

Vidmantas TŪTLYS

Vytauto Didžiojo universitetas • Vytautas Magnus University

KARJEROS PROJEKTAVIMO IR PROFESINIO RENGIMO SĄVEIKA LIETUVOJE: *GALIMYBIŲ SPĀSTŲ* PROBLE莫斯 SPRENDIMAS

INTERACTION BETWEEN CAREER DESIGNING AND VOCATIONAL TRAINING IN LITHUANIA: SOLVING THE PROBLEM OF THE *OPPORTUNITY TRAP*

SANTRAUKA

Šiame straipsnyje aptariama karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveika Lietuvoje. Ypatingas dėmesys tiriant šių sąsajų lauką skiriamas jų mikro- ir makrokontekstui. Galimas karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveikos poveikis analizuojamas ir aptariamas atsižvelgiant į *galimybių spāstų* problemą: bandoma ištirti, ar karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveika gali padėti šiai problemai išspręsti? Tyrimas parodė, kad: 1) karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveikos laukas gali būti analizuojamas įvairiais pjūviais, tačiau būtina atsižvelgti į individualius, darbo rinkos, profesinio rengimo ir valstybinės politikos veiksnius; 2) karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveikos ypatybės priklauso nuo socioekonominio ir institucinio profesinio rengimo modelio; 3) galimybių spāstų problema profesinio rengimo sistemoje ir karjeros projektavime sutinkama ne tik išsi-vysčiusios, bet ir pereinamosios (tranzitinės) ekonomikos šalyse (Lietuvoje); 4) turimos ir dar tebekuriamos profesinio rengimo ir karjeros projektavimo priemonės Lietuvoje gali padėti spręsti galimybių spāstų problemą, tačiau nereikia pamiršti, kad tai yra ilgalaikis kompleksinis procesas.

SUMMARY

This article analyses interaction between the processes of career designing and vocational training in Lithuania. The analysis of the area of these interrelations focuses on their micro and macro context. The potential impact of the interaction between career designing and vocational training is analysed and discussed by focussing on the problem of the *opportunity trap* and the potential of this interaction in solving the problem. The analysis has revealed that: 1) the area of interaction between career designing and vocational training can be analysed through different perspectives but the factors related to a person, the labour market, vocational training and state policy should be taken into consideration; 2) characteristics of the interaction between career designing and vocational training depend on the socio-economical and institutional models of vocational training; 3) the problem of the opportunity trap presents significant challenges to the systems of vocational training and career designing not only in developed but also in transitional economies (Lithuania); 4) existing and currently developed instruments and measures of vocational training and career designing in Lithuania can help to solve the problem of the opportunity trap, however, this is a long and complex process.

PAGRINDINIŲ TERMINŲ APIBRĖŽTYS

- *Darbo rinka* – darbo vietų paklausos (visų, kuriose dirbama, taip pat laisvų, neužimtų) ir pasiūlos (konkrečias kvalifikacijas turinčių ir dirbančių, taip pat darbo ieškančių žmonių) santykį visuma (Laužackas, 2005).
- *Galimybų spąstai* – šiuolaikinėje globalioje darbo rinkoje susiklostanti situacija, kai asmens investicijos į žmogiškajį kapitalą nepateisina lükescią, susijusią su šių investicijų grąža, dėl aukštostos kvalifikacijos darbo jėgos pertekliaus ir intensyvėjančios pozicinės konkurencijos švietimo sistemoje ir darbo rinkoje (Brown, Lauder ir kt., 2011).
- *Karjera* – įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu profesiniu tobulejimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją, stilių (*Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas*, 2008).
- *Karjeros projektavimas* – sisteminis, visą gyvenimą trunkantis procesas, suteikiantis asmenims galimybę išgyvendinti jų mokymosi, įdarbinimo ir laisvalaikio potencialą, plėtojant savimonę ir gebėjimą priimti sprendimus (Danilevičius, 2008).
- *Profesinis rengimas* – nepertraukiamas žmonių ugdymo procesas, kurio tikslas – suteikti ir nuolat palaikyti jiems tinkamas ir vienuomenėi reikalingas profesines kvalifikacijas (Laužackas, 2005).

IVADAS

Karjeros projektavimas Lietuvoje yra naujas reiškinys, vis plačiau aptarinėjamas įvairiuose politiniuose ir strateginiuose dokumentuose, ekspertų ir akademinių bendruomenės diskusijoje. Jis siejamas su žmogaus asmeninės gerovės ir visuomenės socialinės bei ekonominių plėtros siekiais ir uždaviniais, o karjeros projektavimo aktualumas ir plėtros perspektyvos glaudžiai siejamos su mokymosi

DEFINITIONS OF KEY TERMS

- *Labour market* – the entirety of relations between the demand (all jobs that are taken, as well as vacant) and supply (people with specific qualifications who work and who are looking for a job) of jobs (Laužackas, 2005).
- *Opportunity trap* – a situation in the contemporary global labour market when individual's investment into human capital does not meet expectations related to investment returns due to the excess of highly-qualified labour force and constantly increasing positional competition in the educational system and labour market (Brown, Lauder et al., 2011).
- *Career* – the sequence of various socially significant human roles that is related to self-expression and individual vocational development and reflects life vision and style of a personality (*Manual of Vocational Information and Counselling*, 2008).
- *Career designing* – systematic, lifelong process that provides individuals with a possibility to realise their learning, employment and leisure potential through self-awareness and ability to make decisions (Danilevičius, 2008).
- *Vocational training* – continuous process of human education the aim of which is to award and continuously support vocational qualifications that suit these humans and are required in the society (Laužackas, 2005).

INTRODUCTION

Career designing in Lithuania is a new phenomenon increasingly being analysed in various political and strategic documents and discussed by experts and academic community. The phenomenon is related to objectives and tasks of human personal welfare, as well as social and economic development of the society. The relevance of career designing and potential for development are closely related to the implementation of lifelong learning ideas.

visą gyvenimą idėjų įgyvendinimu. Tačiau šiandien kol kas pasigendama sistemiško ir konceptualaus analitinio požiūrio į karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąsajas sprendžiant aktualiausius šalies ekonominės, socialinės ir švietimo kaitos klausimus. Švietimo ir profesinio rengimo politikos diskurse dėmesys skiriamas karjeros projektavimo plėtrai bendojo ugdymo institucijose, tuo akcentuojant karjeros projektavimo vaidmenį žmogui pasirenkant profesiją. Tačiau vis dar nepakankamas dėmesys skiriamas karjeros projektavimui profesinio rengimo sistemoje ir ypač – pirminio profesinio mokymo srityje. Todėl šio straipsnio tikslas yra konceptualiai aptarti karjeros projektavimo procesų sąsajas Lietuvos profesinio rengimo sistemoje, įvertinant šių sąsajų problemas, pagrindinius joms kylančius iššūkius ir perspektyvas. Siekiant šio tikslų:

- 1) apibūdinamas karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveikos laukas;
- 2) atskleidžiamas karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveikai kylantis iššūkis – galimybių spāstų problema;
- 3) įvertinama karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveikos svarba sprendžiant galimybių spāstų problemą.

Straipsnyje karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveika analizuojama tai- kant sisteminės analizės ir kritinės analizės metodus.

1 KARJEROS PROJEKTAVIMO IR PROFESINIO RENGIMO SĄVEIKOS LAUKAS

Daugelis karjeros projektavimo ir profesinio rengimo tyrinėtojų, politikų ir praktikų sutaria, kad svarbiausia karjeros projektavimo paskirtis yra padėti suderinti žmogaus profesinės karjeros, profesinio tobulėjimo siekius su įmonių ir organizacijų vystymosi ir

However, a systematic and conceptual analytical approach towards links between career designing and vocational training when dealing with relevant issues of economic, social and educational changes is missing nowadays. The political discourse of education and vocational training focuses on the development of career designing at general education institutions and, as a result, emphasises the role of career designing when choosing a profession. However, lack of focus is noted on career designing in the system of vocational training, especially in the area of initial vocational education. Therefore, the aim of this article is to conceptually analyse the links among career designing processes in the Lithuanian system of vocational training by evaluating the problems of these links, main challenges and perspectives. In order to achieve the aim:

- 1) the area of interaction between career designing and vocational training is described;
- 2) the challenge of the opportunity trap that the interaction between career designing and vocational training faces is revealed;
- 3) the significance of the interaction between career designing and vocational training in solving the problem of the opportunity trap is evaluated.

The methods of systematic analysis and critical analysis were applied for the analysis of the interaction between career designing and vocational training.

1 THE AREA OF INTERACTION BETWEEN CAREER DESIGNING AND VOCATIONAL TRAINING

A number of career designing and vocational training researchers, politicians and practitioners agree that the main purpose of career designing is to help to coordinate person's objectives of professional career and further professional development with the strategies

jų žmoniškujų išteklių vystymo strategijomis, šalies socialinės ekonominės plėtros strategijomis ir tarptautinės ekonominės plėtros tendencijomis. Šios misijos šerdis yra atitiktis tarp darbo rinkos poreikių ir profesinio rengimo įstaigose įgytų žinių ir mokėjimų. Todėl karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveika apima lauką, kuris apibūdinamas santykiais tarp: 1) individualių karjeros siekių, aspiracijų ir projektų; 2) darbo rinkoje (ekonominėje sistemoje) kylančių žmogiškujų išteklių poreikių; 3) profesinio rengimo įstaigose įgyjamo ir darbo pasaulyje naudojamo žmogiškojo kapitalo; 4) profesinio rengimo įstaigų galimybių patenkinti asmeninės karjeros siekimo ir darbo rinkos poreikius (1 pav.).

1 paveikslė pavaizduotame sąveikos laukė karjeros projektavimui priskiriamą tarpininkavimo ir ugdymo funkciją. Vykdant šias funkcijas individualūs karjeros siekiai, aspiracijos ir projektai derinami su žmogiškujų išteklių poreikiu darbo rinkoje, profesinio rengimo įstaigų galimybėmis patenkinti asmeninės karjeros ir darbo rinkos poreikius. Individualūs karjeros siekiai, aspiracijos ir projektai taip pat siejami su profesinio rengimo įstaigose įgyjamu ir darbo pasaulyje išreiškiamu žmogiškuoju kapitalu. Profesinio rengimo įstaigų galimybės patenkinti asmeninės karjeros ir darbo rinkos poreikius daro tiesioginį poveikį šiose įstaigose suteikiamam (įgyjamam) ir darbo pasaulyje naudojamam žmogiškajam kapitalui.

Karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveikos lauką galima analizuoti ir kitu pjūviu, akcentuojant sąveiką tarp įsidarbinamumo, darbo rinkos situacijos, subjektyvių žmogaus asmeninio ir profesinio tobulėjimo siekių bei aspiracijų ir valstybės politikos (2 pav.).

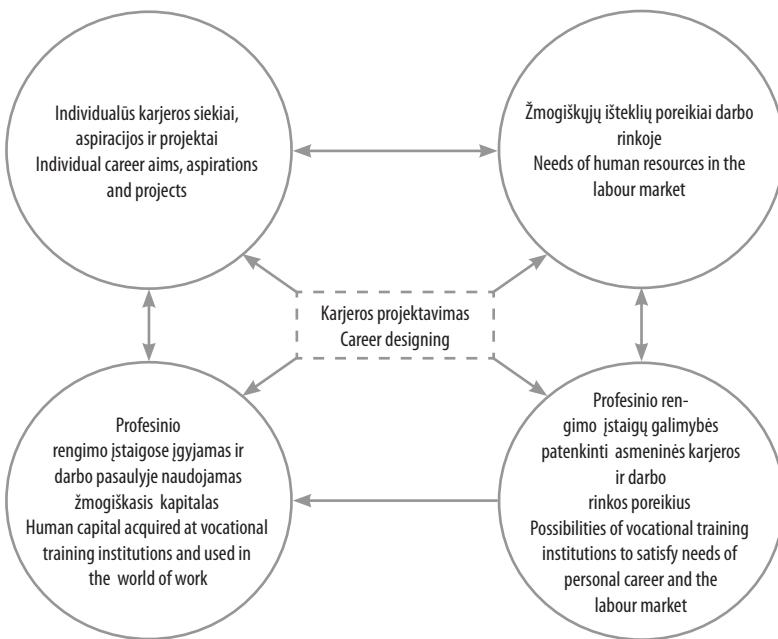
2 paveikslė pavaizduotame pjūvyje geriau atskleidžia sąveika tarp profesinio rengimo, įsidarbinamumo (kurį apibrėžia santykis tarp darbo jėgos pasiūlos kokybinio pasiskirstymo ir darbo jėgos paklausos darbo

of a company or organisation development and their human resource development, national strategies of social economic development and tendencies of international economic development. The core of this mission is correspondence between the labour market needs and knowledge and skills gained at vocational training institutions. Therefore, the interaction between career designing and vocational training involves the area that is defined as relations among: 1) individual career aims, aspirations and projects; 2) human resource needs arising in the labour market (economic system); 3) human capital that is acquired at vocational training institutions and used in the world of work; 4) possibilities of vocational training institutions to satisfy needs of personal career aspiration and the labour market (Fig. 1).

It can be noted in the Figure 1 that career designing is ascribed the function of mediation and education. During implementation of these functions, individual career aims, aspirations and projects are coordinated with the demand for human resources in the labour market, possibilities of vocational training institutions to satisfy needs of personal career and the labour market. Individual career aims, aspirations and projects are also related to human capital that is acquired at vocational training institutions and expressed in the world of work. The possibilities of vocational training institutions to satisfy the needs of personal career and the labour market directly influence human capital provided (acquired) at these institutions and used in the world of work.

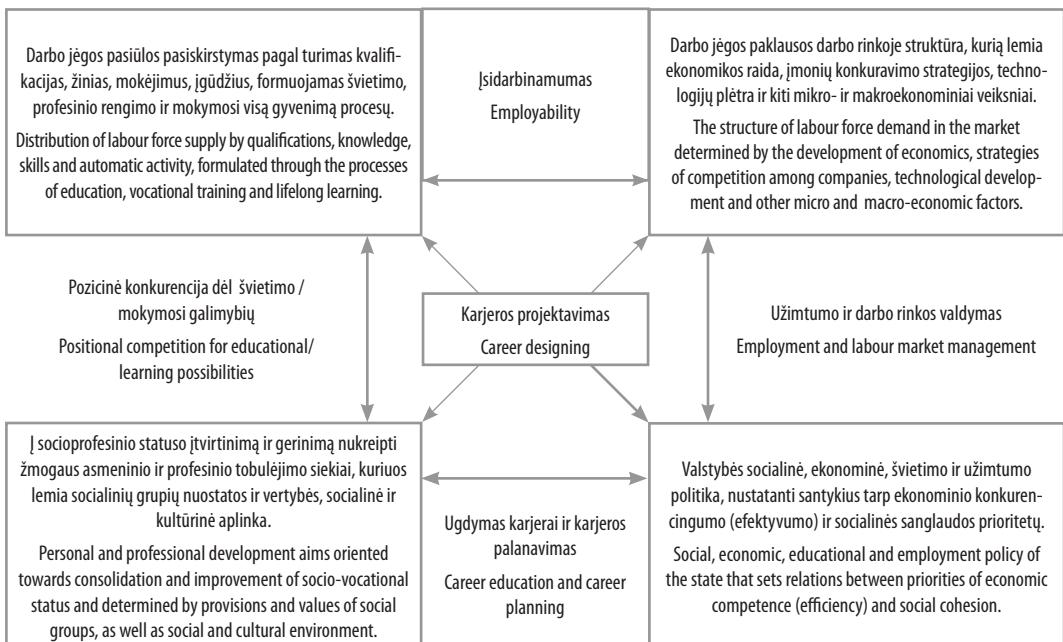
The area of interaction between career designing and vocational training can also be analysed through a different perspective, i.e. emphasising the interaction among employability, situation in the labour market, subjective aspirations of a person's personal and vocational development and the state policy (Fig. 2).

The perspective presented in Figure 2 helps to better reveal the interaction among



1 pav. Karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveikos laukas

Fig.1. The area of interaction between career designing and vocational training



2 pav. Karjeros projektavimas: sąveika tarp įsidarbinamumo, darbo rinkos situacijos, subjektyvių žmogaus asmeninio ir profesinio tobulėjimo siekių

Fig. 2. Career designing: interaction among employability, situation in the labour market, subjective aspirations of personal and professional development

rinkoje struktūros – Brown ir Hesketh, 2004) ir karjeros projektavimo. Šis analizės pjūvis taip pat leidžia geriau atskleisti įvairių makrolygmens veiksnių – ekonominį, socialinį, kultūrinių – įtaką profesinio rengimo ir karjeros projektavimo sąveikai. Kaip matyti 2 paveikslė, sąveika tarp darbo jėgos pasiūlos pasiskirstymo ir darbo jėgos paklausos darbo rinkoje struktūros yra labai svarbi *isidarbina-mumui*. Darbo jėgos paklausos darbo rinkoje struktūrai poveikį taip pat daro valstybės socialinė, ekonominė, švietimo ir užimtumo politika per konkretias *užimtumo ir darbo rinkos valdymo* priemones. Valstybės socialinės, ekonominės, švietimo ir užimtumo politikos bei žmogaus asmeninio ir profesinio tobulėjimo siekių sąveikos centre yra švietimo institucijose vykdomas *ugdymas karjerai, profesinis orientavimas*. Darbo jėgos pasiūlos pasiskirstymui pagal turimas kvalifikacijas, žinias, mokėjimus didelę įtaką daro *pozicinė konkurencija dėl švietimo ir mokymosi galimybių*, kurią nemaža dalimi lemia žmonių asmeninio ir profesinio tobulėjimo siekiai.

Karjeros projektavimo funkcijos profesinio rengimo sistemoje taip pat labai priklauso nuo profesinio rengimo sistemas socioekonominio institucinio modelio. J. Winterton (2007), remdamasis profesinio rengimo valdymo modeliu ir dominuojančia profesinio mokymo vykdymo vieta, išskiria keturis tipinius modelius (1 lentelė). Toliau trumpai apžvelgsime karjeros projektavimo svarbą ir vaidmenį 1 lentelėje nurodytuose modeliuose.

Profesinio rengimo valdymas, pagrįstas laisvosios rinkos santykiais. Dažniausiai profesinis mokymas(is), pagristas rinkos modeliu, vyksta darbo vietose. Klasikiniam laisvosios rinkos modeliui būdinga netolygi teikiamo ir įgyjamo žmogiškojo kapitalo (žinių, mokėjimų, įgūdžių, patirties ir t. t.) skliauda visuomenėje ir žmogiškojo kapitalo įgijimo galimybių poliarizacija. Šie reiškiniai atsiran-da dėl skirtingo besimokančiųjų ekonominio

vocational training, employability (that is defined by the relation between qualitative distribution of labour force supply and the structure of labour force demand in the labour market – Brown and Hesketh, 2004) and career designing. This perspective also enables to better reveal the impact of a variety of macro factors (economic, social, and cultural) on the interaction between vocational training and career designing. As indicated in Figure 2, the interaction between the distribution of labour force supply and the structure of labour force demand in the labour market has significant influence on *employability*. The structure of labour force demand in the labour market is also influenced by the national social, economic, educational and employment policy through specific tools of *employment and labour market management*. *Career education and career planning* provided at educational institutions are at the centre of interaction between the national economic, educational and employment policy and personal and vocational development aims. Distribution of the labour force supply by qualifications, knowledge and skills is hugely influenced by *positional competition for educational and learning possibilities* that is basically determined by individuals' aims of personal and professional development.

The functions of career designing in the system of vocational training also hugely depend on the socio-economic institutional model of the vocational training system. Winterton (2007) takes into consideration the model of vocational training management and prevailing vocational education area and distinguishes four typical models (Table 1). The importance and role of career designing in the model provided in Table 1 will be presented further in the article.

Vocational training management based on free market relations. Vocational education based on the market model usually takes place at workplaces. Uneven dissemination of provided and acquired human capital (knowledge, skills,

statuso ir nevienodų ekonominį galimybių investuoti į žmogiškajį kapitalą. Karjeros projektavimo suteikiamos galimybės keisti žmogaus socialinį ir ekonominį statusą šioje sistemoje labai priklauso nuo turimo žmogiškojo kapitalo vertės darbo rinkoje ir žmogaus galimybių investuoti į jį. Šiam modeliui būdinga tai, kad besimokantieji daug dėmesio ir pastangų skiria užimtumo galimybių, kurios optimaliai atitiktų jų turimą žmogiškajį kapitalą, paieškai.

