

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS

Lijana **NAVICKIENĖ**

KARJEROS KONSULTANTŲ RENGIMO MODELIAVIMAS

Daktaro disertacija

Socialiniai mokslai, edukologija (07 S)

Kaunas, 2010

UDK 377
Na-295

Disertacija rengta 2006–2010 metais Vytauto Didžiojo universitete Edukologijos katedroje

Mokslinis vadovas:
prof. habil.dr. Kęstutis Pukelis

ISBN 978-9955-12-624-9

TURINYS

Paveikslų sąrašas	4
Lentelių sąrašas	4
Įvadas	5
Pagrindinių sąvokų žodynelis	12
1. KARJEROS KONSULTANTŲ RENGIMO MODELIAVIMO TEORINIAI PAGRINDAI..	14
1.1. Karjeros konsultantų veiklos samprata ir paskirtis	14
1.2. Karjeros konsultantų rengimo situacija	26
1.3. Karjeros konsultantų kvalifikacijos parametrai	47
1.3.1. Kvalifikacijos turinys	47
1.3.2. Kvalifikacijos lygmuo	57
1.4. Karjeros konsultantų rengimo turinys	62
1.5. Karjeros konsultantų rengimo modelis	74
2. KARJEROS KONSULTANTŲ RENGIMO MODELIO PARAMETRŲ PAGRĮSTUMO IR VERIFIKAVIMO TYRIMO METODOLOGIJA IR DIZAINAS.....	84
2.1. Tyrimo metodologija.....	84
2.2. Tyrimo dizainas.....	87
2.3. Kokybinio tyrimo metodika	89
2.4. Kiekybinio tyrimo metodika	93
3. KARJEROS KONSULTANTŲ RENGIMO MODELIO PARAMETRŲ PAGRĮSTUMO IR VERIFIKAVIMO TYRIMAS	96
3.1. Karjeros konsultantų rengimo modelio parametrų pagrindumas: kokybinis tyrimas	96
3.2. Karjeros konsultantų rengimo modelio parametrų verifikavimas: kiekybinis tyrimas.....	118
3.3. Rezultatų apibendrinimas.....	133
Diskusiniai klausimai	137
Išvados.....	138
Rekomendacijos	141
Literatūra.....	142
Priedai	161

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Šiuolaikinės karjeros modelis.....	17
2 pav. Ekspertų ir karjeros konsultantų nuomonių pasiskirstymas apie labiausiai karjeros konsultantams trūkstamas žinias	36
3 pav. Kanados karjeros konsultantų kvalifikacijos modelis	45
4 pav. Karjeros konsultanto kompetencijų modelis.....	49
5 pav. Karjeros konsultanto rengimo turinį sudarančios žinios.....	64
6 pav. Santykis tarp teorijos, praktikos ir tyrimų karjeros konsultantų rengimo programose.....	69
7 pav. Karjeros konsultantų rengimo modelis.....	83
8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį.....	118
9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo vietą	118
10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo patirtį.....	119
11 pav. Karjeros konsultantų profesinis tapatumas	120
12 pav. Karjeros konsultanto veiklas vykdančių asmenų pareigos	121
13 pav. Karjeros konsultanto veiklos aiškumas aplinkiniams.....	122
14 pav. Karjeros konsultantų rengimo parametrai.....	123
15 pav. Karjeros konsultantų praktinių studijų organizavimas	125
16 pav. Teorinių ir praktinių studijų santykis.....	125
17 pav. Asmeninių savybių svarba karjeros konsultantui	126
18 pav. Karjeros konsultantui svarbios žinios.....	127
19 pav. Požiūris į baigtas studijas – studijų vertinimas.....	129
20 pav. Požiūris į baigtas studijas – pasiūlymai studijų programos tobulinimui.....	131
21 pav. Karjeros konsultantų rengimo modelis.....	136

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Tradicinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos palyginimas	15
2 lentelė. Šiuolaikinės karjeros sampratos.....	16
3 lentelė. Karjeros projektavimo sampratų kaita	23
4 lentelė. Karjeros konsultantų pasiskirstymas pagal išsimokslinimą.....	28
5 lentelė. Karjeros projektavimo srities kvalifikacijos	31
6 lentelė. EVGP kvalifikacijos suteikimo kriterijai.....	32
7 lentelė. ICCI kvalifikacijos	34
8 lentelė. Specialistai, teikiantys karjeros projektavimo paslaugas.....	43
9 lentelė. Karjeros konsultanto kompetencijų sritys.....	52
10 lentelė. Karjeros konsultanto bendrosios kompetencijos	56
11 lentelė. 6 ir 7 EKS lygmenų palyginimas.....	58
12 lentelė. I-osios ir II-osios studijų pakopos diferencijavimas	59
13 lentelė. Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sandaros VI ir VII lygmenys.....	60
14 lentelė. Tyrimo organizavimas	89
15 lentelė. Kokybinio tyrimo ekspertų sociodemografinės charakteristikos	92
16 lentelė. Klausimyno struktūra.....	95
17 lentelė. Karjeros konsultanto, kaip atskiros profesijos, pagrindimas	97
18 lentelė. Su karjeros projektavimu susijusių profesijų aprašai.....	103
19 lentelė. Karjeros konsultantų rengimo problemos – neformalusis rengimas.....	105
20 lentelė. Karjeros konsultantų rengimo problemos – teorinis rengimas	105
21 lentelė. Karjeros konsultantų rengimo II-oje studijų pakopoje pagrindimas.....	108

IVADAS

Žmonių išteklių laikomi svarbiausiu Europos turtu, vienu iš pagrindinių konkurencingumą, ekonominį augimą ir produktyvumą lemiančių veiksnių (OECD, 2004a, 2004b). Racionalus ir tikslingas jų naudojimas bei plėtojimas – prioritetas švietimo ir darbo rinkos politikos tikslas. Švietimo sistemai ir darbo rinkai bei glaudžiai jų tarpusavio sąveikai svarbios karjeros projektavimo paslaugos. Jos laikomos sudedamąja aktyvios darbo rinkos politikos dalimi, reikšmingu mokymo ir užimtumo politikos elementu (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2000; Guidelines for the employment policies of the Member States, 2007).

Visapusiškas dėmesys visą gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo svarbai, įgyvendinant Europos švietimo ir įdarbinimo strategijas, išryškėja Kopenhagos proceso dokumentuose: Kopenhagos deklaracijoje (Copenhagen declaration, 2002), Maastrichto komunikate (Maastricht communiqué, 2004); Helsinkio komunikate (Helsinki communiqué, 2006), Bordo komunikate (The Bordeaux Communiqué, 2008). Daugelyje studijų (OECD, 2004a, 2004b; Sultana, Watts, 2005; Sultana, 2004; Sultana, Watts, 2007; Sweet, 2007, Sultana, 2003; Watts, Fretwell, 2004) akcentuojama, kad karjeros projektavimas padeda siekti tikslų, glaudžiai susijusių su Lisabonos tarybos 2000 m. numatytais prioritetais: mokymusi visą gyvenimą, socialine integracija, ekonomikos vystymusi. Bergeno komunikatas (The Bergen communiqué, 2005), kaip Bolonijos proceso aukštajame moksle dalis, taip pat pabrėžia karjeros projektavimo vaidmenį plėtojant mokymosi prieinamumą ir remiant socialinę integraciją. Integruoto, visą gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo svarba, užtikrinant mokymąsi visą gyvenimą, siekiant reikiamų mokėjimų ir kvalifikacijų bei socialinės integracijos, akcentuojama bendroje veiklų progreso ataskaitoje dėl švietimo ir mokymo 2010 darbų programos įgyvendinimo (Draft 2008 joint progress report, 2008) bei įvairiuose kituose Lietuvos ir užsienio dokumentuose – užimtumo, įdarbinimo, švietimo strategijose, ataskaitose, veiksmų planuose, gairėse, rezoliucijose ir t. t. (Profesinio orientavimo strategija, 2003; Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas, 2007; 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa, 2007; Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004; Resolution on Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies, 2008; Resolution of the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the Field of Guidance Throughout Life in Europe, 2004; Action Plan on Adult Learning, 2007; Promoting Young Peoples' Full Participation in Education, Employment and Society, 2007; Draft Joint Employment Report, 2009/2010; Mobility, an Instrument for More and Better Jobs: The European Job Mobility Action Plan 2007-2010; Investing Efficiently in Education and Training: an Imperative for

Europe, 2003; Guidelines for the Employment Policies of the Member States, 2007 ir kt.). Daugelyje minėtų dokumentų kalbama apie teigiamą karjeros projektavimo įtaką švietimo ir darbo rinkos sistemų funkcionavimui bei veiksmingumui; be to, karjeros projektavimas juose laikomas viena iš darbo rinkos subalansavimo priemonių. Dokumentuose taip pat pabrėžiama karjeros projektavimo svarba siekiant išlaikyti ekonomiškai gyvybingą visuomenę, skatinti ekonomikos augimą, konkurencingumą, užimtumą ir socialinį stabilumą.

Europos ataskaitoje apie mokymosi visą gyvenimą kokybės rodiklius (European Report, 2002) pažymima, kad vienas svarbiausių karjeros projektavimo paslaugų kokybę užtikrinančių kriterijų yra tinkamas karjeros konsultantų išsimokslinimas, kompetentingumas. Tai reiškia, kad karjeros projektavimo paslaugas turėtų teikti specialiai paruošti ir atitinkamą kvalifikaciją įgiję asmenys. Tačiau tarptautinių organizacijų (OECD, 2004a; Cedefop 2005, 2008a, 2009a) atliktų studijų rezultatai rodo, kad karjeros konsultantų profesiniam rengimui daugelyje pasaulio šalių skiriamas nepakankamas dėmesys. Karjeros projektavimo paslaugas teikiantis personalas pasižymi plačia profesinio pasirengimo bei kvalifikacijų įvairove – kai kurie iš jų, praėję ilgą profesinio pasirengimo kelią, yra įgiję reikiamą kvalifikaciją, tuo tarpu kiti šioje srityje neturi jokio pasirengimo.

Profesinio orientavimo strategijoje (2003) kokybiškas ir nuoseklus karjeros konsultantų rengimas įvardijamas vienu svarbiausių siekių Lietuvos karjeros projektavimo srityje. Tačiau lig šiol egzistuojantis karjeros projektavimo paslaugas teikiančių specialistų rengimas Lietuvoje yra nenuoseklus, paviršutiniškas ir epizodiškas. Karjeros konsultantais dirba skirtingo išsimokslinimo, įvairių profesinę kvalifikaciją ir darbo patirtį turintis personalas. Paprastai karjeros konsultanto veiklas pradėdama vykdyti baigus įvairius profesinio tobulėjimo ar perkvalifikavimo kursus, išklausius atskirus seminarus ir įgijus formaliai nepripažintus karjeros konsultanto mokėjimus. Nesukurta karjeros konsultantų rengimo koncepcija, stokojama sistemingų karjeros konsultantų rengimo tyrimų, pagrindžiančių pagrindinius karjeros konsultantų rengimo parametrus. Todėl karjeros konsultantų rengimo neapibrėžtumas (mokslinis pagrindimas) yra šio **darbo mokslinė problema**. Mokslinė problema konkretizuojama probleminiu klausimu: kokie parametrai pagrindžia karjeros konsultantų rengimo modelį? Atsakymas į šį klausimą **aktualus** siekiant rengti kompetentingus karjeros konsultantus.

Tyrimo objektas – karjeros konsultantų rengimas.

Tyrimo tikslas – parengti karjeros konsultantų rengimo modelį ir pagrįsti jį nusakančius parametrus.

Darbe formuluojami šie **uždaviniai**:

- apibrėžti karjeros konsultantų veiklos sampratą ir paskirtį;
- išanalizuoti pasaulinę karjeros konsultantų rengimo patirtį;
- apibrėžti karjeros konsultantų kvalifikacijos parametrus ir rengimo turinį;
- apibrėžti karjeros konsultantų rengimą sisteminiu požiūriu;
- pagrįsti karjeros konsultantų rengimo modelio parametrus.

Ginamieji disertacijos teiginiai

1. Karjeros konsultanto veikla sudėtinga, reikalaujanti specifinių, kompleksinių žinių ir mokėjimų, savo tikslais išsiskirianti iš kitų veiklų, todėl karjeros konsultantas yra atskira, savarankiška profesija.
2. Karjeros konsultanto kvalifikacija atitinka VII Lietuvos kvalifikacijų sandaros bei VII Europos kvalifikacijų sąrangos lygmenis ir suteikiama baigus II – os pakopos studijų programą.

Tyrimo mokslinis naujumas

Nors įvairiuose Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos strateginiuose dokumentuose aptariama karjeros projektavimo paslaugų plėtotės svarba, aktualizuojama būtinybė užtikrinti šių paslaugų kokybę, išsamesnių karjeros konsultantų rengimo tyrimų, pagrindžiančių šių specialistų rengimo modelį bei jį nusakančius parametrus, nepavyko aptikti ne tik Lietuvos, bet ir užsienio šalių autorių darbuose. Lig šiol atlikti tyrimai karjeros konsultantų rengimo srityje pasižymi fragmentiškumu, Lietuvos ir užsienio mokslininkų darbuose analizuojami tik tam tikri karjeros konsultantų rengimo aspektai: karjeros konsultantų profesinio tobulėjimo poreikiai (Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas, II t., 2008), profesijos patarėjų mokėjimų ugdymas rengiant socialinius pedagogus (Railienė, 2010), karjeros konsultantų rengimo problemos Lietuvoje (Dailidienė, Navickienė, 2006), karjeros konsultantų profesinio tapatumo problemos (Arthur, 2008; Kalbfleisch, Burwell, 2006; Parmer & Rush, 2003; Pope, 2003; Tang, 2003), karjeros konsultantų rengimo praktika ir problemos įvairiose Europos šalyse (OECD, 2005a, Cedefop, 2009), karjeros konsultantams būtinos kompetencijos (Plant, 2001; McCarthy, 2004; Repetto, 2008; Arthur, 2008; Cedefop, 2009). Šiame darbe karjeros konsultantų rengimas analizuojamas sisteminiu požiūriu, mokliškai pagrindžiami karjeros konsultantų rengimo modelį nusakančys parametrai. Konstruojant karjeros konsultantų rengimo modelį aptariama karjeros konsultantų veiklos samprata ir paskirtis, analizuojama karjeros konsultanto profesijos *status quo*, apibrėžiami karjeros konsultantų kvalifikacijos parametrai bei šių specialistų rengimo turinys, karjeros konsultantų rengimo turinio struktūroje pagrindžiama

praktinių studijų svarba. Tai atveria galimybes naujiems sistemiškiems tyrimams karjeros konsultantų rengimo bei jų profesinio tobulinimosi srityje.

Teorinis tyrimo reikšmingumas

Karjeros konsultantų rengimo modelis konstruojamas išanalizavus karjeros projektavimo sampratą, apibendrinus užsienio šalių patirtį, atlikus užsienio ir Lietuvos ekspertų apklausas, todėl jis atspindi bendras pasaulines karjeros konsultantų rengimo tendencijas. Teoriniais ir empiriniais duomenimis pagrįsti karjeros konsultantų rengimo modelio parametrai yra svarbus pagrindas planuojant sistemingą, nuoseklų karjeros konsultantų rengimą Lietuvoje. Teorinį tyrimo reikšmingumą sudaro ir tai, kad pateikiamas karjeros konsultantų rengimo modelis bei jį pagrindžiantys parametrai atveria naujas tyrimų kryptis karjeros konsultantų rengimo srityje: karjeros konsultantų rengimo programas realizuojančių specialistų rengimas, karjeros konsultantų profesinio tobulėjimo programų kūrimas, karjeros konsultantų rengimą vykdančių aukštųjų mokyklų ir karjeros projektavimo paslaugas teikiančių institucijų bendradarbiavimo plėtojimas, karjeros konsultantų neformalaus ir savaiminio mokymosi pasiekimų pripažinimas.

Tyrimo praktinis reikšmingumas

Praktinis tyrimo reikšmingumas siejamas su parengto bei pagrįsto karjeros konsultantų rengimo modelio realizavimu. Tai suteiktų galimybę karjeros konsultantams įgyti šiandieninės darbo rinkos poreikius atitinkančią kvalifikaciją nacionaliniu ir tarptautiniu mastu, prisidėtų prie karjeros konsultanto profesinio tapatumo įtvirtinimo, sustiprintų teikiamų paslaugų identifikavimą, prieinamumą bei kokybę, taip pat padėtų išvengti funkcijų dubliavimosi su kitų profesijų atstovų veiklomis.

Disertaciniame tyrime taikyti keli **mokslinio tyrimo metodai**:

- *Mokslinės literatūros ir dokumentų analizė* naudota siekiant išsiaiškinti karjeros konsultantų veiklos sampratą ir tikslus, suvokti pasaulines karjeros konsultantų rengimo tendencijas, apibrėžti karjeros konsultantų kvalifikacijos parametrus ir rengimo turinį. Karjeros konsultantų rengimo aspektai nagrinėjami pasitelkus įvairių mokslo krypčių (psichologijos, edukologijos, vadybos, sociologijos) literatūrą.
- *Sisteminės analizės pagalba* darbe apibrėžti karjeros konsultanto rengimo modelio parametrai.
- *Modeliavimo metodas* taikytas rengiant karjeros konsultantų rengimo modelį.
- *Ekspertų apklausos metodu* empiriškai patikrinti ir patikslinti karjeros konsultanto rengimo modelio parametrai.

- *Turinio kokybinė analizė* naudota empiriniam karjeros konsultantų rengimo modelio parametru pagrindimui ir patikslinimui.
- *Statistinės analizės metodai* taikyti apdorojant kiekybinio tyrimo metu gautus duomenis. Matematinė statistinė tyrimų duomenų analizė atlikta SPSS 16.0 programa, pritaikyta Windows operacinei sistemai. Kintamųjų ryšio stiprumui skaičiuoti pasitelkti *Spearman* ir *Cramer's V* koreliacijos koeficientai. Skalių patikimumui nustatyti naudotas *Cronbach alpha* koeficientas.

Teorinės ir metodologinės tyrimo nuostatos. Disertacinis tyrimas pagrįstas keliomis metodologinėmis ir teorinėmis nuostatomis.

Pragmatizmo filosofinė koncepcija svarbi konstruojant karjeros konsultantų rengimo turinį, apibrėžiant modelio funkcijas bei pagrindinius karjeros konsultantų rengimą nusakančius principus.

Konstruktivistinė paradigma grindžiamas karjeros konsultantų rengimo modelio konstravimas, modelio parametru pagrindimas, holistinis požiūris į karjeros konsultantų rengimą, karjeros konsultantų rengimo turinio tarpdiscipliniškumas.

Pozityvizmu remtasi verifikuojant karjeros konsultantų rengimo modelį. Šia filosofine paradigma grindžiama karjeros konsultantams reikalingų objektyvių, faktinių žinių svarba.

Progresyvizmo idėjomis grindžiamas *reflektuojančio* karjeros konsultanto rengimas. Reikšmingas progresyvaus ugdymo teorijos keliamas tikslas - paruošti asmenį kūrybiškai spręsti sudėtingas problemas, surasti sprendimus, tenkinančius visus specifinės situacijos dalyvius.

Humanizmo principais remtasi apibrėžiant karjeros konsultanto veiklos, nukreiptos į karjeros projektavimo (grindžiamo konstruktyvistinė paradigma) tikslų realizavimą, sampratą.

Teleologine koncepcija grindžiamas karjeros konsultantų rengimo modelio tikslingumas ir funkcijos.

Kvalifikacijų lygmenų teorija svarbi apibrėžiant karjeros konsultanto kvalifikacijos lygmenį.

Profesinės veiklos ir kvalifikacijos įgijimo sistemos sąveikos koncepcija grindžiama karjeros konsultanto kvalifikacijos, atitinkančios profesinės veiklos reikalavimus, įgijimo svarba.

Profesinio tapatumo koncepcija remtasi analizuojant karjeros konsultanto profesijos *status quo*. Ši koncepcija leidžia pagrįsti, kad įgytą profesinę kvalifikaciją pripažįstantis dokumentas atveria kelią į tam tikrą profesinę veiklą bei užtikrina profesinės veiklos statuso pripažinimą ir išlaikymą visuomenėje bei profesinės veiklos kokybę.

Sąveikos grupių koncepcija svarbi pagrindžiant socialinių dalininkų bendradarbiavimo poreikį siekiant rengti kompetentingus karjeros konsultantus.

Sistemų teorija remiamasi nagrinėjant karjeros konsultantų rengimą kaip kompleksinį procesą.

Disertacijoje nagrinėjama mokslinė problema analizuota šiuose **moksliniuose straipsniuose**:

Pukelis K., **Navickienė L.** Karjeros konsultantų profesijos problema. 2010 11 09 priimtas spaudai žurnale *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 20. ISSN 1392-6241.

Pukelis K., **Navickienė L.** (2010). Training of Career Counselors: Needs, Issues and Perspectives. *Pedagogika* 97, 50–59. ISSN 1392-0340.

Pukelis K., **Navickienė L.** (2008). Career Designing: New Concept Overcoming Intercultural and Linguistic Barriers. *Pedagogika* 90, 12–17. ISSN 1392-0340.

Navickienė L., Navickienė Ž. (2008). Social Partnership as a Premise for an Effective Career Counsellors' Training. *Issues on Education and Research 1* / Ed. G. T. Papanikos, 277–287. ISBN: 978-960-6672-43-9.

Pukelis K., **Navickienė L.** (2006). Karjeros projektavimas: svarbi efektyvaus nacionalinės kvalifikacijų sistemos funkcionavimo sąlyga. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 12, 36–53. ISSN 1392-6241.

Navickienė L., Dailidienė E. (2006). Profesinio konsultavimo paslaugų gerinimas: problemos ir jų sprendimo būdai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 11, 78–85. ISSN 1392-6241.

Disertacijos tema skaityti **pranešimai** tarptautinėse ir nacionalinėse konferencijose:

Tarptautinė konferencija „Sistemoteorinės profesinio rengimo kaitos dimensijos“ (2010). Skaitytas pranešimas „Karjeros konsultantų rengimo modeliavimas“. Lietuva: Kaunas.

Tarptautinė konferencija „From teaching to learning?“ (2008). Skaitytas pranešimas „Career Counsellors' Training: Problems and Perspectives“. Švedija: Gotenburgas.

Projekto „Magistrantūros studijų modulinės programos *karjeros projektavimas* sukūrimas ir įgyvendinimas“ baigiamoji konferencija (2008). Skaitytas pranešimas „Karjeros konsultantų rengimas: Lietuvos patirtis“. Lietuva: Kaunas.

Tarptautinė konferencija „Guidance and Diversity. Research and Application“ (2007). Skaitytas pranešimas „Modelling Training of Career Counsellors“. Italija: Padova.

Tarptautinė konferencija „Education“ (2007). Skaitytas pranešimas „Social Partnership as a Premise for an Effective Career Counsellors' Training“. Graikija: Atėnai.

Tarptautinė konferencija „Career Guide“ (2007). Skaitytas pranešimas „Profesijos konsultantų kompetencijos. Profesijos konsultantų rengimo modeliavimas“. Lietuva: Kaunas.

Nacionalinė konferencija „Profesinio orientavimo sistemos kūrimas Lietuvoje“ (2007). Skaitytas pranešimas: „Profesijos konsultantų profesinio tobulėjimo poreikių nustatymo metodika. Paskirtis, sandara ir testavimo rezultatai“. Lietuva: Kaunas.

Disertacijos struktūra

Darbą sudaro įvadas, pagrindinių sąvokų žodynėlis, trys dalys, diskusijos, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas ir priedai. Disertacijos teorinė dalis ir tyrimai iliustruojami 21 paveikslu ir 21 lentele. Atliekant disertacinį tyrimą remtasi 265 literatūros šaltiniais. Prieduose pateikiami tyrime taikytų priemonių pavyzdžiai, statistinės analizės duomenys. Darbo apimtis – 421 tūkst. simbolių ir 50 tūkst. žodžių.

PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS

Gebėjimas – psichinė ar fizinė galia atlikti tam tikrą veiksmą, poelgį; mokėjimo prielaida (Jovaiša, 2007).

Išsimokslinimas – teisės aktų nustatyta tvarka atitinkamais dokumentais (atestatais, pažymėjimais, diplomais) pripažįstama asmens įgyto išsilavinimo (žinių, mokėjimų) ir išsiauklėjimo (vertybių, požiūrių) visuminė branda (Aiškinamasis su studijomis susijęs terminų žodynas (*projektas*), 2010).

Karjera – iš pašaukimo kylančių ir besitęsiančių visą gyvenimą įvairių žmogaus atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, darbo vietų ir jose užimamų pareigų bei laimėjimų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją ir stilių (Jovaiša, 2007).

Karjeros konsultantas – karjeros projektavimo specialistas, patariantis su profesijos pasirinkimu ir karjeros plėtoje susijusiais klausimais (Karjeros projektavimo vadovas, 2005).

Karjeros konsultantų rengimas – karjeros konsultanto profesinei veiklai reikalingų žinių, mokėjimų, vertybių ir požiūrių įgijimo procesas, nukreiptas į kompetentingo karjeros konsultanto parengimą (kvalifikacijos suteikimą) ir nuolatinį profesinį tobulėjimą.

Karjeros projektavimas (karjeros projektavimo paslaugos) – nuolatinis sisteminis paramos teikimas, padedant asmenims priimti racionalų su karjera susijusį sprendimą (Karjeros projektavimo vadovas, 2005).

Kompetencija – reikalavimas asmens mokėjimui (žinių, mokėjimų, vertybių ir požiūrių visumai), užtikrinantis kokybišką ir patikimą tam tikros profesinės veiklos dalies atlikimą (Pukelis, Pileičikienė, 2010).

Kompetentingumas – patikrintas gebėjimas panaudoti žinias, mokėjimus bei asmeninius, socialinius ir / ar metodinius gebėjimus įvairiose darbo ar studijų situacijose, taip pat savo profesiniam ar asmeniniam tobulėjimui (The European Qualification Framework, 2008).

Konsultuojamasis – asmuo, kuriam teikiamos karjeros projektavimo paslaugos.

Kvalifikacija – kompetencijų visuma, kurią įgijęs žmogus gali efektyviai ir kokybiškai dirbti atitinkamoje profesijoje. Kvalifikacijos pripažinimas patvirtinamas valstybės reglamentuojamais diplomais ir pažymėjimais (Laužackas, 2005b).

Kvalifikacijos lygmuo – kvalifikacijų sąrangos vienetas, kuriam gali būti priskiriama tipinė kvalifikacija (Aiškinamasis su studijomis susijęs terminų žodynas (*projektas*), 2010).

Modeliavimas – mokslinio tyrimo metodas, kai objektyvios tikrovės daiktai ir reiškiniai vaizduojami teoriškai (Jovaiša, 2007).

Modelis – originalus daikto, reiškinio, proceso atvaizdas (Jovaiša, 2007).

Mokėjimas – pagal tam tikras moksliskai pagrįstas teorijas arba apibendrintą praktinę patirtį mokymosi / studijavimo procese iš(si)ugdytas gebėjimas. Išmokimo padarinys, pasižymintis gebėjimu tiksliai veikti. Mokėjimo(ų) pagrindu suteikiama kompetencija (Jovaiša, 2007; Pukelis, Pileičikienė, 2010).

Parametras – dydis, apibūdinantis proceso, reiškinių arba sistemos savybes bei veiklą (Tarptautinių žodžių žodynas, 2007).

Praktinės studijos – profesijai reikalingų žinių įgijimas ir esminių funkcinių mokėjimų ugdymas bei tobulinimas profesinio rengimo įstaigose ir darbo vietose (Aiškinamasis su studijomis susijęs terminų žodynas (*projektas*), 2010).

Profesijos standartas – kompetentingų institucijų patvirtintas svarbiausių profesijos parametrų, apibrėžiančių jai reikalingų kompetencijų (žinių, mokėjimų, vertybių ir požiūrių) visumą, aprašymas (Laužackas, 2005b).

I. KARJEROS KONSULTANTŲ RENGIMO MODELIAVIMO TEORINIAI PAGRINDAI

1.1. KARJEROS KONSULTANTŲ VEIKLOS SAMPRATA IR PASKIRTIS

Karjeros sąvokos aptartis. Siekiant suvokti karjeros konsultanto veiklos paskirtį ir tikslus, svarbu aptarti *karjeros* sampratą, kaip vieną sudedamųjų *karjeros konsultanto* sąvokos elementų.

Šiandieninė *karjeros* samprata aiškiausiai atsiskleidžia lyginant taip vadinamus tradicinį (siauresnį) ir šiuolaikinį (platesnį) požiūrius į karjerą (1 lentelė), rodančius karjeros sampratos dualizmą. Dualinė karjeros samprata literatūroje įvardijama įvairiomis sąvokomis - organizacinė ir asmeninė karjera (Kučinskienė, 2003), biurokratinė ir šiuolaikinė karjera (Stanišauskaitė, Večkienė, 1999), tradicinė ir kintama karjera (Sakalas, Šalčius, 1997).

Tradiciskai karjera suprantama kaip greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomeninėje ar mokslinėje veikloje (Tarptautinių žodžių žodynas, 2004; Sears, 1982). Toks supratimas siejamas su tradicinėmis organizacijomis, pasižyminčiomis stabilia hierarchine struktūra, aiškiu funkcijų pasidalijimu, centralizuotu sprendimų priėmimu. Jose karjera reiškia kopimą į hierarchinę organizacijos viršūnę. Remiantis tradiciniu požiūriu, karjeros planavimas pakankamai aiškus: žmogus gali numatyti, kokio karjeros „laidelio“ sieks po metų, penkerių ar dar vėliau (Augienė, 2009). Hierarchinė tradicinės karjeros struktūra sudaro sąlygas žmogui jaustis socialiai saugiai ir užtikrintai. Tradicinės karjeros atveju dominuoja organizacijos vaidmuo ir tikslai, pačio asmens iniciatyvumo ir atsakomybės laipsnis menkas, o karjeros sėkmę lemia išoriniai veiksniai – užimamos pareigos, darbo užmokestis, pripažinimas, prestižas ir pan. (1 lentelė).

Šiandien tradicinis požiūris į karjerą kritikuojamas dėl pernelyg siauro karjeros sampratos interpretavimo. Praėjusio amžiaus pabaigoje (9-ame dešimtmetyje) karjeros sąvokos supratimas pakito: pradėta kalbėti apie daugiaprasmę, įvairialypę, kompleksinę karjeros sampratą, kuri daug platesnė už profesijos, veiklos ar darbo sąvokas. R. DeFillippi ir M. Arthur (1994) pastebi, kad kartu su organizacijomis „be ribų“ atsirado ir „beribės“ karjeros sąvoka.

Karjeros sąvokos supratimas ypač pakito pastaruosiu metu – vykstant darbo pasaulio kaitai, nulemtai socialinių, ekonominių ir demografinių aplinkybių bei technologinės pažangos. Postmodernioje epochoje stebimi akivaizdūs darbo rinkos, darbo jėgos, darbo pobūdžio ir organizacijų pokyčiai. Konkurencinėmis sąlygomis organizacijos tampa besimokančiomis,

lanksčiomis, atviromis, gebančiomis greitai perorganizuoti veiklas, diegti naujas technologijas, taikyti naujus darbo organizavimo metodus. Keičiasi darbuotojų ir organizacijų santykiai.

1 lentelė Tradicinės (biurokratinės, organizacinės) ir šiuolaikinės (kintančios, asmeninės) 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.)

Parengta remiantis: Stanišauskienė, Večkienė, 1999; Sakalas, Šalčius, 1997; Baruch, 2004

Darbuotojų lojalumas organizacijai mažėja, žmonės nebegali tikėtis saugios karjeros dirbdami tam pačiam darbdaviui, nesijaučia tikri dėl savo profesinės ateities. Netikrumo būsena skatina žmones nuolat mokytis, kaupti ir analizuoti informaciją, gebėti atsakingai rinktis. Todėl pastaruosiu metu karjeros sąvoka pradeda suvokti daug plačiau: vis dažniau kalbama apie *žmogaus asmeninę karjerą*, kurios pagrindas – nuolatinis mokymasis, tobulėjimas, naujų žinių ir įgūdžių įgijimas. Pasak M. Arthur, D. Hall ir kt. (1989: 8), karjera – tai patirties, įgytos per žmogaus gyvenimą įvairios veiklos metu, visuma / seka. Toks karjeros apibrėžimas leidžia daryti kelias svarbias išvadas. Pirmą, žmogus per gyvenimą gali dirbti kelis darbus, turėti kelias profesijas, bet visa įgyta patirtis yra tos pačios karjeros dalis: žmogus gyvenime turi tik vieną karjerą. Antra, *seka* reiškia, kad karjera nėra vienkartinis ar momentinis dalykas: ji apima tęstinumą ir kaitą. Taigi, siekiant suvokti asmens karjerą, svarbu suprasti jo patirtį ir kaip ta patirtis susijusi su dabartimi. Trečia, *patirties, įgytos įvairios veiklos metu*, akcentavimas reiškia, kad karjera nebūtinai turi būti siejama tik su mokamu darbu (Inkson, 2007). Veikla, nesusijusi su užmokesčiu (laisvalaikio užsiėmimai, hobis), taip pat gali būti svarbi asmens

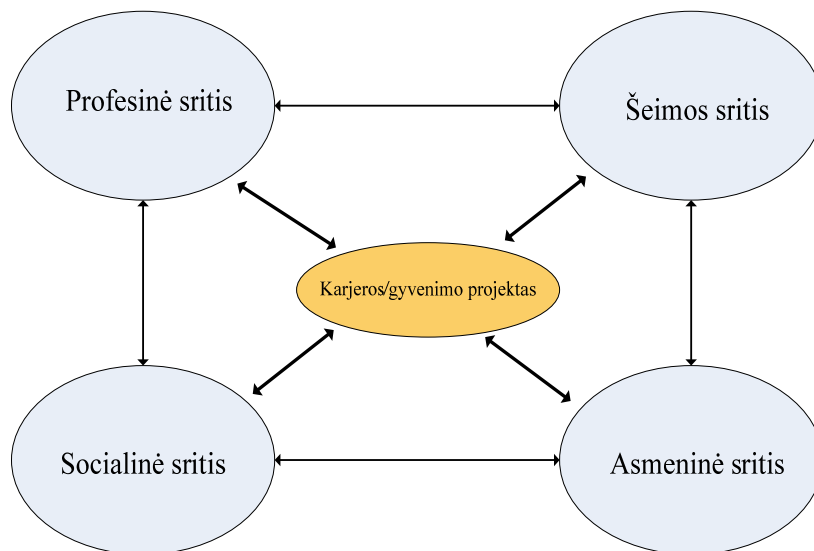
karjerai patirtis. Vadinasi, įgyta *patirtis* gali būti suvokiama ne tik objektyviai (objektyvi patirtis yra akivaizdi kiekvienam – tam tikrų pareigų užėmimas, atlyginimo dydis ir pan.), bet ir subjektyviai – pasitenkinims veikla, asmeniniai tikslai ir pan. Ketvirta, frazė *per žmogaus gyvenimą* atskleidžia karjeros ilgaamžiškumą. Karjera trunka visą gyvenimą. Taigi apibendrinant galima teigti, kad šiuolaikiniu požiūriu karjera apibūdinama kaip nestabili, daugiakryptė, dinamiška (Baruch, 2004) ir plėtojama visą gyvenimą. Asmeninę karjerą gali susikurti kiekvienas žmogus, ji nėra ribojama organizacijos struktūros. Karjera suprantama kaip skirtingų žmogaus veiklų visuma, įgyta per visą jo gyvenimą, nulemta įvairių ekonominių, socialinių, politinių, kultūrinių, psichologinių veiksnių. Karjera apima ne tik darbinus, bet visus žmogaus gyvenimo aspektus ir vaidmenis – šeimos, visuomenės, laisvalaikio (Herr, Cramer, 1997; Super, Savickas ir kt., 1996): žmonės kuria savo karjerą priimdami sprendimus, susijusius su mokymusi, darbu, šeima ir kitais gyvenimo aspektais. Panaši karjeros samprata aptinkama ir kitų autorių darbuose (2 lentelė).

2 lentelė Šiuolaikinės karjeros samprata

Karjeros samprata	Šaltinis
Karjera – pareigų, atliekamų per gyvenimą, seka. Darbas suprantamas kaip viena iš pareigų.	Hansen, 1997
Karjera = darbas+laisvalaikis.	McDaniels, 1989 (žr. Brown, 2007).
Karjera yra integrali kokybiškai atliekamų per žmogaus gyvenimą socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų visuma.	Kučinskienė, 2003
Karjera yra socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei asmens profesinio gyvenimo, darbo vietų, pareigų ir pasiekimų.	Karjeros projektavimo vadovas, 2005
Karjera – iš pašaukimo kylančių ir besitęsiančių visą gyvenimą įvairių žmogaus atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, darbo vietų ir jose užimamų pareigų, bei pasiekimų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją ir stilių.	Jovaiša, 2007

Remiantis šiuolaikiniu požiūriu, karjeros sėkmė suprantama individualiai, subjektyviai, ji vertinama ne tik pagal išorinius, pragmatinius kriterijus, bet ir asmeninių vertybių pagrindu – atsižvelgiant į vidinį pasitenkinimą, saviraiškos galimybes, savo gyvenimo tikslus, gyvenimo harmonijos suvokimą, asmeninio tobulėjimo poreikį, autonomijos, laisvės pojūtį ir pan. (Baruch, 2004). Karjera sąlygoja žmogaus laimę, savigarbą, saviraišką ir psichinę sveikatą (Inkson, 2007). Karjeros sąvoka glaudžiai susijusi su žmogaus savivertės suvokimu, savo, kaip asmens, stipriųjų pusių pažinimu, gabumais, atliekamos veiklos tikslais (Jayasinghe, 2001). Toks karjeros suvokimas susijęs su holistiniu požiūriu (Brown, 1996; Hansen, 1997; Hansen, 2001). Šiuolaikinė karjera tapatinama su gyvenimu, gyvenimo prasme: siekiant karjeros, siekiama gyvenimo kokybės, gėrio, darnos. Darnos kategorija asmeninės, subjektyvios karjeros

sampratoje apima įvairių žmogaus gyvenimo aspektų, veiklų ir vaidmenų tarpusavio harmoniją. Pasak E. Greenblatt (2002), turi būti balansas, harmonija tarp darbo, šeimos ir kitų užsiėmimų. 1 pav. pavaizduotas šiuolaikinės (asmeninės) karjeros modelis, grindžiamas įvairių žmogaus gyvenimo veiklų, kurias sąlyginai galima suskirstyti į keturias pagrindines gyvenimo sritis (asmeninę, darbinę-profesinę, šeimos ir socialinę), tarpusavio derme.



1 pav. Šiuolaikinės karjeros modelis
(adaptuota iš Curie, Hajjar ir kt., 1990)

Apibendrinant galima teigti, kad tradicinė karjeros samprata pabrėžia hierarchinį, linijinį karjeros pobūdį. Karjeros sėkmė matuojama remiantis objektyviais, išoriniais, visiems aiškiais ir vienodai traktuojamais kriterijais ir priklauso nuo organizacijos, kurioje dirba asmuo, struktūros. Šiandieninę karjerą apibūdina tokios sąvokos kaip kompleksiskumas, daugiakryptiškumas, subjektyvumas. Ji pasižymi didesne asmens autonomija, savarankiškumu ir atsakomybe bei grindžiama individualiomis vertybėmis ir interesais. Šiandien karjera suprantama kaip ilgalaikis individualus projektas, kuriuo asmuo siekia asmeninės sėkmės (Inkson, 2007: 6), saviraiškos, harmonijos, gyvenimo kokybės.

Karjeros projektavimo, kaip karjeros konsultanto veiklos pagrindo, samprata ir paskirtis. Didėjant karjeros galimybių ir žmogaus saviraiškos būdų įvairovei, aktuali tampa pagalba sprendžiant įvairias su karjera susijusias problemas. Tokia pagalba mokslinėje literatūroje, Europos Sąjungos bei Lietuvos strateginiuose dokumentuose vadinama ir apibrėžiama labai įvairiai.

Mokslinėje literatūroje ir dokumentuose dažnai vartojama sąvoka *konsultavimas karjerai* (angl. *career counselling*) reiškia procesą, kurio metu bendrauja profesionalus konsultantas ir konsultuojamasis, siekdami išspręsti karjeros problemas (Savickas, 1993; Pope, 2000, 2003; Peavy, 1996; Amundson, 1998; Chung, 2003; Kidd, 2006). Sąvoka *ugdymas karjerai* (angl.

career education) įvairiuose šaltiniuose reiškia pagalbą, kurios metu ugdomi asmens galimybių, veiklos pasaulio ir sąvęs pažinimo gebėjimai, įgyjamos žinios, reikalingos profesinio sprendimo priėmimui (Herr, Cramer ir kt. 2004). Sąvokos *profesinis informavimas* ir *informavimas karjerai* (angl. *vocational information* ir *career information*) apibūdina informacijos, susijusios su mokymosi galimybėmis, profesijomis, kvalifikacijomis, situacija darbo rinkoje, įsidarbinimu, mobilumo galimybėmis ir pan., teikimą. Šios aptartos pagalbos formos užsienio mokslinėje literatūroje ir Europos Sąjungos strateginiuose dokumentuose *apibendrintai* vadinamos *guidance* (McCarthy, 2004; Vuorinen, Kasurinen ir kt. 2006; Watts, Kidd, 2000; Sultana, 2004) *career guidance* (Sultana, Watts 2005; Sweet, 2007; Plant, 2001; Hiebert, 2009; OECD, 2004a), *career guidance and counseling* (Van Esbroeck, 2002; Herr, Cramer ir kt. 2004), *educational and vocational guidance* (Repetto, 2008; Watts, 1994; Hiebert, 2009), *lifelong guidance* (Cedefop, 2005, 2008a). Amerikos, Australijos, Kanados autorių darbuose (Andersen, Vandehey, 2006; Burwell, Kalbfleisch, 2007; Brown, 2007; Hansen, 1997; Herr, 2001) kaip *career guidance* sinonimas dažnai pasitelkiama sąvoka *career development* (CICA, 2007). Visų šių sąvokų turinys panašus. Tai traktuojama kaip visuma tarpusavyje susijusių procesų, veiklos rūšių ar paslaugų, skirtų padėti bet kurio amžiaus ir gyvenimo tarpsnio žmonėms priimti su mokymusi, profesine veikla, įsidarbinimu ar kitu karjeros klausimu susijusius sprendimus bei valdyti karjerą. *Lifelong guidance* sąvoka vartojama siekiant pabrėžti nuolatinės pagalbos žmonėms priimant karjeros sprendimus poreikį ir svarbą viso gyvenimo eigoje. Tokios paslaugos gali apimti informacijos teikimą, konsultavimą, karjeros projektavimo mokėjimų ugdymą, darbo paieškos programas ir pan. (OECD, 2004a). Pagalba gali būti teikiama valstybiniame ir privačiame sektoriuje, įvairiose švietimo (bendrojo lavinimo, profesinėse, aukštosiose mokyklose) bei darbo rinkos (organizacijose, įdarbinimo agentūrose ir pan.) institucijose. Ji gali būti vykdoma tiesiogiai arba nuotoliniu būdu, skiriama individualiems asmenims arba jų grupėms.

Lietuvos įstatymuose ir kituose norminiuose dokumentuose, kuriuose kalbama apie pagalbą, susijusią su karjeros klausimais, sistemos kūrimą ir plėtotę, dažnai vartojama *profesinio orientavimo* sąvoka (Profesinio orientavimo strategija, 2003; Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas, 2007). Ji apima, kaip pažymima *Profesinio orientavimo strategijoje* (2003: 2), visą „informavimo, konsultavimo ir orientavimo paslaugų spektrą“. Tačiau kai kurie tyrėjai (Kučinskienė, 2003; Pukelis, Navickienė, 2008) teigia, kad *profesinio orientavimo* sąvoka kritikuotina dėl šiuolaikinėje ugdymo filosofijoje įsitvirtinusio požiūrio gerbti besiugdančią asmenybę ir jos saviraišką. Neigiamas požiūris į *profesinio orientavimo* sąvoką taip pat siejamas su tarybiniais metais gyvavusiu priverstiniu mokinių orientavimu į profesines mokyklas, siekiant tenkinti planinės ekonomikos poreikius.

Literatūroje, kalbant apie šiuolaikinę karjerą, vis dažniau pasitelkiama *karjeros* arba *gyvenimo projekto* (angl. *career / life design*) (Pukelis, 2003; Hiebert, 2009; Savickas, 2002, 2005, 2009) sąvoka. *Karjeros projektas* suvokiamas kaip įvairios veiklos, skirtos padėti žmogui priimant su karjera susijusį sprendimą, rezultatas. Todėl tikslinga ir logiška patį procesą ar veiklą, kurios metu parengiamas projektas vadinti *karjeros projektavimu* (angl. *career designing*) (Pukelis, 2003; Pukelis, Navickienė, 2008), o ne vartoti pažodžiui verčiamą sąvoką *vadovavimas karjerai* (angl. *career guidance*) ar Lietuvos dokumentuose dažniausiai vartojamą sąvoką *profesinis orientavimas*. Taigi šiame darbe visa ***pagalba arba paslaugos, teikiamos asmenims priimant karjeros sprendimą, vadinamos karjeros projektavimu arba karjeros projektavimo paslaugomis***. Karjeros projektavimo specialistas, gebantis padėti kitiems asmenims priimti karjeros sprendimus, vadinamas **karjeros konsultantu** (Karjeros projektavimo vadovas, 2005). Kitaip sakant, karjeros projektavimo paslaugos yra karjeros konsultanto veiklos pagrindas.

Karjeros projektavimas, kaip mokslinė disciplina ir praktinė veikla, atsirado XX a. pirmame dešimtmetyje, veikiamame urbanizacijos, industrijos ir komercializacijos veiksnių, kuomet spartus mašininės pramonės vystymasis, nenutrūkstami gamybiniai procesai buvo siejami su darbo našumo problemomis ir lėmė poreikį parinkti žmones, sugebančius geriau atlikti vienus ar kitus darbus. Karjeros projektavimo teorijos ir praktikos pradininku laikomas F. Parsons (O'Brian, 2001; Capuzzi, Stauffer, 2006), 1908 m. JAV įkūręs pirmąjį profesinio konsultavimo biurą, o 1909 m. išleidęs knygą „Choosing a Vocation“ (liet. *Profesijos pasirinkimas*) (Parsons, 1909), suteikusių pagrindus karjeros projektavimo tyrimams bei karjeros projektavimo teorijų vystymuisi. Minėtoje knygoje F. Parsons aprašo profesijos rinkimosi teoriją, grindžiamą trimis pagrindiniais principais: (1) geru savęs (savo gabumų, galimybių, interesų, ambicijų, ribotumo) pažinimu; (2) geru pasirenkamos profesijos ypatumų (keliamus reikalavimų, sąlygų, privalumų ir trūkumų) žinojimu; (3) mokėjimu teisingai, pagrįstai šias žinias derinti ir priimti teisingą profesinį sprendimą. Ši F. Parsons trijų žingsnių formulė tapo pirmu konceptualių karjeros sprendimų priėmimo pagrindu bei pirmu konceptualių gidu karjeros konsultantams (Brown, 2002: 4).

Ypatingai aktyviai karjeros projektavimo klausimai nagrinėti XX a. antroje pusėje. F. Parsons darbų pagrindu naujas teorijas, analizuojančias profesijos pasirinkimą įtakojančius veiksnius, kūrė ir plėtojo daugelis kitų mokslininkų: A. Bandura (1986), D. Brown (1996), J. Holland (1985), L. Gottfredson (1996), Sh. Fukuyama (1980), K. Koivumaki, (2006), J. Krumboltz (1993), R. Lent, S. Brown ir kt. (1994), M. Savickas (2003, 2006, 2009), D. Super (1962), V. Peavy (1996) ir kt.

Lietuvoje su karjeros projektavimu susiję klausimai taip pat plačiai tyrinėti. Karjeros projektavimo, profesijos rinkimosi problemas analizavo D. Augienė (2009), D. Beresnevičienė (1990, 2003), A. Gučas (1937), L. Jovaiša (1978, 1981, 1999), J. Vabalas-Gudaitis (1938), J. Laužikas (1972), S. Kregždė (1988), R. Kučinskienė (2003), E. Petkevičiūtė (1935), K. Pukelis (2003, 2005, 2006) ir daugelis kitų mokslininkų.

XX a. pirmoje pusėje profesijos rinkimasis buvo traktuojamas kaip vienkartinis, visam gyvenimui priimamas profesinis sprendimas, o *profesinis orientavimas* (angl. *vocational guidance* – F. Parsons įvesta sąvoka), kaip karjeros projektavimo prototipas, buvo pritaikytas planinės ekonomikos ir autoritariniais santykiais grįstos visuomenės kūrimo poreikiams (McMahon, Watson 2007; Hansen 1997, 2001; Savickas, 1993). F. Parsons ir jo pasekėjų profesinio orientavimo filosofija „tarnavo“ inžinieriaus F. Taylor 1911 m. paskelbtai vadybos teorijai ir buvo nukreipta į racionalų, to meto supratimu, darbo jėgos pramonės šakose paskirstymą ir valdymą. Nors F. Taylor teorijos įgyvendinimas ženkliai padidino darbuotojų darbo našumą, ši teorija buvo pradėta kritikuoti kaip dehumanizuojanti žmones (Capuzzi, Stauffer, 2006). Pasak M. Savicko (1993), tuo metu vyravęs požiūris į profesijos rinkimą buvo labai pragmatinis, sietinas su „karjeros laiptų“ atsiradimu. Profesinis orientavimas suvoktas kaip įrankis, priemonė, skirta darbo rinkos poreikius atitinkančiai darbo jėgai parinkti. Pagrindinis profesinio orientavimo tikslas aprašomu laikotarpiu buvo įvertinti asmens gabumus, interesus ir priderinti juos prie darbo reikalavimų (Capuzzi, Stauffer, 2006; Kidd, 2006). Svarbiausiais profesijos rinkimosi kriterijais laikyti darbo rinkos poreikiai, o žmogaus gabumai vertinti tik tiek, kiek jie atitiko darbo rinkoje vyraujančias profesijas, individualiems poreikiams dėmesio skirta nedaug. Pavyzdžiui, prancūzų profesinio orientavimo teorijoje S. Kapelis laikėsi nuomonės, kad negalima visiems mokiniams leisti baigti vidurinę mokyklą ir stoti į aukštojo mokslo instituciją, nes tai suardytų socialinę pusiausvyrą (žr. Jovaiša, 1981). Tokios nuostatos buvo neabejotinai susijusios su žmonių diferenciacija, diskriminacija, jų profesinių galimybių nepaisymu. Panaši situacija sovietiniu laikotarpiu vyravo ir Lietuvoje, kur bendrojo lavinimo pedagogai po aštuonių klasių turėdavo „suorientuoti“ tam tikrą mokinių skaičių į profesines mokyklas ir taip padidinti darbininkiškų profesijų atstovų gretas. Tuo metu profesinis orientavimas Lietuvoje įgijo ypatingai neigiamą atspalvį. Planinė ekonomika, penkmečio planai, kolektyvizmas vertė žmogų jaustis „varžteliu“, nereikšminga didelio mechanizmo detale. Skatinimas būti tokiems, kaip visi, paklusnumas kėlė asmens nepilnavertiškumo kompleksus, tikėjimą, kad nuo žmogaus norų ar pastangų jo gyvenimo rezultatai nepriklauso. Profesinis orientavimas šiuo laikotarpiu buvo tik priemonė ideologiniams tikslams pasiekti.

Postmodernioje epochoje pakitęs požiūris į karjerą lėmė ir karjeros projektavimo sampratos bei tikslų kaitą. Šiandieninėje visuomenėje žmogus ir jo gabumai laikomi brangiausiu

šalies turtu ir svarbiausia tolesnės visuomenės pažangos prielaida. Šiuo metu karjeros projektavimo paslaugoms keliamas tikslas padėti kaip galima geriau panaudoti žmonių išteklius, užtikrinant, kad žmonių turimi mokėjimai ir interesai sutaptų su esamomis mokymosi ir užimtumo galimybėmis (Profesinio orientavimo strategija, 2003). Taigi šiandien karjeros projektavimas laikomas viena svarbiausių pagalbos priemonių, užtikrinančių asmens konkurencingumą nuolat besikeičiančioje darbo rinkoje, o karjeros projektavimo paslaugos laikomos esminėmis, siekiant gyventojų užimtumo, mažinant socialinę atskirtį, stiprinant socialinę sanglaudą (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004; 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa, 2007; Resolution of the Council, 2004). Karjeros projektavimas traktuojamas kaip viena iš svarbių prevencinių priemonių, galinčių sumažinti neatitikimą tarp profesinio rengimo bei darbo rinkos poreikių, įgyvendinant Europos įdarbinimo strategiją (Investing Efficiently in Education and Training: an Imperative for Europe, 2003; Guidelines for the employment policies of the Member States, 2007). Karjeros projektavimo rezoliucijoje (Resolution, 2008) pagrindinis dėmesys skiriamas asmeniui, atkreipiamas dėmesys į mokymosi visą gyvenimą sudėtingumą, skatinamas ilgalaikis strateginis mąstymas planuojant karjerą. Keliamas tikslas gerinti karjeros projektavimo paslaugų teikimą, siekiant integruoto požiūrio į socialinės atskirties mažinimą, aktyvų pilietiškumą, mokymąsi visą gyvenimą, įdarbinamumą, ateities kvalifikacijas. Akcentuojamas poreikis plėtoti visą gyvenimą trunkančio mokymosi ir karjeros projektavimo mokėjimus, siekiant asmenis išmokyti valdyti savo karjeros „kelius“.

Šiuolaikinė holistinė karjeros samprata sąlygoja holistinių karjeros projektavimo paslaugų, kurių apibūdinimui galima pasitelkti trijų dimensijų – *trukmės*, *platumo* ir *gilumo* – perspektyvą (Amundson, 2003; Plant, 2003), poreikį.

Trukmės dimensija yra susijusi su *visą gyvenimą trunkančio* karjeros projektavimo poreikiu, nulemtu nuolatinės kaitos šiandieninėje darbo rinkoje. Profesijos pasirinkimas, kaip vienkartinis gyvenimo veiksmas, šiandien jau nebetenkina žmogaus ir visuomenės poreikių (Amundson, 2003; Kidd, 2006). Kuo būti ir ką veikti, – tai klausimai, kuriuos šiuolaikinis žmogus kelia įvairiais gyvenimo tarpsniais. Žinių visuomenėje ir rinkos ekonomikoje judėjimas tarp švietimo, profesinio rengimo ir darbo pasaulio tampa vis mažiau „linijinis“ ar nuoseklus. Žmonės per gyvenimą priversti ne kartą keisti profesinės veiklos pobūdį ar net profesiją, todėl „profesijos rinkimasis kaip socialinis reiškinys tampa pastovi šiuolaikinio žmogaus gyvenimo būseną“ (Pukelis, Pundzienė, 2002: 98). Taigi karjeros projektavimo samprata, siejant ją su *trukmės dimensija*, įgyja permanentiškumo aspektą, pabrėžiantį pagalbos, susijusios su karjeros sprendimais, teikimą per visą gyvenimą, padedant nuosekliai planuoti karjerą, realizuoti savo galimybes palankiausiai sau ir visuomenei būdu.

Žmogaus gyvenimui būdingas integralumas. Kiekvienas sprendimas, kurį žmogus priima, kiekviena problema, kurią žmogus sprendžia, turi glaudžias sąsajas su karjera. Dėl to, remiantis holistiniu požiūriu, karjeros projektavimas aprėpia visus žmogaus veikimo aspektus, – ne tik tuos, kurie tiesiogiai susiję su darbu ir profesine veikla (*platumo* dimensija). Pabrėžiant šią mintį literatūroje, kaip jau minėta, dažnai vartojamos karjeros / gyvenimo projektavimo, karjeros / gyvenimo projekto (angl. *career / life planning, designing; career / life design*) sąvokos (Pukelis, 2003; Hiebert, 2009; Guichard, 2005; Savickas, 2005, 2009; McMahon, Patton, 2006; Niles, 2003; McMahon, Watson, 2007). Reikalingos tokios karjeros projektavimo veiklos, kurios būtų nukreiptos į visą gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo mokėjimų plėtojimą bei padėtų žmogui pasirengti gyvenimo projektą. Toks požiūris į karjeros projektavimą akcentuoja įvairių patyrimų tarpusavio ryšius ir jų integracijos svarbą bei atspindi karjeros projektavimo sampratą *platumo* dimensijoje.

Trečioji – *gilumo* – dimensija karjeros projektavimo sampratą sieja su žmogaus gyvenimo kokybe. Pabrėžiant pagalbą, reikalingą ieškant gyvenimo tikslo ir prasmės (Amundson, 2003; Savickas, 2009), svarbą, akcentuojama *pašaukimo* sąvoka. Pašaukimas – „lemiamas profesijos pasirinkimo motyvas“ (Jovaiša, 1981: 88). Jei asmuo turi pašaukimą atitinkamai profesinei veiklai, ta veikla neišvengiamai jam tampa gyvenimo prasme (Pukelis, 1998; Pukelis, 2004). Asmeniui nejučiant vidinio polinkio veiklai ir veiklos tikslų nelaikant gyvenimo prasme, patiriama frustracija, neigiamos emocijos, jaučiamas nepasitenkinimas. D. Super (1990: 208) pažymi, kad pasitenkinimas atliekama veikla ir gyvenimu priklauso nuo to, kaip asmuo atskleidžia savo asmenybės bruožus ir išreiškia savo gabumus, vertybes, interesus. Taigi pasitenkinimas darbu – vienas svarbiausių asmeninės karjeros sėkmės kriterijų. Tačiau 1992 m. *Pasaulio sveikatos organizacijos* ataskaitoje (žr. Jayasinghe, 2001) teigiama, kad pusė visų dirbančiųjų jaučiasi nelaimingi atlikdami savo profesinę veiklą, o iš jų 90 % daug laiko ir energijos skiria darbui, kuris nepadaeda jiems siekti gyvenimo tikslų. Tokia būseną sukelia vidinę įtampą, nepasitenkinimą ne tik darbu, bet ir savimi, komplikuoja santykius su kitais žmonėmis, taigi, dėl to nukenčia žmogaus gyvenimo kokybė. Tik dirbdamas mėgstamą darbą, t. y. darbą pagal pašaukimą, žmogus gali išreikšti save, siekti gyvenimo kokybės ir dermės.

Pašaukimo svarba išryškėja aptariant karjeros projektavimo vaidmenį įgyvendinant nacionalines ir Europos kvalifikacijų sistemas. Karjeros konsultantai, kaip ir mokytojai, užima centrinę vietą padedant darbdaviams ir švietimo institucijoms visoje Europoje geriau suprasti bei lyginti asmenų turimas kvalifikacijas. Tačiau karjeros projektavimas suprantamas ne tik kaip pagalba susigaudant kvalifikacijų įvairovėje (European Commission, 2005), bet ir kaip svarbi efektyvaus kvalifikacijų sistemos funkcionavimo sąlyga (Pukelis, Navickienė, 2008). Kiekvienos profesinės veiklos rezultatas – tam tikras produktas ar paslauga, kurios kokybę

didele dalimi lemia ta profesinė veikla užsiimančių žmonių profesionalumas. Žmogaus profesionalumas ir jo profesinės veiklos rezultatai labai priklauso nuo to, ar darbas žmogui yra tik ekonominė prievolė, ar ir saviraiškos galimybė. Taigi čia išryškėja karjeros projektavimo, grindžiamo pašaukimo filosofija, misijos reikšmė – žmogus turi rinktis tokią profesiją, kurios turinys dera su individualiais prigimtiniais ypatumais. Tik tuomet galima tikėtis, kad žmogus, kompetentingai atlikdamas savo profesinę veiklą ir teikdamas kokybiškas paslaugas, patenkins savo, o tuo pačiu ir visuomenės poreikius.

3 lentelė Karjeros projektavimo sampratos kaita

Nuo	profesinio orientavimo	link	karjeros projektavimo
Prigimtis			
	Pozityvistinė paradigma		Konstruktivistinė paradigma
	Grindžiamas psichologija		Grindžiamas tarpdiscipliniškumu
Pagrindinis tikslas			
	„Suorientuoti“, nukreipti į tinkamiausią esamos darbo rinkos požiūriu profesiją		Padėti atrasti pašaukimą, padėti parengti karjeros / gyvenimo projektą
Pagrindiniai principai			
	Svarbiausia – darbo rinkos poreikiai		Svarbiausia – žmogaus prigimtis, pašaukimas, saviraiška, gyvenimo prasmė
	Kryptingas, direktyvus, pabrėžiantis konsultanto atsakomybę		Lankstus, pabrėžiantis konsultuojamojo laisvą apsisprendimą ir atsakomybę už savo sprendimus
	Vienartinis, formaliai ribojamas laike ir erdvėje		Trunkantis visą gyvenimą, prieinamas visur ir visada
Metodai			
	Kiekybiniai, objektyvūs, diagnostiniai, direktyviniai		Kokybiniai, naratyviniai, interpretaciniai
Konsultuojamasis			
	„Pacientas“		Kolega, partneris
Karjeros konsultantas			
	Ekspertas		Pagalbininkas
Tikslinės grupės ir prieinamumas			
	Daugiausia skiriamas bendrojo ugdymo moksleiviams Formaliai ribojamas laike ir erdvėje		Skirtas visų amžiaus grupių ir poreikių žmonėms Prieinamas visur ir visada

(Adaptuota iš Sultana, 2004)

Mokslinis požiūris į karjeros projektavimą (tiksliau *profesinį orientavimą*) XX a. pradžioje išskirtinai grindžiamas psichologijos mokslo žiniomis (3 lentelė). Kaip pastebi B. Abrey (žr. Schedin, 2007), 2-ajame ir 3-ajame dešimtmečiuose karjeros projektavimui didelės įtakos turėjo psichologiniai procesai, susiję su psichine sveikata, psichoanalize. Šis požiūris į karjeros projektavimą ir modernias karjeros projektavimo teorijas kildinamas iš *pozityvistinės epistemologijos* (Kidd, 2006; Andersen, Vandehey, 2006; Watts, Kidd, 2000; McMahon, Watson, 2007), turėjusios įtakos techniniam racionalizmui (Shön, 2007), teigiančiam, jog

egzistuoja objektyvi realybė, kuri gali būti vertinama pasitelkiant objektyvų stebėjimą ir matavimą. Laikomasi prielaidos, kad tai, ko negalima empiriškai pamatuoti, neturi prasmės (Shön, 2007). Asmuo traktuojamas kaip turintis fiksuotus profesinius mokėjimus, kuriuos galima išmatuoti, o profesinio orientavimo filosofija, įtakota psichometrijos ir psichologinių procesų, grindžiama jauno asmens *tiesioginiu nukreipimu* į tinkamiausią profesiją. Taigi profesinis orientavimas suvokiamas kaip „psichopedagoginis vadovavimas profesijos rinkimuisi, apsisprendimui, adaptacijai, profesijos įgijimui, įsidarbinimui ir įsitvirtinimui profesiniame darbe“ (Jovaiša, 1993: 189). Tradiciškai F. Parsons ir jo pasekėjų teorija buvo grindžiama asmens gabumų ir jo interesų „matavimu“, naudojant testus bei eksperto (konsultanto) rekomendacijas. Tai vadinamas tiesioginis arba „į konsultantą orientuotas“ konsultavimas, kai konsultantas laikomas autoritetu ir prisiima visą atsakomybę už patarimų padarinius, nes geriausiai išmano kliento poreikius ir tų poreikių tenkinimo būdus. A. Watts ir J. Kidd (2000) laikotarpi, kuriame skatintas toks konsultavimas, vadina diagnozavimo ir „receptiniu“ periodu. Kiti autoriai (Nathan, Hill, 2006) kalbėdami apie „į konsultantą orientuotą“ konsultavimą mini „testuok ir pasakyk“ požiūrį, kurio esmė – laikytis diagnostinės koncepcijos ir profesinio orientavimo metu, naudojant standartizuotus testus bei psichodiagnostines priemones, įvertinti asmens gebėjimus, polinkius ir kitas profesijai reikšmingas savybes bei parinkti tinkamą profesiją. Toks diagnozavimas paremtas objektyviais, nuasmenintais tyrimo metodais, svarbiausiais laikant industrinės visuomenės poreikius, o ne asmenybės savarankiškumą ir atsakomybę priimant profesinius sprendimus.

Šiandien, kalbant apie karjeros projektavimą, pabrėžiama individuali iniciatyva ir atsakomybė už savo karjeros / gyvenimo strategijos kūrimą ir įgyvendinimą. Savo pašaukimą, gyvenimo prasmę kiekvienas žmogus turi atrasti pats. Žmogus – laisva būtybė ir gali būti bet kuo. Tačiau, pasak A. Maceinos (1990: 550), „jis (*žmogus*) gali pasiklysti prasmės kelyje...gali nerasti savo pašaukimo...“ Čia glūdi pagrindinis *karjeros projektavimo tikslas ir misija – padėti žmogui suvokti savo pašaukimą, pažinti savo vidinius „išteklius“ tam, kad jis galėtų planuoti prasmingą, pasitenkinimą teikiančią gyvenimą*. Karjeros projektavimas, grindžiamas asmens autonomija ir atsakomybe, keičia, kaip pastebi S. Vehviläinen (žr. Lovén, 2003), karjeros konsultanto vaidmens suvokimą: šiuo metu atsisakoma diagnostinių mokėjimų turinčio psichologo, mokytojo ar eksperto vaidmens. Karjeros konsultantui daugiau priskiriamas pagalbininko, mentoriaus, o ne eksperto vaidmuo. Asmuo, priimantis su karjera susijusį sprendimą (o ne konsultantas), laikomas ekspertu. Konsultantas žiūri į konsultuojamąjį kaip į asmenį, kuriantį savo gyvenimą, todėl jo tikslas – ne pasakyti tiesą, o sukurti aplinkybes, kurios padėtų konsultuojamajam pačiam tą tiesą atrasti. Todėl šiandien asmens, kuriam reikalinga pagalba sprendžiant karjeros problemas, jau negalime vadinti pasyviu „pacientu“. Akcentuojant

laisvai besirenkančio ir atsakingo už savo gyvenimą ir ateitį žmogaus idėją, konsultuojamą asmenį, pasak M. Nilsson-Lindström (žr. Lovén, 2003), labiau tiktų vadinti *kolega*.

Šiuolaikinė karjeros projektavimo teorija ir praktika grindžiama konstruktyvistine epistemologija (Kidd, 2006; Savickas, 2009). Konstruktyvizmo požiūriu asmenys yra aktyvūs ir siekiantys savo patyrimams suteikti prasmę. Remiamasi prielaida, kad asmenys turi būti tyrinėjami savo aplinkos kontekste (McMahon, Watson, 2007). Pabrėžiamas subjektyvumas, įvairialypė tiesa, atkreipiamas dėmesys į kontekstą. Postmodernistinė tyrimų metodika, priešingai nei modernioji / pozityvistinė, daugiau paremta kokybiniais, o ne kiekybiniais tyrimų metodais, o karjeros projektavimo teorija ir praktika nėra grindžiama vien tik psichologiniais tyrimų duomenimis. Konstruktyvistinėje paradigmoje karjeros projektavimas negali būti grindžiamas ir aiškinamas vienos kurios nors krypties sąvokomis, nes asmens elgseną stengiamasi suvokti kompleksiskai kaip nuolat kintančią bei dinamiškai sąveikaujančią sistemą. Todėl karjera ir karjeros projektavimas turėtų būti laikomi skirtingų mokslo sričių ir krypčių tyrinėjimo objektu. Norint tinkamai suprasti karjeros projektavimo teoriją ir praktiką, svarbu turėti ne tik psichologijos, bet ir sociologijos, antropologijos, vadybos, ekonomikos, edukologijos ir kt. mokslų žinių.

