4. KARJEROS PASLAUGOS ŠVIETIMO ĮSTAIGOJE

Asta Railienė

Įvadas

Ši vadovėlio dalis yra skirta aptarti karjeros paslaugų sampratos interpretacijų įvairovę mokslinėje literatūroje ir nacionaliniuose švietimo dokumentuose, taip pat pateikti karjeros paslaugų modeliavimo ypatumus švietimo įstaigoje.

Pokyčiai visuomenėje ir darbo rinkoje yra itin reikšmingi karjeros paslaugų kaitai (Watts ir Sultana, 2004; CEDEFOP, 2020; European Training Foundation, 2020). Tyrimai atskleidžia, kad karjeros paslaugos gali reikšmingai prisidėti ne tik prie atskirų asmenų, bet ir prie viešosios politikos tikslų švietimo, užimtumo ir socialinės įtraukties srityse įgyvendinimo (CEDEFOP, 2020; OECD, 2020a). XXI amžiuje augantys vaikai asmeninės karjeros sprendimus priima aplinkoje, kuriai būdingi nuolatiniai pokyčiai, galimybės ir netikrumas. Kyla iššūkis padėti vaikams pasiruošti sklandžiai pereiti iš vienos mokymosi aplinkos į kitą, taip pat iš mokymosi aplinkos į darbo rinkos aplinką (OECD, 2019). Jaunam žmogui vis sunkiau priimti karjeros sprendimus tiek mokymosi, tiek darbo situacijose, o jaunuolių karjeros siekiai nesisieja su prognozuojama darbo rinkos paklausa (Musset ir Kurekova, 2018; Chambers ir kt., 2018; OECD, 2019). 30 proc. paauglių visame pasaulyje domisi vos dešimčia profesijų, o daug jaunų žmonių siekia dirbti darbus, kuriems gresia automatizacija (OECD, 2020a). Šiame kontekste itin svarbus kryptingas, nuoseklus, socialine partneryste grįstas ugdymo, informavimo ir konsultavimo karjerai paslaugų teikimo procesas (Dumitru ir Voinea, 2015; Graham, 2015). Kokybiškai teikiamos karjeros paslaugos turi įtakos mokinių akademinių pasiekimų augimui (Kautz ir kt., 2014; European Training Foundation, 2020; Goodman ir kt., 2015), taip pat pozityvesniam požiūriui į mokymosi mokykloje naudą (Mann ir kt., 2020). Kokybiškų karjeros paslaugų prieinamumas

kiekvienam mokiniui yra socialinis, kultūrinis, švietimo ir ekonominis siekinys (Archer ir Dewitt, 2017; Cahill ir Furey, 2017), todėl švietimo įstaigose būtina sukurti sistemą, kurioje visi mokiniai galėtų pasinaudoti karjeros paslaugomis, jų įvairove.

4.1 Karjeros paslaugų samprata

Karjeros paslaugų samprata nėra įtvirtinta Lietuvos norminiuose dokumentuose. Lietuvos švietimo norminiuose dokumentuose (LR Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2011; LR profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2017; LR vyriausybės nutarimas, 2022; LR švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymas, 2022) yra vartojama *profesinio orientavimo* sąvoka, kurios interpretacija ir aiškinimas neatliepia pačios sąvokos esmės. Šis dviprasmiškumas lemia ir pačios sąvokos vartojimo praktikoje įvairovę: vieniems profesinis orientavimas reiškia mokiniui teikiamą patarimą, kuo būti ir kokią profesiją rinktis, kitiems – priemonę paskatinti mokinius rinktis profesinį mokymą arba aukštąjį mokslą, paklausią specialybę, tretiems – karjeros paslaugų, suteikiančių galimybių asmeniui priimti karjeros sprendimų nuolat kintančiose situacijose visumą. Tokius skirtingus požiūrius formuoja individualūs lūkesčiai, istorinė šios sąvokos raida ir skirtingas požiūris į karjeros sampratą.

Taigi, vienas iš veiksnių, lemiančių būtinybę keisti požiūrį į profesinio orientavimo sąvokos vartojimą, yra pačios karjeros sampratos kaita. Karjeros sampratos kilmė apima daug prasmių: *carraria* (lot.) – žmogaus gyvenimo kelias, kryptingas bėgimas tikslo link, *carriere* (pranc.) reiškia veikimo dirvą, kai kalbama apie konkrečias profesijas; *career* (angl.) labiau suprantamas kaip socialinis konstruktas, kuris formuojamas veikėjui sąveikaujant su socialine aplinka sujungiant praeitį, dabartį ir ateities aspiracijas (Rosinaitė, 2010, p. 14). Kaip mokslo objektas karjera yra analizuojama edukologijos, psichologijos, sociologijos, antropologijos, ekonomikos, politikos mokslų, istorijos ir geografijos disciplinų kontekstuose

(Arthur ir kt., 1989; Korsakienė ir Smaliukienė, 2014; Rosinaitė, 2008). Toks karjeros kaip tyrimų objekto tarpdalykiškumas turi įtakos nevienalyčiam karjeros koncepto interpretavimui.

Mokslinėje literatūroje (Peterson ir kt., 2013; Chudzikowski, 2012; Collin ir Young, 2000; Hess ir kt., 2012; Clarke, 2013; Stancikienė, 2009; Petkevičiūtė, 2006; Baruch, 2004, 2006) aptinkami skirtingi karjeros sampratos aiškinimai: (a) karjera kaip profesija; (b) karjera kaip pareigos organizacijoje; (c) karjera kaip darbo patirties istorija; (d) karjera kaip įvairių gyvenimo vaidmenų patirtis ir seka. Šios karjeros interpretacijos atskleidžia karjeros sampratos kaitą nuo tradicinės karjeros interpretacijos siejant ją su asmens atliekamais profesiniais vaidmenimis, profesine veikla, jos augimu.

Tradicinė karjeros samprata siejama su asmens judėjimu nuo žemesnių link aukštesnių pareigų, apima vertikalų asmens judėjimą vienoje organizacijoje (Korsakienė ir Smaliukienė, 2014; Akkermanns ir kt., 2013), o karjeros vystymas siejamas su kompetencijų įgijimu ir patirtimi konkrečioje darbo pozicijoje (Akkermanns ir kt., 2013). Tradicinės karjeros sampratos kontekste karjera turėjo aiškią struktūrą ir buvo lengvai nuspėjama (Baruch ir Vardi, 2016). Šioje sampratoje daug dėmesio skiriama tokioms objektyvioms karjeros charakteristikoms kaip profesijos pasirinkimas, pareigos organizacijoje ir jų kaita, judėjimo kryptis organizacijoje ir pan. Tradicinės karjeros sampratos kontekste karjera yra suvokiama kaip saugumo garantas ir siejama su seka susijusių darbinių veiklų, išdėstytų hierarchiškai prestižo prasme. Darbuotojas juda tam tikra tvarka aukštyn organizacijos hierarchijoje per tam tikras pozicijas, kurioms reikia didesnio meistriškumo ir atsakomybės, kurios suteikia didesnę finansinę grąžą. Šiame kontekste organizacija yra atsakinga už darbuotojo karjeros vystymą ir galimybes, o darbuotojas turi rodyti savo susidomėjimą aukštesnio lygmens pareigybe ir demonstruoti pasirengimą, būtiną norint vykdyti naujas funkcijas.

Mokslininkai (Valickas ir kt., 2014; Stanišauskienė, 2016) pabrėžia, kad

pokyčiai pasaulyje ir požiūrio į asmenį pokyčiai nulėmė karjeros sampratos kaitą. Vykstantys globalizacijos, demografiniai pokyčiai, technologijų vystymasis, darbo rinkos ir organizacijų, profesijų kaita, holistinis požiūris į asmenybę ir jos ugdymą(si) lėmė karjeros sampratos kaitą. Plačiausioji karjeros samprata, dar vadinama šiuolaikine, kai karjera įvardijama kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų ir patirties seka, grindžiama tokiais esminiais elementais kaip karjeros procesualumas ir valdymas, karjeros raida ir vystymas, karjeros objektyvioji ir subjektyvioji prasmės (Stanišauskienė, 2004). Weinert ir kt. (2001) karjerą apibrėžia kaip asmens patirties, sukauptos pereinant iš vieno gyvenimo etapo į kitą, procesas, trunkantis visą žmogaus gyvenimą. Arnold (2011) teigimu, karjera – sąveika tarp darbo patirties sekos ir to, kas vyksta (ir ką žmogus siekia padaryti) kitose gyvenimo srityse. Ši sąveika yra ne tik veiklos seka, bet ir istorija, kurią veikiantys žmonės kuria aplink save (Savickas, 2011). Akcentuojamas lankstumas, asmens judėjimas tarp organizacijų ir su tuo susijusi karjeros valdymo kompetencijų svarba (Akkermanns ir kt., 2013), sąmoningas karjeros plėtojimas (Korsakienė ir Smaliukienė, 2014); trumpesni karjeros ciklai skirtingose organizacijose, dėl kurių reikia priimti daugiau su karjera susijusių sprendimų (Callanan ir kt., 2017).

Šiuolaikinėje karjeros sampratoje akcentuojama nuostata, kad karjeros nesirenkama – ji kuriama, projektuojama, konstruojama, modeliuojama per visą gyvenimą ir tai susiję su mokymosi, darbo ir kitokios veiklos patirtimi. Šioje sampratoje labai svarbi nuoroda į asmens judėjimą laike ir socialinėje erdvėje. Laiko, sekos ir socialinės aplinkos, o ne statuso ar prestižo sąvokos skiria šiuolaikinę karjeros sampratą nuo kitų su darbu susijusių sąvokų. Šiuolaikinės karjeros sampratos kontekste pabrėžiama, kad pats žmogus, savarankiškai veikdamas savo socialinėje aplinkoje, remdamasis savo priimtais sprendimais, pasirinkimais ir patirtimi, konstruoja savo autentišką karjerą, kuri gali būti įvairi, nenuspėjama: „<...> *nes kiekvieno individo skirtinga savastis, skirtinga vertybinė ir biografinė patirtis, kitoniški polinkiai, prioritetai, gebėjimas adaptuotis ir kitokia socialinė*

aplinka lemia ir unikalią karjeros istoriją“ (Vitkauskaitė-Glatkauskienė, 2015). Rosinaitės (2008) teigimu, „*karjeros pamatas yra individuali istorija, situacija, prioritetai ir gyvenimo prasmės suvokimas*“.

Šiuolaikinės karjeros sampratos kontekste kinta požiūris ir į karjeros sėkmę. Karjeros sėkmė – tai, kaip žmogus įprasmina savo karjerą ir kokiais kriterijais jis naudojasi vertindamas savo karjeros sėkmę. Heslin (2005) tai įvardija kaip karjeros sampratos objektyviąją ir subjektyviąją prasmes. Galimi kiekybiniai ir kokybiniai karjeros sėkmės vertinimo kriterijai. Prie kiekybinių kriterijų priskiriami tokie sėkmės rodikliai kaip padėtis organizacijos hierarchijoje ar darbo užmokesčio struktūroje, darbuotojo augimo organizacijoje greitis ir trajektorija ir pan. Kokybiniai sėkmės rodikliai, kuriems būdingas subjektyvumo faktorius, apibrėžiami kaip asmeninis pasitenkinimas veikla, funkcijomis, darbo užmokesčiu, asmens savirealizacija, vaidmenų dermė (Shockley ir kt., 2016; Shen ir kt., 2015; Rosinaitė, 2009).

Pasak Rosinaitės (2008) ir Stancikienės (2009), šiuolaikinės karjeros koncepcijos susiformavimui, kai karjera analizuojama asmeninės atsakomybės lauke, o ne siejama su organizacija, įtakos turėjo tokie socialiniai pokyčiai kaip postmodernizmo vertybės, individualizmo išaukštinimas, informacinės visuomenės susiformavimas, žinių ekonomikos plėtra, mokymosi visą gyvenimą poreikio atsiradimas ir kt. (Rosinaitė, 2008; Stancikienė, 2009).

Taigi, skirtingi karjeros sampratos aiškinimai patvirtina, kad egzistuoja skirtingi karjeros koncepto supratimai: vieni jų labiau sietini su konkrečia individo veikla darbo organizacijoje, kiti susiję su individo gyvenimo būdu, jo pasaulėžiūra, gyvenimo planavimu, planų įgyvendinimu ir esmine patirtimi. Toks skirtingas karjeros sampratos interpretavimas veikia požiūrio į profesinio orientavimo sąvoką kaitą. Profesinio orientavimo sąvoka tradicinėje karjeros sampratos paradigmoje, kai karjera siejama su profesijos pasirinkimu, profesiniu mokymusi ir integracija darbo rinkoje, apibrėžiama akcentuojant sąvokų, sudarančių šį terminą,

turinį: profesija ir orientavimas. Šiame kontekste profesinis orientavimas apibrėžimas kaip: (1) procesas, padedantis asmeniui pasirinkti profesiją ir prisitaikyti prie jos (Jovaiša, 2009); (2) psichosocialinė teorija ir praktika vadovauti asmenybei, kad ji galėtų optimaliai panaudoti savo individualybės jėgas profesiniam mokymuisi ir darbui (Jovaiša, 2009); arba (3) procesas, kurio metu padedama asmeniui sąmoningai rinktis profesiją pagal asmeninius gabumus ir gebėjimus, darbo rinkos reikalavimus ir poreikius (Laužackas, 2005). Tokia siaura profesinio orientavimo vartosena siejama su angliško termino *vocational guidance* tiesioginiu vertimu į lietuvių kalbą ir jo turiniu. Tarptautinėje praktikoje ir mokslinėje literatūroje tokioje interpretacijoje profesinio orientavimo terminas vis dar vartojamas, tačiau išskirtinai tik profesinio mokymo(si) ir rengimo kontekste ir / arba darbo rinkos kontekstuose, kai kalbama apie konkrečių ūkio sričių, jose veikiančių profesijų atstovų kompetencijas ir veikimą.

Europos Sąjungos kontekste siekiant apibrėžti karjeros paslaugas vartojama sąvoka *career guidance,* kuri apibrėžiama kaip įvairi veikla, padedanti bet kokio amžiaus asmenims bet kuriuo gyvenimo laikotarpiu identifikuoti savo kompetencijas ir interesus, priimti prasmingus sprendimus dėl švietimo, mokymosi ir profesinės veiklos, taip pat valdyti savo individualų gyvenimo kelią mokymosi, darbo ir kitoje aplinkoje, kurioje šios kompetencijos įgyjamos ir (arba) taikomos (Musset ir Kurekova, 2018). Tokia sąvokos vartosena žymiai išplečia sąvoką *vocational guidance*, remiasi holistiniu požiūriu, akcentuoja unikalų asmens stiprybių, potencialo ir vertybių derinį, įgūdžius, gyvenimo situaciją ir išteklius. Tarptautiniai procesai palietė ir Lietuvą. Nuo 2012 m. nors švietimo norminiuose dokumentuose paliekamas terminas *profesinis orientavimas*, tačiau įtvirtinama šiuolaikinė šio termino interpretacija, grindžiama šiuolaikine karjeros paradigma, kad karjera yra visą gyvenimą trunkanti asmeniui ir visuomenei reikšmingų asmens mokymosi, saviraiškos ir darbo patirčių seka (Ugdymas karjerai, profesinis informavimas ir konsultavimas mokyklose, 2014). Profesinis orientavimas

apibrėžiamas kaip pagalba asmenims sąmoningai rinktis jiems tinkamas švietimo ir užimtumo galimybes, sudarant sąlygas įgyti karjeros kompetencijų, aktyviai kurti savo karjerą (LR Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2011). Nežiūrint įtvirtintos profesinio orientavimo sąvokos šiuolaikinės interpretacijos, profesinio orientavimo sąvokos vartojimo pagrįstumo ir tinkamumo klausimas periodiškai keliamas. Pukelio (2012, p. 20) teigimu, profesinio orientavimo sąvoka „prieštarauja realiai šiandieninei misijai ir vizijai, glūdinčioms už šio termino", karjeros paslaugos joje traktuojamos remiantis nuostata „mokytojas – centre", vyravusia švietimo sistemoje iki nepriklausomybės atkūrimo. Mokslininko teigimu, šiuolaikines realijas atliepianti sąvoka būtų „karjeros projektavimas", kuri apibrėžiama kaip „apibendrinamoji sąvoka, apimanti ugdymą karjerai ir tolesnę karjeros plėtotę (arba karjeros planavimą), kuriems asistuoja karjeros projektavimo tyrimai bei profesinis ir / ar konsultavimas karjerai. Karjeros projektavimas gali būti suprantamas kaip pagalba asmeniui pasirinkti profesiją, atitinkančią jo / jos profesinį identitetą ir prasmingą asmeniniam tobulėjimui pasirinktoje profesijoje siekiant savirealizacijos ir norimos gyvenimo kokybės" (Pukelis, 2012, p. 16). 2018 metais VšĮ „Investuok Lietuvoje", įgyvendindama projektą „Nacionalinė profesinio orientavimo sistema: tarpinstitucinis paslaugų teikimo modelis ir verslo įtrauktis", atkreipė dėmesį į vartojamų sąvokų ir jų turinio neatitikimo šiandienos realijoms problemą ir pasiūlė sąvoką *profesinis orientavimas* keisti *orientavimas karjerai / orientavimas visą gyvenimą* (Gumbrys ir kt., 2018).

Praktinėse rekomendacijose vis dažniau aptinkama siūlymų vietoj sąvokos *profesinis orientavimas* vartoti sąvoką *karjeros paslaugos*. Karjeros paslaugos apibūdinamos kaip paslaugų visuma, ugdanti asmens kompetencijas, kurios leidžia asmeniui planuoti asmeninę karjerą, priimti pagrįstus mokymosi ir karjeros sprendimus. Tai kryptinga veikla, nukreipta į asmens supratimo apie save ir darbo pasaulį ugdymą, taip pat formuojanti jo požiūrį apie mokymosi ir tobulėjimo pridėtinę vertę dabar ir ateityje (Watts, 2002). Plačiąja prasme karjeros paslaugos

atspindi ekonominius, politinius, socialinius, kultūrinius, švietimo ir darbo rinkos kontekstus, taip pat profesines ir organizacines struktūras, kuriose jos teikiamos (Watts, 2002). Todėl pokyčiai, vykstantys visuomenėje ir darbo rinkoje, turi svarbų poveikį karjeros paslaugų kaitai.

Taigi, karjeros paslaugų sampratos vartosena, grįsta šiuolaikinės karjeros paradigmos išmanymu, yra viena iš sąlygų šiuolaikinio gyvenimo aktualijas atliepiančių karjeros paslaugų modeliavimui švietimo įstaigoje.

Savitikros klausimai

1. Kuo skiriasi šiuolaikine ir tradicine karjeros paradigma grįsti karjeros sampratos apibrėžimai? Pateikite esminius panašumus ir skirtumus.
2. Kuo skiriasi sąvokos *profesinio orientavimo paslaugos* ir *karjeros paslaugos*? Kas lemia esminius šių sąvokų interpretavimo skirtumus? Pateikite argumentų.

