MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO EDUKOLOGIJOS IR SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS

AISTĖ BRAZLAUSKIENĖ

EDUKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ VALDYMO NUOLATINĖS STUDIJOS

EDUKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ TAIKYMAS BENDROJO UGDYMO MOKYKLOS KARJEROS SPECIALISTO VEIKLOJE

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė: Doc. dr. Asta Railienė

Vilnius, 2021

TURINYS

SĄVOKŲ ŽODYNAS 4
ĮVADAS 5
1. KARJEROS SPECIALISTAS KAIP UGDYMO KARJERAI PASLAUGŲ TEIKĖJAS BENDROJO UGDYMO MOKYKLOJE 8
1.1 Ugdymo karjerai samprata 8
1.2 Ugdymas karjerai karjeros projektavimo paslaugų sistemoje 12
1.3 Karjeros specialisto veiklos bendrojo ugdymo mokykloje ypatumai 19
2. EDUKACINĖS TECHNOLOGIJOS UGDYME KARJERAI 24
2.1. Edukacinių technologijų samprata 24
2.2. Karjeros kompetencijų ugdymo ypatumai 26
2.3. Karjeros kompetencijų ugdyme taikomos edukacinės technologijos 33
2.3.1 Žaidimai 33
2.3.2. Edukaciniai metodai 36
2.3.3. Testai 38
2.3.4 Informacinės technologijos 39
3. EDUKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ TAIKYMAS KARJEROS SPECIALISTO VEIKLOJE EMPIRINIS TYRIMAS 42
3.1 Tyrimo metodologija 42
3.2 Tyrimo rezultatų analizė 45
3.2.1. Ugdyme karjerai taikomos edukacinės technologijos 47
3.2.2. Karjeros specialisto veiklos ergonomika 51
3.2.3. Karjeros specialistų kompetencijų tobulinimas(-is) 56
DISKUSIJA 60
IŠVADOS 62
REKOMENDACIJOS 64
LITERATŪRA: 65
SANTRAUKA 74
SUMMARY 75
PRIEDAI 76

SĄVOKŲ ŽODYNAS

Karjera – asmeniui ir visuomenei reikšminga jo mokymosi, saviraiškos ir darbo veiklų bei vaidmenų visuma per visą jo gyvenimą (1991 m. birželio 25 d. Įstatymas Nr. I-1489 „LIETUVOS RESPUBLIKOS ŠVIETIMO ĮSTATYMAS).

Karjeros kompetencijos - žinios, gebėjimai ir nuostatos apie save, mokymosi, saviraiškos ir darbo galimybes, karjeros sprendimų priėmimą, karjeros planavimą, derinimą su kitomis gyvenimo sritimis ir realizavimą (2012 m. liepos 4 d. įsakymas Nr. V-1090/A1-314 "Dėl profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašo patvirtinimo").

Karjeros specialistas – asmuo, teikiantis profesinio informavimo ir konsultavimo, ugdymo karjerai paslaugas (1991 m. birželio 25 d. Įstatymas Nr. I-1489 „LIETUVOS RESPUBLIKOS ŠVIETIMO ĮSTATYMAS).

Profesinis veiklinimas – veiklos, kuriose mokiniams padedama aktyviai pažinti įvairias užimtumo sritis, profesijų ypatumus ir karjeros galimybes, kaupti darbo patirtį, ugdytis 5 profesinę motyvaciją bei planuoti būsimą karjerą (Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011).

ĮVADAS

Temos aktualumas ir ištirtumas. Greitai besikeičiant darbo rinkai ir vis dažniau atsirandant naujoms profesijoms, joms tarpusavyje persipinant, pasirinkti tinkamą, individualius poreikius atitinkančią profesiją darosi vis sunkiau. Vykstant skaitmeninei transformacijai keičiasi mūsų mokymosi, darbo, dalyvavimo visuomenėje ir kasdienio gyvenimo būdas (European Council, 2020).

Anot Jovaišos (1999), profesijos rinkimasis – daugkartinis aktas, ilgalaikis procesas. Asmens karjeros planavimas trunkantis visą gyvenimą prasideda jau darželyje, tačiau vienas svarbiausių karjeros planavimo etapų yra būtent bendrojo ugdymo mokykloje. Todėl karjeros informavimo, karjeros konsultavimo ir ugdymo karjerai paslaugos bendrojo ugdymo mokykloje turi būti suteiktos tinkamai ir padėti pagrindą tolesniam mokinio sėkmingos karjeros augimui.

Bendrojo ugdymo mokykloje mokiniams karjeros vedliais tampa karjeros specialistai. Mokyklos karjeros specialistas padeda mokiniui pažinti savo profesinį pašaukimą, asmeninius gebėjimus, interesus, įgyti karjeros planavimo ir jos valdymo gebėjimų, kaupti karjeros tikslams įgyvendinti reikalingas žinias ir įgūdžius, bendrąsias kompetencijas, mokytis lanksčiai reaguoti į pokyčius, gebėti priimti tinkamus sprendimus, įgyti mokymosi visą gyvenimą motyvacijos, spręsti asmeninio gyvenimo klausimus (Augienė, 2018, p. 102).

Pastaruoju metu Lietuvoje ir užsienyje ugdymui karjerai skiriamas ne mažas dėmesys. Karjeros ugdymo sampratą Lietuvoje nagrinėja: Pukelis (2003, 2012, 2014), Garnienė (2003), Stanišauskienė (2004, 2008, 2012), Naseckaitė (2012), Railienė (2006, 2012, 2013), Gudžinskienė (2012), Surgelienė (2014, 2015), Bankauskienė (2014, 2015), Valackienė (2003), Kučinskienė (2003), Orenienė (2006), Rudžinskienė (2006, 2012), Paulauskaitė (2006, 2012), Danilevičius (2008), Rosinaitė (2009). Užsienio autoriai: Marland (1971), Hoyt (1977), Super (1976), Kokaska ir Brolin (1979, 1985), Pagliano (2000), Guichard (2001), Watts ir Sultana (2002), Dede (2015), Kidd (2016), Gysbers (2003), Heppner (2003), Johnston (2003), Welde (2016), Harkins (2001).

Karjeros specialisto darbo specifiką analizuoja Surgėlienė (2015), Bankauskienė (2015), Minkevičienė (2006), Pukelis (2004, 2011), Garnienė (2004), Navickienė (2011), Tandzegolskienė (2011), Popov (2020), Spasenović (2020), Augienė (2013, 2018), Lamanauskas (2013), Demirbas-Celik (2018).

Edukacinių technologijų panaudojimas ugdymo karjerai procese tiesiogiai koreliuoja su karjeros specialisto darbo sąlygomis. Įvairių, inovatyvių edukacinių technologijų panaudojimas gali padėti tobulinti ugdymo procesą, padaryti jį patrauklesniu, sudominti mokinius ir palengvinti

mokymosi ir mokymo procesą. Edukacinių technologijų svarbą nagrinėja: Melnikovas (2017), Jucevičienė ir Brazdeikis (2003), Bielskytė-Simanavičienė ir Indrašienė (2014), Lazar, (2015), Wallington (1977), Reiseris ir Ely (1997), Bitinas (2001), Januszewski (2013), Guan (2015), (Daukilas, Mičiulienė, Kovalčikienė ir Kasperiūnienė, 2016), Kumar (1996).

2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 2 prioriteto „Mokymasis visą gyvenimą“ VP1-2.3-ŠMM-01-V priemonės „Profesinio orientavimo sistemos veiklos tobulinimas ir plėtra“ valstybės projekte Nr. VP1-2.3-ŠMM-01-V-01-002 „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme“ buvo sukurtas „ Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis“ (2011), kuriame išanalizuota karjeros projektavimo situacija Lietuvoje, taip pat pateiktos rekomendacijos, dėl ugdymo karjerai vykdymo bendrojo ugdymo mokyklose. Tačiau, nors ir nuo modelio sukūrimo ir pristatymo praėjo 10 metų, šalyje jis vis dar nėra įdiegtas.

Teminiame tyrime „Profesinio orientavimo sistema valstybės mastu: sistemos dalyviai ir teikiamos paslaugos“ (2018) teigiama jog karjeros specialisto sąvokos neapibrėžtumas trukdo karjeros specialistų tinklo plėtrai, kyla sunkumų juos įdarbinat ir karjeros projektavimo paslaugų prieinamumui bendrojo ugdymo mokyklose. Taip pat, švietimo ir mokslo srities prioritetų 2014–2020 m. ES struktūrinės paramos programavimo laikotarpiui strateginio vertinimo ataskaitoje nurodyta, kad siekti paslaugų kokybės trukdo tai, kad nėra standartų, kuriuose būtų karjeros srityje dirbančiam specialistui keliamų reikalavimų aprašas.

Remiantis „2019-2020 m. m. Mokinių profesinio orientavimo (ugdymo karjerai) stebėsenos ataskaita“ vienam karjeros specialistui tenka vidutiniškai po 0,13 etato, taigi vienam etatui tenka vidutiniškai 2400 – 3000 mokinių. 2021 ataskaitos duomenimis 2019-2020 m. m. visuose koncentruose sumažėjo tiek individualių ir grupinių paslaugų mokyklose, tiek už mokyklos ribų, taipogi karantino situacija pablogino galimybę gauti karjeros projektavimo paslaugas.

Stebėsenos duomenimis (2021) tik 13 proc. karjeros specialistų turi aukštąjį išsilavinimą, tiesiogiai susijusį su karjeros projektavimu, netgi 28 proc. karjeros specialistų yra “naujokai” ugdymo karjerai srityje. Tačiau norit tobulinti kvalifikaciją susiduriama su sunkumais, Lietuvos mokyklų karjeros specialistams skirtingose savivaldybėse yra sudaromos nevienodos galimybės dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo renginiuose.

Tyrimo problema.

Karjeros specialistai bendrojo ugdymo mokyklose susiduria su eile problemų, galinčių turėti įtakos jų darbo kokybei ir edukacinių technologijų panaudojimo galimybei. Karjeros specialisto

pareigybė nėra tinkamai apibrėžta, todėl trūksta finansavimo, etatų, daugumai pedagogų tai yra papildoma pareigybė. Taip pat, nėra pakankamai dėmesio skiriama karjeros specialistų kompetentingumui, profesiniam tobulėjimui. Dėka visų šių veiksmų edukacinių technologijų taikymo galimybės karjeros specialisto veikloje gali būti ribotos. Tyrimo problema apibrėžiama klausimais: Kaip organizuojamas ugdymas karjerai bendrojo ugdymo mokykloje? Kokius ugdymo karjerai metodus ir formas taiko karjeros specialistas? Kokias IT priemones karjeros specialistai taiko karjeros ugdyme? Kokie yra ugdymo karjerai organizavimo būdai? Kiek valandų karjeros specialistas skiria karjeros ugdymui per savaitę?

Tyrimo objektas - edukacinių technologijų taikymas karjeros specialisto veikloje.

Darbo tikslas - išanalizuoti edukacinių technologijų taikymo galimybes karjeros specialisto darbe.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti bendrojo ugdymo mokyklos karjeros specialisto darbo ypatumus ugdymo karjerai kontekste .

2. Aptarti edukacinių technologijų naudojimo galimybes karjeros specialisto darbe.

3. Ištirti karjeros specialistų patirtį taikant edukacines technologijas mokinių karjeros kompetencijų ugdymo procese.

Atliekant tyrimą naudoti šie **moksliniai metodai**:

1.) Mokslinės literatūros analizė, naudojant tekstų loginės analizės metodą.

2.) Kokybinis pusiau struktūruoto interviu metodas, taikomas empiriškai nagrinėjant edukacinių technologijų taikymo galimybes karjeros specialisto darbe.

3.) Turinio analizės metodas naudotas kokybinių interviu metu surinktų empirinių duomenų analizėje.

Magistro **darbo struktūrą** sudaro turinys, įvadas, trys dėstomosios dalys, išvados ir rekomendacijos, literatūros ir šaltinių sąrašas, anotacijos ir santraukos lietuvių ir anglų kalbomis bei priedai. Pirmoje dalyje nagrinėjama karjeros ugdymo samprata, karjeros specialisto darbo ypatumai; antroje dalyje karjeros kompetencijų ugdymas ir edukacinių technologijų panaudojimas karjeros specialisto veikloje; trečioje dalyje pristatomi tyrimo metodologija ir rezultatai. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados ir rekomendacijos.

1. KARJEROS SPECIALISTAS KAIP UGDYMO KARJERAI PASLAUGŲ TEIKĖJAS BENDROJO UGDYMO MOKYKLOJE

Karjeros konstravimas vyksta visą žmogaus gyvenimą. Vieni pirmųjų karjeros sprendimų priimami mokantis bendrojo ugdymo mokykloje, taigi mokyklai tenka ypatingas vaidmuo - ne tik padėti suderinti ugdytinio siekius ir galimybes, bet ir pritaikyti juos prie dinamiškos visuomenės socialinių ir ekonominių poreikių (Pukelis, Garnienė, 2003). Bendrojo ugdymo mokykloje yra teikiamos profesinio informavimo, profesinio konsultavimo ir ugdymo karjerai paslaugos. Šios paslaugos yra teikiamos vadovaujantis Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. liepos 4 d. įsakymu Nr. V-1090/A1-314 (Žin., 2012, Nr. 82-4284) ir Ugdymo karjerai programa patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2014 m. sausio 15 d. įsakymu Nr. V-72 „Dėl ugdymo karjerai programos patvirtinimo“.

Mokyklos darbuotojo, atsakingo už ugdymą karjerai pareigybė literatūroje įvardinama skirtingai: karjeros konsultantas, karjeros koordinatorius, ugdymo karjerai specialistas, karjeros specialistas. Ugdymo karjerai programoje asmuo teikiantis profesinio informavimo, profesinio konsultavimo ir ugdymo karjerai paslaugas bendrojo ugdymo ir profesinėje mokykloje vadinamas karjeros specialistu. Taigi šiame darbe bus vartojama karjeros specialisto sąvoką.

Karjeros specialistai yra vieni pagrindinių profesinio informavimo, profesinio konsultavimo ir ugdymo karjerai paslaugų teikėjų, jie dirba su įvairaus amžiaus mokiniais, atlieka įvairias funkcijas. Karjeros specialistai ugdymo institucijose savo veiklą orientuoja į keturias sritis: geras konsultuojamojo asmenybės ir gabumų bei gebėjimų pažinimas, profesinis informavimas ir darbo pasaulio pažinimas, profesinis veiklinimas (angl. professional exercises), asmenybės savybių ir profesijos keliamų reikalavimų suderinamumo pažinimas (Augienė, 2018, p. 103).

1.1 Ugdymo karjerai samprata

Tam, kad būtų galima aiškiau suprasti ugdymą karjerai, visų pirma reiktų panagrinėti karjeros sampratą. Karjeros samprata nagrinėjama jau daugiau nei 100 metų. Per visus tuos metus karjeros samprata kito, kartu su visu mus supančiu pasauliu. Verčiant iš lotynų kalbos *carraria,* tai bėgimo takas, greitas bėgimas, veiksmų eiga.

Šiame darbe analizuojant karjeros sampratą yra išskiriami du karjeros sampratos modeliai, tai šiuolaikinės ir biurokratinės karjeros sampratos (1 lentelė).

1 lentelė. Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumai (Stanišauskienė, Naseckaitė, 2012)

Karjeros sampratos analizės kriterijai	**Biurokratinė karjeros samprata**	**Šiuolaikinė karjeros samprata**
Karjeros modelis	vientisa hierarchinė struktūra, įtvirtinta organizacijoje; „karjeros laiptai“	lanksti, nevientisa struktūra, neįtvirtinta organizacijoje
Karjeros sėkmės matas	tam tikro amžiaus dirbančiojo individualūs pasiekimai (statusas, atlyginimas ir kt.) lyginami su kitų tokio pat amžiaus žmonių pasiekimais	tenkinami šie asmens poreikiai: savirealizacija, asmens laisvė, individualus požiūris į sėkmę
Karjeros ateitis	numatoma, aiški, susijusi su organizacija	sunkiai nuspėjama, susijusi su žmogaus kompetencija įgyvendinti pasirinktus tikslus
Socialinis (materialinis) saugumas	stabilus aiškios ateities kontekste	reliatyvus, priklauso nuo daugelio personalinių ir socialinių veiksnių
Žmogui keliami reikalavimai	paklusnumas, sugebėjimas gerai atlikti įprastą užduotį; būtini specifiniai profesiniai įgūdžiai	novatoriškumas, iniciatyvumas, kūrybiškumas neapibrėžtoje darbo aplinkoje; būtinos karjeros kompetencijos, derinami specifiniai ir universalūs gebėjimai

Esminiai šių sampratos modelių skirtumai yra stabilumas (įsitvirtinimas organizacijoje), sėkmės matas, karjeros proceso planavimo ir valdymo galimybė, socialinis saugumas, darbuotojui keliami reikalavimai (Valackienė, 2003, p. 50).

Biurokratinės karjeros sampratoje vyrauja hierarchinis karjeros modelis, kada individas kyla vertikaliais karjeros laiptais, išrikiuotais hierarchiškai, pagal prestižą. Biurokratinės karjeros ateitis yra aiški ir tikslinga, susijusi su organizacija. Tačiau čia susiduriama su iššūkiu, jog kylant aukštyn karjeros laiptais toje pačioje organizacijoje, darbo vietų skaičius yra ribotas, susiduriama su didele konkurencija. Tuo tarpu šiuolaikinės karjeros modelis akcentuoja karjeros augimą kaip judėjimą ne tik vertikaliai, bet ir horizontaliai.

Šiuolaikinės karjeros modelyje didžiausias dėmesys yra kreipiamas karjeros kompetencijoms, mokymuisi visą gyvenimą. Pasak Stanišauskienės ir Navickienės (2012, p. 17) kiekvienas šiuolaikinės karjeros žingsnis turėtų būti itin sąmoningas (tikslingas, planuotas ir reflektuojamas), idant žmogus sėkmingai veiktų apibrėžtumo ir stabilumo stokojančiame šiuolaikiniame darbo pasaulyje. Šiuolaikinės karjeros modelyje yra svarbu ne tik darbo pasiekimų sėkmė, bet ir laisvalaikis, savanoriavimas, gebėjimas derinti profesinę veiklą su šeiminiais ir kitais asmens skirtingu gyvenimo laikotarpiu atliekamais vaidmenimis.

Šių dienų ugdymo karjerai samprata grindžiama šiuolaikinės karjeros modeliu, kai pirmumas yra teikiamas ne tik organizacijos tikslams, bet ir individo karjeros kompetencijoms ir jų plėtojimui.

Tačiau ugdymo karjerai samprata pasaulyje kito priklausomai nuo besikeičiančios ekonominės situacijos, tuo metu vyravusių politiniu ar socialinių ideologijų.

Ugdymo karjerai pradininku ir koncepto išplėtotoju vadintas Marland (1971) savo darbuose kalba apie ugdymo karjerai svarbą jauno žmogaus gyvenime. Ugdymą karjerai mokslininkas apibrėžia kaip pagalbą žmonėms išsiaiškinant, ką jie nori daryti šiame pasaulyje. Mokslininkas pats buvo kūdikių bumo (1946 – 1965) kartos atstovas, tačiau ugdė X (1966 – 1967) kartą ir puikiai suprato ugdymo karjerai svarbą naujos kartos gyvenime. Savo darbuose akcentavo, jog atėjo nauji laikai ir vaikai nebegali dirbti tėvų jiems paveldėtų darbų, kaip tuo metu buvo priimta.

Vienas iš Marland mokinių, idėjos pasekėjų Hoyt (1977) paskyrė savo gyvenimą ugdymo karjerai integravimui mokyklose, ugdymą karjerai apibūdino kaip pastangas perorientuojant švietimo sistemą taip, kad švietimo sistema padėtų individui įgyti žinių, įgūdžių ir požiūrių reikalingų tam, kad kiekvienam asmeniui jo darbas būtų prasminga ir produktyvi, kelianti pasitenkinimą jo gyvenimo dalis.

Super (1976) ugdyme karjerai išskyrė savęs pažinimo kompetenciją ir ugdymą karjerai apibrėžė kaip procesą, kurio metu padedama asmeniui vystytis ir įsisąmoninti visuminį ir adekvatų savęs ir savo vaidmens darbo pasaulyje vaizdą, patikrinti jį ir paversti tikrove savo ir visuomenės pasitenkinimui.

Kokaska ir Brolin (1979, 1985) savo darbuose teigė, jog ugdymas karjerai turi ugdyti kasdienius gyvenimo įgūdžius, asmeninius, socialinius įgūdžius ir profesinius įgūdžius.

Pagliano (2000) sujungia karjerą su laisvalaikiu ir ugdymą karjerai apibrėžia kaip mokymąsi apie darbo pasaulį, pramogas ir gyvenimo įgūdžius.

Lietuvos mokslininkų darbuose karjeros ugdymo sąvoka atsirado palyginus vėlai. Viena pirmųjų karjeros ugdymą apibūdino Kučinskienė (2003) ir savo darbuose nurodo, jog ugdymas karjerai suprantamas kaip tam tikra įgijimo sistema, kurioje bendromis tėvų, mokymo įstaigų ir bendruomenės pastangomis siekiama susieti ugdymą ir darbą. Asmenims įgyjant ir naudojant tam tikrus gebėjimus, nuostatas ir žinias, tolimesnis jų darbas būna produktyvesnis, keliantis pasitenkinimą ir galiausiai produktyvesnis.

Stanišauskienė (2004) teigia, jog remiantis samprata, kad karjera yra beveik visą žmogaus gyvenimą besitęsiantis procesas, ugdymą karjerai galima įvardinti kaip nuolatinį žmogaus saviugdos procesą, kurio metu įgyjama bei tobulinama sėkmingam karjeros vystymui būtina kompetencija.

Pukelis (2012, p. 13) ne vienerius metus tyręs ugdymo karjerai sampratą savo darbuose nurodo, jog ugdymas karjerai yra integrali moksleivių bendrojo ugdymo dalis. Karjeros ugdymas yra tėvų, švietimo įstaigų ir kitų socialinių dalininkų bendradarbiavimas, padedantis asmenims įgyti reikiamas žinias ir mokėjimus, kurie padėtu jiems priimti tinkamus karjeros sprendimus.

Pukelis (2003) teigia, jog ugdymas karjerai susijęs su savo paties galimybių susiaurinimu, kai sąmoningai pasirenkama iš daugelio galimų profesinio gyvenimo kelių vienas, kadangi negalima būti profesionaliu agronomu ir chirurgu, santechniku ir muziku vienu metu.

Railienė ir Gudžinskienė (2012) nagrinėdamos ugdymo karjerai sąvoką savo darbe nurodo, jog ugdymas karjerai, yra sistemingas ir kryptingas procesas, integralių individo žinių, mokėjimų, įgūdžių ir nuostatų apie save ir darbo pasaulį bei elgseną jame įgijimo sistema, kurios pagrindas – karjeros kompetencijų, leidžiančių nuolat projektuoti savo profesinę karjerą atsižvelgiant į darbo rinkos pokyčius, ugdymas.

Pasak Stanišauskienės ir Naseckaitės (2012, p. 22) ugdymo karjerai tikslas – padėti mokiniams ugdytis karjeros kompetencijas, būtinas norint sėkmingai pasirinkti mokymosi kryptį, profesiją ar darbinę veiklą, pereiti iš mokymo aplinkos į darbinę aplinką, toliau profesiškai tobulėti ir mokytis visą gyvenimą. Railienė ir Gudžinskienė (2012, p. 69) teigia, jog ugdymo karjerai tikslas – išmokyti valdyti asmeninę, akademinę ir profesinę karjerą.

Remiantis LR švietimo ir mokslo ministro patvirtinta „Ugdymo karjerai programa” (2014) ugdymo karjerai tikslas yra veiksmingai ugdyti ir sudaryti sąlygas visiems mokiniams ugdytis karjeros kompetencijas, palaikyti mokinius, jiems pažįstant, kuriant ir realizuojant save. Ugdymas karjerai apima keturias ugdymo sritis: savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo.

Ugdymas karjerai, apibrėžiamas kaip kryptingas asmens bendrųjų ir karjeros kompetencijų plėtojimas kuriamosios sąveikos pagrindu, bendrojo ugdymo mokykloje arba profesinio mokymo įstaigoje yra integrali bendrojo ugdymo dalis (Stanišauskienė, Naseckaitė 2012, p. 8).

Surgelienės ir Bankauskienės (2014, p. 8) ugdymas karjerai suprantamas kaip bendrojo ugdymo mokyklos, kitų ugdymo institucijų, šeimos, bendruomenės ir paties mokinio bendradarbiavimas, siekiant padėti jam sukaupti ir pritaikyti integralias žinias ir įgūdžius, reikalingus karjeros sprendimams priimti.

Nors ugdymo karjerai samprata bėgant metams kito, mokslininkai savaip ją interpretavo, tačiau apibendrinant galima teigti, jog svarbiausias ugdymo karjerai uždavinys yra individo karjeros kompetencijų ugdymas, kurios padėtų siekiant asmeninės karjeros tikslų, paruoštų jį prisitaikyti darbo rinkos pokyčiams. Karjeros ugdymas yra nuolatinis procesas, trunkantis visą gyvenimą, jame dalyvauja ne tik bendrojo ugdymo mokyklos, ar darželiai, bet ir tėvai, artimieji, individą supanti bendruomenė.

1.2 Ugdymas karjerai karjeros projektavimo paslaugų sistemoje

Profesijos pasirinkimo galimybės žmones domino jau nuo seno. Pirmosios užuominos apie karjeros projektavimą randamos Platono veikale „Valstybė“ (428–348 m. pr. Kr.). Tačiau Lietuvoje apie karjeros svarbą pradėta kalbėti tik XIX a. pab. – XX a. pr. M. Valančiaus, V. Kudirkos, J. Adomaičio-Šerno, J. Šliūpo darbuose.

Guichard (2001) karjeros projektavimo sampratą įvardina kaip asmens įgalinimą suformuoti tinkamą pagrindą, kuris padėtų įveikti įvairius perėjimo momentus gyvenime: perėjimus iš vieno mokymosi lygmens į kitą, iš mokymosi institucijų į darbo aplinką, taip pat ir valdyti pokyčius asmeniniame gyvenime.

Tuo tarpu Watts ir Sultana (2002) sampratą papildo teigdami, kad karjeros projektavimas yra paslaugos, skirtos pagelbėti žmonėms priimti tinkamus sprendimus susijusius su mokymusi, karjera, profesija bet kuriuo jų gyvenimo tarpsniu.

Lietuvoje pirmasis karjeros projektavimo sąvoką savo darbuose mini Kęstutis Pukelis (2003). Šią sąvoką mokslininkas pasiūlo kaip lietuvišką atitikmenį ES norminiuose dokumentuose ir įtvirtintai sąvokai *career guidance.* Mokslininkas savo darbuose teigia, jog karjeros projektavimas yra viso gyvenimo veikla, kurios sudėtinės dalys yra karjeros ugdymas ir planavimas.

