

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS  
ŽMOGAUS IR VISUOMENĖS STUDIJŲ FAKULTETAS  
EDUKOLOGIJOS IR SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS

**LAURYNAS PEČKAITIS**  
EDUKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ VALDYMO (SPECIALIZACIJA - KARJEROS  
VALDYMO) STUDIJŲ PROGRAMA

**KARJEROS KOMPETENCIJŲ UGDYMAS NEFORMALIAJAME  
ŠVIETIME: KARJEROS SPECIALISTO VEIKLOS ASPEKTAS**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas:  
Prof. dr. Romas Prakapas

Vilnius, 2024

## TURINYS

Lentelių ir paveikslų sąrašas.....	3
Sąvokų žodynelis.....	4
ĮVADAS.....	7
1. KARJEROS KOMPETENCIJŲ UGDYMAS NEFORMALIAJAME ŠVIETIME: TEORINIAI ASPEKTAI	
1.1. Karjeros kompetencijų samprata ir turinys.....	10
1.2. Karjeros paslaugos ugdant karjeros kompetencijas	
1.2.1. Karjeros paslaugos Europos valstybėse.....	15
1.2.2. Karjeros paslaugos Lietuvoje.....	20
1.3. Karjeros specialisto vaidmuo ugdant karjeros kompetencijas.....	26
2. KARJEROS KOMPETENCIJŲ UGDYMAS NEFORMALIAJAME ŠVIETIME: TYRIMAS	
2.1. Tyrimo metodologija.....	30
2.2. Tyrimo rezultatai.....	41
2.3. Mokslinė diskusija.....	72
IŠVADOS.....	77
REKOMENDACIJOS.....	80
LITERATŪRA.....	81
SUMMARY IN ENGLISH.....	90
PRIEDAI.....	92
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ.....	115

## Lentelių ir paveikslų sąrašas

### Lentelių sąrašas:

1 lentelė <i>Klausimų blokai</i> .....	33
2 lentelė <i>Tyrimo dalyvių charakteristika</i> .....	35

### Paveikslų sąrašas:

1 pav. <i>Tyrimo etapai</i> .....	38
2 pav. <i>Tyrimo rezultatų temos</i> .....	41
3 pav. <i>Neformaliajame švietime karjeros specialistų vykdomų veiklų kategorijos</i> .....	42
4 pav. <i>Paslaugų įvairovė</i> .....	44
5 pav. <i>Karjeros specialistų kompetencijų, stipriųjų savybių ir tobulintinių aspektų kategorijos</i> ...	47
6 pav. <i>Karjeros specialistų profesionalumas</i> .....	50
7 pav. <i>Proceso vedimas</i> .....	51
8 pav. <i>Tobulintini aspektai</i> .....	54
9 pav. <i>Grįžtamojo ryšio apie gautas karjeros paslaugas kategorijos</i> .....	56
10 pav. <i>Tėvų grįžtamasis ryšys</i> .....	57
11 pav. <i>Klientų grįžtamasis ryšys</i> .....	58
12 pav. <i>Grįžtamojo ryšio forma</i> .....	58
13 pav. <i>Naudos klientui</i> .....	60
14 pav. <i>Ugdomos kompetencijos</i> .....	62
15 pav. <i>Savęs pažinimo subkategorijos</i> .....	63
16 pav. <i>Karjeros galimybių pažinimas</i> .....	64
17 pav. <i>Karjeros planavimas</i> .....	66
18 pav. <i>Karjeros įgyvendinimas</i> .....	68
19 pav. <i>Bendrosios kompetencijos</i> .....	69

## Sąvokų žodynis

**AIKOS** (Atvira informavimo, konsultavimo, orientavimo sistema) – integruota, vientisa, atvira, nekomercinė sistema, kurios pagrindinis tikslas – teikti aktualią, kokybišką informaciją apie mokymosi galimybes Lietuvoje (Valstybinio audito ataskaita, 2014).

**Detalusis aprašymas** – tyrėjo pateikiamos informacijos apie tyrimo objektą, vietą, duomenų rinkimo metodą, tyrėjo vaidmenį tyrime ir pan. detali charakteristika, naudojama atliekant kokybinius tyrimus. Detalaus aprašymo reikia tam, kad tyrimo ataskaitos skaitytojas galėtų suprasti, kokiomis praktinėms ar mokslinėms reikmėms galima tyrimo rezultatus pritaikyti. Tai pagrindinis kokybinio tyrimo patikimumo užtikrinimo būdas (Rupšienė, 2007, p. 131).

**Formalizuotas interviu** – interviu, kuriam būdingas tam tikro laispsnio formalizavimas (pavyzdžiui, iš anksto numatomi visi arba dalis klausimų). Kokybiniuose tyrimuose taikomi tik tie formalizuotieji interviu, kuriuose atsakymai ir anksto nenumatomi. Sinononimai: struktūruotas interviu, standartizuotas interviu (Bitinas ir kt., 2008, p. 294).

**Individualus giluminis interviu** – giluminio interviu tipas, tyrėjo taikomas, siekiant iš vieno informanto gauti informacijos, kuri padėtų jam visapusiškai suprasti tiriamą objektą. Tokios informacijos galima gauti tiesioginio vizualinio informanto ir tyrėjo kontakto metu. Kaip alternatyva interviu gali vykti telefonu, elektroninėmis ir kitomis ryšio priemonėmis. Skiriamasis giluminio interviu bruožas – išklausinėjimas ir atvirieji klausimai (Rupšienė, 2007, p. 133).

**Informantas** – asmuo, teikiantis informaciją kokybinį tyrimą atliekančiam tyrėjui (Bitinas ir kt., 2008, p. 295).

**Interviu** – duomenų rinkimo metodas, apimantis informantų klausinėjimą ir aktyvų jų atsakymų klausymąsi, siekiant suvokti jų patirtį ir sužinoti nuomones tiriamuoju klausimu (Rupšienė, 2007, p. 134).

**Jaunas žmogus** – asmuo nuo 14 iki 29 metų (įskaitytinai). (Lietuvos respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymo pakeitimo įstatymas, 2018).

**Karjeros kompetencijos** - tai žinių, gebėjimų ir nuostatų apie save, mokymosi, saviraiškos ir darbo galimybes, karjeros sprendimų priėmimą, karjeros planavimą, derinimą su kitomis gyvenimo sritimis ir realizavimą visuma (Dėl ugdymo karjerai programos patvirtinimo, 2014).

**Karjeros specialistas** – asmuo, teikiantis profesinio informavimo ir konsultavimo, ugdymo karjerai paslaugas. (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 2011).

**Kategorija** – duomenų grupė, kurią tyrėjas išskiria pagal kokį nors požymį kokybinių duomenų nagrinėjimo metu. Kategorija apima subkategorijas (t. y. duomenų pogrupius) (Bitinas ir kt., 2008, p. 296).

**Kokybinių duomenų analizės vienetas** – objektai, kurie yra nagrinėjami kokybiniame tyrime: individai, jų grupės, socialinės organizacijos, socialiniai artefaktai (nuotraukos, paveikslai, žurnalai, kiti dokumentai) (Bitinas ir kt., 2008, p. 296).

**Kokybinis interviu** - kokybinio tyrimo metodas, kuriame svarbiausia tyrimo dalyvių perspektyvos, subjektyvios sampratos ir patirtys, kasdieniai kontekstai. Jį atliekant gilinamasi į nuomones, nuostatas, patirtis, motyvus, jausmus, prasmes ir pan. Kokybinis interviu paremtas sąveika tarp tyrėjo ir tiriamojo, pasižymi pokalbio lankstumu ir neformalumu. (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016).

**Kokybinė turinio analizė** – kokybinio turinio strategija, paremta kategorijų išskyrimu ir jų įterpimu į kontekstą (Bitinas ir kt., 2008, p. 296).

**Kokybinis tyrimas** – empirinis tyrimas, teikiantis išvadas apie tyrimo objektą, paremtas kokybinių (išreikštų žodžių ar kitokių neskaitmeninių simbolių forma) duomenų analize (Bitinas ir kt., 2008, p. 296).

**Kompetencija** – gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma. (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 2011).

**Kriterinė atranka** – atliekant kokybinius tyrimus taikomas tyrimo imties sudarymo būdas, kai imties vienetai atrenkami iš generalinės aibės pagal tam tikrą tyrėjo nustatytą kriterijų (-us) (Rupšienė, 2007, p. 135).

**Kryptingas arba iš dalies struktūruotas interviu** – kokybiniuose tyrimuose taikomas individualus interviu, vykdomas iš anksto numatytomis temomis ir/ar klausimais. Vis dėlto tyrėjas griežtai nesilaiko nustatytų žodžių ar klausimų tvarkos, laisvai keičia juos vietomis, taikydamas išklausinėjimo metodiką. Pagrindinis šio interviu tipo privalumas – interviu gaunami išsamūs duomenys, lyginant su neformaliu pokalbiu – interviu (Rupšienė, 2007, p. 135).

**LKSA** – Lietuvos karjeros specialistų asociacija (Apie LKSA, 2024).

**MUKIS** (Mokinių ugdymo karjerai informacinė svetainė) – internetinis puslapis, orientuotas į informacijos sklaidą ir tikslinių grupių (mokinių, karjeros veiklų koordinatorių, konsultantų, kitų pedagogų, tėvų, neformalaus ugdymo specialistų ir darbo pasaulio atstovų) bendradarbiavimą (Valstybinio audito ataskaita, 2014).

**Neformalusis jaunimo ugdymas** – veikla, kuria plėtojamos jaunų žmonių asmeninės, socialinės ir edukacinės kompetencijos ir kuri vykdoma ne pagal formaliojo švietimo programas. (Lietuvos respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymo pakeitimo įstatymas, 2018).

**Neformalusis švietimas** – švietimas pagal įvairias švietimo poreikių tenkinimo, kvalifikacijos tobulinimo, papildomos kompetencijos įgijimo programas, išskyrus formaliojo švietimo programas. (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 2011).

**Prasminis vienetas** – nagrinėjamo teksto sakinio dalis, sakinyss ar pastraipa, kuriai suformuluojamos subtemos ir subkategorijos pavadinimas (Bitinas ir kt., 2008, p. 299).

**Profesinis informavimas** – sistemingas informacijos teikimas profesinio mokymo, kvalifikacijų paklausos darbo rinkoje ir profesijos pasirinkimo klausimais (Valstybinio audito ataskaita, 2014).

**Profesinis konsultavimas** – pagalba asmeniui priimti racionalų profesijos rinkimosi sprendimą, atsižvelgus į jo individualias savybes, darbo rinkos poreikius ir profesinio mokymosi galimybes (Valstybinio audito ataskaita, 2014).

**Profesinis orientavimas:** ugdytas karjerai, profesinis informavimas, profesinis konsultavimas.

**Su jaunimu dirbanti organizacija** – juridinis asmuo, kurio vienas iš veiklos tikslų – atlikti darbą su jaunimu. (Lietuvos respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymo pakeitimo įstatymas, 2018).

**Švietimas** – ugdytas ir išsilavinimo teikimas, savišvieta; taip pat mokinių, jų tėvų (globėjų, rūpintojų), švietimo įstaigų, mokytojų ir kitų švietimo teikėjų, švietimo pagalbos specialistų veiklų visuma. (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 2011).

**ŠVIS** – Švietimo valdymo informacinė sistema (Valstybinio audito ataskaita, 2014).

**Transkribavimas** – tikslus kalbos garsų rašymas pagal tarimą (Rupšienė, 2007, p. 141).

**Tyrėjas** – asmuo, organizuojantis ir (arba) atliekantis mokslinį tyrimą (Bitinas ir kt., 2008, p. 302).

**Tyrimo metodologija** – visuma principų ir taisyklių, kuriomis vadovaujama apibūdinant tyrimo objektą ir problemą, formuluojant tyrimo tikslą ir uždavinius, parenkant metodus ir priemones, reikalingus tyrimo tikslui pasiekti (Bitinas ir kt., 2008, p. 302).

