

## UGDOMOJO VADOVAVIMO TAIKYMAS PLĖTOJANT JAUNIMO KARJEROS KOMPETENCIJAS

*Rita Raukaitė*

*E. paštas rita.raukaite@gmail.com*

*Mykolo Romerio universiteto Žmogaus ir visuomenės studijų fakultetas*

Kuratorė prof. dr. Odeta Merfeldaitė

*E. paštas o.merfeldaite@mruni.eu*

**Santrauka.** Tyrimo tikslas – ištirti ugdomojo vadovavimo taikymo būdus plėtojant jaunimo karjeros kompetencijas. Šiam tikslui įgyvendinti pusiau struktūruotu interviu buvo apklausti septyni atvirų jaunimo centrų ir erdvių jaunimo darbuotojai. Tyrimui atlikti taikyta mokslinės literatūros analizė, dokumentų turinio analizė ir kokybinis tyrimas – pusiau struktūruotas interviu. Nustatyta, kad ugdomasis vadovavimas taikomas tiek individualiems asmenims, tiek organizacijų veikloje, tiek edukacinėje sistemoje. Nustatyta, kad pagal išsikeltus tikslus ir susitikimo pobūdį taikomi skirtingi metodai. Analizuojant ugdomojo vadovavimo taikymą, plėtojant jaunimo karjeros kompetencijas atvirose jaunimo centruose / erdvėse išsiaiškinta, kad veikloje dalyvaujantis jaunimas neturi motyvacijos, o didžioji dalis darbuotojų – ugdomojo vadovavimo kompetencijų. Taip atvirose jaunimo centruose / erdvėse karjeros kompetencijos, pasitelkiant ugdomąjį vadovavimą, plėtojamos minimaliai.

**Reikšminiai žodžiai:** jaunimas, karjeros kompetencijų plėtojimas, ugdomasis vadovavimas, atviras jaunimo centras / erdvė, karjeros kompetencijos.

### Įvadas

**Temos aktualumas ir naujumas.** Jauno asmens gyvenime karjeros pasirinkimas tampa vienu įtempčiausių ir atsakingiausių gyvenimo sprendimų ir vienu

svarbiausių asmens prioritetų galinčiu patenkinti jo fiziologinius, socialinius, saugumo, materialinius ir saviraiškos poreikius<sup>1</sup>. Sprendimą, lemiantį karjeros pasirinkimus, jaunas asmuo dažniausiai priima remdamasis informacija igyta per tėvus, draugus, mokytojus, socialinius santykius ir remdamasis savo asmenybės bruožais, socialine ir ekonomine padėtimi, savivoka, akademiniais pasiekimais ir darbo perspektyvomis<sup>2,3</sup>). Visa tai veikia jauno asmens karjeros kompetencijų plėtotę ir sudaro galimybę siekti sėkmingos karjeros.

Teigiamą sąsają tarp karjeros kompetencijų ugdymo ir sėkmingos asmeninės karjeros plėtojimo pabrėžia daug autorių – Akkermans ir kt.<sup>4</sup>; Mahmood, Ali, ir Bilal<sup>5</sup>; Blokker ir kt.<sup>6</sup>; Park<sup>7</sup>; Presti ir kt.<sup>8</sup>. Išskiriamos esminės karjeros kompetencijos – bendrosios, specialiosios (asmeninė, socialinė ir mokymosi) ir profesinės, kurių ugdymas būtinas plėtojant asmeninę karjerą. Moksliniuose šaltiniuose nurodoma, kad jauno asmens karjeros kompetencijų ugdymą labiausiai veikia

- 
- 1 Guščinskienė Jūratė ir Čiburienė Jadvyga, „Į studentą sutelktos studijos kaip karjeros kūrimo prielaida“, *Šiuolaikinės visuomenės ugdymo veiksniai* 3(1) (2018): 171.
  - 2 Peter Akosah Twumasi et al., „A systematic review of factors that influence youths career choices—the role of culture“, *Frontiers in Education* 3 (2018): 2.
  - 3 Radhika, C. ir S. Ramkumar, „Parental Influence On Career Aspirations And Career Choice Of College Students“, *City* 34 (2018): 468.
  - 4 Jos Akkermans, Kristina Paradnikė, Beatrice I. Van der Heijden ir Ans De Vos, „The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance“, *Frontiers in psychology* 1678 (2018): 1-13.
  - 5 Asad Mahmood, Haythem Ali ir Adil Bilal, „The mediating role of career competencies between institutional learning environment and career success: a process model for producing tvet skilled workforce“, *Journal of Quality & Technology Management* 15(1) (2018): 57-81.
  - 6 Rowena Blokker et al., „Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability“, *Journal of Vocational Behavior* 112 (2019): 172-184.
  - 7 Yong-Ho Park, „Career competencies of human resource development practitioners“, *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7(4) (2020): 259-265.
  - 8 Alessandro Lo Presti, Vincenza Capone, Ada Aversano ir Jos Akkermans, „Career Competencies and Career Success: On the Roles of Employability Activities and Academic Satisfaction During the School-to-Work Transition“, *Journal of Career Development* 49 (2021): 107-125.

ugdymo įstaigos<sup>9,10</sup> ir šeima<sup>11,12</sup>. Esama nemažai ugdymo metodų ir formų, padedančių plėtoti karjeros kompetencijas. Išskiriami tokie metodai: patirtinis refleksyvus ugdymas(is), refleksyvus dienoraščio rašymas, kompetencijų aplanko rengimas, asmeninės vizijos kūrimas ir įgyvendinimas, projektine veikla ir bendradarbiavimu grįsta mokinių sąveika ir kt. Nors moksliniuose šaltiniuose dažnai pabrėžiama įgytos patirties ir reflektavimo kaip savianalizės ir savęs pažinimo būdo svarba ugdant jaunimo karjeros kompetencijas, tačiau tokia metodika kaip ugdomasis vadovavimas nėra išskiriama. Be to, pasigendama mokslinės literatūros, kurioje būtų analizuojama galimybė jauno žmogaus karjeros kompetencijas plėtoti pasitelkiant būtent ugdomąjį vadovavimą.

**Iširtumas.** Analizuojant mokslinės literatūros šaltinius nustatyta, kad ugdomojo vadovavimo metodikos taikymas švietimo sistemoje plačiai analizuojamas užsienio literatūroje<sup>13,14,15,16</sup>. Mokslininkų teigimu, ugdomasis vadovavimas švietime taikomas tiek pedagogų, tiek mokyklų lyderių, tiek mokinių ugdymo procesuose. O lietuvių moksliniuose darbuose šia tema aptinkama tik keletas

---

9 Guščinskienė ir Čiburienė, *supra note*, 1: 167-182.

10 Normah Zakaria et al., „Effective Competency-Based Training Learning Environment towards Career Competencies Amongst Vocational Students“, *Journal of Engineering Science and Technology* 13 (2018): 18-26.

