MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO

EDUKOLOGIJOS IR SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS

DAIVA ŠILIENĖ

EDUKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ VALDYMO KARJEROS VALDYMO SPECIALIZACIJOS MAGISTRANTŪROS NUOLATINĖS STUDIJOS

KARJEROS PASLAUGŲ TEIKIMAS BENDROJO UGDYMO MOKYKLOJE: KARJEROS SPECIALISTŲ PATIRTIS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas: *Doc. dr. Asta Railienė*

Vilnius, 2018

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2018 12 10

Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas),

Edukologijos ir socialinio darbo instituto, Edukacinių technologijų valdymo programos Karjeros valdymo specializacijos

(fakulteto / instituto, programos pavadinimas)

studentas(-ė)__Daiva Šilienė_____,

(vardas, pavardė)

patvirtinu, kad šis magistro baigiamasis darbas

„Karjeros paslaugų teikimas bendrojo ugdymo mokykloje: karjeros specialistų patirtis“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;

2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;

3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbu metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

_____ _____

(parašas) (vardas, pavardė)

TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS……. 4

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS..... ..5

ĮVADAS.....6

SĄVOKŲ ŽODYNAS.....9

1. KARJEROS PASLAUGŲ BENDROJO UGDYMO MOKYKLOJE TEORINIAI ASPEKTAI.....10

1.1. Karjeros samprata.....10

1.2. Karjeros paslaugų turinys bendrojo ugdymo mokykloje…….13

1.3. Karjeros paslaugų bendrojo ugdymo mokykloje teikėjai.....23

2. KARJEROS SPECIALISTO PAREIGYBĖS BENDROJO UGDYMO MOKYKLOJE TURINYS……..29

2.1. Karjeros specialisto funkcijos bendrojo ugdymo mokykloje.....29

2.2. Karjeros specialisto kompetencijos……...35

3. TYRIMO „KARJEROS SPECIALISTO VEIKLOS BENDROJO UGDYMO MOKYKLOJE PATIRTIS“ REZULTATŲ ANALIZĖ.....41

3.1. Tyrimo metodologija.....41

3.2. Tyrimo rezultatų analizė.....48

3.2.1. Karjeros paslaugų teikimo situacija bendrojo ugdymo mokykloje..... 49

3.2.2. Karjeros paslaugų teikimui taikomos metodinės, informacinės priemonės..58

3.2.3. Karjeros specialistų patiriamos problemos ir pagalbos poreikis.....61

3.2.4. Karjeros specialistų kvalifikacijos tobulinimo(si) poreikiai.....66

IŠVADOS.....71

REKOMENDACIJOS.....72

LITERATŪROS SĄRAŠAS.....74

SANTRAUKA.....81

SUMMARY.....82

PRIEDAI.....83

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Tradicinės ir šiuolaikinės karjeros samprata.....12

2 lentelė. Karjeros kompetencijų klasifikacijų palyginimas……....19

3 lentelė. Karjeros specialisto bendrosios kompetencijos.....36

4 lentelė. Fokus grupių dalyvių charakteristika.....45

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Karjeros paslaugų turinys bendrojo ugdymo mokykloje.....16
2 pav. Integralios karjeros kompetencijų klasifikacija.....18
3 pav. Karjeros paslaugas švietimo sistemoje teikiančios institucijos.....26
4 pav. Tyrimo atlikimo eiga.....44
5 pav. Karjeros paslaugų teikimo organizavimas bendrojo ugdymo mokyklose.....50
6 pav. Karjeros paslaugų teikimo metodinės/informacinės priemonės.....59
7 pav. Karjeros specialistų patiriamos problemos ir pagalbos poreikis.....62
8 pav. Kvalifikacijos tobulinimo(si) poreikiai.....66

ĮVADAS

Temos aktualumas ir naujumas. Šiandieninė dinamiška, aktyvi visuomenė ir jos spartus technologinis vystymasis, robotizacija verčia apie karjeros sprendimus galvoti jau būnant mokyklos suole. Per kelis dešimtmečius pasikeitė karjeros sampratos suvokimas, kai neapsiribojama vienu karjeros sprendimu – ar tai būtų studijų programa, ar tam tikra profesinė veikla. Technologiniai šuoliai, informacijos srautai, naujos profesijos, kaip ir ką pasirinkti, kaip įgyvendinti asmeninius norus, savęs pažinimo aspektas – tai pagrindiniai iššūkiai, su kuriais susiduria mokiniai, besimokantys bendrojo ugdymo mokyklose (Surgėlienė ir Bankauskienė, 2014). Mokyklai tenka ypatingas vaidmuo ugdant jauno žmogaus savarankiškumą ir karjeros kompetencijas, o karjeros specialistui, kaip vienam iš pagrindinių paslaugų teikėjų subjektų, tenka padėti jaunuoliui tinkamai priimti sėkmingus sprendimus ir pasiruošti veiksmingai planuoti savo karjerą. Tačiau dažnai susiduriama su problema, jog karjeros specialistais dirba psichologai, socialiniai pedagogai, bibliotekų vedėjai, dalykų mokytojai, iš kurių tik nedaugelis turi specializuotą išsilavinimą (Pukelis, Navickienė, 2011 ir 2016-2017 m. Stebėsenos ataskaita, 2018).

21 a. pasižymi didžiuliais informacijos srautais, technologijų ir inovacijų kiekiu, naujai atsiradusiomis profesijomis, todėl besimokantiems bendrojo ugdymo mokyklose visa tai kelia ne tik iššūkius, bet ir stresą. Suderinti savo pomėgius, gebėjimus, norus ir polinkius mokiniui yra sudėtinga, todėl ir iškyla pagalbos mokiniui poreikis (Surgėlienė, Bankauskienė, 2014). L. Ustinavičiūtė, A. Katkonienė ir I Žemaitaitytė (2011) cituoja D. Super (1990), kuris teigia, kad karjera yra viso gyvenimo tobulėjimo procesas, kuris apima asmens nuostatas, vertybes, įgūdžius, gebėjimus, domėjimosi sritis, asmenines savybes. Kai kalbama apie profesinį augimą, kuris yra nuolatinis procesas, pirmiausia galvojama ir dėmesys skiriamas paaugliui, nes tuo metu jis pradeda galvoti apie tai, ką norėtų toliau veikti, ką jis moka, kas jam įdomu. Šiuo etapu atsiranda didelis poreikis pažinti save, suvokti, planuoti, todėl ir veiklos, kurios su tuo yra susijusios, tampa sėkminga sąlyga, būtina asmeninių, socialinių kompetencijų ugdymui ar profesijos pasirinkimui. Valstybinėje švietimo 2013-2022 metų strategijoje pabrėžiama, jog būtina sudaryti sąlygas visiems asmenims savarankiškai valdyti karjerą, teikiant individualizuotą įvairių formų pagalbą realioje ir virtualioje aplinkoje, plečiant tam reikalingus gebėjimus ir galimybes, ugdant svarbias kompetencijas, formuojant gyvenimo kelio (karjeros) rinkimosi sąmoningumą ir ugdymosi tęstinumą. Remiantis tarptautinių tyrimų duomenimis (Learning for Jobs, 2010) karjeros paslaugų būtinybę bendrojo ugdymo kontekste aktualizuoja vykstantys veiklos ir švietimo sistemų pokyčiai

– požiūrio į individo karjerą kompleksiškumas (*multitasking*), veiklos ir mokymosi galimybių pasirinkimo gausa ir pan. Tačiau atlikti longitudiniai tyrimai (Hughes, Mann, Barnes, Baldauf ir McKeown, 2016) atskleidžia, kad jaunam žmogui vis sunkiau priimti karjeros sprendimus tiek mokymosi, tiek darbo situacijose. Kryptingai, nuosekliai teikiamos karjeros paslaugos yra esminė prielaida užtikrinanti kokybišką jaunų žmonių perėjimą iš mokyklos į kitas mokymosi, studijų ir darbo aplinkas (Learning for Jobs, 2010). Bendrojo ugdymo mokykla, pasitelkdama karjeros specialistus ir vadovaudamasi Ugdymo karjerai programos (2014) nuostatomis, privalo parengti jaunus žmones karjeros sprendimų priėmimui. Šiuo tikslu būtina teikti kokybiškas karjeros paslaugas, kurios vienodai svarbios ir švietimo sistemai, ir darbo rinkai. Tačiau karjeros paslaugos dažnai teikiamos chaotiškai ir fragmentuotai, trūksta reglamentuotos karjeros specialistų rengimo sistemos (Pukelis, Katsarov, 2014). Nors Lietuvoje pirmieji karjeros specialistai (profesijos patarėjai) buvo pradėti rengti dar 2003 metais, tačiau egzistuojantis karjeros paslaugas teikiančių specialistų rengimas yra grįstas atskirų aukštųjų mokyklų iniciatyva (Railienė, 2010; Navickienė, 2012).

Temos aktualumą grindžia ir programos „Kurk Lietuvai“ (VŠĮ „Investuok Lietuvoje“) 2017-2018 metais inicijuotas projektas „Nacionalinė profesinio orientavimo sistema: tarpinstitucinis paslaugų teikimo modelis ir verslo įtrauktis“, kurio metu LR Vyriausybei ir suinteresuotų šalių diskusijai pateiktas atnaujintas nacionalinis profesinio orientavimo sistemos modelis bei aktualizuota profesinio orientavimo lauko sąvokų atnaujinimo diskusija. Pažymėtina, kad per pastaruosius penkerius metus nacionaliniuose tyrimuose nėra išsamiai analizuota karjeros specialisto veikla karjeros paslaugų teikimo bendrojo ugdymo mokyklos kontekste.

Temos ištirtumas. Karjeros samprata, jos kaita analizuota mokslininkų lietuvių mokslininkų A. Sakalo ir A. Šalčiaus (1997), N. Petkevičiūtės (1998), A. Gumuliauskienės (2002), R. Kučinskienės (2003), A. Palujanskienės ir A. Pugevičiaus (2004), A. Zdanevičiaus (2004), R. Laužacko (2005), D. Augienės (2009), L. Navickienės (2010) ir kt. ir užsienio mokslininkų S. D. Beach (1985), D. Super (1980), D. H. Pink (2001), D. Hall (2002), J. Arnold (2011), G. Stalidzane (2015) bei kt. darbuose. Karjeros paslaugų fenomeną ugdymo karjerai, informavimo karjerai ir konsultavimo karjerai kontekstuose analizuoja mokslininkai L. Jovaiša (1978, 2009), R. Kučinskienė (2003), K. Pukelis ir D. Garnienė (2003), K. Pukelis (2003), V. Stanišauskienė (2004), D. Garnienė (2006), R. Laužackas (2005), E. Dailidienė ir L. Navickienė (2006), A. Sokolova ir Stanišauskienė (2007), K. Pukelis (2007), Railienė (2007), D. Augienė (2009), V. Stanišauskienė ir A. Naseckaitė (2012), K. Pukelis ir N. Pileičikienė (2012), A. Sokolova (2014), J. Surgėlienė ir N. Bankauskienė (2015)

ir kt. Karjeros paslaugų teikėjų problematika aktualizuojama K. Pukelio (2003, 2007, 2011, 2012, 2014), D. Garnienės (2006), R. Kučinskienės (2003), A. Railienės (2007, 2010), L. Navickienės (2010, 2012), J. Surgėlienės ir N. Bankauskienės (2014), K. Pukelio ir J. Katsarov (2014), Andrews D. and Hooley T. (2017) darbuose.

Problema. Nepaisant to, kad apie karjeros specialistą įvairiais aspektais rašyta ir tirta jo veikla, tačiau išsamių tyrimų apie tai, kokią veiklą vykdo bendrojo ugdymo mokyklų karjeros specialistai, kaip jie teikia karjeros paslaugas, šiandien dar yra nedaug. Tyrimo problema formuluojama klausimais kaip organizuojamas karjeros paslaugų teikimas bendrojo ugdymo mokykloje? Kokios paslaugos teikiamos? Kas, be karjeros specialisto, mokykloje dar įsitraukia į paslaugų teikimą? Kaip apibrėžiama karjeros specialisto pareigybė?

Darbo objektas – karjeros specialisto veikla bendrojo ugdymo mokykloje.

Darbo tikslas – išanalizuoti karjeros specialistų veiklos bendrojo ugdymo mokykloje ypatumus.

Darbo uždaviniai.

1. Aptarti karjeros paslaugų bendrojo ugdymo mokykloje teorinius aspektus.
2. Išanalizuoti karjeros specialisto veiklos bendrojo ugdymo mokykloje turinį.
3. Atskleisti karjeros specialisto veiklos bendrojo ugdymo mokykloje patirtis.

Darbo metodai: mokslinės literatūros analizė ir kokybinis tyrimas, taikant focus grupės metodą. Tyrimo duomenys analizuoti taikant turinio analizės metodą.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, trys skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas bei priedai. Pirmame skyriuje aptariami karjeros paslaugų bendrojo ugdymo mokykloje teoriniai aspektai: analizuojama karjeros samprata, jos kaita; aptariamas karjeros paslaugų turinys bei jų teikėjai bendrojo ugdymo mokykloje. Antrame skyriuje nagrinėjamas karjeros specialisto pareigybės bendrojo ugdymo mokykloje turinys: atskleidžiamos karjeros specialisto funkcijos bei jų vykdymui būtinos kompetencijos. Trečiame skyriuje pristatomi kokybinio tyrimo, skirto atskleisti karjeros specialisto veiklos bendrojo ugdymo mokykloje patirtis bei tobulinimo galimybes, rezultatai. Pažymėtina, kad tyrimas vykdytas Švietimo mainų paramos fondo užsakymu. Šio darbo autorė buvo viena iš tyrėjų grupės narių. Darbas baigiamas išvadomis bei rekomendacijomis.

SĄVOKŲ ŽODYNAS

Karjera - visą gyvenimą trunkanti asmeniui ir visuomenei reikšmingų asmens mokymosi, saviraiškos ir darbo patirčių seka.

Karjeros kompetencijos - tai žinių, gebėjimų ir nuostatų apie save, mokymosi, saviraiškos ir darbo galimybes, karjeros sprendimų priėmimą, karjeros planavimą, derinimą su kitomis gyvenimo sritimis ir realizavimą visuma. (Modelis, 2012)

Karjeros paslaugos - visuma paslaugų, kurios padeda asmenims bet kuriame gyvenimo etape priimti sprendimus dėl mokymosi, studijų ar darbo, aktyviai kurti ir valdyti savo karjerą, sudaro sąlygas įgyti karjeros kompetencijas. (Sokolova, 2014).

Karjeros specialistas - asmuo, teikiantis profesinio informavimo ir konsultavimo, ugdymo karjerai paslaugas. (LR Švietimo įstatymas, 2016).

Ugdymas karjerai– tai kryptingas asmens bendrųjų ir karjeros kompetencijų pažinti save, planuoti savo karjerą, ją veiksmingai realizuoti derinant su kitais gyvenimo aspektais įgijimo procesas.

1. KARJEROS PASLAUGŲ BENDROJO UGDYMO MOKYKLOJE TEORINIAI ASPEKTAI

Mokslininkų teigimu, karjeros fenomenas kaip ugdymo mokslo tyrimo objektas, atsiranda XX amžiaus pradžioje ir veikiamas išorės veiksnių nuolat kinta (Kučinskienė, 2003). Asmens rengimas karjeros sprendimų priėmimui, anot karjeros konceptą tiriančių Lietuvos ir užsienio mokslininkų (Dumitru ir Voinea, 2015; Graham, 2015; Pukelis, 2012; Pukelis ir Pileičikienė, 2012; Rudžinskienė ir Paulauskaitė, 2012; Kučinskienė, 2003), yra itin svarbus individo tobulėjimo procesas, kurio sėkmei įtakos turi kryptingas ir nuoseklus karjeros paslaugų teikimo procesas. Siekdamas įsitvirtinti ir išlikti konkurencingu darbo rinkoje asmuo privalo gebėti priimti karjeros sprendimus, juos reflektuoti, projektuoti galimus karjeros pokyčius ir pan. (Kanten, Kanten ir Yesiltas, 2015; Rosinaitė, 2008; Rudžinskienė ir Paulauskaitė, 2012). Šiandieniniai veiklos pasaulio pokyčiai turi įtakos karjeros paslaugų, teikiamų švietimo sistemoje, aktualizavimui. Šioje darbo dalyje bus aptariama karjeros samprata ir jos kaita, analizuojamas karjeros paslaugų turinys ir jų teikėjai bendrojo ugdymo mokykloje.

1.1. Karjeros samprata

Karjerą analizuoja tokios mokslo sritys, kaip psichologija, sociologija, antropologija, socialinė psichologija, istorija, geografija, politikos mokslai ir ekonomika.

Pats žodis *karjera* yra kildinamas iš lotyniško *carraria,* reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, greitą bėgimą, veiksmų kryptį arba iš prancūziškojo *carriere,* kas reikštų veikimo dirvą, sritį bei profesiją (Augienė, 2009). Iš to kildinamos skirtingos karjeros sampratos: viena siejama su konkrečia veikla, kita - su planavimu ir įgyvendinimu. Šiame darbe karjeros samprata yra nagrinėjama kaip asmeninė žmogaus karjera, apimanti visus nuoseklius gyvenimo periodus.

Per daugelį dešimtmečių karjeros samprata kito. XX a. pirmoje pusėje karjeros samprata buvo suprantama kaip tam tikra profesinė veikla, apimanti tinkamiausią profesiją, darbo vietą bei paaukštinimą. XX a. pabaigoje karjeros tyrėjai atkakliai skleidė idėją, jog karjera yra visą gyvenimą trunkantis procesas, o ne vienkartinis mokymo programos ar profesijos pasirinkimas (Rosinaitė, 2010). Karjeros sampratos kaitą atskleidžia A. Palujanskienė ir A. Pugevičius (2004) (cit. iš N. Petkevičiūtė, 1998) pateikdami keturias skirtingas karjeros sampratas:

- ✓ karjera-kaip laimėjimai ar pasiekimas darbinėje aplinkoje
- ✓ karjera-kaip profesija, kuri gali būti daugiau ar mažiau prestižinė

- ✓ karjera-kaip nuosekli nuolatinio darbo tąsa; kiekvienas asmuo turi tam tikrą savo darbo istoriją
- ✓ karjera-kaip patirties, sukauptos visą gyvenimą atliekant įvairius vaidmenis, visuma.

S. D. Beach (1985) sako, jog karjera – visą gyvenimą trunkanti darbų seka, kuri susijusi su kiekvieno asmenybės pažiūromis bei motyvais, kai atliekamas vienoks ar kitoks darbas. Karjera, pasak A. Sakalo ir A. Šalčiaus (1997), suprantama, kaip tam tikras pasisekimas gyvenime: tai gali būti spartus ir sėkmingas kilimas tarnyboje, mokslinėje veikloje ar visuomenėje.

Pasak A. Gumuliauskienės (2002), karjera – tai individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu požiūriu. R. Kučinskienė (2003) teigia, jog karjera yra kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų kaita žmogaus gyvenime. G. Stalidzane (2015) cituodama Garleja (2006) tvirtina, kad karjera yra motyvacija, pasiekimas, savikontrolė, atsidavimas, pasitikėjimas savimi. Tai yra svarbus savirealizacijos procesas, po kurio vyksta socialinis pripažinimas. Pagal R. Laužacką (2005), karjera – tai iš pašaukimo kylančių ir besitęsiančių visą gyvenimą įvairių žmogaus atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, darbo vietų ir jose užimamų pareigų bei pasiekimų seka, kuri susijusi su saviraiška ir individualiu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją ir stilių.

R. Kučinskienės (2003) teigimu, pirmasis terminą *karjera* pavartojo amerikietis psichologas D. Super (1980) ir apibrėžė jį, kaip įvairių žmogaus gyvenime atliekamų vaidmenų, užimamų darbo pareigų bei pakopų visumą, kuri apima šiuos penkis pagrindinius asmens socialinius vaidmenis: besimokantysis, darbuotojas, šeimos narys, bendruomenės narys, pramogautojas. Žmogus juos prisiima ir atlieka.

Karjera yra seka įvairių darbo vaidmenų, apmokamų ir nemokamų, kuriuos asmuo atlieka per visą savo gyvenimą. Dar plačiau - karjera apima gyvenimo vaidmenis namuose ir bendruomenėje, laisvalaikio veikloje, moksle ir darbe. Visi minėti vaidmenys yra glaudžiai tarpusavyje susiję (Career education and guidance in New Zealand schools, 2009).

Karjera yra įvairių laimėjimų, pasiekimų, prestižo, tęstinumo, darbo ir kitų asmens vaidmenų visuma bei sąveika. Pirmosios trys sampratos atskleidžia siaurąją karjeros sampratą, o ketvirtoji- plačiąją (Kučinskienė, 2003).

Apibendrinant, galima teigti, kad siaurąja prasme karjeros samprata suprantama kaip asmens profesijos pasirinkimo ir karjeros planavimo strategija, apimanti individo gebėjimus, vertybes, interesus. Šiuolaikinis požiūris į karjerą yra siejamas daugiau nei su darbu ar profesine veikla. Tai asmens patirčių, atliekant įvairius vaidmenis, seka per visą gyvenimą.

Pasak A. Zdanevičiaus (2004) karjeros sampratoje galima išskirti *objektyvųjį* ir *subjektyvųjį aspektus*. Objektyvusis karjeros sampratos aspektas sietinas su tradiciniu karjeros sampratos interpretavimu, reiškia, jog karjera gali būti objektyviai išmatuojama ir susijusi su tam tikromis kultūriškai nulemtomis normomis ir kai kuriais objektyviais socialiniais rodikliais. Tokiais, kaip: profesijos statusas, užimamos vadovaujančios pareigos, aukštas atlygis, kilimas karjeros laiptais. Šiuo atveju kalbama apie karjerą kaip pasiekimą ir karjerą kaip profesiją. *Subjektyvioji*, kitaip - šiuolaikinės karjeros samprata, sietina su individo vertybėmis ir asmeniniais pasirinkimais.

J. Arnold (2011), remdamasis D. Hall (2002), išskiria asmeninės karjeros (angl. protean career) koncepciją ir teigia, kad pagrindinė karjeros sampratos charakteristika yra savireguliacija ir orientacija į vertybes. Pateiktame kontekste savireguliacija reiškia, kad asmuo prisiima atsakomybę ir turi galią formuoti savo karjeros formas ar trukmę. Orientacija į vertybes suprantama kaip atsakomybė ir jėga, kurios veikia asmens siekius. Pažymėtina, kad šiuolaikinė karjera jau nebėra tapatinama su profesija, nes karjera nėra profesijos sinonimas. Profesija, dažniausiai, yra tik kontekstas (lot. contextus — surištas), kuriame rutuliojasi individo karjera. D. H. Pink (2001) sako, kad, būtent, šiuolaikinė karjera galėtų būti vadinama „Lego“ karjeros pavadinimu, nes asmuo savo karjerą konstruoja iš atskirų turimų dalelių tiek kartų, kiek reikia. Jeigu netinka, tai pats žmogus gali susikurti naują karjerą, kuri teikia malonumo, iš tų pačių „Lego“ kaladėlių, o jeigu jų trūksta- įsigyti naujų. Kaladėlės metaforiškai atspindi tai, ką individas turi- norus, galimybes, interesus.

L. Navickienė (2010, 15) pateikia apibendrintą pagal tam tikrus kriterijus tradicinės ir šiuolaikinės karjeros sampratų analizę (žr. 1 lentelę):

1 lentelė. Tradicinės ir šiuolaikinės karjeros samprata

Kriterijus	Tradicinė karjera	Šiuolaikinė karjera
Atsakomybė	Organizacija	Asmuo
Karjeros sprendimas	Vienkartinis	Daugkartinis
Karjeros sėkmės matas	Atlyginimas, pareigos, statusas, pripažinimas organizacijoje	Psichologinis pasitenkinimas, savigarba, saviraiška
Karjeros kryptis	Linijinė	Daugiakryptė

Vertybės	Valdžios galia, paaukštinimas tarnyboje	Veiklos laisvė, galimybė augti, tobulėti
Karjeros mobilumo laipsnis	Žemas, daugiausia priklauso nuo organizacijos	Aukštas, daugiausia priklauso nuo asmenybės
Karjeros planavimas	Aiškus, susijęs su organizacija	Sunkiai nuspėjamas, susijęs su žmogaus tikslais, turimais gebėjimais, mokėjimais, įgūdžiais
Socialinis-ekonominis saugumas	Stabilus	Santykinis, priklausomas nuo daugelio asmeninių ir socialinių veiksnių
Prisitaikymo, lankstumo laipsnis	Žemas, prisitaikymas prie organizacijos	Aukštas, prisitaikymas prie darbinės veiklos
Žmogui keliami reikalavimai	Profesinių gebėjimų akcentavimas	Bendrųjų mokėjimų akcentavimas (iniciatyvumas, novatoriškumas, kūrybiškumas, problemų sprendimas ir pan.)

Šaltinis: L. Navickienė, 2010, p.15

Taigi, šiuolaikinės karjeros ašis yra asmuo ir jo asmeninė karjera, kurių pagrindas – nuolatinis mokymasis, tobulėjimas, naujų žinių ir įgūdžių įgijimas. Tai nėra vienkartinis dalykas, nes karjerai būdingas tęstinumas ir kaita. (Navickienė, 2010).

Apibendrinant galima teigti, kad skirtingi karjeros sampratų aiškinimai atskleidžia, kad nėra vienos bendros karjeros apibrėžimo interpretacijos: viena susijusi su konkrečia veikla, kita – su gyvenimo planavimu ir įgyvendinimu. Karjeros sampratos kismui įtakos turi kintantis darbo pasaulis, besikeičiantis ir pats žmogus, todėl šiuolaikinė karjera nebėra tapatinama su profesija, nebeturi aiškios struktūros, o individui daug svarbiau lankstumas, asmeninė savirealizacija, tobulėjimas, tikslų siekimas. Šiame darbe bus laikomasi minties, jog karjera-visą gyvenimą trunkanti asmeniui ir visuomenei reikšmingų asmens mokymosi, saviraiškos ir darbo patirčių seka.

1.2. Karjeros paslaugų turinys bendrojo ugdymo mokykloje

Visuma paslaugų, kurios padeda asmenims bet kuriame gyvenimo etape priimti sprendimus dėl mokymosi, studijų ar darbo ir valdyti karjerą, įvairiose pasaulio šalyse vadinama įvairiai – visą gyvenimą trunkančiu orientavimu, karjeros orientavimu arba tiesiog – karjeros paslaugomis (Sokolova, 2014).

Analizuojant įstatymus bei norminius dokumentus (*Profesinio orientavimo strategija*, 2004; *Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa* (2007-2013), 2007), matyti, jog

karjeros paslaugų struktūra yra įvardijama kaip profesinis orientavimas. Toks traktavimas dėl skirtingų požiūrių bei istorinės raidos, dažnai suprantamas dvejopai: kaip mokiniui teikiamas patarimas, kuo būti ir kokią profesiją rinktis ir kaip priemonė paskatinti mokinius rinktis profesinį mokymąsi arba aukštąjį mokslą, paklausią specialybę. (Sokolova ir Stanišauskienė, 2007).

Šiandien Lietuvoje profesinio orientavimo paslaugos yra įtvirtintos ir reglamentuojamos pagrindiniuose švietimo teisės aktuose (Švietimo įstatymas, 2011, 2016), strateginiuose dokumentuose (Ugdymo karjerai programa, 2014) ir reiškia karjeros paslaugas, kurių pagrindinis tikslas – padėti asmenims aktyviai kurti savo karjerą, sąmoningai rinktis mokymosi ir darbo galimybes, sudaryti sąlygas įgyti karjeros kompetencijas. Tai yra grįsta šiuolaikine karjeros samprata, nes karjera suprantama kaip visą gyvenimą trunkanti mokymosi, saviraiškos bei darbo patirčių visuma. Todėl, šiame darbe bus vartojama sąvoka - *karjeros paslaugos.*

Šio laikmečio svarbiausiame strateginiame valstybės dokumente *Lietuvos pažangos strategijoje „Lietuva 2030”* (2012) teigiama, kad šiandieninės mokyklos tikslas – padėti asmeniui maksimaliai išskleisti individualias kūrybos galias ir gebėjimus, tenkinant jo įgimtas reikmes: savirealizacijos – savęs įprasminimo, laisvės, meilės, pagarbos, kūrybos, tvarkos ir darnos poreikius. Todėl ir karjeros paslaugos yra kaip niekada svarbios ir reikalingos šiandienos jaunam žmogui, nes jo karjeros sėkmė priklauso ir nuo gebėjimo mokėti planuoti ir valdyti savo karjerą, turėti tam reikalingas kompetencijas.

Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos apraše (2012) įvardinama, kad profesinis orientavimas apima ugdymo karjerai, profesinio informavimo ir profesinio konsultavimo paslaugas. Paslaugų tikslas:

1) padėti asmenims sąmoningai rinktis jiems tinkamas švietimo ir užimtumo galimybes
2) sudaryti sąlygas įgyti karjeros kompetencijų, aktyviai kurti savo karjerą

Dokumente akcentuojama, jog ugdymas karjerai yra prioritetinė profesinio orientavimo sritis, profesinis informavimas ir profesinis konsultavimas papildo ugdymą karjerai:

- Ugdymas karjerai - kryptingas asmens karjeros kompetencijų ugdymas;
- Profesinis (karjeros) informavimas - tai informacijos apie karjeros galimybes rinkimo, analizės, sisteminimo ir teikimo procesas;

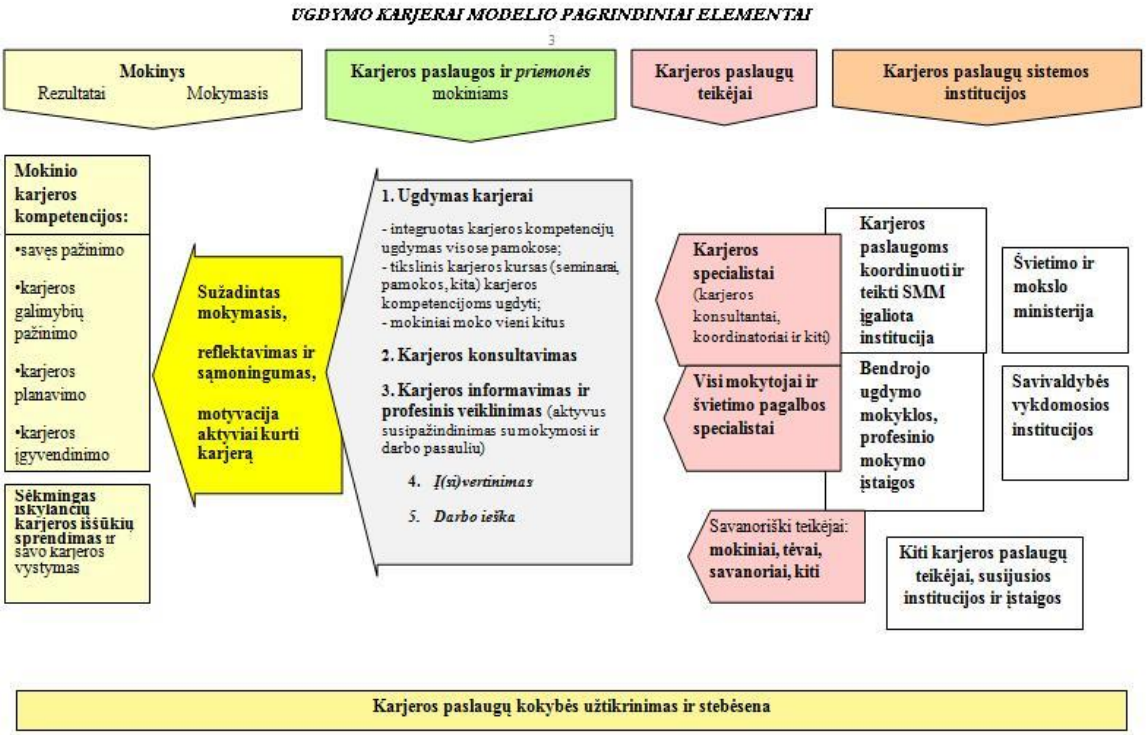
- Profesinis (karjeros) konsultavimas - tai konsultanto ir konsultuojamo subjekto sąveika. (Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2012).

Visos šios paslaugos yra glaudžiai susijusios bei padeda asmenims spręsti konkrečius karjeros klausimus, o mokykla - pagrindinė švietimo įstaiga, kuri organizuoja, teikia ir užtikrina profesinio orientavimo paslaugas joje besimokantiems mokiniams. (Švietimo įstatymas, 2011).

2014 m. patvirtintoje *Ugdymo karjerai programoje* (2014) taip pat pabrėžiama, jog paslaugų įgyvendinimas grindžiamas mokyklos bendruomenės sutelktiniu darbu: bendradarbiavimu tarp asmenų, teikiančių ugdymo karjerai, profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugas (toliau – karjeros specialistai), ir kitų švietimo pagalbos specialistų, visų mokytojų, bendromis mokyklos ir šeimos, įvairių karjeros paslaugas teikiančių institucijų pastangomis.

