

TEORINIAI BIBLIOTEKININKŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO ASPEKTAI MOKYMOSI VISĄ GYVENIMĄ KONCEPCIJOS KONTEKSTE

Laima Naujokienė

Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešoji biblioteka
Aušros al. 62, Šiauliai, Lietuva
El. p. l.naujokiene@savb.lt

Anotacija

Straipsnyje aptariama karjeros projektavimo esmė mokymosi visą gyvenimą koncepcijos kontekste, laikantis nuostatos, kad nuolatinis mokymas(is) yra esminis kriterijus, lemiantis individo sėkmingą karjerą bei organizacijos išlikimą. Teoriniai samprotavimai grindžiami naujais reikalavimais bibliotekininko veiklai, iškilusiais vykstant globalizacijos ir Europos integracijos procesams, nuolatinio mokymosi paradigmai tampant reikšmingu informacinės visuomenės požymiu. Atsižvelgiant į karjeros sampratą, išskiriami ir charakterizuojami karjeros projektavimo principai, apibūdinami besikeičiantys bibliotekininko vaidmenys. Pateikta teorinė apžvalga remiasi sisteminiu požiūriu į karjeros projektavimą. Joje akcentuojama, kad sparčiai kintanti ekonominė, socialinė ir technologinė aplinka sąlygoja bibliotekininko karjeros pokyčius, pabrėžiamas mokymosi visą gyvenimą reikšmingumas transformacijas išgyvenančioje šalyje.

Aptarus svarbiausius karjeros projektavimo komponentus, straipsnyje pateikiamas bibliotekininkų karjeros projektavimo teorinis modelis.

Reikšminiai žodžiai: karjera, karjeros projektavimas, bibliotekininkai, mokymasis visą gyvenimą.

Įvadas

Globalizacijos, Europos integracijos, Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo procesai sąlygoja pokyčius Lietuvoje, išryškindami karjeros projektavimo ir mokymosi visą gyvenimą koncepcijos reikšmingumą. Karjeros projektavimo ir mokymosi visą gyvenimą sąvokos sietinos su organizacijų darbuotojų kompetencijomis ir motyvacija kaitai. Svarbu pabrėžti, kad bibliotekų atveju, kai informacijos specialisto samprata kinta priklausomai nuo informacijos sektoriaus ir informacijos technologijų plėtros, karjeros sąvokai būdingas dinamiškumas, o nuolatinio mokymosi motyvacija tampa esminiu veiksniumi.

Problema: Bibliotekininkų veiklos, jų rengimo, kvalifikacijos suteikimo ir kėlimo, atestacijos vertinimo rezultatai skatina diskutuoti apie karjeros projektavimo galimybes bei problematiškumą bibliotekų viduje. Praktikoje galima stebėti nepakankamą bendradarbiavimą ir bendravimą tarp organizacijų, atsakingų už bibliotekų politiką, tarp bibliotekų ir institucijų, atstovaujančių verslo sektorių ir t.t. Bibliotekininkų karjeros projektavimo svarba neaktualizuojama jokiose Lietuvos valstybės reglamentuojančiuose teisiniuose dokumentuose. Akivaizdu, kad būtina kurti bibliotekininkų mokymo struktūrą ir gerą teisinį pagrindą moderniam neformaliajam bibliotekininkų švietimui. Bibliotekininkų karjera yra palikta likimo valiai.

Todėl šiame straipsnyje siekiama atsakyti į **probleminį klausimą:** Kokios yra bibliotekininkų karjeros projektavimo kryptys pokyčių ir mokymosi visą gyvenimą koncepcijos kontekste?

Naujumas ir aktualumas: Dėl besikeičiančių technologijų, darbo metodikos kaitos, naujų gamybos procesų iš šiuolaikinio žmogaus reikalaujama gebėti dirbti lanksčiai ir savarankiškai įvairiose profesinėse srityse. Sparti kaita didina veiklos reikalavimus (Watts, 1994; Memorandumas, 2001; Laužackas, 2005), išryškina pokyčius, kurie didina darbo vietos reikalavimus. Šiuolaikinių pokyčių kontekste keliami nauji reikalavimai visų profesijų žmonėms. Kaitos analizė rodo, kad žinių visuomenės formavimasis sukuria prielaidas bibliotekų ir jų veiklos kaitai. Bibliotekų veiklos sferoje stebima politinių, ekonominių, kultūrinių, socialinių transformacijų raiška, kurį sąlygoja mokymosi visą gyvenimą ir karjeros projektavimo procesų integracijos būtinybė. Globalizacijos ir Europos integracijos procesai taip pat kelia naujus reikalavimus bibliotekoms ir socialinių sferų profesijų atstovams. Taigi, bibliotekų ir bibliotekininkų situacija yra ypatinga, nes jų veiklos srityje yra stebima paradigmos kaita. Tai leidžia teigti, kad bibliotekininko karjera taip pat turėtų keistis. Ne mažiau svarbu, kad nuolatinį mokymąsi jie sietų su karjera ir suvoktų, kad karjera – tai procesas, realizuojamas nuolat kintančiame darbo pasaulyje. Vieną kartą įgytos žinios, įgūdžiai ir netgi formalų išsilavinimą liudijantys dokumentai dinamiškame šių dienų darbo pasaulyje negali garantuoti karjeros sėkmės visam gyvenimui. Būtina be paliovos atnaujinti žinias, t. y. nuolat mokytis (Stanišauskienė, 2007). Taigi, bibliotekininkų karjera ir nuolatinis mokymasis iki šiol buvo aptiriamos ir suprantamos labiau kaip atskiros formalios dalys, negu kaip holistinė profesinė patirtis.