Laisvosios rinkos modelyje darbuotojų ir darbdavių tarpusavio įsipareigojimai ir ryšiai yra palyginti silpni, nepastovūs ir priklauso nuo rinkos sąlygų. Modelyje vyravuja individualistinė karjeros samprata ir individualūs karjeros siekiai, kurie labai priklauso nuo žmogaus įgyto pradinio žmogiškojo kapitalo, su kuriuo jis išeina į darbo rinką ir kuris suteikia tam tikrų derybinių

automatic activity, experience etc.) in the society and polarisation of possibilities of human capital acquisition are characteristic to the classical model of free market. The phenomena arise due to learners' different economic status and different economic possibilities to invest into human capital. Possibilities provided by career designing to change a person's social and economic status in the system largely depend on the value of present human capital in the labour market and individual's possibilities to invest into it. In this model, learners focus on and put their efforts into search for employment opportunities that optimally match their human capital.

In the free market model, employees' and employers' interrelations and mutual obligations are rather weak, unstable and depend on the market conditions. Prevailing aspects in the model are individualistic conception of career and individual career aims that largely

1 lentelė. **Instituciniai profesinio rengimo modeliai pagal J. Winterton (2007)**
Table 1. **Institutional models of vocational training according to Winterton (2007)**

MOKYMO VYKDYMAS PROFESINIO RENGIMO SISTEMOJE EDUCATION IN THE SYSTEM OF VOCATIONAL TRAINING	PROFESINIO RENGIMO VALDYMO MODELIAI MODELS OF VOCATIONAL TRAINING MANAGEMENT	
	RINKOS MODELIS MARKET MODEL	VALSTYBINIO REGULIAVIMO MODELIS STATE REGULATION MODEL
Darbo vietose At workplaces	Airija, Nyderlandai, Jungtinė Karalystė, Pietų Afrikos Respublika, Australija, Naujoji Zelandija Ireland, the Netherlands, the United Kingdom, Republic of South Africa, Australia, New Zealand	Austrija, Vokietija, Danija Austria, Germany, Denmark
Mokyklose At schools	Italija Italy	Belgija, Suomija, Prancūzija, Islandija, Norvegija, Portugalija, Ispanija, Švedija, Lietuva, Latvija, Estija, Čekijos Respublika, Lenkija, Vengrija, Rumunija, Bulgarija, Slovakija Belgium, Finland, France, Iceland, Norway, Portugal, Spain, Sweden, Lithuania, Latvia, Estonia, Czech Republic, Poland, Hungary, Romania, Bulgaria, Slovakia

galių, naudojamų derantis su darbdaviu dėl statuso, karjeros ir profesinio tobulėjimo. Karjeros projektavimas čia yra suvokiamas kaip rinkoje teikiama paslauga. Dėl plačiai paplitusio darbuotojų perviliojimo darbdaviai labiausiai skatina ir sudaro sąlygas įgyti tokias žinias ir mokėjimus, kurie yra būtini darbui konkrečioje darbo vietoje. Taip siekiama išvengti darbuotojų profesinio ir geografinio mobilumo keliamų pavojų įmonės verslo konkurencingumui (Brown, Lauder ir kt., 2001).

Nors profesinis rengimas dažniausiai vyksta privačiajame sektoriuje, profesinių bendruomenių ir organizacijų vaidmuo profesinio rengimo procesuose yra palyginti nereikšmingas. Profesinės sajungos šiek tiek aktyviau veikia organizuodamos ir vykdymados tėstinių profesinių rengimų, tačiau profesinio rengimo ir karjeros projektavimo srityje profesijoms, profesinėms normoms ir vertybėms skiriama mažai dėmesio. Pirminybė teikiama žmogaus gebėjimui pelningai „parduoti“ įgytą žmogiškajį kapitalą ir lanksčiai prisitaikyti prie nuolat kintančių darbo rinkos poreikių. Šiame modelyje svarbiausi profesinio rengimo ir karjeros projektavimo sąveikai kylantys iššūkiai yra susiję su intensyvia pozicine konkurencija dėl švietimo galimybių ir aukštos kokybės darbo vietų. Tai sudaro prielaidą reikštis *galimybių spąstų* fenomenui, kai nuolat didinamos žmonių investicijos į žmogiškajį kapitalą nepadeda pasiekti norimos pozicijos darbo rinkoje. Karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveikos srityje dominuoja santykis tarp individualių karjeros siekių, aspiracijų, projektų ir žmogiškųjų išteklių poreikių darbo rinkoje. Anot Ashton, Brown ir Lauder (2011), intensyvėjanti globali konkurencija pasaulio ekonomikoje ir darbo rinkoje, verslo vykdomi „karai dėl talentų“ vis labiau reikalauja iš besimokančiųjų ir besirengiančių išeiti į darbo rinką jaunu žmonių gebėjimo formuoti savo žmogiškajį kapitalą pagal

depend on a person's initial human capital with which he/she “goes into” the labour market and which provides certain strengths to negotiate with the employer on the status, career and professional development. Career designing in this model is perceived as a service provided in the market. Due to the widely spread practice of employee poaching, employers usually encourage and provide with conditions to gain knowledge and skills required for a specific job. Employers take these actions to avoid risks that employers' vocational and geographic mobility cause to the competitive ability of business (Brown, Lauder et al., 2001).

Although vocational training is usually implemented in the private sector, the role of professional communities and organisations in the processes of vocational training is relatively insignificant. Trade unions more actively participate in the organisation and implementation of continuous vocational training; however, a lack of focus is noted on professions, professional norms and values in the area of vocational training and career designing. Priority is given to a person's ability to “sell” his/her gained human capital at a profit and to flexibly adapt to the constantly changing needs of the labour market. The most important challenges that the interaction between vocational training and career designing faces in this model are related to intense positional competition for educational opportunities and high-quality jobs. A precondition is created for the phenomenon of the *opportunity trap* to arise when continuously increasing individuals' investment into human capital does not help to achieve a desired position in the labour market. The relations among individual career aims, aspirations, projects and needs of human resources in the labour market dominate in the area of interaction between career designing and vocational training. According to Ashton, Brown and Lauder (2011), intensifying global competition in the world economy and the labour

verslo poreikius, nes tik taip galima tikėtis užimti kuo geresnę poziciją konkurencinioje darbo rinkoje. Renkantis karjerą ir jos siekiant, vis labiau taikoma vadinamoji lošimo taktika, kurios esmė yra bet kokia kaina prisitaikyti prie darbo rinkos konjunktūros ir sėkmingai „parduoti“ save darbo rinkoje. Todėl vis daugiau dėmesio skiriama gebėjimui save pristatyti, dažnai laikantis principo, kad svarbu ne *būti kompetentingam*, bet *kompetentingai įtikinti kitus* savo kompetentingumu. Svarbu ne tai, ką ir kaip žmogus igyja švietimo ir profesinio rengimo ištangose, bet tai, kokias pozicijas darbo rinkoje jam padeda užimti igyti gebėjimai. Tokiomis sąlygomis karjeros projektavimas tampa atskira industrine sistema, padedančia savo klientams formuoti verslo poreikiams pritaikytą žmogiškajį kapitalą.

Darbo vietose vykdomas valstybės reguliuojamas profesinis rengimas. Šis modelis mokslinėje literatūroje dar vadinamas dualiniu modeliu. Jam būdingas visiems piliečiams prieinamas pirminis profesinis mokymas, atitinkantis darbo rinkos poreikius. Socialinių dalininkų ir valstybės partneryste yra užtikrinamas efektyvus koordinavimas tarp profesinio rengimo ir veiklos sistemų. Todėl žmogiškojo kapitalo (žinių, mokėjimų, patirties ir t. t.) sklaida visuomenėje yra palyginti tolygi, atitinka veiklos sistemos poreikius ir skatina veiklos sistemos plėtrą. Socialiniai dalininkai betarpiskai dalyvauja kvalifikacijų projektavimo, profesinio rengimo organizavimo ir vykdymo, mokymosi rezultatų vertinimo procesuose. Socialinių dalininkų įsipareigojimai, atsakomybė ir teisės yra išsamiai teisiškai reglamentuotos. Ryšiai ir įsipareigojimai tarp darbuotojų ir darbdavių yra stiprūs ir grindžiami aiškiu susitarimu tarp juos atstovaujančių organizacijų ūkio šakos ar regiono lygmenimis.

Karjeros sampratoje svarbi vieta tenka profesinės bedruomenės interesams ir profesijos normoms bei vertybėms, todėl karjeros

market, „wars for talents“ among businesses increasingly require learners and young people who are about to enter the labour market to have an ability to form their human capital according to the business needs as that is how a person can expect to take a better position in the competitive labour market. The so-called gambling tactics is increasingly being used when choosing and pursuing a career. The essence of this tactics is to adapt to the conjuncture of the labour market at any cost and to successfully “sell” oneself in the labour market. Thus the focus is increasingly being drawn to the ability to present oneself, often following the principle that it is important not to *be competent* but to *competently convince others* of one's competence. The importance is not on what and how a person gains at education and vocational training institutions but on what positions these gained skills help to take in the labour market. As a result, career designing becomes a separate industrial system that helps its clients to form human capital that is adapted to the business needs.

State regulatory vocational training implemented at workplaces. In scientific literature, this model is also referred to as the dual model. This model makes initial vocational education that corresponds to the labour market needs available to all citizens. Partnership between social stakeholders and the state ensures effective coordination of vocational training and activity systems. Therefore, the dissemination of human capital (knowledge, skills, experience etc.) in the society is relatively even, corresponds to the needs of the system of activity and encourages development of the system of activity. Social stakeholders directly participate in the processes of qualification designing, organisation and implementation of vocational training, and assessment of learning outcomes. Social stakeholders' obligations, responsibility and rights are extensively legally regulated. Employees' and employers' relations and obligations are strong and based on

projektavimo ir konsultavimo veiklas be švietimo įstaigų ir privačių institucijų vykdo profesinės organizacijos, profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos. Asmeninė karjera labai priklauso nuo darbdavių ir profesinės bendruomenės poreikių bei reikalavimų ir yra pagrįsta glaudžia mokymosi ir darbo patirties sąveika. Todėl profesinio rengimo sistema ir darbo rinka dažnai verčia karjeros siekti nuosekliai, iš žemesnės profesinio pasirengimo pakopos ar žemesnio kvalifikacijos lygmens pereinant į aukštesnį, pavyzdžiui, iš darbininko tampant meistru, techniku, padalinio vadovu ir pan. (Bremer ir Saniter, 2011). Intensyvia socialine partneryste pagrįstas pasitikėjimas tarp darbdavių, darbuotojų ir mokymo įstaigų skatina šiuos dalininkus investuoti tiek į pirminį, tiek ir į tēstinį profesinį mokymą(si).