Apibendrinant galima pastebėti, kad šiuolaikinės karjeros projektavimo sampratos ir tikslų analizė leidžia išskirti bent du karjeros projektavimui keliamų tikslų lygmenis – asmeninį (subjektyvųjį) ir visuomeninį (politinį). E. Herr (2001: 202) pažymi, kad karjeros projektavimas leidžia užtikrinti ekonominę efektyvumą, švietimo ir rengimo galimybes, padeda asmenims išlaikyti orumą ir rasti gyvenimo prasmę darbe. Subjektyviu lygmeniu karjeros projektavimui keliamas uždavinys padėti asmeniui pažinti savo prigimtinių pašaukimą, pasirinkti turimus gabumus, interesus ir polinkius atitinkančią profesinę veiklą, įgyti ir plėtoti mokymosi visą gyvenimą, verslumo, karjeros planavimo ir valdymo mokėjimus, lanksčiai reaguoti į visuomenės ir darbo pokyčius, sėkmingai spręsti asmeninio gyvenimo klausimus. Visuomeniniu lygmeniu karjeros projektavimas laikomas viena svarbiausių priemonių, užtikrinančių socialinį stabilumą, skatinančių ekonomikos konkurencingumą ir užimtumą.

Skyriaus apibendrinimas

Karjeros konsultanto veiklą bei jo veiklos tikslus apibūdina šiuolaikinė karjeros bei karjeros projektavimo, kaip karjeros konsultanto veiklos pagrindo, samprata. Karjeros konsultanto veiklos skirtos padėti įvairaus amžiaus ir poreikių asmenims priimti karjeros sprendimus. Šiuolaikinė karjeros samprata, igijusi subjektyvumo pobūdį, grindžiama gyvenimo kokybės, prasmės, harmonijos ieškojimo kriterijais. Gebėjimas numatyti ir įgyvendinti strategijas, kaip pasirinkti ir suderinti darbo ir kitus socialinius vaidmenis su asmeninio

gyvenimo vertybėmis ir siekiais bei siekti asmeninio, o tuo pačiu ir visuomeninio gėrio, yra sudėtingas uždavinys, reikalaujantis tam tikros pagalbos. Į tokios pagalbos teikimą nukreiptos karjeros konsultanto veiklos, apimančios karjeros projektavimo, charakterizuojamo konstruktyvistinės epistemologijos nuostatomis, veiklų realizavimą.

1.2. KARJEROS KONSULTANTŲ RENGIMO SITUACIJA

Europos Sąjungos ir Lietuvos strateginiuose dokumentuose pažymima, kad, siekiant įgyvendinti karjeros projektavimo tikslus, daug dėmesio reikia skirti karjeros projektavimo paslaugų kokybės užtikrinimui (Resolution of the Council, 2004; Profesinio orientavimo strategija, 2003). Kaip vienas iš svarbiausių šių paslaugų kokybės rodiklių įvardijamas tinkamas karjeros projektavimo specialistų išsimokslinimas ir kompetentingumas. Tai atspindi bendrą konsensą, kad karjeros projektavimo paslaugas turėtų teikti specialiai paruošti, atitinkamo kompetentingumo asmenys. Tačiau atliktose tarptautinėse studijose (Cedefop, 2005, 2008a, 2009a; OECD, 2004a, 2004b) pabrėžiama, kad ne visose šalyse karjeros konsultantų rengimui skiriamas pakankamas dėmesys.

Formaliai karjeros projektavimo teorija ir praktika, kaip minėta pirmame darbo skyriuje, siejama su pirmuoju XX a. dešimtmečiu. Tačiau dar šiandien, praėjus šimtmečiui nuo pirmojo karjeros projektavimo biuro įsteigimo, plačiai aptariama karjeros projektavimo veiklas vykdančių asmenų – karjeros konsultantų – profesijos problema, susijusi su klausimu „ar karjeros konsultantas yra aiškiai identifikuojama profesija?“ (Parmer, Rush, 2003; Pope, 2003; Tang, 2003; Cedefop, 2005, 2008a, 2009a; OECD, 2004a, 2004b). Karjeros konsultanto profesijos problema išryškėja analizuojant reikalavimus, keliamus karjeros projektavimo veiklas vykdančioms asmenims, aptariant šių asmenų profesinį pasirengimą ir kitus kriterijus, atspindinčius karjeros konsultanto profesinę situaciją darbo rinkoje. Profesinis rengimas apima pasirengimą darbui konkrečioje profesijoje (Karjeros projektavimo vadovas, 2005), todėl karjeros konsultantų rengimo situaciją tikslinga analizuoti remiantis bendrais profesiją nusakančiais kriterijais.

Literatūroje išskiriama keletas kriterijų, kuriais remiantis veikla pripažįstama profesija (Friedson, 1986; Hoyle, 1995; Becher, 1999; OECD, 2004a):

- Profesijos reguliavimas;
- Sisteminės žinios, teorinių žinių bazė;
- Teikiamų paslaugų išskirtinumas;
- Kontroliuojamas profesijos atstovų skaičius;

- Profesinio elgesio kodeksas;
- Profesinė asociacija.

Profesijos reguliavimas. Kiekvienai profesinei veiklai reikalinga tam tikra kvalifikacija. Atitinkama kvalifikacija (lot. *qualis* – tinkamas, tam tikros kokybės, *facere* – daryti, veikti) įgyjama mokymo institucijoje žinių, mokėjimų, vertybių ir požiūrių pagrindu. Todėl kvalifikacija paprastai siejama su mokymo sistemoje įgyjamais diplomais, sertifikatais, pažymėjimais (Laužackas, 2005b), patvirtinančiais, kad konkretus asmuo, baigęs tam tikrą mokymo ar studijų programą, yra *pasirengęs atlikti tam tikrą darbą*. Kvalifikacija – formalus vertinimo proceso rezultatas, gautas kompetentingai institucijai patvirtinus, kad asmens pasiekti mokymosi rezultatai atitinka nustatytus standartus (European parliament/Council, 2008: 4).

Reguliuojamai profesija yra profesinė veikla, kurios vykdymui valstybė nustato aiškius kvalifikacinius reikalavimus. Pretendentas, siekiantis įgyti reguliuojamąją profesiją, turi įrodyti esąs tinkamos kvalifikacijos (Laužackas, 2005). Deja, daugelyje šalių reikalavimai karjeros konsultanto veiklą vykdančių asmenų kvalifikacijai nėra aiškiai apibrėžti, jų patekimas į darbo rinką nėra griežtai kontroliuojamas. Karjeros konsultanto veiklą neretai vykdo asmenys, turintys įvairias kvalifikacijas ir įgiję skirtingą pasirengimą karjeros projektavimo srityje.

Karjeros projektavimo paslaugas mokyklose dažniausiai teikia pedagoginį arba psichologinį pasirengimą turintys asmenys (OECD, 2004a, 2004b; Cedefop 2009a). Pavyzdžiui, daugelyje Lotynų Amerikos šalių karjeros konsultanto veiklas vykdo psichologai (OECD, 2004a; Cedefop 2009a). Mokyklose dirbantys psichologai paprastai turi specializuotą mokyklinės ir vystymosi psichologijos pasirengimą. Tačiau kai kuriose šalyse, pavyzdžiui Olandijoje, konsultantais dirbantiems mokytojams jokie specifiniai reikalavimai nekeliami. Dauguma mokytojų yra baigę labai trumpus specializuotus mokymus arba nėra baigę jokių. Panaši situacija Vengrijoje. Keletas universitetų siūlo dvejų metų trukmės neakivaizdines karjeros projektavimo studijas mokytojams, tačiau šis reikalavimas nėra formalus norint dirbti karjeros konsultantu mokykloje.

Įdarbinimo organizacijose dirbantys karjeros konsultantai paprastai turi universitetinį, dažniausiai socialinių mokslų srities, išsilavinimą. Portugalijos įdarbinimo agentūrose karjeros konsultanto veiklas dažniausiai atlieka asmenys, turintys psichologijos arba sociologijos mokslų diplomą. Vėliau šiems asmenims siūloma šešių mėnesių trukmės įvadinė mokymo programa. Čekijoje įdarbinimo paslaugų sektoriuje dirba personalas, baigęs pirmosios arba antrosios pakopos studijas, tačiau studijų sričiai specifiniai reikalavimai nekeliami. Estijos ir Slovėnijos įdarbinimo įstaigų personalas dažniausiai turi psichologinį išsimokslinimą. Graikijoje, Ispanijoje ir Rumunijoje į įdarbinimo agentūras priimami įvairių išsimokslinimą (socialinį, teisinį, ekonominį, psichologinį) turintys asmenys, vėliau specialistams siūlomas tęstinis mokymas.

Slovakijoje karjeros projektavimo paslaugas teikiantis personalas pasižymi labai skirtingu išsimokslinimu: 2007 m. atliktas tyrimas (Cedefop, 2009a) atskleidė, kad 269 konsultantai turėjo 95 skirtingas kvalifikacijas, tačiau nei vienos karjeros projektavimo srityje. Vokietijoje jau daugelį metų siūlomi kursai, kurių metu įgyjamas laipsnis (ilgą laiką tai buvo daroma bendradarbiaujant *Bundesagentur für Arbeit* (BA) ir Manheimo universitetui), tačiau specializuotas pasirengimas vis dar nėra privalomas norint įsidarbinti BA (OECD, 2004a; Cedefop, 2009a).

Lietuvoje karjeros konsultantais dirbančių asmenų išsimokslinimui jokie specifiniai reikalavimai nekeliama. Tai rodo 2007 m. atliktas karjeros konsultantų mokymosi poreikių tyrimas, kurio metu apklausti 152 įvairiose Lietuvos darbo biržose ir darbo rinkos mokymo tarnybose dirbantys karjeros konsultantai (Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas, 2008). Tyrimo metu nustatyta, kad karjeros konsultantais dirbančių asmenų amžiaus vidurkis – 42 m., vidutinis darbo stažas – 7,5 m. Visi karjeros konsultantai turi įgiję aukštąjį išsimokslinimą: 45,95 % jų yra baigę I-osios pakopos studijas ir turi bakalauro diplomą, 54,05 % – II-osios pakopos studijas bei turi magistro diplomą. Dauguma karjeros konsultantais dirbančių asmenų yra įgiję socialinių mokslų srities kvalifikacijas, tačiau net šiek tiek daugiau nei trečdalis apklaustųjų yra baigę technologijos mokslų srities studijas.

4 lentelė Karjeros konsultantų pasiskirstymas pagal išsimokslinimą

Socialinių mokslų sritis	42,31 % (ekonomika – 33,33 %, edukologija – 21,21 %, vadyba ir administravimas – 18,18 %, sociologija – 12,12 %, psichologija – 9,09 %, kt. – 6,06 %)
Technologijos mokslų sritis	35,90 % (mechanika – 32,14 %, statyba – 21,43 %, kt. – 46,43 %)
Humanitarinių mokslų sritis	10,26 % (filologija – 62,5 %, kt. – 37,5 %)
Fizinių mokslų sritis	7,69 % (fizika – 50 %, matematika – 33,33 %, geografija – 16,67 %)
Biomedicinos mokslų sritis	3,85 %

Šaltinis: Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas, 2008: 171

Kai kuriose šalyse karjeros konsultantais norintiems dirbti asmenims keliami griežtesni reikalavimai. Pavyzdžiui, karjeros konsultantams Airijos mokyklose keliamas reikalavimas baigti podiplominio rengimo studijas, teikiamas keliuose universitetuose. Pastaraisiais metais Airijoje atsirado įvairesnių pasirengimo karjeros konsultanto darbui galimybių: pradėtos neakivaizdinės studijos, studijos plečiamos iki magistro lygmens studijų programos. Suomijoje 1998 m. priimtame įstatyme dėl karjeros konsultanto kvalifikacijos keliamas reikalavimas, kad visi karjeros konsultantai, dirbantys švietimo sektoriuje, baigtų bendrą studijų programą (60 ECTS). Lenkijoje, norint įsidarbinti darbo biržoje, taip pat reikalaujama turėti atitinkamą

kvalifikaciją. JAV ir Kanadoje (Kvebeke) karjeros konsultanto profesinė veikla reglamentuota labai griežtai: karjeros konsultantai rengiami pagal akredituotas programas, jie gali dirbti tik turėdami licenzijas ir sertifikatus, profesinėje veikloje privalo remtis profesinės etikos kodeksais.

Taigi analizuojant reikalavimus, keliamus karjeros konsultantams, pastebima, kad tik nedaugelyje šalių, norint užsiimti karjeros konsultavimo veikla, reikalaujama turėti specifinį pasirengimą ir atitinkamą kvalifikaciją. Sąlyginai galima išskirti keturis pagrindinius karjeros konsultantais dirbančių asmenų kvalifikacijos modelius - reikalavimus asmenims, dirbantiems karjeros konsultantais (Professional training, 2002; OECD, 2004):

1. *Specializuota karjeros konsultanto kvalifikacija.* Tik nedaugeliu atveju, norint dirbti karjeros konsultantais, būtina specializuota karjeros projektavimo srities kvalifikacija (pvz., Danijos, Suomijos, Airijos, Australijos mokyklose dirbantys karjeros konsultantai, JAV, JK valstybiniame sektoriuje dirbantys karjeros konsultantai).

2. *Bendra, nspecializuota, apimanti karjeros projektavimo veiklas, kvalifikacija.* Kai kuriais atvejais reikalaujama bendresnio pobūdžio kvalifikacijos, kur karjeros projektavimas yra sudedamoji bendros kvalifikacijos dalis (pvz., mokyklos konsultantai Amerikoje, Kanadoje).

3. *Bendra kvalifikacija.* Daugeliu atveju asmenims, teikiantiems karjeros projektavimo paslaugas švietimo sistemos ir darbo rinkos sektoriuose, keliamas reikalavimas turėti bendrą aukštojo mokslo kvalifikaciją, kuri susijusi su karjeros projektavimu, bet neteikia jokio specialaus pasirengimo šioje srityje. Paprastai iš karjeros konsultantų reikalaujama turėti psichologinį arba pedagoginį bakalauro arba magistro lygmens išsimokslinimą. Tačiau šios kvalifikacijos nesuteikia karjeros konsultantui reikalingų specifinių karjeros projektavimo teorijų, strategijų, metodų, karjeros projektavimo tyrimų ir kt. žinių. (karjeros konsultanto veiklas vykdantys mokytojai Vengrijoje, Olandijoje, karjeros konsultantais dirbantys psichologai daugumoje Lotynų Amerikos šalių).

4. *Jokios kvalifikacijos.* Kai kuriais atvejais nekeliami jokių specifinių reikalavimų karjeros projektavimo veiklas vykdantiems asmenims, jų kvalifikacijai, išsimokslinimui. Karjeros konsultantu dirbama baigus trumpus tęstinius mokymus, nesuteikiančius jokios formalios kvalifikacijos. Šie labai riboti reikalavimai dažniausiai keliami darbo rinkos sektoriuje dirbantiems karjeros konsultantams (pvz., Austrijoje, Norvegijoje, Rumunijoje, Ispanijoje, Lietuvoje, Slovakijoje, Meksikoje ir t. t.). Pastebima, kad šie specialistai gali turėti igiję labai įvairų išsimokslinimą – teisinį, ekonominį, vadybos, inžinerijos ir kt.

Aptarti karjeros konsultantų kvalifikacijos modeliai rodo, kad neretai karjeros konsultanto veiklas vykdo įvairų išsimokslinimą ir patirtį turintys asmenys bei derina ją su kitomis veiklomis – mokytojo, psichologo, socialinio darbuotojo (Watts, 1992, 1994; OECD, 2004a).

Dažniausiai karjeros konsultantų įgyta kvalifikacija yra tiesiogiai susijusi ne su karjeros projektavimu, o su kitomis sritimis (psichologija, sociologija, darbo rinkos studijomis), prisidedančiomis prie žinių bazės, reikalingos karjeros konsultantams, tačiau pilnai jos neaprepiančiomis (Cedefop, 2008a). Vis dėlto pasaulyje egzistuoja įvairios su karjeros projektavimo veikla susijusios kvalifikacijos (5 lentelė). Kai kurios iš jų, kaip minėta aptariant pirmąjį karjeros konsultanto kvalifikacijos modelį, laikomos privalomomis, siekiant užsiimti konsultavimo veikla (karjeros konsultanto kvalifikacijos JAV, JK). Kitose šalyse esančios karjeros konsultantų kvalifikacijos kol kas nėra būtinos karjeros konsultantais dirbantiems asmenims, tačiau šių kvalifikacijų suteikimas leidžia formalizuoti turimus mokėjimus, įgyti karjeros konsultantui žinių, gauti tam tikrus „titulus“, išskiriančius karjeros konsultanto veiklą iš kitų profesinių veiklų.

Galima išskirti tris pagrindinius modelius arba pagrindinių grupių kriterijus, kuriais remiantis suteikiama karjeros konsultanto kvalifikacija:

- kvalifikacija suteikiama atitinkamų studijų pagrindu (pvz., JK);
- kvalifikacija suteikiama atitinkamų studijų ir po studijų įgytos darbo patirties pagrindu (pvz., JAV, Kanada);
- kvalifikacija suteikiama darbo patirties pagrindu (pvz., ICCI sertifikavimas).

Jungtinėje Karalystėje karjeros konsultantams, dirbantiems valstybiniame sektoriuje, privaloma karjeros konsultanto kvalifikacija – QCG (angl. *Qualification in Careers Guidance*). Tai pirminė karjeros projektavimo srities kvalifikacija, bendra visai Jungtinei Karalystei. Privačiame sektoriuje dirbančių karjeros konsultantų kvalifikacijos nereguliuojamos. QCG suteikiama baigus vienerių metų dienines arba dvejų metų neakivaizdines II-osios pakopos studijas.

Jungtinėje Karalystėje taip pat yra dar bent 4 kvalifikacijos, susijusios su karjeros projektavimu. Šioms kvalifikacijoms parengti profesijos standartai, žymintys tam tikrą specializavimąsi: patarimai ir konsultavimas (S/NVQ¹ 4 *in Advice and Guidance*), mokymo, plėtotės ir paramos paslaugos (S/NVQ 4 *in Learning, Development and Support Services*); paramos paslaugos vaikams, jaunimui ir dirbantiesiems su jais (S/NVQ 3 /4 *in Learning, Development and Support Services for Children, Young People and Those who Care for Them*), kvalifikacija darbui su jaunais žmonėmis (*Foundation Degree in Working with Young People and Young People's Services*).

¹ Scottish/National Vocational Qualification

5 lentelė Karjeros projektavimo srities kvalifikacijos

Kvalifikacijos pavadinimas	Kvalifikaciją teikianti institucija / šalis
Globalus karjeros plėtotės pagalbininkas – GCDF (angl. <i>Global Career Development Facilitator</i>)	Japonija, Rumunija, Naujoji Zelandija, Bulgarija, Kanada, Kinija, Vokietija, Graikija, Korėja, Turkija ir JAV
Sertifikuotas konsultantas - NCC (angl. <i>National Certified Counselor</i>)	JAV Nacionalinė sertifikuotų konsultantų taryba – NBCC (angl. <i>National Board of Certified Counselors</i>)
Sertifikuotas mokyklos konsultantas – NCSC (angl. <i>National Certified School Counselor</i>)	
Sertifikuotas karjeros konsultantas – NCCC (angl. <i>National Certified Career Counselor</i>)	
Karjeros valdymo specialistas – CMP (angl. <i>Career Management Practitioner level</i>)	Tarptautinis karjeros sertifikavimo institutas – ICCI (angl. <i>Institute of Career Certification International</i>)
Karjeros valdymo mokslinės draugijos narys – CMF (angl. <i>Career Management Fellow level</i>)	
Karjeros projektavimo specialistas – EVGP (angl. <i>Educational and Vocational Guidance Practitioner</i>)	Tarptautinė karjeros projektavimo asociacija – IAIEVG (angl. <i>International Association for Educational and Vocational Guidance</i>)
Karjeros plėtotės jaunesnysis specialistas (angl. <i>Associate Career Development Practitioner</i>)	Australijos karjeros pramonės taryba – CICA (angl. <i>Career Industry Council of Australia</i>)
Profesionalus karjeros plėtotės specialistas (angl. <i>Professional Career Development Practitioner</i>)	
Karjeros konsultantas – QCG (angl. <i>Qualification in Careers Guidance</i>)	Jungtinė Karalystė
Sertifikuotas konsultantas – CCC (angl. <i>Certified Canadian Counsellor</i>)	Kanada

Parengta remiantis informacija, rasta įvairių konsultantų asociacijų ir sertifikavimo institucijų tinklapiuose: National Board of Certified Counselors; Institute of Career Certification International; Career Industry Council of Australia; Canadian Counselling and Psychotherapy Association; American Counseling Association; Institute of Career Guidance; International Association of Educational and Vocational Guidance

Globalaus karjeros plėtotės pagalbininko – GCDF (angl. *Global Career Development Facilitator*) – kvalifikacijai (sertifikatui) gauti siūlomos mokymų programos 11 šalių: Japonijoje (nuo 2001), Rumunijoje (nuo 2005), Naujojoje Zelandijoje (nuo 2000), Bulgarijoje (nuo 2006), Kanadoje (nuo 2005), Kinijoje, Vokietijoje, Graikijoje (nuo 2009), Korėjoje (nuo 2007), Turkijoje (nuo 2005) ir JAV (nuo 1997). GCDF gali dirbti įvairiose organizacijose – mokyklose, universitetuose, įdarbinimo agentūrose, privačiose konsultavimo institucijose. GCDF rengimo programos grindžiamos kompetencijomis 12 pagrindinių sričių: konsultavimo mokėjimai, darbo rinkos informacija ir išteklių, vertinimas, darbas su įvairiomis tikslinėmis grupėmis, etinės ir teisinės problemos, karjeros projektavimo modeliai, įdarbinimo mokėjimai, mokymai, programų valdymas ir įgyvendinimas, paslaugų plėtotė ir visuomeniniai ryšiai, technologijos, „supervizija“ (National Career Development Association, 2007). Visas GCDF rengimo programas akredituoja *Kvalifikacijų suteikimo ir švietimo centras* – CCE (angl. *Center for*

Credentialing and Education). GCDF sertifikatui gauti privaloma baigti mažiausiai 120 val. kursus. Gautas sertifikatas galioja 5 metus, kasmet mokamas metinis mokestis. Po penkerių metų (per juos būtina baigti 75 val. trukmės tęstinius mokymus ir tobulinti mokėjimus visose 12 kompetencijų sričių) sertifikatą privaloma atnaujinti.

JAV konsultavimo srities kvalifikacijas / sertifikatus suteikia *Nacionalinė sertifikuotų konsultantų taryba* (angl. *National Board of Certified Counselors*). Tai privati, ne pelno organizacija, administruojanti JAV nacionalines sertifikavimo programas, suteikianti sertifikatus ir licenzijas (nuo 1982 m.) žmonėms, turintiems aukštojo mokslo (magistro) diplomą konsultavimo srityje. Norint gauti karjeros ar mokyklos konsultanto sertifikatus (NCCC ir NSCC), būtina įgyti bendrą konsultanto sertifikatą (NCC). Baigusiems studijų programas, kurios nėra akredituotos *Konsultavimo ir susijusių studijų programų akreditavimo tarybos* – CACREP (angl. *Council for Accreditation of Counseling and Related Education Programmes*) ir norintiems įgyti bendrą konsultanto sertifikatą (NCC), keliamas reikalavimas turėti mažiausiai 3000 val. praktinės konsultavimo patirties, įgytos per ne mažiau nei dviejų metų laikotarpį po studijų baigimo bei 100 val. susitikimų su konsultantu (*supervisoriumi*). Siekiant gauti sertifikatą (jis suteikiamas 5 metams, atnaujinant jį reikalaujama baigti 100 val. tęstinius kursus), taip pat būtina išlaikyti nacionalinį konsultanto egzaminą NCE (angl. *National Counselor Examination for Licensure and Certification*). Jis laikomas ir licenzijai, būtinai užsiimant konsultavimo praktika, gauti. Toks licenzijavimas ir sertifikavimas konsultanto profesijai suteikia lygiavertiškumą su kitomis profesijomis.

Tarptautinė karjeros projektavimo asociacija IAEVG siūlo karjeros projektavimo specialisto kvalifikaciją – EVGP (angl. *Educational and Vocational Guidance Practitioner*), apimančią 11 pagrindinių kompetencijų ir pasirinktos vienos specializacijos srities kompetencijas. Kvalifikacija teikiama remiantis įgyto išsimokslinimo ir turimos praktinės patirties derinimo kriterijumi (6 lentelė).

6 lentelė EVGP kvalifikacijos suteikimo kriterijai

Išsimokslinimas	Praktinė patirtis
Vidurinės mokyklos (ar atitiktens) pažymėjimas	4000 val. (4 metai)
Koledžo diplomas (2 metų studijos, 30 kreditų karjeros projektavimo arba atitinkančioje srityje)	3000 val. (3 metai)
Bakalauro laipsnis (karjeros projektavimo arba kt. atitinkančioje srityje)	2000 val. (2 metai)
Magistro laipsnis (karjeros projektavimo arba atitinkančioje srityje)	1000 val. (1 metai)

Šaltinis: International Association for Educational and Vocational Guidance, www.iaevg.org

Tarptautinis karjeros sertifikavimo institutas ICCI (angl. *Institute of Career Certification International*), veikiantis nuo 1994 m., sertifikavimą vykdo remdamasis ICCI standartu,

apimančiu 12 pagrindinių ir 19 papildomų kompetencijų. Pagrindinė sertifikavimo sąlyga – praktinė patirtis. Vienerių metų darbo patirtis prilyginama ne mažiau 50 % viso laiko, skirto darbui karjeros projektavimo srityje. Visi kandidatai, siekiantys gauti sertifikatą, privalo turėti aukštojo (universitetinio) mokslo diplomą. Pagrindiniai sertifikavimo metodai – portfolio ir interviu. Sertifikuojant galimos 5 lygių kvalifikacijos (7 lentelė), apimančios dviejų pagrindinių tipų specialistus: karjeros valdymo specialisto CMP (angl. *Career Management Practitioner*) kvalifikacija susijusi su karjeros projektavimo paslaugų teikimu; mokslinės draugijos nario CMF (angl. *Career Management Fellow*) kvalifikacija apima ne tik karjeros projektavimo paslaugų teikimą, bet ir tyrimus, „supervizijas“ (7 lentelė).

Australijoje pagal CICA (angl. *Career Industry Council of Australia*) parengtą nacionalinį karjeros projektavimo specialistų standartą skiriamos dviejų lygių karjeros konsultantų kvalifikacijos:

- Karjeros projektavimo jaunesnysis specialistas (angl. *Associate career development practitioner*);
- Profesionalus karjeros projektavimo specialistas (angl. *Professional career development practitioner*)

Siekiantys įgyti šias kvalifikacijas asmenys turi baigti tam tikras CICA patvirtintas studijų programas. Kvalifikacija taip pat gali būti įgyjama aukštojo mokslo institucijai pripažinus ankstesnio mokymosi pasiekimus. Turintiems kvalifikaciją kasmet privaloma baigti 15 val. profesinio tobulėjimo kursų.

Kanadoje konsultanto profesija reglamentuojama tik Kvebeke. Kanados konsultavimo ir psichoterapijos asociacija CCPA (angl. *Canadian Counselling and Psychotherapy Association*) nuo 1986 m. siūlo sertifikuoto Kanados konsultanto (CCA, angl. *Certified Canadian Counsellor*) kvalifikaciją. Sertifikatas gali būti suteikiamas asmenims, priklausantiems Asociacijai. Vienas pagrindinių reikalavimų sertifikatui gauti – baigta konsultavimo magistro studijų programa, apimanti privalomą praktinių studijų valandų skaičių (praktikumai su „supervizijomis“ ir mažiausiai 120 val. tiesioginio kontakto su klientais). Sertifikatas teikiamas trims metams. Norint jį pratęsti būtina baigti bent 24 val. profesinio tobulėjimo kursus atitinkamoje konsultavimo srityje.

7 lentelė ICCI kvalifikacijos

	Bendra darbo patirtis (metais)	Darbo karjeros projektavimo srityje patirtis (metais)	Būtinų kompetencijų skaičius	Aprašymas
Jaunesnysis specialistas (angl. <i>Associate</i>)	8	2	10	Pradinis lygis, teikiamas studijuojantiems karjeros projektavimo srityje
Karjeros valdymo specialistas – CMP (angl. <i>Career management practitioner</i>)	8	4	15	Teikia karjeros projektavimo paslaugas
Mokslinės draugijos narys – specialistas (angl. <i>Career Management Fellow (CMF) - Practitioner</i>)	12	6	25	Vadovas, lyderis karjeros projektavimo srityje
Mokslinės draugijos narys – vadovas (angl. <i>Career Management Fellow (CMF)-Manager</i>)	12	6 ²	>25	Vadovas, lyderis karjeros projektavimo srityje, taip pat patyręs karjeros konsultantų „supervizorius“
Mokslinės draugijos narys – Emeritus (angl. <i>Career Management Fellow (CMF)-Emeritus</i>)	-	-	-	Suteikiama tiems, kurie yra įgiję CMF kvalifikaciją, bet jau nebedirba.

Šaltinis: Institute of Career Certification International, www.careercertification.org

Apibendrinant reikia paminėti, kad daugelyje šalių asmenims, dirbantiems karjeros konsultantais, nekliamas reikalavimas turėti specifinę karjeros projektavimo srities kvalifikaciją. Daugeliu atvejų šių specialistų patekimas į darbo rinką nėra griežtai kontroliuojamas. Tačiau kai kuriose šalyse karjeros konsultanto profesija yra reglamentuota, kvalifikacijai ir jos palaikymui keliami griežti reikalavimai. Svarbu pabrėžti, kad egzistuojantis karjeros konsultantų sertifikavimas ir kvalifikacijų suteikimas grindžiamas ne tik formaliais studijomis, bet ir praktine veikla, karjeros konsultantams taip pat sudaromos neformaliojo ar savaiminio mokymosi galimybės. Karjeros konsultantams siūlomos įvairių lygių kvalifikacijos implikuoja šių specialistų profesinio tobulėjimo galimybes.

Sisteminės žinios, teorinių žinių bazė. Šis kriterijus rodo, kad profesijos atstovai privalo savo veiklą plėtoti mokslinių žinių pagrindu, remdamiesi teorijomis, išryškinančiomis susistemintą tikrovės vaizdą (Lukoševičius, Saveljeva, 2006). Mokslinių, sisteminių žinių įgijimui *būtinai formalus būsimų specialistų rengimas*. Pasak J. Szmagalski (1999), formalus rengimas yra vienas iš profesijos tapimo kriterijų.

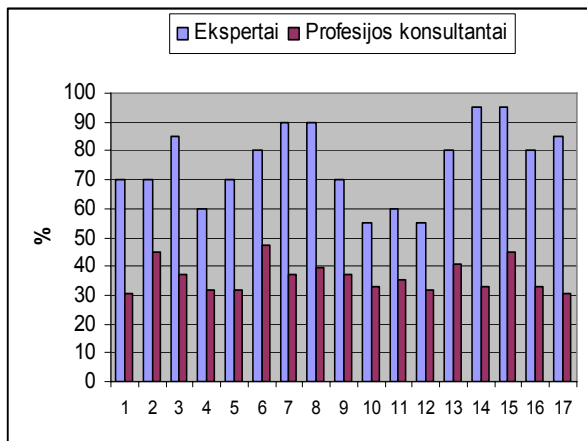
Aptarti karjeros konsultantų kvalifikacijos modeliai rodo, kad karjeros konsultanto veiklą vykdančiams asmenims dažniausiai nėra keliamas reikalavimas baigti formalias studijas karjeros

² 3 iš jų skirti mažiausiai 5 karjeros konsultantų „supervizijai“.

projektavimo srityje. Nemaža dalis karjeros konsultantams skirtų mokymų organizuojami jau dirbantiems specialistams. Atlikti karjeros konsultantų rengimo tyrimai (OECD, 2004a; Cedefop, 2005; Sultana, 2003, 2004; Repetto, 2008) atskleidžia, kad konsultantais dirbantiems asmenims dažniausiai trūksta specifinių jų veiklai reikalingų žinių, susijusių su darbo rinka, mokymosi ir įsidarbinimo galimybėmis, švietimo ir darbo rinkos tendencijomis, socialinėmis problemomis; taip pat žinių apie karjeros projektavimo ir konsultavimo karjerai teorijas, įvairias konsultavimo formas, strategijas ir praktinį jų taikymą, darbą su skirtingomis tikslinėmis grupėmis ir pan. Tai leidžia daryti išvadą, kad įgytas pirminis išsimokslinimas (pedagoginis, psichologinis ir kt.) nėra pakankamas vykdant karjeros konsultanto veiklas, o siūlomi neformalūs trumpalaikiai mokymai paprastai yra fragmentiški, neužtikrinantys karjeros konsultantui būtinų specifinių žinių ir mokėjimų. Pasak S. Chiousse ir P. Werquin (1999), dauguma karjeros konsultantų suvokia nuolatinę darbo rinkos kaitą ir supranta poreikį išmanyti rinkos situaciją, siekiant padėti konsultuojamajam, tačiau tik nedaugelis konsultantų pakankamai žino apie darbo galimybes ir galimas laisvas darbo vietas (Chiousse, Werquin, 1999: 58).

Lietuvoje 2008 m. atliktas karjeros konsultantų mokymosi poreikių tyrimas (Pukelis, Navickienė, 2010), kurio metu buvo apklausta 20 karjeros projektavimo ekspertų (mokslininkų, magistrantūros studijų programos *Karjeros projektavimas* rengėjų, asmenų, kuriančių karjeros projektavimo politiką Lietuvoje) ir 152 karjeros konsultantų, parodė, kad Lietuvos karjeros konsultantams taip pat labiausiai trūksta specifinių karjeros projektavimo žinių, susijusių su „karjeros kritinėse zonose“ esančių klientų konsultavimu, konsultavimo teorijų, strategijų ir metodų taikymu, konsultavimo paslaugų efektyvumo vertinimu, karjeros projektavimo tyrimų planavimu ir atlikimu, tyrimų metodų parinkimu ir taikymu ir kt. (2 pav.).

Karjeros konsultantų specifinių žinių, ypač žinių apie profesijas ir darbo rinką, trūkumo priežastis sietina ir su silpnu karjeros konsultantų tarpusavio bendradarbiavimu (Cedefop, 2009a). Paprastai švietimo sektoriuje (bendrojo lavinimo, profesinėse ar aukštosiose mokyklose) dirbantys karjeros konsultantai neturi jokios darbo patirties kituose darbo rinkos sektoriuose. Karjeros konsultantai, dirbantys valstybinėse įdarbinimo tarnybose, paprastai nėra susipažinę su komerciniu ir gamybiniu sektoriumi. Be to, dauguma karjeros konsultantų dirba pakankamai didelėse organizacijose, kurios daug kuo skiriasi nuo mažų ir vidutinių organizacijų, užimančių svarbią vietą Europos ekonomikoje. Karjeros konsultantai, dirbantys privačiame sektoriuje, karjeros projektavimo paslaugas teikia labai apibrėžtomis asmenų grupėms, o jų ryšiai su valstybinėmis organizacijomis paprastai nėra išplėtoti. Cedefop studijoje (2009a) pažymima, kad skirtinguose sektoriuose dirbančių karjeros konsultantų bendradarbiavimo skatinimo prielaida – bendra šių specialistų pirminio rengimo programa,



2 pav. Ekspertų ir karjeros konsultantų nuomonių apie karjeros konsultantams trūkstamas žinias pasiskirstymas

užtikrinanti bendras žinias ir mokėjimus įvairiose organizacijose dirbantiems karjeros konsultantams. Pirminis bendras karjeros konsultantų rengimas svarbus ne tik skatinant bendradarbiavimą tarp sektorių, bet ir didinant profesinio mobilumo galimybes, prisidedant prie profesinės bei akademinės tyrimų bendruomenės, gebančios dirbti įvairiuose sektoriuose, kūrimo.

Įvairiose šalyse pagrindinės karjeros konsultantų rengimo problemos siejamos su neaiškiai apibrėžtais ir reglamentuotais kvalifikaciniais reikalavimais asmenims, norintiems vykdyti karjeros konsultanto veiklas; nesukurta kvalifikacijų karjeros projektavimo srityje sistema; neaiškiu tapimo karjeros konsultantu mechanizmu. Labai skiriasi kvalifikaciniai reikalavimai ir siūlomos galimybės įgyti žinių švietimo ir darbo rinkos organizacijose dirbantiems karjeros konsultantams, pastebima, kaip minėta, šiuose dviejuose sektoriuose dirbančių karjeros konsultantų profesinė izoliacija, uždarumas. Siekiant išspręsti minėtas problemas imamasi įvairių iniciatyvų. Pastaruoju metu Europos šalyse veiklos, susijusios su karjeros konsultantų rengimu, plėtojamos keturiomis pagrindinėmis kryptimis: didinamos investicijos į karjeros konsultantų rengimą; planuojamas panašus karjeros konsultantų rengimo turinys (*curriculum*); skatinamas naujų technologijų naudojimas rengiant karjeros konsultantus; skatinamas Europos šalių bendradarbiavimas, vykdamas pirminį ir tęstinį karjeros konsultantų rengimą (Cedefop, 2009a).

Pirmoji iniciatyvinė Europos šalių veikla susijusi su investicijų į karjeros konsultantų rengimą didinimu. Kai kuriose šalyse (Bulgarijoje, Estijoje, Airijoje, Prancūzijoje, Italijoje,

1. bendravimo trukdžių identifikavimas ir eliminavimas
2. konfliktų valdymas
3. konsultavimo teorijų, strategijų ir metodų taikymas
4. konsultacijų tipų parinkimas ir taikymas
5. konsultavimo trikdžių identifikavimas ir eliminavimas
6. karjeros „kritinėse zonos esančių“ klientų konsultavimas
7. profesinės karjeros tyrimų planavimas ir atlikimas
8. tyrimo metodų parinkimas ir taikymas
9. tyrimo duomenų apdorojimas
10. informacijos rinkimas ir tvarkymas
11. asmenybės pažinimo tyrimų atlikimas
12. asmens mokymosi poreikių identifikavimas
13. bendradarbiavimas su regioniniais, nacionaliniais ir tarptautiniais karjeros projektavimo tinklais
14. konsultavimo paslaugų efektyvumo įvertinimas
15. profesinio konsultavimo stiprybių, silpnybių, galimybių ir grėsmių analizė
16. mokymasis, profesinis tobulinimasis, naudojimas naujausia profesine informacija
17. įstatymų ir darbo kodekso žinojimas

Kipre, Latvijoje, Maltoje, Austrijoje, Lenkijoje, Rumunijoje ir Suomijoje) pastaruoju metu pastebimas ženklaus investicijų į karjeros projektavimo paslaugas teikiančio personalo profesinį tobulėjimą augimas. Šiomis investicijomis siekiama pakelti karjeros konsultantų profesionalumo lygį. Švietimo sektoriuje tai dažnai vykdoma per universitetinio lygmens kvalifikacijas, bakalauro ir magistro studijų programas.

Daugumoje šalių šiandien akcentuojamas poreikis stiprinti karjeros konsultantų rengimą, siekiant įgyvendinti vykdomas karjeros projektavimo srities reformas. Pavyzdžiui, Danijoje naujos karjeros projektavimo sistemos diegimas (Danish Ministry of Education, 2004) sąlygoja investicijas į karjeros konsultantų mokėjimų plėtojimą. Vienas iš Danijos karjeros projektavimo reformos tikslų – tobulinti karjeros projektavimo specialistų mokėjimus, siekiant užtikrinti profesionalias karjeros projektavimo paslaugas. Dėl to daug įvairių, dažniausiai trumpų, tęstinio mokymo kursų buvo pakeista į vieną bendrą studijų programą, prieinamą visiems (švietimo ir kitose organizacijose dirbantiems) karjeros konsultantams. Asmenims, siekiantiems įsidarbinti Danijoje naujai įkurtuose karjeros projektavimo centruose, keliamas reikalavimas baigti šią programą.

Antroji iniciatyvinė Europos šalių veikla yra skirta užtikrinti visiems piliečiams prieinamas karjeros konsultavimo paslaugas, teikiamas panašaus kompetentingumo lygio specialistų. Siekiant šio tikslo pabrėžiamas poreikis turėti karjeros konsultantams būtinų kompetencijų sąrašus, profesijų standartus ar kvalifikacijų aprašus, apibūdinančius karjeros konsultantų kvalifikacinius parametrus. Profesijos standartuose aprašoma profesijai reikalingų kompetencijų visuma (Laužackas, 2005), kitaip sakant, apibrėžiami reikalavimai asmenų, norinčių vykdyti karjeros konsultanto veiklą, žinioms, mokėjimams, vertybėms ir požiūriams. Toks kompetencijų visumos aprašas – pagrindas nuoseklių ir sistemingų karjeros konsultantų rengimo programų, užtikrinančių panašaus kompetentingumo specialistų parengimą, kūrimui. Šiuo metu pasaulyje įvairių tarptautinio bendradarbiavimo, tarptautinių projektų ar nacionalinių iniciatyvų pagrindu jau parengta keliolika karjeros konsultanto profesijos standartų (1 priedas). Vienuose jų, savo sandara labiau atitinkančiuose profesijos standarto sampratą, pateikiami išsamūs karjeros konsultanto kvalifikaciniai parametrai (aprašoma karjeros konsultanto profesijos apibrėžtis, veiklos sritys, funkcijos, kompetencijos ir pan.), kituose apsiribojama karjeros konsultantams reikalingų kompetencijų aprašu.

Karjeros konsultantai dirba labai įvairiose vietose ir atlieka įvairias funkcijas, todėl, kaip teigia N. Arthur (2008), karjeros konsultanto sąvoka gali būti skirtingai suvokiama. Profesijos standartas, apibrėžiantis bendrus reikalavimus visiems karjeros konsultantams, pasak autoriaus, yra pagrindas siekiant vientisos karjeros konsultanto sampratos, tuo pačiu stiprinant šių specialistų profesinį tapatumą.

Trečioji iniciatyvinė Europos šalių veikla yra skirta inovatyviems mokymo metodams ir skatina naudoti naujas technologijas, suteikiančias naujų profesinio tobulėjimo galimybių. Pabrėžiama, kad šių metodų naudojimas labai svarbus darbo rinkos sektoriuje dirbantiems karjeros konsultantams, kurie dažniausiai turi neformaliuotu būdu įgytų mokėjimų. Vykdamas šią iniciatyvinę veiklą, organizuojami susitikimai, suteikiantys galimybę personalui iš vietinių ir / ar regioninių įdarbinimo centrų ir pan. institucijų pasidalinti patirtimi ir įdomios praktikos pavyzdžiais (pvz., Prancūzijoje, Estijoje, Lenkijoje). Pavyzdžiui, Prancūzijos įdarbinimo agentūros įkūrė iniciatyvų forumus, veikiančius nacionaliniu ir regioniniu lygmenimis, kuriuose demonstruojama geroji praktika. Už gerus pasiekimus teikiami sertifikatai ir piniginiai prizai (Cedefop, 2008a). Vis populiariesni gerosios patirties sklaidai tampa ir pokalbių forumai, padedantys užmegzti dialogą tarp praktikų, tyrėjų ir politikų (pvz., Jungtinėje Karalystėje, Švedijoje, Suomijoje).

Ketvirtoji iniciatyvinė veikla akcentuoja patirties svarbą: skatinama dalintis patirtimi, susijusia su karjeros konsultantų rengimu, rekomenduojama mokytis vieniems iš kitų, dalintis gera praktika. Ši iniciatyvinė veikla daugiausia įgyvendinama tarptautinių konferencijų, projektų pagalba. Ypatingai svarbus Europos Sąjungos finansavimas, skirtas mokymosi vizitams, bendrų mokymo modulių kūrimui, mokymų vadovų rengimui, regioninių ir tarpregioninių tinklų kūrimui. Pavyzdžiui, *Academia* ir *EQUAL* tinklai suteikia karjeros projektavimo specialistų tobulinimo ir patirties keitimosi tarp Europos Sąjungos šalių galimybę, Europos karjeros projektavimo tyrimų forumas skatina penkių šalių (Danijos, Graikijos, Slovėnijos, Suomijos ir JK) karjeros konsultantų, tyrėjų ir politikų bendradarbiavimą. Šių šalių ekspertai susirenka įvairių problemų aptarimui, vėliau diskusijas tęsia virtualiai. Diskusijų santraukos verčiamos į visas partnerių kalbas, taip užtikrinant informacijos, naujovių prieinamumą platesnei karjeros projektavimu besidominčiai bendruomenei. Forumo tikslinės grupės yra praktikai, tyrėjai, vadybininkai, studentai, rengėjai, politikai ir kt. karjeros projektavimo tyrimais besidomintys asmenys.

Daugumoje šalių pirminis karjeros konsultantų rengimas ilgą laiką nebuvo vykdomas. Pastaruoju metu situacija keičiasi, pastebima tendencija pereiti prie labiau specializuoto karjeros konsultantų rengimo. Daugeliu atveju tai susiję su aptartomis Europos mastu vykdomomis karjeros konsultantų rengimo klausimams skirtomis iniciatyvinėmis veiklomis. Pirminis specializuotas karjeros konsultantų rengimas daugiausia vykdomas universitetuose ar kitose aukštojo mokslo institucijose pirmojoje arba antrojoje studijų pakopoje (2 priedas). Svarbu pažymėti, kad šis rengimas skirtas ne tik būsimiems karjeros konsultantams: dauguma programų įgyvendinamos ir dienine, ir neakivaizdine studijų forma, todėl jose gali mokytis jau *dirbantys karjeros konsultantai*, norintys pagilinti žinias ir mokėjimus, įgyti formalią karjeros konsultanto

kvalifikaciją, sustiprinti profesinį statusą. Pastebima didelė įvairovė tarp karjeros konsultantams skirtų studijų programų trukmės ir pakopos. Šie skirtumai iš dalies susiję su naujų specializuotų programų (kurios dažnai yra kokios nors iniciatyvinės veiklos rezultatas) rengimu: kai kuriais atvejais tokių programų rengimas skatinamas politiniu lygmeniu, pasikeitus politikai ir įstatymams, kitais atvejais – konsultantų rengimo programas inicijuoja atskiros rengimo institucijos (ypač aukštojo mokslo sektoriuje) arba programos parengiamos įgyvendinant projektus (Cedefop, 2009a).

Kai kuriose šalyse teikiamas vieno tipo specializuotas karjeros konsultantų rengimas, tenkinantis skirtingose darbo vietose dirbantiems karjeros konsultantams keliamus reikalavimus. Maltoje siūloma neakivaizdinių podiplominių studijų programa dirbantiems karjeros konsultantams ar norintiems jais dirbti darbo rinkos arba švietimo sistemos sektoriuose. 90 ECTS apimties programoje dėstomi visiems privalomi ir studentų pasirenkami dalykai, susiję su studentą dominančiumi sektoriumi ar specializacija.

Pirmosios pakopos studijų programa Olandijoje pirmus dvejus metus apima teorines karjeros projektavimo studijas, treči metai skirti praktikai, o ketvirti - specializacijai. Vienas universitetas, norintiems toliau tęsti karjeros projektavimo studijas, teikia naują magistrantūros studijų programą. Kai kuriose šalyse pastebimas karjeros konsultantų rengimo regresas. Pavyzdžiui, Belgijos universitetuose nėra specializuotų karjeros konsultantų rengimo programų, o švietimo institucijose mažinamas karjeros konsultantų skaičius.

Keletas mažų šalių kol kas pačios nerengia karjeros konsultantų, tačiau joms prieinamos kitų šalių karjeros konsultantų rengimo programos. Pavyzdžiui, būsiami karjeros konsultantai Lichtenšteine tradiciškai rengiami specializuotoje magistrantūros lygmens studijų programoje Šveicarijoje. Kipre dirbantys karjeros projektavimo specialistai studijas baigia kurioje nors kitoje šalyje, dažniausiai Jungtinėje Karalystėje, kartais JAV ar Prancūzijoje. Kai kuriose šalyse karjeros konsultantų rengimo programos prieinamos taikant distancines studijas. Pavyzdžiui, Maltoje nėra magistro lygmens karjeros konsultantų rengimo programos, tačiau šį laipsnį galima įgyti distancinių studijų forma Jungtinės Karalystės universitetuose.

Jungtinėje Karalystėje mokymo programos, skirtos karjeros konsultantams, teikiamos jau nuo penktojo praėjusio amžiaus dešimtmečio. Anksčiau buvo siūlomas karjeros konsultanto diplomai, apimantis vienerių metų studijas universitete ir vienerių metų bandomąją praktiką darbo vietoje, tačiau nuo 2002 m. karjeros konsultanto diplomai pakeistas į karjeros konsultanto kvalifikaciją. Šiuo metu Jungtinėje Karalystėje 15 universitetų teikia II-osios pakopos studijų programas karjeros konsultanto kvalifikacijai įgyti. Dieninės formos studijos trunka vienerius metus, neakivaizdinės – dvejus. Akademinės studijos derinamos su mokymusi darbo vietoje, o tai sudaro galimybes praktiškai išbandyti universitete išmokus dalykus.

JAV konsultantai rengiami aukštojo mokslo institucijose, dažniausiai magistrantūros studijų programose. Magistro laipsnis laikomas privalomu norint dirbti konsultantu. Apie 400 aukštųjų mokyklų siūlo konsultantų rengimo programas.

Kanadoje daugelis koledžų siūlo vienerių ar dvejų metų trukmės programas karjeros projektavimo srityje, suteikiant karjeros projektavimo sertifikatą. Kai kuriuose Kanados regionuose teikiamas bakalauro laipsnis ar sertifikatas su karjeros projektavimo specializacija. Dauguma universitetų siūlo magistro studijų programas konsultavimo srityje, dažniausiai su galimybe įgyti karjeros konsultanto specializaciją.

Danijoje 2004 m. įvykdyta karjeros projektavimo reforma. Mokytojai, atliekantys karjeros projektavimo funkcijas mokykloje, tapo karjeros konsultantais jaunimo karjeros centruose (vadinamais *Ungdommens Uddannelsesvejledning – UU*) ir aukštojo mokslo karjeros centruose (vadinamais *Studievalg*). Visos karjeros konsultantų rengimo programos, kurių buvo apie 20 (trukmė iki 400 val.), pakeistos viena pagrindine II-osios pakopos studijų programa (60 ECTS), bendra įvairiuose sektoriuose dirbantiems karjeros konsultantams. Programa teikiama šešiuose universitetiniuose regioniniuose koledžuose. Šis išsimokslinimo lygmuo karjeros konsultantams, dirbantiems jaunimo karjeros centruose ir aukštųjų mokyklų karjeros centruose, tapo privalomas. Danijos edukologijos universitete siūlomas karjeros konsultanto magistro laipsnis. Tai metų trukmės dieninių studijų arba dvejų metų trukmės neakivaizdinių studijų 4 modulių (60 ECTS) apimties programa, priimanti studentus (30–50 per metus), turinčius mažiausiai dvejų metų patirtį karjeros projektavimo ar susijusiose srityse.

Nuo 2007 m. Danijoje taikomas ankstesnio mokymosi pasiekimų vertinimas ir akreditavimas (APEL angl. *Assessment of Prior Learning*), kuriam sukurta labai detali sistema. Įdomu tai, kad APEL yra integrali nuolatinio karjeros konsultantų profesinio tobulėjimo dalis. Tai reiškia, kad dirbantys karjeros konsultantai įpareigoti reguliariai atlikti APEL tam, kad būtų užtikrinta, jog jų turimi mokėjimai atitinka darbo vietai keliamus kvalifikacinius reikalavimus.

Danijoje vykdomos karjeros konsultantų rengimo programos išsiskiria akademinio pobūdžiu, nes praktinės studijos nenumatytos. Vienas iš nedaugelio atvejų, kai karjeros konsultantų mokymosi pasiekimų vertinimas grindžiamas praktine patirtimi, – minėtoji APEL procedūra.

Apibendrinant formalųjį karjeros konsultantų rengimą, galima pastebėti, kad šių specialistų rengimui skirtos programos skiriasi tiek apimtimi, tiek studijų pakopa. Kai kuriose šalyse siūlomos bakalauro lygmens karjeros konsultantų rengimo programos, tačiau daugeliu atveju šie specialistai ruošiami II-ojoje studijų pakopoje. Stojimo į karjeros konsultantų rengimo programas reikalavimai taip pat skiriasi (2 priedas). Dažniausiai į podiplomines / magistro studijas priimami asmenys, turintys *socialinių mokslų srities diplomus* (psichologijos,

edukologijos ir kt.), kai kuriose šalyse keliamas papildomas reikalavimas *turėti praktinės patirties* ar laikyti stojamuosius egzaminus.

Teikiamų paslaugų išskirtinumas. Karjeros projektavimo apraiškų galima rasti dar antikos laikais. Pavyzdžiui, senovės graikų mąstytojas Platonas (428–348 m. pr. Kr.) savo veikale „Valstybė“ (1981) bandė aprašyti idealios visuomenės struktūrą, žmones pagal jų sugebėjimus skirstydamas į labiau ir mažiau vertingus, bei pirmasis sukūrė keturių etapų atrankos sistemą, pagrįstą stebėjimu, mokymu ir žaidimais. Tačiau karjeros projektavimo reiškiniu, kaip aiškios mokslinės disciplinos, pradžia, kaip minėta anksčiau, siejama su praėjusio šimtmečio pradžia. Nuo to laiko iki pat šių dienų karjeros projektavimo teorijai ir praktikai skiriamas didžiulis dėmesys – atliekami moksliniai tyrimai, kuriamos karjeros ir karjeros projektavimo teorijos, kurių įvairovė sudaro tvirtą ir svarų teorinį karjeros projektavimo praktikos pagrindą. Pavyzdžiui, po F. Parsons (1909) idėjų apie asmens savybių ir darbo keliamų reikalavimų dermės svarbą, kurios laikomos karjeros projektavimo teorijos pradžia, buvo sukurta nemažai įvairių teorijų, didelį dėmesį skiriančių asmens ir aplinkos dermei (Dawis, Lofquist, 1984; Holland, 1985), žmogaus ir karjeros raidai (Gottfredson, 1996; Super ir kt., 1996), socialiniam kognityviniam mokymuisi (Krumboltz, 1996), karjeros sprendimų priėmimo modeliui (Tideman, O’Hara, 1963), gyvenimo vaidmenims (Brown, 1996; Hansen, 1997) ir kt.

Karjeros projektavimą laikant svarbiu socialinės ir ekonominės politikos elementu, paskutiniaisiais dešimtmečiais įvairiose šalyse intensyviai kuriama karjeros projektavimo politika ir jos įgyvendinimo strategijos (Herr, 2003). Karjeros projektavimo vertingumas pripažįstamas ir asmeninių lūkesčių išsipildymo, ir darbo rinkos bei plačiosios visuomenės poreikių tenkinimo požiūriu. Akcentuojama karjeros projektavimo veiklų plėtojimo būtinybė, šių paslaugų efektyvumo didinimo poreikis. Su karjeros projektavimo paslaugų teikimu susijusių įvairių klausimų sprendimui rengiami ir įgyvendinami įvairūs nacionaliniai bei tarptautiniai projektai, organizuojamos mokslinės konferencijos, diskusijų forumai, atliekamos tarptautinės studijos, telkiamos tarptautinės mokslininkų ir praktikų darbo grupės. Galima pagrįstai teigti, kad išaugęs dėmesys karjeros projektavimui ir jam keliami uždaviniai, taip pat tridimensinė karjeros projektavimo samprata, apibrėžianti karjeros konsultantų veiklos tikslus, rodo šių paslaugų išskirtinumą ir specifiškumą.

Lietuvoje karjeros konsultanto veiklos specifiškumą rodo *Profesijos konsultanto profesijos standarte* (2008: 18) nurodytos karjeros konsultanto veiklos. Standarte numatyta, kad karjeros projektavimo veiklas vykdo:

- profesijos konsultantai (*karjeros konsultantai* – pastaba autorės, L. N.);
- teritorinių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybų konsultantai;
- socialiniai pedagogai;

- mokyklų psichologai;
- bendrojo lavinimo mokyklų mokytojai;
- profesijos mokytojai;
- privačių konsultavimo agentūrų profesijos (*karjeros* – pastaba autorės, L. N.) konsultantai.

Analizuojant šiems specialistams priskiriamas karjeros projektavimo funkcijas, galima pastebėti, kad karjeros konsultantams numatytas plačiausias teikiamų karjeros projektavimo paslaugų spektras: konsultavimas darbo, profesijos pasirinkimo klausimais, asmens pažinimo, profesijų ir kt. tyrimai, asmens profesinio kryptingumo vertinimas, žinių teikimas apie mokymąsi, studijas, darbo rinką, įgūdžių lavinimo, motyvacijos skatinimo programų vykdymas ir kt. Socialinių pedagogų ir mokyklų psichologų karjeros projektavimo funkcijos apima individualaus profesinės karjeros plano sudarymą bendrojo lavinimo ir profesinių mokyklų mokiniams bei informacijos apie karjeros projektavimo institucijas teikimą. Pastaroji funkcija taip pat priskiriama ir mokytojams. Karjeros konsultanto, kaip atskirų karjeros projektavimo funkcijų vykdytojo, išskyrimas, leidžia kalbėti apie *specifinę šio specialisto profesinę veiklą*, kuri skiriasi nuo pagrindinių kitų profesijų atstovų (psichologų, mokytojų, socialinių darbuotojų ir pan.) vykdomų veiklų. Tačiau tuo pačiu būtina pažymėti, kad ir Lietuvoje, ir kitose šalyse mokytojo, psichologo ar socialinio pedagogo veiklai neretai priskiriamos tam tikros karjeros konsultanto funkcijos. Žiūrint istoriškai, įdomu pastebėti, kad daugelyje Europos šalių ilgą laiką (maždaug iki 7-ojo XX a. dešimtmečio) pagrindinė profesinė grupė, atlikusi karjeros konsultanto funkcijas, buvo psichologai (Cedefop, 2009a). Tai galima paaikškinti pozityvistine tradicija grindžiama karjeros projektavimo teorija ir praktika, kur pagrindinis dėmesys skiriamas diagnostikai, testavimui ir pan. Pastaruoju metu taip pat dažnai aptariamas (Amundson, 2003; Pope, 2003) psichologinio konsultavimo, netgi psichoterapijos, vaidmuo teikiant karjeros projektavimo paslaugas. Psichologinio konsultavimo sąsajos su karjeros projektavimu ypač akivaizdžios JAV, kur karjeros konsultanto specializacija priskiriama psichinės sveikatos specialistams, o konsultavimas karjerai laikomas neatskiriamu nuo asmeninio konsultavimo (Savickas, 1993). XX a. pabaigoje daugelyje Europos šalių mokyklų greta psichologų kita svarbia profesine grupe, vykdančia karjeros konsultanto veiklas, tapo mokytojai. Paskutiniu metu karjeros konsultavimo funkcija gana dažnai priskiriama ir socialiniams pedagogams. Taigi šiandien daugelyje šalių karjeros projektavimo paslaugos teikiamos psichologų, pedagogų ar kitų profesijų atstovų, o tai lemia karjeros konsultanto kaip „subprofesijos“ statusą. Toks statusas, be abejonės, trukdo karjeros projektavimo paslaugų išskirtinumo identifikavimui. Pastaruoju metu kai kuriose šalyse imamasi iniciatyvų karjeros konsultantų profesinio identiteto stiprinimui. Pavyzdžiui, Danijoje įkurtuose jaunimo karjeros centruose (*Ungdommens*

Uddannelsesvejledning – UU) (jų pradžia siejama su karjeros projektavimo reforma 2004 m.) dirbantys asmenys atsisako bet kokių prieš tai turėtų profesinių vaidmenų ir save vadina tik karjeros konsultantais. Norvegijos mokyklose vyksta reorganizavimas atskiriant karjeros projektavimą nuo asmeninio arba socialinio konsultavimo, tikintis, kad tai sustiprins karjeros konsultantų profesinį identitetą ir jų teikiamų paslaugų specifiškumą „matomumą“ (Cedefop, 2009a).

Kontroliuojamas profesijos atstovų skaičius. Šis kriterijus reiškia, kad tam tikra profesine veikla užsiimančius asmenis galima nesunkiai suskaičiuoti, yra sukurti profesijos atstovų registrai. Tačiau karjeros projektavimo srityje dirbančių asmenų skaičių sunku įvardyti dėl, kaip pastebi J. Bimrose (2004), šias paslaugas teikiančių specialistų įvairovės. Karjeros projektavimo veiklas atliekantys asmenys vadinami labai įvairiai: karjeros pagalbininkais, karjeros konsultantais, įdarbinimo specialistais, tarpininkais ir pan. (8 lentelė). M.L.Savickas (2003) sparčiai augantį įvairių karjeros „kaučerių“ ir kt. specialistų skaičių mato kaip grėsmę, susijusią su karjeros konsultantų "nuprofesėjimu".

JAV karjeros projektavimo veiklą vykdo karjeros „kaučeriai“, karjeros plėtotės pagalbininkai, karjeros konsultantai ir kt. specialistai. Pastebima, kad visų šių specialistų funkcijos susipina: jie visi teikia pagalbą planuojant karjerą, įgyvendinant karjeros sprendimus ir pan. Karjeros „kaučeriai“ nuo karjeros konsultantų skiriasi tuo, kad, skirtingai nei karjeros konsultanto, „kaučerio“ veikla nėra griežtai reglamentuojama, tik keli institutai siūlo „kaučerio“ sertifikatus ir etikos kodeksus. Be to, „kaučeriai“, skirtingai nuo karjeros konsultantų, nenaudoja psichologinių intervencijų.

8 lentelė Specialistai, teikiantys karjeros projektavimo paslaugas

Šalis	Specialistai
JAV	Karjeros konsultantas, mokykloje dirbantis konsultantas (angl. <i>school counselor</i>), karjeros „kaučeris“ (angl. <i>career coacher</i>), karjeros plėtotės pagalbininkas (angl. <i>career development facilitator</i>), kt. (Herr, Cramer ir kt. 2004; NCDA)
Jungtinė Karalystė	Karjeros tarnautojas (angl. <i>career officer</i>), karjeros patarėjas (angl. <i>career advisor</i>), karjeros koordinatorius, karjeros „kaučeris“, ugdymo karjerai patarėjas (angl. <i>educational guidance adviser</i>), žmogiškųjų išteklių vystymo specialistas (angl. <i>human resources development practitioner</i>), įdarbinimo konsultantas (angl. <i>placement officer</i>), mentorius, karjeros konsultantas, konsultavimo psichologas, profesijos psichologas (angl. <i>occupational psychologist</i>), karjeros mokytojai / dėstytojai / tutoriai, asmeninis patarėjas (angl. <i>personal adviser</i>) kt. (Nathan, Hill, 2007)
Lietuva	Konsultantas, tarpininkas, karjeros konsultantas, profesijos konsultantas, personalo specialistas, profesijos patarėjas, profesinio informavimo konsultantas, kt. (Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas, 2005; Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas, 2008, I, II tomai)

Karjeros plėtotės pagalbininkų veikla šiek tiek reglamentuota, jiems keliamas reikalavimas būti baigus 120 val. kursus, taip pat remtis etikos kodeksu. Karjeros plėtotės pagalbininkų veikla apibrėžiama šiek tiek siauriau nei „kaučerių“: jiems priskiriamos informavimo apie darbo rinką, darbo paieškos strategijų ir karjeros teorijų taikymo funkcijos ir pan. (Chung, Gfroerer, 2003).

Jungtinėje Karalystėje karjeros koordinatoriumi vadinamas mokytojas, paskirtas atsakingu už ugdymo karjerai veiklą mokykloje. Karjeros patarėjais laikomi konsultantai, dirbantys aukštojo mokslo institucijose, o karjeros tarnautojais vadinami konsultantai, dirbantys valstybinėse įdarbinimo institucijose (Jayasinghe, 2001).

Anglijoje asmeniniais patarėjais vadinami asmenys, teikiantys *sistemines paslaugas* (angl. *connexions cervice*), apimančias įvairią paramą 13–19 m. asmenims (pvz., paramą sprendžiant su narkotikais, sveikata, karjera ir kt. susijusias problemas). *Sistemines paslaugas* teikiantys įvairūs specialistai – psichologai, medikai, karjeros konsultantai ir pan. – vadinami asmeniniais patarėjais. Tokiu būdu niveliuojamas karjeros konsultantų profesinis tapatumas, komplikuojamas šias veiklas vykdančių profesinių grupių identifikavimas.

Lietuvoje karjeros projektavimo paslaugas apibrėžiančiuose dokumentuose (Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas, 2005; Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas, 2008) minimi įvairūs šias paslaugas teikiantys specialistai: profesijos konsultantai, profesinio informavimo konsultantai, profesijos patarėjai. Išanalizavus Lietuvos aukštosiose mokyklose veikiančių karjeros centrų, taip pat darbo biržų ar įdarbinimo agentūrų tinklalapiuose pateikiamą informaciją, galima rasti karjeros konsultanto, konsultanto, tarpininko arba personalo specialisto pareigybes. Panaši karjeros projektavimo paslaugas teikiančių specialistų pavadinimų gausa, kaip pažymima tarptautinėse studijose (OECD, 2004b; Cedefop, 2009), egzistuoja ir kitose Europos šalyse. Karjeros projektavimo funkcijas vykdančių specialistų įvairovė, kaip pastebi D. Capuzzi, M. Stauffer (2006), rodo karjeros konsultanto veiklos kompleksiskumą ir daugiakryptiškumą, tačiau tuo pačiu suponuoja karjeros konsultanto profesijos atstovų skaičiaus identifikavimo problemą.

Profesinio elgesio kodeksas. Šis profesijos nustatymo kriterijus rodo, kad vykdant profesinę veiklą laikomasi tam tikrų privalomų elgesio normų. Profesinio elgesio arba etikos kodeksas apibrėžiamas kaip elgesio taisyklių visuma (Vaitkevičiūtė, 2007). Etikos kodeksas – tai dokumentas, atspindintis asmeninės moralės reikalavimus, profesines vertybes bei teisinius draudimus atskirų profesijos atstovų ar organizacijos darbuotojų sprendimams bei veiklai ir tarnaujantis kaip tam tikras elgesio vadovas (Kučinskas, 2003; Vasiljeva, 2000). Etikos kodeksai atlieka reguliuojančią funkciją, gina visuomenės poreikius ir interesus tų, kuriems jie „tarnauja“; derina profesijos atstovų elgseną su visuomenės vertybėmis. Literatūros šaltiniuose nurodomos šios pagrindinės elgesio kodekso funkcijos (Kučinskas, 2003; Vasiljeva, 2000):

- numato atsakomybės ribas;
- drausmina profesijos atstovus, kontroliuoja veiklos ir sprendimų priėmimo kokybę;
- skatina būti etišku;
- atlieka moralinio švietimo funkciją (kodeksas gali būti naudojamas formaliojo ir neformaliojo mokymo procese, siekiant profesijos atstovams pristatyti etikos klausimus ir dilemas);
- padeda priimti sprendimus (susidūrus skirtingos vertybėms ar interesams, elgesio kodeksai pateikia gaires, padedančias apsispręsti);
- didina visuomenės pasitikėjimą profesinę veiklą vykdančiu asmeniu.