Literatūra

1. Akkermanns, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the Job Demands — Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, *83*(3), 356–366. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.011
2. Archer, L., & Dewitt, J. (2017). Participation in informal science learning experiences: The rich get richer? *International Journal of Science Education*, *7*(4), 356–337.
3. Arnold, J. (2011, February 26). *Career concepts in the 21st century*. The Psychologist. https://www.bps.org.uk/psychologist/career-concepts-21st-century
4. Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.). (1989). *Handbook of career theory.* Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511625459

5. Baruch, Y. (2004). Transforming careers – from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspective. *Career Development International*, *9*(1), 58–73.
6. Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoint. *Human Resource Management Review*, *16*, 125–183.
7. Baruch, Y., & Vardi, Y. (2016). A fresh look at the dark side of contemporary careers: Toward a realistic discourse. *British Journal of Management*, *27*(2), 355–372. https://doi.org/10.1111/1467-8551.12107
8. Cahill, M., & Furey, E. (2017). *The Early Years: Career Development for Young Children – A Guide for Educators*. Toronto: CERIC. https://cica.org.au/wp-content/uploads/The-Early-Years-Career-Development-for-Young-Children-Educators-Guide-October-2017.pdf
9. Callanan, G.A., Perri, F. D., & Tomkowicz, S. M. (2017). Career management in uncertain times: Challenges and opportunities. *The Career Development Quarterly*, *65*(4), 353–365. https://doi.org/10.1002/cdq.12113
10. Chambers, N., Rehill, J., Kashefpakdel, E.T., & Percy, C. (2018). *Drawing the Future: Exploring the Career Aspirations of Primary School Children from Around the World*. London: Education and Employers.
11. Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, *81*, 298–306. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.005
12. Clarke, M. (2013). The organizational career: not dead but in need of redefinition. *International Journal of Human Resource Management*, *24*(4), 684–703. https://doi.org/10.1080/09585192.2012.697475
13. Collin, A., & Young, R. A. (2000). *The future of career.* Cambridge, England: Cambridge University Press.
14. Dumitru, C., & Voinea, V. (2015). Corelations between Career Management, Communication and Career Development. *Valahian Journal of Economic Studies*, *6*(2), 99–108.
15. European Training Foundation. (2020). *International Trends and Innovation in Career Guidance. Volume I. Thematic chapters.* https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/innovation_in_career_guidance_vol._1.pdf

16. Goodman, A., Joshi, H., Nasim, B., & Tyler, C. (2015). *Social and Emotional Skills in Childhood and their Long-Term Effects on Adult Life*. London: Early Intervention Found. https://www.eif.org.uk/files/pdf/social-and-emotional-skills-in-childhood-and-their-long-term-effects-on-adult-life.pdf
17. Graham, S. (2015). Learning as a resource to career development. *Career Planning & Adult Development Journal*, *31*(3), 17–20.
18. Gumbrys, A., Česonytė, D., Norvaišaitė, M., ir Simanavičius, P. (2018). *Profesinio orientavimo sistema valstybės mastu: sistemos dalyviai ir teikiamos paslaugos*. Teminio tyrimo ataskaita. http://kurklt.lt/projektai/nacionaline-profesinio-orientavimo-sistema-tarpinstitucinis-paslaugu-teikimo-modelis-ir-verslo-itrauktis-2/
19. Heslin, P.A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(2), 113–136. https://doi.org/10.1002/job.270
20. Hess, N., Jepsen, D. M., & Dries, N. (2012). Career and employer change in the age of the "boundaryless" career. *Journal of Vocational Behavior*, *81*, 280–288. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.009
21. Jovaiša, L. (2009). *Profesinio orientavimo ir konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
22. Kautz, T., Heckman, J. J., Diris, R., Weel, B., & Borghans, L. (2014). *Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-Cognitive Skills to Promote Lifetime Success*. Germany: National Bureau of Economic Research. https://www.oecd.org/education/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf
23. Korsakienė, R., ir Smaliukienė, R. (2014). Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė. Švietimo *verslas: teorija ir praktika*, *15*(1), 84–92.
24. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: VDU leidykla.
25. LR Profesinio mokymo įstatymo Nr. VIII-450 pakeitimo **įstatymas,** 2017 m. gruodžio 14 d. Nr. XIII-888. TAR, 2017-12-27, Nr. 21305. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b0b6cda0eb0a11e7a5cea258c39305f6

26. LR Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2011 m. kovo 17 d., Nr. XI-1281. *Valstybės žinios*, 2011-03-31, Nr. 38-1804. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.395105
27. LR švietimo, mokslo ir sporto ministro 2022 m. rugpjūčio 31 d. įsakymas Nr. V-1334 dėl rekomendacijų dėl karjeros specialistų funkcijų ir profesinio orientavimo paslaugų teikimo švietimo įstaigose patvirtinimo. TAR, 2022-08-31, Nr. 17986. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f3dfe340291d11edb4cae1b158f98ea5
28. LR vyriausybės 2022 m. rugpjūčio 24 d. nutarimas Nr. 847 dėl profesinio orientavimo teikimo tvarkos aprašo patvirtinimo. TAR, 2022-08-24, Nr. 17472. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/25f4c2c023af11edb4cae1b158f98ea5
29. Mann, A., Denis, V., Schleicher, A., Ekhtiari, H., Forsyth, T., Liu, E., & Chambers, N. (2020). *Dream Jobs? Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work.* OECD. https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Dream-Jobs.pdf
30. Musset, P., & Kurekova, L. M. (2018). *Working it out: Career guidance and employer engagement*. OECD Education Working Paper. http://dx.doi.org/10.1787/51c9d18d-en
31. OECD. (2019). *Envisioning the Future of Education and Jobs: Trends, Data and Drawings*. https://www.oecd.org/education/Envisioning-the-future-of-education-and-jobs.pdf
32. Peterson, G. W, Sampson, J. P., Reardon R. C., & Lenz, J. G. (2013). *Core concepts of a cognitive approach to career development and services*. Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development, Florida State University. https://career.fsu.edu/sites/g/files/imported/storage/original/application/4f008124b16b023e2d1d45aea2fe1f9c.pdf
33. Petkevičiūtė, N. (2006). *Karjeros valdymas: asmeninė, individualioji perspektyva*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
34. Pukelis, K. (2012). Karjeros projektavimas: kodėl ir kas? *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas, 1*, 14–47.

35. Rosinaitė, V. (2008). Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų career development kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. *Filosofija. Sociologija*, *19*(4), 62–71.
36. Rosinaitė, V. (2009). Studentų karjeros kompetencijų ugdymas: empirinis efektyvumo sąlygų įvertinimas. *Acta Paedagogica Vilnensia*, *22*, 76–87. https://doi.org/10.15388/ActPaed.2009.22.3068
37. Rosinaitė, V. (2010). *Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje* [Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas]. https://epublications.vu.lt/object/elaba:1938110/.
38. Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington DC: American Psychological Association.
39. Shen, Y., Demel, B., Unite, J., Briscoe, J. P., Hall, D. T., Chudzikowski, K., Mayrhofer, W., Abdul-Ghani, R., Bogicevic Milikic, B., Colorado, O., Fei, Z., Las Heras, M., Ogliastri, E., Pazy, A., Poon, J. M. L., Shefer, D., Taniguchi, M., & Zikic, J. (2015). Career success across 11 countries: Implications for international human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, *26*(13), 1753–1778. https://doi.org/10.1080/09585192.2014.962562
40. Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, *37*(1), 128–153. https://doi.org/10.1002/job.2046
41. Stancikienė, A. (2009). Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. *Viešoji politika ir administravimas*, *29*, 107–113.
42. Stanišauskienė, V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai*. Kanas: Technologija.
43. Stanišauskienė, V. (2016). *Karjeros kūrimas.* Kaunas: Technologija.
44. Ugdymas karjerai, profesinis informavimas ir konsultavimas mokyklose. (2014). Švietimo problemos analizė, Nr. 19 (124). https://www.nsa.smm.lt/wp-content/uploads/2018/04/fm_2014-SPA-Nr-19.pdf
45. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I ir Navickienė, L. (2014). *Asmeninės karjeros valdymas*. Metodinė priemonė dėstytojui. Vilnius: Lodvila.

46. Vitkauskaitė-Glatkauskienė, R. (2015). Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymas taikant aktyvius mokymo(-usi) strategijas. *Mokslas verslui (S2B): tyrimai ir inovacijos*, *2*, 213–225.
47. Watts, A. G. (2002). The role of information and communication technologies inintegrated career information and guidance systems: A policy perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *2*(3), 139–155. https://doi.org/10.1023/A:1020669832743
48. Watts, A.G., & Sultana, R.G. (2004). Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *4*, 105–122.
49. Weinert, P., Baukens, M., Bollerot, P. Pineschi-Gapenne, M., & Walwei, U. (2001). *Employability: from theory to practice*. Transaction Publishers, New Brunswick, New Jersey.

4.2 Karjeros paslaugų sistema Lietuvoje

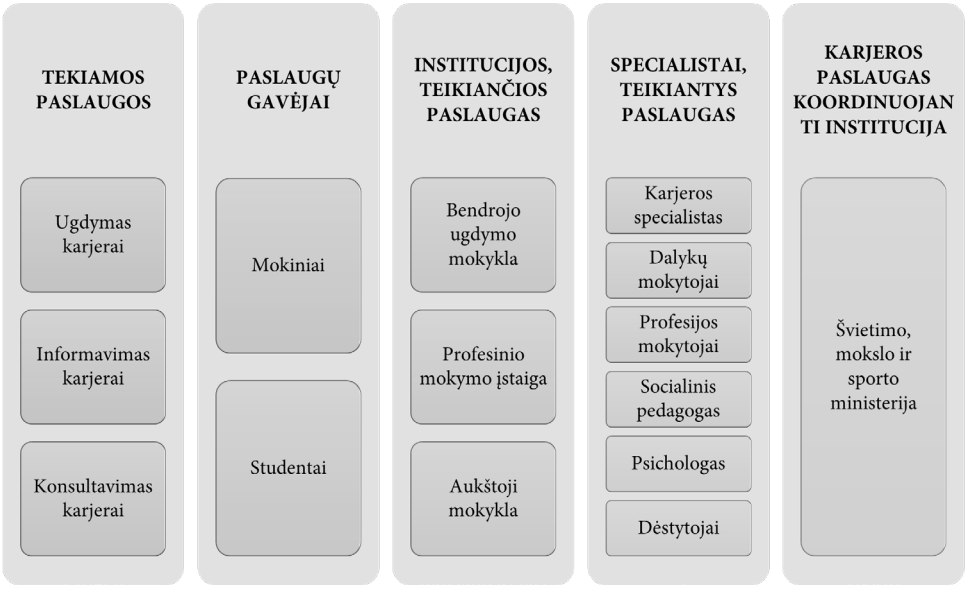
Karjeros paslaugų sistema – organizuotų poveikio priemonių, skirtų padėti asmenims sąmoningai rinktis švietimo ir užimtumo galimybes, sudaryti sąlygas įgyti karjeros kompetencijų, aktyviai kurti savo karjerą, visuma. Šios sistemos veikimo pagrindą sudaro karjeros paslaugų teikėjų ir dalyvių sąveika, taip pat šių paslaugų koordinavimo, organizavimo ir finansavimo mechanizmai (Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011).

Karjeros paslaugų sistema Lietuvoje istoriškai kito atsižvelgiant į socialinius, ekonominius, švietimo politikos pokyčius (pirmasis karjeros paslaugų sistemos modelis inicijuotas 2004–2006 metais). Siekis kurti karjeros paslaugų teikimo modelius sietinas su sisteminiu požiūriu į karjeros paslaugas, jų sinergija švietimo ir darbo rinkos kontekstuose, karjeros paslaugų mokymosi visą gyvenimą kontekste aktualizavimu, paslaugų teikėjų ir institucijų tinklo plėtra. Analizuojat karjeros paslaugų teikimo modelius svarbus akcentas – karjeros paslaugų turinio apibrėžtis ir vartojamos sąvokos, karjeros paslaugų teikėjai ir jų sąveika.

Šiuo metu Lietuvoje karjeros paslaugos teikiamos vadovaujantis Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos iniciatyva 2022 metais patikslintu karjeros paslaugų modeliu, kurio gairės apibrėžiamos norminiuose dokumentuose: Profesinio orientavimo teikimo tvarkos apraše (LR vyriausybės nutarimas, 2022) ir Rekomendacijose dėl karjeros specialistų funkcijų ir profesinio orientavimo paslaugų teikimo švietimo įstaigose (LR švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymas, 2022 m. rugpjūčio 31 d.).

Taigi, karjeros paslaugų sistema, kaip visuma organizuotų poveikio priemonių, skirtų padėti asmenims sąmoningai kurti ir valdyti savo karjerą, analizuotina švietimo ir darbo rinkos posistemių sąveikos kontekste. Kiekvienoje šių posistemių karjeros paslaugos detalizuojamo paslaugų gavėjo, paslaugų teikėjo ir paslaugų koordinatoriaus aspektu.

Karjeros paslaugų segmentai švietimo posistemėje. Švietimo posistemėje karjeros paslaugų sistemą atspindi teikiamų karjeros paslaugų turinys, tikslinės grupės, kurioms šios paslaugos teikiamos, šias paslaugas teikiančios institucijos ir paslaugų teikėjai, jų vykdomos funkcijos (žr. 4.2.1 pav.).



4.2.1 pav. *Karjeros paslaugų sistemos segmentai švietimo posistemėje (sudaryta autoriaus)*

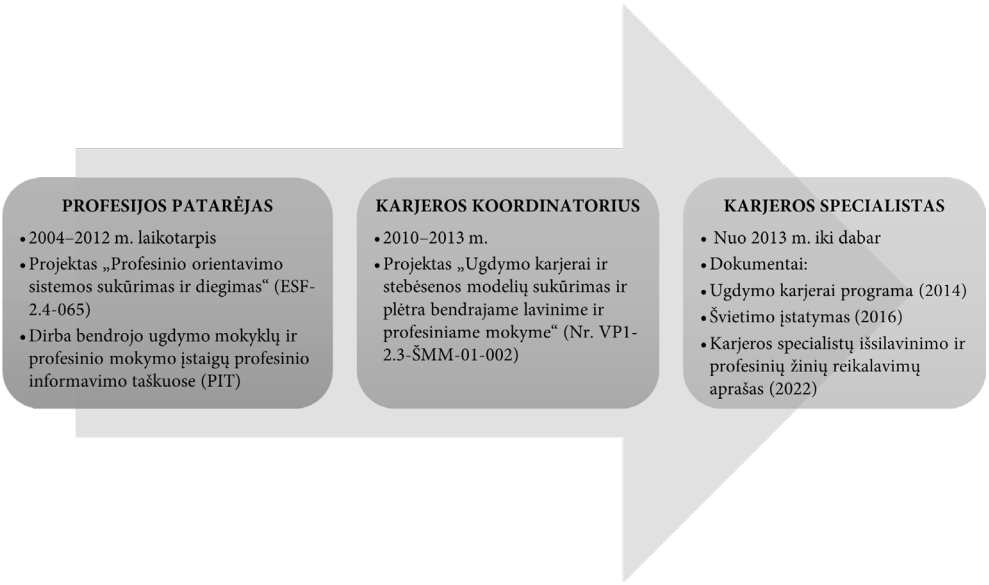
Teikiamos karjeros paslaugos. Lietuvos švietimo norminiuose dokumentuose (LR švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2011; LR profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2017; LR vyriausybės nutarimas, 2022; LR švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymas, 2022 m. rugpjūčio 31 d.) įvardijama, kad švietimo posistemėje teikiamos trijų grupių karjeros paslaugos: ugdymas karjerai, informavimas ir konsultavimas karjerai. Pačių paslaugų turinys, jo ypatumai ir realizacija labai priklauso nuo švietimo įstaigos tipo ir specifikos, asmenų, kurie mokosi, poreikių. Karjeros paslaugų dedamosios, nepaisant terminų, vartojamų švietimo norminiuose dokumentuose, turėtų būti interpretuojamos atliepiant šiuolaikinę karjeros paradigmą. Ugdymas karjerai turėtų būti interpretuojamas kaip sistemingas ir kryptingas ugdymo procesas, kurio tikslas yra karjeros kompetencijų, kurios leidžia asmeniui valdyti savo karjerą, ugdymas; informavimas karjerai – kaip visos aplinkos informacijos, aktualios priimant individualius karjeros sprendimus, rinkimas, analizavimas ir interpretavimas asmeninės karjeros situacijos kontekste; konsultavimas karjerai – kaip pagalba asmeniui įveikti visą gyvenimą trunkančius karjeros pokyčius ir išlikti nuolat paklausiam sparčiai kintančioje darbo rinkoje randant pusiausvyrą tarp karjeros ir kitų gyvenimo sričių, tam, kad žmogus gyventų visavertį, laimingą gyvenimą. Karjeros paslaugų teikimas švietimo įstaigoje realizuojamas ugdomosiomis, informavimo, veiklinimo ir konsultacinėmis priemonėmis, kurių tikslas – karjeros kompetencijų (savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo) įgijimas ir plėtojimas (LR švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymas, 2022 m. rugpjūčio 31 d.; LR vyriausybės nutarimas, 2022). Realizuojant karjeros paslaugų teikimą būtina užtikrinti aktyvų asmens, kuris mokosi, vaidmenį procese, kompetencijomis grįstą ugdymą(si) ir tęstinumą perėjus iš vieno kompetencijų lygio į kitą ir (ar) iš vienos įstaigos į kitą; įvertinus mokinio karjeros kompetencijas, naujoje įstaigoje tęsiamas karjeros kompetencijų ugdymas (LR vyriausybės nutarimas, 2022).

Karjeros paslaugų tikslinės grupės. Švietimo posistemėje karjeros paslaugos teikiamos bendrojo ugdymo mokyklų 1–12 klasių mokinimas, profesinio mokymo įstaigų mokiniams, aukštųjų mokyklų studentams. Taigi, švietimo posistemėje karjeros paslaugų gavėjais laikytini visi asmenys, dalyvaujantys formaliojo švietimo sistemoje.

Karjeros paslaugų teikėjai. Pagrindinis karjeros paslaugų teikėjas švietimo posistemėje yra karjeros specialistas – asmuo, teikiantis profesinio informavimo ir konsultavimo, ugdymo karjerai paslaugas (LR švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2011). Karjeros specialistai teikia ugdymo karjerai, informavimo ir konsultavimo karjerai paslaugas bendrojo ugdymo mokyklose, profesinio mokymo 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 (LR švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2011). Karjeros specialisto pareigybės įvardijimas istoriniame kontekste kito. Atskira pareigybė, atsakinga už karjeros paslaugų teikimą švietimo įstaigoje, įvardijama jau pirmajame karjeros paslaugų sistemos modelyje (Railienė, 2010). Šis specialistas vadinamas profesijos patarėju (kai kurių to meto norminių dokumentų projektuose vadintas profesinio informavimo konsultantu). Mokslinėje ir praktinėje užsienio šalių literatūroje šalia profesijos patarėjo kaip specialisto, teikiančio informaciją apie konkrečią profesiją (pvz., finansų patarėjas ir pan.), įvardijimo aptinkamas ir platesnis šio specialisto apibūdinimas, profesijos patarėją traktuojantis kaip fasilitatorių, kurio veiklos tikslas yra teikti informacinę-patariamąją pagalbą (informacijos paieška, analizė, tikslinė atranka) klientams (mokiniai, studentai, dirbantys ir bedarbiai) karjeros, taip pat ir profesinės, planavimo klausimais (Railienė, 2010). Tokią pagalbą gali teikti asmenys, neturintys bazinio psichologinio išsilavinimo ir neįgiję konsultanto kvalifikacijos. Profesijos / karjeros

patarėjo veiklos pagrindas – ugdomasis informavimas (angl. *developmental advising*), skirtas kliento savęs pažinimui ugdyti mokymosi ir profesinių sprendimų priėmimo procesuose ir susijęs su jo gyvenimo ir karjeros tikslų numatymu (Lynne, 2008; Gordon, 2006). Lietuvos norminiai dokumentai (LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas, 2007) profesijos patarėją įvardijo kaip kvalifikuotą specialistą, teikiantį žinių profesinio informavimo tikslinėms grupėms ar atskiriems klientams apie švietimo institucijas, mokymo ir studijų programas, profesijas, kvalifikacijas, jų įgijimo sąlygas, darbo rinką, įsidarbinimo ir profesinės karjeros galimybes ir dirbantį profesinio informavimo taške. Šio specialisto profesinės veiklos turinys buvo siejamas su profesinio informavimo, profesinio veiklinimo, darbo ieškos paslaugų teikimu. Taigi, profesijos patarėjo veiklos tikslas buvo įvardijamas kaip patariamosios pagalbos asmenims pasirenkant savo kelią švietimo, mokymo, užimtumo srityse ir aktyviai kuriant savo profesinę karjerą teikimas.

Patvirtinus Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelį (2011), Ugdymo karjerai programą (LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas, 2014), pagrindinė karjeros paslaugas teikiančio asmens pareigybė buvo įvardyta kaip karjeros specialistas. Nors karjeros specialisto, kaip pagrindinio karjeros paslaugų teikėjo, įvardijimas atsiranda jau 2016 metų Švietimo įstatymo redakcijoje, tačiau šios pareigybės aprašas, reikalavimai kvalifikacijai ir funkcijos detalizuojamos tik 2022 m. patvirtintame dokumente „Karjeros specialistų išsilavinimo ir profesinių žinių reikalavimų aprašas“ (LR švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymas, 2022 m. balandžio 25 d.). Karjeros specialistų išsilavinimo ir profesinių žinių reikalavimų aprašas nustato išsilavinimo ir profesinių žinių reikalavimus karjeros specialistams bendrojo ugdymo mokyklose, profesinio mokymo įstaigose, profesinio orientavimo centruose, aukštosiose mokyklose, kitose švietimo įstaigose ir kitose institucijose. Karjeros specialisto pareigybės istorinė raida pateikiama 4.2.2 paveiksle.



4.2.2 pav. *Karjeros specialisto pareigybės istorinė raida (sudaryta autoriaus)*

Rekomendacijose dėl karjeros specialistų funkcijų ir profesinio orientavimo paslaugų teikimo švietimo įstaigose (LR švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymas, 2022 m. rugpjūčio 31 d.) kaip rekomenduojami paslaugų teikėjai, galintys talkinti karjeros specialistui teikiant karjeros paslaugas, įvardijami kiti švietimo pagalbos specialistai (psichologas, socialinis pedagogas), klasės / grupės auklėtojas, dalykų / profesijos mokytojai, tėvai (globėjai, rūpintojai), socialiniai partneriai. Dalykų, profesijos mokytojų vaidmuo teikiant karjeros paslaugas apima karjeros kompetencijų kaip bendrųjų kompetencijų sudėtinio elemento, ugdymo integravimą į mokomuosius dalykus. Karjeros kompetencijų ugdymą rekomenduojama integruoti į visų bendrojo ugdymo mokomųjų dalykų / profesinio mokymo dalykų programų turinį. Integracija turi remtis į bendrą ir susietą dalykinių, bendrųjų ir karjeros kompetencijų ugdymą siekiant, kad mokiniai geriau pažintų save, darbo pasaulį, profesijų ir veiklos įvairovę, gebėtų įvertinti savo mokymo ir asmeninius tikslus, pasiekimus (LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas, 2014). Ugdymo turinio integracija prisideda prie mokinių mokymosi krūvio mažinimo,

padeda išvengti pasikartojimų, mokymąsi priartina prie realaus gyvenimo, sudaro galimybes ugdymo procesą individualizuoti, t. y. pritaikyti prie mokinio poreikių, galimybių. Ugdymo turinio integracijos paskirtis – siekti, kad mokiniai susiformuotų visuminį pasaulio vaizdą ir įgytų gyvenime būtinas kompetencijas.

