinti teisės aktai, tačiau, siekiant aiškiau interpretuoti su jūrinių teisėmis susijusias problemas, reikalingas minimalus, tinkamai suderintas ir kontroliuojamas jūrinių darbo standartas, kuris užtikrintų jūrinių teisių apsaugą ne tik Lietuvoje, bet ir tarptautinėje erdvėje, kas turėtų teigiamą poveikį jūrinių profesijų karjeros planavimui ir įgyvendinimui.
3. Tiriant jūrinių profesijų specialistų karjerą skatinančius ir slopinančius veiksnius buvo nustatyta, kad didžiosios dalies jūrinių profesijų pasirinkimą lėmė subjektyvūs veiksniai, t. y. tai, kad jūrinių profesijų specialistai norėjo patenkinti savo interesus, profesija atitiko jų pomėgius, padėjo atskleisti charakterio bruožus. Objektivių veiksnių poveikis renkantis profesiją buvo ženkliai silpnesnis. Išskiriami šie jūrinių profesijų specialistų karjerą skatinantys veiksniai: materialinė nauda; atsakomybė ir savirealizacija; dvasiniai poreikiai; karjeros perspektyvos; gyvenimo stiliaus ir darbo sąlygų darnos poreikis; edukacijos, pažinimo poreikis. Pagrindiniai karjerą slopinantys veiksniai – psichosocialiniai veiksniai; darbo krūvis ir atsakomybė; nepastovus gyvenimo ritmas; aukšti profesiniai reikalavimai; socialinio ir asmeninio saugumo trūkumas; sveikatos ir (ar) amžiaus problemos. Karjerą slopinančių subjektyvių ir objektyvių veiksnių analizė parodė, kad intensyviau karjeros poreikis formuojasi jaunesniame amžiuje. Jeigu jūriniams nepasiseka įgyti aukštesnio laipsnio, kol jie yra jaunesni, vėliau stipriau reiškiasi karjerą slopinantys veiksniai ir karjeros siekti tampa vis sudėtingiau, tačiau, veikiant subjektyviems veiksniams, jos ir atsisakyti vyresnio amžiaus specialistams yra sudėtingiau.

Literatūra

1. Adamonienė R., 2007, *Karjeros projektavimas ir valdymas*. Kaunas: Akademija.
2. Albayrak T., Ziarati R., 2012, Encouraging research in Maritime education & training. *Journal of Maritime transport and engineering*. Vol. 1. No 1. P. 4–10.
3. Arnold J., 2005, *Managing careers into the 21st century*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
4. Arnold J., 2011, 21st century career concepts: Magic, measurement, and career capital. *The Psychologist*. No. 24. P. 106–109.
5. Augienė D., 2009, *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje: studijų knyga*. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
6. Barkauskaitė M., 2007, Profesinis konsultavimas ir orientavimas šiuolaikinio profesinio rengimo kontekste. *Acta Paedagogica Vilnensia*. Nr. 18. P. 106–120.
7. Bitinas B., Rupšienė L., Žydzūnaitė V., 2008, *Kokybinių tyrimų metodologija*. Klaipėda: S. Jokužio leidykla-spaustuvė.
8. Danilevičius E., 2008, Karjeros projektavimo ir karjeros planavimo ugdymo edukologinės prielaidos. *Pedagogika*. Nr. 92. P. 110–115.
9. Eder F., Hörn G., 2013, Konsultavimo karjerai testai būsimiems mokytojams. Zalcburgo universitetas. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*. Nr. 2. P. 54–75.
10. Fei J., 2011, An empirical study of the role of information technology in effective knowledge transfer in the shipping industry, Maritime Policy & Management. *The Flagship Journal of International Shipping and Port Research*. No. 38:4. P. 347–367.
11. Frūbing J., 2013, Karjeros projektavimo paslaugų kokybės tobulinimas: atvirojo koordinavimo metodas Vokietijoje ir tarptautinis jo kontekstas. Nacionalinis konsultavimo forumas mokymuisi, karjerai ir įsidarbinimui, Vokietija. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*. Nr. 2. P. 76–99.
12. Jovaiša L., 2007, *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Vilnius: Gimtasis žodis.
13. Jovaiša L., 2009a, *Gyvenimo sėkmės ugdymas*. Vilnius: Agora.
14. Jovaiša L., 2009b, *Profesinio orientavimo ir konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
15. Jovaiša L., 2011, *Edukologija*. T. I. Vilnius: Agora.
16. Jovaiša L., 2012, *Edukologija*. T. II. Vilnius: Agora.
17. Jovaiša R. T., 2012, *Profesinės veiklos tyrimas*. Vilnius: Edukologija.
18. Kalvaitienė G., 2010, Jūreivystės studentų profesinės karjeros savivaldos gebėjimų ugdymo prielaidos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 19. P. 60–71.
19. Kalvaitienė G., 2012, Jūreivystės studentų profesinės karjeros planavimo mokėjimų ugdymo modelis. *Daktaro disertacija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
20. Kavaliauskienė V., 2011, *Pažintis su profesija*. Klaipėdos universiteto leidykla.
21. Laužackas R., 2005a, *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
22. Laužackas R., 2005b, *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.