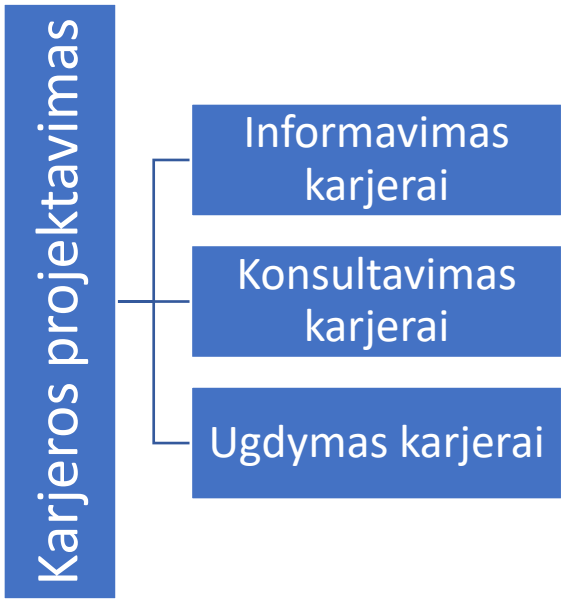
Karjeros projektavimas - tai nuolatinės žmogaus pastangos įžvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasminti savo gyvenimą (Pukelis, 2003).

Vėliau Orenienė (2006) karjeros projektavimą apibūdina kaip nuolatinį procesą, vykstantį šiuolaikiniame darbo pasaulyje ir reikalaujantį pačio žmogaus aktyvumo.

Rudžinskienė ir Paulauskaitė (2006) apibūdina karjeros projektavimo tikslą – padėti asmenims valdyti savo asmeninę karjerą atsižvelgiant į turimus gebėjimus, interesus bei polinkius.

Danilevičius (2008) teigia, jog karjeros projektavimas yra sisteminis procesas, suteikiantis asmenims galimybę įgyvendinti jų mokymosi, įdarbinimo ir laisvalaikio potencialą, plėtojant savimonę, gebėjimą priimti sprendimus. Pasak Danilevičiaus siekiant priimti racionalų profesinį sprendimą ir vėliau sėkmingai plėtoti karjeros kelią, asmeniui reikalingos karjeros projektavimo paslaugos, kurių dėka būtų teikiama nuolatinė parama ir pagalba ieškant asmeniui tinkamo profesinio pašaukimo.

Šiame darbe bus vartojama karjeros projektavimo sąvoka (1 pav.), apibrėžiama kaip trijų integralių sandų - informavimo karjerai, konsultavimo karjerai ir ugdymo karjerai - visuma.



1 pav. Karjeros projektavimas

Toliau bus aptariamos atskiros karjeros projektavimo sudėtinės dalys: informavimas karjerai, konsultavimas karjerai ir ugdymas karjerai.

Kokybiška karjeros informacija yra ypač svarbi asmeninės karjeros valdyme. Informavimas karjerai yra informacija, apie švietimo sistemą, profesijų ypatumus, darbo rinką, karjeros galimybes ir kita su karjera susijusia informacija. Dede (2015) teigia, jog informavimas karjerai neturi apsiriboti tik informacija, kaip geriausia mokytis, išlaikyti egzaminus ar užpildyti stojimo į aukštąsias mokyklas formas, tačiau turi apimti tokias sritis kaip darbo reikalavimai, nauda, perspektyvos, pavojai ir viskas ką reiktų žinoti apie karjerą ir darbo pasaulį.

Svarbu atkreipti dėmesį, jog šiuolaikinėje karjeros koncepcijoje yra pabrėžiamas informacijos ieškojimo procesas. Taigi informavimas karjerai yra ne tik pateikta informacija, bet ir individų gebėjimas susirasti reikiamą informaciją patiems, nagrinėti karjeros galimybes.

Konsultavimas karjerai reiškia procesą, kai bendradarbiauja profesionalus konsultantas ir konsultuojamasis, siekdami išspręsti su karjera susijusias problemas (Kidd, 2016).

Pasak Navickienės ir Dalidienės (2005), konsultavimas apima pagalbą konsultuojamam asmeniui suvokiant savo individualius gabumus ir profesinį pašaukimą, pasirenkant mokymo/studijų institucijas ar kursus, sudarant mokymosi/studijų planus, teikiant ir derinant tėvų, mokytojų, mokyklos administracijos darbuotojų, darbo biržos bei darbdavių pastangas, siekiant jaunimo racionalaus profesijos pasirinkimo bei efektyvios darbuotojų karjeros plėtotės.

Gysbers, Heppner ir Johnston (2003) teigia, jog konsultavimas karjerai priklauso bendrai konsultavimo kategorijai, nes turi tokius pačius bruožus kaip ir visų tipų konsultavimas. Tačiau skiriasi nuo terapinio konsultavimo tuo, jog konsultuojamieji dažniausiai susiduria su karjeros plėtros problemomis, taip pat yra dažniau naudojami psichologinio vertinimo metodai.

Prioritetinė karjeros projektavimo sritis yra ugdymas karjerai, tuo tarpu informavimas ir konsultavimas karjerai yra papildančios karjeros projektavimo dalys, be visa ko padedančios konkrečių karjeros klausimų sprendimui.

Lietuvoje bendrojo ugdymo mokyklose ugdymas karjerai vykdomas remiantis LR švietimo ir mokslo ministro patvirtinta ,,Ugdymo karjerai programa” (2014). Ugdymo karjerai programos paskirtis yra veiksmingų karjeros kompetencijų užtikrinimas, kurių dėka būtų kuriama sąmoninga ir sėkmingai valdoma asmens karjera. Taip pat, gerbiamos mokinio vertybės, polinkiai ir gebėjimai, kurių dėka mokinys galės kurti, pažinti ir realizuoti save.

Ugdymo karjerai paslaugų tikslas yra karjeros kompetencijų įgijimas. Gudžinskienė ir Railienė (2012) karjeros kompetencijas apibūdina kaip žinių, gebėjimų ir nuostatų visumą, kuria asmuo grindžia savęs ir karjeros galimybių pažinimą, planuoja karjerą, priima ir įgyvendina karjeros sprendimus juos derindamas su kitomis gyvenimo sritimis.

Rosinaitė (2009) nurodo karjeros kompetencijų naudą ir teigia, jog pasitelkęs karjeros kompetencijas, žmogus gali išsikelti savo asmenybę ir išorinio pasaulio siūlomas galimybes geriausiai atitinkančius karjeros tikslus, juos suderinti su kitomis gyvenimo sritimis (laisvalaikiu, šeima, mokymusi) ir integruoti į bendrą gyvenimo planą, tinkamai panaudodamas turimus išteklius (žinias, įgūdžius, laiką ir t. t.) šiems tikslams įvertinti, jų siekti ir nuolat juos atnaujinti. Karjeros kompetencijų ugdymo reikšmė yra akivaizdi.

Literatūroje randamas ne vienas karjeros kompetencijų klasifikavimo modelis.

Kanadietiškoji karjeros kompetencijų klasifikacija – Canadian Blueprint for Life / Work Designs, buvo pasirinkta ne vienoje ES šalyje, yra pakankamai universali ir gali būti taikoma įvairaus amžiaus grupėms. Ši kompetencijų sąranga yra svarbi tuo, kad yra skirta ugdyti būtent karjeros kompetencijoms.

Britiškoji karjeros kompetencijų klasifikacija – DOTS modelis, turi stiprų metodologinį pagrindą, grįstą į pasiekimus nukreiptu ugdymu.

Amerikietiškoji karjeros kompetencijų klasifikacija yra viena seniausių karjeros kompetencijų klasifikacijų, dažnai minima, kaip pagrindas kitoms kompetencijų klasifikacijoms kurtis.

Stanišauskienės (2004, 2006) karjeros kompetencijų klasifikacija dažnai minima lietuviškoje literatūroje, rekomenduojama derinti su bendrųjų kompetencijų ugdymu.

Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelyje (2011), pateikiamas karjeros kompetencijų siūlymas grindžiamas visų anksčiau minėtų modelių nuostatomis ir kompetencijų klasifikaciją.

Ugdymo karjerai programoje, kuri buvo patvirtinta 2014 metais yra išskiriamos karjeros kompetencijos, tokios kaip savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir profesinės kompetencijos. Programoje teigiama, jog karjeros kompetencijos neatsiejamos nuo bendrosios asmeninės kompetencijos, taip pat susijusios su bendrosiomis ir dalykinėmis kompetencijomis.

Antroje lentelėje yra nurodomas visų aptartųjų karjeros modelių išskiriamos karjeros kompetencijų sritys (žr. 2 lentelė). Pažymėtina, kad lentelėje, visos kompetencijų sritys yra gana panašios.

2 lentelė. Karjeros kompetencijų klasifikacijos (Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011; Ugdymo karjerai programa, 2014)

Modelis	Canadian Blueprint for Work / Life Designs	Amerikietiškoji klasifikacija	DOTS modelis	V. Stanišauskienės klasifikacija	Ugdymo karjerai programa
Savęs pažinimo ir įtvirtinimo kompetencijos	Savęs pažinimo ir savireguliacijos kompetencijos	Asmenybinės ir socialinės kompetencijos	Savęs pažinimo kompetencijos	Savęs pažinimo kompetencijos	Savęs pažinimo
				Socialinės kompetencijos	
Socialinės kompetencijos	Mokymosi ir darbo galimybių tyrinėjimo kompetencijos	Mokymosi visą gyvenimą kompetencijos	Galimybių pažinimo kompetencijos	Mokymosi kompetencijos	Karjeros galimybių pažinimo
Specialiosios karjeros kompetencijos	Gyvenimo / karjeros planavimo kompetencijos	Karjeros valdymo kompetencijos	Perėjimo iš vienos aplinkos į kitą kompetencijos	Profesinės kompetencijos	Karjeros planavimo
			Sprendimų priėmimo kompetencijos		Profesinės kompetencijos

Ugdymo karjerai programoje (2014), kompetencijos yra išskirstytos į keturis lygius:

- I lygis - pradinio ugdymo programos (1–4 klasių) mokiniai;
- II lygis - pagrindinio ugdymo programos pirmosios dalies (5–8 klasių) mokiniai;
- III lygis - pagrindinio ugdymo programos antrosios dalies (9–10 (I–II gimnazijos) klasių) ir profesinio mokymo programų, skirtų neturintiems pagrindinio išsilavinimo, mokiniai;
- IV lygis - vidurinio ugdymo programų (11–12 (III–IV gimnazijos) klasių) mokiniai, profesinio mokymo programų (išskyrus programų, skirtų neturintiems pagrindinio išsilavinimo) mokiniai.

Ugdymo karjerai procese dalyvaujantys subjektai yra skirstomi į dvi dalis, tai mokykloje veikiantys subjektai (karjeros specialistai, auklėtojai, mokytojai, mokykloje dirbantys specialistai, mokyklų vadovai) ir už mokyklos ribų veikiantys subjektai (šeima, verslo ir bendruomenės atstovai, aukštosios mokyklos). Pasak Augienės (2018, p. 102), pagrindinis vaidmuo ugdymo

karjerai procese tenka bendrojo ugdymo mokyklai ir joje veikiantiems subjektams: patiems mokiniams, klasių auklėtojams, dalykų mokytojams, administracijos atstovams. Todėl šiame darbe nagrinėsime bendrojo ugdymo mokykloje veikiančius karjeros ugdymo subjektus.

Stanišauskienė ir Naseckaitė (2012, p. 27) nurodo, jog ugdymas karjerai bendrojo ugdymo mokykloje organizuojamas laikantis universalumo, sistemingumo, perimamumo ir integralumo principų.

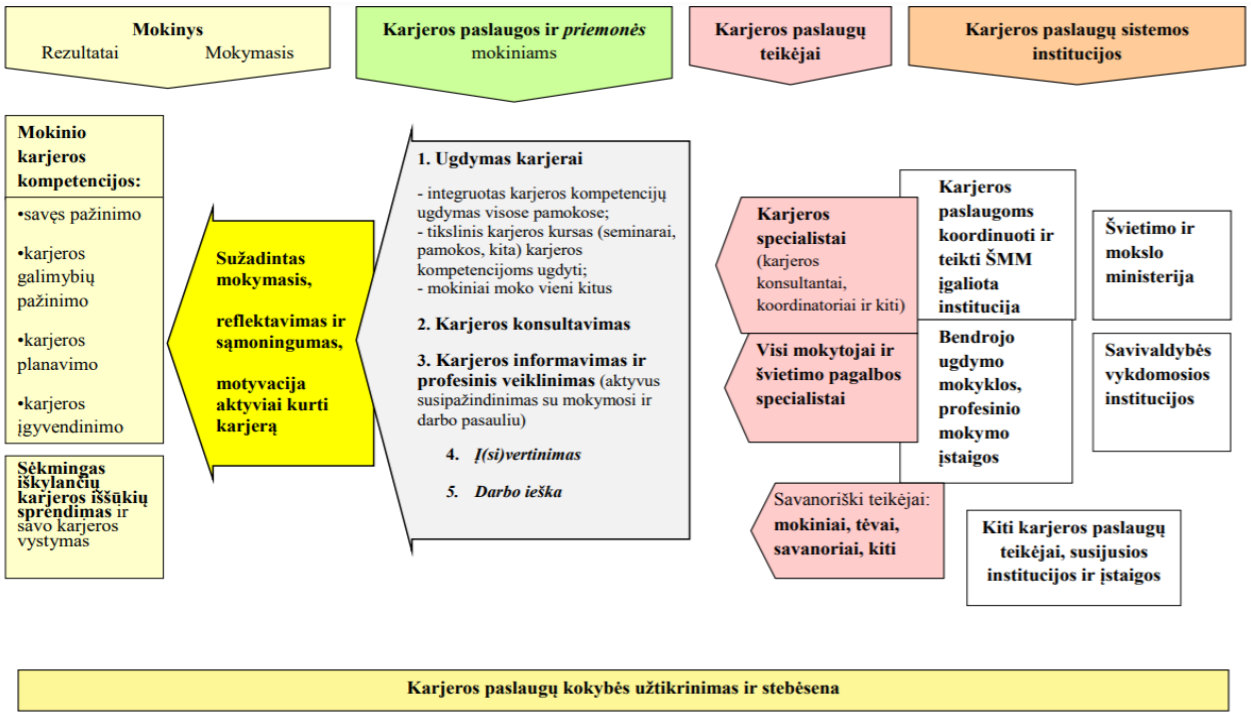
Ugdymo karjerai užduotis mokykloje yra ugdyti karjeros kompetencijas, kurios padeda pažinti save, suteikia reikiamų žinių ir leidžia sėkmingai plėtoti asmeninę karjerą. Karjeros kompetencijų ugdymas yra esminis sėkmingo karjeros projektavimo dalis. Todėl ugdymo karjerai turinys (2 pav.) yra formuojamas atsižvelgiant į keturias svarbiausias karjeros kompetencijų sritis:

1) savęs pažinimo;

2) karjeros galimybių pažinimo;

3) karjeros planavimo;

4) karjeros įgyvendinimo.



2 pav. Pagrindiniai karjeros projektavimo elementai bendrojo ugdymo mokykloje. (Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2012)

Pasak Augienės (2018, p. 102), racionalus profesijos pasirinkimas – esminė ir svarbiausia ugdymo karjerai dalis, nes suklydus profesijos pasirinkimo etape karjeros planavimas nebus sėkmingas – karjera bus planuojama toje profesinėje veikloje, kuri neatitinka žmogaus prigimtinių gabumų, ar neturi paklausos darbo rinkoje.

Ugdymas karjerai bendrojo ugdymo mokykloje gali būti įgyvendinamas įvairiai:

a) Integruojamas į kitas pamokas

b) kaip privalomas dalykas

c) kaip laisvai pasirenkamas dalykas.

Taigi, organizuojant ugdymą karjerai bendrojo ugdymo mokykloje, paliekama laisvė rinktis priimtiniausią realizavimo būdą atliepiant tikslinės grupės ir paslaugų teikėjų specifiką. Pasak Welde (2016), jeigu mokiniams nuo ankstyvo amžiaus yra teikiamos ugdymo karjerai paslaugos, vyresniame amžiuje jie labiau moka išreikšti savo karjeros lūkesčius ir siekius, yra mažiau suvaržyti visuomenės ar šeimos narių požiūrių.

Naseckaitė ir Stanišauskienė (2012, p. 22) nurodo, jog bendrojo ugdymo mokykloje ugdymu karjerai siekiama, kad mokiniai:

- pažintų karjerai svarbias asmenybės charakteristikas, socialinę aplinką ir socialinių vaidmenų įvairovę;
- rastų ir efektyviai naudotų karjeros informaciją bei pasinaudotų galimybėmis mokytis visą gyvenimą;
- remdamiesi išsamiu savęs ir darbo pasaulio pažinimu, priimtų adekvačius karjeros sprendimus; • vadovaudamiesi asmenine ateities vizija, keltų karjeros tikslus, sudarytų ir nuolat atnaujintų karjeros planą;
- mokymosi ir laisvalaikio veiklose taikytų bei tobulintų karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas;
- būtų pasirengę sėkmingai pereiti į kitą karjeros (mokymosi ar darbo) aplinką ir 23 ieškoti darbo.

Mokykloje mokiniai labiau pasitiki savimi, kai žino savo ateities karjeros planus, ką veiks baigę mokyklą. Ugdymas karjerai taip pat padeda ir ugdymosi procese, susidėliojant prioritetus, pasirenkant mokomuosius dalykus. Harkins (2001) nurodo, kad karjeros ugdymas gali duoti daug platesnių teigiamų rezultatų, tokių kaip motyvacijos skatinimas ar teigiamas požiūris į mokymąsi mokykloje.

Apibendrinant galim teigti, jog karjeros projektavimas įkvepia mokinius ateities mokslams, padeda priimti pagrįstus karjeros sprendimus, suprasti apie darbo pasaulį. Visos karjeros projektavimo dalys yra glaudžiai tarpusavyje susijusios. Karjeros ugdyme yra svarbios karjeros informavimo ir konsultavimo paslaugos, kurios padeda individui pažinti save, supažindina su darbo pasauliui reikalingais įgūdžiais, kurie padės siekiant karjeros tikslų. Karjeros ugdymas apima ne tik tinkamos darbo vietos pasirinkimą, bet ir gebėjimą analizuoti darbo rinkos pokyčius ir prisitaikymą prie jų nuolat mokantis ir tobulinant savo profesines kompetencijas.

1.3 Karjeros specialisto veiklos bendrojo ugdymo mokykloje ypatumai

Sprendimai, priimti mokantis bendrojo ugdymo mokykloje, turi didelę įtaką žmogaus gyvenime, lemiantys ne tik studijų ar darbo pasirinkimus, bet ir asmens socialinį gyvenimą.

Valstybinėje švietimo 2013-2022 m. strategijoje (2014) minima, jog švietimas turi sudaryti sąlygas asmenims savarankiškai valdyti karjerą, teikiant individualizuotą įvairių formų pagalbą realioje ir virtualioje aplinkoje, plečiant tam reikalingus gebėjimus ir galimybes, ugdant svarbias kompetencijas, formuojant gyvenimo kelio (karjeros) rinkimosi sąmoningumą ir ugdymosi tęstinumą. Inicijuoti ir remti kokybišką studijų programų, profesijų, ypač perspektyviausių, populiarinimą

Geros mokyklos koncepcijoje (2015) teigiama, jog mokykloje turi būti įgyjami pagrindiniai gebėjimai, leidžiantys tapti pilietiškais, humaniškas vertybes puoselėjančiais visuomenės nariais ir sėkmingai planuoti asmeninį ir profesinį gyvenimą.

Pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo programų apraše Nr. V-1309 (2015) nurodoma, jog bendrojo ugdymo tikslai ir principai yra puoselėti kiekvieno mokinio prigimtines dvasines, intelektines, fizines galias, padėti atsiskleisti jo individualybei ir siekti kūrybiškumo, kad kiekvienas mokinys taptų oria, dorovinga, savo ir kitų sveikatą puoselėjančia, atsakinga už savo poelgius, pasirinkimus, konstruktyviai kuriančia savo ir Lietuvos kultūrą, gerovę ir ateitį asmenybe.

2019 metais buvo patvirtintos „Bendrųjų programų atnaujinimo gairės“, kuriose yra nurodomi reikalavimai bendrųjų programų kokybei ir teigiama, jog atnaujinat bendrąsias programas ugdymas karjerai turi būti integruojamas į turiniu susijusių dalykų programas.

Taigi, galima teigti, jog bendrojo ugdymo paskirtis yra paruošti kūrybišką, atsakingą, pasitikintį savimi individą, tolesniam jo gyvenimui, o karjeros ugdymas bendrojo ugdymo

mokykloje turėtų įtakoti jo karjeros pasirinkimus, motyvuoti mokytis ir kitaip tobulinti savo įgūdžius.

Pasak Surgėlienės ir Bankauskienės (2015, p. 15) ugdymas karjerai bendrojo ugdymo mokyklose vykdomas gana įvairiai: vienose sistemingai organizuojamos pamokos, bendradarbiaujant su klasės auklėtojais (panaudojant klasės valandėlių laiką), kitose ugdymo karjerai veiklos organizuojamos užpildant netikėtai atsiradusius tarpus – laisvas pamokas, trečiose sudaroma galimybė lankyti laisvai pasirenkamą ugdymo karjerai dalyką, kai kuriose mokyklose teisė rinktis karjeros ugdymo paslaugas paliekama patiems mokiniams (pagalba jiems teikiama pareiškus norą ir susitarus dėl konsultacijų laiko), o bendra informacija pateikiama pasitaikius progai.

Nors ugdymo karjerai veikloje dalyvauja daug subjektų, vis dėl to pagrindinis ugdymo karjerai paslaugų teikimo koordinatorius bendrojo ugdymo mokykloje yra karjeros specialistas.

Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo Nr. I-1489 2 ir 18 straipsnių pakeitimo įstatyme (2016) teigiama, jog karjeros specialistai teikia ugdymo karjerai, profesinio informavimo ir profesinio konsultavimo paslaugas bendrojo ugdymo mokyklose, profesinio mokymo ir kitose švietimo įstaigose, aukštosiose mokyklose, profesinio orientavimo centruose ir kitose institucijose, palaiko ryšius su darbdaviais, konsultuoja profesinio mokymo įstaigų mokinius ir aukštųjų mokyklų studentus dėl darbo galimybių pagal įgyjamą kvalifikaciją, dalyvauja vykdant baigusių profesinio mokymo ir studijų programas asmenų karjeros stebėseną. Reikalavimus karjeros specialistui susijusius su išsilavinimu ar profesinėmis žiniomis nustato švietimo ir mokslo ministras.

Karjeros specialistų veikla švietimo įstaigose svarbi tuo, kad jie gali besimokantiesiems pristatyti darbo rinkos pokyčius, naują karjeros tipą ir jo atsiradimo priežastis, būtinybę ir neišvengiamumą (Minkevičienė, 2006, p. 3). Pukelis ir Garnienė (2004) mini, jog karjeros specialistai turėtų mokyti žmogų projektuoti savo karjerą: racionaliai mąstant apsispręsti dėl profesijos bei vėliau planuoti savo karjerą pasirinktoje profesinės veiklos srityje atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius ir savo asmeninius siekius bei galimybes .

Karjeros specialistas privalo padėti jaunimui formuotis teigiamas nuostatas į mokymąsi, profesijos pasirinkimą, vėliau aktyvią darbo paiešką, motyvuoti aktyviai ir atsakingai planuoti savo profesinę karjerą, bei prisitaikant prie darbo rinkos pokyčių, sėkmingai integruotis darbo rinkos pasaulyje (Karjeros specialisto (pedagogo) kompetencijų aprašas, 2013).

Karjeros specialisto (pedagogo) kompetencijų apraše (2013) nurodoma, jog karjeros specialistas turėtų suteikti informaciją ir patarimus, nustatyti gebėjimus, kompetencijas ir interesus, padėti priimti teisingą profesinį sprendimą ir pan. Karjeros specialisto žinios turi aprėpti skirtingų sričių informaciją, tai švietimo sistemos, darbo rinkos sistemos ir asmenybinę.

Navickienės ir Tandzegolskienės (2011) teigimu, karjeros specialistui būtinos plačios, visa apimančios kompetencijos, nes karjeros projektavimas – tai pagalba žmogui kuriant gyvenimo projektą.

Bendrojo ugdymo mokyklos – tai sektorius, turintis neįkainojamą potencialą užtikrinti, kad visi piliečiai įgytų karjeros kompetencijų, nes mokiniai, dalyvaujantys privalomajame švietime, sudaro „dėkingą auditoriją“ (Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit, 2013). Todėl ugdymo karjerai paslaugos bendrojo ugdymo mokykloje turėtų būti kokybiškos, įtraukiančios visus jos narius.

Siekiant gerinti ugdymo karjerai kokybę bendrojo ugdymo mokyklose nuo 2010 m. buvo vykdomas projektas „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme (I etapas)“ Nr. VP1-2.3-ŠMM-01-V-01-002 pagal 2007-2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 2 prioriteto „Mokymasis visą gyvenimą“ VP1-2.3-ŠMM-01-V priemonę „Profesinio orientavimo sistemos veiklos tobulinimas ir plėtra“, kurio pagrindinis tikslas buvo užtikrinti kokybišką ir efektyvų ugdymo karjerai paslaugų teikimą bendrojo ugdymo mokyklose. Projektas paruošė ne vieną karjeros specialistą, buvo parengtas „Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis“ (2011), mokyklų psichologai aprūpinti asmenybės psichologinių tyrimų, profesinių interesų nustatymo metodikomis, sukurta ugdymo karjerai stebėsenos sistema, parengta metodinė medžiaga ir daugybe kitų karjeros ugdymo kokybės gerinimui skirtų veiklų, tačiau projektui pasibaigus bendrojo ugdymo mokykloms teko susidurti su iššūkiais. Kaip teigia Basham (2011), pasitaiko skirtumų tarp to, ką karjeros specialistai nori atlikti, ir to, ką jie išties gali atlikti.

Valstybinio audito ataskaitoje „Kaip organizuojamas ir vykdomas mokinių profesinis orientavimas“ (2014) teigiama, jog karjeros projektavimo kokybė bendrojo ugdymo mokykloje yra susijusi ne tik su metodinių priemonių kūrimu, bet ir su specialistų, teikiančių šias paslaugas, kompetencija ir kvalifikacija. Nustatyta, kad nacionaliniu lygiu nėra apibrėžta ugdymo karjerai paslaugas mokiniams teikiančio specialisto sąvoka, nepatvirtinti dokumentai apibrėžiantys šio specialisto kvalifikacinius reikalavimus, kompetencijas, profesinės veiklos sritis ir funkcijas.

Teminiame tyrime „Profesinio orientavimo sistema valstybės mastu: sistemos dalyviai ir teikiamos paslaugos“ (2018) minima ta pati, karjeros specialisto sąvokos problema. Tyrime nurodoma, kad sąvokos neapibrėžtumas sukelia tam tikrų sunkumų karjeros specialistų įdarbinimui, tinklo plėtrai ar paslaugų prieinamumui bendrojo ugdymo mokyklose. Tyrime taip pat minima finansavimo trūkumo problema, dėl ko karjeros projektavimo paslaugas gauna mažas gyventojų kiekis. Tyrimu nustatyta, jog karjeros projektavimas bendrojo ugdymo mokyklose yra neprioritetinės svarbos, todėl teikiamų paslaugų apimtis mažėja, taip pat yra mažos karjeros specialistų kvalifikacijos kėlimo galimybės (Profesinio orientavimo sistema valstybės mastu: sistemos dalyviai ir teikiamos paslaugos, 2018).