Klasės auklėtojas, grupės vadovas – pedagogas, kuriam pavesta ugdyti klasės (grupės) bendruomenę, susidedančią iš mokinių, jų tėvų ir mokytojų, dirbančių su klase (grupe). Karjeros paslaugų teikimo kontekste klasės (grupės) auklėtojo (vadovo) atsakomybė susijusi su mokinių karjeros kompetencijų ugdymo integravimu klasės valandėlių metu (vykdant patyriminius užsiėmimus, įgyvendinant prevencinę programą, suteikiant aktualią karjeros informaciją); bendradarbiauti su karjeros specialistu organizuojant klasės ar individualius mokinių poreikius atliepiantį profesinį veiklinimą, lydėti mokinius profesinio veiklinimo vizitų metu; teikti grupinę ir individualią pagalbą klasės (grupės) mokiniams su(si)darant individualaus ugdymosi planą. Labai svarbus klasės (grupės) auklėtojo (vadovo) vaidmuo į karjeros paslaugų teikimo procesą įtraukti tėvus, pirmiausia teikiant jiems informacinę pagalbą apie mokinių karjeros sprendimų priėmimo procesą, aktualią jiems karjeros informaciją, individualaus ugdymosi plano susidarymą. Kitas aspektas – paskatinti tėvus patiems įsitraukti į karjeros paslaugų teikimą tiek klasės (grupės), tiek visos švietimo įstaigos lygmeniu. Viena vertus, klasės (grupės) auklėtojas (vadovas) geriausiai pažįsta savo grupės tėvus, todėl šis įtraukimas gali būti labai tikslingas ir prasmingas. Taip pat klasės (grupės) auklėtojas (vadovas) supažindina tėvus su švietimo įstaigoje teikiamomis karjeros paslaugomis mokiniams, jų svarba ir pasiūla. Individualių pokalbių su tėvais metu siekiama aptarti mokinio mokymosi krypties pasirinkimo, mokymosi pasiekimų ir poreikių suderinamumą. Kita vertus, klasės (grupės) auklėtojas (vadovas) turėtų glaudžiai bendradarbiauti su karjeros specialistu ir teikti jam grįžtamąjį ryšį apie klasės (grupės) bendruomenės poreikius dėl karjeros paslaugų teikimo, įsitraukti į šių poreikių vertinimo ir analizavimo procesus.

Socialinis pedagogas į karjeros paslaugų teikimą, remdamasis savo atsakomybe, įsitraukia per socialinių, emocinių, sveikos gyvensenos kompetencijų ugdymą. Socialinė, emocinė ir sveikos gyvensenos kompetencija – tai asmens savimonė ir savitvarda, socialinis sąmoningumas, tarpusavio santykių kūrimo gebėjimai, atsakingas sprendimų priėmimas ir asmens rūpinimasis fizine ir psichine sveikata (Kompetencijų ir vaiko raidos aprašai, 2021). Tai tiesiogiai sąveikauja su savęs pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo kompetencijų sritimis. Taip pat karjeros paslaugų teikimo aspektas atsispindi ir individualios pagalbos vaikui proceso planavimo kontekste akcentuojant kompleksinės pagalbos problemas patiriančiam mokiniui teikimo svarbą.

Švietimo įstaigos psichologas atsakingas už karjeros kompetencijų ugdymo integraciją į psichologijos mokomąjį dalyką (jei toks vykdomas), mokinių karjeros polinkių ir tinkamumo įvertinimą specialiomis diagnostinėmis priemonėmis, taip pat rezultatų interpretaciją (Ugdymo karjerai modelis, 2011). Rekomendacijose dėl karjeros specialistų funkcijų ir profesinio orientavimo paslaugų teikimo švietimo įstaigose (LR švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymas, 2022 m. rugpjūčio 31 d.) išskiriamas psichologo dalyvavimas vykdant individualų ir grupinį karjeros konsultavimą.

Visų šių paslaugų teikėjų įsitraukimas į karjeros paslaugų teikimą priklauso nuo švietimo įstaigos specifikos, organizacinės kultūros, poreikių, karjeros specialisto statuso ir veiklos apimties. Karjeros paslaugų teikėjai švietimo posistemėje gali būti ir neformaliojo švietimo pedagogai, teikiantys mokiniams neformaliojo švietimo paslaugas, kurių turinyje akcentuojamas ir karjeros kompetencijų ugdymas.

Švietimo įstaigos, kurios visapusiškai taiko komandinį požiūrį į karjeros paslaugų teikimą ir skiria tam tinkamus išteklius, tikėtina, kad bus teikiamos labiau koordinuotos karjeros paslaugos, kurios bus sėkmingai įtrauktos į mokyklos veiklos struktūrą. Komandinis požiūris didina švietimo įstaigos atsakomybę ir

įsipareigojimą karjeros paslaugoms. Platesnis dalyvavimas analizuojant mokinių poreikius, nustatant problemas ir planuojant sprendimus padeda prisiimti atsakomybę už karjeros paslaugų aspektų įtraukimą į mokymą ir ugdymą (Ministry of Education, 2009). Karjeros paslaugų teikimo procesas, grįstas instituciniu švietimo įstaigos bendruomenės bendradarbiavimu, naudingas ne tik mokiniams, bet ir patiems karjeros paslaugų teikėjams, ypač karjeros specialistui, kadangi padeda išvengti socialinės ir profesinės atskirties jausmo, didėja saugumo pojūtis, tikėjimas, kad susidūrus su sunkiais atvejais bus galima sulaukti kitų įstaigos kolegų pagalbos, realizuojamas kiekvieno specialisto potencialas, suteikiama galimybė dalytis patirtimi. Taigi, siekiant karjeros paslaugų kokybės ir efektyvumo pirmiausia labai svarbu grįsti šių paslaugų teikimą instituciniu bendradarbiavimu (Skučaitė ir Karmazė, 2011). Buriant institucinį karjeros paslaugų teikimo tinklą labai svarbu atkreipti dėmesį į kelis aspektus. Pirmiausia, kiekvienas institucinio bendradarbiavimo narys turi žinoti ir suprasti savo vaidmenį karjeros paslaugų teikimo procese savo atsakomybių ir funkcijų kontekste. Kitas aspektas – bendradarbiavimui reikia laiko, vadinasi, reikia, kad būtų sudarytos sąlygos institucinio tinklo nariams tartis, dalytis, susitikti ir pan. Taip pat švietimo įstaigoje turi būti kuriama pasitikėjimo aplinka tam, kad darbuotojai nebijotų būti nuvertinti, jeigu prireiktų kitų kolegų pagalbos. Tokiais atvejais darbuotojai jaučiasi saugesni ir labiau motyvuoti, nes žino, kad esant reikalui galės kreiptis pagalbos, patarimo ar emocinio palaikymo į kolegas (Berry ir kt., 2009). Bendradarbiavimui būtina ir asmeninė iniciatyva, supratimas, kad nefragmentuotas paslaugų teikimas duoda daugiau naudos. Bendradarbiavimo procese labai svarbus švietimo įstaigos administracijos, direktoriaus palaikymas. Tai nereiškia, kad administracija turi kontroliuoti visą bendradarbiavimo procesą, tačiau ji yra labai svarbi, kai pastebi galimus sunkumus šioje srityje, palengvindama bendravimą (Conoley ir Conoley, 2007). Administracijos palaikymas, pasitikėjimas ir bendradarbiavimo aplinkos kūrimas yra vieni iš svarbiausių institucinį bendradarbiavimą skatinančių

veiksnių.

Karjeros paslaugas teikiančios institucijos švietimo posistemėje. Pagrindinė įstaiga, kurioje teikiamos karjeros paslaugos švietimo posistemėje, yra švietimo įstaiga (bendrojo ugdymo mokykla, profesinio mokymo įstaiga, aukštoji mokykla). Profesinio orientavimo teikimo tvarkos apraše (LR vyriausybės nutarimas, 2022) nurodomos tokios švietimo įstaigų funkcijos teikiant karjeros paslaugas: užtikrinti nenutrūkstamą karjeros paslaugų teikimą jose besimokantiems ar studijuojantiems asmenims; sudaryti sąlygas karjeros specialistui, dirbančiam švietimo įstaigoje, tobulinti kvalifikaciją; karjeros paslaugų mokiniams teikimą švietimo įstaigoje (išskyrus aukštąsias mokyklas) organizuoti vadovaujantis metiniu paslaugų teikimo planu; bendradarbiauti su Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centru (nuo 2023 m. rugsėjo 1 d. – Lietuvos neformaliojo švietimo agentūra) ir Užimtumo tarnyba dėl karjeros paslaugų teikimo; kaupti karjeros paslaugų stebėsenai būtiną informaciją ir teikti ją Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centrui.

Karjeros paslaugos, ypač ugdymas karjerai, gali būti teikiamos ir neformaliojo vaikų švietimo įstaigose, kurios įgyvendina įvairią neformaliojo vaikų švietimo veiklą, integruojančią ir karjeros kompetencijų ugdymo elementus. Labai svarbu, kad į karjeros paslaugų teikimą įsitrauktų švietimo įstaigos socialiniai partneriai, o tai sudaro prielaidas tarpinstitucinei karjeros paslaugų tinklaveikai. Tarpinstitucinė tinklaveika karjeros paslaugų teikimo kontekste suprantama kaip mokiniui skirtų karjeros paslaugų teikėjų tinklas, į kurį įsitraukia švietimo įstaigos socialiniai partneriai, vietos bendruomenės įstaigos ir organizacijos, kitos organizacijos, teikiančios karjeros paslaugas vaikams ir jaunimui. Tarpinstitucinė tinklaveika skatina kurti veiklos įvairovę, praturtinančią karjeros paslaugų teikimą mokiniui. Institucijoms veikiant sykiu atsiranda galimybių plėtoti ir stiprinti bendradarbiavimą, skatinamas socialinių partnerių domėjimasis karjeros paslaugų pokyčiais. Švietimo įstaigos tinklaveika padeda kompleksiškai siekti užsibrėžtų

tikslų, didina karjeros paslaugų kompleksiškumą, dalijimąsi žiniomis ir įgūdžiais, palengvina kiekvieno specialisto darbo krūvį (Eitminavičiūtė ir kt., 2009; Nacionalinė mokyklų vertinimo agentūra, 2017).

Tarpinstitucinė tinklaveika teikiant karjeros paslaugas padeda didinti paslaugų prieinamumą, kokybę ir įvairovę. Galimi tarpinstitucinio švietimo įstaigos karjeros paslaugų teikimo tinklo veikėjai: *Užimtumo tarnyba, regioniniai karjeros centrai, Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras (LMNŠC, nuo 2023 m. rugsėjo 1 d. - Lietuvos neformaliojo švietimo agentūra).*, *aukštosios mokyklos*, *profesinio mokymo įstaigos (bendrojo ugdymo mokyklų atveju), kultūros* įstaigos (bibliotekos, muziejai, teatras), *STEAM centrai* (gamtamokslio, technologinio, inžinerinio, matematinio ugdymo atviros prieigos centrai), *vaikų dienos centrai, jaunimo centrai (atviros jaunimo erdvės)*, *neformaliojo vaikų švietimo (NVŠ) teikėjai,* įmonės*, organizacijos ir kt.* Tarpinstitucinė tinklaveika teikiant karjeros paslaugas grindžiama pasikeitusiu požiūriu į ugdomąją sąveiką, kai pagalbos ir ugdymo procese dalyvauja ne tik pedagogas ir mokinys (pedagoginė sąveika), bet ir kiti mokiniai, socialinė aplinka, įvairios mokinio aplinkoje esančios kultūrinės priemonės, įtraukiant ir informacines technologijas (edukacinė sąveika) (Žadeikaitė, 2016).

Skirtingo tipo ir sektorių įmonių, organizacijų įsitraukimas praturtina teikiamų karjeros paslaugų turinį ir plėtoja įvairovę, didina mokinių supratimą apie visą darbo pasaulį. Toks bendradarbiavimas suteikia galimybę susipažinti su naudinga patirtimi ir nauja, patikima informacija, kuri praplečia ir pagilina mokinių karjeros siekius. Darbdavių įtraukimas į profesinį orientavimą yra labai veiksminga priemonė, padedanti darbdaviams sužinoti darbo jėgos paklausą. Neapibrėžtame pasaulyje darbdaviai ir jų darbuotojai gali geriausiai atskleisti mokiniams, kaip keičiasi jų darbo vietos ir profesinių įgūdžių reikalavimai. Įmonių ir organizacijų įsitraukimas į karjeros paslaugų teikimo procesus dažniausiai apima: savanorių kvietimą į mokyklas, kad mokymasis taptų gyvas; karjeros pokalbius ir muges,

kad praplėstų, padidintų ir informuotų apie karjeros siekius; imitacinius pokalbius, CV seminarus ir kitą veiklą, skirtą įdarbinimo įgūdžiams ugdyti; tiesioginį darbo stebėjimą (šešėliavimą), darbo vietų lankymą ir darbo pasaulio tyrinėjimą; mentorystę, skirtą pasitikėjimui savimi ir pasirengimui darbui stiprinti; įmonių konkursus skirtus verslumo gebėjimams ir tarpasmeniniams įgūdžiams ugdyti; laisvų darbo vietų, skirtų baigusiems mokyklą, propagavimą; informavimo veiklą, skirtą skatinti kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą darbe ir pan. Veiksminga tinklaveika su darbdaviais turi būti autentiška, dažna, individuali, įvairi, įtrauki ir turi būti pradėta pradinėje mokykloje. Pastaruoju metu itin aktualizuojamas darbdavių vaidmuo ugdant nestereotipines mokinių karjeros nuostatas, ypač tada, kai siekiama paneigti lyčių prielaidas ir kitų formų stereotipus apie profesijas (UNESCO ir kt., 2021). Per pastarąjį dešimtmetį atlikta nemažai tyrimų, kurie atskleidė, kad paauglių dalyvavimas veiklinimo veikloje realioje darbo aplinkoje arba bendravimas su profesijų atstovais stipriau veikia jų vėlesnės karjeros rezultatus. Jaunuoliams reikia galimybės autentiškai dalyvauti darbo rinkoje, kad jie galėtų pagrįstai pasitikėti savo pasirinkimu ir siekiais. Būtina, kad su mokiniais bendrautų ne tik įmonės vadovai ar vadybininkai, bet ir įvairių profesijų specialistai – nuo pagalbinio darbininko iki generalinio direktoriaus. Kiekvienas bendravimas su dirbančiais žmonėmis padeda mokiniams geriau suprasti, kaip veikia darbo rinka, kaip jie gali geriausiai siekti karjeros tikslų ir susieti šiuos siekius su tiesioginiais sprendimais dėl mokymosi mokykloje (Musset ir Kurekova, 2018). Švietimo įstaigos karjeros paslaugų kontekste aktualios tiek savivaldos, tiek regiono, tiek nacionaliniu lygmeniu veikiančios įvairaus tipo, sektorių ir profilių organizacijos ir įmonės. Šiame kontekste labai svarbu įvairovės užtikrinimas. Siekiant veiksmingo tarpinstitucinio bendradarbiavimo būtina bendradarbiavimo veiklai skirti dėmesio (laiko, jėgų, jei reikia, finansinių išteklių), skatinti bendradarbiaujančias institucijas išsakyti savo interesus ir lūkesčius bendradarbiavimui, visus tinklo dalyvius laikyti lygiais partneriais.

Karjeros paslaugų koordinavimas. Karjeros paslaugų teikimą švietimo posistemėje koordinuoja Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija (LR vyriausybės nutarimas, 2022).

Karjeros paslaugos darbo rinkos posistemėje. Darbo rinkos posistemėje, kaip ir švietimo posistemėje, karjeros paslaugų sistemą atspindi teikiamų karjeros paslaugų turinys, tikslinės grupės, kurioms šios paslaugos teikiamos, institucijos, teikiančios šias paslaugas ir paslaugų teikėjai, jų vykdomos funkcijos.

Karjeros paslaugų gavėjai. Karjeros paslaugų gavėjai (tikslinės grupės) darbo rinkos posistemėje apibrėžiami vadovaujantis Užimtumo įstatymu (2016) ir jį įgyvendinančiais teisės aktais. Apibendrintai galima išskirti šias tikslines grupes, kurioms yra teikiamos paslaugos darbo rinkos posistemėje: dirbantieji, bedarbiai, socialinės atskirties grupės. Ekonomiškai aktyviems asmenims darbo rinkos posistemėje karjeros paslaugos teikiamos darbo vietoje (jei teikiamos) ir, esant poreikiui, asmenys turi galimybę kreiptis pagalbos karjeros klausimais į įvairias tokias paslaugas teikiančias įstaigas (pvz., ugdomojo vadovavimo paslaugas teikiančios organizacijos ar asmenys, supervizijos paslaugos, individualias konsultacijas teikiančios organizacijos ir pan.). Kita tikslinė grupė – nedirbantys asmenys, užsiregistravę užimtumo tarnyboje ir gavę bedarbio statusą. Ypatingas dėmesys teikiant karjeros paslaugas darbo rinkos posistemėje skiriamas asmenų grupėms, kurios pagal LR užimtumo įstatymą (2016) laikomos papildomai remiamomis. Taigi, papildomo dėmesio darbo rinkos posistemėje skiriama toms tikslinėms grupėms, kurios gali būti įvardytinos kaip socialinės atskirties grupės.

Kaip atskira tikslinė grupė darbo rinkos posistemėje yra išskirtinas nedirbantis nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis (NEET) jaunimas. **Neaktyvus jaunas žmogus (NEET)** – nesimokantis, nestudijuojantis, nedirbantis pagal darbo sutartį ar savarankiškai, neturintis kitų darbo santykiams prilygintų teisinių santykių, nevykdantis neatlygintino užimtumo veiklos, neieškantis darbo jaunas žmogus (NEET situacija savivaldybėse, 2021). NEET sąvoka apima:

1) nedalyvaujančius švietime ir mokymuose bedarbius asmenis, t. y. tokius asmenis, kurie nedirba, tačiau aktyviai ieško darbo ir galėtų pradėti dirbti nedelsiant (gerokai siauresnis apibrėžimas nei nedirbantys žmonės); 2) nedalyvaujančius švietime ir mokymuose neaktyvius asmenis, t. y. tokius asmenis, kurie yra ekonomiškai neaktyvūs, nesudaro darbo jėgos, nėra nei įdarbinti, nei bedarbiai. Taigi, matyti, kad NEET jaunuoliai yra nevienalytė grupė (Earle, 2016). Dauguma jaunuolių NEET grupei gali būti priskiriami tam tikrą trumpą laikotarpį, mažesnė dalis NEET jaunuolių būna priskiriami šiai grupei gan ilgą laiką. Didesnė dalis priskiriamų NEET grupei jaunuolių turi žemą kvalifikaciją arba yra nėra įgiję profesinės kvalifikacijos. Tačiau tokiai grupei tam tikrais laikotarpiais gali būti priskiriami ir aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys, kurie patiria pertraukas tarp mokymosi ir darbo. NEET grupei taip pat priskiriamos ir jaunos mamos (iki 24 metų amžiaus), kurios augina mažamečius vaikus ir patiria pertrauką tarp mokymosi ir darbo (Molloy ir Potter, 2015). Taigi, darbo rinkos posistemėje karjeros paslaugos skirtos visiems gyventojams nuo 16 metų amžiaus (NEET jaunimo atveju nuo 14 metų) nepriklausomai nuo jų užimtumo, negalios, lyties, rasės, religinių įsitikinimų, etninės kilmės, seksualinės orientacijos, taigi ir socialiai labiausiai pažeidžiamoms asmenų grupėms, kurios visuomenėje atsiranda, formuojasi ir vėl išnyksta priklausomai nuo politinių, socialinių-ekonominių, kultūrinių-psichologinių veiksnių.

Karjeros paslaugos. Darbo rinkos posistemėje teikiamos karjeros paslaugos grupuotinos į tas pačias tris grupes – ugdymo, informavimo ir konsultavimo karjerai paslaugas. Vadinasi, karjeros paslaugos, teikiamos švietimo posistemėje, juda paskui paslaugų gavėją ir į darbo rinkos posistemę. Informavimo paslaugų tikslas – padėti darbo ieškantiems asmenims susirasti darbą ar įgyti paklausią darbo rinkoje kvalifikaciją ar kompetencijas, kurių reikia norint įsidarbinti, o darbdaviams – susirasti tinkamų darbuotojų. Šias paslaugas sudaro informacijos apie užimtumo rėmimo priemones ir darbo rinkos paslaugas teikimas, taip pat

profesinis informavimas. Profesinio informavimo paslauga sietina su informacija apie: laisvas darbo vietas, darbo paiešką, profesinį mokymąsi, studijų galimybes, profesinių kvalifikacijų paklausą darbo rinkoje ir jų poreikių prognozes, profesijos pasirinkimo ypatumus, keliamus reikalavimus atskirų profesijų atstovams (LR Užimtumo įstatymas, 2016). Taigi, kaip matyti iš profesinio informavimo paslaugos turinio, darbo rinkos posistemės kontekste tinkamesnė vartoti sąvoka yra ne *informavimas karjerai*, o *profesinis informavimas*. Ši sąvoka orientuoja į tai, kad informacija bus teikiama konkrečios profesijos ar jų grupių kontekste. Konsultavimo karjerai paslaugų tikslas – didinti darbo ieškančių asmenų motyvaciją įsidarbinti ar mokytis, patarti dėl darbo keitimo, padėti jiems pasirinkti profesiją ar planuoti karjerą atsižvelgiant į asmenines savybes ir darbo rinkos poreikius. Kaip ir švietimo posistemėje šios visos paslaugos gali būti teikiamos tiek individualiai, tiek grupėms. Ugdymo karjerai paslaugos itin aktualizuojamos NEET grupės jaunimui. Ugdymo karjerai paslaugos yra kompleksinių paslaugų, teikiamų šiai grupei, dedamoji. Šios paslaugos turėtų būti orientuotos į jaunuolių karjeros ir bendrųjų kompetencijų ugdymą ir plėtojimą, motyvacijos stiprinimą pasitelkiant įvairias ugdomąsias, informacines ir konsultacines priemones (LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, 2019).