Dualiniame modelyje svarbiausi profesinio rengimo ir karjeros projektavimo sąveikai kylantys iššūkiai yra jaunimo (mokymo įstaigų absolventų) įsidarbinimo ir karjeros galimybų stoka. Tai lemia aukšta esamos darbo jėgos kokybę ir stipri profesinių sąjungų įtaka, taip pat nepakankamas pirminio profesinio mokymo ir aukštojo mokslo studijų perimamumas, nes profesinis mokymas yra labai stipriai nukreiptas į realų darbo vietų poreikį. Reikėtų paminėti ir dar vieną problemą – dualinio profesinio mokymo modelio brangumą, didinanti verslo sąnaudas ir taip keliantį riziką šalies ūkio konkurencingumui globalioje rinkoje.

Mokyklose vykdomas valstybės reguliuojamas profesinis rengimas. Šis modelis mokslinėje literatūroje dar vadinamas mokykliniu modeliu. Pagrindinis daugelio analitikų akcentuojamas jo privalumas yra išsamių teorinių žinių suteikimas, kurį užtikrina profesinio mokymo įstaigos (Laužackas, 2005). Išsamių teorinių žinių pagrindas sudaro prielaidas darbuotojo universalumui ir geresniams jo pasirengimui reaguoti į įvairius veiklos sistemos pokyčius. Viena iš didžiausių

explicit agreement among their representative organisations at the levels of economy area and region.

Interests of a professional community and professional norms and values are important aspects in the conception of career. Thus activities related to career designing and counselling are implemented not only by education institutions and private institutions but also by professional organisations, trade unions and employers' organisations. Personal career largely depends on the needs and requirements of employers and a professional community and is based on close interaction between learning and experience of work. Therefore, the system of vocational training and the labour market often force to pursue career consistently, moving from the lower level of vocational training or lower qualification towards the higher level, for example, being a worker and then becoming a master, technician, department manager etc. (Bremer and Saniter, 2011). Trust among employers, employees and educational institutions based on intensive partnership encourages these stakeholders to invest into both initial and continuous vocational education.

The most important challenges that the interaction between vocational training and career designing is faced with in the dual model are related to the lack of employment and career opportunities for youth (education institution graduates). This is determined by the high quality current labour force and strong influence of trade unions, as well as insufficient continuity of initial vocational education and higher education studies as vocational education is oriented largely towards the real demand of jobs. Yet another problem is the expensiveness of the dual model of vocational education that increases business costs and puts the competitiveness of the state economy in the global market at risk.

State regulatory vocational training implemented at schools. In scientific literature, this model is also referred to as the school

šio modelio silpnybių ir problemų yra tai, kad mokyklose vykdomas teorinis ir praktinis profesinis mokymas dažnai neatitinka konkretių darbo vietas poreikių, o profesinio rengimo ir veiklos sistemų sąveikos koordinavimas yra nepakankamas (Laužackas, 2005). Karjeros planavimas šiame modelyje yra gana stipriai integruotas pirminio profesinio mokymo sistemoje ir yra viena iš profesinio mokymo įstaigų funkcijų.

Mokykliniam modeliui būdinga tai, kad socialinė partnerystė profesinio rengimo srityje yra išsamiai teisiškai reglamentuota valstybės lygmeniu, veikia trišalės partnerystės struktūros. Tačiau kai kuriose šalyse (ypač daugelyje pokomunistinių Centrinės ir Rytų Europos šalių) šių trišalės partnerystės struktūrų veikimas profesinio rengimo srityje yra tik formalus, o socialinių dalininkų suinteresuotumas bendrai spręsti profesinio rengimo problemas ir aktyviai prisdėti prie profesinio rengimo plėtros yra palyginti menkas. Socialiniai dalininkai turi plačias formalizuotas galimybes ir įgaliojimus dalyvauti vykdant kvalifikacijų projektavimo, profesinio rengimo organizavimo ir vykdymo, mokymosi rezultatų vertinimo veiklas. Pavyzdžiui, socialiniai dalininkai gali kurti naujas kvalifikacijas, keisti mokymo programų turinį ir panašiai, tačiau šiomis galimybėmis naudojasi gana ribotai, jų dalyvavimo intensyvumą ir efektyvumą labai dažnai lemia valstybės valdžios pastangos ir iniciatyva (*Lietuvos kvalifikacijų sistemos metodologija*, 2008).

Karjeros sampratoje dažnai akcentuojamas siekis užtikrinti visų piliečių teisę įgyti išsimokslinimą, kvalifikaciją ir siekti kokybiško užimtumo naudojant valstybinės politikos priemones. Taip pat pabrėžiamas valstybinių švietimo ir profesinio mokymo įstaigų vaidmuo atliekant karjeros projektavimo ir konsultavimo funkcijas.

Šiame modelyje svarbiausi profesinio rengimo ir karjeros projektavimo sąveikai kylančios iššūkiai yra silpna sąveika tarp profesinio

model. A number of analysts emphasise that its main advantage is provision of comprehensive theoretical knowledge ensured by vocational education institutions (Laužackas, 2005). The background of comprehensive theoretical knowledge acts as a prerequisite for employer's versatility and his/her better readiness to react to various changes in the system of activity. One of the biggest weaknesses and problems of the model is the fact that theoretical and practical education implemented at schools often does not match specific needs of a workplace and the interaction between vocational training and systems of activity is insufficiently coordinated (Laužackas, 2005). In this model, career designing and orientation are largely integrated into the system of initial vocational education and is one of the functions of vocational education institutions.

In the school model, social partnership in vocational training is regulated legally at the state level. Three-party partnership structures are used. However, in several countries (especially post-communist Central and Eastern European countries) these three-party partnership structures operate only formally in vocational training and stakeholders are poorly interested in joint solution of vocational training problems and are not willing to actively contribute to the development of vocational training. Stakeholders have extensive formalised opportunities and are authorised to participate in the activities of qualification designing, organisation and implementation of vocational training, and assessment of learning outcomes. For example, stakeholders can develop new qualifications, change the content of education programmes etc. but their use of these opportunities is limited and intensity and efficiency of participation is very often determined by the efforts and initiatives of the government (*Methodology of the Lithuanian Qualifications System*, 2008).

rengimo sistemos ir darbo rinkos, mažinanti karjeros projektavimo efektyvumą ir dar labiau silpninanti pasitikėjimą tarp darbdavių ir profesinio mokymo įstaigų.

Aukščiau aptarti socioekonominiai instituciniai profesinio rengimo modeliai nėra stabilūs, jie nuolat kinta, išgyja naujų savybių. Šios modelių transformacijos gali atrodyti ir kaip perėjimas nuo vieno modelio prie kito. Kapitalizmų įvairovės teorija teigia, kad globalios ekonomikos ir intensyvėjančios tarptautinės konkurencijos sąlygomis didžiausia transformuojančia trauka pasižymi laisvosios rinkos socioekonominis modelis, į kurį pamažu panašėja įvairūs kiti socioekonominiai modeliai (Hall and Soskice, 2001). Panašias tendencijas galima pastebėti ir analizuojant valstybės reguliuojamo mokyklinio profesinio rengimo modelio transformacijas Lietuvoje ir kitose pokomunistinėse šalyse. Profesinio rengimo srityje gana sparčiai išsivirtina liberalių reformų dienotvarkė, o mokykliniame profesinio rengimo modelyje atsiranda vis daugiau rinkos modelio elementų, iš kurių galima paminėti tameis- trystės įteisinimą, perėjimą prie modulinio mokymo, išplėstas galimybes verslui dalyvauti profesinio mokymo įstaigų valdymo procesuose tampant šių įstaigų dalininkais (viešujų profesinio mokymo įstaigų statuso įvedimas). Kita vertus, kol kas sunku spręsti apie Lietuvos profesinio rengimo sistemos liberalizacijos apimtį ir padarinius, nes šis procesas dar tik prasidėjo, daugelis jo iniciatyvų yra ką tik numatytos arba dar svarstomas. Galima diskutuoti ir apie mokyklinio profesinio rengimo modelio liberalėjimo (ypač pastebimo pokomunistinėse šalyse) priežastis. Galbūt paaškinimą galima rasti analizuojant Lietuvos ir kitų Centrinės ir Rytų Europos šalių profesinio rengimo sistemoms išskylančius iššūkius ir jų poveikį profesinio rengimo ir karjeros projektavimo sąveikai. Vienas iš tokų iššūkių yra vadina-mieji *galimybų spastai*.

The conception of career often emphasises the aim to ensure all citizens' right to education, qualification and right to pursue high-quality employment through the use of national policy means. The role of state education and vocational education institutions in career designing and counselling is also emphasised.

The most important challenges that the interaction between vocational training and career designing is faced with in this model are related to the weak interaction between the system of vocational training and the labour market that reduces efficiency of career designing and weakens trust between employers and vocational education institutions.

The above discussed socio-economic institutional models of vocational training are not stable. They constantly change and get new features. Such transformations of models might also look as a transfer from one model to the other. According to the theory of varieties of capitalism, with global economy and intensifying international competition taking place worldwide, there can be noted important shift towards the free market socio-economic model that various other socio-economic models are increasingly resembling (Hall and Soskice, 2001). Similar trends can be noted in the analysis of transformations of the state regulatory model of vocational training in Lithuania and other post-communist countries. Liberal reform agendas settle in the area of vocational training and more elements of the market model can be found in the school model of vocational training. These elements include establishment of apprenticeship, transfer to modular education, and better possibilities for business to participate in the processes of management of vocational education institutions by becoming their stakeholders (introduction of the status of public vocational education institutions). On the other hand, it is hard to make decisions related to the volume and consequences of the liberalisation of the Lithuanian system of vocational training