11 Goda Kaniušonytė, „Optimalus paauglių psichosocialinis funkcionavimas ir suvoktas tėvų elgesys: raidos trajektorijos ir pokyčio mechanizmai“ (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2017), <https://repository.mruni.eu/handle/007/14714>.

12 Radhika ir Ramkumar, *supra note*, 3: 468-470.

13 Lorraine Hammond ir Wendy Moore, „Teachers Taking Up Explicit Instruction: The Impact of a Professional Development and Directive Instructional Coaching Model“, *Australian Journal of Teacher Education* 43(7) (2018): 110-133.

14 Marlon R. Valdez ir Phillip G. Queroda, „Leadership Coaching Competencies of Public Secondary School Heads“, *Asian Journal of Multidisciplinary Studies* 2(1) (2019): 93-98.

15 Britnie Kane Delinger ir Brooks Rosenquist, „Relationships Between Instructional Coaches' Time Use and District- and School-Level Policies and Expectations“, *American Educational Research Journal* 56(5) (2019): 1718-1768.

16 Julie Cohen, Vivian Wong, Anandita Krishnamachari ir Rebekah Berlin, „Teacher Coaching in a Simulated Environment“, *Educational Evaluation and Policy Analysis* 42(2) (2020): 208-231.

tyrimų, atliktų Rudžinskienės<sup>17</sup> ir Kudinovienės, Kietavičienės<sup>18</sup>, kuriuose pateikta mokinių ir mokytojų ugdymo analizė pasitelkiant ugdomąjį vadovavimą. Užsienio mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad ugdomojo vadovavimo metodika gali būti taikoma tiek individualiems asmenims, tiek komandoms, išskiriant atitinkamus ugdymo metodus, pagal tikslus ir siekius. Lietuvių moksliniuose darbuose ugdomojo vadovavimo metodika daugiau analizuojama iš individualaus ugdymo perspektyvos ir pasigendama darbų, kuriuose būtų analizuojamas komandos ugdomasis vadovavimas<sup>19,20</sup>. Akivaizdu, kad ugdomojo vadovavimo metodikos taikymas švietimo sistemoje plėtojant jauno žmogaus karjeros kompetencijas vis dar netirtas ir neanalizuotas reiškinys.

Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad karjeros kompetencijų plėtotė yra tiesiogiai susijusi su karjeros sėkme<sup>21,22,23,24,25,26</sup>. Ši perspektyva iškelia būtinybę ne tik plėtoti karjeros kompetencijas, bet ir suprasti, kaip jos veikia jauno žmogaus augimą. Mokslinės literatūros analizė taip pat atskleidė, kad karjeros kompetencijos apima asmeninę, socialinę, mokymosi, profesinę ir bendrąsias kompetencijas. Galima pasakyti, kad mokslinėje literatūroje daugiausia kalbama

---

17 Rasa Rudžinskienė, „Koučingo metodo taikymo galimybės mokytojų profesinėje veikloje“, *Acta paedagogica vilnensia* 31 (2013): 126-140.

18 Jolita Kudinovienė ir Oksana Kietavičienė, „Netradicinių ugdymo formų taikymas verslumui ugdyti technologijų pamokose“, *Technologinio ugdymo aktualijos* (2014): 61-71.

19 Aleksandras Bortnikas, „Ugdomojo vadovavimo taikymo principų svarba šiuolaikinėje paslaugų organizacijoje“, *Mokslinių konferencijų medžiaga* (2018):19-26.

20 Edvinas Barkauskas, „Ugdomojo vadovavimo vertinimas Lietuvos organizacijose“ (bakalauro baigiamasis darbas, Vytauto Didžiojo universitetas, 2020), <https://www.vdu.lt/cris/entities/etd/2e5997dc-5e56-4422-9882-ccc9df2f55/details>.

21 Jos Akkermans ir Maria Tims, „Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting“, *Applied Psychology* 66(1) (2017): 168-195.

22 Akkermans, Paradnikė, Van der Heijden ir De Vos, *supra note*, 4: 1-13.

23 Mahmood, Ali ir Bilal, *supra note*, 5: 57-81.

24 Blokker et al., *supra note*, 6: 172-184.

25 Park, *supra note*, 7: 259-265.

26 Presti, Capone, Aversano ir Akkermans, *supra note*, 8: 107-125.

apie asmeninę<sup>27,28,29</sup>, mokymosi<sup>30,31</sup> ir profesinę<sup>32,33</sup> kompetencijas. Išsiaiškinta, kad užsienio literatūroje karjeros kompetencijos analizuojamos pagal asmens žinojimą užduodant sau klausimus „Žinau, su kuo?“, „Žinau, kaip?“, „Žinau, kodėl?“<sup>34,35,36</sup>. Tačiau tyrimų lietuvių kalba apie karjeros kompetencijų plėtotę iš šios perspektyvos trūksta. Būtina pabrėžti, kad mokslinėje literatūroje daugiausia kalbama apie asmens karjeros kompetencijų plėtotę, todėl trūksta informacijos apie jauno žmogaus karjeros kompetencijų plėtojimą.

**Tyrimo objektas** – ugdomasis vadovavimas kaip jaunimo karjeros kompetencijų plėtojimo įrankis.

**Tyrimo tikslas** – ištirti ugdomojo vadovavimo taikymo metodiką plėtojant jaunimo karjeros kompetencijas.

**Tyrimo uždaviniai:**

- 1) išanalizuoti ugdomojo vadovavimo teorinius aspektus;
- 2) aptarti jaunimo karjeros kompetencijų ugdymo galimybes;
- 3) ištirti ugdomojo vadovavimo taikymą siekiant plėtoti jaunimo karjeros kompetencijas.

27 Renata Korsakienė ir Rasa Smaliukienė, „Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė“, *Verslas: teorija ir praktika* 15(1) (2014): 84-92.

28 Regina Vitkauskaitė-Glatkauskienė, „Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymas taikant aktyvius mokymo (-usi) strategijas“, *Mokslas verslui (S2B): tyrimai ir inovacijos* 2 (2015): 213-225.

29 Vilija Bitė Fominienė ir Aurelija Abračinskaitė, „Karjeros kompetencija–sėkmingos karjeros veiksnys: būsimų turizmo vadybininkų požiūris“, *Aukštųjų mokyklų vaidmuo visuomenėje: iššūkiai, tendencijos ir perspektyvos* 1 (4) (2015): 38-44.