**Tyrimo objektas** – mokslininko išskirtas tyrimui realybės elementas ar komponentas (Bitinas ir kt., 2008, p. 302).

**Tyrimo problema** – konkretus klausimas, į kurį siekiama atsakyti tyrimu: objekto aprašymas (kas ir koks yra objektas), jo aiškinimas (kodėl objektas yra būtent toks) ir jo raidos numatymas (kaip patobulinti objektą) (Bitinas ir kt., 2008, p. 302).

**Tyrimo rezultatai** – mokslinės veiklos produktas, kurio turinys yra naujos žinios ar naujas praktinės problemos sprendinys, pateiktas tyrimo ataskaitoje, mokslinėje publikacijoje, moksliniame pranešime ar kitokiu informacijos fiksavimo būdu (Bitinas ir kt., 2008, p. 302).

**Ugdytas** – dvasinių, intelektinių, fizinių asmens galių auginimas bendraujant ir mokant. (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 2011).

**Ugdymo karjerai tikslas** – veiksmingai ugdyti ir sudaryti sąlygas visiems mokiniams ugdytis karjeros kompetencijas, palaikyti mokinius, jiems pažįstant, kuriant ir realizuojant save (Valstybinio audito ataskaita, 2014).

**Užimtumas** – atlygintina arba neatlyginta teisėta fizinio asmens savarankiška, iš dalies savarankiška arba priklausoma veikla, kuria asmuo užsidirba pragyvenimo lėšų, taip pat veikla, kuria asmuo užsiima siekdamas įgyti darbinių ar profesinių įgūdžių, arba kita tęstinė veikla, kurią asmuo vykdo įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka. (Lietuvos respublikos užimtumo įstatymas, 2016).

**UKSIS** – Ugdymo karjerai stebėsenos informacinė Sistema (Valstybinio audito ataskaita, 2014).

## IVADAS

**Aktualumas.** XXI amžius pasižymi dinamika daugelyje sričių. Sparti kaita vyksta technologijų, švietimo, vertybių, darbo rinkos, ekonomikos, klimato, saugumo ir kitose srityse. Tokiame kontekste išryškėja svarbus švietimo vaidmuo. Iš principo, mokykla turi ruošti mokinius profesijoms, kurių dar nėra, darbui su technologijomis, kurios dar neišrastos, kad jie galėtų spręsti iššūkius, kurie dar neegzistuoja. Tikslas - gerinti švietimo sistemos atitiktį darbo rinkai ir kintančiai aplinkai (2021-2030 Nacionalinis pažangos planas, 2021). Todėl švietimo sistema turi prisitaikyti ir keistis greičiau nei kitos. Formaliojo švietimo atveju, nuolatinį progresą ir pokytį pakankamai sunku įgyvendinti praktiškai, nes daugelyje valstybių, tarp jų ir Lietuvoje, ši sistema – viena grandioziškiausių, didžiausių, nelanksčiausių, pakankamai biurokratinė, jos priežiūra, kokybės kontrolė aiškiai apibrėžta įstatymais todėl mažai imli spartiems pokyčiams. Į pagalbą galima pasitelkti neformalųjį švietimą. Formaliojo švietimo kokybę užtikrina valstybė, neformaliojo švietimo kokybę, valstybė užtikrina iš dalies. (Lietuvos respublikos švietimo įstatymas, 2011). Taip pat neformaliojo vaikų švietimo rezultatai yra vaiko asmeninis reikalas (Dėl neformaliojo vaikų švietimo koncepcijos patvirtinimo, 2023). Todėl neformaliojo švietimo įstaigos ar paslaugos už formaliojo švietimo ribų, būdamos mažesnės apimties, mažiau ribojamos formalių reikalavimų turi galimybę greičiau reaguoti į besikeičiančias pasaulio ar valstybės tendencijas darbo rinkos ir kitose srityse.

Neformaliojo švietimo vieta švietimo sistemoje apibrėžiama ir kituose norminiuose dokumentuose. Pavyzdžiui, ugdymasis vyksta neformalaus švietimo įstaigose, ir mokiniai skatinami jame aktyviai dalyvauti (Dėl geros mokyklos koncepcijos patvirtinimo, 2015). Taip pat kalbama apie formaliojo ir neformaliojo švietimo įtraukties (2021-2030 Nacionalinis pažangos planas, 2021) ir integralumo didinimą, kuris pasiekiamas per neformaliojo švietimo aprėptį, suteikiant mokiniams galimybes ugdyti individualius gebėjimus (Dėl valstybinės švietimo 2013–2022 metų strategijos patvirtinimo, 2013).

Šio **darbo tema** – „Karjeros kompetencijų ugdymas neformaliajame švietime: karjeros specialisto veiklos aspektas“. Taigi dar vienas aspektas, kurį reikia apžvelgti, yra kompetencijos. Dokumentuose įvardintas siekis gerinti neformaliojo būdu patobulintų kompetencijų vertinimą ir pripažinimą (Dėl nacionalinės darnaus vystymosi strategijos patvirtinimo, 2003). Asmeninių, socialinių ir edukacinių kompetencijų ugdymas yra neformalaus jaunimo ugdymo tikslas (Lietuvos respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymo pakeitimo įstatymas, 2018). Tuo tarpu neformaliajame vaikų švietime lavinamos bendrosios ir dalykinės – profesinės kompetencijos (Dėl neformaliojo vaikų švietimo ir jo teikėjų veiklos kokybės užtikrinimo metodikos patvirtinimo, 2019). Darbe naudojamos karjeros kompetencijų sąvokos ir apibrėžimai įvardinti dviejuose dokumentuose. Vieni tiksliausių apibrėžimų buvo pateikti karjeros kompetencijas skirstant į savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo kompetencijų grupes (Dėl Ugdymo

karjerai programos patvirtinimo, 2014). Tiesa, su naujesnių įstatymų aktų pasirodymu šis dokumentas neteko galios. Šiuo metu karjeros kompetencijos integruotos į šias toliau pateikiamas kompetencijas: skaitmeninė, pažinimo, kultūrinė komunikavimo, kūrybiškumo, pilietiškumo, socialinė, emocinė ir sveikos gyvensenos (Dėl Neformaliojo vaikų švietimo koncepcijos patvirtinimo, 2023).

Temos aktualumą patvirtina keli užsienyje atlikti tyrimai. Vieno iš jų rezultatai parodė, kad padidinus karjeros paslaugų pasiekiamumą – įdarbinus daugiau karjeros specialistų Kolorado valstijos (JAV) mokyklose, mokyklos baigimo reitingas pakilo 30%, chroniškų pravaikštų skaičius sumažėjo 61%, pagerėjo konfliktų sprendimo įgūdžiai, sumažėjo neigiamas mokinių elgesio bei apkalbų tarp mokinių atvejų, taip pat sumažėjo depresijos ir savižudybių atvejų, metančių mokyklą reitingas nuo 5,5% smuko iki 3,7% (O'Connor, 2018). Lietuvoje, turint ribotą specialistų skaičių formaliajame švietime karjeros kompetencijų ugdymą galima papildyti paslaugomis neformaliajame švietime.

Kitu atveju buvo tiriamos karjeros paslaugos aukštajame moksle. Studentai, kurie naudojami nors viena paslauga universiteto karjeros centre, baigdami mokslus vidutiniškai gavo 1,24 darbo pasiūlymų, lyginant su studentais, kurie paslaugomis nesinaudojo (jie gavo 1,0 darbo pasiūlymų) (Van Derziel, 2022). Natūraliai gali kilti klausimas, kaip yra Lietuvoje, šis klausimas ir yra šio magistrinio darbo prielaida.

**Ištirtumas ir naujumas.** Susipažinus su atliktais tyrimais, tiesiogiai karjeros kompetencijų ugdymo neformaliajame švietime (per karjeros specialisto veiklos aspektą) darbų nepavyko rasti. Galbūt artimiausias nagrinėjamai temai būtų A. Marcinkutės magistrinis darbas, kuriame autorė tiria karjeros valdymo ir kitų kompetencijų lavinimą neformalioje mokykloje „Sėkmės mokykla“ ir jos šeštadieniniame padalinyje „Sėkmės klubas“ (Marcinkutė, 2012). Tačiau tyrimas pakankamai seniai atliktas, kompetencijų terminologija pasikeitusi ir visiškai neliečiama karjeros specialisto vaidmens potėmė.

Plačiau, neapsiribojant vieno atvejo analize, neformalaus švietimo veikla tiriami J. Martinkaus magistriniame darbe „Jaunimo neformaliojo švietimo kokybės valdymas“ (Martinkus, 2013). Tačiau jame neišskirtos karjeros kompetencijos, karjeros specialisto vaidmuo ir pats darbas parašytas prieš dešimt metų.

Naujesnius šaltinius ir tyrimus galima sutikti karjeros paslaugas formaliajame švietime aprašančiuose darbuose. Vertingi duomenys gauti V. Lamanausko ir D. Augienės tyrime apie karjeros ugdymą gimnazijoje. Autoriai ne tik ištyrė karjeros specialisto veiklos pobūdį mokykloje (įvardino karjeros paslaugas pagal teikimo dažnumą), bet ir kitų žmonių įtaką priimant karjeros sprendimus bei pačius įvairiausias kitus faktorius karjeros sprendimo priėmimui (Lamanauskas, Augienė, 2019).

Kiti pavyzdžiai – keletas darbų, tiriančių karjeros specialistų darbo niuansus mokykloje. I. Gasiancevienės magistriniame darbe atliekama karjeros specialisto veiklos bendrojo ugdymo



mokyklose analizė (Gasiancevienė, 2020). Kiti autoriai orientavosi į karjeros specialistų veiklos vidinius veiksmus, tokius, kaip motyvacija, saviveiksmingumas, pasitenkinimas darbu (Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2019). Problema tame, kad darbuose nenagrinėjami karjeros paslaugų neformaliajame švietime niuansai.

Yra keletas mokslinių darbų nagrinėjančių karjeros paslaugas, kurios teikiamos suaugusiems klientams. Pavyzdžiui, kelios autorės analizuoja karjeros konsultanto – andragogo darbo niuansus privačioje švietimo ir socialinių paslaugų įstaigoje Vokietijoje (Tolutienė, Paliutienė, 2020). Trūkumas būtų – Vokietijos ir Lietuvos profesinio konsultavimo (ugdymo karjerai) sistemų skirtumai ir tyrimo rezultatų galimas neatitikimas Lietuvos kontekste.

E. Mills ir kiti, atlikdami tyrimą su studentais, nustatė, kad pasirengimą karjerai skatina trys platformos: darbdaviai, akademinės programos ir profesionalų asociacijos (Mills ir kt., 2020). Nustatyta, kad profesionalų asociacijos, pavyzdžiui, Lietuvoje tai galėtų būti „Lietuvos karjeros specialistų asociacija“, sudaro sąlygas kelti karjeros paslaugų lygį ir kokybiškiau padėti klientams, lavinant jų karjeros kompetencijas. Šios įžvalgos mums naudingos pagrindžiant tyrimo dalyvių atranką.

Kalbant apie karjeros paslaugas, dažniausiai susiduriame su bendro pobūdžio apžvalgomis, tyrimais ar moksliniais darbais, kuriems trūksta specifinių aspektų, reikalingų šio magistrinio darbo temai išpildyti. Paminėtini galėtų būti E. Danilevičiaus (Danilevičius, 2008), K. Pukelio (Pukelis, 2012), A. Railienės (Railienė, 2010), A. Sololovos ir V. Stanišauskienės (Sololova, Stanišauskienė, 2007), taip pat I. Gatia ir kitų (Gatia ir kt., 2010) darbai.