Karjeros konsultanto profesiniam elgesiui pasaulyje skiriamas ypatingas dėmesys. Šiems specialistams būtinos elgesio normos, vertybės ir pažiūros apibrėžti profesijos standartuose ar atskiruose etikos kodeksuose. Pavyzdžiui, etikos kodeksas laikomas Kanados karjeros konsultanto kvalifikacijos modelio pagrindu (3 pav).



3 pav. Kanados karjeros konsultantų kvalifikacijos modelis

Šaltinis: Canadian standards and guidelines for career development practitioners, 2004

Lietuvoje karjeros konsultanto etikos kodeksas apibrėžtas *Profesijos konsultanto profesijos standarte* (2008). Kodekse aprašomi pagrindiniai principai, kurių privalo laikytis karjeros konsultantai: santykių su klientais etikos principai (*personalistinis* požiūris į žmogų, pagarba klientui ir jo poreikiams, objektyvumas ir sąžiningumas, konfidencialumas ir kt.); santykių su kolegomis etikos principai (pagarba, bendradarbiavimas); profesinės elgsenos etikos principai (nuolatinis profesinis tobulinimasis, veikimo kompetencijos ribų nustatymas, profesinės reputacijos laikymasis ir kt.).

Profesinė asociacija. Šis kriterijus grindžiamas profesijos atstovų jungimusi į grupes, siekiant dalintis profesine patirtimi, bendrai spręsti su profesine veikla susijusius klausimus. R. Laužackas (2005b) profesinę asociaciją apibrėžia kaip konkrečios profesijos organizaciją, atstovaujančią savo narių interesus ir numatančią būdus bei galimas įtakas profesijoje būtinai kvalifikacijai įgyti. Taigi profesinių asociacijų tikslai įvairūs: profesijos atstovų teisių gynimas; profesijos atstovų patekimo į darbo rinką kontrolė; teisinės bazės, reguliuojančios profesinę veiklą, tobulinimas; metodinės ir mokslinės literatūros rengimas, leidyba, kaupimas; tyrimų vykdymas; rūpinimasis profesijos atstovų rengimu ir profesiniu tobulėjimu; mokslinių konferencijų organizavimas; gerosios patirties sklaida; teisės užsiimti profesine praktika atėmimas ir t. t.

Pasaulyje egzistuoja labai daug įvairių karjeros projektavimo sritimi besidominčių asmenų ar jų grupių asociacijų. Pavyzdžiui, nacionalinės karjeros projektavimo asociacijos įkurtos JAV (NCDA – *National Career Development Association*), Italijoje (*Nuova ASSIPRO Associazione Italiana Professionisti dell'Orientamento*), Kanadoje (CCDF – *Canadian Career Development Foundation*, Kvebeke: OCCOPRQ – *Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec*), Australijoje (AGCA – *Australian Guidance and Counselling Association*), Olandijoje (NOLOC – *Dutch Organization for Professionals in Career Guidance*), Prancūzijoje (ACOP – *Association des conseillers d'orientation-psychologues de France*) ir kt. Taip pat įkurta ir labai aktyviai veikianti vienintelė pasaulyje *Tarptautinė karjeros projektavimo asociacija* (IAEVG) (angl. *International Association for Educational and Vocational Guidance*), vienijanti 16 000 narių (mokslininkų, praktikų; nacionalinių ar regioninių karjeros konsultantų asociacijų; ministerijų, organizacijų ir t. t.) 60 šalių visuose pasaulio žemynuose. IAEVG priklauso ir visos minėtos nacionalinės karjeros projektavimo asociacijos.

Lietuvoje 2004 m., vykdant tarptautinį projektą „Isidarinimo galimybių didinimas: profesijos konsultanto rengimas Europos Sąjungos plėtros kontekste“ (Nr. LT/02/B/P/PP-137003), įkurta *Profesinio konsultavimo specialistų asociacija*, parengti šios asociacijos nuostatai. Deja, šios asociacijos funkcionavimas daugiau formalus, reali veikla kol kas nevykdoma.

Skyriaus apibendrinimas

Karjeros konsultanto rengimo situacija pasaulyje ir Lietuvoje analizuota pasitelkus profesiją apibūdinančius kriterijus. Taksonominė šių kriterijų analizė leido atskleisti karjeros konsultantų profesijos *status quo* bei identifikuoti šių specialistų rengimo problemas.

Analizuojant karjeros konsultanto veiklą kaip atskirą profesiją, sudėtinga identifikuoti visus profesiją nusakančius požymius. Nors pasaulyje egzistuoja įvairios su karjeros projektavimu susijusias asmenis vienijančios organizacijos, taip pat etikos kodeksai, daugelyje šalių, tarp jų ir Lietuvoje, karjeros konsultanto profesija nėra reglamentuota, veikla nereguliuojama, ją gali vykdyti asmenys, neturintys specialios karjeros konsultanto kvalifikacijos. Dėl didelės karjeros projektavimo paslaugas teikiančių specialistų įvairovės sudėtinga nustatyti šias paslaugas teikiančių asmenų skaičių, trūksta aiškiai apibrėžtos pirminio ir tęstinio specialistų rengimo koncepcijos (Bimrose, 2004). Todėl apibendrinant galima teigti, kad karjeros konsultanto veikla nėra labai „profesionalizuota“ (OECD, 2004a). S. Neary ir J. Hutchinson (2009) pastebi, jog kol kas galima kalbėti tik apie formalų karjeros konsultanto profesijos lygį.

Pastaruoju metu pasaulyje, ypač Europos šalyse, vykdomos įvairios iniciatyvinės veiklos, svarbios karjeros konsultantų rengimo situacijos gerinimui, tuo pačiu ir jų profesinio tapatumo stiprinimui: didelis dėmesys skiriamas karjeros konsultantų profesijos standartų kūrimui, formalių specializuotų karjeros konsultantams skirtų studijų programų rengimui, taip pat karjeros konsultantais dirbančių asmenų turimų mokėjimų formalizavimui. Tokiu būdu suteikiama vis daugiau galimybių, leidžiančių įgyti karjeros konsultanto profesinei veiklai būtinų žinių ir mokėjimų bei planuoti karjeros konsultantų profesinį tobulėjimą.

Atlikta karjeros konsultantų rengimo situacijos analizė rodo, kad pasaulyje egzistuoja labai skirtinga karjeros konsultantų rengimo praktika ir kvalifikacijos. Kai kuriose šalyse magistro laipsnis laikomas būtinu siekiant dirbti karjeros konsultantu, kitose šių specialistų rengimas kol kas dar nėra specializuotas. Vis dėlto pripažįstama, kad karjeros konsultantui būtinų mokėjimų ugdymui reikalingas *formalusis* valstybės reglamentuotas ir kontroliuojamas rengimas, kai sėkmingai baigus studijas, išduotas valstybės pripažįstamas diplomą arba pažymėjimas.

1.3. KARJEROS KONSULTANTŲ KVALIFIKACIJOS PARAMETRAI

1.3.1. Kvalifikacijos turinys

Kiekvienos profesijos atstovui keliami tam tikri profesinės veiklos uždaviniai, kuriems atlikti reikalingos įvairios kompetencijos. Profesinei veiklai būtinų kompetencijų visuma sudaro kvalifikacijos turinį, nusakančią šia veikla užsiimančio asmens elgseną. Kvalifikacijos turinys apsprendžia profesinei veiklai reikalingo specialisto rengimo programos pagrindinius parametrus (pvz., studijų kryptį, pakopą, trukmę ir pan.). Taigi akivaizdu, kad kuriant karjeros konsultantų rengimo modelį, svarbu apibrėžti karjeros konsultantų kvalifikacijos turinį, t. y. numatyti jų profesinei veiklai būtinas kompetencijas, parodančias profesijos keliamus

reikalavimus išsimokslinimui - tai, ką žmogus turi mokėti atlikdamas konkrečią profesinę veiklą, kokios žinios, mokėjimai, vertybės, požiūriai ir asmeninės savybės būtinos vykdant profesinės veiklos funkcijas.

Karjeros konsultanto veiklos paskirtis, grindžiama holistine karjeros ir karjeros projektavimo samprata, rodo šio specialisto profesinės veiklos, o tuo pačiu ir šios veiklos vykdymui būtinų kompetencijų sudėtingumą. Nelinijinė karjeros dinamika, įvairių galimybių įvairovė ir kiti postmodernizmo epochai būdingi veiksniai reikalauja iš karjeros konsultanto naujų veiklos modelių. Tradicinis karjeros projektavimas, grindžiamas standartizuotų testų ir nustatytų normų naudojimu, netinkamas, o prielaida, kad nustačius asmens gebėjimus ir interesus galima nuspėti jo karjeros plėtotę, pasak D. Brown ir N. Krane (2000), nėra teisinga. Anot šių autorių, galima kalbėti tik apie labai retus ir atsitiktinius tokią prielaidą patvirtinančius įrodymus. Asmens gebėjimai ir interesai gyvenimo eigoje kinta. Aplinka keičiasi labai greitai, nepriklausomai nuo to, kokios stabilios būtų asmens charakteristikos. Tokiame kontekste labai svarbiu tampa asmens lankstumas, gebėjimas prisitaikyti ir mokytis visą gyvenimą. Taigi tradicinė karjeros projektavimo teorija ir praktika šiandien netinkama, nes pagrindinė jos prielaida – nuspėjamumas, diskutuotina (Savickas ir kt., 2009). Šiuolaikinėje karjeros projektavimo teorijoje ir praktikoje didžiausias dėmesys skiriamas nuolatiniam asmens integravimuisi į jį supančią aplinką. Padėdamas asmeniui planuoti karjerą, konsultantas susiduria su sudėtingais karjeros sprendimais, veikiama įvairių tarpusavyje susijusių veiksnių. Taigi karjeros konsultanto veikla išsiplečia nuo paprastų patarimų priimant profesinį sprendimą iki ekspertinio bendradarbiavimo kuriant holistiškesnį gyvenimo projektą (Savickas ir kt., 2009). Tokia įvairialypė veikla reikalauja naujų konsultavimo metodų (pvz. naratyvų) taikymo (Savickas, 2005), jai reikalingos specifinės sisteminio mąstymo ir sintezės, sudėtingų, sąveikaujančių ir dinaminių procesų analizės bei daugelis kitų kompetencijų.

Karjeros konsultantui būtinos kompetencijos įvairiai apibrėžiamos ir struktūruojamos. Pavyzdžiui, Ch. Schiersmann (2008) sudarytas karjeros konsultanto kompetencijų modelis remiasi penkiomis svarbiausiomis karjeros konsultanto profesinę veiklą apibūdinančiomis kompetencijų sistemomis, kurios žymi svarbiausias karjeros konsultantui būtinų kompetencijų sritis (4 pav.). *Konsultuojamojo sistemai* priklauso kompetencijos, susijusios su asmenybės pažinimo mokėjimais, karjeros projektavimo teorijomis, jų taikymu. *Konsultanto sistema* apima kompetencijas, siejamas su profesiniu elgesiu, bendrųjų mokėjimų taikymu, profesiniu tobulėjimu, savo veiklos kokybės užtikrinimu (vertinimu ir tobulinimu), bendradarbiavimu su socialiniais dalininkais ir kolegomis. *Konsultavimo sistemos* kompetencijos grindžiamos konsultavimo teorijų, strategijų, formų žinojimu ir taikymu, informacijos valdymu. Konsultavimo sistemos kompetencijoms taip pat priskiriamas profesijų pasaulio pažinimas.

Organizacijos konteksto kompetencijos apima žinias, susijusias su žmonių išteklių valdymu ir karjeros projektavimo paslaugomis organizacijoje, programų, skirtų karjeros projektavimo gebėjimų ugdymui, rengimu ir įgyvendinimu. *Socialinio konteksto kompetencijos* siejamos su socialiniais, ekonominiais, teisiniais profesinės veiklos aspektais, darbo rinkos studijomis, skirtingų tikslinių grupių poreikiais, švietimo sistemos teikiamomis galimybėmis. Ši kompetencijų sritis taip pat apima tarptautinę karjeros projektavimo paslaugų dimensiją – mokymosi, įsidarbinimo galimybes užsienyje, kreditų perkėlimo sistemas ir pan.

Karjeros konsultantui būtinų kompetencijų visuma aprašoma profesijos standarte. Kaip jau minėta, pasaulyje yra parengta daugybė profesijos standartų (1 priedas), kuriuose karjeros konsultantų veiklos sritys, funkcijos ir kompetencijos skirstomos ir grupuojamos labai įvairiai. Išsamiausiai karjeros konsultanto profesinės veiklos charakteristikos – karjeros konsultanto profesijos apibrėžtis, sąvokos, etikos kodeksas, veiklos, funkcijos, kompetencijos – aprašomos 153 puslapių *Kanados karjeros konsultanto profesijos standarte* (2004). Jame kompetencijos skirstomos į pagrindines (angl. *core*) ir specializuotas. Daugumoje kitų profesijos standartų (IAEVG, ICCI, CICA standartai) taip pat nurodomos pagrindinės (privalomos) bei specializuotos (pasirenkamos) karjeros konsultanto kompetencijos. Nors tokio kompetencijų atskyrimo pagrindimas nepateikiamas, galima daryti prielaidą, kad privalomos kompetencijos apima bendras veiklas, kurias vykdo visi karjeros projektavimo specialistai, nepriklausomai nuo sektoriaus, institucijos ar tikslinės grupės. Kai kuriais atvejais privalomos kompetencijos sietinos su minimaliais reikalavimais, keliamais karjeros konsultantui. Šie minimalūs reikalavimai laikomi pagrindu, norint siekti aukštesnio lygmens kompetencijų.



4 pav. Karjeros konsultanto kompetencijų modelis (Schiersmann, 2008)

Karjeros konsultantui būtinų kompetencijų sritys aiškiai matomos atlikus lyginamąją profesijos standartuose pateiktų kompetencijų analizę (9 lentelė). Visas karjeros konsultantui būtinas kompetencijas galima suskirstyti į 7 kompetencijų grupes: *bendrosios kompetencijos, konsultavimo kompetencijos, tyrimų ir vertinimo kompetencijos, bendradarbiavimo kompetencijos, informacijos valdymo kompetencijos, teikiamų paslaugų kokybės užtikrinimo ir „supervizijos“ kompetencijos*. Pirmosios šešios kompetencijų grupės aiškiai atsispindi visuose analizuotuose karjeros konsultanto profesijos standartuose. Septintoji kompetencijų grupė – „supervizijos“ kompetencijos – nurodyta tik JAV parengtame karjeros konsultantų profesijos standarte. Ši kompetencijų grupė susijusi su karjeros konsultantui keliamais reikalavimais pripažinti savo, kaip karjeros konsultanto, trūkumus ir siekti „supervizijos“; reguliariai naudotis „supervizija“ tobulinant konsultavimo įgūdžius; konsultuotis su „supervizoriais“ ir kolegomis sprendžiant konsultavimo problemas bei planuojant savo profesinį tobulėjimą; žinoti „supervizijos“ modelius ir teorijas; gebėti teikti „supervizijas“ kitiems karjeros konsultantams.

Žmonėms pagalba planuojant karjerą reikalinga dėl įvairių priežasčių, todėl jiems reikalingos įvairios karjeros projektavimo paslaugos. Vieniems asmenims užtenka patarimo, kur ir kaip susirasti reikiamą informaciją arba kaip ja pasinaudoti, kitiems reikalingos labiau „personalizuotos“ paslaugos, susijusios su individualiais asmens poreikiais. Šios paslaugos dažnai yra psicho-pedagoginės prigimties. Karjeros konsultantas, aiškinantis, kaip asmens interesai (remdamasis interesų vertinimo rezultatais) gali įtakoti profesinį pasirinkimą, arba mokantis pasirengti gyvenimo aprašymą, vykdo ugdymo veiklas. Kai kuriems žmonėms reikalingas intensyvesnis konsultavimas, skirtas padėti iširti, išsiaiškinti žmonių jausmus, mintis, įsitikinimus, vertybes, elgseną, kad būtų galima sudaryti tolimesnių veiksmų planą. Šiuo atveju karjeros projektavimas sprendžia dar platesnes problemas, pvz., aiškinamasi, kokią įtaką asmeninės vertybės turi karjeros kryptčiai ar prisitaikymui darbe, kaip darbo vaidmenys integruojasi su kitais gyvenimo vaidmenimis (Borgen ir, Hiebert, 2006). Konsultavimas reikalingas tada, kai žmonės nori suvokti savo požiūrius, susijusius su karjeros planavimu, įvertinti įvairias galimybes, kultūrinį ir socialinį kontekstą. Taigi galima išskirti tris pagrindines pagalbos asmenims, priimantiems su karjera susijusį sprendimą, formas – informavimą, konsultavimą ir karjeros projektavimo mokėjimų ugdymą (mokymo veiklas). Karjeros konsultantų kompetencijų sričių lentelėje (9 lentelė) visoms aptartoms trims karjeros konsultanto teikiamoms pagalbos formoms būtinas kompetencijas apima *konsultavimo kompetencijos*, nusakančios reikalavimus gebėti sukurti tinkamą konsultavimui emocinę aplinką, nustatyti konsultavimo tikslus, sudaryti konsultavimo planą, taikyti konsultavimo teorijas ir metodus, identifikuoti konsultavimo trikdžius, konsultuoti įvairiais klausimais – darbo paieškos, karjeros galimybių, mokymosi, profesijos įgijimo ir kt. *Bendradarbiavimo*

kompetencijos apima reikalavimus gebėti bendradarbiauti ir keistis gerą patirtimi su kolegomis ir socialiniais dalininkais, rengti ir įgyvendinti bendrus projektus ir pan. *Teikiamų paslaugų kokybės užtikrinimo kompetencijos* kelia karjeros konsultantui reikalavimus nuolat vertinti ir tobulinti savo profesinę veiklą, planuoti profesinio tobulėjimo veiklas. *Tyrimų ir vertinimo kompetencijos* susijusios su reikalavimais gebėti atlikti asmens pažinimo ir profesijų, kvalifikacijų, darbo rinkos tyrimus. Tam būtina gebėti parinkti ir taikyti tinkamus tyrimo metodus, apdoroti tyrimo duomenis, analizuoti ir interpretuoti tyrimo rezultatus, sieti savo bei kitų tyrėjų atliktų karjeros projektavimo tyrimų rezultatus su praktine veikla ir kt.

Pažymėtina, kad *konsultavimas* ir *tyrimai* yra vienos svarbiausių karjeros konsultanto veiklų (Pukelis, 2003). Tiriamosios veiklos rezultatas suteikia turinį, kuriuo grindžiamas konsultavimas. Asmens pažinimo ir darbo, profesijų pasaulio tyrimų pasekoje gauta informacija ir duomenys yra konsultavimo veiklos planavimo ir realizavimo prielaida.

Karjeros konsultanto, kaip tyrėjo, funkcijos ilgą laiką buvo gana pasyvios (Lucas, 1996), todėl šiuo metu akcentuojamas poreikis skatinti tyrimus, plėtoti karjeros konsultantų tyrimų mokėjimus ir skleisti jau atliktų tyrimų rezultatus. D. Fish (1998) karjeros konsultantų profesinį tobulėjimą sieja su jų atliekamais tyrimais. B. Irving ir V. Baker (2004) taip pat pritaria, kad tyrimų veiklos turėtų būti pagrindinis karjeros konsultantų asmeninio ir profesinio tobulėjimo komponentas, nes tik per tyrimų metu galima atpažinti tikras problemas ir vykdyti karjeros projektavimo veiklas dermėje su realiais visuomenės poreikiais. Tyrimai, B. Irving ir V. Baker (2004) teigimu, plėtoja kritinio mąstymo mokėjimus bei reflektyvų požiūrį į darbą. Be tiriamosios veiklos, pasak šių autorių, su karjera susijusių problemų sprendimas būtų grindžiamas tik nuojauta ir nepagrįstais paaiškinimais. Taip pat pažymima, kad tiriamoji veikla stiprina profesinį identitetą – tyrimai traktuojami kaip neatskiriama profesinės veiklos ir identiteto dalis, tyrimų pagalba tobulinama profesinė praktika, gilinamas supratimas apie profesines funkcijas, gilinamos karjeros konsultantų žinios, tuo pačiu gerinama teikiamų paslaugų kokybė.

9 lentelė Karjeros konsultanto kompetencijų sritys

	Kanados standartas	IAEVG tarptautinis standartas	NCDA standartas	Lietuvos karjeros konsultanto profesijos standartas	CICA (Australijos) standartas	CECF Europos standartas
	○ ³	○	Ø ⁴	Ø	○	○
Bendrosios kompetencijos	Δ ⁵ Profesinis elgesys	Δ Etiško ir profesionalaus elgesio demonstravimas	Etinės/teisinės problemos	Asmeninių ir socialinių mokėjimų taikymas	Δ Etinė praktika	Etinė praktika
		Δ Savo, kaip specialisto, galimybių ir apribojimų žinojimas	Technologijų naudojimas	Informacinių technologijų taikymas	Δ Laiko planavimas ir valdymas	Savo galimybių ir apribojimų supratimas
		Δ Socialinio ir tarpkultūrinio jautrumo demonstravimas			Δ Kultūrinis jautrumas įvairovei	Pagarba kultūriniam skirtumams ir klientų poreikiams
		Δ Klientų kultūrinių skirtumų vertinimas ir pagarba				
Konsultavimo kompetencijos	Δ Tarpasmeninės kompetencijos	Δ Efektyvus bendravimas su kolegomis ir klientais, naudojant atitinkamą kalbos lygį	Darbas su skirtingomis tikslinėmis grupėmis	Bendravimo organizavimo kompetencijos	Δ Komunikavimas	Santykių su klientais kūrimas
	Δ Žinios apie karjeros projektavimą	Δ Žinios apie karjeros projektavimą	Karjeros projektavimo teorijos	Konsultavimo plano realizavimo kompetencijos	Δ Karjeros projektavimo teorija	Klientų informacijos paieškos ir interpretavimo mokėjimų ugdymas

3 ○ - yra specializacijos

4 Ø - nėra specializacijų

5 Δ - pagrindinės kompetencijos, apimančios žinias įgūdžius, požiūrius ir vertybes, reikalingas visiems karjeros projektavimo srityje dirbantiems specialistams

		Δ Žinių apie visą gyvenimą trunkantį karjeros plėtojimo procesą demonstravimas	Individualus ir grupinis konsultavimas		Δ Teorijų taikymas praktikoje	Pagalba, susijusi su mokymosi ir įsidarbinimo galimybėmis
	<input type="checkbox"/> ⁶ Pagalba mokantis individualiai ir grupėse	Δ Parama, patariant klientams mokymosi, karjeros plėtotes ir asmeniniais klausimais	Karjeros planavimo mokėjimų ugdymo programų plėtojimas ir vykdymas		<input type="checkbox"/> Konsultavimas	Konsultavimas ir nukreipimas kitiems specialistams
	<input type="checkbox"/> Konsultavimas karjerai	<input type="checkbox"/> Konsultavimas	Konsultavimas		<input type="checkbox"/> Darbas su negalią turinčiais žmonėmis	Konsultavimas karjerai
	<input type="checkbox"/> Įsidarbinimo galimybių plėtojimas	<input type="checkbox"/> Konsultacijos ir koordinavimas	Konsultavimas		<input type="checkbox"/> Karjeros planavimo mokėjimų ugdymo programų vykdymas	Karjeros plėtotes strategijų projektavimas ir įgyvendinimas
Δ Konsultavimo karjerai programų ir intervencijų projektavimas, įgyvendinimas ir įvertinimas		Karjeros planavimo mokėjimų ugdymo programų rengimas ir vykdymas				
<input type="checkbox"/> Konsultavimas siekiant įgyti išsimokslinimą						
<input type="checkbox"/> Įdarbinimas						
Tyrimų ir vertinimo kompetencijos	Δ Poreikių vertinimas ir nukreipimas	<input type="checkbox"/> Tyrimai ir įvertinimas	Tyrimai / įvertinimas	Tyrimų vykdymas	<input type="checkbox"/> Vertinimas	Vertinimo atlikimas
	<input type="checkbox"/> Vertinimas	<input type="checkbox"/> Vertinimas Δ Karjeros projektavimo teorijų ir tyrimų integravimas į praktiką	Individualus/grupės vertinimas		Δ Klientų poreikių vertinimas ir pagalba pasirenkant reikiamas paslaugas	Įsitraukimas į tyrimus ir įvertinimą
Informacijos valdymo kompetencijos	<input type="checkbox"/> Informacijos valdymas	Δ Naujausios informacijos apie	Informacijos/šaltinių kaupimas ir	Informacijos rinkimas ir tvarkymas	Δ Informacijos valdymas	Informavimo paslaugų galimybių

6 – specializacijos kompetencijos

		švietimo, mokymo, įdarbinimo tendencijas, darbo rinkos ir socialines problemas, žinojimas	atnaujinimas			valdymas
		<input type="checkbox"/> Informacijos valdymas			Δ Informacijos apie darbo rinką valdymas	
Bendradarbiavimo kompetencijos	<input type="checkbox"/> Bendruomeninių santykių kūrimas	Δ Bendradarbiavimas dirbant specialistų komandoje		Bendradarbiavimas su kolegomis	Δ Bendradarbiavimo tinklų kūrimas ir palaikymas	Partnerystės kūrimas ir bendradarbiavimas
		<input type="checkbox"/> Bendruomeninių santykių kūrimas		Bendradarbiavimas su socialiniais partneriais	<input type="checkbox"/> Ryšiai su darbdaviais <input type="checkbox"/> Projektų valdymas	Bendradarbiavimas su socialiniais dalininkais
Teikiamų paslaugų kokybės užtikrinimo kompetencijos	Δ Teikiamų paslaugų vertinimas	<input type="checkbox"/> Paslaugų valdymas	Veiklos tobulinimas	Teikiamų paslaugų kokybės įvertinimas	Δ Profesinis tobulėjimas	Žinių ir įgūdžių atnaujinimas
				Teikiamų paslaugų kokybės tobulinimas	Δ Teikiamų paslaugų vertinimas	
Supervizijos kompetencijos			Supervizija			

Karjeros konsultantų kvalifikacijos turinyje ypatingas dėmesys skiriamas karjeros konsultantų *bendrosioms kompetencijoms*. Bendrosios kompetencijos – tai žinių, mokėjimų, vertybių, požiūrių, ir asmens savybių visuma, reikalinga visapusiškam asmenybės ugdymuisi, profesiniam ir socialiniam lankstumui, mobilumui, profesiniam tobulėjimui (Laužackas, 2005a; Aiškinamasis kvalifikacijų sistemos terminų žodynas, 2008). Šios kompetencijos laikomos vienu iš pagrindinių veiksnių, lemiančių sėkmingą asmens profesinę veiklą. Bendrosios kompetencijos padeda suprasti savo veiklą kaip visumą, vertinti vidinių ir išorinių veiksnių įtaką veiklos rezultatams, prognozuoti veiklos proceso raidą ir pan. Literatūroje pateikiamos įvairios bendrųjų kompetencijų koncepcijos, tačiau, kaip pažymi R. Laužackas (2005a), šios koncepcijos dažniausiai skiriasi ne savo konceptualumu, bet skirtingu interpretavimu ir klasifikavimu. Pavyzdžiui, Laur-Ernst (1990) (žr. Laužackas, 2005a) bendrųjų kompetencijų koncepcija paremta *profesinio veiklumo*, kuri sudaro įvairių profesiskai reikšmingų žinių, mokėjimų sąsaja, skirtumais. Remiantis jais skiriamos trys bendrųjų kompetencijų grupės (Laužackas, 2005a: 42):

1. tarpdisciplininės (tarprofesinės) žinios (ekonomika, vadyba);
2. metodiniai mokėjimai (užsienio k., IKT);
3. asmenybiniai mokėjimai (kūrybiškumas, analitiškumas).

Reetz (žr. Laužackas, 2005a) bendrųjų kompetencijų koncepcijoje taip pat išskiria tris kompetencijų sritis: dalykinę ir intelektualiąją kompetenciją (problemų sprendimas, sprendimų priėmimas); socialinę kompetenciją ir asmeninę kompetenciją. T. Jovaiša ir S. Shaw (1998) nurodo 8 bendrųjų kompetencijų kategorijas: bazinės kompetencijos (raštingumas, skaičiavimas), gyvenimiškosios kompetencijos (būtinės žmogaus visuomeniniame gyvenime – savikontrolė, pagarba, tolerancija), esminės kompetencijos (mokymasis, problemų sprendimas), įsidarbinimo kompetencijos (prisitaikymas, kūrybiškumas, sprendimų priėmimas), socialinės ir pilietinės kompetencijos (bendravimas, moralės kodeksai ir vertybės, socialinis aktyvumas), plačios apimties kompetencijos (planavimas, analizė, sintezė), vadovavimo kompetencijos (komandos formavimas, pokyčių valdymas, sprendimų priėmimas) ir verslo organizavimo kompetencijos (savarankiškumas, orientavimasis nežinomoje situacijoje, mokymasis iš klaidų).

R. Laužacko (2005a) bendrųjų kompetencijų klasifikacijos pagrindas – asmens veiklos objektas. Šioje klasifikacijoje bendrosios kompetencijos apima metodinės (atitinkančios veiklos būdo objektą) ir socialinės (atitinkančią santykių raiškos objektą) veiklos sritis. Šias sritis atitinkančių veiklos uždavinių atlikimas reikalauja įvairių žinių ir mokėjimų, kurie apima formalius kognityvinės (analitinis, sisteminis mąstymas, kūrybiškumas, problemų sprendimas) ir psichomotorinės (reakcija, koordinuotumas) srities mokėjimus, asmenybinius mokėjimus veiklos (tikslumas, sąžiningumas, kruopštumas) ir savęs (pasitikėjimas, savarankiškumas, optimizmas) atžvilgiu, socialinius mokėjimus (komunikabilumas, tolerancija, partneriškumas).

Prie bendrųjų kompetencijų taip pat priskiriamos plačios paskirties praktinės (veiklos planavimo, kontroliavimo) ir bendrojo išprusimo (užsienio kalbos, ekonomikos, informatikos pagrindai) žinios.

Atlikus įvairiuose karjeros konsultantų profesijos standartuose nurodytų bendrųjų kompetencijų analizę bei remiantis aptartomis bendrųjų kompetencijų klasifikacijomis, galima išskirti tokias karjeros konsultantui būtinų bendrųjų kompetencijų kategorijas: asmenybės, socialinės, pažintinės, vadybinės ir etiško elgesio kompetencijos (10 lentelė). Sėkmingai karjeros konsultanto profesinei veiklai akcentuojama tokių asmeninių savybių, kaip atsakingumas, savarankiškumas, pozityvumas, dėmesingumas, inovatyvumas, išvalgumas, psichosocioemocinis jautrumas ir kt. svarba. Pabrėžiami problemų sprendimų, konfliktų valdymo, bendravimo, laiko planavimo, informacinių technologijų naudojimo, sisteminio, analitinio, kritinio mąstymo, užsienio kalbų ir kiti bendrieji mokėjimai.

10 lentelė Karjeros konsultanto bendrosios kompetencijos

Asmenybės kompetencijos	Tikslumas, kruopštumas, lankstumas, asmeninės atsakomybės priėmimas, savarankiškumas, inovatiškumas, nuoseklumas, smalsumas, ryžtingumas, nuoširdumas, išvalgumas, motyvuotumas, optimizmas, pozityvumas, 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 kultūriniais, geografiniais, religiniais ir kt. skirtumams, kompetencijos ribų žinojimas, pagarba kolegoms, etikos kodekso laikymasis ir kt.

Parengta remiantis: Kanados ir CICA (Australijos) karjeros konsultanto standartu; Student Handbook, 2010

Ypatingai pabrėžiama karjeros konsultanto etinės kompetencijos svarba. Ši kompetencija apima žinias, mokėjimus, vertybes ir požiūrius, susijusius su priimtų elgesio ir bendravimo normų laikymusi. Didelis dėmesys taip pat skiriamas vadybinėms karjeros konsultanto funkcijoms ir jų vykdymui reikalingoms kompetencijoms. Pastaruoju metu vadybinių kompetencijų reikšmė didėja visose socialinio ir asmeninio gyvenimo srityse (mokantis, dirbant). Stabilumo periodai tampa vis retesni ir trumpesni, vyraujanti dinamika, nuolatinė kaita, kurią valdyti svarbu, tačiau sudėtinga. Poreikis nuolat priimti nestandartinius, rizikingus ir tuo pačiu metu kuo racialesnius sprendimus tampa būtinybe. Akivaizdu, kad karjeros konsultanto veikla apima nemažai vadybinių funkcijų. Tai veiklos planavimas, organizavimas,

koordinavimas, vertinimas ir pan. Karjeros konsultantas turi gebėti valdyti bei palaikyti sklandų konsultavimo procesą, adekvačiai vertindamas ir kontroliuodamas problemines situacijas, vertinti savo veiklos rezultatus bei planuoti asmeninio ir profesinio tobulėjimo veiklas. Taip pat svarbios karjeros konsultanto, kaip informacijos vadybininko, funkcijos. Informacijos valdymas apima informacijos atranką, struktūravimą, sisteminimą, apibendrinimą ir pan. Informacijos kaupimas ir saugojimas neretai tampa atskira veikla, ypač jei tam plačiai naudojamos informacinės technologijos.

Aptartas karjeros konsultanto kvalifikacijos turinys rodo, kad karjeros konsultanto veikla yra įvairi ir sudėtinga. Kompetencijos, sudarančios karjeros konsultanto kvalifikaciją, susijusios su konsultavimo, tyrimų, vadybos, bendradarbiavimo ir kt. veiklomis, taip pat apima asmenybės ir profesinį tobulėjimą, vertybes, požiūrius ir profesinę etiką.

1.3.2. Kvalifikacijos lygmuo

Kvalifikacija įgyjama mokymo(-osi) būdu ir pasireiškia atliekant profesinę veiklą, todėl kvalifikacijos lygmens nustatymo pagrindu sąveika tarp profesinės veiklos sistemos poreikių ir švietimo sistemos galimybių. Nustatant kvalifikacijos lygmenį atskaitos tašku tampa profesinės veiklos funkcijos ir joms atlikti būtinų kompetencijų apibrėžimas.

Europos kvalifikacijų sąranga apima Europos mastu apibendrintų aštuonių lygmenų kvalifikacijų struktūrą, grindžiamą *studijų rezultatais*. Studijų rezultatai suprantami kaip teiginiai, ką besimokantysis žino, supranta ir moka atlikti studijų proceso pabaigoje (The Shift, 2008: 15). Kuo sudėtingesni studijų rezultatai, tuo aukštesniam kvalifikacijų sąrangos lygmeniui priskiriama studijų programa ir tuo aukštesnio lygmens kvalifikacija bus suteikiama asmeniui, baigusiam konkrečią studijų programą. Studijų rezultatai Europos kvalifikacijų sąranroje skirstomi į tris pagrindinius tipus: žinias, mokėjimus ir kompetentingumą. *Europos kvalifikacijų sąranroje kompetentingumas* apibūdinamas atsakomybės ir savarankiškumo sąvokomis (European Parliament/Council, 2008: 4). Kuo aukštesnio lygmens kvalifikacija, tuo didesni reikalavimai keliami asmens žinioms, mokėjimams (autonomiškumui), vertybėms ir požiūriams (atsakomybei). Kita vertus, aukštesnė žinių ir mokėjimų kokybė užtikrina aukštesnį asmens veikimo profesinėje veikloje savarankiškumo ir atsakomybės laipsnį (Pukelis, 2009).

Europos kvalifikacijų sąrangos šeštasis lygmuo tolygus I-osios pakopos aukštojo mokslo studijoms. II-osios pakopos aukštojo mokslo studijos atitinka septintąjį Europos kvalifikacijų sąrangos lygmenį (11 lentelė).

11 lentelė 6 ir 7 EKS lygmenų palyginimas

Studijų rezultatų tipai		VI lygmuo (I-oji studijų pakopa)	VII lygmuo (II-oji studijų pakopa)
	Žinios	gilios srities žinios, apimančios kritišką teorijų ir principų supratimą	- labai specializuotos žinios, kurių dalis yra naujausios profesinės veiklos arba mokymosi srities žinios, kuriomis grindžiamas originalus mąstymas ir (arba) moksliniai tyrimai - kritiškas vienos srities ir skirtingų sričių sąveikos žinių supratimas
	Mokėjimai	mokėjimai, susiję su meistriškumo ir inovatyvumo demonstravimu, reikalingu sprendžiant sudėtingas, nenuspėjamas problemas specializuotoje studijų ar darbo srityje	specializuoti problemų sprendimo mokėjimai, reikalingi moksliniams tyrimams atlikti ir (arba) naujovėms diegti siekiant įgyti naujų žinių, sukurti naujas procedūras ir integruoti skirtingų sričių žinias
	Kompetentingumas	valdyti sudėtingas profesines veiklas ar projektus, prisiimant atsakomybę už sprendimų priėmimą nenuspėjamos darbo ar studijų situacijose; prisiimti atsakomybę už asmenų ar jų grupių profesinio tobulėjimo valdymą	- tvarkyti ir keisti darbo arba mokymosi aplinką, kuri yra sudėtinga, nenuspėjama ir reikalauja naujų strateginių metodų - imtis atsakomybės už naujų profesinių žinių ir praktinės patirties kūrimą ir (arba) už strateginės grupės veiklos įvertinimą

Šaltinis: The European Qualification Framework, 2008

Vykdamas Bolonijos procesą buvo sukurta *Europos aukštojo mokslo erdvės kvalifikacijų sistema*, pagrįsta studijų rezultatais ir apimanti tris studijų pakopas (bakaluro, magistrantūros ir doktorantūros lygmenis) bei kiekvienos pakopos kvalifikacijų aprašus („Dublino aprašus“). „Dublino aprašai“ – studijų rezultatais grindžiami apibendrinti reikalavimai atskiroms aukštojo mokslo studijų pakopoms. Jais remiantis galima palyginti skirtingose šalyse suteikiamas aukštojo mokslo kvalifikacijas. I-osios ir II-osios pakopos kvalifikacijų aprašai skiriasi nuo *Europos kvalifikacijų sąrangos 6 ir 7 lygmenų aprašų*, tačiau, kaip pabrėžiama *Londono komunikate* (2007), skirtumai nėra esminiai. Bolonijos proceso I-osios pakopos kvalifikacijos, apimančios trejų-ketverių metų 180–240 ECTS kreditų apimties studijas, ir II-osios studijų pakopos kvalifikacijos (60–20 ECTS) aprašų (The framework of qualifications for the European Higher Education Area, 2005) palyginimas remiantis penkiais kriterijais (kompetentingumo sritimis) pateikiamas 12 lentelėje.

12 lentelė I-osios ir II-osios studijų pakopos diferencijavimas

	1 (bakalauras)	2 (magistras)
Žinios ir supratimas	Žinios kaupiamos naudojantis naujausiais vadovėliais, remiamasi naujausia studijuojamos srities informacija...	Suteikiamas pagrindas ar galimybė kurti, plėtoti ir / ar taikyti idėjas tyrimų kontekste...
Žinių ir supratimo taikymas	Argumentuoti patarimai..	Problemų sprendimo mokėjimai naujoje, nepažįstamoje aplinkoje, dažnai esant daugiadiscipliniam, daugiapusiam problemos kontekstui ...
Sprendimų priėmimo mokėjimai	Duomenų rinkimas ir interpretavimas...	Mokėjimas integruoti žinias, kompleksiskai jomis operuoti.. priimti sprendimus esant nepilnai informacijai...
Komunikaciniai mokėjimai	Perteikti idėjas, problemas ir sprendimus...	Perteikti savo išvadas, pagrindines žinias ir loginį pagrindimą specialistų ir nespecialistų auditorijai (monologu)...
Mokymosi mokėjimai	Savarankiško mokymosi mokėjimai, užtikrinantys aukštą autonomijos lygį...	Savarankiško mokymosi mokėjimai, užtikrinantys pilną autonomiją...

Šaltinis: The framework of qualifications for the European Higher Education Area, 2005

Lietuvos nacionalinę kvalifikacijų sandarą sudaro aštuoni kvalifikacijų lygmenys. VI–VIII lygmenys apima aukštojo mokslo įstaigose įgyjamas kvalifikacijas (Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašas, 2010). Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sandaros kūrėjai pažymi, kad „nustatant Lietuvos profesinių kvalifikacijų lygmenis svarbu, kad jie „nesumenkintų“ Lietuvoje įgytų kvalifikacijų Europos kvalifikacijų sąrangos atžvilgiu“ (Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sistemos koncepcija, 2007: 46). Lietuvoje kvalifikacijų lygmenys išskiriami atsižvelgiant į Europos kvalifikacijų sąrangos lygmenis. Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sandaros lygmenys apibrėžiami remiantis trimis kriterijais: *veiklos sudėtingumas*, *veiklos savarankiškumas* ir *veiklos kintamumas*. Veiklos sudėtingumo kriterijus pasitelktas veiklos pobūdžiui, užduočių įvairovei ir atsakomybės laipsniui apibūdinti. Veiklos savarankiškumo kriterijumi apibūdinamas veiklos organizavimo ir pavaldumo pobūdžio kitimas. Veiklos kintamumo kriterijus pasitelkiamas veiklos technologinės ir organizacinės aplinkos kitimui apibūdinti (Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašas, 2010). Kiekvienas kvalifikacijų lygmuo apima kvalifikacijas, skirtas panašaus sudėtingumo, savarankiškumo ir kintamumo veiklai atlikti. VI lygmens kvalifikacijos įgyjamos studijuojant I-ojoje universitetinių ar koleginių studijų pakopoje, VII lygio kvalifikacijos įgyjamos studijuojant II-ojoje universitetinių studijų pakopoje. 13 lentelėje pateikiamas VI ir VII kvalifikacijų lygmenų aprašų palyginimas.

13 lentelė Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sandaros VI ir VII lygmenys

Kriterijus	VI kvalifikacijos lygmuo	VII kvalifikacijos lygmuo
Veiklos sudėtingumas	Kvalifikacija skirta sudėtingai veiklai, pasižyminčiai uždavinių ir jų turinio įvairove. Sprendžiant uždavinius įvairiose profesinės veiklos srityse, naudojamos įvairios priemonės ir metodai. Todėl veiklos atlikimas reikalauja taikyti plačias teorines žinias, pagrįstas naujų fundamentinių ir taikomųjų tyrimų rezultatais arba būtinas įvairioms naujovėms įdiegti.	Kvalifikacija skirta sudėtingai veiklai, susidedančiai iš įvairių tarpusavyje susijusių uždavinių, kurie gali apimti keleto giminingų profesinių veiklų sritis. Todėl veiklos atlikimas reikalauja ekspertinio naujausių žinių profesinės veiklos ir jai artimose ar giminingose srityse vertinimo ir pritaikymo, naujų faktų atradimo atliekant taikomuosius profesinės veiklos tyrimus, kūrybiško teorinių žinių ir mokslinių tyrimų rezultatų taikymo.
Veiklos savarankiškumas	Veikla atliekama savarankiškai, pasirenkant uždavinių atlikimo būdus ir organizuojant atitinkamų žmonių darbą iškeltiems uždaviniams atlikti. Todėl šio lygio kvalifikacijos apima gebėjimus planuoti veiklą atsižvelgiant į numatytus tikslus, analizuoti ir fiksuoti savo veiklos rezultatus ir teikti ataskaitas veiklą koordinuojantiems asmenims, koreguoti veiklą atsižvelgiant į veiklos rezultatų analizę ir specialistų rekomendacijas bei vykdyti įvairią projektinę veiklą.	Veikla atliekama savarankiškai nustatant atitinkamos veiklos srities uždavinius, priimant savarankiškus sprendimus, orientuotus į veiklos tobulinimą ir gerinimą. Veiklai būdingas vadovavimas kitų darbuotojų veiklai. Todėl šio lygio kvalifikacijos apima gebėjimus savarankiškai atlikti taikomojo pobūdžio tyrimus, teikti konsultacijas veiklos srityje, koordinuoti projektus, orientuotus į kitų žmonių kvalifikacijos tobulinimą ir inovacijų diegimą, analizuoti veiklos rezultatus ir juos pristatyti.
Veiklos kintamumas	Veiklos aplinka reikalauja gebėjimo prisitaikyti prie nuolatinių ir paprastai nenuspėjamų pokyčių, kuriuos sąlygoja žinių ir technologijų pažanga konkrečioje profesinėje srityje. Kvalifikacija leidžia patobulinti ir praplėsti profesinės srities žinias ir patiems įvertinus savo veiklą mokytis savarankiškai (plėtoti pažintines kompetencijas), kaip to reikalauja profesinės veiklos kintamumas	Dėl žinių, technologijų, darbo organizavimo įvairiose veiklų srityse pažangos šio lygio veikla ir jos aplinka intensyviai kinta, pokyčiai sunkiai prognozuojami, veiklą sudaro nuolat besikeičiantys užduočių deriniai. Todėl veiklos kaita reikalauja gebėjimo priimti inovatyvius sprendimus, paremtus tyrimų rezultatais, įvertinti alternatyvius sprendimo variantus bei galimas socialines ir etines veiklos pasekmes

Šaltinis: Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašas, 2010

Karjeros konsultanto kvalifikacijos turinio analizė rodo karjeros konsultanto veiklos sudėtingumą, apibrėžiamą nenuspėjamos, kintančios veiklos charakteristikomis, aukštu savarankiškumo, atsakomybės lygiu. Europos kvalifikacijų sąrangos 6 ir 7 lygmenų, Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sandaros 6 ir 7 lygmenų bei Bolonijos proceso I-osios ir II-osios studijų pakopų palyginimas leidžia teigti, kad 6 lygmens (I-osios studijų pakopos, bakalauro) kvalifikacija būsimiems karjeros konsultantams sudarytų prielaidas įgyti būtinas, tačiau nepakankamas jų profesinei veiklai žinias ir mokėjimus. Pastaruoju metu pripažįstama kad karjeros konsultanto veikla tampa labai sudėtinga, reikalaujanti veikti nestabilioje, kintančioje aplinkoje, reguliuoti ir valdyti įvairius sudėtingus procesus, vadovautis naujausia ir sparčiai kintančia informacija. Vis dažniau kalbama apie besiplečiančias karjeros konsultanto funkcijas, apimančias buvimą kaitos agentu/ tarpininku (Savickas, 2000; Hansen, 2003), mokymosi visą gyvenimą planavimo šalininku (Young, Chen, 1999), holistinio karjeros planavimo, integruojant

darbą, šeimą ir visuomenę, pagalbininku (Hansen, 2001). S. Baker (1994) pažymi, kad šiandien karjeros konsultantai turi būti pasirengę atlikti daug užduočių, kurių įvairovė ir sudėtingumas priklauso nuo plataus jų profesinio lauko. Karjeros projektavimas, grįstas konstruktyvistine epistemologija, reikalauja iš konsultanto analitinio, sisteminio mąstymo, mokėjimo ne tik pritaikyti studijų metu įgytas žinias, bet ir integruoti jas, sprendžiant sudėtingas, kompleksines problemas. Siekiant įgyvendinti profesinės veiklos tikslus, karjeros konsultantui svarbu suvokti aukščiausius studijuotos mokslo srities pasiekimus ir mokslinio pažinimo ribas, kritiškai vertinti bei kūrybiškai taikyti naujausių tyrimų rezultatus, vertinti daug tarpusavyje sąveikaujančių ir kintančių veiksnių. Tokių žinių ir mokėjimų įgijimas akcentuojamas septintojo lygmens (II-osios studijų pakopos) kvalifikacijų aprašuose. Šio lygmens kvalifikacijos sudėtingumas susijęs su didesne atsakomybe už veiklos organizavimą, būtinybe vadovautis tyrimais ir analize priimant originalius, nestandartinius sprendimus, reikalavimu profesinėje veikloje taikyti tarpdisciplinines žinias, būtinas susiduriant su įvairiomis situacijomis ir sprendžiant įvairias problemas.

Kai kuriose šalyse (pvz., Kanadoje) ligi šiol buvo akcentuojamas taip vadinamas „nehierarchinis“ požiūris į karjeros konsultantų rengimą, laikantis nuostatos, kad žmonėms reikalingos skirtingos karjeros projektavimo paslaugos (informavimas, karjeros projektavimo gebėjimų ugdymas, konsultavimas), kurias gali teikti specialistai, turintys skirtingą pasirengimą. Visos paslaugos yra vienodai svarbios, todėl skirtingas specialistų pasirengimas, užtikrinantis tam tikro lygmens kompetetingumą, yra vienodai vertingas (Canadian National Steering Committee, 2004; Hiebert, 2009; Repetto ir kt., 2003). Manoma, kad skirtingo tipo paslaugas galėtų teikti skirtingo pasirengimo specialistai, pvz. konsultavimo paslaugų teikimui reikalingas magistro lygmens diplomą konsultavimo srityje, tačiau kokybiškų informavimo paslaugų teikimui pakaktų bibliotekininkystės bakalauro diplomo, o įdarbinimo specialistui – kolegijos lygmens studijų apie darbo rinką (Burwell, Kalbfleisch, 2007). Vis dėlto daugelyje kitų šalių, ypač Europoje, karjeros projektavimas suvokiamas kaip vientisa, integrali, o ne išskaidyta sritis. Integralus ar vientisas paslaugų supratimas pagrindžia taip vadinamą „hierarchinį“ požiūrį į karjeros konsultantų rengimą, paremtą nuostata, kad kuo daugiau karjeros konsultantas mokosi, tuo geriau jis gali atlikti savo profesinę veiklą. Sutinkama, kad asmenys, baigę II-osios pakopos studijas, yra geriau pasiruošę teikti karjeros projektavimo paslaugas nei asmenys, baigę bakalauro studijas (Hiebert, 2009).

Taigi, remiantis karjeros konsultantų rengimo užsienio šalyse tendencijomis ir kvalifikacijų lygmenų analize, *daroma prielaida, kad karjeros konsultanto kvalifikacija atitinka VII Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenį*. VII lygmens kvalifikacijos įgyjamos studijuojant II-ojoje universitetinių studijų pakopoje ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos

institucijos nustatytais atvejais – pagal vientisųjų studijų arba laipsnio nesuteikiančių studijų programas ir (arba) įgyjant profesinės veiklos patirtį bei mokantis savarankiškai (Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašas, 2010).

Skyriaus apibendrinimas

Karjeros konsultanto kvalifikacijos parametrai yra nusakomi per karjeros konsultanto kvalifikacijos turinį sudarančias kompetencijas bei karjeros konsultanto kvalifikacijos lygmenį. Karjeros konsultanto kvalifikacijos turinį sudaro šešių pagrindinių sričių kompetencijos: bendrosios, konsultavimo, tyrimų ir vertinimo, informacijos valdymo, bendradarbiavimo ir teikiamų paslaugų kokybės užtikrinimo. Karjeros konsultantams būtinos žinios ir mokėjimai bei keliami reikalavimai šių specialistų atsakomybei ir savarankiškumui apsprendžia karjeros konsultanto kvalifikacijos atitikimą VII Lietuvos kvalifikacijų sandaros bei VIII Europos kvalifikacijų sąrangos lygmenims.

1.4. KARJEROS KONSULTANTŲ RENGIMO TURINYS

Teorinės studijos. Specialistų rengimo turinys atskleidžiamas per studijų programą. Studijų programa yra konstruktyvi studijų turinio išraiška (Laužackas, 2008). Svarbiausia studijų turinio nustatymo prielaida – kvalifikacijos aprašą sudarančios kompetencijos.

Karjeros projektavimo tikslai, karjeros konsultanto veiklos pobūdis ir aptarti karjeros konsultanto kvalifikacijos parametrai (kompetencijos) rodo, kad karjeros konsultantui reikalingos labai įvairios žinios. Karjeros projektavimas – tai pagalba žmogui kuriant gyvenimo projektą. Kadangi gyvenimas apima viską, tai karjeros konsultantui būtinos žinios taip pat turi būti visaapimančios, plačios.

Galima pastebėti, kad F.Parsons (1909) suformuluoti karjeros projektavimo teorijos principai apsprendžia pagrindines žinių sritis, kurios būtinos karjeros konsultantui: a) tai žinios apie žmogaus prigimtį ir asmenybės ypatumus, turimus gabumus ir gebėjimus, jų adekvatumą profesiniams ketinimams; b) žinios apie darbo rinką, jos pobūdį, kaitos tendencijas ir perspektyvas, profesijas bei jų turinį; ir c) žinios, padedančios visas turimas žinias integruoti, suderinti tarpusavyje, padedant asmeniui priimti karjeros sprendimą. Šiuolaikinė karjeros ir karjeros projektavimo samprata sąlygoja dar vieną labai svarbią žinių sritį – tai *žinios apie gyvenimo prasmę*. Labai svarbi trečioji žinių sritis, nes ji atlieka visų kitų turimų žinių integraciją. Tačiau kitos žinios (apie žmogų, jo prigimtį, gyvenimo prasmę, profesijų pasaulį) taip pat labai svarbios, nes neturint jų, integruojančių žinių sritis tampa bevertė.

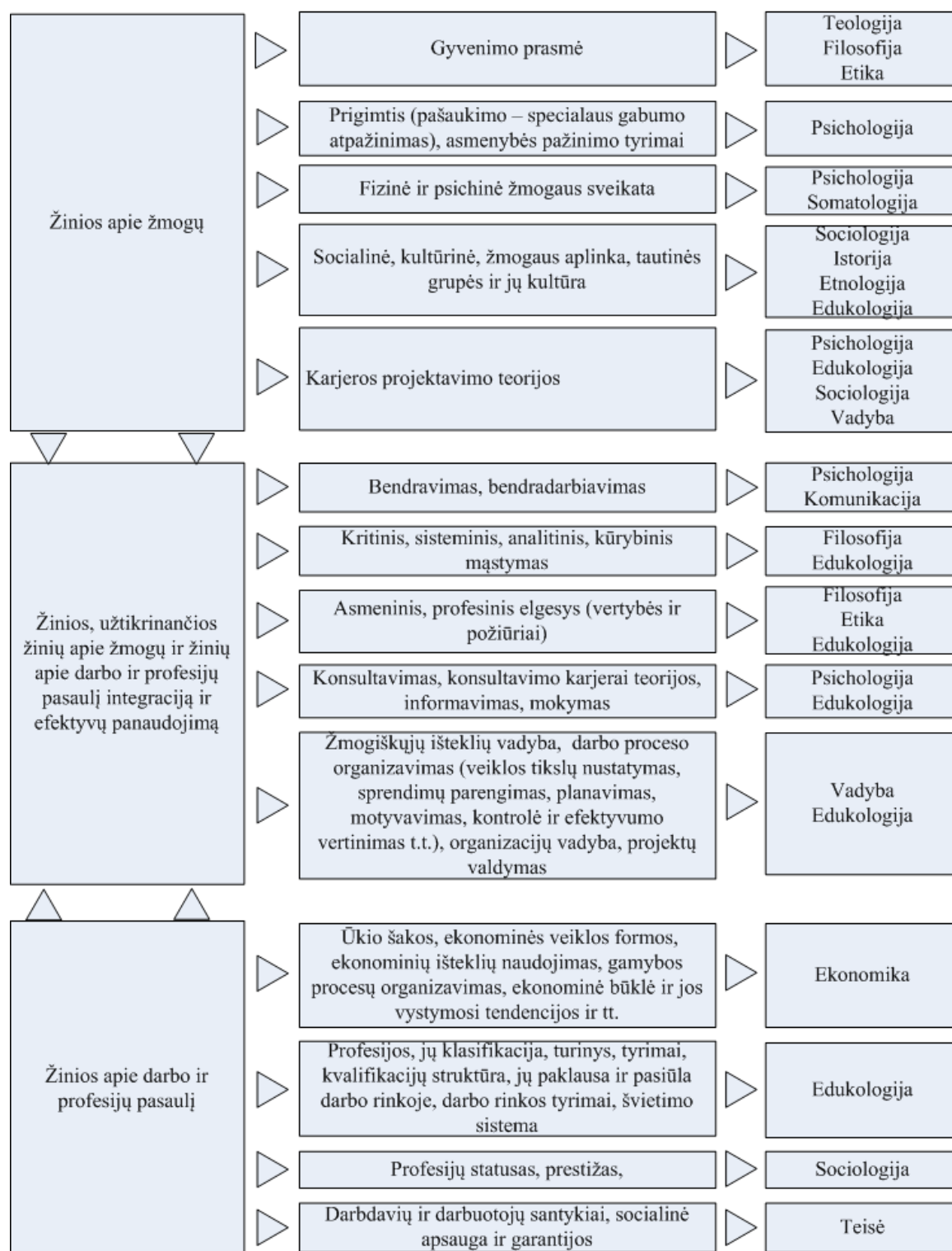
Išskirtos karjeros konsultanto žinių sritys rodo, kad karjeros projektavimo realybė pasižymi kur kas didesniu sudėtingumu negu tai atspindi kurio nors vieno mokslo (psichologijos, edukologijos, vadybos, sociologijos) tyrimų galimybės. Karjeros projektavimas reikalauja visuminio, sisteminio, tarpdisciplininio požiūrio, nes svarbu asmens elgseną suvokti kompleksiskai, kaip nuolat kintančią bei dinamiškai sąveikaujančią sistemą. Karjeros fenomeno pažinimui reikšmingi įvairūs mokslai (5 pav.), teikiantys metodologinę karjeros konsultantų teorinių studijų turinio pagrindą.

Sociologija padeda suvokti socialinių struktūrų įtaką profesijos rinkimuisi ir karjeros plėtotei (pvz. profesijos rinkimosi apribojimas tam tikromis normomis, priklausymu socialinei klasei, pajamos, išsimokslinimas ir pan.), kultūrinių ir tarpkultūrinių veiksnių įtaką, šiuolaikinių visuomenės sąlygų, santykių būvį, poreikius, vystymosi, pažangos tendencijas, socialinių-ekonominių profesijų statusą, asmens nuostatas profesinės veiklos atžvilgiu (Jovaiša, 1981, 1999; Peiperl, Arthur, 2000). Karjera sociologijos mokslo kontekste taip pat susijusi su žmogaus socialinės integracijos, žmogaus vietos visuomenėje, jo savivertės ir saviraiškos sąvokomis.

Ekonomika ir vadyba tiria ūkio santykius, darbo pasaulio valdymo principus ir metodus, darbo organizavimo poreikius ir galimybes, žmonių išteklių išsidėstymą kaitą, su karjera susijusių sprendimų priėmimo pagrindimą. Sprendimų teorijose susikerta ekonominiai ir vadybiniai principai. Sprendimo priėmimo proceso prigimtis yra ekonominio pobūdžio: asmuo renkasi tai (profesiją), kas kuo labiau padidintų jo pajamas ir sumažintų išlaidas materialinių ir kitų vertybių (prestižo, saugumo ir kt.) prasme (Gunc, Peiperl, 2007; Peiperl, Arthur, 2000).

Somatologijos mokslo žinios padeda suvokti, kaip geriausiai panaudoti žmogaus fizines galias profesinės veiklos sėkmei, moko, kaip teikti pagalbą somatinių, psichologinių sutrikimų ir negalavimų atvejais.

Karjeros projektavimui ypatingai svarbi *edukologijos* mokslo reikšmė. L. Jovaiša (1981, 1999) pastebi kad karjeros projektavimas grindžiamas pedagogikos ir andragogikos dėsniais, nes jie reguliuoja asmenų santykius, sudaro sąlygas laisvai ir kūrybingai saviraiškai, visapusiškai ir profesinei asmens brandai. Edukologija, kaip pedagogikos ir andragogikos procesus tiriantis mokslas, sujungia ir integruoja visų aptartų mokslų elementus ir panaudoja juos tokios asmenybės ugdymui, kuri besikeičiančiose gyvenimo sąlygose pajėgtų priimti tinkamus karjeros sprendimus. Edukologijos mokslas apima švietimo tyrimus, padeda suprasti švietimo sistemas, teikia žinių apie profesijas, kvalifikacijas, jų klasifikacijas, turinį ir reikalavimus bei įgijimo būdus, profesinio tobulėjimo bei mokymosi visą gyvenimą galimybes.



5 pav. Karjeros konsultanto rengimo turinį sudarančios žinios (autorės – L. N.)

Karjeros projektavimas – socialinių mokslų objektas ir reiškiny. Karjeros konsultantai dirba su gyvomis „sistemomis“, t. y. žmonėmis – jaučiančiomis, mąstančiomis būtybėmis. Todėl jų veikla, be abejonės, turi būti pagrįsta *psichologinėmis* žiniomis. *Psichologija* teikia teorijas, metodus ir priemones asmenybei pažinti. Psichologijos mokslo žiniomis taip pat grindžiama konsultanto ir konsultuojamojo sąveika, bendravimo, konsultavimo procesas.

Psichologijos, kaip svarbiausio žmogaus, jo prigimties, gabumų pažinimo, mokslo reikšmė karjeros konsultantui nediskutuotina. Tačiau žmogaus pažinimas yra tik vienas pirmųjų karjeros projektavimo etapų. Psichologinės žinios nėra savitikslių (Pukelis, 1998, 2004), jos tarnauja pagrindiniam karjeros projektavimo tikslui – padėti siekti tam tikrų asmens karjeros tikslų viename ar kitame asmens raidos / gyvenimo etape. Karjeros konsultantui svarbu, įvairių mokslų pagalba sukaupus informaciją apie asmenį, gebėti išvelgti ir atsirinkti tai, kas svarbiausia, kuo būtų galima remtis padedant asmeniui kurti gyvenimo projektą. Tokius klausimus spręsti padeda *filosofinės* žinios – vienos svarbiausių karjeros projektavimo teorijoje ir praktikoje (Jovaiša, 1998). Gyvenimo filosofija, aksiologija reikalinga grindžiant karjeros projektavimo teoriją ir praktiką gyvenimo tikslu, prasme, žmogaus pašaukimo idėjomis, etinėmis ir estetinėmis vertybėmis. Filosofinio mąstymo pagalba integruotos žinios gali padėti spręsti sudėtingas karjeros problemas.

Karjeros projektavimas negali būti atsiejamas nuo vertybių. Tiek karjeros konsultantas, tiek konsultuojamasis atsineša savo kontekstinį, kultūrinį pamatą bei asmeninių vertybių rinkinį. Karjeros projektavimo paslaugos neretai pavestos tarnauti nacionalinės ar organizacinės politikos tikslams, pvz., tiek Lisabonos strategijoje, tiek ir daugumos Europos šalių nacionalinėse užimtumo strategijose pagrindiniu tikslu laikomas maksimalus užimtumas, tačiau galbūt ne kiekvienas pilietis nori tenkinti šį tikslą. Tam tikrų politinių tikslų siekimas gali sąlygoti labai ribotą karjeros konsultanto veiklą. Daug socialinių, kultūrinių, ekonominių ir asmeninių aplinkybių bei požiūrių veikia pagalbos žmonėms procesą, siekiant padėti jiems priimti juos tenkinančius karjeros sprendimus, ar jie būtų susiję su mokamu darbu, ar savanoriškomis veiklomis, ar su veikla formalios ekonomikos užribyje. Tokiomis aplinkybėmis išryškėja karjeros konsultanto tam tikros pasaulėžiūros, vertybinių nuostatų, sąmoningumo, kurių formavimuisi neabejotinos įtakos turi filosofinės studijos, svarba.

F. Hansen ir N. Amundson (2009) įsitikinę, kad geriausi sprendimai yra susiję su *mokėjimu būti* (angl. *learning to be*), kai mąstoma ir nusprendžiama, ką reikėtų daryti. Šiuolaikinėje karjeros projektavimo teorijoje ir praktikoje, kaip pažymi autoriai, šitai *buvimo (būties) dimensijai* (angl. *being-dimension*), grindžiamai vertybėmis, tiesos ieškojimu, išmintimi ir nuolatine saviugda, neskiriamas pakankamas dėmesys. F. Hansen ir N. Amundson (2009) pažymi, kad svarbu ugdyti fenomenologinį karjeros konsultantų matymą ir hermeneutinį mąstymą, skatinantį neapsiriboti stereotipiniais sprendimais, plėtojantį kūrybinio mąstymo gebėjimus (tai autoriai vadina „filosofiniu konsultavimu“). Norint suprasti, ką reiškia *būti*, reikia daug ieškoti, kitaip sakant, mąstyti. *Kas aš? Kokia gyvenimo prasmė?* – egzistenciniai klausimai, kuriuos būtina svarstyti siekiant gyvenimo pilnatvės ir kokybės. Karjeros konsultantui svarbu suprasti, ką reiškia *būti* ir tai suvokiant padėti konsultuojamajam ieškoti

išmintingo sprendimo. Šitokia pagalba yra susijusi su Aristotelio aprašomu *phronesis*, t. y. gebėjimu priimti išmintingus sprendimus. Aristotelis griežtai atskyrė *episteme* (mokslines, teorines žinias) ir *techne* (technines, metodologines ir pragmatines žinias) nuo *phronesis* – egzistencinių žinių ar praktinės išminties, susijusios su gebėjimu išgirsti ar pajusti asmens unikalią situaciją ir išmintingai jam padėti. Svarbu suprasti, kad yra didelis paradigminis skirtumas tarp kalbėjimo apie problemą moksliniu, pragmatiniu būdu ir kalbėjimo bei mąstymo apie tą problemą ją išgyvenus. Pirmu atveju, naudojant mokslu pagrįstus metodus ir įgytus įgūdžius, problema valdoma objektyviai. Tačiau tada gali iškilti grėsmė imtis tiesioginio ar netiesioginio moralizavimo, konsultavimo, kuris yra per daug instrumentinis ir paviršutiniškas. Antruoju atveju problema išgyvenama, apmąstoma. Karjeros konsultantas nėra tik stebėtojas, jis tampa dalyviu. Norint gerai suprasti reiškinį, reikia jame *būti, dalyvauti*. Kanados mokslininkas fenomenologas T. Aoki teigia, kad „išsilavinęs žmogus, visų pirma, supranta, kad tai, kaip asmuo galvoja, mąsto ir veikia, priklauso nuo to, kas jis yra“ (Hansen, Amundson, 2009: 36). Taigi karjeros konsultantas, prieš nuspręsdamas „ką daryti, turi išmokti „būti“. Tik dermėje su būtimi galima priimti išmintingus sprendimus, ypatingai kai jie yra etinės ir / ar egzistencinės prigimties. Todėl *filosofinės studijos yra pamatinės*, pagrindžiančios svarbiausias karjeros projektavimo idėjas, nuostatas ir principus, užtikrinančios tinkamą karjeros konsultanto veiklą, sudarančios *fundamentalų jo veiklos pagrindą*. Filosofinės studijos padeda suvokti savo veiklos tikslumą, logiškumą ir prasmingumą.

Karjeros konsultantui būtinų žinių analizė rodo, kad šiems specialistams reikalingas platus teorinis pasirengimas. Apibendrintai galima teigti, kad karjeros konsultanto rengimo turinys turi užtikrinti fundamentalų bei taikomąjį karjeros konsultantų rengimą. Svarbiausi karjeros konsultantų teorinių studijų konstravimo principai turi sudaryti prielaidas būsimam karjeros konsultantui įgyti žinių apie gyvenimo prasmę, žmogaus prigimtį (fundamentalaus rengimo pagrindas), profesijas ir darbo rinką, bei žinių, padedančių tarpusavyje derinti visas išvardintas žinias ir integruoti (taikomojo rengimo pagrindas). Tai pagrindinės žinių sritys, kurios turi sudaryti karjeros konsultanto teorinių studijų pagrindą. Šių žinių kompleksiskumas sąlygoja tarpdisciplininį karjeros konsultanto rengimo pobūdį.