30 Vitkauskaitė-Glatkauskienė, *op. cit.*

31 Fominienė ir Abračinskaitė, *op. cit.*

32 Korsakienė ir Smaliukienė, *op. cit.*

33 Vitkauskaitė-Glatkauskienė, *op. cit.*

34 Mina Beigi, Melika Shirmohammadi ir Michael Arthur, „Intelligent career success: The case of distinguished academics“, *Journal of Vocational Behavior* 107 (2018): 261-275.

35 Homayoun Pasha Safavi ir Mona Bouzari, „The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees“, *Tourism management perspectives* 30 (2019): 65-74.

36 Nilgun Avci, „The effects of professional competency and workplace social networking on hotel employees' career success“, *Anatolia* 31(4) (2020): 651-661.

## 1. Tyrimo organizavimas ir metodika

Atvirųjų jaunimo centrų ir erdvių koncepcijos<sup>37</sup> siekiamybe įvardijamas jaunas žmogus, kuris yra ne tik sveikas ir gerai jaučiasi, tačiau taip pat turi aukštą savivertę, plačiai išugdytas asmenines ir socialines kompetencijas ir geba aktyviai ir integraliai įsitraukti į bendruomeninius ir visuomeninius procesus. Taip atvirųjų jaunimo centrų veiklos apraše<sup>38</sup> numatoma organizuoti veiklas, kurios skatintų jaunimo motyvacijos ir gebėjimų ugdymą, užtikrinantį sėkmingą integraciją į darbo rinką. Atsižvelgiant į organizacijų išsikeliamus tikslus ir artimą jų sąlytį su jaunais asmenimis nuspręsta iširti, kiek ir kaip atviruose jaunimo centruose ir erdvėse plėtojamos karjeros kompetencijos pasitelkiant ugdomojo vadovavimo metodiką.

Tyrimui atlikti pasirinkta kokybinio tyrimo metodika ir atliktas pusiau struktūrizuotas interviu, apklausti atvirųjų jaunimo centrų ir atvirųjų jaunimo erdvių darbuotojai iš visos Lietuvos. Interviu buvo atliekamas individualiai su kiekvienu informantu naudojant pokalbių programą „Zoom“, sudarant galimybę jiems jaustis patogiai ir laisvai. Ruošiantis pusiau struktūrizuotam interviu buvo atlikta mokslinės literatūros analizė, pagal kurią sudarytas klausimynas su 16 atviro tipo klausimų, padedančių atskleisti jaunimo darbuotojų požiūrį į ugdomojo vadovavimo pasitelkimą ugdant jaunimo karjeros kompetencijas. Klausimyną sudarė trys blokai, apimantys ugdomojo vadovavimo proceso analizę ir pritaikymo galimybes, karjeros kompetencijų ugdymo perspektyvą ir ugdomojo vadovavimo pritaikymą atvirųjų jaunimo centrų ir erdvių veikloje ugdant karjeros kompetencijas. Tyrimo „prisistotinimas“ pastebėtas apklausus septynis informantus.

Atliekant tyrimą buvo pasitelkti geranoriškumo, pagarbos asmens orumui ir teisės gauti tikslią informaciją principai. Užduodant klausimus atsakymuose

37 „Atvirųjų jaunimo centrų ir erdvių koncepcija“, žiūrėta: 2022 m. lapkričio 30 d. <https://neformaliai.files.wordpress.com/2013/09/atviru-jaunimo-centru-ir-erdviu-koncepcija.pdf>

38 „Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. gruodžio 11 d. įsakymas Nr. A1-570 „Dėl atvirųjų jaunimo centrų veiklos aprašo patvirtinimo“, *Valstybės žinios*, 2012-12-15, Nr. 146-7548.

nebuvo įmanoma išvelgti informantų tapatybės, nebuvo pažeistas jų orumas, o klausimai buvo užduodami aiškiai, nesukeliant diskomforto. Informantai buvo supažindinti su tyrimo tema, jiems buvo nurodoma, kad gauta informacija bus naudojama tik tyrimui įgyvendinti, o jų asmens duomenys nebus naudojami tyrime. Kiekvienas informantas tyrime dalyvavo savo asmeniniu pasirinkimu ir visiškai nepaveiktas nei tyrėjo, nei aplinkos.

Tyrimo metu buvo apklausti septyni atvirų jaunimo centrų ir erdvių darbuotojai iš visos Lietuvos, kurie buvo atrenkami pasitelkus tikslinės atrankos būdą. Atranka įgyvendinta pagal kriterijų, kuriuo siekta apklausti atvirų jaunimo centrų ir erdvių darbuotojus, turinčius tiesioginę sąlytį dirbant su jaunimu. Siekiant išlaikyti informantų anonimiškumą, 1 lentelėje pateikiami duomenys apie informantus užkoduoti skirtingais vardais.

**1 lentelė.** *Tyrimo dalyvių charakteristika*

<b>Pakeistas informanto vardas</b>	<b>Darbo vieta</b>	<b>Pareigos</b>
<i>Rūta</i>	Atviras jaunimo centras	Direktorė / jaunimo darbuotoja
<i>Inga</i>	Atvira jaunimo erdvė	Jaunimo darbuotoja
<i>Algirdas</i>	Atviras jaunimo centras	Direktorius / jaunimo darbuotojas
<i>Beata</i>	Atviras jaunimo centras	Jaunimo darbuotoja
<i>Lina</i>	Atviras jaunimo centras	Jaunimo darbuotoja / dailės terapeutė
<i>Monika</i>	Atvira jaunimo erdvė	Jaunimo darbuotoja
<i>Agnė</i>	Atvira jaunimo erdvė	Jaunimo darbuotoja

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis tyrimo instrumentu

## 2. Tyrimo rezultatų analizė

Pasak Brazienės ir Mikutavičienės<sup>39</sup>, jaunimui po mokyklos arba studijų baigimo sekasi kur kas sunkiau ieškoti darbo, kuris būtų nuolatinis ir gerai

39 Rūta Brazienė ir Inga Mikutavičienė, „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas“, *Viešojo politika ir administravimas* 12 (1) (2013): 109.

apmokamas. Autorių teigimu, šiai amžiaus grupei darbo paieškos procesas apskritai trunka kur kas ilgiau. O Trumpickaitė ir Spiriajevas<sup>40</sup>, cituodami Lissauskaitę, papildo, kad darbdaviai mano, kad jaunimas yra neatsakingas ir neturi būtinos darbo patirties. Akivaizdu, kad toks darbdavių požiūris kelia jauno žmogaus gyvenime ne tik baimę, bandant įsidarbinti, bet ir nusivylimą siekiant karjeros. Tačiau to būtų galima išvengti, jeigu jaunas, žmogus baigdamas mokymąsi ugdymo įstaigose, turėtų išplėtotas karjeros kompetencijas. Taip jis ne tik įgautų drąsos, stimulo eiti į priekį, tačiau sugebėtų parodyti savo vertę darbdaviams, kurių organizacijose jaunas žmogus norėtų įsidarbinti. Taip išryškėja didžiulis poreikis užtikrinti efektyvų ir visavertišką ugdymąsi jauno žmogaus gyvenime, kuris padėtų ugdyti karjeros kompetencijas. Kadangi ugdomojo vadovavimo metodika padeda sukonkretinti tikslus, pažinti darbo ir tobulėjimo galimybes, perduoda atsakomybę už veiksmų ir sprendimų įgalinimą ir didina motyvaciją ir savęs pažinimą<sup>41</sup>, tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, kaip atviruose jaunimo centruose ir erdvėse yra taikomas ugdomasis vadovavimas plėtojant jaunimo karjeros kompetencijas.

Tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad ugdomojo vadovavimo taikymas plėtojant jauno žmogaus karjeros kompetencijas atviruose jaunimo centruose / erdvėse ne visada atitinka ugdomajam vadovavimui būdingas savybes. Akcentuojama, kad informantai išskiria nukreipimą, raginimą, įrodinėjimą, „palydėjimą“ ir praktikos įgijimą kaip ugdomajam vadovavimui būdingus bruožus, kuriais remiantis jie ugdo jaunimo karjeros kompetencijas atviruose jaunimo centruose/erdvėse (2 lent.). Akivaizdu, kad informantų pažymimi ugdymo metodai plėtoja mokymosi kompetenciją – „bandom ugdyti tą lyderystę, paskirstyti tuos darbus, leisti save išbandyti“ (Rūta), socialinę ir profesinę kompetencijas – „norime

40 Reda Lissauskaitė, „Nedarbas Lietuvoje, jo struktūra ir tendencijos“, *VU EF studentų mokslinės draugijos konferencija. Straipsnių rinkinys* (2016): 137–147, cituota iš Viktorija Trumpickaitė ir Edwardas Spiriajevas, „Jaunimo užimtumas ir įsidarbinimo galimybės Klaipėdoje: socialinis geografinis požiūris“, *Regional Formation and Development Studies* 32(3) (2020): 108.

41 Agota Raišienė ir kt., „Veiksmingos vadybos gairės: teorinės išvalgos ir Lietuvos organizacijų atvejai“, *Mokslo studija* (2014): 283.



<...> palydėti tam tikros profesijos keliu ar karjera. Konsultuoti, analizuoti <...> situacijas, įtraukti į mūsų veiklas“ (Agnė), asmeninę kompetenciją – „<...> mes norime jiems padėti <...> kažkur nukreipti tinkama linkme“ (Agnė) ir bendrąsias kompetencijas – „turime vieną <...> pačią pagrindinę kryptį jaunuolius vesti, (pabrėžia) doros keliu. Atsisakyti žalingų įpročių <...> nelabai geros draugystės“ (Algirdas). Tačiau mokslinėje literatūroje aptinkama įrodymų, kad informantų nurodomi karjeros kompetencijas ugdatys metodai nėra būdingi ugdomojo vadovavimo metodikos taikymui. Tai patvirtina Juozaičio (2012) išskiriama mintis, kad ugdomojo vadovavimo paskirtis – ne mokyti, o lavinti asmens mąstymo įgūdžius<sup>42</sup>. Akcentuotina, kad minėti informantų išskirti ugdymo bruožai ypač būdingi mentorystei. Taigi galima teigti, kad tyrimo metu gauti duomenys atitinka Raišienės ir kt.<sup>43</sup> teiginį, kad ugdomasis vadovavimas dažnai tapatinamas su konsultavimu, mentoryste, psichoterapija ir kitais metodais.

**2 lentelė.** Atvirose jaunimo centruose / erdvėse vykdomas ugdymas

Kategorija	Subkategorija	Informanto teiginys
Renginiai	Susitikimai	„<...> vyksta, tarkim, pokalbiai. Gal kam įdomu būtų, pavyzdžiui, pasišnekėti su aktorium. Papasakotų apie stojimą į muzikos ir teatro akademiją.“ Lina „<...> laisvas susitikimas, neįpareigojantis kažko, nes na, mūsų ir yra tokia erdvė, kad visiškai neįpareigoti, jeigu, na, tu nori tiesiog būti, mes ir leidžiame būti.“ Monika
	Paskaitos	„Mes tikrai esame jau sudarę tokią galimybę jau nuo 14 metų, kai ateina pas mus atėjus išgirsti apie profesijas, atlikti tam tikrus testus, išklausti lektorius.“ Rūta „<...> sužinant, ką jis, kur jo stipriosios pusės ir taip tikslingai jį nukreipti pirmiausiai į mokymus.“ Monika „Taip pat aš pati asmeniškai ruošiau pranešimą jaunuoliui, skaidres paruošiau apie sėkmingą įsidarbinimą.“ Agnė