Pažymėtina, kad Lietuvos švietimo sistemoje teikiamų karjeros paslaugų teisinis reglamentavimas keitėsi. 2005 - 2012 metais bendrojo ugdymo mokyklose profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimas mokiniams buvo organizuojamas vadovaujantis 2005 metais patvirtintu *Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašu.* Nuo 2011 metų mokyklos organizuoja mokinių ugdymą karjerai pagal Pagrindinio ir vidurinio ugdymo programų bendruosius ugdymo planus ir Bendruosius profesinio mokymo planus. 2012 metais, patvirtinus Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašą, mokyklos tapo atsakingos už mokinių ugdymo karjerai, profesinio informavimo, konsultavimo ir karjeros paslaugų stebėsenos organizavimą. Nuo 2014–2015 mokslo metų mokinių karjeros kompetencijos ugdomos įgyvendinant Ugdymo karjerai programą (2014).

Mokyklos, organizuodamos karjeros paslaugų teikimą, šiandien dažniausiai vadovaujasi *Ugdymo karjerai programa* (2014), *Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašu* (2012) bei *Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modeliu* (2012) (žr. 1 pav.).



1 pav. Karjeros paslaugų turinys bendrojo ugdymo mokykloje

Šaltinis: Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2012

Karjeros paslaugų sistemos paskirtis, jog organizuotos poveikio priemonės skirtos padėti asmenims sąmoningai rinktis darbo ir saviraiškos galimybes, sudaryti sąlygas įgyti karjeros kompetencijas, aktyviai kurti savo karjerą. „Šios sistemos veikimo pagrindą sudaro karjeros paslaugų teikėjų ir dalyvių sąveika bei šių paslaugų koordinavimo, organizavimo ir finansavimo sudaryti mechanizmai“ (Sokolova, 2014, p. 3). Šiame darbe analizuojama karjeros specialisto veikla bendrojo ugdymo mokykloje, tad ir paslaugos nukreiptos į pagrindinį gavėją – mokinį. Schemoje esantys karjeros paslaugų sistemos dalyviai ir teikėjai vienaip ar kitaip prisideda prie paslaugų teikimo, todėl kiekvieno iš jų funkcijos plačiau bus aprašomos tolimesniame skyriuje.

Ugdymas karjerai yra svarbiausia sistemos dalis rengiant paauglius asmeninei karjerai. Ugdymo karjerai procesas bendrojo ugdymo mokykloje, pasak J. Surgėlienės ir N. Bankauskienės (2014), pastaruoju metu patiria įvairių transformacijų. Šiai veiklai skiriama ypatingai daug dėmesio: rengiami ir įgyvendinami įvairūs projektai, mokyklose veikia ugdymo karjerai centrai, dirba karjeros koordinatoriai. Visos priemonės ir būdai yra nukreipti į pagalbą mokiniams pasirengti karjeros pasirinkimui. Ugdymo karjerai samprata, kaip ir karjeros samprata, suprantama dviem kontekstais: siaurąja ir plačiąja prasme. K. Pukelio (2007) teigimu, ugdymas karjerai - tai 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. Ši karjeros projektavimo sudedamoji dalis skirta padėti jaunimui rasti geriausią profesijos rinkimosi sprendimą, atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius ir jaunų žmonių individualius ypatumus.

Ugdymas karjerai– tai kryptingas asmens bendrųjų ir karjeros kompetencijų pažinti save, planuoti savo karjerą, ją veiksmingai realizuoti derinant su kitais gyvenimo aspektais įgijimo procesas (Modelis, 2011, projektas).

Apibendrinant galima teigti, jog siauroji ugdymo karjerai samprata yra sietina su karjeros planavimo procesu prasidedančiu profesijos pasirinkimu, o plačioji ugdymo karjerai samprata sietina su karjeros kompetencijų ugdymu įgalinančiu asmenį valdyti savo karjerą per visą gyvenimą.

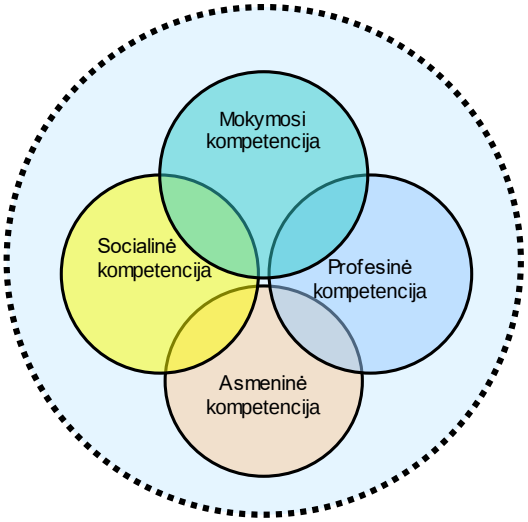
Pats ugdymo karjerai procesas bendrojo ugdymo mokyklose suprantamas kaip kryptingas ir nuolatinis procesas, kuomet mokiniui atsiranda būtinybė pasirinkti mokymosi turinį, taip pat pagal numatomą profesiją pasirinkti brandos egzaminus, kurie bus reikalingi studijoms, yra realizuojamas gerai apgalvota profesinio konsultavimo veikla, apimančia profesinį informavimą, profesinį veiklinimą bei patarimus priimant racionalų profesinį sprendimą (Pukelis, 2003).

Taigi, ugdymo karjerai paslaugų pagrindinis tikslas – ugdyti mokinių karjeros kompetencijas, kurios leistų plėtoti savo karjerą. Skirtingi autoriai mokslinėje literatūroje skirtingai apibūdina, kas tai yra karjeros kompetencijos. V. Stanišauskienės, A. Naseckaitės (2012) teigimu, kiekvienam jaunuoliui karjeros kompetencijos yra būtinos ir jas žmogus ugdosi visą gyvenimą: nuo pirmųjų savęs ir aplinkinio pasaulio pažinimo žingsnelių vaikystėje iki išugdytų profesinių gebėjimų jau būnant brandžiame amžiuje.

Ugdymo karjerai modelyje (2012) karjeros kompetencijos apibūdinamos kaip žinių, gebėjimų ir nuostatų apie save, mokymosi, saviraiškos ir darbo galimybes, karjeros sprendimų priėmimą, karjeros planavimą, derinimą su kitomis gyvenimo sritimis ir realizavimą visuma. S. Neary, V. Dodd and T. Hooley (2015) teigimu, karjeros kompetencijos (angl. career management skills) - tai įgūdžiai, kurie padeda asmenims identifikuoti jų esamus įgūdžius, ugdo studijų karjeros tikslus ir imasi veiksmų jų karjeros tobulinimui.

V. Stanišauskienė (2005), remdamasi M. Fullan (1998) karjeros kompetenciją apibrėžia kaip susidedančią iš asmeninės vizijos sukūrimo gebėjimo, domėjimosi, meistriškumo ir bendradarbiavimo gebėjimų.

Atlikusi užsienio ir Lietuvos mokslinės literatūros analizę, V. Stanišauskienė (2004, p. 91) suformavo keturių integralios karjeros kompetencijų, kurios tarpusavyje glaudžiai susijusios, klasifikaciją (2 pav.):



2 pav. Integralios karjeros kompetencijų klasifikacija

Šaltinis: V. Stanišauskienė, 2004, p. 91

V. Stanišauskienės (2004) teigimu, karjeros kompetencija yra visa eilė šiuolaikiniame darbo pasaulyje žmogui būtinų asmeninių savybių ir gebėjimų, kuriuos jis gali sėkmingai taikyti praktinėje veikloje. Karjeros kompetencijoms autorė priskiria keturių sričių: asmeninės, socialinės, mokymosi ir profesinės veiklos, kompetencijas. Pasak autorės, asmeninė kompetencija – tai žmogaus savęs pažinimo ir savęs pristatymo gebėjimai. Socialinė kompetencija – žmogaus santykį su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai ir savybės. Mokymosi kompetencija – gebėjimai, įgalinantys žmogų saviugdai. Profesinė kompetencija – specifiniai profesiniai gebėjimai bei gebėjimai ir savybės, susiję su žmogaus darbine veikla.

Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelio diegimo rekomendacijų (2011) kūrėjai, atlikę Lietuvos (V. Stanišauskienės) ir užsienio šalių (kanadietiškoji, amerikietiškoji, britiškoji - DOTS modelis) karjeros kompetencijų klasifikacijų analizę (žr. 2 lentelė), sukūrė nacionalinį karjeros kompetencijų modelį.

2 lentelė. Karjeros kompetencijų klasifikacijų palyginimas

Palyginimui pasirinktos kompetencijų klasifikacijos:			
Kanadietiškoji klasifikacija (*Canadian Blueprint for Work/Life Designs*)	**Amerikietiškoji klasifikacija**	**DOTS modelis**	**V. Stanišauskienės klasifikacija**
Savęs pažinimo ir savireguliacijos kompetencijos	Asmenybinės ir socialinės kompetencijos	Savęs pažinimo kompetencijos	Asmeninės kompetencijos
			Socialinės kompetencijos
Mokymosi ir darbo galimybių tyrinėjimo kompetencijos	Mokymosi visą gyvenimą kompetencijos	Galimybių pažinimo kompetencijos	Mokymosi kompetencijos
Gyvenimo / karjeros planavimo kompetencijos	Karjeros valdymo kompetencijos	Perėjimo iš vienos aplinkos į kitą kompetencijos	Profesinės kompetencijos
		Sprendimų priėmimo kompetencijos	

Šaltinis: Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelio diegimo rekomendacijos (2011, p. 95)

Taigi, apibendrinus ir palyginus aukščiau išvardintas klasifikacijas (žr. 2 lentelę), rekomenduojama skirti šias karjeros kompetencijų sritis:

- ✓ Savęs pažinimo kompetencijų sritis
- ✓ Karjeros galimybių pažinimo kompetencijų sritis
- ✓ Karjeros planavimo kompetencijų sritis
- ✓ Karjeros įgyvendinimo kompetencijų sritis

Ši karjeros kompetencijų klasifikacija yra įtvirtinta Ugdymo karjerai programoje (2014) ir mokyklos, organizuodamos karjeros paslaugų teikimą, tuo vadovaujasi, siekdamos parengti mokinius sąmoningai ir sėkmingai kurti bei valdyti savo karjerą.

Reikia pažymėti, kad ***ugdymas karjerai*** bendrojo ugdymo mokyklose vykdomas atsižvelgiant į vaiko amžiaus ypatumus. Pasak D. Augienės (2009), išskiriami pagrindiniai žmogaus gyvenimo etapai, kuomet formuojasi skirtingas požiūris į karjeros sprendimų priėmimą:

- ➢ pirmasis etapas apima 6-11 m. amžiaus tarpsnį;

- antrasis etapas apima 11-16 m. amžiaus tarpsnį, labiau vadinamą eksperimentiniu, nes jaunuoliai pirmą kartą gyvenime suvokia, kad jie privalo priimti tam tikrus sprendimus dėl savo ateities;
- trečiasis etapas – labiau realistinis, kai jauni žmonės, nuo 16 metų, dar besimokydami bendrojo lavinimo mokyklose, susiduria su pirmaisiais profesijos rinkimosi klausimais. Profesijos rinkimosi aktualumas labiau priklauso nuo jaunos asmenybės raidos ir socializacijos procesų, įvertinamos realios galimybės, siekiai ir tikslai.
- jaunystė - tai amžiaus tarpsnis nuo 16 iki 25 metų. Šiuo metu formuojasi žmogaus asmenybė ir iškyla didžiausia problema - profesijos pasirinkimo klausimas. (Augienė, 2009)

Todėl neatsitiktinai ugdymas karjerai ir yra prioritetinė karjeros paslaugų sudėtinė dalis, nes čia mokinys gali save atrasti ir geriau pažinti. Ugdymas karjerai įgyvendinamas nuosekliai taikant ugdymo priemonių visumą, integruojant ugdymą karjerai **visose dalykų** pamokose ir ypač artimiausiose karjerai pamokose, organizuojant specialias karjeros pamokas/užsiėmimus bei seminarus, suderinant mokinio ugdymo planą su mokinio karjeros planu. Bendrojo ugdymo mokykloje šiandien yra galimybė suteikti mokiniams ne tik informacijos, bet ir ugdytis karjeros planavimo įgūdžius, išmokti priimti ir įgyvendinti realius sprendimus dėl savo karjeros, ypač prisitaikyti prie nuolat vykstančių pokyčių bei savarankiškai priimti sprendimus. Nes, sėkminga karjera – pagrindinė sąlyga asmenybės socialinei adaptacijai, jos pasitikėjimu savo jėgomis, atsakingumui ir gyvenimo stabilumui (Augienė, 2009).

Sekanti, papildančioji, ugdymo karjerai paslaugų grupės dedamoji dalis arba karjeros paslaugų elementas - tai profesinis konsultavimas. Profesinis konsultavimas, kaip teigia L. Jovaiša (1998), pagalba ir patarimai universaliam jauno žmogaus asmenybės plėtojimui bei asmenybės tinkamumas pasirinktai profesijai. Remiantis R. Laužacku (2005), profesinio informavimo tikslas apibrėžiamas kaip informacijos rinkimas, tvarkymas bei teikimas tikslinėms grupėms, sudaromos sąlygos priimti racionalius profesijos rinkimosi ir karjeros planavimo sprendimus, kurie atitinka individo asmenybės poreikius ir darbo rinkos situaciją. Panašiai antrina A. Sokolova ir V. Stanišauskienė (2007) cituodamos E. Dailidienę ir L. Navickienę (2006) ir įvardija profesinio konsultavimo tikslą, kurio esmė – teikti asmenims kokybišką informaciją, konsultacijas apie mokymąsi bei įsidarbinimą ir atsižvelgti į darbo rinkos diapazoną. O K. Pukelis ir N. Pileičikienė (2012) teigia, jog labai svarbu teikti kokybišką informaciją bei patarimus tikslinėms grupėms ir, būtent, tokią informaciją, kuri susijusi su mokymosi, studijų ar profesinės veiklos galimybėmis.

Profesinis konsultavimas vykdomas ir įgyvendinamas sekančiai:

- mokinio karjeros plano ir portfolio sudarymas
- mokinio karjeros planų periodiniai aptarimai
- individualios ir grupinės konsultacijos, kuomet svarbu pažinti ir įvertinti individualias savybes, interesus
- klausimynų, testų pildymas ir reflektavimas
- e - konsultacijos
- sudėtingiausių psichologinių asmens ypatumų svarbių karjerai vertinimas
- mokinio karjeros kompetencijų įsivertinimas ir įvertinimas

Kita ugdymo karjerai dedamoji - profesinis informavimas. R. Laužackas (2005) rašydamas apie profesinį informavimą sakė, jog tik tada, kai žmogus gali atskirti ypatingą tam tikros veiklos valdymą, geba suprasti ir suvokti prasmę, tik tuomet atsiranda asmens sąveika su besikeičiančiu pasauliu. Nes ne visada pakanka žmogaus kontakto su profesine aplinka, o tinkamam sprendimui priimti yra reikalinga psichologinė ir pedagoginė aplinka. Todėl ir profesinis ugdymas yra sudėtinė bendrojo ugdymo mokyklų veiklos dalis, kuri gali laiduoti sėkmingą profesijos rinkimąsi. R. Kučinskienė (2003) profesinį informavimą įvardija kaip karjeros paslaugų komponentą, kurio tikslas – suteikti kokybiškų žinių apie skirtingų profesijų turinį, jų ypatumus ir reikalavimus, profesijų įgijimo, įsidarbinimo galimybes.

Profesinis informavimas padeda asmenims, nepriklausomai nuo jų amžiaus bei gyvenimo etapo, pasirinkti savo kelią švietimo, mokymo bei užimtumo sistemose bei aktyviai dalyvauti formuojant savo profesinę karjerą (Railienė, 2007). O apie profesinio veiklinimo veiksmingumą dar prieš kelis dešimtmečius rašė L. Jovaiša. Per praktines dalykų pamokas, papildomo ugdymo veiklas, moksleivis susipažįsta su veiklos pasauliu, formuoja žinias apie tas veiklas, ugdo ir tikrina gebėjimus dirbti bei save pažinti. L. Jovaiša (1978) teigė, svarbu, kad profesinis veiklinimas vykdytų tokias funkcijas:

1. Informacinę – kada sudaromos sąlygos susipažinti su tam tikru darbu;
2. Praktinę – kuomet plėtojami gebėjimai ir lavinami darbo įgūdžiai;
3. Adaptacinę – kad patikrinamos fizinės ar psichinės galimybės;
4. Atrankos - kuomet atsiranda įvertinimas ir pasirinkimas.

Visos funkcijos glaudžiai susijusios tarpusavyje, nes šitaip formuojama mokinio profesinė sąmonė, kaupiama reali patirtis, atsiskleidžia įgūdžių lavėjimo dinamika apibūdinanti asmens gabumus ir individualumą. Pasak L. Jovaišos (2009) profesinis veiklinimas yra vienas iš svarbiausių ugdymo

karjeros komponentų, kurio tikslas – padėti mokiniui išbandyti save , savo gebėjimus ir gautais praktinės veiklos rezultatais remiantis, atsiranda galimybė prognozuoti būsimojo darbo tinkamumą ir sėkmę.

Tokio profesinio veiklinimo metu atsiranda galimybė „pasimatuoti“ profesiją, pajausti, suvokti skirtumus tarp realybės ir profesinio ketinimo. Tam pritaria ir K. Pukelis (2003), kuris akcentuoja pagrindinį profesinio veiklinimo tikslą – padėti žmogui, kuris renkasi profesiją, patikrinti savo profesinio apsisprendimo teisingumą praktiškai, nes tik pats žmogus geriausiai pažįsta save ir norimą profesiją tik labai konkrečioje veikloje. Veiksmingas profesinis veiklinimas leidžia mokiniui įvertinti savo profesinius ketinimus, gebėjimus ir charakterio savybes. Taigi, profesinis veiklinimas, anot R. Laužacko (2005), tai- praktiškas patikrinimas ar pasirinkta profesija atitinka lūkesčius, prigimtinius gabumus, socialinius siekius.

Profesinis informavimas, kuris apima ir profesinį veiklinimą, susideda iš:

- informacijos apie mokymosi galimybes ir karjeros paslaugas pateikimas mokyklos IT sistemose (t.y. informacija apie švietimo ir mokslo institucijas, priėmimo taisyklės, studijų ir mokymo programas, savanorystės galimybes, profesijas, darbo rinkas ir kt.)
- karjeros informavimo renginiai
- informaciniai ir pažintiniai, patirtiniai veiklinimo vizitai (įmonėse, įstaigose, sektoriniuose praktinio mokymo centruose ir kt.), įgytos patirties aptarimas
- e – aplinkų, tokių kaip www.mukis.lt, www.aikos.smm.lt, www.euroguidance.lt, karjeros informavimui naudojimas
- Žinynai bei įvairūs leidiniai

Apibendrinant, galima teigti, jog kiekviena bendrojo ugdymo mokykla šiuo laikotarpiu turi laisvę prisitaikyti karjeros paslaugų sistemą sau, atsižvelgdama į mokyklos specifiką, mokinių bei kitų paslaugų gavėjų poreikius ir turimus išteklius. Tuo pačiu garantuoti pagrindinius karjeros paslaugų teikimo principus: prieinamumo; nešališkumo; laisvo pasirinkimo ir asmeninės atsakomybės už karjeros sprendimus; individualizavimo; paslaugų kokybės. Sudaryti sąlygas kiekvienam mokiniui įgyti karjeros kompetencijų pagal Ugdymo karjerai programą bei karjeros paslaugų turinį, nes profesijos pasirinkimo aspektas, kaip viso gyvenimo ir mokymosi ir patirčių seka, šiandieninėje visuomenėje yra ypač aktualus.

1.3. Karjeros paslaugų bendrojo ugdymo mokykloje teikėjai

Karjeros paslaugų bendrojo ugdymo mokyklose teikėjų institutas ir jiems priskiriamos funkcijos Lietuvoje kito. Šiuos pokyčius iš esmės lėmė su karjeros paslaugų sistemos modeliavimu siejamų ES struktūrinių fondų projektų įgyvendinimas. 2004-2007 metų laikotarpiu įgyvendinant projektą „Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas“, kurio tikslas – siekti nacionalinės profesinio orientavimo sistemos plėtros ir dermės, užtikrinant ugdymo karjerai tęstinumą ir prieinamumą bei lygias galimybes visiems švietimo sistemos dalyviams. Mokyklose buvo steigiami Profesinio informavimo taškai (PIT). Įgyvendinant minėtą projektą, 2007 metais buvo parengtas *Profesinio informavimo standartas,* kuriame kaip vienas iš karjeros paslaugų teikėjų mokykloje įvardinamas **profesijos patarėjas. Minėtame dokumente profesijos patarėjas apibrėžiamas kaip** kvalifikuotas specialistas, teikiantis 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 dirbantis profesinio informavimo taške (*Profesinio informavimo standartas,* 2007, p.4). Ankstesniame to pačio projekto įgyvendinimo laikotarpiu sukurtame dokumente, kaip karjeros paslaugų teikėjas minimas p**rofesinio informavimo konsultantas** – specialistas, teikiantis asmenims informaciją apie švietimo sistemą, specialybes ir profesijas, kvalifikacijas, darbo rinką ir profesinės karjeros galimybes (*Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas*, 2005). Šalia profesijos patarėjo ir profesinio orientavimo konsultanto įvardinamas ir profesijos konsultantas – specialistas padedantis asmenims atskleisti savo galimybes, suteikiantis reikiamą informaciją, rekomendacijas, siekiant padėti apsispręsti dėl mokymosi, studijų, darbo, profesijos ar specialybės pasirinkimo, kvalifikacijos įgijimo, tobulinimo ar perkvalifikavimo (*Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas,* 2005).

Nors karjeros paslaugas teikiančių specialistų įvardinimai yra labai panašūs, tačiau pažymėtina, kad profesijos patarėjas ir profesinio informavimo konsultantas asmenims teikia informaciją apie profesijos pasirinkimus, o profesijos konsultantas - padeda asmenims atskleisti ir suvokti savo galimybes planuojant karjerą ir identifikuojant tikslus, priimant sprendimus ir randant tų sprendimų įgyvendinimo būdus (Kučinskienė, 2003). Pasak A. Railienės (2010), mokslinėje ir praktinėje užsienio šalių literatūroje aptinkami du profesijos patarėjo sampratos aiškinimai:

- ✓ siauresnis (angl. vocational adviser), kai profesijos patarėju įvardijamas specialistas, teikiantis informaciją apie konkrečią profesiją ir siejamas su profesiniu rengimu. Toks sampratos aiškinimas vartojamas JAV.
- ✓ platesnis (angl. career adviser), profesijos patarėją traktuoja kaip fasilitatorių, kuris teikia paslaugas, susijusias su pagalba priimant karjeros sprendimus ir integracija darbo rinkoje bei teikia paslaugas visiems besimokantiesiems, jų tėvams, ir ieškantiems darbo asmenims. Tai Australijoje, JAV, Didžiojoje Britanijoje, Lenkijoje vartojamas sampratos aiškinimas.

Lietuvoje (pagal tuo metu galiojusius norminius dokumentus - aut. pastaba) profesijos patarėjo sąvokos iš esmės yra vieningos ir skiriasi tik pačių sąvokų pavadinimai, o profesijos patarėjo veiklos tikslas apibūdintinas kaip patariamosios pagalbos asmenims pasirenkant savo kelią švietimo, mokymo bei užimtumo srityse ir aktyviai kuriant savo profesinę karjerą teikimas (Railienė, 2010).

Antrasis karjeros paslaugų sistemos modeliavimo etapas Lietuvoje siejamas su projekto „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme ” įgyvendinimu. Jo metu sumodeliuota ugdymo karjerai paslaugų sistema bendrojo ugdymo ir profesinėse mokyklose, numatyti ir teisės aktuose įtraukti karjeros paslaugas teikiantys specialistai.

Pagal šiuo metu galiojančius teisės aktus (LR profesinio mokymo įstatymas, 2017; Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašas, 2012; LR užimtumo įstatymas, 2016) ir juose įtvirtintas nuostatas, už profesinį orientavimą (arba karjeros paslaugas) yra atsakingos trys pagrindinės LR ministerijos: Švietimo ir mokslo (ŠMM), Socialinės aplinkos ir darbo (SADM) bei Ūkio ministerijos (ŪM). Kadangi šiame darbe kalbama karjeros specialisto veiklą bendrojo ugdymo mokykloje, todėl analizuojama tik švietimo posistemė.

Kaip išdėstyta *LR profesinio mokymo įstatyme* (2017) bei *Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos apraše* (2012), ŠMM planuoja profesinį orientavimą ir prižiūri jo kokybę bei įgyvendinimą, organizuoja ir vykdo profesinio orientavimo proceso, rezultatų ir kt. aspektų stebėseną, nustato paslaugų teikimo prioritetines kryptis.

Pagrindinės karjeros paslaugas teikiančios institucijos švietimo sistemoje Lietuvoje yra sekančios:

LR Švietimo ir mokslo ministerija švietimo srityje prižiūri karjeros paslaugų kokybę, profesinio orientavimo vykdymo tvarko aprašą, organizuoja ir vykdo karjeros paslaugų procesą, rezultatų stebėseną ir gautais duomenimis nustato karjeros paslaugų – ugdymo karjerai, profesinio

informavimo ir konsultavimo – teikimo prioritetines kryptis, vykdo kitas susijusias švietimo priežiūros veiklas.

Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras (toliau – LMNŠC), užtikrina kokybiškos, sistemingos informacijos apie švietimo galimybes Lietuvoje ir karjeros planavimui skirtų paslaugų ir priemonių teikimą vartotojams, teikia metodinę pagalbą (metodiniai leidiniai bei priemonės) mokykloms, organizuoja ir vykdo karjeros paslaugų stebėsenos sistemos aptarnavimą naudojantis Švietimo valdymo informacinės sistemos galimybėmis, gaunamus duomenis analizuoja ir viešai pateikia, nuolatos organizuoja kvalifikacijos tobulinimus karjeros specialistams, stebi Ugdymo karjerai centrų veiklą, teikia informaciją mokiniams, jų tėvams.

Savivaldybės vykdomoji institucija organizuoja ir koordinuoja profesinio orientavimo paslaugų teikimą savivaldybės teritorijoje esančių mokyklų mokiniams ir tos savivaldybės teritorijoje gyvenantiems nesimokantiems asmenims (iki 21 metų), pastaruosius siekia sugrąžinti į mokyklas arba integruoti į darbo rinką. Vykdo stebėseną, teikia ir analizuoja stebėsenos duomenis. Gautų stebėsenos rezultatų išdavoje inicijuoja karjeros paslaugų tobulinimą, konsultuoja savivaldybės švietimo įstaigų ir jos teritorijoje esančių nevalstybinių švietimo įstaigų vadovus, mokytojus, karjeros paslaugas teikiančius specialistus, mokyklų bendruomenes karjeros paslaugų teikimo klausimais, į pagalbą pasitelkia savo teritorijoje esančias mokyklas, taip pat – darbo biržas, švietimo pagalbos įstaigas, kitas įstaigas, kitus karjeros paslaugų teikėjus, savanorius. Taip pat, užtikrina, kad būtų sudarytos sąlygos karjeros specialistams veikti savivaldybės mokyklose.

Pagrindinės švietimo įstaigos, teikiančios karjeros paslaugas jose besimokantiems mokiniams, yra bendrojo ugdymo mokyklos ir profesinio mokymo įstaigos. Mokykla turi užtikrinti, kad kiekvienas joje besimokantis mokinys žinotų, kur, kada ir kaip gali gauti ugdymo karjerai, profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugas, organizuoja ir užtikrina mokykloje mokinių ugdymą karjerai, profesinį informavimą ir profesinį konsultavimą bei stebėseną, atsižvelgia į mokinių amžiaus tarpsnių ypatumus, sudaro sąlygas visiems mokiniams įgyti karjeros kompetencijų, įgyvendina švietimo ir mokslo ministro tvirtinamą ugdymui karjerai skirtą programą, vykdo mokinių profesinį informavimą, organizuoja profesinį veiklinimą – veiklas, kuriose mokiniams padedama aktyviai pažinti įvairias užimtumo sritis, profesijų ypatumus ir karjeros galimybes, kaupti darbo patirtį, ugdytis profesinę motyvaciją bei planuoti būsimą karjerą, vykdo mokinių profesinį konsultavimą (individualų ir grupinį), skiria asmenį, kuris vadovauja ugdymui karjerai, įvairių dalykų mokytojų, profesijos mokytojų, socialinių pedagogų, mokyklos psichologų ir kitų

švietimo pagalbą teikiančių specialistų grupės darbui, koordinuoja ir vykdo susijusias veiklas, į pagalbą pasitelkia mokyklos bendruomenę, darbdavius ir jų organizacijas, kitus socialinius partnerius, visuomenines organizacijas, rėmėjus ir kitas suinteresuotas grupes (Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašas, 2012; Valstybinio audito ataskaita, 2014). (žr. 3 pav.)



3 pav. Karjeros paslaugas švietimo sistemoje teikiančios institucijos

Šaltinis: Valstybinio audito ataskaita „Kaip organizuojamas ir vykdomas mokinių profesinis orientavimas“, 2014

Praeitame skyriuje buvo minėta, jog bendrojo ugdymo mokykla vykdo ir užtikrina karjeros paslaugų teikimą joje besimokantiems visiems mokiniams. Kaip akcentuoja V. Indrašienė ir L. Grinytė (2007), mokykla gali įgyvendinti jai teisiniais aktais priskirtą funkciją, susijusią su profesiniu orientavimu, informuoti mokinių tėvus apie mokymosi profilius, mokymo ir studijų sistemą, priėmimo sąlygas bei specialybes, profesijos pasirinkimo procesą, profesinio informavimo ir konsultavimo šaltinius bei institucijas. O K. Pukelio ir D. Garnienės (2003) teigimu, mokyklai tenka ypatingas vaidmuo padedant pasirengti profesinei karjerai - ne tik padėti suderinti ugdytinio siekius ir galimybes, bet ir pritaikyti juos prie dinamiškos visuomenės ekonominių ir socialinių poreikių. Mokiniai susiduria su iššūkiu pasirinkti tokią karjerą, kuri padėtų įgyvendinti asmeninius norus ir turimus polinkius, atitiktų turimus gebėjimus bei kartu atlieptų ir ekonominę šeimos situaciją. Esant tokiai informacijos gausai, priimti sprendimą gerokai sunkiau, todėl ir iškyla

pagalbos mokiniui poreikis. Bendrojo ugdymo mokykloje mokinys praleidžia daugiausiai laiko, joje organizuojamos įvairios ugdymo karjerai veiklos, sudarančios mokiniui prielaidas pasirengti karjeros pasirinkimui. Akivaizdu, kad mokykla yra ta institucija, kurioje dedami karjeros pažinimo pamatai. Bendrojo ugdymo mokyklose susitariama dėl šių paslaugų organizavimo: ugdymo karjerai integravimo į įvairių dalykų turinį, orientavimą papildančio neformaliojo švietimo veiklų, formų ir kt. Paprastai mokyklos parengia metinį profesinio orientavimo veiklų planą, kuriame numatytos veiklos siejamos su mokyklos ugdymo planu.

Karjeros paslaugų įgyvendinimas grindžiamas sutelktiniu mokyklos bendruomenės darbu: asmenų, teikiančių ugdymo karjerai, profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugas, ir kitų švietimo pagalbos specialistų, visų mokytojų bendradarbiavimu, bendromis mokyklos ir šeimos, mokyklos ir įvairių karjeros paslaugas teikiančių institucijų, mokyklos ir socialinių partnerių pastangomis. Metiniam profesinio orientavimo planui įgyvendinti mokyklos formuoja specialistų komandą, kurią sudaro mokykloje dirbantys asmenys - karjeros koordinatorius, psichologas ir socialinis pedagogas, dalykų mokytojai. Taip pat pasitelkiami išorės specialistai – karjeros konsultantai, nevyriausybinių organizacijų, tėvų ir darbdavių organizacijų atstovai ir kt.

Mokykloje dirbantys pedagogai ir švietimo pagalbos mokiniui specialistai viena ar kita forma dalyvauja teikiant profesinio informavimo, konsultavimo, ugdymo karjerai paslaugas. Karjeros paslaugų sistema mokykloje apima daugelį dalyvių: mokinius, dalykų mokytojus, klasės vadovus, administraciją, švietimo pagalbos specialistus, tėvus, socialinius partnerius, karjeros koordinatorių ir konsultantą. Kiekvienas jų paslaugų sistemoje gali atlikti tam tikras funkcijas. Kaip įvardinta *Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelyje* (2012) mokykloje profesinio informavimo, konsultavimo, ugdymo karjerai paslaugas teikia: karjeros specialistai, švietimo pagalbos specialistai, karjeros konsultantai, karjeros koordinatoriai, mokytojai.