Dar viena problema su kuria susiduria karjeros specialistai bendrojo ugdymo mokykloje yra etatų trūkumas. Remantis „2019-2020 m. m. Mokinių profesinio orientavimo (ugdymo karjerai) stebėsenos ataskaita“ vienam karjeros specialistui tenka vidutiniškai po 0,13 etato (2018-2019 m. 0,14 etato; 2017-2018 m.m. buvo 0,13 etato; 2016-2017 m.m. 0,1 etato). Popov ir Spasenović (2020) teigia, jog karjeros specialisto pareigybė mokykloje yra daugiafunkcinė, su per daug kintamųjų užduočių, daugybe funkcijų ir apimanti daugybe asmenų. Mokyklų sistemoje nėra jokios kitos pozicijos, kuriai būtų skiriama tiek vaidmenų. Todėl kyla klausimas, kaip karjeros specialistams vykdyti kokybiškas ugdymo karjerai paslaugas turint tik mažą dalį etato.

Ugdymo karjerai programoje (2014) nurodoma, jog bendrojo ugdymo mokykloje ugdymą karjerai koordinuoti turėtų karjeros specialistai, turintys IV lygio karjeros kompetencijas, gebantys karjeros klausimais konsultuoti mokinius, organizuoti ir vadovauti ugdymo karjerai procesui ir į su ugdymu karjerai susijusias veiklas įtraukti mokyklos bendruomenę.

Augienė ir Lamanauskas (2013, p. 102) teigia, jog daugiau dėmesio reikėtų skirti kvalifikuotų karjeros specialistų rengimui, arba jau esamų specialistų kvalifikacijos išplėtimui.

Mokinių profesinio orientavimo (ugdymo karjerai) stebėsenos ataskaitoje (2021) teigiama, jog 2019-2020 m.m. tik 13 proc. (2018-2019 m.m. 14 proc., 2017-2018 m.m buvo 15 proc., 2016-2017 m.m 14 proc.) karjeros specialistų, turėjo bakalauro arba magistro (arba jam prilyginamą) kvalifikacinį laipsnį (įgytą baigus bakalauro arba magistrantūros studijų programą, tiesiogiai susijusią su karjeros projektavimu, pvz., Karjeros projektavimas, Karjeros edukologija, Ugdymo karjerai pedagogika, Profesijos edukologija, Karjera ir profesinis konsultavimas).

Tačiau norint kelti karjeros specialisto kvalifikaciją susiduriama su sunkumais. Remiantis AIKOS duomenimis (2021), šiuo metu yra likusi tik viena magistrantūros programa (Edukacinių technologijų valdymas (Karjeros valdymo specializacija)) ruošianti karjeros specialistus. Taigi iš

esmės karjeros specialistų rengimas apsiriboja neformaliuoju suaugusiųjų švietimu ir vyksta per įvairius kursus, mokymus ar seminarus bei savišvietą.

Sėkmingam karjeros ugdymui bendrojo ugdymo mokyklose svarbus komandinis visos mokyklos darbas. Karjeros specialistas turėtų bendradarbiauti su kitais bendrojo ugdymo mokyklos darbuotojais, klasių auklėtojais, psichologais, socialiniais darbuotojais, dalykų mokytojais. Pasak Demirbas-Celik (2018), teigiamas mokyklos klimatas yra tada, kai administracija, mokytojai, mokyklos psichologai ir karjeros specialistai bendradarbiauja ir tenkina pagrindinius psichologinius poreikius prisideda prie studentų gerovės.

Apibendrinant galima teigti, jog ugdymo karjerai bendrojo ugdymo mokykloje sėkmė priklauso nuo karjeros specialisto kompetencijų, mokymo priemonių, informacinių technologijų galimybių, finansavimo. Karjeros specialisto pareigybė teikiant ugdymą karjerai bendrojo ugdymo mokykloje vaidina svarbų vaidmenį, tačiau čia susiduriama su daugybe problemų: mokykloms trūksta finansavimo, karjeros specialisto veikla nėra pakankamai reglamentuota, jiems trūksta žinių, kad galėtų teikti kokybišką ugdymą karjerai, karjeros specialistams tenka per didelis darbo krūvis, mažai karjeros specialistų dirba pilnu etatu, nėra vienodos metodikos, kuria vadovautųsi visi karjeros specialistai teikdami ugdymą karjerai. Taip pat, bendrojo ugdymo mokyklose karjeros specialisto paslaugas dažniausiai teikia mokytojai, kurių pagrindinė funkcija nėra ugdymas karjerai.

2. EDUKACINĖS TECHNOLOGIJOS UGDYME KARJERAI

Karjeros specialistai teikdami ugdymo karjerai paslaugas bendrojo ugdymo mokykloje, susiduria su daugybe iššūkių. Spartūs ekonominiai, socialiniai, technologiniai pokyčiai skatina domėtis geriausiomis ir naujausiomis edukacinėmis technologijomis. Sparčiai besivystančios technologijos sudaro sąlygas naujų mokymo metodų ir formų plėtrai (Melnikovas, 2017, p. 114). Pasak Jucevičienės ir Brazdeikio (2003) keičiantis edukacinėms technologijoms, esminės pedagogo kompetencijos išlieka aktualios, tačiau atsirandančios naujos edukacinės technologijos praplečia pedagogo kompetencijas.

Be to, pastaraisiais metais dėl Covid – 19 viruso plitimo mokyklos buvo priverstos dirbti nuotoliniu būdu. Tai kėlė daug iššūkių visiems pedagogams ir karjeros specialistai buvo ne išimtis. Karjeros specialistai, vykdydami ugdymą karjerai turėjo perorganizuoti savo veiklas taip, kad jas galima būtų teikti nuotoliniu būdu.

Edukacinių technologijų taikymas karjeros ugdymo procese vaidina svarbų vaidmenį karjeros specialisto darbe. Tačiau kaip teigia Bielskytė-Simanavičienė ir Indrašienė (2014) nepaisant to, jog šiuolaikinėje visuomenėje, švietimo sistemoje jaučiasi ryškus poreikis taikyti edukacines technologijas, idant būtų pasiekti kokybiški mokymosi ir ugdymo rezultatai, vis tik edukacinės technologijos vystosi nepalyginamai greičiau nei dirbantieji pedagoginį darbą spėja jas įsisavinti.

Dėl to šiame skyriuje bus plačiau aptarti karjeros specialisto darbo ypatumai taikant edukacines technologijas ugdymo karjerai procese.

2.1. Edukacinių technologijų samprata

Žodis technologijos kilęs iš graikiško žodžio *techno*, kuris reiškia įgūdžiai, taisyklė, noras, kelio žinojimas ir *logos*, kuris reiškia mokslą, žodį, mokymąsi. Nėra vieningos edukacinių technologijų sąvokos. Tai yra labai plati sąvoka, apimanti daugybę su ugdymu susijusiu aspektų. Edukacinės technologijos apima pedagogiką, psichologiją, didaktiką, kompiuterių mokslą, informatiką... (Lazar, 2015). Wallington (1977) edukacines technologijas apibūdina kaip integruotą kompleksą - žmonių, procedūrų, idėjų, įrenginių ir organizacijų, skirtą analizuoti problemas ir jų sprendimus, surasti, įgyvendinti, vertinti ir valdyti visus žmogiškuosius mokymo aspektus.

Reiseris ir Ely (1997) įvardina edukacinių technologijų sudėtį - edukacinės technologijos apima ir mokymo technologiją, ir edukacines informavimo priemones, ir mokymo(si) metodiką.

Bitinas (2001) nusako edukacinių technologijų vietą mokymo procese, teigdamas jog edukacinės technologijos yra tarpinė ugdymo teorijos ir praktikos grandis.

Jucevičienė ir Brazdeikis (2003) savo darbe mini, jog edukacinės technologijos yra pedagogo gebėjimas tiksliai planuoti veiklą, mokėjimą pasirinkti reikiamas priemones, gebėjimą bendrauti, vertinti, mokėjimas panaudoti informacines ir komunikacines technologijas.

Januszewski (2013) teigia, kad edukacines technologijas galima apibrėžti kaip abstrakčią sąvoką ir edukacines technologijas apibūdina kaip tyrimų ir etikos praktiką, palengvinančią mokymą ir mokymąsi, pagerinančią efektyvumą, taip sukuriant, naudojant ir valdant atitinkamus technologinius procesus ir išteklius. Pasak autoriaus, pagrindinis technologijų vaidmuo yra ne informacijos pateikimas, treniravimas ar praktika (mokymo kontroliavimas), bet probleminės erdvės mokiniams pateikimas ir įrankių jai nagrinėti suteikimas (mokymosi skatinimas).

Šiuolaikinės edukacinės technologijos – švietimo teorijos, praktikos ir modernių technologijų naudojimas projektuojant, plėtojant, vertinant mokymo(si) procesus, siekiant optimalaus mokymo efekto (Guan, 2015).

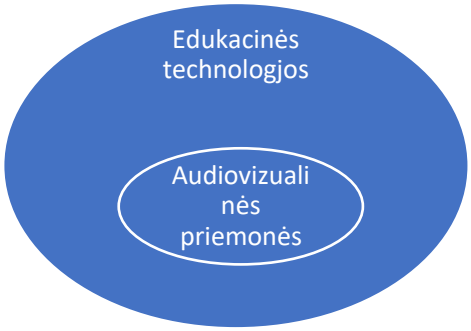
Lazar (2015) pabrėžia informacinių technologijų svarbą pedagogo darbe ir teigia, jog edukacinės technologijos yra sistemingas ir organizuotas procesas, siekiant pagerinti mokymo procesą įdiegiant informacines technologijas. Autorius išskiria tris edukacinių technologijų sritis:

- technologijos kaip mokytojas (kompiuteris teikia instrukcijas ir vadovauja vartotojui);
- technologijos kaip mokymo įrankis;
- technologijos kaip mokymosi įrankis.

Edukacinių technologijų įvaldymas – tai gebėjimas suprasti, atpažinti ir naudoti vaizdus ir garsą, manipuliuoti, transformuoti ir reikiamai paskirstyti skaitmenines medijas, lengvai adaptuoti jų turinį bei formą edukaciniams tikslams siekti (Daukilas, Mičiulienė, Kovalčikienė ir Kasperiūnienė, 2016, p. 78).

Lazar (2015) į edukacijų technologijų naudojimą, išskiria du mokytojų tipus Viena dalis mokytojų, tai tie kurie yra nuodugniai susipažinę su moderniais techniniais įrankiais. Kita dalis mokytojų yra mokytojai, manantys, jog jiems nereikia įgyti papildomų techninių žinių, mokymo metodų. Šios dvi grupės autoriaus yra išskiriamos į jaunąją ir senąją mokytojų kartas. Teigiama, jog senosios kartos mokytojai patys mokydamiesi neturėjo galimybių naudotis IKT, nesimokė

edukacinių technologijų, informacinių technologijų. Tuo tarpu naujosios kartos mokytojai turi žinių reikiamų edukacinėms technologijoms valdyti. Tačiau Kumar (1996) teigia, kad edukacinės technologijos dažnai suvokiamos klaidingai ir savo darbe nurodo, jog edukacinės technologijos yra plati sistema, susijusi su mokslo žiniomis apie mokymąsi ir mokymosi sąlygų taikymą, siekiant pagerinti mokymo, mokymosi ir vertinimo efektyvumą. O audiovizualinės priemonės yra tik pagalbinė priemonė, galinti padėti pasiekti tikslą (3 pav.).



3 pav. Audiovizualinės priemonės padedančios edukacinėse technologijose (Kumar,1996).

Edukacinės technologijos yra žymiai platesnė sistema, nei tik audiovizualinės priemonės. Edukacinės technologijos apima psichologiją, komunikaciją, mokslą ir technologijas. O audio vizualinės priemonės susideda iš projektuojamų spaudinių ir elektroninių išteklių, tokių kaip skaidrės, vaizdo įrašai ar kompiuteris.

Apibendrinant galima teigti, jog edukacinės technologijos yra plati samprata, apimanti daug skirtingų sričių ir reikalaujanti skirtingų pedagogo kompetencijų ir žinių. Nors vyrauja skirtingos edukacinių technologijų sampratos, tačiau visose jų akcentuojamas tikslas yra vienodas - tobulinti ugdymo procesą, padaryti jį patrauklesniu, sudominti mokinius ir palengvinti mokymosi ir mokymo procesą.

2.2. Karjeros kompetencijų ugdymo ypatumai

Viena svarbiausiu karjeros kompetencijos sričių yra įvardijama **savęs pažinimo sritis.** Kaip teigia Pukelis (2003), savęs pažinimas yra kiekvienos subrendusios asmenybės asmeninės karjeros kūrimo pamatas. Norint save realizuoti, siekti teikiančios džiaugsmą karjeros, savo norų, asmeninių savybių pažinimas yra privalomas. Tačiau tai yra sudėtingas, reikalaujantis asmeninių individo pastangų procesas. Savęs pažinimo procesas ypač svarbus asmens tapatybės formavimuisi.

Savęs pažinime galima būtų išskirti du skirtingus požiūrius (Valickas ir kt., 2014):

- „Aš“ paieškos koncepcija;
- galimų „Aš“ konstravimo koncepcija.

Tikrojo savęs pažinimo koncepcija teigia, jog mes esame stabilios ir mažai kintančios asmenybės, ir išorės poveikis tam nedaro didelės įtakos. „Aš“ paieškos koncepcija siekiama pažinti tikrąjį save. Tikrąjį save siekiama pažinti įvairiais asmenybės testais, klausiant kitų nuomonės, ar dar kitaip susipažįstant su savo asmeninėmis savybėmis.

Toks savęs pažinimas gali padėti renkantis ateities profesiją. Tačiau pasitaiko prieštaravimų šiai koncepcijai. Ar iš tiesų galima rasti užslėptų asmeninių savybių? Ir ar priklausymas tam tikram asmenybės tipui pasako kokį darbą galėtum dirbti?

Tuo tarpu galimų „Aš“ koncepcija teigia, jog savęs pažinimas yra nuolatinis ir kintantis procesas, reikalaujantis pastovios refleksijos. Kintant asmenybei ir gyvenimo aplinkybėmis, kinta ir karjeros kryptis, todėl individas tūrėtų nuolatos save tyrinėti ir ieškoti tik jam pačiam geriausio kelio. O socialinių vaidmenų savybės, galėtų būti tik užuominos, padedančios surasti savo asmenybės kryptį.

Ugdymo karjerai programoje (2014) savęs pažinimo srities kompetencija detalizuojama dviem kompetencijomis:

- pažinti ir priimti save – savo asmenybės ypatumus, asmenybę kaip visumą ir asmenybės ypatumų sąsajas su karjera;
- pažinti socialinę aplinką, socialinius vaidmenis ir jų poveikį asmeninei karjerai;

Stanišauskienė ir Naseckaitė (2012), savo darbe aprašo šias dvi sritis ir išskiria, jog pažinti ir priimti save srities pagrindas yra gebėjimas taikyti objektyvaus įsivertinimo priemones, technikas, įrankius, įvardyti ir pavyzdžiais pagrįsti savo asmenybės stipriąsias ir tobulintinas puses, numatyti tobulėjimo gaires, integruoti įvairius savęs pažinimo aspektus, sudarant ir atnaujinant karjeros planą. Tuo tarpu socialinės aplinkos pažinimas leidžia suprasti kokią įtaką asmens karjerai daro socialinė aplinka ir tarpusavio bendradarbiavimas. Taip pat, padeda susipažinti su socialinių ryšių įvairove ir dinamika, suprasti socialinių vaidmenų išryškėjusių skirtingais gyvenimo etapais įtaką karjerai.

Sujungiant šias dvi sritis, gali būti vykdomas detalus savęs pažinimas, nes tik pažindamas savo individualias savybes, socialinę aplinką, socialinius vaidmenis individas gali analizuoti ir konstruoti tik jam vienam geriausiai tinkančią karjerą, bei kritiškai įvertinti savo galimybes.

Savęs pažinimas yra svarbus tuo, jog padeda individui suprasti koks jis yra ir koks jis galbūt galėtų būti. Taip pat padeda suvokti savo ryšį su jį supančiu pasauliu, atrasti vietą jame. Reikėtu paminėti, jog mokiniai, geriau pažindami save, savo stipriąsias savybes, tuo pačiu didina pasitikėjimą savimi, kas yra labai svarbu šiandieniniame pasaulyje.

Pradiniame ugdyme savęs pažinimo kompetencijų sritis ugdoma pažįstant savo unikalumą, atkreipiant dėmesį į tai, jog kiekvienas yra skirtingas, taip pat, pažįstant supančia aplinką. Pagrindiniame ugdyme – nuolatiniu procesu tampa objektyvaus savivaizdžio kūrimas, savęs pažinimas per įvairias veiklas, neformalų švietimą. Pamokų metu yra analizuojami socialiniai vaidmenys, siejant juos su karjera. Pagrindiniame ugdyme priimami itin svarbūs karjeros sprendimai renkantis mokomuosius dalykus mokykloje arba keičiant mokyklą, todėl savęs pažinimo kompetencijų ugdymas turi būti itin aktualizuojamas. Viduriniame ugdyme – savęs pažinimas orientuotas į karjeros vystymą, todėl mokiniams ugdomi įgūdžiai stebėti ir pažinti save ir aplink vykstančius procesus, socialinių vaidmenų įtaką karjerai.

Tačiau norint atrasti sau tinkamą karjeros kelią neužtenka tik pažinti save. Planuojant karjerą reikia susipažinti su karjeros galimybėmis, todėl karjeros ugdyme išskiriama karjeros galimybių pažinimo sritis, kuri papildo savęs pažinimo sritį.

Karjeros galimybių pažinimo srityje išskiriamos trys kompetencijos: rasti ir efektyviai naudoti karjeros informaciją, pažinti galimybes mokytis visą gyvenimą, pažinti kintantį darbo pasaulį (Ugdymo karjerai programa, 2014).

Rasti ir efektyviai naudoti karjeros informaciją – tai gebėjimas ieškoti ir rasti informaciją apie mokslo ir profesijų galimybes. Taip pat, sėkmingas turimos informacijos panaudojimas, siekiant savo karjeros tikslų. Svarbu nuolatinė informacijos ieška, turimų žinių atnaujinimas, taip pat kritiškas informacijos vertinimas.

Vyrauja įvairūs karjeros informacijos rinkimo būdai, tai ir literatūros skaitymas, seminarų stebėjimas, individualus pokalbis – diskusija, praktinė veikla ir pan. Norint geriau suvokti informaciją, rekomenduojama ją rinkti keliais skirtingais būdais, taip papildant informaciją ir ją lengviau įsisavinat.

Ugdant šią kompetenciją pradiniame ugdyme yra akcentuojama informacijos rinkimo svarba. Pagrindiniame ugdyme mokomasi rinkti, sisteminti ir analizuoti individui reikiamą karjeros informaciją. Viduriniame ugdyme karjerai aktualios informacijos rinkimas daro tiesioginį poveikį, tolimesniems karjeros žingsniams, todėl šiame etape informacijos rinkimas ir analizė ypač svarbūs.

Pažinti galimybes mokytis visą gyvenimą – tai yra žinojimas, kokie mokymosi būdai ir metodai individui tinka labiausiai, taip pat supratimas, jog mokymasis yra visą gyvenimą trunkantis procesas.

Mokymasis yra esminis kriterijus, lemiantis individo sėkmingą karjerą, organizacijos išlikimą bei nacionalinę gerovę, todėl mokymosi negalima sieti tik su keliomis švietimo institucijomis ar vienu periodu gyvenime (Albreckaitė, 2007, p. 1). Siekiant prisitaikyti prie nuolat kintančios darbo rinkos ir išlikti aktyviu jos dalyviu, būtina suprasti mokymosi visą gyvenimą svarbą, taip pat mokslo ir technologijų plėtros mastą, kuris skatina nuolatos mokytis.

Ši kompetencija pradiniame ugdyme ugdoma mokinantis atrasti geriausią būdą mokintis. Pagrindiniame ugdyme siekiama atrasti ryšį tarp mokymosi visą gyvenimą ir karjeros sėkmės, taip pat atrasti individui tinkamiausias mokymosi galimybes. Viduriniame ugdyme – pažinti ir taikyti asmeninį konkurencingumą, atrandant individui tinkamiausius mokymosi būdus ir metodus.

Pažinti kintantį darbo pasaulį – tai yra supratimas, kad darbo pasaulis yra kintantis ir reikalaujantis nuolatinio stebėjimo, analizės ir prisitaikymo prie kylančių pokyčių.

Sparti technologijų ir mokslo plėtra kasdien keičia darbo pasaulį, dar nėra žinoma kokios naujos profesijos atsiras ateityje, tačiau yra būtina nuolatos stebėti kintantį darbo pasaulį, norint ateityje išlikti aktyviu darbo rinkos dalyviu.

Karjeros galimybių pažinimo srityje svarbų vaidmenį vaidina, ne karjeros specialisto informacijos apie karjeros galimybes pateikimas, o individo mokėjimas susirasti reikiamą informaciją jo asmeninės karjeros valdymui, aplinkos stebėjimas ir teisingų išvadų darymas. Karjeros specialisto vaidmuo būtų nurodyti informacijos ieškos kryptis ir paskatinti mokinius jos ieškoti, tačiau pačią karjeros informaciją mokiniai turėtų mokėti susirasti patys.

Ši kompetencija pradiniame ugdyme ugdoma aptariant kodėl žmonės dirba, susipažįstama su karjeros sąvoka. Pagrindiniame ugdyme apžvelgiama ir įvertinama istorinė darbo raida, domimasi darbo pasaulio perspektyvomis siejant jas su savo asmenine karjera. Viduriniame ugdyme analizuojamos darbo pasaulio kaitos tendencijos, įvertinamas jo poveikis individo asmeninei karjerai.

Trečioji ugdymo karjerai kompetencijų sritis yra **karjeros planavimas**. Karjeros planavimo sritis yra sunkai įgyvendinama be savęs pažinimo ir karjeros galimybių pažinimo sričių. Karjeros planavimas – tai aktyvūs ir sistemingi asmens veiksmai, atliekami greitai besikeičiančioje sudėtingoje ir sunkiai prognozuojamoje socialinėje aplinkoje (Valickas ir kt., 2014, p. 157).

Ši sritis susideda iš trijų kompetencijų: kelti gyvenimo ir karjeros tikslus, priimti karjeros sprendimus, sudaryti bei atnaujinti karjeros planą (Ugdymo karjerai programa, 2014).

Kelti gyvenimo ir karjeros tikslus – tai yra savo ateities karjeros vizijos formavimas. Atsižvelgiant į tai, koks esi ir kokia socialinė aplinka supa, mokėti derinti karjeros tikslus su gyvenimo tikslais, taip pat suprasti kaip keliami karjeros tikslai. Ugdant šią kompetenciją, mokiniai turi suprasti savo veiksmų karjeros kūrimo link tikslingumą, pamatyti skirtumą tarp prasmingos ir beprasmės veiklos.

Ši kompetencija pradiniame ugdyme ugdoma mokiniams mokantis kelti artimiausių veiklų tikslus. Pagrindiniame ugdyme – keliami individualūs tikslai, kurie siejami su asmeninės ateities vizija, nustatomi gyvenimo prioritetai. Kompetencijos ugdymo metu siekiama išsikelti karjeros tikslus, bet išmokti juos derinti su savo gyvenimo tikslais.

Priimti karjeros sprendimus – analizuoti savęs ir karjeros galimybių sritis ir remiantis gauta informacija priimti sprendimus, kurie lems tolimesnius su karjera susijusius veiksmus. Karjeros sprendimas – vienas rimčiausių žmogaus gyvenimo kokybei įtakos turinčių sprendimų (Stanišauskienė, 2008, p. 143). Todėl priimant karjeros sprendimus, reikia nuolatos tikrinti, ar priimtas sprendimas yra teisingas. Taip pat, reiktu atkreipti dėmesį, jog karjeros sprendimai yra priimami visą gyvenimą ir nėra baigtinai.

Ugdant šią kompetenciją, pradiniame ugdyme aptariama kaip gyvenime yra priimami sprendimai. Pagrindiniame ugdyme suprantami ir taikomi įvairūs sprendimo priėmimo modeliai ir technikos mokymosi ir gyvenimo situacijose, savarankiškai priimami karjeros sprendimai. Viduriniame ugdyme yra analizuojami ir kritiškai vertinami asmeninės karjeros sprendimai, ieškoma kas gali įtakoti tokius karjeros sprendimus.

Sudaryti bei atnaujinti karjeros planą – nustačius karjeros tikslus ir panaudojant turimas karjeros kompetencijas rengti karjeros planą, kuris turėtu būti nuolatos atnaujinamas ir jei reikia, papildomas.

Karjeros plano sudarymas yra viena pagrindinių ugdymo karjerai užduočių, kuri padeda mokiniui nurodyti jo karjeros kryptį. Tai yra visos reikalingos informacijos, kurios reikia karjeros tikslams įgyvendinti rinkinys, padedantis suvokti individo stipriąsias ir silpnąsias puses, taip pat nurodantis kur dar reiktų tobulintis. Karjeros plano rašymas įprasmina veiksmus reikalingus įgyvendinat individo karjerą.

Pasak Stanišauskienės ir Naseckaitės (2012, p. 193), karjeros planas susideda iš trijų dalių:

- mokinio psichologinio portreto – sudaromas ugdant savęs pažinimo kompetenciją;

- karjeros sprendimo – mokinys susipažinęs su karjeros galimybėmis ir savo psichologiniu portretu priima karjeros sprendimą ir kelis sprendimo variantus su galimomis alternatyvomis. Pvz. mokinys nusprendžia studijuoti norimą specialybę universitete, arba kolegijoje ir išlyginamosiose studijose universitete.
- Tikslų, uždavinių ir būdų, kuriais būtų įgyvendinamas karjeros planas. Svarbu, jog būtų nurodyti terminai iki kada reiktų įgyvendinti tikslą, gali būti išskiriami tolimieji ir artimieji tikslai.

Yra įvairių karjeros plano pildymo formų, siauresnių ir platesnių, tačiau svarbiausios ir būtinos dalys yra karjeros vizija ir tikslai. Plane taip pat turėtų būti numatyta, kokiomis situacijomis karjeros planą reiktų perrašyti, tačiau senąjį planą išsaugojant, taip karjeros planas taptu dar vienu savęs pažinimo šaltiniu. Stanišauskienė ir Naseckaitė (2012) rekomenduoja parengtus mokinių planus pristatyti rengiant karjeros planų parodas, muges ar kokį panašų renginį, taip sukuriant šventinę atmosferą.

Pradiniame ugdyme ši kompetencija ugdoma planuojant savo ateities veiklas. Pagrindiniame ugdyme mokomasi planuoti ir sieti mokymąsi ir laisvalaikį su karjeros ateities vizija. Pagrindinio ugdymo antrojoje dalyje yra kuriamas asmeninės karjeros planas, grįstas savęs pažinimu, karjeros galimybių pažinimu ir tuo, kokie yra karjeros sprendimo rezultatai. Viduriniame ugdyme atsižvelgiant į tai, kokie yra asmeniniai, bet karjeros galimybių pokyčiai planas yra analizuojamas, bei vertinamas kritiškai.