42 Rudžinskienė, *supra note*, 17: 127.

43 Raišienė, *supra note*, 41: 259.

	Dirbtuvės	„Vyksta tam tikri susitarimai, kartais taikau dailės terapijos intervenciją, pabandom nusipiešti, kažkokią situaciją, kaip jį jaučiasi, arba kur jį yra šiandien.“ Lina „Na aišku papildomai nukreipiant tai pagal asmenybę. Tai įvairios irgi dirbtuvės.“ Monika
	Prevenciniai renginiai	„Taip pat ir dalyvaujame socialinių paslaugų centro atvejų analizėse, poreikių nustatymuose, vykdome jų prevencinius planus.“ Rūta „Ir mes norime jiems padėti pasiekti ar iš viso siekti kažko, ar kažkur nukreipti tinkama linkme. Taip pat organizuojame prevencinio pobūdžio veiklas. Dirbame ties keliomis iš tikrųjų.“ Agnė
	Grupiniai užsiėmimai	„Ir tikrai daug jaunuolių ateina, kurie jau yra registruoti užimtumo tarnyboje, arba ateina į grupinius užsiėmimus, gauti tas kompetencijas.“ Rūta „Darbas grupėse yra toks kaip pagrindinis. Dabar toksai ateina, kaip supervizijas kartais darom, tokius kaip emocijų užsiėmimus turim kartais. Vaidinimai. Vaidmenų žaidimai.“ Inga
	Pramoginiai renginiai	„Mes čia bandom visaip, ir per muziką, ir per fotografiją, ir per dailę, ir per keliones, ir per susitikimus, ir per pasikvietimus, ir tiesiog piknikai kieme, piknikai viduje. Valgymai, kavų arbatų gėrimai. Gulėjimai, į žvaigždes žiūrėjimai. Ta prasme. Visi įmanomi būdai.“ Lina
<b>Pagalbos teikimas</b>	Konsultacinė pagalba problemų sprendimo klausimais	„<...> turime susitikimus su jaunuoliais. Ir labai yra skirtingai, kartais mes tikrai darome įdirbį elgesio korekcijai, bet turime tą siekiamybę <...> ugdyti ir tą lyderystę.“ Rūta „Tam tikrose situacijose darom individualius pokalbius.“ Inga „<...> kartais užtenka tas metodus pokalbis ar ne su jaunuoliu <...> iš pokalbio pats jaunuolis (pabrėžia) išsigrynina kažkokį tai sprendimą.“ Algirdas „<...> dirbant su problematišku jaunimu tu kiekvieną dieną susiduri su įvairiausiai iššūkiu, su blogais dalykais jų gyvenime ir jiems <...>, pabandai <...> padėti, nors kartais būtent dirbant su tuo nemotyvuotu jaunimu, jie to nenori.“ Algirdas „<...> mes ne pedagogai esame, aišku, stengiamės ir tą psichologinę pagalbą suteikti, ir įsigilinti į tas problemas, padėti jas išspręsti.“ Beata „Vienam <...> reikia tiesiog jį sumotyvuoti, kad jis pagaliau išsikraustytų iš tėvų namų, kitam – kad liautųsi <...> nakvynės namuose <...>. Keliam problemą, sutariam tą metodiką, bet kokio tokio struktūruotos konsultacijos metodiką.“ Lina

	Konsultacinė pagalba karjeros klausimais	<p>„Mes apskritai turim išsirašę į veiklos planą, kad mes prisidedam prie karjeros kompetencijų plėtojimo ir visokeriopos pagalbos.“ Rūta</p> <p>„Jei yra poreikis, renkantis profesiją dirbame ir su užimtumo tarnyba, turime ir konsultantą, kuris čia būna ir padeda.“ Rūta</p> <p>„&lt;...&gt; kuriuose suteikiame informaciją apie tas kompetencijas, apie galimybę ieškotis darbo, kaip jo ieškotis, kaip kalbėt su darbdaviu ir panašiai.“ Rūta</p> <p>„&lt;...&gt; mes turime informavimo ir konsultavimo tašką, tai jaunuoliai gali kreiptis, mes norime padėti jiems atrasti ir suteikti jiems tas galimybes. Galbūt net palydėti tam tikros profesijos keliu.“ Agnė</p>
<b>Programos</b>	Savanorystės programa	<p>„Aišku, tam yra platūs klodai savanorystės. Mes savo įstaigoje priimame 10 metų tarptautinius savanorius, vietinius savanorius.“ Rūta</p> <p>„&lt;...&gt; tai tada mes tikslingai ir pradėdame dirbti, susipažįstant, taikant va tokius neformalius bendravimus &lt;...&gt; savanorystę.“ Monika</p>
	Praktikos suteikimo programa	<p>„&lt;...&gt; pasitaiko, kad ateina tikrai aktyvūs jaunuoliai, turintys daug idėjų, tai tiesiog bandom ugdyti ir tą lyderystę, paskirstyti tuos darbus, leisti save išsibandyti.“ Rūta</p> <p>„Ką mes ir bandome suteikti jaunuoliams patiems įgauti organizacinės patirties, renginių vedimo, rengimo ir su tais verslais.“ Agnė</p>
	Bendradarbybės programa	<p>„&lt;...&gt; bendradarbiaujam su karitu, maltiečiais. Tikrai palaiko. Palaikom bet kokį tą jauno žmogaus norą ir tikrai per tai gaunama daug kompetencijos.“ Rūta</p> <p>„Tai kažkaip nusprendėm, kad norime išsirinkti kelias organizacijas ir kelis verslus, su kuriais bendradarbiausim, kontaktuosim ir jog turėtume &lt;...&gt; kelis pasirinkimus jaunuoliams, kur jie galėtų pasipraktikuoti.“ Agnė</p>

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis

Išanalizavus tyrimo metu gautus duomenis nustatyta, kad atviruose jaunimo centruose / erdvėse daug dėmesio jaunam žmogui skiriama suteikiant jam pagalbą ugdyti karjeros kompetencijas įvairiomis kryptimis (2 lent.). Rūta išskiria pagalbos suteikimą visose gyvenimo situacijose – „stengiamės niekada (pabrėžia) neuždaryti savo durų visada išklausti <...> pats eiti savo keliu ir jeigu reikia, klausti, pagelbėti, padėti, nurodyti..“, taip ugdant asmeninę jauno žmogaus kompetenciją. Algirdas ir Lina nurodo pagalbą sprendžiant problemas: „<...> kiekvieną dieną

susiduri su įvairiais iššūkiais, <...> ir jiems kiek pavyksta pabandai <...> padėti.“ „<...> keliam problemą, sutariam metodiką. Susitinkam, sutariam, apie ką mes dirbam.“ (2 lent.), taip sudarant sąlygas mokymosi ir bendrųjų kompetencijų ugdymui. Monika išskiria pagalbą, jauną žmogų nukreipiant individualia, jam aktualia kryptimi – „padėti ugdytis būtent per tai papildomai nukreipiant tai pagal asmenybę“, o Agnė pažymi pagalbą siekiant tikslų ir padedant jaunam žmogui atrasti jo karjeros kryptį – „ir mes norime jiems padėti pasiekti ar iš viso siekti kažko <...> pas mus jaunuoliai gali kreiptis, mes norime padėti jiems atrasti ir suteikti jiems tas galimybes“, taip plėtojant profesines kompetencijas. Akivaizdu, kad pagalbos suteikimas jaunam žmogui atvirų jaunimo centrų / erdvių veikloje neatsiejamas nuo karjeros kompetencijų ugdymo. Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad taikant ugdomojo vadovavimo metodiką pagalba suteikiama padedant ugdomam asmeniui pačiam per savianalizę suprasti savo veiksmų ryšius, pasirinkimus ir pasekmes. Mokslinėje literatūroje nurodoma, kad ugdomasis vadovavimas sudaro sąlygas realizuoti žmogaus potencialą jam pačiam savarankiškai, atsakingai priimant sprendimus įvairiomis gyvenimo situacijomis, taip prognozuojant jų padarinius ir tai reflektuojant<sup>44</sup>. Taip išryškėja ugdomojo vadovavimo vienas pagrindinių tikslų – padėti spręsti asmens gyvenime kylančias problemas palaikant ugdomojo vadovavimo specialistui ir suteikiant pagalbą ugdytiniui visus problemų sprendimo būdus atrasti ir įgyvendinti pačiam.