Atsižvelgiant į aukščiau aptartas problemas, sąlygojančias bibliotekinių karjeros projektavimo ir mokymosi visą gyvenimą santykio kaitą, straipsnyje pasirinktas **analizės objektas** – karjeros projektavimo ir nuolatinio mokymosi santykis. **Objektą** konkretizuoja analizės dalykas, atspindintis straipsnio tematiką – bibliotekinių karjeros projektavimas mokymosi visą gyvenimą koncepcijos kontekste.

Straipsnio tikslas – atskleisti karjeros projektavimo ir mokymosi santykio turinį mokymosi visą gyvenimą koncepcijos aspektu, pabrėžiant šiuolaikinius bibliotekininko vaidmenis.

Siekiant minėto tikslo, darbe keliami tokie uždaviniai:

1. Atskleisti karjeros projektavimo komponentus mokymosi visą gyvenimą koncepcijos kontekste, išryškinant sąvokos „karjera“ esmę;

2. Pagrįsti karjeros projektavimo ir mokymosi visą gyvenimą procesų reikšmingumą bibliotekininko karjeros formavimuisi, atsižvelgiant į socialinių transformacijų laikotarpiu iškylančius reikalavimus informacijos specialistui;

3. Atsižvelgiant į esminius sąvokos „karjera“ sampratos bruožus išskirti ir apibendrinti bibliotekinių karjeros projektavimo komponentus išryškinant mokymosi visą gyvenimą esmę ir pateikiant teorinį bibliotekinių karjeros projektavimo modelį.

Rengiant straipsnį naudoti mokslinės literatūros, dokumentų ir empirinių tyrimų rezultatų analizės, apibendrinimo bei sisteminimo metodai. Straipsnis grindžiamas šiomis metodologinėmis nuostatomis:

Mokymosi per visą gyvenimą teorija (Longworth, 1999) akcentuojančia, kad mokymasis per visą gyvenimą – tai žmogiškojo potencialo plėtotė per nuolatinės paramos individui procesą, kuris stimuliuoja ir įgalina šį individą per jo gyvenimą įgyti visas reikalingas žinias, gebėjimus, vertybes ir supratimą bei visa tai pasitikinčiai pritaikyti atliekant savo gyvenimo vaidmenis (Stanišauskienė, 2007).

Karjeros projektavimo teorija (Pukelis, 2003) aiškinančia, kad nuolatinės kaitos sąlygomis būtina prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasminti gyvenimą.

Karjeros esmė

Siekiant atskleisti sąvokos „karjera“ esmę, analizuojant šiuolaikinius bibliotekinių vaidmenis, svarbu buvo atsakyti į klausimą: kaip kaitos sąlygoti bibliotekų ir jų darbuotojų veiklos pokyčiai susiję su profesinės karjeros ir mokymosi visą gyvenimą procesu. Atsakymo į šį klausimą buvo ieškoma, analizuojant kaip globalinės kaitos sąlygoti pokyčiai darbo pasaulyje skatina profesijų kaitą, o informacinės ir žinių visuomenės plėtra – bibliotekinių veiklos ir jų karjeros raidą.

Karjeros projektavimo svarba aktualizuojama švietimo bei profesinį informavimą ir konsultavimą reglamentuojančiuose Lietuvos Respublikos įstatymuose, teisės aktuose ir Europos Sąjungos dokumentuose, kurių nuostatos ragina spręsti neadekvataus užimtumo ir darbo rinkos problemas, plėtoti profesinius ir kvalifikacinius gebėjimus, tobulinti švietimo sistemą ir darbo paieškos duomenų bazę.

Karjeros projektavimo tema reikalauja atsižvelgti į keturias tarpusavyje susijusias „karjeros“ : sampratas: karjera kaip pasiekimai (daugiausiai taikoma darbinėje aplinkoje), karjera kaip profesija (profesijos prestižas), karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tąsa (žmogaus darbo istorija), karjera kaip viso gyvenimo vaidmenų patirties seka, pabrėžiant mokymosi visą gyvenimą galimybių kūrimą ir plėtrą poindustrinėje visuomenėje. (Valackienė 2005, Petkevičiūtė 2006, Kučinskienė, 2003).