Karjeros plano rašymas yra naudingas karjeros specialistui, nes jis vienoje vietoje gali matyti kaip mokiniui sekasi ugdyti savo karjeros kompetencijas, tačiau vis dar ne visose mokyklose jis yra rašomas. Mokinių profesinio orientavimo (ugdymo karjerai) stebėsenos ataskaitoje (2021) teigiama, jog karjeros planus 2020 m.m. rengė 27 proc. bendrojo ugdymo mokyklų moksleivių, 2019 m. rengė 31 proc., 2017-2018 m.m. 26 proc.. Didžiąją dalį sudarė 9-10 kl. Ir 11-12 kl. mokiniai. Todėl galime daryti išvadas, jog mokiniams trūksta mokykloje teikiamos informacijos, kaip reiktu rašyti karjeros planą ir kokia jo nauda.

Karjeros įgyvendinimo kompetencijų sritis tarytum apibendrina visas prieš tai minėtas karjeros kompetencijų sritis. Karjeros įgyvendinimo srities kompetencijos siejamos su darbo ieškos proceso gebėjimų ugdymu bei gebėjimu karjeros procesuose tikslingai panaudoti turimas bendrąsias kompetencijas, lengviau adaptuotis įvairiose aplinkose siekiant karjeros tikslų.

Karjeros įgyvendinimo kompetencijų srityje išskiriamos trys kompetencijos: taikyti ir tobulinti karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas, sėkmingai pereiti į kitą karjeros (mokymosi ar darbo) aplinką, efektyviai ieškoti darbo (Ugdymo karjerai programa, 2014).

Taikyti ir tobulinti karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas – tai yra gebėjimas taikyti bendrąsias kompetencijas siekiant savo karjeros tikslų. Geros mokyklos koncepcijoje (2015) teigiama, jog mokykloje tūrėtų būti skiriamas vienodas dėmesys visų asmens kompetencijų, nustatytų ugdymo programose, ugdymui(si). Bendrosios kompetencijos karjeros ugdyme yra taip pat svarbios, kaip ir karjeros. Projektuojant savo karjerą svarbu ir gebėjimas valdyti stresą, spręsti konfliktus, mokėti dirbti komandoje, bei kūrybiškai spręsti problemas, taip pat valdyti laiko ir kitus išteklius. Bendrosios kompetencijos padeda lengviau prisitaikyti sparčiai kintančioje darbo rinkoje. Karjeros kompetencijos papildo bendrąsias, o bendrosios papildo karjeros kompetencijas, todėl jos abi yra vienodai svarbios. Pasak Railienės ir Gudžinskienės (2012, p. 64) bendrosios karjeros kompetencijos, leidžia individui planuoti, kritiškai analizuoti ir vertinti savo karjerą, o specialiosios karjeros kompetencijos (asmeninės, socialinės, mokymosi), teikia individui galių veikti ir tobulėti konkrečioje profesinės veiklos srityje.

Pradiniame ugdyme ši kompetencija ugdoma mokantis taikyti bendrąsias kompetencijas kasdieninėse situacijose, pagrindiniame – siejant su gyvenimo tikslais ir karjeros planu, o viduriniame – įgyvendinat karjeros planą. Ši kompetencija dažniausiai ugdoma integruojant ją į pamokas.

Sėkmingai pereiti į kitą karjeros (mokymosi ar darbo) aplinką – tai yra specifinės žinios ir gebėjimai padedantys adaptuotis naujoje aplinkoje įgyvendinat savo karjeros tikslus. Kiekvienas individas pereidamas iš vienos aplinkos į kitą susiduria su tam tikrais sunkumais, todėl reikia mokėti adaptuosis įvairiose aplinkose, nesukeliant sau ir kitiems streso. Siekiant karjeros tikslu, tokių etapų kai reiks prisitaikyti naujoje aplinkoje gali būti daug. Mokymosi mokykloje etapu tai būtų mokyklos, būreliai, savanoriauti skirtos įstaigos ir pan., o pabaigus mokyklą būtų kitos mokymo įstaigos, darbovietės. Todėl šios kompetencijos ugdymas padėtu lengviau prisitaikyti ir veikti, o netaptu kliūtimi karjeros tikslo siekime.

Pradiniame ugdyme ši kompetencija ugdoma padedant mokiniui sėkmingai adaptuotis mokykloje. Pagrindiniame ugdyme vyksta adaptacija ne tik mokyklose, bet ir laisvalaikio veiklose, sėkminga adaptacija yra siejama su asmeniniu karjeros planu. Viduriniame ugdyme – sėkmingas perėjimas ir įsitvirtinimas į naujo tipo karjeros aplinką.

Efektyviai ieškoti darbo – tai yra gebėjimas pristatyti save, rengti savo CV, kompetencijų aplanką, pasiruošti darbo pokalbiui, pasirinkti tinkamus darbo ieškos būdus. Svarbu suprasti, jog darbo paieškos procesas nėra pasyvus, tai yra reikalaujantis daug pastangų ir motyvacijos procesas. Pradiniame ugdyme ši kompetencija ugdoma mokinantis pristatyti save, papasakoti apie save, pagrindiniame – pristatyti save, atliktų užduočių rezultatus, parengti savo gyvenimo aprašymą, kompetencijų aplanką, viduriniame – susipažįstant su darbo ieškos būdais, imituojant darbo pokalbius.

Apibendrinus galima teigti, jog bendrojo ugdymo mokykloje turi būti skiriamas dėmesys ugdant ne tik bendrąsias kompetencijas, bet ir karjeros kompetencijas, kurios visos yra vienodai svarbios, papildančios viena kitą. Karjeros kompetencijų ugdymas, atsižvelgiant į mokinių amžiaus tarpsnių ypatumus, padės mokiniams sėkmingai integruotis į darbo rinką ir rasti sau tinkamą karjeros kryptį. Sėkmingas karjeros kompetencijų ugdymas gali padėti išvengti bedarbystės ateityje ir yra svarbios šalies ekonominei gerovei.

2.3. Karjeros kompetencijų ugdyme taikomos edukacinės technologijos

Karjeros kompetencijų ugdymo ypatumų analizė atskleidė, kad karjeros ugdymas yra plati sritis, reikalaujanti ne mažai karjeros specialisto didaktinių žinių ir gebėjimų. Keliamas klausimas, kaip karjeros specialistui per trumpas karjeros ugdymo pamokas aprėpti visų aptartųjų kompetencijų ugdymą. Taigi, ugdyme karjerai itin svarbų vaidmenį vaidina edukacinių technologijų taikymas. Skirtingų edukacinių technologijų panaudojimas suteikia karjeros specialistui daugiau galimybių įtraukti mokinius į ugdymo procesą, juos sudominti. Reiseris ir Ely (1997) teigia, jog edukacinės technologijos apima ir mokymo technologiją, ir edukacines informavimo priemones, ir mokymo(si) metodiką. Karjeros ugdyme yra svarbu padėti mokiniui rasti asmeninį karjeros kelią, o skirtingos edukacinės technologijos gali padėti tai padaryti, todėl karjeros specialistai į pagalbą pasitelkia jų įvairovę. Edukacinės technologijos, taikytinos ugdymo karjerai procese pirmiausiai yra įvairiausi žaidimai, testai, patyriminio ugdymo metodai ir pan. Todėl šioje darbo dalyje bus aptartos pagrindinės, dažniausiai karjeros specialistų praktikoje taikomos edukacinės technologijos.

2.3.1 Žaidimai

Viena iš edukacinių technologijų, taikytinų ugdyme karjerai, yra žaidimai. Žaidimai populiarūs tuo, jog juos žaidžiant integruojamas kelių karjeros ir bendrųjų kompetencijų ugdymas.

Visuose žaidimuose svarbią vietą užima grįžtamasis ryšys. Usovaitė (2020) teigia, jog žaidimai mokymo procese lemia galimybę integruotai pateikti skirtingas sąvokas, galimybę pademonstruoti išsamų ir dinamišką pavyzdį, pagerina bendradarbiavimo galimybę tarp dėstytojų ir studentų. Taip pat, galima pastebėti, jog dauguma žaidimų turi įvairių panaudojimo galimybių, taigi taikomi kūrybiškai gali atnešti gerų rezultatų karjeros ugdyme. Bendrojo ugdymo mokyklų karjeros specialistai taiko Euroguidance parengtą „Edukacinių priemonių rinkinį profesijos konsultantams mokyklose“. Jis susideda iš penkių žaidimų, kurie paremti šiuolaikišku požiūriu ir skirti sudominti šiuolaikinį jaunimą. Šis priemonių rinkinys yra skirtas karjeros kompetencijoms ugdyti. Metodų rinkinyje yra naudojami įvairūs formatai, tai stalo žaidimai, pasirinkimų kortos, darbinės veiklos simuliacijos, karjeros atvejų analizės ir nauja konsultavimo technika. Stalo žaidimas – „Mano karjeros kelias lavina gebėjimą priimti sprendimus, plėtoja strateginį ir kritinį mąstymą. Žaidimo esmė yra susipažinti su įvairiais karjeros vystymo etapais. Žaidimo metu stebimas ir kitų žaidėjų žaidimas, taip gali būti plečiamas karjeros vystymo požiūris. Žaidime yra renkami pinigai, patirtis, reputacija, sveikata, laikas ir laimė, todėl žaidimo metu yra aptariama visų šių aspektų reikšmė individo gyvenime ir karjeroje. Užlipus ant iššūkio arba nesekmės kortelės yra priimami sprendimai, lemiantys tolesnę karjeros tėkmę. Taip pat yra klausimų kortelės, kuriose yra užduodami klausimai, susiję su karjeros informacijos ieška. Žaidimui pasibaigus vyksta diskusija, kurią veda karjeros specialistas, taip aptariant žaidimo metu įvykusias sėkmes ar kilusius iššūkius.

Pasirinkimų kortos „Pokyčiai karjeroje - ar niekas ne per vėlu". Kortelėse yra pateikiamos situacijos susijusios su karjera ir galimi situacijų sprendimo būdai. Mokiniai dirba komandose, įsivaizduoja realią situaciją, kartu diskutuoja ir sprendžia kokį sprendimo būdą priimti. Šių kortelių pagalba yra mokomasi spręsti iškilusias problemas, supažindinama su priežasties – pasekmės dėsniais ir yra lavinami karjeros valdymo įgūdžiai. Po žaidimo vykstančioje diskusijoje vyksta aptarimas, kurio metu atkreipiamas dėmesys į žaidimo metu panaudojamą kūrybinį ir kritinį mąstymą.

Darbinės veiklos simuliacijos „Profesinė veikla - ar tai man?". Žaidimas paremtas profesiniu veiklinimu, jo metu mokiniai įsivaizduoja esantys kokios nors profesijos atstovu, sprendžia būtent šiais profesijai būdingas problemas įsigilina į darbo specifiką. Žaidimas vyksta komandose ir yra orientuotas į bendrą veiklą ir tikslą. Tačiau žaidimas turi trūkumų, galimi tik keturi profesijų variantai: vadybininko, maketuotojo, projekto vadovo ir administratoriaus.

Karjeros atvejų analizės „Situacijos karjeroje". Žaidimo metu mokiniai yra suskirstomi į grupeles, jose nagrinėja pateiktas situacijas, sprendžia iškilusias problemas. Žaidime, kaip ir

asmeninėje karjeroje kyla nemažai iššūkių, reikia priimti daug lemiančius sprendimus, kurie įtakoja tolimesnę karjeros eigą, todėl mokinai žaidimo metu supažindinami su galimomis problemomis ar iššūkiais. Edukacinė priemonė yra skirta lavinti kritini ir kūrybinį mąstymą, bendradarbiavimo ir problemų sprendimo kompetencijas.

Žaidimas – konsultavimo metodas „Penkių kampų žvaigždė". Konsultavimo metodo esmė, žaidybiškai pateikti konsultuojamo asmens karjeros viziją. Penki žvaigždės spygliai simbolizuoja konsultuojamo asmens norus ir nenorus susijusius su jo asmenine karjera, tolimesnius galimus veiksmus, galimus trugdžius ir kokia būtų pagalba. Šiuo metodu mokinys gali geriau pažinti save, sudaryti galimos karjeros planą.

Metodinio žaidimo „Profesijų labirintas“ metu yra atsakoma į vedėjo pateikiamus klausimus ir einama link savo karjeros pasirinkimo. Žaidimo pabaigoje gaunamos kortelės su atitinkamais profesijų pasiūlymais. Ši edukacinė technologija yra sužaidybinta karjeros projektavimo testo versija, o žaidimo metu yra ugdoma savęs pažinimo kompetencija. Šis žaidimas yra lengvai pritaikomas karjeros konsultanto darbe, nes žaidimą gali žaisti nuo 1 iki 30 žmonių, taigi vienu metu šį žaidimą gali žaisti visa klasė ar tiesiog konsultuojamas vienas mokinys.

Grįžtamojo ryšio žaidimas yra Nyderlanduose sukurta metodinė priemonė, kuri apjungia netgi 20 skirtingų metodų atsižvelgiant į karjeros specialisto tikslus ar mokinių grupes. Visas žaidimas yra paremtas individo stiprybėmis, kaip jas panaudoti, kada jos yra naudojamos netinkamai, kaip atrasti paslėptas stiprybes, ką daryti su iškreiptomis stiprybėmis (silpnybėmis). Pasak Rudžinskienės (2013, p. 104) stiprybės ir silpnybės apibūdina individualias savybes, gebėjimus, turimas ir neturimas kompetencijas ir gabumus. Žaidimo autorius Peter Gerrickens (1998) teigia, jog žaidimą galima panaudoti skirtingais būdais ir įvardina galimus žaidimo tikslus:

- geriau pažinti savo stipriąsias ir silpnąsias puses;
- pateikti atsiliepimus;
- pristatymas ir įvertinimas grupėse;
- komandos subūrimas ir komandinis darbas;
- nuomonės apie tam tikrą funkciją susidarymas;
- latentinių savybių atradimas;
- kaip apšilimas mokymuose.

Autorius taip pat įvardina žaidimo teigiamas puses teigdamas, jog žaidimas yra paprastos koncepcijos, plačiai pritaikomas, padeda lengviau peržiūrėti ir aptarti žmogaus elgsenos modelį, per trumpą laiką galima gauti daug informacijos, žaidimą smagu žaisti. Tačiau įspėjama, jog

dirbant su silpnybėmis reikia būti atsargesniems. Taip pat, įvaldyti visus žaidimo metodus reikia nemažai patirties.

2.3.2. Edukaciniai metodai

CH-Q – kompetencijų vertinimo ir pripažinimo metodas. Yra priemonė savo kompetencijoms valdyti. Šio metodo metu mokiniai geriau pažįsta savo kompetencijas ir projektuoja savo karjerą. CH-Q priemonę sudaro portfolio, veiksmų planas ir įvairūs interaktyvūs pratimai. Vienas iš esminių šio metodo taikymo trūkumų - jis yra licenzijuotas ir mokamas. Žinant tai, jog dauguma mokyklų susiduria su finansų skiriamų karjeros ugdymui trūkumu, tai gali būti priežastis šios priemonės atsisakymui.

Šiuo metu vis labiau populiarėjanti savęs pažinimo priemonė – asociatyvinės metaforinės kortelės, kitaip dar vadinamos psichologinėmis kortomis. Tai yra kortelių rinkinys, kuriame pavaizduoti iš anksto jokios reikšmės neturintys paveiksliukai, tačiau kiekvienam žmogui galintys turėti skirtingą reikšmę. Kortelės yra vizualiniai trigeriai, kurie sukelia jausmus ir leidžia lengviau atsiskleisti. Asociatyvines metaforines korteles galima panaudoti daugybe skirtingu būdu, jas galima naudoti tiek grupėse, tiek dirbant individualiai, atverstas arba užverstas. Užsiėmimo metu mokinys pasirenka kortelę ir turi pasakyti kokius jausmus ji jam sukelia, ką simbolizuoja, ar kelia stresą, ar geras emocijas, ar kortelėje pavaizduota istorija yra pažįstama gyvenime. Taip analizuojant korteles yra analizuojami jausmai, suvokiamos vertybės, požiūris, veiksmų prasmė, todėl tai gali būti puikus įrankis savęs pažinimui. Kaip metodo minusus galima išskirti tai, jog kortelės yra mokamos, taip pat prieš pradedant darbą su jomis rekomenduojama išklausyti apmokymus.

Metodas – CHARAKTERISTIKOS. Šio metodo pagalba yra ugdoma karjeros kompetencija, kuria siekiama pažinti karjerai svarbias asmens charakteristikas, taip pat ugdomos bendrosios kompetencijos, tokios kaip komunikavimo, pažinimo, bei asmeninė. Pamokos metu mokinys turi užrašyti 5-7 jį charakterizuojančias asmenines savybes, kurias turėtu pristatyti nepažystamam žmogui. Po užduoties atlikimo karjeros specialistas surenka lapukus su charakteristikomis, juos garsiai skaito, mokiniai bando atspėti kieno tai charakteristikos, o atspėjus gali papildyti argumentuotais siūlymais. Šio metodo metu mokiniai labiau įsigilins į savo būdo bruožus, mokinsis juos pristatyti, kas pravartu ateityje, dalyvaujant darbo pokalbyje. Taip pat yra suteikta galimybė susipažinti su kitų nuomone, taip galima surasti asmenybės bruožų, kurių nežinai esant.

„Mano gebėjimų profilis“, tai pagal JAV Darbo departamento nustatytą gebėjimų struktūrą parengta užduotis, skirta atskleisti mokinių gebėjimams. Užduoties metu, mokiniams pateikiamas gebėjimų aprašymas, tuomet reikia užpildyti lentelę, kurioje reikia įvardyti turimą gebėjimą su tikru pavyzdžiu iš asmeninio gyvenimo. Užduotyje pateiktas JAV departamento nustatyta gebėjimų struktūra, kurioje gebėjimai skirstomi į bazinius/pagrindinius, kompleksinius problemų sprendimo, išteklių valdymo, socialinius, sisteminius ir techninius. Užduotį galima atlikti klasėje arba internete. Pasak Kučinskienės (2003), asmeninės karjeros valdymui reikalingi kompleksiniai gebėjimai, įgalinantys kurti asmeninę viziją ir jos įgyvendinimo strategiją, planuojant, organizuojant, valdant ir kontroliuojant profesinės saviraiškos ir nuolatinio tobulėjimo viso gyvenimo eigoje procesus. Todėl projektuojant savo karjerą yra svarbu pažinti savo gebėjimus ir remiantis jais planuoti karjeros eigą. Taip pat, ši užduotis siejasi su Holando testu, pažįstant savo gebėjimus testo pildymas turės didesnę naudą.

Vertybės ir karjera. Mokiniai ant išdalintų lapų užrašo po vieną sau svarbią karjeros vertybę, kiekvienas iš viso po penkias vertybes. Tuomet mokytoja surenka visų vertybes ir vykdo vertybių mainus, kiekvienas renkasi tokias vertybes, kokios jam būtų reikalingos renkantis darbo vietą. Pristatydami mainų būdu gautas vertybes mokiniai turi argumentuotai paaiškinti, kam jos jiems bus reikalingos. Užduoties metu mainams galima naudoti iš anksto parengtą karjeros vertybių rinkinį. Vertybės yra svarbi savęs pažinimo dalis. Pasak Augienės (2015, p. 10), darbo motyvacija bei pasitenkinimas darbu yra žymiai aukštesni, jei jame galima realizuoti turimas vertybes. Todėl yra svarbu suprasti kokias vertybes individas turi, o ši užduotis tūrėtu padėti tai padaryti.

Visų mūsų patirtis. Užduoties metu mokiniai susiskirsto grupėmis ir turi refleksijos būdu atlikti visų bendros patirties atvejo analizę. Po refleksijos vyksta atliktų darbų pristatymai, karjeros specialistas apibendrina užduotis susiedamas jas su karjera. Rekomenduojama šią užduotį atlikti po profesinio veiklinimo. Užduotis yra skirta pažinti socialinius vaidmenis, bei socialinę aplinką. Atpažinti savo turimus gebėjimus, kompetencijas ar kitas asmenines savybes padeda tam tikri gyvenimo įvykiai, todėl yra svarbu mokėti reflektuoti ir juos atpažinti.

Vienas svarbiausiu metodų karjeros specialisto veikloje yra profesinis veiklinimas, kurio užduotis yra supažindinti mokinius su darbo pasauliu. Profesinio veiklinimo metu mokiniai apsilanko įstaigose, kuriose gali pamatyti darbo specifiką įmonės viduje arba mokymų centruose. Apsilankymo metu iš anksto suderinus visus dokumentus, mokinys išbando save darbo vietoje, tam tikra prasme „pasimatuoja“ profesiją. Remiantis profesinio veiklinimo metodika (2014), profesinis veiklinimas gali būti trijų formų: mokinių pažintiniai vizitai po įmones/įstaigas/organizacijas (5-

12 klasių mokiniams); profesinio veiklinimo patyriminiai vizitai – mokinių *asistavimą/stažuotę* (ne ilgiau kaip *vienos dienos*, 10-12 klasių mokiniams); ir intensyvus profesinis veiklinimas (praktikos, kitos – ilgesnės nei *dviejų dienų* – mokinio profesinės veiklos, 10-12 klasių mokiniams). Profesinis veiklinimas yra naudingas mokiniui susipažįstant su profesija, išbandant save, taip pat profesinio veiklinimo metu mokiniai susipažįsta su profesijų atstovais, kurie gali detaliau papasakoti apie savo darbo vietą.

Darbo pokalbio simuliacija padeda pasiruošti darbo pokalbiui. Tai yra imituojamas darbo pokalbis, kurio metu užduodami įprastai per darbo pokalbius užduodami klausimai. Tokiu būdu mokinys pasiruoš atsakyti į galimus darbo pokalbio klausimus ir per tikrąjį darbo pokalbį jausis žymiai drąsiau.

Pasak Gurovos ir Godvado (2015, p. 102) patyriminis ugdymas remiasi dabarties momento įsisąmoninimu. Patyriminis ugdymas yra pagrįstas principu, jog kiekvienas individas yra unikalus ir pasaulį suvokia savaip, todėl ugdyme karjerai gali būti taikomi įvairūs patyriminio ugdymo metodai, tačiau svarbu apsibrėžti jų tikslus.

2.3.3. Testai

Neatsiejama karjeros specialisto darbo dalis yra testai. Rosinaitė (2008, p. 66) išskiria savęs pažinimą indikuojančius veiksnius:

- Žinau savo vertybes.
- Žinau savo charakterio savybes.
- Žinau, kokių įgūdžių ir gebėjimų reikia darbui.
- Pažįstu savo stipriąsias ir silpnąsias puses.
- Žinau savo pomėgius ir interesus.

Remiantis šiais aspektais dažniausiai ir yra sudaromi karjeros testai. Pasak Rudžinskienės (2013, p. 104) testai ir apklausos yra priemonės, padedančios sistemingai ir objektyviai įvertinti individo elgesio elementus. Psichologiniais ir asmeniniais testais galima atskleisti asmenines žmogaus charakteristikas, taip pat pateikti atsakymai gali padėti rasti asmeniui tinkamas darbines sritis.

Testu pasirinkimas karjeros ugdyme yra pakankamai didelis, šiame darbe bus aptarti keli populiariausi.

Vienas populiaresnių testų, padedančių pažinti save ir atrasti karjeros kryptį yra Holando profesijų atitikimo testas. Holando teorija teigia, jog yra šeši asmenybės ir profesijų tipai – meninis, socialinis, normatyvinis, dalykinis ir tiriamasis. Kiekvienas iš šių tipų turi jam būdingus interesus, vertybes ir požiūrius. Žmogus pasirinkdamas profesija, atskleidžia savo asmenybę, o pasak Holando žmonės yra panašūs, todėl juos galima suskirstyti tipais. Testas yra suskirstytas dalimis: veikla, sugebėjimai ir profesijos. Į pateiktus klausimus atsakoma taip arba ne. Testo pabaigoje teigiami atsakymai yra susumuojami ir gaunamas tipų rinkinys, kurio kombinacija nuveda į galimų profesijų sąrašą. Atlikus Holando testą reikalinga karjeros specialisto konsultacija, nes kiekvieno žmogaus karjeros tipo kombinacija yra individuali, skiriasi taškų skaičius ir tipų kombinacija. Kaip ir dauguma testu turi trūkumų. Jeigu žmogaus atlikusio testo interesai nėra aiškiai apibrėžti, patinka labai daug arba atvirkščiai labai mažai, galima gauti iškreiptus testo rezultatus. Tačiau šis testas yra nemokamas ir lengvai prieinamas internete lietuviu kalba, todėl gali būti lengvai taikomas esant nuotolinėms pamokoms.

Intelekto tipo nustatymo klausimynas. H. Gardnerio intelekto tipo teorija teigia, jog žmogus turi nuo septynių iki devynių intelekto tipų, kurios galima lavinti visą gyvenimą. Gardneris intelekto tipus suskirstė į kalbinį (lingvistinį), loginį (matematinį), vizualinį (erdvinį), muzikinį, kinestetinį, tarpasmeninį, intrapersonalinį (asmeninį), gamtinį (natūralistinį), egzistensinį. Pasak Stanišauskienės ir Navickienės (2012, p. 53) ugdymo karjerai aspektu intelekto tipas yra labai svarbi žmogaus savybė, tiesiogiai susijusi su jo gabumais ir lemianti jo veikimo pobūdį bei polinkį į tam tikras veiklas. Šis klausimynas tūrėtų padėti pažinti save, silpnąsias ir stipriąsias puses. Testas yra laisvai prieinamas internete, jį galima atlikti internete arba atsispausdinus klausimyną.

Ugdymo karjerai pamokų metu yra daugybe metodų padedančiu ugdyti karjeros kompetencijas nereikalaujančių jokių papildomų priemonių. Toliau aptarsime kitus karjeros specialistų naudojamus metodus.

2.3.4 Informacinės technologijos

Informacinių technologijų panaudojimas karjeros ugdymo pamokose yra būtinas. Karjeros specialisto užduotis yra supažindinti mokinius su karjeros informacija ir jos paieškos būdais. Čia svarbų vaidmenį vaidina informacinės internetinės svetainės, todėl yra svarbu užtikrinti, jog mokiniai naudotųsi saugiomis ir patikimą informaciją pateikiančiomis platformomis. Šias IT priemones karjeros specialistas gali naudoti jeigu mokykloje yra galimybė per ugdymo karjerai

pamokas naudotis kompiuteriu, tai pat vykdant nuotolines pamokas, arba kaip papildoma priemone savarankiškam informacijos ieškojimui.

Naudodamiesi www.aikos.smm.lt (atvira informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistema) mokiniai gali susipažinti su mokymosi galimybėmis Lietuvoje, tyrinėti profesijų pasaulį, rasti sau tinkamą studijų kryptį.

Interneto svetainė www.profesijuklasifikatorius.lt –yra profesijų sąrašų su tarptautiniu mastu pripažintomis profesijų sąvokomis kaupykla, taigi mokiniai turės galimybę susipažinti su profesijų pasauliu.