2

GALIMYBIŲ SPĀSTŲ REIŠKINYS LIETUVOJE IR JO IMPLIKACIJOS KARJEROS PROJEKTAVIMO IR PROFESINIO RENGIMO SĄVEIKAI

Britų mokslininkai P. Brown ir A. Hesketh (2004), vartodami sąvoką *galimybių spastai* (angl. *opportunity trap*), apibūdina tokį reiškinį, kai intensyviai darbo rinkoje dėl aukštos kokybės darbo vietų konkuruojantys žmonės pozicinės konkurencijos mechanizmo yra verčiami vis daugiau investuoti į savo žmogiškajį kapitalą, tačiau tokios investicijos neužtikrina siekiamų užimtumo pozicijų. Galimybių spastai išsivysčiusiose Vakarų ekonomikos (ypač liberalios rinkos ekonomikos) šalyse atsiranda dėl nereguliuojamos intensyvių pozicinės konkurencijos švietimo srityje ir darbo rinkoje. Šį reiškinį skatina ir valstybių švietimo politika, formuojanti ir diegianti visuomenėje požiūri, kad geriausios užimtumo pozicijos ir karjeros galimybės priklauso ir priklausys tik kuo aukštesnį išsimokslinimą ir kvalifikaciją turintiems žmonėms, o ekonomikos ir veiklos sistemos potencialas kurti aukštos kokybės darbo vietas nuolat auga ir yra neribotas (Brown ir Hesketh, 2004). Deja, darbo rinkos realybė yra kitokia – nors ūkio, mokslo ir technologijų pažanga išties skatina kurti darbo vietas, kurioms reikalingi aukštos kvalifikacijos ekspertai ir specialistai, šių naujų darbo vietų skaičius ir jo augimas net pindustrinės ekonomikos šalyse yra palyginti mažas. Didžioji dalis darbo vietų vis dar yra kuriama vidutinio ar žemo išsimokslinimo ir kvalifikacijos reikalaujančiose veiklos srityse. Be to, pastaruoju metu ekonomikai ir darbo rinkai vis būdingesnis vadinas *skaitmeninis teilorizmas* (ang. *digital taylorism*). Naudojantis šiuolaikinėmis technologijomis ir darbo organizavimo technika, versle vis labiau standartizuojamos aukštųjų mokėjimų ir žinių reikalaujančios veiklos, eliminuojant iš jų kūrybos, problemų sprendimo ir

as this process has only started and a number of its initiatives have only been planned or are still under discussions. The reasons for liberalisation of the school model of vocational training (especially noted in post-communist countries) can also be analysed. A possible explanation might be found after the analysis of challenges that the Lithuanian and other Central and Eastern European systems of vocational training are faced with and their impact on the interaction between vocational training and career designing. One of the challenges is the so called *opportunity trap*.

2

THE PHENOMENON OF THE OPPORTUNITY TRAP IN LITHUANIA AND ITS IMPLICATIONS ON THE INTERACTION BETWEEN CAREER DESIGNING AND VOCATIONAL TRAINING

British scientists Brown and Hesketh (2004) use the concept of the *opportunity trap* to identify a phenomenon when individuals competing in the labour market for jobs are forced by the mechanism of position competition to invest more in their human capital; however, these investments do not ensure desired employment positions. Developed Western economies (especially liberal market economies) are faced with the opportunity trap because of uncontrolled intensive positional competition in the area of education and the labour market. This phenomenon is also promoted by the educational policy of states that forms and introduces the attitude in the society that the best employment positions and career opportunities have belonged and will belong to people with higher education or qualification and that the potential of economy and the system of activity to create high-quality jobs has been increasing and is unlimited (Brown and Hesketh, 2004). However, the reality of the

sprendimų priėmimo elementus. Taigi anksčiau buvusias sudėtingas veiklas gali atlikti žemesnio išsimokslinimo ar kvalifikacijos žmonės (Brown, Lauder ir kt., 2011). Tokiu būdu mažinamos darbo sąnaudos, didinamas darbo našumas ir įmonių pelningumas. Šis reiškinys vis labiau plinta informacinių technologijų, finansinių paslaugų, net inžinerijos ir kitose tradiciškai aukštos kvalifikacijos reikalaujančiose veiklos srityse.

Dar vienas reikšmingas veiksnys, skatinantis galimybų spąstų reiškinio atsiradimą ir plitimą, yra viduriniojo visuomenės sluoksnio siekis užtikrinti ir pagerinti savo turimą socialinį statusą, investuojant į savo vaikų aukštajį išsimokslinimą ir studijas, ignoruojant kitus galimus profesinės karjeros ir aukšto socialinio bei profesinio statuso siekimo būdus, pavyzdžiui, profesinį išsimokslinimą ir patirtį. Viduriniojo sluoksnio šeimų pasirinkimas investuoti į savo vaikų aukštajį išsimokslinimą ir būsimą karjerą dažnai yra gana siaurai apribotas vadnamomis prestižinėmis profesijomis (teisės, verslo valdymo ir pan.), iš kurių tikimasi greito ir išpūdingo kilimo karjeros laiptais. Tačiau darbo rinkos situacija ir raidos tendencijos neatitinka šių lūkesčių – naujų darbo vietų kokybė ir aukštostos kvalifikacijos reikalaujančių „prestižinių“ darbo vietų skaičius žymiai atsilieka nuo viduriniojo sluoksnio lūkesčių ir aspiracijų ir skatina perkvalifikaciją bei augantį aukštųjų mokyklų absolventų nedarbą (Brown ir Hesketh, 2004).

Kaip galimybų spąstai reiškiasi Lietuvos darbo rinkoje ir švietimo sistemoje? Kokie yra išskirtiniai galimybų spąstų problemos Lietuvoje bruožai? Lietuvoje taip pat galima pastebeti ir tipines galimybų spąstų apraiškas ir pasekmes. Statistiniai duomenys atskleidžia, kad egzistuoja didelis ir nemažėjantis skirtumas tarp žmonių, turinčių aukštajį išsimokslinimą, pasiūlos švietimo sistemoje ir paklausos darbo rinkoje. Darbo rinkoje pastebimas prestižinių specialybų diplomus

labour market is different. Even though the progress of economy, science and technologies really encourages development of new jobs and workplaces that require experts and specialists with high qualifications, the real growth of the number of such jobs is relatively low even in post-industrial economies. The majority of jobs have been created in the areas that require secondary or low education and qualification. Besides, *digital taylorism* is becoming more characteristic to economy and the labour market. The use of modern technologies and work organisation techniques help businesses to standardise activities that require high skills and knowledge by eliminating elements of creativity, problem solution and decision making. As a result, activities that used to be difficult can now be performed by people with lower education or qualification (Brown, Lauder et al., 2011). As a result, work expenditures are reduced while productivity and profit are increased. This phenomenon is becoming increasingly popular in IT, financial services, even engineering and other areas that traditionally require high qualifications.

Yet another important factor that affects the phenomenon of the opportunity trap is the goal of middle class to establish and improve its social status by investing into their children's higher education and studies, ignoring other possible ways to pursue professional career and high social and professional statuses, for example, vocational education and experience. The choice of middle class families to invest into their children's higher education and future career is often limited by the so called prestigious professions (law, business management etc.) that allegedly help to make fast and fabulous career. However, the situation in the labour market and development trends do not match these expectations, i.e. the quality of new jobs and the number of "prestigious" jobs that require high qualification fall behind middle class expectations and aspirations and encourages people to change their qualification

turinčių absolventų perteklius, intensyvėja pozicinė konkurencija dėl aukštos kokybės darbo vietų, pastebimi dideli aukštųjų mokyklų absolventų perkvalifikavimo mastai ir t. t. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, per praetą dešimtmetį didžiausias besimokančių padidėjimas užfiksotas aukštojo mokslo sektoriuje – nuo 97083 2000–2001 m. iki 198455 2009–2010 m. (padidėjo daugiau negu 2 kartus). Statistiniai duomenys apie besimokančiuosius pirminio profesinio mokymo įstaigose atskleidžia žemą profesinio mokymo prestižą, tačiau taip pat parodo tam tikrus teigiamus poslinkius pastaruoju laikotarpiu. Besimokančių skaičius pagrindinio profesinio mokymo įstaigose sumažėjo nuo 7873 2000–2001 m. iki 6961 in 2009–2010 m. (-12 %). Viduriniojo profesinio mokymo įstaigose tuo pačiu laikotarpiu besimokančių skaičius keitėsi kiek mažiau – nuo 32581 iki 31408 (-4 %). Bendra besimokančių pirminio profesinio mokymo įstaigose mokiniai dalis 2009–2010 m. sudarė tik 4,92 % visų besimokančių. Pastaraisiais metais mažėjo ir į pirminio profesinio mokymo įstaigas stojančių bendrojo ugdymo mokyklų absolventų, turinčių vidurinįjį išsimokslinimą, – nuo 9,3 % 2002 m. iki 6,7 % 2009 m. (*Lietuvos statistikos departamento*, 2011).

Reikia paminėti, kad Lietuvoje galimybių spästų reiškinys turi ir išskirtinių bruožų, nulemtų įvairių priežasčių. Ūkio restruktūrizacija, perėjimas iš planinės ekonomikos į rinkos ekonomiką nulémė tai, kad Lietuvos, kaip ir daugelio kitų pokomunistinių šalių, darbo rinkoje yra palyginti labai mažai aukštos kokybės darbo vietų, pasižyminčių patraukliu darbo užmokesčiu, karjeros perspektyvomis ir pan. Ši aplinkybė didina konkurenciją darbo rinkoje, skatina investuoti į kuo aukštesnį išsimokslinimą ir kvalifikaciją. Be to, ūkio potencialas kurti aukštos kokybės darbo vietas yra daug silpnesnis negu išsvyčiusiose postindustrinėse šalyse. Daugelis įmonių vis dar konkuruoja tik kaina ir pigia darbo jėga,

and affects the increase of unemployment of the graduates of higher education institutions (Brown and Hesketh, 2004).

How does the opportunity trap affect the Lithuanian labour market and education system? What are distinctive features of the problem of the opportunity trap in Lithuania? Typical manifestation and consequences of the opportunity trap can also be noted in Lithuania. Statistical data have revealed a huge difference of the supply of people with higher education in the educational system and their demand in the labour market. The excess of graduates with the diploma in “prestigious professions” has been noted in the labour market, positional competition for high-quality jobs has become more intense, the number of higher education graduates who change their qualification has increased etc. According to the data from the Lithuanian Department of Statistics for the last decade, the largest increase in the number of learners was noted in the sector of higher education – from 97083 in 2000–2001 to 198455 in 2009–2010 (increased more than two times). Statistical data about learners at institutions of initial vocational education revealed low prestige of vocational education. However, certain positive changes have been noted recently. The number of learners at basic vocational education institutions decreased from 7873 in 2000–2001 to 6961 in 2009–2010 (-12 %). The changes in the number of learners at secondary vocational education institutions were less significant for the same period – from 32581 to 31408 (-4 %). Overall number of learners at initial vocational education institutions in 2009–2010 formed just 4.92 % of all learners. In recent years, the number of general education school graduates with secondary education who apply to study at initial vocational education institutions has also decreased – from 9.3 % in 2002 to 6.7 % in 2009 (*Statistics Lithuania*, 2011).