Modelyje pažymima, kad **karjeros specialistai** – tinkamą karjeros paslaugų teikimo kompetenciją turintys specialistai, kuriems šių paslaugų teikimas ir su jomis susijusios veiklos sudaro reikšmingą (paprastai pagrindinę) atliekamų darbo funkcijų dalį. **Su karjeros paslaugų teikimu susiję specialistai** – mokyklų psichologai, socialiniai pedagogai, kiti švietimo pagalbos specialistai. Modelyje šiai grupei priskiriami karjeros konsultantai ir karjeros koordinatoriai. **Karjeros konsultantas –** profesionalus karjeros specialistas, teikiantis karjeros paslaugas ir padedantis plėtoti karjeros paslaugų sistemą bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose; tai

specialistas padedantis kitiems asmenims priimti karjeros sprendimus (*Karjeros projektavimo vadovas,* 2005). **Karjeros koordinatorius** – karjeros specialistas, koordinuojantis ir teikiantis karjeros paslaugas konkrečioje bendrojo ugdymo mokykloje arba profesinio mokymo įstaigoje. **Mokytojai** – visi bendrojo ugdymo dalykų mokytojai ir profesijos mokytojai (ypač ekonomikos, ekonomikos ir verslo pagrindų, psichologijos, technologijų ir etikos), kurių veikla artimai susijusi su karjeros paslaugų teikimu, bet kurių pagrindinės funkcijos nėra karjeros paslaugų teikimas. Jie talkina karjeros koordinatoriui teikiant karjeros paslaugas (Sokolova, 2014) .

Pažymėtina, kad 2016 metais patvirtintoje LR Švietimo įstatymo redakcijoje kaip pagrindinis specialistas, teikiantis ugdymo karjerai, profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugas įvardintas karjeros specialistas.

Apibendrinant galima teigti, kad nežiūrint į skirtingus pavadinimus, vartojamus praktikoje, karjeros specialisto veiklos pagrindas yra visos karjeros paslaugos: ugdymas karjerai, profesinis informavimas ir konsultavimas. Tik bendras ir sutelktinis visos mokyklos bendruomenės darbas, vardan ugdymo karjerai ir sąmoningo mokinio pasirinkimo, gali būti veiksmingas.

2. KARJEROS SPECIALISTO PAREIGYBĖS BENDROJO UGDYMO MOKYKLOJE TURINYS

Prieš daugiau nei dešimtmetį, K. Pukelis ir D. Garnienė (2003) tvirtino, kad mokykloje mokiniai turi turėti galimybes atrasti savo poreikius atitinkančią veiklą, ugdyti kūrybiškumą. Labai svarbu išmokyti juos ir savarankiškai, ir su kitų pagalba analizuoti savo asmenines ir visuomenės gyvenimo problemas, pasirengti studijoms; įgyti žinių ir gebėjimų, kurios taptų pagrindu savarankiško ir prasmingo jauno žmogaus gyvenimo kūrimui. Visa tai šiandien tapo ypač aktualu ir reikalinga.

Karjeros specialistas – pagrindinis ugdymo karjerai paslaugų teikėjas mokykloje. Tačiau pakankamai sudėtinga įvardinti šios pareigybės turinį Lietuvos kontekste, karjeros specialisto pareigybė bendrojo ugdymo mokyklose kol kas nėra reglamentuota. Šioje darbo dalyje karjeros specialisto pareigybės turinys bus aptariamas analizuojant karjeros specialisto funkcijas bendrojo ugdymo mokykloje bei būtinas šioms funkcijoms atlikti kompetencijas.

2.1 Karjeros specialisto funkcijos bendrojo ugdymo mokykloje

Siekiant sukonkretinti karjeros specialisto pareigybės bendrojo ugdymo mokykloje turinį, būtina apžvelgti kitų užsienio šalių patirtį. Naujoje Zelandijoje didžiojoje daugumoje mokyklų karjeros paslaugų teikimui ir organizavimui skiriamas ugdymo karjerai vadovas, kuris prižiūri, koordinuoja ugdymą karjerai ir konsultavimą mokykloje. Visada veikla yra veiksmingesnė, kai yra komanda, atsakinga už ugdymą karjerai. Už karjero paslaugų teikimą atsakingas specialistas, paprastai, atsakingas už konkrečios mokyklos ugdymo karjerai ir orientavimo programos kartu su ugdymo karjerai komanda, kurios kiekvienas narys atsakingas už tam tikrą sritį (pvz.: CV programos ruošimą) rengimą ir įgyvendinimą; bendradarbiavimą su įvairių mokymų programų komitetais, mokymosi pagalbos grupėmis bei jų koordinatoriais; dirba kartu su įmonių grupių lyderiais, įvairių departamentų vadovais, mokymo programų komandomis, kurie karjeros ugdymą integruoja į švietimo mokymo programas; dirba su pedagogais, prižiūri sistemą, rūpinasi ištekliais, organizuoja mokymus mokytojams; užtikrina aktualią informaciją apie karjerą, kad ji būtų lengvai pasiekiama tiek mokinimas, studentams, tiek ir darbuotojams, kurie teikia karjeros konsultavimo paslaugas (individualiai arba mažose grupėse); skatina ir įtraukia tėvus į vaikų mokymąsi bei karjeros planavimą; kuria ir išlaiko ryšius su įmonėmis, švietimo ir mokymo teikėjais bei organizuoja ir koordinuoja specialią karjeros švietimo veiklą, stebi ir renka informaciją apie mokyklos

nebaigusius asmenis, teikia ataskaitas (Career education and guidance in New Zeland school, 2009).

Didžiojoje Britanijoje karjeros paslaugas mokiniams teikia karjeros patarėjas (angl. Career adviser). Mokyklos turi laisvę rinktis, kaip teikti karjeros paslaugas. Yra ir tokių mokyklų, kuriose vyksta daug ir įvairių veiklų, o kitoje dalyje mokyklų – karjeros paslaugų teikimas nevykdomas. Anglijoje karjeros paslaugas jaunimui mokyklos perka iš konkuruojančių privačių organizacijų. Tam tikrais atvejais vietinė savivalda kartu su mokyklomis priima sprendimą ir pasirenka tiekėją, kitais atvejais – kiekviena mokykla renkasi atskirai. Nepriklausomų karjeros paslaugų ekspertai yra siunčiami į mokyklas ir padeda jaunimui pasirinkti mokymosi bei karjeros kelią, yra teikiama parama atliekant svarbius pasirinkimus mokykloje, keičiant darbą ir pan. (Teminio tyrimo ataskaita, 2018). 2017 metais Didžiojoje Britanijoje buvo parengta Karjeros strategija, kurioje pabrėžiamas karjeros paslaugų poreikis (tiek kokybės, tiek kiekybės prasme) visoms amžiaus grupėms (Careers strategy: making the most of everyone's skills and talents, 2017). Čia išskirtos pagrindinės sritys, į kurias valstybė žada kreipti daugiausia dėmesio – aukštos kokybės konsultavimas karjerai, aukštos kokybės informacijos apie darbo rinką tiekimas bei pasaulinio lygio švietimas techninių mokslų srityje. Siekiant įgyvendinti strategijos nuostatas, karjeros paslaugų teikimui Didžiojoje Britanijoje numatomas karjeros lyderių (angl. career leader) rengimas (numatoma iki 2020 m. paruošti apytiksliai 500 karjeros lyderių) ir įdarbinimas (arba paskyrimas) mokykloje, kurioje toks specialistas vykdys numatytą karjeros programą (Teminio tyrimo ataskaita, 2018).

Estijos mokyklose karjeros paslaugų prieinamumas mokiniams yra įtvirtintas Ugdymo programoje. Visose bendrojo ugdymo mokyklose ugdymo programoje numatyti du mokomieji su karjeros kompetencijų ugdymu susiję dalykai: privalomasis dalykas "Mokymasis visą gyvenimą ir karjeros planavimas" ir pasirenkamasis ugdymo karjerai dalykas. Pamokas veda, taip vadinami karjeros mokytojai. Mokykla privalo užtikrinti karjeros paslaugų teikimą (ugdymą karjerai, informavimą ir konsultavimą), todėl šalia pamokų, mokiniams yra organizuojami vizitai į paskaitas, seminarus, organizuojamos profesinio informavimo paslaugos. Individualias ir grupines paslaugas mokykloms karjeros klausimais taip pat teikia karjeros specialistai, dirbantys viešuose centruose (angl. Pathfinder). Šie specialistai yra dviejų tipų: karjeros informavimo specialistas, teikiantis struktūruotą informaciją apie profesijas, darbo rinką, mokymosi galimybes ir kt., bei karjeros konsultantas, padedantis daryti informuotus karjeros sprendimus, pažinti save, kelti tikslus, planuoti karjerą ir kt. (Lifelong guidance in Estonia, 2018). Šių specialistų veiklos apima:

individualų ir grupinį karjeros konsultavimą bei informavimą, paslaugas tėvams; kontaktų mezgimą ir bendradarbiavimą su paslaugų tiekėjais; paslaugų tobulinimą, viešinimą; mokymus ir mentorystę kitiems karjeros specialistams; bendradarbiavimą su karjeros mokytojais, dirbančiais mokyklose bei paskaitų, seminarų, įvairių dirbtuvių mokyklose organizavimą (Teminio tyrimo ataskaita, 2018).

Taigi, užsienio šalių analizė rodo, kad bendrojo ugdymo kontekste karjeros paslaugų teikėjo pareigybė yra įvardinama skirtingai, varijuoja ir šiam specialistui priskiriamos funkcijos, teikiamų paslaugų turinys. Užsienio šalių praktika rodo, kad karjeros specialistas yra ta ašis, apie kurią sukasi visas karjeros paslaugų spektras, skirtas mokiniams. Karjeros specialistas - vienas pagrindinių dalyvių, kuris gali teikti ir teikia jaunuoliams pagalbą, planuojant savo karjerą ar pasirinkimus, kurie nukreipti į profesijas ar studijas. Karjeros specialistas yra kertinė figūra organizuojant ir vykdant paslaugas bendrojo ugdymo mokyklose.

K. Pukelio (2003) teigimu, ugdymas karjerai švietimo ir mokslo institucijose vyksta nesistemingai. Kaip rašoma Valstybinio audito ataskaitoje (2014), vykdant nacionalinį projektą „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme“, per 2012-2014 m. laikotarpį buvo apmokyti ir įdarbinti (etatu arba jo dalimi) karjeros koordinatoriais mokyklose daugiau nei 900 bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų pedagogų ir/ar pagalbos specialistų. Pasibaigus projektui, dauguma jų ir toliau vykdo tas pačias veiklas, tačiau pastebimas paslaugų chaotiškumas, neužtikrinamas tęstinumas, nacionaliniu lygiu neapibrėžta karjeros paslaugas mokiniams teikiančio specialisto pareigybė, kvalifikaciniai reikalavimai, kompetencijos, funkcijos ir profesinės veiklos sritys.

K. Pukelis ir J. Katsarov (2014) cituodami Guichard (2011), Van Esbroeck (2008) teigia, jog karjeros paslaugų teikėjai turėtų padėti savo klientams spręsti su karjera susijusias problemas ir priimti reikiamus sprendimus. K. Pukelis (2003) pabrėžia profesijos ir karjeros konsultantų poreikį, mokant žmogų projektuoti savo karjerą. Tam pritaria D. Garnienė (2006) ir akcentuoja profesijos konsultanto vaidmenį, nes pats žmogus gali priimti sprendimus dėl savo ateities tik tada, kai tampa socialiai brandus: suvokia karjeros prasmę bei geba sąmoningai prisiimti atsakomybę už savo sprendimus (Surgėlienė, Bankauskienė, 2014).

Karjeros specialistas yra vienas iš pagrindinių karjeros paslaugų teikimo dalyvių bendrojo ugdymo mokyklose ir jo veikla apima tokias sritis, kaip: informacijos pateikimas, rinkimas ir paaiškinimas,

konsultavimas, asmeninių gebėjimų ir interesų vertinimas, tikslų nustatymas bei veiksmų planavimas, motyvavimas ir mokymas priimti sprendimus.

Ankstesniame skyriuje teigta, kad karjeros specialistas yra vienas iš pagrindinių karjeros paslaugų teikėjų schemos dalyvių. Karjeros specialistas, vadovaudamasis bendruoju mokyklos ugdymo planu, ugdymo karjerai programa ir profesinio orientavimo tvarkos aprašu bei Švietimo įstatymu, organizuoja ir vykdo ugdymą karjerai, profesinį orientavimą ir konsultavimą. Ugdymas karjerai apibrėžiamas kaip prioritetinė karjeros paslaugų sritis ir tai prasideda nuo mokyklose vykdomų ugdymo programų, kurios apima karjeros pasirinkimus ir alternatyvas, įvairias savanorystės formas, situacijas darbo rinkose, darbdavių lūkesčius. Pasak M. Furst (1998), ši visuma stimuliuoja žinių, mokėjimų, įgūdžių sistemos ir įvairių savybių, reikalingų priimant sprendimus dėl savo gyvenimo ir darbo pasirinkimo, formavimąsi, įgalinantį efektyviai dalyvauti profesinėje veikloje, nes ugdymas karjerai- nuolatinis žmogaus saviugdos procesas. Jis neatsiejamas nuo sistemingo švietimo institucijų, tėvų ir kitų socialinių partnerių bendradarbiavimo, kai siekiama padėti asmeniui įgyti žinias ir mokėjimus, kurie leistų priimti realistišką ir perspektyvų karjeros plėtotės sprendimą (Pukelis, 2012). „Todėl šiuolaikinis ugdymas karjerai yra bendruomenės ir ugdymo institucijų pastangos, nukreiptos padėti asmenims (jaunimui ir suaugusiesiems) geriau pasirengti darbui, įgyti prisitaikymo gebėjimų, leidžiančių atitinkamai keistis visuomenei, siekiant, kad darbas (mokamas ir nemokamas) taptų reikšmingesne ir didesnį pasitenkinimą teikiančia jų gyvenimo stiliaus dalimi“ (Kučinskienė, 2003, p. 179-180). Taigi, galima teigti, kad svarbiausias ugdymo karjerai tikslas – įgyti karjeros kompetencijas, įgalinančias pačiam individui kurti ir įgyvendinti savo nuolatinio tobulėjimo ir profesinės saviraiškos planus (Kučinskienė, 2003).

Tyrinėdama ugdymą karjerai bendrojo ugdymo mokyklose, D. Garnienė (2007) teigia, kad mokyklose ugdymas karjerai turėtų būti įgyvendinamas pagrindiniais etapais:

- Savęs pažinimas. Sietinas su gebėjimu atpažinti, įvertinti asmenines savybes, polinkius, poreikius, interesus, pasiekimus, galimybes: tiek finansines, tiek mokymosi.
- Profesijų ir darbo pasaulio pažinimas. Sietinas su tyrinėjimu, profesijų ir darbo rinkos pokyčių sisteminimu ir vertinimu, įvairiomis mokymosi galimybėmis.
- Profesinio sprendimo priėmimas. Sietinas su profesijos pasirinkimais, kurie inspiruoti apibendrinta informacija apie save, profesijas ir aplinkas; individualaus plano rengimu.

Karjeros specialistams, mokyklai tenka ypatingas vaidmuo - ne tik padėti suderinti ugdytinio siekius ir galimybes, bet ir pritaikyti juos prie dinamiškos visuomenės socialinių ir ekonominių

poreikių (Pukelis, Garnienė, 2003). Taip pat svarbu, kad mokykloje įgytus gebėjimus mokinys galėtų perkelti į realias situacijas už mokyklos ribų, t.y. turėtų galimybę išbandyti profesinį veiklinimą. Todėl, mokyklose, K. Pukelio (2003) teigimu, turėtų dirbti specialistai (konsultantai), gerai išmanantys ir žinantys situaciją, kad galėtų tinkamai atlikti savo darbą: rinkti duomenis apie mokymosi ir studijų galimybes, priėmimo sąlygas, praktikos vietas, darbo rinkos pokyčius ir kt. Karjeros specialistas turi visa tai pateikti moksleiviui prieinama ir suprantama forma (konsultuoti), bet ir mokyti jį patį ieškoti, sisteminti ir analizuoti informaciją karjeros sprendimų priėmimo kontekste. Pasak Navickienės (2010, p. 48), didžiausias dėmesys skiriamas nuolatiniam asmens integravimuisi į jį supančią aplinką ir „padėdamas asmeniui planuoti karjerą, konsultantas susiduria su sudėtingais karjeros sprendimais, veikiamais įvairių tarpusavyje susijusių veiksnių." Karjeros specialisto/konsultanto veikla neapsiriboja tik paprastais patarimais, kuomet priimamas profesinis sprendimas, čia atsiranda poreikis plačiam akiračiui, reikalingos specifinės sisteminio mąstymo, analizės ir kitoms kompetencijoms.

Projekto „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme" įgyvendinimo metu nuo 2012 m. rudens Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose mokiniams buvo (ir yra) teikiamos sistemingos, kokybiškos ir inovatyvios ugdymo karjerai paslaugos. Už šių paslaugų teikimą atsakingi ugdymo karjerai mokyklos švietimo pagalbos specialistai – karjeros veiklų koordinatoriai, mokyklų psichologai, iš išorės talkinantys konsultantai. Karjeros specialistų pagrindinės veiklos aprašytos Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelyje (2012, p.18-19):

- Teikia karjeros paslaugas mokiniams (ugdymo karjerai, karjeros informavimo ir profesinio veiklinimo, karjeros konsultavimo): konsultuoja mokinius ir jų grupes karjeros klausimais, kartu su karjeros konsultantu veda karjeros kursą ar užsiėmimus, organizuoja profesinį veiklinimą.
- Koordinuoja karjeros paslaugų sistemos veiklą ir plėtojimą savo mokykloje: sudaro ir vykdo metinį karjeros paslaugų teikimo planą, koordinuoja šio plano įgyvendinimą, organizuoja darbus ir procesus su kitais mokytojais ir su karjeros paslaugomis susijusiais specialistais, padeda jiems integruoti ugdymą karjerai į jų dalykus ir teikia kitas karjeros paslaugas.

- Inicijuoja ir užtikrina geriausių karjeros paslaugų praktikų dalijimąsi ir plėtrą jam priskirtose mokyklose, nuolatinį karjeros paslaugų sistemos tobulinimą ir operatyvų problemų sprendimą.
- Konsultuoja karjeros paslaugų teikimo klausimais mokyklų karjeros specialistus ir kitus pedagogus.
- Užtikrina karjeros paslaugų stebėsenos sistemos sklandų veikimą jam priskirtose mokyklose.
- Organizuoja ir plėtoja veiklinimo sistemą jam priskirtame regione, įtraukia socialinius partnerius bei mokyklos bendruomenę, savanorius į karjeros paslaugų teikimą mokyklose.

Ugdymo karjerai programoje (2014) karjeros specialisto pagrindinės veiklos konkretinamos taip: išsiaiškina ir įvertina mokinių karjeros kompetencijas; parengia karjeros paslaugų planą, kuris derinamas su mokyklos ugdymo planu; įtraukia mokyklos bendruomenę, socialinius partnerius, tariasi ir derina savo veiksmus; organizuoja ugdymo karjerai seminarus, veda mokinių laisvai pasirenkamus ugdymo karjerai dalykus ar modulius, temines stovyklas ar kitas veiklas, kurios dažniausiai nukreiptos į savęs pažinimo aspektą; aptaria su dalykų mokytojais, klasių vadovais integruotą karjeros kompetencijų ugdymą į tam tikros pamokos turinį; teikia konsultacijas klasių vadovams, dalykų mokytojams, pagalbos mokiniui specialistams; teikia profesinio konsultavimo paslaugas: asmenines ir grupines konsultacijas mokiniams, jų tėvams, padeda kurti ir įgyvendinti savo asmenines vizijas bei talkina rengiant karjeros planą; teikia profesinio informavimo ir profesinio veiklinimo paslaugas, kurios konkretinamos kaip patirtiniai vizitai į įmones, įstaigas ar sektorinius praktinio mokymo centrus, kai mokinys turi galimybę susipažinti su tam tikra profesija ar veiklos sritimi bei išbandyti bent kelis svarbiausius profesijos ar veiklos aspektus; intensyvus profesinis veiklinimas, kai mokinys daugiau nei tris dienas tiesiogiai dalyvauja kokios nors organizacijos veikloje (praktika, savanorystė, šešėliavimas).

D. Andrews ir T. Hooley (2017) siūlo skirti šias karjeros specialisto funkcijas bendrojo ugdymo mokyklose: vadovavimas, valdymas, koordinavimas bei kontaktų tinklo kūrimas ir palaikymas. Pasak mokslininkų, vadovavimo funkcija susijusi su karjeros paslaugų peržiūra ir vertinimu, plėtros plano rengimu ir įgyvendinimu, patarimais administracijai apie karjeros paslaugų teikimo strategiją bei būtinus išteklius bendrojo ugdymo mokyklos kontekste. Valdymo funkcija siejama su projektų karjeros tematika kūrimu ir realizavimu, ugdymo karjerai veiklų planavimu, pagalbos pedagogams ugdymo karjerai klausimais teikimas, karjeros paslaugų stebėsenos vykdymas. Koordinavimo funkcija susijusi su karjeros paslaugų organizavimu bendrojo ugdymo mokykloje:

informacijos teikimas; bendradarbiavimas su visų dalykų mokytojais planuojant ugdymą karjerai, bendradarbiavimą su mokyklos pagalbos specialistais, siekiant individualizuoti karjeros paslaugų teikimą t.t. problemas patiriantiems mokiniams. Kontaktų tinklo kūrimo ir palaikymo funkcija sietina su ryšių su darbdaviais, mokymosi ir studijų institucijomis, galimų veiklinimo ir šešėliavimo vietų teikėjais kūrimu, palaikymu bei tobulinimu; bendradarbiavimas su kitomis karjeros paslaugas teikiančiomis institucijomis ir pan. D. Andrews ir T. Hooley (2017) teigimu, visos šios veiklos yra svarbios ir būtinos veiksmingam karjeros paslaugų teikimui mokykloje.

Apibendrinant galima teigti, kad karjeros specialistas ir inicijuoja, ir organizuoja, ir konsultuoja, ir vertina, ir užtikrina. Jam tenka plati teikiamų karjeros paslaugų įvairovė: konsultuoja savęs pažinimo tematika, studijų programų ir profesijos pasirinkimo klausimais, darbo rinkos prognozių klausimais ir kt. Atlieka įvairius tyrimus, lavina įgūdžius, pastebi ir motyvuoja. Karjeros specialistas užima reikšmingą vietą karjeros paslaugų teikimo procese, kadangi tik turėdamas gerus karjeros pasirengimo pagrindus, mokinys gali tinkamai įvertinti savo sugebėjimus ir priimti asmeninį sprendimą.

2.2. Karjeros specialisto kompetencijos

Profesinio orientavimo vykdymo tvarko aprašė (2012) pabrėžiama, jog karjeros paslaugos bendrojo ugdymo mokykloje teikiamos vadovaujantis šiais principais:

- Prieinamumo. Karjeros paslaugos teikiamos visiems ir yra užtikrinamos lygios galimybes bei įvertinami poreikiai.
- Nešališkumo, laisvo pasirinkimo ir asmeninės atsakomybės už karjeros sprendimus. Kiekvienas asmuo savarankiškai apsisprendžia dėl asmeninės karjeros perspektyvų, laisvai priima su mokymusi ir darbu susijusius sprendimus.
- Individualizavimo. Visuomet atsižvelgiama į individualius asmenų poreikius;
- Paslaugų kokybės. Karjeros paslaugų vykdytojai atsakingi už aukštą jų teikiamų ugdymo karjerai, profesinio informavimo ir profesinio konsultavimo paslaugų kokybę ir profesinio elgesio etikos laikymąsi.

Vadinasi, visi šie principai turėtų atsispindėti kasdienėje karjeros specialisto sąveikoje su mokiniais, jų tėvais, mokytojais, klasių vadovais bei visa bendruomene. Pasak, A. G. Watts ir R. G. Sultana (2012) karjeros paslaugos yra skirtos padėti asmenims priimti tinkamus sprendimus bet kuriuo jų gyvenimo etapu, kurie būtų susiję su mokymusi, karjera ar profesija. Karjeros specialisto

svarbiausia užduotis– padėti asmeniui geriau pažinti save: savo potencialias, suvoktas vidines kūrybines galias, padėti suprasti, koks jis nori būti. Karjeros specialisto tikslas – sudaryti sąlygas asmeniui atvirai bei kritiškai pažvelgti į savo situaciją ir leisti nuspręsti, kokį sprendimą priimti (Navickienė, 2012). Pažymėtina, jog vienas iš svarbiausių dalykų yra karjeros paslaugų kokybė. Tai reiškia, kad karjeros specialistas turi būti kompetentingas ir turėti tam tikrą kvalifikaciją bei išsilavinimą. K. Pukelis ir A. Smetona (2012, p. 51) kvalifikacijos terminą apibrėžia kaip formalaus vertinimo ir įteisinimo proceso rezultatą, kuris įsigalioja, kai valstybės pripažinta institucija nusprendžia, kad asmuo pasiekė studijų programos rezultatus, ir išduoda nustatytą dokumentą, patvirtinantį turimą asmens kompetentingumą tam tikrai profesinei veiklai atlikti.

L. Navickienė (2010) cituodama Savicką ir kt. (2009), Savicką (2005) teigia, jog remiantis šiuolaikine karjeros samprata, didžiausias dėmesys skiriamas asmens integravimuisi į jį supančią aplinką ir gyvenimo kokybei. Karjeros specialistas, padėdamas asmeniui planuoti karjerą, neišvengiamai susiduria su sudėtingais karjeros sprendimais, kurie veikiami tarpusavyje susijusiais veiksniais. Todėl ir specialisto veikla prasiplečia nuo paprastų patarimų, kai reikia priimti profesinį sprendimą, iki profesionalaus bendradarbiavimo, kuomet pradedamas kurti holistinis gyvenimo projektas. To pagrindu būtina analizuoti ne tik specialiąsias, bet ir bendrąsias kompetencijas, kurios yra vienas iš pagrindinių veiksnių, lemiančių sėkmingą ir kokybišką kiekvieno asmens profesinę veiklą. Bendrosios kompetencijos – tai funkcinis gebėjimas adekvačiai ir kokybiškai atlikti tam tikrą veiklą, turėti jai pakankamai žinių, įgūdžių ir tam tikrų asmeninių savybių, tokių, kaip iniciatyvumas, komunikabilumas, atsakingumas, gebėjimas dirbti komandoje ir t.t. Galima teigti, jog bendrosios kompetencijos padeda suprasti savo veiklą, vertinti veiklos rezultatus, kuriems įtaką daro vidiniai ir išoriniai veiksniai, taip pat prognozuoti proceso evoliuciją. Vadinasi, karjeros specialistas, kaip ir kitų profesijų atstovas, norėdamas kokybiškai atlikti savo funkcijas, turi įvaldyti ir bendrąsias kompetencijas (Augienė, 2009).

L. Navickienė (2010) atlikusi įvairiuose karjeros specialistų profesijos standartuose nurodytų bendrųjų kompetencijų analizę ir remdamasi esančiomis bendrųjų kompetencijų klasifikacijomis, išskyrė bendrųjų kompetencijų kategorijas kurios būtinos karjeros specialistui: asmenybės, socialinės, pažintinės, vadybinės ir etiško elgesio kompetencijos (3 lentelė).

3 lentelė. Karjeros specialisto bendrosios kompetencijos.

Asmenybės kompetencijos	Tikslumas, kruopštumas, lankstumas, asmeninės atsakomybės prisiėmimas, savarankiškumas,

	inovatiškumas, nuoseklumas, smalsumas, ryžtingumas, nuoširdumas, įžvalgumas, motyvuotumas, optimizmas, pozitvvumas, iniciatyvumas, kantrumas ir kt.
Socialinės kompetencijos	Komunikabilumas, tolerancija, partneriškumas, korektiškumas, užsienio kalbos ir kt.
Pažintinės kompetencijos	Sisteminis mąstymas, kritinis, analitinis mąstymas, reflektavimas kūrybingumas ir kt.
Vadybinės kompetencijos	Problemų ir konfliktų sprendimas, sprendimų priėmimas, savo laiko ir veiklų planavimas, veiklų organizavimas, koordinavimas, įgyvendinimas, vertinimas ir kt.
Etiško elgesio kompetencijos	Atsidavimas veiklai, autonomiškumas, nedirektyvumas, pagarba klientui ir jo poreikiams, objektyvumas, sąžiningumas, nedarymas žalos klientui, teisingumas, konfidencialumas, empatiškumas, nešališkumas, jautrumas kultūriniams, geografiniams, religiniams ir kt. skirtumams, kompetencijos ribų žinojimas, pagarba kolegoms, etikos kodekso laikymasis ir kt.

Šaltinis: L. Navickienė, 2010, p. 56

Sėkminga karjeros specialisto veikla sietina su inovatyvumu, motyvacija, asmenine atsakomybe, savarankiškumu ir kt. asmeninėmis kompetencijomis. Tokios socialinės kompetencijos, kaip tolerancija ar komunikabilumas, korektiškumas ypatingai reikalingos dirbant su šiandienos mokiniais. Lygiai taip pat svarbios pažintinės kompetencijos, pasireiškiančios gebėjimu reflektuoti, sisteminiu ar analitiniu mąstymu. Karjeros specialistas privalo turėti ir vadybines kompetencijas, tokias, kaip mokėjimas koordinuoti, spręsti problemas ir konfliktus, planuoti ir organizuoti veiklas. Ypatingai akcentuojamos etiško elgesio kompetencijos. Tai ir pagarba kitam, teisingumas, objektyvumas, nešališkumas ir kt. (Navickienė, 2010).

Matyti, jog visos išvardintos kompetencijos yra vienodai svarbios ir reikalingos, tarpusavyje glaudžiai susijusios. Karjeros specialisto veikla sudėtinga ir įvairialypė. Šiandieninis karjeros specialistas turi gebėti numatyti kiekvienam mokiniui tinkančias strategijas, išmanyti kaip pasirinkti ir suderinti darbo, kitus socialinius vaidmenis su asmeninio gyvenimo siekiais, patarti, motyvuoti, palaikyti bei būti šalia.

J. Surgėlienė ir N. Bankauskienė (2014) teigimu, J. Surgėlienės (2014) atliktas tyrimas parodė, jog mokyklose, kur veikia aktyvus, kompetentingas karjeros specialistas, mokiniai įgalinami svarstyti karjeros pasirinkimus. Ten, kur veikla yra daugiau formali bei pasyvi, mokiniai pasigenda pagalbos ir ugdymo karjerai sąlygas vertina nepatenkinamai. Akivaizdu, kad karjeros specialisto figūra yra

viena pagrindinių, kuomet teikiamos paslaugos mokiniams. Kad būtų teikiamos tinkamos paslaugos bendrojo ugdymo mokyklose, reikalingas specialistas, kuris puikiai išmano savo darbą, karjeros paslaugų turinį. K. Pukelis ir J. Katsarov (2014, 12) tvirtina, kad nepakankamai dėmesio skiriama karjeros paslaugų teikėjų profesiniam tobulėjimui. Vieni specialistai yra kvalifikuoti ir apmokyti, kiti - neturi specializuoto profesinio pasirengimo. Taip pat, „nėra aiškios sistemos, kur būtų nurodytos kvalifikacijos, reikalingos aiškiai apibrėžtiems karjeros paslaugų teikėjų profesiniams vaidmenims atlikti.“ (Pukelis, Katsarov, 2014)

Analizuodami karjeros specialistų kvalifikaciją įvairiose pasaulio šalyse, K. Pukelis ir L. Navickienė (2012) pastebi, kad reikalavimas šios srities specialistui turėti specialų pasirengimą ir tam tikrą kvalifikaciją, yra keliamas tik nedaugeliu atveju. Išskiriami keturi pagrindiniai karjeros specialistais dirbančių asmenų kvalifikacijos modeliai:

- Specializuota karjeros konsultanto kvalifikacija. Būtina Danijos, Suomijos, Airijos, Australijos mokyklose dirbantiems karjeros specialistams ir JAV, Jungtinės Karalystės valstybiniame sektoriuje dirbantiems karjeros specialistams).
- Bendra, nespecializuota, apimanti karjeros paslaugų veiklą kvalifikacija. Būdinga mokyklų specialistams Amerikoje, Kanadoje.
- Bendroji kvalifikacija. Teikiantiems karjeros paslaugas švietimo, darbo rinkos sektoriuje yra keliamas reikalavimas turėti bendrąją aukštojo mokslo kvalifikaciją. Įprastai keliamas reikalavimas turėti psichologinį ar pedagoginį bakalauro, ar magistro lygmens išsimokslinimą. Tai būdinga karjeros specialisto veiklą vykdantiems mokytojams Vengrijoje, Olandijoje, karjeros specialistais dirbantiems psichologams daugumoje Lotynų Amerikos šalių.
- Jokios kvalifikacijos. Veiklą asmenys vykdo baigę trumpus tęstinius mokymus, kurie neteikia jokios formalios kvalifikacijos. Tokie riboti reikalavimai dažniausiai keliami darbo rinkos sektoriuje dirbantiems karjeros specialistams Austrijoje, Norvegijoje, Rumunijoje, Ispanijoje, Lietuvoje, Slovakijoje ir t. t. Šie specialistai gali būti įgiję labai įvairų išsimokslinimą – teisinį, ekonominį, vadybinį, inžinerinį ir kt.