Susiduriant su naujų šaltinių ar tyrimų trūkumu, natūraliai iškyla mokslinė **problema** šiam magistriniam darbui. Ji formuluojama klausimu - kaip karjeros specialistai vertina savo paslaugas ugdant karjeros kompetencijas neformalaus švietimo įstaigoje? Darbo **objektas** - karjeros kompetencijų ugdymas neformaliajame švietime per karjeros specialisto veiklos aspektą. Probleminis klausimas bus atsakytas pasiekiant išsikeltą **tikslą** - įvertinti neformalaus švietimo įstaigoje ugdomas karjeros kompetencijas karjeros specialistų požiūriu.

Darbo tikslui pasiekti buvo iškelti keturi **uždaviniai**:

1. Apibrėžti karjeros kompetencijų sampratą ir turinį
2. Apžvelgti karjeros paslaugų teikimo situaciją Europos valstybėse ir Lietuvoje.
3. Pristatyti karjeros specialistų veiklos pagrindines kryptis formaliajame ir neformaliajame švietime.
4. Atskleisti neformaliajame švietime ugdomas karjeros kompetencijas.

**Metodika.** Teoriniams uždaviniams pasiekti (pirmam ir antram) darbe naudojama teorinės medžiagos analizė, o praktiniams uždaviniams (trečiam ir ketvirtam) – kokybinis tyrimas (pusiau struktūruotas interviu).

# 1. KARJEROS KOMPETENCIJŲ UGDYMAS NEFORMALIAJAME ŠVIETIME: TEORINIAI ASPEKTAI

## 1.1. Karjeros kompetencijų samprata ir turinys

Pirmasis magistrinio darbo tikslas – apibrėžti karjeros kompetencijų sampratą ir turinį. Šiame skyriuje analizuojami moksliniai tiriamieji darbai, straipsniai, publikacijos, įstatymai ir kiti šaltiniai, siekiant išanalizuoti įvairius karjeros kompetencijų aspektus. Pradedama nuo Lietuvos įstatyminės bazės ir norminių dokumentų analizės, vėliau pereinama prie mokslinės literatūros ir kitų šaltinių.

Susiduriama su problema – remiantis šiuo metu galiojančiais teisės aktais, nėra konkrečiai apibrėžta karjeros kompetencijų samprata. Todėl pirmiausia reiktų atkreipti dėmesį į bendrą kompetencijos sąvoką. Lietuvos švietimo įstatyme kompetencija apibrėžiama, kaip gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma (Lietuvos respublikos švietimo įstatymas, 2011). Panašiai kompetencijos sąvoka apibrėžiama straipsnyje apie kompetencijomis grįstą mokymąsi – kompetencija – tai gebėjimas pritaikyti/ panaudoti žinių, įgūdžių, gebėjimų ir intelektualaus elgesio visumą (Long ir kt., 2020, p. 31). Abiejuose apibrėžimuose svarbiausias akcentas yra praktinis pritaikymas. D. Nichols tam pritaria, kompetenciją pavadindamas raktu tarp klasės arba išmuktų žinių ir karjeros arba realizavimosi darbe, papildomai akcentuodamas gebėjimą vertinti duomenis, analizuoti sprendimus ir strategijas, galimybių konceptus (Nichols, 2015, p. 3). Visais trimis atvejais pateikiamas tik bendras kompetencijos apibrėžimas, arba apibrėžimai kituose kontekstuose, o šiame darbe reikalinga neformaliojo švietimo specifika.

Neformaliojo vaikų švietimo ir jo teikėjų veiklos kokybės užtikrinimo metodikoje akcentuojama, kad teikiant paslaugas neformaliajame švietime, kas ir yra šio darbo objektas, ugdomos vaikų bendrosios ir dalykinės (profesinės) kompetencijos (Dėl Neformaliojo vaikų švietimo ir jo teikėjų veiklos kokybės užtikrinimo metodikos patvirtinimo, 2019). Remiantis šia metodika jau prisiliesta prie neformaliojo švietimo, tačiau neišskirtas specifinis, šio darbo objektui reikalingas, karjeros kompetencijų apibrėžimas, jis pateikiamas bendro pobūdžio. Spragą užpildo Neformaliojo vaikų švietimo koncepcijoje aprašytos pažinimo, komunikavimo, kūrybiškumo, pilietiškumo, socialinė, emocinė ir sveikos gyvensenos, kultūrinė ir skaitmeninė kompetencijos (Dėl Neformaliojo vaikų švietimo koncepcijos patvirtinimo, 2023). Jos sutampa su formalųjį švietimą apibrėžiančių dokumentų, pavyzdžiui, Priešmokyklinio, pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo bendrųjų programų (2022) 1 priede pateiktais ugdomų kompetencijų apibrėžimais, tik skiriasi jų išdėstymo tvarka. Tolesniame tekste kompetencijos pristatomos ir ieškoma jų sąsajų su karjeros gebėjimų ugdymu.

Abiejuose šiuose dokumentuose **pažinimo kompetencija** apibrėžiama, kaip motyvacija ir gebėjimas pažinti save ir pasaulį, įgyjami suvokiant (perimant) žmonijos kultūrinę patirtį, tobulinant

dalykinės žinias bei kritinio mąstymo, problemų sprendimo, mokėjimo mokytis gebėjimus (Dėl Neformaliojo vaikų švietimo koncepcijos patvirtinimo, 2023). Pagal apibrėžimą ši kompetencija siejasi su gebėjimu mokytis, gauti, vadovaujantis kritiniu mąstymu pasirinkti svarbiausią informaciją ir ją naudoti. O tai vieni svarbiausių gebėjimų kalbant apie karjeros kompetencijų ugdymą. Kaip ir savęs ir pasaulio pažinimas, kurie gali būti pagrindas priimant karjeros sprendimus.

**Komunikavimo kompetencija** įvardinta kaip asmens gebėjimas kurti, perduoti ir suprasti žinias (faktus, požiūrius ir asmenines nuostatas), etiškai naudotis verbalinėmis ir neverbalinėmis komunikavimo priemonėmis ir technologijomis (Dėl Priešmokyklinio, pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo bendrųjų programų, 2022). Tai, vėlgi, gebėjimas dirbti su asmens karjeroje reikalinga informacija, taip pat gebėjimas efektyviai ir etiškai naudotis komunikacinėmis priemonėmis – kas neatsiejamai susiję su karjeros kūrimo reikalingais gebėjimais.

**Kūrybiškumo kompetencija**, remiantis norminiais dokumentais, yra sau ir kitiems reikšmingų kūrybinių idėjų, produktų, problemų sprendimų tyrinėjimas, generavimas, kūrimas, vertinimas, išlaikant darnų santykį su savimi ir aplinka (Dėl Neformaliojo vaikų švietimo koncepcijos patvirtinimo, 2023). Kūrybiškumo kompetencija su karjeros kūrimo gebėjimais susijusi mažiau, tačiau gali būti svarbi, priimant karjeros sprendimus, ieškant išeičių „užstrigus“, gebant pažvelgti į situaciją iš skirtingų požiūrio kampų ir kt.

**Pilietiškumo kompetencija** apibūdinama kaip pilietinis tapatumas ir pilietinė galia, grįsta vertybėmis, nuostatomis, žiniomis ir praktinio veikimo gebėjimais, įgalinančiais kartu su kitais atsakingai kurti demokratišką visuomenę, stiprinti Lietuvos valstybingumą (Dėl Priešmokyklinio, pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo bendrųjų programų, 2022). Iš šios kompetencijos apibrėžimo galima išskirti tokius akcentus, kaip vertybės ir nuostatos, kurios labai svarbios pažįstant save ir pradedant karjerą, bei praktinio veikimo gebėjimai, kurie svarbus ją įgyvendinant.

**Kultūrinė kompetencija** apibrėžiama, kaip asmens kultūrinė savimonė, grįsta žiniomis, aktyvia kultūrine raiška ir kultūriniu sąmoningumu (Dėl Neformaliojo vaikų švietimo koncepcijos patvirtinimo, 2023). Ši kompetencija su karjeros ugdymu, turbūt, susijusi mažiausiai, nebent karjera tiesiogiai siejama su kultūros sritimi.

Taip pat svarbi ir **skaitmeninė kompetencija**, kurios apibrėžimas pateikiamas toks - motyvacija ir gebėjimas naudotis skaitmeninėmis technologijomis užduotims atlikti, mokytis, problemoms spręsti, dirbti, bendrauti ir bendradarbiauti, valdyti informaciją, efektyviai, tinkamai, saugiai, kritiškai, savarankiškai ir etiškai kurti ir dalytis skaitmeniniu turiniu (Dėl Priešmokyklinio, pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo bendrųjų programų, 2022). Ši kompetencija tiesiogiai siejasi su karjeros kūrimu ir įgyvendinimu susijusiomis savybėmis, atsižvelgiant į šiuolaikinės karjeros skaitmenizacijos tendencijas.

Ir, galiausiai, minėtuose dokumentuose pateikiama plačiausia, daugiausiai turinio apimanti **socialinė, emocinė ir sveikos gyvensenos kompetencija**, kuri apibūdinama, kaip asmens savimonė ir savitvarda, socialinis sąmoningumas, tarpusavio santykių kūrimo gebėjimai, atsakingas sprendimų priėmimas ir asmens rūpinimasis fizine ir psichine sveikata (Dėl Neformaliojo vaikų švietimo koncepcijos patvirtinimo, 2023). Pagal apibrėžimą kompetenciją galima sieti su emociniu intelektu, savitvarda, emocine pagalba sau ir kitiems, streso valdymu, gyvenimo balanso palaikymu ir kitomis įtaką karjeros pasaulyje darančiomis sritimis.

Aprašytosios kompetencijos integruotai lavinamos formaliajame ir neformaliajame švietime, tačiau sąsajų su karjera tarsi reikia „dirbtinai“ ieškoti. Tiesiogiai karjeros kompetencijos buvo apibrėžtos 2014 metais patvirtintoje Ugdymo karjerai programoje, tiesa, su naujesnių įstatymų aktu pasirodymu šis dokumentas neteko galios. Minėtame dokumente įvardinta, kad ugdymas karjerai apima keturias ugdymo sritis: savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo (Dėl Ugdymo karjerai programos patvirtinimo, 2014). Šios sritys apibūdintos kaip atskiros karjeros kompetencijų sritys, kurios susideda iš smulkesnių karjeros kompetencijų. Pavyzdžiui, **savęs pažinimas** susideda iš savęs, kaip asmenybės visumos ir atskirų asmenybės ypatybių, pažinimo, socialinės aplinkos ir vaidmenų pažinimo, taip pat gebėjimo šias kompetencijas susieti su asmenine karjera. **Karjeros galimybių pažinimas** susideda iš tokių kompetencijų, kaip karjeros informacijos ieškojimas ir veiksmingas panaudojimas, mokymosi visą gyvenimą galimybių pažinimo, taip pat karjeros pasaulio galimybių, kaitos ir įvairovės pažinimo. **Karjeros planavimo** sritį sudaro tokios kompetencijos, kaip karjeros ir gyvenimo tikslų kėlimas, kompetencija susikurti asmeninę viziją ir karjeros planą, taip pat priimti karjeros sprendimus. **Karjeros įgyvendinimo** sritis susideda iš bendrųjų kompetencijų praktinio pritaikymo karjeroje, sėkmingo perėjimo ir įsitvirtinimo naujose karjeros aplinkose, tikslingo darbo, praktikos paieškos, ar savo verslo kūrimo.