It has to be noted that the phenomenon of the opportunity trap in Lithuania has distinctive features determined by various reasons.

todėl negali pasiūlyti patrauklių darbo vietų. Tai lemia didelį perkvalifikavimo masto ir išsimokslinio jaunimo emigracijos augimą.

Palyginti staigūs ekonomikos restruktūrizacijos procesai, struktūrinio nedarbo šuoliai paskatino visuomenės nuostatą, kad aukštasis išsimokslinimas yra garantija ar savotiška apsidraudimo nuo nedarbo forma. Tokią nuostatą skatino ir dalies verslo įmonių trumparegiška bei oportunistinė praktika naudotis aukštajį išsimokslinimą turinčios darbo jėgos pertekliumi ir dirbtinai iškelti kvalifikacinius veiklos reikalavimus.

Dar viena specifinė galimybių spastų problemos Lietuvoje priežastis yra profesinio mokymo stigmatizavimas. Iš planinės ekonomikos sistemos paveldėtą neigiamą profesinio mokymo, kaip žmogaus profesinio ir asmeninio tobulejimo akligatvio, įvaizdži ir jo poveikį jaunimui renkantis profesinio mokymosi kelią dar labiau sustiprino su laisvosios rinkos santykiais prasidėjusi intensyvi pozicinė konkurencija darbo rinkoje. Šiuo metu profesinio mokymo stigmatizaciją mažina ir įvaizdži pamažu gerina išsiplėtusios tarptautinio profesinio mobilumo galimybės profesinių mokyklų absolventams ES darbo rinkoje, didesnė kvalifikuotų specialistų paklausa, gerėjančios mokymosi sąlygos ir profesinio mokymo kokybė. Tačiau profesinio mokymo stigmatizacijos poveikis besimokantiesiems renkantis mokymosi ir karjeros kelią vis dar yra stiprus.

Reikia paminėti, kad galimybių spastų problema Lietuvoje nekelia tokios didelės socialinės įtampos kaip Vakarų šalyse, nes su šiuo reiskiniu susidūrė jauni žmonės dažniausiai arba susitaiko su esamais karjeros siekimo apribojimais ir tenkinasi tuo, ką gali pasiūlyti ventinė darbo rinka, arba karjeros bando siekti emigruodami į kitas šalis. Tai-gi galimybių spastai Lietuvoje reikšmingai prisideda prie emigracijos ir „protų nutekėjimo“ augimo.

Restructuring of economy, transition from the planned economy to the market economy influenced the fact that the Lithuanian labour market, as well as many other post-communist countries, lack high-quality jobs with attractive salaries, career perspectives etc. This aspect increases competition in the labour market, encourages investment into higher education and qualification. Besides, the potential of economy to create high-quality workplaces here is significantly lower when compared to the developed post-industrial countries. Many companies still compete just by price and cheap labour force and cannot offer attractive jobs. These aspects determine the increase of re-qualification and emigration of educated youth.

Relatively fast processes of economic restructuring and leaps of structural unemployment promoted the idea in the society that higher education is a certain guarantee or secures from unemployment. The idea was further promoted by short-sight and opportunistic practice used by a part of business companies to use the excess of labour force with higher education and artificially increase qualification requirements.

Yet another specific reason of the opportunity trap in Lithuania is stigmatisation of vocational education. The negative image of vocational education that is inherited from the planned economy system and that presents vocational education as the end of person's vocational and personal development and its impact on youth when choosing the path of vocational education have been strengthened by intensive positional competition in the labour market that has started with the relations of the market economy. The stigmatisation of vocational education has been currently reduced and the image has been slowly improved by better opportunities of international vocational mobility to graduates of vocational schools in the EU labour market, greater demand of qualified specialists, improving learning conditions and quality of vocational education. However, the

Pastaruoju metu jau pastebima, kad galimybių spastų keliamos problemos bei jų priežasčių supratimas pamažu keičia visuomenės, o ypač jaunų žmonių, požiūrį ir nuostatas į išsimokslinimą ir karjerą. Pamažu auga susidomėjimas profesinio mokymo teikiamomis galimybėmis, atsiranda supratimas, kad profesinis mokymas ir profesinė kvalifikacija gali būti labai efektyvus kelias pradėti karjerą ir kryptingai siekti tokio išsimokslinimo, kuris užtikrintų įsidarbinamumą, karjerą ir profesinį tobulejimą. Populiarėja ir studijos kolegijose, į kolegijas stoja vis labiau motyvuotas studijuoti ir siekti karjeros pasirinktoje veiklos srityje jaunimas.

3

KAIP PROFESINIO MOKYMO IR KARJEROS PROJEKTAVIMO SĄVEIKA GALI PADĒTI SPRĘSTI GALIMYBIŲ SPĀSTŲ PROBLEMAS?

Galimybių spastų problemos sprendimas reikalauja naujų patrauklių karjeros modelių paieškos ir šių modelių sklaidos profesinio rengimo sistemoje. Šie nauji modeliai turi atskleisti įvairesnes karjeros siekimo galimybes darbo rinkoje, pabrėžiant kokybiško profesinio mokymo ir mokymosi darbo vietoje teikiamas galimybes. Aptarsime keletą galimų tokių modelių elementų.

Vienas iš reikšmingiausių uždaviniių pirminio profesinio mokymo sistemoje yra didinti profesinio mokymo patrauklumą ir gerinti jo kokybę. Šiam uždavinui pasiekti reikalingos ilgalaikės ir kompleksinės priemonės.

Analizuojant profesinio mokymo turinio projektavimo teikiamas galimybes, pažymétina *mokymo turinio universalumo ir platumo* įtaka karjeros pasirinkimui ir jo kokybei. Čia galima pasiremti Vokietijos, Austrijos, Šveicarijos dualinio profesinio mokymo sistemose taikomu principu pirmųjų mokymosi metų mokymo turinį

effect of the stigmatisation of vocational education on learners when choosing the path of learning and career remains strong.

It has to be noted that the problem of the opportunity trap in Lithuania does not cause social tension that is characteristic to Western countries as young people who face this phenomenon here either accept the limits of pursuing career and are satisfied with what the local labour market can offer or try to pursue career by emigrating to other countries. Therefore, the opportunity trap in Lithuania has significantly effect on emigration and the growth of “brain drain”.

It has been noted recently that problems related to the opportunity trap and their reasons gradually change the attitude of the society and, especially, young people towards education and career. The interest in opportunities provided by vocational education is gradually increasing, people start to understand that vocational education and vocational qualification can be a very effective way to start career and purposefully pursue education that ensures employment, career and professional development. Higher vocational studies become more popular as young people who are motivated to study and pursue career in the chosen area choose studies there.

3

HOW CAN THE INTERACTION BETWEEN VOCATIONAL EDUCATION AND CAREER DESIGNING HELP TO SOLVE THE PROBLEMS OF THE OPPORTUNITY TRAP?

The solution of the problem of the opportunity trap requires searching for new attractive career models and disseminating these models in the system of vocational training. These new models should reveal more versatile career opportunities in the labour market by emphasising opportunities provided by high-quality vocational education and learning at a

sudaryti taip, kad besimokantieji gerai susipažintų su pasirinktos veiklos srities turiniu, uždaviniais, reikalavimais, darbo vietomis, išgytų kuo platesnių profesinių žinių ir mokėjimų. Tai ne tik sudaro pagrindą tolesnei mokymosi specializacijai, bet ir padeda motyvuotai ir kryptingai pasirinkti specializaciją tolesniame mokymosi etape arba ieškoti galimybių save išreikšti kitokioje profesinėje veikloje, jeigu mokymosi patirtis pirmaisiais metais neatitiko jauno žmogaus pašaukimo ar polinkių.

Dar vienas svarbus profesinio mokymo patrauklumo ir jo veiksmingos sąveikos su karjeros projektavimu veiksny s yra *besimokančiųjų galimybė dalyvauti formuojant būsimos kvalifikacijos turinį*. Tam gali būti naudingas *modulinis mokymas*. Modulinio mokymo teikiamas mokymosi lankstumas ir pasirinkimo galimybės sukuria erdvę besimokantiesiems, bendradarbiaujant su darbdaviais, profesinėmis organizacijomis, profesinio mokymo įstaigomis ir kitais dalininkais, sukurti tokį mokymosi turinį ir mokymasi organizuoti taip, kad išgytos žinios ir mokėjimai optimaliai atitiktų darbo vietų poreikius ir asmeninius profesinio tobulėjimo siekius. Tačiau tam reikalingas socialinių dalininkų bendradarbiavimas, efektyviai vykstantis ne tik (ir ne tiek) valstybiniu, bet ir mokymo įstaigos ir klasės lygmeniu. Pavyzdžiui, išplėtotas dvišalis bendradarbiavimas tarp profesinio mokymo įstaigos ir įmonės leistų aktyviai išraukti įmonės atstovus į modulinio mokymo organizavimą, paskatinti juos kurti ir siūlyti mokiniams įvairius modulinį mokymo programų variantus.

Pameistrystės plėtojimas profesinio mokymo sistemoje taip pat gali būti naudingas gerinant profesinio mokymo patrauklumą ir stiprinant profesinio mokymo ir karjeros projektavimo sąsajas. Pameistrystė ne tik su teikia profesinei veiklai konkrečioje darbo vietoje reikalingas profesines žinias, padeda efektyviai išsiugdyti reikalingus mokėjimus

workplace. Several possible elements of these models will be discussed below.

One of the most significant tasks in the system of initial vocational education is to make vocational education more attractive and to improve its quality. Long-term and complex tools are required to achieve the aim.

The impact of versatility and width of the educational content on the career choice and its quality has to be noted when analysing opportunities provided by the vocational education content designing. The principle applied in the German, Austrian and Swiss systems of dual vocational education could be used in this case. According to this principle, the content of the 1st year studies should be formed in a way that learners could get to know the content, tasks, requirements and workplaces of a chosen activity field, as well as acquire wide and extra-functional vocational knowledge and skills. This not only acts as a basis for further learning specialisation but also helps to make a purposeful and motivated decision of specialisation at a later learning stage or to look for opportunities to express oneself in a different professional activity if the 1st year experience did not correspond to a young person's profession or inclinations.