Poindustrinė (modernioji) karjeros samprata atsirado dėl pakitusių ekonominių, filosofinių, psichologinių bei socialinių sąlygų.

Poindustrinė (modernioji) karjeros samprata įtvirtino karjeros sąvokos pokyčius:

- individualioji karjera, kai individas pats atsakingas už savo karjerą;
- neribota karjera, tai neprisirišimas prie vienos organizacijos, lankstumo reikalaujančios darbo sąlygos;
- kintanti karjera, kai atsiranda įvairios darbo formos, laikinas darbas, nėra tiesių karjeros kelių, mokytis ir keistis niekada ne vėlu (Šedžiuvienė, 2007).

R. Kučinskienė (2003), V. Stanišauskienė (2004), A. Sakalas, A. Šalčius (1997) ir kt. įvardija du pagrindinius karjeros modelius:

- Asmeninė (šiuolaikinė, kintama) karjera, kurią apibūdina ne tik vertikalus judėjimas organizacijoje, bet ir nuolatinis tobulėjimas bei gebėjimas valdyti, projektuoti savo karjerą.
- Organizacinė (biurokratinė, tradicinė) karjera – vientisa hierarchinė struktūra, įtvirtinta organizacijoje, jai būdingas bruožas – karjeros kopimas „laiptais“, stabilumas, socialinis saugumas, žemas asmens iniciatyvumas ir mobilumas, individualūs pasiekimai.

Anot V. Stanišauskienės (2004), globalinės kaitos sąlygoti pokyčiai darbo pasaulyje skatina organizacijų kaitą. Vienas iš bendriausių organizacijos pokyčių yra darbuotojų ir organizacijos hierarchinių sluoksnių mažėjimas (Wheatley, 1992, Arnold, 1997, Sting, Vulf,

1994). Dėl to tampa sunkiau siekti paaukštinimo, didesnės atsakomybės. Tokie pokyčiai lemia didesnę individualią atsakomybę už konkrečią veiklą (Stanišauskienė, 2004). Ši tendencija, įgalina darbuotojus veikti savarankiškai, kita vertus reikalauja pasirengimo organizacijos sprendimų priėmimo.

Taigi, galima teigti, kad ankstesnė nuostata, kai organizacijos rūpinasi savo darbuotojų karjera, daugiau neegzistuoja. Šiandieninė aplinka reikalauja „plokštesnės“ organizacijos. Kalbant apie karjeros projektavimą, būdingas noras individams priskirti atsakomybę už savo pačių karjeros projektavimą. Tačiau ir organizacijos pareiga yra suformuoti partnerystę tarp individų ir jų karjeros projektavimo. Anot A. Sakalo, A. Šalčiaus (1997, p.37), „šiandien pirmumas teikiamas ne organizacijos tikslams, bet stengiamasi juos pasiekti tenkinant darbuotojų poreikius, sudarant galimybes plėtoti jų gabumams“. N. Petkevičiūtės (2006, p. 46) nuomone, „karjeros pasiekiamos individų ir organizacijų mainuose“.

Aptariant darbuotojų ir organizacijų santykio pokyčius karjeros atžvilgiu, galima pasiremti mokymosi visą gyvenimą koncepcija, kurios aktualumas akivaizdus kintančioje XXI a. visuomenėje. Anot R. Kučinskienės (2003, p.16-17) „profesinė veikla ir mokymasis yra vieno ir to paties karjeros medžio šakos“. Karjera susijusi su mokymusi visą gyvenimą, jos galimybės ir sėkmė daugiausia priklauso nuo profesinės veiklos pobūdžio, šeimos ir kt. vaidmenų atlikimo sėkmingumo. Nelinkęs nuolat mokytis ir tobulintis žmogus vargiai gali tikėtis sėkmingos karjeros.

Šiame organizacijų pokyčių kontekste išryškėja darbuotojo karjeros projektavimo aktualumas ir problemiškas. Anot N. Petkevičiūtės, (2006, p.49) „karjeros planavimo procesas yra kaip dvipusio eismo gatvė“. Jis apima tiek individo, tiek pačios organizacijos veiklą. Kokioje organizacijoje individas gali greičiau pasiekti užsibrėžtą karjeros tikslą? Mokslinėje literatūroje pateikiama įvairių organizacijos sąvokos apibrėžčių, bet šio straipsnio autorę domina tos organizacijos, kurios sukuria tokią mokymosi aplinką, kurioje įgyjamos vis naujos žinios tiek pačių individų, tiek organizaciniame lygmenyse. Asmeninės karjeros tikslas tokioje organizacijoje gali nereikšti darbo vietos pakeitimo, o žinių ir atsakomybės ribų išplėtimą. Pavyzdžiui, bibliotekininko tikslas gali būti išlikti toje pačioje darbo vietoje gilinant savo žinias ir plečiant atsakomybės ribas, t.y. jo siekis – horizontali karjera. Organizaciją suprantant kaip besimokančią, išryškėja įsipareigojimo mokytis visą gyvenimą idėjos reikšmingumas. Įgyvendinat šią idėją organizacija gali būti suprantama kaip darbuotojų karjeros projektavimo priemonė ir kaip šios veiklos rezultatas.