Šias keturias sritis siejant su dabar galiojančių formaliajame ir neformaliajame švietime ugdomų kompetencijų aprašymu, galima atrasti bendrų bruožų. Pavyzdžiui, savęs pažinimo sritis siejasi su pažinimo, pilietiškumo, socialine, emocine ir sveikos gyvensenos kompetencijomis. Karjeros galimybių pažinimo sritis – su pažinimo, komunikavimo ir skaitmenine kompetencijomis. Karjeros planavimo sritis labiausiai siejama su pažinimo, kūrybiškumo, skaitmenine bei socialine, emocine ir sveikos gyvensenos kompetencijomis. Karjeros įgyvendinimas labiausiai susijęs su komunikavimo, kūrybiškumo, pilietiškumo, skaitmenine bei socialine, emocine ir sveikos gyvensenos kompetencijomis nors formaliai pagal apibrėžimą apima visas.

Šiame darbe iškeltiems uždaviniams pasiekti (labiausiai šiam – 4. Atskleisti neformaliajame švietime ugdomas karjeros kompetencijas) atliekamas kokybinis tyrimas, kurio klausimyno sudarymui didelės įtakos turi prieš tai aptarta kompetencijų samprata, apibrėžta pristatytuose norminiuose dokumentuose ir įstatymuose. Labiausiai vadovaujamosi karjeros kompetencijų

skaidymu į keturias sritis (savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo), nes jos tiksliau atspindi šio darbo objektą. Kaip atskira kategorija tyrime išskirtos Bendrosios kompetencijos, į kurių sampratą įeina septynios anksčiau apibrėžtos kompetencijos.

Tačiau norint nupiešti bendrą vaizdą, susijusį su karjeros kompetencijomis, reiktų trumpai aptarti ne tik, įstatyminę bazę, bet ir kitus šaltinius. Probleminis aspektas yra tas, kad dauguma šaltinių karjeros kompetencijas analizuoja darbo rinkos arba aukštojo mokslo kontekste, todėl šio magistrinio darbo rėmuose tinka tik dalinai.

K. Paradnikė ir kt., apibendrindami skirtingas karjeros teorijas ir modelius, išskiria penkias karjeros kompetencijų grupes: psichologinės (pavyzdžiui, lankstumas, optimizmas), tapatumo ir karjeros prisitaikymo (pavyzdžiui, savęs pažinimas), socialinės (pavyzdžiui, gebėjimas dirbti komandoje), žmogiškojo kapitalo (pavyzdžiui, konkrečios profesinės žinios) ir savęs pristatymo (pavyzdžiui, savęs profiliavimo) (Paradnikė ir kt. 2016, p. 99). Šis skirstymas leidžia susidaryti platesnį suvokimą apie egzistuojančias karjeros kompetencijų teorijas.

V. Stanišauskienė į klausimą pažvelgia konkrečiau. Autorė rašo apie **integralią šiuolaikinę karjeros kompetenciją**, kurią sudaro keturios smulkesnės kompetencijos: asmeninė, socialinė, mokymosi ir profesinė (Stanišauskienė, 2004). Pirmoji siejasi su savęs pažinimu ir pristatymu, antroji – su gebėjimu užmegzti ir palaikyti harmoningus ryšius su socialine aplinka, trečioji – su nuolatiniu mokymusi ir kompetencijos kėlimu, ketvirtoji – su specifinėmis savybėmis ir gebėjimais, reikalingais karjeros srityje.

Karjeros kompetencijų sampratos ir ugdymo užsienyje pavyzdys yra C. Putnam straipsnis apie studentų patyriminį mokymąsi. Autorius remiasi Nacionalinės kolegijų ir darbdavių asociacijos (The National Association of Colleges and Employers - NACE) įvardintomis aštuoniomis **pasiruošimo karjerai** (career readiness) kompetencijomis. Jos yra tokios: savęs ir savo karjeros tobulinimas, bendravimas, kritinis mąstymas, įsitraukimas, lyderystė, profesionalumas, komandinis darbas ir technologinė kompetencija (Putnam, 2022. p. 10). Savęs pažinimas ir kritinis mąstymas tiesiogiai siejasi su Lietuvos formaliajame ir neformaliajame švietime ugdomomis karjeros kompetencijomis, kitos siejasi tik dalinai.

Dar konkrečiau į karjeros kompetencijų temą pažvelgia I. Urbanavičiūtė, kuri didžiausią dėmesį skiria vienam svarbiausių veiksnių, susijusių su karjeros kompetencijomis, sprendimų priėmimui. Autorė savo daktaro disertacijoje apie profesinio kelio rinkimosi veiksnius remiasi G. Hackett ir N. Betz išskirtomis penkiomis karjeros **sprendimų priėmimo saviveiksmingumo** sąvokomis: savo gebėjimų įvertinimas, karjeros galimybių tyrinėjimas, tikslų atranka, planavimas, kilusių problemų sprendimas (Hackett, Tetz, 2006, cit. iš Urbanavičiūtė, 2009, p. 49). Šios sąvokos

kone idealiai atitinka Ugdymo karjerai programoje išskirtas savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo karjeros kompetencijų grupes.

Apibendrinant skyrių galima teigti, kad mokslinėje literatūroje karjeros kompetencijų ugdymas neformaliajame švietime (ypač mokykliniame lygmenyje) yra mažai nagrinėtas. Dažniausiai tyrimai atliekami ir rašoma apie karjeros kompetencijas aukštojo mokslo ar darbo rinkos kontekste. Todėl norint apžvelgti vidurinio mokslo lygį ir specifiskai Lietuvos kontekstą, tenka remtis daugiausia norminiuose dokumentuose naudojamais apibrėžimais, apibendrintai susivedančiais į bendrųjų kompetencijų (pažinimo, komunikavimo, kūrybiškumo, pilietiškumo, socialinė, emocinė ir sveikos gyvensenos, kultūrinė ir skaitmeninė) ir tokių karjeros kompetencijų kaip savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo grupes.

## 1.2. Karjeros paslaugos ugdant karjeros kompetencijas

### 1.2.1. Karjeros paslaugos Europos valstybėse

Šiame skyriuje apžvelgiamas karjeros kompetencijų ugdymas teikiant karjeros paslaugas skirtingose Europos valstybėse. Europos kontekstas – mums artimiausias, tai mus supanti aplinka. Kai kurios Europos šalys, turi ilgametę karjeros paslaugų tradiciją, kai kuriuos žengia pirmuosius žingsnius. Apskritai, buvimas Europos kontekste, dalinimasis gera patirtimi ir tarpusavio bendradarbiavimas daro įtaką karjeros paslaugų srities Lietuvos kryptį ir strategijai.

Skyriuje siekiama atliepti dalį antrojo mokslinio tiriamojo darbo tikslo, t. y. apžvelgti karjeros paslaugų teikimo situaciją Europos valstybėse. Ypatingas dėmesys skiriamas karjeros paslaugoms, teikiamoms už formalaus švietimo ribų. Taip pat karjeros specialistus vienijančiomis asociacijoms ir jų teikiamoms paslaugoms. Ieškoma panašumų ir skirtumų su „Lietuvos karjeros specialistų asociacijos“ veikla. Renkant medžiagą daugiausiai remtasi Euroguidance internetiniais šaltiniais taip pat kitais šaltiniais.

Apžvelgta karjeros paslaugų situacija 34 Europos valstybėse: Airijoje, Austrijoje, Belgijoje, Bulgarijoje, Čekijos respublikoje, Danijoje, Estijoje, Graikijoje, Islandijoje, Ispanijoje, Italijoje, Jungtinėje Karalystėje, Juodkalnijoje, Kipre, Kroatijoje, Latvijoje, Lenkijoje, Lichtenšteine, Liuksemburge, Maltoje, Norvegijoje, Nyderlanduose, Portugalijoje, Prancūzijoje, Rumunijoje, Serbijoje, Slovėnijoje, Slovakijoje, Suomijoje, Šiaurės Makedonijoje, Švedijoje, Turkijoje, Vengrijoje ir Vokietijoje. Lietuvos atvejis šiame skyriuje nenagrinėjamas, jis analizuotas atskirame darbo skyriuje „Karjeros paslaugų situacija Lietuvoje“.

Pirmiausia, apžvelgiami bendrumai, **panašumai** tarp atskirų valstybių karjeros paslaugų sistemų. Praktiškai visose šalyse karjeros paslaugos yra nemokamos, jomis pasinaudoti gali visi gyventojai, nepriklausomai nuo amžiaus, išsilavinimo ar darbinės patirties. Už paslaugų sistemos įgyvendinimą dažniausiai atsakingos dvi ministerijos: Švietimo (skirtingai vadinama skirtingose šalyse) ir Darbo (arba analogiški pavadinimai). Pirmoji atsakinga už paslaugų teikimą švietimo sistemoje, antroji – už suaugusių žmonių karjeros kompetencijų kėlimą ir galimybes realizuoti save darbo rinkoje. Švietimo sistemoje paslaugos skirtos į dvi dalis, priklausomai nuo gavėjų amžiaus ir paslaugų suteikimo vietos. Viduriniojo mokslo sistemoje mokiniai iki gimnazinio amžiaus dažniausiai gauna paslaugas, kurios yra integruotos į kitas pamokas ir jas veda dalykų mokytojai. Gimnaziniame amžiuje, iki mokyklos baigimo paslaugas teikia karjeros specialistai – šios srities ekspertai, turintys reikalingą išsilavinimą. Vyksta karjeros pamokos, individualios ir grupinės konsultacijos, konferencijos, diskusijos su universitetų atstovais, susitikimai su darbdaviais ar vizitai jų įmonėse. Jaunas žmogus iki mokyklos baigimo turi pakankamai galimybių pažinti save ir karjeros pasaulį, susiplanuoti tolimesnius savo karjeros žingsnius. Tęsiant studijas aukštajame moksle

paslaugos teikiamos universitetų ar profesinių mokyklų karjeros centruose. Lyginant su viduriniojo mokslo lygmeniu, aukštojo mokslo įstaigos turi daugiau laisvės ir autonomijos organizuojant karjeros paslaugas. Tiesa, reglamentuojanti ir kontroliuojanti institucija išlieka ta pati. – Švietimo ministerija (ar jos atitikmuo).

Kita atsakinga institucija – Darbo ministerija (ar jos atitikmuo), kurios atsakomybė yra suaugusių, ieškančių galimybių integruotis į darbo rinką, karjeros kompetencijų ugdymas ir pagalba. Paslaugos apima mokymus, karjeros informavimą, perkvalifikavimą, susitikimų su darbdaviais organizavimą ir kitas paslaugas. Visoje Europoje išvystyti pakankamai gerai visiems gyventojams pasiekiami paslaugų centrai.

Kitas karjeros paslaugas vienijantis aspektas – prioritetas mažinti niekur nesimokančių ir nedirbančių gyventojų (NEET) skaičių, taip pat užtikrinti paslaugas pažeidžiamoms grupėms. Prioritetas atsispindi strateginiuose dokumentuose, įstatymuose, šalys deda pastangas šiuos visuomenės dalyvius integruoti į darbo rinką.

Dar vienas panašumas - daugumoje Europos valstybių veikia Euroguidance projektas, kurio siekis – profesinio informavimo ir konsultavimo plėtra Europoje. Tinklas vienija Euroguidance centrus 34 Europos erdvės šalyse, Lietuva yra jo narė nuo 1998 metų. Įvairios nacionalinės ir tarptautinės Euroguidance veiklos leidžia pasiekti gerų rezultatų plėtojant karjeros paslaugų kokybę ir prieinamumą, profesinio informavimo ir konsultavimo sistemą, skatinant mokymąsi visą gyvenimą. Euroguidance skirtas karjeros specialistams, jis dirba per informacinius seminarus ir priemones, leidžiamas metodines karjeros planavimo priemones ir profesinį informavimą. Euroguidance vienas iš tikslų - skatinti mobilumą ir profesinį orientavimą Europos Sąjungoje. (National Guidance systems, 2024).