Pasak L. Navickienės (2010), karjeros specialistams reikalingas platus teorinis pasirengimas. Mokslininkės teigimu, „karjeros konsultanto rengimo turinys turi užtikrinti fundamentalų bei taikomąjį karjeros konsultantų rengimą.“ (Navickienė, 2010, p. 66). Teorinės studijos turi sudaryti sąlygas būsimam karjeros specialistui įgyti žinių apie gyvenimo prasmę, žmogaus prigimtį, raidą, profesijas, darbo rinką ir žinių, kurios padėtų tarpusavyje derinti visas išvardintas žinias ir

integruoti. Didžiausią dėmesį karjeros specialistų rengimui bei kvalifikacijai skiria JAV, Jungtinė Karalystė, Kanada, Danija, Prancūzija, Šveicarija. Šių specialistų rengimui skirtos programos skiriasi ir apimtimi, ir studijų pakopomis. Dažniausiai specialistai rengiami II-oje (magistrantūros) studijų pakopoje. Stojimo reikalavimai taip pat skiriasi: priimami asmenys, turintys socialinių mokslų srities diplomus (psichologijos, edukologijos ir kt.), kai kur gali būti papildomas reikalavimas - turėti praktinės patirties ar reiktų laikyti stojamuosius egzaminus. (Pukelis, Navickienė, 2011).

Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelyje (2012) pateikiamos rekomendacijos dėl kvalifikacinių reikalavimų karjeros specialistams: turėti aukštąjį universitetinį socialinių mokslų srities išsilavinimą arba aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir ne mažesnę kaip 2 metų darbo patirtį karjeros paslaugų srityje, arba aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir ne mažesnę kaip 4 metų profesinės veiklos, kuri atitinka VI ar aukštesnį kvalifikacijų lygį pagal Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašą; ne vėliau kaip 2 metai nuo darbo karjeros specialistu pradžios būti baigusiam bent 16 ECTS kreditų apimties mokymų programas (kursus, modulius) karjeros paslaugų teikimo srityje. Iš jų ne mažiau kaip 2 kreditų iki darbo karjeros specialistu pradžios (taikytina nuo 2013 m. sausio 1 d.), ne mažiau kaip 6 kreditų vienoje programoje, ne daugiau kaip 13 kreditų gali būti užskaitomi iš ankstesnių tiesiogiai su karjera susijusių akredituotų mokymų programų; turėti ne mažiau kaip 6 mėn. patirties ugdomojo ar konsultacinio darbo, veiklų su vaikais ar konsultacinio, ugdomojo darbo su suaugusiaisiais, arba ne mažiau kaip 4 metų kitos profesinės veiklos, kuri atitinka VI ar aukštesnį kvalifikacijų lygį pagal Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašą; mokėti lietuvių kalbą; mokėti bent vieną iš trijų Europos Sąjungos darbo kalbų (anglų, prancūzų ar vokiečių) ne žemesniu kaip B1 kalbos mokėjimo lygiu (pagal Bendruosiuose Europos kalbų metmenyse nustatytą ir apibūdintą šešių kalbos mokėjimo lygių sistemą) arba ne mažiau kaip tris kitas užsienio kalbas ne žemesniu kaip B2 kalbos mokėjimo lygiu. Atskirais atvejais iki 2013 m. liepos 1 d. darbdavys turi teisę nustatyti ne ilgesnį kaip 1,5 metų pereinamąjį laikotarpį šiam kalbų lygmeniui pasiekti. Taip pat karjeros specialistas turi turėti aukštą motyvaciją teikti karjeros paslaugas; turėti vertybines nuostatas, reikalingas ugdyti ir konsultuoti; turėti pakankamą karjeros paslaugų teikimo kompetenciją; būti plataus akiračio; gerai išmanyti ugdymo pagrindus. turėti šias bendrąsias kompetencijas: asmeninio veiksmingumo, pokyčių valdymo, bendravimo ir informavimo, mokėjimo mokytis.

Atrenkant karjeros specialistus privalumu būtų laikoma**:** magistro kvalifikacinis laipsnis ir (ar) aukštas studijų rezultatų vidurkis; studijos ir ilgalaikis kvalifikacijos tobulinimas su karjera

susijusioje srityse (karjeros studijos, psichologija, sociologija, edukologija, ekonomika, vadyba); vienos iš trijų Europos Sąjungos darbo kalbų (anglų, prancūzų ar vokiečių) mokėjimas. Rašoma, jog karjeros specialistas privalo nuolatos tobulinti savo kvalifikaciją. Teikiantis konkrečias karjeros paslaugas specialistas turi įsivertinti savo pasirengimą ir, jeigu mano, kad jo kompetencija nėra pakankama suteikti kokybišką paslaugą, tam tikslui turi pasitelkti kitus šias kompetencijas turinčius specialistus. Šis principas yra ypač svarbus teikiant sudėtingesnes karjeros paslaugas (pvz., karjeros kurso vedimas, taip pat išsamesnis karjeros konsultavimas ir įvertinimas). Tačiau tai yra tik rekomendacijos ir jos nėra privalomos.

Valstybės audito ataskaitoje (2014) sakoma, kol teisės aktuose nebus apibrėžti mokykloje dirbančių karjeros specialistų kvalifikaciniai reikalavimai, kompetencijos ir funkcijos, sudarytos sąlygos vienodai ir kokybiškai teikti karjeros paslaugas, kaupti darbo patirtį, todėl įvertinti mokykloje dirbančių karjeros specialistų darbo kokybę ir jų kvalifikacijos, kompetencijos lygį bus labai sudėtinga. Reikėtų įteisinti karjeros specialistų kvalifikacijai keliamus reikalavimus, tokiu būdu būtų galimybė atlikti kompetencijų vertinimą ir įvertinimą.

LR Švietimo įstatyme (2016) sakoma, jog karjeros specialistui keliamus išsilavinimo ir profesinių žinių reikalavimus nustato švietimo ir mokslo ministras, suderinęs kartu su socialinės apsaugos ir darbo bei ūkio ministrais. Deja, vis dar nacionaliniu lygiu neapibrėžta karjeros paslaugas mokiniams teikiančio specialisto sąvoka – kas tiksliai yra karjeros specialistas ir kas juo gali būti, neapibrėžta kvalifikaciniai reikalavimai, kompetencijos, funkcijos ir aiškios profesinės veiklos sritys. Nėra vieningos metodikos, pagal kurią specialistai dirbtų. Nesukurta karjeros paslaugas teikiančių specialistų kvalifikacijos tobulinimo sistema, todėl ir nesudaromos prielaidos karjeros paslaugas teikiančių specialistų nuolatiniam tobulinimui ir tuo pačiu nesudaromos lygios galimybės visiems mokiniams gauti vienodai kokybiškas ir prieinamas paslaugas. (Valstybės audito ataskaita, 2014)

Apibendrinant, galima teigti, kad karjeros specialistas tik būdamas kompetentingas ir kvalifikuotas, galės būti naudingas ir teikti tikslingas, kryptingas ir kokybiškas karjeros paslaugas bendrojo ugdymo mokykloje. Didžiąja dalimi nuo jo priklauso kaip ir kokios paslaugos vykdomos mokykloje, kam skiriamas pagrindinis dėmesys. Tam būtinos ne tik profesinės, bet ir bendrosios kompetencijos. Taigi, būtina nacionaliniu lygmeniu reglamentuoti karjeros specialisto pareigybę bei tokio specialisto kvalifikacijos bei rengimo turinį ir tvarką.

3. TYRIMO „KARJEROS SPECIALISTŲ VEIKLOS BENDROJO UGDYMO MOKYKLOJE PATIRTIS“ REZULTATŲ ANALIZĖ

3.1. Tyrimo metodologija

Tyrimo metodologija. Pasirinktas kokybinis tyrimas. Kokybinio tyrimo pagalba siekiama suprasti, kaip, kokiomis aplinkybėmis atsiranda ir veikia šiuolaikinės realijos. Pasak, K. Kardelio (2002), kokybinis tyrimas – tai sistemingas situacijos, įvykio, atvejo, individo ar grupės tyrimas natūralioje aplinkoje siekiant suprasti tiriamuosius reiškinius bei pateikti interpretacinį, holistinį iš situacijų analizės kylantį paaiškinimą. Kokybinių tyrimų metodais nesiekiama apskaičiuoti, patvirtinti ar paneigti, nes pagrindinis jų tikslas – suprasti ir interpretuoti subjektyvias tyrimo dalyvių patirtis, t.y. gauti kokybinį supratimą apie esmines reiškinio priežastis (Kardelis, 2002). Kaip teigia B. Bitinas, L. Rupšienė ir V. Žydžiūnaitė (2008), kokybinio tyrimo metodologija akcentuoja objekto priklausomumą nuo konteksto ir supančios aplinkos. Todėl, kokybiniu tyrimu siekiama surasti ir atskleisti tuos objekto ypatumus, kurie išryškėja natūralioje aplinkoje, o konteksto poveikis turi įtakos holistiškai suvokiamam tyrimo objektui bei „padeda suvokti socialinio veikėjo ir jos aplinkos visybiškumą“ (Bitinas ir kt., 2008, p. 45).

Kadangi kokybinių tyrimų metodai yra lankstūs, tad, šiuo atveju, siekiama pažinti tyrimo dalyvių patirtį, sutelkti dėmesį į jų veiklos situacijų ir elgesio ryšį, suprasti, kokias prasmes karjeros specialistai suteikia tam tikriems tikrovės fenomenams.

Karjeros specialisto veiklos patirčių bendrojo ugdymo mokykloje analizė remiasi socialinio konstruktyvizmo teoriniu požiūriu. Socialinio konstruktyvizmo teorija, kaip teigia E. L. Herr ir S. H. Cramer (1996) atmeta universalios ir apibendrintos tiesos suvokimą ir dėmesį nukreipia į tai, kaip žmonės kuria ir interpretuoja įvairiausias savo patirtis. Šios teorijos šalininkai vadovaujasi prielaida, jog žmonės kuria prasmę veikdami, o realybę kuria tuomet, kai įsipareigoja arba vengia. Tokiu būdu jie tampa aktyvūs savo suvokimo rengėjai, o ne pasyvūs informacijos gavėjai. Socialinį konstruktyvizmą, anot V. Žydžiūnaitės (2007), geriausiai iliustruoja tokie pagrindiniai elementai:

- kokybinio tyrimo pagrindas - atviri klausimai, nes tokiu būdu tyrimo dalyviai, kaip prasmių konstruotojai, gali išsakyti savo asmeninius/ subjektyvius požiūrius apie kasdienę profesinę veiklą
- žmonės suteikia prasmę asmeniniams pasauliams, kurie apima socialines ir istorines perspektyvas, nes tai jų veiklos ir kūrybingumo rezultatas.

- prasmės pagrindžiamos ir apibendrinamos socialiniu pagrindu, kuris atsiranda tiek sąveikoje, tiek ir po jos, o tyrėjas kuria prasmę iš jau surinktų duomenų.

Taigi, socialinis konstruktyvizmas sąlygojamas to, jog visi socialiniai reiškiniai, jų prasmės negali egzistuoti savaime – juos konstruoja patys socialiniai veikėjai, žmonės, tyrėjai. Kaip ir minėta aukščiau, šis tyrimas remiasi socialinio žinių konstravimo paradigma, kurio tikslas - kuo labiau remtis tyrimo dalyvio požiūriu į tiriamą situaciją, nors tai gali būti neobjektyvus tik tos žmonių grupės produktas ir žinios neobjektyvios. Tačiau, nepaisant socialinio konstruktyvizmo proceso dvilypumo, žinios objektyviai egzistuoja visiškai nepriklausomai nuo jas sukūrusių grupių (Berger, Luckmann, 1999). Tyrimo dalyviai konstruoja tam tikros situacijos prasmes arba prasmę, kuri kyla diskutuojant, bendraujant, sąveikaujant vieniems su kitais ir tokiu būdu yra pažįstamas socialinis pasaulis. (Bitinas ir kt., 2008).

Tyrėjas kokybiniuose tyrimuose yra mokslinio pažinimo instrumentas ir įtakos tyrimui neturi, o jo užduotis, anot B. Bitino ir kt. (2008), pažinti tyrimo objektą ir jį supančią aplinką, ir suvokti, pajausti jos įtaką pasirinktam objektui, išskirti objekto ypatumų esmę. Tyrėjo siekis - sukurti žinias apie tiriamąjį objektą, stengiantis likti neutraliam tyrimo rezultatų atžvilgiu ir atsiriboti nuo asmeninės patirties.

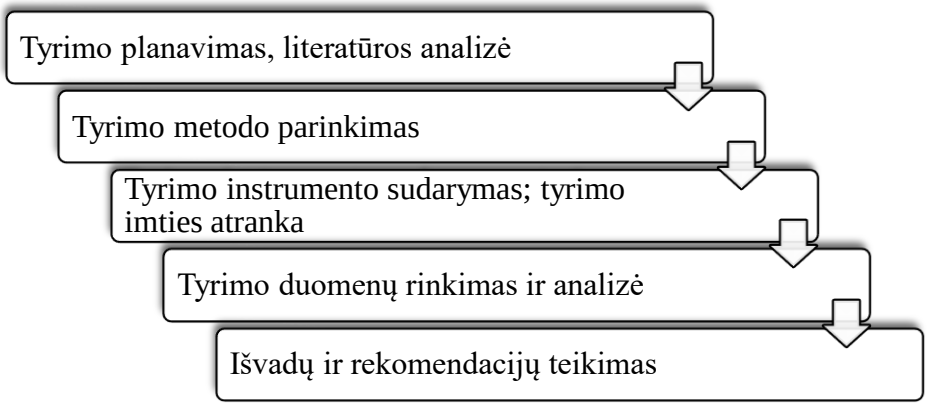
Tyrimo metodas. Pasirinktas **t**ikslinės grupės apklausos (*angl. focus group* arba *focus group discussion*) - kokybinis duomenų rinkimo metodas. Toliau šioje darbo dalyje tikslinė grupė bus vadinama fokus grupe. Fokus grupė – tai organizuotas nedidelės ir tikslingai atrinktos tyrimo dalyvių grupė pokalbis, diskusija. Pokalbis/diskusija sutelktas į konkrečią platesnę ar kiek siauresnę temą. (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016).

Anot, Hennik ir kt. (2011), fokus grupės diskusijos rezultatas – patirties, nuomonių, idėjų įvairovė gimstanti iš sąveikos tarp tyrimo dalyvių. Fokus grupės metodo esmę nusako tai, jog, pirma, visada yra tikslinė tema specifiniu klausimu ir tikslingai atrinkti dalyviai, turintys sąsajas su diskutuojama tema; antra -tai yra grupė dalyvaujančių žmonių ir trečia- yra diskusija, nes tyrimo dalyviai tarpusavyje sąveikauja. (Gaižauskaitė, Valavičienė , 2016). Pagrindinis tokio metodo privalumas, kaip teigia L. Rupšienė (2007) cituodama Kitzinger, (1994; 1995), yra fokus grupės dalyvių sąveika. Ji ne tik padeda dalyviams išsakyti savo nuomones, reaguoti į kitų nuomones, kelti klausimus ir atsakyti į kitų dalyvių klausimus, stebėti ir klausyti kitų, tuo pačiu suvokti savo nuostatas, motyvus, bet ir kartu skatini kitus suvokti savo nuomones, požiūrius, vertinimus, įsitikinimus. Tokiais atvejais įvyksta du svarbūs dalykai: pradžioje grupė būna labai vieninga,

vėliau ji suskyla į mažas grupeles, būtent, vadinamame, skilimo etape ir atsiskleidžia fokus grupės dalyvių nuomonių skirtumai. Tyrėjo gaunami duomenys, taipogi priskiriami prie fokus grupės tyrimo privalumų. Grupės dalyviai diskusijos metu kalba natūraliai, taip kaip ir gyvenime, o atliekant individualų interviu, dalyviai varžosi ir stengiasi kalbėti taisyklingai. Kaip šio metodo pagrindinis trūkumas yra išskiriama ribotas laikas, nes kartais ne visiems vienodai jo yra skiriama ir dar tai, jog diskusijos vedėjas ne visada gali kontroliuoti grupės dalyvių pasisakymus ar numatyti tam tikros diskusijos momentus, nes turi būti atsakingas ir leisti kalbėtis grupės dalyviams, klausinėti vieniems kitų, atsakyti į klausimus. Taikant individualų giluminį interviu metodą, tokio dalyko yra išvengiama (Rupšienė, 2007).

Vykdant aptariamąjį fokus grupės tyrimą, tyrėjo vaidmuo buvo moderatoriaus- diskusijos vedėjo. Pasak I. Gaižauskaitės ir N. Valavičienės (2016), tyrėjas turi būti atsakingas už tai, jog tyrimo tema nuolatos būtų diskusijos dėmesio centre; kad visi diskusijos dalyviai turėtų sąlygas pasisakyti vienodai ir skatinti bei aktyvinti diskusiją, nes fokus grupės diskusija yra savotiškas interviu ir užduodami klausimai iš anksto numatyta tvarka neturėtų būti ribojami. Diskusijos vedėjo vaidmuo intensyvus ir įtraukiantis, o paskirtis - užduoti klausimus; klausyti ir girdėti atsakymus; išlaikyti diskusijos kryptį; subalansuoti ir užtikrinti lygiavertį visų dalyvių įsitraukimą bei palaikyti pagarbią ir konstruktyvią diskusinę atmosferą.

Tyrimo atlikimo eiga. Tyrimo loginė schema pateikiama 4 paveiksle. Tyrimas pradėtas nuo planavimo ir mokslinės literatūros analizės, atskleidžiama karjeros samprata, karjeros paslaugų turinys ir teikėjai bendrojo ugdymo mokykloje, taip pat išskiriami karjeros specialisto veiklos, kompetencijų ypatumai. Toliau buvo pasirinktas tyrimo metodas, t.y. tikslinės grupės apklausa. Kuriamas tyrimo instrumentas, keturių blokų klausimai, numatyta tyrimo imtis. Atliekamas tyrimas, renkami duomenys, jie analizuojami ir to pagrindu pateikiamos išvados bei rekomendacijos.



4 pav. Tyrimo atlikimo eiga (sudaryta autorės)

Tyrimas vykdytas Švietimo mainų paramos fondo užsakymu. Šio darbo autorė buvo viena iš tyrėjų grupės narių.

Tyrimo imtis. Nėra bendros taisyklės, nusakančios kokio dydžio imtis turėtų būti grupinės diskusijos tyrime. Tačiau kalbant apie fokus grupės dydį, remiamasi grupės dinamikos ir elgesio teorija, todėl rekomenduojama kviesti 6 – 12 dalyvių, kad būtų užtikrinta ir pakankama nuomonių įvairovė, kad visi dalyviai galėtų pasisakyti ir būtų galima surinkti tyrimui duomenis (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016). Tokio dydžio grupės pakanka, kad jos dalyviai galėtų skatinti ir plėtoti vieni kitų idėjas, išsamiai aptartų probleminį klausimą. Tyrimo imtis – dvi focus grupės. Focus grupių diskusijoje dalyvavo 15 karjeros specialistų, dirbančių bendroj ugdymo mokyklose. Pirmojoje focus grupėje dalyvavo 10 karjeros specialistų iš visos Lietuvos, turinčių didesnę nei 4 metų patirtį ugdymo karjerai ir karjeros paslaugų teikimo srityje ir dirbančių bendrojo ugdymo mokyklose. Antrojoje focus grupėje dalyvavo 5 karjeros specialistai, taip pat iš visos Lietuvos, turintys mažesnę nei 4 metų patirtį ugdymo karjerai ir karjeros paslaugų teikimo srityje. Abiejų focus grupių tikslas – atskleisti požiūrį į tyrimo problemą, įvykių eigą, kur labai svarbi informantų patirtis ir požiūriai.

Tyrimo dalyviai atrinkti taikant kriterinę atranką, V. Žydžiūnaitės (2011) teigimu, toks atrankos būdas veiksmingas siekiant surinkti kokybiškus duomenis ir dažniausiai naudojamas taikant fokus grupės metodą. „Tyrėjas pasirenka tyrimo dalyvius pagal konkrečius kriterijus, kurie atitinka darbo temos kontekstą ir tyrimo problemos turinį. Kriterijais gali būti įvairios charakteristikos, pvz., amžius, lytis, išsilavinimo lygmuo, turima profesinė kvalifikacija, profesija, darbo patirtis, organizacijos tipas, konkrečių įvykių ar emocijų patirtys ir kt.“ (Žydžiūnaitė, 2011, p. 78-79). Buvo taikyti šie focus grupių dalyvių atrankos kriterijai: veiklos sritis (bendrojo ugdymo mokykloje

dirbantis ir karjeros paslaugas teikiantis specialistas); geografinė vieta (focus grupių dalyviai iš skirtingų Lietuvos regionų); darbo patirtis karjeros paslaugų teikime (pirmosios grupės atveju – daugiau nei 4 metai; antrosios – iki 4 metų). Tyrimo dalyvių charakteristika pateikiama 5 lentelėje.

4 lentelė. Fokus grupių dalyvių charakteristika

Focus grupė	**Tyrimo dalyvio kodas (IFGR)**	**Mokyklos tipas**	**Pareigos**	**Patirtis teikiant karjeros paslaugas (metais)**	**Vietovė**
I	1FGR |1	Gimnazija	Karjeros planavimo mokytoja	13	Panevėžys
	1FGR |2	Gimnazija ir progimnazija	Karjeros konsultantė	6	Širvintos
	1FGR |3	Gimnazija	Socialinė pedagogė	18	Vilnius
	1FGR |4	Gimnazija	Psichologė	20	Vilnius
	1FGR |5	Licėjus	Profesijos patarėja	6	Vilnius
	1FGR |6	Gimnazija	Profesijos patarėja	12	Vilnius
	1FGR |7	Licėjus	Ugdymo karjerai skyriaus vadovė	6	Klaipėda
	1FGR |8	Gimnazija	Socialinė pedagogė	11	Marijampolė
	1FGR |9	Gimnazija	Ugdymo karjerai koordinatorė	6	Kaunas
	1FGR |10	Progimnazija	Ugdymo karjerai specialistė	12	Šiauliai
II	2FGR |1	Progimnazija	Neformaliojo ugdymo skyriaus vedėja	1	Vilnius
	2FGR |2	Gimnazija	Psichologė	3	Šalčininkų raj.
	2FGR |3	Gimnazija	Vokiečių kalbos mokytoja	3 mėn.	Šalčininkų raj.
	2FGR |4	Gimnazija	Socialinė pedagogė	1	Šalčininkų raj.
	2FGR |5	Pagrindinė mokykla	Socialinė pedagogė	2	Vilnius

Sudaryta darbo autorės

Kaip matyti lentelėje, focus grupių dalyviai buvo iš gan skirtingų Lietuvos regionų, atstovavo tiek gimnazijos, tiek progimnazijos tipo ugdymo institucijas. Patyrusiųjų tyrimo dalyvių darbo patirtis teikiant karjeros paslaugas svyravo 6 iki 20 metų, pradedančiųjų – nuo trejų mėnesių iki trejų metų. Pažymėtina, kad visi tyrimo dalyviai buvo moterys. Analizuojant tyrimo duomenis, kiekvienam

abiejų diskusijų dalyviui buvo suteiktas kodas. Pirmas skaičius - focus grupės numeris, raidės FGR – focus grupė, |1, |2, |3 ir pan. – informantų numeriai.

Tyrimo organizavimas. Prieš tris savaites iki numatytos focus grupės datos, visiems focus grupių diskusijos dalyviams buvo paskambinta asmeniškai telefonu ir trumpai pristatytas tyrimo tikslas. Gavus tyrimo dalyvio žodinį sutikimą dalyvauti tyrime, kiekvienam jų išsiųstas elektroninis laiškas-kvietimas dalyvauti diskusijoje. Jame nurodytas diskusijos tikslas, tikslus laikas ir vieta. Taip pat, buvo visų dalyvių prašoma pranešti apie dalyvavimą/nedalyvavimą diskusijoje. Iš 11 pirmosios focus grupės dalyvių vienas atsisakė dalyvauti diskusijoje dėl laiko stokos ir didelio darbo krūvio, todėl pirmojoje diskusijoje dalyvavo 10 dalyvių. Reikia paminėti, kad atrenkant antrosios focus grupės dalyvius papildomai taikyta „sniego gniūžtės“ strategija, kuomet „imties vienetai tyrimui atrenkami iš žmonių, kurie pažįsta kitų žmonių, žinančių informatyvių atvejų, kuriuos verta įtraukti į tyrimą“ (Rupšienė, 2007, p. 36). T.y. pirmosios focus grupės dalyviai rekomendavo savo regiono pradedančiuosius karjeros specialistus, kurie turėjo mažesnį nei 4 m. stažą ugdymo karjerai ir karjeros paslaugų srityje. Nors sutikimą dalyvauti antrojoje focus grupėje davė 12 pradedančiųjų karjeros specialistų, tačiau į diskusiją atvyko 5.

Fokus grupės diskusijos eiga buvo iš anksto planuojama. Focus grupių trukmė buvo nuo 1,5 val. iki 2 val. Tai optimalus laikas dalyviams išlikti budriems ir nepervargti. Į šį laiko tarpą įėjo ir diskusijos dalyvių prisistatymas, klausimų uždavimas, diskusijos užbaigimas ir atsisveikinimas. Apie planuojamą focus grupės trukmę diskusijos dalyviai buvo informuoti iš anksto. Pirmoji focus grupė vyko 2 val. 15 min.; antroji – 1 val. 30 min.

Fokus grupės vyko Mykolo Romerio universiteto Edukologijos ir socialinio darbo instituto patalpose. Pirmoji focus grupė buvo organizuota 2018 metų spalio 4 dieną, antroji - 2018 metų lapkričio 8 dieną. Diskusija vedama pagal suplanuotą ir apgalvotą scenarijų, tam tikras gaires bei klausimus. Atvykę į diskusiją jos dalyviai buvo informuoti, kad bus daromas diskusijos audio įrašas, buvo supažindinti su tyrimo etika ir paprašyta pasirašyti dalyvavimo tyrime sutikimus (priedas Nr.1). Gauti tyrimo duomenys buvo transkribuojami ir analizuojami.

Tyrimo instrumentas. Diskusija buvo vedama pagal suplanuotą ir apgalvotą scenarijų, tam tikras gaires bei klausimus. Tai prilyginama pusiau struktūruotam klausimynui, nes yra atviri klausimai, kuriuos moderatorius, atsižvelgdamas į diskusijos eigą, gali šiek tiek keisti. Fokus grupės klausimynas pasižymi tuo, jog diskusijos klausimai turi skatinti kalbėti ir esminių teminių klausimų paruošiama mažiau nei būtų skirta, pavyzdžiui, individualiam interviu (Gaižauskaitė, Valavičienė,

2016). Pasirinktas optimalus, 8 klausimų blokas, kuris apėmė įvadą, apšilimo klausimus, diskusiją ir apibendrinimą (užbaigimą). (žr. priedą Nr. 2). Tyrimo dalyviams buvo paruošti klausimai susiję su nagrinėjama problema, nes tikros ir prieinamos informacijos apie realią karjeros specialisto veiklą mokykloje šiandien yra pakankamai mažai. Pirmiausia buvo pateiktas įvadinis klausimas ir paprašyta tyrimo dalyvių prisistatyti – iš kur atvyko, kiek metų dirba ugdymo karjerai ir profesinio orientavimo srityje. Antruoju klausimu buvo dalyvių prašoma pasidalinti, kaip organizuojamas ugdymas karjerai mokykloje, kurioje jie dirba. Trečiasis klausimas buvo apie tai, kaip ir ką gali dalyviai papasakoti apie savo veiklą konsultuojant mokinius profesijų bei darbo rinkos galimybių tema. Ketvirtasis klausimas buvo skirtas sužinoti, kiek dalyviai savo darbe su mokiniais naudoja „Europass“ CV formą. Penktuoju klausimu buvo norima sužinoti, kaip karjeros specialistai tobulina savo kompetencijas mokinių konsultavimo (profesijų bei darbo rinkos galimybių) tema. Šeštuoju klausimu siekiama išsiaiškinti, kokios pagalbos ir informacijos reikėtų efektyviam karjeros specialisto darbui. Septintasis klausimas skirtas siūlymams dėl metodinių/informacinių priemonių reikalingumo konsultuojant mokinius. Aštuntasis klausimas skirtas išsiaiškinimui, kokie būtų siūlymai dėl metodinių priemonių konsultuojant mokinius „Europass“ CV pildymo klausimais. Kiekvienas klausimas turėjo po kelis patikslinančiuosius klausimus tiems atvejams, jei dalyviai nepateiktų reikiamos informacijos atsakydami į pagrindinius klausimus.

Tyrimo etika: Viso tyrimo metu buvo laikomasi tyrimo etikos normų. Buvo vadovaujamasi šiais principais:

Laisvanoriškumo principas. Tai reiškia, kad visi tyrimo diskusijos dalyviai buvo informuoti apie tyrimo tikslą, apie tai, jog tyrime jie gali dalyvauti tik laisvai apsisprendę ir niekas negali daryti jokio spaudimo. Gauti visų dalyvių rašytiniai sutikimai, kuriame visi pripažįsta ir patvirtina, jog tyrime dalyvauja savo valia ir sąmoningai, jiems išaiškintos galimos tyrimo grėsmės.

Anonimiškumo principas. Dalyviai informuoti, jog jokia identifikuojanti asmenį informacija nebus atskleista, todėl kiekvienam dalyviui suteikiamas kodas ir taip apsaugota tyrimo dalyvio tapatybė. Nei vieno dalyvio nebuvo klausinėjama apie dalykus, kurie nėra susiję su tyrimu, nei vieno klausimo, kuris turėtų potekstę apie asmeninius dalykus.

Konfidencialumo principas. Visa informacija gauta tyrimo metu, nebus viešinama ir naudojama tik rengiant magistro darbą bei mokslinius straipsnius.

Geranoriškumo principas. Tyrėjas užtikrina dalyviams tokią aplinką, kurioje nejaučiamas nei nerimas, nei baimė, nei patiriamas psichologinis ar dvasinis diskomfortas. Diskusijos moderatorius, prieš pradedant diskusiją, kreipėsi į dalyvius ir informavo, jog šioje diskusijoje jie dalyvauja laisvanoriškai ir yra laisvi nedalyvauti tyrime arba nutraukti savo dalyvavimą bet kuriame etape (Žydžiūnaitė, 2007).

Pagarbos asmens orumui principas. Tyrėjas negali daryti jokios įtakos tiriamiesiems jiems apsisprendžiant dalyvauti ar nedalyvauti tyrime, todėl fokus grupės dalyviams pateikta informacija buvo neutrali, objektyvi, orientuota tik į atliekamo tyrimo specifiką. Tyrėjas diskusijos dalyviams paaiškino tyrimo tikslą, nevartojo tyrimo objektą identifikuojančių sąvokų, kad neatsirastų prielaida tiesiogiai daryti įtaką tiriamųjų pateikiamiems atsakymams į užduotus tyrėjo klausimus.

Teisingumo principas. Tyrime buvo laikomasi visų iš anksto, prieš diskusijos pradžią, su tyrimo dalyviais aptartų sąlygų. Visi fokus grupės dalyviai turėjo galimybę klausti ir gauti aiškią, konkrečią bei išsamią informaciją apie tyrimą.

Siekiant užtikrinti tyrimo duomenų patikimumą, abiejų etapų pokalbiai buvo įrašyti, o pasibaigus vienai focus grupei iš karto transkribuoti. Taip pat, siekiant išlaikyti interviu išrašų autentiškumą, transkribuojami interviu nebuvo taisomi, o pateikiami originalia kalba, taip išlaikant išrašų autentiškumą (Žydžiūnaitė, Sabaliauskas, 2017)

Tyrimo ribotumas: Surinktų tyrimo duomenų rezultatai grindžiami tik dviejų diskusijų rezultatais. Paminėtini sunkumai surenkant dalyvius iš kitų regionų. Darbo autorei tai buvo pirmoji tokio tyrimo vykdymo patirtis.