Ugdant jaunimo karjeros kompetencijas pasitelkiant ugdomąjį vadovavimą, išryškėja keletas ugdomojo vadovavimo specialisto vaidmenų. Rudžinskienė<sup>45</sup> išskiria šešis, glaudžiai vienas su kitu susijusius, ugdomojo vadovavimo specialisto vaidmenis, padedančius ugdomajam savarankiškai spręsti kylančias problemas:

1. *Brokerio vaidmuo* – padeda ugdytiniui paaiškinti ir apibrėžti produkto ir / ar paslaugų specifikacijas.

44 Rudžinskienė, *supra note*, 17: 127.

45 Rasa Rudžinskienė, „Ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is) taikant koučingą“ (daktaro disertacija, Šiaulių universitetas, 2015), 57-58, <https://epublications.vu.lt/object/elaba:11699815/>.

2. *Fasilitatoriaus vaidmuo* – ugdytiniui padeda atrasti tinkamas išvalgas ir suvokimus, padedančius priėti prie atitinkamų išvadų ir sprendimų priėmimo. Šis vaidmuo tinkamesnis komandiniam ugdomajam vadovavimui, kadangi specialistas šiuo atveju gali padėti išnagrinėti problemą ir susitarti su grupe žmonių, kokių tolesnių veiksmų reikia imtis norint pasiekti numatytus tikslus.
3. *Mokytojo vaidmuo* – padeda šalinti su žiniomis, suvokimu ir įvairiais įgūdžiais susijusias ugdytinio spragas, užpildo jas perduodamas žinias ir mokydamas ugdytinį visą veiklą atlikti savarankiškai. Šis vaidmuo tinkamas tada, kai reikia perduoti naujų įgūdžių visumą ir yra vykdomas pagal iš anksto numatytą planą.
4. *Patarėjo vaidmuo* – specialistas, pateikdamas problemos analizę ir rekomendacijas, ugdytiniui suteikia nešališką informaciją apie įvairius problemų sprendimo variantus ir alternatyvias galimybes.
5. *Konsultanto vaidmuo* – suranda problemos sprendimo būdą ir pateikia jį ugdytiniui kaip patarimą ar rekomendaciją.
6. *Mentoriaus vaidmuo* – remdamasis turima patirtimi ir supratimu, pateikia galimus variantus, kaip valdyti įvairias situacijas ir problemas, susijusias su individualiu asmeniu.

Tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad šiuos ugdomojo vadovavimo specialisto vaidmenis galimai pasitelkia ir atviruose jaunimo centruose / erdvėse veikiančios informantai, ugdydami jauno žmogaus karjeros kompetencijas. 2 lentelėje pateikiami tyrimo rezultatų duomenys atskleidžia, kad ugdomojo vadovavimo specialisto, fasilitatoriaus vaidmenį galimai galėtų taikyti Algirdas, kadangi jo padedami jauni žmonės atranda tam tikrų išvalgų ir suvokimų: „<...> pagalba tarp manęs ir jaunuolių, apsisprendimas jų tolimesniam gyvenimui <...> dirbdami jaunimo centre turime vieną kryptį <...> pradėti, gal būt, kažkokį kitą gyvenimo etapą.“ Mokytojo vaidmenį galimai taiko Rūta, padėdama šalinti su žiniomis susijusias ugdymo spragas: „<...> mes <...> esame <...> sudarę tokią galimybę <...>

pas mus atėjus išgirsti apie profesijas, atlikti tam tikrus testus išklausti lektorių <...> daug jaunuolių ateina <...> grupinius užsiėmimus, gauti tas kompetencijas apie galimybę ieškoti darbo, kaip jo ieškoti, kaip kalbėti su darbdaviu ir pan.“. Patarėjo vaidmenį, pateikiant problemų analizę ir rekomendacijas, galimai taiko Rūta – „<...> jeigu tu tada kažkur matysi, kad tau reikia mūsų pagalbos, patarimo pasakyk“ ir Lina – „<...> ir tos temos būna labai skirtingos vienam, pavyzdžiui, reikia tiesiog jį sumotyvuoti, kad jis išsikraustytų pagaliau iš tėvų namų, kitam, kad liautųsi <...> nakvynės namuose“. O konsultanto vaidmenį, surandant problemos sprendimo būdą ir pateikiant jį jaunam žmogui, galimai taiko ir Rūta – „<...> pats eiti savo keliu ir, jeigu reikia, klausti, pagelbėti, padėti, nurodyti“ ir Lina – „<...> keliam problemą, sutariam metodiką <...> susitinkam, sutariam apie ką mes dirbam“, taip pat Algirdas – „vienam ar kita sprendimų priėmimui <...> kažkokią tai išeitį rasti“. Mentorius vaidmenį, padedant valdyti įvairias situacijas, galimai įgyvendina Rūta – „būnant autoritetu nukreipti ir taip iš tikrųjų stengtis sumotyvuoti tą jauną žmogų“ ir Agnė – „<...> mes norime jiems padėti pasiekti ar iš viso siekti kažko ar kažkur nukreipti tinkama linkme“. Kadangi tyrimo metu paaiškėjo, kad tik Rūta ir Lina turi ir žinių, ir įgūdžių tinkamai ir kokybiškai pritaikyti ugdomojo vadovavimo metodiką, būtų galima teigti, kad atviruose jaunimo centruose / erdvėse ugdant jaunimo karjeros kompetencijas, pasitelkiant ugdomąjį vadovavimą, daugiausia atliekami mokytojo, patarėjo, konsultanto ir mentorius vaidmenys.

Tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad atvirų jaunimo centrų / erdvių veikloje plėtojant jaunimo karjeros kompetencijas įgyvendinamas tiek individualus, tiek komandinis ugdomasis vadovavimas (2 lentelė). Lina akcentuoja, kad individualius susitikimus su jaunais žmonėmis taiko prieš ugdomojo vadovavimo metodikos taikymą „tie jaunuoliai, kurie ateina, kiekviena jų situacija yra individuali ir atėjimas iki koučingo jis būna vėlgi labai skirtingas ir tos temos būna skirtingos“, todėl tikėtina, kad ir ugdomojo vadovavimo metu jos veikloje įgyvendinamas

individualus ugdymas. O Rūta mini grupinius užsiėmimus – „<...> daug jaunuolių ateina <...> grupinius užsiėmimus, gauti tas kompetencijas apie galimybę ieškoti darbo, kaip jo ieškoti, kaip kalbėti su darbdaviu ir pan.“ (2 lentelė). Taip nustatytas mokslinės literatūros ir tyrimo duomenų analizės atitikimas, kad ugdomajam vadovavimui būdingas tiek individualus, tiek komandinis ugdymo proceso organizavimas<sup>46</sup>. Akivaizdu, kad atviruose jaunimo centruose, kuriuose veikia Rūta ir Lina, atliekamas individualus ir grupinis ugdomasis vadovavimas.