Darbo rinkos posistemėje teikiamos karjeros paslaugos dažnai įtraukiamos į platesnių paslaugų paketą, t. y. psichosocialinės reabilitacijos, profesinės reabilitacijos, profesinio mokymo, tarpininkavimo įdarbinant ir pan. Pabrėžtina, kad karjeros paslaugos padeda mobilizuoti socialinę riziką patiriančių grupių asmenis švietimui, mokymui ir užimtumui. Taigi, karjeros paslaugų paskirtis yra įsidarbinimo galimybių išplėtimas skatinant asmenis apsispręsti mokytis, kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti; taip pat ugdyti kompetencijas, būtinas ieškant darbo, įsidarbinant ir įsitvirtinant visuomenėje; aktyviai ir savarankiškai ieškoti darbo pagal konkretų veiksmų planą; įsidarbinti; ieškoti paramos ir spręsti savo psichologines ir socialines problemas, trukdančias įsitraukti į visuomenės ir profesinę

veiklą ir joje dalyvauti.

Karjeros paslaugas teikiančios institucijos ir paslaugų teikėjai. Darbo rinkos posistemėje karjeros paslaugas teikiančias institucijas ir paslaugų teikėjus galima grupuoti pagal paslaugų gavėjų grupes. Dirbantiems asmenims karjeros paslaugos dažniausiai teikiamos darbo vietose, vadinasi, paslaugų teikėja tampa įmonė / organizacija, kurioje asmuo dirba. Dažnai tai yra personalo skyrius, personalo specialistai ar žmogiškųjų išteklių specialistai. Darbo neturintiems, jo ieškantiems asmenims, patiriantiems tam tikro pobūdžio socialinę atskirtį, ašinė karjeros paslaugas teikianti institucija yra Užimtumo tarnyba ir jos regioniniai padaliniai. Užimtumo tarnybose karjeros paslaugas teikia specialistai, dažnai įvardijami karjeros specialistais, konsultantais. Socialinės atskirties grupių atveju į karjeros paslaugų teikimą įsitraukia ir kitos organizacijos, tokios kaip vaikų ir jaunimo dienos centrai, jaunimo atviros erdvės. Karjeros paslaugų teikimas šių organizacijų veikloje yra teikiamų kompleksinių socialinių paslaugų dalis. Šių organizacijų vaidmuo teikiant karjeros paslaugas itin aktualizuojamas dirbant su socialinę riziką patiriančių šeimų vaikais, gatvės jaunimu, NEET jaunimu. Karjeros paslaugų teikėjai tokiuose centruose dažniausiai yra ten dirbantys specialistai – socialiniai darbuotojai, socialiniai pedagogai, jaunimo darbuotojai. Ypatingą vietą karjeros paslaugų teikimo procese darbo rinkos posistemėje užima *regioniniai karjeros centrai*, kurių tikslas – darniai sujungti savivaldos, mokyklų ir socialinių, taip pat verslo partnerių karjeros paslaugų veiklą siekiant efektyvių, plataus profilio karjeros paslaugų asmenims nuo 14 metų teikiant ugdymo karjerai, profesinio veiklinimo, konsultavimo ir informavimo paslaugas. Regioniniuose karjeros centruose karjeros paslaugas teikia karjeros konsultantai, veiklinimo koordinatoriai.

Karjeros paslaugų koordinavimas. Karjeros paslaugų teikimą darbo rinkos posistemėje koordinuoja Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija deleguoja

karjeros paslaugų teikimo koordinavimo atsakomybę ir Užimtumo tarnyboms bei Jaunimo reikalų departamentui.

Savitikros klausimai

1. Kaip apibrėžiama karjeros paslaugų sistema? Kokie jos esminiai elementai?
2. Kokios karjeros paslaugos teikiamos švietimo ir darbo rinkos posistemėse? Kaip apibrėžiamas jų turinys?
3. Kas yra pagrindiniai karjeros paslaugų teikėjai (specialistai ir institucijos) švietimo ir darbo rinkos posistemėse?
4. Kokioms tikslinėms grupėms teikiamos karjeros paslaugos švietimo ir darbo rinkos posistemėse?
5. Kokios institucijos atsakingos už karjeros paslaugų koordinavimą švietimo ir darbo rinkos posistemėse?

Literatūra

1. *Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis*. (2011). Vilnius: Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorija.
2. Berry, B., Daughtrey, A., & Wieder, A. (2009). *Collaboration: Closing the effective teaching gap*. Center for Teaching Quality. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED509717.pdf
3. Conoley, J. C., & Conoley, C. W. (2010). Why does collaboration work? Linking positive psychology and collaboration. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, *20*(1), 75–82. https://doi.org/10.1080/10474410903554902
4. Earle, D. (2016). *School to work: what matters*? Wellington: Ministry of Education. https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2016-06/apo-nid64569.pdf
5. Eitminavičiūtė, A., Grigutytė, N., Juozaponytė, M., ir Skučaitė, V. (2009). *Kompleksinių paslaugų teikimo ir organizavimo nuo smurto nukentėjusiems vaikams bei jų šeimos nariams aprašas*. LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

6. Gordon, V. N. (2006). *Career advising: An academic advisors guide*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
7. *Kompetencijų ir vaiko raidos aprašai* (versija 4.0 2021-09-29). (2021). Mokykla 2030. https://www.mokykla2030.lt/kompetenciju-ir-vaiko-raidos-aprasai/
8. Lynne, J. (2008). *Background and references on developmental advising and advising models*. https://www.hvcc.edu/acasenate/senate/reports/backgroundandreference.pdf
9. LR Profesinio mokymo įstatymo Nr. VIII-450 pakeitimo įstatymas, 2017 m. gruodžio 14 d., Nr. XIII-888. TAR, 2017-12-27, Nr. 21305. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b0b6cda0eb0a11e7a5cea258c39305f6.
10. LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2019 m. spalio 15 d. įsakymas Nr. A1-614 dėl darbo su jaunimu gatvėje tvarkos aprašo, mobiliojo darbo su jaunimu tvarkos aprašo, atvirojo darbo su jaunimu tvarkos aprašo, jaunimo informavimo ir konsultavimo tvarkos aprašo ir jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo tvarkos aprašo patvirtinimo. TAR, 2019-10-16, Nr. 16394. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5f2cdd62f04b11e993e1a0efdbde7def?jfwid=i3h7wrv0v
11. LR švietimo ir mokslo ministro 2007 m. kovo 13 d. *įsakymas* Nr. ISAK-362 dėl profesinio informavimo standarto patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2007-03-17, Nr. 32-1169. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.293824?jfwid=, Nr. 32-1169
12. LR švietimo ir mokslo ministro 2014 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. V-72 dėl ugdymo karjerai programos patvirtinimo. TAR, 2014-04-29, Nr. 4888. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/11018e70d00711e39b2ab5bbcc4f49fb
13. LR švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2011 m. kovo 17 d., Nr. XI-1281. *Valstybės žinios*, 2011-03-31, Nr. 38-1804. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.395105
14. LR švietimo, mokslo ir sporto ministro 2022 m. balandžio 25 d. įsakymas Nr. V-617 dėl karjeros specialistų išsilavinimo ir profesinių žinių reikalavimų aprašo patvirtinimo. TAR, 2022-04-25, Nr. 8330. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/21926e50c45d11ec8d9390588bf2de65

15. LR švietimo, mokslo ir sporto ministro 2022 m. rugpjūčio 31 d. įsakymas Nr. V-1334 dėl rekomendacijų dėl karjeros specialistų funkcijų ir profesinio orientavimo paslaugų teikimo švietimo įstaigose patvirtinimo. TAR, 2022-08-31, Nr. 17986. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f3dfe340291d11edb4cae1b158f98ea5
16. LR užimtumo įstatymas, 2016 m. birželio 21 d. Nr. XII-2470. TAR, 2016-07-05, Nr. 18825. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088
17. LR vyriausybės 2022 m. rugpjūčio 24 d. nutarimas Nr. 847 dėl profesinio orientavimo teikimo tvarkos aprašo patvirtinimo. TAR, 2022-08-24, Nr. 17472. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/25f4c2c023af11edb4cae1b158f98ea5
18. Ministry of Education. (2009). *Career education and guidance in New Zeland schools*. https://nzcurriculum.tki.org.nz/content/download/2767/35051/file/Career-guidelines-web.pdf
19. Molloy, S., & Potter, D. (2015). *NEET by choice? Investigating the links between motherhood and NEET status*. Labour, Employment and Work in New Zealand. https://doi.org/10.26686/lew.v0i0.2210.
20. Musset, P., & Kurekova, L.M. (2018). *Working it out: Career guidance and employer engagement*. OECD Education Working Paper. http://dx.doi.org/10.1787/51c9d18d-en
21. Nacionalinė mokyklų vertinimo agentūra. (2017). *Projektas „Gera mokykla: nuo geros prie geresnės". Metodinės rekomendacijos planuojant ir organizuojant mokyklos įsivertinimą.* https://www.nsa.smm.lt/wp-content/uploads/2020/09/Leidinys-1.pdf
22. *NEET situacija savivaldybėse*. (2021). Jaunimo reikalų departamentas. https://www.jrd.lt/informacija-dirbantiems-su-jaunimu/informacija-apie-jaunima/neet-situacija-savivaldybese
23. Railienė, A. (2010). *Profesijos patarėjo kompetencijų ugdymas rengiant socialinius pedagogus* [Daktaro disertacija, Vilniaus pedagoginis universitetas]. https://www.lituanistika.lt/content/24878
24. Skučaitė, V., ir Karmazė, E. G. (2011). *Padėkime vaikui įveikti sunkumus: geroji bendradarbiavimo mokyklose patirtis*. Metodinė rekomendacijos

švietimo pagalbos specialistams ir mokytojams. Vilnius: Specialiosios pedagogikos ir psichologijos centras.

25. UNESCO, European Commission, Organisation for Economic Cooperation and Development, International Labour Organization, European Training Foundation, & European Centre for the Development of Vocational Training. (2021). *Investing in Career Guidance*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000378215
26. Žadeikaitė, L. (2016). Reikšmingas Lietuvos edukologijos universiteto Socialinės edukacijos fakulteto mokslininkės Auksės Petruškevičiūtės disertacijos pripažinimas. *Socialinis ugdymas*, *43*(2), 100-104. http://dx.doi.org/10.15823/su.2016.21

4.3 Karjeros paslaugų turinys

Siekiant karjeros paslaugų teikimo kokybės svarbu ne tik suprasti, kokie veiksniai lemia požiūrio į karjeros paslaugas kaitą, bet suvokti, kaip nuolatinių pokyčių kontekste kinta karjeros paslaugų turinys. Veiksmingas karjeros paslaugų teikimas padeda žmonėms atskleisti savo potencialą, ekonomikai – didinti efektyvumą. Šios paslaugos šiuolaikiniame kontekste veikia kaip priemonė, padedanti ugdyti ir puoselėti žmonių talentus, skatinanti naujoves, kūrybiškumą ir konkurencingumą. Karjeros paslaugų teikimas sietinas su mokymosi visą gyvenimą ir aktyvaus dalyvavimo darbo rinkoje politikos priemonių įgyvendinimu. Karjeros paslaugos yra esminis įgūdžių politikos, kuria siekiama užtikrinti geresnę pusiausvyrą tarp žinių ir įgūdžių pasiūlos ir paklausos ekonomikoje, požymis (UNESCO ir kt., 2021). Viena iš karjeros paslaugų turinio kaitos aktualijų – dėmesys karjeros galimybių tyrinėjimo ir perėjimo iš vienos aplinkos į kitą kompetencijų ugdymui. Dėl sparčių pokyčių darbo rinkoje, sparčiai kintančios darbo jėgos paklausos (dėl automatizacijos, skaitmeninimo, globalizacijos, gyventojų senėjimo, žaliojo kurso, COVID-19 pandemijos padarinių) daug sunkiau priimti sprendimus dėl tolesnio

mokymosi galimybių. Atsirandant daugybei naujų profesijų ir keičiantis arba mažėjant esamoms profesijoms, jaunam žmogui būtina labiau padėti ruošiantis perėjimui iš vienos mokymosi aplinkos į kitą ar į darbo rinką. Nors per pastaruosius 20 metų darbo pasaulyje įvyko didelių pokyčių, jaunų žmonių karjeros lūkesčiai pasikeitė nedaug ir tapo dar labiau koncentruoti. Tarptautinių apklausų duomenys atskleidžia, kad 30 proc. paauglių visame pasaulyje domisi vos dešimčia profesijų, o daug jaunų žmonių siekia dirbti darbus, kuriems gresia automatizacija (OECD, 2020a). Tyrimų, atliktų COVID-19 pandemijos metu, rezultatai rodo, kad pandeminė patirtis yra susijusi su tuo, kad daug jaunų žmonių aktyviai iš naujo svarsto savo karjeros planus, koreguoja karjeros tikslus arba ieško naujų sprendinių užsibrėžtiems tikslams pasiekti. Taigi, ypač išauga diferencijuoto karjeros planavimo kompetencijų ugdymo būtinybė karjeros paslaugų teikimo procese (CEDEFOP, 2020). PISA (2018) tyrimų duomenys rodo, kad paauglių karjeros siekiai dažnai būna siauri, painūs ir iškreipti dėl socialinės padėties. Per mažai paauglių turi galimybę gauti individualizuotas konsultacijas, kurių jiems reikia, kad galėtų priimti pagrįstus karjeros sprendimus (OECD, 2020b). Vadinasi, auga individualizuoto karjeros konsultavimo aktualumas švietimo įstaigose. Karjeros paslaugų poveikis fiksuojamas ir mokymosi motyvacijos, ir mokymosi pasiekimų kaitoje – mokiniai tampa labiau motyvuoti mokytis, nes geriau susieja savo patirtį klasėje su būsima sėkme darbe. Taigi, karjeros paslaugų teikimas švietimo įstaigoje turi tapti kompleksinės švietimo pagalbos mokiniui dalimi siekiant didinti mokymosi veiksmingumą.

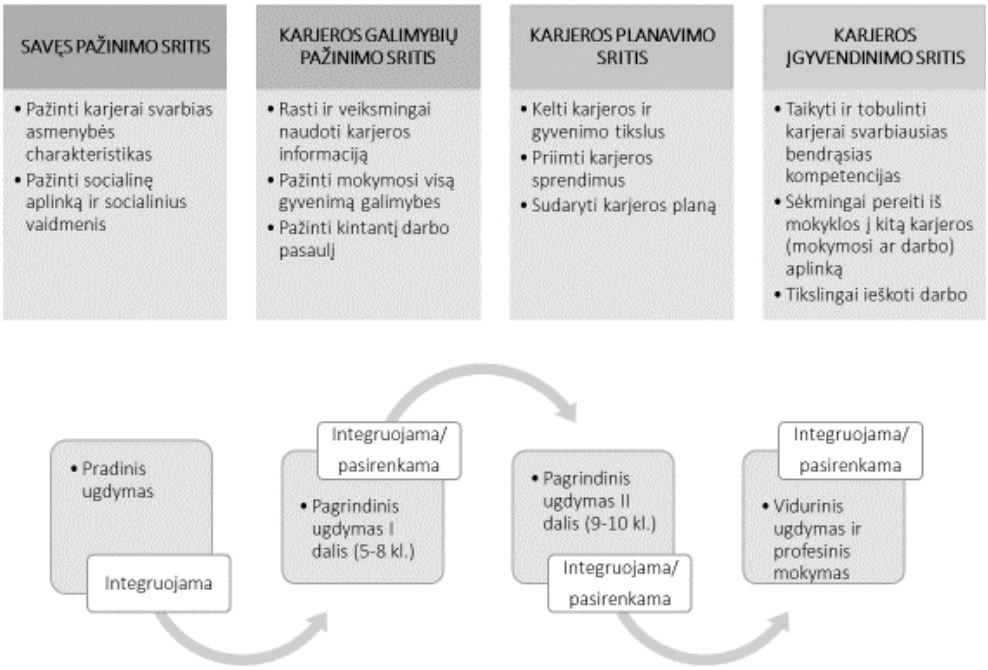
Karjeros paslaugų tikslas – padėti asmenims sąmoningai rinktis jiems tinkamas švietimo ir užimtumo galimybes, sudaryti sąlygas įgyti karjeros kompetencijų, aktyviai kurti savo karjerą. Toks požiūris grįstas šiuolaikine karjeros samprata: karjera suvokiama kaip visą gyvenimą trunkanti asmeniui ir visuomenei reikšmingų asmens mokymosi, saviraiškos ir darbo patirčių seka. Kadangi karjeros sprendimai priimami visą gyvenimą, karjeros paslaugos yra aktualios visą

gyvenimą. Sudėtiniai karjeros paslaugų komponentai yra ugdymo karjerai, informavimo karjerai ir konsultavimo karjerai paslaugos (Gumbrys ir kt., 2018). Karjeros paslaugų turinio akcentas – mokinių karjeros kompetencijų ugdymas, kuris realizuojamas pasitelkiant karjeros paslaugų įvairovę (ugdomosios, informacinės, veiklinimo ir konsultacinės paslaugos) ir jų realizavimo būdų įvairovę.

Ugdymo karjerai paslaugos. Ugdymo karjerai sąvoka mokslinėje vartosenoje įtvirtinta jau nuo 1975 metų, kai ją pirmą kartą savo darbuose paminėjo amerikiečių psichologas D. E. Superis. Superio (1975) teigimu, ugdymas karjerai turėtų mokyti apie karjeros vystymąsi ir padėti mokiniams kontroliuoti savo karjeros vystymąsi kaip kintančią vaidmenų seką ir derinius mokymosi, namų, bendruomenės, profesijų ir laisvalaikio srityse jiems einant per gyvenimą. Per visą sąvokos vartojimo laikotarpį požiūris į ugdymą karjerai kito. Tai atsispindi ir Lietuvos mokslininkų darbuose. Pirmiausia ugdymas karjerai buvo apibrėžiamas labiau orientuojantis į tradicinę karjeros sampratos paradigmą ir interpretuojamas kaip (1) bendros ugdymo institucijų, šeimos, bendruomenės pastangos padėti jaunam žmogui pasirinkti jo gabumus, pašaukimą atitinkančią profesiją, susieti ugdymą ir darbą, apsispręsti, kokioje profesinio rengimo institucijoje jam reikia mokytis ar studijuoti (Laužackas, 2005); arba kaip (2) karjeros projektavimo dalis, skirta padėti jaunimui rasti geriausią profesijos rinkimosi sprendimą, atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius ir jaunų žmonių individualius ypatumus (Pukelis, 2012). Taigi sąvokoje buvo akcentuojama ugdomoji pagalba profesijos pasirinkimo ir integracijos darbo rinkoje procesuose.