Praktinės studijos. Daugelį profesinių mokėjimų galima įgyti tik dirbant, kitaip sakant, praktinėje veikloje (Sajienė, Dailidienė, 2003). Praktinės studijos sudaro galimybę įgyti darbui reikšmingos patirties, suteikia bendrą supratimą apie būsimą profesinę veiklą, leidžia pasitikrinti, įgyti ir tobulinti profesinei veiklai reikalingus mokėjimus. Aukštojo mokslo institucijai – tai galimybė patikrinti vykdomų studijų kokybę, nustatyti, ar programos studijų rezultatai dera su karjeros konsultanto veiklai reikalingomis kompetencijomis.

Karjeros konsultanto veikla yra kupina unikalių situacijų, neaprašytų teoriniuose modeliuose, todėl teorinių studijų metu įgytų žinių efektyviai būsimo karjeros konsultanto veiklai nepakanka (Nelson, Jackson, 2003; Schön, 2007). Karjeros konsultantui būtini konsultavimo mokėjimai negali atsirasti vien tik iš teorinių studijų. T. Inglar, E. Bjercknes ir kt. (2003) pažymi, kad konsultavimas yra praktinė veikla, o konsultavimo įgūdžiai yra plėtojami įvairiose praktinėse situacijose. Apmąstyta praktinė veikla yra lyg instrumentas, leidžiantis tapti patyrusiu konsultantu. Dreyfus ir Dreyfus (1989, žr. Inglar, Bjercknes ir kt. 2003), praktinę veiklą laiko svarbiausiu konsultavimo mokėjimus plėtoti padedančiu veiksmu. Pasak jų, svarbu užtikrinti mokymą, nukreiptą į realų gyvenimiškų užduočių sprendimą. Todėl mokymuisi reikalingos tam tikros mokymosi aplinkos, kuriose studentai dirbtų su realiomis, o ne tik "knyginėmis" problemomis. T. Skovholt ir M. Rønnestad (2003) teigia, kad tik praktinių studijų metu būsimo karjeros konsultantai gali pasiekti aukštesnį kompetetingumo lygmenį, nes praktika leidžia patirti realias situacijas, kurios padeda būsimiems specialistams suvokti jų veiklos sudėtingumą. Praktinės studijos, užtikrinančios tam tikrų būtinų mokėjimų ugdymą ir pirminės praktinės patirties įgijimą, taip pat sudaro sąlygas, kaip pastebi Pukelis (2004), būsimojo specialisto profesinei adaptacijai.

Kaip jau minėta anksčiau, karjeros konsultantui reikalingos žinios, padedančios integruoti visas kitas turimas žinias. Žinių integravimui reikalingas analitinis, kritinis, sisteminis mąstymas, taip pat tam tikras požiūris, nuostatos, vertybės. Integravimo mokėjimų plėtojimui svarbi tinkama teorinių ir praktinių studijų sąveika. K. Pukelis (2004) pastebi, kad praktinės studijos stiprina teorinių studijų motyvaciją, o teorinių žinių trūkumas mažina praktinių studijų efektyvumą. Teorinių studijų metu studentas sužino apie teorinius veiklos modelius, kuriuos praktinių studijų metu gali išbandyti, tobulinti. Neturėdamas pakankamai teorinių žinių, nesuprasdamas teorinių veiklos modelių, praktikos metu būsimo karjeros konsultantas neturi galimybės kritiškai vertinti savo veiklos. Todėl tik tinkama praktinių ir teorinių studijų harmonija gali užtikrinti būsimo specialistui reikalingų visapusiškų mokėjimų plėtojimą. K. Pukelis (2004), nagrinėdamas mokytojų rengimo problemas, aprašė *mąstančio mokytojo*, kaip optimalios būsimų specialistų teorinio ir praktinio rengimo dermės, modelį. Pagal šį modelį mokytojas traktuojamas kaip *mąstantis praktikas* ar *praktikuojantis mąstytojas* (Pukelis, 2004: 31). Panašios nuomonės laikosi A. Schön (2007), pateikdamas *reflektuojančio praktiko* sampratą. Anot jo, kiekviena praktinė situacija susijusi su kompleksiskumu, nestabilumu, neužtikrintumu, unikalumu ir vertybių konfliktu. Karjeros konsultantas veikdamas praktikoje susiduria su unikalumais, individualiomis situacijomis, todėl negali pritaikyti standartinių, vienodų veiklos schemų. Techninio racionalumo požiūris, profesinę praktiką traktuojantis tik kaip *problemų sprendimo procesą*, pasirenkant tinkamiausią, objektyviomis žiniomis

grindžiamą, metodą, priemonę ir pan., nėra pakankamas. A. Schön (2007) pabrėžia, kad profesinė veikla apima ne vien tik problemų sprendimą. Tam, kad sprendimas būtų priimtas, svarbu, visų pirma, *identifikuoti, nustatyti* problemą. Tai įmanoma tik remiantis turimomis žiniomis bei patirtimi, analizuojant ir įvertinant kiekvieną situaciją. Todėl praktinės studijos turėtų tapti reflektyvaus būsimos karjeros konsultanto mokymosi pagrindu. Reflektavimo reikšmė mokymesi siejama su asmens tobulėjimu veikloje (Schön, 2007). Nepriklausomai nuo sudijų metu suteiktų formalių žinių, asmuo įgyja savitą reiškinių ar veiklos supratimą. Reflektyvus mokymasis dar vadinamas mokymusi per patirtį arba „mokymusi veikiant“ (Schön, 2007; Inglar, Bjercknes ir kt., 2003). Tai mokymosi būdas, reikalaujantis derinti veikimą ir reflektavimą, t. y. savo veiklos apmąstymą. Veiklos bei reflektavimo išdavoje plėtojamos žinios (Inglar, Bjercknes ir kt., 2003). A. Schön (2007), kalbėdamas apie reflektuojantį praktiką, pažymi, kad reflektuojantis asmuo turi pripažinti, jog jis nėra tobulas ir nežino atsakymų į visus klausimus. Realiai problemai sąveikaujant su turimomis žiniomis, įgyjama patirties. Reflektavimo bei mąstymo rezultatas gali būti naujos žinios, supratimas, požiūris, asmeninės savybės, mokėjimas. Taigi reflektavimas turi būti suvokiamas kaip svarbi tolesnio mokymosi, saviugdos prielaida.

Kaip jau minėta, karjeros konsultantui būtina tiriamoji veikla, kuri laikoma pagrindine šių specialistų asmeninio ir profesinio tobulėjimo sąlyga, teikiamų paslaugų kokybės gerinimo prielaida. Todėl mąstantis, reflektuojantis karjeros konsultantas savyje apima ir tiriančio karjeros konsultanto sampratą. Tyrimų vykdymo mokėjimų plėtojimui taip pat svarbios praktinės būsimų karjeros konsultantų studijos. Veikdami realioje aplinkoje būsimi karjeros konsultantai turi galimybę patirti tikras problemas ir bandyti jas spręsti studijų metu vykdomų tyrimų metu. Tokiu būdu ne tik plėtojami tiriamieji būsimų karjeros konsultantų mokėjimai, bet ir tenkinami aktualūs darbo rinkos ar institucijos, kurioje atliekama praktika, poreikiai bei stiprinamas bendradarbiavimas tarp aukštojo mokslo institucijų ir karjeros projektavimo paslaugas teikiančių organizacijų.

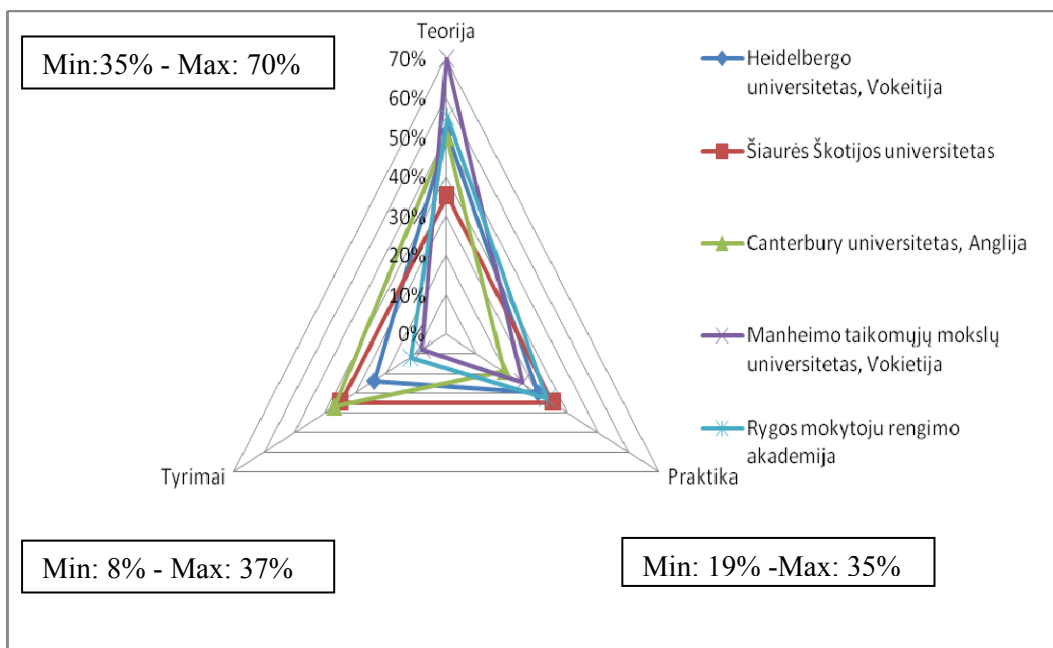
Būsimų karjeros konsultantų praktinių studijų tikslas nėra vien tik mechaninis tam tikrų konsultavimo metodų įsisavinimas. Kaip teigia Severing (1997) (žr. Sajienė, Dailidienė, 2003: 107), „tokie mokymo darbo vietoje metodai, kurie redukuoja profesinį ugdymą vien tik į praktinio naudojimo mokėjimus ir įgūdžius, gali atrodyti labai patrauklūs, bet šitaip sumenkinamas visas darbo ir mokymosi ryšių potencialas“. Kalbėdamas apie pedagogų rengimą, K. Pukelis (2004) pastebi, kad praktinės pedagoginės studijos yra pedagoginio (profesinio) mąstymo ugdymo sąlyga, nes, susidūrus su praktine tikra pedagogine problema, aktyvinama būsimos profesijos mokytojo pedagoginė (profesinė) sąmonė. Ši išvalga gali būti taikoma ir kalbant apie būsimų karjeros konsultantų praktinių studijų tikslus. Mąstant

suformuojamas teorinis praktinio veikimo modelis, sėkmingai sprendžiamos teorinės ir praktinės problemos. Todėl mąstymą reikėtų suprasti kaip problemos teorinio pažinimo gilumo ir mokėjimo ją praktiškai spręsti sąveikos rezultata. Taigi karjeros konsultanto veikla neišsivaizduojama be mąstymo, ir atvirkščiai, mąstymas netobulėja be veiklos. Sėkmingas mokymosi procesas yra toks, kai būsimasis karjeros konsultantas pats suranda tikrų probleminių situacijų sprendimo galimybes ir būdus (Inglar, Bjerknes ir kt., 2003).

Analizuojant karjeros konsultantų rengimo patirtį pasaulio šalyse, galima išskirti bent trejopos paskirties praktiką (Cedefop, 2009a):

- „laisva“ daugiau stebimojo pobūdžio praktika;
- patirtis darbo vietoje (praktika) kaip reflekyvaus mokymosi pagrindas (pvz., per tam tikras atvejų studijas);
- praktika tam tikroms užduotims, susijusioms su kvalifikacija, atlikti (užduotys gali apimti interviu, grupinio darbo sesijų stebėjimą ir vertinimą, studento patirties atvejo studiją ir pan).

Laikas, skiriamas praktinėms studijoms įvairiose karjeros konsultantų rengimo institucijose, nevienodas. Tačiau pastaruoju metu jaučiama tendencija praktikos apimtį didinti (Cedefop, 2009a). 6 pav. nurodytas teorijos, praktikos ir tyrimų disciplinų santykis kai kuriose karjeros konsultantų rengimo programose.



6 pav. Santykis tarp teorijos, praktikos ir tyrimų karjeros konsultantų rengimo programose

Praktika formos atžvilgiu gali būti „smūginio“, „periodinio“ arba „ištisinio“ pobūdžio (Pukelis, 2004: 50). *Smūginės* praktikos metu visa studento veikla yra tik praktinio pobūdžio,

teorinės studijos tuo metu nevykdomos. Dėl to ignoruojamas teorijos ir praktikos ryšys, studentas pakankamai ilgam laikam atitrūksta nuo teorinių studijų. *Periodinė* praktika atliekama tam tikrais periodais, tokiu būdu išlaikomas glaudesnis ryšys tarp teorijos ir praktikos. *Ištisinė* praktika vykdoma paraleliai teorinėmis studijomis. Tai pati pažangiausia praktikos forma, nes jos metu užtikrinama glaudi teorijos ir praktikos sąveika.

Analizuojant pasaulinę karjeros konsultantų rengimo praktiką aptinkamos įvairios praktikos organizavimo formos.

Labiausiai išvystyta teorinių ir praktinių studijų integracija yra *Federalinės įdarbinimo agentūros – Bundesagentur für Arbeit (BA)* Taikomųjų mokslų universitete, Manheime, Vokietijoje. Siekiant sieti teoriją ir praktiką, čia naudojama dualinė studijų struktūra: penki universitetinių studijų trimestrai papildomi keturiais praktikos trimestrais. Už praktikos priežiūrą atsakingas universitetas. Praktika atliekama BA padaliniuose, taip pat užsienyje.

Kai kuriose mokymo programose Airijoje didelis dėmesys teikiamas reflektyviai praktikai. Pagrindinis vertinimo rodiklis, siekiant gauti suaugusiųjų karjeros konsultanto diplomą, yra keturi transkribuoti ir išanalizuoti interviu su tikrais klientais. Airija siūlo tęstinę karjeros konsultantų profesinio tobulėjimo programą, susidedančią iš trijų modulių, kurių kiekvieno trukmė trys mėnesiai. Šioje programoje naudojamas veiklos tyrimo metodas tai pat skatina reflektyviosios praktikos plėtojimą.

Švedijoje universitetinėse karjeros konsultantams skirtose studijose taip pat išlaikomas tam tikras balansas tarp akademinų ir praktinių studijų. Trejų metų trukmės programoje numatyta apie 20 savaitių praktika, paskirstyta per visą studijų laikotarpį. Praktika apima įvairias užduotis – interviu su švedų žmonėmis ir imigrantais atlikimą, šių interviu analizę ir pristatymą universitete, grupių ir individualų konsultavimą, kuris įrašomas į vaizdo juostą ir po to pristatomas seminaruose universitete. Tutoriai (praktikos vadovai aukštojoje mokykloje) mažiausiai du kartus atvyksta į studento praktikos vietą stebėti jo atliekamo interviu, kuris vėliau vertinamas.

Prancūzijoje dvejų metų trukmės programoje, skirtoje rengti *Conseiller d'orientation psychologues*, numatyta 16 savaitių trukmės praktika karjeros centruose ir 6–8 savaitių trukmės praktika įmonėje. Praktikos metu atliekamos užduotys yra baigiamojo vertinimo dalis.

Škotijoje karjeros konsultanto podiplominė profesinė kvalifikacija akcentuoja praktika grįstą mokymą. *Career Scotland* (nacionalinė karjeros projektavimo organizacija) visiems studentams skiria praktikos tutorius, kurie padeda studentams rengiant individualius mokymosi ir profesinio tobulėjimo planus.

Lenkijoje kai kuriose programose numatyta maždaug aštuonių savaitių praktika. Podiplominių studijų programoje Lodzės universitete vykdoma vieno mėnesio trukmės praktika.

Paprastai ji vyksta atostogų metu, laikotarpiu tarp antrojo ir trečiojo semestro. Praktika gali būti atliekama įvairiose institucijose: mokykloje, organizacijos žmonių išteklių valdymo padalinyje, karjeros centre, įdarbinimo tarnyboje ir pan. Kontaktinis asmuo praktikos vietoje (darbdavys ar karjeros konsultantas) vertina praktinių studijų pasiekimus. Studentai kasdien pildo dienoraštį, kurį vėliau skaito tutorius ir aptaria jį su studentu. Patirtis, įgyta praktikos vietoje, gali būti panaudota rengiant baigiamąsias tezes.

Latvijoje karjeros konsultantų rengimui skirtą magistrantūros studijų programos turinį sudaro keturi moduliai (karjeros teorijos; socialinė aplinka ir darbo rinka; profesinės veiklos metodologija; tyrimai), kiekvienas jų apima teorines ir praktines studijas. Praktinės studijos skirstomos į 5 dalis, siekiant užtikrinti, kad studentai įgytų žinių ir praktinės konsultavimo patirties bei turėtų galimybę gilintis į problemas, nagrinėjamas baigiamajame magistro darbe:

- susipažinimas su karjeros projektavimo paslaugas teikiančių institucijų veikla;
- karjeros konsultanto veiklos stebėjimas;
- konsultavimas, prižiūrint profesionaliam karjeros konsultantui;
- su magistro tezėmis susiję tyrimai, teorinių ir praktinių žinių taikymas;
- tyrimų ir konsultavimo pabaigimas.

Ypatingai didelis dėmesys praktinėms studijoms skiriamas konsultantų rengimo programose JAV ir Kanadoje. Praktinių studijų organizavimas ir vykdymas griežtai reglamentuotas, apibrėžti reikalavimai praktinių studijų vykdytojams – „supervizoriams“. JAV ir Kanados konsultantų rengimo programose praktinės studijos apima *praktikumus* aukštojoje mokykloje (konsultacinės klinikos, laboratorijos) ir *praktiką* realioje darbo vietoje, prižiūrint „supervizoriui“. Praktikumų paskirtis – kaupti pirminę profesinę patirtį bei pasiruošti antram praktinių studijų etapui – praktikai realioje darbo vietoje. Studentams skiriami „supervizoriai“ iš universitetų (tutoriai) ir praktikų vietų (mentorai). „Supervizoriaus“ pagrindinės funkcijos – konsultuoti, mokyti, vertinti. Siekiant užtikrinti teorinių ir praktinių studijų dermę, „supervizoriai“ (tutoriai ir mentorai) skatinami tarpusavyje bendradarbiauti. Konsultantų rengimo programų akreditavimo reikalavimuose nurodyta, kad konsultantų praktikumams turi būti skirta 100 val., 40 iš jų – tiesioginiam bendravimui su klientais (konsultavimas, mokymas ir kt.), prižiūrint tutoriui. Praktiką galima pradėti vykdyti tik baigus praktikumus. Jai skiriama ne mažiau kaip 600 val., iš jų 240 val. (t. y. 40 % viso praktikos laiko) turi būti skirta tiesioginiam kontaktui su klientu, prižiūrint mentorui ir tutoriui; 1 val. per savaitę – individualiai „supervizijai“, kurią veda mentorius; 1,5–2 val. – „grupinei supervizijai“ (Student handbook, 2010).

Taigi planuojant karjeros konsultantų praktinių studijų turinį bei numatant šių studijų organizavimo formas, svarbu įvertinti bei perimti gerąją pasaulinę karjeros konsultantų rengimo patirtį. Karjeros konsultantų praktinių studijų turinys galėtų apimti tokius etapus:

1. susipažinimas su karjeros paslaugas teikiančiomis institucijomis, dokumentais ir pan.;
2. patyrusio karjeros konsultanto veiklos stebėjimas ir asistavimas jam;
3. karjeros projektavimo veikla stebint patyrusiam konsultantui;
4. savarankiška veikla.

Praktikos turinys gali priklausyti ir nuo institucijos, kurioje būsiamasis karjeros konsultantas atlieka praktiką, veiklos pobūdžio bei tikslinių grupių. Akivaizdu, kad praktikos turinys profesinio informavimo vietoje, darbo biržoje ir karjeros centre bus skirtingas.

Karjeros konsultantų studijų programoje turėtų būti numatytos dviejų lygių praktinių studijų organizavimo formos – praktikumai, t. y. *netiesioginė praktika*, organizuojama aukštojoje mokykloje, kurios metu su aukštosios mokyklos dėstytojais, praktikų vadovais institucijose (mentorais), būtų analizuojamos ir sprendžiamos įvairios praktinės veiklos situacijos, dalijimasi patirtimi, ugdomas kritinis, sisteminis mąstymas, ir *tiesioginė praktika*, organizuojama realioje darbo vietoje. Praktinių studijų organizavimui būtina atitinkama infrastruktūra, finansiniai, materialiniai ir techniniai ištekliai: garso ir vaizdo priemonės, auditorijos, „laboratorijos“ ir pan.

Pagrindinė praktinių studijų kokybės gerinimo paieškų kryptis susijusi su organizacijų, kuriose atliekama praktika, ir aukštųjų mokyklų bendradarbiavimo formų paieškomis. Siekiant užtikrinti efektyvų praktinių studijų organizavimą, svarbu didinti praktikos atlikimo vietų skaičių, skatinti institucijų norą priimti studentus, derinti praktines užduotis su profesine veikla, teorija. Svarbu, kad darbdaviai, studentai ir aukštoji mokykla bendradarbiautų tarpusavyje, išsiaiškintų profesinius poreikius ir tokiu būdu siektų studijų programų kokybės užtikrinimo.

Karjeros konsultantų rengimo specialistai. Akivaizdu, kad karjeros konsultantų rengimo turinio (teorinių ir praktinių studijų) įgyvendinimui reikalingi atitinkamai pasiruošę specialistai: aukštųjų mokyklų dėstytojai ir praktinių studijų vadovai – tutoriai ir mentorai.

Karjeros konsultantų rengimo specialistams keliami šie pagrindiniai uždaviniai: suteikti besimokantiejiems reikalingų žinių, išugdyti jų mokėjimus, mąstymą, reikalingą profesinei veiklai; pažadinti domėjimąsi karjeros projektavimo problemomis, profesinės veiklos galimybėmis; skatinti siekti profesinio tobulėjimo; ugdyti poreikį mokytis visą gyvenimą ir formuoti tam atitinkamus įgūdžius; ugdyti mokėjimus profesinėje veikloje naudoti naujas informacines technologijas. Siekiant sėkmingo šių uždavinių sprendimo karjeros konsultantų rengimo specialistai turi suvokti karjeros projektavimo esmę, karjeros projektavimo politikos

situaciją ir tendencijas šalyje, kvalifikacinių profesinės veiklos reikalavimų kitimo tendencijas; gebėti lanksčiai sieti rengimo tikslų, plėtoti juos atitinkantį turinį, formas, metodus, gebėti vertinti savo veiklą, pasižymėti asmeninėmis savybėmis, padedančiomis besimokantiejiems formuoti nuotatas savęs, aplinkos ir veiklos tobulinimo atžvilgiu ir kt.

Kaip pažymima *Amerikos konsultantų rengimo programų akreditavimo tarybos* pateiktuose reikalavimuose (Council for Accreditation, 2009), pagrindinės praktinių studijų vadovų funkcijos yra konsultavimas, mokymas ir vertinimas. Aukštojoje mokykloje praktikos vadovo, tutoriaus arba „university supervisor“ (JAV, Kanada ir kt.), funkcijas paprastai atlieka aukštųjų mokyklų dėstytojai (Student Handbook, 2010). Jie atsakingi už tai, kad praktinės studijos atitiktų studijų programos tikslus, atlieka praktinių studijų priežiūros funkciją, kartu su studentais ir mentoriais aptaria pasiektus studijų rezultatus, bendradarbiauja su mentoriais, siekdami užtikrinti glaudžią teorinių ir praktinių studijų sąveiką.

Ypatingai svarbus vaidmuo vykdant praktines studijas teikiamas mentoriui (Sajienė, Dailidienė, 2003; Pukelis, Sabaliauskas, 2002; Pukelis, 2004). Mentorystės esmė – užtikrinti sąveikos tarp teorinių ir praktinių studijų efektyvumą. K. Pukelis (2004) pastebi, kad mentorius yra jungiančioji grandis, užtikrinanti teorinių ir praktinių studijų integraciją. Tai svarbus veiksnys, užtikrinantis glaudų aukštosios mokyklos ir darbo rinkos institucijos bendradarbiavimą, o tai, vykdant praktines studijas, yra būtina studijų programų realizavimo sąlyga (Magistrantūros studijų programų bendrųjų reikalavimų aprašas, 2010). Mentorius padeda ne tik ugdyti praktinius įgūdžius realioje aplinkoje, bet ir integruotis į profesinę aplinką bei plėtoti profesinę etiką grįstus santykius su kolegomis ir konsultuojamaisiais (Mentoriaus knyga, 2003). Praktikos vadovo realioje darbo vietoje, *mentoriaus* arba „on-site supervisor“ (JAV, Kanada ir kt.), funkcijas atlieka patyręs karjeros konsultantas. Amerikoje ir Kanadoje praktikos vadovais („supervizoriais“) gali dirbti asmenys, baigę atitinkamas akredituotas konsultantų rengimo programas, turintys praktinės patirties ir įgiję konsultanto kvalifikaciją ir / ar licenziją bei baigę tam tikrus supervizorių mokymus (Practicum handbook, 2010; Field study handbook, 2010).

Praktinė mentoriaus veikla turėtų remtis tam tikrais etikos principais (Mentoriaus knyga, 2003). JAV ir Kanadoje konsultantų rengimo programose dirbantys praktinių studijų vadovai – „supervizoriai“ – turi laikytis tam tikrų specialiai jiems parengtų etikos kodeksų (Practicum handbook, 2010; Field study handbook, 2010). Mentoriaus etikos pagrindu laikomos tokios bendražmogiškos vertybės kaip tolerancija, sąžiningumas, pagarba kitam asmeniui, diskretiškumas ir kt. (Practicum handbook, 2010; Field study handbook, 2010; Mentoriaus knyga, 2003; Mačianskienė, Gedvilienė ir kt., 2004).

Skyriaus apibendrinimas

Karjeros konsultantų rengimas turi užtikrinti jų požiūrį į karjeros projektavimą kaip į kompleksinę, visapusišką, išsamią pagalbos žmogui sistemą. Parengti karjeros konsultantai turi suprasti karjeros problemas, įvairius kitus gyvenimo aspektus, todėl jų rengimui skirtos teorinės studijos privalo būti tarpdisciplininės, apimančios: žinias žmogų, jo prigimtį, gyvenimo prasmę; žinias apie profesijas ir darbo rinką; žinias, padedančias visas įgytas žinias tarpusavyje derinti ir integruoti. Praktinės studijos turi ugdyti karjeros konsultantų profesinę sąmonę, plėtoti analitinį, kritinį mąstymą, konsultavimo mokėjimus. Teorinių ir praktinių studijų realizavimui būtini žmonių, finansiniai bei materialiniai ir techniniai išteklių.

1.5. KARJEROS KONSULTANTŲ RENGIMO MODELIS

Karjeros konsultantų rengimo modelis konstruojamas taikant modeliavimo metodą. Modeliavimas – „kurių nors objektų, objektų sistemų arba procesų savybių ir elgsenos atskleidimas sudarant ir tyrinėjant jų modelius“ (Tarptautinių žodžių žodynas, 2004). L. Jovaiša (2007) modeliavimą apibrėžia kaip mokslinio tyrimo objektą, kai objektyvios tikrovės daiktai ir reiškiniai vaizduojami teoriškai (teorinis modelis) ar supaprastinto daikto pavidalu (praktinis, daiktinis modelis), arba priešingai – kai pagal modelį tiriama tikrovės reiškinys. R. Tidikis (2003) pažymi, kad modeliavimo metodas dažniausiai naudojamas tada, kai dominančio objekto neįmanoma nagrinėti tiesiogiai arba kai dėl didelių sunkumų tai daryti netikslinga. Modeliavimo esmė – tyrėjas sukuria tam tikrą jį dominančio objekto pavidalą ir atlieka su juo tokias pažintines funkcijas, kurių neįmanoma atlikti su pačiu objektu, o tada informacija, gauta pasitelkus modelį, pritaikoma prototipui. R. Tidikis (2003) nurodo šiuos esminius modelio požymius: modelis ir originalas visada subjektui yra objekto atitikmuo; pažinimo procese modelis pakeičia objektą ir pats tampa tyrimo objektu; modelis supaprastinta forma atgamina tyrimo objektą; modelis tarnauja sumodeliuotam objektui pažinti, naujai informacijai apie objektą gauti; modelio pagalba gautos žinios gali būti panaudotos originalui suprasti.

Šiame darbe aprašomas karjeros konsultantų rengimo modeliavimas grindžiamas *sisteminės sampratos koncepcija* (Parsons, žr. Leonavičius, Norkus ir kt., 2005; Kvedaravičius, 2006; Tidikis, 2003; Norkutė, 2008; Savickienė, 2005; Stasiūnaitienė, 2006; Fokienė, 2006). Sistema (gr. *systema*) suprantama kaip objektas, sudarytas iš sudėtinių elementų, tarpusavyje susietų tam tikro pobūdžio ryšiais (Kvedaravičius, 2006; Tidikis, 2003; Targamadžė, 1996; Zakarevičius, 2002). L. Jovaišos (2007) teigimu, kiekvienas objektas gali būti analizuojamas kaip sistema. Modeliavimas atspindi materialių ar idealių elementų sistemą ar jų kombinaciją bei atgamina nagrinėjamo objekto struktūrinius-funkcinius, priežasties-pasekmės ryšius,

palengvina ir supaprastina reiškinių ir įvykių tyrimo ir aiškinimo procesus, atskirdamas subjekto interesus tam tikrais barjeriais, suteikdamas būsimų įvertinimų parametrus (Tidikis, 2003).

Įvairios sistemos pagal savo požymius gali būti įvairiai grupuojamos: pagal apimtį jos gali būti didelės ir mažos, pagal bendras savybes – tikslinės ir betikslės, valdomos ir nevaldomos; pagal sistemą sudarančius elementus ir jų tarpusavio ryšius – sudėtingos ir nesudėtingos; pagal sandarą – gyvos ir negyvos; pagal santykį su aplinka – atviros ir uždaros, pagal sistemos kaitą laike – statiškos ir dinamiškos; pagal reakciją į aplinkos pokyčius – lanksčios (organinės) ir nelanksčios (mechaninės). Remiantis šia sistemų tipologija kuriamą karjeros konsultantų rengimo modelį galima apibūdinti kaip:

- *Sudėtingą, tikslingą ir valdomą sistemą.* Aprašomas karjeros konsultantų rengimo modelis apima įvairius procesus, kurie tarpusavyje susiję funkciniais bei priežasties ir pasekmės ryšiais. Šiuose procesuose turėtų dalyvauti įvairūs suinteresuoti asmenys ar jų grupės: besimokantieji (būsimi karjeros konsultantai, kurių rengimo tikslams kuriamas modelis), karjeros konsultantų rengėjai (atsakingi už karjeros konsultantų rengimo teorinių ir praktinių studijų planavimą, įgyvendinimą ir tobulinimą), dirbantys karjeros konsultantai ir darbdaviai (suinteresuoti, kad karjeros konsultantų rengimo rezultatas – karjeros konsultanto kvalifikacija – atitiktų realius darbo rinkos poreikius), politikai (užtikrinantys teisinį karjeros konsultantų rengimo pagrindą), mokslininkai (vykdantys švietimo, profesinio rengimo, darbo rinkos, profesinės veiklos, kvalifikacijų ir kt. su karjeros konsultantų rengimu susijusius tyrimus).

- *Gyvą socialinę sistemą.* Aprašomą modelį sudaro tarpusavyje sąveikaujantys elementai – žmonės ir jų grupės. Jų bendravimas ir sąveika užtikrina procesų vykdymą ir tam tikrų tikslų įgyvendinimą.

- *Dinamišką, organinę ir lanksčią sistemą.* Karjeros konsultantų rengimo modelis egzistuoja tam tikrame socialiniame, politiniame, ekonominiame kontekste. Aplinkoje vykstantys pokyčiai turi įtakos karjeros konsultantų rengimo modelio funkcionavimui. Pavyzdžiui, karjeros konsultantų kvalifikacijos bei rengimo turiniui aktualūs darbo rinkoje vykstantys procesai ir tendencijos.

Remiantis R. Tidikio (2003) sudaryta modelių tipologija, modeliuojant karjeros konsultantų rengimą svarbus aiškinamojo pobūdžio modelis, skirtas tiriamajam reiškiniui atskleisti. Aiškinimas – „tai atskleidimas priežastinių ryšių tarp tų tikrovės faktų, reiškinių, procesų, dėsnių, kuriuos siekiama paaiškinti, ir kitų reiškinių, procesų, dėsnių, kurie jau žinomi, yra bendresni nei aiškinamieji arba lemia tiriamo objekto ypatybes“ (Bitinas, 2006: 34). Norint gauti teisingą paaiškinimą, būtina, kaip pažymi R. Tidikis (2003), socialinius reiškinius nagrinėti kompleksiskai, kadangi socialinius objektus (tokius kaip karjeros konsultantų rengimas) lemia daug veiksnių, susijusių ne tik su aiškinamuoju objektu, bet ir tarpusavyje.

Siekiant apibūdinti kuriamą karjeros konsultantų rengimo modelį pasitelkiama *parametro* sąvoka. Parametras (gr. *pará- métrón*) reiškia dydį, apibūdinantį proceso, reiškinio, sistemos savybes bei jos veiklą (Tarptautinių žodžių žodynas, 2007). Remiantis šiuo apibrėžimu, karjeros konsultantų rengimo modelio parametrai traktuojami kaip karjeros konsultantų rengimą nusakančios charakteristikos. Galima skirti įvairias sistemas apibūdinančias charakteristikas. V. Targamadžė (1996), cituodama Steinbuch (1990), teigia, kad sistemą apibrėžia tikslas, elementai, sistemos ryšiai bei sistemos elgsena. R. Tidikis (2003) nurodo, kad norint suprasti sistemų funkcionavimą, svarbu išsiaiškinti sistemos valdymo principus, t. y. svarbu nustatyti, kaip sistemos elementai sąveikauja bei veikia vieni kitus. P. Zakarevičius, J. Kvedaravičius ir kt. (2004) išskiria morfologinius, funkcinis ir procesualinius sistemos požymius. Morfologiniai požymiai apibūdina sistemos sandarą, kurią analizuojant svarbu apibrėžti sudėtinius elementus. Funkciniai sistemos elementai apibūdina sistemos funkcijas. Procesualiniai sistemos požymiai apibūdina sistemoje vykstančius procesus.

Ekspansionizmo koncepcija, kuria grindžiamos sistemų teorijos (Kvedaravičius, 2006), teigia, kad sistemos sudedamasis dalis galima skaidyti į vis smulkesnius elementus, tad sistemos plėtimosi ribos sunkiai apibrėžiamos. Modelį sudarančių morfologinių elementų gali būti labai daug, todėl parenkami tik esminiai. Laikantis šio požiūrio išskiriami ir analizuojami *procesus, principus ir funkcijas* apimantys karjeros konsultantų rengimo modelio parametrai (7 pav.).

Sisteminės koncepcijos požiūriu karjeros konsultantų rengimas apima įvairius, glaudžiai tarpusavyje susijusius, vienas nuo kito priklausančius ir sudarančius dinaminę vienovę procesus. Karjeros konsultantų rengimą *įtakojantys procesai* apima *darbo rinkos poreikių identifikavimą, teisinį reglamentavimą ir išteklių valdymą*.

Darbo rinkos poreikiais grindžiamas karjeros konsultantų rengimo aktualumas, kokybiniai ir kiekybiniai šių specialistų kvalifikacijos parametrai. Kuriant karjeros konsultantų rengimo modelį, būtina užtikrinti, kad šių specialistų ruošimas būtų tikslinis, leidžiantis tenkinti realius darbo rinkos poreikius. Darbo rinkos poreikių identifikavimas padeda atsakyti į klausimus: koks karjeros konsultantų poreikis darbo rinkoje? Ar karjeros konsultanto veikla turėtų būti priskiriama atskirai profesijai? Ar reikia specialiai rengti karjeros konsultavimo specialistus? Teigiamai atsakius į šiuos klausimus, būtina nustatyti, kokių, t. y., kokio kompetentingumo, ir kiek specialistų reikia rengti. Kokybinius ir kiekybinius kvalifikacijos poreikius padeda identifikuoti profesinės veiklos tyrimai. Šių tyrimų tikslai siejami su kvalifikacijos turinio (konkrečiai veiklai reikalingų žinių, mokėjimų, vertybių ir požiūrių visumos) ir žmonių resursų tam tikroje profesinėje veikloje nustatymu (Laužackas, 2008). Profesinės veiklos tyrimai sudaro prielaidas tikslingam specialistų rengimo proceso planavimui: leidžia priimti sprendimus,

susijusius su rengiamų specialistų skaičiumi, profesinei veiklai būtinomis žiniomis, mokėjimais, vertybėmis ir požiūriais, kurių pagrindu siekiama studijų rezultatų. Į šiuos tyrimus svarbu įtraukti specialistų rengimu susinteresuotus asmenis ir jų grupes – socialinius dalininkus (darbdavius, profesines sąjungas, mokslinius ekspertus, dirbančiuosius ir kt.). Numatant karjeros konsultantų kvalifikacijos turinį taip pat svarbu pasinaudoti užsienio šalių patirtimi.

Karjeros konsultantų rengimą aprašo ir rengimo kokybės užtikrinimą numato įvairūs įstatymai, teisės aktai, norminiai dokumentai (profesijos standartas, kvalifikacijos aprašas, profesinio rengimo standartas, studijų krypties reglamentas), reglamentuojantys karjeros konsultantų profesinę veiklą, reikalavimus karjeros konsultantais dirbančių asmenų kvalifikacijai. Minėtuose dokumentuose apibrėžiamas šių specialistų kvalifikacijos turinys, kvalifikacijos įgijimo galimybės, nurodomos atsakingos už karjeros konsultantų rengimą institucijos, pateikiami reikalavimai karjeros konsultantų studijų programoms, jų vertinimui ir kt. Kitaip sakant, teisinis pagrindas sudaro prielaidas nuosekliam ir sistemiskam karjeros konsultantų rengimui, nes užtikrina karjeros konsultantų rengimo modelio įgyvendinimo teisinių aspektų reglamentavimą, numato svarbiausių procesų vyksmą laiduojančių charakteristikų įteisinimo procedūras, reglamentuoja procesus valdančių institucijų ir / ar asmenų grupių įgaliojimus, teises ir atsakomybę, kokybės reikalavimus.

Karjeros konsultantų rengimo organizavimui reikalingi žmonių, finansiniai ir materialiniai-techniniai ištekliai, todėl siekiant užtikrinti kokybišką specialistų rengimą būtinas tinkamas šių išteklių valdymas – nustatymas, parengimas, atnaujinimas / tobulinimas. Žmonių ištekliai – dėstytojai, praktinių studijų vadovai (tutoriai ir mentorai), jų turima dalykinė ir pedagoginė kvalifikacija, profesinė branda, nuostatos ir pan. – yra vienas svarbiausių specialistų rengimo kokybės užtikrinimo kriterijų. Nuo rengimo specialistų kompetentingumo priklauso studijų turinio įgyvendinimas, teorinių ir praktinių studijų integracija bei dermė ir kiti procesai, sudarantys prielaidas tam tikrų būsimų karjeros konsultantų žinių, mokėjimų, vertybių ir požiūrių įgijimui.

Materialiniai ir techniniai ištekliai suteikia reikiamas infrastruktūrinės bei metodinės karjeros konsultantų rengimo galimybes. Sėkmingam teorinių ir praktinių studijų vyksmui reikalingos atitinkamos patalpos, techninė įranga, metodinė bazė – literatūra, žinytai, audiovizualinės priemonės ir kt.

Aptarti karjeros konsultantų rengimą įtakojantys procesai – darbo rinkos poreikių identifikavimas, teisinis karjeros konsultantų profesinės veiklos ir rengimo reglamentavimas bei žmonių, finansinių ir materialinių-techninių išteklių valdymas – sudaro reikiamas sąlygas *pagrindinių* karjeros konsultantų rengimo procesų vyksmui. Šių procesų rezultatas – kvalifikacija, užtikrinanti kompetentingą karjeros konsultanto veikimą profesinės veiklos srityje.

Karjeros konsultantų kvalifikacijos turinys (kompetencijos: žinios, mokėjimai, vertybės ir požiūriai) ir jo apspręstas kvalifikacijos lygmuo lemia nuoseklų karjeros konsultantų rengimo pobūdį, kurį apibūdina nuosekliai išsidėstę vienas kitą veikiantys etapai. Pirmame etape būsiami karjeros konsultantai baigia I-osios pakopos (bakaluro) studijas, suteikiančias platų fundamentalių (filosofinių, psichologinių, sociologinių ir pan.) žinių pamatą, kuriuo vėliau grindžiamas specializuotas karjeros konsultantų rengimas. Antrame etape būsimas karjeros konsultantas galėtų įgyti praktinės patirties pagal bakaluro studijų metu gautą kvalifikaciją. Tai suteiktų galimybę susipažinti su darbo pasauliu, įgyti tam tikro gyvenimiško patyrimo. Svarbu pastebėti, kad praktinės patirties įgijimas nebūtinai prasideda baigus I-osios pakopos studijas ir baigiasi pradėjus studijas II-ojoje studijų pakopoje. Praktinė studento veikla gali būti pradėta jau studijuojant bakaluro programoje bei nenutrūkti pradėjus studijas karjeros konsultantų studijų programoje. Karjeros konsultantų rengimo programa siūloma II-osios pakopos studijose. Ją baigus suteikiama karjeros konsultanto kvalifikacija. Karjeros konsultanto kvalifikacijos charakteristikos lemia tam tikras specialistų rengimo (studijų) turinio sąlygas – jis turi būti kuriamas ir įgyvendinamas laikantis tarpdiscipliniškumo bei teorijos ir praktikos integracijos principų.

Karjeros konsultantų rengimas nesibaigia kvalifikacijos įgijimu. Šių specialistų profesinės veiklos turinys sudėtingas, permainingas, reikalaujantis naujų profesinių mokėjimų įgijimo, todėl karjeros konsultantų ruošimas grindžiamas mokymosi visą gyvenimą koncepcija. Ši nuostata susijusi su karjeros konsultantų rengimo, kaip nuolatinio ir ilgalaikio proceso, suvokimu. Įvairūs pokyčiai aplinkoje reikalauja nuolatinio asmeninio ir profesinio tobulėjimo, todėl karjeros konsultanto rengimo modelis apima ir karjeros konsultanto profesinio tobulėjimo procesus, kurie turi sudaryti sąlygas plėtoti kvalifikaciją ir horizontaliu (t. y. išplečiant, specializuojant turimas žinias ir mokėjimus), ir vertikaliu lygmeniu (vertikalusis profesinis tobulėjimas siejamas su aukštesnio (VIII) lygmens kvalifikacijos įgijimu, jo būtinybę lemia profesinės veiklos turinio pokyčiai, susiję, pvz. su tutoriaus ar mokslinė tiriamąja veikla).

Pasaulinė karjeros konsultantų rengimo patirtis rodo, kad būtina numatyti neformaliojo arba savaiminio mokymosi būdu įgytų karjeros konsultantui būtinų kompetencijų pripažinimo ir formalizavimo galimybes. Įvertinus tai, karjeros konsultantų rengimo modelis turi apimti ne tik formalų, apimantį studijas aukštojoje mokykloje, kvalifikacijos įgijimo būdą, bet ir kitą, alternatyvų, grindžiamą neformaliojo arba savaiminio mokymosi būdu įgytų mokėjimų pripažinimu.

Sėkmingas karjeros konsultantų rengimo modelio funkcionavimas ir šių specialistų rengimo pobūdis grindžiamas keturiais *principais*: *visuminio rengimo, teorijos ir praktikos integravimo, sąveikos, karjeros konsultantų rengimo lankstumo*.

Visuminio rengimo principas. Šiuolaikinė karjeros projektavimo samprata, nusakoma trijų dimensijų (*trukmės, platumo ir gilumo*) charakteristikomis ir grindžiama konstruktyvistine epistemologija, reikalauja holistinio požiūrio į karjeros konsultantų rengimą. Karjeros reiškinys yra daugiamatis ir kompleksiškas, todėl karjeros konsultantų rengimo turinys turi būti daugiadisciplinis, integruotas, užtikrinantis fundamentaliųjų ir taikomųjų karjeros konsultantui reikalingų žinių įgijimą.

Teorijos ir praktikos integravimo principas. Tvirtos žinių įsisavinimo pagrindas – praktiškas jų išbandymas veikloje, todėl svarbu mokytis būsimus specialistus praktiškai taikyti įgytas žinias. Teorija ir praktika – neatskiriamos pažinimo proceso dalys: teorija nurodo naujus kelius praktikai, o praktika padeda tobulinti teoriją. Karjeros konsultantų rengimo modelis turi užtikrinti optimalų teorinių ir praktinių studijų santykį, nes „pervertinus praktiką, atsiranda žalingų projektų, metodų. Neįvertinus teorijos, pereinama prie rekomendacinių receptų“ (Šernas, 2006: 58).

Sąveikos principas. Sisteminio mąstymo koncepcija akcentuoja sistemos elementų tarpusavio sąveiką (Kvederavičius, 2006). *Sąveika* laikoma viena iš svarbiausių karjeros konsultantų rengimo modelio įgyvendinimo priemonių, sudarančių realias galimybes profesinės kvalifikacijos kokybės užtikrinimui. Aukščiausia studijų kokybė pasiekama tuomet, kai tenkinami besimokančiųjų, dėstytojų, visuomenės atstovų, darbavių interesai. Kokybiška studijų programa reiškia, kad ji maksimaliai atspindi visuomenės, besimokančiųjų, darbo pasaulio lūkesčius (Laužackas, 2008), todėl harmoningam modelio funkcionavimui būtina šių asmenų ar jų grupių sąveika bei jų veiklų tarpusavio dermė. Karjeros konsultantų rengime svarbūs įvairūs sąveikos tipai: darbo rinkos ir švietimo sąveika, aukštosios mokyklos ir karjeros projektavimo paslaugas teikiančios organizacijos sąveika, įvairių socialinių dalininkų tarpusavio sąveika. Tokie sąveikos tipai formuoja sąlygas, padedančias išvengti karjeros konsultantų rengimo atotrūkio nuo profesinės realybės, užtikrinančias tiesioginį aukštosios mokyklos bei būsimų karjeros konsultantų bendravimą su socialine praktine aplinka. Siekiant užtikrinti nenutrūkstamą ryšį tarp darbo rinkos ir karjeros konsultantų rengiančių institucijų bei derinti įvairių socialinių dalininkų interesus, svarbu, kad tiek karjeros konsultantų profesijos standarto, tiek jų studijų programos kūrimo, vertinimo ir atnaujinimo dalyvautų švietimo ir profesinės veiklos pasaulio atstovai: karjeros konsultantai, karjeros konsultantų rengėjai, mokslininkai, karjeros konsultantų darbdaviai ir kiti karjeros konsultantų rengimu suinteresuoti asmenys. Institucinis (aukštosios mokyklos ir karjeros projektavimo paslaugas teikiančios organizacijos) ir asmeninis (tutoriaus ir mentoriaus) bendradarbiavimas labai svarbus užtikrinant karjeros konsultantų praktinių studijų kokybę. Taigi sąveikos principas padeda siekti profesinės veiklos pokyčių vertinimo, kuris užtikrinamas atliekant profesinės veiklos ir darbo rinkos tyrimus, atsižvelgiant į profesinės

veiklos plėtros šalyje tendencijas (Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sistemos koncepcija, 2007). Šiuo principu grindžiamas nuolatinis karjeros konsultanto kvalifikacijos turinio (profesijos standarto) ir studijų programos (studijų rezultatų ir turinio) derinimas su darbo rinkos poreikiais. Tai suteikia karjeros konsultantų rengimui nuolatinį kaitos, atnaujinimo ir tobulinimo pobūdį, lemiantį karjeros konsultantų rengimo modelio dinamiškumą.

Lankstumo principas yra susijęs su mokymo(si) sąsąja, kreditų įskaitymo galimybėmis (Augienė, 2009; Targamadžė, 1995). Lankstumo poreikį B. Bitinas (2006) aiškina prielaida, kad asmens plėtra ir raida vyksta visą gyvenimą. Karjeros konsultantų rengimo modelis turi būti skirtas ne tik būsimų specialistų rengimui. Jame taip pat turi būti numatytos kvalifikacijos suteikimo ir formalizavimo galimybės šiuo metu dirbantiems bei vertingą praktinę patirtį įgijusiems, tačiau formalios kvalifikacijos neturintiems karjeros konsultantams. Taip pat svarbu numatyti karjeros konsultantų baigtų nenuosekliųjų studijų integracijos į veikiančią karjeros konsultantų studijų programą galimybes. Tai galėtų būti laikoma papildomomis studijomis, skirtomis stojantiems į karjeros konsultantų studijų programas, kai stojantieji nėra baigę reikiamos srities ar krypties (edukologijos, psichologijos) I-osios pakopos studijų programos. Tokiu būdu nebūtų ribojamos dirbančių karjeros konsultantais asmenų galimybės dalyvauti studijų programose ir įgyti formalią kvalifikaciją. Lankstumo principas suteikia galimybę formaliai mokytis, remiantis neformaliai įgytomis kompetencijomis, išvengiant dalies formaliojo mokymosi. Tokiu būdu parodoma, kad neformalusis ir savaiminis mokymasis nėra prastesnis už formalųjį mokymąsi, jeigu pasiekiamas tas pats kompetetingumo lygis (Stasiūnaitienė, 2006). Lankstumo principo įgyvendinimą geriausiai užtikrintų modulinio mokymo, kuris remiasi aktyvia, racionalia besimokančiojo veikla, nulemta jo poreikių, vertybių, interesų, nuostatų, taikymas (Adamonienė, Daukila ir kt., 2002; Navikienė, 2010). Todėl karjeros konsultantų rengimo turinio konstravimas ir įgyvendinimas turėtų būti grindžiamas modulinio mokymo principais.

Modeliavimui labai svarbi teleologinė koncepcija (Kvederavičius, 2006). Teleologiniu požiūriu visi procesai vyksta tikslingai, kitaip sakant, modelis veikia tol, kol jis yra tikslingas. Modelio tikslingumas apibūdinamas jo *funkcijomis*. Tarptautiniame žodžių žodyne (2004) *funkcija* aprašoma kaip *pareigos, paskirtis, veiklos sritis*, taigi, remiantis šiuo apibrėžimu, funkciniai modelio parametrai žymi, kokias funkcijas modelis atlieka, t. y. kokia jo paskirtis, nauda. Modelio funkcijos yra skirtos modelio teikiamų rezultatų vartotojams. Darbe aprašomo modelio vartotojai yra patys karjeros konsultantai ir visuomenė, darbo rinka, kuriai šie specialistai rengiami.

Bendriausia prasme karjeros konsultantų rengimo tikslą galima apibrėžti kaip karjeros konsultantų rengimą profesinei veiklai. Profesinės veiklos specifika lemia kokybinius ir

kiekybinius poreikius, susijusius su kvalifikacija ir kompetencijoms (Lietuvos kvalifikacijų sistemos metodologija, 2008). Kiekybiniai profesinės veiklos poreikiai yra susiję su profesinei veiklai reikalingu tam tikrą kvalifikaciją turinčių asmenų skaičiumi. Kokybiniai profesinės veiklos poreikiai apibrėžia profesinei veiklai reikalingą kvalifikacijų turinį (kompetencijas). Todėl viena iš pagrindinių karjeros konsultantų rengimo modelio funkcijų – karjeros konsultanto **kvalifikacijos kiekybinių ir kokybinių poreikių užtikrinimas**. Svarbu suvokti, kad būtina užtikrinti kokybinį ir kiekybinį karjeros konsultanto kvalifikacijos atitikimą darbo pasaulio ir visuomenės poreikiams ir tokiu būdu remti mokymosi visą gyvenimą tikslus, padedant asmenims pasirinkti jų prigimtį atitinkantį karjeros kelią, tenkinant asmenų, visuomenės ir darbo pasaulio poreikius.

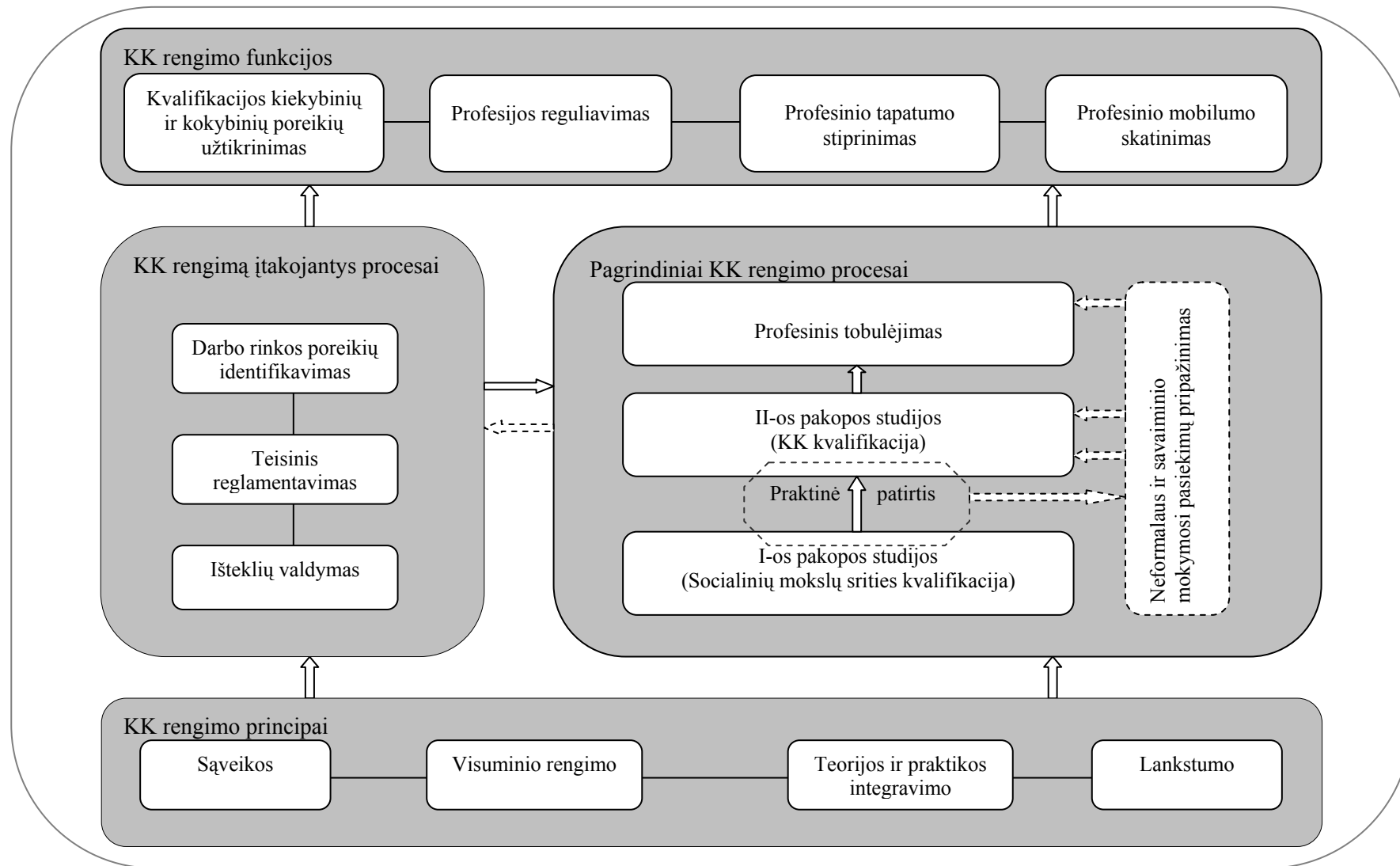
Karjeros konsultantų rengimo modelis, kuriame numatomas karjeros konsultanto profesinės veiklos ir konsultantų rengimo reglamentavimas, atlieka karjeros konsultanto profesijos **reguliavimo funkciją**. Norminiuose dokumentuose apibrėžti reikalavimai karjeros konsultantu norinčio dirbti asmens išsimokslinimui ir kvalifikacijai tampa aiškiu karjeros konsultantų patekimo į darbo rinką kriterijumi ir darbo rinkos kontroliavimo mechanizmu. Reguliavimo funkcija užtikrina karjeros konsultantais dirbančių asmenų kvalifikacijos atitikimą darbo rinkos poreikiams.

Kita svarbi karjeros konsultantų rengimo modelio funkcija – karjeros konsultantų **profesinio tapatumo stiprinimas**. Karjeros konsultantų rengimo modelis, orientuotas į formalios karjeros konsultanto kvalifikacijos suteikimą, padės sustiprinti karjeros konsultanto, kaip atskiros profesijos, vertę, leis sumažinti profesinio identiteto priklausomybę nuo darbdavių. Amerikiečių sociologų T. Merton F. Hughes profesinės karjeros biurokratizacijos teorijoje teigiama, kad įgytą profesinę kvalifikaciją pripažįstantis dokumentas ne tik atveria kelią į tam tikrą profesinę veiklą, bet ir užtikrina profesinės veiklos statuso pripažinimą ir išlaikymą visuomenėje, profesinės veiklos kokybę (Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sistemos koncepcija, 2007). Šis biurokratinis modelis taip pat garantuoja profesinės grupės vystymosi tęstinumą, palaikomą pačių profesinių grupių. Pastebima (Watts, 1994; OECD, 2004), kad karjeros konsultanto veiklą derinant su kitomis profesinėmis veiklomis (pedagogo, psichologo, socialinio darbuotojo), joms skiriamas nevienodas prioritetas, o tai lemia karjeros konsultantų teikiamų paslaugų identifikavimo ir prieinamumo sunkumus. Todėl profesinio tapatumo stiprinimas ne tik padėtų gerinti teikiamų paslaugų kokybę, bet ir prisidėtų prie aiškesnio karjeros konsultanto paslaugų „matomumo“, jų atpažinimo visuomenėje.

Karjeros konsultanto rengimo modelį taip pat charakterizuoja karjeros konsultantų **profesinio mobilumo skatinimo funkcija**. Kuriamas modelis grindžiamas holistiniu požiūriu į karjeros konsultantų rengimą. Laikantis šio požiūrio, karjeros konsultanto kvalifikacija ir jos

įgijimui numatytas rengimo turinys sudaro prielaidas kvalifikaciją įgijusių asmenų profesiniam mobilumui, pasireiškiančiam profesinės veiklos galimybių įvairove (darbas su skirtingomis tikslinėmis grupėmis, skirtingo tipo organizacijose – švietimo institucijose, įdarbinimo agentūrose ir kt.). Karjeros konsultantų rengimo modelis kuriamas atsižvelgiant į užsienio šalių patirtį: numatytos karjeros konsultantų kvalifikacijos ir charakteristikos (kompetencijos) atitinka įvairiuose nacionaliniuose ir tarptautiniuose profesijos standartuose keliamus reikalavimus, o karjeros konsultantų rengimo ypatybės (priėmimo sąlygos, studijų pakopa, teorinių ir praktinių studijų santykis ir kt.) sutampa su bendromis pasaulinėmis karjeros konsultantų rengimo tendencijomis. Toks modelis sudaro prielaidas geografiniam karjeros konsultantų mobilumui ne tik šalies, bet ir tarptautiniu mastu.

Karjeros konsultantų rengimo modelio parametrai apibrėžti remiantis teorine literatūros analize. Praktinis modelio pritaikomumas aktualizuoja empirinio modelio parametrų pagrįstumo būtinybę.



7 pav. Karjeros konsultantų (KK) rengimo modelis (autorės – L. N.)

2. KARJEROS KONSULTANTŲ RENGIMO MODELIO PARAMETRŲ PAGRĮSTUMO IR VERIFIKAVIMO TYRIMO METODOLOGIJA IR DIZAINAS

2.1. TYRIMO METODOLOGIJA

Metodologinį tyrimo pagrindą sudaro keletas pažinimo ir ugdymo teorijų, jų dermė, asmens pasirengimo veiklai turinį grindžiančios koncepcijos bei sisteminio mąstymo paradigma.

Karjeros konsultanto rengimo modelis kuriamas remiantis filosofine *pragmatizmo* koncepcija, kuri tiesą sieja su naudingumu. Ši koncepcija akcentuoja tikslingą veikimą ir priemonių, leidžiančių pasiekti norimą tikslą, pasirinkimą. Remiantis pragmatizmo principais grindžiamos kuriamo modelio funkcijos ir pagrindiniai karjeros konsultantų rengimo principai.

Pragmatizmo filosofija reikšminga ir konstruojant karjeros konsultantų rengimo turinį. Karjeros konsultanto veiklai, reikalaujančiai plačių kognityvinių gebėjimų ir racionalaus problemų sprendimo įgūdžių, labai svarbi pragmatizmo koncepcija, skatinanti asmenis spręsti realiame gyvenime kylančias problemas ir kaupti gyvenimo patirtį. Remiantis filosofiniais pragmatizmo teiginiais, akcentuojamas ne pats mokymas spręsti konkrečias problemas, bet problemų sprendimo procesas, kuriam svarbus gebėjimas tinkamai taikyti bendruosius problemų sprendimo principus ir metodus.

Karjeros konsultantų rengimui taip pat svarbios *progresyvizmo* idėjos, skatinančios aktyvaus, kritinio ir kognityvinio mąstymo įgūdžių ugdymą, probleminį mokymąsi, eksperimentavimą. *Progresyvaus ugdymo* teorija svarbiausiais asmenybės tobulėjimo veiksniais laiko aktyvius mąstymo pokyčius, vykstančius sprendžiant kylančias problemas (Kohlberg, Mayer, 1972: 455). Progresyvizmas pirmenybę teikia patirčiai ir patiriamą mokymosi metodui, pabrėžia aktyvų asmens dalyvavimą sprendžiant problemas, kintančių reakcijų į problemiškas situacijas svarbą (Kohlberg, Mayer, 1972: 455). Šiam darbui ypač reikšmingas pragmatizmo teorijoje keliamas tikslas – paruošti asmenį kūrybiškai spręsti sudėtingas problemas, ieškoti sprendimų, tenkinančių visus specifinės situacijos dalyvius. Progresyvaus ugdymo teorija grindžiama karjeros konsultantų praktinių studijų svarba. Asmuo laikomas kūrybišku, mąstančiu tyrėju, siekiama, kad patirtimi grįstas mokymasis ir eksperimentavimas padėtų asmenybei tobulėti ir atlikti įvairialypę veiklą.

Kuriant karjeros konsultantų rengimo modelį pasitelkiamos ir pozityvizmo idėjos. *Pozityvizmas* – pagrindinė empirizmo šaka, teigianti, kad viskas, kas tikra (t. y. žinios), gali būti įgyjama tik pasitelkus specialius mokslus ir siekiant išvengti „nemoksliškumo“, t. y. to, ko negalima pagrįsti objektyviais (kiekybiniais) tyrimo metodais. Pozityvistų nuomone, mokslo tikslas neturi būti siejamas su priežasčių paieška siekiant paaiškinti reiškinių esmę. Mokslo uždavinys – tų reiškinių aprašymas, todėl pozityvistams svarbiausias klausimas yra ne „kodėl“,

bet „kaip“. Disertaciniame darbe pozityvistine paradigma remiamasi verifikuojant karjeros konsultantų rengimo modelio parametrus. Pozityvistinė gnoseologija, akcentuojanti bendras objektyvias žinias, faktus ir taisykles, užtikrinančias tiesioginį ryšį su jų taikymu praktinėje veikloje, taip pat reikšminga konstruojant karjeros konsultantų rengimo turinį, tačiau jos pozicijos šioje vietoje pernelyg nesureikšminamos, kadangi pozityvistinė epistemologija neatitinka šiuolaikinės karjeros projektavimo paradigmos. Daug svarbesnis vaidmuo modeliuojant karjeros konsultantų rengimo turinį teikiamas konstruktyvistinei paradigmai, remiančiai holistinį, visuminį požiūrį į karjeros konsultantų rengimą bei karjeros konsultantų rengimo turinio tarpdiscipliniškumą. *Konstruktyvizmo* atstovai pabrėžia prasmingumą ir socialinio bei psichologinio pasaulio formavimą, vykstantį per individualius kognityvinius procesus. „Realybė“ konstruojama iš „vidaus“, per žmogaus mąstymą, raidą, vyksmą. Konstruktyvizmo atstovai nepripažįsta absoliučios tiesos ir akcentuoja procesą, o ne rezultatus. Vienas svarbiausių konstruktyvizmo principų – asmuo turi aktyviai dalyvauti savo tikrovės kūrime. Konstruktyvizmo teorijoje akcentuojamas žinių kūrimas, pabrėžiama, kad asmens žinios ir aktyvi veikla neatskiriama nuo kasdieninio gyvenimo ir patirties. Mokymosi metu patyrimas transformuojamas į žinias, gebėjimus, pažiūras, vertybes. Kaip jau minėta, karjeros konsultantui reikalingos sisteminio mąstymo ir sintezės bei sudėtingų, tarpusavyje veikiančių dinaminų procesų analizės kompetencijos, gebėjimai identifikuoti svarbiausius problemos elementus ir juos suprantama kalba perteikti konsultuojamam asmeniui. Konstruktyvistinė epistemologija, pagrindžianti mąstančio, reflektuojančio karjeros konsultanto modelį, sudaro prielaidas minėtiems gebėjimams įgyti.

Konstruktyvizmas laiko žmogų „atvira sistema“, nuolat sąveikaujančia su aplinka. Konstruktyvizmo epistemologijoje atsispindi kontekstinis požiūris, kuriuo grindžiamos kontekstinės veiklos teorijos, susijusios su daugeliu disciplinų: psichologija, socialine psichologija, konsultavimo psichologija, filosofija, šeimos studijomis, kultūrine antropologija, fenomenologija, sociologija, pedagogika, sistemų teorija, komunikavimo teorija, psichoterapija, ekonomika, politikos mokslais, socialiniu darbu, teise ir t. t. Įvairių disciplinų žinios padeda spręsti problemas, iškilusias konsultavimo metu. Tai vadinama „disciplininė sandūra, sąveika“. Pasak J. Godemann (2006), išvalgos nėra gaunamos tik mechaniškai. Derinant įvairių disciplinų žinias, reikalingas įvairių disciplininių žinių, metodų ir teorijų integravimas, kurio pagrindu kuriamos naujos žinios. Konstruktyvistinės gnoseologijos teiginiais grindžiamas rengimas padeda karjeros konsultantams pažinti ir suvokti tam tikrus specifinius aspektus, svarbius siekiant galutinio karjeros projektavimo tikslo – padėti asmeniui, planuojant savo karjerą, rasti gyvenimo prasmę. Konstruktyvizmas remiasi prielaida, kad žmogus, veikdamas tam tikroje aplinkoje, savo ankstesnės patirties pagrindu kuria individualų žinojimą (Lefrancois, 1997;

Balevičienė, Jucevičienė ir kt., 2003). Konstruktyvistinėje teorijoje mokymasis suprantamas kaip konstruktyvus, į tikslą orientuotas procesas, neatsiejamas nuo žinių ir patirties kaupimo, bendradarbiavimo, individualių aplinkybių ir situacijos (angl. *cumulative*) (DeCorte, 1996). Besimokantysis suvokiamas kaip aktyvus mokymosi proceso partneris, gebantis atsirinkti, suvokti ir interpretuoti naują informaciją ir ją integruoti į jau turimą žinių sistemą bei tokiu būdu formuoti patirtį (Ausubel, Nova ir kt., 1986; Dochy, Segeris ir kt., 1999).