Yet another important factor related to the attractiveness of vocational education and its effective interaction with career designing is *an opportunity for learners to participate in the formation of the content of future qualification*. Modular education can be helpful in this situation. Learning flexibility and possibilities to choose provided by modular education provide learners with environment for cooperation with employers, professional organisations, vocational education institutions and other stakeholders to develop learning content and organize learning in a way that gained knowledge and skills could optimally match the needs of workplaces and personal professional development aims. However, effective social stakeholders' cooperation not only at the state but

ir igyti praktinės patirties, bet ir yra reikšminga būsimo darbuotojo karjeros projektavimui. Mokymasis dirbant realioje darbo vietoje leidžia pamatyti, išbandyti ir įvertinti veiklos teikiamas karjeros galimybes, darbdavių keliamus reikalavimus, darbo vietas suteikiamą galimybę praturtinti turimas žiniasklaidos ir mokejimus siekiant aukštėnės kvalifikacijos. Daugelio užsienio šalių, kuriose pameistrystė yra išplėtota, patirtis rodo, kad pameistrystė dažnai tampa labai reikšminga būsimo darbuotojo karjeros pradžiai, nes besimokantiesiems sudaro palankias galimybes įsidarbinti. Mokinį ir įmonės paskirtų meistrų bendravimas mokymosi proceso metu sukuria labai palankią terpjekiom konsultavimui karjerai, kuris būtų mokiniams prieinamasnis, suprantamasnis ir patikimesnis. Praktinio mokymo darbo vietoje metu labai gerai atskleidžia mokinio polinkiai konkretiai veiklai. Tačiau pameistrystė kai kada galiapti ir kliūtimi karjeros projektavimui mokymo procese. Galima išskirti šias aplinkybes, kurios mažina arba eliminuoja pameistrystės efektyvumą didinant profesinio mokymo patrauklumą ir stiprinant profesinio mokymo ir karjeros projektavimo sąsajas:

1. Mokiniai darbo vietose yra išnaudojami kaip pigi darbo jėga, jų atliekamas darbas nesukuria sėlygų mokyties.
2. Mokinį darbas įmonėje yra fiziškai arba laiko požiūriu atskirtas nuo įmonės gamybos ir paslaugų teikimo proceso, o patys mokiniai yra izoliuojami nuo profesinio bendravimo su įmonės darbuotojais.
3. Įmonės kultūroje, kurioje mokosi mokiniai, karjeros projektavimas yra nereikšmingas, t. y., įmonė neužsiima savo darbuotojų karjeros projektavimu, ignoruoja darbuotojų poreikius, susijusius su jų karjera, nesirūpina savo įvaizdžiu tarp darbuotojų ir įmonės darbuotojų profesine socializacija.
4. Dėl intensyvių pozicinės konkurencijos darbo rinkoje pameistriai ir mokiniai įmonės

also at the education institution and class levels is required. For example, bilateral cooperation between a vocational education institution and a company would enable company representatives to get more involved in organizing modular education, would encourage them to develop and offer learners with various variants of modular education programmes.

Development of apprenticeship in the system of vocational education can also help to make vocational education more attractive and to strengthen interrelations between vocational education and career designing. Apprenticeship not only provides with vocational knowledge required in a particular workplace, helps to efficiently develop necessary skills and gain practical experience but also plays a significant role in future employee's career designing. When learning through work at a real workplace one can see, test and evaluate career opportunities of a particular activity, employers' requirements, possibilities to enrich knowledge and skills in order to gain higher qualification. Experience from a number of foreign countries where apprenticeship has been properly developed shows that apprenticeship is often extremely significant for future employee's career start as learners are provided with favourable conditions to get employed. Communication between learners and masters appointed by companies during the learning process helps to create a very favourable environment for career counselling that is better available, easier to understand and more reliable. Learner's inclinations for a specific activity are extremely well revealed during practical education at a workplace. However, apprenticeship can sometimes also become an obstacle for career designing during the process of education. The following circumstances decrease or eliminate the efficiency of apprenticeship by making vocational education more attractive and strengthening the interrelations between vocational education and career designing:

darbuotojų ir mokymo meistrų yra traktuojami kaip potencialūs konkurentai, keliantys grėsmę jų užimtumui. Tai gali labai susiaurinti pameistrystės metu įgyjamų praktinių žinių, mokėjimų ir patirties spektrą ir ypač sumažinti pameistrystės teikiamas karjeros projektavimo galimybes. Ši poveikį galėtų sušvelninti aktyvesnis profesinių sąjungų dalyvavimas organizuojant ir vykdant pameistrystę.

5. Praktinio mokymo meistrų įmonėje aplaidžiai vykdo savo pareigas, susijusias su mokymo sritimi, jiems trūksta didaktinio kompetentingumo, žinių ir patirties karjeros projektavimo srityje, arba jų darbotvarkė yra perkrauta įvairiomis gamybos užduotimis.

Pameistrystės efektyvumas daugeliu atvejų priklauso ir nuo ją taikančios įmonės dydžio. Paprastai didesnės įmonės turi geresnes materialines, technines ir finansines sąlygas pameistrystei vykdyti. Didelis žmogiškųjų išteklių poreikis tokiose įmonėse lemia jų suinteresuotumą išnaudoti pameistrystę ilgalaikiams žmogiškųjų išteklių paieškos, samdos ir rengimo tikslams. Todėl pameistrystė stambiose įmonėse dažnai apima įvairias karjeros projektavimo ir konsultavimo priemones. Smulkiose ir vidutinėse įmonėse pameistrystės situacija dažnai yra kitokia: įmonių turima materialinė ir techninė bazė, finansinės galimybės neleidžia užtikrinti kokybiško mokymo. Tokios įmonės dažniausiai negali sau leisti išlaikyti meistrus, kurie rūpintusi tik mokymu, todėl mokymas meistrams tampa tik šalutine veikla, o mokinį nevengiama išnaudoti tik kaip pigios darbo jėgos. Ribotos galimybės ir labai mažas žmogiškųjų išteklių poreikis dažniausiai lemia trumpalaikius žmogiškųjų išteklių valdymo ir vystymo tikslus, kai žmonių išteklių valdymo ir vystymo priemonėmis tik reaguojama į verslo aplinkos keliamus reikalavimus. Dėl šių priežasčių smulkiojo ir vidutinio verslo įmonės dažnai yra daug mažiau suinteresuotos ilgalaikė pameistrystės nauda ir labiau linksta

1. Learners are used as cheap labour force at workplaces; their work does not provide conditions for learning.

2. Learners' work at a company is physically and time-wise separated from the process of manufacturing and service provision; learners are isolated from professional communication with other employees.

3. Companies where apprentices train do not consider career designing as significant, i.e. a company does not design their employees' career, ignores employees' needs related to their career, does not focus on its image among employees and employees' professional socialization.

4. Due to intensive positional competition in the labour market, company employees and training masters see apprentices and learners as potential competitors and as a threat to their employment. As a result, the range of practical knowledge, skills and experience gained during apprenticeship can be significantly narrowed. Career designing possibilities that apprenticeship could provide can also be significantly reduced. These effects could be altered by more active participation of trade unions in the organization and implementation of apprenticeship.

5. Tutors and trainers of apprentices at companies negligently perform their duties related to the field of education. They lack didactic competence, knowledge and experience in the area of career designing or their agenda is overloaded with various manufacturing tasks.

The efficiency of apprenticeship in many cases also depends on the size of the company that offers it. Usually large companies have better material, technical and financial conditions for apprenticeship. Huge demand of human resources in such companies determines their interest to use apprenticeship as a tool to search for, employ and train human resources. Therefore, apprenticeship in large companies often involves various career designing and

oportunistiškai išnaudoti įvairius trumpalaikius pameistrystės teikiamus privalumus, pavyzdžiui, valstybės teikiamą paramą įmonėms, kurios priima mokinius. Kaip pagerinti pameistrystės ir karjeros projektavimo sąveiką tokiu atveju? Vienas iš galimų būdų yra pameistrystės metu mokinį mokyti keliose skirtingose įmonėse ir *sektoriniuose praktinio mokymo centruose*. Galimybė mokytiis keliose skirtingose įmonėse yra naudinga karjeros projektavimo požiūriu, nes padeda geriau susipažinti su darbo vietų, uždavinių, profesinio tobulejimo galimybių įvairove. Sektoriniai praktinio mokymo centratai taip pat gali sukurti unikalias galimybes igyvendinti įvairias karjeros projektavimo priemones, jeigu šiuose centruose galės mokyti profesinių mokyklų mokiniai ir įmonių darbuotojai.

Galimybų spāstų problema aukštojo mokslo sistemoje atskleidžia būtinybę ieškoti naujų aukštojo mokslo studijų ir karjeros projektavimo sasajų. Galbūt vieną iš tokių galimybų galėtų sutekti šiuo metu Vokietijoje ir Austrijoje pamažu diegiamas *dualinių pirmosios pakopos profesinių studijų modelis*, kuriam būdinga tai, kad studentai, studijuojantys pagal pirmosios pakopos studijų programas, taip pat dirba įmonėse pameistriais ir kartu su aukštojo mokslo diplomu gauna profesinę kvalifikaciją. Tokiu būdu igyti studijų rezultatai ir praktinė patirtis užtikrina lengvesnį absolventų įsidarbinimą, leidžia užimti aukštėsnės kokybės darbo vietas, atveria ir akademiniės, ir profesinės karjeros perspektyvas. Kol kas panašus modelis Lietuvoje veikia tik atskiruose nedideliuose sektoriuose – pavyzdžiui, biotechnologijų sektoriuje, kur efektyviai veikia aukštųjų mokyklų ir įmonių bendradarbiavimo tinklai. Kad tokios studijos sudomintų dalį Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų rodo tai, kad vis dažniau aukštųjų mokyklų studentai tuo pačiu metu mokosi ir profesinio mokymo įstaigose.

counselling tools. Apprenticeship in small and medium companies often differs: material and technical resources of companies, financial possibilities do not guarantee high-quality training. Such companies usually cannot afford to employ the tutors and trainers who would be responsible just for training. As a result, training is often a secondary activity to skilled employees and learners are used as a cheap labour force. Limited possibilities and very low demand of human resources usually determine short-term aims of human resource management and development when their tools are used as a reaction to the requirements of business environment only. For these reasons small and medium businesses are less interested in the long-term benefits of apprenticeship and tend to opportunistically use various short-term advantages of apprenticeship, e.g. state support to companies that accept learners. How can the interaction between apprenticeship and career designing be improved in this case? One of the suggestions during apprenticeship could be to train the learner in several different companies and *sectorial centres of practical education*. A possibility to learn at several different companies is useful in respect to career designing as it provides with better understanding of the variety of jobs, tasks and vocational training possibilities. Sectorial centres of practical education can also provide with unique possibilities to implement diverse tools of career designing if learners from vocational schools and company employees will have a possibility to learn at these centres.