Šiuolaikiniame karjeros paslaugų kontekste įsitvirtina šiuolaikinis požiūris į ugdymą karjerai. Ugdymas karjerai apibrėžiamas kaip sistemingas ir kryptingas ugdymo procesas, kurio tikslas yra karjeros kompetencijų ugdymas (Guichard, 2001; Kučinskienė, 2003; Pukelis, 2003; Garnienė, 2006; Stanišauskienė, 2005; Sokolova ir Stanišauskienė, 2007; Gudžinskienė ir Railienė, 2012; Railienė ir Gudžinskienė, 2012). Tai bendros visos švietimo įstaigos bendruomenės pastangos

siekiant suteikti ugdytiniams galimybių valdyti savo karjerą, jos pokyčius. Karjeros kompetencijos – tai daugelis šiuolaikiniame darbo pasaulyje žmogui būtinų gebėjimų ir asmeninių savybių, kuriuos jis gali sėkmingai taikyti praktinėje veikloje (Gudžinskienė ir Railienė, 2012; Railienė ir Gudžinskienė, 2012). Taigi, šiuolaikinė ugdymo karjerai samprata vadovaujasi kompetencijomis grįstu požiūriu. Pasaulinėje ugdymo karjerai praktikoje aptinkami įvairūs karjeros kompetencijų modeliai. Klasikiniais, turėjusiais įtakos kitų šalių kompetencijų modelių formavimui, laikytini kanadietiškas (Jarvis ir Richardt, 2000), britiškasis (New Dots, 2000) ir amerikietiškais (National Career Development Guidelines, 2004) modeliai. Kanadietiškame karjeros kompetencijų modelyje yra išskiriamos šios kompetencijų sritys: savireguliacija, mokymosi ir darbo galimybių tyrinėjimas, gyvenimo ir karjeros planavimas. Šis karjeros kompetencijų modelis orientuotas į karjeros kompetencijų ugdymą ir taikytinas rengiant ugdymo karjerai programas. Britiškasis karjeros kompetencijų modelis (New Dots, 2000) pasižymi lanksčiu praktiniu pritaikomumu kuriant ir realizuojant ugdymo karjerai programas įvairioms amžiaus grupėms. Šis modelis išskiria sprendimų priėmimo, galimybių pažinimo, perėjimo iš vienos aplinkos į kitą ir savęs pažinimo kompetencijų sritis. Amerikietiškasis karjeros kompetencijų modelis (National Career Development Guidelines, 2004) grindžiamas A. Bloomo mokymosi tikslų taksonomijos koncepcija. Modelyje įvardijamos tokios karjeros kompetencijos sritys kaip asmeninės ir socialinės kompetencijos, mokymosi visą gyvenimą kompetencijos, karjeros valdymo kompetencijos. Ugdymo karjerai programoje (LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas, 2014) išskiriamos keturios kompetencijų sritys: savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo sritys (žr. 4.3.1 pav.). Kiekviena kompetencijų sritis aprašoma išskiriant atskiras kompetencijas.



4.3.1 pav. *Karjeros kompetencijų sąranga bendrojo ugdymo ir profesinėje mokykloje, 2014 (LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas, 2014)*

Savęs pažinimo kompetencijos – tai savo asmenybės, stipriųjų ir silpnųjų savybių pažinimas, taip pat ir aplinkos, socialinių vaidmenų pažinimas ir suvokimas, kaip šie veiksniai gali lemti karjeros valdymo procesą. Karjeros galimybių pažinimas – tai gebėjimas rasti ir veiksmingai naudoti su karjera susijusią informaciją, pažinti mokymosi visą gyvenimą galimybes, taip pat pažinti darbo pasaulio galimybes, įvairovę ir kaitą. Karjeros planavimo kompetencija – karjeros ir gyvenimo tikslų kėlimas, karjeros sprendimų priėmimas ir karjeros plano sudarymas ir atnaujinimas. Karjeros įgyvendinimo kompetencijos – gebėjimas taikyti laiko ir kitų išteklių valdymo technikas sudarant karjeros planą, pasirinkti tinkamus streso valdymo būdus mokymosi situacijose, tinkamai spręsti konfliktus ir padėti juos spręsti bendraamžiams, taip pat formuoti mokymosi komandas, bendradarbiauti mokymosi veikloje, kūrybiškai spręsti su karjeros planavimu susijusias problemas (Stanišauskienė ir Naseckaitė, 2012). Modelio autorės kiekvieną karjeros

kompetencijų sritį aprašo pagal ugdymo lygmenis. Šiuo modeliu yra grindžiama Ugdymo karjerai programa (LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas, 2014).

Ugdymo karjerai paskirtis yra sudaryti sąlygas asmenims, kurie mokosi, įgyti žinių, įgūdžių ir požiūrių, kurie leidžia asmenims suprasti savo siekius ir jais vadovaujantis sėkmingai veikti tiek švietimo, tiek darbo rinkos sistemose (Creager, 2011). Labai svarbi nuostata, kad ugdymo karjerai procese asmuo laikytinas aktyviu šio proceso dalyviu, o ne pasyviu paslaugos gavėju, t. y. ugdymo karjerai paslaugos skirtos padėti žmonėms patiems kurti ir valdyti savo karjerą (Bailey, 2006; Kattenbach ir kt., 2011). Taigi, šiuolaikinėje ugdymo karjeroje sampratoje pabrėžiamas kompetencijų, būtinų efektyviam individo realizavimuisi tiek švietimo, tiek darbo rinkos sistemose, o tai ne tik leidžia prisitaikyti prie itin greitai kintančios darbo ir ekonominės aplinkos, bet ir suteikia galimybę lanksčiau reaguoti į pokyčius, jų kontekste priimti karjeros sprendimus, juos koreguoti.

Karjeros kompetencijų ugdymas yra sudedamoji ugdymo turinio dalis. To įgyvendinimas priklauso nuo pačios ugdymo aplinkos, ugdymo standartų ir ugdytojų. Atnaujintos bendrojo ugdymo programos apibrėžia naują į mokinį orientuotą ugdymo turinį, nesusietą su vienu ugdymo dalyku; aktualizuojamas individo socialinei integracijai ir karjerai būtinų kompetencijų ugdymas (Gudžinskienė ir Railienė, 2012). Tarptautiniai tyrimai akcentuoja karjeros paslaugų teikimą, grįstą integruotu karjeros kompetencijų ugdymo požiūriu. Jie rodo, kad į aukštąsias mokyklas stojantys asmenys, kurie mokykloje gavo fragmentiškas ar ribotas karjeros paslaugas, labiau linkę įvardyti savo studijų pasirinkimą kaip neapgalvotą, atsitiktinį, sunkiau priima karjeros sprendimus ir mažiau linkę naudotis karjeros paslaugomis aukštojoje mokykloje (Aldridge, 2016). Tokie rezultatai pabrėžia, kad į karjeros kompetencijų ugdymą nukreiptas karjeros paslaugų teikimas turi būti visuminis, suderintas su švietimo įstaigos ugdymo programa, dalykų programomis ir švietimo pagalba. Pritariama karjeros kompetencijų ugdymo integravimui į visą švietimo įstaigos ugdymo turinį (Welde ir kt., 2015).

Karjeros specialistų galimybės teikti karjeros paslaugas dažnai yra ribotos, nes mokinių poreikiai viršija karjeros paslaugų teikimo išteklius ir galimybes (Chen, 2005; Hiebert, 2011; Slomp ir kt., 2014). Tačiau šią problemą galima sušvelninti integruojant karjeros kompetencijų ugdymą į visų mokomųjų dalykų turinį. Skirtingų mokomųjų dalykų pedagogų parama teigiamai susijusi su mokinių ugdymo karjerai kokybe (Perry ir kt., 2010), nes jie turi mokymo metodų patirties, išmano klasės dinamiką ir bendravimo poreikius, gali užmegzti pasitikėjimu grįstus santykius su mokiniais, kuriuos galima panaudoti mokinių karjeros kompetencijų ugdymui (Noddings, 2003). Pabrėžiama, kad mokiniai dažnai dalykų mokytojų pagalbą karjeros klausimais suvokia kaip naudingesnę jiems sprendžiant atskirus karjeros klausimus (Witko ir kt., 2005). Mokiniai dažniausiai kreipiasi jiems aktualios karjeros informacijos į mokytojus, su kurių mokomąja sritimi yra susijusi jiems būtina informacija (Hutchinson, 2012).

Karjeros kompetencijų ugdymo integravimo į visą švietimo įstaigos ugdymo turinį paskirtis – padėti mokiniui suprasti, kad mokomieji dalykai, kurių jie mokosi, suteikia tvirtą pagrindą jų darbinei veiklai ateityje suteikia galimybių jiems ateityje aktyviai dalyvauti ir prisidėti prie visuomenės gyvenimo (Department for Education, 2023). Collins ir Barnes (2017) pabrėžia, kad karjeros kompetencijų ugdymo integravimas į bendrą ugdymo turinį galimas trimis formomis:

1) karjeros kompetencijų ugdymas per atskirą mokomąjį dalyką;
2) karjeros kompetencijų ugdymo integravimas į visus mokomuosius dalykus, pavyzdžiui, asmeninių finansų planavimo įgūdžių mokoma per matematiką, savęs pristatymo įgūdžių – per gimtosios ar užsienio kalbų pamokas. Idealiu atveju toks būdas ne tik plėtoja mokinio karjeros kompetencijas, bet ir gerina pačio dalyko mokymąsi, nes dalyko mokymasis priartinamas prie realaus gyvenimo aktualijų;
3) karjeros kompetencijų ugdymas integruojamas į kitą švietimo įstaigos veiklą: neformalųjį ugdymą, renginius, projektus ir pan. Taikant šią formą

karjeros kompetencijų ugdymui skirtas turinys perteikiamas per neformalaus ugdymosi procesą, kuris glaudžiai siejasi su formalaus ugdymo tikslais.

Karjeros kompetencijų ugdymas per atskirą mokomąjį dalyką. Tokiu atveju karjeros kompetencijų ugdymui konstruojama atskira mokomoji programa. Mokomajam dalykui skiriama laiko tvarkaraštyje. Hart, Biggeri, ir Babic (2014) akcentuoja, kad į mokymo programą įtrauktos karjeros pamokos daro poveikį trims pagrindinėms rezultatų sritims: asmeniniam veiksmingumui, pasirengimui priimti karjeros sprendimus ir mokymosi rezultatams.

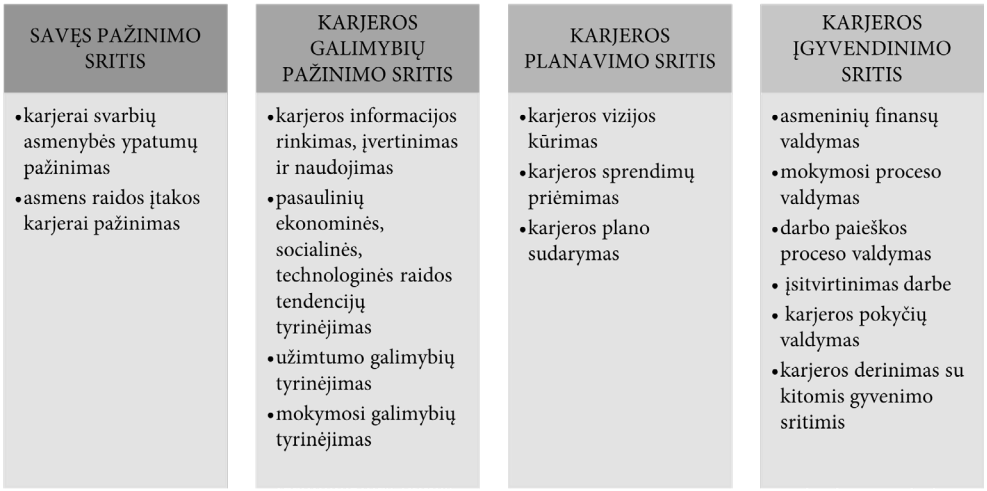
Asmeninis veiksmingumas lemia didesnį savęs pažinimą, pasitikėjimą savimi, savivertę ir savikontrolę. Moksliniai tyrimai pateikia įrodymų, kurie rodo, kad visuminis karjeros kompetencijų ugdymo integravimas teigiamai veikia asmeninį veiksmingumą (McWhirter ir kt., 2000; Doren ir kt., 2013; Heckman ir kt., 2006), glaudžiai susijusį su įvairiomis nekognityvinėmis savybėmis, tokiomis kaip motyvacija, atkaklumas. Karjeros kompetencijų ugdymo integravimas į visą ugdymo turinį sietinas su mokinių pamokų lankomumo gerinimu, mokyklos nebaigusių mokinių skaičių mažinimu ir pagalba mokiniui įprasminant savo mokymąsi (Hooley ir kt., 2014; Lapan ir kt., 2016).

Karjeros kompetencijų ugdymo integravimas į mokomuosius dalykus ir į kitą švietimo įstaigos veiklą. Integruotas karjeros kompetencijų ugdymas per įvairių dalykų pamokas ir kitą veiklą didina mokymosi aktualumą, įvairina išteklius ir suteikia realų mokymosi kontekstą. Apibrėžiami pagrindiniai tokio proceso pranašumai: mokymosi patrauklumo didinimas ir pasiekimų gerinimas, ypač tada, kai mokymosi turinys sudėtingėja; įsitraukimo į mokymąsi stiprinimas, atsižvelgiant į mokinių interesus ir pasitenkinimą mokymusi; teigiamo požiūrio į mokomąjį dalyką skatinimas (Collins ir Barnes, 2017). Integruojant karjeros kompetencijų ugdymą į mokomuosius dalykus suteikiamos galimybės reikšmingesnei, mažiau suskaidytai ir labiau stimuliuojamai asmenų, kurie mokosi, patirčiai (Furner ir Kumar, 2007).

Pasiteisinusi švietimo įstaigų praktika griežtai neskiria kiekvienos iš šių formų ir dažnai jas derina tarpusavyje (Collins ir Barnes, 2017). Taigi, labai svarbu, kad švietimo įstaiga pati nuspręstų, kaip karjeros kompetencijų ugdymas bus įgyvendinamas. Būtina, kad švietimo įstaigos planuotų integruoto karjeros kompetencijų ugdymo strategiją neatsietai nuo kitų karjeros paslaugų teikimo formų (informavimas, konsultavimas) ir, atliepdamos ją, reguliariai atnaujintų ugdymo planus (Collins ir Barnes, 2017). Kitas svarbus aspektas, kurio būtina nepamiršti kalbant apie karjeros kompetencijų ugdymo integravimą į švietimo įstaigos ugdymo turinį, yra pedagogų kompetencijos. Taigi, visame karjeros paslaugų teikimo kontekste švietimo įstaigoje būtina skirti dėmesio pedagogų kompetencijų tobulinimui ugdymo karjerai srityje (Schloss, 2011).

Kadangi karjeros paslaugos yra neatsiejama švietimo pagalbos paslaugų dalis bendrojo ugdymo mokykloje, jos turi sąveikauti su kitomis mokiniui teikiamomis švietimo pagalbos formomis: prevencinių programų įgyvendinimu, individualiu pagalbos mokiniui planu, švietimo įstaigos įgyvendinamais projektais, mokinių vasaros užimtumo veikla ir pan.

Požiūris į kompetencijomis grįstą karjeros paslaugų turinį išlaikomas ir aukštojo mokslo kontekste. Aukštojoje mokykloje toliau plėtojamas tų pačių kaip ir bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo sistemose apibrėžtų keturių sričių karjeros kompetencijų ugdymas (žr. 4.3.2 pav.).



4.3.2. pav. *Karjeros kompetencijų sritys aukštojo mokslo sistemoje (sudaryta pagal Aukštųjų mokyklų studentų ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos modelių plėtotė ir įdiegimas, su studentais dirbančių profesinio orientavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimas, jiems skirtų priemonių sukūrimas, 2012)*

Studentų karjeros kompetencijų ugdymo patirtis aukštojoje mokykloje labai skiriasi. Karjeros kompetencijų ugdymo procesai ir jų turinys itin priklauso nuo aukštosios mokyklos vykdomos karjeros paslaugų teikimo politikos, studijų proceso ir paramos studentams proceso organizavimo. Apibendrintai galima išskirti tris studentų karjeros kompetencijų ugdymo modelius aukštojoje mokykloje: (1) karjeros kompetencijų ugdymas kaip paslauga teikiamas aukštosios mokyklos karjeros centre, (2) karjeros kompetencijų ugdymas integruojamas į studijų dalyko turinį ir (3) eklektiškas modelis, kai karjeros kompetencijų ugdymas yra dalis karjeros centro teikiamų paslaugų ir paraleliai integruojamas į studijų dalykus. Esminis iššūkis aukštojo mokslo kontekste yra įveikti fragmentaciją.

Informavimo karjerai paslaugos. Tradicinės karjeros sampratos paradigmos kontekste arba siejant informavimo karjerai paslaugas su siauresniu, informacijos suteikimo apie profesinio veikimo aplinką ir profesijų turinį, kontekstu vartojama sąvoka *profesinis informavimas* (angl. *vocational information*). Ši sąvoka apibrėžiama kaip:

- žinių apie profesijų turinį ir reikalavimus, profesijos įgijimo, kvalifikacijos kėlimo ir įsidarbinimo galimybes suteikimas (LR švietimo ir mokslo ministro ir LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, 2003);
- supažindinimas su profesijomis, jų keliamais reikalavimais asmenybei, žinioms ir gebėjimams, taip pat psichologiniais, medicininiais, socialiniais-ekonominiais ir kitais profesinės veiklos aspektais (Laužackas, 2005);
- sistemiškas informacijos teikimas profesinio mokymo, kvalifikacijų paklausos darbo rinkoje ir profesijos pasirinkimo klausimais (Profesinio mokymo įstatymas, 2017).

Sąvoka *informavimas karjerai* išplečia *profesinio informavimo* sąvokos turinį pabrėžiant, kad informavimas karjeros paslaugų teikimo kontekste neturi apsiriboti tik informacijos apie mokymosi, studijų galimybes, stojimo į aukštąsias mokyklas formų pildymą, profesijas, jų turinį suteikimu, tačiau turi apimti tokias sritis kaip veiklos pasaulio kaita, perspektyvos, pokyčiai ir pavojai, taip pat viskas, ką reiktų žinoti apie karjerą ir darbo pasaulį (Bloch, 2016). Toks požiūris į informavimą karjerai grindžiamas prielaida, kad šiuolaikiniame nuolat kintančiame pasaulyje nėra vienintelės asmeniui tinkamos karjeros galimybės, o kiekvienoje situacijoje yra daugiau nei vienas galimas tinkamas karjeros sprendimas. Asmuo turi nuolat vis iš naujo peržiūrėti savo pasirinkimus, jų pasekmes aplinkos pokyčių kontekste (Valickas ir kt., 2014). Faktai ir duomenys apie aplinkinį pasaulį (profesijos, darbo vietos, mokymasis, saviraiška ir kt.) tampa karjeros informacija tik tada, kai asmuo juos interpretuoja ir įprasmina savo individualios karjeros kontekste, t. y. jiems suteikia asmeninę reikšmę. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad remiantis šiuolaikine karjeros koncepcija yra pabrėžiamas informacijos paieškos procesas ir pats asmuo kaip aktyvus šio proceso dalyvis (McMahon ir Tatham, 2008). Rekomendacijose dėl karjeros specialistų funkcijų ir profesinio orientavimo paslaugų teikimo švietimo įstaigose (LR švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymas, 2022) akcentuojama, kad profesinis informavimas karjerai yra nuolat teikiama ir visiems prieinama paslauga, sudaranti sąlygas asmeniui priimti

racionalius profesijos rinkimosi sprendimus, planuoti profesinę karjerą derinant saviraiškos ir individualius asmenybės tobulėjimo poreikius su darbo rinkos reikalavimais. Informavimas karjerai realizuojamas per:

- informacinius renginius karjeros tema (informacinės paskaitos apie darbo rinkos ir veiklos pokyčius pasaulyje ir ateities vizijas, karjeros dienos, susitikimai su profesijų atstovais, švietimo įstaigų atstovais, darbdaviais, mokyklos absolventais);
- profesinį veiklinimą (ekskursijos, edukacinės išvykos į įvairias profesinio mokymo įstaigas, aukštąsias mokyklas, studijų muges, skirtingų sektorių įmones ir įstaigas; šešėliavimas; praktika realioje darbo vietoje; savanorystė, dalyvavimas mokomųjų bendrovių veikloje);
- informacijos karjeros tema sklaidą įvairiais kanalais (stendai, naujienlaiškiai, interneto puslapis, bėgančios eilutės ekranuose, elektroninis dienynas, klasės / grupės forumai ir pan.).

Teikiant informavimo karjerai paslaugas labai svarbu karjeros informacijos prieinamumas, pateikimo nuoseklumas ir informacijos kiekio dermė, kad mokiniai nejustų nei informacijos trūkumo, nei pertekliaus (Surgėlienė ir Bankauskienė, 2015). Informavimo karjerai paslaugos ypač aktualios ugdant karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijas. Platesniame kontekste šios paslaugos sietinos su medijų ir informaciniu raštingumu – gebėjimu identifikuoti, gauti, vertinti, atrinkti ir etiškai bei atsakingai naudoti reikalingą informaciją iš įvairių informacijos šaltinių.

Konsultavimas karjerai. Tradicinės karjeros sampratos paradigmos kontekste arba siejant šias paslaugas su siauresniu, individualizuotos pagalbos teikimu profesijos rinkimosi, profesinio mokymosi ir profesinio tinkamumo klausimais, kontekstu vartotina sąvoka *profesinis konsultavimas* (angl. *vocational counseling*). Profesinis konsultavimas apibrėžiamas kaip: (1) pagalba moksleiviui renkantis profesinio mokymo specialybę ar darbą, ištyrus asmenybės profesinį kryptingumą, pažangumą, sugebėjimus ir charakterį, nustačius jo tinkamumą profesiniam

mokymuisi ir darbui (Jovaiša, 1999, 2007, 2009); (2) veikla, skatinanti asmenį optimaliai panaudoti savo jėgas kvalifikacijai įgyti ir dirbti, pagalba asmenims renkantis ar keičiant profesiją, atsižvelgiant į jo individualias savybes (interesus, gebėjimus, polinkius), konkrečių profesijų ypatumus ir mokymosi, studijų ir darbo galimybes (Dailidienė ir Navickienė, 2006); (3) pagalba asmeniui priimti racionalų profesijos rinkimosi sprendimą atsižvelgiant į jo individualias savybes, darbo rinkos poreikius ir profesinio mokymosi galimybes (Profesinio mokymo įstatymas, 2017).