Konstruktyvistine paradigma taip pat grindžiamas karjeros konsultantų rengimo modelio konstravimas, rengimo modelio parametrų pagrindimas.

Karjeros konsultantų rengimui svarbi *humanistinio ugdymo teorija*, sukurta ir išplėta G. Allport (1897–1967), A. H. Maslow (1908–1970) ir K. R. Rogers (1902–1987), paveikta egzistencializmo filosofinės srovės idėjų. Humanizmo principais remiasi daugelis karjeros projektavimo reiškinį tyrinėjančių mokslininkų. Šios filosofinės krypties postulatai atsispindi normatyviniuose karjeros projektavimą reglamentuojančiuose dokumentuose: *Mokymosi visą gyvenimą memorandume* (2000), *Profesinio orientavimo strategijoje* (2003) ir kt. Humanistinė koncepcija kelia asmenybės „savirealizacijos ir individualumo tikslus“ (Danilevičius, 2002: 91), „ieško asmenybinio įprasminimo ir asmeninės savivertės raiškos įgyvendinimo metodų“ (Danilevičius, 2002: 94). Humanistinio ugdymo šalininkai asmenybę apibūdina kaip aktyvią, racionalią, siekiančią tobulėti, o mokymą sieja su aktyvia veikla, kurios metu asmuo pats formuluoja savo siekius, sprendžia problemas, nevengia subjektyvaus patyrimo ir jo nulemtų pasekmių. Pasak humanistų, mokymosi procese svarbu padėti žmogui rasti savyje tai, kas užmiršta, paslėpta, bet egzistuoja. Šiame disertaciniame tyrime ypatingai svarbi humanizmo akcentuojama žmogaus laisvės ir asmeninės atsakomybės idėja, pabrėžianti žmogaus būtinybę pasirinkti ir apsispręsti. *Humanizmo* principais grindžiama karjeros konsultanto veiklos, nukreiptos į karjeros projektavimo, grindžiamo konstruktyvistine paradigma, tikslų realizavimą, samprata.

Darbai reikšminga *teleologinė koncepcija*, teigianti, kad visi procesai turi iš anksto numatytą galutinį tikslą. Tam tikro proceso ar reiškinio galutinis tikslas yra ateities įvykis, dėl kurio vyksta tam tikra veikla. Remiantis šia koncepcija, visus vykstančius reiškinius galima paaiškinti tik suvokiant galutinį tikslą. Kuriant karjeros konsultantų rengimo modelį siekiama užtikrinti kompetingų, darbo rinkos poreikius atitinkančių specialistų paruošimą. Šiuo tikslu grindžiami pagrindiniai karjeros konsultantų rengimo modelio parametrai – principai, funkcijos ir procesai.

Darbai reikšmingos pagrindinės *profesinio rengimo metodologijos nuostatos* ir iš jų kylančios asmens rengimo profesinei veiklai turinį grindžiančios koncepcijos. *Bendrujų kompetencijų koncepcija* (Laužackas, 2005a; Jovaiša, Shaw, 1998) yra susijusi su didesnėmis

profesinio lankstumo ir mobilumo, tuo pačiu socialinio saugumo ir asmeninės saviraiškos galimybėmis, objektyvaus prieštaravimo tarp veiklos reikalavimų ir asmeninių lūkesčių bei galimybių švelninimo. *Kvalifikacijų lygmenų teorija* susijusi su dvių profesinės kvalifikacijos lygmenų analize. Horizontalųjį profesinės kvalifikacijos analizės lygmenį apibrėžia profesinės veiklos rūšis, vertikalųjį lygmenį sudaro kvalifikacijos, reikalingos konkrečiai veiklai, lygmuo. Darbe ši teorija svarbi apibrėžiant karjeros konsultanto kvalifikacijos lygmenį. *Profesinės veiklos ir kvalifikacijos įgijimo sistemos sąveikos koncepcija* grindžiama požiūriu, kad švietimo sistema, siekdama prisitaikyti prie sparčių veiklos pasaulio pokyčių, skatinančių naujų profesinių veiklų rūšių atsiradimą, turi suteikti kvalifikacijas, atitinkančias profesinės veiklos reikalavimus. Atsižvelgiant į mokymosi visą gyvenimą perspektyvą, profesinis tobulėjimas ir naujų profesinių kompetencijų įgijimas suvokiamas kaip nuolatinis procesas. Remiantis šia koncepcija grindžiama formalaus karjeros konsultantų rengimo, suteikiančio galimybę įgyti karjeros konsultanto kvalifikaciją, bei tolesnio profesinio tobulėjimo svarba. Darbui reikšminga *profesinio tapatumo koncepcija*, teigianti, kad įgytą profesinę kvalifikaciją pripažįstantis dokumentas atveria kelią į tam tikrą profesinę veiklą ir užtikrina profesinės veiklos statuso pripažinimą ir išlaikymą visuomenėje bei profesinės veiklos kokybę. Remiantis *sąveikos grupių koncepcija* grindžiamas karjeros konsultantų rengimui svarbus sąveikos principas.

Kuriant karjeros konsultantų rengimo modelį reikšminga *sistemų teorija*, traktuojanti sistemą kaip vienas nuo kito priklausomų sudėtinių elementų, veikiančių tarpusavyje, visumą. Sistemų teorija suteikia galimybę nagrinėti karjeros konsultantų rengimą kaip kompleksinį procesą, t. y. tarpusavyje veikiančių ir visumą sudarančių elementų ir ryšių kompleksą, kuriame, pakeitus vieną iš elementų, kiti elementai ir visa sistema pakistų.

2.2. TYRIMO DIZAINAS

L. Jovaiša (2007) nurodo, kad modeliai dažniausiai tikrinami bei vertinami pasitelkus eksperimentus, leidžiančius pažinti visą tiriamą reiškinį. Kuriamas karjeros konsultantų rengimo modelis yra sudėtingas, pagrįstas įvairiais principais ir funkcijomis, apimantis skirtingus komponentus. Jo vertinimas ir tikrinimas eksperimento pagalba būtų per daug sudėtingas, nes reikalautų tam tikrų veiksmų bei nuostatų įgyvendinimo nacionaliniu ir instituciniu lygmeniu bei ilgo laiko tarpsnio. Todėl teorinis karjeros konsultantų rengimo modelis ir jo parametrai vertinami pasitelkus ekspertų apklausos metodą. Ekspertų apklausos metodas apibūdinamas kaip specifinės rūšies tyrimas (Tidikis, 2003; Kardelis 2002), kurio metu apklausama specialiai parinkta žmonių grupė, turinti kurios nors srities žinių. Ekspertų apklausos metodas dažniausiai taikomas, kai:

- tiriamą problemą yra palyginus nauja arba sudėtinga, mažai analizuota;
- tyrimu siekiama pateikti prognozes arba reikia interpretuoti anksčiau gautų tyrimų duomenis;
- siekiama nustatyti, kas jau yra žinoma apie tiriamąją problemą (Mayer, Booker, 2001).

Tokiomis apklausomis, kaip pastebi R. Tidikis (2003), siekiama mokslinio objektyvumo, jomis remiantis formuluojamos mokslinės sąvokos. Apklausoje dalyvaujantys ekspertai turi užtikrinti gautos informacijos išsamumą ir patikimumą. Pagal ekspertų vertinimus nustatomas jų nuomonių atitikimo laipsnis tiriamuoju klausimu bei ekspertų išvadų objektyvumas, kurį lemia esminiai, realūs faktų ir reiškinių ryšiai. Ekspertų apklausa, pasak Kardelio (2002), labai tinka edukologijos tyrimuose, pavyzdžiui, norint įvertinti mokymo ar studijų programas, švietimo sistemos ypatumus ir pan.

Siekiant užtikrinti tyrimo validumą remiamasi trianguliacijos principu, t. y. derinami įvairūs tyrimo metodai (Berg, 2001; Bitinas ir kt., 2008; Kardelis, 2002). Norint plačiau ir nuodugniau suvokti tiriamąjį reiškinį, naudojama kokybinio ir kiekybinio tyrimo integracija, laikantis nuoseklaus tyrimų derinimo strategijos (Creswell, 2007; Žydžiūnaitė, 2008). Kokybinių ir kiekybinių tyrimų dermė padeda išvengti kraštutinumų, kai tyrėjai „matuoja nesamprotaudami“ arba „samprotauja nematuodami“ (Bitinas ir kt., 2008). Kokybinius tyrimus siūloma pasitelkti siekiant atrasti naujas idėjas, o kiekybinius – norint patvirtinti atrastus dėsnius, modelius ir teorijas (Krathwohl, 1993). Tokiu būdu siekiama surinkti kuo tikslesnius, objektyvesnius duomenis, išsamiau apibūdinančius tiriamą objektą.

Karjeros konsultantų rengimo modelis buvo kuriamas trimis etapais (14 lentelė).

Pirmasis etapas – mokslinės literatūros ir dokumentų analizė. Atliekiant analizę studijuota psichologijos, filosofijos, sociologijos, edukologijos, vadybos sričių literatūra, apžvelgta užsienio šalių karjeros konsultantų rengimo patirtis. Šio etapo metu sukurtas teorinis karjeros konsultantų rengimo modelis, identifikuoti, apibrėžti bei teoriškai pagrįsti karjeros konsultantų rengimo modelio parametrai.

Antrasis modelio rengimo ***etapas*** – kokybinis tyrimas, kuriuo siekiama padėti geriau suvokti tiriamąjį reiškinį ir jo struktūrinius elementus. Pagrindinis šio etapo tikslas – patikslinti bei pagrįsti karjeros konsultantų rengimo modelio parametrus. Šis tyrimas skirtas priežasčių išsiaiškinimui, todėl jis padeda atsakyti ne tik į klausimą „kaip“, bet ir į klausimą „kodėl“. Tyrimo metu apklausti Lietuvos ir užsienio ekspertai. Ekspertai apklausti 2009 m. birželio – 2010 m. gegužės mėn. Ekspertų apklausa vykdyta taikant pusiau struktūruoto interviu ir anketinės apklausos metodus.

Trečiasis modelio rengimo *etapas* – kiekybinis tyrimas, kuriuo siekiama verifikuoti karjeros konsultantų rengimo modelio parametrus. Kiekybinis tyrimas vykdytas atlikus kokybinį tyrimą, 2010 m. gegužės – birželio mėn. Tyrimo metu parengtas klausimynas buvo pateiktas aprobacijai, kurioje dalyvavo 5 ekspertai. Aprobacijos metu buvo tikrinama klausimyno struktūra, klausimų išdėstymo nuoseklumas, klausimų ir atsakymų formuluočių aiškumas, atsakymų išsamumas. Aprobacijos rezultatų pagrindu pataisytas klausimynas buvo pateiktas kiekybinio tyrimo respondentams.

14 lentelė Tyrimo organizavimas

Etapai	Tyrimo metodas		Informacijos šaltinis	Paskirtis
I	Mokslinės literatūros ir dokumentų analizė		Įvairių sričių (psichologinė, filosofinė, vadybinė, edukologinė ir kt.) literatūra, dokumentai, duomenų bazės	Teorinio modelio konstravimas, modelio parametrų apibrėžimas ir teorinis pagrindimas
II	Ekspertų apklausa (kokybinis tyrimas)	Pusiau struktūruotas interviu	Lietuvos ekspertai	Empirinis modelio parametrų pagrindimas ir tikslinimas
		Atvirų klausimų anketa	Užsienio ekspertai	
III	Ekspertų apklausa (kiekybinis tyrimas)	Uždarų klausimų anketa	Karjeros konsultantai - ekspertai	Empirinis modelio parametrų verifikavimas

2.3. KOKYBINIO TYRIMO METODIKA

Kokybinio tyrimo rinkimasi pagrindžia tiriamojo reiškinių specifiškumas. B. Bitino (2006) teigimu, kokybiniai tyrimai pasitelkiami tiriant mažai pažįstamus reiškinius arba siekiant atskleisti naują tiriamojo reiškinių aspektą. Kokybiniams tyrimams būdingas kuriamasis žinių pobūdis, interpretacinis, holistinis tiriamojo reiškinių paaiškinimas (Kardelis, 2002; Bitinas ir kt., 2008; Marshall, Rossman, 2006; Hatch, 2002). Taigi kokybinis tyrimas gali padėti atkurti visuminį vaizdą, suvokti objektą kaip vientisą sudėtingą sistemą.

Svarbi kokybinio tyrimo nuostata – rasti sąsają tarp patyrimo ir teorijos: pasitelkus teoriją, duomenims suteikiama prasmė, o duomenys, kaip įrodymai, išgrynina ir patobulina teoriją. Tiriamasis fenomenas, remiantis tyrime dalyvaujančių ekspertų nuomone ir išvalgomis, yra daugiau aiškinamas nei aprašomas (Strauss, 1987).

Kokybinis tyrimas buvo atliktas pasitelkus apklausos metodą. Lietuvos ekspertų apklausai pasirinktas individualusis kryptingas (iš dalies struktūruotas) interviu tipas (Bitinas ir kt., 2008), kai tyrėjas iš anksto numato temas ar problemas, kurias aptars interviu metu, bet „neprisiriša“ prie klausimų tvarkos ar numatytų pasakyti žodžių, laisvai juos keičia vietomis, užduoda papildomų klausimų. Pagrindinis tokio tyrimo privalumas – interviu gaunama išsamesnių susistemintų duomenų. Tyrėjui svarbus „gebėjimas išklausti, kuris padeda gauti iš informantų išsamią informaciją“ (Bitinas ir kt., 2008: 8). Interviu, kaip kokybinių duomenų rinkimo metodas, pasitelkiamas siekiant sužinoti respondentų nuomonę tiriamuoju klausimu, suvokti jų pažiūras ir patirtį (Frechtling, Sharp, 1997). Užsienio ekspertų apklausai naudotas anketinis metodas: parengta atvirosios formos anketa, leidžianti respondentams nevaržomai reikšti savo nuomonę (kokybiniam tyrimui naudoti klausimynai pateikti 3 priede).

Analizuojant tyrimo duomenis darbe remiamasi hermeneutine perspektyva, kuria grindžiamas teksto prasmės suvokimo procesas, gebėjimas interpretuoti. Kokybinio tyrimo rezultatai analizuojami taikant turinio (*content*) analizės metodą (Bitinas ir kt., 2008; Tidikis, 2003; Berg, 2001), kurio esmė – išskirti tekste tam tikrus prasminius vienetus, tirti įvairių teksto elementų tarpusavio ryšius ir jų ryšius su jau žinoma informacija. Turinio analizė palengvina konteksto prasmės tekste suvokimą per iškylančias temas, o kategorijų ir subkategorijų kartojimas nurodo atskiras temas (Bitinas ir kt., 2008). Šiame tyrimo analizės etape, ieškant tiriamojo objekto požymio raiškos alternatyvų, dirbama su įvairiais teksto struktūriniais elementais: žodžiais, sakiniais, frazėmis. Kokybinių duomenų analizė atliekama remiantis nuolatinio lyginimu ir klasifikavimu. Iš surinktų kokybinių duomenų visumos imamas vienas posakis arba viena tema ir pan. ir šie analizės prasminiai vienetai (prasminiu vienetu vadinama sakinio dalis, sakinytis, keli sakiniai, pastraipa – tam tikra teksto dalis, kuria išbaigta pasakyta viena mintis) lyginami. Prasminiai vienetai siejami su tyrimo problemos klausimais. Sakiniai ir jų dalys lyginami vieni su kitais, nustatant, kurie yra panašūs, o kurie – skirtingi. Atlikus prasminių vienetų analizę kuriamos kategorijos. Kategorija – teiginys, apimantis grupę subkategorijų (trumpų teiginių), kurias sieja bendras turinys, teksto prasmė. Dauguma kategorijų yra kartotinės (išvestos iš kiekybiškai daugiau nei vieno tyrimo dalyvio pasisakymų), kai kurios – vienetinės.

Kokybinio tyrimo imtis ir dalyvių charakteristika. Ekspertų apklausos metodo patikimumas priklauso nuo ekspertų kompetencijos. Jie privalo būti kompetentingi asmenys, turintys specialios patirties ir išmanantys tiesiogiai su tyrimo objektu susijusią sritį. Ekspertų apklausos metodas reikalauja surinkti grupę ekspertų iš skirtingų veiklos sričių, kurie gali suteikti naudingos informacijos apie tiriamąjį objektą (Tidikis, 2003).

Kokybinio tyrimo dalyvių imties sudarymui pasirinktas tikslinės kriterinės atrankos metodas (Rupšienė, 2007; Bitinas ir kt., 2008), leidžiantis tyrėjui, dalyvaujantiems tiriamųjų atrankoje, pasinaudoti savo žiniomis apie tiriamųjų populiaciją (Kardelis, 2002). Darbe taikomas ekspertų apklausos metodas reikalauja numatyti aiškius tyrimo dalyvių atrankos kriterijus. Disertacinio tyrimo metu numatant kriterijus buvo siekiama atsižvelgti į ekspertiniam tyrimui taikomą heterogeniškumo principą, taigi tyrimui pasirinkti dalyviai, kurių skirtinga patirtis galėtų padėti suprasti, kaip suvokiama tiriamoji problema. Tokiu būdu praplečiamas požiūris į tiriamąją problemą, gaunami patikimesni duomenys.

Kaip jau minėta, kokybinio tyrimo metu apklausti Lietuvos ir užsienio ekspertai. Lietuvos ekspertais pasirinkti asmenys, priklausantys bent vienai iš išvardintų grupių:

- karjeros konsultantų rengėjai;
- asmenys, dalyvaujantys karjeros konsultantų rengimo, profesinio tobulėjimo programų kūrime;
- asmenys, atliekantys mokslinius tyrimus karjeros projektavimo srityje;
- asmenys, politiniu lygmeniu inicijuojantys karjeros projektavimo klausimų sprendimą;
- karjeros konsultantų darbdaviai, turintys konsultavimo praktikos, dalyvaujantys nacionaliniuose ir tarptautiniuose projektuose, susijusiuose su karjeros projektavimo tema.

Tokia tiriamųjų atranka geriausiai atitiko tyrimo tikslus ir tyrimo informacijos poreikius, nes minėti tiriamieji yra labiausiai išsilinę į karjeros projektavimo problemas Lietuvoje.

Užsienio ekspertų atrankai svarbiausi kriterijai buvo karjeros konsultantų rengimo tyrimų vykdymas ir karjeros konsultantų rengimo programų rengimas ir realizavimas.

Įvertinant tyrėjui prieinamus tyrimo šaltinius, užsienio ekspertų atrankai remtasi ne tik tikslinės kriterinės, bet ir patogiosios atrankos būdu.

Atliekant kokybinius tyrimus, imties dydžio problema nėra labai svarbi (Rupšienė, 2007; Bitinas, 2006). Kokybinio tyrimo metu iš viso apklausti 24 ekspertai. Kadangi Lietuvoje karjeros projektavimo srities ekspertų nėra daug, buvo apklausta 14 respondentų: 3 vyrai ir 11 moterų. Atliekant užsienio ekspertų apklausą, klausimynas buvo išsiųstas 15 respondentų, užpildytas anketas grąžino 10 ekspertų.

Iš 15 lentelėje pateiktų duomenų (siekiant mokslinio korektiškumo ekspertai žymimi R1, R2 ir t. t.) matyti, kad ir Lietuvos, ir užsienio ekspertų patirtis karjeros projektavimo srityje labai įvairi – dauguma jų įvardijo po dvi ar tris skirtingas veiklas, susijusias su karjeros projektavimu, kryptis (15 lentelė). Daugelis ekspertų vykdo mokslinę tiriamąją veiklą, 4 Lietuvos ekspertai dalyvauja kuriant karjeros projektavimo politiką Lietuvoje. Kai kurie užsienio ekspertai ne tik

tyrinėja karjeros konsultantų rengimo problemas, bet ir yra praktikai. Tokiu būdu išvengiama atitrūkimo nuo realybės, užtikrinamas teorijos ir praktikos ryšis.

15 lentelė Kokybinio tyrimo ekspertų sociodemografinės charakteristikos

<i>Lietuvos ekspertai</i>					
Eksperto kodas	Lytis	Mokslinis laipsnis	Veiklos kryptis, susijusi su karjeros projektavimu	Patirtis karjeros projektavimo srityje (metais)	
R1	M	Doc.dr.	Tyrimai, KK ⁷ rengimas	11	
R2	M	Magistras	Darbdavys, konsultavimas	6	
R3	M	Doc. Dr.	Tyrimai, KK rengimas	16	
R4	V	Prof.dr.	Tyrimai, KK rengimas	7	
R5	V	Prof.dr.	Tyrimai	16	
R6	M	Magistras	Tyrimai, KP ⁸ politika	13	
R7	M	Doc.dr.	Tyrimai, KK rengimas	17	
R8	M	Magistras	KP politika, darbdavys	13	
R9	M	Doc.dr.	Darbdavys, konsultavimas	6	
R10	M	Magistras	Darbdavys, konsultavimas	6	
R11	V	Prof.dr.	Tyrimai, KK rengimas	15	
R12	M	Magistras	KP politika	10	
R13	M	Magistras	Tyrimai	7	
R14	M	Magistras	KP politika, darbdavys	21	
<i>Užsienio ekspertai</i>					
Eksperto kodas	Lytis	Mokslinis laipsnis	Veiklos kryptis, susijusi su karjeros projektavimu	Patirtis karjeros projektavimo srityje (metais)	Šalis
R15	M	Prof.dr.	Tyrimai, KK rengimas konsultavimas	21	Jungtinė Karalystė
R16	V	Prof	Tyrimai, KK rengimas	30	Vokietija
R17	V	Dr.	KK rengimas	24	Jungtinė Karalystė
R18	V	Prof.	Tyrimai, KK rengimas	38	Danija
R19	V	Doc.dr.	KK rengimas	7	Suomija
R20	M	Doc.dr.	KK rengimas	15	Italija
R21	V	Prof.dr.	Tyrimai, KK rengimas konsultavimas	35	Prancūzija
R22	V	Prof. dr.	Tyrimai, KK rengimas konsultavimas	28	Malta
R23	V	Prof.dr.	Tyrimai, konsultavimas	32	Liuksemburgas
R24	V	Prof.dr.	Tyrimai, KK rengimas konsultavimas	35	JAV

Tyrimo apribojimai. Kokybinio tyrimo apribojimai siejami su tyrimo duomenų ir rezultatų patikimumu. Kokybinio tyrimo metodologijoje pabrėžiama, kad pats tyrėjas, kaip asmenybė, laikytinas tyrimo instrumentu (Creswell, 2007; Marshall, Rossman, 2006), todėl kokybinių duomenų analizei visada gresia subjektyvumo pavojus. Atliekant kokybinius tyrimus, ypatingai taikant interviu metodą, keliamas informacijos patikimumo klausimas (Kardelis, 2002;

⁷ Karjeros konsultantas

⁸ Karjeros projektavimas

Tidikis, 2003; Cohan, Manion, 2000). Tyrėjas stengiasi suprasti savitą ir subjektyviai suvokiamą tyrimo dalyvių (respondentų) prasmį pasaulį, dėl to sunku nustatyti gautų duomenų patikimumo lygį. Kita vertus, toks subjektyvumas, kaip pastebi B. Bitinas ir kt. (2008), laikomas pozityviu tyrimo ypatumu, kadangi kokybinio tyrimo tikslas yra atskleisti individo sukurtų prasmų nusakytą subjektyvų požiūrį į socialinę tikrovę.

2.4. KIEKYBINIO TYRIMO METODIKA

Šiame darbe aprašomo kiekybinio tyrimo duomenys buvo renkami taikant anketinės apklausos metodą. Tyrimo metu naudojama anketa su uždariais ir pusiau uždariais klausimais (4 priedas) buvo sudaryta remiantis teorinėmis žiniomis ir kokybinio tyrimo metu sukauptais duomenimis. Tyrimo tikslas – verifikuoti karjeros konsultantų rengimo modelio parametrus, atskleisti iškeltos problemos aspektų vertinimą.

Kiekybinio tyrimo metu gauti duomenys susisteminti ir analizuoti pasitelkus statistinės analizės metodus. Matematinė statistinė duomenų analizė atlikta naudojant SPSS 16.0 programą, pritaikytą Windows operacinei sistemai. Ryšio tarp kintamųjų nustatymui taikyta koreliacinė analizė. *Spearman* koreliacijos koeficientas r naudotas ranginių kintamųjų ryšiams tirti (standartinis patikimumo koeficientas $p < 0,05$), kadangi jis matuoja ne tik tiesinį, bet ir monotoninį ryšį tarp kintamųjų (kai vienam kintamajam didėjant, kitas didėja arba mažėja, tačiau vieno kintamojo didėjimas ar mažėjimas nėra proporcingas kito kintamojo didėjimui arba mažėjimui) (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006). Nominalinių kintamųjų ryšiams matuoti naudotas *Cramer's V* koeficientas, skalių vidiniam suderinamumui vertinti – *Cronbach alpha* koeficientas. Aukštos, artėjančios prie vieneto *Cronbach alpha* koeficiento reikšmės rodo didelę testo vidinę konsistenciją (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006).

Kiekybinio tyrimo populiacijos imtis ir dalyvių charakteristika. Kiekybinis tyrimas vykdytas taikant ekspertų apklausos metodą. Kiekybinio tyrimo ekspertais laikyti asmenys, kurių patyrimas ir žinios duotuoju momentu Lietuvoje yra tinkamiausi vertinant tiriamą reiškinį. Tyrimo metu apklausti asmenys, įvairiose švietimo ir darbo rinkos institucijose vykdytys karjeros konsultanto veiklas ir baigę magistrantūros studijų programą „Karjeros projektavimas“ bei įgiję edukologijos magistro kvalifikacinį laipsnį. Praktinė patirtis, specifinių teorinių, o taip pat ir tyriminių žinių bazė, įgyta formalių studijų metu, suteikia šiems asmenims išskirtinumo kriterijų visos karjeros konsultantais dirbančių asmenų populiacijos atžvilgiu. Tokių asmenų populiacija Lietuvoje nėra didelė. 2008 m. vykdant Europos struktūrinių fondų finansuojamą projektą „Magistrantūros studijų modulinės programos „Karjeros konsultavimas“ sukūrimas ir įgyvendinimas“ (Nr. ESF/2004/2.5.0-K01-011/SUT-181), magistrantūros studijų programą „Karjeros projektavimas“ Vytauto Didžiojo, Klaipėdos, Šiaulių ir Vilniaus pedagoginiame

universitete iš viso baigė 87 studijų dalyviai. Dar 18 įvairiose Lietuvos darbo biržose dirbančių karjeros konsultantų magistrantūros studijų programą „Karjeros projektavimas“ Vytauto Didžiojo universitete baigė 2009 m., vykdant projektą „Lietuvos darbo biržos paslaugų efektyvumo tyrimai ir personalo kompetencijų tobulinimas“ (Nr.D4-411-ESF/2004/2.1.0-02-235/USO6-89). Tad tyrimo generalinę visumą iš viso sudaro 105 tikslinės grupės nariai. Siekiant užtikrinti 100 proc. rezultatų patikimumo lygmenį, parengta anketa buvo išsiųsta visiems tikslinėms grupės nariams. Gautų anketų grįžtamumo kvota siekė 78,1 proc. (gautos 82 užpildytos anketos). Siekiant užtikrinti tyrimo anonimiškumą, respondentų neprašoma nurodyti vardą, pavardę ar organizacijos, kurioje dirba, tikslų pavadinimą. Tyrimų duomenis išipareigota skelbti tik statistiškai apibendrintus.

Kiekybinio tyrimo klausimyno struktūra. Tyrimo tikslams sukurtoje anketoje klausimai pateikiami klausiamąja ir konstatuojamąja forma (4 priedas). Pasak K. Kardelio (2002), klausimynuose labiausiai paplitusi konstatuojamoji forma, nes ji techniškai paprastesnė, leidžia lengviau parengti atsakymų skales. Įprastai duomenys renkami naudojant dviejų tipų skales: nominalinę ir ranginę. Nominalinė skalė pasitelkiama objektyvių duomenų apie respondentą rinkimui – siekiant sužinoti jo lytį, darbo vietą ir kitus kokybinius rodiklius, apimančius demografiniams rodikliams skirtą anketos dalį. Didžioji dalis duomenų klausimyne grupuojami pasitelkiant rangines nuostatų (*Likerto*) skales (Kardelis, 2002), apimančiams septynių balų atsakymus, kai 7 reiškia „visiškai sutinku“, 1 – „visiškai nesutinku“.

Ranginių skalių vidinis patikimumas įvertinamas *Cronbach alpha* koeficientu. Pagrindinių karjeros konsultantų rengimo parametrų vertinimui parengtos ranginės skalės *Cronbach alpha* yra 0,64; karjeros konsultantui svarbių žinių vertinimo skalės *Cronbach alpha* – 0,89; baigtų karjeros projektavimo studijų vertinimui sudarytos skalės *Cronbach alpha* – 0,92; siūlymų tobulinti baigtas karjeros projektavimo studijas ranginės skalės *Cronbach alpha* – 0,84. Apskaičiuoti koeficientai rodo, kad klausimynų vidinis suderinamumas pakankamai aukštas – klausimai tarpusavyje susiję, matuojami panašūs tiriamojo fenomeno aspektai.

Klausimyne greta turininių klausimų, kurių paskirtis – sužinoti respondentų nuomonę ir nuostatas tiriamosios problemos atžvilgiu, taip pat naudojami dviejų tipų *funkciniai klausimai*, kurie skirti padėti spręsti problemas, susijusias su apklausos proceso valdymu (Tidikis, 2003). *Klausimai filtrai* pasitelkiami norint gauti informaciją ne iš visos tyrimo aibės, bet iš tam tikros jos dalies respondentų. *Kontrolinių klausimų* tikslas – išsiaiškinti respondentų atsakymų pastovumą, neprieštaringumą, pateikiant keletą papildomų klausimų. Atsakymų į šiuos klausimus visuma vertinama kaip nuomonių raiškos neprieštaringumo kontrolė (Tidikis, 2003).

Klausimyne formuluojami teiginiai ir klausimai siejami su pagrindiniais karjeros konsultantų rengimo modelio komponentais, apibrėžtais teorinėje darbo dalyje bei pagrįstais

kokybinio tyrimo metu. Klausimyne taip pat pateikti klausimai, kuriais siekiama išsiaiškinti respondentų požiūrį į baigtas karjeros projektavimo magistrantūros studijas. Atsakymai į šiuos klausimus leidžia patikslinti kai kurias karjeros konsultantų rengimo charakteristikas – studijų trukmę, turinį, plėtojamus gebėjimus ir kt. Klausimyno struktūra pateikta 16 lentelėje.

16 lentelė Klausimyno struktūra

Diagnostiniai konstruktai	Klausimų skaičius
Sociodemografiniai klausimai	3
Karjeros konsultanto profesijos problema	3
Pagrindiniai karjeros konsultantų rengimo parametrai	31
Požiūris į baigtas studijas	19
Mokėjimų įgijimo formų diagnozavimas	62
Bendras požymių skaičius	118

Tyrimo apribojimai. Asmenys, dalyvavę apklausoje, yra pajėgūs vertinti karjeros konsultantų rengimo modelio parametrus. Tačiau vertinant gautus rezultatus svarbu atkreipti dėmesį į skirtingą ekspertų patirtį karjeros projektavimo paslaugų srityje. Vieni apklaustieji karjeros konsultanto veiklas vykdo bendrojo lavinimo ar aukštosiose mokyklose, kiti – darbo biržose arba kitose organizacijose. Apklaustos dalyviai užima skirtingas pareigas, todėl jų, kaip karjeros konsultantų, veiklos apimtys ir tikslai skiriasi. Skirtinga patirtis ir įvairios nuostatos nulemia skirtingą jų kompetentingumo lygį.

3. KARJEROS KONSULTANTŲ RENGIMO MODELIO PARAMETRŲ PAGRĮSTUMO IR VERIFIKAVIMO TYRIMAS

3.1. KARJEROS KONSULTANTŲ RENGIMO MODELIO PARAMETRŲ PAGRĮSTUMAS: KOKYBINIS TYRIMAS

Kokybinio tyrimo paskirtis – patikslinti ir pagrįsti pagrindinius karjeros konsultantų rengimo modelio parametrus. Tyrimo išvados formuluojamos remiantis 24 ekspertų (14 Lietuvos ir 10 – užsienio) apklausos duomenimis, kuriuos analizuojant aptariami šie karjeros konsultantų rengimo aspektai:

- karjeros konsultanto profesijos poreikis;
- karjeros konsultantų rengimo Lietuvoje problemos;
- karjeros konsultantų rengimo programa: studijų kryptis, studijų pakopa, priėmimo reikalavimai, specializacijos.
- karjeros konsultantų rengimo turinys: teorinės ir praktinės studijos.

Karjeros konsultanto profesijos poreikis. Poreikį rengti karjeros konsultantus pirmiausia lemia šių specialistų paklausa darbo rinkoje. Europos politikos darbotvarkėje didėjantis dėmesys karjeros projektavimo paslaugoms ir teorinė karjeros konsultanto veiklos sampratos, paskirties ir tikslų analizė taip pat atskleidžia profesionalių karjeros konsultantų poreikį. Šių specialistų reikalingumu neabejoja ir apklausti Lietuvos ekspertai⁹:

Be abejo, reikalingi... Manyčiau, visuose švietimo sistemos laipteliuose turėtų būti daroma tam tikra įtaka, skatinant vaiką pažinti save ir jį kryptingai, pagal gabumų sferą vedant į tą profesinės raiškos sritį, kuriai jis labiausiai tinka (R5).

Koks 10 metų kai pradėdama įsisamoninti poreikis (R7).

Profesionalūs konsultantai reikalingi, tik klausimas, kiek jų reikia Lietuvai... kalbėt apie Lietuvos darbo rinką šiandien globalizacijos sąlygomis ne visai perspektyvu. Jei žmogus nori įgyti karjeros konsultanto specialybę, tai jam reikia suteikt tokią galimybę, nes jis gali išvažiuoti dirbti kitur, į kitą šalį (R11).

Atlikta teorinė analizė parodė, kad karjeros konsultanto veikla dažnai suprantama ne kaip atskira profesija, o tik kaip tam tikros profesinės veiklos – mokytojo, psichologo ir pan. – funkcija. Todėl kuriant karjeros konsultantų rengimo modelį svarbu išsiaiškinti, kaip turėtų būti traktuojama karjeros konsultanto veikla, ir ar reikėtų ją laikyti atskira savarankiška profesija. Šis klausimas buvo užduotas užsienio ekspertams, kai kurie Lietuvos ekspertai šį klausimą taip pat nagrinėjo interviu metu.

⁹ Ekspertų kalba nekeista ir netaisyta.

E. Herr, S. Cramer ir kt. (2004) profesiją apibrėžia kaip grupę panašių darbų, atliekamų įvairiose organizacijose. *Tarptautinių žodžių žodyne* (2004) profesija apibūdinama kaip darbo veiklos rūšis, kuriai reikia *specialaus pasirengimo* ir kuri yra *pragyvenimo šaltinis*. R. Laužackas (2005b) profesiją (angl. *occupation*) apibrėžia kaip atitinkamomis *žiniomis, gebėjimais* (mokėjimais ir įgūdžiais) pagrįstas žmonių veiklos kombinacijas, teikiančias *materialinio aprūpinimo* ir aktyvaus *įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras* prielaidas. *Karjeros projektavimo vadove* (2005: 173) profesija (angl. *profession*) apibūdinama kaip veikla, „kuriai atlikti reikia ženklaus *profesinio pasirengimo, darbo patirties* ir *specializuotų* tam tikros trukmės *studijų*. Galimybės užsiimti šia veikla gali būti tam tikru būdu *reglamentuojamos*“.

Analizuojant kokybinio tyrimo duomenis išryškėjo nuomonė, kad **karjeros konsultanto veikla turėtų būti traktuojama kaip atskira profesija**. Karjeros konsultanto, kaip atskiros profesijos, išskyrimas, visų pirma, grindžiamas tuo, kad šią veiklą vykdančiams asmenims reikalingos specifinės, tik jai būdingos žinios ir gebėjimai (17 lentelė). Šie kriterijai, kaip rodo trumpa profesijos sampratos apžvalga, laikomi vienais iš svarbiausių profesijos sampratos komponentų.

17 lentelė Karjeros konsultanto, kaip atskiros profesijos, pagrindimas

Kategorija	Subkategorija	Nuomonių skaičius	Respondentų nuomonė
Karjeros konsultanto, kaip atskiros profesijos, pagrindimas	Specifinės žinios	5	„...karjeros konsultantas iš tiesų turėtų būti atskira profesija šiais laikais, kadangi čia subėga daug tokių labai sudėtingų dalykų, kuriuos reikia išmanyti...“ R7 „Dalis profesijos apibrėžimo apima tam tikras specifines profesinei veiklai reikalingas žinias. Asmenys, dirbantys karjeros konsultantais, turi išmanyti teorijas apie tai, kaip žmonės priima profesinius sprendimus, taip pat tarpasmeninio bendravimo teorijas...“ R15 „...yra tam tikra teorinių žinių bazė, kuri skirtinga nuo tos, kurios reikia mokytojui ar psichologui...“ R17 „...yra labai daug dalykų, kuriuos karjeros konsultantas turi žinoti...“ R19 „...būdinga tam tikros specifinės teorijos, modeliai, praktikos, taip pat turi specifinį deontologinį kodą...“ R20
	Specifiniai tikslai	2	„...Karjeros konsultavimas turi būti atskira ir ginama profesija dėl aukšto jos socialinio ir ekonominio reikšmingumo bei demokratinio žmogiškųjų išteklių paskirstymo...“ R16 „...Karjeros konsultantas yra tarpininkas tarp švietimo ir įdarbinimo – jokia kita profesija to nedaro. Karjeros konsultantas prisideda plėtojant įsidarbinimo gebėjimus – jokia kita profesija to nedaro...“ R17
	Teikiamų paslaugų kokybės užtikrinimas, kontrolė	2	„...sukuria pagrindus aukštos kokybės paslaugoms ir garantuoja profesionalumą...“ R18 „...tai padeda užtikrinti, kad tik tie, kurie įgiję reikiamą pasirengimą, gali dirbti...“ R22
	Profesinio identiteto stiprinimas	1	„...suteikia atskirą, kaip karjeros projektavimo srities specialisto, profesinį identitetą. Taip pat padeda specialistus identifikuoti kaip ekspertus ir nepainioti jų su kitais, pvz. „kaučeriais“...“ R23

Kitas svarbus kriterijus, rodantis būtinybę karjeros konsultanto veiklą laikyti atskira profesija, siejamas su karjeros konsultanto veiklos tikslais ir atsakomybe. Karjeros projektavimas laikomas svarbia priemone, didinančia žmonių užimtumą, užtikrinančia socialinį saugumą, efektyvų žmonių išteklių darbo rinkoje pasiskirstymą ir panaudojimą. Taigi karjeros konsultantų veikla negali būti priskiriama jokiai kitai profesijai:

Karjeros konsultantas yra tarpininkas tarp švietimo ir įdarbinimo – jokia kita profesija to nedaro. Karjeros konsultantas prisideda plėtojant įsidarbinimo gebėjimus – jokia kita profesija to nedaro (R17).

Karjeros konsultanto, kaip atskiros profesijos įvardijimas, anot ekspertų, leistų užtikrinti teikiamų paslaugų kokybę, kadangi tokiu atveju būtų kontroliuojamos patekimo į profesinę veiklą galimybės, keliami konkretūs reikalavimai asmenims, norintiems vykdyti karjeros konsultanto funkcijas.

Siekiant karjeros konsultantų teikiamų paslaugų kokybės, svarbu, kad karjeros konsultanto profesija ir profesinė veikla būtų reguliuojama. Tam pritaria visi apklausti užsienio ekspertai. Profesijos reguliavimas apima aiškius reikalavimus, keliamus asmenų, norinčių tapti karjeros konsultantais, kvalifikacijai. Reguluojamos profesinės veiklos vykdymas įteisinamas kvalifikaciją ar kompetentingumą patvirtinančiais dokumentais (Laužackas, 2005). Ekspertų nuomone, karjeros konsultantų profesinę veiklą būtina reglamentuoti „įstatymais“, „etikos kodeksu“ (R16), „standartais“ (R19), o karjeros konsultantų veiklos reglamentavimas turi užtikrinti „reguliarų karjeros konsultantų tęstinį mokymąsi“ (R16; R21), „supervizijas“ (R16). Tai padėtų išvengti „kliento interesų pažeidimo, nes ne kiekvienam atveriamos galimybės būti karjeros konsultantu“ (R15). Kai kurie ekspertai nurodo, kad karjeros konsultantai turėtų pradėti dirbti įgiję licenciją:

Manau, kad karjeros konsultantas privalo turėti licenciją. Tai suteiktų tam tikras garantijas paslaugos vartotojui, o paslaugos teikėją skatintų tobulinti profesinio pasirengimo lygį (R20).

Karjeros konsultantų rengimo Lietuvoje problemos. Kiekvienai profesijai būtinas *specializuotas pasirengimas* (Karjeros projektavimo vadovas, 2005). Kuriant karjeros konsultantų rengimo modelį, svarbu suvokti Lietuvoje kylančias šių specialistų rengimo problemas, nes jos atspindi realią karjeros konsultantų rengimo situaciją ir trūkumus, padeda apibrėžti kontekstinį nagrinėjamo fenomeno pagrindą.

Karjeros konsultantų rengimo pobūdį lemia bendra karjeros projektavimo politika ir jos pagrindu suformuota karjeros projektavimo koncepcija šalyje. Karjeros projektavimo politikos gairės aprašomos įvairiuose teisės aktuose, strategijose, įgyvendinimo priemonėse ir kt. dokumentuose, kuriuose numatoma karjeros projektuotojų veikla, jos planavimo ir

koordinavimo struktūra, metodai, karjeros projektavimo paslaugos, jų įvairovė, už šių paslaugų planavimą, koordinavimą, įgyvendinimą ir vertinimą atsakingų institucijų ir asmenų ar jų grupių funkcijos ir atsakomybė. Nemažai karjeros projektavimo paslaugas ir jų plėtrą reglamentuojančių dokumentų Lietuvoje atsirado, Europoje kylant įvairioms iniciatyvinėms idėjomis, susijusioms su karjeros projektavimu, bei įgyvendinant Lietuvos integracijos į Europos Sąjungą procesus. Vienas pirmųjų teisinių dokumentų karjeros projektavimo srityje (1996 m.) buvo *Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 142 „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“*¹⁰. Šioje konvencijoje teigiama, kad kiekviena šalis plėtoja visapusišką ir koordinuotą karjeros projektavimo bei profesinio rengimo politiką ir programas, deklaruojamos žmonių teisės į karjeros projektavimo paslaugas. 1998 m. švietimo ir mokslo ministro įsakyme *„Dėl profesinio orientavimo tvarkos“*¹¹ pabrėžiama įvairių švietimo institucijų, darbdavių, darbo biržų, tėvų, pedagogų ir kt. susijusių institucijų bei asmenų bendradarbiavimo svarba organizuojant karjeros projektavimo paslaugas. Konkrečias priemones, padedančias plėtoti jaunimui skirtas karjeros projektavimo paslaugas, numato 1998 m. Vyriausybės nutarimas *„Dėl jaunimo profesinio orientavimo ir integravimo į darbo rinką priemonių“*¹². Karjeros projektavimo paslaugų svarba, Lietuvos piliečių teisės ir galimybės gauti šias paslaugas deklaruojamos ir įvairiuose kituose dokumentuose: *Baltojoje knygoje* (1998), *Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatyme* (1998)¹³, *Invalidų socialinės integracijos įstatyme* (1998)¹⁴, *Bedarbių rėmimo įstatyme* (2002)¹⁵. *Profesinio mokymo įstatyme* (2007)¹⁶ reglamentuojamos Švietimo ir mokslo ministerijos bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kompetencijos karjeros projektavimo srityje, *Švietimo įstatyme* (nauja redakcija 2003 m.)¹⁷ apibrėžiami pagrindiniai švietimo sistemos principai, aprašomos karjeros projektavimo paslaugos, nurodoma, kad šios paslaugos gali būti teikiamos mokyklose, informavimo centruose, konsultavimo tarnybose, darbo biržose pagal švietimo ir mokslo bei socialinės apsaugos ir darbo ministrų nustatytus reikalavimus. Vieni svarbiausių dokumentų, aprašančių Lietuvos karjeros projektavimo sistemą, – *Profesinio orientavimo strategija* (2003) ir *Profesinio orientavimo strategijos įgyvendinimo veiksmų planas* (2004). Strategijoje nurodyti karjeros projektavimo tikslai, aprašytas veiklos planavimas ir koordinavimas, karjeros projektavimo paslaugų teikėjai, jų tinklas, finansavimas, paslaugų kokybės užtikrinimo priemonės, specialistų rengimas, profesinis tobulėjimas ir pan. 2005 m. buvo parengtas *Profesinio informavimo ir*

¹⁰ Valstybės žinios, 1996, Nr.30-738

¹¹ Valstybės žinios, 1998, Nr. 39-1046

¹² Valstybės žinios, 1998, Nr. 5-86

¹³ Valstybės žinios, 1998, Nr. 66-1909

¹⁴ Valstybės žinios, 1998, Nr. 98-2706

¹⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 2-51

¹⁶ Valstybės žinios, 2007, Nr. 43-1627

¹⁷ Valstybės žinios, 2003, Nr. 63-2853

*konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas*¹⁸, kuriame pateikiami karjeros projektavimo paslaugų teikimo reikalavimai, nurodomos atsakingos įstaigos ir jų funkcijos, aprašomi veiklos koordinavimo principai. Vis dėlto reikia pabrėžti, kad priimti įstatymai, nutarimai, strategijos ir kt. dokumentai nesudaro reikiamo teisinio pagrindo veiksmingos ir darnios karjeros projektavimo sistemos plėtotei ir funkcionavimui. Minėtuose dokumentuose karjeros projektavimo sistema apibūdinama labai fragmentiškai. Kaip pastebi R6, „*profesinis orientavimas nėra vystomas kaip sistema... pas mus viskas vyko ir dabar tebevyksta fragmentiškai*“. Šis fragmentiškumas lemia tai, jog Lietuvoje kol kas nėra aiškios, skaidrios, visiems suprantamos karjeros projektavimo koncepcijos: „*nepaisant to, kad turim strategiją, tikrai bendro supratimo, kad bendrai suprastų paslaugos vartotojai ir praktikai, visi socialiniai partneriai ir interesų grupės, dar to tikrai nėra*“ (R12). Viena iš aiškios ir visiems suprantamos sistemos trūkumo priežasčių – nepakankamas dėmesys karjeros projektavimo sričiai valstybiniu lygmeniu. Nors Europoje pastaruoju metu karjeros projektavimo klausimams skiriamas ypatingai didelis dėmesys, pripažįstama karjeros projektavimo svarba užtikrinant kryptingą žmonių išteklių plėtrą, skatinant mokymąsi visą gyvenimą, Lietuvoje „*valstybiniu požiūriu ši sritis nuvertinama... profesinis orientavimas kai kuriems politiniame lygmenyje skamba senoviškai ir apskritai tokio dalyko nėra*“ (R6). *Profesinio orientavimo strategijoje* (2003), *Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programoje* (2007) ir kituose dokumentuose deklaruojama visą gyvenimą trunkančio karjeros projektavimo svarba, pabrėžiama, kad karjeros projektavimas yra svarbi mokymosi visą gyvenimą, užimtumo, socialinio integravimo priemonė, tačiau karjeros projektavimą Lietuvos visuomenė, kol kas dar suvokia labai ribotai, neretai sieja tik su profesiniu moksleivių konsultavimu ar su sovietiniu laikotarpiu Lietuvoje gyvavusia profesinio orientavimo praktika, neigiamai vertinama visuomenės:

Lietuvoje šiek tiek iškreipta karjeros konsultanto pozicijos idėja. Dažnai karjeros konsultavimas siejamas tik su mokinių profesiniu konsultavimu. Tarsi karjeros konsultantas reikalingas tiktai mokiniams, kuriuos konsultuoja tiktai dėl profesijos pasirinkimo. Atėjo mokinys aš jį pakonsultavau ir tai jau yra karjeros konsultavimas. Sritis, kuri, mano manymu, dar visai nepripažįstama Lietuvoje, tai darbas su vyresniais, priešpensijinio amžiaus žmonėmis (R3).

Profesinis konsultavimas, kaip toks, Lietuvoje labai siauriai suprantamas (R13).

Yra supratimas, kaip kad buvo sovietiniais laikais, proforientavimas: gerai mokais – eini ten, blogai mokaisi – eini ten. Proforientavimo lygio supratimas dar yra labai gajus. Man atrodo, kad nėra suvokimo, netgi universitetų lygmenyje, ką daro tas karjeros konsultantas (R9).

Kolkas karjeros konsultantams ta aplinka, kuri būtų palanki jų veiklai, kur būtų supratimas, kad jų veikla yra labai naudinga, ta aplinka dar tik formuojasi (R7).

¹⁸ Valstybės žinios, 2005, nr. 60-2132

Pakankamai stereotipinis aplinkos matymas, kas tai yra karjeros planavimas. Labai ribotai tai suprantama (R14).

Ribotas, stereotipinis karjeros projektavimo paslaugų suvokimas susijęs su atitinkamu visuomenės požiūriu į šias paslaugas ir skeptišku jų efektyvumo vertinimu:

Tėvų neigiamas požiūris į informavimo ir konsultavimo paslaugas dėl kylančios asociacijos su prievartiniu profesinio orientavimu sovietmečiu...mokinių ir jų tėvų karjeros informavimo ir konsultavimo paslaugų naudingumo ir efektyvumo skeptiškas vertinimas (R4).

Aiškios karjeros projektavimo koncepcijos šalyje trūkumą rodo ir tai, kad kol kas nėra vieningo susitarimo dėl įvairių su karjeros projektavimu susijusių sąvokų vartojimo. Įvairiuose Lietuvos dokumentuose ir teisės aktuose sutinkamos įvairios sąvokos, apibūdinančios vieną ar kitą veiklą, susijusią su pagalba priimant karjeros sprendimą. Šią įvairovę, kaip pastebi A. Sokolova ir V. Stanišauskienė (2007), iš dalies lėmė tinkamo sąvokų, verčiamų iš anglų į lietuvių kalbą, atitikmens suradimo problema. Didžiausia painiava pastebima dėl *guidance* sąvokos vertimo. R12 teigia, kad sąvokai „*lifelong guidance* nėra tiesioginio vertimo“. Net tame pačiame dokumente galima aptikti skirtingus šios sąvokos lietuviškus atitikmenis. Verčiant *Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategiją* (2004) *information and guidance* į lietuvių kalbą išversta kaip *profesinis informavimas ir konsultavimas*, o *guidance and counselling* – *profesinis orientavimas ir konsultavimas*. *Guidance* sąvoka *Karjeros projektavimo vadove* esančiame žodyne (2005: 184) verčiama kaip *vadovavimas* ir apibrėžiama taip: „pagalba asmenims, priimant sprendimus, susijusius su išsilavinimu, profesiniu rengimu ir įsidarbinimu“. Tame pačiame *Karjeros projektavimo vadove* (2005) *career guidance* sąvoka verčiama kaip *karjeros projektavimas*. Dėl tokios sąvokų painiavos kyla tarpusavio susikalbėjimo ir supratimo problema:

Galima vadinti karjeros projektavimu, karjeros planavimu, karjeros valdymu... susitarimas turėtų būti kažkoks, kad būtų aišku visiems, ir mokslininkams, ir vartotojams, ir paslaugos teikėjams, ir specialistų rengėjams, ir politikams, ir tiems, kurie priima sprendimus. Atėjo, sakykim, nauja komanda. Jiems reikia mokėt pristatyt idėją, nes tikrai tam žmogui, kuris niekada nieko negirdėjęs, neaišku, apie ką mes šnekam (R12).

Karjeros projektavimo reiškinius apibūdinančių sąvokų problema, skirtingos jų interpretacijos lemia ir *aiškios karjeros konsultantų rengimo koncepcijos* formulavimo problemą:

Sąvokas interpretuojam skirtingai, iš to ir kyla problemos. Ką mes rengiam? Mes aiškiai neturim apsibrėžę, ką konkrečiai rengiam. Ar mes rengiam konsultantą, kuris užsiims tik konsultavimo veikla, ar mes rengiam konsultantą – dėstytoją- lektorių -mokytoją, kuris užsiims jau ir ugdymo karjerai veikla, tam tikrų karjeros kompetencijų ugdymu. Ką gi mes turime paruošti? Ar plataus spektro konsultantą-mokytoją, kuris sugebės ir informuoti, ir konsultuoti, ir ugdyti tam tikras karjeros planavimo kompetencijas, ar jis tik tam tikroje siauroje srityje. Iš viso tada kyla klausimas – jeigu mums reikia tikrai labai siauro konsultanto, tai ar neužteks tikrai psichologo? (R2)

Parengti karjeros konsultantų rengimo modelį sudėtinga ir dėl karjeros konsultanto profesijos suvokimo problemos. Ši problema siejama su bendros karjeros projektavimo politikos šalyje fragmentiškumu, aiškios karjeros projektavimo koncepcijos stoka:

Jeigu nėra supratimo, jeigu nėra aiškaus paslaugos teikimo, jeigu yra sumaištis, kas, kur, kada, kaip ir kokiais būdais, principais vadovaujantis turi dirbti, tai tada labai sunku kalbėti apie konsultanto profesiją. Kad rengti, turi būti aišku, ką mes rengiame (R12).

Lietuvos profesijų klasifikatoriuje – LPK (2007) galima rasti daugiau nei dešimt su karjeros projektavimu susijusių profesijų, kurios priskiriamos verslo specialistų grupei bei personalo ir profesinio orientavimo specialistų pogrupiui: karjeros konsultantas, užimtumo analitikas, užimtumo specialistas, darbo vietų ir užimtumo analitikas, personalo specialistas (vadybininkas), įdarbinimo konsultantas, profesijos pasirinkimo specialistas, darbo vietų analitikas, profesinio orientavimo konsultantas, užimtumo tyrėjas, personalo rengimo specialistas, personalo rengimo inžinierius, personalo atrankos specialistas, profesijos konsultantas. Karjeros konsultanto, profesijos pasirinkimo specialisto, profesinio orientavimo konsultanto ir profesijos konsultanto profesijų aprašų analizė (18 lentelė) leidžia teigti, kad visi šie specialistai atlieka panašias funkcijas: informuoja, konsultuoja profesijos pasirinkimo, įgijimo, tolesnio mokymosi, persikvalifikavimo ir pan. klausimais. Minėti specialistai dirba su įvairaus amžiaus grupių ir poreikių asmenimis. Pasigilinus į šių specialistų veiklų aprašus, matyti, kad nors LPK nurodytos net kelios su karjeros projektavimu susijusios profesijos, akivaizdžiai matomų skirtumų tarp šių profesijų nėra arba jie labai reliatyvūs ir migloti.

18 lentelė Su karjeros projektavimu susijusių profesijų aprašai

Specialistai	Veiklos aprašymas
Karjeros konsultantas	<i>Konsultuoja dėl profesijos pasirinkimo, profesinės karjeros, tolesnio mokymosi, persikvalifikavimo ir pan. Dirba su įvairaus amžiaus, skirtingo išsilavinimo ir socialinės padėties žmonėmis. Skiriami du darbo aspektai: psichologinis konsultavimas (nustato žmonių polinkius ir gebėjimus dirbti tam tikrą darbą) ir informavimas apie profesinio pasirengimo galimybes (kokio išsilavinimo reikalauja viena ar kita profesija, kokios profesijų perspektyvos ir poreikiai, profesinės karjeros galimybės, darbo sąlygos ir pan.)</i>
Profesijos pasirinkimo specialistas	<i>Padedą pasirinkti profesiją, atsižvelgiant į individualius gebėjimus ir profesinius interesus. Padedą įvairaus amžiaus ir patirties asmenims pasirinkti kelią švietimo, mokymo bei užimtumo srityse; besimokantiems išsiaiškinti būsimos profesinės karjeros tikslus; teikti informaciją apie mokymosi bei įsidarbinimo galimybes šalyje ir užsienyje...</i>
Profesinio orientavimo konsultantas	<i>Informuoja, konsultuoja ir teikia profesinio orientavimo paslaugas asmenims, siekiantiems pasirinkti kelią švietimo, mokymo ir užimtumo srityse, aktyviai kurti savo profesinę karjerą. Paslaugos skiriamos tiems, kas dar nėra pradėję profesinės karjeros, kurie ieško darbo, ir tiems, kurie jau dirba. Veiklos tikslas – padėti besimokantiems išsiaiškinti būsimos profesinės karjeros tikslus, supažindinti juos su darbo pasauliu; teikti patarimus, konsultuoti priimant sprendimus, susijusius su galimybėmis pasirinkti tęstinį mokymąsi, planuoti profesinę karjerą...</i>
Profesijos konsultantas	<i>...specialistas, informuojantis ir konsultuojantis asmenis profesijos pasirinkimo ir įgijimo klausimais. Teikia klientams aktualią informaciją apie mokymosi ir studijų, kvalifikacijos įgijimo ir persikvalifikavimo galimybes, darbo rinkos struktūrą, profesijų paklausos ir kaitos tendencijas. Informuoja apie profesines perspektyvas ir poreikius, užmokesčio lygį, darbo sąlygas... atlieka asmens pažinimo tyrimus.</i>

Šaltinis: Lietuvos profesijų klasifikatorius, 2007

Strateginiuose dokumentuose taip pat sutinkama didelė įvairovė karjeros projektavimo paslaugas teikiančių specialistų pavadinimų – profesijos patarėjas, profesijos konsultantas, karjeros konsultantas, profesinio informavimo konsultantas ir kt. Kaip teigia ekspertai, su karjeros projektavimu susijusių profesinių „titulų“ „labai didelė, plati skalė ir tai dar kartą rodo, kad nėra bendro supratimo, apie tai, ką šie specialistai veikia, kam ir kokias paslaugas teikia“ (R12). Dėl profesijos neapibrėžtumo kyla karjeros konsultanto profesinio tapatumo ir statuso problema, į kurią dėmesį atkreipia daugelis apklaustų ekspertų. Karjeros konsultantas, kaip atskira, savarankiška profesija, Lietuvoje nesuvokiama, mokyklose atskiros karjeros konsultanto pareigybės ir etatų nėra, neretai karjeros projektavimo veikla laikoma papildoma funkcija, už kurią neatlyginama:

Visuomenė dar mažai identifikuoja karjeros konsultantą kaip tokį... negalima taip daryti, kaip dabar Lietuvoje daroma, kad mokykloje, tarkim, konsultavimo funkcija priskiriama mokytojui, psichologui ar socialiniam darbuotojui... kada persipina keli statusai, kelios rolės, yra sunkiau... Nėra aiškios sistemos, kurioje karjeros konsultantas būtų aiškiai reglamentuota ir apibrėžta profesija, funkcijos, paaiškinta, ką jis turėtų daryti. Nėra jam vietos rinkoje (R3).

Kalbant apie karjeros konsultantų profesinį statusą, tai jie yra daugiau tie patys mokyklų psichologai, socialiniai pedagogai, kurie tą dirba, tačiau atskirų etatų neturi (R2).

Kol kas jie yra kaip pelytės mūsų visuomenėje... Gal mūsų pačių bėda, kad esam mažai pastebimi, mažai reiškiames. Kodėl taip yra, gali būti visokie pasvarstymai <...> tie, kurie dirba kaip profesijos patarėjai švietimo sistemoje – tokių turime jau 2000, reikia pripažinti, tai kaip gali būti pastebimas žmogus, kuris dirba be atlyginimo? Formaliai žiūrint, PIT darbuotojai atlyginimų negauna. Aš sakyčiau, kad tai yra entuziastų veikla (R8).

Jeigu Lietuvoje tėtis tokia situacija, kokia yra dabar, tai žmonės bus kuo toliau nuo šitos profesijos. Nes jie yra nevertinami, mažas atlyginimas, primetamos funkcijos, ypač PIT'uose. Labai aktuali apmokėjimo problema. Kol ji nebus judinama, tol neverta kalbėti apie identitetą, statusą ir panašius dalykus (R13).

Įdomu tai, kad nors Lietuvos profesijų klasifikatoriuje (2007) nurodomos net kelios su karjeros projektavimu susijusios profesijos, kvalifikacijų registre karjeros konsultanto **kvalifikacijos nėra**: „nėra karjeros specialisto kaip tokio, kvalifikacijų registre“ (R1). Lietuvos žemės ūkio universitete yra vykdoma antrosios pakopos specialiųjų profesinių studijų karjeros konsultantų rengimo programa, tačiau ją baigus suteikiama ne karjeros konsultanto, bet socialinio pedagogo kvalifikacija (AIKOS). Tai taip pat sukelia sumaišties identifikuojant karjeros konsultanto profesiją:

Sukurta vienerių metų laipsnio nesuteikianti programa „Profesinis konsultavimas“. Programą pabaigęs žmogus gaus socialinio darbuotojo kvalifikaciją. Didelis neatitikimas. Statuso, identifikavimo problema: kas gi aš, ar socialinis darbuotojas, ar profesijos konsultantas? <...> Problema, kaip aš save identifikuju, kaip pristatau. Jeigu aš baigiu edukologiją, tai save pristatau, kaip edukologą. Gal su metais ateis, kad taip, aš esu būtent tas specialistas. Nėra pas mus, kad prisistatytų „aš esu karjeros, profesijos konsultantas“ (R9).

Karjeros konsultanto profesija priskiriama švietimo sistemai. Pasak R8, „kaip visų švietimo sistemos darbuotojų, taip ir jų statusas nėra aukštas“. Profesijos statusui mūsų visuomenėje labai svarbūs ekonominiai kriterijai. Tenka pripažinti, kad Lietuvoje profesijos pasirinkimą neretai lemia profesijos prestižas, uždarbis ir kiti panašūs motyvai. Deja, karjeros konsultanto profesijos pasirinkimui dažnai trukdo motyvacijos stoka:

Pagrindinė motyvacija žmonėms yra jų atlyginimai, uždarbis. To nepaneigsi. Tai viena, manyčiau, iš problemų, kas sutrikdė ir karjeros konsultantų rengimą (R5).

Lietuvoje karjeros konsultantais dirba įvairų išsimokslinimą ir patirtį turintys asmenys (Pukelis, Navickienė, 2010; Dailidienė, Navickienė, 2006). Karjeros konsultanto veiklai reikalingų žinių įgijimui dažniausiai siūlomi trumpalaikiai, neformalaus mokymo kursai, neretai

vykdomi įgyvendinant įvairius projektus. Ekspertų nuomone, tokie kursai karjeros konsultantams nėra pakankami (19 lentelė).

19 lentelė Karjeros konsultantų rengimo problemos – neformalus rengimas

Kategorija	Subkategorija	Nuomonių skaičius	Respondentų nuomonė
Karjeros konsultantų rengimo problemos	Neformalus mokymas	4	„...nemanau, kad išklausius vieną neformalaus mokymo kursą galima tapti specialistu...“ R6 „...nėra nuoseklus rengimo. Yra siūlomi atskiri kursai...“ R9 „... Konsultantų rengimas dažniausiai susietas su projektais profesijos patarėjams, profesijos konsultantams...Bet tai neformalus mokymas...“ R12 „...kursų nepakanka...“ R13

Neformalus mokymas, siūlomi karjeros konsultanto veiklą vykdantiems asmenis, dažniausiai yra teorinio, „akademini“ pobūdžio, todėl kita problema, susijusi su karjeros konsultantų rengimo Lietuvoje praktika, kaip nurodo ekspertai, sietina su praktinių žinių stoka (21 lentelė).

20 lentelė Karjeros konsultantų rengimo problemos – teorinis rengimas

Kategorija	Subkategorija	Nuomonių skaičius	Respondentų nuomonė
Karjeros konsultantų rengimo problemos	„Akademini“ mokymas	4	„...pagrindinę problemą matau – praktinių žinių trūkumas...“ R2 „...labai trūksta žinių ir patirties...“ R3 „...didžiausia problema – išsimėginimo, praktikos trūkumas. Labai dažnai turime tikrai idealinį vaizdą, kaip procesas turėtų vykti, bet kadangi trūksta praktikos, tai supranti, kad išsivaizdavai viską kiek kitaip, nei yra iš tikrųjų...“ R10 „...praktikos nebuvimas...akademini mokymas. Teorinis pasiruošimas, supratimas, kas tai yra iki konsultavimo elementų, bet visiškai nėra praktikos. Žmogus pasiruošęs gal metodiniam darbui, tyrimams, bet tikrai ne dirbti tiesioginio karjeros konsultanto darbo...“ (R12)

Modeliuojant karjeros konsultantų rengimą, vedantį į formalios kvalifikacijos suteikimą, svarbu nepamiršti, kad visgi tam tikras karjeros konsultantų, dirbančių tiek švietimo, tiek darbo rinkos institucijose, potencialas yra. Šie asmenys įgiję svarbios darbinės patirties ir mokėjimų. Todėl būtina sudaryti galimybes jų neformaliu ir savaiminiu būdu įgytų kompetencijų pripažinimui. Tačiau šis pripažinimas prasmingas tada, kai įteisinta karjeros konsultanto kvalifikacija, aiškus jo, kaip specialisto, profesinis statusas:

Reikalingas mechanizmas, leidžiantis patvirtinti turimas kompetencijas ir mokytis to, ko jiems trūksta. Nes kas yra ruošti specialistą nuo nulio, kuris nebūtinai paskui dirbs ir kas ruošti motyvuotą specialistą, kuriam reikia truputėlį daugiau žinių, pasitikėjimo savim ir konkretaus

darbo statuso... bet tai vėl gražina mus prie profesijos įtvirtinimo. Jeigu mokykloj nėra atskiros pareigybės, nėra statuso, neturi prasmės tas pripažinimas (R12).

Su karjera susiję klausimai gali būti labai sudėtingi, reikalaujantys gilesnių tam tikros srities žinių ir patirties, todėl kalbant apie karjeros projektavimo paslaugų efektyvumą neretai pabrėžiamas įvairių specialistų (mokytojų, psichologų, socialinių darbuotojų) bendradarbiavimo poreikis, grindžiamas komandinio darbo principu (Cedefop, 2009a). Kaip teigia R12, „*rengiant karjeros projektavimo specialistus, reikia paliesti ir kitų specialistų, rengimą*“. Labai svarbus vaidmuo tokioje komandoje tenka mokytojui, nes mokymosi motyvacija stipriai susijusi su mokinio būsimo profesinio kelio pasirinkimu. Taigi konsultavimas turi būti suprantamas kaip būtina mokytojo mokymo funkcijos realizavimo sąlyga. Be to, mokytojas gerai pažįsta mokinį, todėl bendradarbiaudamas su karjeros konsultantu gali padėti vaikui greičiau rasti atsakymus į klausimus „kas aš esu“ ir „kuo būti“. Anot R12, „*mokytojas turi būti parengiamas, kad matytų žmogų plačiau*“ (R12), tačiau ekspertai mano, kad mokytojų rengimo programose karjeros projektavimo klausimams vis dar skiriamas nepakankamas dėmesys:

Mokytojų rengimo programose turėtų būti skiriama daug dėmesio tam, kad jie būtų pajėgūs padėti vaikui pažinti save ir priimti teisingą pagal savęs pažinimą ir darbo rinkos poreikius profesijos rinkimosi sprendimą. Mokytojų rengimo institucijose mokytojai turi būti apmokomi bent abėcėlinių dalykų, kad žinotų, kad tai yra, kad tai svarbu, reikšminga (R11).