Mokslinėje literatūroje taip pat nurodoma, kad ugdomojo vadovavimo procesui yra būdingas produktyvumo, efektyvumo ir kryptingumo siekis žengiant numatyto tikslo link<sup>47</sup>. Atlikus mokslinės literatūros analizę pabrėžiama, kad taikant ugdomąjį vadovavimą būtina išsikelti tikslus, nusimatyti tikslų įgyvendinimo perspektyvą ir konkrečius žingsnius, kaip jų būtų galima pasiekti<sup>48,49</sup>. Rūta, Lina, Monika ir Agnė nurodo šiuos procesus kaip ugdymo procese taikomus metodus (2 lentelė). Taip išryškėja perspektyva, kad laiko planavimas, tikslų išsikėlimas ir darbų suskirstymas etapais padeda ugdyti bendrąsias ir mokymosi kompetencijas. Tačiau tikėtina, kad Monika ir Agnė šiuos procesus įgyvendina taikydamos kitus ugdymo metodus, o Rūta ir Lina juos pritaiko naudodamos ugdomojo vadovavimo metodiką (2 lentelė).

Apibendrinant tyrimo rezultatus būtų galima teigti, kad atviruose jaunimo centruose / erdvėse karjeros kompetencijų ugdymui skiriama nemažai laiko ir pastangų. Atviruose jaunimo centruose / erdvėse daug dėmesio skiriama ryšiui užmegzti su jaunais žmonėmis ir pagalbai jiems suteikti. Atlikto tyrimo analizė atskleidė, kad informantai yra susipažinę su ugdomojo vadovavimo metodika ir suvokia bei įvardija jos teikiamą naudą ir pagrindinius aspektus, kuriais remiasi ugdomojo vadovavimo metodikos pritaikymas. Tačiau didžioji dalis atvirų jaunimo

46 Barkauskas, *supra note*, 20: 29.

47 Rudžinskienė, *supra note*, 17: 128.

48 *Ibid.*, 126-140.

49 Bortnikas, *supra note*, 19: 19-26.

centrų / erdvių darbuotojų neturi tinkamos kvalifikacijos ugdomojo vadovavimo metodikai pritaikyti ir negali užtikrinti tinkamo, visavertiško ir efektyvaus karjeros kompetencijų plėtojimo pasitelkiant ugdomąjį vadovavimą. Nustatyta, kad atviruose jaunimo centruose / erdvėse ugdomojo vadovavimo metodika dažnai tapatinama su konsultavimu ir mentoryste. Kita vertus, poroje atvirų jaunimo centrų taikoma būtent ugdomojo vadovavimo metodika pasitelkiant mokytojo, patarėjo, konsultanto ir mentoriaus vaidmenis, ugdant jauno žmogaus karjeros kompetencijas. Teigtina, kad tuose atviruose jaunimo centruose / erdvėse, kuriuose ugdomasis vadovavimas yra taikomas, daugiausia dėmesio konsultuojant yra skiriama asmeninės, gyvenimo ir šiek tiek karjeros sritims. Nustatyta, kad šiuose centruose taikant ugdomąjį vadovavimą jaunimo karjeros kompetencijų plėtojimui laikomasi pagrindinių ugdomojo vadovavimo metodikos reikalavimų: ugdymas vykdomas užduodant klausimus, išsikeliami tikslai, nustatoma norima pasiekti situacija, numatomi konkretūs žingsniai, skatinamas lygiavertis santykis, palaikomas artimas ryšys, skatinama savianalizė ir sprendimų paieška. Nustatyta, kad tie atvirų jaunimo centrų / erdvių darbuotojai, kurie taiko ugdomąjį vadovavimą, savo veikloje yra išsiugdę klausymosi ir gebėjimo paskirstyti užduotis įgūdžius. Atlikto tyrimo rezultatai taip pat atskleidė, kad jauni žmonės, kurie lankosi atviruose jaunimo centruose / erdvėse, turi mažai motyvacijos, kuri suteiktų galimybę kokybiškai ir efektyviai pritaikyti ugdomojo vadovavimo metodiką plėtojant jaunimo karjeros kompetencijas. Tyrimo metu išsiaiškinta, kad atviruose jaunimo centruose / erdvėse, kuriuose yra taikomas ugdomasis vadovavimas, jaunas žmogus pirmiausia yra tinkamai „paruošiamas“ (ugdomas kitais būdais) šiai metodikai pritaikyti, kol atsiranda jauno žmogaus poreikis ir motyvacija spręsti vienas ar kitas kylančias problemas pačiam. Akcentuotina, kad žemas motyvacijos lygis taip pat turi tiesioginės įtakos karjeros kompetencijų plėtotei taikant ir kitus ugdymo metodus, taip užkertamas kelias aktyviam ir visavertiškam karjeros kompetencijų ugdymui pasitelkiant ir kitus ugdymo metodus. Taigi nustatyta,



kad ugdomojo vadovavimo taikymas plėtojant jaunimo karjeros kompetencijas atviruose jaunimo centruose ir erdvėse minimaliai įgyvendinamas ir gana sunkiai pritaikomas.

### Išvados

Ugdomojo vadovavimo taikymas plėtojant jaunimo karjeros kompetencijas atviruose jaunimo centruose / erdvėse nėra efektyvus. Nustatyta, kad didžioji dalis atvirų jaunimo centrų / erdvių darbuotojų yra girdėję apie ugdomąjį vadovavimą, supranta, kam jis yra taikomas, numano pagrindinę šios metodikos naudą, tačiau nesuvokia pagrindinių metodikos aspektų ir taip ugdomąjį vadovavimą supranta gana paviršutiniškai ir dažnai tapatina su konsultavimu ir mentoryste. Atskleista, kad ugdomojo vadovavimo metodiką ugdomojoje veikloje naudoja itin maža dalis atvirų jaunimo centrų / erdvių darbuotojų. Jų veikloje, taikant ugdomąjį vadovavimą, daugiausia plėtojama asmeninė, gyvenimo ir kartais – karjeros sritys ir taikomi mokytojo, patarėjo, konsultanto ir mentoriaus vaidmenys. Manytina, kad tie atvirų jaunimo centrų / erdvių darbuotojai, kurie taiko ugdomąjį vadovavimą savo veikloje, yra išsiugdę klausymosi ir gebėjimo paskirstyti užduotis įgūdžius ir taiko tiek komandinį, tiek individualų ugdomąjį vadovavimą. Nustatyta, kad jauni žmonės, kurie lankosi atviruose jaunimo centruose / erdvėse, nėra motyvuoti ir turi gausybę socialinių problemų, dėl kurių kyla sunkumų taikyti ugdomojo vadovavimo metodiką.