Šiuolaikine karjeros sampratos paradigma grįstame karjeros paslaugų kontekste labiau realijas atliepianti sąvoka būtų *konsultavimas karjerai* (angl. *career counseling*). Ši sąvoka plačiai vartojama tiek mokslininkų darbuose, tiek ES norminiuose dokumentuose siekiant pabrėžti individualizuotos konsultacinės pagalbos svarbą asmeniui bet kuriuo gyvenimo laikotarpiu siekiant suteikti jam galimybių savarankiškai priimti jam aktualius karjeros sprendimus. Konsultavimas karjerai apibrėžiamas kaip pagalba asmeniui įveikti visą gyvenimą trunkančius karjeros pokyčius ir leidžiant jam spręsti su karjera susijusius klausimus ir problemas (Savickas, 2002, 2005; Kidd, 2006). Taigi, konsultavimas karjerai apima ir profesinio konsultavimo turinį, tačiau neapsiriboja vien tik asmens nukreipimu į profesijos pasirinkimą, bet apima platų, su karjeros sprendimų priėmimu susijusių klausimų spektrą. Tai pagalba asmeniui įveikti visą gyvenimą trunkančius karjeros pokyčius ir išlikti nuolat paklausiam sparčiai kintančioje darbo rinkoje randant pusiausvyrą tarp karjeros ir kitų gyvenimo sričių tam, kad žmogus gyventų visavertį, laimingą gyvenimą (Savickas, 2011).

Konsultavimo karjerai paslaugos realizuojamos taikant įvairias testavimo metodikas, aptariant jų rezultatus, reflektuojant individualaus karjeros plano rengimo ir pokyčių klausimus. Konsultavimo karjerai procese taikomos tiek grupinės (grupinės refleksijos po veiklinimo vizitų, šešėliavimo konsultacijos; karjeros planų rengimas; kompetencijų ir pasiekimų aplankų rengimas; karjeros problemų

sprendimui skirtos savipagalbos grupės), tiek individualios konsultacijos (testų rezultatų aptarimas, karjeros plano reflektavimas, pokyčių aptarimas, kompetencijų ir pasiekimų reflektavimas ir pan.), kurios gali būti organizuojamos tiek kontaktuojant gyvai, tiek nuotoliu (Surgėlienė ir Bankauskienė, 2015; Gasiancevienė ir Railienė, 2020).

Taigi, nežiūrint sąvokų vartojimo netolygumo švietimo norminiuose dokumentuose ir mokslinėje literatūroje, teikiant karjeros paslaugas švietimo įstaigoje rekomenduojama vadovautis šiuolaikine karjeros paradigma grįsta analizuotų sąvokų interpretacija ir ja vadovautis karjeros paslaugų teikimo procese.

Savitikros klausimai

1. Apibrėžkite ugdymo karjerai sampratą vadovaudamiesi šiuolaikine ir tradicine karjeros sampratos paradigmomis. Pateikite šiuolaikine ir tradicines karjeros sampratos paradigmomis grįstų ugdymo karjerai apibrėžimų panašumus ir skirtumus.
2. Kokios karjeros kompetencijų sritys išskiriamos? Kokios kompetencijos sudaro kiekvieną kompetencijų sritį bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir aukštojo mokslo kontekste?
3. Remdamiesi Ugdymo karjerai programa (LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas, 2014), paanalizuokite pasirinktos karjeros kompetencijų srities kompetencijų raidą per skirtingus amžiaus tarpsnius.
4. Kokie pagrindiniai karjeros kompetencijų ugdymo elementai yra išskiriami?
5. Kuo panašios ir kuo skiriasi sąvokos *profesinis informavimas* ir *informavimas karjerai*? Pateikite argumentų, grįstų moksliniais šaltiniais ir norminių dokumentų nuostatomis.
6. Kaip apibrėžiamas informavimo karjerai ir profesinio informavimo paslaugų turinys?
7. Kuo panašios ir kuo skiriasi sąvokos *profesinis konsultavimas* ir *konsultavimas karjerai*? Pateikite argumentų, grįstų moksliniais šaltiniais ir norminių dokumentų nuostatomis.

8. Kaip apibrėžiamas konsultavimo karjerai paslaugų turinys?

Literatūra

1. Aldridge, L. (2016). *To what extent has the fragmentation of careers education and guidance, offered to young people in schools and colleges, affected the level of career readiness which students have when they arrive at university*? HECSU Funded Research Project. https://www.hecsu.ac.uk/assets/assets/documents/Liverpool_john_moores_university_fragmentation_of_pre_he_careers_pro-vision_2017.pdf
2. Bailey, M. A. (2006). *Finding the right career path*. San Francisco: WetFeet.
3. Bloch, D. P (2016). From career information to career knowledge: Self, search, and synthesis. *Journal of Career Development*, *16*(2), 119–128. https://doi.org/10.1177/089484538901600205
4. CEDEFOP. (2020). *Career guidance policy and practice in the pandemic: results of a joint international survey*. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4193
5. Chen, C. P. (2005). Counsellor and teacher collaboration in classroom-based career guidance. *Australian Journal of Career Development*, *14*, 18–28.
6. Collins, J., & Barnes, A. (2017). *Careers in the Curriculum. What works?* London: The Careers & Enterprise Company. https://www.careersandenterprise.co.uk/media/oq0bqhmp/careers_in_the_curriculum_report_what_works.pdf
7. Creager, M. (2011). Practice and research in career counseling and development—2010. *The Career Development Quarterly*, *59*, 482–527
8. Dailidienė, E., ir Navickienė, L. (2006). Profesinio konsultavimo paslaugų gerinimas: problemos ir jų sprendimo būdai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, *11*, 78–85.
9. Department for Education. (2023). *Careers guidance and access for education and training providers: Statutory guidance for schools and guidance for further education colleges and sixth form colleges*. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1127489/Careers_guidance_and_access_for_education_and_training_providers_.pdf

10. Doren, B., Lombardi, A., Clark, J., & Lindstrom, L. (2013). Addressing career barriers for high risk adolescent girls: The PATHS curriculum intervention. *Journal of Adolescence*, *36*(6), 1083–1092.
11. Furner, J. M., & Kumar, D. D. (2007). The mathematics and science integration argument: A stand for teacher education. *EURASIA Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, *3*(3), 185–189.
12. Garnienė, D. (2006). *Bendrojo lavinimo mokyklos ugdymo karjerai modelis: parametrai ir realizavimo principai* [Daktaro disertacija, Vytauto Didžiojo universitetas]. https://www.lituanistika.lt/content/12162
13. Gasiancevienė, I., ir Railienė, A. (2020). Karjeros specialistų veiklos bendrojo ugdymo mokykloje organizavimas. *Socialinis darbas*, *18*(02), 38–49. https://doi.org/10.13165/SD-20-18-2-03
14. Gudžinskienė, V., ir Railienė, A. (2012). Gyvenimo įgūdžių ugdymo ir ugdymo karjerai sąsaja: bendrojo lavinimo kontekstas. *Acta Paedagogica Vilnensia*, *29*, 61–72.
15. Guichard, J. (2001). Adolescents' scholastic fields, identity frames, and future projects. In J. E. Nurmi (Ed.), *Navigating through adolescence: European perspectives* (pp. 275–302). New York, NY: Garland.
16. Gumbrys, A., Česonytė, D., Norvaišaitė, M., ir Simanavičius, P. (2018). *Profesinio orientavimo sistema valstybės mastu: sistemos dalyviai ir teikiamos paslaugos*. Teminio tyrimo ataskaita. http://kurklt.lt/projektai/nacionaline-profesinio-orientavimo-sistema-tarpinstitucinis-paslaugu-teikimo-modelis-ir-verslo-itrauktis-2/
17. Hart, C. S., Biggeri, M. & Babic, B. (Eds.). (2014). *Agency and participation in childhood and youth: International applications of the capability approach in schools and beyond*. London: Bloomsbury.
18. Heckman, J. J., Stixrud, J., & Urzua, S. (2006). The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behaviour. *Journal of Labor Economics*, *24*(3), 411–482.
19. Hiebert, B. (2011). *Comprehensive guidance and counseling in the schools: Career-life planning for all*. Minho, Portugal: Portuguese Association for Career Development. http://homepages.ucalgary.ca/~hiebert/research/files/Hiebert-Portugal-2010-Paper.pdf

20. Hooley, T., Matheson, J., & Watts, A.G. (2014). *Advancing ambitions: The role of career guidance in supporting social mobility*. London: The Sutton Trust.
21. Hutchinson, J. (2012). Career-related learning and science education: The changing landscape. *School Science Review*, *346*, 91–98.
22. Jarvis, P., & Richardt, J. (2000). *Blueprint for Life/Work Designs*. National Life-Work Centre, Ottawa (Ontario). https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED446296.pdf
23. Jovaiša, L. (1999). *Profesinio konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
24. Jovaiša, L. (2007). *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Vilnius: Gimtasis žodis.
25. Jovaiša, L. (2009). *Profesinio orientavimo ir konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
26. Kattenbach, R., Lucke, J., Schlese, M., & Schramm, F. (2011). Same but different – changing career expectations in Germany? *Zeitschrift für Personalforschung*, *25*(4), 292–312.
27. Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counselling: Theory, research and practice*. Sage Publications.
28. Kučinskienė, R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla
29. Lapan, R., Marcotte, A., Storey, R., Carbone, P., Loehr-Lapan, S., Guerin, D., & Mahoney, S. (2016). Infusing career development to strengthen middle school English language arts curricula. *Career Development Quarterly*, *64*(2), 126–139.
30. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: VDU leidykla
31. LR Profesinio mokymo įstatymo Nr. VIII-450 pakeitimo įstatymas, 2017 m. gruodžio 14 d., Nr. XIII-888. TAR, 2017-12-27, Nr. 21305. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b0b6cda0eb0a11e7a5cea258c39305f6
32. LR švietimo ir mokslo ministro ir LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. lapkričio 19 d. įsakymas Nr. ISAK-1635/A1-180 dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano patvirtinimo.

Valstybės žinios, 2004-04-17, Nr. 56-1956 https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAD/TAIS.230964/

33. LR švietimo ir mokslo ministro 2014 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. V-72 dėl ugdymo karjerai programos patvirtinimo. TAR, 2014-04-29, Nr. 4888. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/11018e70d00711e39b2ab5bbcc4f49fb
34. LR švietimo, mokslo ir sporto ministro 2022 m. rugpjūčio 31 d. įsakymas Nr. V-1334 dėl rekomendacijų dėl karjeros specialistų funkcijų ir profesinio orientavimo paslaugų teikimo švietimo įstaigose patvirtinimo. TAR, 2022-08-31, Nr. 17986. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f3dfe340291d11edb4cae1b158f98ea5
35. LR Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2011 m. kovo 17 d., Nr. XI-1281. *Valstybės žinios*, 2011-03-31, Nr. 38-1804. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.395105
36. McMahon, M., & Tatham, P. (2008). *Career more than just a job*. Australian Government, Department of Education, Employment and Workplace Relations.
37. McWhirter, E., Crothers, M., & Rasheed. S. (2000). The effects of high school career education on social-cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology*, *47*(3), 330–341.
38. *National Career Development Guidelines. Revised version*. (2004). https://www.careeronestop.org/competencymodel/modelfiles/natl.careerdev.guidelines.pdf
39. *New Dots: Career learning for the contemporary world,* (2000). NICEC Briefing. http://www.hihohiho.com/memory/cafnewdots.pdf
40. Noddings, N. (2003). *Happiness and education*. New York: Cambridge University Press.
41. OECD. (2020a). *Education at a glance: OECD indicators*. Paris: OECD publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2020_69096873-en
42. OECD. (2020b). *PISA 2018 results (Volume VI): Are students ready to thrive in an interconnected world?* Paris: PISA, OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/d5f68679-en.

43. Perry, J. C., Liu, X., & Pabian, Y. (2010). School engagement as a mediator of academic performance among urban youth: The role of career preparation, parental career support, and teacher support. *The Counseling Psychologist*, *38*, 269–295. https://doi.org/10.1177/0011000009349272
44. Pukelis, K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas: tyrimai ir aktualijos*, *6*, 66–75.
45. Pukelis, K. (2012). Karjeros projektavimas: kas ir kodėl? *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, *1*, 14–47.
46. Railienė, A., ir Gudžinskienė, V. (2012). Development of social skills and career competences in child day-care centres: attitude of day-care centre specialists. *Socialinis darbas*, *11*(1), 85–96.
47. Savickas, M. L. (2002). Career construction – a developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development*. Jossey-Bass.
48. Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). New Jersey: Wiley Publications.
49. Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington DC: American Psychological Association.
50. Schloss, J. (2011). Career development in schools: Do teachers have the skills? *Australian Journal of Career Development*, *20*, 4–9.
51. Slomp, M. W., Gunn, T. M., & Bernes, K. B. (2014). Training pre-service teachers in career education: Developing foundational perceptions, knowledge and skills. *The Canadian Journal of Career Development*, *13*, 18–34.
52. Sokolova, A., ir Stanišauskienė, V. (2007). Profesinio orientavimo sistemos Lietuvoje teorinės ir politinės prielaidos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, *13*, 226–241.
53. Stanišauskienė, V. ir Naseckaitė, A. (2012). *Ugdymas karjerai*. Mokytojo knyga. Vilnius: Tyrimų ir mokymų centras.
54. Stanišauskienė, V. (2005). The model of career competence and its expression in the contemporary labour world. In G.-D. von Carlsburg, P.

Juceviciene, & G. Merkys (Eds.), *Learning and development for innovation, networking and cohesion* (pp. 89–105). Frankfurt am Main: Lang.

55. Super, D. E. (1975). Career education and career guidance for the life span and for life roles. *Journal of Career Development*, 2(2). https://doi.org/10.1177/08948453750020020
56. Surgėlienė, J., ir Bankauskienė, N. (2015). Edukacinių aplinkų, įgalinančių mokinius svarstyti karjeros pasirinkimą, elementai. *Pedagogika*, *119*(3), 5–21.
57. UNESCO, European Commission, Organisation for Economic Cooperation and Development, International Labour Organization, European Training Foundation, & European Centre for the Development of Vocational Training. (2021). *Investing in career guidance*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000378215
58. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., ir Navickienė, L. (2014). *Asmeninės karjeros valdymas*. Metodinė priemonė dėstytojui. Vilnius: Lodvila.
59. Welde, A. M. J., Bernes, K. B., Gunn, T. M., & Ross, S. A. (2015). Integrated career education in senior high: Intern teacher and student recommendations. *Australian Journal of Career Development*, *24*(2), 81–92. https://doi.org/10.1177/1038416215575163
60. Witko, K. D., Bernes, K. B., Magnusson, K. C., & Bardick, A. D. (2005). Senior high school career planning: What students want. *Journal of Educational Enquiry*, *6*, 34–49.

4.4 Karjeros paslaugų modeliavimas švietimo įstaigoje

Karjeros paslaugų modeliavimas švietimo įstaigoje apima tikslinių grupių karjeros paslaugų poreikio vertinimą, proceso planavimą ir organizavimą, taip pat karjeros paslaugų vertinimą.

Karjeros paslaugų poreikio vertinimas – tai procesas, kuriuo nustatoma, koks egzistuoja poreikis karjeros paslaugoms, ir, jei taip, kokių paslaugų reikia, kad

būtų užpildyta ši spraga. Karjeros paslaugų poreikio vertinimu siekiama tiksliai nustatyti esamą padėtį. Atotrūkis tarp esamos ir pageidaujamos būklės gali rodyti problemas, kurias savo ruožtu galima paversti karjeros paslaugų poreikiu (Methods of assessing learning needs, 2020). Planuojant karjeros paslaugų teikimą svarbu atsižvelgti į įvairius tikslinių grupių poreikius (suvokiamus, nesuvokiamus, neteisingai suvokiamus ir naujus). Karjeros paslaugų teikėjai gali žinoti, kad tikslinei grupei, su kuria dirbama, reikia tam tikrų žinių ar įgūdžių, tačiau jei pati tikslinė grupė nežino apie šį savo poreikį, jie nebus suinteresuoti teikiamomis karjeros paslaugomis. Tokiu atveju paslaugų gavėjai dalyvaus procesuose, bet nesuprasdami, nežinodami savo poreikių jie paprasčiausiai nekreips dėmesio arba nesupras, kad teikiamos karjeros paslaugos yra naudingos jiems, susijusios su jų praktika. Taigi, kuo daugiau bus žinoma apie tai, kaip mąsto tikslinė grupė ir kokios yra jos kasdienės praktinės problemos, susijusios su karjeros sprendimų priėmimu, tuo veiksmingesnės bus teikiamos karjeros paslaugos. Prieš planuojant karjeros paslaugas švietimo įstaigoje būtina suprasti unikalias mokinių bendruomenės ypatybes. Svarbu nustatyti tiek visos mokinių bendruomenės, tiek atskirų jos grupių ir asmenų, kuriems gali prireikti ypatingo dėmesio, poreikius. Pavyzdžiui, gali būti svarbi mokyklos geografinė padėtis arba etninė sudėtis. Taip pat galima atsižvelgti į tėvų (globėjų, rūpintojų) poreikius, nes jie stipriai veikia jų vaikų karjeros raidą. Svarbu įvertinti tai, kas jau žinoma apie mokinių poreikius ir interesus. Tai padės nustatyti ir formuoti karjeros paslaugų prioritetus ir numatyti jų teikimui skirtą veiklą. Mokinių poreikiai ir interesai nebus vienodi. Švietimo įstaigos bendruomenėje mokosi įvairių poreikių mokiniai. Norint patenkinti jų reikmes, reikės taikyti įvairius karjeros paslaugų teikimo metodus ir strategijas. Švietimo įstaiga galbūt jau renka tam tikrus naudingus duomenis, pavyzdžiui, apie mokinių individualius ugdymo planus. Galima pasiremti turimais švietimo įstaigos tyrimais, strateginiame veiklos plane pateikta informacija. Rekomenduotina pirmiausia susipažinti su švietimo įstaigos atliktais kitais tyrimais. Tačiau reikia

nusimatyti ir būdus, taip pat instrumentus, kuriais bus identifikuojami mokinių poreikiai karjeros paslaugoms. Planuojant tokius instrumentus gali padėti tokie klausimai: Ko reikia mokiniams? Kokios yra mokinių charakteristikos: etninė sudėtis, socialinis ir ekonominis pasiskirstymas, siekiai, popamokinė veikla ir pan.? Ką duomenys sako apie mokinių motyvaciją, įsitraukimą ir pasiekimus? Kokius lūkesčius ir siekius mokiniams kelia šeimos? Kokios yra jų asmeninės nuostatos ir požiūris į darbą, studijas, mokymąsi? Kokios galimybės yra vietinėje aplinkoje (rajone, mieste, regione) siekiant, kad mokiniai įgytų išsamų supratimą apie studijų, mokymo ir darbo galimybes dabar ir ateityje? Kokį socialinių partnerių tinklą švietimo įstaiga yra išplėtojusi? Kokie iššūkiai kyla organizuojant veiklas už švietimo įstaigos ribų? Kokios nacionalinės ir pasaulinės darbo rinkos tendencijos paveiks mokinių išsilavinimą ir įsidarbinamumą?