Daugelyje Europos šalių pastoviai rengiami nacionaliniai forumai, kuriuose visi norintys turi galimybę susipažinti su studijų ir darbo galimybėmis. Iš jų būtų galima paminėti Kroatiją, Kiprą, Čekijos respubliką, Suomiją, Vokietiją, Airiją, Italiją, Slovėniją, Švediją, Turkiją. Lietuvoje forumo atitikmuo būtų, greičiausiai, „Karjeros mugė“, pristatanti studijų galimybes mokyklą bebaigiantiems ar specialybę keisti norintiems jaunuoliams, taip pat nepastoviai rengiamos darbo galimybes pristatančios konferencijos.

**Skirtumai.** Kuriant nuo pradžių arba tobulinant karjeros paslaugų sistemą daugelis valstybių vadovaujasi kitų, turinčių didesnę patirtį šioje srityje, valstybių patirtimi. Neretai „pasiskolinamos“ strategijos, resursai, priemonės, ir mokymas teikiant karjeros paslaugas. Vienoje iš apžvalgų pateikiami keli tokie atvejai. Pavyzdžiui, Čekijos Respublika „mokosi“ iš Austrijos (taip pat iš Prancūzijos), Slovėnija ir Slovakija - iš Jungtinės Karalystės, Rumunija ir Bulgarija - iš Vokietijos, Lenkija iš Vokietijos, Prancūzijos ir Danijos, Malta, Lietuva - iš Danijos (Zelloth ir kt., 2003, p. 40). Nors pasinaudojimas kitos valstybės patirtimi bendra prasme turi teigiamą poveikį, tačiau



susiduriama ir su negatyviais aspektais. Gerosios patirties pavyzdžius ne visada tinka automatiškai perkelti į kitos valstybės kontekstą, nes susiduriama su kultūriniais, istoriniais, ekonominiais skirtumais.

Todėl visiškai natūralu, kad karjeros paslaugų sistemos skirtingose Europos valstybėse turi unikalių aspektų. Pirmiausia atkreipiamas dėmesys į karjeros paslaugas teikiančius **specialistus**. Dirba skirtingų specialybių profesionalai, pavyzdžiui Airijoje – mokyklų konsultantai (Guidance system in Ireland, 2024), Italijoje – mokytojai (Guidance system in Italy, 2024), Lietuvoje ilgus metus daugumą sudarė psichologai (Pociūtė ir kt., 2019, p. 59). Kitame šaltinyje pateikiami ir unikalūs pareigybių pavadinimai. Pavyzdžiui, Ispanijoje švietimo centruose su skirtingomis paslaugų gavėjų grupėmis dirba po mokytoją – tutorių (Karjeros projektavimo vadovas: sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse, 2005, p. 13).

Kitas išryškėjantis skirtumas – skirtingos karjeros paslaugų **tradicijos**. Vienoje pusėje – didžiosios valstybės, turinčios kartais net šimtametę patirtį, tokios kaip Jungtinė Karalystė, Prancūzija (jau 1901 metais išleistas įstatymas, reglamentuojantis karjeros paslaugas teikiančiųjų asociacijų steigimą), Vokietija, Ispanija. Prie jų galima priskirti ir kelias „mažąsias“: Portugalija – turinti patirtį nuo XX amžiaus pirmojo dešimtmečio ir Slovakija – nuo 1920 – ūjų. Apibendrinant galima teigti, kad kuo didesnė valstybė arba (ir) didesnė jos patirtis šioje srityje – tuo sudėtingesnė karjeros paslaugų sistema, apimanti įvairius klotus valstybiniame ir privačiame, švietimo ir darbo rinkos sektoriuose. Didesnėse plotu valstybėse (Vokietija, Prancūzija, Ispanija) juntama decentralizacija, pakankamai didelę įtaką daro savivaldybių (ar kitų teritorinių vienetų) karjeros paslaugų politika ir yra pakankamas savarankiškumas jas įgyvendinant. Tačiau net ir sąlyginai nedidelėje Belgijoje lygiagrečiai egzistuoja dvi skirtingos karjeros paslaugų sistemos: Flandrijos ir Valonijos – Briuselio.

Kitoje pusėje – mažosios arba neseniai susikūrusios valstybės. Prie jų, iš principo, galima priskirti posovietines šalis, kurios savarankiškas sistemas kuria ir įgyvendina tik kelis dešimtmečius. Tai Baltijos šalys, Rytų Europa, ir Balkanų šalys, tokios, kaip Šiaurės Makedonija ir Juodkalnija. Ypač pastaroji, kurioje sistema tik pradeda kurti Europos Sąjungos pavyzdžiu, ir kurioje nėra jokių įstatymais reglamentuotų karjeros paslaugų standartų.

Vienas svarbiausių klausimų šio skyriaus apžvalgoje – ar egzistuoja karjeros specialistus **vienijančios įstaigos** ir kokia veikla jos užsiima ir kokiais **reglamentuojančiais dokumentais** jos vadovaujasi. Situacija skirtinga. Peržvelgus Euroguidance duomenų bazę ir kitus dokumentus apie karjeros konsultavimo paslaugas Europoje (National Guidance systems, 2024) karjeros specialistus vienijančias įstaigas (dažniausiai **asociacijas**) turi šios šalys: Danija, Suomija, Prancūzija, Islandija, Airija, Latvija, Malta, Nyderlandai, Portugalija, Rumunija, Slovakija, Švedija, Turkija ir Šiaurės Makedonija. Pavyzdžiui, Danijoje veikia „Jungtinė švietimo ir profesinio orientavimo asociacijų taryba“. Tai liudija stiprią karjeros paslaugų sistemą. Minėta įstaiga po savo „sparnu“ apima visus

karjeros paslaugų teikėjus, tiek švietime, tiek darbo rinkoje, kas užtikrina aukštą paslaugų kokybę ir dalijimąsi patirtimi (Guidance system in Denmark, 2024). Suomijoje veikianti „Suomijos (karjeros) orientavimo konsultantų asociacija“ (suomiškai SOPO) vadovaujasi savo etikos kodeksu, užtikrinančių aukštus specialistų darbo standartus ir netiesiogiai prisidedančiu prie vienos iš pirmaujančių švietimo sistemų pasaulyje (Guidance system in Finland, 2024). Prancūzijoje, remiantis ilgamete tradicija, karjeros paslaugos siejamos su psichologinėmis paslaugomis, todėl dauguma specialistų susibūrę į „Prancūzijos (karjeros) orientavimo konsultantų (psichologų) asociaciją“ (ACOP-F) (Guidance system in France, 2024). Islandija, nors ir maža šalis, paslaugų kokybę užtikrina susibūrę į „Švietimo ir profesinio orientavimo asociaciją“, vienijančią 250 narių ir besivadovaujančią savo etikos gairėmis (Guidance system in Iceland, 2024). Karjeros specialisto darbo gairės apibrėžtos ir „(Karjeros) orientavimo patarėjų instituto“ (IGC), jungiančio 1200 narius, etikos kodekse Airijoje (Guidance system in Ireland, 2024). Lietuvos kaimynystėje – Latvijoje, veiklą vykdo „Karjeros plėtros paramos asociacija“ (LKAAA), veikianti nuo 2011 metų (Guidance system in Latvia, 2024). „Maltos karjeros orientavimo asociacija“ (MCGA) palaiko procesinį standartą šioje šalyje (Guidance system in Malta, 2024). Nyderlanduose specialistai jungiasi į „Nyderlandų karjeros profesionalų asociacijos“ (NOLOC) registrą, vienijantį 2700 narių. Jos narių veiklą reglamentuoja NOLOC etikos kodeksas (Guidance system in the Netherlands, 2024). Kaip minėta anksčiau, viena stipriausių valstybių karjeros paslaugų srityje yra Portugalija, todėl nenuostabu, kad paslaugų kokybę užtikrinama „Portugalijos karjeros plėtros asociacijoje“ (APDC), įkurtoje 2009 metais. Tiesa, specifinio, tik karjeros paslaugoms pritaikyto, etikos kodekso portugalai neturi, todėl vadovaujasi „Portugalijos psichologų (darbo) tvarka“ (Guidance system in Portugal, 2024). Prie lyderių priskirti galima ir Slovakiją, kurioje veikia net keletas profesionalus vienijančių įstaigų: „Karjeros orientavimo ir karjeros plėtros asociacija“ bei „Lektorių ir karjeros konsultantų asociacija“, turinčių savo vidines apibrėžtas darbo tvarkas (Guidance system in Slovakia, 2024). Vidiniu etikos kodeksu remiasi „Rumunijos (karjeros) patarėjų asociacijos“ nariai (Guidance system in Romania, 2024). Švedijoje reglamentuotais etikos nuostatais vadovaujasi 1200 „Švedijos orientavimo konsultantų asociacijos“ (Sveriges Vägledarförening, SAGC) narių (Guidance system in Sweden, 2024). Aprašytas profesines gaires turi ir „Turkijos psichologinio konsultavimo ir (profesinio) orientavimo asociacija“ (Guidance system in Turkiye, 2024).

Karjeros profesionalus vienijančios asociacijos stengiasi palaikyti aukštą karjeros paslaugų standartą, atstovauja savo narių interesus, rūpinasi jų procesiniu augimu, organizuodamos mokymus, susitikimus su valstybinėmis institucijomis, darbdaviais ir paslaugų gavėjais ir dalyvaudamos kitose susijusiose veiklose. Asociacijų vardu gali būti teikiamos karjeros paslaugos, tačiau, daugeliu atvejų, tai tik šalutinė, papildanti veikla.

Apžvelgiant situaciją kai kuriose kitose šalyse, išskirčiau valstybių grupę, kuriose teikiamos karjeros paslaugos yra reglamentuotos **etikos kodeksuose**, tačiau nepavyko rasti informacijos apie juose veikiančias karjeros paslaugų teikėjų vienijančias asociacijas. Iš jų galima paminėti Estiją, Graikiją, Liuksemburgą, Slovėniją, Serbiją ir Norvegiją. Estijoje vadovaujamosi „Karjeros orientavimo etikos kodeksu“ (Guidance system in Estonia, 2024), Graikijoje – „Profesinio orientavimo konsultantų etikos kodeksu“ (Guidance system in Greece, 2024), Liuksemburge – „Deontologijos kodeksu“ (Guidance system in Luxembourg, 2024), Slovėnijoje – „IAEVG etikos standartais“ (Guidance system in Slovenia, 2024), Serbijoje – „Karjeros orientavimo ir konsultavimo standartais“ (Guidance system in Serbia, 2024). Šiame sąrašė galima išskirti Norvegiją, kurioje etikos dalis viena stipriausių Europoje. Karjeros profesionalai čia vadovujasi dokumentu „Etika – geros praktikos principai ir gairės“ (Guidance system in Norway, 2024).

Kitose šalyse tik karjeros specialistus vienijančių asociacijų arba nėra, arba specialistai susibūrę į keletą skirtingų asociacijų, turinčių specifinę kryptį, pavyzdžiui, „šliejasi“ prie socialinių darbuotojų, psichologų ar švietimo specialistų.