Tyrimo duomenų analizė. Tyrimas grindžiamas kokybinės turinio analizės strategija. „Pasirenkami nagrinėjamos srities specialistai, pajėgūs atsakingai samprotauti apie tiriamą problemą, tad galima tikėtis, kad tarp teorijai žinomų teiginių bei išvadų bus išsakyta ir naujų idėjų (...)“. (Bitinas ir kt.,2008). Turinio (content) analizė apima sekančius etapus: teksto skaitymas daug kartų; išskiriamos kategorijos pagal „raktinius“ žodžius; kategorijos skaidomos į subkategorijas; išskirtų kategorijų ir subkategorijų interpretavimas interviu turinio duomenimis (Žydžiūnaitė, 2007). Kokybinės turinio (content) analizės metodas suteikia galimybę gauti išvadas, kurios remiasi turimu analizuojamu tekstu, ir, šiuo atveju, nustatyti, kaip karjeros specialisto veiklos bendrojo ugdymo mokykloje ypatumus (per savo patirtį) supranta tyrimo dalyviai.

3.2. Tyrimo rezultatų analizė

Analizuojant tyrimo duomenis išskirtos 4 teminės grupės:

1. Karjeros paslaugų teikimo situacija bendrojo ugdymo mokyklose
2. Karjeros paslaugų teikimo metodinės/informacinės priemonės
3. Pagalbos poreikis: kokiose srityse reikia pagalbos/su kokiomis problemomis susiduriama
4. Siūlymai dėl kvalifikacijos tobulinimo(si) ir informacinių priemonių poreikio

Toliau bus pateikiama tyrimo rezultatų analizė pagal išskirtąsias temines grupes.

3.2.1 Karjeros paslaugų teikimo situacija bendrojo ugdymo mokyklose

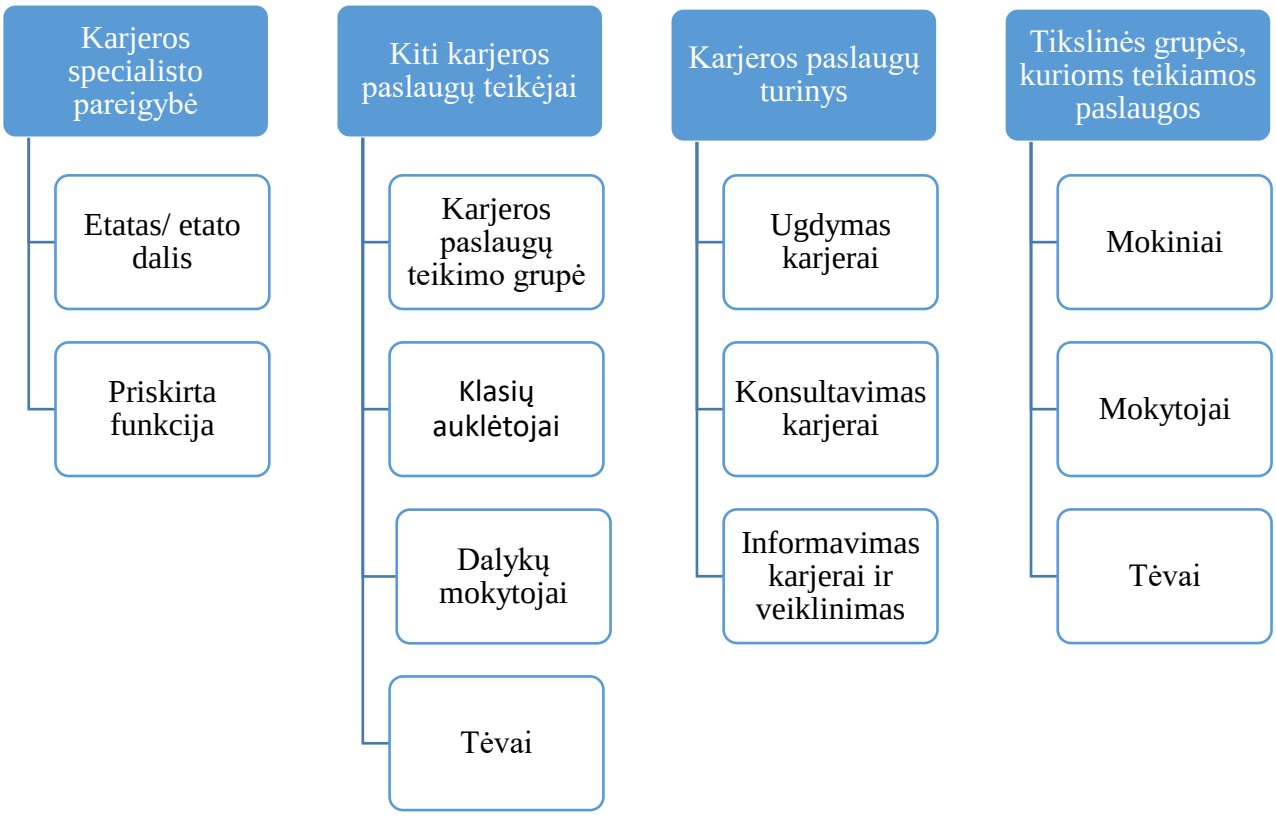
Tyrimu atskleista, kad pirmąją teminę grupę „Karjeros paslaugų teikimo organizavimas bendrojo ugdymo mokyklose“ sudaro keturios kategorijos: *Karjeros specialisto pareigybė; Kiti karjeros paslaugų teikėjai; Karjeros paslaugų turinys ir Tikslinės grupės, kurioms taikomos paslaugos* (žr. 5 pav.). Pirmoji kategorija „Karjeros specialisto pareigybė“ tikslinama dviem subkategorijomis. Tyrimu atskleista, kad tik nedaugelyje mokyklų yra etatinis karjeros specialisto pareigybės apmokėjimas:

<...> dėstau dabar karjeros pamokas gimnazistams. Karjeros planavimo mokytoja, <...>, yra profesijos patarėjo 0,25 etato.[1FGR|1].

Ir projekte taip pat buvau nuo 2012 m., buvau <...> karjeros konsultantė ir po projekto mane pasikvietė darbuotis viena iš mokyklų. Ten darbuojuosi ketvirčio etatu, 0,25.[1FGR|7].

... dirbu labai didelėje <...> progimnazijoje <...> pusę etato. <...>[1FGR|10].

parašyta profesijos patarėjas. Pusė etato. [1FGR|5].



5 pav. Karjeros paslaugų teikimo organizavimas bendrojo ugdymo mokyklose

Tik 4 tyrimo dalyviai, iš 15 dalyvavusių per abu etapus, turi etatinį apmokėjimą už karjeros specialisto vykdomą darbą mokykloje. 2014 m. Valstybinio audito atliktas tyrimas parodė, jog mokyklų vadovai nežino, kaip pasibaigus projektui „ Nr. VP1-2.3-ŠMM-01-V-01-002 „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme (I etapas), bus užtikrintas karjeros paslaugų teikimo tęstinumas. Vadovai tuo metu nurodė skirtingus numatomus užtikrinimo būdus: vienur bus steigiamas atskiras specialisto etatas (etato dalis), kitur bent vienam mokyklos darbuotojui bus pavedama ši funkcija vykdyti, kaip papildoma veikla.

Dauguma fokus grupės dalyvių atsakymų iš esmės patvirtino tai, jog padėtis per keletą metų visai nepasikeitė. Apie tai rašoma ir 2016-2017 m. m. mokinių profesinio orientavimo (Ugdymo karjerai) stebėsenos ataskaitoje (2018): karjeros specialistų etatų skaičius nuolat mažėja. 2016-2017 m. m. 21 savivaldybėje karjeros specialistų etatų nebuvo visai.

LR Švietimo įstatymo (2016) redakcijos 2 straipsnis skelbia, jog karjeros specialistas yra asmuo, kuris teikia profesinio informavimo ir konsultavimo, ugdymo karjerai paslaugas. Analizuojant tyrimo rezultatus nustatyta, jog karjeros specialisto funkcijos bendrojo ugdymo mokykloje dažniausiai priskiriama pagalbos specialistams (psichologui ir socialiniam pedagogui):

<...> susiduriu su karjeros ugdymu tai, kaip socialinė pedagogė, kaip specialistė. Etato nieko nėra, nes tiek man, tiek kolegei psichologei direktorius sakė priklauso pagal pareigas [1FGR|3].

Man irgi įtraukta į pareigines, nes esu psichologė, bet mano aišku specifika yra, užsiimu ir konsultavimu. [1FGR|4].

Aš <...> socialine pedagoge, su karjeros ugdymu dirbu nuo projekto pradžios <...>[1FGR|5].

...esu socialinė pedagogė, <...> man paskyrė 5% prie atlyginimo.[2FGR|5].

...mokykloje dirbu psichologe. Šiaip tai jokio papildomo mokėjimo aš neturiu...[2FGR|2]

<...>nuo 2007 m., <...> kaip ir įmesta į tą PIT-ą, <...>. Esu socialinė pedagogė ir kaip sako moterys, lyg ir viena iš mano sričių yra ugdymas karjerai.[1FGR|9]

Esu <...> ir su ugdymu karjerai susijusi <...> nuo 2006 m. Į mano pareigybę įeina ugdymas karjerai <...>.[1FGR6].

Karjeros paslaugų teikimo funkcija yra deleguojama ir neformalaus ugdymo skyriaus vedėjai: *...esu neformaliojo ugdymo skyriaus vedėja mokykloje ir karjeros ugdymas pas mus labiausiai mano pareigose...*[2FGR|1] , dalykų mokytojai: *aš dirbu kaip vokiečių kalbos mokytoja ir anglų kalbos, ir tas karjeros konsultavimas yra man tiesiog priskirtas prie papildomų valandų.* [2FGR|3] bei bibliotekininkams: *<...> dar šalia yra bibliotekos vedėja, kuri irgi turi dalį etato tame*.[2FGR|1]

Anot K. Pukelio (2003), ugdymas karjerai švietimo institucijose vyksta nesistemingai. Kaip rašoma Valstybinio audito ataskaitoje (2014), pradedant vykdyti projektą „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme, per 2012-2014 m. daugiau nei 900 bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų darbuotojų buvo apmokyti ir įdarbinti (etatu arba jo dalimi) karjeros koordinatoriais mokyklose. Pasibaigus projektui, dauguma jų ir toliau vykdo tas pačias veiklas, ką patvirtina fokus grupės dalyvių atsakymai: *Ir projekte taip pat buvau nuo 2012 m.<...>* [1FGR|7], *su karjeros ugdymu dirbu nuo projekto pradžios <...>* [1FGR|5]. J. Surgėlienė ir N. Bankauskienė (2014, p.12) remiantis J. Surgėlienės (2014) atliktu tyrimu kėlė klausimus, „kas atsitiks su šiais specialistais pasibaigus projektui. Ar mokyklos spėjo užfiksuoti šių specialistų darbo rezultatą ir ras lėšų tęsti tai ateityje?“ Apibendrinant, galima teigti, jog bendrojo ugdymo mokyklose dirbantys karjeros specialistai dalina laiką tarp savo pagrindinių funkcijų ir karjeros paslaugų teikimo. Atsiranda prielaida, jog daugelyje mokyklų atsakingai nežiūrima į karjeros paslaugų teikimą.

Tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kas dar prisideda prie karjeros paslaugų teikimo bendrojo ugdymo mokykloje, kiek pagalbos karjeros specialistas gali tikėtis iš mokyklos bendruomenės.

Tyrimo rezultatų analizės metu išskirtoji kategorija „Kiti karjeros paslaugų teikėjai“ tikslinama 4 subkategorijomis: *karjeros paslaugų teikimo grupė; klasių auklėtojai; tėvai; dalykų mokytojai*. Pirmosios subkategorijos *karjeros paslaugų teikimo grupė* turinys atskleidė, kad yra praktika, kai bendrojo ugdymo mokyklose karjeros paslaugų teikimui suburiama ugdymo karjerai koordinacinė grupė*...pas mus yra karjeros ugdymo koordinacinė grupė*,...[2FGR|2]. Tyrimo dalyvės pažymėjo, kad sulaukia didelio palaikymo iš mokyklos administracijos: <...> *turiu atsvarą dirbdama ugdymo karjerai veiklose.* <...> *turiu pavaduotoją tam, kuri uždega, kuri palaiko, labai skatina integruoti į dalykus ugdymo karjerai* <...>. [1FGR|6]. <...> *integruojame ir į specialistų*<...> *darbą*.[1FGR|1]. Pažymėtina, jog šiame tyrime dalyvavo dvi grupės karjeros specialistų: turintys didesnę nei 4 metų patirtį karjeros paslaugų teikime mokykloje ir turintys mažesnę nei 4 metų patirtį karjeros paslaugų teikime. Tiek vienos, tiek kitos grupės dalyvių gauti atsakymai rodo, jog pagalbos jie sulaukia.

Antroji subkategorija - *klasių auklėtojai*. Nustatyta, kad klasių vadovai prisideda prie karjeros paslaugų teikimo. Tačiau tai išryškėjo tik iš karjeros specialistų, kurie turi didesnę nei 4 metų patirtį, atsakymų*:*

<...> *turiu atsvarą dirbdama ugdymo karjerai veiklose* <...> *ir klasių vadovus* <...>. [1FGR|6].

<...> *tai taip pat yra integruotos klasių valandėlės, į klasių valandėles integruota* <...> *ugdymas karjerai*.[1FGR|9].

<...> *ir plius ugdymas karjerai yra integruojamas į klasės vadovo veiklas*.[1FGR|7]

<...>*o kelionių-tai jau klasės vadovai organizuoja* <...>[1FGR|7].

<...> *ir pagal visas kompetencijas vaikų, integruojame* <...>*į klasės vadovų darbą*<...>[1FGR|1].

...dabar profesinis veiklinimas, tai būna klasių vadovų.[1FGR|5].

Prieš 50 metų profesorius L. Jovaiša (1968) akcentavo klasės vadovo vaidmenį atliepiant vadovaujamos klasės mokinių poreikius, kuomet mokiniai skatinami dalyvauti tam tikrose profesinio orientavimo ir įvairių būrelių veiklose, supažindinami su įvairiomis profesijomis, skatinami pažinti save. Pasak K. Pukelio (2003) aktyvus klasės auklėtojas yra tas žmogus, kuris gali mokiniui padėti ruošiantis pasirinkti karjerą. Vadinasi, klasės vadovas, kaip arčiausiai mokinio esantis žmogus, galėtų daugiau dėmesio skirti ne tik ekskursijoms ar klasių valandėlėms, bet ir individualiems pokalbiams, nes „kai kuriais atvejais pastebima, kad šioje srityje auklėtojai veikia pasyviai, linkę šias funkcijas perkelti karjeros specialistui“ (Surgėlienė, Bankauskienė, 2014, p. 13).

Tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad į karjeros paslaugų teikimą įsitraukia ir *dalykų mokytojai.* Patyrusieji karjeros specialistai, dalyvavę pirmojoje fokus grupėje, teigė:

<...> kiekvienas dalyko mokytojas privalomai integruoja į savo dalyką 2 akademines valandas, kurios siejasi su <...> profesijom, atitinkančių, <...> dalyko turinį.[1FGR|2].

., tai taip pat yra <...> integruota į dalykus ugdymas karjerai.[1FGR|9].

<...> filmukus kuria su dailės mokytoja<...>.[1FGR|8]

...du kartus per metus aptariam su dalykininkais integraciją į visus dalykus<...>[1FGR|1].

<...> mūsų informatikai, integruoja į informacines technologijas.[1FGR|2].

Antrosios focus grupės dalyviai, pradedantieji karjeros specialistai, patvirtino mokytojų dalykininkų indėlį: vieniems privaloma pravesti tam tikrą skaičių integruotų užsiėmimų:

... per vieną pusmetį, nuo 5 iki 8 ir 12 klasės, kiekvienas mokytojas turėtų pravesti bent 3 užsiėmimus, t.y. integruotus su karjeros ugdymu.[2FGR|2].

...sėkmingai veikia, kai mokytojai integruoja tai į pamokas.[2FGR|1].

Kiti aktyviai įsijungia į Karjeros savaitės (Nacionalinė karjeros savaitė, inicijuojama „būsiu.eu“ ir organizuojama kiekvienais metais lapkričio mėn. - aut. pastaba) renginius:

...mokytojai kabinetuose užsideda etiketes, kad šiandien pamoka yra dirbtinio intelekto kūrėjas...[2FGR|1].

...karjeros savaitė, <...> 10 mokytojų veda pamokas <...> mokiniai gali pasirinkti. Užsiregistruoti iš anksto, į kurias pamokas „būsiu“ nori eiti ir jie vaikšto į tuos kabinetus. Taip mes įtraukiam mokytojus dalykininkus.[2FGR|1].

Pasak D. Garnienės (2006), mokytojai turi atliepti mokinių mokymosi poreikius, ugdyti polinkių bei savęs adekvataus vertinimo gebėjimus, tuo pačiu ir patys turi nuolat mokytis, tobulėti karjeros paslaugų teikimo srityje. J. Surgėlienė ir N. Bankauskienė (2014) cituoja A. Augustinienę (2007), ir išryškina mokytojo dalykininko kaip karjeros konsultanto vaidmenį. Mokytojas padeda mokiniui rasti reikiamą informaciją, nustatyti jos patikimumą, parinkti tinkamiausius informacijos pateikimo būdus bei formas žodžiu ar raštu. Mokytojai yra tie žmonės, kurie gali sukurti ir sukuria įvairias mokymosi situacijas, padedančias mokiniui ne tik pažinti jį supantį pasaulį, bet ir atskleisti, plėtoti savo interesus ir talentus, svarbias asmens savybes, mokytis ieškoti informacijos ir gebėti priimti sprendimus.

Nustatyta, kad tėvų dalyvavimas ir įsitraukimas į karjeros paslaugų teikimą yra ypatingai svarbus ir aktualus. Tyrimo dalyvių teigimu, tėvai labiausiai prisideda tuomet, kai prašoma pravesti

pamokas per Mokytojų dieną ar tada, kai priima vaikus į savo darbovietes. Patyrusios karjeros specialistės pažymėjo, kad:

<...> sutinku, kad pas mane apsilankytų du trys vaikai. Be galo būnu dėkinga tiem tėvam.[1FGR|6].

...įtraukiam tėčius ir mamas, <...> ir labai daug visokių ryšių atsiranda.[1FGR|7].

...klasė keliavo pas Jono tėtį <...> į langų įmonę, tai tada pas Marytės mamą į privačią medicinos kliniką. <...> atėjo tėvai, darėm netradicinę dieną veiklų sklaidai.[1FGR|2].

<...> Socialinių kompetencijų ugdymo tėvų taryba, atstovai iš klasių, nuo pirmos iki aštuntos<...>.[1FGR|10].

<...> *kviečiame per Mokytojų dieną pravesti pamoką kiekvienoje klasėje*<...>[1FGR|6].

<...> *tėvai kartu su vaikais dalyvauja individualaus plano kūrime*<...>[1FGR|1].

... kita sritis yra tėvų įjungimas. Su tėvais pradedu nuo spalio pradžios.[1FGR|5].

Pradedančiųjų karjeros specialistų atsakymai tik papildo tai, ką sakė kiti dalyviai:

... tėvų darbovietėse, jie suradę veiklas ir priėmė vaikus. Keliavo visa mokykla pas tėvus į darbovietes.[2FGR|5]

<...> *„Šok į tėvų klumpes“ irgi iniciatyva. <...> stengiamės irgi savo vaikus, susitarus su tėvais, nuvažiuoti į jų darbovietę, pasižiūrėti*.[2FGR|2]

Tėvai yra ta grandis, kuri labiausiai gali daryti įtaką savo vaikų pasirinkimams. Jie turėtų domėtis savo vaikų ateities planais, bendradarbiauti su mokykla. Galima teigti, jog iš tyrimo matyti, jog aktyvūs tėvai dalyvauja ir vaiko asmeninio plano kūrime, priima klases į savo darbovietes. Šiandieniniai tėvai yra subrendę vaiko ugdymo dalyviai bei aktyvūs mokyklos partneriai, todėl, apibendrinant, galima teigti, kad tik bendras ir sutelktinis visos mokyklos bendruomenės darbas, vardan ugdymo karjerai ir sąmoningo mokinio pasirinkimo, gali būti veiksmingas.

Kategorija „Karjeros paslaugų turinys“ tikslinama trimis subkategorijomis: *ugdymas karjerai; konsultavimas karjerai; informavimas karjerai ir veiklinimas.* A. Sokolovos (2014) teigimu, karjeros paslaugų turinį bendrojo ugdymo mokykloje sudaro visuma paslaugų, kurios padeda asmenims bet kuriame gyvenimo etape priimti sprendimus dėl mokymosi, studijų ar darbo ir valdyti karjerą, įvairiose pasaulio šalyse vadinama įvairiai – visą gyvenimą trunkančiu orientavimu, karjeros orientavimu arba tiesiog – karjeros paslaugomis. Analizuojant tyrimo rezultatus nustatyta, kad bendrojo ugdymo mokyklose dėmesys skiriamas ugdymo karjerai paslaugų teikimui. Tyrimo dalyvių teigimu:

<...> *pas mus yra ugdymo karjerai lavinimo programa* <...>.[1FGR|7]

Didžiausias dėmesys yra ugdymo karjerai kompetencijų ugdymui mokykloje, tai savęs pažinimui- mes kažkaip labai daug tam skiriam <...>[1FGR|7].

Ir kaip su tuo ugdymu karjerai <...> vaikai ateina dėl savęs pažinimo.[1FGR|9].

Socialinių kompetencijų ugdymas, yra trys kryptys, su kuriomis mes dirbame. Tai yra savanorystė, socialinė pilietinė ir ugdymas karjerai.[1FGR|10].

... pas mus <...> veikia ugdymo karjerai sistema<...>[1FGR|1].

...savęs pažinimas-pagrindinė sritis, vaikai yra skatinami...[2FGR|5].

<...>savęs pažinimo temos 9-kams, 10-kams – tai yra pačios svarbiausios temos.[2FGR|2]. Ugdymo karjerai paslaugų pagrindinis tikslas – ugdyti mokinių karjeros kompetencijas, kurios leistų plėtoti savo karjerą. Ugdymo karjerai modelyje (2012) karjeros kompetencijos apibūdinamos kaip žinių, gebėjimų ir nuostatų apie save, mokymosi, saviraiškos ir darbo galimybes, karjeros sprendimų priėmimą, karjeros planavimą, derinimą su kitomis gyvenimo sritimis ir realizavimą visuma. S. Neary, V. Dodd and T. Hooley (2015) teigimu, karjeros kompetencijos (angl. career management skills) - tai įgūdžiai, kurie padeda asmenims identifikuoti jų esamus įgūdžius, ugdo studijų karjeros tikslus ir imasi veiksmų jų karjeros tobulinimui. Taigi, visų apklaustųjų rezultatai tik patvirtina, kad ugdymas karjerai yra svarbus visais aspektais.

Tyrimu nustatyta, kad dažniausiai mokiniai ateina konsultuotis karjeros klausimais individualiai, tačiau ne visada naudojasi šia galimybe. Kaip teigia abiejų focus grupių dalyviai *<...> vaikai, kurie patys ateina, tai aišku tada individualios konsultacijos.* [1FGR|4].

<...> individualiai konsultuoti, <...> mokiniai ateina <...>.[1FGR|7].

<...> su karjera susidūrimas yra, būtent, individualus konsultavimas ir tyrimai.[1FGR|4]. *<...>pas mane kaip psichologo irgi yra funkcija konsultuoti vaikus renkantis profesiją, koką kryptį*...[2FGR|1].

Konsultuojam 10-kus, 11-kus ir 12-kus.[2FGR|3].

... pagrindinis konsultavimas yra vis dėl to tas individualus. Su kuo iškyla problemų, dėl to, kad vaikai <...> neateina individualiai konsultuotis [2FGR|1].

A. Sokolova ir V. Stanišauskienė (2007) cituodamos E. Dailidienę ir L. Navickienę (2006), įvardija profesinio konsultavimo tikslą, kurio esmė – teikti asmenims kokybišką informaciją, konsultacijas apie mokymąsi bei įsidarbinimą ir atsižvelgti į darbo rinkos diapazoną. O K. Pukelis ir N. Pileičikienė (2012) teigia, jog labai svarbu teikti kokybišką informaciją bei patarimus tikslinėms grupėms ir, būtent, tokią informaciją, kuri susijusi su mokymosi, studijų ar profesinės veiklos

galimybėmis. Tokiu atveju, karjeros konsultavimas turėtų būti labiau išplėtotas ir prieinamas visiems mokiniams, reikalinga didesnė informacijos sklaida.

Subkategorijos *informavimas karjerai ir veiklinimas* analizė atskleidė, kad didžioji dalis tyrimo dalyvių informavimą karjerai sieja su išvykomis į parodas, universitetų atvirų durų dienomis. Tyrimo dalyvių teigimu:

<...>darome su įvairiausiais universitetais, įmonėm. Mes važinėjam.[1FGR|9].

<...> profesijų pažinimui, o kelionių-tai jau klasės vadovai organizuoja arba kažkokie tokie ugdymo karjerai renginiai būna metų pradžioje, metų pabaigoje ir metų eigoje, bet labai planingi, labai aiškiai turintys tikslą.[1FGR|7].

Ir su universitetais, ir važinėjam, <...> buvom <...> parodoj su mokiniais, 11-kais, 12-kais. Tikrai važinėjam, einam, darom.[1FGR|9].

Organizuojam išvykas į parodas kur nors arba į atvirų durų dienas važiuojame, kur kviečia.[2FGR|3].

Keli informantai paminėjo, kad jų mokyklos mokiniai turi galimybę dalyvauti šešėliavimo veiklose, pas kitus mokykloje šešėliavimo praktika yra privaloma:

Labai stengiuosi ieškoti galimybių šešėliavimui motyvuotiems vaikams [1FGR|6].

... LSMU<...>sudarė galimybę praktikai klinikose ir <...> mokiniai <...>laboratorijose stebėjo tą visą veiklą <...>.[1FGR|9].

Pas mus <...> privaloma šešėliavimo praktika<...>.[1FGR|7].

Taigi, profesinis informavimas padeda asmenims, nepriklausomai nuo jų amžiaus bei gyvenimo etapo, pasirinkti savo kelią švietimo, mokymo bei užimtumo sistemose bei aktyviai dalyvauti formuojant savo profesinę karjerą (Railienė, 2007). O profesinis veiklinimas, anot R. Laužacko (2005), tai - praktiškas patikrinimas ar pasirinkta profesija atitinka lūkesčius, prigimtinius gabumus, socialinius siekius. Profesinio veiklinimo metu atsiranda galimybė „pasimatuoti“ profesiją, pajausti, suvokti skirtumus tarp realybės ir profesinio ketinimo. Vadinasi, pagal turimus tyrimo duomenis, galima būtų teigti, jog mokiniai gauna tiek informavimo karjerai, tiek veiklinimo paslaugas. Tačiau, tai nėra didelės apimties paslaugos, nes akcentuojami motyvuoti vaikai. Apibendrinus, galima teigti, jog būtina garantuoti pagrindinius karjeros paslaugų teikimo principus: prieinamumo; nešališkumo; laisvo pasirinkimo ir asmeninės atsakomybės už karjeros sprendimus; individualizavimo; paslaugų kokybės. Sudaryti sąlygas kiekvienam mokiniui įgyti karjeros kompetencijų pagal Ugdymo karjerai programą bei karjeros paslaugų turinį, nes profesijos

pasirinkimo aspektas, kaip viso gyvenimo ir mokymosi ir patirčių seka, šiandieninėje visuomenėje yra ypač aktualus.

Analizuojant tyrimo duomenis, ketvirtoji kategorija „Tikslinės grupės, kurioms teikiamos karjeros paslaugos“ patikslinta trimis subkategorijomis. Pirmoji išskirta subkategorija - *mokiniai*. Iš dalyvių atsakymų išryškėjo tai, jog karjeros specialistai ypatingą dėmesį skiria 8 kl. ir 10 – 12 klasių mokiniams:

12-kai <...> Jie labiausiai.[2FGR|4].

...8-kai, į kuriuos labiausiai orientuojamės.[2FGR|1]

... 5-8 klasių mokinius, kurie įsitraukia.[2FGR|1].

...vyriausi 8-kai,<...> didžiausias dėmesys yra jiems skiriamas. [2FGR|5]

Rezultatų analizė atskleidė, kad yra mokyklų, kuriose vyresniųjų klasių mokiniams yra privalomos pamokos karjeros tematika: *... mūsų 10-kai turi privalomą pamoką vieną kartą per savaitę, 11-kai -12-kai – pasirenkamas* [1FGR|1]. Kiti karjeros specialistai akcentavo visų klasių mokiniams skirtas klasės valandėles:

...įsipareigojusi kiekvienai klasei pravesti po vieną klasės valandėlę, ką darydavau ir darau.[1FGR|2].

... auklėtojai kviečia į klasės valandėles, turiu pasirengusi medžiagą, labiausiai pas 10 -kus aš. [1FGR|3].

<...> *į klasės valandėles einu*<...>[1FGR|9].

Nustatyta konkrečios karjeros programos turėjimo praktika: *Esam susidėlioję Žingsnių programą 8-kams, <...> su 8-kais labai daug dėmesio ir darbo turim, ir taip pat su 10-kais. Bet, ir kitos klasės lygiai taip pat gauna ugdymo karjerai pamokų*.[1FGR|7].

Pažymėtina, kad tik viena karjeros specialistė akcentavo karjeros paslaugų teikimą ankstyvajame mokykliniame amžiuje: *... aš stengiuosi, kad per visus mokslo metus tų paslaugų gautų nuo pat 1-os klasės visų klasių mokiniai* [2FGR|5].

Antrosios subkategorijos *mokytojai* turinys atskleidžia tai, kad karjeros specialistai bendrojo ugdymo mokykloje teikia pagalbą ir dalykų mokytojams, kurie susiduria su ugdymo karjerai integravimo į savo dalykus problemomis. Tyrimo dalyvių teigimu: *...ateina mokytojai klausia, kaip čia integruoti. <...> karjerą*[2FGR|5]. <...> *sako, o mes tokių temų neturim*<...> [2FGR|2].

Iš atsakymų galima daryti prielaidą, kad mokytojams labai reikia pagalbos karjeros kompetencijų ugdymo integravimo į mokomuosius dalykus klausimais.

Trečiosios subkategorijos *tėvai* analizė atskleidė, kad karjeros specialistai teikia informacines, konsultacines paslaugas tėvams. Tyrimo dalyvių teigimu:

<...>*pradėjom apskrito stalo diskusijas su tėvais*<...>[1FGR|8].

<...> *pasikvietėm tėvelius ir pranešimą skaitėm* <...>, *Ir viską išaiškinau, kas tai yra, kur mes juos įtrauksim, ką darysim*<...>[1FGR|10].

<...> *yra informaciniai* <...> *renginiai tėvams*<...>[1FGR|1].

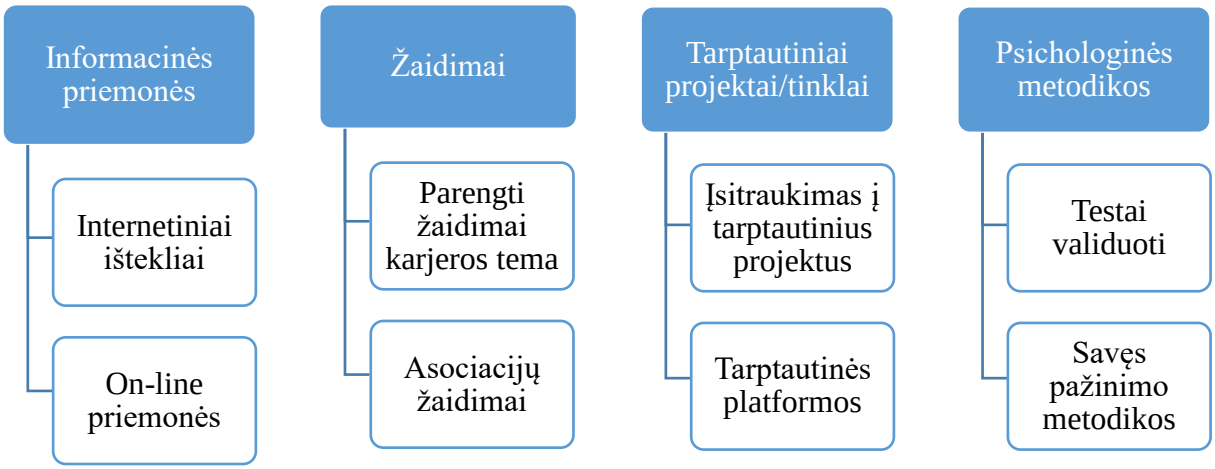
Ateina tėveliai, kur, sakykim, labai prastai su mokslais, pasidomėti, kokios yra galimybės profesinių mokyklų...[2FGR|5].