23. Lietuvos Respublikos jūrininko knygelės išdavimo ir užpildymo taisyklės. (Žin., 2006, Nr. 22–720).
24. Lietuvos Respublikos jūrinio laipsnio diplomų ir kvalifikacijos liudijimų jūrininkams, plaukiojantiems tarptautiniais reisais, išdavimo taisyklės. (Žin., 2005, Nr. 99–3725; 2006, Nr. 77–3025).
25. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 2001 m. balandžio 9 d. įsakymas Nr. 110 „Dėl mokymo įstaigų, suteikiančių asmenims teorinį ir praktinį pasirengimą, būtiną jūrinio laipsnio diplomui, kvalifikacijos liudijimui ar jų patvirtinimui gauti, akreditavimo nuostatų patvirtinimo“. (Žin., 2001, Nr. 32–1085; 2011, Nr. 165–7880).
26. Lileikis S., 2006, Psychological training of seafarers: communicational meaning of their philosophic concepts. *Tiltai*. 2 (35). P. 109–127.
27. Lileikis S., 2009, Jūrinės edukacijos psichofelicitologinis matmuo. *Tiltai*. 4 (49), P. 125–139.
28. Lileikis S., 2010, Jūreivystės studentų vertybinis santykis su jūra: fenomenologiniai kontūrai. *Acta Paedagogica Vilnensia*. Nr. 24. P. 39–49.
29. Lileikis S., 2011, *Kultūrinės ir psichosocialinės jūrinės edukacijos metodologiniai metmenys*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
30. Luttenberg A., Rukavina B., 2011, Regulatory Environment for Maritime Education and Training in the European Union. *Proceedings of 8th International Conference «Economic Integration, Competition and Cooperation»*, 6–9 April, Opatija, University of Rijeka – Faculty of Economics.
31. Mazzarino M., Maggi E., 2010, The impact of the new onboard technologies on maritime education and training schemes in Europe: some findings from the ‚ME-THAR‘ project. *Maritime Policy & Management: The Flagship Journal of International Shipping and Port Research*. No. 27:4. P. 391–400.
32. Pallis A. A., Ng A. K. Y., 2011, Pursuing maritime education: an empirical study of students’ profiles, motivations and expectations. *Maritime Policy & Management: The Flagship Journal of International Shipping and Port Research*. No. 38:4. P. 369–393.
33. Petkevičiūtė N., 2006, Karjeros valdymas: asmeninė (individualioji) perspektyva. *Mokomoji knyga*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
34. Plant P., 2012, Kokybės užtikrinimas ir įrodymais grindžiamas karjeros projektavimas Europoje: kritinė apžvalga. Orhuso universitetas. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*. Nr. 1. P. 68–90.
35. Pukelis K., 2009, Gebėjimas, kompetencija, mokymosi / studijų rezultatas, kvalifikacija ir kompetentingumas: teorinė dimensija. *Aukštojo mokslo kokybė*. Nr. 6. P. 12–35.
36. Pukelis K., 2012, Karjeros projektavimas: kodėl ir kas? *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*. Nr. 1. P. 12–45.
37. Pukelis K., ir kt., 2007, *Profesinio konsultavimo metodinės rekomendacijos profesijos konsultantams*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
38. Pukelis K., Navickienė L., 2010, Training of career counsellors: needs, issues and perspectives. *Pedagogika*. Nr. 97. P. 50–59.
39. Pukelis K., Navickienė L., 2011, Karjeros konsultantų profesijos problema. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 20. P. 116–133.
40. Rosinaitė V., 2010, Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje. *Daktaro disertacija*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
41. Ruppert J. J., Ertelt B. J., 2013, Emancipuojamasis profesinio vadovavimo modelis. Manheimo universitetas. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*. Nr. 2. P. 10–28.
42. Saugios laivybos įstatymas. (Žin., 2000, Nr. 75-2264).
43. Senčila V., Bartusevičienė I., 2005, Jūrininkų rengimas Lietuvoje ir Europos Sąjungoje, derinimas ir perspektyvos. *Tiltai*. 3 (32). P. 65–76.
44. Senčila V., Bartusevičienė I., Kalvaitienė G., 2006, Lietuvos jūrininkų sudėties kiekybinis ir kokybinis vertinimas. *Jūra ir aplinka*. Nr. 1. P. 2–12.
45. Sokolova A., Stanišauskienė V., 2007, Profesinio orientavimo sistemos Lietuvoje teorinės ir politinės prielaidos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 13. P. 226–241.
46. Song D. W., Lee E. S., 2012, Cooperative networks, knowledge acquisition and maritime logistics value. *International Journal of Logistics Research and Applications: A Leading Journal of Supply Chain Management*. No. 15:1. P. 15–35.
47. Sultana R. G., 2012, Kokybės klausimai: aukštų standartų užtikrinimas teikiant karjeros projektavimo paslaugas. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*. Nr. 1. P. 46–67.
48. Tijūnėlienė O., Virbalienė A., 2006, *Mokslinis tikrovės pažinimas*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
49. Tūtlys V., 2013, Karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveika Lietuvoje: galimybių spąstų problemos sprendimas. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*. Nr. 2. P. 29–53.
50. Urbanavičiūtė I., 2010, Profesinio kelio rinkimosi vidiniai ir išoriniai veiksniai. *Daktaro disertacija*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
51. Žukauskienė L., Viršilas V., 2005, Lietuvos jūrininkų saviugdos poreikiai XXI a. pradžioje: vertybiniai aspektai. *Pedagogika*. Nr. 80. P. 57–62.