**Kiti skirtumai.** Ieškant sąsajų su karjeros paslaugų sistema Lietuvoje atkreipiamas dėmesys į paslaugų, teikiamų kitų šalių **valstybiniame ir privačiame** sektoriuose, santykį. Šiuo aspektu situacija varijuoja, priklausomai nuo kultūrinių dalykų ir valstybės politikos. Kiek teko susipažinti, visose šalyse karjeros paslaugas galima gauti tiek valstybiniame lygmenyje (dažniausiai nemokamai), tiek privačiose – neformaliose įstaigose (dažniausiai paslaugos mokamos). Pirmuoju atveju už paslaugas atsakingos švietimo ir darbo – socialinė ministerijos (ar jų atitiktmenys), antruoju – pačios įvairiausios įstaigos ir institucijos. Pavyzdžiui, ypač stiprus privatus lygmuo Jungtinėje Karalystėje. 1974 metais įkurtos „Karjeros tarnybos“ veiklą 1990 dešimtmečio viduryje „pagal kontraktą“. perėmė privačios kompanijos (Karjeros projektavimo vadovas: sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse, 2005, p. 37). Populiarios nepriklausomos karjeros plėtojimo agentūros, dažniausiai įsikūrusios didžiuosiuose miestuose. Paprastai jos neteikia įdarbinimo paslaugų ir gali imti gana didelį mokestį, priklausomai nuo suteiktos paslaugos (vienkartinės giluminės paslaugas klientams: testavimą, interviu bei ataskaitos pateikimą klientui). Karjeros paslaugos privačiame sektoriuje stipriai išreikštos ir Graikijoje. Čia veikia „Darbo paieškos biurai ir laikinosios įdarbinimo įmonės“ bei kitos įstaigos. Apskritai, privatus sektorius karjeros paslaugų srityse egzistuoja visose Europos valstybėse, tik paslaugų teikėjai tarpusavyje varijuoja pagal skirtingus paslaugos gavėjus, paslaugų pobūdį, komercializavimo laipsnį, organizacijos tikslus. Pavyzdžiai galėtų būti nevyriausybinės, jaunimo organizacijos, jaunimo informavimo centrai, neformalaus švietimo centrai jaunimui ir suaugusiems, privačios mokymo įstaigos, įstaigos teikiančios profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugas, darbdavių asociacijos, privatūs įdarbinimo centrai, regioniniai įdarbinimo centrai, komercijos ir pramonės rūmai, profesinės sąjungos, internetiniai orientavimo karjerai

internetiniai portalai, darbo informacijos centrai, verslo asociacijos, fondai, kooperatyvai, karjeros mugės ir kt.

Analizuojant karjeros paslaugas skirtingose šalyse atkreiptinas dėmesys į išskirtinius, veiksmius skirtingose karjeros paslaugų sistemose. Pavyzdžiui, Austrijoje yra sėkmingai įgyvendinama „Jaunimo koučingo pagalbos programa“ (Guidance system in Austria, 2024), Belgijoje (Valonijos – Briuselio regione) veikia „Psicho – Medicininiai – Socialiniai centrai“ (CPMS) (Guidance system in Belgium, 2024), Suomijoje - 70 „Vieno sustojimo orientavimo centrų“ (Guidance system in Finland, 2024), Lichtenšteine karjeros paslaugas gauna asmenys nuo 14 iki 60 metų amžiaus, Liuksemburgo jaunimo organizacijos vysto karjeros kompetencijų kėlimą dalyvaujant savanorystės projektuose, Nyderlanduose aktyviai dirba mobilios karjeros specialistų komandos (RMT), Lenkijoje stipriai išvystytos karjeros paslaugos gynybos srityje dirbantiesiems (Guidance system in Poland, 2024), Švedijoje atskiros savivaldybės turi didžiulę laisvę planuojant ir įgyvendinant karjeros paslaugas.

Šiame skyriuje apžvelgiama karjeros paslaugų situacija Europos valstybėse. Lyginant tarpusavyje skirtingas šalis, galime atrasti ir panašumų, ir skirtumų. Dažniausiai pasitaikantys panašumai yra tokie: už karjeros paslaugų reglamentavimą ir priežiūrą atsakingos Švietimo (apima visus besimokančiuosius) ir Darbo (apima visus ieškančius darbo) institucijos arba jų atitikmenys. Kitas bendrumas - prioritetas mažinti niekur nesimokančių ir nedirbančių gyventojų (NEET) skaičių, taip pat užtikrinti paslaugas pažeidžiamoms grupėms. Taip pat daugumoje Europos valstybių veikia Euroguidance projektas, kurio siekis – profesinio informavimo ir konsultavimo plėtra Europoje. Ir, galiausiai, daugelyje Europos šalių pastoviai rengiami nacionaliniai forumai, kuriuose visi norintys turi galimybę susipažinti su studijų ir darbo galimybėmis.

Kalbant apie skirtingumus, galima būtų išskirti skirtingas karjeros paslaugų tradicijas, nacionalinius ir kultūrinius aspektus, karjeros specialistų pavadinimus, pareigas atsakomybes ir darbo niuansus. Taip pat karjeros specialistus vienijančių profesinių asociacijų egzistavimą/ neegzistavimą, etikos kodekso buvimą/ nebuvimą. Taip pat karjeros paslaugų, teikiamų valstybiniame ir privačiame sektoriuose santykį bei apmokėjimo tvarką.

### **1.2.2. Karjeros paslaugos Lietuvoje**

Šiame skyriuje apžvelgiama karjeros paslaugų situacija Lietuvoje. Didžiausias dėmesys skiriamas karjeros paslaugoms, teikiamoms švietimo sistemoje, nes šis akcentas labiausiai siejasi su magistrinio darbo tema. Šis teorinės dalies skyrius tarnauja kaip tęsinys apžvelgiant karjeros paslaugas Europos valstybėse ir skirtas išpildyti antrąjį darbo uždavinį – „Apžvelgti karjeros paslaugų teikimo situaciją Europos valstybėse ir Lietuvoje“. Ne vienerius metus sekant situaciją ir dirbant karjeros paslaugų srityje, bendraujant su kitais karjeros specialistais galima susidaryti įspūdį, kad

karjeros paslaugų sistema kuriama fragmentiškai, trūksta tęstinumo. Finansavimo šaltiniai – dažniausiai ES lėšos, įvairūs finansiniai fondai. Dirbama projektiniu principu, kai kryptingos veiklos vykdomos ribotą laiką, kol trunka projektas. Tiek švietimo įstaigoms, tiek karjeros specialistams yra sunku, kai tiksliai nežinoma, kiek laiko tęsis veiklos ir su kokiais pokyčiais bus susidurta vėliau, kai nebus finansavimo. Keičiami karjeros paslaugų, specialybės apibrėžimai, keičiasi paslaugų vykdymo tvarkos, nepasinaudojama prieš tai buvusios veiklos įdirbiu, gerąja patirtimi, sistema tarsi kuriama iš naujo. Mokyklų bendruomenės (administracijos, pedagogų, mokinių, tėvų) ir, apskritai, visuomenės akyse kenčia karjeros specialisto autoritetas.

Logiška būtų pradėti nuo pagrindinių sąvokų ir principų apžvalgos. Su karjeros paslaugomis susijusios sąvokos apibrėžiamos norminiuose dokumentuose ir įstatymuose. Karjeros sąvoka apibrėžiama kaip visą gyvenimą trunkanti asmeniui ir visuomenei reikšmingų mokymosi, saviraiškos ir darbo patirčių seka (Dėl ugdymo karjerai programos patvirtinimo, 2014). Ugdymo karjerai programos tikslas - užtikrinti veiksmingą karjeros kompetencijų, kurių reikia sąmoningai ir sėkmingai kurti ir valdyti savo karjerą, ugdymą. Tai daroma gerbiant mokinio polinkius, vertybes ir gebėjimus, padedant pažinti, kurti ir realizuoti save. Dokumente atkreiptas dėmesys į kiekvienam asmeniui kylančius savirealizacijos, prisitaikymo prie pokyčių, aktyvaus naujų galimybių kūrimo ir motyvacijos iššūkius. Taip pat programoje apibrėžti principai, kuriais remiamasi: aktyvaus mokinio vaidmens, laisvo pasirinkimo ir asmeninės atsakomybės, individualizavimo, refleaktyvaus mokymosi ir tęstinumo. Viena iš didžiausių verčių, kurias davė minėtas dokumentas yra aiškiai apibrėžtos ir aprašytos karjeros kompetencijos. Jos skirstomos į keturias grupes: savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo (Dėl ugdymo karjerai programos patvirtinimo, 2014). Plačiau karjeros kompetencijų sąvoka apžvelgta magistrinio darbo pirmame teorinės dalies skyriuje.

Norint suvokti karjeros paslaugų sistemą Lietuvoje, reiktų apžvelgti šios sistemos dalyvius. Už karjeros paslaugų sistemą neformaliajame švietime didžiausia atsakomybė krinta „**Lietuvos neformaliojo švietimo agentūrai**“ (toliau LINEŠA). Agentūros tikslas - teikti pagalbą valstybės politikai įgyvendinti neformaliojo vaikų švietimo ir profesinio orientavimo (ugdymo karjerai) srityse (Lietuvos neformaliojo švietimo agentūros strategija, 2024, p. 2). Tikslui pasiekti yra iškelti uždaviniai, kuriuos apibendrintai galima įvardinti kaip: vaikų neformaliojo švietimo sistemos plėtojimą, švietimo sistemos dalyvių kvalifikacijos kėlimą, profesinio orientavimo organizavimą, STEAM ugdymo sistemos kūrimą, galimybės mokinių kūrybiškumui ir potencialui atsiskleisti, dalyvaujant tarptautiniuose renginiuose, sukūrimą (Lietuvos neformaliojo švietimo agentūros nuostatai, 2023, p. 2). LINEŠA veikla ir atsakomybės labiausiai susijusios su magistrinio darbo tema. „Lietuvos karjeros specialistų asociacijos“ nariai, įskaitant tyrimo dalyvius, glaudžiai bendradarbiauja su LINEŠA teisiniame, įstatyminiame, kvalifikacijos kėlimo, mokymų, konferencijų

organizavimo, projektinėse veikose. Agentūros strategijoje numatytas karjeros specialistų ruošimo ir kvalifikacijos kėlimo užtikrinimas (Lietuvos neformaliojo švietimo agentūros strategija, 2024, p. 24). Labiausiai bendradarbiaujama (tarp LINEŠA ir LKSA) būtent šioje srityje, ne vienas tyrimo informantas veda mokymus ruošiant karjeros specialistus, taip pat yra kviečiami skaityti pranešimus LINEŠA renginiuose.

Kiti karjeros paslaugų dalyviai mažiau susiję su neformaliuoju švietimu, tačiau vis tiek daro jam įtaką. Dalyvių apžvalga svarbi bendram vaizdai susidaryti. Išskiriami tokie sistemos dalyviai ir jų funkcijos:

- **Švietimo, mokslo ir sporto ministerija.** Jos atsakomybė yra plati, apimanti profesinio orientavimo strategijos švietime numatymą, proceso priežiūrą, kokybės ir rezultatų užtikrinimą, stebėsenos organizavimą (Ugdymas karjerai, profesinis informavimas ir konsultavimas mokyklose, 2014, p. 4).
- **Savivaldybių atskiros institucijos,** kurios planuoja ir įgyvendina, vykdo stebėseną ir profesinio orientavimo paslaugas konkrečioje savivaldybėje, taip pat teikia pagalbą, suteikia informaciją profesinio orientavimo paslaugas teikiančioms įstaigoms (Ugdymas karjerai, profesinis informavimas ir konsultavimas mokyklose, 2014, p. 4).
- **Švietimo informacinių technologijų centras** (kartu su LINEŠA) teikia pagalbos karjeros planavimui taip pat informavimo paslaugas apie švietimo galimybes Lietuvoje Atviroje informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistemoje (**AIKOS**) (Ugdymas karjerai, profesinis informavimas ir konsultavimas mokyklose, 2014, p. 4).
- **Euroguidance** – tai projektas, besirūpinantis Lietuvos karjeros specialistų kvalifikacijos kėlimu per seminarus ir mokymus, pasidalinimą metodine medžiaga ir reikalinga informacija (Ugdymas karjerai, profesinis informavimas ir konsultavimas mokyklose, 2014, p. 4).
- Studentams karjeros paslaugos teikiamos **aukštųjų mokyklų karjeros centruose**, o paslaugų teikimo tvarka ir reglamentai patvirtinami kiekvienoje aukštojoje mokykloje atskirai (Ugdymas karjerai, profesinis informavimas ir konsultavimas mokyklose, 2014, p. 4).
- Paskutinė grupė karjeros paslaugų dalyvių išskiriami **socialiniai partneriai** – tai verslo atstovai, įvairios darbuotojų ir darbdavių organizacijos, su kurių pagalba organizuojami įvairiausi, dažniausiai profesinio veiklinimo arba informavimo apie darbo rinkos tendencijas ir naujoves, renginiai (Ugdymas karjerai, profesinis informavimas ir konsultavimas mokyklose, 2014, p. 4).