Susidarius patikimą mokinių poreikių vaizdą, galima nustatyti karjeros paslaugų pasiūlos spragas ir numatyti būdus, kaip jas spręsti (Careers New Zealand, 2009). Karjeros paslaugų poreikių vertinimo procesą siūloma atlikti šiais etapais: planavimas, duomenų rinkimas ir analizė, prioritetų nustatymas ir sąsajos su įgyvendinimu (Cuiccio ir Husby-Slater, 2018). Pirmasis poreikių vertinimo etapas – apibrėžti pageidaujamus poreikių vertinimo rezultatus ir sukurti planą jiems pasiekti. Idealiu atveju karjeros paslaugų poreikių vertinimas iš pradžių atliekamas siekiant nustatyti paslaugų gavėjų – mokinių, dėl kurių šios paslaugos teikiamos, – poreikius. Tačiau atliekant kompleksinį karjeros paslaugų poreikių vertinimą rekomenduojama atsižvelgti ir į kitų suinteresuotų šalių poreikius šių paslaugų teikimo kontekste. Pavyzdžiui, karjeros paslaugų poreikių vertinimas gali apimti ir paslaugų teikėjų (pvz., pedagogų, tėvų, socialinių partnerių, kurie turi tiesioginį ryšį su paslaugų gavėjais) problemų nustatymą. Antrasis poreikių vertinimo etapas yra duomenų rinkimas ir analizė. Duomenys yra pagrindinis bet kurio poreikių vertinimo proceso komponentas. Tačiau ne visada surinktus neapdorotus duomenis galima panaudoti priimant sprendimus; dažnai juos

reikia sutvarkyti taip, kad jie būtų suprantami ir naudingi. Šiame poreikių vertinimo etape duomenys renkami įvairiomis formomis, sisteminami ir pateikiami interpretacijai. Yra daug metodų, kuriais galima rinkti informaciją apie poreikius. Dažniausiai skiriami kiekybiniai ir kokybiniai metodai. Kiekybiniais metodais renkami duomenys, kuriuos galima suskaičiuoti arba išmatuoti. Tai gali būti konkretūs teiginiai, skaičiai. Klausimynai ir apklausos – tai metodų, dažnai taikomų kiekybinei informacijai rinkti, pavyzdžiai. Kokybiniai metodai paprastai labiau susiję su kontekstu ir yra aprašomojo pobūdžio. Jais renkami duomenys, kuriuos sunkiau suskaičiuoti ar išmatuoti, ir jie dažnai apima mažesnę sritį. Kokybiniuose metoduose ir kokybiniuose duomenyse dažnai yra reikšminga apklausiamų žmonių suvokimas ir jausmai. Kokybinių metodų pavyzdžiai –neformalūs interviu ir stebėjimas. Kiekybiniai metodai kartais vadinami objektyviais, neturinčiais jokios vertės, orientuotais į skaičius ir „kietais“, o kokybiniai metodai – subjektyviais, orientuotais į žmones ir „minkštais“. Tačiau šie du metodai nėra išskirtiniai; galima naudoti šių metodų derinį atsižvelgiant į tikslą. Tačiau kad ir kokie metodai būtų pasirinkti, jie turėtų būti pasirinkti dėl to, kad yra tinkamiausi. Metodo niekada nereikėtų rinktis dėl to, kad jis atrodo „lengvesnis“. Dažnai daroma klaida manant, kad kokybiniai metodai yra „lengvesni“, nes jiems nereikia skaitmeninių ar statistinių įgūdžių. Tačiau iš tiesų geram kokybiniam tyrimui atlikti reikia itin gerų įgūdžių ir jautrumo (Training needs assessment, 2007). Šiame etape analizuojami surinkti duomenys apie tikslinių grupių poreikius. Labai svarbu, kad duomenys būtų analizuojami ir interpretuojami kontekstualiai, o ne apibendrintai. Trečiasis poreikių vertinimo etapas – prioritetų nustatymas ir sąsajos su įgyvendinimu. Siekiant karjeros paslaugų kokybės, karjeros paslaugų teikimo praktiką reikia nukreipti į valdomą prioritetų rinkinį. Tikėtina, kad atliekant poreikių vertinimą išryškės keli poreikiai ar problemos. Tačiau svarbu susiaurinti šį poreikių sąrašą iki pagrindinių prioritetų, kurių reikia imtis. Todėl labai svarbu, kad karjeros paslaugų teikimo prioritetai būtų įvardijami autentiškai (atliepti

surinktus duomenis) ir konkrečiai, atsižvelgiant į švietimo įstaigos kontekstą. Labai svarbu, kad poreikių vertinimo rezultatai būtų paversti konkrečiais sprendimais ir veiksmais, kaip jie bus įgyvendinami. Yra gilinamasi į prioritetinius poreikius, kad būtų suprastos pagrindinės priežastys arba dar labiau suskaidytų prioritetus, kad juos būtų galima susieti su atitinkamais tikslais ir įtraukti į veiklų planą. Prioritetai, nustatyti per poreikių nustatymo ir jų priežasčių aiškinimo procesą, lemia tinkamų karjeros paslaugų teikimo strategijų ar intervencijų pasirinkimą, jų įgyvendinimo būdus ir tai, kaip bus vertinamas ir matuojamas poreikis ir kokybė. Ryšys su įgyvendinimu yra labai svarbus siekiant realizuoti pokyčius kaip poreikių vertinimo proceso rezultatą (Cuiccio ir Husby-Slater, 2018).

Svarbu suprasti, kad nėra vieno teisingo poreikių vertinimo modelio ar procedūros. Svarbiausi aspektai, į kuriuos būtina atsižvelgti atliekant karjeros paslaugų poreikių vertinimą, yra:

a) įsitikinti, kad poreikiai orientuoti į pageidaujamus rezultatus ir įvardyti kaip spragos tarp to, kas yra, ir to, kas turėtų būti;
b) prieš renkant duomenis, skirti laiko išsiaiškinti, kas jau yra žinoma apie kitus tikslinės grupės poreikius, – nustatyti visus rūpimus klausimus;
c) poreikių vertinimo rodikliai, kuriais bus vadovaujamasi duomenų rinkimo procese, turi būti išmatuojami;
d) atlikti priežastinę analizę – išsiaiškinti, „kodėl“ šis poreikis vis dar egzistuoja. Norint išspręsti problemą, pirmiausia reikia ją suprasti;
e) viso poreikių vertinimo proceso metu dalytis informacija su sprendimų priėmėjais ir suinteresuotomis šalimis. Dažnas bendravimas su šiomis grupėmis yra svarbus, kad poreikių vertinimo rezultatai būtų naudojami.

Karjeros paslaugų planavimas ir organizavimas. Vienas pirmųjų žingsnių, užtikrinančių karjeros paslaugų kokybę švietimo įstaigoje, – visos švietimo įstaigos bendruomenės vizija, nuostatos ir bendri susitarimai. Tikėtina, kad karjeros paslaugos bus tvaresnės, jei šių paslaugų vizija ir konkretūs, išmatuojami tikslai bus įtraukti į strateginius ir metinius švietimo įstaigos planus (Ministry of Education,

2009). Siekiant suteikti tinkamas galimybes kiekvienam asmeniui, kuris mokosi, plėtotis karjeros kompetencijas, labai svarbu, kad švietimo įstaigos sprendimai dėl karjeros paslaugų teikimo būtų priimami vadovaujantis sutarta bendros veiklos perspektyva ir bendromis diskusijomis. Visuminis požiūris į karjeros paslaugų teikimą turėtų atsispindėti švietimo įstaigos veiklos planavimo dokumentuose. Švietimo įstaigos veiklos planavimas ir organizavimas yra nuolatinis procesas, orientuotas į ugdymo kokybės gerinimą ir pokyčių valdymą. Strategiškai planuojant švietimo įstaigos veiklą atsižvelgiama į visos bendruomenės tikslus ir vertybes, ateities viziją, ir modeliuojamos veiklos kryptys tai vizijai įgyvendinti. Taigi, švietimo įstaigos strateginiame plane turėtų atsispindėti karjeros paslaugų teikimo aspektas kaip kompleksinis ugdymo turinio ir švietimo pagalbos elementas, orientuotas į mokinių karjeros kompetencijų ugdymą. Karjeros paslaugų sinchronizavimas su švietimo įstaigos strateginiais veiklos prioritetais yra įvardijamas kaip veiksnys, optimizuojantis karjeros paslaugų kokybę švietimo įstaigoje. Pabrėžiama, kad karjeros paslaugų turinys ir formos turi atliepti visos švietimo įstaigos strategiją (Collins ir Barnes, 2017).

Karjeros paslaugos yra veiksmingiausios tada, kai jos yra neatsiejama mokyklos ugdymo programos dalis ir planuojamos taip, kad būtų tvarios ilgą laiką. Karjeros paslaugų planavimas švietimo įstaigoje turėtų atliepti švietimo įstaigos ateities ir karjeros paslaugų švietimo įstaigoje viziją, atsižvelgti į konkrečius mokinių poreikius ir pageidaujamus rezultatus, aiškiai apibrėžti, kaip bus vertinama pažanga (Ministry of Education, 2009). Planavimas – tai procesas, kuris remiasi ne vien plano rašymu, bet nuolatiniu apmąstymu, veiklos derinimu su švietimo bendruomene ir administracija. Rekomendacijose dėl karjeros specialistų funkcijų ir profesinio orientavimo paslaugų teikimo švietimo įstaigose (LR švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymas, 2022) nurodoma, kad karjeros paslaugos švietimo įstaigoje vykdomos pagal švietimo įstaigos sudarytą metinį profesinio orientavimo paslaugų planą. Karjeros paslaugų plano forma gali būti įvairi, pvz.:

operatyviniai tikslai, žingsniai, vykdytojai, terminai, ištekliai, sėkmės kriterijai. Iš esmės karjeros paslaugų plano forma pasirenkama pagal švietimo įstaigos veiklos planavimo tradicijas, ypatumus. Tipinis metinis karjeros paslaugų teikimo planas pradedamas nuo metinio karjeros paslaugų teikimo tikslo formulavimo, kuris patikslinamas, sukonkretinamas uždaviniais. Toliau numatomos uždaviniams įgyvendinti skirta konkreti veikla, planuojama konkrečios veiklos įgyvendinimo data, detalizuojama tikslinė grupė, kuriai bus skiriama veikla, atsakingi už veiklos įgyvendinimą asmenys ir siekiami rezultatai. Formuluojant metinį švietimo įstaigoje teikiamų karjeros paslaugų tikslą pirmiausia būtina remtis švietimo įstaigos karjeros paslaugų situacijos ir poreikių analizės duomenimis. Formuluojant tikslą rekomenduotina, kad tikslo formuluotė atspindėtų pageidaujamą mokinių augimo, tobulėjimo viziją, t. y. siekį, kokiomis karjeros kompetencijomis mokiniai turėtų pasižymėti. Tikslas turėtų būti numatytas atsižvelgiant į tai, kokius mokinių pasiekimus (kompetencijas) švietimo įstaiga nori, kad mokiniai pasiektų. Tikslo pasiektumą turėtų būti galima patikrinti / įvertinti (pagal Creating Career Education, 2011). Taigi, formuluojant karjeros paslaugų teikimo metinį tikslą labai svarbu atsižvelgti į tai, ar numatytas tikslas atitinka švietimo įstaigos veiklos prioritetus, yra orientuotas į aktyvų veiksmą, yra pasiekiamas. Rekomenduotina tikslą formuluoti rišliu sakiniu, jis gali apimti keletą susijusių dėmenų, kuriuos norima pabrėžti. Svarbiausia formuluojant tikslą numatyti kryptį, kurioje reikia pokyčių. Remiantis nusimatytą tikslą formuluojami karjeros paslaugų teikimo uždaviniai. Tai reiškia, kad nusimatytas tikslas konkretinamas išskaidant jį į dedamąsias – uždavinius. Uždaviniai – tai konkretūs teiginiai, detalizuojantys tikslų įgyvendinimo būdus. Formuluojant uždavinius svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad uždavinio formuluotė negali kitais žodžiais atkartoti pačio tikslo formuluotės arba būti bendresnė už patį tikslą. Iš esmės kiekvienas uždavinys orientuojamas į tarpinį siekiamą rezultatą, todėl būtina jį formuluoti baigtine į rezultatą nukreipta forma. Uždavinių formuluotės turi atskleisti veiklą, jos turinį, kuris bus įgyvendinamas

siekiant užsibrėžto tikslo. Kitas labai svarbus uždavinių formulavimo aspektas yra tas, kad uždavinių formuluotės neturi būti per smulkios arba žymiai skirtis savo detalumu, platumu (pagal U.S. Department of Education, 2020).

Kitas žingsnis rengiant metinį karjeros paslaugų teikimo planą yra konkrečios veiklos ir / arba paslaugų, atliepiančių nusimatytą tikslą ir jį konkretinančius uždavinius, planavimas. Kitaip sakant, yra rengiamas veiklos planas. Rengiant veiklos planą pabrėžiama, kaip, kokiais būdais bus įgyvendinami užsibrėžti uždaviniai. Veiklos planavimas turėtų remtis visuminiu požiūriu į karjeros kompetencijų ugdymą teikiant ugdymo, konsultavimo ir informavimo paslaugas; integruotu požiūriu, kuriuo siekiama nuoseklaus, susieto ir kontekstualizuoto ugdymo(si), kai mokinių karjeros kompetencijų ugdymas susiejamas su kitų mokinio kompetencijų ugdymu(si); patraukliu, aktualiu, novatorišku turiniu ir jo realizavimo metodais; reguliariu vertinimu ir tobulinimu konsultuojantis su švietimo įstaigos bendruomene ir socialiniais partneriais (Careers New Zealand, 2016). Veiklos planavimą rekomenduojama pradėti nuo visos su karjeros paslaugų teikimu susijusios veiklos švietimo įstaigoje analizės atlikimo. Tai reiškia, kad būtina iš naujo įvertinti visą švietimo įstaigos vykdomą veiklą, renginius, edukacijas, projektus ir paanalizuoti, kaip jos gali papildyti ar praturtinti karjeros paslaugų teikimo veiklą. Taip bus sutelkiamos visos švietimo įstaigos pastangos, išvengiama fragmentacijos ir kartojimo. Kitas svarbus aspektas yra iš naujo apgalvoti planuojamos veiklos realizavimui taikytinų metodų / strategijų / formų įvairovę. Į veiklos planą rekomenduotina įtraukti kuo daugiau veiklos, grįstos patirtinio mokymosi koncepcija, tokios kaip įvairių darbinės veiklos sričių specialistų paskaitos, veiklinimo vizitai, šešėliavimas, mentorystė ir stažuotės ir pan. Ši veikla turėtų būti organizuojama atsižvelgiant į pageidaujamą mokinių augimo kelią ir kompetencijas, kurias jie turėtų įgyti. Kitas žingsnis – susieti visą vykdomą veiklą, kad būtų teikiamos sistemingos ir organizuotos karjeros paslaugos. Tai reiškia, kad būtina išsigryninti prioritetus. Per vienerių mokslo metų, kuriems rengiamas karjeros

paslaugų planas, laikotarpį galima nuveikti sąlygiškai nedaug. Todėl svarbu įvertinti, kokias pagrindines karjeros kompetencijas turėtų įgyti, plėtoti mokiniai konkrečiais mokslo metais, ir nustatyti veiklos prioritetus atsižvelgiant į tai, ko reikia konkrečiai mokinių tikslinei grupei. Trečiasis žingsnis yra apmąstyti, ar numatyta veikla atliepia mokinių karjeros poreikius ir problemas, ugdomas kompetencijas, ar užtikrinamos sąsajos su bendra švietimo įstaigos veiklos kryptimi ir prioritetais, kita veikla. Kitas svarbus aspektas – ar veiklos turinyje išlaikyta grupinės ir individualios paramos mokiniui pusiausvyra. Paskutinis žingsnis – nusimatyti, kaip dažnai bus iš naujo įvertinama numatyta veikla ir ji koreguojama. Labai svarbu karjeros paslaugas teikti pagal numatytą planą, bet reikėtų vengti požiūrio, kad plane numatyta veikla yra nepakeičiama. Būtina stebėti aplinkos realijas, reaguoti į nūdienos aktualijas, stebėti mokinių pokyčius ir, reaguojant į tai, įgyvendinant planą koreguoti veiklą, jos turinį (Creating Career Education, 2011). Kiekvienai konkrečiai veiklai būtina numatyti planuojamą laiką, kada veikla bus įgyvendinama. Veiklos įgyvendinimo laiką galima numatyti mėnesiais. Labai svarbu vengti tokių veiklos įgyvendinimo laiko įvardijimų kaip „visus metus“, „pagal poreikį“. Tai labai klaidina ir tik iliustruoja, kad plano autoriai nėra numatę ar apsvarstę konkrečios veiklos įgyvendinimo laiko. Tęstinei veiklai, tokiai kaip individualios ar grupinės karjeros konsultacijos, galimas laiko nurodymas, pvz., *mėnesio pirmas trečiadienis*. Grupinėms refleksijoms – *trimestro pabaigoje* ir pan. Įvardijimas „pagal poreikį“ yra netinkamas, nes nėra aišku, į kieno poreikius bus atsižvelgiamas, kaip jie bus nustatomi, kaip tikslinės grupės atstovas žinos, kur ir kada gali išsakyti savo poreikius ir pan.

Kitas su kalendoriniu planavimu susijęs aspektas – konkrečios tikslinės grupės ar grupių įvardijimas, kam yra skiriama veikla. Kitaip tariant, nurodomas konkretus adresatas, t. y. grupė, kuri gaus daugiausiai naudos dalyvaudama konkrečioje veikloje (Merfeldaitė ir Railienė, 2007). Tikslinių grupių, kurioms skiriama veikla, įvardijimas yra labai svarbus, nes tai verčia apmąstyti karjeros paslaugų

diferencijavimą pagal mokinių amžių, poreikius, karjeros kompetencijų raidą.

Planuojant veiklą būtina numatyti ir atsakomybę. Nekvestionuojama, kad didžioji dalis atsakomybės teks švietimo įstaigos karjeros specialistui, bet plane rekomenduojama prie kiekvienos veiklos numatyti ir kitus švietimo įstaigos darbuotojus, be kurių dalyvavimo konkreti veikla neįvyktų. Dažnu atveju tai gali būti klasių auklėtojai / vadovai (pvz., veiklinimo vizitų, šešėliavimo atveju), kiti švietimo pagalbos specialistai (pvz., patirtiniu ugdymu grįsta veikla, skirta savęs pažinimo srities kompetencijoms ugdyti), administracijos atstovas ir pan.

Tėvai taip pat įtraukiami į karjeros paslaugų teikimo procesą, kadangi jų vaidmuo motyvuojant vaiką ir ugdant jo vertybes ir nuostatas dėl karjeros ir mokyklos yra esminis. Tarptautinių tyrimų rezultatai rodo, kad tėvai labiausiai veikia savo vaikų karjeros sprendimus ir yra svarbesni nei mokytojai, karjeros konsultantai / specialistai ar draugai, o vaikai yra labiau linkę pasikliauti tėvais priimdami savo karjeros sprendimus nei kitais asmenimis (Polvere ir Lim, 2015; Watson ir kt., 2016; Haywood ir Scullion, 2018; Lindley ir kt., 2019; Tey ir kt., 2020; Barnes ir kt., 2020). Sattler (2021) teigimu, priimant karjeros sprendimus vaikai ir tėvai sudaro kolektyvinę sprendimų priėmimo komandą, kurios tikslai yra bendri, tačiau prioritetai prieštaringi. Tėvai gali būti laikomi svarbiausiais sektinais pavyzdžiais – jie rodo savo vaikams darbinį elgesį ir nuolat supažindina juos su darbo pasaulio įžvalgomis. Vaikai pradeda formuotis profesinį identitetą dar vaikystėje, remdamiesi tuo, kokius darbus dirba į juos panašūs žmonės, jų šeima ir socialinė aplinka (Polvere ir Lim, 2015; Barnes ir kt., 2020). Vaikai dažnai perima tėvų siekius dėl karjeros ir išsilavinimo lygio, o tėvai modeliuoja vaikų karjeros sprendimų priėmimą remdamiesi savo karjeros istorija. Tai nereiškia, kad tėvai žino, ką daro, arba kad jie nori taip paveikti savo vaiką. Šis įtakos lygis daugeliu atžvilgių yra paslėptas ir netikėtas (Rogers ir kt., 2016; Watson ir kt., 2016; Choy ir kt., 2021). Pavyzdžiui, atlikus profesinio rengimo ir mokymo siekių tyrimus nustatyta, kad net jei tėvai (ir mažiau mokytojai) sąmoningai stengėsi išlikti

neutralūs, jie nesąmoningai darė įtaką vaikų sprendimui, kokį karjeros kelią pasirinkti (Billett ir kt., 2020; Choy ir kt., 2021). Kitas svarbus aspektas yra tas, kad net tada, kai tėvų ir vaikų santykiai yra įtempti, vaikai yra labiau linkę pasitikėti savo tėvų nuomone karjeros sprendimų priėmimo procese, o ne kitais asmenimis. Taigi, nepriklausomai nuo tėvų ir vaikų santykių kokybės, vaikai paprastai pripažįsta, kad tėvai yra „jų pusėje" ir kad tėvai vaiką pažįsta geriau nei bet kas kitas (Watson ir kt., 2016). Tėvai (ir mokytojai), teikdami paramą vaikams priimant karjeros sprendimus, remiasi savo pačių patirtimi, nuolatinis jų bendravimas turi ne mažesnį poveikį nei konkretūs patarimai, kitaip tariant, vaikai modeliuoja tai, ką mato ir girdi, o pasąmoninė socializacija gali būti tokia pat svarbi kaip ir tikslingos karjeros rekomendacijos (Barnes ir kt., 2020; Billett ir kt., 2020).

Taigi, numatant atsakingus konkrečios veiklos vykdytojus reikia atsižvelgti į jų kompetencijų ribas, atsakomybę ir vykdomą veiklą švietimo įstaigoje. Numatant atsakomybę reikėtų vengti tokių įvardijimų kaip „visa bendruomenė". Tai labai apibendrintas ir nekonkretus įvardijimas.

Paskutinis aspektas, susijęs su veiklos planavimu, yra siekiamo atskira veikla rezultato numatymas. Siekiamas rezultatas gali būti formuluojamas per atskiros karjeros kompetencijų srities kompetencijos dedamosios (žinos, gebės) įvardijimą. Tam padėti gali Ugdymo karjerai programoje (LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas, 2014) numatytas mokinių karjeros kompetencijų ir jų sandų detalizavimas ir jų raida. Jei plane numatyta veikla tiesiogiai nesisieja su mokinių karjeros kompetencijų ugdymu, o yra labiau vadybinio pobūdžio, pavyzdžiui, mokinių karjeros paslaugų poreikių analizės atlikimas, bendradarbiavimo sutarčių pasirašymas ir kt., tada rezultatas formuluojamas per pokyčio, kurio tikimasi atlikus konkrečią veiklą, įvardijimą: išsiaiškinti mokinių karjeros paslaugų poreikiai; išplėstas socialinės partnerystės tinklas ir pan.