### Rekomendacijos

#### *Atvirų jaunimo centrų ir erdvių darbuotojams*

1. Tyrimo metu nustatyta, kad labai maža dalis atvirų jaunimo centrų / erdvių darbuotojų yra baigę ugdomojo vadovavimo mokymų programą arba tiesiogiai susidūrę su šios metodikos taikymu. Taip atvirų jaunimo centrų / erdvių darbuotojams **rekomenduojami** ugdomojo vadovavimo

- kursai, mokymų programa arba skatinamas išorės ugdomojo vadovavimo specialisto įtraukimas į atvirų jaunimo centrų / erdvių veiklą.
2. Tyrimo duomenys atskleidė, kad atvirų jaunimo centrų / erdvių veikloje per susitikimus, renginius, paskaitas ir mokymus daugiausia yra ugdomos socialinės, profesinės ir mokymosi kompetencijos, o mažiausia dėmesio skiriama asmeninės kompetencijos ugdymui. Taip pat nustatyta, kad jauniems žmonėms, kurie lankosi atviruose jaunimo centruose / erdvėse, trūksta motyvacijos. Tad **rekomenduojama** daugiau dėmesio skirti jauno žmogaus asmeninės kompetencijos ugdymui, kuris atlieptų jo vidinę motyvaciją ir norą veikti. **Rekomenduojama** taikyti savęs pažinimą ir savianalizę skatinančius metodus, pvz., ugdomojo vadovavimo metodiką, patirtinį refleksyvų ugdymą, refleksyvaus dienoraščio rašymą ar kt.
  3. Išsiaiškinta, kad atviruose jaunimo centruose / erdvėse taikant ugdomąjį vadovavimą, karjeros kompetencijos plėtojamos minimaliai – daugiausia dėmesio skiriama gyvenimo ir asmeninės srities ugdymui, mažiau – karjeros. Taip pat nustatyta, kad ugdomąjį vadovavimą taikantiems specialistams trūksta klausymosi ir grįžtamojo ryšio įgūdžių, taip pat tam tikrų žinių apie kokybišką metodikos pritaikymą. Taigi pirmiausia **rekomenduojama** dažniau taikyti ugdomąjį vadovavimą plėtojant jaunimo karjeros kompetencijas ir, antra, **rekomenduojami** papildomi ugdomojo vadovavimo mokymai daugiau orientuoti į karjeros ugdomąjį vadovavimą.

## THE APPLICATION OF EDUCATIONAL LEADERSHIP IN THE DEVELOPMENT OF YOUTH CAREER COMPETENCES

*Rita Raukaitė*

*Mykolas Romeris University, Lithuania*

**Summary.** The aim of this research is to investigate the application of educational leadership in the development of youth career competencies. To achieve this goal, 7 youth workers from open youth centers and spaces were interviewed using a semi-structured interview method. For the research, the analysis of scientific literature was used alongside the analysis of the content of documents and qualitative research – a semi-structured interview. It was established that educational leadership applies both to individuals and the activities of organizations and the educational system. It was noted that different methods are used depending on the goals set and the nature of the meeting. It was also observed that career competencies include personal, social, learning and professional competencies, for the development of which different methods are applied. Analyzing the application of educational leadership in developing youth career competencies in open youth centers/spaces, it was observed that young people are not motivated, and employees do not possess educational leadership competencies. In this way, in open youth centers/spaces, career competencies are almost not developed through educational leadership.

**Keywords:** youth, development of career competencies, educational leadership.

# MOKSLINĖS MINTIES ŠVENTĖ 2023

Studentų mokslinių straipsnių rinkinys



Mykolas Romeris  
universitetas

Vilnius, 2023

## REDAKTORIŲ KOLEGIJA

Prof. dr. Eglė Bilevičiūtė (pirmininkė)  
Dr. Kristina Kenstavičienė (vykdančioji redaktorė)

Prof. dr. Virginijus Bitė  
Doc. dr. Raminta Bardauskienė  
Prof. dr. Lyra Jakulevičienė  
Doc. dr. Juozas Valčiukas  
Prof. dr. Agnė Tvaronavičienė  
Doc. dr. Dovilė Sagatienė  
Prof. dr. Romas Prakapas  
Prof. dr. Odeta Merfeldaitė  
Prof. dr. Snieguolė Matulienė  
Prof. dr. Birutė Pranevičienė  
Prof. dr. Giedrė Valūnaitė-Oleškevičienė

### **Straipsnių recenzentai:**

Aistė Augustauskaitė-Keršienė, Dainius Bernotas, prof. dr. Eglė Bilevičiūtė, doc. dr. Tomas Butvilas, doc. dr. Miglė Černikovaitė, prof. dr. Ieva Deviatnikovaitė, doc. dr. Jolita Dudaitė, dr. Gintarė Gulevičiūtė, prof. dr. Valdonė Indrašienė, Evelina Ivanauskienė, doc. dr. Violeta Jegelavičienė, prof. dr. Brigita Kairienė, Remigijus Kalašnykas, Agata Katkonienė, prof. dr. Inga Kudinavičiūtė-Michailovienė, dr. Pavelas Kujalis, Rūta Latinytė, prof. dr. Snieguolė Matulienė, prof. dr. Odeta Merfeldaitė, prof. dr. Lina Mikalonienė, dr. Jolita Miliuvienė, prof. dr. Liudmila Mockienė, Dovilė Murauskienė, prof. dr. Lina Novikovienė, prof. dr. Andrejus Novikovas, Brigita Palavinskienė, Alina Petrauskienė, doc. dr. Jolanta Pivorienė, prof. dr. Romas Prakapas, doc. dr. Asta Railienė, prof. dr. Rita Raudeliūnaitė, prof. dr. Vainius Smalskys, prof. dr. Andrius Stasiukynas, Ilona Šaltė, prof. dr. Giedrė Valūnaitė-Oleškevičienė, Marius Venskus, dr. Linas Žalneriūnas, doc. dr. Gintautė Žibenienė.

Visos leidinio ir leidybos teisės saugomos. Šio leidinio arba kurios nors jo dalies negalima taisyti, dauginti ar kitaip platinti autoriui ir leidėjui nesutikus.

© Autorių kolektyvas, 2023

ISSN 2783-8196

© Mykolo Romerio universitetas, 2023