Interneto svetainės www.mukis.lt ir www.eurogudance.lt teikia bendrą karjeros informaciją. Čia galima atlikti karjeros testus, rasti reikiamos literatūros, profesijų filmų ar nuotraukų, taip pat yra organizuojamos informacinės paskaitos ir pan.

www.lamabpo.lt – aukštųjų mokyklų asociacija, teikia visą reikiamą informaciją stojant į aukštąsias ir profesines mokyklas.

Interaktyvi priemonė „Mobilumo gidas“. Tai yra internetinė svetainė, kurioje žaidybiškai pateikiama ugdymo karjerai informacija. Čia galima rasti įvairią informaciją tokią kaip savanoriavimo galimybės, atlikti karjeros testą ir pan.

Susipažinus su šiomis svetainėmis gali būti naudojamas metodas – „Mano pasirinkimo galimybės“. Šio metodo pagalba ugdoma karjeros kompetencija pažinti kintantį darbo pasaulį, bei bendrosios kompetencijos tokios kaip pažinimo, asmeninė ir socialinė pilietinė. Šios užduoties metu mokiniai turi per skirtą laiką užpildyti užduoties lapą, kuriame turi įrašyti kokia karjeros sritis domina šiuo metu, taip pat įvardinti kokie galėtu būti studijų ar mokymų programų pasirinkimai. Užduoties metu turi naudotis prieš tai pateiktomis informacinėmis svetainėmis. Kitą pamoką mokiniai turi pristatyti savo galimybių sąrašus grupelėse. Karjeros specialistas pateikia ISCED (tarptautinio švietimo sistemos) lygmenų sąrašą, pagal jį mokiniai nustato kokias ISCED lygmens galimybes yra pasirinkę. Po užduoties atlikimo vyksta aptarimas, karjeros specialistas įvardija, jog nurodžius asmens galimybes, galima tiksliau įvardinti karjeros žingsnius. Ši užduotis leis išbandyti įvairius informacijos paieškos būdus, taip pat iš naujo apsvarstyti savo karjeros viziją.

Interaktyvi platforma JOB-YES, kurioje galima parengti kompetencijų aplanką. Šioje internetinėje platformoje yra pateikiami klausimai, susiję su kompetencijomis, o gautas rezultatas pateikiamas patrauklia forma. Gali būti naudojamas nuotolinių pamokų metu arba skiriant savarankišką darbą.

www.europass.lt**.** - tai interaktyvi priemonė, kurioje galima rašyti motyvacinį laišką ir cv. Šioje platformoje taip pat galim rasti įvairios informacijos apie mokymosi galimybes užsienyje, laikyti visus darbo paieškai reikiamus dokumentus.

Apibendrinus galima teigti, jog karjeros specialistas turi ne mažą edukacinių technologijų pasirinkimą, kurių panaudojimas priklauso nuo karjeros specialisto noro domėtis, mokytis ir turimo ugdymo karjerai pamokų skaičiaus. Tačiau yra pasigendama naujų, šiuolaikiškesnių metodų. Ugdymo karjerai pamokų metu svarbu pateikti naujausią informaciją, dėl šios priežasties yra reikalinga interneto prieiga, mokykla turi suteikti tam visas galimybes. O norint vesti kokybiškas ugdymo karjerai pamokas kompiuterių klasėje ar nuotoliniu būdu, karjeros specialistui yra svarbios informacinių technologijų kompetencijos.

3. EDUKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ TAIKYMAS KARJEROS SPECIALISTO VEIKLOJE EMPIRINIS TYRIMAS

Atlikus literatūros ir dokumentų analizę nustatyta, jog bendrojo ugdymo mokykloje karjeros specialistai susiduria su daugybe iššūkių organizuojant ugdymo karjerai pamokas. Todėl šiuo tyrimu siekiama atskleisti, ne tik kokias dažniausiai edukacines technologijas naudoja karjeros specialistai, bet ir kokias jų panaudojimo galimybes turi.

3.1 Tyrimo metodologija

Duomenų rinkimo metodas. Šio darbo tikslas yra išanalizuoti edukacinių technologijų taikymo galimybes karjeros specialisto darbe, todėl buvo pasirinktas kokybinis tyrimo metodas. Pasak Gaižauskaitės ir Valavičienės (2016) kokybiniu tyrimu nesiekiama testuoti teorijų (tikrinti žinomų teiginių), tačiau plėtojamos empiriniais faktais pagrįstos teorijos (jos kuriamos iš gautų duomenų). Flick (2014) teigia, jog kokybinis tyrimas įvertina tai, kad požiūriai ir praktikos skiriasi, nes nesutampa subjektyvios perspektyvos ir su jomis susiję socialiniai, biografiniai kontekstai.

Tyrimo metodas. Duomenų rinkimo metodu buvo pasirinktas pusiau struktūruotas interviu. Interviu siekiama suvokti informantų patirtį, sužinoti nuomones tiriamuoju klausimu, kurias jie išsako savais žodžiais (Rupšienė, 2007, p. 63). Šis metodas leidžia atidžiau pažvelgti į karjeros specialisto darbo metodus, taip pat atskleisti jų patirtį taikant edukacines technologijas karjeros ugdyme. Tyrimo metu pateikiami atviri, iš anksto numatyti ir papildomi klausimai, kurie leidžia atsiskleisti karjeros specialistų patirtis ir nuomonę. Atkreiptinas dėmesys ir į stebėjimą: tyrėjas ne tik girdi, ką informantas sako, bet ir mato, kaip jis kalba, kaip tuo metu elgiasi (Bitinas, 2008).

Tyrimo instrumentas. Tyrimo instrumentas – pusiau struktūruoto interviu klausimai, buvo sudarytas remiantis atlikta mokslinės literatūros analize. Tyrimo instrumentą sudaro keturios klausimų grupės (priedas Nr.1).

- Pirmojoje klausimų grupėje buvo prašoma karjeros specialistų papasakoti apie save: pateikti informaciją apie darbo stažą, išsilavinimą, pareigas mokykloje ir darbo valandų skaičių.
- Antrojoje klausimų grupėje klausiama apie karjeros ugdymo pamokų metu taikomas edukacines technologijas. Sužinoma, kaip karjeros specialistas ugdo savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo kompetencijų sritis.

- Trečioji klausimų grupė skirta sužinoti kokias kvalifikacijos tobulinimo galimybes turi karjeros specialistas, kokių kvalifikacijos tobulinimo poreikių turi, kokių kvalifikacijos tobulinimo seminarų jiems trūksta.
- Ketvirtoji klausimų grupė orientuota į problemas su kuriomis susiduria karjeros specialistas. Sužinoma apie galimybes naudotis skaitmenine įranga ir patalpomis mokykloje, taip pat apie kitas kylančias problemas bendrojo ugdymo mokykloje.

Tyrimo dalyvių imtis. Tyrimo metu siekiama atskleisti karjeros specialistų patirtis taikant edukacines technologijas teikiant karjeros paslaugas mokiniams. Pasak Rupšienės (2007), dėl išvadų generalizavimo savitumo kokybiniame tyrime neverta siekti tikimybinės, atsitiktinai sudarytos imties, bet priešingai – reikia pasirinkti tokius atvejus, kurie yra informatyvūs tiriamuoju požiūriu. Todėl tyrimo dalyviai buvo atrinkti taikant kriterinę atranką. Kriterinė atranka taikoma tada, kai imties vienetai iš populiacijos atrenkami laikantis tyrėjo nustatytų kriterijų (Rupšienė, 2007). Tyrimo dalyvių atrankai taikyti šie atrankos kriterijai: (1) karjeros specialisto pareigybė arba priskirta funkcija bendrojo ugdymo mokykloje, (2) pedagoginis darbo stažas teikiant ugdymo karjerai paslaugas yra ne mažesnis nei penkeri metai.

Pasak Rupšienės (2007) kokybiniame tyrime nėra aiškių imties dydžio nustatymo taisyklių. Rūpšienė (2007) teigia, jog kokybiniame tyrime duomenis reikia rinkti tol, kol jie pradeda kartotis ir sumažėja jų informatyvumas. Todėl atliekant tyrimą nebuvo nustatytas tikslus imties dydis, duomenys buvo renkami tol, kol nepradėjo kartotis.

Tyrime dalyvavo 6 tyrimo dalyviai (3 lentelė). Visos tyrimo dalyvės buvo moterys. Darbo stažas svyravo nuo 6 iki 15 metų. Darbo trukmė dirbant karjeros specialisto darbą trunka nuo 30 min. per savaitę iki pilno etato, t.y. 40 val. per savaitę. Tik dvi tyrimo dalyvės kaip pagrindines pareigas mokykloje nurodė karjeros specialisto, kitos turėjo kitas pagrindines pareigas, o karjeros specialisto veikla buvo priskirta kaip papildoma funkcija. Trys tyrimo dalyvės tyrimo atlikimo metu dirbo pagrindinėje mokykloje, kitos trys - gimnazijoje. Penkios tyrimo dalyvės kompetencijas, būtinas teikti karjeros paslaugas bendrojo ugdymo mokykloje, įgijo dalyvaudamos projekto „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme“ (2010 m.) mokymuose. Tik viena tyrimo dalyvė nurodė baigusi magistro studijų programą „Karjeros projektavimas“ Vytauto Didžiojo universitete.

3 lentelė. Tyrimo dalyvavusių charakteristika

Nr.	Tyrimo dalyvio kodas	Lytis	Darbo stažas teikiant ugdymo karjerai paslaugas	Karjeros paslaugų teikimui būtinų kompetencijų įgijimo forma	Darbo valandų skiriamų teikti ugdymo karjerai paslaugas per savaitę skaičius	Pagrindinės pareigos mokykloje	Mokyklos tipas
1	A	Moteris	10 metų	Karjeros specialisto rengimas projekto metu	6 val.	Socialinė pedagogė	Pagrindinė mokykla
2	B	Moteris	7 metai	Karjeros specialisto rengimas projekto metu	Pagal poreikį	Bibliotekos vedėja	Pagrindinė mokykla
3	C	Moteris	6 metai	Karjeros specialisto rengimas projekto metu	30 min.	Dailės ir technologijų mokytoja	Pagrindinė mokykla
4	D	Moteris	11 metų	Karjeros specialisto rengimas projekto metu	40 val.	Karjeros specialistė	Gimnazija
5	E	Moteris	14 metų	Karjeros specialisto rengimas projekto metu	30 val.	Karjeros specialistė	Gimnazija
6	F	Moteris	15 metų	VDU karjeros projektavimas	6 val.	Neformalaus ugdymo mokytoja	Gimnazija

Tyrimo etika. Atliekant tyrimą vadovaujamasi Trochim (2006) išskirtais etikos principais, tokiais kaip laisvanoriškumo ir konfidencialumo. Visi informantai yra informuojami apie tyrimo esmę, tyrimo etikos laikymąsi. Tyrimo metu yra įspėjami, jog interviu bus įrašomas ir vykdomas tik gavus jų sutikimą. Taip pat, paaiškinamas tyrimo tikslas, kas jį atliks ir kaip bus naudojami tyrimo rezultatai. Konfidencialumas užtikrinamas tyrimo duomenų analizės etape kiekvienam tyrimo dalyviui suteikiant kodą (A, B,...). Tyrimo dalyviams nebuvo užduodami klausimai galintys atskleisti jų asmeninę informaciją arba leidžiantys identifikuoti juos. Tyrimo dalyvius stengiamasi apsaugoti nuo galimos moralinės žalos, suteikiama galimybė neatsakyti į jiems nesaugius klausimus arba iš tyrimo pasišalinti bet kuriuo metu. Tyrimo dalyviai buvo informuoti, kad jų teigiamas atsakymas į kvietimą dalyvauti interviu, bus laikomas sutikimu dalyvauti tyrime.

Tyrimo organizavimas. Interviu buvo atliekami nuotoliniu būdu, vaizdo skambučiais, taikant ZOOM komunikacinę programą.

Išskiriami penki tyrimo etapai:

1. Mokslinės literatūros analizė ir planavimas;

2. Kreipiamasi į karjeros specialistus, pristatomas tyrimo aktualumas, tikslas ir uždaviniai;

3. Gavus karjeros specialisto sutikimą, sutariamas interviu atlikimo laikas, gaunamas kiekvieno tyrimo dalyvio sutikimas įrašyti interviu.

4. Atlikto interviu tekstų transkribavimas;

5. Tyrimo duomenų analizė ir rekomendacijų rengimas.

Tyrimo eiga. Tyrimas buvo atliekamas 2021 m. rugsėjo 18 d. – spalio 8 d. dienomis. Visiems tyrimo dalyviams buvo išsiųsti elektroniniai laiškai - informaciniai kvietimai dalyvauti interviu. Elektroniniame laiške potencialūs tyrimo dalyviai buvo supažindinti su tyrimo tikslu, forma, tyrėju, taip pat paaiškinta kokių informantų ieškoma ir kaip susisiekti sutikus dalyvauti tyrime.

Tyrimas vyko zoom platformoje. Interviu zoom platforma buvo patogus dėl informantų užimtumo, taip pat siekiant išvengti fizinio kontakto pandemijos metu. Atliekant tyrimą nuotoliniu būdu pavyko pasiekti informantus iš skirtingų Lietuvos vietų. Tyrimo metu visi tiriamieji buvo supažindinti su tyrimo tikslu, taip pat paklausta ar galima įrašyti pokalbį. Atlikus interviu visi interviu metu gauti duomenys buvo transkribuojami.

Tyrimo duomenų analizė. Gauti duomenys analizuojami kokybinės turinio analizės metodu. Tai yra kokybinių duomenų reikšmių sisteminio aprašymo metodas. Kokybiniai duomenys yra pateikiami tekstine išraiška, todėl juos analizuojant iš kokybinės perspektyvos yra ieškoma prasmių (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016, p. 319).

Tyrimo ribotumas. Tyrėjo patirties ir įžvalgumo stoka atliekant duomenų analizę.

3.2 Tyrimo rezultatų analizė

Pasak Gaižauskaitės ir Valavičienės (2016, p. 315), kokybinių duomenų analizės ir interpretacijos pagrindinis iššūkis – įprasminti didžiulius empirinių duomenų kiekius. Todėl tyrimo metu surinkta tekstinė medžiaga buvo sugrupuota į temas, kategorijas ir subkategorijas (žr. 4 lentelė):

4 lentelė. Pusiau struktūruoto interviu temos, kategorijos ir subkategorijos

Tema	**Kategorija**	**Subkategorija**
Ugdyme karjerai taikomos edukacinės technologijos	Edukaciniai metodai, taikomi karjeros specialisto veikloje	Žaidimai
		Testai
		Karjeros aplankas
		Filmų peržiūra
		Konsultavimas
		Skaitmeninės priemonės
	Profesinis veiklinimas	Karjeros dienos/ savaitė
		Šok į tėvų klumpes
		Edukacinės išvykos
		Renginiai
		Savanorystė
	Šaltiniai, kuriais karjeros specialistas naudojasi teikdamas ugdymo karjerai paslaugas	Spausdintos metodinės priemonės
		Skaitmeninės priemonės
Karjeros specialisto veiklos ergonomika	Karjeros specialisto darbo aplinka	Atskiro kabineto turėjimas
		Galimybė naudotis kompiuterine klase
	Karjeros paslaugų teikimo forma	Klasės valandėlės
		Pasirenkamas dalykas
		Integravimas į pamokas
	Karjeros specialisto veikloje kylantys iššūkiai	Skaitmeninių priemonių/ įrangos trūkumas
		Sunkumai kylantys organizuojant profesinį veiklinimą
		Darbo apmokėjimo/laiko apskaitos tvarka
Karjeros specialistų kompetencijų tobulinimas(-is)	Kvalifikacijos tobulinimo renginių pasiūla	Nuotoliniai mokymai
		Dalijimasis patirtimi
		Bendradarbiavimas su aukštosiomis mokyklomis
		Renginiai skirti karjeros specialistams
		Kvalifikacijos tobulinimo(si) renginių poreikis
	Kvalifikacijos tobulinimo(si) renginių prieinamumas	Mokykla sudaro galimybes dalyvauti kvalifikacijos tobulinimosi renginiuose
		Mokykla neišleidžia į mokymus
		Pasiekiamumo problemos

Tyrimo metu buvo išskirtos trys temos: ugdyme karjerai taikomos edukacinės technologijos, karjeros specialisto veiklos ergonomika, karjeros specialistų kompetencijų tobulinimas(-is). Kiekviena tema išskaidyta į kategorijas ir subkategorijas. Tyrimo rezultatų analizė yra pateikiama pagal nagrinėjamas temas.

3.2.1. Ugdyme karjerai taikomos edukacinės technologijos

Pasak Pukelio ir Navickienės (2011), pagrindinis karjeros projektavimo tikslas ir misija - padėti žmogui rasti savo pašaukimą, pažinti savo vidinius išteklius, kad jis galėtų planuoti prasmingą, pasitenkinimą teikiantį gyvenimą. Visiems šiems veiksniam atsiskleisti gali padėti karjeros specialisto tinkamai parinktos edukacinės technologijos, todėl tyrimo metu buvo siekta išsiaiškinti kokios edukacinės technologijos yra taikomos ugdyme karjerai. Išanalizavus tyrimo duomenis buvo išskirti pagrindiniai edukaciniai metodai naudojami karjeros specialisto darbe, tai žaidimai, testai, karjeros aplankas, filmų peržiūra. Karjeros specialisto veikloje teikiamas konsultavimas ir kokios skaitmeninės priemonės naudojamos. Analizuojant tyrimo duomenis išskirta kategorija - **edukaciniai metodai, taikomi karjeros specialisto veikloje**, kuri tikslinama subkategorijomis: **žaidimai, testai, karjeros aplankas, filmų peržiūra, konsultavimas, skaitmeninės priemonė**

Kalbėdami apie žaidimus skirtus karjeros ugdymui informantai akcentavo tai, jog mokiniai mėgsta žaisti ir minėjo stalo žaidimus:

„<...>žaidimus, jau nebeprisimenu pavadinimo <...> ... kortos būdavo, kur asmenines savybes reikia... blogosios ir gerosios savybės <...> įvairūs simuliaciniai žaidimai“ (A)

„žaidimas toksai... turim vieną <...> konkrečiai tai negaliu pasakyti...“ (C);

„...savęs pažinimui, profesijų bandėm tą loto, apie profesijų vandens ženklus <...>“ (D);

„ žaidimas buvo, tik jau kelis metus dėl karantino nenaudoju, toks stalo žaidimas irgi yra „Mano karjeros kelias“, mes į mokyklą buvome gavę.“ (F);

“<...> kortų žaidimą apie vertybes <...> (F).

Informantai pasakodami apie karjeros specialisto veikloje dažniausiai naudojamus edukacinius metodus minėjo testus. Informantai teigė, jog mokiniams ieško naujovių ir naudojantys įvairius testus:

„Turime atsispausdinę keletą testų... kurie jau per kelis metus išbandyti....“ (C).

Informantai minėjo naudojantys Holando ir kitus testus:

„Turėjau Holando testų... dar įvairių, jau nebepamenu pavadinimų <...> visokius ten testus, tai interesų, gebėjimų, savęs pažinimui“ (A);

„Turi tokį sutrumpintą variantą, į skaidres įsidėjus Holando asmenybių tipus ir turiu jau tiesiog prikaupusi tų testų tokių ir iš psichologinių leidinių, kaip ten pavyzdžiui komunikacinius gebėjimus įsivertinti.“(F).

Tyrimo dalyviai įvardino naudojantys karjeros aplanko metodą:

„...Tai per klasės valandas, po testą duodavau, pasidarydavom ir į tą segtuvą susisekdavom, tai visokie individualūs ugdymo planai sudėti, tai tokį kaip aš sakiau karjeros segtuvą turėsit“ (F).

Taip pat kaip edukacinį metodą informantai nurodo įvairių filmų peržiūrą:

„Tai ir filmų peržiūra...<...> ir ne tik meninių filmukų peržiūra, bet ir tų mokomųjų. Sustabdai ir integruoji tą filmuką ten kažkurtais, tai kaip tokį praktinį užsiėmimą“ (A);

„...mažesniems vis dar naudoju Euroguidance filmukus, tuos kur yra 4 žingsniai karjeros planavimo...“ (F).

Informantai tyrimo metu nurodė teikiantys individualias konsultacijas karjeros klausimais:

„...būna dar per individualias konsultacijas, kurie ten vaikai ateina, kurie savanorystei ruošiasi arba kurie, ten sakykim nori vasarai įsidarbinti...“ (F);

„...konsultavimui mokinių atskiras kabinetas...“ (E);

„...neformalaus ugdymo valandų skiria, kad aš galėčiau konsultuot individualiai...“ (F);

„...kurie rašo [CV aut. past.], tai mes per individualias konsultacijas, mes jau konkrečiai tam vaikui susidėliojam“ (F);

Tyrimo dalyviai pažymėjo, jog grupines konsultacijas teikia mažoms grupėms ir gali jas prilyginti individualioms konsultacijoms: *„Vaikų ten... 8 klasėje, tai jau beveik individualiai ir išeina“ (C).*

Kalbėdami apie skaitmenines priemones informantai nurodė naudojantys įvairias internetines platformas:

„naudodavau įvairius, tokius kaip Guidance, visas tas programėles kur yra internete“ (A);

„vaikai kurie apie užsienį galvoja, tai su Europassu dirba, jie ten rimčiau užsipildo“ (F);

„...iš mukio, kur būdavo profesijų aprašai, norėdavau padalinti grupėms, kad rastų profesijas.“ (F);

„...visos LAMA BPO skaičiuoklės...“ (D).

Tyrimo dalyviai pažymėjo, jog skaitmenines technologijas taiko įvairiais būdais, pasitelkdami kūrybiškumą:

„Naudojant ten google įrankių platformą ... sakykim Jumbord‘ą panaudoju, tai sakau, užduokit man klausimus, kai jie anonimiškai gali užduoti klausimus, tada jie drąsūs, klausia, aš tada atsakau jiems...“ (F);

„...Kahoot esam darę <...> tai pasiteisino <...> sugalvoji daug įvairių klausimų, duodi jiems teoriškai pasiskaityti, paskui protmūšį dar panaudoji...<...> ten kokių reikia savybių, vertybių, vienai ar kitai specialybei arba yra koks nors užkoduotas koks nors tai specialistas, plačiai apibūdinta ir reikia atspėti kas tai yra.“(F).

Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelyje (2012) teigiama, jog profesinio veiklinimo tikslas - supažindinti mokinius su įvairiomis užimtumo sritimis, skirtingų profesijų ypatumais, karjeros galimybėmis, realioje aplinkoje išbandyti profesijas, tam tikrus gebėjimus ir nuostatas reikalingas ateities karjerai, tuo pačiu kaupiant darbo patirtį ir ugdant profesinę motyvaciją. Profesinio veiklinimo nauda mokiniui renkantis profesiją yra neabejotina, todėl karjeros specialistai stengiasi įvairiais būdais mokiniams leisti „pasimatuoti“ profesijas. Analizuojant tyrimo duomenis išskirta antroji kategorija – **profesinis veiklinimas**, kuri tyrimo duomenų analizės metu patikslinama penkiomis subkategorijomis: **karjeros dienos/ savaitė, šok į tėvų klumpes, edukacinės išvykos, renginiai, savanorystė**.

Tyrimo dalyviai pažymėjo , jog bendrojo lavinimo ugdymo mokyklose organizuoja karjeros dienas arba savaites, per kurias vykdo profesinį veiklinimą:

„būna pas mus birželio mėnesį karjeros dienos, tai tada tėveliai pasikviečia [į savo darbovietes, aut. pastaba](B);

„Per nacionalinę karjeros savaitę, tai visą savaitę per ekonomikos pamokas kviečiame kokių nors profesijų atstovus <...>(F);

„būna pas mus birželio mėnesį karjeros dienos“ (B);

„turim karjeros dieną vasario mėnesį“ (F).

Tyrime dalyvavę karjeros specialistai įvardino, jog dalyvauja visuotinėje iniciatyvoje skatinančioje profesinį veiklinimą „Šok į tėvų klumpes“:

„... dalyvaujam ir “Šok į tėvų klumpes” „ (B);

„... o pavasarį kada būna „Šok į tėvų klumpes“ tai tada stengiamės į tėvų darbovietes įsiprašyti.“ (F).

Interviu metu, kaip profesinio veiklinimo iniciatyva, buvo įvardintos edukacinės išvykos į studijų parodą ar profesines mokyklas, kur mokiniai gali susipažinti su profesijomis:

„...važiuojam į studijų parodą kai būdavo anksčiau“<...> (B);

„...mokinių komandą veždavau į litexpo rūmus.“(F);

<...> einam į profesines mokyklas“ (B).

Tyrimo dalyviai įvardino dalyvaujantys renginiuose „Jaunojo kolegos dienos“ ir *LAMA BPO* informaciniuose seminaruose:

„...dalyvavimas jaunojo kolegos dienose <...> kaip mokinys kaip ir pasimatuoja profesiją...“ (E);

„Lankydavosi ir LAMA BPO tuose informaciniuose seminaruose... vaikams paskui pasakodavom apie stojimo visus niuansus...“ (A).

Tyrimo metu atsiskleidė ir pavienės profesinio veiklinimo iniciatyvos. Vienas tyrimo dalyvis nurodė, jog mokykloje organizuoja renginį profesinio veiklinimo tema: *„renginį ta tema organizuoju ten sakykim apie profesijas jaunesniems mokiniams“ (A).*

Svarbu pažymėti, kad tyrimo duomenų analizės metu paaiškėjo, jog profesinis veiklinimas reiškiasi ir per mokinių įsitraukimą į savanoriškas veiklas:

„Klaipėdos ligoninė vaikų tai priima, bet labai griežtai, turi sutartis rašytis, kad jie formina kaip savanorystę“ (D);

„...ir skatinimas mokinių dalyvavime įvairių savanorystės programose...“ (E).

Siekiant teikti kokybiškas ugdymo karjerai paslaugas mokiniams yra svarbi šaltinių, taikytinų karjeros specialisto veikloje, įvairovė. Analizuojant tyrimo duomenis išskirta trečioji kategorija - **šaltiniai, kuriais karjeros specialistas naudojasi teikdamas ugdymo karjerai paslaugas.** Analizuojant tyrimo metu gautus duomenis išryškėjo tai, jog informantai savo darbe naudoja **spausdintas metodines priemonės** ir **skaitmenines priemones**, todėl buvo išskirtos šios subkategorijos.

Kalbėdami apie spausdintas metodines priemones informantai įvardino, jog naudoja metodines priemones, tokias kaip Stanišauskienės ir Naseckaitės 2012 metais sukurtą vadovėlį „UGDYMAS KARJERAI. Mokytojo knyga“ :

„Aš viską naudoju iš tos knygos. Yra nuo projekto laikų kur mokytojo knyga, mokinio knyga“ (B);

„...kada klasės valandas vedu tai naudoju mokytojo knygą ir iš ten naudoju ir žaidimais ir testais, kaip nusistatyti mokymosi stilių...“(F);

Taip pat, tyrimo dalyviai teigė naudojantys kaip metodinę priemonę žurnalą „Kur stoti“:

„...aš prikaupusi esu tokių [testų, aut.past.] populiariųjų, kur vaikai gali patys lengvai... Iš „Kur stoti“ žurnalų. Kiekvienam žurnale būdavo po testą su atsakymo variantais“ (F).