Vienas iš pagrindinių kriterijų, lemiančių kokybišką specialistų rengimą, yra pačių rengėjų kompetentingumas, pasiruošimas rengti ir įgyvendinti specialistų rengimo programas, vertinti teikiamų programų kokybę ir pan. Lietuvoje trūksta ne tik praktinio, bet ir mokslinio įdirbio karjeros konsultantų rengimo srityje, todėl aktuali tampa **karjeros konsultantų rengėjų** – dėstytojų ir praktinių studijų vadovų (tutorių ir mentorių) – problema:

Rengiant karjeros konsultantus tokioj erdvėj, kuri atsirado XXI a., vis dėlto dauguma mūsų mokslininkų, nors ir domėjosi anksčiau tais dalykais, be abejo, jie nėra pasirengę, neturi kompetencijų. Tai staiga sukaupti mokslinės informacijos bagažą, ją analizuoti, suprasti, taikyti, adaptuoti, keisti tobulinti, tai ne taip lengvai gaunasi (R7).

Matyčiau problemą dėl to, kas galėtų būti mentorium, kas galėtų būti praktikos vadovu ir kas galėtų būti pavyzdys studentui, kad studentas galėtų visapusiškai matyti karjeros konsultanto darbą (R3).

Karjeros konsultantų rengimo programa: studijų pakopa. Karjeros konsultantų rengimo patirties Europos ir kitose pasaulio šalyse aptartis rodo, kad karjeros konsultanto veiklas vykdančias asmenys tam tikrą jiems reikalingų žinių bazę **formaliu būdu** gali įgyti

įvairiais būdais. Kai kurie su karjeros projektavimu susiję dalykai gali būti numatyti pedagogų, psichologų ar socialinių pedagogų rengimo programose, kaip, beje, yra ir Lietuvoje („*Ivairių kursų ar modulių galime rasti įvairiose programose, ypatingai pedagoginių studijų programose*“ R2; „*formalus rengimas yra dažniausiai įvairiose edukologijos krypties studijose, pvz. integruotas kursas į kokią tai programą*“ R12). Karjeros konsultantai gali būti rengiami kaip tam tikros platesnės srities specializacija. Tokia praktika taikoma JAV, Kanadoje. Daugelyje Europos šalių siūlomos atskiros, tik būsimiems karjeros konsultantams skirtos, dažniausiai II-os pakopos, studijų programos.

Tiek Lietuvos, tiek užsienio ekspertai pažymėjo, kad **karjeros konsultantų rengimui reikalinga atskira studijų programa**. Du užsienio ekspertai (R16 ir R18) nurodė, kad karjeros konsultantų rengimui galėtų būti skiriamos ir I-oji, ir II-oji studijų pakopos. Bakalauro studijų metu jie įgytų bendrą karjeros konsultanto kvalifikaciją, o magistrantūros studijos būtų skirtos profesiniam tobulėjimui, specializavimuisi. Tačiau visų kitų Lietuvos ir užsienio ekspertų nuomone, karjeros konsultantams rengti turėtų būti skiriama **II-oji studijų pakopa**. Lietuvoje, kaip teigia R8, „*apie bakalauro programą, skirtą karjeros konsultantų rengimui, manau, galėtume pakalbėti po kokių 20 metų. Gal tada mūsų valstybė galės sau leisti tokią prabangą*“.

Remiantis apklaustų respondentų nuomone, galima išskirti tris pagrindines priežastis, dėl kurių karjeros konsultantų rengimas turėtų vykti II-ojoje studijų pakopoje. Tai **tyrimai, veiklos kompleksškumas**, laiduojantis aukštesnio lygmens mokėjimų poreikį, ir **karjeros konsultanto, kaip asmenybės, branda** (21 lentelė). Tyrimų vykdymo mokėjimai yra vieni svarbiausių karjeros konsultantams. Šie mokėjimai apima ne tik asmens pažinimo ir darbo pasaulio, profesijų tyrimus, bet ir platesnius karjeros projektavimo tyrimus bei šių tyrimų rezultatų integravimą į praktinę veiklą. Tyrimai siejasi su moksline veikla, todėl šie mokėjimai vystomi ir plėtojami magistrantūros studijose, t.y. II-oje studijų pakopoje. Magistrantūros studijų programos skiriamos pasirengti savarankiškam mokslo arba kitam darbui, kurį atlikti reikia mokslo žinių ir analitinių gebėjimų (LR mokslo ir studijų įstatymas¹⁹).

Karjeros konsultantų veikla, pasak ekspertų, yra sudėtinga, reikalaujanti „platesnio požiūrio“, „kompleksinio pažinimo“, „abstrahuoto mąstymo“ ir kitų mokėjimų. Ekspertų nuomone, šiems mokėjimams įgyti reikalingos II-osios pakopos studijos.

Karjeros konsultanto profesinės veiklos paskirtis – padėti asmenims spręsti karjeros problemas. Pasak ekspertų, tokių problemų sprendimas reikalauja ne tik plačių ir gilių žinių, bet ir tam tikro „autoriteto“, „stabilumo“, „tvirto stuburo“, „susiformavusių „vertybių“. Kitaip sakant, karjeros konsultanto veiklą pradedantis asmuo turi būti subrendusi asmenybė, jau įgijusi tam tikros patirties ir *išminties*, suformavusios tinkamą dorinį nusistatymą, pažiūrų platumą ir

¹⁹ Valstybės žinios, 2009 05 12, Nr. 54-2140

vertybes (Šalkauskis, 1996; Tidikis, 2003). Kuo žmogus vyresnis, tuo didesnė jo gyvenimiška patirtis, tuo brandesnė jo asmenybė. Taip pat egzistuoja tiesioginė priklausomybė tarp asmens amžiaus ir jo socialinių galimybių. Ši priklausomybė lemia asmens visuomeninį statusą, autoritetą (Adamonienė, Daukila ir kt., 2002). Taigi karjeros konsultantų rengimas bakalauro studijose reikštų per daug ankstyvą (amžiaus prasme) šių specialistų išleidimą į darbo rinką, galintį turėti neigiamos įtakos jų veiklos kokybei. Ekspertų nuomone, II-osios pakopos studijas baigęs asmuo yra brandesnis, keliantis didesnę pasitikėjimą, todėl yra labiau pasiruošęs dirbti karjeros konsultanto darbą.

21 lentelė Karjeros konsultantų rengimo II-ojoje studijų pakopoje pagrindimas

Kategorija	Subkategorija	Nuomonių skaičius	Respondentų nuomonės
Karjeros konsultantų rengimo II-ojoje studijų pakopoje pagrindimas	Gebėjimas vykdyti tiriamąją veiklą	2	„...magistro laipsnis reikalingas, nes karjeros konsultavimas reikalauja gebėjimo atlikti sudėtingus karjeros projektavimo tyrimus...“ R4 „...nes padeda vystyti tyrimų kultūrą profesinėje veikloje, kas labai svarbu tobulinant profesinę veiklą...“ R15
	Kompleksinė veikla, reikalaujanti aukštesnio lygmens gebėjimų	5	„...asmenybė, žmogus pažįstamas daugiau per abstrahuotą, kategorizuotą mąstymą. Tai nėra mechaninė sistema, kur kažką suvoki per konkretiką. Todėl būtinas abstraktus mąstymas, abstrahuotos kompetencijos, kurios leidžia pažinti gana sudėtingą objektą...“ R5 „...karjeros konsultanto kompetencijos reikalauja atitinkamo pasirengimo...“ R20 „Karjera yra labai sudėtingas socialinis, edukologinis ir psichologinis fenomenas. Kadangi tas fenomenas yra tarpdalykinis, kompleksinis, tai reiškia reikalauja ir kompleksinio pažinimo, ir tam pažinimui sudėtingo pasirengimo...“ R7 „...reikalingas tam tikras, vis dėlto, konsultanto platesnis požiūris...“ R11 „...II-ops pakopos. Iš esmės dėl to, kad darbo pasaulis tapo toks kompleksiškas, kad reikalauja specialistų, turinčių tvirtus įvairių disciplinų pagrindus...“ R22
	Karjeros konsultanto, kaip asmenybės, branda	5	„...net ir metų prasme, kokių 21 m. ar 22 m. žmogus gali kažkiek patarti, bet visgi norėtųsi, kad jis pats kažkiek subręstų. Kai jau jis bus įgijęs du laipsnius, pasimokęs dvejose aukštesiose mokyklose, tai pirmiausiai jis pats save turi išsibandyti. Jeigu jis pats dar mėtosi, nėra įsitvirtinęs, tai kaip žmogus, ar jis gali būt autoritetas kitam? Ar jis gali parodyt kažkokį tvirtumą, stabilumą, kelti pasitikėjimą?...“ R7 „...reikalinga, bendrąja prasme, guru, autoritetas. Jam (<i>asmeniui</i> – patikslinta autorės, L.N.) reik patarimo, reik autoriteto. Reikia būt autoritetu, nes kitaip įtakos neturėsi...“ R11 „...labai svarbu kompetetingumo raiškoje vertybės...“ R5 „...turi būti „su stuburu“ ir labai tolerantiškas. Ta vidinė tolerancija, kuri leistų priimti įvairius žmones, su įvairiais charakteriais, įvairiais polinkiais, įvairiais pasiekimais, temperamentais ir pan...“ R3 „...turi turėti magistrą... žmogus turi būti brandesnis. Reikia patirties, tada kitas santykis, kitas požiūris. Jei rengti, tai reikia rimtai rengti...“ R9

Karjeros konsultantų rengimo programa: studijų kryptis. Analizuojant užsienio šalių karjeros konsultantų rengimo patirtį pastebima, kad šių specialistų rengimo programos dažniausiai vykdomos žmonių išteklių plėtros, pedagoginių ar psichologinių studijų fakultetuose. Daugelio ekspertų nuomone, karjeros konsultantų rengimo programa turėtų būti **tarpkryptinė**, integruojanti edukologijos, psichologijos, taip pat vadybos, sociologijos studijas:

Nėra vienintelės krypties... neišskirčiau atskiros krypties, nes tai disciplina ant ribos tarp visų... programa turėtų būti integruota, tarpdisciplininė (R12).

Karjeros konsultantas turėtų turėti edukologijos-psichologijos krypties magistro laipsnį. Edukologijos-psichologijos kryptis reikalinga, nes karjeros konsultanto darbas reikalauja gebėti: perduoti informaciją (mokyti) klientui (edukologija) ir konsultuoti klientą (psichologija) (R4).

Kryptis – logiška, kad tai yra integruota edukologijos ir psichologijos. Atskirti, kad čia edukologija, o čia – psichologija, yra labai sunku. Čia turi būti integruota studijų programa (R5).

Programa, kurioje susijungtų keli tokie dalykai. Tai turėtų būti edukologija, psichologija, tai turėtų būti sociologija. Tai turėtų būti ir vadybos. Dėl ko ta sociologija? Jeigu sociologija yra mokslas apie visuomenines grupes, apie visuomenėje vykstančius procesus, apie socialinius institutus ir pan. Tai karjera yra kas? Karjera tai yra tam tikrų profesinių vaidmenų seka, kuri vyksta visuomenėje. Ne kažkokiam tai vakuume, bet visuomenėje (R7).

Psichologijos ir edukologijos krypties studijos, daugelio ekspertų nuomone, yra pačios reikšmingiausios karjeros konsultantams. Tačiau dažnai keliamais klausimais – ar karjeros konsultantas yra daugiau edukologas, ar psichologas? Kurios krypties – edukologijos ar psichologijos – studijos, rengiant šiuos specialistus turėtų dominuoti? – ekspertų nuomonė skiriasi. Vis dėlto dauguma jų prioritetą teikia edukologijos studijoms:

Konsultantas – labiau psichologija nei edukologija. Todėl, kad kai pradedi ką nors konsultuoti, turi asmenį pažinti, o jo pažinimą lemia labai daug veiksnių. Pirmiausia reikia tą žmogų prakalbinti. Kad jį prakalbinti, reikia turėti daug įrankių. O kai žmogų pažįsti, reikia suplanuoti strategiją, kaip, koku būdu padaryti įtaką jam, kad jis pats siektų to, kas jam priimtina, o ne tai, kad autoritariškai jam primesti, kad turi būti tas ir tas. Pasakyti, kad tu gali būti tas ir tas, gali bet kuris. O kad padaryti įtaką, kad atsirastų motyvas, yra menas (R5).

Geras karjeros konsultantas, mano nuomone, mokytojo nemažai veiklų turėtų atlikti. Karjeros konsultantas turėtų mokyti. Tiek vaikiškam amžiuje, paauglystėj, jaunystėj, tiek vyresniam amžiui. Kaip išmokyti savo karjerą projektuoti.... Niekada nepritarsiu psichologo dominavimui (R7).

Psichologijos mokslą reikėtų pasidėti į šoną, nes dirbdami mokykloje karjeros konsultantai pirmiausiai susiduria su švietimo sistemos dalyviais. Dėl to karjeros konsultantas pirmiausia turėtų būti edukologas. Jis galėtų gauti iš psichologijos krypties tam tikrų dalykų. Tarkim, konsultacijos procesas kaip turėtų vykti, į ką atkreipti dėmesį, būtinai su etika susipažinti –

konfidencialumas, pagarba ir pan. Bet kuriuo atveju, aš manau, kad tai turėtų būti edukologas. Psichologai į šitą sritį yra per daug suintegruoti ir turbūt per prievartą netgi (R10).

Karjeros konsultantų rengimo programa: priėmimo reikalavimai. Atliktas tyrimas atskleidė ekspertų nuomonę, kad kandidatai į karjeros konsultantų rengimo programas turėtų būti priimami pagal nustatytus kriterijus. Ekspertų atsakymų analizė leido išskirti du kriterijus, svarbius priimant asmenis į karjeros konsultantų studijų programą. Tai **I-osios pakopos studijų diplomas** ir **tinkamos asmeninės savybės**. Keletas ekspertų kaip galima kriterijų taip pat nurodė **praktinę patirtį**. Daugumos apklaustų ekspertų nuomone, į II-osios pakopos karjeros konsultantų rengimo programas turėtų būti priimami asmenys, baigę įvairias socialinių mokslų srities studijas: edukologiją, psichologiją, socialinę pedagogiką, ekonomiką ir kt.:

Išsilavinimas galėtų būti pedagoginis, socialinis darbas, socialinė pedagogika ir galėtų būti psichologinis. Taip pat vadyba su atitinkamais moduliais, nes reikia pedagogikos (R6).

Turėtų turėti socialinių mokslų krypties išsilavinimą. Bakalauras... edukologijos, socialinės pedagogikos, psichologijos krypties (R8).

Turėtų ateiti iš bakalauro... geriausia mokytojo... gali būt ir iš kitų kryptių, socialinė rūpyba, ar socialinis pedagogas, gali būt iš psichologų... sociologų (R11).

Susijusios srities bakalauro laipsnis – psichologija, sociologija, ekonomika (R22).

Kai kurie ekspertai (R5, R11) mano, kad stojant į karjeros konsultantų rengimo programą, tinkamos įvairių sričių ir kryptių I-osios pakopos studijos: „gali ir iš gamtamokslų persikvalifikuot. Žinau daug gerų pavyzdžių, kai žmonės buvo gamtamokslininkai, o tapo labai geri edukologai, filosofai“ (R11). Taip pat pažymima, kad toks „bakalauras turi turėti abstraktų suvokimą apie darbo pasaulio raidos tendencijas, dėsningumus, apie profesijų kaitos, raidos, naujų veiklos atsiradimo prielaidas. Į tai jis gali ateiti per darbo pasaulio pažinimą“ (R5). Darbo pasaulis pažįstamas dalyvaujant praktinėje veikloje, vadinasi, prieš stojant į karjeros konsultantų rengimo programą, rekomenduojama įgyti praktinės patirties. Darbo patirties reikšmę prieš stojant į karjeros konsultantų rengimo programą pažymi ne vienas ekspertas, tačiau šio kriterijaus nelaiko pačiu reikšmingiausiu:

Baigia bakalaurą, įgyja patirties – informavimo, bendravimo su žmonėmis. Paskui po poros metų stot į magistro programą ir gauti atitinkamą karjeros konsultanto kvalifikacijos laipsnį (R6).

Būtų dar gerai, kad prieš ateidami padirbėtų praktikoje (R11).

Svarbiausia karjeros konsultanto užduotis – padėti konsultuojamam asmeniui sužinoti savo vidinius rezervus, padėti suprasti, koks jis nori būti. Karjeros konsultanto tikslas – sudaryti sąlygas, kad konsultuojamasis galėtų atvirai, kritiškai pažvelgti į savo situaciją ir nuspręsti, ką toliau daryti, kokį sprendimą priimti. Šiame procese, kaip pastebi Kočiūnas (1995), yra svarbūs du dalykai: koks yra konsultantas ir ką konsultantas daro. Kitaip sakant, sėkmingam konsultavimui svarbu ne tik tam tikrų teorijų, technikų, metodų išmanymas ir taikymas. Labai svarbi karjeros konsultanto **asmenybė**. Tam tikros asmenybės savybės tampa sėkmingos karjeros konsultanto veiklos kriterijumi. Tam pritaria apklausti ekspertai:

Ne kiekvienas žmogus gali būti karjeros konsultantu. Tai priklauso ir nuo asmenybės (R2).

Žmogus turėtų turėti kažkokias specialias savybes, nes konsultuoti ne kiekvienas gali (R6).

Reikia tam tikrų asmenybės savybių. Jeigu jų žmogus neturi, tai gali būti, kad jis viską gali daryti pagal standartą, kvalifikacijos aprašą viską teisingai, bet jis vis tiek neįeis į kontaktą su žmogumi, į sąveiką (R11).

Dystervegas, kalbėdamas apie mokytojus, rašė „daugiau pasiekama dėka to, kas tu esi, negu to, ką tu žinai“ (1988: 85). Svarbu ne tik kiek ir kokių žinių karjeros konsultantas turi, bet ir koks jis yra kaip žmogus, asmenybė. Todėl, organizuojant karjeros konsultantų rengimą, svarbu atsižvelgti į būsimų karjeros konsultantų asmenines savybes, kitaip sakant, įvertinti būsimų karjeros konsultantų tinkamumą veiklai bei apsisprendimo pagrįstumą.

Svarbus atrankos klausimas Reiktų atrinkti tinkamus žmones... asmeninės savybės yra labai svarbios (R7).

Žmonės, atrinkdami studentus į programą, turi gebėti pasirinkti tokius žmones, kurie jau turi reikiamas asmenines savybes (R11).

Svarbu įrodyti, kad asmenybė tinkama darbui (R22).

Ekspertų teigimu, priimant asmenis į karjeros konsultantų rengimo programas, svarbu atsižvelgti į asmens socialumą, bendravimo mokėjimus, charakterio savybes, vertybes, motyvaciją:

Motyvacija, noras tą darbą dirbti... tai būtų pirminis kriterijus (R2).

Labai svarbu asmenybės būdas, t.y. temperamentas ir charakteris. Konsultantas negali būt uždaras. Tam, kad saugot save nuo kitų įtakos, žmogus neretai užsidaro. Tuomet blokuojamas empatiškumo procesas (R5).

Jei pagal Hollandą, tai socialinio tipo žmogus tai turėtų būti. Tai yra toks, kuris mielai gali kalbėtis, gilintis, turi gerą empatiją išvystytą. Jeigu jis tik formaliai, šaltai, abejingai kažką fiksuoja, tai geriau jam nedirbt tokio darbo. Čia turėtų būti nuolatinis noras, polinkis pasirūpinti kitais žmonėmis (R7).

Tai turi būti žmogus, turintis gerus bendravimo gebėjimus, įgūdžius. Tie bendravimo įgūdžiai skirti ne manipuliuoti žmonėmis, bet parodyti žmogui, atverti kažkokias galimybes, o ne vesti jį už rankos (R8).

Reikia tam tikrų asmenybės savybių... bet asmenybės savybės tai ne tik charakterio bruožai, išviršiniai dalykai ir kažkokios elgsenos, bet tai žymiai gilesni dalykai, kurie faktiškai yra susiję su vertybėmis (R11).

Karjeros konsultantų rengimo programa: specializacijos. Karjeros konsultantų veikla labai įvairi. Jie dirba su įvairaus amžiaus žmonėmis, turinčiais skirtingų poreikių, todėl kyla klausimas – ar reikėtų karjeros konsultantų rengimo programoje numatyti specializacijas? Įdomu pastebėti, kad šiuo klausimu sutampa visų Lietuvos ekspertų nuomonė. Pasak jų, atskirų **specializacijų** karjeros konsultantų rengimo programoje numatyti **nereikia**: turėtų būti rengiamas „bendras, plataus profilio specialistas“ (R8), nes Lietuvos „darbo rinka per siaura. Specializavus, žmogus turės siauresnę pasirengimą“ (R1). „Programa turėtų būti universali. Kuo daugiau specializuotumo, tuo mažiau lankstumo, kur jis gali save pritaikyti“ (R12).

Ekspertų nuomone, studijų metu būsiami karjeros konsultantai galėtų specializuotis rengdami kursinius projektus, baigiamuosius darbus, atlikdami praktiką:

Studijų metu renkantis praktikas vietoje, renkantis baigiamųjų darbų temas, kiekvienas studentas galėtų rinktis tai, kas jį domina labiausiai. Ar jį domina darbas su jaunimu, ar su neigaliaisiais kaip socialinės rizikos grupe, ar tai su suaugusiais ir t. t. (R2).

Per baigiamuosius darbus galima specializuoti (R5).

Specializavimasis, ekspertų nuomone, būtų galimas praktinėje veikloje ir profesinio tobulėjimo metu:

Specializacija turėtų būti vėlesnė, kada žmogus realiai nueina dirbti (R5).

Kai jau dirba, turėtų būti sistema tokių trumpesnių kursų kvalifikacijos patobulinimui apie konkrečią sritį (R7).

Dabar gi turim visą gyvenimą trunkantį mokymąsi. Jeigu dirbi su, sakykim, neigaliaisiais, tai turi domėtis. Specializuojami galėtų būti per kvalifikacijos tobulinimo seminarus (R1).

Karjeros konsultantų rengimo turinys: teorinės ir praktinės studijos. Sudarant karjeros konsultantų rengimo programos turinį, svarbu numatyti žinių sritis, kurias turi užtikrinti

karjeros konsultantų rengimo programa, ir tų žinių įgijimo formas, t.y. teorinių ir praktinių studijų dermę.

Karjeros konsultantų rengimo turinį turi sudaryti labai įvairios žinios. Pagrindinės karjeros konsultantams būtinų žinių sritys išryškėja analizuojant R11 išvalgas:

Konsultantas, kaip ir mokytojas, turi gerai žinot tikslą. Tikslas yra „kuo būti“, o tam „kuo būti“, jis turi žinoti, kokia gali būti žmogaus prigimtis. Psichologija yra žmogaus prigimties pažinimas. O filosofija, pašaukimo filosofija, yra tikslo disciplina. Tam, kad tą prigimtį pažint, jis turi turēt tyrėjo gebėjimų. Turi mokēt išsiskverbti į vaiko vidų ir žinot apie rinką, ir juos suderinti. Tą tikslą suvesti į žmogų, priimt racionalų sprendimą (R11).

Taigi pirmiausiai karjeros konsultantui svarbios **filosofinės studijos**, padedančios suprasti pagrindinį karjeros projektavimo tikslą. Šis tikslas, remiantis šiuolaikine karjeros projektavimo samprata, grindžiamas žmogaus gyvenimo įprasminimu. Kitaip sakant, filosofinės studijos padeda suprasti žmogaus būtį, gyvenimo prasmę, formuoti asmens pasaulėžiūrą:

Reikia filosofinio pasirengimo, be abejonės, reikia fundamentalių žinių. Žinių apie žmogaus būties esmę, nes būties esmė ir yra veikla, jos saviraiška pasireiškia per veiklą. O kas yra veikla? Kaip Jovaiša sakė, tai yra labai daug: ir bendravimas, ir žaidimas, ir sportas. Tame tarpe ir darbas. Tai gyvenimo esmė... Filosofinis pasirengimas reikalingas. Per tai formuojasi pasaulėžiūra (R1).

Filosofija visada reikalinga – tokiam bendram išprusimui. Iš konsultanto tikimasi labai daug, tai filosofija padēt tokiam bendram suvokimui, kokiam kontekste konsultantas dirba (R3).

Filosofiniai dalykai, daugiau susiję su asmens būtimi, būtinai reikalingi. Karjeros suvokimo netgi tam tikrus lygmenis išskirčiau. Aukštesnis lygmuo jau yra filosofinis lygmuo. Ontologijos, aksiologijos, epistemologijos mokslų pagrindu suvokiu save... ir tikriausiai svarbiausia būties, t. y. ontologijos mokslo idėjos, pagrindai, kurie padeda suprasti, kas aš esu iš tiesų, santykyje su kolegomis, santykyje su daiktais, santykyje su profesijos objektu, santykyje su šeima ir, svarbiausia, dermėje, siekiant gyvenimo kokybės. Jeigu nėra filosofinio pagrindo, tada nėra vadinamų permanentiškumo elementų, nėra visa ko jungiančios terpės (R5).

Žmogaus prigimtį padeda pažinti **psichologinės studijos**. Šios studijos, pasak ekspertų, būtinos visapusiškam asmenybės, jo gabumų, interesų, aspiracijų ir pan. pažinimui, taip pat svarbios sėkmingam karjeros konsultanto ir konsultuojamojo bendravimui, konsultavimo procesui:

Psichologinių žinių turi turēt... smenybės pažinimas, konsultavimo būdai, teorijos (R1).

Psichologinės žinios... žmogaus pažinimas, bendravimas. Svarbu konsultavimas, kaip metodas, konsultavimo metodikos (R6).

Psichologija būtina, kad visuminiškai asmenybę įvertinti (R13).

Būsimam karjeros konsultantui, ekspertų nuomone, būtinos **pedagoginės (edukologijos) studijos**, nes „Konsultantas turi padaryt tą patį kaip ir mokytojas. Suderinti tikslą ir prigimtį, o kaip tą padaryt, tai yra jau konsultavimo metodas, technika. Konsultavimas yra patarimai. O patarimai yra tam tikras mokymas“ (R11). Pedagoginės studijos reikalingos, nes „leidžia plačiau matyt... pedagogas mato plačiau. Jis mato darbo rinką, jis mato žmogų. Ne tiktai psichologiškai, bet ir socialinę pusę, sociokultūrinę“ (R1). Mokymas, kaip nurodo R3, yra viena svarbiausių konsultantų veiklų, todėl edukologiniai dalykai būtini: „kaip mokyti asmenį, kada ir kokius dalykus jis geriausiai išgirsta, kokiame amžiuje kokius metodus taikyti“ (R3). Edukologijos studijos taip pat skirtos susipažinti su švietimo sistema, joje vykstančiais procesais:

Svarbu išmanyti Lietuvos švietimo sistemos sandarą ir procesus, kurie vyksta. Turi būti susipažinęs su Europos šalių skirtingom švietimo sistemom, kad neišsivaizduotų, jog čia mes Lietuvoj esam tokie nuostabūs, unikalūs. Reikalingas platesnis akiratis. Konsultantas turi išmanyti švietimo procesus kvalifikacijos požiūriu (R10).

Karjeros konsultantams svarbus gebėjimas vykdyti **tiriamąją veiklą**, todėl dauguma ekspertų nurodo, kad šių specialistų rengimo turinys turėtų apimti dalykus, susijusius su tyrimų metodologija, duomenų apdorojimu, analize ir pan.:

Tyrimų įvairūs aspektai, pradedant metodologija ir baigiant statistika. Tai kursas, kuriame būtų mokoma naujausių tyrimo metodikų, kurios padėtų ištirti vienokį ar kitokį reiškinį, su kuriuo susidurs konsultantas. Statistika reikalinga tam, kad mokyti konsultantą apdoroti duomenis, analizuoti juos (R3).

Asmenybės tyrimai, darbo rinkos tyrimai, karjeros projektavimo tyrimai (R4).

Jis (karjeros konsultantas – pastaba mano, L.N.) turit tyrinėt... kokybinių tyrimų metodų labai reikia (R7).

Tyrimų metodologija... Sociologija, švietimo tyrimai irgi yra svarbu (R8).

Karjeros konsultantui svarbu išmanyti **karjeros projektavimo, konsultavimo teorijas**, nes, kaip teigia Capuzzi ir Gross (1997), Sharf (1997), Osipow ir Fitzgerald (1996), Daniels ir Gysbers (1992), teorijų išmanymas specialistams gali padėti:

- suvokti kliento požiūrį ir galimybes bei padėti jam siekti užsibrėžtų karjeros tikslų;
- identifikuoti, suprasti ir sistemingai bei laiku atsakyti į kliento užduodamus klausimus, susijusius su asmeninės karjeros projektavimu;
- suprasti asmeninius žmogaus įsitikinimus;

- keisti išankstines asmenines nuostatas ir prielaidas, objektyviai įvertinant ir suvokiant individualią klientų situaciją bei jų ateities perspektyvas; skatinti apmąstymus, kurie yra nuolatinio asmens tobulėjimo pagrindas.

Taigi teorinės žinios gali padėti karjeros konsultantui geriau suprasti konsultuojamojo problemas, paskatinti ieškoti efektyviausių būdų toms problemoms spręsti. Todėl mėginimas padėti kitam žmogui spręsti karjeros problemas turi būti paremtas tam tikra teorinių žinių sistema.

Apklausti ekspertai taip pat pastebi karjeros projektavimo ir konsultavimo teorijų svarbą karjeros konsultantams:

Nors gal atrodo, kad ji (teorija – patikslinta autorės – L. N.) sausas dalykas, bet duoda įžvalgą, supratimą, esmę tam tikras. Padeda geriau pažinti patį reiškinį (R1).

Nežinodamas teorijos, tu tarsi neturi į ką atsiremti... Jeigu nežinai teorijų, nežinai, kaip jos keitėsi, koks buvo požiūris, tu tada labai sunkiai suvoki kitus pasikeitimus, nes jeigu anksčiau mes galvojom, kad profesiją renkamės vieną kartą, tai dabar jau taip nebegalvojam. Sakom, kad tobulėjimui nuolat. Kas tai yra sėkmė, kas tai yra sėkminga karjera. Keičiasi sąvokos, keičiasi suvokimas. Tai jeigu nežinai, kaip buvo anksčiau, nepajusi visų tų subtilių momentų. Tada tavo profesionalumas nukentčia (R10).

Karjeros konsultantas, pasak R5, „*turi gerai išmanyti veiklos pasaulį*“, todėl šių specialistų rengimo turinys turi apimti studijas apie „*darbo rinką*“ (R1, R7, R12), „*darbo rinkos raidos tendencijas*“ (R5), darbo rinkos „*kitimo perspektyvas*“ (R11). Tačiau, kaip pastebi ekspertai, tokių studijų metu didžiausias dėmesys turėtų būti skiriamas pagrindiniams dalykams – darbo rinkos funkcionavimo mechanizmams, modeliams, principams ir pan., nes situacija darbo rinkoje, profesijų, kvalifikacijų ar darbo vietų pasiūlos-paklausos rodikliai nuolat kinta, todėl informacija, žinios apie darbo rinką turi būti nuolat atnaujinamos. Tam svarbus mokėjimas **valdyti informaciją**, todėl „*reikėtų išmokyti studentą kažkokių informacijos paieškos, sisteminimo būdų*“ (R3), „*dirbti su duomenų bazėmis*“ (R13). Tokios žinios svarbios ne tik atnaujinant informaciją apie darbo pasaulį, bet taip pat susipažįstant su karjeros projektavimo tyrimų rezultatais, naujovėmis, pasaulinėmis karjeros projektavimo vystymo tendencijomis.

Karjeros konsultantams, kaip teigia ekspertai, „*būtinai reikėtų vadybinio-koordinuojamo pobūdžio žinių*“ (R13). „*Vadybinė dalis labai svarbi. Kiek aš sugebu planuoti, valdyti ir kontroliuoti karjeros planavimo, projektavimo paslaugų teikimo procesą*“ (R2). Taip pat, ekspertų nuomone, karjeros konsultantams svarbus tam tikras teisinių žinių pagrindas: „*bendresnis dalykas galėtų būti konstitucinė teisė ar kažkas panašaus, apimantis teisinius aspektus, kaip fonas, kuriame dirba konsultantas. O jeigu kalbėti apie labai konkrečius dalykus, tai, aš manau, darbo teisę karjeros konsultantas tikrai turėtų išmanyti*“ (R3).

R7 nurodo, kad „reiktų apibrėžt ribas iki kur gali eiti konsultantas. Karjeros konsultanto, kaip specialisto, galios reglamentavimas“. Karjeros konsultanto profesinės veiklos ribas apibrėžia etikos standartas. Studijų metu būsimi specialistai turėtų būti supažindinti su jų elgesį ir veiklos ribas reglamentuojančiomis taisyklėmis, mokomi laikytis profesinės veiklos elgesio kodekso.

Teorinių ir praktinių studijų santykis. Praktinių studijų organizavimas. Ne visas aptartos žinios gali būti įgyjamos teorinių studijų metu. Apklausoje dalyvavusių Lietuvos ir užsienio ekspertų teigimu, karjeros konsultantų rengimas būtinai turi apimti **praktines studijas**, suteikiančias galimybę pažinti profesinės veiklos realybę, išbandyti save. Praktinės studijos, pasak R16, taip pat turėtų „tarnauti“ atliekant taikomuosius tyrimus, kurių pagrindu būtų rengiami baigiamieji darbai.

Programa būtinai turėtų įtraukti praktiką... per praktiką studijų metu būtų įmanoma tam tikras metodines priemones „pačiupinėti“ ir įgyti kažkokių įgūdžių, kaip su jomis dirbti, kaip atpažinti karjeros problemą. Tai būtų teorinių žinių pritaikymas, nes jis yra ypatingai svarbus. Daug dalykų įgyjama per praktiką, ypatingai bendravimo dalykai, sugebėjimas įsijausti į kliento situaciją, gebėjimas išskaityti ir išgauti tai, kas tą klientą neramina (R2).

Kažkokios tokios klinikos turėtų būti privalomos. Gydytojų mes negalim išleisti iš karto operuoti tik baigus medicinos akademiją. Čia irgi yra tikrai rizikingi ir atsakingi dalykai. Aš išsivaizduoju, kad pastudijavus tam tikrą teorinį kursą, turėtų kurį laiką šalia labiau patyrusio žmogaus pabūti ir pasižiūrėti, pajust tą dvasią, kaip galima elgtis. Knygose mes niekad nesurašysim visko, kaip yra realiam gyvenime. Ir tas atsakomybės jausmas ateina su patirtim... Tik įgijus teorinį išsilavinimą, kad ir magistro, aš sunkiai išsivaizduočiau, kad jis (karjeros konsultantas – pastaba mano, L. N.) galėtų eiti dirbti (R7).

Būtina numatyti praktiką. Tik teorinis žinojimas yra atitrūkimas nuo gyvenimo. Jei žinai, bet nemoki panaudoti, tai, vadinasi, neturi kompetencijų. Neišsivaizduoju karjeros konsultantų rengimo be praktikos. Kaip važiuoti dviračiu, žinant tik iš ko jis susideda? (R14).

Kalbėdami apie teorinių ir praktinių studijų santykį, ekspertai praktinėms studijoms siūlo skirti nuo ketvirtadalio iki pusės visos programos apimties:

Jeigu ruošti žmogų, kuris gebėtų veiklas vykdyti, tai turbūt praktikai reiktų skirti nuo ketvirtadalio iki pusės programos trukmės (R7).

Puse programos....kuo daugiau (R12).

Kadangi tai II-os pakopos studijos, tai 30 proc. turėtų būti skirta praktinėms, o 70 proc. – teorinėms studijoms (R15).

Siūlyčiau 3/5 programos skirti teorijai, 2/5 – praktikai (R21).

Praktinės studijos, ekspertų nuomone, turėtų apimti **praktinius užsiėmimus aukštojoje mokykloje** („daugiau praktikumu, į praktiką orientuotų dalykų“ R6; „simuliacijos, refleksijos, dienoraščiai“ R10) ir **praktiką realioje darbo vietoje**:

Mano paties, kaip būsimo konsultanto, išbandymas (R2).

Jeigu jau yra praktika, tai turėtų būti realaus veiksmo aikštelė (R7).

Svarbu, kaip tai vyksta gyvenime ir su kuo tai susiję... reikia išeiti ir už mokyklos (rengimo institucijos) ribų (R12).

Praktinių studijų organizavimui būtini praktikos vadovai – **tutoriai** (praktikos vadovai aukštojoje mokykloje) ir **mentorai** (praktikos vadovai praktikos vietoje):

Apsitarti, pasirepetuoti su praktikos vadovu, patyrusiu karjeros konsultantu, ir dar iš akademinio sluoksnio irgi turėtų kažkas būti (R7).

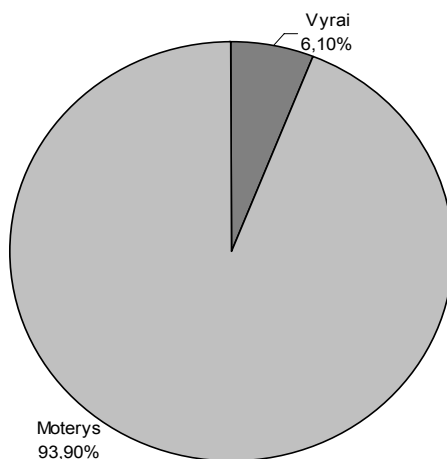
Turi būti mentorai, tutoriai. Tutoriai prižiūri programą, teorinę dalį, o mentorai prižiūri praktinę dalį praktikos atlikimo vietose (R11).

Praktika realioje darbo vietoje, ekspertų nuomone, turėtų apimti kelis etapus (R2, R3, R5). Pirmas etapas turėtų būti skiriamas **pažintinei** praktikai, kurios metu būtų susipažįstama su karjeros projektavimo paslaugas teikiančiomis institucijomis, karjeros konsultanto darbo pobūdžiu, tikslinėmis grupėmis ir pan. Antras praktikos etapas apimtų patyrusio **karjeros konsultanto veiklos stebėjimą**, trečias – **konsultavimą** – savęs kaip karjeros konsultanto išbandymą, „kad pasiekti vadinamą produktyvaus savarankiškumo lygmenį“ (R5). R11 paskutinį – konsultavimo – etapą skaido į du etapus: „veikimą stebint ir po to savarankišką veikimą“.

Efektyviausias, kaip nurodo R11, būtų „lankstus teorijos ir praktikos derinimas, kada jie dvi dienas, sakykim, universitete mokosi teorinius dalykus, gauna užduotis, tris dienas eina į praktiką, ten daro, iškyla problemos, grįžta į universitetą, diskutuoja tas praktines problemas, kaip jas reikėtų spręsti teoriniu pagrindu“. Tai atitiktų teorinėje darbo dalyje aptartą **ištisinės praktikos modelį**, kuris yra sudėtingas, sunkiai valdomas, ir reikalauja gerai paruoštų praktikos vadovų, išplėto to bendradarbiavimo su įvairiomis karjeros projektavimo paslaugas teikiančiomis institucijomis.

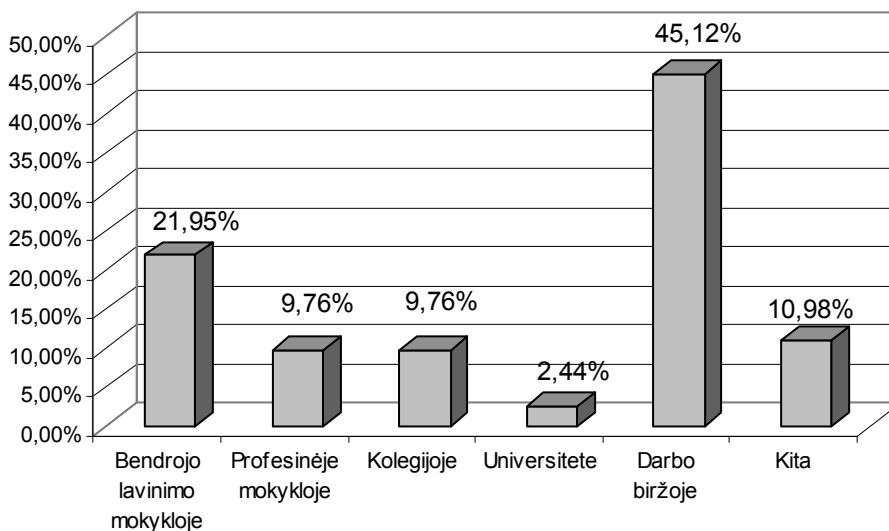
3.2. KARJEROS KONSULTANTŲ RENGIMO MODELIO PARAMETRŲ VERIFIKAVIMAS: KIEKYBINIS TYRIMAS

Sociodemografinės respondentų charakteristikos. Kaip jau minėta anksčiau, šiame darbe aprašomame kiekybiniame tyrime dalyvavo 82 respondentai: 77 moterys ir 5 vyrai (8 pav.). Toks respondentų pasiskirstymas atspindi bendras pasaulines dirbančiųjų karjeros projektavimo srityje tendencijas, rodančias, kad ši sritis stipriai feminizuota (OECD, 2004a).



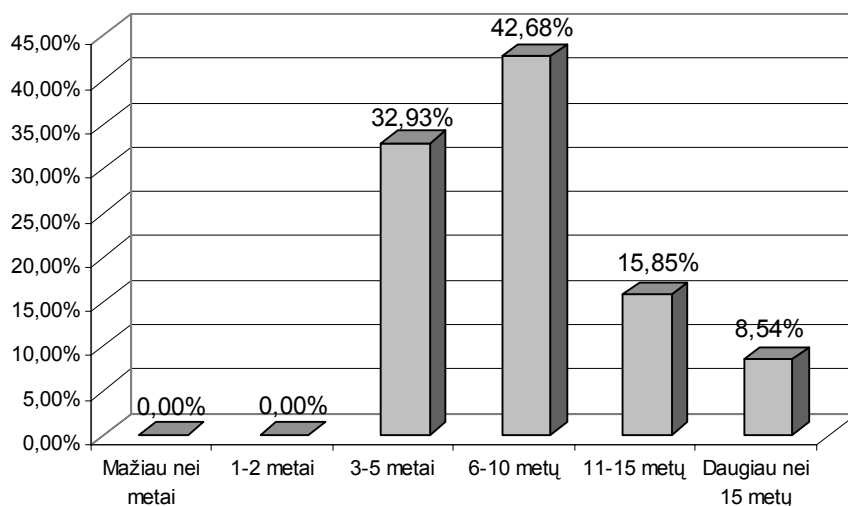
8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį

Respondentų pasiskirstymas pagal sąlyginai išskiriamus darbo rinkos (dirbantieji darbo biržose) ir švietimo sektorius (dirbantieji įvairiose švietimo institucijose) panašus: 45,12 % visų apklausoje dalyvavusių asmenų dirba darbo biržose, 43,91 % – įvairiose švietimo institucijose (bendrojo lavinimo mokyklose, profesinėse mokyklose, kolegijose, universitetuose) (9 pav.).



9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo vietą

9 apklausoje dalyvavę respondentai dirba įvairiose kitose karjeros projektavimo paslaugas teikiančiose organizacijose: darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnyboje (2), pedagoginėje-psichologinėje tarnyboje (1), vaikų globos namuose (1), suaugusiųjų bendrojo lavinimo mokykloje (1), pataisos inspekcijoje (1), pataisos mokykloje (1), švietimo centre (2). Respondentų pasiskirstymas pagal patirtį karjeros projektavimo srityje (10 pav.) rodo, kad didžioji jų dalis (67,07 %) yra patyrę praktikai, turintys 6 ir daugiau metų darbinės konsultavimo patirties.

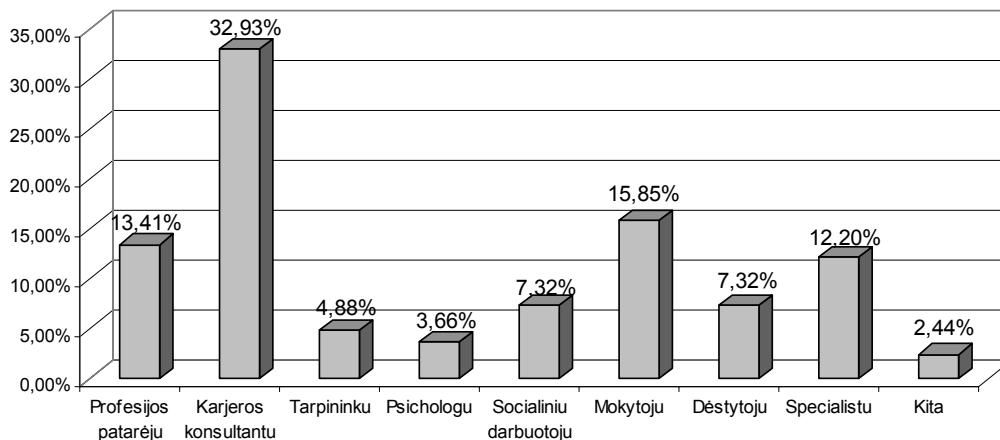


10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo patirtį

Karjeros konsultanto profesijos problema. Kalbant apie profesinę karjeros konsultanto veiklą, kaip vienas iš svarbiausių nepakankamą karjeros projektavimo paslaugų kokybę lemiančių veiksnių, nurodomas silpnas šių specialistų profesinio tapatumo suvokimas (Arthur, 2008; Parmer, Rush, 2003; Pope, 2003; Tang, 2003; Burwell, Kalbfleisch, 2006). Profesinio tapatumo problema taip pat susijusi su teikiamų paslaugų apibrėžtumu, identifikavimo sunkumais.

Kokybiniame tyrime dalyvavusių Lietuvos ekspertų nuomone, karjeros konsultanto, kaip atskiros, savarankiškos profesijos, sampratos Lietuvoje kol kas nėra, šių specialistų profesinis tapatumas neaiškus. Kiekybinio tyrimo metu siekta paaikškinti karjeros konsultantų profesinio tapatumo problemą, analizuojant pačių karjeros konsultanto veiklą vykdančių asmenų nuomonę šiuo klausimu. Pirmiausia norėta išsiaiškinti, ar asmenys, vykdantys karjeros konsultanto veiklas, patys save laiko karjeros konsultantais. Įdomu pastebėti, kad tik šiek tiek daugiau nei pusė respondentų (11 pav.) save tapatina su „titulais“, priskiriamais karjeros projektavimo specialistams: profesijos patarėju, karjeros konsultantu, tarpininku. Likusieji apklausos dalyviai save laiko mokytojais, socialiniais darbuotojais, psichologais ir t. t. Kitaip sakant, jie savo

profesinį identitetą sieja su pagrindine veikla ir pirminiu išsimokslinimu. Remiantis tuo, galima daryti išvadą, kad šiems respondentams karjeros konsultanto funkcijos nėra prioritetingos.

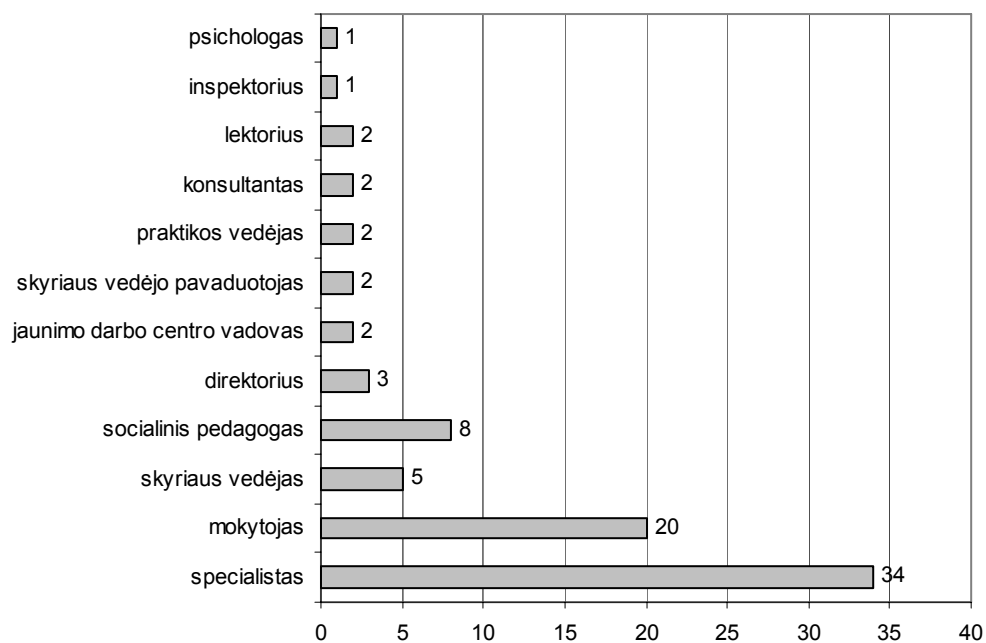


11 pav. Karjeros konsultantų profesinis tapatumas

Tyrimas atskleidė, kad statistiškai reikšmingo ryšio tarp karjeros konsultanto veiklas vykdančių asmenų darbo patirties ir jų profesinio tapatumo nėra (Spearman $r=0,007$; $p=0,751$). Tačiau pastebėtas vidutinio stiprumo statistiškai reikšmingas ryšys (Cramer' $V=0,5$; $p<0,001$) tarp respondentų profesinio tapatumo ir jų darbo vietos.

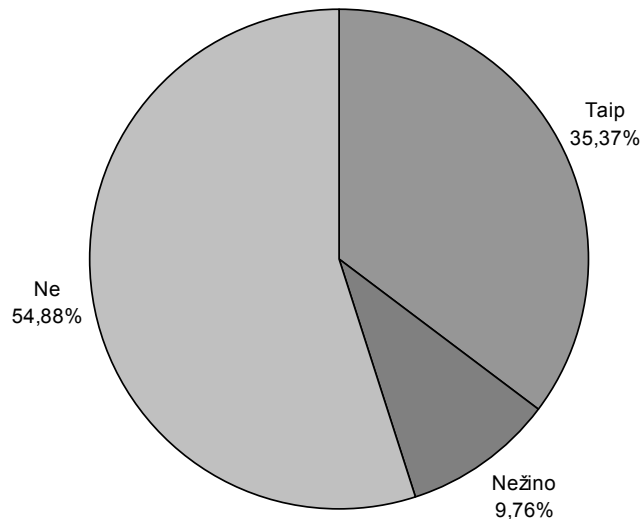
Karjeros konsultanto profesinio tapatumo vertinimas, remiantis karjeros konsultanto veiklas vykdančių asmenų požiūriu, atspindi subjektyvią respondentų nuomonę šiuo klausimu. Objektivesniu veiksniu, leidžiančiu spręsti apie tam tikrų specialistų profesinio tapatumo lygį, galėtų būti laikomos asmens užimamos pareigos. Pareigos – tai atliekamų veiklos funkcijų ir atsakomybės visuma, nusakanti tam tikros profesinės veiklos srities darbuotojo etiką ir teises (Aiškinamasis kvalifikacijų sistemos terminų žodynas, 2008). Siekiant nustatyti pagrindines tyrimo dalyvių atsakomybės sritis ir aptarti su tuo susijusį profesinį tapatumą, buvo paprašyta nurodyti pareigas, įrašytas respondentų darbo sutartyse. Tyrimo duomenys parodė, kad apklausoje dalyvavę asmenys užima įvairias pareigas – *mokytojo, socialinio pedagogo, lektoriaus, vedėjo, specialisto* ir kt. (12 pav.). Darbo biržose karjeros konsultantais dirbantys asmenys paprastai yra įvairių skyrių – užimtumo rėmimo įgyvendinimo, karjeros planavimo, registravimo ir informavimo – specialistai ar vedėjai. Bendrojo lavinimo mokyklose karjeros konsultanto veiklas vykdo mokytojai, socialiniai pedagogai, direktoriai, o aukštosiose mokyklose – lektoriai, praktikos vedėjai, studentų priėmimo, studijų organizavimo skyrių vedėjai. Dviejų respondentų darbo sutartyse nurodytos *konsultanto pareigos*, kurios, lyginant su kitomis, labiausiai sietinos su *karjeros konsultanto* pareigomis. Tačiau *konsultanto* pareigybė nebūtinai rodo, kad asmuo, užimantis šias pareigas, teikia karjeros projektavimo paslaugas.

Pavyzdžiui, JAV ir Kanadoje konsultantai studijų metu specializuojasi ir tampa *karjeros konsultantais, mokyklos konsultantais, šeimos konsultantais* ir t. t. Italijoje, Danijoje, Meksikoje konsultavimas daugiau siejamas su psichologais ir psichoterapeutais bei priskiriamas psichinės sveikatos priežiūros paslaugoms. Taigi sąvoka „konsultantas“ gali apimti įvairias veiklas, todėl, siekiant aiškumo, ją reikėtų tikslinti, pridėdant konkretesę veiklos sritį implikuojantį prasminį vienetą. Apibendrinant tyrimo dalyvių pareigybių analizę, galima daryti pagrįstą išvadą, kad Lietuvoje **karjeros konsultanto pareigybės nėra.**



12 pav. Karjeros konsultanto veiklą vykdančių asmenų pareigos

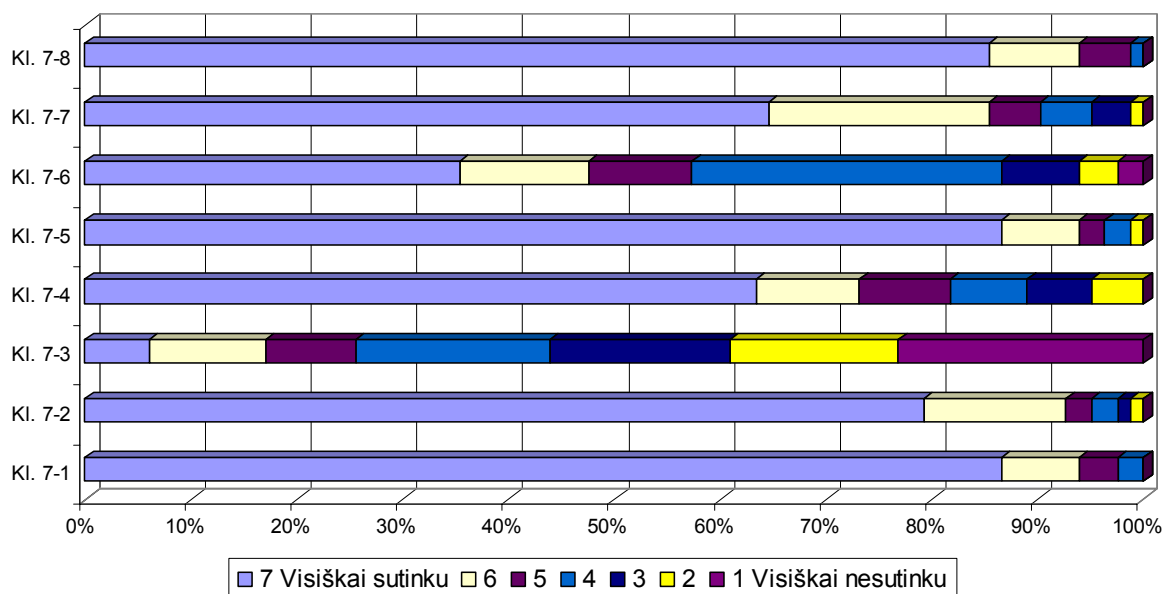
Konkrečių su karjeros konsultanto veikla aiškiai susijusių pareigybių nebuvimas, karjeros konsultanto funkcijų priskyrimas kitoms pareigoms susijęs su tam tikru visuomenės informuotumo apie šias paslaugas, jų tikslus ir reikšmę lygiu. 35,37 % respondentų nurodė, kad aplinkiniams (draugams, pažįstamiems ir pan.) jų, kaip karjeros konsultantų, veiklos yra aiškios ir suprantamos. Tačiau net daugiau kaip pusė respondentų (54,88 %) pažymėjo, kad jų vykdomos karjeros konsultanto veiklos aplinkiniams nėra aiškios. Kitaip sakant, aplinkiniai nežino, ką konkrečiai veikia karjeros konsultantai ir kokie yra jų veiklos tikslai.



13 pav. Karjeros konsultanto veiklos aiškumas aplinkiniams

Tokie rezultatai patvirtina kokybinio tyrimo metu ekspertų išsakytą nuomonę, kad Lietuvoje, nesant aiškios karjeros projektavimo politikos ir koncepcijos, visuomenės žinios ir supratimas apie karjeros projektavimo paslaugas ir jų naudą dar labai ribotas.

Karjeros konsultantų rengimo charakteristikos. Teorinėje darbo dalyje atlikta karjeros konsultantų kvalifikacijos parametrų analizė atskleidė šių specialistų veiklos sudėtingumą ir specifinių žinių poreikį. Specifines žinias kokybinio tyrimo ekspertai įvardijo kaip vieną pagrindinių kriterijų, leidžiančių skirti atskirą karjeros konsultanto profesiją. Didžioji dauguma šio tyrimo dalyvių visiškai pritaria, kad karjeros konsultanto veikla yra kompleksinė, **reikalaujanti tam tikrų specialių žinių ir mokėjimų**. 79,27 % tyrimo dalyvių visiškai sutinka, 15,85 % taip pat pritaria, kad karjeros konsultantų rengimui reikalinga **atskira rengimo programa**. 6,1 % respondentų yra įsitikinę (dar 19,52 % taip pat pritaria), kad karjeros konsultantų rengimui užtektų bakalauro lygmens studijų. Tačiau net 63,41 % respondentų yra visiškai įsitikinę, o 18,3 % taip pat pritaria, kad karjeros konsultantai turėtų būti rengiami **II-osios pakopos studijose**. Tarp respondentų nuomonės apie karjeros konsultantų rengimui tinkamą studijų pakopą pastebėtas statistiškai reikšmingas neigiamas koreliacinis ryšys (Spearman $r=-0,51$, $p<0,001$), rodantis, kad didžioji dauguma tyrimo dalyvių mano, jog karjeros konsultantų rengimui bakalauro lygmens programos nepakanka. Šie specialistai turi būti rengiami magistrantūros studijų programose.



Kl. 7-1	Karjeros konsultantų veikla sudėtinga, reikalaujanti <i>specialių žinių ir mokėjimų</i>
Kl. 7-2	Karjeros konsultantų rengimui reikalinga <i>atskira</i> , tik šių specialistų rengimui skirta, programa
Kl. 7-3	Karjeros konsultantai turėtų būti rengiami <i>bakalauro studijose</i>
Kl. 7-4	Karjeros konsultantai turėtų būti rengiami <i>II-os pakopos (magistrantūros) studijose</i>
Kl. 7-5	Karjeros konsultantų rengimas turėtų apimti <i>teorines ir praktines studijas</i>
Kl. 7-6	Karjeros konsultantų rengimo programa turėtų būti <i>bendro pobūdžio</i> , neapimanti atskirų specializacijų
Kl. 7-7	Karjeros konsultantai <i>specializuotis</i> galėtų profesinio tobulėjimo metu
Kl. 7-8	Karjeros konsultantų rengimo modelis turėtų apimti neformaliu ir savaiminiu būdu įgytų <i>kompetencijų pripažinimą ir formalizavimą</i>

14 pav. Karjeros konsultantų rengimo parametrai

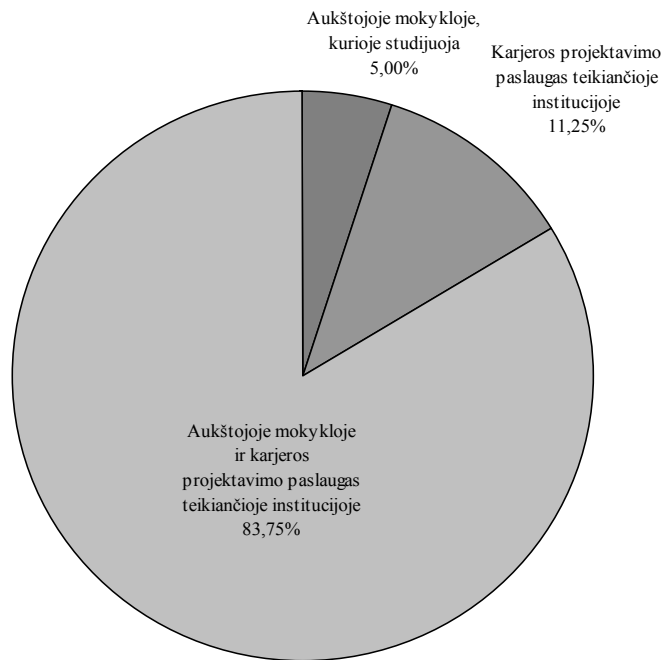
Tyrimo dalyviai reprezentuoja didelę Lietuvoje karjeros projektavimo paslaugas teikiančių organizacijų įvairovę. Tai rodo, kad karjeros konsultantai dirba su skirtingo amžiaus ir poreikių tikslinėmis grupėmis. Todėl svarbu sužinoti respondentų nuomonę apie tai, ar rengiant būsimus karjeros konsultantus, reikėtų juos specializuoti. Daugiau kaip pusė respondentų (57,33 %) mano (iš jų 35,37% yra visiškai įsitikinę), kad karjeros konsultantų rengimo programa turėtų būti **bendro pobūdžio, neapimanti atskirų specializacijų**. Beveik trečdalis respondentų (29,27 %) aiškios nuostatos šiuo klausimu neturi, t. y. nėra apsisprendę, ar karjeros konsultantų rengimo programa turėtų apimti įvairias specializacijas. Didžiajai daliai šių respondentų apsispręsti dėl karjeros konsultantų specializavimo padėjo kitas klausimyne pateiktas teiginys, susijęs su aptariamu klausimu. Labai aiški tyrimo dalyvių nuostata išryškėjo pareiškiant nuomonę apie karjeros konsultantų specializavimąsi profesinio tobulėjimo metu. Net 90,92 % (iš jų – 64,63 % pilnai įsitikinę) respondentų mano, kad karjeros konsultantai galėtų **specializuotis profesinio tobulėjimo metu**, t. y. baigę studijas ir įgiję karjeros konsultanto kvalifikaciją. Remiantis šiais duomenimis, galima tvirtinti, kad tyrimo dalyviai pritaria

kokybinio tyrimo respondentų išsakyta nuomonei, jog karjeros konsultantų rengimo programoje nereikėtų siūlyti atskirų specializacijų.

Lietuvoje formalus karjeros konsultantų rengimo nėra, tačiau karjeros konsultantais dirbantys asmenys tam tikrų žinių ir mokėjimų įgyja darbinės patirties metu bei įvairiose profesinio tobulėjimo veiklose: dalyvaudami neformaliojo mokymo seminaruose, konferencijose, tarptautiniuose projektuose, skaitydami specializuotą literatūrą, besikeisdami patirtimi su kolegomis (Europos šalių ir Lietuvos karjeros konsultantų veiklos funkcijų ir kvalifikacinių reikalavimų tyrimas, 2005). Todėl karjeros konsultantams, turintiems tam tikrų profesinių mokėjimų, įgytų dirbant ar / ir savarankiškai mokantis, turi būti sudarytos galimybės šių mokėjimų vertinimui ir pripažinimui kompetencijomis, t.y. turimų mokėjimų formalizavimui. 85,37 % tyrimo dalyvių yra tvirtai įsitikinę, kad karjeros konsultantų rengimo modelis turi apimti neformalaus ir savaiminio mokymosi pasiekimų pripažinimą. Tam pritaria ir kiti respondentai, tik vienas jų šiuo klausimu aiškios nuomonės neturi. Šie duomenys rodo, kad karjeros konsultantų neformalaus ir savaiminio mokymosi pasiekimų pripažinimas yra svabi karjeros konsultantų rengimo proceso sudedamoji dalis.

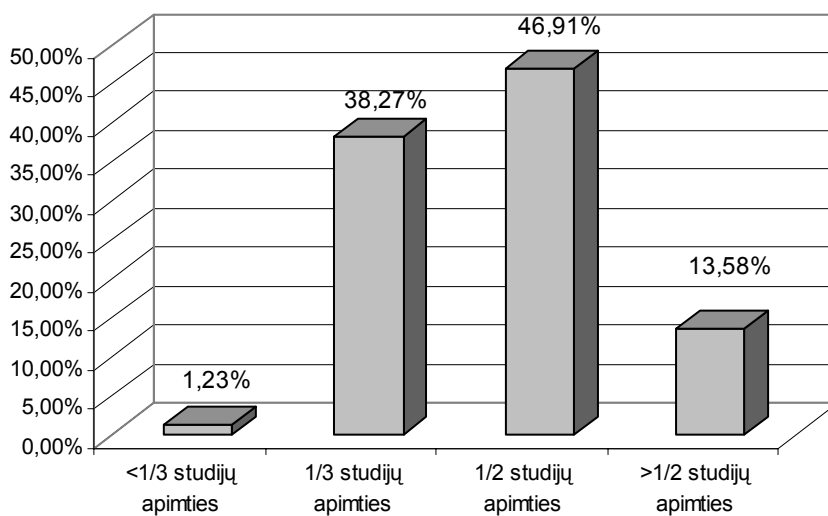
Karjeros konsultantams reikalingų specifinių žinių ir mokėjimų įgijimui būtinos ne tik teorinės, bet ir **praktinės studijos**. Tą patvirtino beveik visi tyrimo dalyviai (tik 2 respondentai neturi nuomonės, o 1 – nesutinka) (15 pav.).

Kokybinio tyrimo respondentų nuomone, būsimų karjeros konsultantų praktines studijas būtina organizuoti „realioje veikimo aikštelėje“, t. y. realioje praktikos vietoje. Užsienio šalyse aukštojoje mokykloje vykdomoms praktinėms studijoms (taip vadinama „simuliacinė“ praktika) taip pat teikiama didelė svarba. Pavyzdžiui, nepabaigus šių studijų, JAV universitetų konsultantų programose studijuojantiems asmenims neleidžiama atlikti praktikos realioje darbo organizacijoje. Kiekybinio tyrimo dalyviai (83,75 %) pritaria praktinių studijų modeliui, apimančiam praktikumus aukštojoje mokykloje ir praktiką karjeros projektavimo paslaugas teikiančioje organizacijoje (15 pav.). 5 % respondentų yra įsitikinę, kad būsimiems karjeros konsultantams užtektų praktikumų aukštojoje mokykloje. 11,25 % tyrimo dalyvių mano, kad praktinės studijos turėtų būti organizuojamos tik realioje praktikos vietoje, t. y. karjeros projektavimo paslaugas teikiančioje organizacijoje.