Tyrimai rodo, kad kai ugdymo ir švietimo pagalbos paslaugos orientuojamos į mokinio poreikius, mokiniai labiau įsitraukia į mokymąsi, rečiau – į rizikingą

ar asocialią veiką ir jų akademiniai pasiekimai aukštesni (Tough, 2012; ASCD, 2012). Šiame kontekste aktualizuojamas personalizuotas, į mokinį orientuotas karjeros paslaugų teikimas. Toks paslaugų teikimas suteikia iniciatyvą patiems mokiniams valdyti savo tobulėjimą ir karjeros sprendimų priėmimo procesus (Hanover Research, 2013). Personalizuotas karjeros paslaugų teikimas gali būti apibrėžiamas kaip procesas, orientuotas į aktyvų asmens, kuris mokosi, vaidmenį, interesus, pasirinkimus ir prioritetus, t. y. *k*okias karjeros paslaugas, kokiomis formomis teikiamas ir kur teikiamas pasirinkti ir kaip jų metu įgytas žinias ir gebėjimus pritaikyti veikiant sparčiai kintančioje aplinkoje (Ališauskienė, 2021).

Išskiriami šie pagrindiniai į mokinį orientuotos karjeros paslaugų teikimo praktikos elementai švietimo įstaigoje: glaudus ryšys su mokiniais; paslaugų turinio ir formų personalizavimas; užduočių, veiklos diferencijavimas; mokinių savęs pažinimo kompetencijų ugdymo(si) svarba socialinio-emocinio ugdymo kontekste; paslaugos bet kuriuo metu, bet kur ir iš realaus pasaulio; technologijos – neatsiejama mokymo ir mokymosi dalis; aiškus ir laiku atliktas vertinimas ir parama; savarankiškumo ir mokymosi visą gyvenimą skatinimas (Hanover Research, 2013). Labai svarbu suprasti, kad į mokinį orientuotas karjeros paslaugų teikimas, jo organizavimas neturi vieno visiems tinkančio recepto. Pagrindinė koncepcija, kuria grindžiamas į mokinį orientuotas, personalizuotas karjeros paslaugų teikimas, yra suvokimas, kad visos švietimo įstaigos yra skirtingos, visi mokiniai yra skirtingi. Todėl organizuojant į mokinį orientuotų karjeros paslaugų teikimo procesą būtina ieškoti tinkamiausio konkrečios švietimo įstaigos kontekstui būdo ir formų, geriausiai atliepiančio mokinių poreikius. Mokinių karjeros paslaugų poreikiai skirtingi. Vieni labiau linkę tobulėti bandydami ir klysdami, kiti – per praktinę patirtį. Vieni mokiniai daug sužino skaitydami literatūrą, kitiems reikia diskutuoti ir aptarti informaciją, kad ją suprastų. Svarbu nepamiršti, kad mokiniai turi poreikių, kurie neapsiriboja mokymusi mokykloje. Vieni mokiniai domisi kultūrine veikla, kiti – sportu ar atstovaujamomis organizacijomis. Skirtinga

ir mokinių socialinė aplinka, sveikata. Labai svarbu teikiant į mokinį orientuotas karjeros paslaugas remtis asmenine jų patirtimi (Attard ir kt., 2010). Siekdamos į mokinį orientuotų karjeros paslaugų švietimo įstaigos turėtų diegti mokymo ir mokymosi strategijas, kurios motyvuoja mokinius identifikuoti savo interesus ir stipriąsias puses, taip pat skatina galvoti apie tai, kaip galima jas plėtoti; skatinti pedagogus naudotis informacija apie mokinių karjeros siekius ir individualizuoti, diferencijuoti mokymo turinį ir užduotis taip, kad padėtų jauniems žmonėms siekti savo tikslų; modeliuoti karjeros paslaugų teikimą taip, kad jos būtų pakankamai lanksčios ir atitiktų individualius mokinio interesus, stipriąsias puses ir siekius; siekti, kad pedagogai mokinių karjeros kompetencijų ugdymą laikytų viena iš savo funkcijų; identifikuoti mokinius, turinčius konkrečių (netipinių) karjeros konsultavimo ir informavimo poreikių, ir suteikti jiems galimybę gauti nuolatinį karjeros konsultavimą ir informavimą; sudaryti galimybes kiekvienam mokiniui išmokti savarankiškai ieškoti tinkamos ir aktualios karjeros informacijos ir veiksmingai ja naudotis; padėti kiekvienam mokiniui susidaryti tobulėjimo (mokymosi) ir (arba) karjeros planą, prisiimti atsakomybę už jo peržiūrą ir pažangą įgyvendinant savo planą (Careers New Zealand, 2009).

Deltuva ir Godvadas (2015) teigia, kad karjeros paslaugų teikimas turi būti grindžiamas mokymusi iš patirties ir aktyviu kiekvieno ugdymo proceso dalyvio įsitraukimu. Mokymasis iš realios patirties taip pat reiškia, kad aktuali informacija proceso metu yra pateikiama ne tik paslaugų teikėjo, bet perduodama ir pačių mokinių – randasi iš jų realios patirties. Mokslininkai (Moon, 2004; Beard ir Wilson, 2006; Chaube ir Chaube, 2008) pabrėžia, kad teikiant karjeros paslaugas ypač svarbus aspektas yra strategijų pasirinkimas. Į mokinį orientuotų karjeros paslaugų realizavimo strategijos apima mokymąsi bendradarbiaujant, tyrinėjimu ar tyrimais pagrįstą mokymąsi, projektinį mokymąsi, savireguliacinį mokymąsi arba technologijomis paremtą mokymąsi. Minėtoms strategijoms įgyvendinti gali būti taikomi tokie metodai kaip diskusijos, atvejo analizė, pateikimas, istorijų

kūrimas (angl. *storytelling*), vaidmenų žaidimas, žaidimas ir (arba) simuliacija, diskusija, dienoraščio rašymas, darbas poroje, įvairūs aktyvūs individualūs ir grupiniai refleksijos metodai (Klemenčič ir kt., 2020; Alfuth ir kt., 2022). Autorių (Moon, 2004; Beard ir Wilson, 2006; Chaube ir Chaube, 2008) teigimu, grupinio darbo metodai sudaro galimybę kiekvienam asmeniui, kuris mokosi, išsakyti savo poziciją, mintis, atsiskleisti ir gauti grįžtamąjį ryšį iš kitų grupės narių, vadinasi, sukuria daugiau medžiagos savianalizei ir asmeniniam tobulėjimui; mokytis suprasti kitą asmenį; tobulinti savo socialines kompetencijas; teikti ir priimti pagalbą.

Taigi, karjeros paslaugos yra veiksmingiausios, kai jos orientuotos į mokinį ir atliepia jo individualius poreikius, interesus ir aplinkybes (Department of Education and Training, 2019). Kiekvieno mokinio socialinių, emocinių ir akademinių poreikių žinojimas yra svarbus veiksnys, lemiantis veiksmingiausią karjeros paslaugų praktiką. Kiekvieno mokinio pažinimas ir jo karjeros poreikių identifikavimas būtinas siekiant individualizuoti karjeros paslaugas. Į mokinį orientuotų karjeros paslaugų teikimas yra veiksmingas metodas, nes jis leidžia mokiniui kurtis individualią asmeninę karjeros strategiją. Kai mokiniai jaučiasi suprasti, jie geriau reaguoja į visas karjeros paslaugas, ypač į individualų konsultavimą (Austin ir kt., 2020).

Karjeros paslaugų vertinimas yra svarbus karjeros paslaugų teikimo veiksnys. Vertinimas – tai tikslingas įrodymų apie teikiamų paslaugų kokybę ir poveikį rinkimas, analizė ir aptarimas. Jis taikomas siekiant nustatyti pokytį, kuris pasiektas įgyvendinus atitinkamo laikotarpio karjeros paslaugų teikimą. Vertinimo veikla naudojama renginių, vizitų ir ugdomosios veiklos veiksmingumui įvertinti. Jei švietimo įstaiga neturi suplanuotos karjeros paslaugų plano įgyvendinimo stebėsenos, peržiūros ir vertinimo sistemos, bus labai sunku sužinoti, kas veikia gerai, o kas prasčiau. Todėl ši veikla sudaro sąlygas konstruktyviems pokyčiams ar plėtrai. Ji gali būti taikoma siekiant įsitikinti karjeros paslaugų teikimo procesų

ir rezultatų kokybe ir verte, taip pat siekiant įvertinti organizuotos veiklos (renginių, veiklinimo vizitų, edukacijų, ugdomosios veiklos) veiksmingumą ir poveikį. Karjeros paslaugų įgyvendinimo ir rezultatų vertinimo procesas gali padėti planuojant kitų metų karjeros paslaugų teikimo procesus, skatinti paslaugų plėtrą (Careers New Zealand, 2009; Complete Careers, 2022). Rekomenduotinas karjeros paslaugų vertinimo turinys galėtų būti susijęs su paslaugų teikimo plane numatytų tikslų ir uždavinių adekvatumu švietimo įstaigos poreikiams ir jų pokyčiams; numatytos veiklos vykdymu (kaip ir ar kokybiškai buvo atlikta ir įgyvendinta numatyta veikla). Dar vienas aspektas – bendradarbiavimas su švietimo įstaigos bendruomene ir socialiniais partneriais, jų įtraukimo į karjeros paslaugų teikimą efektyvumas (Merfeldaitė ir Railienė, 2007). Rekomenduotina karjeros paslaugų vertinimo metodą ar metodus pasirengti dar karjeros paslaugų planavimo metu. Būtina nuspręsti, kuriuos karjeros paslaugų turinio komponentus reikia vertinti reguliariai, o į kuriuos gali tekti pažvelgti retkarčiais. Reikia įsitikinti, kad aiškiai žinoma, kaip kiekvienas atliekamas vertinimas prisidės prie bendro supratimo apie karjeros paslaugų veiksmingumą. Svarbiausia suplanuoti, kaip bus panaudoti gauti paslaugų tobulinimo įrodymai. Įrodymus reikia interpretuoti ir analizuoti, aptarti juos su suinteresuotais švietimo įstaigos bendruomenės nariais ir atsižvelgti į jų paaiškinimus ir įžvalgas (Careers New Zealand, 2009). Taigi, siekiant vertinimo kokybės būtina iš anksto numatyti kriterijus, kuriais vadovaujantis bus vertinama veikla, ir užtikrinti įvairių vertinimo metodų taikymą. Vertinimo kriterijai yra svarbūs parenkant vertinimo instrumentus ir kuriant jų turinį (formuluojant klausimus). Švietimo įstaigos kontekste išskiriami šie karjeros paslaugų kokybės vertinimo rodikliai: lyderystė; mokinių rezultatai, visos švietimo įstaigos įsitraukimas; pedagogų pasirengimas; karjeros paslaugų plano struktūra; tėvų ir bendruomenės įtraukimas (Careers New Zealand, 2009). Karjeros paslaugų vertinimą galima konstruoti pasitelkiant tokius klausimus: Kokių yra įrodymų, kad karjeros paslaugos yra įtrauktos į švietimo įstaigos teikiamų

paslaugų struktūrą ir švietimo įstaigos ugdymo planą? Kaip nuosekliai karjeros paslaugos pasiskirsto per klases? Kiek kitos ugdomosios ar švietimo pagalbos veikla papildo karjeros paslaugų teikimą? Kokiu mastu teikiamos karjeros paslaugos atliepia mokinių poreikius? Kiek jos yra į mokinį orientuotos? Kokie turimi įrodymai pagrindžia, kad teikiamos karjeros paslaugos yra orientuotos į mokinių karjeros kompetencijų ugdymą(si)? Kokią naudą mokiniai gauna iš konkrečios karjeros veiklos ir renginių (pvz., karjeros dienos, veiklinimo vizitai, susitikimai su darbdaviais ir pan.)? Kokios karjeros paslaugos mokiniams ir jų tėvams teikiamos prieš aktualius karjeros sprendimus (pvz., pasirenkant individualų mokymosi planą, pereinant iš vienos švietimo pakopos į kitą ir pan.)? Ar šios pagalbos paslaugų gavėjams pakanka? Kaip ji yra vertinama? Kokie įrodymai turimi? Kokia pateikiamos karjeros informacijos kokybė: ar ji visiems prieinama, atliepia poreikius, pateikiama įvairiais kanalais, yra reguliariai atnaujinama, yra nešališka, ar užtikrinama pusiausvyra tarp nešališkos informacijos ir reklaminės informacijos, kurią parengė aukštosios mokyklos ar profesinio mokymo įstaigos? Kiek efektyviai panaudojami švietimo įstaigos ištekliai, skiriami karjeros paslaugų teikimui? (Careers New Zealand, 2009).

Savitikros klausimai

1. Kaip apibrėžiamas karjeros paslaugų poreikio vertinimas? Kuo jis svarbus švietimo įstaigoje?
2. Kokie rekomenduojami karjeros paslaugų poreikių vertinimo proceso etapai švietimo įstaigoje? Pakomentuokite kiekvieno etapo veiksmų turinį.
3. Į ką svarbiausia atsižvelgti planuojant karjeros paslaugas švietimo įstaigoje? Kokių duomenų, kokios informacijos reikia?
4. Pasirinkite švietimo įstaigos tipą. Pateikite galimą metinio karjeros paslaugų tikslo ir jį konkretinančių uždavinių pavyzdį.
5. Pagal suformuluotus karjeros paslaugų uždavinius metams sudarykite veiklos planą jūsų pasirinktai švietimo įstaigai.

6. Kas atsakingas už karjeros paslaugų plane numatytos veiklos įgyvendinimą švietimo įstaigoje? Kaip atsakomybė reiškiasi per švietimo įstaigos institucinį ir tarpinstitucinį bendradarbiavimą?
7. Kuo svarbus tėvų dalyvavimas karjeros paslaugų vaikui teikimo procese?
8. Įvardykite esminius personalizuoto, į mokinį orientuoto karjeros paslaugų teikimo kriterijus.
9. Kuo svarbus karjeros paslaugų vertinimas švietimo įstaigoje? Kokiais duomenimis remiantis atliekamas karjeros paslaugų kokybės vertinimas švietimo įstaigoje?

Literatūra

1. Alfuth, J., Bishop-Root, S., & Harrington, G. A. (2022, August 31). *Connecting the dots: Linking student-centered learning and college and career pathways*. KnowledgeWorks. https://knowledgeworks.org/resources/connecting-dots-student-centered-learning-college-career-pathways/
2. Ališauskienė, S. (2021). Į besimokantįjį orientuotas mokytojų ir švietimo pagalbos specialistų ugdymas, taikant personalizuotą mokymąsi. *Specialusis ugdymas*, *43*(2), 11–30. https://doi.org/10.15388/se.2021.v2i43.5
3. ASCD. (2012). *Making the case for educating the whole child*. Alexandria, VA: ASCD.
4. Attard, A., Di Iorio, E., Geven, K., & Santa, R. (2010). *Student-centred learning—Toolkit for students, staff and higher education institutions*. ERIC. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED539501.pdf
5. Austin, K., O'Shea, S., Groves, O., & Lamanna, J. (2020). *Career development learning for students from low socioeconomic status (LSES) backgrounds. Literature Review.* University of Wollongong. https://documents.uow.edu.au/content/groups/public/@web/@dvce/@in2uni/documents/doc/uow264921.pdf
6. Barnes, S. A., Bimrose, J., Brown, A., Gough, J., & Wright, S. (2020). *The role of parents and carers in providing careers guidance and how they can be better supported*. Warwick Institute for Employment Research. https://cica.

org.au/wp-content/uploads/IER_Gatsby_JPM_parents_carers_practice_report_final.pdf

7. Beard, C., & Wilson, J. P. (2006). *Experiential learning: A best practice handbook for educators and trainers*. Kogan page.
8. Billett, S., Choy, S., & Hodge, S. (2020). Enhancing the standing of vocational education and the occupations it serves: Australia. *Journal of Vocational Education & Training*, *72*(2), 270–296.
9. Careers New Zealand. (2009). *Career education in practice*. Wellington. https://www.careers.govt.nz/assets/pages/career-education-in-practice-handbook/career-education-in-practice-handbook-2nd-edition-2009.pdf
10. Careers New Zealand. (2016). *Career development benchmarks*. Wellington. https://www.careers.govt.nz/assets/Benchmarks/Career-Development-Benchmarks-Secondary.pdf
11. Chaube, S. P., & Chaube, A. (2008). *Foundations of education*. Vikas publishing house.
12. Choy, S., Dymock, D., Le, A. H., & Billett, S. (2021). Understanding student decision-making about VET as a pathway: An Australian study. *International Journal of Training Research*, *19*(2), 125–141.
13. Complete Careers. (2022). *Monitoring, evaluating and reviewing careers education, information, advice and guidance*. Career Mark Support Document 5. https://complete-careers.com/wp-content/uploads/SD5-Monitoring-Review-and-Evaluation-Guidelines.pdf
14. Collins, J., & Barnes, A. (2017). *Careers in the Curriculum. What works?* London: The Careers & Enterprise Company. https://www.careersandenterprise.co.uk/media/oq0bqhmp/careers_in_the_curriculum_report_what_works.pdf
15. *Creating Career Education*. (2011). Guidance and Counseling Research Center, National Institute for Educational Policy Research of Japan, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/pdf/Creating_Career_Education.pdf
16. Cuiccio, C. & Husby-Slater, M. (2018). *Needs assessment guidebook supporting the development of district and school needs assessments*. State Support

Network. https://oese.ed.gov/files/2020/10/needsassessmentguidebook-508_003.pdf

17. Deltuva, A., ir Godvadas, P. (2015). *Asmeninės karjeros valdymo patirtinės studijos vadovas studentui*. https://dokumen.tips/documents/artras-deltuva-paulius-godvadas-karjeros-iandien.html?page=1
18. Department of Education and Training. (2019). *Future ready: A student focused National Career Education Strategy*. https://www.education.gov.au/data-and-research-schooling/resources/future-ready-student-focused-national-career-education-strategy
19. Hanover Research. (2013). *Professional Development for Personalized Learning Practice*. Washington, DC. https://www.hanoverresearch.com/media/Professional-Development-for-Personalized-Learning-Practices.pdf
20. Haywood, H., & Scullion, R. (2018). 'It's quite difficult letting them go, isn't it?' UK parents' experiences of their child's higher education choice process. *Studies in Higher Education*, *43*(12), 2161–2175.
21. Klemenčič, M., Pupinis, M., & Kirdulytė, G. (2020). *Mapping and analysis of student-centred learning and teaching practices: Usable knowledge to support more inclusive, high-quality higher education.* Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://nesetweb.eu/wp-content/uploads/2020/03/NESET_AR2-2019.pdf
22. Lindley, L., Clemens, S., Stevens, J., Bagge, L., & Mori, I. (2019). *Omnibus survey of pupils and their parents or carers: Wave 5*. Department for Education. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/786040/survey_of_pupils_and_their_parents_or_carers-wave_5.pdf
23. LR švietimo ir mokslo ministro 2014 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. V-72 dėl ugdymo karjerai programos patvirtinimo. TAR, 2014-04-29, Nr. 4888. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/11018e70d00711e39b2ab5bbcc4f49fb
24. LR švietimo, mokslo ir sporto ministro 2022 m. rugpjūčio 31 d. įsakymas Nr. V-1334 dėl rekomendacijų dėl karjeros specialistų funkcijų ir profesinio orientavimo paslaugų teikimo švietimo įstaigose patvirtinimo.

TAR, 2022-08-31, Nr. 17986. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f3dfe340291d11edb4cae1b158f98ea5

25. Merfeldaitė, O., ir Railienė, A. (2007). *Prevencinio darbo grupės veikla bendrojo lavinimo mokyklose*. Vilnius.
26. *Methods of assessing learning needs*. (2020). Continuing Professional Development, Faculty of Medicine, University of Toronto. https://www.cpd.utoronto.ca/quicktips-docs/05-Assessing-Learning-Needs.pdf
27. Ministry of Education. (2009). *Career education and guidance in New Zealand schools*. https://nzcurriculum.tki.org.nz/content/download/2767/35051/file/Career-guidelines-web.pdf
28. Moon, J. A. (2004). *Handbook of reflective and experiential learning: Theory and practice*. Routledge.
29. Polvere, R.-A., & Lim, P. (2015). *Career development supporting young Australians: A literature review*. NCVER. https://cica.org.au/wp-content/uploads/Career-Development-supporting-young-Australians-2015.pdf
30. Rogers, M. E., Creed, P. A., & Praskova, A. (2016). Parent and adolescent perceptions of adolescent career development tasks and vocational identity. *Journal of Career Development*, *45*(1), 34–49.
31. Sattler, L. (2021). *Report into parental engagement in career education*. Cairns: Study Work Grow. https://studyworkgrow.com.au/wp-content/uploads/2021/06/Report-into-Parental-Engagement.pdf
32. Tey, T. C. Y., Moses, P., & Cheah, P. K. (2020). Teacher, parental and friend influences on STEM interest and career choice intention. *Issues in Educational Research*, *30*(4), 1558–1575.
33. Tough, P. (2012). *How children succeed: Grit, curiosity, and the hidden power of character*. Boston, MA: Houghton Mifflin Harcourt.
34. *Training needs assessment*. (2007). Training Manual Module 2. South African Management Development Institute. https://amdin.africa/archive/documents/d00104/SAMDI_TOT_Module_2.pdf
35. U.S. Department of Education. (2020). *SMART Objectives Toolkit*. National Charter School Resource Center. https://charterschoolcenter.ed.gov/resource/smart-objectives-toolkit