Pastaruoju metu akcentuojama, kad karjeros projektavimas – tai 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 bei įprasminti gyvenimą. Vadinasi, karjeros projektavimas apima visą žmogaus gyvenimą, nes kiekvienas asmuo nuolat projektuoja savo profesinio gyvenimo kelią. (Pukelis, 2003). Taigi, poindustrinės (modernios) karjeros paradigma kelia naujus reikalavimus organizacijai.

Šiuolaikiniai bibliotekininko vaidmenys

Populiarus informacinės visuomenės matas yra profesijų kitimas. Šiuolaikinėje visuomenėje randasi vis daugiau žmonių, dirbančių su informacijos kūrimu, kaupimu, tvarkymu, paskirstymu ir vartojimu susijusį darbą, be to, formuojasi kitokia darbo rinkos sankloda, atsiranda naujos iki tol nežinomos profesijos ir pareigybės: informacijos patarėjų, informacijos konsultantų, informacijos brokerių, informacijos analitikų ir t.t. Taigi, bibliotekininkai, anksčiau užsiiminėję bibliotekiniu ir informaciniu aptarnavimu, tampa informacijos vadybininkais.

Informacijos specialisto samprata kinta priklausomai nuo informacijos sektoriaus ir informacijos technologijų plėtotės. Šiuolaikinėje visuomenėje, kuri jau dabar apibūdinama kaip informacinė, informacijos sektoriui galima priskirti (priklausomai nuo metodikų) didžiąją ūkio dalį, o daugumą technologijų traktuoti kaip informacines arba priklausomas nuo informacijos technologijų. Šia prasme daugelį atskirų veiklos sričių darbuotojų galima būtų priskirti įvairioms informacijos specialistų kategorijoms. Tačiau tai nėra pakankamai korektiška, nes žymi tik pačias bendriausias tendencijas, informacijos specialistų skaičiaus ir kategorijų augimą kaip šių tendencijų padarinį (Augustinaitis, Macevičiūtė, 1996). Aplinkos pokyčiai visada daro įtaką bibliotekininkams, jų vaidmeniui, įsidarbinimo galimybėms, įvaizdžiui, motyvacijai, ir net išlikimui. Todėl bibliotekininkai visuomet turi atrasti sprendimą kaip laiku persikirstyti savo veiklos vaidmenis.

Darbo rinkos kaita ypač pasireiškia bibliotekininkų profesinėje veikloje, kurią sąlygoja mokslo ir technologijų pažanga. Taigi, dinamiška aplinka kelia naujus reikalavimus bibliotekininkams, siūlo naujas alternatyvas profesinei veiklai. Todėl norint efektyviai ir tuo pačiu racionaliai veikti, siekti karjeros būtina nuolat mokytis ir perprasti mus supančią aplinką.

Naujus reikalavimus bibliotekininko veiklai, jo kvalifikacijai ir kompetencijai diktuoja esminiai pastarųjų metų pasikeitimai visos Lietuvos valstybės gyvenime. Tam įtakos turėjo vidiniai ir išoriniai veiksniai:

- globalizacija ir įstojimas į Europos Sąjungą;
- kintančios ekonominės, socialinės ir politinės sąlygos;
- informacinių ir komunikacinių technologijų plėtra;
- didėjantys visuomenės poreikiai informacijos ištekliams;
- besikeičiantis bibliotekininko vaidmuo šiuolaikinėje bibliotekoje;
- tarptautinės bibliotekininkystės ir informacijos mokslų praktikos tyrinėjimai ir lyginamosios studijos.

A. Goulding (2005) išskiria 12 bibliotekininko vaidmenų, kuriems atlikti reikalingos įvairios kompetencijos:

- Daugialypės terpės priemonių naudotojo,
- Tarpininko,
- Metaduomenų gamintojo / kūrėjo
- Komunikatoriaus,
- Komandos žaidėjo,
- Mokytojo/edukatoriaus,
- Vertintojo,
- Derybininko, projektų vadovo,
- Novatoriaus,
- Fondoieškos specialisto (Mažeikienė, Liukinevičienė, Šaparnienė, 2008).

I. Fourie (2003) nuomone, šiuolaikinėje informacinėje visuomenėje bibliotekininkai norėdami, įgyvendinti naujus savo vaidmenis, turi turėti šias savybes:

- Entuziastingai mokytis visą gyvenimą ir priimti naujus vaidmenis;
- Atkaklumą, užsispyrimą;
- Kūrybinį mąstymą;
- Pasitikėjimą savimi;
- Novatoriškumą.