Summary

**FACTORS THAT PROMOTE AND INHIBIT CAREER PROGRESSION
FOR MARITIME PROFESSIONALS***D. Saveikienė*

The maritime labour market is characterized by extreme changes in the workplace and legal regulations. This urges to carry out research in career progression for maritime professionals. The aim of this research was to identify the factors that have influence on career progression for maritime professionals. Practical considerations of this research are related to competency framework for professionals within the marine industry.

Profession choices and the career concept have been analysed in the theoretical section of the paper. Quantitative and qualitative research and expert surveys were carried out in order to identify factors that promote/inhibit career progression for maritime professionals. The findings are provided in the empirical section. Literature review showed that jobs within the marine industry are well-paid, seafarers are encouraged to take part in public life, develop spiritual values, their needs and expectations are met. Research showed that the majority of the respondents choose a seafarer's profession because of such subjective factors as interests, hobbies, personality traits, meanwhile objective factors are less important. The majority of the respondents, especially the younger ones, in both marine navigation and engineering, expect to achieve a higher rank. The main factors that inhibit their career progression are responsibility and job strain. Analysis showed that subjective and objective factors that promote/inhibit career progression within the marine industry develop at a younger age. If mariners fail to achieve a higher rank at a younger age, subjective career progression inhibiting factors develop. Thus, career progression prospects are very important, especially at a younger age. The obtained data show that an additional factor may develop in young seafarers – they may decide to leave the profession.