15 pav. Karjeros konsultantų praktinių studijų organizavimas

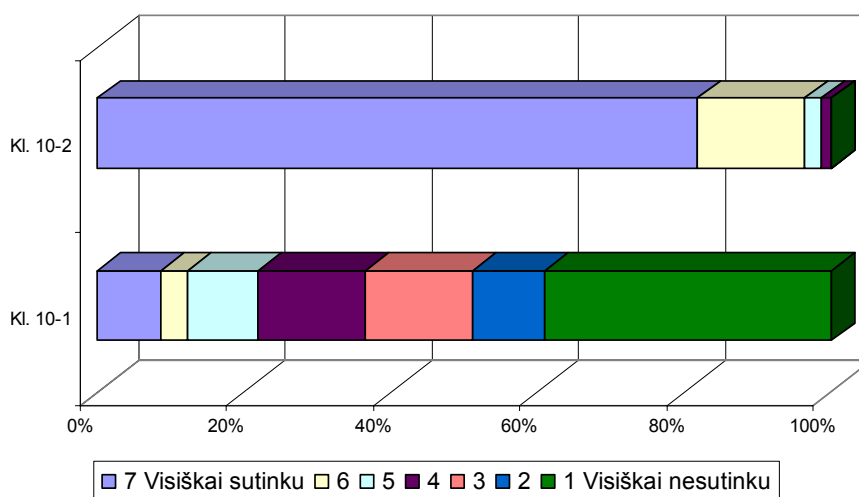
Praktinės studijos sudaro galimybę būsimam specialistui išbandyti save, pažinti profesinės veiklos specifiškumą. Praktinių studijų metu patenkama į tikrą aplinką, iš jos mokomasi, joje išgyvenamos socialinių santykių nulemtos situacijos, sprendžiamos su profesine veikla susijusios problemos, plėtojamas savarankiškumas, atsakingumas. Todėl praktinėms studijoms turi būti skiriamas didelis dėmesys.



16 pav. Teorinių ir praktinių studijų santykis

Aptariant teorinių ir praktinių studijų santykį karjeros konsultantų rengimo programoje, svarbu paminėti, kad tyrimo dalyviai praktinėms studijoms teikia labai didelę reikšmę (16 pav.). 38,27 % dalyvių praktinei veiklai siūlo skirti trečdalį studijų programos apimties. 46,91 % respondentų mano, kad praktinių ir teorinių studijų santykis turėtų būti vienodas, 13,58 % yra įsitikinę, kad praktinės studijos būsimiems karjeros konsultantams yra svarbesnės nei teorinės ir joms reiktų skirti daugiau nei pusę visos studijų programos apimties.

Tinkamos karjeros konsultanto asmeninės savybės laikomos viena svarbiausių karjeros konsultanto profesinės veiklos sėkmės sąlygų. Kokybinio tyrimo duomenys rodo asmeninių savybių vertinimo būtinybę priimant kandidatus į karjeros konsultantų rengimui skirtą studijų programą. 81,71 % kiekybinio tyrimo dalyvių visiškai sutinka, kad tam tikros asmeninės savybės karjeros konsultantui labai svarbios. Likusieji dalyviai taip pat tam pritaria ir tik vienas jų šiuo klausimu neturi nuomonės. Tačiau vertindami kitą teiginį, taip pat susijusį su asmeninėmis savybėmis, 21,96 % respondentų mano (iš jų 8,54% yra tvirtai tuo įsitikinę), kad tam tikros specialios studijos gali pilnai užtikrinti sėkmingą karjeros konsultanto profesinę veiklą (tarp atsakymų į šiuos du klausimus pastebėtas vidutinio stiprumo neigiamas statistiškai reikšmingas ryšys: Spearman $r=-0,5$; $p<0,001$). Tokį požiūrį, ko gero, galima būtų paaiškinti tuo, kad kai kurie tyrimo dalyviai mano, jog karjeros konsultantams reikalingas asmenines savybes galima išugdyti studijų metu.



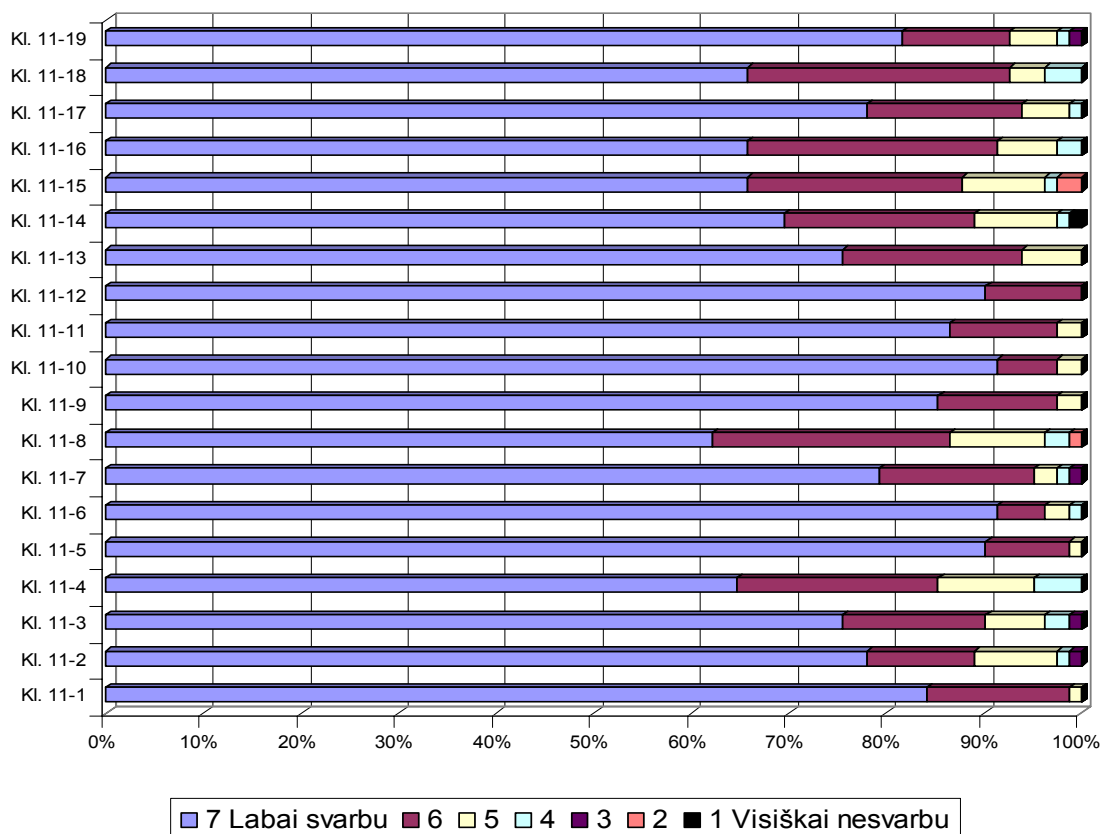
Kl. 10-1	Karjeros konsultantu <i>gali būti bet kuris asmuo</i> , baigęs jo rengimui skirtas studijas
Kl. 10-2	Karjeros konsultantu negali būti <i>bet kuris asmuo</i> , baigęs jo rengimui skirtas studijas. Karjeros konsultantas turi pasižymėti tam tikromis asmeninėmis savybėmis

17 pav. Asmeninių savybių svarba karjeros konsultantui

Karjeros konsultanto veikla yra skirta padėti asmenims spręsti įvairias karjeros problemas. Karjera – sudėtingas, daugiaaspektis fenomenas, todėl šiuolaikinė karjeros projektavimo

paradigma karjeros problemų sprendimui reikalauja holistinės prieigos, apimančios asmens ir jo aplinkos pažinimą, įvairių jo gyvenimo sričių dermę (Bedi, 2004; Amundson, 2006). Tai sąlygoja karjeros konsultantui būtinų žinių kompleksumą.

Atlikta apklausa parodė, kad vertindami karjeros konsultantams svarbias žinias (18 pav.), tyrimo dalyviai visoms jų teikia labai didelę svarbą.



Kl. 11-1	Žmogaus gyvenimo tikslai, prasmė, pašaukimas
Kl. 11-2	Šiuolaikinė visuomenės struktūra, jos poreikiai ir vystymosi tendencijos
Kl. 11-3	Profesijų prestižas, žmonių socialinės nuostatos profesijų, darbo atžvilgiu
Kl. 11-4	Žmonių kultūriniai, socialiniai ir kt. skirtumai
Kl. 11-5	Darbo rinkos struktūra, poreikiai, galimybės
Kl. 11-6	Darbo pasaulis, profesijų poreikiai ir perspektyvos, darbo pobūdis, organizacijų kaita
Kl. 11-7	Žmogaus įgimtų savybių reikšmė projektuojant karjerą
Kl. 11-8	Žmonių galimi somatiniai ir psichiniai bei fiziniai negalavimai ir sutrikimai
Kl. 11-9	Asmenybės pažinimo metodai ir formos
Kl. 11-10	Bendravimo principai, metodai ir formos
Kl. 11-11	Konsultavimo principai, metodai ir strategijos
Kl. 11-12	Profesijos, jų keliami reikalavimai žmogui
Kl. 11-13	Švietimo, profesinio rengimo sistemos, teikiamos kvalifikacijos, mokymosi formos ir būdai
Kl. 11-14	Karjeros projektavimo politika ir sistemos
Kl. 11-15	Karjeros projektavimo teorijos
Kl. 11-16	Tyrimų metodus, tyrimų rezultatų taikymą
Kl. 11-17	Problemų sprendimas, sprendimų priėmimo modeliai ir strategijos
Kl. 11-18	Žmonių išteklių vadyba
Kl. 11-19	Teisės aktai, įstatymai, reglamentuojantys švietimą, mokslą ir studijas, darbo santykius, karjeros projektavimo paslaugas ir kt.

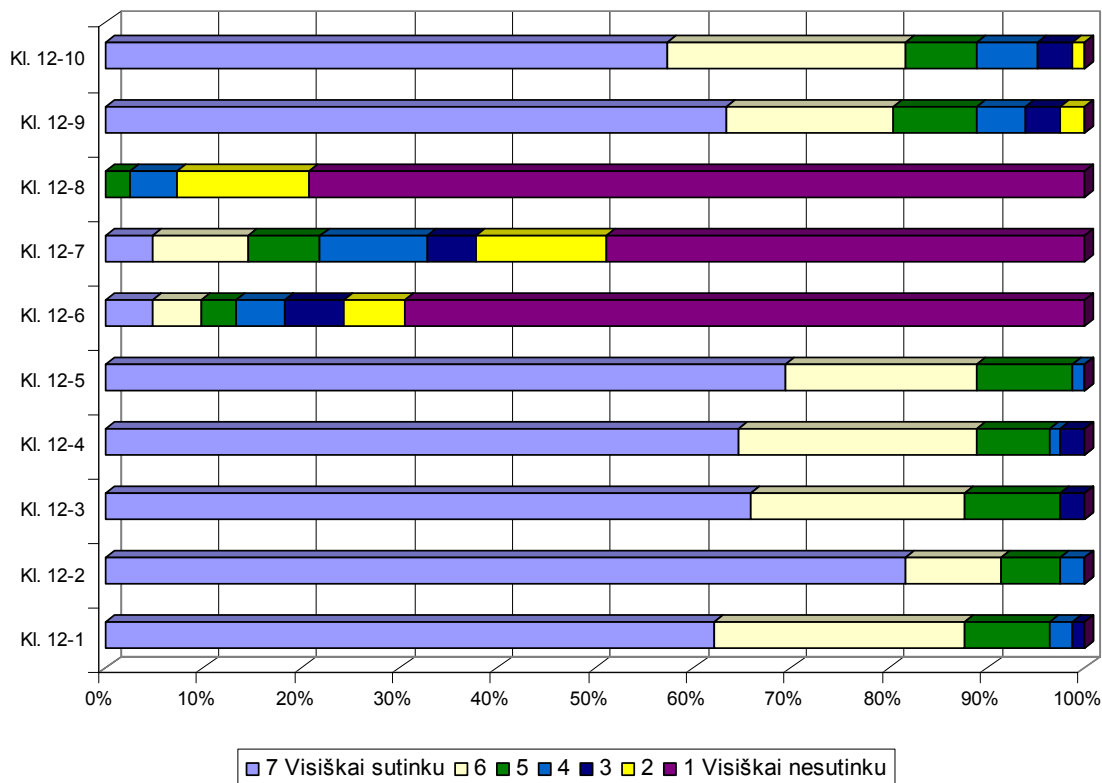
18 pav. Karjeros konsultantui svarbios žinios

Pasak jų, sėkmingai karjeros konsultanto veiklai svarbu pažinti žmogų ir aplinką, kurioje jis veikia. Tam svarbios žinios apie žmogų, jo gyvenimo tikslus, prasmę, įgimtas savybes, visuomenės struktūrą bei vystymosi tendencijas, žmonių socialinius, kultūrinius ir kt. skirtumus. Karjeros konsultantui taip pat labai svarbu pažinti darbo ir profesijų pasaulį. Tam būtinos žinios ir supratimas apie profesijas, darbo rinkos struktūrą, poreikius, galimybes, kitimo tendencijas, kvalifikacijų įgyjimo kelius, mokymąsi, darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus ir kt. Galiausiai karjeros konsultantui būtinos integruojančios žinios, užtikrinančios efektyvią karjeros konsultanto ir konsultuojamojo sąveiką, tinkamos konsultavimo strategijos pasirinkimą, tam tikros karjeros projektavimo teorijos taikymą ir kt. Šias aptartas žinias teikia įvairūs mokslai: filosofija, psichologija, edukologija, vadyba, sociologija., ekonomika, teisė ir kt.

Požiūris į baigtas studijas. Kaip minėta anksčiau, kiekybinio tyrimo respondentais pasirinkti asmenys, keturiuose Lietuvos universitetuose baigę edukologijos krypties magistrantūros studijų programą *Karjeros projektavimas*. Programą sudaro 7 studijų specialiosios dalies dalykai (*Karjeros projektavimo sistemos, Karjera amžiaus tarpsniuose, Profesinės veiklos tyrimai, Profesinio rengimo tyrimai, Profesinės karjeros tyrimų metodologija, Konsultavimo karjerai metodologija ir metodika, Konsultavimas karjerai organizacijoje*) ir 5 studijų pagrindinės dalies dalykai (*Švietimo filosofija, Projektinių darbų rengimo metodologija, Šiuolaikinės sociologinės švietimo problemos, Taikomieji švietimo tyrimai, Lyginamoji švietimo politika*). Specialioji studijų dalis apima taikomojo pobūdžio dalykus, suteikiančius specifinių ir bendrų karjeros projektavimo srities žinių. Pagrindinės studijų dalies dalykai yra bendresnio pobūdžio, plėtojantys fundamentalias žinias bei bendras taikomasias studijų krypties žinias. Studijų metu programos dalyviai turėjo parengti du kursinius projektus ir baigiamąjį magistro darbą. Programos apimtis – 60 kreditų, trukmė – 1,5 metų. Programos apraše keliamuose tiksluose akcentuojama mokslo ir tyrimų vienovė, visapusiškų asmenybės saviugdos gebėjimų, padedančių įsitvirtinti ir konkuruoti besikeičiančioje darbo rinkoje, plėtojimas. Taigi programos tikslai ir turinys skirtas teoriniam, moksliniam fenomeno pažinimui ir karjeros projektavimo srities tyrimų plėtotei. Tyrimo dalyvių požiūris į baigtas studijas leidžia nustatyti pagrindinius šių studijų privalumus ir trūkumus, atskleidžia studijų tobulinimo poreikį. Šie respondentų vertinimai svarbūs ir į juos būtina atsižvelgti konstruojant karjeros konsultantų rengimo modelį ir pagrindžiant pagrindinius jo parametrus.

Tyrimo dalyviai baigtas studijas vertina teigiamai (19 pav.). Jie teigia, kad studijos išplėtojo bendrą supratimą apie karjeros projektavimą, jo tikslus, suteikė naudingų žinių, kurias galima sėkmingai taikyti praktinėje veikloje. Didžiajai daliai respondentų (97,56 %) studijos padėjo sustiprinti jų, kaip karjeros konsultantų, profesinį tapatumą, pasitikėjimą savimi

(96,34 %). Įdomu pastebėti, kad tarp profesinio tapatumo kriterijaus ir pasitikėjimo savimi kriterijaus egzistuoja stiprus statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys (Spearman $r=0,86$; $p<0,001$). Vadinasi, specialistų profesinio tapatumo suvokimas didina pasitikėjimą savimi, o tai, be abejo, turi teigiamos įtakos teikiamų paslaugų kokybei.



Kl. 12-1	Studijos pilnai atitiko mano lūkesčius ir poreikius
Kl. 12-2	Studijos labai išplėtė ir pagilino bendrą supratimą apie karjeros projektavimą, jo tikslus
Kl. 12-3	Studijos sustiprino mano, kaip karjeros konsultanto, profesinį identitetą
Kl. 12-4	Studijos sustiprino mano, kaip karjeros konsultanto, pasitikėjimą savimi
Kl. 12-5	Įgijau žinių, kurios labai naudingos ir jas sėkmingai taikau praktikoje
Kl. 12-6	Įgijau žinių, kurios man nereikalingos
Kl. 12-7	Kai kurių žinių, labai reikalingų karjeros konsultantui, neįgijau
Kl. 12-8	Naujų žinių neįgijau, viskas man jau buvo žinoma
Kl. 12-9	Studijų pagalba labai išplėtojau bendruosius asmeninius gebėjimus (analitinio, kritinio mąstymo, problemų sprendimo ir pan.)
Kl. 12-9	Studijų pagalba labai išplėtojau profesinius gebėjimus

19 pav. Požiūris į baigtas studijas – studijų vertinimas

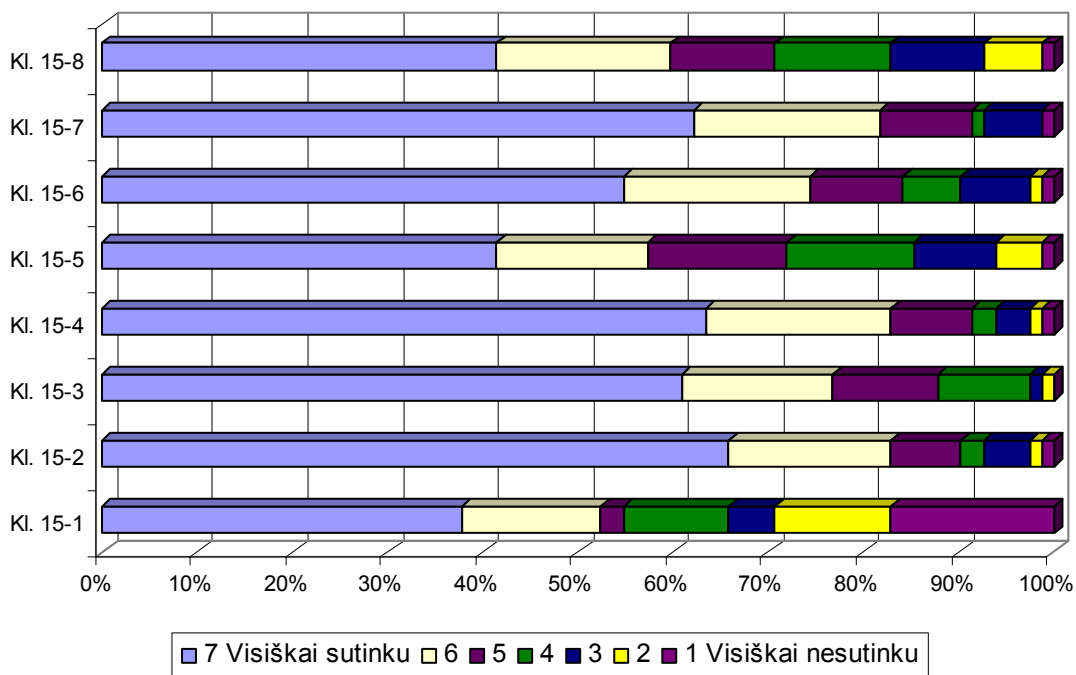
89,02 % respondentų nurodo (63,41 % jų yra visiškai įsitikinę), kad studijos išplėtojo įvairius bendruosius mokėjimus (analitinio, kritinio mąstymo). Tiek pat tyrimo dalyvių mano (tik šiek tiek mažesnė jų dalis – 57,32% visiškai su tuo sutinka), kad studijos padėjo išplėtoti profesinius mokėjimus (tarp išplėtotų profesinių mokėjimų bei žinių pritaikomumo praktikoje pastebėtas stiprus teigiamas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys: Spearman $r=0,71$; $p<0,001$). Bendrųjų, o ypač specialiuųjų, mokėjimų plėtojimas turi teigiamos įtakos karjeros

konsultanto pasitikėjimui savimi (tarp šių dviejų kriterijų egzistuoja stiprus teigiamas statistiškai reikšmingas ryšys: Spearman $r=0,71$; $p<0,001$).

Nors visi respondentai (išskyrus vieną, kuris neturi aiškios nuomonės) teigia, kad studijų metu įgijo naudingų, praktinei veiklai reikalingų žinių, 13,42 % tyrimo dalyvių nurodė (4,88 % nuostata šiuo klausimu labai griežta), kad studijų metu jie įgijo ir nereikalingų žinių. 21,96 % respondentų (iš jų 4,88% tvirtai tuo įsitikinę) pažymėjo, kad kai kurių žinių, labai reikalingų karjeros konsultantui, studijų metu neįgijo. Kaip nereikalingas ar per daug plačiai studijų metu pateiktas žinias respondentai įvardijo teorijas apie tyrimų metodologiją, informaciją apie anksčiau dirbusius mokslininkus ir jų darbus bei informaciją apie karjeros projektavimo sistemas užsienyje. Vienas respondentas pastebėjo, kad perteikiant psichologines žinias buvo per daug nukrypta į psichoterapiją. Pasak respondento, tai karjeros konsultantui nereikalinga, kadangi jo veiklos ribos psichoterapinio konsultavimo neapima.

Aptariant žinias, kurių, pasak respondentų, studijų metu jie neįgijo, galima pastebėti, kad jų trūkumas nulemtas per daug „akademizuoto“, teorinio studijų pobūdžio. Respondentai nurodė, kad „*trūko galimybės tobulinti klientų konsultavimo gebėjimus, bent jau atvejo analizės pavidalu*“, „*trūko praktinių užsiėmimų, analizės, apibendrinimų, diskusijų, vertinimų*“, „*mažai praktikos, norėtuši pažiūrėti, kaip realiai dirba karjeros konsultantas*“, „*trūko konsultavimo metodikos*“, „*reikėjo praktikos, apsilankymo įstaigoje, kurioje jau dirbamas karjeros konsultanto darbas*“. Šie teiginiai aiškiai rodo, kad studijų dalyviams svarbu ne tik teorinės žinios, bet ir praktinis jų pritaikymas, išbandymas. Ypatingai praktinės studijos svarbios konsultavimo mokėjimų plėtojimui.

Respondentų nuomonė apie baigtas studijas rodo, kad nors tokios studijos labai reikalingos ir naudingos, tačiau ir studijų struktūra, ir jų turinys dar yra tobulintini (20 pav.).



Kl. 15-1	Ilginti studijų trukmę
Kl. 15-2	Į studijas įtraukti praktikas
Kl. 15-3	Įtraukti daugiau psichologinių dalykų (asmenybė, bendravimas, sąveika)
Kl. 15-4	Įtraukti daugiau dalykų apie konsultavimą (procesas, metodai, strategijos)
Kl. 15-5	Įtraukti daugiau dalykų apie gyvenimo prasmę (filosofiniai dalykai)
Kl. 15-6	Įtraukti daugiau dalykų apie darbo rinką, kvalifikacijas, profesijas ir pan.
Kl. 15-7	Daugiau dėmesio skirti įvairiems tyrimams (asmenybės, darbo rinkos, profesijų ir t.t.) bei tų tyrimų rezultatų taikymui
Kl. 15-8	Daugiau dėmesio skirti statistiniams tyrimų duomenų apdorojimo metodams

20 pav. Požiūris į baigtas studijas – pasiūlymai studijų programos tobulinimui

Vertinant studijų trukmę respondentų nuomonė buvo skirtinga. Tik 37,8 % respondentų visiškai sutinka (17,06 % taip pat pritaria), kad studijų trukmę reikėtų ilginti, 34,16 % mano (iš jų 17,08 % yra pilnai įsitikinę), kad pusantrų metų trukmė tokioms studijoms yra optimali.

Aptariant kitas baigtų studijų charakteristikas, respondentų vertinimai labai vieningi. 65,86 % respondentų yra tvirtai įsitikinę (24,38 % taip pat pritaria), kad į studijų programą būtina įtraukti praktinę veiklą, taip dar kartą patvirtindami teorinių ir praktinių studijų dermės būtinybę rengiant karjeros konsultantus. Kalbėdami apie studijų turinį, respondentai teigia, kad į studijų programą reikėtų įtraukti daugiau psichologinių dalykų (apie asmenybę, bendravimo ypatumus) (60,98 % visiškai sutinka, 26,84 % taip pat tam pritaria), taip pat daugiau dėmesio skirti konsultavimo metodams (63,42 % visiškai sutinka, 28,04 % taip pat pritaria), žinioms apie gyvenimo prasmę (kitai sakant, filosofinėms žinioms) (visiškai sutinka – 41,46 %, pritaria – 30,48 %, neturi nuomonės – 13,42 %). Tyrimo dalyvių nuomone, jiems būtų naudingi studijų dalykai, teikiantys žinių apie darbo rinką, kvalifikacijas (54,88 % visiškai tam pritaria, 29,28 % taip pat sutinka). Nors studijų programa, kaip minėta, daugiau mokslinio pobūdžio, skirta

dalyvių tyriminių mokėjimų plėtojimui, respondentai (62,20 % tvirtai tuo įsitikinę, 29,26 % taip pat sutinka) mano, kad studijų metu daugiau dėmesio reikėtų skirti įvairiems jų veikloje svarbiems taikomojo pobūdžio specifiniams tyrimams (asmenybės, darbo rinkos ir t. t.) bei tyrimų rezultatų taikymui. Dauguma respondentų (visiškai sutinka – 41,46 %, pritaria – 29,28 %) taip pat teigia, kad studijų metu daugiau dėmesio reikėtų skirti statistiniams tyrimų apdorojimo metodams.

. Dauguma tyrimo dalyvių, studijuodami magistrantūros studijose, jau turėjo nemažą karjeros konsultanto darbo patirtį ir buvo baigę įvairius neformaliojo mokymo kursus, todėl kai kurias karjeros konsultantui būtinas žinias ir mokėjimus jie jau buvo įgiję prieš pradėdami studijas. Tyrimo metu siekta išsiaiškinti, kokių žinių ir mokėjimų respondentai įgijo studijų metu, o kokių – praktinės patirties ar profesinio tobulėjimo metu. Siekiant šio tikslo, klausimyne pateiktas teiginys, kuriame karjeros konsultantui būtini mokėjimai klasifikuojami ir apibrėžiami remiantis Lietuvoje parengtu karjeros konsultanto profesijos standartu (Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas, 2 t., 2008) bei atlikta įvairių kitų karjeros konsultantų profesijos standartų analize.

Studijų metu įgyti respondentų mokėjimai aiškiai rodo mokslinį ir tiriamąjį studijų programos pobūdį (5 priedas). Magistrantūros studijų programa, kurios tikslas, kaip minėta, grindžiamas mokslo ir studijų vienvėde, suteikia galimybę studijų dalyviams atlikti tyrimus, taikyti įvairius tyrimo metodus. Į studijų turinį įtraukiami tyrimai padeda įgyti reikiama mokslinių tyrimų planavimo, organizavimo, duomenų apdorojimo, rezultatų interpretavimo ir kt. patirtį. Didžioji dauguma respondentų nurodė, kad studijų metu jie įgijo įvairių tiriamajai veiklai būtinų mokėjimų: *karjeros projektavimo tyrimų planavimo ir atlikimo* (90,24 %), *tyrimo metodų parinkimo ir taikymo* (92,68 %), *tyrimo duomenų apdorojimo* (92,68 %), *tyrimo rezultatų interpretavimo* (89,02 %), *tyrimo rezultatų panaudojimo* (90,24 %), *tyrimo rezultatų sklaidos* (89,02 %), *profesijų, kvalifikacijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimų atlikimo* (70,73 %). 85,37% respondentų taip pat paminėjo, kad studijų metu įgijo ir / ar išplėtojo teorijų ir tyrimų integravimo į praktinę veiklą mokėjimus. Su tiriamąja veikla susijęs ir teikiamų paslaugų kokybės vertinimas. Šios veiklos vykdymui reikalingus mokėjimus (*karjeros konsultanto veiklos vertinimo metodų parinkimas ir taikymas, teikiamų paslaugų stiprybių, silpnybių, grėsmių ir galimybių analizė, paslaugų efektyvumo vertinimas*) dauguma tyrimo dalyvių taip pat įgijo ir / ar išplėtojo magistrantūros studijų metu. Teorinėje darbo dalyje minėta, kad karjeros konsultantais dirbantiems asmenims tiek Lietuvoje, tiek užsienyje labiausiai trūksta specifinių jų profesinei veiklai būtinų žinių. Tai žinios apie darbo pasaulį, karjeros projektavimo teorijas, konsultavimo metodikas ir pan. Remiantis tyrimo duomenų analize galima teigti, kad dauguma tyrimo dalyvių dalį specifinių žinių įgijo ir / ar jas išplėtojo būtent studijų metu.

85,37 % repondentų nurodė, kad studijų metu įgijo arba išplėtojo žinias apie švietimo, profesinio rengimo sistemą, jos lygius bei struktūrą; 70,73 % tyrimo dalyvių įgijo arba išplėtojo žinias apie kvalifikacijų sistemas, kvalifikacijų įgijimą, 90,24 % – apie karjeros projektavimo sistemas, struktūrą, tikslus ir funkcijas; 82,93 % – apie konsultavimo teorijas ir jų taikymą; 68,29 % – apie konsultavimo metodikas bei jų taikymą.

Studijų metu dauguma tyrimo dalyvių taip pat išplėtojo darbo komandoje, pažangios karjeros projektavimo patirties perėmimo ir plėtotės mokėjimus. Vis dėlto daugumą kitų mokėjimų – *bendrujų* (profesinės etikos principų taikymo, sprendimų priėmimo, laiko planavimo ir kt.), *konsultavimo* (teigiamos emocinės aplinkos sukūrimo, įvairių konsultavimo formų taikymo, konfliktų valdymo, grįžtamojo ryšio klientams teikimo ir kt.), *bendradarbiavimo* (bendradarbiavimo su kolegomis, socialiniais dalininkais, projektų įgyvendinimo ir kt.) *konsultavimo turinio teikimo* (profesijų turinio, profesijų keliamų reikalavimų asmeniui, darbo paieškos strategijų, įsidarbinimo galimybių, perkvalifikavimo, profesinio tobulėjimo galimybių ir kt.) didžioji dalis tyrimo dalyvių nurodė įgiję praktinės veiklos arba profesinio tobulėjimo metu. Apibendrinant galima daryti išvadą, kad karjeros konsultanto veiklą vykdančias asmenys magistrantūros studijų metu daugiausiai įgijo tiriamajai veiklai reikalingų žinių ir mokėjimų. Daugumą kitoms karjeros konsultanto veikloms būtinų žinių ir mokėjimų jie gavo praktinės veiklos ir / ar profesinio tobulėjimo metu, o studijų metu šias žinias ir mokėjimus išplėtojo. Šie duomenys pagrindžia karjeros konsultantais dirbančių asmenų neformaliojo ir savaiminio mokymosi būdu įgytų pasiekimų vertinimo ir pripažinimo mechanizmo kūrimo poreikį. Toks mechanizmas padėtų užtikrinti šiuo metu dirbančių karjeros konsultantais asmenų turimų mokėjimų formalizavimo procesą.

3.3. REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

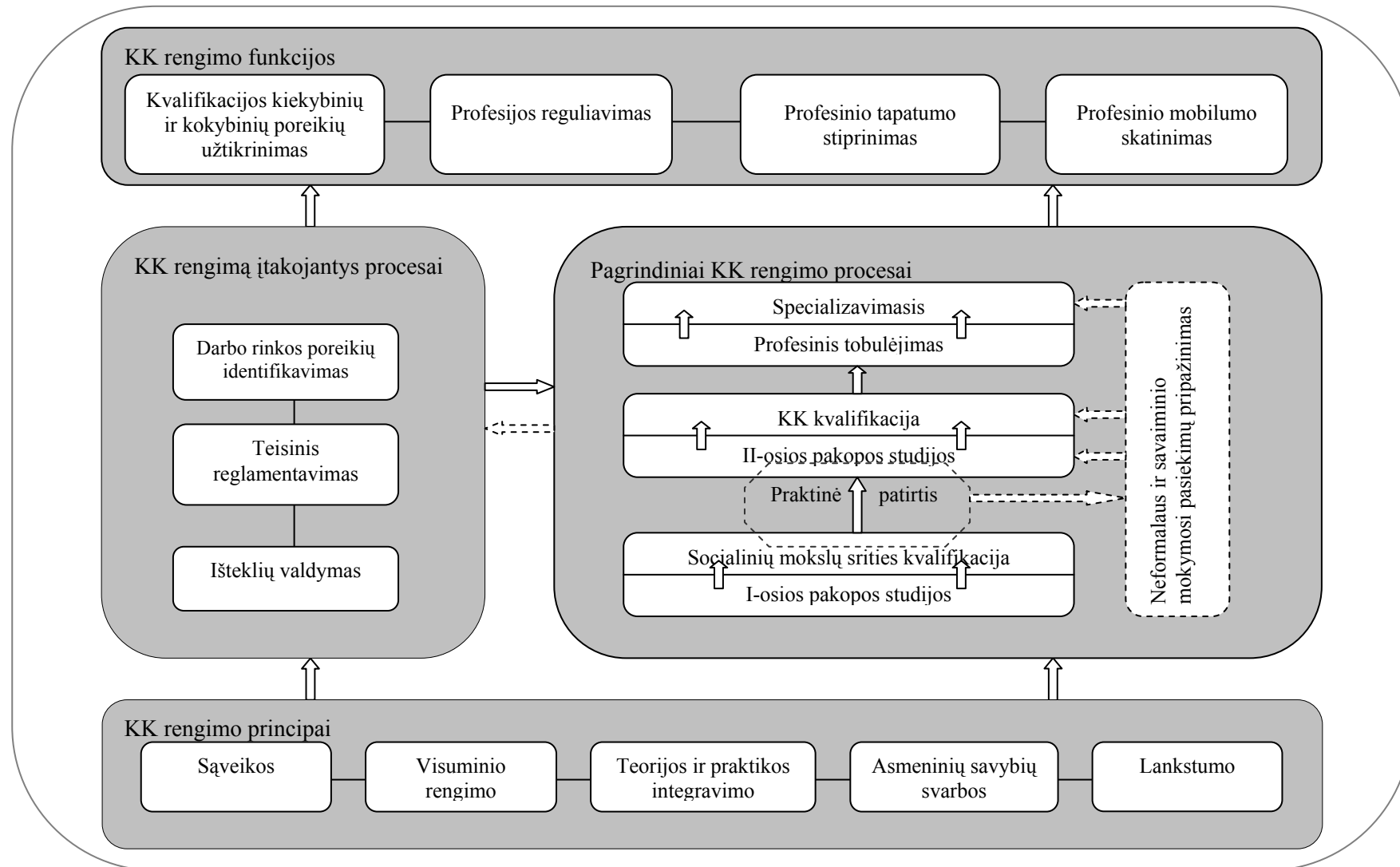
Kokybinio ir kiekybinio tyrimų duomenų analizė leidžia formuluoti tokius karjeros konsultantų rengimo modelio parametrus pagrindžiančius apibendrinimus:

- Karjeros konsultanto veikla sudėtinga, reikalaujanti specifinių, kompleksinių žinių, savo tikslais išsiskirianti iš kitų veiklų, todėl karjeros konsultanto veikla turi būti traktuojama ir pripažįstama kaip atskira, savarankiška profesija. Tai pagrindžia **pirmąjį ginamąjį disertacijos teiginį**. Karjeros konsultanto profesija bei profesinė veikla turi būti reguliuojama teisiniais dokumentais. Atlikta karjeros konsultantų rengimo problemų analizė atskleidė karjeros konsultantų rengimo prielaidų Lietuvoje trūkumą. Karjeros projektavimo politikos fragmentiškumas, su šia sritimi susijusių sąvokų painiava, karjeros projektavimo paslaugų tikslų ir reikšmės stereotipinis suvokimas, karjeros konsultanto profesinio statuso neaiškumas ir su tuo susijusios etatų, darbo užmokesčio ir kt. problemos

rodo, kad karjeros projektavimo klausimams Lietuvoje skiriamas nepakankamas dėmesys. Tai trukdo pradėti karjeros konsultantų sistemingą, nuoseklų rengimą. Vienas akivaizdžiausių karjeros konsultantų formalaus rengimo trukdžių - neregamentuota ir neįteisinta šių specialistų kvalifikacija.

- Karjeros konsultanto kvalifikacija turi būti suteikiama baigus magistrantūros studijas. Tai pagrindžia karjeros konsultantams būtinų tyrimų vykdymo ir kitų aukštesnio lygmens mokėjimų įgijimas bei karjeros konsultanto, kaip brandžios asmenybės, kriterijus. Ši išvada pagrindžia **antrąjį ginamąjį teiginį**.
- Karjeros konsultanto sėkmę profesinėje veikloje sąlygoja ne tik studijų metu įgytos žinios ir mokėjimai, bet ir tam tikros asmeninės savybės, motyvacija. Todėl reikėtų nustatyti priėmimo į karjeros konsultantų rengimo programą reikalavimus ir į šią programą priimti tik motyvuotus bei pasižyminčius tam tikromis karjeros konsultantui būtinomis asmeninėmis savybėmis asmenis. Darbinė patirtis galėtų būti papildomu priėmimo į karjeros konsultantų rengimo programą kriterijumi. Atsižvelgiant į tyrimų metu išryškėjusią kandidatų į karjeros konsultantų rengimo programą asmeninių savybių bei motyvacijos svarbą, papildyti karjeros konsultantų rengimo modelio parametrai, įtraukiant **asmeninių savybių svarbos principą** (21 pav).
- Karjeros konsultantams reikalingos skirtingų mokslo sričių (humanitarinių, socialinių) ir kryptių – filosofijos, psichologijos, edukologijos, sociologijos, teisės ir kt.- teikiamos žinios, todėl jų rengimui skirta programa turėtų būti tarpkryptinė.
- Karjeros konsultantų rengimui skirta programa neturėtų būti grindžiama tik teorinėmis studijomis. Būsiamiems karjeros konsultantams būtinos praktinės studijos, suteikiančios galimybes susipažinti su realiomis profesinės veiklos situacijomis, įgyti ir plėtoti reikalingus mokėjimus. Daugelio apklausos dalyvių nuomone, praktinės studijos bendroje studijų struktūroje turėtų sudaryti nuo 1/3 iki pusės studijų programos apimtį. Praktinės studijos turėtų apimti praktikumus aukštojoje mokykloje ir praktikas realioje profesinėje veikloje. Praktinių studijų realizavimui reikalingi praktinių studijų vadovai – tutoriai ir mentorai. Aktualūs tampa šių specialistų parengimo klausimai.
- Karjeros konsultantų rengimo programa turėtų būti bendro pobūdžio, neapimanti atskirų specializacijų. Karjeros konsultantai gilesnių tam tikros srities žinių įgytų rengdami kursinius projektus bei baigiamuosius darbus. Specializuotis karjeros konsultantai galėtų profesinio tobulėjimo metu. Tyrimo metu išryškėjusi aiški tyrimo dalyvių nuomonė dėl karjeros konsultantų specializavimo profesinio tobulėjimo metu leidžia patikslinti karjeros konsultantų rengimo modelio pagrindinių rengimo procesų profesinio tobulėjimo etapą, nurodant specializavimąsi kaip galimą šio etapo rezultatą (21 pav.).

- Lietuvoje yra specialistų, turinčių pakankamą karjeros projektavimo paslaugų teikimo patirtį. Daugelį karjeros konsultanto veiklai reikalingų mokėjimų jie yra įgiję dirbdami bei tęstinių mokymų metu, todėl svarbu sudaryti galimybes formalizuoti jų turimus mokėjimus.



21 pav. Karjeros konsultantų (KK) rengimo modelis (autorės – L. N.)

DISKUSINIAI KLAUSIMAI

Karjeros konsultantų rengimo patirties analizė užsienio šalyse bei kai kurie kokybinio tyrimo rezultatai kelia klausimus, kuriuos mokslininkams, švietimo politikams ir kitiems asmenims svarbu diskutuoti, siekiant rengti kompetentingus karjeros konsultantus Lietuvoje:

Ar baigęs karjeros konsultantų rengimui skirtą studijų programą asmuo tikrai pilnai pasiruošęs savarankiškai veiklai? Ar praktines studijas galima laikyti pakankamomis, siekiant sėkmingai adaptuotis profesinėje karjeros konsultanto veikloje? Gal karjeros projektavimo paslaugas teikiančioje organizacijoje pradedančiajam karjeros konsultantui reikėtų paskirti globėją – mentorių, su kuriuo bendradarbiaudamas nepatyręs karjeros konsultantas adaptuotųsi profesinėje veikloje, išvengtų nereikalingų klaidų?

Ar karjeros konsultanto kvalifikacija, suteikiama aukštosios mokyklos, tikrai yra pakankama sąlyga, leidžianti karjeros konsultantams savarankiškai užsiimti profesine veikla? Ar nereikėtų karjeros konsultanto veiklos licenzijuoti? Gal būtų tikslinga suteikti karjeros konsultantams teisę užsiimti savarankiška veikla tik iš atitinkamų institucijų, pvz. Asociacijos, gavus licenziją?

Ar į karjeros konsultantų rengimui skirtą studijų programą negalima būtų priimti kvalifikacijas kitose mokslų srityse (ne tik socialinių) įgijusius ir praktinės patirties pagal įgytą kvalifikaciją turinčius asmenis? Tokie asmenys išmanytų sektoriaus, kuriame dirba, specifiką, ir, įgiję karjeros konsultanto kvalifikaciją, galėtų sėkmingai teikti karjeros projektavimo paslaugas tame sektoriuje. Gal asmenims, siekiantiems pradėti studijas karjeros konsultantų rengimo programoje, būtų galima siūlyti išlyginamąsias studijas, suteikiančias karjeros konsultantui būtinas bendrąsias žinias ir mokėjimus?

IŠVADOS

1. Karjeros konsultantų veiklos samprata ir paskirtis grindžiami konstruktyvistine epistemologija bei holistiniu požiūriu į karjerą bei karjeros projektavimą, charakterizuojamu žmogaus prigimties, pašaukimo atskleidimo, gyvenimo harmonijos paieškos, gyvenimo kokybės siekimo svarba. Karjeros projektavimui keliami tikslai padėti asmeniui kuo efektyviau panaudoti jo turimus mokėjimus, lanksčiai reaguoti į nuolat besikeičiančią aplinką, sėkmingai spręsti asmeninio gyvenimo klausimus. Šių tikslų realizavimas siejamas su šalies ekonominio konkurencingumo, socialinio stabilumo užtikrinimu, švietimo ir užimtumo strategijų įgyvendinimu. Karjeros projektavimui formuluojami tikslai rodo karjeros konsultantų veiklos sudėtingumą ir išskirtinumą.

2. Karjeros konsultantų rengimo klausimams skiriamas nepakankamas dėmesys. Daugelyje šalių, tame tarpe ir Lietuvoje, karjeros konsultanto profesinė veikla nėra griežtai reguliuojama, ja gali užsiimti įvairią kvalifikaciją ir patirtį turintys asmenys. Dažnai karjeros konsultanto profesinė veikla traktuojama kaip sudėtinė kitos profesinės veiklos (mokytojo, psichologo ir kt.) dalis. Tokia situacija sąlygoja karjeros konsultanto profesinio tapatumo problemą. Pasaulyje imamas įvairių iniciatyvų, kuriomis siekiama sudaryti galimybes įgyti karjeros konsultanto profesinei veiklai būtinus mokėjimus, planuoti šių specialistų profesinį tobulėjimą bei stiprinti jų profesinį tapatumą: rengiami profesijos standartai, įgyvendinamos specializuotos karjeros konsultantų rengimui skirtos studijų programos, vertinami karjeros konsultantais dirbančių asmenų neformalaus ir savaiminio mokymosi pasiekimai, formalizuojami jų turimi mokėjimai.

3. Karjeros konsultanto profesinei veiklai būtinos šešių pagrindinių sričių kompetencijos: *bendrosios, konsultavimo, tyrimų ir vertinimo, informacijos valdymo, bendradarbiavimo ir teikiamų paslaugų kokybės užtikrinimo*. Karjeros konsultanto veiklos sudėtingumas ir kintamumas bei minėtų sričių kompetencijų keliami reikalavimai karjeros konsultanto žinioms ir mokėjimams (savarankiškumui) bei vertybėms ir požiūriams (atsakomybei) pagrindžia karjeros konsultanto kvalifikacijos atitikimą VII Lietuvos kvalifikacijų sandaros bei VII Europos kvalifikacijų sąrangos lygmeniui. Karjeros konsultantų kvalifikacijos turinį sudarančios kompetencijų sritys apsprendžia teorines ir praktines studijas apimančią bei jų tarpusavio integraciją užtikrinančią karjeros konsultantų rengimo turinį. Karjeros konsultantai turi būti rengiami taip, kad matytų karjeros projektavimą kaip kompleksinę, visapusišką, išsamią pagalbos žmogui sistemą, suprastų ir mokėtų integruoti karjeros problemas ir kitus gyvenimo aspektus. Svarbiausi karjeros konsultantų teorinių studijų konstravimo principai turi sudaryti prielaidas būsimam karjeros konsultantui įgyti žinių apie žmogų, jo

gyvenimo prasmę, prigimtį (fundamentalaus rengimo pagrindas); profesijų pasaulį ir darbo rinką, bei žinių, padedančių visas šias žinias tarpusavyje derinti ir integruoti (taikomojo rengimo pagrindas). Šios žinių sritys sudaro karjeros konsultantų teorinių studijų pagrindą, o jų kompleksiskumas sąlygoja tarpdisciplininį karjeros konsultantų rengimo pobūdį. Praktinės studijos turi užtikrinti karjeros konsultantų profesinės sąmonės ugdymą, analitinio, kritinio mąstymo plėtojimą, konsultavimo mokėjimų įgijimą.

4. Sisteminiu požiūriu karjeros konsultantų rengimo modelis apima procesualinius, funkcinis bei karjeros konsultantų rengimo principus nusakančius parametrus.

4.1. Procesualiniai karjeros konsultantų rengimo modelio parametrai apima karjeros konsultantų rengimą įtakojančius bei pagrindinius karjeros konsultantų rengimo procesus. Karjeros konsultantų rengimą įtakojantys procesai (darbo rinkos poreikių identifikavimas, teisinis karjeros konsultantų rengimo reglamentavimas, žmonių, materialijų-techninių ir finansinių išteklių valdymas) sudaro reikiamas prielaidas pagrindiniams karjeros konsultantų rengimo procesams, kurių išdavoje suteikiama karjeros konsultanto kvalifikacija bei vykdomas tolesnis šių specialistų profesinis tobulėjimas.

4.2. Karjeros konsultantų rengimas grindžiamas penkiais pagrindiniais principais. a) *sąveikos principu*, kuris teigia, kad siekiant nuolatinio karjeros konsultantų rengimo turinio derinimo su darbo rinkos poreikiais, būtinas socialinių dalininkų bendradarbiavimas; b) *visuminio rengimo principu*, pagrindžiančiu karjeros konsultantų rengimo turinio tarpdiscipliniškumą; c) *teorijos ir praktikos integravimo principu*, pabrėžiančiu praktinių studijų svarbą rengiant kompetentingus karjeros konsultantus; d) *asmeninių savybių svarbos principu*, pabrėžiančiu būsimų karjeros konsultantų tinkamumo profesinei veiklai vertinimo svarbą; e) *lankstumo principu*, pabrėžiančiu karjeros konsultanto kvalifikacijos įgijimo alternatyvių galimybių užtikrinimo poreikį.

4.3. Karjeros konsultantų rengimo modelis gali atlikti karjeros konsultantų kvalifikacijos kokybinių ir kiekybinių poreikių užtikrinimo, karjeros konsultantų profesijos reguliavimo, šių specialistų profesinio tapatumo stiprinimo bei profesinio mobilumo skatinimo funkcijas.

5. Atlikti tyrimai leido pagrįsti pagrindinius karjeros konsultantų rengimo modelio parametrus.

5.1. Karjeros konsultanto veikla turi būti suvokiama kaip savarankiška, teisiškai reguliuojama profesija. Tai grindžiama karjeros konsultantų veiklos tikslų išskirtinumo bei šiems specialistams būtinų žinių specifiskumo kriterijais. Karjeros konsultanto profesijos savarankiškumas bei teisinis reglamentavimas yra svarbi prielaida užtikrinant karjeros konsultantų teikiamų paslaugų kokybę, identifikavimą bei prieinamumą.

5.2. Karjeros konsultantams reikalingas specialus rengimas. Jų rengimui būtina atskira studijų programa. Karjeros konsultanto kvalifikacija turi būti suteikiama baigus II-os pakopos studijų programą. Tai grindžiama karjeros konsultantui būtinų tyrimų vykdymo ir kitų aukštesnio lygmens mokėjimų įgijimu, profesinės veiklos keliamais reikalavimais karjeros konsultanto atsakomybei, savarankiškumui ir asmenybės brandai.

5.3. Karjeros konsultanto kvalifikacijos lygmuo apsprendžia nuoseklų karjeros konsultantų rengimo pobūdį, apimančių bendrųjų, fundamentaliųjų žinių įgijimą I-os pakopos studijose bei specialiųjų tiesioginio taikomojo pobūdžio žinių įgijimą karjeros konsultantų rengimui skirtoje II-os pakopos studijų programoje. Tinkamiausi kandidatai į karjeros konsultantų rengimo programą – socialinių mokslų srities bakalauro studijas baigę asmenys. Į karjeros konsultantų rengimui skirtą studijų programą turi būti priimami tik motyvuoti, karjeros konsultantui būtinomis asmeninėmis savybėmis pasižymintys asmenys.

5.4. Karjeros konsultantų rengimui skirta studijų programa turi apimti teorinį ir praktinį karjeros konsultantų rengimą. Teorinių ir praktinių studijų santykis ir dermė turi užtikrinti "reflektuojančio" karjeros konsultanto rengimą. Praktinių studijų modelis turi apimti praktikumus aukštojoje mokykloje ir praktikas karjeros projektavimo paslaugas teikiančioje organizacijoje. Svarbi karjeros konsultantų praktinių studijų realizavimo sąlyga - mentorių, tutorių ir būsimų karjeros konsultantų sąveika praktinių studijų metu. Iškyla aktuali problema – tutorių ir mentorių rengimas.

5.5. Karjeros konsultantų rengimo turinys turi būti grindžiamas įvairių disciplinų žinių integravimu. Tarpdisciplininis rengimo turinys pagrindžia karjeros konsultantų rengimui skirtos studijų programos tarpkryptiškumą, sąlygojamą tokių pagrindinių mokslų kryptių, kaip edukologija, psichologija, filosofija, sociologija ir vadyba, sandūros.

5.6. Tyrimų rezultatai pagrindžia universalaus karjeros konsultanto rengimo poreikį, nusakomą bendros karjeros konsultanto kvalifikacijos suteikimu. Karjeros konsultantų rengimo modelis turi numatyti bei užtikrinti tolesnio karjeros konsultantų profesinio tobulėjimo galimybes, tenkinančias specialistų specializavimosi poreikius, kurie gali būti susiję tiek su horizontaliu, tiek vertikaliu profesiniu tobulėjimu.

5.7. Karjeros konsultantų rengimo modelis turi užtikrinti įvairias karjeros konsultanto kvalifikacijos įgijimo galimybes, nusakomas ne tik formaliu karjeros konsultantų rengimo būdu, bet ir neformalaus bei savaiminio mokymosi metu įgytų mokėjimų formalizavimu, leidžiančiu taupyti lėšas bei sutrumpinti studijas karjeros konsultantų rengimui skirtoje studijų programoje.

REKOMENDACIJOS

Karjeros projektavimo politikos formuotojams

- Inicijuoti karjeros projektavimo paslaugas reglamentuojančių teisinių dokumentų tobulinimą, siekiant aiškiai apibrėžti karjeros projektavimo paslaugų teikėjus, jų funkcijas, atsakomybes, teises, veiklos finansavimo normatyvus, vertinimą ir pan.
- Siekiant realizuoti siūlomą karjeros konsultantų rengimo modelį, būtina karjeros konsultanto kvalifikaciją įtraukti į kvalifikacijų registrą bei parengti ir įteisinti karjeros konsultanto profesiją bei profesinę veiklą reguliuojančius teisinius dokumentus.
- Inicijuoti karjeros projektavimo politikos formuotojų, mokslininkų, karjeros projektavimo paslaugų teikėjų, darbdavių ir kitų suinteresuotų asmenų diskusijas, siekiant išgryninti ir aiškiai apibrėžti su karjeros projektavimu susijusius reiškinius bei prieiti sutarimo dėl vienodų reiškinių supratimo politiniame, akademiname bei praktiniame lygmenyse.
- Atlikti karjeros konsultantų rengimo infrastruktūros sukūrimo aukštojo mokslo institucijose ir karjeros projektavimo paslaugas teikiančiose organizacijose galimybių studiją, kas leistų planuoti karjeros konsultantų rengimą panaudojant turimus žmonių, materialiuosius-techninius ir finansinius išteklius bei numatyti veiksmus trūkstamų išteklių įsigijimui.

Mokslininkams

- Atlikti karjeros konsultantų rengimo specialistų (tutorių ir mentorių) veiklos tyrimus, kas leistų planuoti šių specialistų rengimo programų turinį.
- Vykdyti tolimesnius tyrimus karjeros konsultantų rengimo ir jų profesinio tobulėjimo srityse.

Karjeros projektavimo politikos formuotojams, praktikams, darbdaviams, mokslininkams

- Siekiant rengti kompetentingus specialistus, kurių kvalifikacija tenkintų darbo rinkos, visuomenės ir besimokančiųjų poreikius, būtina kurti mechanizmus, skatinančius karjeros konsultantų rengėjų, darbdavių, dirbančiųjų bei kitų karjeros konsultantų rengimu suinteresuotų asmenų ar jų grupių bendradarbiavimą. Vienu iš tokių mechanizmų galėtų būti karjeros projektavimo asociacijos veiklos Lietuvoje aktyvinimas.
- Bendromis (politikų, darbdavių, karjeros projektavimo paslaugas teikiančių asmenų, švietimo įstaigų ir kitų suinteresuotų institucijų ar asmenų) pastangomis didinti visuomenės informuotumą ir supratimą apie karjeros projektavimo paslaugas, akcentuojant šių paslaugų tikslus ir privalumus.

LITERATŪRA

1. 2007–2013 m. *Žmogiškųjų išteklių plėtros veikslių programa* (2007). Vilnius.
2. *Action Plan on Adult learning – It is always a good time to learn COM* (2007). – Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Prieiga internetu http://ec.europa.eu/education/policies/edult/com558_en.pdf. Žiūrėta 2008 gruodžio 15 d.
3. Adamonienė, R., Daukilas, S., Krikščiūnas, B., Maknienė, I., Palujanskienė, A. (2001). *Profesinio ugdymo pagrindai*. Vilnius.
4. AIKOS. Prieiga internetu www.aikos.smm.lt Žiūrėta 2010 kovo 4 d.
5. *Aiškinamasis kvalifikacijų sistemos terminų žodynas* (2008). Sud. R. Gatautis, R. Gudauskas ir kt. Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.
6. *Aiškinamasis su studijomis susijęs terminų žodynas (projektas)* (2010). Prieiga internetu http://www.skvc.lt/files/projektai/Aprasai/Zodynas2_2010_07.pdf. Žiūrėta 2010 09 30.
7. Amundson N. E. (2003). *Physics of living*. Richmond, B.C.: Ergon Communication.
8. Amundson, N. E. (1998). *Active engagement. Enhancing the career counselling process*. Richmond: Ergon Communications.
9. Andersen, P., Vandehey, M. (2006). *Career counselling and development in a global economy*. Lahaska Press: Boston, New York.
10. Aristotelis (1997). *Politika*. Vilnius: Pradai.
11. Arthur, M. B., Hall, D. T., Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
12. Arthur, N. (2008). Qualification standards for career practitioners. – *International handbook of career guidance* / Ed. J. A. Athanason, R. Van Esbroeck, 303–323, Springer.
13. Augienė, D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. ŠU: Šiaulių universiteto leidykla.
14. Ausubel, D., Novak, J., Hanesian, H., (1986). *Educational psychology. A cognitive view*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
15. Baker, S. B. (1994). Serving students with differing worldview. – *School Counselor* 41, 313.
16. Balevičienė, S., Jucevičienė, P., Stanikūnienė, B. (2003). *Šiuolaikinio mokymosi metodai: koncepcijų žemėlapis ir „VEE“ diagrama*. Kaunas: Žinių visuomenės institutas.

17. *Baltoji knyga. Profesinis rengimas* (1998). Vilnius: LR Švietimo ir mokslo ministerija, LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.
18. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
19. Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. Organizational and individual perspectives. – *Career Development International* 9 (1), 58–73.
20. Becher, T. (1999). *Professional Practices: Commitment and Capability in a Changing Environment*. New Brunswick: Transaction Publishers.
21. Bedi, R. P. (2004). The therapeutic alliance and the interface of career counseling and personal counseling. – *Journal of Employment Counseling* 41, 126–135.
22. Beresnevičienė, D. (1990). *Diferencijuotas profesinis orientavimas mokykloje* (Metodinės rekomendacijos). Vilnius: PMTI.
23. Beresnevičienė, D. (2003). Lietuvos profesinio orientavimo edukologiniai ir psichologiniai pagrindai. – *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 7, 10–23.
24. Berg, B. L. (2001). *Social sciences – Research – Methodology*. USA.
25. Bimrose, J. (2004). Reflection on Practice: Lifelong Learning for Guidance. – *Constructing the Future* / ed. H. Reid, J. Bimrose. Stourbridge: Institute of Career Guidance.
26. Bitinas, B. (2006). *Edukologinis tyrimas: sistema ir procesas*. Vilnius: Kronta.
27. Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydžiūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija. Vadovėlis*. I ir II dalys. Klaipėda.
28. Borgen, W. A., Hiebert, B. (2006). Youth counselling and career guidance: What adolescents and young adults are telling us. – *International Journal for the Advancement of Counselling* 28, 389–400.
29. Brown, D. (1996). Brown's value-based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. – *Career choice and development* / Ed. D. Brown. L. Brook, 179–228; 337–372. San Francisco: Jossey-Bass.
30. Brown, D. (2002). Introduction to theories of career development and choice: origins, evolution and current efforts. – *Career choice and development* / Ed. D. Brown. L. Brook, 3–23. San Francisco: Jossey-Bass.
31. Brown, D. (2007). *Career information, career counseling and career development*. Pearson Education, Inc.

32. Brown, D.D., Krane, N.E.(2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In Lent, R.W.and Brown, S.D. (eds.). *Handbook of counseling psychology*. New York: Wiley, p. 740-766.
33. Burwell, R., Kalbfleisch, S. (2006). Report on the Canadian Career Counsellor Education Survey. – *Canadian Journal of Career Development* 6(1), 4–20.
34. Burwell, R., Kalbfleisch, S. (2007). Deliberations on the future of career development education in Canada. – *Canadian Journal of Career Development* 6(1), 40–49.
35. Canadian Career Development Foundation (2002). *Career development: A primer and glossary*. Ottawa, Canada: Author.
36. *Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners* (2004). National Steering Committee. Prieiga internetu <http://www.career-dev-guidelines.org>. Žiūrėta 2007 lapkričio 8 d.
37. Capuzzi, D., Stauffer, M. D. (2006). *Career counseling. Foundations, perspectives, and applications*. Pearson: USA.
38. Cedefop (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems Using Common European Reference Tools*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
39. Cedefop (2008). *From policy to practice. A systematic change to lifelong guidance in Europe*. Cedefop Panorama series 149. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
40. Cedefop (2009a). *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Cedefop Panorama series 164. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Prieiga internetu <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12888.aspx>. Žiūrėta 2009 birželio 27d.
41. Cedefop (2009b). *The shift to learning outcomes: policies and practices in Europe*. Cedefop reference series. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Prieiga internetu: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/525/305_en.pdf. Žiūrėta 2010 gegužės 3 d.
42. Center for Credentialing in Education. (2007). *Global Career Development Facilitator*. Prieiga internetu <http://www.cce-global.org/credentials-offered/gcdfmain>. Žiūrėta 2010 balandžio 15 d.
43. Chiousse, S., Werquin, P. (1999). *Lifelong vocational guidance: European case studies*. Cedefop Panorama series 79. Thessaloniki: Cedefop. Prieiga internetu: <http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5079-en2.pdf>.

44. Chung, Y. B. (2003). Career counseling with lesbian, gay, bisexual, and transgendered persons: The next decade. – *The Career Development Quarterly* 52, 78–86.
45. Chung, Y. B., Gfroerer, M. C. A.(2003). Career coaching: practice, training, professional, and ethical issues. – *Career Development Quarterly*. Prieiga internetu: <http://www.highbeam.com/DocPrint.aspx?DocId=1P3:525513001>. Žiūrėta 2009 sausio 8 d.
46. CICA (2007). *Professional standarts for Australian career development practitioners*. Prieiga internetu <http://www.cica.org.au/index.pl?page=7>. Žiūrėta 2010 liepos 10 d.
47. Cohan, L., Manion, L.(2000). *Research methods in education*. London, New York.
48. Copenhagen declaration. *Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission on enhanced cooperation in vocational education and training* (2002, November 30). Prieiga internetu http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf . Žiūrėta 2010 vasario 7 d.
49. Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs (CACREP) (2009). *Standards*. Prieiga internetu <http://67.199.126.156/doc/2009%20Standards%20with%20cover.pdf>. Žiūrėta 2010 gegužės 7 d.
50. Creswell, J, W. (2007). *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five approaches*. USA: Sage Publications, Inc.
51. Curie, J., Hajjar, V., Marquie, H., Roques, M. (1990). Proposition méthodologique pour la description du système des activités. – *Le Travail Humain* 53(2), 103–118.
52. Dailidienė, E., Navickienė, L. (2006). Profesinio konsultavimo paslaugų gerinimas: problemos ir jų sprendimo būdai. – *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 11, 78–85.
53. Danilevičius, E. (2002). Asmenybės ugdymo filosofinių krypčių sankirtos profesinio rengimo kontekste. – *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 4, 90–101.
54. Danish Ministry of Education. (2004). *Guidance in education: a new guidance system in Denmark*. Copenhagen: Ministry of Education. Prieiga internetu <http://pub.uvm.dk/2004/guidance/hel.pdf>. Žiūrėta 2007 vasario 13 d.
55. Dawis R. V., Lofquist L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: A n individual differences model and its application*. Minneapolis: University of Minnesota.
56. DeCorte, E., (1996). Active learning within powerful learning environment. – *Impuls* 26(4), 145–156.
57. DeFillippi, R. J., Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a competency-based prospective. – *Journal of Organizational Behavior* 15(4), 307–324.

58. *Delivering lifelong learning for knowledge, creativity and innovation*. 2008 joint progress report of the Council and the Commission on the implementation of the „Education and Training 2010 Work Programme“ (February 2008). Prieiga internetu http://ec.europa.eu/education/policies/2010/natreport08/council_en.pdf. Žiūrėta 2010 birželio 12 d.
59. Dystervegas, A. (1988). *Žmogaus ir mokytojo paskirtis bei gyvenimo tikslas. Pedagoginiai raštai*. Kaunas: Šviesa.
60. Dochy F., Segers M., Buehl, M. (1999). The relation between assessment practices and outcomes of studies: the case of research on prior knowledge. – *Review of educational research* 69(2), 147–188.
61. Draft 2008 joint progress report – Draft 2008 joint progress report of the Council and the Commission on the implementation of the Education and training 2010 work programme. *Delivering lifelong learning for knowledge, creativity and innovation*. Prieiga internetu <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st05/st05723.en08.pdf>. Žiūrėta 2008 gruodžio 15 d.
62. *Draft Joint Employment Report (2009/2010)*. Council of the European Union. Prieiga internetu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>. Žiūrėta 2009 balandžio 10 d.
63. Eggen, A. B. (2004). *Alfa nad Imega in Student Assessment. Exploring Identities of secondary School Science Teachers*. Oslo: Faculty of education, University of Oslo.
64. European Commission. (2005). Towards a European qualifications framework for lifelong learning. Commission staff working document. Prieiga internetu http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation_eqf_en.pdf. Žiūrėta 2010 balandžio 19 d.
65. European Parliament/Council (2008). Recommendation of the European Parliament and of the Council 23 April 2008 on the establishment of the European Qualification Framework for lifelong learning. – *Official Journal of the European Union* C 111, 1– 7. Prieiga internetu http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/eqf08_en.pdf. Žiūrėta 2009 m. lapkričio 23 d.
66. European Report (2002) – *European Report on Quality Indicators of Lifelong Learning: 15 quality indicators*. Prieiga internetu: http://europa.eu.int/comm/education/life/15indicators_en.pdf. Žiūrėta 2010 birželio 6 d.
67. Europos šalių ir Lietuvos karjeros konsultantų veiklos funkcijų ir kvalifikacinių reikalavimų tyrimas (2005).

68. *Field study handbook for supervisors & students* (2010). California State university, Sacramento Department of Counselor Education. Prieiga internetu http://edweb.csus.edu/edc/assets/handbooks/field_study_handbook_2010_20091109.pdf. Žiūrėta 2010 liepos 14 d.
69. Fish, D. (1998). *Appreciating Practice in the Caring Professions*. Oxford: Butterworth Heinemann.
70. Frechtling, J., Sharp, L. (1997). *User-Friendly Handbook for Mixed Method Evaluations*. Virginia: National Science Foundation.
71. Friedson, E. (1986). *Professional Powers*. Chicago: University of Chicago Press.
72. Fokienė, A. (2006). Profesijos mokytojų neformaliojo ir savaiminio mokymosi didaktinių pasiekimų vertinimo sistemos parametrai. *Daktaro disertacija*. Kaunas: VDU.
73. Fukuyama, Sh. (1980). Vocational Guidance as Foundation of the Human Existence. 2nd International Conference on Vocational Guidance at Ashiya Univ. Oct. 29-31, Ashiya, Hyogo, Japan.
74. Godemann, J. (2006). Promotion of interdisciplinary competence as a challenge for higher education. – *Journal of Social Science Education* 5(2), 51–61. Prieiga internetu <http://www.jsse.org/2006/2006-2/godemann-promotion.htm>. Žiūrėta 2009 m. lapkričio 19 d.
75. Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. – *Career choice and development* / Ed. D. Brown, L. Brooks at ass., 179–228. San Francisco: Jossey-Bass.
76. Greenblatt, E. (2002). Work-life balance: Wisdom or whining? – *Organizational Dynamics* 32(2), 177–193.
77. Gučas, A. (1937). *Pašaukimas ir darbas / Psichotechnikos*.
78. Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. – *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 5, 111–124.
79. *Guidelines for the employment policies of the Member States* (2007). Council of the European Union (7July, 2007). Prieiga internetu <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st10/st10614-re02.en08.pdf>. Žiūrėta 2010 liepos 1 d.
80. Gunc, H., Peiperl, M. (2007). *Handbook of Career Studies*. Sage Publications, Inc.
81. Hansen, L. S. (1997). *Integrative life planning: Critical tasks for career development and changing life patterns*. San Francisco: Jossey-Bass.
82. Hansen, L. S. (2001). Integrating work, family, and community through holistic life planning. – *The Career Development Quarterly* 49, 261–274.