A. Glosienė (2000) aiškina, kad tradicinei bibliotekininko profesijai naujų giminingų profesijų atsiradimas kelia nemažai iššūkių, nes naujos profesijos yra madingos, paklausios, geriau apmokamos nei tradicinis bibliotekininko darbas. Informacijos rinka verčia biudžetinės sferos bibliotekininkystės ir informacijos profesionalus daugiau dėmesio skirti nuolatiniam mokymuisi savo organizacijoje, kad išliktų konkurencingi šiuolaikinėje darbo rinkoje, t.y. bibliotekininko karjeros sėkmę lemia jo gebėjimas nuolat mokytis, prisitaikant prie kintančių darbo pasaulio reikalavimų bei proaktyviai reaguojant į technologijų pažangos keliamus iššūkius.

Norėdami išgyventi konkurencijos sąlygomis, bibliotekininkai turi prisiimti naujus vaidmenis bei entuziastingai mokytis visą gyvenimą, siekti valdyti, projektuoti savo karjerą, kurti savo karjeros viziją, kad priimtų naujus iššūkius ir gebėtų atlikti naujus vaidmenis. Kaip teigia „Mokymosi visą gyvenimą memorandumas“ (2001), būtina suvokti mokymosi visą gyvenimą vertę: „vertingiausia – žmogaus gebėjimas nuolat besimokančioje aplinkoje naudoti žinias veiksmingai ir ypatingai. [...] Nuolatinis švietimas ir mokymasis yra geriausias būdas priimti permąstymų iššūkius“.

Galima pastebėti, kad pokytis tampa nuolatine šiuolaikinio bibliotekininko būseną. Viena svarbiausių – mokymosi visą gyvenimą grįsta perspektyva, kurios esmė yra ta, kad bibliotekininkai konkurencinį pranašumą gali įgyti kontroliuodami ir efektyviai projektuodami savo karjerą. Todėl mokymasis, kaip nuolatinis ir nuoseklus procesas, tampa bibliotekininkų gyvenimo bei jų karjeros sėkmės garantas.

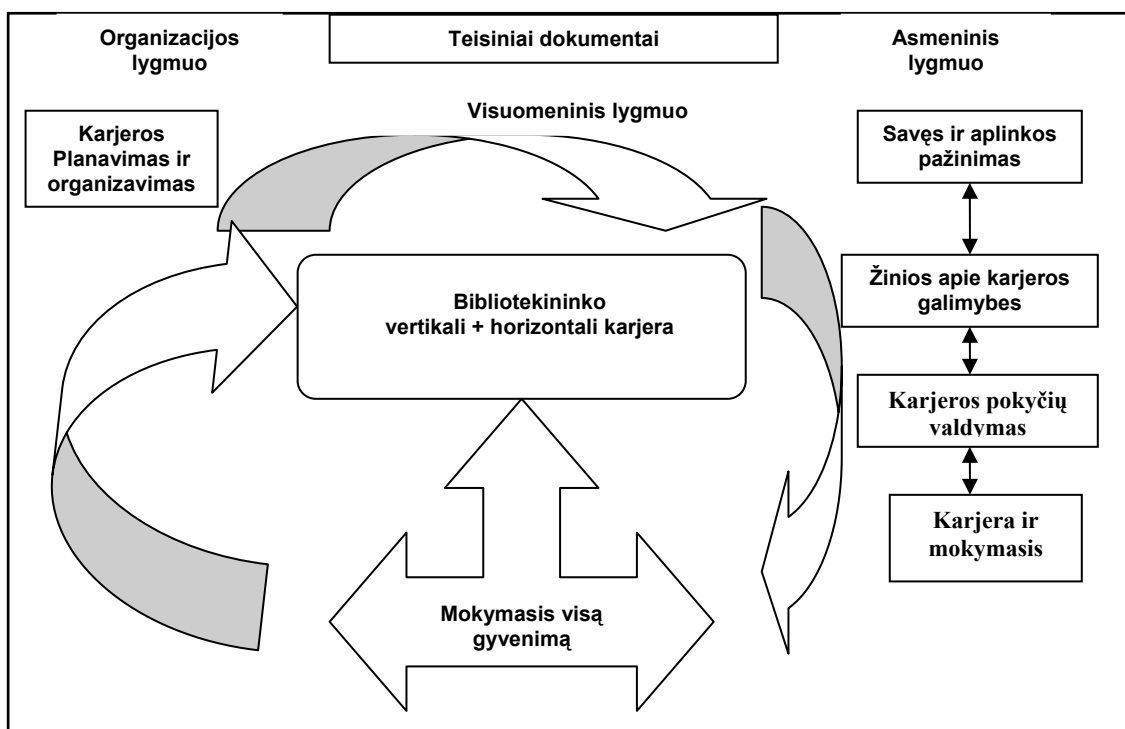
Taigi, svarbu vertinti šiuolaikinio bibliotekininko karjeros kaitą naujos karjeros projektavimo paradigmos kontekste. Sparčiai kintant darbo rinkos sąlygoms (bibliotekininkų veiklos kontekste tai aiškiai priklauso, pavyzdžiui, nuo demografinių tendencijų kaitos ir su tuo susijusiu gyventojų mažėjimu; kas sąlygoja informacijos vartotojų skaičiaus mažėjimą, naujų informacinių bei komunikacinių technologijų kaitą ir t. t.).