Dalindamiesi apie skaitmeninių priemonių taikymą mokinių ugdyme karjerai informantai išskyrė įvairias skaitmenines priemones randamas internete:

„aišku naudojamės internetu šiek tiek, pasižiūri vaikai... nurodau adresus ir visa kita“ (C);

„Žaidimai... testai tai nebent internetiniai tie <...> universitetai siūlo ten Vilniaus Tech, dar ISM‘as buvo...dar siūlė testus tūkstantis testų mokiniams... Tiesiog internetinėse svetainėse, kur yra įvairiausi.“ (D).

Nustatyta, kas informantai išskyrė internetines platformas, tokias kaip Euroguidance ir MUKIS, tikslingai teikiančias informaciją karjeros specialistams:

„paskutinį kartą kai aš surinkau nuorodas kur yra testai tai į Euroguidance ten tokį puslapį įdėta, tada jau vaikams palikau kaip ir savarankiškai pasidaryti <...> yra kažkokia su psichika svetainė, tai ir ten dar darom, neblogas testas yra on line „(F);

„...iš mukio, kur būdavo profesijų aprašai, norėdavau padalinti grupėms, kad rastu profesijas...“ (F).

Apibendrinant galima teigti, jog bendrojo ugdymo mokyklose dirbantys karjeros specialistai dažniausiai naudoja tokias edukacines technologijas kaip testai ir žaidimai, tačiau pasigendama edukacinių technologijų įvairovės ir naujovių. Dauguma informantų yra baigę mokymus projekte „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme“ (2010 m.) ir naudoja priemones gautas jo metu, tai įvairius žaidimus ir Stanišauskienės ir Naseckaitės 2012 metais sukurtą vadovėlį „UGDYMAS KARJERAI. Mokytojo knyga“. Taip pat, informantai teigia, naudojantys įvairias skaitmenines priemones randamas internete, internetines platformas MUKIS ir Euroguidance.

Galima pastebėti, jog karjeros specialistai supranta profesinio veiklinimo naudą ir stengiasi jį vykdyti, tačiau dažniausiai profesinis veiklinimas vykdomas įvairių projektų metu, tokių kaip karjeros dienos/savaitės, „Šok į tėvų klumpes“, edukacinių išvykų, renginių ar savanorystės metu ir retais atvejais karjeros specialisto iniciatyva.

3.2.2. Karjeros specialisto veiklos ergonomika

Karjeros specialisto veiklos ergonomika gali turėti didelę reikšmę ne tik karjeros specialistui, bet ir jo ugdomam mokiniui, tačiau Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklose dirbančių karjeros specialistų darbo sąlygos stipriai skirias, susiduriama su įvairiomis problemomis, skiriasi paslaugų teikimo formos. Tyrimo metu išryškėjo antra tema - **karjeros specialisto veiklos ergonomika.** Analizuojant ši tema buvo patikslinta kategorijomis: **karjeros specialisto darbo aplinka**; **karjeros paslaugų teikimo forma**; k**arjeros specialisto veikloje kylantys iššūkiai.**

Siekiant teikti kokybišką karjeros ugdymą, karjeros specialistams bendrojo ugdymo mokyklose turi būti suteiktos visos tam reikalingos sąlygos, įskaitant konsultacijoms skirtą patalpą ir prieigą prie kompiuterių. Todėl pirmoji išskirta kategorija – **karjeros specialisto darbo aplinka**, ji tikslinama subkategorijomis- **atskiro kabineto turėjimas** ir **galimybė naudotis kompiuterine klase**.

Atskiro kabineto turėjimas leidžia karjeros specialistui vykdyti privačias individualias konsultacijas, kur mokiniui gali būti užtikrintas konfidencialumas. Karjeros specialistas gali planuotis savo veiklas ir kaupti reikiamus dokumentus.

Informantai teigia turintys atskirus kabinetus, kuriuose gali vykdyti individualias konsultacijas:

„Turime labai geras sąlygas, konsultavimui mokinių atskiras kabinetas ir sakykim taip, individualioms, grupinėms konsultacijoms.“ (E);

„Aš turiu savo kabinetą, <...>, tai tam pačiam kabinete buvo karjeros informavimo toks sakykim taškas <...>“ (A);

„Aš kabinetą atskirą turiu“ (D);

„...kabinetą nedidelį, kuriame vykdau individualias konsultacijas, kur yra mano darbo vieta“ (F).

Kompiuterinės technologijos yra neatsiejama karjeros specialisto darbo dalis. Naudojantis kompiuteriais mokiniai gali atlikti testus, ieškoti karjerai reikiamos informacijos. Tyrimo duomenų analizės metu nustatyta, kad tyrimo dalyviai turi galimybę naudotis mokyklos kompiuterinėmis klasėmis ugdymo karjerai veikloms vykdyti:

„<...> į kokią kompiuterių klasę galiu vestis vaikus“ (B);

„jeigu reikia su visa klase dirbti, aš susiderinu laisvus kabinetus, jeigu yra, iš anksto, pas mus yra grafikas“ (D);

„Yra visa šiuolaikiška įranga ir esame viskuo aprūpinti, tiek lektoriai kurie atvyksta, tiek aš asmeniškai pati vat, mano darbo vieta yra tam pritaikyta.“ (E);

„...jei reikia kompiuterių, einam į informatikos klasę. Kitą dieną mokytojas dirba, tai įmanoma suderinti“ (C);

o jeigu pamokos, tai eidavau į informacinių technologijų kabinetą, pagal galimybes arba klasėje tiesiog“ (A).

Analizuojant tyrimo duomenis išryškėjo ugdymo karjerai paslaugų teikimo formų įvairovė - išskirta antroji kategorija **- karjeros paslaugų teikimo forma.** Ši kategorija yra tikslinama trimis subkategorijomis: **klasės valandėlės, pasirenkamas dalykas, integravimas į pamokas.**

Kalbėdami apie karjeros paslaugų teikimo formas, informantai teigia karjeros pamokas vedantys klasės valandėlių metu:

„O jeigu noriu pamokas vesti, tai aš einu į klasės valandas“ (F);

„<...> kitus tai per klasės valandėlę“ (A);

„Šiaip tai per klasės valandėles, arba kai su mokytoja sutariam“ (D).

Tyrimo dalyviai įvardino, jog karjeros pamokas turėjo kaip pasirenkamą dalyką: *„Turėjau atskirai, kaip pasirenkamąjį dalyką, tai nuo 10kl.“ (A).*

Karjeros ugdymas vyksta ne tik atskirų pamokų metu, bet ir integruojamas į dalykų pamokas. Informantai pažymėjo, karjeros ugdymą integruojantys į dailės pamokas:

„Aš esu dailės ir technologijų mokytoja, tai tame pačiame ir dėstomas karjeros tas dalykas“ (C);

„...piešiam integruotoj su dailės pamokoje, karjeros viziją, kas tai yra... tikslą išsikeliam. Piešiam ką jie įsivaizduoja veiks po 10 klasės, čia 10-toje klasėje daroma su jais...“ (D).

Tyrimo dalyvių teigimu ugdymo karjerai elementai, tokie kaip CV rašymas, integruojami į lietuvių kalbos pamokas:

„...na kiek žinau jie per lietuvių kalbos pamokas rašo CV...“ (B);

„...CV rašymas yra puikiai integruojamas į dalykų pamokas... yra ir lietuvių kalbos pamokose ši sritis integruojama į pamokas“ (E).

Tyrimo metu išryškėjo įvairūs karjeros specialistams tenkantys iššūkiai, taigi trečioji išskirta kategorija **- karjeros specialisto veikloje kylantys iššūkiai.** Ši kategorija tikslinama trimis subkategorijomis: **skaitmeninių priemonių/ įrangos trūkumas; sunkumai kylantys organizuojant profesinį veiklinimą; darbo apmokėjimo/laiko apskaitos tvarka.**

Norint teikti kokybišką karjeros ugdymą ir naudoti įvairias edukacines technologijas yra ypač svarbus įrangos, tokios kaip kompiuteriai ar planšetės prieinamumas. Tačiau informantai teigia, jog vis dar susiduria su įrangos trūkumo problema:

„Jeigu nori visus vaikus prie kompiuterio, tuos interesų gebėjimo testus, kad visus prisisodint vienu metu. Prie kompiuteriu, atlikti <...> reik derinti, puse spausdinti informacijos, puse prie kompiuterių. „ (A);Na gal jei kiekvienas vaikas turėtu planšetę ar

dar kažką... Jau viska galima būtų, daugiau ten kažką pažiūrėti... Kiekvieną kartą aišku nenueini jau į tą kabinetą (C).

Tyrimo dalyviai pažymėjo, jog turima įranga yra pasenusi ir ją reikia atnaujinti:

„...karjerai buvo... senokai aišku, bet buvo skirtos planšetės. Aš apsidžiaugiau aišku, kad galėsim testus klasėje spręsti, bet tai neįvyko, nes negalėdavome vienu metu 25 planšečių aprūpinti internetu. Tai vat dabar, šiai dienai internetas, wi-fi yra patobulintas, bet mokykloje tos planšetės, na paseno…" (F);

„aišku, tose mokyklose norėtųsi daugiau tų technologijų... nes daug kas mokyklose jau pasenę... nežinau gal didmiesčiuose kitaip" (F).

Tyrimo rezultatų analizės metu nustatyta, kad dalis karjeros specialistai vis dar susiduria su skaitmeninių priemonių trūkumu:

„...norėtųsi, kad į tą virtualią erdvę keltųsi, na kad ir sakykim tų testų daugiau atsirastų vaikams... na kaip pvz. euroguidance tie keturi filmukai, ar ne? Jie tokie geri, skanūs labai, vaikams patinka ir daugiau tokių aš ir nerandu, bet ir tokio stiliaus kažko ir nebėra. Labai tikrai gera idėja ir jų tikrai galėtu būti daugiau ir įvairesnėm tematikom. Ir aš galvoju galbūt ir vyresniems, tokios analizės, kaip universitetams... žinot, kai vizualiai pateikta, vis tiek kitaip, žodžiu kalbi, nėra taip priimama gerai informacija, o to tokio virtualaus pateikimo norėtųsi" (F).

Profesinio veiklinimo svarba yra neabejotina, tačiau karjeros specialistai teigia, jog susiduria su sunkumais jį organizuojant ir vykdant. Informantai teigia, jog trūksta profesinio veiklinimo sistemos ir tęstinumo:

„pačiupinėti tą ar kitą veiklą, sritį, profesiją kur jisai domisi. Mes visi puikiai suprantam, kad tai iš tikrųjų naudinga. Reikia to. Ir bandom daryti <...> Bet sistemos, kad būtų tęstinumas, kad mes būtume garantuoti, kad tikrai vat tą tikrą skaičių besidominčiu mokinių nuvesime, parodysime konkrečioj darbo vietoje arba leisime jam pabandyti...vat šita sritis tai yra skaudulys." (E).

Taip pat, informantas E teigia, jog mokinius sunku atitraukti nuo ugdymo proceso:

„patekti sunku, o kitas dalykas jeigu ir suderini ir organizuoji tai vėl gi yra ganėtinai sunku tuos mokinius iš ugdymo proceso, juos ištraukti. Tada kenčia pamokos <...> kad tai būtų sistemingai tai kenčia kitų dalykų pamokos. Tokia sritis kur čia jau ne vienas žmogus, gal reiktų... nežinau... jau ir miesto savivaldybės lygmenį... ko gero ir visos Lietuvos." (E).

Informantai pažymėjo, jog prie profesinio veiklinimo vykdymo sunkumų prisidėjo pandemija:

„Veiklinimas šiuo metu neįmanomas. Nuotoliniu būdu niekas jo nenori, o įsileisti tai dabar irgi niekas neįsileidžia, nes reikia turėti galimybių pasą“ (D).

Karjeros specialistai susiduria su apmokėjimo ir etatų trūkumo problema. Informantai teigia, jog turintys daug darbo ir turimų darbo valandų neužteka:

„...etatų trūkumas, neapmokėjimas... nespėjam visko <...> Darbo daug, o laiko ne daug “ (B);

„...bet vėl gi pritrūksta laiko, nes per pamoką sunku ką spėti. Kol atlieka testą, o jei dar aptarimas, tai iš vis neįmanoma spėti“ (B);

„...jie yra vaikai, tai jiems dabar reikia, jie negali palaukti rytoj, būna ir negali palaukti sakykim 20 min., jiems reikia dabar išsiaiškinti.“ (F);

„...aš sakau, ir per atostogas dirbu, duodu savo asmeninį numerį, nes aš neturiu asmeninio, kuris yra viešai paskelbtas, tai ir atrašau laiškus ir tėvai kreipiasi...“ (F);

„...pas jus sako reikia užsiregistruoti kaip pas daktarą. Vat kartais tikrai reikia... nes vis tiek turiu daug veiklų ir jiems kartais būna čia ir dabar reikia atsakymo.“ (F);

„Kadangi aš nedirbu pilnu etatu, tai kiek turiu valandų, reikia į jas sutilpti <...> sunku..“ (A);

Vieno tyrimo dalyvio teigimu, jis yra dirbęs pilnu etatu ir mato akivaizdų skirtumą:

„Bet iš tikrųjų, kaip būdavo projektas, tų galimybių būdavo, kaip pasakyti, ne tik pagal etatą, bet galėjai ir daugiau. Galėjo būti iš vis vienas specialistas, ne ketvirčiui, o visam etatui.“ (A);

„Tik buvo truputėli gaila, kai baigėsi tas projektas su profesiniu orientavimu, tai mokėjo ir tuos pinigėlius... tai vat tas projektas. Tai vat buvo tas įdirbis ir jį po to nutraukė. Tikrai galėjom... turėjom kažkiek etato.“ (A).

Apibendrinant galima teigti jog karjeros specialistai turi galimybes teikti karjeros ugdymą naudojantis edukacinių technologijų gausa, tačiau norint teikti kokybišką ugdymą karjerai susiduria su sunkumais. Karjeros specialistai turi kabinetus ir prieigas prie kompiuteriu klasės, tačiau visi turimi kabinetai yra maži, kur gali būti teikiamos tik individualios konsultacijos, norint teikti grupines konsultacijas, karjeros specialistai eina į kitas klases, per jų klasės valandas, reikia derintis su dalykų mokytojais. Taip pat, karjeros specialistai turi galimybę naudotis kompiuterių klase, bet vėlgi, kas kart reikia derinti su informatikos mokytoju. Vieni informantai teigė, jog turi

visą šiuolaikišką įrangą, kiti atvirkščiai – jog įranga yra pasenusi. Taigi, galima teigti, jog karjeros specialistų darbo sąlygos labai skirias.

3.2.3. Karjeros specialistų kompetencijų tobulinimas(-is)

Pasak Pukelio ir Navickienės (2011, p. 119) nepasirinkusiems profesijos svarbu padėti pažinti savo asmenybę, polinkius, gebėjimus, teikti informaciją apie profesijas, jų turinį ir sąsajas su kitomis profesijomis, padėti spręsti profesijos pasirinkimo problemas, ugdyti sprendimo priėmimo gebėjimus ir t.t. Todėl karjeros ugdyme svarbi karjeros specialistų kompetencija, reikalingų žinių, mokėjimų ir įgūdžių turėjimas. Analizuojant tyrimo duomenis išskirta trečioji tema - **karjeros specialistų kompetencijų tobulinimas(-is),** kuri tikslinama dviem kategorijomis: **kvalifikacijos tobulinimo renginių pasiūla** ir **kvalifikacijos tobulinimo(si) renginių prieinamumas.**

Pasak Dačiulytės ir kt. (2013) kvalifikacijos tobulinimas suvokiamas ir įgyvendinamas kaip organizacinių, finansinių ir pedagogų bendradarbiavimą skatinančių priemonių visuma, suteikianti kiekvienam pedagogui darbo metu galimybes įsivertinti profesinę veiklą, planuoti profesinį tobulinimąsi, įsisavinti naują medžiagą, kūrybiškai išbandyti naujus metodus ir įrangą.

Sparčiai besikeičianti darbo rinka, atsirandantys nauji darbo metodai skatina karjeros specialistus atnaujinti žinias ir tobulinti kvalifikaciją. Kvalifikacijos tobulinimo renginiai, vieni iš pagrindinių kompetencijų tobulinimo šaltinių, tačiau ne visada kvalifikacijos tobulinimo renginiai atitinka specialistų poreikį. Analizuojant tyrimo duomenis kategorijoje - **kvalifikacijos tobulinimo renginių pasiūla,** detalizuotos penkios subkategorijos: **nuotoliniai mokymai; dalijimasis patirtimi; bendradarbiavimas su aukštosiomis mokyklomis; renginiai skirti karjeros specialistams; kvalifikacijos tobulinimo(si) renginių poreikis**.

Kalbėdami apie kvalifikacijos tobulinimo renginius informantai teigė, jog dabar dažniausiai dalyvaujantys nuotoliniuose renginiuose:

„Pagrinde tai internetu jau... Visokių būna, kursai ar seminarai kažkokietais... Tai jeigu yra, tada stengiamės dalyvauti bent kažkiektais....“ (C).

Tyrimo metu informantai džiaugėsi kvalifikacijos tobulinimo internetu galimybėmis:

„... nuotoliniu būdu tai tikrai kur jau tiktais yra tai tikrai užsiregistruoju jeigu išeina dalyvauti, tai tikrai dalyvauju, o jeigu... galimybės tikrai yra, o ypač... pasakysiu nuotoliniu būdu atsirado labai daug galimybių ir aš tuo labai džiaugiuosi.“ (D);

„...atvėrė mums galimybes tokias kokių mes anksčiau neturėjom. Nu neišmanėm, nežinojom, dabar atradom koks tai yra gėris tas nuotolinis“ (E);

„...internetas yra gausybės ragas ir jei kyla kažkoks poreikis ir tada ieškai.“ (F).

Tyrimo dalyviai pažymėjo, jog dalijasi patirtimi su kitais karjeros specialistais, turi partneryščių:

„...kažkaip patirtimi dalinamės, vat ir Panevėžio... yra daug tų partneryščių“ (D);

„<...>dar mokytojai per atostogas daug daro įvairiausiu ir seminarų mokytojams ir vat kaip mums specialistams“ (D).

Interviu metu karjeros specialistai pažymėjo, kad bendradarbiavimas vyksta ne tik su kitais karjeros specialistais, bet ir aukštosiomis mokyklomis:

„Labai universitetai pasijautė tuo laikotarpiu [karantino aut. past.], tai tikrai...“ (D);

„Šiaip pačios aukštosios mokyklos labai bendradarbiauja ir daug ko siūlo, jei sakykim ieškai ko, tai jie mielai pakonsultuoja, atsako į klausimus.“ (F);

„...jau yra visokios draugystės užsimezgusios su tam tikrom mokyklom, tai jei aš iš X miesto, tai su Kauno KTU, VDU, Kauno kolegija... su tom mokyklom tai jau bendradarbiaujam mes metai iš metų ir jie pavyzdžiui atvažiuoja į mūsų pamokas ir mes į pavyzdžiui į jų laboratorijas...“ (F).

Pasak informantų, jie dalyvauja renginiuose, skirtuose karjeros specialistams:

„...sakykim kalba.lt, na didžiulė įmonėje organizuoja parodas ir ten būna skirta atskirai objektas. Na ir būna Kauno Žalgirio arenoje ten, seniau būdavo rudenį ir Litexpo renginys irgi mokytojams skirtas. Ir euroguidance vis pakviečia į kokį renginį.“ (F).

Nors kvalifikacijos tobulinimo renginių pasiūla yra ne maža, tačiau informantai teigė stokojantys mokymų tam tikromis temomis. Kalbėdami apie kvalifikacijos tobulinimo poreikį informantai išskyrė profesiniam veiklinimui skirtus kvalifikacijos tobulinimo renginius:

„...aš atsikreipčiau į veiklinimą., reikėtų čia labai atkreipti dėmesį. Kaip padėti, kaip pasidaryti tą pasirinkimą, galimybes...“ (D).

Tyrimo dalyviai ypatingai akcentavo kvalifikacijos tobulinimo renginių, orientuotų į novacijų pristatymą, poreikį:

„apie STEAM. Dabar žinote prasidėjo tas… na STEAM… Manęs prašo papasakoti apie tas profesijas, bet pritrūksta žinių, kur jau STEAM profesija, o kur ne. Tai manau būtų naudinga.“ (B);

„...ką aš konkrečiai šiuo metu norėčiau ... nu visada tos inovatyvios, šiuolaikinės formos ką žmonės išbandę ar ką pasaulyje... ar kitų šalių, sakykim praktikos... Ir šiaip siūlo, pasitvirtino, išbandė <...> Taigi tai kas yra susiję su šiuolaikiniu... su šiuolaikine situacija. (E).

Kvalifikacijos tobulinimo renginių prieinamumas – būtina sąlyga karjeros specialisto kompetencijų tobulinimui. Tačiau tyrimo metu nustatyta, jog informantai susiduria su sunkumais siekiant tobulinti savo kvalifikaciją. Analizuojant tyrimo duomenis antroji šios temos kategorija - **kvalifikacijos tobulinimo(si) renginių prieinamumas,** buvo patikslinta trimis subkategorijomis: **mokykla sudaro galimybes dalyvauti kvalifikacijos tobulinimosi renginiuose; mokykla neišleidžia į mokymus; pasiekiamumo problemos.**

Analizuojant tyrimo duomenis išsiskyrė tam tikras interviu dalyvių patirčių dulumas. Dalis tyrimo dalyvių džiaugėsi, jog jiems nekyla sunkumų siekiant tobulinti savo kvalifikaciją:

„mane lengvai išleidžia“ (A);

„Dėl mano pačios galimybių... viskas yra derinama, geranoriškai.“ (E);

„...jeigu aš tiktais randu seminarus, tai seniau visada ir išleisdavo ir apmokėdavo ir kelionės išlaidas <...>.“(F);

Buvo pabrėžta, kad mokykla puikiai supranta kvalifikacijos tobulinimo reikšmingumą:

„... mokykla išleidžia, kadangi mes esame gimnazija, čia tokie svarbūs jų pasirinkimai vyksta, kada ugdymo planus daro, o paskui studijas renkasi... mokykla pati supranta, kad toks specialistas yra reikalingas.“ (F).

Informantai pažymėjo, kad informacija apie kvalifikacijos tobulinimo renginius yra prieinama, ją sužino iš pasiūlymų internete arba švietimo informacijos centre dirbančio specialisto:

„Aš pati išsirinkdavau iš į mokyklą ateinančių pasiūlymų ar sakykim internete, kas būdavo domina mane su profesiniu orientavimu ir išleisdavo“ (A);

„...rajone visada būdavo švietimo informacijos centre specialistas, kuris rekomenduodavo įvairius seminarus, patys pakviesdavo į tuos seminarus...“ (A).

Iš kitos pusės, dalis tyrimo dalyvių pažymėjo susiduriantys su sunkumais, siekiant kvalifikacijos tobulinimo. Jų teigimu, mokykla, kurioje dirba, neišleidžia į kvalifikacijos tobulinimo renginius:

„...į mokamus mokykla nelabai išleidžia, sako kad nereikia...“ (B);

„Ankščiau tai išleisdavo ir visa kita...O dabar kai jau esam skyrius, tai mažiau išleidžia. Prasidėjo daugiau problemų... su išvažiavimu aišku, per karantiną tai iš vis niekur.“ (C).

Nustatyta, kad karjeros specialistai susiduria ir su kvalifikacijos tobulinimo renginių pasiekiamumo problemomis. Tyrimo dalyvis mini jog viena iš problemų yra atstumas: *„šiek tiek, suprantat, ko gero šioks toks trukdis yra - važiuoti reikia...“ (E)*.

Informantų teigimu laiko stoka dėl didelio užimtumo yra taip pat tam tikras apribojimas tobulinti kompetencijas:

> *„...mano mokykla tikrai drąsiai išleidžia visur dalyvauti, tik aš jau kartais sakau nebespėju, nes norisi ir su mokiniais padirbti, ne vien dalyvauti. Nes labai daug projektų dalyvaujam, išeinam kažkurtais va tikrai...“ (D)*.

Apibendrinant galima teigti, jog karjeros specialistai puikiai suvokia kvalifikacijos tobulinimo svarbą jų profesinės veiklos kokybei ir stengiasi aktyviai bei nuolat tobulinti savo kompetencijas. Galima pastebėti, jog pandemijos metu daugumai kvalifikacijos tobulinimo renginių persikėlus į nuotolinę erdvę atsivėrė daugiau galimybių. Karjeros specialistai ne tik dalyvauja specialiuose renginiuose tobulinti kvalifikaciją, bet ir bendradarbiauja tarpusavyje. Nepaisant to, jog kvalifikacijos tobulinimo renginių pasiūla yra ne maža, karjeros specialistai teigia jaučiantys renginių apie profesinio veiklinimo organizavimą ir novacijas trūkumą. Taip pat, vis dar susiduria su kvalifikacijos tobulinimo prieinamumo problemomis. Informantai teigia, jog ne visada yra išleidžiami į renginius, susiduria su pasiekiamumo problema ir laiko trūkumu.

DISKUSIJA

Atliktas tyrimas leido atskleisti bendrojo ugdymo mokyklų karjeros specialistų patirtis taikant edukacines technologijas ugdymo karjerai procese. Tyrimo rezultatai leido išsiaiškinti karjeros specialistų praktikoje taikomas edukacines technologijas, bei kokias jų panaudojimo galimybes turi. Tyrimo metu nustatyta, jog karjeros specialistai ugdymo karjerai metu naudoja testus, žaidimus, karjeros aplankų metodą, filmų peržiūras, konsultavimą, taip pat vykdo profesinį veiklinimą. Tyrimo rezultatai atliepia Augienės ir Toturienės (2018) atlikto lokalaus, vienos savivaldybės lygmeniu, tyrimo rezultatus, kad karjeros specialistai savo veikloje naudoja stalo žaidimus ir viktorinas, profesinis veiklinimas įvardinamas kaip prioritetinės svarbos, tačiau vykdomas tik rajone esančiose įmonėse. Surgėlienė ir Bankauskienė (2015) kaip vieną iš profesinio veiklinimo formų įvardina savanorystę ir edukacines technologijas savo tyrime skirsto į du pogrupius, tai yra taikomus aukštųjų mokyklų arba bendrojo ugdymo mokyklų iniciatyva, kas taip pat atliepia atliktojo tyrimo rezultatus, atskleidusius savanorystę, kaip vieną iš profesinio veiklinimo formų.

Mokslininkai (Stanišauskienė ir Naseckaitė, 2012; Augienės ir Toturienės, 2018; Surgėlienė ir Bankauskienė, 2015) pabrėžia, kad siekiant užtikrinti ugdymo karjerai kokybę, būtina šaltinių ir/ ar išteklių ugdymo karjerai veiklų vykdymui įvairovė ir prieinamumas. Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad karjeros specialistai savo praktikoje naudojasi V. Stanišauskienės ir A. Naseckaitės (2012) mokinio ir mokytojo knygas „Karjeros vadovas“, bei žurnalus. „Kur stoti“. Tai atliepia Augienės ir Toturienės (2018) tyrimo radinius, pabrėžiančius, kad kaip dažniausiai naudojama metodinė priemonė minimos „Karjeros vadovo“ (2012) knygos.