83. Hansen, L. S. (2003). Career counselors as advocates and change agents for equality. – *The Career Development Quarterly* 52, 43–53.
84. Hansen, F. T., Amundson, N. (2009). Residing in silence and wonder: career counselling from the perspective of „being“. – *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 9(1), 31–43.
85. Hatch, J. A. (2002). *Doing qualitative research in education settings*. Albany: State University of New York Press.
86. *Helsinki communiqué on enhanced European communication in vocational education and training* (2006). Prieiga internetu http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/helsinki_en.pdf. Žiūrėta 2010 m. sausio 28 d.
87. Herr, E. L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. – *The Career Development Quarterly* 49, 196–211.
88. Herr, E. L. (2003). The future of career counseling as an instrument of public policy. – *The Career Development Quarterly* 52, pp. 8–17.
89. Herr, E. L., Cramer, S. H. (1997). *Career Guidance and Counselling throughout the Lifespan: Systematic Approaches*. New York: Harper Collin.
90. Herr, E. L., Cramer, S. H., Niles, G. (2004). *Career Guidance and Counselling through the Lifespan: Systematic Approache*. Pearson:USA.
91. Hiebert, B.(2009). Raising the profile of career guidance: educational and vocational guidance practitioner. – *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 9(1), 3–14.
92. Hoyle, E. (1995). *Professional Knowledge and Professional Practice*. London: Cassell.
93. Holland, J. L. (1985) . *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
94. Inglar, T., Bjerknæs, E., Lappen, R, Tobiassen, T. (2003). *Mokymasis ir konsultavimas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
95. Inkson, K. (2007). *Understanding career. The Metaphors of Working Lives*. USE: Sage Publications.
96. *Integrated guidelines for growth and jobs 2008-2010*, COM (2007). 803 final. Prieiga internetu http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200712-annual-progress-report/200712-annual-report-integrated-guidelines_en.pdf. Žiūrėta 2008 gruodžio 15 d.
97. *Investing efficiently in education and training: an imperative for Europe*. Commission Communication (January 2003). Prieiga internetu http://europa.eu/eur-lex/en/com/cnc/2002/com2002_0779en01.pdf. Žiūrėta 2010 balandžio 9 d.

98. Irving, B.A., Baker, V. (2004). Living in the real world: Developing and delivering qualitative research. – *Constructing the Future* / Ed. H. Reid, J. Bimrose. Stourbridge: Institute of Career Guidance.
99. Young, R. A., Chen, C. P (1999). Annual review: Practice and research in career counseling and development-1998. – *The Career Development Quarterly* 48, 98–141.
100. Jayasinghe, M. (2001). *Counselling in careers guidance*. Open University Press: Buckingham-Philadelphia, USA.
101. Jovaiša, L. (1978). *Profesinio orientavimo pedagogika*. Kaunas.
102. Jovaiša, L. (1981). *Asmenybė ir profesija*. Kaunas.
103. Jovaiša, L. (1993a). *Edukologijos įvadas*. Kaunas: Technologija
104. Jovaiša, L. (1993b). *Pedagogikos terminai*. Kaunas: Šviesa.
105. Jovaiša, L. (1999). *Profesinio konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
106. Jovaiša, L. (2007). *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Vilnius.
107. Jovaiša, T., Shaw, S. (1998). Žvilgsnis į bendrųjų gebėjimų ugdymą Rytų ir Centrinėje Europoje (partnerių šalyse). – *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 1, 30–47.
108. Kardelis, K. (2007). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai: Lucilijus.
109. *Karjeros projektavimo vadovas. Sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse*. (2005) / Sud. K. Pukelis. Kaunas: VDU leidykla.
110. Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counselling: Theory, research and practice*. London: Sage.
111. Kočiūnas, R. (1995). *Psichologinis konsultavimas*. Vilnius: Lumen.
112. Kohlberg, L., Mayer, R. (1972). Development as the aim of education. – *Harvard Education Review* 42(4), 449–496.
113. Koivumaki, K. (2006). *Socialinis-dinaminis konsultavimas. Teorija ir praktika*. (Tarptautinės konferencijos „Euroguidance: gidas į Europą“ medžiaga). 2006-06-06. Vilnius: Euroguidance.
114. Krathwohl, D. (1993). *Methods of educational and social science research: an integrated approach*. New York.
115. Kregždė, S. (1988). *Profesinio kryptingumo formavimosi psichologiniai pagrindai*. Kaunas.
116. Krumboltz, J. (1993). Integrating career and personal counseling. – *The Career Development Quarterly* 42, 143–148.
117. Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. – *Handbook of career counseling theory and practice* / Ed. M. L. Savickas, W. B. Walsh, 55–81. Hillsdale, NJ: Etlbaum.

118. Krumboltz, J. D., Henderson, S. J. (2002). A Learning Theory for Career Counselors. – *Adult Career Development: Concepts, Issues and Practices* / Ed. S. Niles, 39–56. Tulsa, OK: National Career Development Association.
119. Krumboltz, J. D. (1998). Serendipity is not serendipitous. – *Journal of Counseling Psychology* 45, 390–392.
120. Kučinskas, V. (2003). *Verslo etika ir bendravimo organizavimo pagrindai*. Kaunas: KTU.
121. Kučinskienė, R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: KU.
122. Kvedaravičius, J. (2006). *Organizacijų vystymosi vadyba*. Kaunas: VDU.
123. Laužackas, R. (2005a). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas: VDU
124. Laužackas, R. (2005b). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: VDU.
125. Laužackas, R. (2008). *Kompetencijomis grindžiamų mokymo / studijų programų kūrimas ir vertinimas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
126. Laužikas, J. (1972). *Mokinių psichodiagnostikos ir atrankos klausimai mūsų šalyje. – Psichodiagnostikos problemos*. Vilnius.
127. Lefrancois, G. (1997). *Psychology for Teaching*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
128. Lent, R. W. (2001). Vocational Psychology and career Counseling: Inventing the Future. – *Journal of Vocational Behaviour* 59, 213–225.
129. Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. – *Journal of Vocational Behavior* 45, 79–122.
130. Leonavičius, V., Norkus, Z., Tereškinas, A. (2005). *Sociologijos teorijos*. Kaunas: VDU.
131. *Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašas*. 2010 gegužės 4 d. nutarimas, Nr. 535. Prieiga internetu: http://www.lrv.lt/bylos/Teises_aktai/2010/05/15258.doc
132. *Lietuvos kvalifikacijų sistemos metodologija* (2008). Vilnius: Lietuvos darbo rinkos ir mokymo tarnyba
133. *Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sistemos koncepcija* (2007). Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.
134. *Lietuvos profesijų klasifikatorius* (2007). Prieiga internetu http://www.darborinka.lt/mod/klasifikatorius/?p=0_8. Žiūrėta 2010 sausio 26 d.
135. *Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas*. 2009 balandžio 30 d., Nr. XI-242. Prieiga internetu: <http://www.smm.lt/ti/docs/istatymai/MSI.pdf>
136. *Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas* (2007). – Valstybės žinios 43-1627.

137. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerijos įsakymas (1998). Nr. 30, Dėl mokslo sričių, krypčių ir šakų klasifikacijos. 1998 01 19, Prieiga internetu <http://uais.cr.ktu.lt/dest/moksloklasifikacija.htm>. Žiūrėta 2010 liepos 16 d.
138. London communiqué (2007). *Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world* (2007, Gegužės 18). Prieiga internetu http://www.smm.lt/t_bendradarbiavimas/docs/bp/London%20communique.pdf. Žiūrėta 2010 kovo 3 d.
139. Lovén, A. (2003). The paradigm shift – rhetoric or reality? – *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 3(2), 123–135.
140. LR Mokslo ir studijų įstatymas (2009). Vilnius: ŠMM.
141. Lucas, M. S. (1996). Building cohesiveness between practitioners and researchers: A practitioner-scientist model. – *Handbook of career counseling theory and practice* / Ed. M. L. Savickas, W. B. Walsh, 81–87. Palo Alto, CA: Davies-Black.
142. Lukoševičius, A., Saveljeva, R. (2006). *Socialinių pedagogų profesinio tapimo ypatumai. Lietuvos mokslų akademinė edukologija II*. VĮ Mokslotyros institutas.
143. Maastricht communiqué (2004) – *Maastricht communiqué on the future priorities of enhanced European cooperation in vocational education and training* (2004, Gruodžio 14 d.). Prieiga internetu http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/maastricht_en.pdf. Žiūrėta 2010 vasario 6 d.
144. Maceina, A. (1990). *Raštai*. T. 3.. Vilnius: Mintis.
145. Mačianskienė, N., Gedvilienė, G., Linkaitytė, G., Teresevičienė, M. (2004). *Suaugusiųjų mokymasis. Mentoriavimas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
146. *Magistrantūros studijų programų bendrųjų reikalavimų aprašas*. Patvirtinta 2010 birželio 3 d. švietimo ir mokslo ministro įsakymu Nr. V-826.
147. Marshall, C., Rossman, G. B. (2006). *Designing qualitative research*. USA: Sage Publications, Inc.
148. McCarthy, J. (2004). The skills, training and qualification of guidance workers. – *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 4(2-3), 159–178.
149. McMahan, M., Patton, W. (2006) *Career Counselling: Constructivist Approaches*, Abingdon: Routledge.
150. McMahan, M., Watson, M. (2007). An analytical framework for career research in the post-modern era. – *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 7, 169–179.
151. *Mentoriaus knyga. Mokytojų rengimas* (2003). Kaunas: VDU..

152. Miles, M., Huberman, M. A. (1994). *Qualitative Data Analysis. An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks: Sage Publications.
153. Mitchel, L. K., Krumboltz, J. D. (2002). Krumboltz's learning theory of career choice and counselling. – *Career Choice and Development* / Ed. D. Brown, L. Brooks and ass., 233–280. San Francisco: Jossey-Bass.
154. *Mobility, an instrument for more and better jobs: The European Job Mobility Action Plan* (2007-2010). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions. Prieiga internetu
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0773:FIN:EN:PDF>
Žiūrėta 2008 gruodžio 15 d.
155. *Mokymosi visą gyvenimą Europos kvalifikacijų sąranga* (EKS) (2008). Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras. Prieiga internetu
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/eqf/broch_lt.pdf. Žiūrėta 2010 gegužės 4 d.
156. *Mokymosi visą gyvenimą memorandumas* (2000). Europos Komisija. Prieiga internetu
<http://www.euroguidance.lt/index.php?language=lt&page=70>. Žiūrėta 2007 vasario 12 d.
157. *Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija* (2004). Prieiga internetu
http://www.lssic.lt/alevel/pictures/Dokumentai/Teisine_baze/isakymas_valstybes%20zin_ioms.doc. Žiūrėta 2010 liepos 1 d.
158. Moses, B. (1995). *The manager's career coaching guide*. Toronto, ON: BBM Human Resource Consultants.
159. Nathan, R., Hill, L. (2006). *Career counseling*. Sage Publications: Los Angeles, London, New Delhi, Singapore.
160. Nathan, R., Hill, L. (2007). *Career counseling*. Great Britain: Athenaem Press Ltd.
161. National Career Development Association. (2007). *What is a career development facilitator?* Prieiga internetu <http://ncda.org/>. Žiūrėta 2010 balandžio 15 d.
162. Neary, S., Hutchinson, J. (2009). More questions than answers: the role of practitioner research in professional practice. – *Constructing the Future: Career Guidance for Changing Contexts* 1. Prieiga internetu
<http://www.icg-uk.org/c2/uploads/5%20neary%20and%20hutchinson%205.pdf>.
Žiūrėta 2010m. balandžio 7 d.
163. Nelson, K. W., Jackson, S. A. (2003). *Professional counselor identity development: a qualitative study of Hispanic student interns* (Counselor Preparation). Counselor Education and Supervision. Prieiga internetu:

sausio 9 d.

164. Niles, S. G. (2003). Career counselors confront a critical crossroad: A vision of the future. – *The Career Development Quarterly* 52, 70–77.
165. Norkutė, O. (2008). Rengimo(si) gyvenimui santuokinėje šeimoje edukologinis modeliavimas. *Daktaro disertacija*. Kaunas: VDU.
166. O'Brian, K. M. (2001). The legacy of Parsons: career counsellors and vocational psychologists as agents of social change. – *The career development quarterly* 50(1), 66–76.
167. OECD (2004a) – Organization for Economic Co-operation and Development. *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. Paris: OECD.
168. OECD (2004b) – Organization for Economic Co-operation and Development *Career guidance: a handbook for policy-makers*. Paris: OECD.
169. Parmer, T., Rush, L. C. (2003). The next decade in career counseling: Cocoon maintenance or metamorphosis? – *The Career Development Quarterly* 52, 26–34.
170. Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*, Boston: Houghton Mifflin.
171. Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. SAGE Publications. Newbury Park, London, New Delhi.
172. Pearce, G., Pickard, A. (1987). Being a teacher: towards an epistemology of practical studies. – *Educating teachers: changing the nature of pedagogical knowledge* / Ed. G. Smyth. London: Falmer Press.
173. Peavy, V. (1996). Constructivist career counselling and assessment. – *Guidance and Counselling* 11, 8–14.
174. Peiperl, M. A., Arthur, M. B., Goffee, R., Morris, T. (2000). *Career Frontiers: New Conceptions of Working Life*. Oxford, UK: Oxford University Press.
175. Petkevičiūtė, E. (1935). Pašaukimo pasirinkimas ir mokykla. – *Tautos mokykla* 17.
176. Plant, P. (2001). *Quality in career guidance*. Paris: OECD.
177. Plant, P. (2003). The Five Swans: Educational and Vocational Guidance in the Nordic Countries. – *International Journal for Education and Vocational Guidance* 3(4), 85–100. Dordrecht: Kluwer.
178. Platonas (1981). *Valstybė*. I d. Vilnius: Mintis.
179. Pope, M. (2003). Career counseling in the twenty first century: beyond cultural encapsulation. – *The Career Development Quarterly* 52, 54–60.
180. Pope, M. (2000). A brief history of career counselling in the United States. – *The Career Development Quarterly* 48, 194–211.

181. *Practicum handbook* (2010). California State university, Sacramento Department of Counselor Education.
http://edweb.csus.edu/edc/assets/handbooks/practicum_handbook_2010_20091105.pdf.
 Žiūrėta 2010 liepos 14 d.
182. *Profesijos konsultanto profesijos standartas* (2008). Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas. II tomas. Kaunas: VDU.
183. *Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas* (2008). I, II tomai. Kaunas: VDU.
184. *Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo aprašas* (2005). Vilnius.
185. *Profesinio orientavimo strategija* (2003). Prieiga internetu
http://www.lssic.lt/alevel/pictures/Dokumentai/Teisine_baze/profesinio_orient_strateg.d oc. Žiūrėta 2010 liepos 1 d.
186. *Profesinio orientavimo strategijos įgyvendinimo veiksmų planas* (2004).
http://www.smm.lt/veiklos_planai_ir_programos/docs/strategija. Žiūrėta 2010 liepos 1 d.
187. *Professional training, qualifications and skills in Canada* (2002). – *Making Waves: Volume 2. Connecting Career Development with Public Policy* / Ed. B. Hiebert, J. McCarthy and ass. Ottawa: Canadian Career Development Foundation.
188. Pukelis, K. (1995). *Mokytojų rengimas ir tautos kultūra*. Kaunas: Aušra.
189. Pukelis, K. (1998). *Mokytojų rengimas ir filosofinės studijos*. Kaunas: Versmė.
190. Pukelis, K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. – *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 6, 66–75.
191. Pukelis, K. (2004). *Mokytojų rengimas-idealinio modelio parametrai*. Kaunas: VDU.
192. Pukelis, K. (2009). Gebėjimas, kompetencija, mokymosi / studijų rezultatas, kvalifikacija ir kompetetingumas: teorinė dimensija. – *Aukštojo mokslo kokybė* 6, 12–35.
193. Pukelis K., Navickienė L. (2008). Career Designing: New Concept Overcoming Intercultural and Linguistic Barriers. – *Pedagogika* 90, 12–17.
194. Pukelis, K., Navickienė, L. (2006). Karjeros projektavimas: svarbi efektyvaus nacionalinės kvalifikacijų sistemos funkcionavimo sąlyga. – *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 12, 36–53. Kaunas:VDU.
195. Pukelis, K., Navickienė, L. (2010). Training of career counselors: needs, issues and perspectives. – *Pedagogika* 97, 50–59.
196. Pukelis, K., Pileičikienė, N. (2010). Bendrųjų mokėjimų ugdymo gerinimas aukštųjų mokyklų studijų programose: absolventų požiūris. – *Aukštojo mokslo kokybė* 7.

197. Pukelis, K., Sabaliauskas, T. (2002). „Mentorius“ – svarbus teorinių ir praktinių pedagoginių studijų integracijos veiksnys profesijos mokytojų rengime. – *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 4, 26–35.
198. Pukelis, P., Pundzienė, A. (2002). Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmu kaita. – *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* 5, 96–106.
199. Repetto, E.(2008). International competencies for educational and vocational guidance practitioners: an IAEVG trans-national study (Monograph). – *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 8, 135–195.
200. Repetto, E., Ferrer-Sama, P., Manzano, N. (2008). Setting the scene: Competencies for training counsellor practitioners. International competencies for educational and vocational guidance practitioners: an IAEVG trans-national study (Monograph). – *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 8, 145–153.
201. Resolution of the Council (2004) – *Resolution of the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the Field of Guidance throughout life in Europe* (Brussels, May 2004).
202. Resolution (2008) – *Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Brussels: Council of the of the European Union. Prieiga internetu: http://www.consilium.europa.eu/eudocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf. Žiūrėta 2009 gruodžio 18 d.
203. *Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries synthesis report* (2003). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
204. Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. – *Journal of Counseling Psychology* 40, 425–433.
205. Richardson, M. S. (2002). A metaperspective for counseling practice: A response to the challenge of contextualism. – *Journal of Vocational Behavior* 61, 407–423.
206. Rupšienė, L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėda.
207. Sajienė, L., Dailidienė, E. (2003). Mentorius vaidmuo profesijos mokytojų rengimo kaitos kontekste: mokymasis darbo vietoje. – *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. 6, 104–115.
208. Sakalas, A., Šalčius, A. (1997). *Karjeros valdymas*. Kaunas: KTU.
209. Savickas, M. (1993). Career counselling in the postmodern era. – *Journal of Cognitive Psychotherapy* 7, 202–215.

210. Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. – *The future of career* / Ed. A. Collins, R. A. Young, 53–68. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
211. Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behaviour. – *Career Choice and Development* / Ed. D. Brown, L. Brooks and ass., 149–205. San Francisco: Jossey-Bass.
212. Savickas, M. L. (2003). *Advancing the career counseling profession: Objectives and strategies for the next decade. The Career Development Quarterly*. Prieiga internetu: <http://www.highbeam.com/DocPrint.aspx?DocID=1P3:432179061>. Žiūrėta 2009 01 09.
213. Savickas, M. L. (2006). *Counselling for career construction*. (Facilitating the storied approach in (career) counselling: practical implementation). 15th Australian Career Counselling Conference, Sydney: 18 April 2006.
214. Savickas, M. L. et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. – *Journal of Vocational Behavior*.
215. Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. – *Career development and counseling: Putting theory and research to work* Ed. S. D. Brown, R. W. Lent, 42–70. Hoboken, NJ: Wiley.
216. Savickienė, I. (2005). Universitetinių studijų kokybės vertinimo sistemos projektavimas. *Daktaro disertacija*. Kaunas: VDU.
217. Schedin, G. (2007). *Expectations and experiences of career counselling – An exploration of interpersonal behaviour*. Sweden: Umeå University.
218. Schiersmann, Ch. (2008). *Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung*. Bielefeld: Bertelsmann.
219. Schön, A. D. (2007). *The Reflective Practitioner. How professionals think in action*. Great Britain: MPG Books Ltd, Bodmin, Cornwall.
220. Schön, D. A. (1987). *Educating the reflective practitioner: toward a new design for teaching and learning in the professions*. San Francisco: Jossey-Bass.
221. Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms. A National Vocational Guidance Association Perspective. – *Vocational Guidance Quarterly* 31, 137–143.
222. Skovholt, T. M., Rønnestad, M. H. (2003). Struggles of the Novice Counselor and Therapist. – *Journal of Career Development*. Prieiga internetu: <http://jcd.sagepub.com/cgi/content/abstract/30/1/45>. Žiūrėta 2009 sausio 7 d.
223. Stanišauskienė, V., Večkienė, N. (1999). Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir refleksijos Lietuvoje problema. – *Socialiniai mokslai* 2(19), 23–29.

224. Stasiūnaitienė, E. (2006). Profesinis rengimas: neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo sistemos modeliavimas. *Daktaro disertacija*. Kaunas: VDU.
225. Strauss, A. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. New York: Cambridge University Press.
226. Strauss, A. C. (1998). *Basics of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
227. *Student Handbook* (2010). California State university, Sacramento Department of Counselor Education. Prieiga internetu:
http://edweb.csus.edu/edc/assets/handbooks/student_handbook_2010_20091105.pdf.
228. Sultana, R.G. (1995). Developing a vision for teacher education programmes: a value-based approach. – *European Journal of Teacher Education* 18(2-3), 215–229.
229. Sultana, R.G. (2003). *Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries: a synthesis report*. Turin: European Training Foundation.
230. Sultana, R.G. (2004). *Guidance policies in the knowledge society: trends, challenges and responses across Europe*. Luxemburg: Publications Office.
231. Sultana, R. G., Watts, A. G. (2005). *Career guidance in Europe's public employment services: trends and challenges*. Brussels: European Commission – DG Employment and Social services. Prieiga internetu:
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pesguidancereport_en.pdf.
 Žiūrėta 2008 lapkričio 10 d.
232. Sultana, R. G., Watts, A. G. (2007). *Career guidance in the MEDA region*. Turin: European Training Foundation.
233. Super, D. E. (1962). Vocational Development Theory: Persons, Positions and Process. – *Perspectives on Vocational Development*. / Ed J. M. Whilely, A. Resnikoff, D. C. Washington. American Personnel and Guidance Association.
234. Super, D. E. (1976). *Career education and the meaning of work*. Washington, DC: Office of Education.
235. Super, D. E. (1990). A life-span, life space approach to career development. – *Career choice and development* / Ed. D. Brown, L. Brooks and ass., 197–261. San Francisco: Jossey-Bass.
236. Super, D. E, Savickas, M. L., Super, C. (1996). A life-span, life-space approach to career development. – *Career choice and development* / Ed. D. Brown, L. Brooks and ass., 179–228. San Francisco: Jossey-Bass.
237. Sweet, R. (2007). *Career guidance in the Western Balkans region*. Turin: European Training Foundation.

238. Szmagalski, J. (1999). The Professionalization of Social Work: The Challenge for Europe. – European Dimensions in Training and Practice of the Social Professions I, 211–329.
239. Šalkauskis, S. (1996). *Filosofijos apibrėžimas. Lietuvos filosofinė mintis*. Vilnius: Aidai.
240. Šernas, V. (2006). *Akademinės didaktikos dalykas ir problematika. Lietuvos mokslų akademinė edukologija II*. VĮ Mokslotyros institutas.
241. Tang, M. (2003). Career counseling in the future: Constructing, collaborating, advocating. – *The Career Development Quarterly* 52, 61–69. Prieiga internetu: <http://www.highbeam.com/DocPrint.aspx?DocID=1P3:432179061>. Žiūrėta 2009 m. sausio 9 d.
242. Targamadzė, V. (1995). *Švietimo sistemos lankstumas individų edukacinio stimuliavimo aspektu*. Kaunas: Technologija.
243. Targamadzė, V. (1996). *Švietimo sistemos samprata. Švietimo vadybos įvadas*. Kaunas: Technologija.
244. *Tarptautinių žodžių žodynas* (2004). Vilnius: Alma Litera.
245. The Bergen communiqué (2005) – *The Bergen communiqué on the European higher education area – Achieving the goals* (2005, Gegužės 19-20). Prieiga internetu http://archiv.bmbwk.gv.at/medienpool/12742/bergen_communique2005_en.pdf. Žiūrėta 2010 sausio 28 d.
246. The Bordeaux Communiqué (2008) – *The Bordeaux Communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training* (2008, lapkričio 26 d.). Prieiga internetu <http://www.smpf.lt/index.php?id=2300>. Žiūrėta 2010 rugsėjo 14 d.
247. *The European Qualification Framework for Lifelong Learning* (EQF). (2008). European Commission, Education and Culture, Luxembourg.
248. *The framework of qualifications for the European Higher Education Area* (2005). Prieiga internetu: http://www.bolognabergen2005.no/EN/BASIC/050520_Framework_qualifications.pdf Žiūrėta 2010 m. balandžio 6 d.
249. The Shift (2008) – *The Shift to Learning Outcomes. Conceptual, political and practical developments in Europe*. European Commission, Education and Culture.
250. Tideman, D., V., O'Hara, R. P. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. Princeton, NJ: College Entrance Examination Board.
251. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius.
252. Vabalas-Gudaitis, J. (1938). Pedagoginio pašaukimo sąvoka. – *Mokykla ir gyvenimas* 6/7.

253. Vaitkevičius, R., Saudargienė, A. (2006). *Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose*. Kaunas: Technologija.
254. Vaitkevičiūtė, V. (2007). *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Žodynas.
255. Van Esbroeck (2002). Career guidance and counselling for lifelong learning in a global economy. – *Technical and vocational education and training in the 21st century: New roles and challenges for guidance and counselling* / Ed. B. Hiebert, W. Borgen, 13– 26). Paris: United Nations Education, Scientific, and Cultural organization.
256. Vasiljeva, N. (2000). *Verslo etika ir elgesio kodeksai*. Kaunas.
257. Vuorinen, R., Kasurinen, H., Sampson, J. (2006). Implementation strategies for guidance policy and practice in higher education. – *Guidance services in higher education: strategies, design and implementation* / Ed. R. Vuorinen, S. Saukkonen. Jyväskylä: University of Jyväskylä, Institute for Educational Research.
258. Watts, A. G. (1992). *Occupational profiles of vocational counselors in the European Community*. Berlin: Cedefop.
259. Watts, A. G. et al. (1994). *Educational and vocational guidance in the European Community*. Luxemburg: Publications Office.
260. Watts, A. G., Fretwell, D. (2004). *Public policies for career development: policy strategies for designing career information and guidance systems in middle-income and transition economies*. Washington, DC: World Bank.
261. Watts, A. G., Kidd, J. F. (2000). Guidance in United Kingdom: past, present and future. – *British Journal of Guidance and Counselling* 28(4), 485–502.
262. Watts, A.G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. M., Hawthorn, R. (2007). *Rethinking careers education and guidance. Theory, policy and practice*. London, New York: Routledge.
263. Zakarevičius, P. (2002). *Vadyba: genezė, dabartis, tendencijos*. Kaunas: VDU.
264. Zakarevičius, P., Kvedaravičius, J., Augustauskas, T. (2004). *Organizacijų vystymosi paradigma*. Kaunas: VDU.
265. Žydžiūnaitė, V. (2008). *Tyrimo dizainas: struktūra ir strategijos*. Kaunas: Technologija.

Internetiniai šaltiniai

www.careerseurope.co.uk	Careers Europe
www.careers-scotland.org.uk	Careers Scotland
www.connexions.gov.uk	Connexions
www.euroguidance.org.uk	Euroguidance
www.cedefop.eu.int	European Centre for the Development of Vocational Training
www.icg-uk.org	Institute of Career Guidance
www.iaevg.org	International Association for Educational and Vocational Guidance
www.oecd.org	Organization for Economic Cooperation and Development
www.crac.org.uk	National Association for Career Education and Counselling
www.ncda.org/	National Career Development Association
www.counseling.org	American Counseling Association
www.ccacc.ca/	Canadian Counselling and Psychotherapy Association
www.cica.org.au/index.pl?page=7	Career Industry Council of Australia
www.careercertification.org	Institute of Career Certification International
www.nbcc.org/	National Board of Certified Counselors
www.aucc.ca/	Association of Universities and Colleges of Canada
http://cacrep.org/	Council for Accreditation of Counseling and Related Education Programmes

PRIEDAI

1 priedas

Karjeros konsultanto profesijos standartai

Pavadinimas	Trumpas aprašymas	Nuoroda
Tarptautinės karjeros projektavimo specialistų kompetencijos, parengtos IAIEVG (angl. <i>International Association for Education and Vocational Guidance</i>)	Kompetencijų sąvadas, parengtas Tarptautinės karjeros projektavimo asociacijos – IAIEVG, vykdančios tarptautinį tyrimų projektą 1999-2003 m. Sąvadas apima 11 bendrų kompetencijų grupių ir 10 specializuotų kompetencijų grupių. Kiekvieną kompetencijų grupę sudaro 5-11 kompetencijos.	http://www.iaevg.org
Europos akreditavimo schema – <i>European Accreditation Scheme (EAS)</i>	Leonardo da Vinci programos finansuotas projektas, kurio metu parengta 5 pagrindinių karjeros konsultanto kompetencijų grupių rinkinys, kuriuo remiantis siūlomos KK kompetencijų akreditavimo procedūros.	http://www.corep.it/eas/home.htm
Tarptautinio karjeros sertifikavimo instituto- ICCI (angl. <i>Institute of Career Certification International</i>) parengtos karjeros konsultanto tarptautinės kompetencijos	2008 m. parengtas karjeros konsultantų kompetencijų sąvadas, susidedantis iš 12 pagrindinių kompetencijų ir 19 pasirenkamų kompetencijų.	http://www.careercertification.org
MEVOC standartas	Leonardo da Vinci programos finansuoto projekto metu (koordinuojamas Austrijos) 4 kompetencijų grupėms parengti 35 standartai, sugrupuoti į 12 grupių. Remiantis šiais standartais kuriama karjeros konsultantų kompetencijų sertifikavimo sistema – Europos karjeros projektavimo sertifikatas (ECGC) (įgyvendinant tarptautinį projektą <i>The European Career Guidance Certificate</i>)	http://www.ecgc.at
Kanados standartai ir gairės karjeros projektavimo specialistams (angl. <i>Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners</i>)	Nuodugniai parengtas standartų rinkinys (2004), apimantis 5 pagrindinių kompetencijų sritis ir 6 specializacijos kompetencijų sritis. Kiekviena kompetencijų sritis išskaidyta į funkcijas, kiekviena funkcija išskaidyta į kompetencijas. Prie kiekvienos kompetencijos paašškinta jos svarba bei detalizuota, ką asmuo privalo žinoti ir mokėti, siekiant pademonstruoti kompetenciją.	http://www.career-developmentguidelines.org/career_dev
Australijos karjeros projektavimo specialistų profesijos standartai - CICA (angl. <i>Professional Standards for Australian Career Development Practitioners</i>)	Septynios plačios kompetencijų kategorijos, kiekviena apimanti iki 10 kompetencijų grupių, kiekvienoje kompetencijų grupėje yra tam tikros specializacijos kompetencijos. Standartai parengti 2007 m.	http://www.cica.org.au/index.pl?page=7
Airijos karjeros projektavimo specialistų kompetencijų sąvadas (angl. <i>Ireland Framework of Competencies for Guidance Practitioners</i>)	Sąvadą sudaro 5 pagrindinės kompetencijų sritys, kiekviena sritis apima žinių, supratimo ir gebėjimų aprašymus.	http://www.nationalguidanceforum.ie
Jungtinės Karalystės nacionalinės profesinės kvalifikacijos - NVQs (angl. <i>United Kingdom National Vocational Qualifications</i>)	Karjeros projektavimo profesijos standartai ilgą laiką buvo įtraukti į JK nacionalinę profesinių kvalifikacijų sistemą. Šie standartai buvo ne kartą koreguojami ir šiuo metu juos sudaro 30 kompetencijų grupių. Tik nedidelė dalis šių kompetencijų grupių yra privaloma karjeros konsultantų akreditacijai.	http://www.ento.co.uk/standards/advice_guidance/index.php

Lietuvos profesijos konsultanto profesijos standartas	Standartas parengtas Lietuvos Švietimo ir mokslo ministerijai įgyvendinant nacionalinį ESF finansuojamą projektą. Standarte išskirtos 4 profesijos konsultanto profesinės veiklos sritys, kiekviena sritis skaidoma į funkcijas (kiekvienai profesinei sričiai numatyta 2-4 funkcijos), kiekviena funkcija skaidoma į kompetencijas.	http://www.smm.lt/es_parama/docs/projektai/po_s_rez/DARBO%20VADOVAS_II%20dalis.pdf
Bendras Europos kompetencijų sąvadas- CECF (angl. <i>The Common European Competence Framework</i>)	Cedefop (Europos profesinio rengimo plėtros centras) 2009 m. parengtas karjeros konsultanto kompetencijų sąvadas. Kompetencijų sąvadas apima 6 pagrindines, 6 į klientus orientuotas (angl. <i>client-oriented</i>) ir 7 pagalbines (angl. <i>supporting</i>) kompetencijų sritis.	http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12888.aspx

2 priedas

Karjeros konsultantų rengimo programos: pasaulinė patirtis

Šalis	Trumpas aprašymas	ECTS	Priėmimo reikalavimai
Airija	Podiplominės studijos mokytojams – <i>karjeros projektavimas</i> . Dviejų metų neakivaizdinės arba metų dieninės studijos. Maždaug 100 studentų per metus keliuose universitetuose	■ ²⁰	Mokytojo kvalifikacija ir darbo patirtis
	Aukštojo mokslo diplomai – <i>suaugusiųjų karjeros projektavimas</i> . Dviejų metų neakivaizdinės studijos. 18 studentų per metus. Dažniausiai įdarbinimo paslaugas teikiančiam personalui	■	Pirmos pakopos diplomai
	Magistro studijų programa – <i>karjeros projektavimas</i> . Dieninės arba neakivaizdinės studijos, teikiamos dviejuose universitetuose	■	Paprastai kaip podiplominių studijų tąsa
JAV	Magistro studijų programos. Paprastai dviejų metų dieninės studijos, apimančios min. 600 val. praktikumus (su supervizijom). Konsultavimas karjerai – viena iš specializacijų	■	Pedagogikos, psichologijos, sociologijos, socialinio darbo bakalauras. Pirmenybė turintiems darbinės patirties
Kanada	Konsultavimo srities magistro studijų programa	■	Pedagogikos, psichologijos, sociologijos, socialinio darbo bakalauras
Austrija	Akademinis karjeros konsultanto diplomai. Dviejų metų neakivaizdinės studijos, integruojančios distancinį mokymą. 20 studentų per metus. Rengiama darbui įvairiose darbo vietose	42	Bendri stojimo į universitetą reikalavimai; arba baigta profesinio mokymo programa ir mažiausiai vienerių metų darbo patirtis, arba “atitinkamas” ²¹ diplomai.
Bulgarija	Magistro studijų programa, teikiama vieno universiteto. Apima bendro karjeros plėtotės pagalbininko programą (angl. <i>global career development facilitator-GCDF</i>)	72 (7 susiję su GCDF)	Bet kuris “atitinkamas” diplomai
Danija	II-os pakopos podiplominės studijos. Apie 300 per metus šešiuose regioniniuose universitetiniuose koledžuose. Du metai neakivaizdine studijų forma, vieneri metai – dienine studijų forma	60	Atitinkamas aukštojo mokslo diplomai, darbinė patirtis
	Magistro laipsnis. Dviejų metų programa. 30-50 studentų per metus.	60	Atitinkamas pirmos pakopos diplomai, darbo patirtis
Estija	Pilotinė mokymo programa, remiama ESF, parengta ir išbandoma bendradarbiaujant trims universitetams. Trys specializacijos	■	Pilotinė programa dirbantiems karjeros konsultantams
Graikija	Magistro studijų programa <i>Konsultavimas ir karjeros projektavimas</i> . Teikiama nuo 1994 m. Jungtinė programa, teikiama Edukologijos ir psichologijos fakultetų, dviejų metų trukmės. 400 valandų praktika	■	Du stojamieji egzaminai: Konsultavimo ir karjeros projektavimo teorija ir metodologija; Socialinių mokslų tyrimų metodologija ir statistika.

²⁰ Informacijos nepavyko rasti

²¹ “Atitinkami” diplomai įvairiose šalyse traktuojami skirtingai. Dažniausiai tai apima edukologijos ir psichologijos diplomus. Neretai socialiniai mokslai platesne prasme taip pat priimtini, sąrašą papildant ekonomikos, teisės ir darbo rinkos studijomis

Islandija	Podiplominės vienerių metų neakivaizdinės studijos, suteikiama galimybė įgyti magistro laipsnį	60	Bet koks atitinkamas diplomai
Ispanija	Bendrojo lavinimo mokytojų rengimo magistro studijos su karjeros srities specializacija. Penkių metų studijos, apimančios pirmos ir antros pakopos studijas	60	Bendri stojimo į universitetą reikalavimai
Italija	Teikiamos tik testinių studijų programos	■	Dirbantys karjeros konsultantai
Jungtinė Karalystė	Podiplominės studijos – karjeros konsultanto kvalifikacija. Teikia 15 universitetų. Metų trukmės dieninės studijos, dviejų metų – neakivaizdinės	■	Bet koks diplomai, pirmenybė teikiama asmenims, turintiems atitinkamos darbo patirties
	Magistro studijų programa, teikiama dienine, neakivaizdine ir distancine forma (keliuose universitetuose)	■	Atitinkamas diplomai, dauguma turintys karjeros konsultanto kvalifikaciją podiplominėse studijose. (žr. aukščiau)
	(Skotija) Integruota podiplominių ir magistro studijų programa, teikianti karjeros projektavimo srities kvalifikaciją. Nauja programa nuo 2007 m.	90	Bakalauro diplomai, arba atitinkami mokymai ir darbo patirtis
Latvija	Magistro studijų programa – <i>karjeros konsultantas</i> . Dviejų metų dieninės arba 2,5 m. neakivaizdinės studijos	120	Atitinkamas bakalauro diplomai, psichologo arba pedagogo kvalifikacija, arba bet koks bakalauro diplomai ir 2 m. darbo patirtis karjeros projektavimo srityje
Lenkija	Podiplominės studijos karjeros projektavimo srityje	■	Atitinkamos srities magistro laipsnis
	Psichologijos krypties bakalauro ir magistro studijų programos, siūlančios atskirus karjeros projektavimo srities dalykus	įvairiai	Priklausomai nuo programos lygmens
Lietuva	Magistro studijų programa – <i>Karjeros projektavimas</i> . Keturiuose universitetuose	90	Bakalauro diplomai. Jei bakalauro studijos kitose nei edukologijos, psichologijos, sociologijos ar vadybos mokslo kryptyse, klausomi išlyginamieji dalykai
	Magistro studijų programa – <i>Karjeros edukologija</i>	90	Bakalauro diplomai
	Specialiosios profesinės studijos – <i>Profesinis konsultavimas</i> . LŽŪU	60	Bakalauro diplomai
Malta	Podiplominės dviejų metų neakivaizdinės studijos	90	Bakalauro diplomai
Norvegija	Karjeros konsultanto diplomai. Neakivaizdinės, kelių savaitių trukmės studijos	30	Mokytojo kvalifikacija
Olandija	Bakalauro studijų programa. 4 m. trukmės. Dvi specializacijos : žmogiškųjų išteklių vystymas ir konsultavimas karjerai	240	Bendri stojimo į universitetą reikalavimai
	Dviejų metų magistro studijos. Prasidėjo nuo 2008 m., apie 20 studentų.	90	Bakalauro diplomai
Prancūzija	<i>Conseiler d'orientation psychologue</i> . Dviejų metų magistrantūros studijų programa	■	Psichologijos diplomai, testas žodžiu ir raštu
Rumunija	Magistro studijų programa keliuose universitetuose, vienas universitetas siūlo distancines studijas	■	Atitinkamas bakalauro diplomai

Suomija	Magistro laipsnis. Teikiamas trijuose universitetuose	120	Psichologijos ar pedagogikos bakalauro diplomas
	Podiplominės studijos	60	Psichologijos ar pedagogikos diplomas
Švedija	Bakalauro studijų programa; trijų metų dieninės studijos, siūlomos trijuose universitetuose. Didžioji dalis absolventų dirba mokyklose, kai kurie įdarbinimo įstaigose ir kitose darbo vietose	180	Bendri stojimo į universitetą reikalavimai
Vengrija	Podiplominės studijos mokyklų mokytojams/konsultantams. Du metai, neakivaizdinės	■	Pedagogo bakalauro diplomas
	Bakalauro studijos, trys metai. Absolventai dirba švietimo sektoriuje ir įdarbinimo įstaigose	■	Bendri stojimo į universitetą reikalavimai
	Podiplominių studijų programa – <i>įdarbinimas ir konsultavimas karjerai</i> . Dviejų metų, neakivaizdinės. Vienas universitetas, apie 20 studentų per metus	■	Paprastai pedagogikos, psichologijos ar žmogiškųjų išteklių srities bakalauro diplomas
Vokietija	Magistro laipsnis Nurnberg taikomųjų mokslų universitete	120	Bakalauro diplomas, dviejų metų darbo patirtis
	Bakalauro laipsnis, BA (<i>Bundesagentur für Arbeit</i>) ²² universitete, Manheime. Maždaug 300 studentų per metus	180	Įsidarbinimas BA; bendri stojimo į universitetą reikalavimai
	Magistro studijų programa – <i>Konsultavimas karjerai ir organizacijos vystymas</i> . Heidelbergo universitete	120	Atitinkamos srities bakalauro diplomas. Vienerių metų darbo patirtis.

Parengta remiantis Cedefop (2009a), Amerikos konsultantų rengimo ir supervizijos asociacijos (ACES) tinklapyje (<http://acesonline.net/>), kitų Europos šalių (Lenkijos, Jungtinės Karalystės, Suomijos, Rumunijos ir kt.) įvairiuose karjeros projektavimo, universitetų tinklapiuose bei AIKOS svetainėje (<http://aikos.smm.lt/>) rasta informacija

²² nepriklausoma vieša institucija, kurią administruoja darbdaviai, profesinės sąjungos ir vyriausybė

3 priedas

Klausimynas Lietuvos ekspertams

1. Kokia Jūsų patirtis karjeros projektavimo srityje?
2. Kokias pagrindines karjeros konsultantų rengimo problemas išvelgiate Lietuvoje?
3. Kaip turėtų būti rengiami karjeros konsultantai? Kokia studijų pakopa? Studijų sritis, kryptis? Priėmimo į rengimo programas reikalavimai? Ar karjeros konsultantų rengimo programos turėtų apimti specializacijas?
4. Kokius pagrindinius dalykus turėtų apimti karjeros konsultantų teorinės studijos?
5. Kaip turėtų būti organizuojama karjeros konsultantų praktinės studijos?

Klausimynas užsienio ekspertams

1. Jūsų nuomone, ar karjeros konsultantas turėtų būti traktuojama kaip atskira profesija? Pagrįskite savo nuomonę.
2. Ar karjeros konsultanto profesinė veikla turėtų būti reguliuojama?
3. Kaip manote, kuri studijų pakopa – I-oji ar II-oji – tinkamiausia karjeros konsultantų rengimui?
4. Ar karjeros konsultantai turėtų būti rengiami atskiroje programoje ar tai galėtų būti bendresnių studijų specializacija?
5. Kokie turėtų būti priėmimo į karjeros konsultantų rengimo programas reikalavimai?
6. Koks turėtų būti santykis tarp teorinių ir praktinių studijų?
7. Kokia jūsų patirtis karjeros projektavimo srityje? Kokios jūsų funkcijos?

Karjeros konsultantų rengimo modelio parametrų vertinimo anketa

Gerbiamas respondente,

Vytauto Didžiojo universiteto doktorantė Lijana Navickienė atlieka tyrimą apie karjeros konsultantų rengimą. Jūsų patirtis ir nuomonė labai svarbi konstruojant karjeros konsultantų rengimo modelį, pagrindžiant ir vertinant šio modelio parametrus, todėl prašome Jūsų užpildyti šią anketa. Anketa yra anoniminė, vardo ir pavardės rašyti nereikia. Tyrimo rezultatai bus panaudoti tik statistiškai apibendrinti.

Tinkamą atsakymą pažymėkite X. Vertindami teiginius, atsakymą apibraukite O.

Bendri duomenys**1. Jūsų lytis**

Vyras	
Moteris	

2. Jūsų patirtis teikiant karjeros projektavimo paslaugas
(pažymėkite vieną tinkamą atsakymą)

Mažiau nei metai	
1-2 metai	
3-5 metai	
6-10 metų	
11-15 metų	
Daugiau nei 15 metų	

3. Jūs dirbate (pažymėkite vieną tinkamą atsakymą)

Bendrojo lavinimo mokykloje	
Profesinėje mokykloje	
Kolegijoje	
Universitete	
Darbo biržoje	
Kita (įrašykite)	

Profesinis tapatumas**4. Jūsų darbo sutartyje nurodytos pareigos** (įrašykite)

--

5. Save Jūs tapatinatė su (pažymėkite vieną tinkamą atsakymą)

Profesijos patarėju	
Karjeros konsultantu	
Tarpininku	
Psichologu	
Socialiniu darbuotoju	
Mokytoju	
Specialistu	
Kita (įrašykite)	

6. Ar aplinkiniams (draugams, giminėms, pažįstamiems ir kt.) aiški ir suprantama Jūsų, kaip karjeros specialisto, veikla? (pažymėkite vieną tinkamą atsakymą)

Taip	
Ne	
Nežinau	

Pagrindiniai karjeros konsultantų rengimo parametrai

7. Įvertinkite pagrindines karjeros konsultantų rengimo charakteristikas (įvertinkite kiekvieną teiginį: 1 – visiškai nesutinku, 7 – visiškai sutinku)

	Visiškai sutinku				Visiškai nesutinku			
7.1 Karjeros konsultantų veikla sudėtinga, reikalaujanti <i>specialių žinių ir mokėjimų</i>	7	6	5	4	3	2	1	
7.2 Karjeros konsultantų rengimui reikalinga <i>atskira</i> , tik šių specialistų rengimui skirta, programa	7	6	5	4	3	2	1	
7.3 Karjeros konsultantai turėtų būti rengiami <i>bakalauro studijose</i>	7	6	5	4	3	2	1	
7.4 Karjeros konsultantai turėtų būti rengiami <i>II-os pakopos (magistrantūros) studijose</i>	7	6	5	4	3	2	1	
7.5 Karjeros konsultantų rengimas turėtų apimti teorines ir praktines studijas	7	6	5	4	3	2	1	
7.6 Karjeros konsultantų rengimo programa turėtų būti <i>bendro pobūdžio</i> , neapimanti atskirų specializacijų	7	6	5	4	3	2	1	
7.7 Karjeros konsultantai <i>specializuotis</i> galėtų profesinio tobulėjimo metu	7	6	5	4	3	2	1	
7.8 Karjeros konsultantų rengimo modelis turėtų apimti neformaliu ir savaiminiu būdu įgytų <i>mokėjimų pripažinimą ir formalizavimą</i>	7	6	5	4	3	2	1	

8. Būsimų karjeros konsultantų praktinės studijos turi būti organizuojamos (pažymėkite vieną tinkamą variantą)

Aukštojoje mokykloje, kurioje studijuoja	
Karjeros projektavimo paslaugas teikiančioje institucijoje	
Aukštojoje mokykloje ir karjeros projektavimo paslaugas teikiančioje institucijoje	
Kita (įrašykite)	

9. Jūsų nuomone, kokią karjeros konsultantų studijų dalį turėtų sudaryti praktinės studijos?
(pažymėkite vieną tinkamą variantą):

Trečdalį visos studijų apimties	
Pusę visos studijų apimties	
Daugiau nei pusę studijų apimties	
Kita (įrašykite)	

10. Įvertinkite asmeninių savybių svarbą karjeros konsultantams (įvertinkite kiekvieną teiginį: 1 – visiškai nesutinku, 7 – visiškai sutinku)

	Visiškai sutinku				Visiškai nesutinku			
10.1 Karjeros konsultantu gali būti bet kuris asmuo, baigęs jo rengimui skirtas studijas	7	6	5	4	3	2	1	
10.2 Karjeros konsultantu negali būti bet kuris asmuo, baigęs jo rengimui skirtas studijas. Karjeros konsultantas turi pasižymėti tam tikromis asmeninėmis savybėmis	7	6	5	4	3	2	1	

11. Įvertinkite žemiau išvardintų žinių svarbą karjeros konsultantui (įvertinkite kiekvieną punktą: 1 – visiškai nesvarbu, 7 – labai svarbu)

	Labai svarbu				Visiškai nesvarbu			
11.1 Žmogaus gyvenimo tikslai, prasmė, pašaukimas	7	6	5	4	3	2	1	
11.2 Šiuolaikinė visuomenės struktūra, jos poreikiai ir vystymosi tendencijos	7	6	5	4	3	2	1	
11.3 Profesijų prestižas, žmonių socialinės nuostatos profesijų, darbo atžvilgiu	7	6	5	4	3	2	1	
11.4 Žmonių kultūriniai, socialiniai ir kt. skirtumai	7	6	5	4	3	2	1	
11.5 Darbo rinkos struktūra, poreikiai, galimybės	7	6	5	4	3	2	1	
11.6 Darbo pasaulis, profesijų poreikiai ir perspektyvos, darbo pobūdis, organizacijų kaita	7	6	5	4	3	2	1	
11.7 Žmogaus įgimtų savybių reikšmė projektuojant karjerą	7	6	5	4	3	2	1	
11.8 Žmonių galimi somatiniai ir psichiniai bei fiziniai negalavimai ir sutrikimai	7	6	5	4	3	2	1	
11.9 Asmenybės pažinimo metodai ir formos	7	6	5	4	3	2	1	
11.10 Bendravimo principai, metodai ir formos	7	6	5	4	3	2	1	
11.11 Konsultavimo principai, metodai ir strategijos	7	6	5	4	3	2	1	
11.12 Profesijos, jų keliami reikalavimai žmogui	7	6	5	4	3	2	1	
11.13 Švietimo, profesinio rengimo sistemos, teikiamos kvalifikacijos, mokymosi formos ir būdai	7	6	5	4	3	2	1	

11.14 Karjeros projektavimo politika ir sistemos	7	6	5	4	3	2	1
11.15 Karjeros, karjeros projektavimo teorijos	7	6	5	4	3	2	1
11.16 Tyrimų metodus, tyrimų rezultatų taikymą	7	6	5	4	3	2	1
11.17 Problemų sprendimas, sprendimų priėmimo modeliai ir strategijos	7	6	5	4	3	2	1
11.18 Žmogiškųjų išteklių vadyba	7	6	5	4	3	2	1
11.19 Teisės aktai, įstatymai, reglamentuojantys švietimą, mokslą ir studijas, darbo santykius, karjeros projektavimo paslaugas ir kt.	7	6	5	4	3	2	1

Požiūris į baigtas studijas

12. Įvertinkite Jūsų baigtas karjeros projektavimo studijas (įvertinkite kiekvieną teiginį: 1 – visiškai nesutinku, 7 – visiškai sutinku)

	Visiškai sutinku				Visiškai nesutinku			
12.1 Studijos pilnai atitiko mano lūkesčius ir poreikius	7	6	5	4	3	2	1	
12.2 Studijos labai išplėtė ir pagilino bendrą supratimą apie karjeros projektavimą, jo tikslus	7	6	5	4	3	2	1	
12.3 Studijos sustiprino mano, kaip karjeros konsultanto, profesinį identitetą	7	6	5	4	3	2	1	
12.4 Studijos sustiprino mano, kaip karjeros konsultanto, pasitikėjimą savimi	7	6	5	4	3	2	1	
12.5 Įgijau žinių, kurios labai naudingos ir jas sėkmingai taikau praktikoje	7	6	5	4	3	2	1	
12.6 Įgijau žinių, kurios man nereikalingos	7	6	5	4	3	2	1	
12.7 Kai kurių žinių, labai reikalingų karjeros konsultantui, neįgijau	7	6	5	4	3	2	1	
12.8 Naujų žinių neįgijau, viskas man jau buvo žinoma	7	6	5	4	3	2	1	
12.9 Studijų pagalba labai išplėtojau bendruosius asmeninius mokėjimus (analitinio, kritinio mąstymo, problemų sprendimo ir pan.)	7	6	5	4	3	2	1	
12.10 Studijų pagalba labai išplėtojau profesinius mokėjimus	7	6	5	4	3	2	1	

13. Kokių karjeros projektavimo studijų metu įgijote žinių, kurios Jums nereikalingos? (įrašykite)

14. Kokių Jums reikalingų žinių karjeros projektavimo studijų metu neįgijote arba įgijote per mažai? (įrašykite)

15. Ką siūlytumėte tobulinti toliau vykdant Jūsų baigtas karjeros projektavimo studijas?
(įvertinkite apibraudami kiekvieną teiginį, kai 1 – visiškai nesutinku, 7 – visiškai sutinku)

	Visiškai sutinku				Visiškai nesutinku			
	7	6	5	4	3	2	1	
15.1 Ilginti studijų trukmę	7	6	5	4	3	2	1	
15.2 Į studijas įtraukti praktikas	7	6	5	4	3	2	1	
15.3 Įtraukti daugiau psichologinių dalykų (asmenybė, bendravimas, sąveika)	7	6	5	4	3	2	1	
15.4 Įtraukti daugiau dalykų apie konsultavimą (procesas, metodai, strategijos)	7	6	5	4	3	2	1	
15.5 Įtraukti daugiau dalykų apie gyvenimo prasmę (filosofiniai dalykai)	7	6	5	4	3	2	1	
15.6 Įtraukti daugiau dalykų apie darbo rinką, kvalifikacijas, profesijas ir pan.	7	6	5	4	3	2	1	
15.7 Daugiau dėmesio skirti įvairiems tyrimams (asmenybės, darbo rinkos, profesijų ir t.t.) bei tų tyrimų rezultatų taikymui	7	6	5	4	3	2	1	
15.8 Daugiau dėmesio skirti statistiniams tyrimų duomenų apdorojimo metodams	7	6	5	4	3	2	1	

16. Nurodykite, kaip įgijote žemiau išvardintus mokėjimus (prie kiekvieno mokėjimo pažymėkite vieną ar kelias mokėjimo įgijimo formą (-as))

	Įgijau karjeros projektavimo studijose	Įgijau įvairių kursų, seminarų metu	Įgijau darbo vietoje	Gebėjimo dar neįgijau
Bendrieji mokėjimai				
16.1 Profesinės etikos principų taikymas				
16.2 Sprendimų paieška ir priėmimas				
16.3 Laiko planavimas ir valdymas				
16.4 Asmeninės patirties reflektavimas ir vertinimas				
16.5 Lygių galimybių visiems klientams sudarymas				
16.6 Užsienio kalbų įgūdžių tobulinimas				
16.7 Informacinių technologijų, interneto ir kt. informacinių priemonių naudojimo įgūdžių plėtojimas				
Konsultavimo mokėjimai				
16.8 Teigiamos emocinės aplinkos sukūrimas				
16.9 Pasirengimas pokalbiui				
16.10 Kliento konsultavimosi poreikių nustatymas				
16.11 Konsultavimo tikslų ir uždavinių nustatymas				
16.12 Konsultavimui reikalingų išteklių identifikavimas				
16.13 Konsultavimo plano sudarymas				
16.14 Nuoseklaus ir sistemingo konsultavimo proceso organizavimas				

16.15 Konsultavimo teorijų taikymas				
16.16 Konsultavimo metodikų (tiesioginės, netiesioginės, mišrios ir tt.) taikymas				
16.17 Individualaus ir grupinio konsultavimo strategijų taikymas				
16.18 Įvairių konsultavimo formų (“akis į akį”, telefonu, internetu ir pan.) taikymas				
16.19 Konsultavimo trikdžių identifikavimas ir eliminavimas				
16.20 Konfliktų valdymas				
16.21 Grįžtamojo ryšio klientams teikimas				
16.22 Karjeros planavimo gebėjimų ugdymo programų rengimas ir realizavimas				
16.23 Konsultavimas darbo paieškos strategijų ir įsidarbinimo technikų klausimais				
16.24 Konsultavimas profesijų ir kvalifikacijų poreikių ir perspektyvų darbo rinkoje klausimais				
16.25 Konsultavimas įsidarbinimo galimybių klausimais				
16.26 Konsultavimas darbo rinkos prognozių klausimais				
16.27 Konsultavimas profesijų turinio ir ryšio su kitomis profesijomis klausimais				
16.28 Konsultavimas profesijos pasirinkimo klausimais				
16.29 Konsultavimas apie profesijų turinio keliamus reikalavimus asmenybės savybėms ir kvalifikacijai				
16.30 Konsultavimas kvalifikacijų sistemos ir kvalifikacijų įgijimo klausimais				
16.31 Konsultavimas švietimo, profesinio rengimo sistemos, jos lygių, struktūros klausimais				
16.32 Konsultavimas mokymosi galimybių ir mokymosi/studijų programų parinkimo klausimais				
16.33 Konsultavimas perkvalifikavimo ar profesinio tobulėjimo galimybių klausimais				
16.34 Konsultavimas darbo ir karjeros galimybių įgijus kvalifikaciją klausimais				
16.35 Konsultavimas ir žinių teikimas apie darbo santykius reguliuojančius teisiniai dokumentus, įstatymus, darbo kodeksą				
16.36 Konsultavimas apie karjeros projektavimo sistemą, tikslus, struktūrą ir funkcijas				
Karjeros projektavimo tyrimų mokėjimai				
16.37 Karjeros projektavimo tyrimų planavimas ir atlikimas				
16.38 Tyrimo metodų parinkimas ir taikymas				
16.39 Tyrimo duomenų apdorojimas				
16.40 Tyrimo rezultatų interpretavimas				
16.41 Tyrimo rezultatų panaudojimas				
16.42 Tyrimo rezultatų sklaida				
16.43 Asmenybės pažinimo tyrimų atlikimas				
16.44 Profesijų, kvalifikacijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimų atlikimas				
16.45 Teorijų ir tyrimų integravimas į praktinę veiklą				
16.47 Karjeros projektavimo veikloms reikalingos informacijos identifikavimas				
16.48 Informacijos kaupimas				
16.49 Informacijos tvarkymas, sisteminimas				

16.50 Informacijos atnaujinimas				
16.51 Turimos informacijos panaudojimas				
Bendradarbiavimo mokėjimai				
16.52 Bendradarbiavimo etika				
16.53 Darbas komandoje				
16.54 Bendradarbiavimas ir keitimasis gerąja patirtimi su kolegomis				
16.55 Bendradarbiavimas su socialiniais dalininkais ir įvairiomis organizacijomis (bendrojo ugdymo mokyklomis, aukštosiomis mokyklomis, profesinio rengimo įstaigomis, darbdaviais, įstatymų leidėjais, savivaldybėmis ir pan.)				
16.56 Bendradarbiavimas su regioniniais, nacionaliniais bei tarptautiniais karjeros projektavimo tinklais				
16.57 Projektų su socialiniais dalininkais rengimas ir įgyvendinimas				
Teikiamų paslaugų kokybės vertinimo ir tobulinimo mokėjimai				
16.57 Karjeros konsultanto veiklos vertinimo metodų parinkimas ir taikymas				
16.58 Asmeninis ir profesinis tobulėjimas				
16.59 Konsultavimo paslaugų efektyvumo įvertinimas				
16.60 Paslaugų stiprybių, silpnybių, galimybių ir grėsmių analizė				
16.61 Informacijos apie profesijų perspektyvumo, profesinio rengimo ir įsidarbinimo galimybes atnaujinimas				
16.62 Pažangios karjeros projektavimo patirties perėmimas ir plėtotė				

Ačiū už atsakymus

5 priedas

Kiekybinio tyrimo dalyvių mokėjimų įgijimo formos

	Įgijau karjeros projektav imo studijose	Įgijau įvairių kursų, seminarų metu	Įgijau darbo vietoje	Mokėji mo dar neigija u
Bendrieji mokėjimai				
16.1 Profesinės etikos principų taikymas	40.24%	41.46%	69.51%	0.00%
16.2 Sprendimų paieška ir priėmimas	34.15%	43.90%	78.05%	0.00%
16.3 Laiko planavimas ir valdymas	13.41%	46.34%	73.17%	0.00%
16.4 Asmeninės patirties reflektavimas ir vertinimas	57.32%	30.49%	62.20%	1.22%
16.5 Lygių galimybių visiems klientams sudarymas	25.61%	34.15%	71.95%	1.22%
16.6 Užsienio kalbų įgūdžių tobulinimas	6.10%	54.88%	15.85%	35.37%
16.7 Informacinių technologijų, interneto ir kt. informacinių priemonių naudojimo įgūdžių plėtojimas	17.07%	64.63%	71.95%	1.22%
Konsultavimo mokėjimai				
16.8 Teigiamos emocinės aplinkos sukūrimas	39.02%	43.90%	75.61%	1.22%
16.9 Pasirengimas pokalbiui	46.34%	43.90%	65.85%	2.44%
16.10 Kliento konsultavimosi poreikių nustatymas	58.54%	28.05%	63.41%	2.44%
16.11 Konsultavimo tikslų ir uždavinių nustatymas	59.76%	30.49%	63.41%	0.00%
16.12 Konsultavimui reikalingų išteklių identifikavimas	56.10%	21.95%	58.54%	1.22%
16.13 Konsultavimo plano sudarymas	53.66%	25.61%	56.10%	6.10%
16.14 Nuoseklaus ir sistemingo konsultavimo proceso organizavimas	59.76%	21.95%	50.00%	7.32%
16.15 Konsultavimo teorijų taikymas	82.93%	24.39%	23.17%	4.88%
16.16 Konsultavimo metodikų (tiesioginės, netiesioginės, mišrios ir tt.) taikymas	68.29%	23.17%	41.46%	4.88%
16.17 Individualaus ir grupinio konsultavimo strategijų taikymas	57.32%	37.80%	53.66%	2.44%
16.18 Įvairių konsultavimo formų ("akis į akį", telefonu, internetu ir pan.) taikymas	41.46%	26.83%	68.29%	3.66%
16.19 Konsultavimo trikdžių identifikavimas ir eliminavimas	56.10%	26.83%	51.22%	12.20%
16.20 Konfliktų valdymas	48.78%	71.95%	53.66%	2.44%
16.21 Grįžtamojo ryšio klientams teikimas	51.22%	37.80%	67.07%	4.88%
16.22 Karjeros planavimo gebėjimų ugdymo programų rengimas ir realizavimas	57.32%	31.71%	43.90%	12.20%
16.23 Konsultavimas darbo paieškos strategijų ir įsidarbinimo technikų klausimais	40.24%	26.83%	65.85%	3.66%
16.24 Konsultavimas profesijų ir kvalifikacijų poreikių ir perspektyvų darbo rinkoje klausimais	64.63%	25.61%	54.88%	4.88%
16.25 Konsultavimas įsidarbinimo galimybių klausimais	29.27%	20.73%	75.61%	3.66%
16.26 Konsultavimas darbo rinkos prognozių klausimais	43.90%	18.29%	62.20%	10.98%
16.27 Konsultavimas profesijų turinio ir ryšio su kitomis profesijomis klausimais	43.90%	23.17%	62.20%	3.66%
16.28 Konsultavimas profesijos pasirinkimo klausimais	54.88%	26.83%	64.63%	1.22%
16.29 Konsultavimas apie profesijų turinio keliamus reikalavimus asmenybės savybėms ir kvalifikacijai	51.22%	26.83%	63.41%	1.22%
16.30 Konsultavimas kvalifikacijų sistemos ir kvalifikacijų įgijimo klausimais	70.73%	24.39%	45.12%	4.88%
16.31 Konsultavimas švietimo, profesinio rengimo sistemos, jos lygių, struktūros klausimais	85.37%	20.73%	45.12%	1.22%
16.32 Konsultavimas mokymosi galimybių ir mokymosi/studijų programų parinkimo klausimais	46.34%	20.73%	69.51%	1.22%
16.33 Konsultavimas perkvalifikavimo ar profesinio tobulėjimo galimybių klausimais	36.59%	23.17%	69.51%	7.32%
16.34 Konsultavimas darbo ir karjeros galimybių įgijus kvalifikaciją klausimais	31.71%	14.63%	71.95%	4.88%
16.35 Konsultavimas ir žinių teikimas apie darbo santykius reguliuojančius teisinius dokumentus, įstatymus, darbo kodeksą	21.95%	52.44%	70.73%	6.10%

16.36 Konsultavimas apie karjeros projektavimo sistemą, tikslus, struktūrą ir funkcijas	90.24%	15.85%	25.61%	3.66%
Karjeros projektavimo tyrimų mokėjimai				
16.37 Karjeros projektavimo tyrimų planavimas ir atlikimas	90.24%	13.41%	18.29%	6.10%
16.38 Tyrimo metodų parinkimas ir taikymas	92.68%	9.76%	20.73%	2.44%
16.39 Tyrimo duomenų apdorojimas	92.68%	12.20%	18.29%	1.22%
16.40 Tyrimo rezultatų interpretavimas	89.02%	12.20%	20.73%	2.44%
16.41 Tyrimo rezultatų panaudojimas	90.24%	12.20%	28.05%	0.00%
16.42 Tyrimo rezultatų sklaida	89.02%	15.85%	19.51%	2.44%
16.43 Asmenybės pažinimo tyrimų atlikimas	54.88%	24.39%	56.10%	7.32%
16.44 Profesijų, kvalifikacijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimų atlikimas	70.73%	14.63%	21.95%	18.29%
16.45 Teorijų ir tyrimų integravimas į praktinę veiklą	85.37%	28.05%	30.49%	1.22%
Informacijos valdymo mokėjimai				
16.46 Karjeros projektavimo veikloms reikalingos informacijos identifikavimas	64.63%	14.63%	48.78%	8.54%
16.47 Informacijos kaupimas	35.37%	25.61%	85.37%	3.66%
16.48 Informacijos tvarkymas, sisteminimas	29.27%	24.39%	86.59%	2.44%
16.49 Informacijos atnaujinimas	21.95%	25.61%	85.37%	3.66%
16.50 Turimos informacijos panaudojimas	30.49%	18.29%	85.37%	2.44%
Bendradarbiavimo mokėjimai				
16.51 Bendradarbiavimo etika	37.80%	45.12%	81.71%	1.22%
16.52 Darbas komandoje	64.63%	42.68%	78.05%	1.22%
16.53 Bendradarbiavimas ir keitimasis gera patirtimi su kolegomis	48.78%	36.59%	90.24%	0.00%
16.54 Bendradarbiavimas su socialiniais dalininkais ir įvairiomis organizacijomis (bendrojo ugdymo mokyklomis, aukštosiomis mokyklomis, profesinio rengimo įstaigomis, darbdaviais, įstatymų leidėjais, savivaldybėmis ir pan.)	31.71%	25.61%	81.71%	4.88%
16.55 Bendradarbiavimas su regioniniais, nacionaliniais bei tarptautiniais karjeros projektavimo tinklais	23.17%	15.85%	37.80%	42.68%
16.56 Projektų su socialiniais dalininkais rengimas ir įgyvendinimas	19.51%	18.29%	57.32%	28.05%
Teikiamų paslaugų kokybės vertinimo ir tobulinimo mokėjimai				
16.57 Karjeros konsultanto veiklos vertinimo metodų parinkimas ir taikymas	70.73%	13.41%	32.93%	12.20%
16.58 Asmeninis ir profesinis tobulėjimas	81.71%	67.07%	50.00%	0.00%
16.59 Konsultavimo paslaugų efektyvumo įvertinimas	69.51%	10.98%	37.80%	15.85%
16.60 Paslaugų stiprybių, silpnybių, galimybių ir grėsmių analizė	60.98%	24.39%	42.68%	15.85%
16.61 Informacijos apie profesijų perspektyvumo, profesinio rengimo ir įsidarbinimo galimybes atnaujinimas	21.95%	17.07%	76.83%	10.98%
16.62 Pažangios karjeros projektavimo patirties perėmimas ir plėtotė	53.66%	15.85%	57.32%	15.85%