Bibliotekininkų teorinis karjeros projektavimo modelis mokymosi visą gyvenimą kontekste

Apibendrinant galima pastebėti, kad už savo karjerą yra atsakingas kiekvienas individas, tačiau organizacija bei valstybės politika, skatinanti visuomenę mokytis taip pat dalyvauja individo karjeros planavimo procese. Jei mes aktyviai nenukreipsime savo karjeros tam tikra linkme, ji bus palikta likimo valiai.

Remiantis karjeros definicijomis (Kučinskienė, 2003, Stanišauskienė, 2004, Sakalas, Šalčius, 1997 ir kt.), K. Pukelio (2003, p.3) suaugusio žmogaus karjeros projektavimo schema, sutampančią su *karjeros planavimo* procesu, kurio tikslas padėti žmogui siekti *horizontalios* arba/ir *vertikalios* karjeros aukštumų pasirinktos profesijos srityje, P. Senge (1990) modeliu, kad besimokančioje (mokslojoje) organizacijoje kiekvienas darbuotojas prisiima atsakomybę už

savo karjerą ir mokymąsi, A. Augustinaičio (2001), A. Golding (2005), Fourie (2003) nuostatomis, kad bibliotekininkas informacinėms technologijoms pradėjus skverbtis į visas veiklos sritis, tarsi išaugo iš savo „marškinių“. Įvertinus tai, kad organizacijos tampa plokštesnės ir skatina horizontalių ryšių tarp organizacijos narių augimą, t.y. organizacijoje galima vertikali ir horizontali darbuotojų karjera (Stanišauskienė, 2004, 2007, Augienė, 2009, Valackienė, 2005). Remiantis G. Linkaitytės, L. Žilinskaitės (2008) išvalgomis, kad valstybės politikos strategija turi palaikyti priemones, kurių gali imtis vyriausybė, paskatinanti žmones dalyvauti profesiniame mokymesi. Taip pat prisidedant prie mokymosi visą gyvenimą nuostatos įtvirtinimo, kad sėkmingą perėjimą prie žinių visuomenės turi lydėti perėjimas prie mokymosi visą gyvenimą, bei tai, kad būtina plėtoti nuolatinį mokymąsi (Memorandumas, 2001), liko atskleisti bibliotekininkų karjeros projektavimo teorinį modelį mokymosi visą gyvenimą koncepcijos kontekste (žr. 2 pav.), nes informacinės visuomenės sąlygomis bibliotekinis profesionalumas reikalauja naujo požiūrio į karjerą. Bibliotekininkų karjeros projektavimo modelyje pateikiami trys lygmenys mokymosi visą gyvenimą kontekste: asmeninis, organizacijos, visuomeninis. Būtent tokia veikla gali padėti lengviau pasiekti norimo rezultato, t.y. projektuoti bibliotekininko karjerą. Šio teiginio priežastys paaiškės atskleidžiant patį modelį. Karjeros projektavimo modelis sėkmingai veiks tuomet, kai bus suformuluoti tikslai ir sudaroma sistema jiems pasiekti.



2 pav. Bibliotekininkų karjeros projektavimo teorinis modelis mokymosi visą gyvenimą kontekste (autorės)

Galima išskirti šiuos teorinio karjeros projektavimo modelio lygmenis:

Asmeninis lygmuo:

- *Savęs ir aplinkos pažinimas.* Individui atliekančiam savianalizę, reikalinga informacija apie asmenines savybes ir požiūrius, vertybes, interesus, reikšmingas siekiant karjeros, turimus įgūdžius, kompetencijas. Tik pažinus save galima analizuoti darbo ir išorinę aplinką. Kaip teigia Persons (1909) yra trys pagrindiniai profesijos pasirinkimo principai: savęs pažinimas, profesijų pasaulio išmanymas ir šių žinių tarpusavio derinimas.
- *Žinios apie karjeros galimybes.* Karjeros galimybių tyrimą siūloma pradėti nuo savo karjeros vizijos kūrimo. Vizijoje turi atsispindėti tai, kas svarbu, ką sugeba, nori ar ketina veikti, siekdami karjeros. Anot D. Albrektaitės ([n.d.]) vizija – tai poreikis identifikuoti stiprybes, silpnybes, galimybes ir grėsmes.
- *Karjera ir mokymasis.* Kad pasiektume išsikeltus tikslus, privalome išsiaiškinti kokių kompetencijų (žinių, gebėjimų, įgūdžių, nuostatų) trūksta.
- *Karjeros pokyčių valdymas.* Individo mokomoji ir tiriamoji veikla duoda tam tikrus rezultatus. Įgyta informacija transformuojasi į žinias, kurios panaudojamos darbinėje veikloje. Tokiu būdu darbinė veikla tampa vis profesionalesnė ir atsiranda galimybė būti konkurencingam

darbo pasaulyje bei įgyvendinti savo karjeros viziją. Šis pokytis darbinėje veikloje skatina naują mokymosi tikslą bei tobulinimąsi.