Trumpai pristačius karjeros paslaugų Lietuvoje dalyvius ir jų atliekamas funkcijas, reiktų apžvelgti kelis svarbiausius (pastaruosiu metu) karjeros sistemos kūrimo etapus. 2010–2014 m. Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras – LMNŠC (dabar LINEŠA) įgyvendino visą Lietuvą apimančią „**Ugdymo karjerai**“ projektą, kuris davė stiprų postūmį karjeros sistemos kūrimui. Projekto metu karjeros paslaugas bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo įstaigose teikė apie 1000 karjeros specialistų (900 vidinių mokyklų koordinatorių ir 100 išorinių konsultantų), vien 2014 m. sudaryta

apie 400 veiklinimo susitarimų su įvairiomis įstaigomis, sukurta socialinių partnerių duomenų bazė, startavo mokinių ugdymo karjerai informacinė svetainė (**MUKIS**), sukurta profesinio veiklinimo metodika, taip pat metodikos karjeros paslaugas mokyklose teikiantiems specialistams, ugdymo karjerai programa, metodinės priemonės ir medžiaga, ugdymo karjerai modelis ir stebėsenos (ugdymo karjerai stebėsenos informacinė sistema - UKSIS) sistema (Ugdymas karjerai, profesinis informavimas ir konsultavimas mokyklose, 2014, p. 6).

Nepaisant visų paminėtų teigiamų projekto rezultatų 2014 m. buvo atlikta Valstybinio audito ataskaita, kurios išvadose išskiriami tam tikri tobulintini aspektai, tokie, kaip prastas mažesnių mokyklų įtraukimas, nevienodas paslaugų prieinamumas visiems mokiniams, ugdymo karjerai programos vėlavimas, tęstinumo trūkumas ir per mažas mokyklų bendruomenių informavimas apie karjeros paslaugų sistemos ateities perspektyvas (pasibaigus projekto finansavimui), neapibrėžtas karjeros specialisto terminas valstybiniu lygmeniu, per vėlai pradėjo veikti stebėsenos sistema, taip pat mokyklos vertina ir įsivertina tik karjeros informavimo ir konsultavimo veiklas (Valstybinio audito ataskaita, 2014, p. 6).

Palyginimui kaip keitėsi karjeros paslaugų sistemos situacija Lietuvoje galima peržvelgti LMNŠC (dabar LINEŠA) rengiamas stebėsenos ataskaitas. Pavyzdžiui, prieš tai pristatyto projekto metu, 2012 - 2013 mokslo metais bent vieną grupinę karjeros paslaugą savo mokykloje gavo 69% mokinių, bent vieną individualią karjeros konsultaciją – 30% (2020-2021 m. m. mokinių profesinio orientavimo (ugdymo karjerai) stebėsenos ataskaita, 2022, p. 29). Atitinkami rodikliai 2020 – 2021 mokslo metais yra 53.1% ir 28.43% (Ataskaita, 2022, p. 31). Šio darbo kontekste aktualesnis rodiklis yra karjeros paslaugos, mokinių gautos už mokyklos ribų, nes jis apima ir neformaliajame švietime gautas paslaugas. 2020 – 2021 mokslo metais šis rodiklis varijavo nuo 29,46 % iki 33,43%, priklausomai nuo amžiaus grupės (Ataskaita, 2022, p. 33). Apskritai, galima išžvelgti poreikį plėsti karjeros paslaugų prieinamumą tiek formaliajame švietime, tiek neformaliajame (kaip papildančiame), kur tik kas trečias mokinys pasinaudoja nors viena paslauga. Čia svarbi rolė išskyla ne tik socialinių partnerių, pavyzdžiui, veiklinimą teikiančių įmonių, bet ir tokių organizacijų, kaip „Lietuvos karjeros specialistų asociacija“.

Apibendrintai galima teigti, kad su metais paslaugų pasiekiamumas ne tik negerėja, bet dar blogėja ir tai patvirtina skyriaus pradžioje iškeltą teiginį apie karjeros sistemos nepastovumą, tęstinumo trūkumą ir priklausomumą nuo finansavimo.

Tai patvirtina ir kitas rodiklis. Pavyzdžiui, 2020 – 2021 mokslo metais iš duomenis pateikusių 588 švietimo įstaigų atsakymų nustatyta, kad jose buvo sukurta tik 74,11 karjeros specialistų etatų (Ataskaita, 2022, p. 11). Natūralu, kad norint užtikrinti paslaugų kokybę ir pasiekiamumą, šis skaičius yra ženkliai per mažas. Bendrojo ugdymo mokyklose mokinių skaičius specialistų etatui teko vidutiniškai 2400 – 3000 mokinių (profesinio mokymo įstaigose 18 000 mokinių) (Ataskaita, 2022,

p. 12). Pagal ataskaitos duomenis nustatyta, kad tik du mokslo metus 2012 - 2014 laikotarpiu karjeros specialistų etatų skaičius daugmaž atitiko rekomenduojamas proporcijas (vienam karjeros specialistui teko vidutiniškai 824 mokiniai, o rekomendacija - 601-1200 mokinių vienam karjeros specialistui) (Ataskaita, 2022, p. 14). Vėlesniais metais atotrūkis vis didėja.

Kitas svarbus rodiklis, patvirtinantis bendrą tendenciją – mokinių sudaryti karjeros planai. Rodiklis atspindi mokyklos galimybes padėti mokiniams priimant karjeros sprendimus ir ją planuojant. Jei 2012-2013 mokslo metais planus kūrė 35.86% mokinių (Ataskaita, 2022, p. 38), tai 2020-2021 mokslo metais tik 27.22% (Ataskaita, 2022, p. 39).

Lietuvoje teikiamų paslaugų kokybė ir pasiekiamumas tiesiogiai priklauso nuo gaunamo finansavimo. Pavyzdžiui, 2020-2021 mokslo metais mokinių pažintinei veiklai ir profesiniam orientavimui buvo skirta 297530 Eur, arba 1,31 vienam mokiniui (Ataskaita, 2022, p. 26). Natūralu, kad turint tokį nedidelį biudžetą sunku užtikrinti paslaugų pasiekiamumą ir juo labiau kokybę. Gaila, kad Lietuvoje sistemą bandoma palaikyti tik laikinų projektų metu, jiems pasibaigus kokybiškos veiklos praktiškai nutrūksta.

Ataskaitoje prieinama kelių išvadų. Pirma, Lietuvoje labai trūksta karjeros specialistų, procesija pasižymi didžiule darbuotojų kaita. Antra, paslaugų finansavimas ženkliai per mažas, tai trukdo sukurti ilgalaikę sistemą, kurios paslaugomis galėtų naudotis visi mokiniai. Padidinus finansavimą, situacija gali kardinaliai pasikeisti į gerąją pusę. Tai parodo tarptautinė patirtis. Pavyzdžiui, JAV, Kolorado valstijoje, skyrus papildomą 16 milijonų dolerių finansavimą papildomiems karjeros specialistams įdarbinti, buvo pasiektas „Amerikos mokyklų konsultantų asociacijos“ („The American School Counselor Association“) rekomenduojamas 250 mokinių vienam konsultantui rodiklis (O'Connor, 2018). Tyrimo metu nustatyta, kad pagerėjo pagalba mokytojams ir kitiems atsakingiems asmenims, mokyklų baigimo reitingai pakilo 30%, tendencingai praleistų pamokų skaičius sumažėjo 61%, mokiniai, taikant „taikos ratus“, išmoko efektyviau spręsti konfliktus, sumažėjo apkalbų ir patyčių, padidėjo mokinių sąmoningumas, susijęs su depresija ir savižudybės rizika, nebaigusių mokyklą skaičius sumažėjo nuo 5,5% iki 3,7%, mokyklos lankomumas padidėjo 13% (O'Connor, 2018). Apibendrinant visas naudas, paskaičiuota, kad investavusi 16 milijonų dolerių į naujas karjeros specialistų darbo vietas, valstybė sutaupė 300 milijonų dolerių socialinių išlaidų, susijusių su vidurinės mokyklos nebaigusių asmenų palaikymu.

Karjeros paslaugų srityje nepastovumą patvirtina besikeičiančiuose norminiuose dokumentuose keičiamos sąvokos. Nuo plačiausios ir viską apimančios ugdymo karjerai sąvokos sugrįžtama prie profesinio orientavimo, kuris vykdomas teikiant ugdymo karjerai, profesinio informavimo ir profesinio konsultavimo paslaugas (Dėl rekomendacijų dėl karjeros specialistų funkcijų ir profesinio orientavimo paslaugų teikimo švietimo įstaigose patvirtinimo, 2022) švietimo sistemoje ir teikiant profesinio informavimo, profesinio konsultavimo ir profesinės karjeros



planavimo paslaugas užimtumo rėmimo sistemoje (Dėl profesinio orientavimo teikimo tvarkos aprašo patvirtinimo, 2022).

Proveržis ilgalaikėje perspektyvoje galbūt bus 2022 metais veiklą pradėjęs naujas Europos Sąjungos lėšomis finansuojamas projektas „Karjeros specialistų tinklo vystymas“. Jo tikslas - užtikrinti profesinio orientavimo paslaugų teikimą įvairaus amžiaus mokiniams. Vystomas karjeros specialistų tinklas, įdarbinami karjeros specialistai (iki 2023 m. pabaigos į švietimo įstaigas priimti dirbti 380 specialistų). Jie teikia profesinio orientavimo paslaugas mokiniams bendrojo ugdymo mokyklose ar kitose švietimo įstaigose. Veiklos pratęstos, tačiau mokyklų bendruomenėms ir toliau kyla pagrįstas klausimas, ar bus išlaikomas tęstinumas ir finansavimas ilgalaikėje perspektyvoje.

Įdarbinamiems specialistams keliami kvalifikaciniai reikalavimai: VI lygio kvalifikacinis laipsnis arba lygiavertė aukštojo mokslo kvalifikacija, pedagogo kvalifikacija arba išklaudytas pedagoginių ir psichologinių žinių kursas, susipažinimas su profesinį orientavimą reglamentuojančiais teisės aktais, gebėjimas tinkamai nustatyti profesinio orientavimo paslaugų gavėjų poreikius, gebėjimas analizuoti ir tvarkyti duomenis ir informaciją apie teikiamas paslaugas, gebėjimas naudotis įvairiomis karjeros valdymo informacinėmis sistemomis ir šiuolaikinėmis informacinėmis komunikacinėmis technologijomis, 3 metų darbo patirtis teikiant karjeros paslaugas arba studijų metu išklaudytas ne mažesnis nei 15 studijų kreditų apimties modulis, pastarųjų reikalavimų neatitinkant reikia išklaudyti kvalifikacijos tobulinimo programą, ne vėliau kaip per vienus metus nuo įsidarbinimo karjeros specialistu pradžios (Dėl karjeros specialistų išsilavinimo ir profesinių žinių reikalavimų aprašo patvirtinimo, 2022). Taigi, apžvelgiant naujausius reikalavimus karjeros specialistui, susiduriama su kurioziška situacija – ne visi ilgametę patirtį turintys specialistai, LKSA nariai (net ir šio tyrimo dalyviai), atitinka kvalifikacinius reikalavimus (pavyzdžiui, neturi VI lygio kvalifikacinio laipsnio), nors bendradarbiaujant su LINEŠA, kaip ekspertai yra kviečiami mokyti naujai rengiamus karjeros specialistus.