Mokslininkai (Pukelis ir Navickienė, 2010; Navickienė, 2012; Pukelis ir Katsarov, 2014; Merfeldaitė ir kt., 2020; Gasiancevienė ir Railienė, 2020) pabrėžia, kad Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklose itin stokojama reglamentuotos ugdymo karjerai paslaugų teikimo sistemos, kuri vis dar yra fragmentuota, nenuosekli bei trūksta kompetentingų ugdymo karjerai paslaugų teikėjų, jų funkcijų reglamentavimo, apibrėžtos pareigybės. Tyrimuose (Augienė ir Totorienė, 2018; Pocienės, Bulotaitės ir Lazauskaitės-Zabielskės, 2019) akcentuojama, kad skirtingas bendrojo ugdymo mokyklų karjeros specialistų atsakomybių ir funkcijų traktavimas, ugdymo karjerai kaip papildomos funkcijos priskyrimas turi neigiamos įtakos karjeros specialistų pasitenkinimui savo veikla bei neigiamai veikia pačių procesų kokybę. Atlikto tyrimo rezultatai iliustruoja šiuos teiginius. Nustatyta, kad karjeros specialistai susiduria su problemomis galinčiomis turėti įtakos jų darbo kokybei, kurių viena yra laiko trūkumas ir darbo apmokėjimas.

Pastaraisiais metais atliktų tyrimų (Augienė ir Totorienė, 2018) rezultatai atskleidžia, kad karjeros specialistai turi pakankamas galimybes naudotis savo veikloje kompiuterine technika, kabinetuose turi po kelis kompiuterinius įrenginius, laisvą prieigą prie kompiuterinių klasių. Tačiau atliktasis tyrimas atskleidžia kiek kitokią karjeros specialistų realybę: nustatyta, kad bendrojo ugdymo mokyklose dirbantiems karjeros specialistams viena iš kylančių problemų yra kompiuterinės technikos prieinamumas ir kokybė. Tokį duomenų prieštaringumą galėjo lemti skirtingos tyrimo lokacijos. Augienės ir Totorienės (2018) metais atliktas vieno rajono savivaldybės lygmeniu, o pateiktajame tyrime interviu dalyviai reprezentuoja skirtingas savivaldybes.

Nors kitų mokslininkų atlikti tyrimai pabrėžia, kad ugdymo karjerai pamokos užpildo netikėtai atsiradusias laisvas pamokas bendrojo ugdymo mokykloje (Surgėlienė ir Bankauskienė, 2015) ir tik nedidelė dalis karjeros specialistų ugdymo karjerai pamokų vedimą priskiria prie savo veiklos funkcijų (Gasiancevienė ir Railienė, 2020), tačiau atliktasis tyrimas atskleidė, kad bendrojo ugdymo mokyklų karjeros specialistai ugdymo karjerai paslaugas teikia klasės valandėlių metu, vesdami ugdymo karjerai pamokas, kurios yra vykdomos kaip pasirenkamasis dalykas arba karjeros kompetencijų ugdymą integruoja į dalykų pamokas. Taigi, galima daryti prielaidą, kad karjeros specialistai vis labiau kaip savo veiklos funkciją suvokia ugdomosios veiklos svarbą.

Šiame darbe pristatomas tyrimas buvo nukreiptas atskleisti karjeros specialistų kasdienę patirtį labai konkrečiu aspektu – edukacinių technologijų taikymas ugdyme karjerai. Tyrimo rezultatai atveria galimybes tolimesniems tyrimams, kurie būtini siekiant efektyvaus ir tvaraus ugdymo karjerai paslaugų teikimo bendrojo ugdymo mokyklose. Viena įžvalgų tolimesniems tyrimams – skaitmeninio turinio taikymo ugdyme karjerai paplitimas, turinys, prieinamumas ir poreikiai. Kita galima tyrimų kryptis – didaktiniai ugdymo karjerai sprendiniai, kas taip pat menkai tyrinėta mokslinėje literatūroje.

IŠVADOS

Ugdymo karjerai, kaip karjeros projektavimo paslaugų dalies, paskirtis yra mokinio karjeros kompetencijų, kurios padėtų siekiant asmeninės karjeros tikslų, paruoštų jį prisitaikyti darbo rinkos pokyčiams, ugdymas. Siekiant ugdymo karjerai kokybės būtina, kad šiame procese dalyvautų visa švietimo įstaigos bendruomenė. Karjeros specialistas yra pagrindinis ugdymo karjerai paslaugų teikimo koordinatorius ir, dažnu atveju, teikėjas švietimo įstaigoje. Ugdymo karjerai bendrojo ugdymo mokykloje sėkmė priklauso nuo karjeros specialisto kompetencijų, mokymo priemonių, informacinių technologijų pasiūlos ir galimybių, finansavimo. Tačiau atlikta mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad bendrojo ugdymo mokykloje dirbantis karjeros specialistas susiduria su problemomis, kurios turi įtakos ugdymo karjerai kokybei: etatų trūkumo problema (mažai karjeros specialistų dirba pilnu etatu), tenkantis per didelis darbo krūvis, veikla nėra pakankamai reglamentuota. Pastebima, jog bendrojo ugdymo mokyklose karjeros paslaugas dažniausiai teikia mokytojai, kurių pagrindinė funkcija nėra ugdymas karjerai. Taip pat, nėra vienodos metodikos, kuria vadovautųsi visi karjeros specialistai vykdydami ugdymą karjerai ir galėtų teikti kokybišką ugdymą karjerai.

Nors mokslinėje literatūroje vyrauja skirtingos edukacinių technologijų sampratos apibrėžtys, tačiau visose jų akcentuojamas tikslas yra vienodas - tobulinti ugdymo procesą, padaryti jį patrauklesniu, sudominti mokinius ir palengvinti mokymosi ir mokymo procesą. Esminis karjeros kompetencijų ugdymo principas – sąsajos su bendrųjų kompetencijų ugdymu, integralumas, orientacija į besimokančiųjų poreikius, patirtis, amžiaus tarpsnio ypatumus. Tikslingas edukacinių technologijų taikymas šiame procese karjeros specialistui suteikia daugiau galimybių ne tik realizuoti ugdymo karjerai turinį, bet ir sudominti mokinius, įtraukti juos į ugdymo karjerai procesą. Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad nors ugdymui karjerai skirtų edukacinių technologijų įvairovė yra pakankamai didelė (žaidimai, testai, patyriminio ugdymo metodai, skaitmeninės priemonės, internetiniai ištekliai), tačiau pasigendama naujoviškesnių, inovatyvesnių edukacinių technologijų, ypatingai, skaitmeninio turinio, orientuoto į skirtingo amžiaus mokinių atskirų karjeros kompetencijų sričių ugdymą.

Remiantis empirinio tyrimo rezultatais nustatyta, kad:

- Karjeros specialistai savo veikloje taiko tokias edukacines technologijas kaip edukaciniai metodai (testai, žaidimai, karjeros aplankai, filmų peržiūra, konsultavimas ir skaitmeninėmis priemonėmis grįsti metodai); profesinis veiklinimas (dalyvavimas akcijose „Šok į tėvų klumpes“, „Karjeros diena/savaitė“, edukacinės išvykos, kiti renginiai, savanorystė). Bendrojo ugdymo

mokyklose edukacinės technologijos taikomos individualių ir grupinių užsiėmimų ir/ ar konsultacijų metu, naudojant skaitmenines ir spausdintas metodines priemones.

- Karjeros specialistui edukacinių technologijų panaudojimo galimybei įtakos turi mokykloje esančios darbo sąlygos. Karjeros specialistai turi kabinetus, kur gali teikti individualias konsultacijas, taip pat prieigą prie kompiuterių klasės, tačiau vis tiek susiduria su skaitmeninių priemonių kiekio ir kokybės trūkumu. Karjeros ugdymas yra teikiamas klasės valandėlių metu, kaip pasirenkamas dalykas arba integruojamas į kitas pamokas. Tyrimo metu buvo patvirtinta, jog karjeros specialistai susiduria su laiko trūkumo ir darbo apmokėjimo problema. Taip pat kyla iššūkių vykdant profesinį veiklinimą. Trūksta sistemos, kuri padėtų sistemingai jį vykdyti visos šalies mastu ir bendradarbiavimo su įmonėmis, kurios sutiktu priimti mokinius. Taip pat, sudėtinga mokinius atitraukti iš mokimosi proceso, todėl profesinis veiklinimas gali būti vykdomas tik kaip popamokinė veikla. Be to, pandemija pateikė naujų iššūkių, trukdančių vykdyti profesinį veiklinimą gyvai.

- Edukacinės technologijos skatina nuolatos domėtis ir atnaujinti savo žinias. Todėl kvalifikacijos tobulinimas turi didelę reikšmę edukacinių technologijų panaudojimui. Išanalizavus tyrimo duomenys nustatyta, jog pandemijos metu, daugumai kvalifikacijos tobulinimo renginių persikėlus į virtualią erdvę kvalifikacijos tobulinimas tapo lengviau prieinamas. Tačiau karjeros specialistams vis dar trūksta kvalifikacijos tobulinimo renginių apie novacijas ir profesinį veiklinimą. Mokyklos ne visada išleidžia į kvalifikacijos tobulinimo renginius, susiduriama su renginių pasiekiamumo problema.

REKOMENDACIJOS

Švietimo politikams:

1. Apibrėžti karjeros specialisto dirbančio bendrojo ugdymo mokyklose pareigybę ir veiklos funkcijas.
2. Plėsti karjeros specialistų etatų skaičių taip užtikrinant karjeros paslaugų prieinamumą bendrojo ugdymo mokyklose.

Miestų savivaldybėms:

1. Sukurti profesinio veiklinimo tinklą.

Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centrui:

1. Vykdyti kvalifikacijos tobulinimo mokymus apie edukacinių technologijų taikymą ugdymo karjerai procese, skirtą karjeros specialistams.
2. Kvalifikacijos tobulinimo mokymus grįsti karjeros specialistų patirties dalinimusi, taip telkiant ir skatinant partneryščių tinklus.

Bendrojo ugdymo mokyklų administracijai:

1. Sudaryti sąlygas karjeros specialistams dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo renginiuose.
2. Užtikrinti šiuolaikiškų informacinių ir komunikacinių technologijų prieinamumą visiems mokiniams ugdymo karjerai pamokų metu.

LITERATŪRA:

1. 2018–2019 m. m. mokinių profesinio orientavimo (ugdymo karjerai) stebėsenos ataskaita (2020). Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras: Vilnius. Prieiga per internetą: http://www.mukis.lt/lt/profesinio_orientavimo_paslaugos_mokyklose/stebesenos_ataskaitos.html
2. Adomaitienė, J., ir Zubrickienė, I. (2011). Kompetencijų plėtra karjeros perspektyvos planavimo aspektu. *Andragogika,* (1), 87-97. Prieiga per internetą: https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2011~1367178522278/J.04~2011~1367178522278.pdf
3. Albrektaitė, D. (2007). Karjeros valdymas mokymosi visą gyvenimą koncepcijos kontekste. Prieiga per internetą: http://jaunasis-mokslininkas.asu.lt/smk_2007/kaimo_pletra/Albrektaite_Daiva.pdf
4. Aleliūnaitė, R., ir Lapinskas, E. (2014). *Karjeros konsultavimas*. Vilniaus universiteto Karjeros centras: Vilnius.
5. *Asmeninės karjeros valdymas studentui* (2015).Vilniaus universiteto Karjeros centras: Vilnius.
6. Augienė, D., & Rudžinskienė, R. (2009). Bedarbių, registruotų Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 2009, nr. 18, p. 168-179.*
7. *Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis* (2011). Profesinio orientavimo sistemos veiklos tobulinimas ir plėtra. Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorija. Prieiga per internetą: http://www.mukis.lt/download/730/ukm_rek.pdf
8. Bimrose, J., Barnes, S. A., ir Hughes, D. (2008). Adult career progression and advancement: A five year study of the effectiveness of guidance. *Coventry: Warwick Institute for Employment Research and the Department for Innovation, Universities and Skills*. Prieiga per internetą: https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2008/eg_report_4_years_on_final.pdf
9. Birgelytė, A., ir kt. (2012). *Kompetencijų ugdymas.* Metodinė knyga mokytojui. Ugdymo plėtotės centras: Vilnius.

10. Bitinas, B. (2013). *Rinktiniai edukologiniai raštai. II tomas. Edukologinis tyrimas: sistema ir procesas. Ugdymo tyrimo idėjos ir problemos*. Vilnius: Lietuvos edukologijos universitetas.
11. Bitinas, B., Rupšienė, L., ir Žydžiūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Klaipėda: Socialinių mokslų kolegija.
12. Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., Kirpal, S., Grønning, T., & Dæhlen, M. (2010). Changing patterns of working, learning and career development across Europe. *Coventry: IER, University of Warwick.*
13. Charles P. Chen (1998). Understanding career development: a convergence of perspectives. *Journal of Vocational Education and Training*, 50(3), 437-461. Prieiga per internetą: https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13636829800200053
14. Dačiulytė, R., ir kt. (2013). *Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo Lietuvoje būklė ir plėtros galimybės*. Mokslo studija. Vilnius: MRU
15. Danilevičius, E. (2008). Karjeros projektavimo ir karjeros planavimo ugdymo edukologinės prielaidos. *Pedagogika*, (92), 110-115. Prieiga per internetą: https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2008~1367166157645/J.04~2008~1367166157645.pdf
16. Darbui-taip (2014). Prieiga per internetą: http://job-yes.eu/
17. Demirbas-Celik, N. (2018). Happiness in high school students: autonomy, relatedness, competence and meaning in life. *Cypriot Journal of Educational Science*. 13(3), 422-430. Prieiga per internetą: https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1193338.pdf
18. Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo. 2003 m. lapkričio 19 d. įsakymu Nr. ISAK-1635 / A1-180. Prieiga per internetą: https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.230964?jfwid=q8i88ldzr
19. Erentaite, R. ir Žukauskienė, R. (2011). *Akademinio raštingumo pagrindai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
20. Euroguidance (2021). Prieiga per internetą: http://www.euroguidance.lt/
21. Europos Komisijos interneto svetainė https://ec.europa.eu/info/index_lt
22. Gaižauskienė, I. ir Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
23. Gasiancevienė, I., ir Railienė, A. (2020). Karjeros specialistų veiklos bendrojo ugdymo mokykloje organizavimas. *Socialinis darbas* , *18*(2), 38-49.Prieiga per internetą:

https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17038/6241-14955-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

24. Gerrickens P. (1998). *Grįžtamojo ryšio žaidimo vadovas*. Švietimo mainų paramos fondas
25. Guan, Y. F. (2015). Exploration of Higher Vocational Logistics Teaching Mode Based on the Modern Education Technology. *In 2015 International Conference on Management Engineering and Management Innovation* (icmemi-15). Atlantis Press.
26. Gudžinskienė, V., ir Railienė, A. (2012). Gyvenimo įgūdžių ugdymo ir ugdymo karjerai sąsaja: bendrojo lavinimo kontekstas. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 29, 61-72.
27. Gumbrys, A., Česonytė, D., Norvaišaitė, M., Simanavičius, P. (2018*). Profesinio orientavimo sistema valstybės mastu: sistemos dalyviai ir teikiamos paslaugos.* Teminio tyrimo ataskaita. p. 1-24. Prieiga per internetą: http://kurklt.lt/wp-content/uploads/2018/03/Teminio-tyrimo-ataskaita_PO.pdf
28. Gurova, T., & Godvadas, P. (2015). Patyriminio ugdymo metodo veiksmingumas dirbant su socialiai pažeidžiamais jaunais žmonėmis. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai, 2015, nr. 15 (1), p. 97-118*. Prieiga per internetą: https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/30859/1/ISSN2029-5820_2015_T_15.N_1.PG_97-118.pdf
29. Hoyt, K. (1977*) A Primer for Career Education*. U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education. Prieiga per internetą: https://books.google.lt/books?id=0hJMET8LBEoC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.293824?jfwid=q8i88ldzr
30. Irving, B. ir Malik, B. (2004) *Critical Reflections on Career Education and Guidance: Promoting Social Justice within a Global Economy.* Routledge. Prieiga per internetą: https://books.google.lt/books?id=dIJ_AgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
31. Januszewski, A., ir Molenda, M. (2013). *Educational technology: A definition with commentary*. Routledge.
32. Jovaiša, L. (1999) *Profesinio konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora
33. Jucevičienė, P., ir Brazdeikis, V. (2003). Pedagogo IKT kompetencijos dinamiškos struktūros pagrindimas. *Socialiniai mokslai*, (2), 70-81. Prieiga per internetą:

https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2003~1367177224710/J.04~2003~1367177224710.pdf

34. Jucevičienė, P., ir Brazdeikis, V. (2003). Pedagogo IKT kompetencijos dinamiškos struktūros pagrindimas. *Socialiniai mokslai*, (2), 70-81.
35. Jucevičienė, P., ir Lepaitė, D. (2000). Kompetencijos sampratos erdvė. *Socialiniai mokslai*, (1), 44-50. Prieiga per internetą: https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2000~1367166612843/J.04~2000~1367166612843.pdf
36. Karjeros specialisto (pedagogo) kompetencijų aprašas (2013). Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras. Prieiga per internetą: http://santarves.lt/wp-content/uploads/2015/02/2013_Karjeros_specialisto_kompetenciju_aprasas.pdf
37. Koerner, J. D. (1971). *What Is Career Education?* A Conversation with Sidney P. Marland, Jr. and James D. Koerner. Council for Basic Education, Washington, DC. Prieiga per internetą: https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED080726.pdf
38. Kučinskienė, R. (2003). Asmeninės karjeros valdymo gebėjimai ir jų ugdymo gairės. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, (7), 72-81.Prieiga per internetą: https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2003~1377847420875/J.04~2003~1377847420875.pdf
39. Kumar, K. L. (1996). *Educational technology*. New Age International.
40. Lamanauskas, V. (2012). Socialiniai tinklalapiai: nauja edukacinė erdvė. Gamtamokslinis ugdymas. *Natural Science Education*, 1, 4–6. Prieiga per internetą: https://journals.indexcopernicus.com/search/article?icid=994966
41. Lasauskienė, J. (2010). *Muzikos mokytojo veikla ir kompetencijos: mokslo studija*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas. Prieiga per internetą: https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/111768/2/ISBN9789955206088.pdf
42. Lawer Dede, T. (2015) Factors That Inform Students' Choice of Study and Career, *Journal of Education and Practice* v6 n27 p.43-49. Prieiga per internetą: https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1077394.pdf
43. Lazar, S. (2015). The importance of educational technology in teaching. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 3(1). Prieiga per internetą: https://cyberleninka.ru/article/n/the-importance-of-educational-technology-in-teaching/viewer

44. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2014 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. V-72 „Dėl Ugdymo karjerai programos patvirtinimo“ (TAR, 2014, Nr. 4888). Ugdymo karjerai programa. Prieiga per internetą: https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/11018e70d00711e39b2ab5bbcc4f49fb
45. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. liepos 4 d. įsakymas Nr. v-1090/a1-314 „Dėl profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (Žin., 2012, Nr. 82-4284). Prieiga internetu: https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.430003
46. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas (2011). 2011 m. kovo 17 d. Nr. XI-1281. m. balandžio 7 d. Nr. XII-2290, Vilnius. Prieiga per internetą: https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/11018e70d00711e39b2ab5bbcc4f49fb
47. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija (2014). Ugdymas karjerai, profesinis informavimas ir konsultavimas mokyklose. *Švietimo problemos analizė* . Prieiga per internetą: https://www.smm.lt/uploads/documents/teisine_informacija/svietimo_bukles_apzvalgos/2014%20%C5%A0PA%20Nr%2019.pdf
48. Melnikovas, A. (2017). Nuotolinio mokymo funkcijų genezė technologinio ir edukacinio virsmo paradigmų kontekstuose. *Tiltai, 76*(1), 113-126. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/317550066_NUOTOLINIO_MOKYMO_FUNKCIJU_GENEZE_TECHNOLOGINIO_IR_EDUKACINIO_VIRSMO_PARADIGMU_KONTEKSTUOSE
49. Merfeldaitė, O., Prakapas, R., Railienė, A. (2020). Nuotolinio mokymo organizavimas COVID-19 metu: bendrojo ugdymo mokyklų patirtis. *Pedagogika, 2020, t. 140, nr. 4.* Prieiga per internetą: https://ejournals.vdu.lt/index.php/Pedagogika/article/view/2218/1511
50. Metaforinės asociatyvinės kortelės (2020). Prieiga per internetą: https://metaforineskorteles.lt/
51. Minkevičienė, A. (2006). Karjera be sienų mokymosi visą gyvenimą kontekste. *KSMK konferencijos dalyvių pranešimai*. Prieiga per internetą: http://elibrary.lt/resursai/Konferencijos/KSMK_0907/Pranesimai/Ala%20Minkeviciene.pdf
52. Mobilumo gidas (2021). Prieiga per internetą: https://www.mobilumogidas.lt/

53. Mokinių ugdymui karjerai informacinė svetainė (2021). Prieiga per internetą: www.mukis.lt
54. *Mokinių darbo rinkos iššūkių vertinimo kokybės analizė* (2019).. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. Prieiga per internetą: https://www.kpmpc.lt/kpmpc/wp-content/uploads/2017/12/Kokybinis-mokiniu-tyrimas-2019.pdf
55. Moote, J.ir Archer, L.(2018) Failing to deliver? Exploring the current status of career education provision in England. *Research Papers in Education*, 33:2, 187-215. Prieiga per internetą: https://doi.org/10.1080/02671522.2016.1271005
56. Murinienė, M., Bagdanavičiūtė, A., Railienė, A. (2006). Kritinio mąstymo ugdymas sėkmingai ateities karjerai. Specializuota karjeros ugdymo programa pagrindinei mokyklai. Vilnius: ŠDC. Prieiga per internetą: https://sdcentras.lt/wp-content/uploads/Kritinis-mastymas-karjerai-specializuota-programa.pdf
57. Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa (Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2013 m. birželio 25 d. įsakymo Nr. V-580 redakcija). Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.312948/asr
58. Petkevičiūtė, N. (2006). *Karjeros valdymas*. Kaunas: VDU.
59. Pocienė, B., Bulotaitė, L. ir Lazauskaitė-Zabielskė, J. (2019). Konsultavimas mokykloje: keturių šalių konsultavimo profesionalų darbo ypatumų palyginimas. Acta Peadagogica Vilnensia, 2019(42), 59-74. Prieiga per internetą: https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=804985
60. Pociūtė, B. (2010). Leono Jovaišos indelis į profesinio orientavimo tyrimus ir praktiką. *Acta paedagogica vilnensia,* (25), 43-56. Prieiga per internetą: https://www.zurnalai.vu.lt/acta-paedagogica-vilnensia/article/view/3009
61. Popov, N., ir Spasenovic, V. (2020). School Counseling: A Comparative Study in 12 Countries. *Bulgarian Comparative Education Society*. Prieiga per internetą: https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED608402.pdf
62. Pukelis, K. (2008). *Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas*, I-III tomai. Vytauto Didžiojo universitetas.
63. Pukelis, K., ir Garnienė, D. (2003). Moksleivių ugdymas karjerai: padėties analizė ir perspektyvos bendrojo lavinimo mokykloje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, (7),

Prieiga per internetą: https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2003~1377784905520/J.04~2003~1377784905520.pdf

64. Pukelis, K., ir Katsarov, J. (2014). *Karjeros projektavimo tyrimai*. Vytauto Didžiojo universitetas, Heiderbergo universitetas. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/profile/Kestutis-Pukelis2/publication/301350537_Designing_framework/links/58cd56e192851c374e152770/Designing-framework.pdf
65. Rosinaitė, V. (2009). Studentų karjeros kompetencijų ugdymas: empirinis efektyvumo sąlygų įvertinimas. *Acta Paedagogica Vilnensia*, (22), 76-87. Prieiga per internetą: https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=111489
66. Rudžinskienė, R. (2013). Ilgalaikių bedarbių profesinio konsultavimo metodai ir technikos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, (24), 100-113. Prieiga per internetą: https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/103771/1/ISSN2029-8447_2013_N_24.PG_100-112.pdf
67. Rudžinskienė, R., ir Paulauskaitė, L. (2012). Karjeros projektavimo gebėjimų ugdymas. *Studies in Modern Society*, *3*(1). Prieiga per internetą: https://www.slk.lt/sites/default/files/studijos_2012_puslapiui.pdf#page=203
68. Rupšienė, B. (2007). *Kokybinių tyrimų duomenų rinkimo metodologija.* Klaipėda: Klaipėdos universitetas.
69. Stanišauskienė, V. (2008). Karjeros sprendimų pagrįstumas lyčių aspektu. *Lyčių studijos ir tyrimai*, 143-149. Prieiga per internetą: https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2008~1367172271114/J.04~2008~1367172271114.pdf
70. Stanišauskienė, V. ir Naseckaitė, A. (2012). *Ugdymas karjerai. Mokytojo knyga*. Vilnius: Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centras.
71. Stanišauskienė, V. ir Naseckaitė, A. (2012). *Ugdymas karjerai. Mokinio knyga*. Vilnius: Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centras.
72. Super, D. (1976) *Career Education and the Meanings of Work.* Monographs on Career Education. Prieiga per internetą: https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED128593.pdf
73. Surgėlienė, J., ir Bankauskienė, N. (2015). Edukacinių aplinkų, įgalinančių mokinius svarstyti karjeros pasirinkimą, elementai. *Pedagogika,* 119(3), 5–21. Prieiga per internetą: https://ejournals.vdu.lt/index.php/Pedagogika/article/view/1598

74. Surgėlienė, J., ir Bankauskienė, N. (2014). Ugdymo karjerai procese veikiantys subjektai istoriniame kontekste. *Socialinis ugdymas,, t. 37, nr. 1, p. 8-17*. Prieiga per internetą: https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/109366/1/ISSN2351-6011_2014_V_37_N_1.PG_8-17.pdf
75. Švietimo mainų paramos fondas (2010). *PIT geroji patirtis. Metodinė medžiaga profesinio informavimo specialistui*. Vilnius: Arx Baltica
76. Švietimo mainų paramos fondas (2013). *Visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos plėtra: karjeros valdymo kompetencijos.* Vilnius. Prieiga per internetą: http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/lithuanian/LT_Resource_Kit_CMS_section_web.pdf/
77. Thompson, A., Simonson, M. R., Hargrave, C. (1996). *Educational technology: A review of the research*. Washington, D.C.: Association for educational communications and technology.
78. Tolutienė, G., ir Paliutienė, A. (2020). Profesinio orientavimo paslaugų ypatumai andragogo konsultanto veiklos aspektu. *Tiltai*, *84*(1), 111-133. Prieiga per internetą: https://e-journals.ku.lt/journal/TBB/article/2074/info
79. Usovaitė, A. (2020) Mokomieji žaidimai ir motyvacija mokymosi procese. *Inžinerinė ir kompiuterinė grafika*, 16. Prieiga per internetą: https://liggd.lt/uploads/konferencija_inz_komp_grafika1.pdf#page=16
80. Valackienė, A. (2003). Profesinę karjerą sąlygojantys veiksniai: subjektyvus vertinimas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, (7), 110-127. Prieiga per internetą: https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2003~1377847586259/J.04~2003~1377847586259.pdf
81. Valeckienė, D. (2005). Profesijos pasirinkimą lemiančių veiksnių teorinė analizė. *II-osios tarptautinės mokslinės konferencijos: Mokymasis visą gyvenimą ir karjeros raida ţinių visuomenėje dalyvių pranešimai*. Prieiga per internetą: http://www.elibrary.lt/resursai/Konferencijos/KSMK_0907/Pranesimai/Dziuginta%20Valeckiene.pdf
82. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., Navickienė, L. (2014). *Asmeninės karjeros valdymas*. Metodinė priemonė dėstytojui. Šiauliai: AB spaustuvė Titnagas.