Keywords: maritime professionals, profession, career, career within the marine industry, career framework.

Santrauka

**JŪRINIŲ PROFESIJŲ SPECIALISTŲ KARJERĄ SKATINANTYS
IR SLOPINANTYS VEIKSNIAI***D. Saveikienė*

Jūrinių profesijų specialistų darbo rinka pasižymi ypatingais darbo vietų teisinio reglamentavimo pokyčiais. Tai skatina atlikti jūrinių profesijų specialistų karjeros projektavimo ir įgyvendinimo veiksnių tyrimus. Šio straipsnio tikslas – identifikuoti jūrinės profesijos specialistų tolesnės karjeros projektavimo ir įgyvendinimo veiksniai. Praktinis tyrimo reikšmingumas sietinas su jūrinių profesijų specialistų karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo realizavimu.

Teorinėje straipsnio dalyje nagrinėjami profesijos pasirinkimo klausimai, karjeros, karjeros projektavimo sampratos. Empirinėje dalyje, atlikus kiekybinį bei kokybinius tyrimus, nustatyti jūrinių profesijų specialistų karjeros siekį skatinantys ir slopinantys veiksniai. Analizuojant jūrinių profesijų specialistų karjeros projektavimo ir įgyvendinimo teorinius pagrindus buvo nustatyta, kad jūrininko profesija sudaro sąlygas žmogui apsirūpinti materialiai, sudaro prielaidas įsitraukti į visuomeninį gyvenimą, kurti dvasines vertybes, užtikrinti poreikių ir lūkesčių dermę. Tiriant jūrinės profesijos specialistų karjeros projektavimo ir įgyvendinimo veiksniai buvo nustatyta, kad didžiosios dalies jūrininkų profesijos pasirinkimą lėmė subjektyvūs veiksniai, t. y. tai, kad jūrinių profesijų specialistai norėjo patenkinti savo interesus, profesija atitiko jų pomėgius, padėjo atskleisti charakterio bruožus. Objektivių veiksnių poveikis profesijos pasirinkimui buvo ženkliai silpnesnis. Šių specialistų jūrinio laipsnio ir ketinamo įgyti jūrinio laipsnio analizė parodė, kad didžioji dalis respondentų ketina siekti aukštesnio lygio jūrinio laipsnio. Tai būdinga tiek laivavedybos, tiek ir inžinerinius jūrinius laipsnius turintiems jūrininkams, tačiau turintieji žemiausius laipsnius siekia įgyti keliais lygiais aukštesnius jūrinius laipsnius, ir tai būdingiau jaunesnei respondentų daliai. Pagrindiniai karjerą slopinantys veiksniai – didelė atsakomybė darbe ir nuovargis. Karjerą slopinančių subjektyvių ir objektyvių veiksnių analizė parodė, kad intensyviau karjeros poreikis formuojasi jaunesniame amžiuje. Jeigu jūrininkams nepasiseka įgyti aukštesnio laipsnio, kol jie yra jaunesni, vėliau stipriau reiškiasi karjerą slopinantys veiksniai ir karjeros siekti tampa vis sudėtingiau, tačiau, veikiant subjektyviems veiksniams, jos ir atsisakyti vyresnio amžiaus specialistams yra sudėtingiau. Todėl labai svarbus uždavinys yra karjeros planavimas, ypač jaunesniame amžiuje, nes iš pasirinktos imties jaunesnių jūrininkų gauti duomenys rodo, kad atsiranda papildomas poveikį turintis veiksnys – profesijos keitimą grėsmė.

Prasminiai žodžiai: jūrinių profesijų specialistai, profesija, karjera, jūrinė karjera, karjeros projektavimas.