Galima daryti prielaidą, kad paslaugos tėvams itin aktualios ir reikėtų tėvus įtraukti ne tik į jiems skirtus renginius, bet ir į renginių ir paslaugų teikimą. Tikslinga būtų didesnė sklaida karjeros paslaugų tematika.

Apibendrinant galima teigti, kad karjeros specialistais bendrojo ugdymo mokyklose dirba asmenys, į kurių pareigybes priskirtos papildomos funkcijos. Apmokėjimas už veiklas yra skirtingas, nes tik nedaugelis dirbančių turi 0,25 etato ir dirba tik karjeros specialistais. Tyrimas atskleidė, jog prie karjeros specialistų veiklos prisideda ir ugdymo karjerai koordinacinės grupės (jeigu tokia grupė mokykloje yra sudaryta - aut. pastaba) nariai, ir klasių auklėtojai, dalykų mokytojai ir tėvai. Karjeros paslaugų turinį mokyklose sudaro: ugdymas karjerai (šiai daliai yra skiriamas didžiausias dėmesys), konsultavimas karjerai (karjeros konsultavimas turėtų būti labiau išplėtotas ir prieinamas visiems mokiniams, reikalinga didesnė informacijos sklaida, nes mokiniai nesinaudoja galimybe konsultuotis individualiai) ir informavimas karjerai bei veiklinimas (dažniausiai siejama su išvykomis ir šešėliavimu; akcentuojami motyvuoti vaikai). Iš paslaugų gavėjų labiausiai buvo išskirti mokiniai ir akcentuojami 10- 12 kl. gimnazijų mokiniai, progimnazijose didžiausias dėmesys skiriamas 8 kl. mokiniams (viena tyrimo dalyvė pabrėžė 8 -kus, turinčius specialią programą), tačiau be karjeros paslaugų nelieka ir kiti mokiniai, stengiamasi, kad jas gautų visi - nuo pirmoko iki vyriausio, esančio mokykloje. Mokytojams taip pat teikiamos konsultacijos, tačiau jie dažniausiai domisi ir klausia patarimo dėl ugdymo karjerai integravimo į savo dėstomus dalykus. Tėvams konsultacijos yra aktualios, susidomėjimas yra, tačiau būtina daugiau tėvų įtraukties į renginių ir paslaugų teikimą.

3.2.2 Karjeros paslaugų teikimui taikomos metodinės, informacinės priemonės

Antroji teminė grupė „Karjeros paslaugų teikimui taikomos metodinės, informacinės priemonės“, analizuojant tyrimo rezultatus detalizuota keturiomis kategorijomis: *informacinės priemonės; žaidimai; tarptautiniai projektai/tinklai; psichologinės metodikos* (žr. 6 pav.).



6 pav. Karjeros paslaugų teikimo metodinės/informacinės priemonės

Kategorija „Informacinės priemonės“ dviem subkategorijomis, iš kurių pirmoji *internetiniai ištekliai.* Nustatyta, kad karjeros specialistai savo praktikoje naudoja platformą „būsiu.eu“, AIKOS svetainę su joje esančiais profesijų aprašais, taip pat ir internete ieško kitos karjeros klausimais aktualios ir naujos informacijos:

aš taikau į tą platformą „būsiu“ <...> tada gaunam mes renginių. Praktiškai kiekvieną dieną turėjom.[1FGR|5].

<...>dabar turim kalendorių ir ten visi socialiniai partneriai deda, kurią dieną jie gali priimti.[1FGR|10].

Google visagalis.[1FGR|7].

pasižiūrim pasauliniu mastu, <...> kokios tendencijos, <...>Kokios gimsta naujos integruotos studijų kryptys ir programos<...>[1FGR|7].

...yra ir AIKOS tie aprašai, <...>.[1FGR|1].

Analizuojant tyrimo duomenis išsiskyrė vieno regiono karjeros specialistų patirtis, kurie savo praktikoje turi galimybę naudotis socialinių partnerių pildomu internetiniu kalendoriumi skirtu profesiniam veiklinimui, kuriame jie gali matyti, kuri regiono įmonė ir kuriuo metu gali priimti mokinius.

Pažymėtina, kad apie internetinių išteklių panaudojimą karjeros paslaugų pasisakė tik pirmosios fokus grupės dalyviai, kurie turi didesnę nei 4 m. patirtį, t.y. patyrę karjeros specialistai.

Subkategorijos *on-line priemonės* analizė atskleidė, kad karjeros specialistų praktikoje naudojamos įvairios priemonės, kurios yra patogiai ir lengvai prieinamos, daugeliui žinomos, tokios, kaip platforma „būsiu.eu.“, www.mukis.lt filmukai, MOSTA įrankiai, „Europass“ CV: *Skambinu platformos „būsiu“ <...> koordinatoriam ir <...> tuomet iš ten kartais gaunu pagalbos*.[1FGR|6]

.... jie mėgsta nesenais MOSTA įrankiais pasižaisti, kur yra atlyginimai<...>[1FGR|1].

...Mukio filmukai karjeros ugdymo tema<...>[1FGR|5].

...Europass yra smagus testas, rašant CV, <...> tik naudoju filmuką<...>[1FGR|1].

Mukis (www.mukis.lt) <...>, būsiu.eu, pagrinde šitie. <...>cv-online ...[2FGR|5]

Yra tokia programa internete, kur parodo, kiek tikėtina, kad tam tikra profesija bus robotizuota, tai jiems labai patinka.[2FGR|1].

Kategorija „Žaidimai“ patikslinta dvejomis subkategorijomis: *parengti žaidimai karjeros tema* ir *asociacijų žaidimai*. Nustatyta, kad karjeros specialistai dirbdami su mokiniais noriai taiko įvairius parengtus žaidimus karjeros tematika. Toks karjeros paslaugų teikimo paįvairinimas yra patrauklus mokiniams. Abiejų focus grupių dalyvės akcentavo tokius žaidimus karjeros tema, kaip: „Profesijų labirintas“, „Karjeros kelias“, „Labirintas“, „Grįžtamojo ryšio“. Tyrimo dalyvės teigia:

...labai patiko „Profesijų labirintas“<...>.[1FGR|5].

...„Karjeros kelias“ toks žaidimas išleistas<...>[2FGR|5]

žaidimai, „Labirintas“ arba „Grįžtamojo ryšio“, ir tas „Karjeros kelias“.<...> nes aš taikau nuo devintos klasės. [2FGR|2].

Subkategorija *asociacijų žaidimai* atskleidė, kad karjeros specialistės savo veikloje integruoja ir kitų, nesusijusių su karjeros tematika, žaidimų priemones ir taiko dirbdamos su mokiniais. Viena tyrimo dalyvė teigia: *...yra toks žaidimas „Dixit“, aš jas pritaikau ir karjeroj, tiesiog su paveikslėliais, su asociacijom pažaidžiam.*[2FGR|5]. Visi tyrimo dalyviai akcentavo, kad tiek žaidimai karjeros tematika, tiek asociacijų žaidimai vaikams yra patrauklūs ir naudingi, tai vienas iš veiksmingesnių, interaktyvesnių būdų pažinti save ir savo savybes.

Kategorija „Tarptautiniai projektai/tinklai“ buvo patikslinta subkategorijomis: *įsitraukimas į tarptautinius projektus* ir *tarptautinės platformos*. Tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad karjeros specialistai kartu su kitais mokyklos bendruomenės nariais mielai dalyvauja tarptautinėse programose/projektuose:

<...> DoFe tarptautine programa. <...> DoFe, ženkliukų sekimo programa<...>.[1FGR|10].

...Junior Achievement programoje...[2FGR|1].

Subkategorija *tarptautinės platformos* atskleidė, kad karjeros specialistai ieško ir savo darbe integruoja nauja, patrauklias e-platformas:

...etwinning platforma.[1FGR|1].

BBC, <...> tinklapyje, <...> „Will robot take your job“, <...> iškart parodo, jie siūlo savo variantus ir panašiai, tai jiems tada įdomu pamąstyt ir panašiai.[2FGR|1]

Euroguidance <...>[1FGR|1].

Taigi, darytina prielaida, kad karjeros specialistai ieško būdų ir naujovių, kurios būtų įdomios ir tikslingos mokiniams ir kuriomis būtų galima praturtinti karjeros paslaugų turinį.

Kategorija „Psichologinės metodikos“ turinį sudaro subkategorijos *validuoti testai ir savęs pažinimo metodikos*. Abi subkategorijos labiau sietinos su psichologo, įsijungiančio į karjeros paslaugų teikimą, veikla. Tyrimo dalyvės teigia:

<...>ateina tiesiog kaip psichologė. Su testais, kas nori, tiesiog daro, ten trunka dvi valandas, jie rašo, būtent, profesijai.[1FGR|9].

<...>didelis pasirinkimas, validžių, normalių... yra interesų lietuviškas klausimynas,<...> psichologai gali naudoti, [1FGR|4].

... turiu įvairiausių testų<..>[2FGR|2].

Nustatyta, kad savęs pažinimui taip pat naudojami asmenybės testai, vaikai skatinami juos atlikti. Tyrimo dalyvių teigimu:

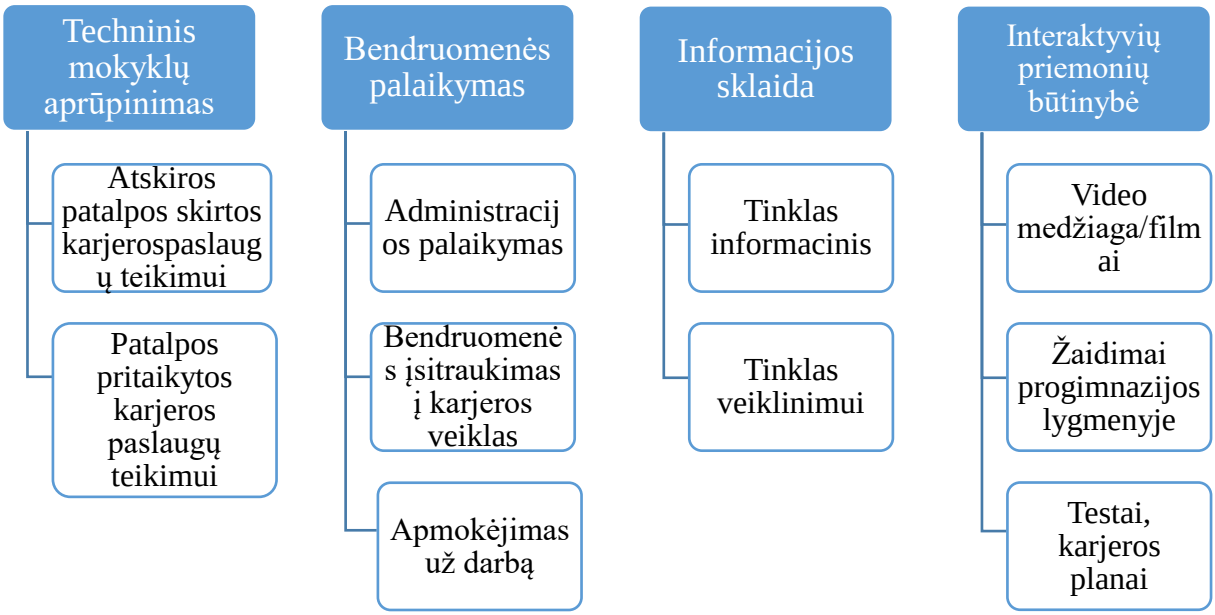
<...>yra asmenybės geras tyrimas, bet ten tiktai individualus ir ten su juo yra pakankami darbo...[1FGR|4].

vaikai <...> gali atlikti asmenybės testus, ką siekiam ir darom.[2FGR|1].

Apibendrinat focus grupių dalyvių atsakymus, galima daryti prielaidą, jog karjeros specialistai savo veikloje aktyviai naudoja įvairias metodines, informacines priemones siekdami praturtinti karjeros paslaugų turinį ir pačias paslaugas priartinti prie mokinių poreikių. Tai atliepia J. Surgėlienės (2014) atlikto tyrimo rezultatus apie tai, kad aktyviai veikiantys bendrojo ugdymo mokyklų karjeros specialistai ieško naujų, įnovatyvių būdų, kaip dirbti su mokiniais, dalyvauja tarptautiniuose projektuose, naudoja e-platformas, kuriose informacija pateikiama šiuolaikiškai ir patraukliai mokiniui.

3.2.3 Karjeros specialistų patiriamos problemos ir pagalbos poreikis

Trečioji tyrimo duomenų teminė grupė „ Karjeros specialistų patiriamos problemos ir pagalbos poreikis“ tikslinama keturiomis kategorijomis: *techninis mokyklų aprūpinimas; bendruomenės palaikymas; informacijos sklaida ir interaktyvių priemonių būtinybė* (žr. 7 pav.).



7 pav. Karjeros specialistų patiriamos problemos ir pagalbos poreikis

Kategorija „Techninis mokyklų aprūpinimas“ konkretinama subkategorijomis *atskiros patalpos skirtos karjeros paslaugų teikimui* ir *patalpos, pritaikytos karjeros paslaugų teikimui.*

Tyrimo dalyvės akcentavo atskirų patalpų skirtų karjeros paslaugų teikimui poreikį:

Mums kabineto gal reikia. <...> turim tokį kambariuką. Tai <...> mes vienu metu net vienos klasės negalim pasodinti. [2FGR|4].

Kažkokio atskiro kabineto, prieinamo lengvai.[2FGR|5].

Nes tom pačiom planšetėm <...> jos yra nusirenkamos informacinių technologijų kabinete, kuris, aišku, visą dieną užimtas labai ir jos yra tokioj didžiulėj dėžėj, kurią transportuoti gana sudėtinga. Ir dar kitas klausimas, dirbant su planšetėm, reikalingas internetas. [2FGR|5].

Nustatyta, kad teikiant karjeros paslaugas pasigendama ir šiam tikslui pritaikytų patalpų. Tyrimo dalyvių teigimu:

...trūksta tų patalpų, kur galima dėstyt <...>dabar mokykloje gal praverstų planšetės....<...> kompiuteriai yra, nesakyčiau, kad pačios geriausios kokybės. [2FGR|2].

Vienas- įjungia, viskas tvarkoj, kai kokį testą darai, o kitas-sako, oi, čia pas mane neįsijungia, čia kažkas neveikia ir taip toliau. [2FGR|2].

... būna, ateini vesti pamoką, vaikam rodyti kažkokį, tarkim, video, pasirodo, nėra kolonėlių ar <...> kažko. <...> prašėm, kad ten būtų viskas, ir, kad būtų nauja, nes kai kurie kompiuteriai nepalaiko tų naujausių programų ... [2FGR|5].

Kad sudėtinga padėtis dėl fizinės darbo vietos karjeros paslaugų veikloms vykdyti, akcentavo pradedantieji karjeros specialistai. T.y. tie specialistai, kurie karjeros paslaugas mokyklose teikia mažiau nei 4 metus.

Kitos kategorijos „Bendruomenės palaikymas“ turinys susideda iš trijų subkategorijų. Pirmoji subkategorija *administracijos palaikymas* parodė, jog ne visų mokyklų specialistai gali džiaugtis administracijos pagalba. Būtent, karjeros specialistai, šio tyrimo dalyviai, turintys mažesnę darbo patirtį karjeros srityje, labiausiai pasigenda vienokios ar kitokios pagalbos:

...čia galėtų būti ir su administracija kažkoks bendradarbiavimas.[2FGR|1]

...man ne taip pasisekė su administracija. Pas mus mokykloje demokratija link anarchijos,<...>. [2FGR|5].

Viena dalyvė paminėjo, kad būtų didelė paspirtis, jei atsirastų savivaldybėje atstovas, kuris galėtų suburti karjeros specialistus, teiktų jiems informaciją: *...būtų gerai, kad, <...>, savivaldybėje būtų atstovas, kuris vieną kartą per tris mėnesius surinktų mus visus, kurie atsako mokykloj už tą karjerą ir, tiesiog, mes visi bendrai pabendrautume. Kokius mes turime privalumus, problemas kokios yra. Galbūt, tas atstovas, kaip iš savivaldybės, gal jis turėtų daugiau kažkokios naujos informacijos*.[2FGR|2]

Subkategorijoje *bendruomenės įsitraukimas į karjeros veiklas* iš dalyvių atsakymų išryškėjo, kad trūksta visos mokyklos bendruomenės geranoriškumo:

...tam, kad vyktų efektyvus karjeros ugdymas mokykloje, turi įsijungti daugiau mokytojų ir gal jiems gali būti pasiūloma per klasės valandėles kažkokios metodinės priemonės, su skaidrėm, su užduotim, su viskuo padaryta, kad jie galėtų naudoti.[2FGR|1]

...pokytis atsiranda, kai dirba visa mokyklos bendruomenė.[2FGR|1].

Pas mus darbuotojai yra, turbūt, aukščiau administracijos, tai užtai man sudėtinga situacija. <...>, pas mus mokytojai, ko nenori, to nedaro, atkerta, kad man čia niekas nemoka, kodėl aš čia turiu.[2FGR|5].

Pažymėtina tai, jog ir šios pagalbos, bendrumo iš kolegų pasigenda antrosios focus grupės dalyviai – pradedantieji karjeros specialistai. Darytina prielaida, kad pradedantiesiems karjeros specialistams trūksta vadybinių, organizacinių kompetencijų būtinų koordinuojant karjeros paslaugų teikimą visos mokyklos mastu. Kas būtų tas postūmis pritraukti/įkalbėti daugiau

mokyklos bendruomenės prisidėti prie karjeros paslaugų teikimo gerinimo mokyklose, atsiskleidė subkategorijoje *apmokėjimas už darbą*:

... kalbant apie motyvaciją, tai su tuo apmokėjimu galėtų kažką mąstyti, gal ir Švietimo ministerija,..[2FGR|5]

Kokį etatą ar nors dalelę skirti galėtų.[2FGR|4].

kažkokias lėšas, nes dabar gaunasi taip, kad direktoriai patys sprendžia, iš kažkur krapšto, ieško, kaip čia paskirti, nepaskirti.[2FGR|5].

...jeigu būtų ir tas apmokėjimas kažkoks, gal atsirastų ir daugiau tų norinčių, taip būtų kažkokia motyvacija. Nes dabar žmonės dirba tiesiog iš tokio vidinio noro.[2FGR|5].

Šią problemą įvardino, vėlgi, antrosios fokus grupės dalyviai – pradedantieji karjeros specialistai.

Kategorija „Informacijos sklaida“ sukonkretinta dviem subkategorijomis. Subkategorijos *informacinis tinklas* tyrimo analizė atskleidė, ko labiausiai trūksta karjeros specialistams:

Nuorodų tokių, kur viskas vienoje vietoje. <...> labai trūksta.[1FGR|5].

...reikėtų padaryti žemėlapį, kur yra paklausos ir pasiūlos<...> įdomų žemėlapį, kad interaktyvų.[1FGR|1]

.... suvienodinti metodus ir veiklas. Atsidaryti ir tada taikyti.[1FGR|9].

...labai patogu mokytojui, kai yra kažkokia tai platforma, kurioje yra viskas.

Antrosios focus grupės diskusijos dalyvė išskyrė problemą, kuomet kartais mokytojams, nemokantiems anglų kalbos, yra sudėtinga naudotis medžiaga, esančia internete: <...>*internete labai daug visokiausios angliškos informacijos, bet kas atsitinka, kai kurie mokytojai nemoka anglų kalbos, jie negali naudotis. Tai kartais užtenka iš anglų kalbos išversti tam tikras skaidres ir pranešimus į lietuvių kalbą ir tas platformas duoti mokytojams, ir jie labai aktyviai tą naudoja.*[2FGR|1].

Subkategorijos *tinklas veiklinimui* turinys išryškino opiausią problemą, kuri susijusi su tuo, jog dažnai įmonės nenori priimti jaunesnių klasių mokinių ir tai, jog vieningas partnerių tinklas, kur būtų skelbiamos praktikos vietos, labai pagelbėtų karjeros specialistams. Tai aktualu ir būtų reikalinga abiejų fokus grupių tyrimų dalyviams.:

<...> labai dažnai susiduriu su tuo, kad nenori darbdaviai priimti aštuntokų.[2FGR|5].

...trūksta to bendradarbiavimo, tos praktikos realios, kur jie galėtų išbandyti.[1FGR|7]

<...>kažką mažesniems gauti labai sunku.[1FGR|5]. *...dabar diskutavom, kaip daryt Vilniuj. <...> kaip būtų gerai, bet, kaip visada Vilniuj švietimo skyriuj trūksta specialistų amžinai dirbti. <...> aš būnu tas tarpininkas, kuris kažkur nukreipi.*[1FGR|3].

<...>partneriai, kurie galėtų priimti.[1FGR|5].

Ketvirtoji kategorija „Interaktyvių priemonių būtinybė“ patikslinta tokiomis subkategorijomis: *video medžiaga/filmai, žaidimai progimnazijos lygmenyje* ir *testai, karjeros planai*. Subkategorijai *video medžiaga/filmai* priskirtų duomenų analizė atskleidė, jog labiausiai vaizdinių priemonių reikia tam, kad karjeros paslaugų teikimas būtų įdomus, interaktyvus, pritaikytas šiandieniniams vaikams:

Turiu turėti vaizdinės medžiagos. Man reikėtų tokių, informacinės medžiagos<...>paruošti tokius filmukus mokyklai, vaizdinės medžiagos trūksta.[1FGR|5].

filmukas <...> Užtenka ir 5 min.-7 min. <...> paįvairint savo pamoką.[1FGR|5].

...lengviausias variantas, <...>, filmukai. [1FGR|9]

... jaunesniem reikia vaizdinės medžiagos.[1FGR|5].

jeigu, tai yra pradinukai, <...> animacija visada bus patraukli, įdomi, jie žiūri. <...>septintokai-aštuntokai, <...>, jiem labai įdomu klausyti įžymių žmonių, kurie matomi iš televizijos ekranų <...>kuriuos jie atpažįsta, tai jiems patinka žiūrėti tuos įrašus, girdėti tas istorijas, tai tokio, sakyčiau, realistinio gyvenimo..[2FGR|5]

Diskusijos metu vienas interviu dalyvis pasidalino tokia mintimi:*... galėtų būti, <...>, gal su kokiu žmogum galima, žymesniu, susiskambinti per Skype ir mokyklom, kurios galėtų klausimų kokių užduoti karjeros ugdymui. <...>, gal kažkas gali patarpininkauti, susisiekiam*.[2FGR|1].

Visi tyrimo dalyviai patvirtino, kad šios priemonės būtų labai naudingos ir palengvintų karjeros specialisto darbą mokykloje. Subkategorija *žaidimai progimnazijos lygmenyje* pratęsia ankstesnę analizę ir aktualizuoja priemonių trūkumą teikiant karjeros paslaugas jaunesniame mokykliniame amžiuje:*... būtų žaidimai, būtent, nuo 5 iki 8 kl. Šiek tiek paprastesni, bet irgi parodytų, kokie jie yra. <...> su savęs pažinimu, savo stipriųjų pusių pamatymo, <...> Iš mano pusės, tai gal kažkokį žaidimą nuo 5 iki 8 kl. Būtų galima sugalvoti.*[2FGR|2].

Trečiosios subkategorijos *testai, karjeros planai* priskirtų tyrimo duomenų analizė, taip pat atliepia dvi ankstesnes subkategorijas, susijusias su interaktyviomis priemonėmis, jų poreikiu: *... testai, ypač popieriniai, jau tokie truputį atgyvenos. <...> tai kompiuteryje visi su mielu noru atliks. Ten patinka tas varneles žymėti ir paskui iškart išmeta rezultatą.*[2FGR|5].

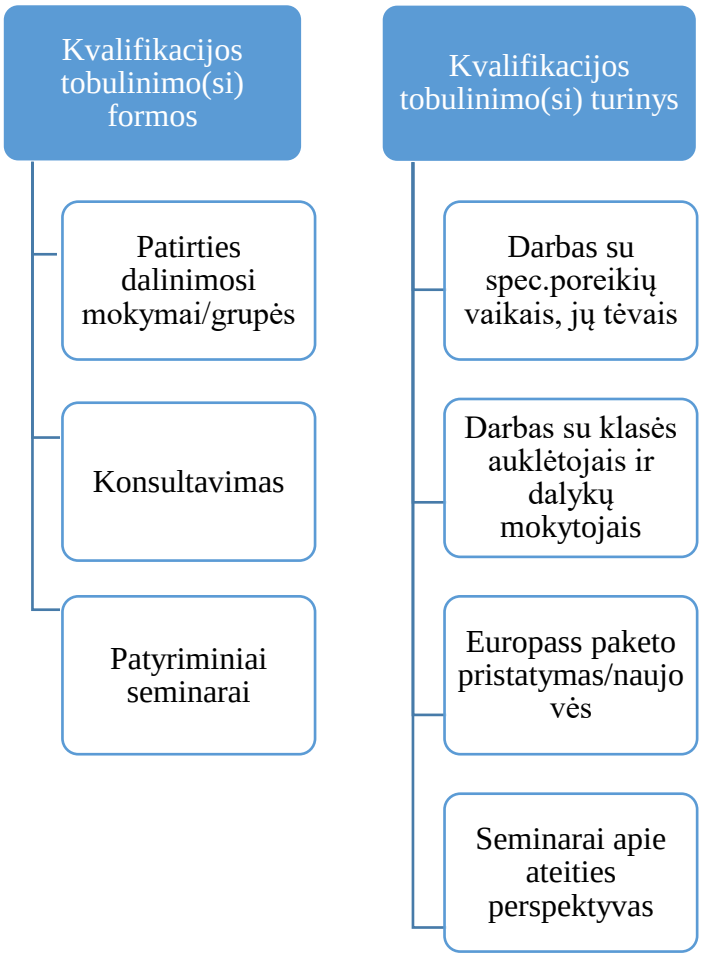
...galėtų būti apie motyvaciją, kelionę-pasitikrink ar tu gali studijuoti užsienyje. <...>yra vienetai tokių, o tų temų galėtų būti <...> nuo savęs pažinimo iki įsidarbinimo pokalbio simuliacijų, nes jie ieško,....[1FGR|1]

<...>Lietuvoj įgyvendinus karjeros plano internetinį variantą, kada jis pats mato. <...>jie yra kompiuterinė karta ir, jeigu, jie taip pildytų ir po kiek laiko jie galėtų atsidaryti, tada kažkokie duomenys suvaikščiotų, tai vėl būtų ir prasmė, ir nauda, <...>[1FGR|1].

Mokyklose mokosi ta karta, kuri, pasak V. Stanišauskienės (2015) „bręsdami nuolat patiria medijų ir pramogų perteklių, todėl sunkiai pakelia rutinines, kantrybės ir kruopštumo reikalaujančias užduotis, ilgai negali išlaikyti dėmesio ties vienu dalyku, greitai ima nuobodžiauti gimė“(6). Mokiniai užaugo su technologijomis, todėl ir tyrimo dalyviai tą akcentuoja, kad užduotys, karjeros planai, testai popieriniame variante šiandienos mokiniams nėra nei įdomūs, nei patrauklūs. Jiems reikia greito rezultato ir atsakymo čia ir dabar.

3.2.4 Karjeros specialistų kvalifikacijos tobulinimo(si) poreikiai

Ketvirtoji teminė grupė „Siūlymai dėl kvalifikacijos tobulinimo(si) ir informacinių priemonių poreikio“ ir ją sudaro dvi kategorijos: *Kvalifikacijos tobulinimo(si) formos* ir *Kvalifikacijos tobulinimo(si) turinys.* (žr. 8 pav.).



8 pav. Kvalifikacijos tobulinimo(si) poreikiai

Kategoriją „Kvalifikacijos tobulinimo(si) formos“ patikslina trys subkategorijos: *patirties dalinimosi mokymai/grupės, konsultavimas* ir *patyriminiai seminarai*.

Nustatyta, kad iš kvalifikacijos tobulinimo(si) formų tyrimo dalyviams patraukliausia p*atirties dalinimosi mokymai/grupės.* Tyrimo dalyvių teigimu:

...organizuokit irgi tam tikrus mokymus, susitikimus, nes, kada tu pats atsišviežini, tu atvažiuoji, tu degi...[1FGR|1].

...renginys gali būti tarptautinė patirtis, interaktyvių priemonių <...> darbinė patirtis, konferencija...[1FGR|1].

Antrosios focus grupės tyrimo dalyviai, turintys mažesnė nei 4 metų patirtį sako, kad reikia palaikymo, gerosios praktikos pavyzdžių:

Bet tikrai mums dar kol kas labai trūksta visko.[2FGR|4]

Karjeros ugdymo specialistams kažkokio tai palaikymo reikia.[2FGR|1]

...kartą į ketvirtį, būtų visai faina susitikti, pašnekėti, pasidalinti, kas kuo gyvena....labai smagu susitikti su kitų mokyklų specialistais, nes dažnai gauni kažkokios naujos informacijos, kontaktų sužinai...[2FGR|5]

Subkategorija *konsultavimas* išryškino tai, kad dažnai karjeros specialistai neturi, kur pasikonsultuoti ar pasitarti, ypač tuomet, kai pradeda darbą naujas specialistas ir dažnai yra neaišku nei nuo ko pradėti, nei kaip ir ką organizuoti:

Kad būtų kažkokia vieta, kur pasikonsultuot galėtų žmonės, kurie visai nieko nežino, nuo ko čia pradėti...[2FGR|5].

<...> kur čia kreiptis, ką čia daryti tiksliai, <...>, kokios ten yra tos pareigybės, už ką atsakingas, kai visai, visai naujas esi.[2FGR|5]

<...> kad reikia man dar ko pasimokyti, pasidomėti, pasižiūrėti, pasikonsultuoti...[2FGR|3].

Galima teigti, kad karjeros specialistams būtų itin aktuali vieta ar kontaktas, kur, prireikus patarimo ar pagalbos, galėtų kreiptis ir sulaukti atsakymų.

Tyrimo dalyviai išsakė poreikį *patyriminių seminarų*:

...patyriminiai būdai geriausi [1FGR|7].

Tik patyriminiai [1FGR|2].

Ir, būtent, va, tie patyriminiai, reikia .... [1FGR|8].

Kaip viena dalyvė sakė, tokie seminarai yra geri tuo, jog *<...> gali daug pasakyt apie žmogų ir vienas apie kitą pasako, ir tas, apie kurį sako, sužino kažką naujo apie save* [1FGR|2].

Antroji kategorija “Kvalifikacijos tobulinimo(si) turinys“ buvo patikslinta keturiomis subkategorijomis: *darbas su specialiųjų ugdymosi poreikių turinčiais vaikais, darbas su klasės auklėtojais ir dalykų mokytojais, Europass paketo pristatymas/naujovės* ir *seminarai apie ateities perspektyvas*.

Subkategorija *darbas su spec.ugdymosi poreikių turinčiais vaikais, jų tėvais* ir tyrimo analizė atskleidė tai, jog ugdymas karjerai iš dalies yra visai nepritaikytas vaikams su spec. poreikiais:

... mokykloje yra dvi klasės, kur mokosi mokiniai su dideliais specialiaisiais poreikiais ir intelekto sutrikimais dideliais. <...> iššūkis visada, kur pabaigus, juos nukreipti, padedant tėvam susirasti vietas.[2FGR|5].

Trūksta adaptuotų priemonių ir informacijos šaltinių vaikams su spec. poreikiais:

Labai reikėtų. <...> iš esmės, jeigu, tarkim, matematikos pamokoje jam priemonės pritaikomos yra, tai kalbant apie ugdymą karjerai, netgi yra integracija kažkokia, tai tas vaikelis sėdi ir klapsi akimis, ir gal kažko ir nesupranta. [2FGR|5].

Kažkokių labai užsiėmimų aš tikrai jiems nevedu, bet mes sėdim kalbamės, <...>, kokie jų planai, su tėveliais labai daug yra pokalbių apie tai, kaip jie įsivaizduoja savo gyvenimą toliau, pabaigus mokyklą. <...>.

Praktiškai priemonių, informacijos šitiem vaikam išvis nėra. <...> būtų labai šaunu, jeigu būtų tokiems vaikams kokios priemonės paprastos, nes tikrai ne visiem vaikam su dideliais intelekto sutrikimais gali filmukus kažkokius rodyti, nes ne visi supras, <...>.[2FGR|5]

Su šitais vaikais labai pasiteisina, būtent, savęs pažinimas. <...> Savęs pažinimas – tai atsakymas į klausimus: kas esu,? ko noriu? ką galiu? Kuo daugiau spec.poreikių vaikas gebės apie save sužinoti, tuo lengviau bus realizuoti savo norus pagal asmeninius gebėjimus.