83. Valstybinė švietimo 2013–2022 metų strategija (2014). Lietuvos Respublikos Seimo 2013 m. gruodžio 23 d. nutarimas Nr. XII-745. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.463390
84. Valstybinio audito ataskaita (2014). „Kaip organizuojamas mokinių profesinis orientavimas“ 2014 m. lapkričio 27 d. Prieiga per internetą: https://www.vkontrole.lt/failas.aspx?id=3288
85. Wolffe, K.E. (1999). *Skills for success: A career education handbook for children and adolescents with visual impairments.* American Foundation for the Blind. Prieiga per internetą: https://books.google.lt/books?hl=en&lr=&id=rP-JcBKuKeIC&oi=fnd&pg=PR13&dq=related:2FnirnUk35cJ:scholar.google.com/&ots=gXuqoHp1eN&sig=tGNtfjrlETizeWMLfCXp5qJufrQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

SANTRAUKA
EDUKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ TAIKYMAS BENDROJO UGDYMO MOKYKLOS KARJEROS SPECIALISTO VEIKLOJE

Tikslas: išanalizuoti edukacinių technologijų taikymo galimybes karjeros specialisto darbe.

Tiriamieji: karjeros specialistai dirbantys bendrojo ugdymo mokyklose.

Metodikos: mokslinės literatūros analizė, kokybinis pusiau struktūruoto interviu metodas, turinio analizės metodas.

Tyrimo rezultatai: kokybinio tyrimo metu nustatyta, jog karjeros specialistai dirbantys bendrojo ugdymo mokykloje, savo veikloje naudoja tokias edukacines technologijas kaip testai, žaidimai, karjeros aplankai, filmų peržiūra. Tačiau susiduria su sunkumais galinčiais turėti įtakos edukacinių technologijų panaudojimui. Karjeros specialisto veiklą trikdo per didelis darbo krūvis ir apmokėjimo problema. Taip pat, kyla iššūkių vykdant profesinį veiklinimą: trūksta sistemos, prieigos prie norinčių bendradarbiauti įmonių, taip pat pandemijos laikotarpis papildomai apsunkino profesinio veiklinimo prieinamumą.

Edukacinių technologijų panaudojimui didelę įtaką turi informacinės technologijos. Tyrimo metu nustatyta, jog karjeros specialistai turi galimybę naudotis kompiuteriais arba planšetėmis, tačiau ne visada turimų priemonių pakanka, susiduriama su kokybės problema.

Karjeros specialistų kvalifikacijos tobulinimas tapo lengviau prieinamas persikėlus į nuotolinę erdvę, tačiau mokyklos ne visada išleidžia į seminarus, vis dar trūksta seminarų apie novacijas ir profesinį veiklinimą.

Raktiniai žodžiai: edukacinės technologijos, karjeros specialistas.

SUMMARY

APPLICATION OF EDUCATIONAL TECHNOLOGIES IN THE ACTIVITY OF A CAREER SPECIALIST IN A SCHOOL OF GENERAL EDUCATION

Objective: to analyse the opportunities for application of educational technologies in the work of career specialists.

Subjects: career specialists working in schools of general education.

Methodologies: scientific literature analysis, qualitative semi-structured interview method, content analysis method.

Results of the research: during a qualitative research, it was found that that career specialists working in schools of general education use educational technologies such as tests, games, career folders, and watching of films. However, they face issues that can affect the use of educational technologies. Career specialists are hampered by excessive workloads and remuneration problems. There are also challenges in delivering work-based learning: lack of a system, lack of access to companies willing to collaborate, and the pandemic period has made access to work-based learning more difficult.

The use of educational technologies is strongly influenced by information technologies. The research found that career specialists have the opportunity to use computers or tablets, but the quantity of devices available is not always sufficient, and there is a quality problem.

Professional development for career specialists has been made more accessible through distance learning, but schools do not always allow to go to seminars, and there is still a lack of seminars about innovations and work-based learning.

Keywords: educational technologies, career specialist.

PRIEDAI

1 PRIEDAS

Interviu klausimai karjeros specialistams

Informacija apie karjeros specialistą	Karjeros specialisto darbo stažas	Kiek metų dirbate karjeros specialistu?
	Išsilavinimas	Kokius esate baigę karjeros specialistų mokymus?
	Papildoma veikla	Kokios yra pagrindinės Jūsų pareigos mokykloje?
	Darbo valandų skaičius	Kiek valandų per savaite dirbate karjeros specialistu?
Edukacinės technologijos ugdyme karjerai	Žaidimai? Testai? Metodai? Profesinis veiklinimas?	Kokias edukacines technologijas taikote karjeros kompetencijų ugdyme? Kokios labiausiai pasiteisina? Kodėl?
	Savęs pažinimo sritis	Kokias edukacines technologijas naudojate ugdant savęs pažinimo srities kompetencijas? Kokios labiausiai pasiteisina? Kodėl?
	Karjeros galimybių pažinimo sritis	Kokias edukacines technologijas naudojate ugdant karjeros galimybių pažinimo srities kompetencijas? Kokios labiausiai pasiteisina? Kodėl?
	Karjeros planavimo sritis Tai pvz. karjeros plano sudarymas	Kokias edukacines technologijas naudojate ugdant karjeros planavimo srities kompetencijas? Kokios labiausiai pasiteisina? Kodėl?
	Karjeros įgyvendinimo sritis Tai pvz. darbo ieškos procesas, cv rašymas	Kokias edukacines technologijas naudojate ugdant karjeros įgyvendinimo srities kompetencijas? Kokios labiausiai pasiteisina? Kodėl?
Kvalifikacijos tobulinimo galimybės	Kvalifikacijos tobulinimo poreikis	Kokias galimybes turite tobulinti ugdymo karjerai kompetencijas? Kaip vertintumėte mokymų šioje srityje poreikius? Kokios srities/ turinio mokymus dažniausiai renkatės? Kaip dažnai lankotės kvalifikacijos tobulinimo seminaruose? Ar mokykloje lengvai išleidžia į kvalifikacijos tobulinimo seminarus? Ar kvalifikacijos tobulinimas yra asmeninis karjeros specialisto reikalas?
	Kvalifikacijos tobulinimo trūkumas	Kokių kvalifikacijos tobulinimo seminarų trūksta? Kokiomis temomis? Kokio pobūdžio?
Problemos karjeros specialisto darbe	Problemos	Kokios yra sąlygos mokykloje teikti kokybiškas ugdymo karjerai

		paslaugas? Paminėkite esmines problemas.
	Karjeros ugdymui skirtos patalpos	Kokioje aplinkoje teikiate ugdymo karjerai paslaugas? Kaip atrodo jūsų šiam tikslui skirta patalpa? Kokias skaitmenines priemones turite?? Kokių labiausiai truktų?
	Problemos naudojant edukacines technologijas	Su kokiais iššūkiais susiduriate taikant edukacines technologijas? Ko trūksta? Kas Jūsų nuomone galėtų pagerinti edukacinių technologijų panaudojimo galimybes?

2 PRIEDAS

Edukacinių technologijų panaudojimas karjeros specialisto veikloje

1 tema - Ugdyme karjerai taikomos edukacinės technologijos

1 Kategorija: Edukaciniai metodai, taikomi karjeros specialisto veikloje

Žaidimai	*„<...>žaidimus, jau nebeprisimenu pavadinimo <...> ... kortos būdavo, kur asmenines savybes reikia... blogosios ir gerosios savybės <...> įvairūs simuliaciniai žaidimai“ (A)* *„žaidimas toksai... turim vieną <...> konkrečiai tai negaliu pasakyti...“ (C);* *„...savęs pažinimui, profesijų bandėm tą loto, apie profesijų vandens ženklus <...>“ (D);* *„ žaidimas buvo, tik jau kelis metus dėl karantino nenaudoju, toks stalo žaidimas irgi yra „Mano karjeros kelias“, mes į mokyklą buvome gavę.“ (F);* *“<...> kortų žaidimą apie vertybes <...> (F)*
Testai	*„Turėjau Holando testų... dar įvairių, jau nebepamenu pavadinimų <...> visokius ten testus, tai interesų, gebėjimų, savęs pažinimui“ (A);* *„Turime atsispausdinę keletą testų... kurie jau per kelis metus išbandyti....“ (C);* *„Turi tokį sutrumpintą variantą, į skaidres įsidėjus Holando asmenybių tipus ir turiu jau tiesiog prikaupusi tų testų tokių ir iš psichologinių leidinių, kaip ten pavyzdžiui komunikacinius gebėjimus įsivertinti.“(F);*
Karjeros aplankas	*„...Tai per klasės valandas, po testą duodavau, pasidarydavom ir į tą segtuvą susisekdavom, tai visokie individualūs ugdymo planai sudėti, tai tokį kaip aš sakiau karjeros segtuvą turėsit“ (F);*
Filmų peržiūra	*„Tai ir filmų peržiūra...<...> ir ne tik meninių filmukų peržiūra, bet ir tų mokomųjų. Sustabdai ir integruoji tą filmuką ten kažkurtais, tai kaip tokį praktinį užsiėmimą“ (A);* *„...mažesniems vis dar naudoju Euroguidance filmukus, tuos kur yra 4 žingsniai karjeros planavimo...“ (F);*
Konsultavimas	*„...būna dar per individualias konsultacijas, kurie ten vaikai ateina, kurie savanorystei ruošiasi arba kurie, ten sakykim nori vasarai įsidarbinti...“ (F);* *„...konsultavimui mokinių atskiras kabinetas...“ (E);* *„...neformalaus ugdymo valandų skiria, kad aš galėčiau konsultuot individualiai...“ (F);* *„...kurie rašo (CV aut. past.), tai mes per individualias konsultacijas, mes jau konkrečiai tam vaikui susidėliojam“ (F);* *„Vaikų ten... 8 klasėje, tai jau beveik individualiai ir išeina“ (C);*
Skaitmeninės priemonės	*„naudodavau įvairius, tokius kaip Guidance, visas tas programėles kur yra internete“ (A);* *„...Kahoot esam darę <...> tai pasiteisino <...> sugalvoji daug įvairių klausimų, duodi jiems teoriškai pasiskaityti, paskui protmūšį dar panaudoji...<...> ten kokių reikia savybių, vertybių, vienai ar kitai specialybei arba yra koks nors užkoduotas koks nors tai specialistas, plačiai apibūdinta ir reikia atspėti kas tai yra.“(F);* *„vaikai kurie apie užsienį galvoja, tai su Europassu dirba, jie ten rimčiau užsipildo“ (F);* *„...iš mukio, kur būdavo profesijų aprašai, norėdavau padalinti grupėms, kad rastų profesijas.“ (F);* *„Naudojant ten google įrankių platformą ... sakykim Jumbord‘ą panaudoju, tai sakau, užduokit man klausimus, kai jie anonimiškai gali užduoti klausimus, tada jie drąsūs, klausia, aš tada atsakau jiems...“ (F);* *„...visos LAMA BPO skaičiuoklės...“ (D);*

2 Kategorija: Profesinis veiklinimas

Karjeros dienos/ savaitė	*„būna pas mus birželio mėnesį karjeros dienos, tai tada tėveliai pasikviečia [į savo darbovietes, aut. pastaba](B);* *„Per nacionalinę karjeros savaitę, tai visą savaitę per ekonomikos pamokas kviečiame kokių nors profesijų atstovus <...>(F);*

	„būna pas mus birželio mėnesį karjeros dienos“ (B); *„turim karjeros dieną vasario mėnesį“ (F);*
Šok į tėvų klumpes	*, dalyvaujam ir “Šok į tėvų klumpes” „ (B);* *<...> o pavasarį kada būna „Šok į tėvų klumpes“ tai tada stengiamės į tėvų darbovietes įsiprašyti.“ (F);*
Edukacinės išvykos	*„...važiuojam į studijų parodą kai būdavo anksčiau“<...> (B);* *„...mokinių komandą veždavau į litexpo rūmus.“(F);* *<...> einam į profesines mokyklas“ (B);*
Renginiai	*„...dalyvavimas jaunojo kolegos dienose <...> kaip mokinys kaip ir pasimatuoja profesiją...“ (E);* *„Lankydavosi ir LAMA BPO tuose informaciniuose seminaruose... vaikams paskui pasakodavom apie stojimo visus niuansus...“ (A);* *„renginį ta tema organizuoju ten sakykim apie profesijas jaunesniems mokiniams“ (A);*
Savanorystė	*„Klaipėdos ligoninė vaikų tai priima, bet labai griežtai, turi sutartis rašytis, kad jie formina kaip savanorystę“ (D);* *„...ir skatinimas mokinių dalyvavime įvairių savanorystės programose...“ (E);*

3 Kategorija: Šaltiniai, kuriais karjeros specialistas naudojasi teikdamas ugdymo karjerai paslaugas

Spausdintos metodinės priemonės	*„Aš viską naudoju iš tos knygos. Yra nuo projekto laikų kur mokytojo knyga, mokinio knyga“ (B);* *„...kada klasės valandas vedu tai naudoju mokytojo knygą ir iš ten naudoju ir žaidimais ir testais, kaip nusistatyti mokymosi stilių...“(F);* *„...aš prikaupusi esu tokių [testų, aut.past.] populiariųjų, kur vaikai gali patys lengvai... Iš „Kur stoti“ žurnalų. Kiekvienam žurnale būdavo po testą su atsakymo variantais“ (F)*
Skaitmeninės priemonės	*„aišku naudojamės internetu šiek tiek, pasižiūri vaikai... nurodau adresus ir visa kita“ (C);* *„Žaidimai... testai tai nebent internetiniai tie <...> universitetai siūlo ten Vilniaus Tech, dar ISM‘as buvo...dar siūlė testus tūkstantis testų mokiniams... Tiesiog internetinėse svetainėse, kur yra įvairiausi.“ (D);* *„paskutinį kartą kai aš surinkau nuorodas kur yra testai tai į Euroguidance ten tokį puslapį įdėta, tada jau vaikams palikau kaip ir savarankiškai pasidaryti <...> yra kažkokia su psichika svetainė, tai ir ten dar darom, neblogas testas yra on line „(F);* *„...iš mukio, kur būdavo profesijų aprašai, norėdavau padalinti grupėms, kad rastu profesijas...“ (F);*

2 tema. Karjeros specialisto veiklos ergonomika

1 kategorija: Karjeros specialisto darbo aplinka

Atskiro kabineto turėjimas	*„Turime labai geras sąlygas, konsultavimui mokinių atskiras kabinetas ir sakykim taip, individualioms, grupinėms konsultacijoms.“ (E);* *„Aš turiu savo kabinetą, <...>, tai tam pačiam kabinete buvo karjeros informavimo toks sakykim taškas <...>“ (A);* *„Aš kabinetą atskirą turiu“ (D);* *„...kabinetą nedidelį, kuriame vykdau individualias konsultacijas, kur yra mano darbo vieta“ (F);*
Galimybė naudotis kompiuterine klase	*„<...> į kokią kompiuterių klasę galiu vestis vaikus“ (B);* *„jeigu reikia su visa klase dirbti, aš susiderinu laisvus kabinetus, jeigu yra, iš anksto, pas mus yra grafikas“ (D);* *„Yra visa šiuolaikiška įranga ir esame viskuo aprūpinti, tiek lektoriai kurie atvyksta, tiek aš asmeniškai pati vat, mano darbo vieta yra tam pritaikyta.“ (E);* *„...jei reikia kompiuterių, einam į informatikos klasę. Kitą dieną mokytojas dirba, tai įmanoma suderinti“ (C);* *o jeigu pamokos, tai eidavau į informacinių technologijų kabinetą, pagal galimybes arba klasėje tiesiog“ (A);*

2 kategorija: Karjeros paslaugų teikimo forma

Klasės valandėlės	*„O jeigu noriu pamokas vesti, tai aš einu į klasės valandas“ (F);* *„<...> kitus tai per klasės valandėlę“ (A);* *„Šiaip tai per klasės valandėles, arba kai su mokytoja sutariam“ (D);*
Pasirenkamas dalykas	*„Turėjau atskirai, kaip pasirenkamąjį dalyką, tai nuo 10kl.“ (A);*
Integravimas į pamokas	*„Aš esu dailės ir technologijų mokytoja, tai tame pačiame ir dėstomas karjeros tas dalykas“ (C); „...na kiek žinau jie per lietuvių kalbos pamokas rašo CV...“ (B);* *„...piešiam integruotoj su dailės pamokoje, karjeros viziją, kas tai yra... tikslą išsikeliam. Piešiam ką jie įsivaizduoja veiks po 10 klasės, čia 10-toje klasėje daroma su jais...“ (D);* *„...CV rašymas yra puikiai integruojamas į dalykų pamokas... yra ir lietuvių kalbos pamokose ši sritis integruojama į pamokas“ (E);*

3 kategorija: Karjeros specialisto veikloje kylantys iššūkiai

Skaitmeninių priemonių/ įrangos trūkumas	*„Jeigu nori visus vaikus prie kompiuterio, tuos interesų gebėjimo testus, kad visus prisisodint vienu metu. Prie kompiuteriu, atlikti <...> reik derinti, puse spausdinti informacijos, puse prie kompiuterių. „ (A);* *„...norėtųsi, kad į tą virtualią erdvę keltųsi, na kad ir sakykim tų testų daugiau atsirastų vaikams... na kaip pvz. euroguidance tie keturi filmukai, ar ne? Jie tokie geri, skanūs labai, vaikams patinka ir daugiau tokių aš ir nerandu, bet ir tokio stiliaus kažko ir nebėra. Labai tikrai gera idėja ir jų tikrai galėtu būti daugiau ir įvairesnėm tematikom. Ir aš galvoju galbūt ir vyresniems, tokios analizės, kaip universitetams... žinot, kai vizualiai pateikta, vis tiek kitaip, žodžiu kalbi, nėra taip priimama gerai informacija, o to tokio virtualaus pateikimo norėtųsi“ (F);* *„...karjerai buvo... senokai aišku, bet buvo skirtos planšetės. Aš apsidžiaugiau aišku, kad galėsim testus klasėje spręsti, bet tai neįvyko, nes negalėdavome vienu metu 25 planšečių aprūpinti internetu. Tai vat dabar, šiai dienai internetas, wi-fi yra patobulintas, bet mokykloje tos planšetės, na paseno…“ (F);* *Na gal jei kiekvienas vaikas turėtu planšetę ar dar kažką... Jau viska galima būtų, daugiau ten kažką pažiūrėti... Kiekvieną kartą aišku nenueini jau į tą kabinetą (C);* *„aišku, tose mokyklose norėtųsi daugiau tų technologijų... nes daug kas mokyklose jau pasenę... nežinau gal didmiesčiuose kitaip“ (F);*
Sunkumai kylantys organizuojant profesinį veiklinimą	*„pačiupinėti tą ar kitą veiklą, sritį, profesiją kur jisai domisi. Mes visi puikiai suprantam, kad tai iš tikrųjų naudinga. Reikia to. Ir bandom daryti <...> Bet sistemos, kad būtų tęstinumas, kad mes būtume garantuoti, kad tikrai vat tą tikrą skaičių besidominčiu mokinių nuvesime, parodysime konkrečioj darbo vietoje arba leisime jam pabandyti...vat šita sritis tai yra skaudulys.“ (E);* *„patekti sunku, o kitas dalykas jeigu ir suderini ir organizuoji tai vėl gi yra ganėtinai sunku tuos mokinius iš ugdymo proceso, juos ištraukti. Tada kenčia pamokos <...> kad tai būtų sistemingai tai kenčia kitų dalykų pamokos. Tokia sritis kur čia jau ne vienas žmogus, gal reiktų... nežinau... jau ir miesto savivaldybės lygmenį... ko gero ir visos Lietuvos.“ (E);* *„Veiklinimas šiuo metu neįmanomas. Nuotoliniu būdu niekas jo nenori, o įsileisti tai dabar irgi niekas neįsileidžia, nes reikia turėti galimybių pasą“ (D);*
Darbo apmokėjimo/laiko apskaitos tvarka	*„...etatų trūkumas, neapmokėjimas… nespėjam visko <...> Darbo daug, o laiko ne daug “ (B);* *„Bet iš tikrųjų, kaip būdavo projektas, tų galimybių būdavo, kaip pasakyti, ne tik pagal etatą, bet galėjai ir daugiau. Galėjo būti iš vis vienas specialistas, ne ketvirčiui, o visam etatui.“ (A);*

	„Tik buvo truputėli gaila, kai baigėsi tas projektas su profesiniu orientavimu, tai mokėjo ir tuos pinigėlius... tai vat tas projektas. Tai vat buvo tas įdirbis ir jį po to nutraukė. Tikrai galėjom... turėjom kažkiek etato.“ (A); *„...jie yra vaikai, tai jiems dabar reikia, jie negali palaukti rytoj, būna ir negali palaukti sakykim 20 min., jiems reikia dabar išsiaiškinti.“ (F);* *„...bet vėl gi pritrūksta laiko, nes per pamoką sunku ką spėti. Kol atlieka testą, o jei dar aptarimas, tai iš vis neįmanoma spėti“ (B);* *„...aš sakau, ir per atostogas dirbu, duodu savo asmeninį numerį, nes aš neturiu asmeninio, kuris yra viešai paskelbtas, tai ir atrašau laiškus ir tėvai kreipiasi...“ (F);* *„...pas jus sako reikia užsiregistruoti kaip pas daktarą. Vat kartais tikrai reikia... nes vis tiek turiu daug veiklų ir jiems kartais būna čia ir dabar reikia atsakymo.“ (F);* *„Kadangi aš nedirbu pilnu etatu, tai kiek turiu valandų, reikia į jas sutilpti <...> sunku..“* *(A);*

3 tema: Karjeros specialistų kompetencijų tobulinimas(-is)

1 kategorija: Kvalifikacijos tobulinimo renginių pasiūla

Nuotoliniai mokymai	*„Pagrinde tai internetu jau... Visokių būna, kursai ar seminarai kažkokietais... Tai jeigu yra, tada stengiamės dalyvauti bent kažkiektais....“ (C);* *„... nuotoliniu būdu tai tikrai kur jau tiktais yra tai tikrai užsiregistruoju jeigu išeina dalyvauti, tai tikrai dalyvauju, o jeigu... galimybės tikrai yra, o ypač... pasakysiu nuotoliniu būdu atsirado labai daug galimybių ir aš tuo labai džiaugiuosi.“ (D);* *„...atvėrė mums galimybes tokias kokių mes anksčiau neturėjom. Nu neišmanėm, nežinojom, dabar atradom koks tai yra gėris tas nuotolinis“ (E);* *„...internetas yra gausybės ragas ir jei kyla kažkoks poreikis ir tada ieškai.“ (F);*
Dalijimasis patirtimi	*„...kažkaip patirtimi dalinamės, vat ir Panevėžio... yra daug tų partneryščių“ (D);* *„<...>dar mokytojai per atostogas daug daro įvairiausiu ir seminarų mokytojams ir vat kaip mums specialistams“ (D);*
Bendaradrbiavimas su aukštosiomis mokyklomis	*„Labai universitetai pasijautė tuo laikotarpiu [karantino aut. past.], tai tikrai...“ (D);* *„Šiaip pačios aukštosios mokyklos labai bendradarbiauja ir daug ko siūlo, jei sakykim ieškai ko, tai jie mielai pakonsultuoja, atsako į klausimus.“ (F);* *„...jau yra visokios draugystės užsimezgusios su tam tikrom mokyklom, tai jei aš iš X miesto, tai su Kauno KTU, VDU, Kauno kolegija... su tom mokyklom tai jau bendradarbiaujam mes metai iš metų ir jie pavyzdžiui atvažiuoja į mūsų pamokas ir mes į pavyzdžiui į jų laboratorijas...“ (F);*
Renginiai skirti karjeros specialistams	*„...sakykim kalba.lt, na didžiulė įmonėje organizuoja parodas ir ten būna skirta atskirai objektas. Na ir būna Kauno Žalgirio arenoje ten, seniau būdavo rudenį ir Litexpo renginys irgi mokytojams skirtas. Ir euroguidance vis pakviečia į kokį renginį.“ (F);*
Kvalifikacijos tobulinimo(si) renginių poreikis	*„...aš atsikreipčiau į veiklinimą., reikėtų čia labai atkreipti dėmesį. Kaip padėti, kaip pasidaryti tą pasirinkimą, galimybes...“ (D);* *„apie STEAM. Dabar žinote prasidėjo tas… na STEAM… Manęs prašo papasakoti apie tas profesijas, bet pritrūksta žinių, kur jau STEAM profesija, o kur ne. Tai manau būtų naudinga*.“ (B); *„...ką aš konkrečiai šiuo metu norėčiau ... nu visada tos inovatyvios, šiuolaikinės formos ką žmonės išbandę ar ką pasaulyje... ar kitų šalių, sakykim praktikos... Ir šiaip siūlo, pasitvirtino, išbandė <...> Taigi tai kas yra susiję su šiuolaikiniu... su šiuolaikine situacija. (E);*

2 kategorija: Kvalifikacijos tobulinimo(si) renginių prieinamumas

Mokykla sudaro galimybes dalyvauti kvalifikacijos tobulinimosi renginiuose	*„mane lengvai išleidžia“ (A);* *„Dėl mano pačios galimybių... viskas yra derinama, geranoriškai.“ (E);* *„... mokykla išleidžia, kadangi mes esame gimnazija, čia tokie svarbūs jų pasirinkimai vyksta, kada ugdymo planus daro, o paskui studijas renkasi... mokykla pati supranta, kad toks specialistas yra reikalingas.“ (F);* *„...jeigu aš tiktais randu seminarus, tai seniau visada ir išleisdavo ir apmokėdavo ir kelionės išlaidas <...>.“(F);* *„Aš pati išsirinkdavau iš į mokyklą ateinančių pasiūlymų ar sakykim internete, kas būdavo domina mane su profesiniu orientavimu ir išleisdavo“ (A);* *„...rajone visada būdavo švietimo informacijos centre specialistas, kuris rekomenduodavo įvairius seminarus, patys pakviesdavo į tuos seminarus...“ (A);*
Mokykla neišleidžia į mokymus	*„...į mokamus mokykla nelabai išleidžia, sako kad nereikia...“ (B);* *„Ankščiau tai išleisdavo ir visa kita...O dabar kai jau esam skyrius, tai mažiau išleidžia. Prasidėjo daugiau problemų... su išvažiavimu aišku, per karantiną tai iš vis niekur.“ (C);*
Pasiekiamumo problemos	*„šiek tiek, suprantat, ko gero šioks toks trukdis yra - važiuoti reikia...“ (E);* *„...mano mokykla tikrai drąsiai išleidžia visur dalyvauti, tik aš jau kartais sakau nebespėju, nes norisi ir su mokiniais padirbti, ne vien dalyvauti. Nes labai daug projektų dalyvaujam, išeinam kažkurtais va tikrai...“ (D);*