Organizacijos lygmuo:

Karjeros planavimas ir organizavimas. Jau išsiaiškinome, kad už savo karjerą yra atsakingas individas, tačiau organizacija taip pat dalyvauja savo darbuotojų karjeros projektavime.

Visuomeninis lygmuo:

Teisiniai dokumentai reglamentuojantys bibliotekininkų profesinio tobulėjimo galimybes.

Modelį iliustruoja mokymosi visą gyvenimą koncepcija, kuri yra labai svarbi karjerai. Bibliotekininkų karjeros projektavimo teorinis modelis, mokymosi visą gyvenimą koncepcijos kontekste, nėra galutinis rezultatas. Karjera ir mokymasis visą gyvenimą yra nuolatinės veiklos, nenutrūkstantis procesas ir gyvenimo būdas per visą gyvenimą, sąlygotas nuolatinių pokyčių. Taigi, galima teigti, kad karjerai ir mokymuisi visą gyvenimą keliami tie patys reikalavimai kaip nenutrūkstamam procesui valdyti.

Išvados ir pasiūlymai

1. Tradicinėje ir šiuolaikinėje literatūroje karjeros samprata – plačiai nagrinėjama. Apibrėžiant karjeros sampratą, dažniausiai remiamasi multidisciplininiu žmoniškųjų išteklių vadybos požiūriu į karjerą. Karjera interpretuojama kaip individuali žmogaus darbinės veiklos patirtis per visą jo gyvenimą, remiantis postmodernumo dimensijomis ir globalizacijos teorija.

2. Mokslinės literatūros analizė parodė, kad pagrindiniai karjeros projektavimo elementai – tai nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti būsimas darbo rinkos kaitos tendencijas, tirti ir planuoti savo profesinę perspektyvą bei profesinės kvalifikacijos tobulinimo poreikius, siekiant atskleisti savo gabumus ir sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje. Temą galima interpretuoti, kad karjera ir mokymasis visą gyvenimą – kaip nuolatinės veiklos nenutrūkstantis procesas, sąlygotas nuolatinių pokyčių, atskleidžiant tiek karjeros sampratos, tiek mokymosi visą gyvenimą daugiamačių fenomeną. Mokymosi visą gyvenimą procese pabrėžiama aktyvi individo pozicija bei jo atsakomybė ugdyti bei tobulinti karjeros kompetenciją.

3. Kaitos analizė rodo, kad šių dienų bibliotekininko profesinė veikla lydima esminių socialinių pokyčių ir prieštaravimų sukuria prielaidas jų karjeros pokyčiams. Bibliotekinėje prognozėje kalbama apie bibliotekininką kaip žinių ir informacijos paslaugų vadybininką, kuriantį informacijos strategiją bei atliekantį vadybininko funkcijas asmeninėje ir grupinėje informacinėje veikloje. Mokymasis visą gyvenimą suprantamas kaip šiuolaikinis atsakas kaip įgyti konkurencinį pranašumą, bei gyvybiškai svarbu gebėjimą – projektuoti savo asmeninę karjerą. Taigi galima teigti, kad bibliotekininkų nuolatinis mokymasis tampa siekiu reorganizuoti bibliotekininkų karjeros projektavimą, atsižvelgiant į bendras mokymosi visą gyvenimą nuostatas bei naujas bibliotekininkų kompetencijas. Tačiau kaitos rezultatai atskleidžia bendradarbiavimo ir socialinės partnerystės nepakankamumą tarp bibliotekų ir valstybės institucijų, neigiamai sąlygojančių bibliotekininkų karjeros projektavimo procesą. Būtina įvertinti, kad tokioje situacijoje nuolatinis bibliotekų atsinaujinimo procesas komplikuoja darbuotojo ir organizacijos santykį – bibliotekininko galimybės identifikuotis su organizacija, kurti asmeninės karjeros strategijas ryškiai sumažėja. Išryškėja organizacijos vadovų ir darbuotojų santykių įtampos, neigiamai sąlygojančios karjeros projektavimo galimybes organizacijoje.

4. Taigi, labiau nei bet kada tikslinga parengti ir įdiegti bibliotekininkų karjeros programas, ypatingą dėmesį skiriant mokymosi visą gyvenimą koncepcijai. Taip pat vertinti bibliotekininko karjeros projektavimą ir vystymą, kaip integruotą konkurencinio pranašumo elementą.