Labai būtų gerai šitoj srity kažkokios pagalbos iš šono, iš tikrųjų.[2FGR|5]. L. Ustinavičiūtė, A. Katkonienė ir I Žemaitaitytė (2011) cituodamos Mysior (2006) teigia, kad jaunimui sunku įsitvirtinti suaugusiųjų profesiniame pasaulyje dėl šiuolaikinės darbo rinkos padėties, todėl specialių kompetencijų įgijimas ir profesijos įgijimas padeda iš anksto pasirengti bei kruopščiai suplanuoti savo profesinį kelią. Todėl ir spec.poreikių vaikams ypatingai svarbu realizuoti save ir atrasti tokią veiklą, kur būtų atliepti jo poreikiai ir gebėjimai. Karjeros specialistai pasigenda ne tik specifinių priemonių darbui su spec. poreikių vaikais, bet ir mokymų šia tematika.

Kita subkategorija *darbas su klasės auklėtojais ir dalykų mokytojais* atskleidė, kad veiksmingi būtų mokymai/seminaras mokytojams apie ugdymo karjerai integravimą į dalykus, nes:

...pagal programas turi būti integravimas į dalykus. <...>supratau, kad žmonės nelabai supranta, ką tai reiškia. Ką daro ir kas tas integruoti, <...>būtų naudingi mokymai mokytojams...[2FGR|5]
...mokytojams tikrai tai būtų naudinga. <...> užsiėmimas, kad konkrečiai parodytų, <...> dalyką galima su karjera tokiu būdu integruoti.[2FGR|2]

Galima daryti prielaidą, kad ugdymo karjerai integravimas į mokomuosius dalykus, tai yra ta sritis, kur dar nelabai aišku ką ir kaip daryti. Integruotos pamokos yra tas laukas, kur galima kūrybiškai interpretuoti įgyjamas dalykines žinias, įgūdžius, skatina mokinius savarankiškai mąstyti ir vertinti gyvenimo reiškinius.

Ir jeigu tas karjeros specialistas sugebėtų bendradarbiauti su mokytojais, pavyzdžiui, pasikviečiant kažkokį vieną specialistą, kuris padarytų mokymus tiems mokytojams, kaip čia galima integruoti ir tas karjeros specialistas prisiimtų atsakomybę bendradarbiauti ir padėti jiems atsakyti į visus klausimus, būtų efektyviausia.[2FGR|1]

Pažymėtina, jog klasių vadovų paramos karjeros specialistams, kurie dirba mažiau nei 4 m., dar labai trūksta:*...palaikymą iš administracijos mes turime, bet mokytojai ne visada...*[2FGR|3]. *klasių vadovų pagalbos mums labai trūksta...*[2FGR|4].

Trečioji subkategorija *Europass paketo pristatymas/naujovės* taip pat atskleidė, jog reikalingi naujų ar patobulintų priemonių seminarai, mokymai, tuomet naudoti būtų paprasčiau ir lengviau, didesnė nauda įžvelgiama:

...jeigu yra kažkokie pakeitimai, būtų labai smagu sužinoti.[1FGR|7].

... į mokyklą <...> atvažiuotų specialistas, kuris tikrai yra patyręs šitoj srityje<...> kuris puikius pavyzdžius parodytų vaikams.<...> "Europass" pristatytų, kitaip būtų. <...> daugiau naudos.[2FGR|2]

...būtų kažkoks paketas paruoštas, tai vis tiek aš galėčiau su tuo žmogum pasikonsultuoti...[2FGR|2]

Apmokytų tuos žmones, kas užsiima ta karjera.[2FGR|3]. Karjeros specialistai kalbėjo apie tai, kad būtų efektyviau, jei atvyktų paketo „Europass" specialistas į mokyklas ir paaiškintų, kaip pildyti priemonę, pateiktų kokybiškus pavyzdžius mokiniams.

Seminarai apie ateities perspektyvas subkategorijos turinys parodė, kad visiems be išimties tyrimo dalyviams būtų labai naudingos šios žinios:

...stengiuos domėtis naujienomis, tarkim. <...> jeigu būna mokymai, <...> būtinai sudalyvauju juose. [2FGR|5].

...seminarai ir prie to dar karjeros mokymasis siejasi su tuo, kad tu nuolat <...>ieškai, ir žinai, kas vyksta pasaulyje, <...>[2FGR|1].

<...>atsiranda nemažai lektorių, kurie nori pakalbėt apie tas profesijas. *<...> tikrai mes negalim visko sužinoti*.[1FGR|5].

...asmeniškai man norėtųsi, ne tik tų priemonių vaikams, bet mums, kaip specialistams. Ar galėčiau aš įvardinti visas profesijas, esančias Vilniaus mieste?[1FGR|1]. Daroma prielaida, kad tyrimo dalyviams trūksta žinių apie pokyčius pasaulyje, profesijų ypatumus pasaulyje ir Lietuvoje.

Atlikta tyrimo duomenų analizė, leidžia daryti prielaidą, jog nepaisant to, kad vieni karjeros specialistai turi didesnę patirtį, kiti-mažesnę, visi įvardino poreikį kvalifikacijos renginiams, patyriminiams seminarams, kur būtų galimybė dalintis patirtimi, kontaktais, nes šiandien šie žmonės dirba daugiau iš idėjos, neturėdami nei metodikų, nei tam tikrų gairių, kurios leistų kokybiškai teikti karjeros paslaugas. Yra poreikis konsultacijoms, nes pradedantiesiems karjeros specialistams ne visada aišku kaip ir ką organizuoti mokykloje, nuo kokių veiklų pradėti ir ką akcentuoti. Dažnai trūksta sutelktinio visos bendruomenės darbo, palaikymo iš kolegų ir administracijos. Tyrimo dalyviai akcentavo ir tai, jog norėtų žinoti apie metodinių/informacinių priemonių pasikeitimus, naujų metodinių priemonių pristatymus. Užtikrintai sakė ir tai, jog trūksta priemonių spec. poreikių vaikams, informacijos ir mokymų šia tematika. Reikalingas nuoseklus karjeros specialistų kvalifikacijos kėlimas, karjeros portalas, kuriame būtų galima pasisemti informacijos ir rasti visas nuorodas vienoje vietoje, metodus ir metodikas, darbo rinkos tendencijas, naujas ir besikeičiančias technologijas.

Apibendrinant, galima teigti, kad karjeros specialistas tik būdamas kompetentingas ir kvalifikuotas, galės būti naudingas ir teikti tikslingas, kryptingas ir kokybiškas karjeros paslaugas bendrojo ugdymo mokykloje. Didžiąja dalimi nuo jo priklauso kaip ir kokios paslaugos vykdomos mokykloje, kam skiriamas pagrindinis dėmesys. Tam būtinos ne tik profesinės, bet ir bendrosios kompetencijos. Taigi, būtina nacionaliniu lygmeniu reglamentuoti karjeros specialisto pareigybę bei tokio specialisto kvalifikacijos bei rengimo turinį ir tvarką.

IŠVADOS

1. Atlikus mokslinės literatūros analizę, galima teigti, kad šiuolaikinė karjera nebėra tapatinama su profesine veikla, nebeturi aiškios struktūros, o individui daug svarbiau lankstumas, asmeninė savirealizacija, tobulėjimas, tikslų siekimas. Kiekviena bendrojo ugdymo mokykla šiuo laikotarpiu turi laisvę prisitaikyti karjeros paslaugų sistemą sau, atsižvelgdama į mokyklos specifiką, mokinių bei kitų paslaugų gavėjų poreikius ir turimus išteklius. Sudaryti sąlygas kiekvienam mokiniui įgyti karjeros kompetencijų pagal Ugdymo karjerai programą bei karjeros paslaugų turinį, nes profesijos pasirinkimo aspektas, kaip viso gyvenimo ir mokymosi ir patirčių seka, šiandieninėje visuomenėje yra ypač aktualus. Pagrindiniais karjeros paslaugų teikėjais bendrojo ugdymo mokykloje yra karjeros specialistas, karjeros paslaugų teikimo grupė, klasių auklėtojai, mokytojai ir tėvai.

2. Karjeros specialistas užima reikšmingą vietą karjeros paslaugų teikimo procese, nes jis yra tas, kuris gali teikti ir teikia jaunuoliams pagalbą, planuojant savo karjerą ar pasirinkimus, kurie nukreipti į profesijas ar studijas. Karjeros specialisto veiklos pagrindas bendrojo ugdymo mokykloje yra visos karjeros paslaugos: ugdymas karjerai, profesinis informavimas ir konsultavimas. Tačiau pakankamai sudėtinga įvardinti šios pareigybės turinį Lietuvos kontekste, kadangi karjeros specialisto pareigybė bendrojo ugdymo mokyklose kol kas nėra reglamentuota, neapibrėžti kvalifikaciniai reikalavimai, kompetencijos, funkcijos ir aiškios profesinės veiklos sritys. Kaip svarbiausios karjeros specialisto kompetencijos išskiriamos asmeninės, socialinės, pažintinės, vadybinės ir etiško elgesio kompetencijos.

3. Tyrimu nustatyta, kad:

- karjeros specialisto funkcijos bendrojo ugdymo mokykloje dažniausiai priskiriamos pagalbos specialistams (psichologui ir socialiniam pedagogui) . Apmokėjimas už veiklas yra skirtingas, tik nedaugelis karjeros specialistų turi etato dalį šių paslaugų teikimui ir dirba tik karjeros specialistais.
- į karjeros paslaugų teikimą bendrojo ugdymo mokyklose šalia karjeros specialistų ir kitų pagalbos specialistų įsitraukia ugdymo karjerai koordinacinė grupė, klasių auklėtojai, dalykų mokytojai ir tėvai.
- karjeros paslaugų turinį bendrojo ugdymo mokyklose sudaro: ugdymas karjerai (šiai daliai yra skiriamas didžiausias dėmesys), konsultavimas karjerai (karjeros konsultavimas turėtų būti labiau išplėtotas ir prieinamas visiems mokiniams, reikalinga didesnė informacijos sklaida, nes mokiniai

nesinaudoja galimybe konsultuotis individualiai) ir informavimas karjerai bei veiklinimas (dažniausiai siejama su išvykomis ir šešėliavimu; akcentuojami motyvuoti vaikai).

- pagrindiniai karjeros paslaugų gavėjai gimnazijose - 10- 12 klasių mokiniai, progimnazijose didžiausias dėmesys skiriamas 8 klasių mokiniams. Kiek mažiau karjeros paslaugos orientuojamos į jaunesnio mokyklinio amžiaus vaikus. Karjeros specialistai dirba su mokinių tėvais (siekia juos įtraukti į karjeros paslaugų teikimą arba konsultuoja vaiko karjeros sprendimų priėmimo klausimais) ir dalykų mokytojais (pagalba karjeros kompetencijų ugdymo integravimo klausimais į mokomuosius dalykus).

- karjeros specialistai savo veikloje aktyviai naudoja įvairias metodines, informacines priemones siekdami praturtinti karjeros paslaugų turinį ir pačias paslaugas priartinti prie mokinių poreikių. Aktyviai veikiantys bendrojo ugdymo mokyklų karjeros specialistai ieško naujų, įnovatyvių būdų, kaip dirbti su mokiniais, dalyvauja tarptautiniuose projektuose, naudoja e-platformas, kuriose informacija pateikiama šiuolaikiškai ir patraukliai mokiniui.

- karjeros specialistai savo veikloje susiduria su pritaikytų karjeros paslaugų teikimui patalpų poreikiu, pradedantiesiems karjeros specialistams kyla karjeros paslaugų koordinavimo bendruomenėje problema, stokoja bendros e-platformos, kurioje vienoje vietoje būtų talpinama informacinė, metodinė medžiaga karjeros paslaugų teikimui, pasigenda šiandienos mokinių poreikius atliepiančių interaktyvių metodinių, informacinių priemonių.

-karjeros specialistams patraukliausios kvalifikacijos tobulinimo(si) formos yra patirties dalinimusi grįsti renginiai, konsultacijos ir patyriminiai mokymai. Temos, kuriomis karjeros specialistai jaučia poreikį tobulinti kvalifikaciją yra: darbas su specialiųjų ugdymosi poreikių turinčiais vaikais, darbas su klasės auklėtojais ir dalykų mokytojais, „Europass“ priemonių naujovės ir taikymas, profesijų ir darbo rinkos kaita ir perspektyvos .

REKOMENDACIJOS

Švietimo ir mokslo ministerijai rekomenduojama inicijuoti karjeros specialisto pareigybės bei kvalifikacinių reikalavimų reglamentavimą.

Švietimo mainų ir paramos fondui ir Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centrui rekomenduojama:

- inicijuoti bendro informacinio tinklo, skirto talpinti ir sisteminti aktualią informaciją karjeros specialistams, sukūrimą ir palaikymą;
- sukurti mokinių poreikius atitinkančias interaktyvias priemones, skirtas karjeros kompetencijų ugdymui: video medžiagą, filmus; žaidimus; testus.

Aukštosioms mokykloms rengiančioms karjeros specialistus, Švietimo mainų ir paramos fondui rekomenduojama:

- organizuoti karjeros specialistų kvalifikacijos tobulinimo(si) renginius tokiomis temomis: darbas su specialiųjų ugdymosi poreikių turinčiais mokiniais, darbas su klasės auklėtojais ir dalykų mokytojais, Europass priemonių naujovės ir taikymas, ateities profesijos.
- kvalifikacijos tobulinimo(si) renginius karjeros specialistams organizuoti tokiomis formomis, kaip patirties dalinimusi grįsti mokymai, patyriminiai mokymai; konsultaciniai renginiai/ konsultacijos.

Bendrojo ugdymo mokyklų administracijai:

- užtikrinti karjeros specialisto darbui reikalingų techninių priemonių aprūpinimą.
- suburti karjeros paslaugų teikimo koordinacinę grupę, sudarytą iš administracijos atstovo, karjeros specialisto, pagalbos specialisto, klasių auklėtojų ir dalykų mokytojų.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Andrews, D., Hooley, T. (2017). ‘ … and now it’s over to you’: recognising and supporting the role of careers leaders in schools in England. *British Journal of Guidance & Counselling*, 45(2), 153-164. Prieiga per internetą: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03069885.2016.1254726
2. Arnold, J. (2011). Career concepts in the 21st century. *The Psychologist.* 24 (2), 106-109. Prieiga per internetą: https://dspace.lboro.ac.uk/dspace-jspui/bitstream/2134/17045/3/Careers%20Psychology%20article%20v2%20for%20The%20Psychologist.pdf
3. Augienė, D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje.* Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
4. Beach, S. D. (1985) *Personnel: The Management of People at Work.* New Yuork: Macmillan Publishing Company.
5. Berger, P. L., Luckmann, T. (1999). *Socialinės tikrovės konstravimas: žinojimo sociologijos traktatas.* Vilnius: Pradai.
6. Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydžiūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija: vadovėlis vadybos ir administravimo studentams.* Klaipėda: Socialinių mokslų kolegija.
7. Dailidienė, E., Navickienė, L. (2006). Profesinio konsultavimo paslaugų gerinimas: problemos ir jų sprendimo būdai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos,* Nr. 11, p. 78–85.
8. Department of Education, (2017). Careers strategy: making the most of everyone’s skills and talents. Prieiga per internetą: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/664319/Careers_strategy.pdf
9. Dumitru, C., Voinea, V. (2015). Corelations between Career Management, Communication and Career Development. *Valahian Journal Of Economic Studies*, 6 (2), 99-108.
10. Fullan, M. (1998). *Pokyčių jėgos.* Vilnius: Tyto alba.
11. Furst, M. (1998). *Psichologija.* Vilnius: Lumen.
12. Gaižauskaitė, I., Valavičienė, N. (2016). Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu. MRU. VĮ Registrų centras. Prieiga per internetą: https://ebooks.mruni.eu/pdfreader/socialini-tyrim-metodai-kokybinis-interviu
13. Garnienė, D. (2006). Bendrojo lavinimo mokyklos ugdymo karjerai modelis: parametrai ir realizavimo principai: *daktaro disertacija.* Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.

14. Garnienė, D. (2007). *Ugdymo karjerai modelio kūrimas bendrojo lavinimo mokykloje*. Pranešimas konferencijoje Profesinio konsultavimo ateitis Europos mokyklose. Kaunas:VDU.
15. Graham, S. (2015). Learning as a resource to career development. *Career Planning & Adult Development Journal*, 31(3), 17-20
16. Gumbrys, A., Česonytė, D., Norvaišaitė, M., Simanavičius, P. (2018). *Profesinio orientavimo sistema valstybės mastu: sistemos dalyviai ir teikiamos paslaugos*. Teminio tyrimo ataskaita. *p. 1-24.* Prieiga per internetą: http://kurklt.lt/projektai/nacionaline-profesinio-orientavimo-sistema-tarpinstitucinis-paslaugu-teikimo-modelis-ir-verslo-itrauktis-2/
17. Gumuliauskienė, A. ir kt. (2002). *Karjera šiandien ir rytoj.* Šiauliai: VŠĮ Šiaulių Universiteto leidykla.
18. Hennink, M., Hutter, I. & Baile, A. (2011). *Qualitative research methods.* London: Sage Publications.
19. Herr, E. L., Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counselling through the lifespan: Systemic approaches.* NY: Harper Collins
20. Hughes, D. , Mann, A., Barnes, S.A., Baldauf, B. and McKeown, R. (2016) *Careers education: International literature review*. Warwik Institute for Employment Research. Prieiga per internetą: http://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2016/07/Careers-review.pdf
21. Indrašienė, V., Grinytė, L. (2007). Tėvų požiūris į profesinį orientavimą bendrojo lavinimo mokykloje. *Pedagogika,* 2007, Nr. 87, p. 119-125. Prieiga per internetą: http://www.vpu.lt/pedagogika/PDF/2007/87/119-125.pdf
22. Jovaiša, L. (1968). *Apie profesinį orientavimą mokykloje.* Kaunas: Šviesa
23. Jovaiša, L. (1998). Profesinio konsultavimo organizavimas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos,* Nr. 1. Kaunas: VDU.
24. Jovaiša, L. (2009). *Profesinio orientavimo ir konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
25. Jovaiša, L. (1978). *Profesinio orientavimo pedagogika.* Kaunas: Šviesa.
26. Kanten, P., Kanten, S., & Yesiltas, M. (2015). *New Perspectives in Career Management: Boundaryless Career and Dual Ladder Career Path. Proceedings Of The Multidisciplinary Academic Conference,* 319-327.
27. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai.* Kaunas: Judex.

28. *Karjeros projektavimo vadovas: sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse* (2005). Kaunas: VDU leidykla.
29. Kučinskienė, R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
30. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas: VDU.
31. Laužackas, R. (2005). Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. Kaunas: VDU
32. *Learning for Jobs* (2010). Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development
33. Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras (2012). *Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis*.
34. Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras (2018). 2016-2017 m. m. mokinių profesinio orientavimo (ugdymo karjerai) stebėsenos ataskaita. Prieiga per internetą: http://www.mukis.lt/download/1597/2016-2017%20stebesenos%20ataskaita.pdf
35. Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“, (2012).
36. Lifelong guidance in Estonia, (2016). *Foundation Innove*. Prieiga per internetą: http://haridusinfo.innove.ee/UserFiles/Haridustugiteenused/Tr%C3%BCkised/LifelongGuidance-in-Estonia.pdf
37. Lifelong guidance in Estonia, (2018). *Foundation Innove*. Prieiga per internetą: https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2018/01/LifelongGuidance_170x240_web.pdf
38. LR Profesinio mokymo įstatymas. 2017 m. gruodžio 14 d., Nr. XIII-888. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/093a9010eb0b11e7acd7ea182930b17f
39. LR Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas. 2011 m. kovo 17 d., Nr. XI-1281. Prieiga per internetą: http://www.deafcenter.lt/wp-content/uploads/2015/04/svietimo_ist.pdf
40. LR Švietimo įstatymo Nr. I-1489 2 ir 18 straipsnių pakeitimo įstatymas. 2016 m. balandžio 7 d., Nr. XII-2290, Vilnius. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/619f3fc0ffb811e5bf4ee4a6d3cdb874
41. LR Užimtumo įstatymas. 2016 m. birželio 21 d. Nr. XII-2470. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/422c8b5042b811e6a8ae9e1795984391
42. Ministry of Education, (2009). Career education and guidance in New Zealand schools. ISBN 978-0-478-34167-6 (PDF). Prieiga per internetą: http://nzcurriculum.tki.org.nz/Curriculum-resources/Career-education
43. Nacionalinės profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa (2007). *Valstybės žinios*, 7 (258).

44. Navickienė, L. (2012). Karjeros konsultanto kvalifikacijos parametrai. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas.* Nr.1. p. 91-125. Prieiga per internetą: http://skktg.vdu.lt/downloads/zurnalas_karjera/Navickiene_4.pdf
45. Navickienė, L. (2010). *Karjeros konsultantų rengimo modeliavimas.* Daktaro disertacija. Kaunas: VDU. Prieiga per internetą: https://vb.vdu.lt/object/elaba:1861055/
46. Neary, S., Dodd, V., Hooley, T. (2015). Understanding Career Management Skills: Findings From the First Phase of the CMS Leader Project. *Derby: International Centre for Guidance Studies,* University of Derby. Prieiga per internetą: https://derby.openrepository.com/derby/bitstream/10545/595866/1/Understanding+career+management+skills+Final+Feb+20161.pdf
47. Palujanskienė, A. ir Pugevičius, A. (2004). Karjeros samprata pedagogo darbe. *Pedagogika*, Nr.70. p. 143-148.
48. Pink, D. H. (2001). *Free Agent Nation: How America's New Independent Workers Are Transforming the Way We Live*. Warner Books: New York, Warner books.
49. *Profesijos konsultanto profesijos standartas*, (2008). Kaunas: VDU. Prieiga per internetą: http://skktg.vdu.lt/downloads/prof_orient/profesijos_konsultanto_profesijos_standartas.pdf
50. *Profesinio informavimo standartas*, (2007). Kaunas: VDU. Prieiga per internetą: http://skktg.vdu.lt/downloads/prof_orient/profesinio_informavimo_standartas.pdf
51. *Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas*, (2005). Vilnius. Prieiga per internetą: https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.255801
52. *Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodika*, (2008). Kaunas:VDU. Prieiga per internetą: http://skktg.vdu.lt/downloads/prof_orient/profesines_karjeros_planavimo_gebejimu_ugdymo_d_metodika.pdf
53. Profesinio orientavimo strategija (2004). *Valstybės žinios.* 56 (1955).
54. Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašas (2012). Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.430003
55. Pukelis, K. (2003). Career designing skills in the knowledge society: new challenges for vocational counselling and career planing. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 6, p. 66–75.
56. Pukelis, K. (2012). Karjeros projektavimas: kodėl ir kas? *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas.* Nr.1. p. 12-25. Kaunas: VDU.

57. Pukelis, K., (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos.* Nr. 6, p. 66-75. ISSN 1392-6241.
58. Pukelis, K. (2007). Profesijos konsultanto rengimo standartas. Kaunas: VDU. Prieiga per internetą: http://skktg.vdu.lt/downloads/prof_orient/profesijos_konsultanto_rengimo_standartas.pdf
59. Pukelis, K., Garnienė, D. (2003). Moksleivių ugdymas karjerai: padėties analizė ir perspektyvos bendrojo lavinimo mokykloje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr.7. p. 24-35. Kaunas: VDU leidykla
60. Pukelis, K. ir Katsarov, J. (2014). Karjeros paslaugų teikėjų akademinio rengimo modelio projektavimas Europoje. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas.* Nr. 3, *p. 10-36*. Prieiga per internetą: https://www.mpcentras.lt/wp-content/uploads/2015/10/KARJEROS-PROJEKTAVIMAS_3.pdf
61. Pukelis, K. ir Pileičikienė, N. (2012). Aukštųjų mokyklų absolventų išsiugdytų bendrųjų kompetentingumų ir darbo rinkos poreikių atitiktis. *Aukštojo mokslo kokybė.* Nr. 9, *p. 140-167*. Prieiga per internetą: https://eltalpykla.vdu.lt/bitstream/handle/1/729/ISSN2345-0258_2012_N_9.PG_140-167.pdf?sequence=1&isAllowed=y
62. Pukelis, K. ir Smetona, A. (2012). Švietimo sąvokos „Competence“ mikrosistemos darninimas. *Aukštojo mokslo kokybė.* Nr. 9, *p. 50-73.* Prieiga per internetą: http://skktg.vdu.lt/downloads/zurnalo_arch/amk_9/AMK_Nr.9_50-74.pdf
63. Railienė, A. (2007). Mokinių požiūris į profesinio informavimo organizavimą bendrojo lavinimo mokykloje. *Pedagogika.* Nr. 88, p. 50-56.
64. Rosinaitė, V. (2010). *Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje* (daktaro disertacija). Prieiga per internetą: https://epublications.vu.lt/object/elaba:1938110/
65. Rosinaitė, V. (2008). Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų *career development* kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. *Filosofija. Sociologija*. 19 (4), 62–71.
66. Rudžinskienė, R. ir Paulauskaitė, L. (2012). Karjeros projektavimo gebėjimų ugdymas. *Studies In Modern Society,* 3(1), 203-213.
67. Rupšienė, L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija: metodinė knyga.* Klaipėda : Klaipėdos universiteto leidykla.
68. Sakalas, A., Šalčius, A. (1997). *Karjeros valdymas.* Kaunas: Technologija.

69. Stalidzāne, G. (2015). Career Development Theories for the Education of Unemployed. *Society. Integration. Education*, Rēzeknes Augstskola. 224 – 232. http://dx.doi.org/10.17770/sie2015vol4.342
70. Stanišauskienė, V., Naseckaitė, A. (2012). *Ugdymas karjerai.* Mokytojo knyga.
71. Stanišauskienė, V. (2015). Karjeros sprendimus lemiančių veiksnių dinamika kartų kaitos kontekste. *Tiltai (2), p. 1–20.* Prieiga per internetą: http://journals.ku.lt/index.php/tiltai/article/viewFile/1097/pdf
72. Stanišauskienė, V. (2005). *Nuolatinis mokymasis kaip karjeros sėkmės sąlyga: studentų požiūrių tyrimas.* Karjeros konsultavimas tarpkultūrinėje Europos erdvėje, 2005 m. rugsėjo 7 d.: tarptautinės mokslinės praktinės konferencijos pranešimų medžiaga. Klaipėda: Klaipėdos socialinių mokslų kolegija, p. 71-79.
73. Stanišauskienė, V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai: monografija.* Kaunas: Technologija.
74. Sokolova, A, ir Stanišauskienė, V. (2007). Profesinio orientavimo sistemos Lietuvoje teorinės ir politinės prielaidos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos.* Nr. 13. p. 226-241
75. Sokolova, A. (2014). Ugdymas karjerai, profesinis informavimas ir konsultavimas mokyklose. *Švietimo problemos analizė.* Nr. 19 (124), *p. 1-8.* Prieiga per internetą: https://www.smm.lt/uploads/documents/teisine_informacija/svietimo_bukles_apzvalgos/2014%20%C5%A0PA%20Nr%2019.pdf
76. Surgėlienė, J., Bankauskienė, N. (2014). Ugdymo karjerai procese veikiantys subjektai istoriniame kontekste. *Socialinis ugdymas / Ugdytinių ir ugdytojų kompetencijų kaita /* t. 1, Nr. 37, p. 8–17. LEU
77. Zdanevičius, A. (2004). Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos. *Sociologija. Mintis ir veiksmas,* Nr.1, *p. 73-87*. Prieiga per internetą: http://www.zurnalai.vu.lt/sociologija-mintis-ir-veiksmas/article/view/5950/4858
78. *Ugdymo karjerai programa,* (2014). Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/11018e70d00711e39b2ab5bbcc4f49fb
79. Ustinavičiūtė, L., Katkonienė, A., Žemaitaitytė, I. (2011). Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu paauglystėje. *Socialinis darbas.* MRU. 10(2), p. 169–180.

80. Valstybės kontrolė (2014). *Kaip organizuojamas ir vykdomas mokinių profesinis orientavimas.* Valstybinio audito ataskaita. *p. 2-29.* Prieiga per internetą: https://www.vkontrole.lt/failas.aspx?id=3288
81. Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorija, (2011). *Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelio rekomendacijos*. Prieiga per internetą: http://www.mukis.lt/download/730/ukm_rek.pdf
82. *Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašas* (2012)-(Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. liepos 4 d. įsakymu Nr. V-1090/A1-314 „Dėl Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašo patvirtinimo“, ugdymo karjerai programa, patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2014 m. sausio 15 d. įsakymu Nr. V-72
83. Watts A. G., Sultana R. G. (2002) Career Guidance Policies in 37 Countries: Contrasts and Common Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4. 99–103.
84. Žydžiūnaitė, V., Sabaliauskas, S. (2017). *Kokybiniai tyrimai: principai ir metodai: vadovėlis socialinių mokslų studijų programų studentams.* Vilnius: Vaga.
85. Žydžiūnaitė, V. (2011). *Baigiamojo darbo rengimo metodologija. Mokomoji knyga*. Klaipėda: Klaipėdos valstybinė kolegija.
86. Žydžiūnaitė, V. (2007). *Tyrimo dizainas: struktūra ir strategijos.* Kaunas: Technologija.

Šilienė, D. (2018). *Karjeros paslaugų teikimas bendrojo ugdymo mokykloje: karjeros specialistų patirtis.* Edukacinių technologijų valdymo programos Karjeros valdymo specializacijos magistro baigiamasis darbas. Darbo vadovė: Doc. dr. A. Railienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Edukologijos ir socialinio darbo institutas.

SANTRAUKA

Darbo "Karjeros paslaugų teikimas bendrojo ugdymo mokykloje: karjeros specialistų patirtis" tikslas - išanalizuoti karjeros specialistų veiklos bendrojo ugdymo mokykloje ypatumus.

Darbo metodai: mokslinės literatūros analizė ir kokybinis tyrimas, taikant focus grupės metodą. Tyrimo duomenys analizuoti taikant turinio analizės metodą. Tyrime, per du focus grupės diskusijos etapus, dalyvavo 15 karjeros specialistų: 10 -patyrusiųjų, 5 - pradedantieji.

Tyrimo duomenų analizė atskleidė, jog karjeros specialisto funkcijos dažniausiai priskiriamos pagalbos specialistams. Nedaugelis karjeros specialistų turi etato dalį šių paslaugų teikimui ir dirba tik karjeros specialistais. Tyrimas atskleidė, jog prie karjeros specialistų veiklos prisideda ir ugdymo karjerai koordinacinės grupės nariai, ir klasių auklėtojai, dalykų mokytojai ir tėvai. Karjeros specialistai savo veikloje aktyviai naudoja įvairias metodines, informacines priemones, siekdami praturtinti karjeros paslaugų turinį ir pačias paslaugas priartinti prie mokinių poreikių. Ieško naujų, įnovatyvių būdų, kaip dirbti su mokiniais, dalyvauja tarptautiniuose projektuose, naudoja e-platformas, kuriose informacija pateikiama šiuolaikiškai ir patraukliai mokiniui. Daugumai specialistų vis dar trūksta elementarių priemonių, tokių, kaip atskiras kabinetas ar kompiuteriai, planšetės. Pradedantieji karjeros specialistai neretai pasigenda bendrumo iš kolegų. Darytina prielaida, kad pradedantiesiems karjeros specialistams trūksta vadybinių, organizacinių kompetencijų būtinų koordinuojant karjeros paslaugų teikimą visos mokyklos mastu. Tyrimas atskleidė poreikį kvalifikacijos renginiams, seminarams, kur būtų galimybė dalintis patirtimi, kontaktais. Reikalingas nuoseklus karjeros specialistų kvalifikacijos kėlimas, karjeros portalas, kuriame būtų galima pasisemti informacijos ir rasti visas nuorodas vienoje vietoje, metodus ir metodikas, darbo rinkos tendencijas, naujas ir besikeičiančias technologijas. Būtinas visos mokyklos bendruomenės palaikymas ir sutelktinis darbas, jog karjeros paslaugos būtų kokybiškos, tikslingos ir kiekvienam prieinamos.

Raktiniai žodžiai: karjera, karjeros paslaugos, karjeros specialistas, karjeros specialisto veikla.

Šilienė, D. (2018). *Providing career services in general education school: experience of career specialists.* Master's degree thesis in career management specialization and educational technologies management program. Head of the thesis: Doc. Dr. A. Railienė. - Vilnius: Mykolo Romerio University, institute of Educational and social work.

SUMMARY

The purpose of the thesis "Providing career services in general education school: experience of career specialists" - to analyze the peculiarities of the activities of specialists in general education school.

Working methods: scientific literature analysis and qualitative research using the focus group method. The research data were analyzed using the content analysis method. In the research, 15 career specialists participated in two phases of the discussion: 10-experienced, 5-beginners.

An analysis of the research revealed that the functions of the career specialist are usually attributed to the assistant specialists. Few career professionals have a part in full-time equivalent to provide these services and act only as career professionals. The research revealed that members of the coordination group, classroom educators, teachers and parents, contribute to the activities of the career specialists. The career professionals actively use various methodological and information tools in their activities to enhance the content of career services and bring the services closer to the needs of pupils. Looking for new, innovative ways to work with pupils, take part in international projects, use e-platforms, providing information in a contemporary and attractive way. Most specialists still lack basic tools such as a separate office or personal computers, tablets. Beginners of career professionals often lack alliance with their senior colleagues. It is assumed that early career professionals lack the managerial and organizational competencies necessary to coordinate the provision of career services across the whole school. The research revealed the need for qualifying events, seminars, where the opportunity to share experiences and contacts could be achieved. A consistent career development is needed, a career portal gathering and providing information in one place, providing internet links, methods and techniques, labor market trends, new and changing technologies. Support from of the whole school community is indispensable, so that career services became of the highest quality, targeted and accessible to everyone.