The problem of the opportunity trap in the higher education system reveals a necessity to search for new interrelations between higher education studies and career designing. One possible solution would be *the model of the dual 1st cycle vocational studies* currently being implemented in Germany and Austria. In this model, students who study 1st cycle study programmes also work as apprentices in

Siekiant užtikrinti efektyvią sąveiką tarp profesinio rengimo ir karjeros projektavimo, neišvengiamai susiduriama su būtinybe gerinti profesinio rengimo įstaigų ir darbdavių bendradarbiavimą. Karjeros projektavimas yra labai susijęs su žmogiškujų išteklių poreikiu versle ir su įmonių vykdomomis darbuotojų paieškos, atrankos ir samdymo strategijomis. Todėl natūralu, kad karjeros projektavimo veikla ir jos efektyvumas domina verslo įmones ir jas atstovaujančias organizacijas. Dėl šios priežasties vienas iš galimų karjeros projektavimo efektyvumo didinimo sprendimų – siekti kiek galima skatinti ir išplėsti darbdavių ir juos atstovaujančių organizacijų dalyvavimą projektuojant karjerą, teikiant šiemis dalininkams reikalingą metodinę pagalbą, rengiant jiems karjeros projektavimo specialistus ir pan. Karjeros projektavimas turėtų dominti ir profesines organizacijas, pirmiausiai kaip priemonę, padedanti palaikyti ir stiprinti atitinkamas profesines grupes ir bendruomenes, užtikrinant nuolatinį šių grupių ir bendruomenių papildymą išsimokslinusiais, kvalifikuotais ir motyvuotais tobulėti darbuotojais. Karjeros projektavimas taip pat galėtųapti reikšmingą profesinių sajungų veiklos sritimi, orientuojantis į karjeros projektavimo paslaugų teikimą profesinių sajungų nariams, siekiant pagerinti jų įsidarbinamumą ir užimtumo kokybę.

IŠVADOS

1. Karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveikos laukas gali būti analizuojamas įvairiais pjūviais, tačiau ši lauką apibrėžia santykiai tarp individualių karjeros siekių, aspiracijų ir projektų, žmogiškujų išteklių poreikio darbo rinkoje, profesinio rengimo įstaigose įgyjamo ir darbo pasaulyje naudojamo žmogiškojo kapitalo, profesinio rengimo įstaigų galimybų patenkinti asmeninės

companies and together with the diploma of higher education acquire a vocational qualification. Such learning outcomes and practical experience ensure easier graduates' employability, enable getting jobs of higher quality, and reveal perspectives of both academic and professional career. A similar model is applied in only several relatively small sectors in Lithuania, e.g. in biotechnology with effective cooperation networks between higher education institutions and companies. The fact that students of higher education institutions are increasingly choosing to study at vocational training institutions at the same time indicates that this type of studies would attract a number of students of the Lithuanian higher education institutions.

In order to ensure effective interaction between vocational training and career designing, it is necessary to improve cooperation between vocational training institutions and employers. Career designing is closely related to the demand of human resources in business and strategies applied by companies to search, select and employ employees. Naturally, business companies and their representative organisations are interested in the activity of career designing and its efficiency. A possible solution to increase efficiency of career designing is to encourage and expand participation of employers and their representative organisations in career designing by providing these stakeholders with methodical help, training career designing specialists etc. Career designing should also interest professional organisations as a tool to support and strengthen particular professional groups and communities by ensuring constant supply of educated, qualified and motivated employers. Career designing could also become a significant activity area for trade unions, focusing on orientation towards provision of career designing services to members of trade unions in order to improve their employability and quality of employment.

karjeros siekimo ir darbo rinkos poreikius. Šiame lauke taip pat svarbi sąveika tarp įsardarbinamumo, valstybės profesinio rengimo, užimtumo, ekonominės ir socialinės politikos bei asmeninės karjeros siekio.

2. Karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveikos ypatybės priklauso nuo socioekonominio ir institucinio profesinio rengimo modelio. Rinkos (liberaliajame) profesinio rengimo modelyje karjeros projektavimas suprantamas kaip paslauga, padedanti igyti rinkos reikalavimus atitinkantį žmogiškajį kapitalą ir jį sėkmingai „parduoti“ darbo rinkoje. Dualiniame profesinio rengimo modelyje vyraujančioje karjeros sampratoje svarbi vieta tenka profesinės bendruomenės interesams, profesijos normoms ir vertybėms, todėl karjeros projektavimo ir konsultavimo veiklas be švietimo įstaigų ir privačių institucijų vykdo profesinės organizacijos, profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos. Mokyklose vykdomo valstybės reguliuojamo profesinio rengimo modelyje karjeros projektavimas yra gana stipriai integruotas pirminio profesinio mokymo sistemoje ir yra viena iš profesinio mokymo įstaigų funkcijų. Šiame modelyje didžiausias iššūkis, kylantis profesinio rengimo ir karjeros projektavimo sąveikai, yra silpna sąveika tarp profesinio rengimo sistemos ir darbo rinkos, mažinanti karjeros projektavimo efektyvumą.

3. Galimybių spāstų problema kyla tada, kai intensyviai darbo rinkoje dėl aukštos kokybės darbo vietų konkuruojantys žmonės pozicinės konkurencijos mechanizmo yra verčiami vis daugiau investuoti į savo žmogiškajį kapitalą, tačiau tokios investicijos neužtikrina siekiamų užimtumo pozicijų. Lietuvoje galimybių spāstų reiškinio išskirtinumą lemia pereinamosios (tranzitinės) ekonomikos ir visuomenės bruožai: ūkio restruktūrizacija, perėjimas iš planinės ekonomikos į rinkos ekonomiką, lėmės mažą aukštos kokybės darbo vietų skaičių ir silpną ūkio potencialą kurti aukštos kokybės

CONCLUSIONS

1. The area of interaction between career designing and vocational training can be analysed through different perspectives but this area is defined through the relations among individual career aims, aspirations and projects, the demand of human resources in the labour market, human capital that is acquired at vocational training institutions and used in the world of work, possibilities of vocational training institutions to satisfy the needs of personal career aspirations and the labour market. The area also focuses on the interaction among employability, national vocational training, employment, economic and social policy and personal career aims.

2. Characteristics of the interaction between career designing and vocational training depend on the socio-economical and institutional models of vocational training. In the market (liberal) model of vocational training, career designing is understood as a service that helps to acquire human capital that corresponds to the needs of the labour market and to successfully “sell” it in the labour market. The conception of career in the dual model of vocational training focuses on the interests of the professional community, professional norms and values. Therefore, career designing and counselling activities are implemented not only by education institutions and private institutions but also by professional organisations, trade unions and employers' organisations. In the state regulatory model of vocational training implemented at schools, career designing is closely integrated into the system of initial vocational education and is one of the functions of vocational education institutions. The biggest challenge that the interaction between vocational training and career designing is faced with in this model is weak interaction between the system of vocational training and the labour market that reduces efficiency of career designing.

darbo vietas, dideli perkvalifikavimo mąstai, išsimokslinusio jaunimo emigracijos augimas, profesinio mokymo stigmatizavimas.

4. Efektyvi profesinio rengimo ir karjeros projektavimo sąveika gali padėti spręsti galimybių spąstų problemą. Tam reikia tai-kyti kompleksines ilgalaikes priemones: reformuoti profesinio mokymo turinį, išplėsti besimokančių galimybes dalyvauti formuo-jant būsimos kvalifikacijos turinį, diegti pa-meistrystę įvairiaus profesinio rengimo ir aukštojo mokslo studijų lygmenimis, stiprinti bendradarbiavimą tarp mokymo įstaigų ir socialinių dalininkų, įgalinti darbdavius, profesines organizacijas ir profesines sajungas kvalifikuo-tai vykdyti įvairias karjeros projek-tavimo veiklas.

3. The problem of the opportunity trap arises when positional competition makes people who are intensively competing for high-quality jobs in the labour market to invest more into their human capital; however, this investment does not guarantee desirable employment positions. The following features of transitional economy and society define the characteristics of the opportunity trap in Lithuania: restructuring of economy, transition from planned economy to the market economy that determined low number of high-quality jobs and weak potential to create high-quality jobs, huge extent of re-qualifica-tion, increasing emigration of educated youth, and stigmatization of vocational education.

4. Effective interaction between voca-tional training and career designing can help to solve the problem of the opportunity trap. Complex long-term tools should be applied: to reform the content of vocational education, to expand learners' possibilities to participate in the formation of the content of future qual-ification, to introduce apprenticeship at dif-ferent levels of vocational training and higher education studies, to strengthen cooperation between education institutions and stake-holders, to enable employers, professional organisations and trade unions to implement qualified activities of career designing.

LITERATŪRA / REFERENCES

- Bremer R., Saniter A. (2011). *Apprenticeship in Germany: Institutional Patterns, Organisation and Methods*. Institut für Technik und Bildung Universität Bremen. Leonardo da Vinci prgranmos projekto DEVAPPRENT ataskaita (ren-giamo publikavimui).
- Brown P., Hesketh A. (2004). *The Mismanagement of Talent. Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Brown, P., Lauder H., Ashton D. (2011). *Global Auction. The Broken Promises of Education, Jobs, and Incomes*. Oxford: Oxford University Press.
- Danilevičius E. (2008). Karjeros projektavimo ir karjeros planavimo ugdymo edukologinės prielaidos // *Pedagogika*, 98, p. 110–115. ISSN1392-1240, Vilnius.
- Hall P., Soskice D. (Eds.; 2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Laužackas R. (2005a). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
- Laužackas R. (2005b). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
- Lietuvos statistikos metraštis 2010* (2011). Vilnius: Lietuvos statistikos departamentas.
- Lietuvos kvalifikacijų sistemos metodologija* (2008). Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.
- Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas* (2008). Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
- Winterton J. (2007). Building Social Dialogue over Training and Learning: European and national developments // *European Journal of industrial relations*, 2007; 13; 2817; Sage publication. Internetinis adresas: www.ejd. sagepub.com/cgi/content/. Žiūrėta 2009 m. sausio 15 d.; abstract/13/3/281.77.

VIDMANTAS TŪTLYS

Moksliniai interesai: profesinio rengimo politika,
kvalifikacijų sistemos ir jų reformos,
žmogiškujų išteklių vystymas.

Vytauto Didžiojo universitetas
Profesinio rengimo studijų centras

Research interests: policy of vocational education
and training, qualification systems and their reforms,
human resource development.

Vytautas Magnus University
Centre for Vocational Education and Research

K. Donelaičio 52-402, LT-44244 Kaunas, Lithuania

v.tutlys@smf.vdu.lt