5. Bibliotekininkų karjeros projektavimui pasiūlytas teorinis karjeros projektavimo modelis, kur išskirti tris karjeros projektavimo lygmenys, o vienas iš esminių segmentu minėtame modelyje yra mokymasis visą gyvenimą. Pateiktas modelis sudarytų galimybės ne tik nuosekliai projektuoti karjerą organizacijoje, bet sudarytų sąlygas bibliotekininkams būti konkurencingais darbo rinkoje, suteiktų galimybes siekti karjeros. Kaitos sąlygomis pateiktas bibliotekininkų karjeros projektavimo teorinis modelis, mokymosi visą gyvenimą koncepcijos kontekste, nėra galutinis rezultatas, tai sudėtingas procesas, pereinant iš moderniojo į postmodernųjį laikotarpį sukeliama pokyčių virsmas įvairiose gyvenimo srityse žmogui iškelia naujus barjerus, kuriuos jis turi įvertinti ir įveikti. Taigi, postmodernumo ir jo padarinių savasties požiūriu labai svarbus yra besikeičiančio karjeros projektavimo modelio asmeninių, psichologinių, socialinių, visuomeninių bei organizacinių ribų nykimas.

THEORETICAL ASPECTS OF LIBRARIAN CAREER DESIGN IN THE CONTEXT OF LIFE-LONG LEARNING CONCEPT

The essence of career planning in the context of lifelong learning concept is discussed in the article, keeping the attitude that continuous teaching (learning) is an important criterion determining the successful career of an individual and the survival of the organisation. Theoretical reasoning is based on new

requirements for the librarian's activities, which emerge in the processes of globalisation and European integration, when the paradigm of continuous learning is becoming a significant feature of the information society. Considering the concept of the career, the principles of career design are distinguished and characterised; the changing roles of the librarian are described.

Presented theoretical overview is based on the systematic approach to career design. It is also stressed that the rapidly changing economic, social and technological environment conditions the changes in the librarian's career; the importance of lifelong learning in the country undergoing transformation is emphasised.

After discussing the key components of career design, the theoretical model of librarian career design is presented in the article.

Key words: career, career designing, librarians, lifelong learning.

Literatūra

1. Albrektaitė D. [n.d.]. [interaktyvus] *Karjeros valdymas mokymosi visą gyvenimą kontekste* Prieiga per internetą 2009-12-15: <<http://baitas.lzuu.lt/~mazylis/julram/11/5.pdf>>
2. Augienė D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
3. Augustinaitis A. (2001). Informacijos visuomenės profesionalumo kriterijai. *Informacijos mokslai*, 16, p. 9-17.
4. Augustinaitis A., Macevičiūtė E. (1996). Informacijos specialistų poreikio nustatymo kriterijai. *Informacijos mokslai*, 5, p. 9-20.
5. Fourie I. (2003) Librarians and the claiming of new roles: how can we try to make difference? Prieiga per internetą 2009-10-21: <<http://www.emeraldinsight.com/Insight/ViewContentServlet?Filename=Published/EmeraldFullTextArticle/Articles/2760560106.html>>
6. Glosienė A. (2000). Biblioteka informacijos politikos kontekste. *Informacijos mokslai*, 15. Vilnius: VU leidykla. p. 11-27.
7. Goulding A. (2005). The impact on staff of resource integration [interaktyvus]. Prieiga per internetą 2009-12-15: <<http://www.ubd.edu.bn/library/activities/nit2002/download/Anne.pdf>>
8. Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda:Klaipėdos universiteto leidykla.
9. Laužackas R., Stasiūnaitienė E., Teresevičienė M. (2005). *Kompetencijų vertinimas neformaliajame ir savaiminiame mokymesi*. Kaunas: VDU leidykla.
10. Linkaitytė G., M. Žilinskaitė L. (2008). Mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimo perspektyva Lietuvoje. *Pedagogika*, 89. Vilnius: VPU leidykla. 45-51.
11. Mažeikienė N., Liukinevičienė L, Šaparnienė D. ir kt. (2008). *Informacinių gebėjimų ugdymas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
12. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas. (2001). Vilnius: UAB „Logotipas“.
13. Parson (1909). *Choosing a Vocation*. New York, Free Press.
14. Petkevičiūtė N. (2006). *Karjeros valdymas*. Asmeninė/individualioji/perspektyva. Kaunas: VDU leidykla.
15. Pukelis K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6. Kaunas: VDU leidykla. p. 66-75.
16. Sakalas A., Šalčius A. (1997). *Karjeros valdymas*. Kaunas: Technologija
17. Senge P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York.
18. Stanišauskienė V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioeducaciniai pagrindai*. Kaunas: Technologija.
19. Stanišauskienė V. (2007). Theoretical Aspects of Librarian Career Design in the Context of Life-Long Learning Concept. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 7. Kaunas: KTU leidykla.
20. Šedžiuvienė N. (2007). Karjeros valdymas [Elektroninis išteklius]. Šiauliai: Šiaulių kolegijos leidybos centras.
21. Valackienė A. (2005). Profesinės karjeros procesas: teoriniai aspektai. *Ekonomika ir vadyba*, 5, p. 382-388.
22. Watts A. G. (1994). *Lifelong Career Development*. Cambridge: CRAC/Hobson.

Įteikta: 2010 m. spalio 5 d.

Priimta publikuoti: 2010 m. gruodžio 2 d.