Keywords: career, career services, career specialist, career specialist activities.

PRIEDAI

1 PRIEDAS

SUTIKIMAS DALYVAUTI TYRIME

Pasirašydama (-as) šią formą aš sutinku dalyvauti focus grupės diskusijoje „Informacinių priemonių karjeros specialistams poreikis“ ir būti tyrimo dalyve (-iu). Man suteikta informacija, kad šį tyrimą atlieka Mykolo Romerio universiteto mokslininkai.

Tyrimo tikslas – atskleisti karjeros specialistų nuomonę apie informacinių priemonių, skirtų konsultuoti bendrojo ugdymo mokyklų mokinius profesijų pasirinkimo ir darbo rinkos galimybių klausimais poreikį ir taikymo galimybes.

Aš suprantu, kad informacija, gauta šios diskusijos metu bus panaudota įgyvendinant projektą ir rengiant mokslinius straipsnius.

Aš taip pat suprantu, kad turiu teisę atsisakyti dalyvauti tyrime. Aš suprantu, kad diskusijos metu pateikta informacija bus naudojama tik aukščiau paminėtiems tikslams, nebus perduota kitiems tyrėjams, nebus dauginama ir taikoma kokiems kitiems tikslams.

Tyrimo tikslą suprantu ir jame dalyvauti sutinku.

Tyrimo dalyvė (-is):

Vardas, pavardė:

Parašas Data

Tyrėjos:

2 PRIEDAS

KLAUSIMAI:

1. Prisistatykite*: iš kokios mokyklos, kokios Jūsų pareigos, kiek metų dirbate ugdymo karjerai ir profesinio orientavimo srityje.*

2. Papasakokite, kaip organizuojamas karjerai paslaugų teikimas Jūsų mokykloje: su kokiomis grupėmis dirbama; kokios paslaugos teikiamos; kas įsitraukia į paslaugų teikimą.

3. Papasakokite apie savo vykdomą veiklą: kokias metodines/informacines priemones taikote savo darbe; kokios metodinės/informacinės priemonės labiausiai pasiteisina; su kokiomis problemomis susiduriate; kaip šias problemas sprendžiate.

4. Kiek savo darbe su mokiniais naudojate „Europass“ sukurtus produktus: kaip ir kada konsultuojate „Europass“ CV pildymo klausimu mokinius; kokios pagalbos ar informacijos Jums reikėtų „Europass“ priemonių klausimu.

5. Kaip tobulinate savo kompetencijas karjeros paslaugų teikimo tema?

6. Kokios pagalbos ir/ar informacijos Jums reikėtų efektyviam karjeros paslaugų teikimui bendrojo ugdymo mokykloje?

7. Kokie būtų Jūsų siūlymai dėl metodinių, informacinių priemonių skirtų dirbant su mokiniais (turinys ir forma)**?**

8. Kokie būtų jūsų kvalifikacijos tobulinimo(si) poreikiai? Ką galėtumėte pasiūlyti dėl karjeros specialistų kvalifikacijos tobulinimo? Kokiomis temomis mokymų reikėtų? Kokių priemonių reikėtų (temos ir priemonės)?

3 PRIEDAS

Karjeros paslaugų teikimo situacija bendrojo ugdymo mokykloje

Kategorija	**Subkategorija**	**Iliustruojantys teiginiai**
Karjeros specialisto pareigybė	Etatas/ etato dalis	<...> dėstau dabar karjeros pamokas gimnazistams. Karjeros planavimo mokytoja, <...>, yra profesijos patarėjo 0,25 etato.[1FGR|1] Ir projekte taip pat buvau nuo 2012 m., buvau <...> karjeros konsultantė ir po projekto mane pasikvietė darbuotis viena iš mokyklų. Ten darbuojuosi ketvirčio etatu, 0,25.[1FGR|7]. ... dirbu labai didelėje <...> progimnazijoje <...> pusę etato. <...>[1FGR|10] ...parašyta profesijos patarėjas. Pusė etato. [1FGR|5]
	Priskirta funkcija	<...> susiduriu su karjeros ugdymu tai, kaip socialinė pedagogė, kaip specialistė. Etato nieko nėra, nes tiek man, tiek kolegei psichologei direktorius sakė priklauso pagal pareigas [1FGR|3]. Man irgi įtraukta į pareigines, nes esu psichologė, bet mano aišku specifika yra, užsiimu ir konsultavimu. [1FGR|4]. Aš <...> socialine pedagoge, su karjeros ugdymu dirbu nuo projekto pradžios <...> [1FGR|5]. ...esu socialinė pedagogė, <...> man paskyrė 5% prie atlyginimo.[2FGR|5] ...esu neformaliojo ugdymo skyriaus vedėja mokykloje ir karjeros ugdymas pas mus labiausiai mano pareigose...[2FGR|1] ...aš dirbu kaip vokiečių kalbos mokytoja ir anglų kalbos, ir tas karjeros konsultavimas yra man tiesiog priskirtas prie papildomų valandų.[2FGR|3]. ...mokykloje dirbu psichologe. Šiaip tai jokio papildomo mokėjimo aš neturiu...[2FGR|2] <...>nuo 2007 m., <...> kaip ir įmesta į tą PIT-ą, <...>. Esu socialinė pedagogė ir kaip sako moterys, lyg ir viena iš mano sričių yra ugdymas karjerai.[1FGR|9] Esu <...> ir su ugdymu karjerai susijusi <...> nuo 2006 m. Į mano pareigybę įeina ugdymas karjerai <...>.[1FGR|6]. Su šituo dalyku, ugdymu karjerai dirbu nuo 2012 m., nuo projekto, baigus šituos kursus, esu muzikos mokytoja...[1FGR|2].
Kiti specialistai, kurie įsitraukia į karjeros paslaugų teikimą	Karjeros paslaugų teikimo grupė	<...> turiu atsvarą dirbdama ugdymo karjerai veiklose. <...> turiu pavaduotoją tam, kuri uždega, kuri palaiko, labai skatina integruoti į dalykus ugdymo karjerai <...>. [1FGR|6]. <...> integruojame ir į specialistų<...> darbą.[1FGR|1]. ...pas mus yra karjeros ugdymo koordinacinė grupė,...[2FGR|2]. <...> dar šalia yra bibliotekos vedėja, kuri irgi turi dalį etato tame.[2FGR|1]
	Klasių auklėtojai	<...> turiu atsvarą dirbdama ugdymo karjerai veiklose <...> ir klasių vadovus <...>. [1FGR|6]. <...> tai taip pat yra integruotos klasių valandėlės, į klasių valandėles integruota <...> ugdymas karjerai.[1FGR|9].<...> ir plius ugdymas karjerai yra integruojamas į klasės vadovo veiklas.[1FGR|7] <...>o kelionių-tai jau klasės vadovai organizuoja <...>[1FGR|7]. <...> ir pagal visas kompetencijas vaikų, integruojame <...>į klasės vadovų darbą<...>[1FGR|1]. ...dabar profesinis veiklinimas, tai būna klasių vadovų.[1FGR|5].
	Dalykų mokytojai	<...> kiekvienas dalyko mokytojas privalomai integruoja į savo dalyką 2 akademines valandas, kurios siejasi su <...> profesijom, atitinkančių, <...> dalyko turinį.[1FGR|2]. ., tai taip pat yra <...> integruota į dalykus ugdymas karjerai.[1FGR|9].<...> filmukus kuria su dailės mokytoja<...>.[1FGR|8] ...du kartus per metus aptariam su dalykininkais integraciją į visus dalykus<...>[1FGR|1]. <...> mūsų informatikai, integruoja į informacines technologijas.[1FGR|2]. ...mokytojai kabinetuose užsideda etiketes, kad šiandien pamoka yra dirbtinio

		intelekto kūrėjas...[2FGR|1]. ...karjeros savaitė, <...> 10 mokytojų veda pamokas <...> mokiniai gali pasirinkti. Užsiregistruoti iš anksto, į kurias pamokas „būsiu“ nori eiti ir jie vaikšto į tuos kabinetus. Taip mes įtraukiam mokytojus dalykininkus.[2FGR|1] ... per vieną pusmetį, nuo 5 iki 8 ir 12 klasės, kiekvienas mokytojas turėtų pravesti bent 3 užsiėmimus, t.y. integruotus su karjeros ugdymu.[2FGR|2]. ...sėkmingai veikia, kai mokytojai integruoja tai į pamokas.[2FGR|1]
	Tėvai	<...> sutinku, kad pas mane apsilankytų du trys vaikai. Be galo būnu dėkinga tiem tėvam.[1FGR|6]. ...įtraukiam tėčius ir mamas, <...> ir labai daug visokių ryšių atsiranda.[1FGR|7]. ...klasė keliavo pas Jono tėtį <...> į langų įmonę, tai tada pas Marytės mamą į privačią medicinos kliniką. <...> atėjo tėvai, darėm netradicinę dieną veiklų sklaidai.[1FGR|2]. <...> Socialinių kompetencijų ugdymo tėvų taryba, atstovai iš klasių, nuo pirmos iki aštuntos<...>.[1FGR|10].<...> kviečiame per Mokytojų dieną pravesti pamoką kiekvienoje klasėje<...>[1FGR|6]. <...> tėvai kartu su vaikais dalyvauja individualaus plano kūrime<...>[1FGR|1]. ... kita sritis yra tėvų įjungimas. Su tėvais pradedu nuo spalio pradžios.[1FGR|5]. ... tėvų darbovietėse, jie suradę veiklas ir priėmė vaikus. Keliavo visa mokykla pas tėvus į darbovietes.[2FGR|5] <...> „Šok į tėvų klumpes“ irgi iniciatyva. <...> stengiamės irgi savo vaikus, susitarus su tėvais, nuvažiuoti į jų darbovietę, pasižiūrėti.[2FGR|2]
Karjeros paslaugų turinys	Ugdymas karjerai	<...> pas mus yra ugdymo karjerai lavinimo programa <...>.[1FGR|7] Didžiausias dėmesys yra ugdymo karjerai kompetencijų ugdymui mokykloje, tai savęs pažinimui- mes kažkaip labai daug tam skiriam <...>[1FGR|7]. Ir kaip su tuo ugdymu karjerai <...> vaikai ateina dėl savęs pažinimo.[1FGR|9]. Socialinių kompetencijų ugdymas, yra trys kryptys, su kuriomis mes dirbame. Tai yra savanorystė, socialinė pilietinė ir ugdymas karjerai.[1FGR|10]. ... pas mus <...> veikia ugdymo karjerai sistema<...>[1FGR|1]. ...savęs pažinimas-pagrindinė sritis, vaikai yra skatinami...[2FGR|5]. , <...>savęs pažinimo temos 9-kams, 10-kams – tai yra pačios svarbiausios temos.[2FGR|2]
	Konsultavimas karjerai	<...> vaikai, kurie patys ateina, tai aišku tada individualios konsultacijos. [1FGR|4]. <...> individualiai konsultuoti, <...> mokiniai ateina <...>.[1FGR|7].<...> su karjera susidūrimas yra, būtent, individualus konsultavimas ir tyrimai.[1FGR|4]. <...>pas mane kaip psichologo irgi yra funkcija konsultuoti vaikus renkantis profesiją, koką kryptį...[2FGR|1]. Konsultuojam 10-kus, 11-kus ir 12-kus.[2FGR|3]. ... pagrindinis konsultavimas yra vis dėl to tas individualus. Su kuo iškyla problemų, dėl to, kad vaikai <...> neateina individualiai konsultuotis.[2FGR|1]
	Informavimas karjerai ir veiklinimas	<...>darome su įvairiausiais universitetais, įmonėm. Mes važinėjam.[1FGR|9]. <...> profesijų pažinimui, o kelionių-tai jau klasės vadovai organizuoja arba kažkokie tokie ugdymo karjerai renginiai būna metų pradžioje, metų pabaigoje ir metų eigoje, bet labai planingi, labai aiškiai turintys tikslą.[1FGR|7]. Ir su universitetais, ir važinėjam, <...> buvom <...> parodoj su mokiniais, 11-kais, 12-kais. Tikrai važinėjam, einam, darom.[1FGR|9]. Labai stengiuosi ieškoti galimybių šešėliavimui motyvuotiems vaikams.[1FGR|6]. ... LSMU<...>sudarė galimybę praktikai klinikose ir <...> mokiniai <...>laboratorijose stebėjo tą visą veiklą <...>.[1FGR|9]. Pas mus <...> privaloma šešėliavimo praktika<...>.[1FGR|7]. Organizuojam išvykas į parodas kur nors arba į atvirų durų dienas važiuojame, kur kviečia.[2FGR|3]
Tikslinės grupės, kurioms teikiamos paslaugos	Mokiniai	... mūsų 10-kai turi privalomą pamoką vieną kartą per savaitę, 11-kai - 12-kai – pasirenkamas [1FGR|1]. ...įsipareigojusi kiekvienai klasei pravesti po vieną klasės valandėlę, ką darydavau ir darau.[1FGR|2]. ... auklėtojai kviečia į klasės valandėles, turiu pasirengusi medžiagą, labiausiai pas 10 -kus aš. [1FGR|3]. <...> mes turim nuo 8 kl., mes turim gimnaziją nuo 9 kl. iki 12 kl.<...>. [1FGR|9]. Esam susidėlioję Žingsnių

		programą 8-kams, <...> su 8-kais labai daug dėmesio ir darbo turim, ir taip pat su 10-kais. Bet, ir kitos klasės lygiai taip pat gauna ugdymo karjerai pamokų.[1FGR|7].<...> į klasės valandėles einu<...>[1FGR|9].<...> progimnazijoje <...>yra 800 mokinių <...> nuo 1 kl. iki 8 kl., <...>.[1FGR|10]. <...> apskrito stalo diskusijų grupes<...>[1FGR|2].... Karjeros savaitės pas mus vis dar yra.[1FGR|5]. 12-kai <...> Jie labiausiai.[2FGR|4]. ...8-kai, į kuriuos labiausiai orientuojamės.[2FGR|1]... 5-8 klasių mokinius, kurie įsitraukia.-[2FGR|1]. ...vyriausi 8-kai,<...> didžiausias dėmesys yra jiems skiriamas. ... aš stengiuosi, kad per visus mokslo metus tų paslaugų gautų nuo pat 1-os klasės visų klasių mokiniai.[2FGR|5]
	Mokytojai	...ateina mokytojai klausia, kaip čia integruoti. <...> karjerą.[2FGR|5] <...> sako, o mes tokių temų neturim<...> [2FGR|2].
	Tėvai	<...>pradėjom apskrito stalo diskusijas su tėvais<...>[1FGR|8].<...> pasikvietėm tėvelius ir pranešimą skaitėm <...>, Ir viską išaiškinau, kas tai yra, kur mes juos įtrauksim, ką darysim<...>[1FGR|10].<...> yra informaciniai <...> renginiai tėvams<...>[1FGR|1]. Ateina tėveliai, kur, sakykim, labai prastai su mokslais, pasidomėti, kokios yra galimybės profesinių mokyklų...[2FGR|5].

Karjeros paslaugų teikimo metodinės/informacinės priemonės

Kategorija	**Subkategorija**	**Iliustruojantys teiginiai**
Informacinės priemonės	Internetiniai ištekliai	aš taikau į tą platformą „būsiu“ <...> tada gaunam mes renginių. Praktiškai kiekvieną dieną turėjom.[1FGR|5]. <...>dabar turim kalendorių ir ten visi socialiniai partneriai deda, kurią dieną jie gali priimti.[1FGR|10]. Google visagalis.[1FGR|7]. pasižiūrim pasauliniu mastu, <...> kokios tendencijos, <...>Kokios gimsta naujos integruotos studijų kryptys ir programos<...>[1FGR|7]. ...yra ir AIKOS tie aprašai, bet jie vieni pripildyti, kiti nepripildyti<...>.[1FGR|1].
	On-line priemonės	Skambinu platformos „būsiu“ <...> koordinatoriam ir <...> tuomet iš ten kartais gaunu pagalbos.[1FGR|6].... jie mėgsta nesenais MOSTA įrankiais pasižaisti, kur yra atlyginimai<...>[1FGR|1]. ...Mukio filmukai karjeros ugdymo tema<...>[1FGR|5]. ...Europass yra smagus testas, rašant CV, <...> tik naudoju filmuką<...>.[1FGR|1] ... vedam „būsiu“ (t.y. busiu.eu - aut. pastaba) pamokas.[2FGR|1]. Mukis (www.mukis.lt) <...>, būsiu.eu, pagrinde šitie. <...>cv-online ...[2FGR|5] Yra tokia programa internete, kur parodo, kiek tikėtina, kad tam tikra profesija bus robotizuota, tai jiems labai patinka.[2FGR|1]
Žaidimai	Parengti žaidimai karjeros tema	...labai patiko „Profesijų labirintas“<...>.[1FGR|5]. ...„Karjeros kelias“ toks žaidimas išleistas<...>[2FGR|5] žaidimai, „Labirintas“ arba „Grįžtamojo ryšio“, ir tas „Karjeros kelias“.<...> nes aš taikau nuo devintos klasės. [2FGR|2]
	Asociacijų žaidimai	**...**yra toks žaidimas „Dixit“, aš jas pritaikau ir karjeroj, tiesiog su paveikslėliais, su asociacijom pažaidžiam.[2FGR|5]
Tarptautiniai projektai/tinklai	Įsitraukimas į tarptautinius projektus	<...> DoFe tarptautine programa. <...> DoFe, ženkliukų sekimo programa<...>.[1FGR|10]. ...Junior Achievement programoje...[2FGR|1]
	Tarptautinės platformos	...etwinning platforma.[1FGR|1]. BBC, <...> tinklapyje, <...> „Will robot take your job“, <...> iškart parodo, jie siūlo savo variantus ir panašiai, tai jiems tada įdomu pamąstyt ir panašiai.[2FGR|1] Euroguidance <...>[1FGR|1]
Psichologinės metodikos	Testai validuoti	<...>ateina tiesiog kaip psichologė. Su testais, kas nori, tiesiog daro, ten trunka dvi valandas, jie rašo, būtent, profesijai.[1FGR|9].

		<...>didelis pasirinkimas, validžių, normalių... yra interesų lietuviškas klausimynas,<...> psichologai gali naudoti, [1FGR|4]. .. turiu įvairiausių testų<..>[2FGR|2]
	Savęs pažinimo metodikos	<...>yra asmenybės geras tyrimas, bet ten tiktai individualus ir ten su juo yra pakankami darbo...[1FGR|4]. vaikai <...> gali atlikti asmenybės testus, ką siekiam ir darom.[2FGR|1].

Pagalbos poreikis: kokiose srityse reikia pagalbos/su kokiomis problemomis susiduria

Kategorija	**Subkategorija**	**Iliustruojantys teiginiai**
Techninis mokyklų aprūpinimas	Planšetės	...trūksta tų patalpų, kur galima dėstyt <...>dabar mokykloje gal praverstų planšetės....<...> kompiuteriai yra, nesakyčiau, kad pačios geriausios kokybės. [2FGR|2] Vienas- įjungia, viskas tvarkoj, kai kokį testą darai, o kitas-sako, oi, čia pas mane neįsijungia, čia kažkas neveikia ir taip toliau. [2FGR|2]. ... būna, ateini vesti pamoką, vaikam rodyti kažkokį, tarkim, video, pasirodo, nėra kolonėlių ar <...> kažko. <...> prašėm, kad ten būtų viskas, ir, kad būtų nauja, nes kai kurie kompiuteriai nepalaiko tų naujausių programų ... [2FGR|5].
	Pritaikytos patalpos	Mums kabineto gal reikia. <...> turim tokį kambariuką. Tai <...> mes vienu metu net vienos klasės negalim pasodinti. [2FGR|4]. Kažkokio atskiro kabineto, prieinamo lengvai.[2FGR|5]. Nes tom pačiom planšetėm <...> jos yra nusirenkamos informacinių technologijų kabinete, kuris, aišku, visą dieną užimtas labai ir jos yra tokioj didžiulėj dėžėj, kurią transportuoti gana sudėtinga. Ir dar kitas klausimas, dirbant su planšetėm, reikalingas internetas [2FGR|5]
Bendruomenės palaikymas	Administracija	...čia galėtų būti ir su administracija kažkoks bendradarbiavimas.[2FGR|1] ...būtų gerai, kad, <...>, savivaldybėje būtų atstovas, kuris vieną kartą per tris mėnesius surinktų mus visus, kurie atsako mokykloj už tą karjerą ir, tiesiog, mes visi bendrai pabendrautume. Kokius mes turime privalumus, problemas kokios yra. Galbūt, tas atstovas, kaip iš savivaldybės, gal jis turėtų daugiau kažkokios naujos informacijos.[2FGR|2] ...man ne taip pasisekė su administracija. Pas mus mokykloje demokratija link anarchijos,<...>. [2FGR|5]
	Bendruomenė suinteresuota	...tam, kad vyktų efektyvus karjeros ugdymas mokykloje, turi įsijungti daugiau mokytojų ir gal jiems gali būti pasiūloma per klasės valandėles kažkokios metodinės priemonės, su skaidrėm, su užduotim, su viskuo padaryta, kad jie galėtų naudoti.[2FGR|1] ...pokytis atsiranda, kai dirba visa mokyklos bendruomenė.[2FGR|1]. Pas mus darbuotojai yra, turbūt, aukščiau administracijos, tai užtai man sudėtinga situacija. <...>, pas mus mokytojai, ko nenori, to nedaro, atkerta, kad man čia niekas nemoka, kodėl aš čia turiu.[2FGR|5]
	Apmokėjimas už darbą	... kalbant apie motyvaciją, tai su tuo apmokėjimu galėtų kažką mąstyti, gal ir Švietimo ministerija,..[2FGR|5] Kokį etatą ar nors dalelę skirti galėtų.[2FGR|4]. kažkokias lėšas, nes dabar gaunasi taip, kad direktoriai patys sprendžia, iš kažkur krapšto, ieško, kaip čia paskirti, nepaskirti.[2FGR|5]. ...jeigu būtų ir tas apmokėjimas kažkoks, gal atsirastų ir daugiau tų norinčių, taip būtų kažkokia motyvacija. Nes dabar žmonės dirba tiesiog iš tokio vidinio noro.[2FGR|5]. Aš už tai nieko negaunu, tiesiog dirbam komandoj...[2FGR|4]
Informacijos sklaida	Tinklas informacinis	Nuorodų tokių, kur viskas vienoje vietoje. <...> labai trūksta.[1FGR|5]. ...reikėtų padaryti žemėlapį, kur yra paklausos ir pasiūlos<...> įdomų žemėlapį, kad interaktyvų.[1FGR|1].... suvienodinti metodus ir veiklas. Atsidaryti ir tada taikyti.[1FGR|9]. ...labai patogu mokytojui,

		kai yra kažkokia tai platforma, kurioje yra viskas. <...>internete labai daug visokiausios angliškos informacijos, bet kas atsitinka, kai kurie mokytojai nemoka anglų kalbos, jie negali naudotis. Tai kartais užtenka iš anglų kalbos išversti tam tikras skaidres ir pranešimus į lietuvių kalbą ir tas platformas duoti mokytojams, ir jie labai aktyviai tą naudoja.[2FGR|1]
	Tinklas veiklinimui	<...> labai dažnai susiduriu su tuo, kad nenori darbdaviai priimti aštuntokų.[2FGR|5]. ...trūksta to bendradarbiavimo, tos praktikos realios, kur jie galėtų išbandyti.[1FGR|7] <...>kažką mažesniems gauti labai sunku.[1FGR|5]. ...dabar diskutavom, kaip daryt Vilniuj. <...> kaip būtų gerai, bet, kaip visada Vilniuj švietimo skyriuj trūksta specialistų amžinai dirbti. <...> aš būnu tas tarpininkas, kuris kažkur nukreipi.[1FGR|3]. <...>partneriai, kurie galėtų priimti.[1FGR|5]
Interaktyvių priemonių būtinybė	Video medžiaga/ filmai	Turiu turėti vaizdinės medžiagos. Man reikėtų tokių, informacinės medžiagos<...>paruošti tokius filmukus mokyklai, vaizdinės medžiagos trūksta.[1FGR|5]. filmukas <...> Užtenka ir 5 min.-7 min. <...> paįvairint savo pamoką.[1FGR|5]. ...lengviausias variantas, <...>, filmukai. [1FGR|9]... jaunesniem reikia vaizdinės medžiagos.[1FGR|5]. jeigu, tai yra pradinukai, <...> animacija visada bus patraukli, įdomi, jie žiūri. <...>septintokai-aštuntokai, <...>, jiem labai įdomu klausyti įžymių žmonių, kurie matomi iš televizijos ekranų <...>kuriuos jie atpažįsta, tai jiems patinka žiūrėti tuos įrašus, girdėti tas istorijas, tai tokio, sakyčiau, realistinio gyvenimo..[2FGR|5] ... galėtų būti, <...>, gal su kokiu žmogum galima, žymesniu, susiskambinti per Skype ir mokyklom, kurios galėtų klausimų kokių užduoti karjeros ugdymui. <...>, gal kažkas gali patarpininkauti, susisiekiam.[2FGR|1].
	Žaidimai progimnazijos lygmenyje	... būtų žaidimai, būtent, nuo 5 iki 8 kl. Šiek tiek paprastesni, bet irgi parodytų, kokie jie yra. <...> su savęs pažinimu, savo stipriųjų pusių pamatymo, <...> Iš mano pusės, tai gal kažkokį žaidimą nuo 5 iki 8 kl. Būtų galima sugalvoti.[2FGR|2]
	Testai, karjeros planai	... testai, ypač popieriniai, jau tokie truputį atgyvenos. <...> tai kompiuteryje visi su mielu noru atliks. Ten patinka tas varneles žymėti ir paskui iškart išmeta rezultatą.[2FGR|5]. ...galėtų būti apie motyvaciją, kelionę-pasitikrink ar tu gali studijuoti užsienyje. <...>yra vienetai tokių, o tų temų galėtų būti <...> nuo savęs pažinimo iki įsidarbinimo pokalbio simuliacijų, nes jie ieško,...[1FGR|1] <...>Lietuvoj įgyvendinus karjeros plano internetinį variantą, kada jis pats mato. <...>jie yra kompiuterinė karta ir, jeigu, jie taip pildytų ir po kiek laiko jie galėtų atsidaryti, tada kažkokie duomenys suvaikščiotų, tai vėl būtų ir prasmė, ir nauda, <...>[1FGR|1]

Siūlymai dėl kvalifikacijos tobulinimo(si) ir informacinių priemonių poreikio.

Kategorija	**Subkategorija**	**Iliustruojantys teiginiai**
Kvalifikacijos tobulinimosi formos	Patirties dalinimosi mokymai/grupės	...organizuokit irgi tam tikrus mokymus, susitikimus, nes, kada tu pats atsišviežini, tu atvažiuoji, tu degi...[1FGR|1]. ...renginys gali būti tarptautinė patirtis, interaktyvių priemonių <...> darbinė patirtis, konferencija...[1FGR|1]. Bet tikrai mums dar kol kas labai trūksta visko.[2FGR|4] Karjeros ugdymo specialistams kažkokio tai palaikymo reikia.[1FGR|1] ...kartą į ketvirtį, būtų visai faina susitikti, pašnekėti, pasidalinti, kas kuo gyvena....labai smagu susitikti su kitų mokyklų specialistais, nes dažnai gauni kažkokios naujos informacijos, kontaktų sužinai...[2FGR|5] <...>įtraukiųjų tokių, kur tu gali su vaikais

		kažkaip, metodų pasidalijimas.[1FGR|1]. Patirties dar tiek neturiu. Mums dar yra ko mokytis.[2FGR|4]
	Konsultavimas	Kad būtų kažkokia vieta, kur pasikonsultuot galėtų žmonės, kurie visai nieko nežino, nuo ko čia pradėti...[2FGR|5]. <...> kur čia kreiptis, ką čia daryti tiksliai, <…>, kokios ten yra tos pareigybės, už ką atsakingas, kai visai, visai naujas esi.[2FGR|5] <…> kad reikia man dar ko pasimokyti, pasidomėti, pasižiūrėti, pasikonsultuoti...[2FGR|3].
	Patyriminiai seminarai	...patyriminiai būdai geriausi [1FGR|7]. Tik patyriminiai [1FGR|2]. Ir, būtent, va, tie patyriminiai, reikia .... [1FGR|8]. <...> gali daug pasakyt apie žmogų ir vienas apie kitą pasako, ir tas, apie kurį sako, sužino kažką naujo apie save [1FGR|2].
Kvalifikacijos tobulinimo turinys	Darbas su spec. poreikių vaikais, jų tėvais	... mokykloje yra dvi klasės, kur mokosi mokiniai su dideliais specialiaisiais poreikiais ir intelekto sutrikimais dideliais. <...> iššūkis visada, kur pabaigus, juos nukreipti, padedant tėvam susirasti vietas.[2FGR|5] Labai reikėtų. <...> iš esmės, jeigu, tarkim, matematikos pamokoje jam priemonės pritaikomos yra, tai kalbant apie ugdymą karjerai, netgi yra integracija kažkokia, tai tas vaikelis sėdi ir klapsi akimis, ir gal kažko ir nesupranta. [2FGR|5]. Kažkokių labai užsiėmimų aš tikrai jiems nevedu, bet mes sėdim kalbamės, <...>, kokie jų planai, su tėveliais labai daug yra pokalbių apie tai, kaip jie įsivaizduoja savo gyvenimą toliau, pabaigus mokyklą. <...>. Praktiškai priemonių, informacijos šitiem vaikam išvis nėra. <...> būtų labai šaunu, jeigu būtų tokiems vaikams kokios priemonės paprastos, nes tikrai ne visiem vaikam su dideliais intelekto sutrikimais gali filmukus kažkokius rodyti, nes ne visi supras, <...>.[2FGR|5] Su šitais vaikais labai pasiteisina, būtent, savęs pažinimas. <...> Labai būtų gerai šitoj srity kažkokios pagalbos iš šono, iš tikrųjų.[2FGR|5]
	Darbas su klasės auklėtojais ir su dalykų mokytojais	...pagal programas turi būti integravimas į dalykus. <...>supratau, kad žmonės nelabai supranta, ką tai reiškia. Ką daro ir kas tas integruoti, <...>būtų naudingi mokymai mokytojams...[2FGR|5] ...mokytojams tikrai tai būtų naudinga. <...> užsiėmimas, kad konkrečiai parodytų, <...> dalyką galima su karjera tokiu būdu integruoti.[2FGR|2] Ir jeigu tas karjeros specialistas sugebėtų bendradarbiauti su mokytojais, pavyzdžiui, pasikviečiant kažkokį vieną specialistą, kuris padarytų mokymus tiems mokytojams, kaip čia galima integruoti ir tas karjeros specialistas prisiimtų atsakomybę bendradarbiauti ir padėti jiems atsakyti į visus klausimus, būtų efektyviausia.[2FGR|1] ...palaikymą iš administracijos mes turime, bet mokytojai ne visada..[2FGR|3]. klasių vadovų pagalbos mums labai trūksta...[2FGR|4].
	Europass paketo pristatymas/naujovės	...jeigu yra kažkokie pakeitimai, būtų labai smagu sužinoti.[1FGR|7]. ... į mokyklą <...> atvažiuotų specialistas, kuris tikrai yra patyręs šitoj srityje<...> kuris puikius pavyzdžius parodytų vaikams.<...> "Europass" pristatytų, kitaip būtų. <...> daugiau naudos.[2FGR|2] ...būtų kažkoks paketas paruoštas, tai vistiek aš galėčiau su tuo žmogum pasikonsultuoti...[2FGR|2] Apmokytų tuos žmones, kas užsiima ta karjera.[2FGR|3]
	Seminarai apie ateities perspektyvas	...stengiuos domėtis naujienomis, tarkim. <...> jeigu būna mokymai, <...> būtinai sudalyvauju juose. [2FGR|5]. ...seminarai ir prie to dar karjeros mokymąsis siejasi su tuo, kad tu nuolat <...>ieškai, ir žinai, kas vyksta pasaulyje,

		<...>[2FGR|1]. <...>atsiranda nemažai lektorių, kurie nori pakalbėt apie tas profesijas. <...> tikrai mes negalim visko sužinoti.[1FGR|5]. ...asmeniškai man norėtųsi, ne tik tų priemonių vaikams, bet mums, kaip specialistams. Ar galėčiau aš įvardinti visas profesijas, esančias Vilniaus mieste?[1FGR|1]