Apibendrinant karjeros paslaugų sistemą Lietuvoje, galima teigti, kad ši sritis nuolat susiduria su įstatyminiais, finansiniais, terminologijos ir kitais pokyčiais, kas karjeros paslaugų dalyviams suteikia nepastovumo, neužtikrintumo jausmą. Antra vertus, pokyčiai užtikrina progresą ir prisitaikymą prie nuolat besikeičiančios situacijos karjeros ir švietimo pasaulyje.

### **1.3. Karjeros specialisto vaidmuo ugdant karjeros kompetencijas**

Karjeros paslaugų sistemoje svarbiausias yra klientas, tai yra žmogus, gaunantis įvairiausio pobūdžio karjeros paslaugas. Tačiau kalbant apie paslaugos teikėjus, svarbiausias, be abejo, yra karjeros specialistas. Šiame skyriuje apžvelgiamas karjeros specialisto vaidmuo ugdant kliento karjeros kompetencijas. Šis aspektas labiausiai siejasi su magistrinio darbo uždaviniu „Pristatyti karjeros specialistų veiklos pagrindines kryptis formaliajame ir neformaliajame švietime“. Tiesa, mokslinėje literatūroje yra mažai šaltinių, analizuojančių karjeros specialisto vaidmenį neformaliajame švietime (dažniausiai rašoma apie formalųjį švietimą), todėl šiame skyriuje šios dvi švietimo kryptys pristatomos bendrai. O karjeros paslaugų ir karjeros kompetencijų ugdymo specifika neformaliajame švietime tiriama ir pristatoma šio darbo praktinėje dalyje.

Naujausiuose norminiuose dokumentuose, pavyzdžiui, 2022 metais patvirtintame „Profesinio orientavimo veiklos apraše“ karjeros paslaugos vadinamos profesiniu orientavimu, kuris vykdomas dviejose skirtingose sistemose: švietimo ir užimtumo rėmimo. Pirmojoje teikiamos profesinio informavimo, profesinio konsultavimo ir ugdymo karjerai paslaugos, o antrojoje - profesinis informavimas, profesinis konsultavimas ir profesinis karjeros planavimas (Dėl profesinio orientavimo veiklos aprašo patvirtinimo, 2022, 2 punktas). Tačiau paprastumo ir aiškumo dėlei darbe naudojamas bendrinis karjeros paslaugų pavadinimas.

Karjeros specialistas, plačiau prasme, padeda klientams kurti ir įgyvendinti sėkmingas karjeras (per kompetencijų ugdymą). Pagal apibrėžimą, karjera yra visą gyvenimą trunkanti asmeniui ir visuomenei reikšmingų asmens mokymosi, saviraiškos ir darbo patirčių seka (Dėl ugdymo karjerai programos patvirtinimo, 2014, 2 punktas). O karjeros specialistas yra profesionalas, kuris padeda klientui jo karjeros kelyje, naudodamas įvairias priemones ir metodus, o kartais lydi ir ilgesnį laiką. Karjeros specialistai gali dirbti įvairiose srityse, formalaus ir neformalaus švietimo įstaigose, aukštųjų mokyklų karjeros centruose, „Užimtumo tarnyboje“, įvairiose įmonėse personalo skyriuose ir kitur, teikti privačias paslaugas. Siekdami padėti klientui jie dažniausiai taiko skirtingas paslaugų formas: gali duoti rekomendacijas ar patarimus, konsultuoti, vesti individualias koučingo sesijas ar grupinius užsiėmimus, organizuoti veiklinimo ar informacinius renginius, susitikimus su mokymo įstaigomis ar darbdaviais ir kt.

Lietuvoje formaliajame ir neformaliajame švietime karjeros specialistas klientams padeda ugdyti vieną, kelias, o gal net ir visas karjeros kompetencijų sritis: savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo (Dėl ugdymo karjerai programos patvirtinimo, 2014, 11 punktas). Kaip aptarta šio darbo pirmame skyriuje „Karjeros kompetencijų samprata ir turinys“, tokia karjeros kompetencijų samprata šiuo metu yra netekusi teisinės galios, tačiau dėl aiškumo ir tinkamumo tyrimui, šiame darbe naudojama. Teisiškai dabar karjeros kompetencijos yra integruotos į bendrąsias kompetencijas, tokias, kaip pažinimo, komunikavimo,

kūrybiškumo, pilietiškumo, kultūrinę, skaitmeninę, socialinę, emocinę ir sveikos gyvensenos (Dėl Neformaliojo vaikų švietimo koncepcijos patvirtinimo, 2023).

Kokiomis konkrečiomis veiklomis užsiima karjeros specialistai? Formaliajame švietime, remiantis tyrimais, specialistai, dirbdami su vyresnių (gimnazinių) klasių mokiniais teikia tokias paslaugas (eilės tvarka pagal dažnumą): įvairūs testai, informavimas apie pasiruošimą karjerai, savęs pažinimo užduotys, išvykos į aukštąsias mokyklas ir studijų muges, individualios karjeros konsultacijos, pasidalinimas naudingomis internetinėmis nuorodomis, pagalba planuojant karjeros žingsnius, susitikimai su įvairių profesijų atstovais, karjeros renginiai mokykloje, grupinės konsultacijos, kelionės į įmones ir organizacijas, susitikimais su švietimo institucijų atstovais, ugdymas karjerai klasės valandėlių metu, informacijos apie profesijų pasaulį suteikimas, pagalba priimant karjeros sprendimus ir kuriant karjeros planą, patyriminiai vizitai, informavimas apie darbo rinkos pokyčius, pagalba kuriant gyvenimo aprašymą ir motyvacinį laišką, bendradarbiavimas su tėvais karjeros klausimais (Lamanauskas, Augienė, 2019). Kiti autoriai kaip svarbiausias karjeros specialisto, dirbančio mokykloje, atsakomybes išskiria ugdymo karjerai sistemos palaikymą, teikiant grupinio mokymo ir individualaus konsultavimo paslaugas, ir atkreipia dėmesį, kad vis tik didžiąją darbo dienos dalį užima ne tiesioginės karjeros paslaugos, bet tokie darbai kaip administravimas, organizavimas, formų pildymas, elektroninių laiškų rašymas ir kitos. (Reese, 2010). Kitame šaltinyje, šalia jau išvardintų veiklų, atkreipiamas dėmesys į karjeros specialisto pareigą mokiniui padėti surasti finansinės pagalbos šaltinį, jei toks reikalingas, pavyzdžiui, stojant į mokamas aukštojo mokslo studijas (Li ir kt., 2017).

Aukštajame moksle karjeros specialistų veiklos pobūdis panašus: didinti studentų sąmoningumą ir įgūdžius planuojant karjerą, ugdyti jų visapusiškus profesinius gebėjimus, skatinti individualią karjeros plėtrą daugiausiai per mokymo ir konsultavimo veiklas (Han, 2022). Karjeros specialistai, dirbantys su suaugusiais klientais, kasdien teikia paslaugas, susijusias su andragogo veikla: aiškinasi kliento poreikius ir galimybes, teikia pagalbą ir paramą, konsultuoja, informuoja apie darbo rinką ir švietimo įstaigas, organizuoja reikalingus mokymus, padeda surasti ir pasinaudoti mokymosi, studijų, praktikos ir darbo galimybėmis, organizuoja susitikimus su darbdaviais (Tolutienė, Paliutienė, 2020). Nors pateiktuose pavyzdžiuose paslaugų kontekstai yra skirtingi, iš principo, visuose lygiuose klientų karjeros kompetencijos keliamos per panašias veiklas, išskiriant nedidelius specifinius niuansus.

Dauguma autorių sutaria, kad vienas iš pirmų dalykų karjeros paslaugose yra kliento poreikių ar lūkesčių išsiaiškinimas ir jų išpildymas (Chiesa ir kt., 2020). Nes kas, jei ne patys klientai, geriau gali žinoti, kokios naudos siekia naudodamiesi karjeros paslaugomis? Studentų tyrimo metu buvo išsakyti tokie didžiausi jų poreikiai: pagalba ieškant darbo praktikos galimybių, pagalba kontaktuojant su įmonėmis, informacijos apie darbo rinką suteikimas (Danciu, Andronie, 2018). Tik

žinodami poreikius karjeros specialistai gali juos atliepti. Tiesa, kartais šiame etape kyla problemų, ypač kai patys klientai nesugeba savo poreikių sąmoningai pažinti ir įvardinti. Tai pakankamai aktualu gerai besimokantiems mokiniams ir studentams, kuriems būdingas ankstyvas domėjimasis karjeros klausimais, perfekcionizmas, motyvacijos klausimai, negebėjimas apsispręsti jaučiant savo potencialą visose srityse ir iš to išplaukiantis nusivylimas (Muratori, Smith, 2015). Tokiu atveju autoriai karjeros specialistams pataria skirti daugiau dėmesio ir laiko kliento raidos ir asmeninio augimo poreikiams ir aplinkybėms, suprantant ir pašalinant iškylančias kliūtis.

Klientų poreikių išsiaiškinimas – pirmas žingsnis planuojant karjeros paslaugas ir jas pradėdant teikti. Tačiau ne mažiau svarbūs ir kiti etapai: dalyviai (kam teikiamos paslaugos ir koks dalyvių įsitraukimas?), pasitenkinimas (ar dalyviams patiko?), rezultatai (kas pasiekta ir kaip aš prie to prisidėjau?), tikslų pasiekimas (kokie baigusieji studentų įsidarbinimo, tęstinio mokymosi ir paslaugų rezultatai?), akademinės veiklos rodikliai (kaip mano paslaugos prisideda prie mokymo įstaigos misijos ir rezultatų?), mokymasis (kaip mokiniai keičiasi/ pasikeis po mūsų, kaip karjeros specialistų, intervencijos?) (Makela, Rooney, 2014). Šių klausimų uždavimas ir atsakymų paieška karjeros specialistui pasitarnauja kaip refleksija, leidžianti tobulinti savo teikiamas paslaugas.

Apskritai, svarbiausia karjeros specialisto užduotis – kliento palaikymas, kuris gali būti akademinis, socialinis ir emocinis (Lopez, 2022). Palaikymas kuriamas tikėjimu, kad klientas gali susitvarkyti su iškylančiomis kliūtimis, kad gali imtis iššūkio ir siekti daugiau negu pats tikėjo, pavyzdžiui stoti į aukštąją mokyklą (Tatum, 2011). Profesionalus karjeros specialistas tarsi tampa kliento advokatu bendradarbiaujant su kitais suinteresuotais asmenimis (pavyzdžiui, mokytojais, tėvais) (Alger, Luke, 2015). Tokiomis priemonėmis užtikrinamas klientų tobulėjimas karjeros srityje, akademinis ir socialinis – emocinis augimas (O'Connor, 2018).

Kai kurie autoriai išskiria karjeros specialistų aukštos komunikacinės kompetencijos svarbą ir atkreipia dėmesį į tam tikrus specifinius niuansus. Pavyzdžiui, kliento klausymosi svarbą (Stewart) arba vietoj tradicinės konsultacijos gebėjimą vesti karjeros dialogą (Suryadi ir kt., 2020). Taip pat susitikimo (konsultacijos) metu dirbti kaip koučingo specialistui, kurio užduotis yra klausimų pagalba išsiaiškinti kliento esmines vertybes ir padėti realistiškai susiplanuoti karjeros veiksmus (Webb, 2017).

Tačiau ne mažiau svarbus ir kliento informavimas, tai reiškia reikalingos informacijos pateikimą klientui tuo metu, kai jos labiausiai reikia. Tai naujausia informacija apie įvairius darbo ir akademinis sektorius ir profesines naujoves (Francis, Prosser, 2013).

Karjeros specialisto kompetencijas ir gebėjimus apibendrina kitų autorių išskirti faktoriai. Autoriai išskiria teikiamų paslaugų vientisumą ir holistiškumą, specialisto, kaip priimančio visus klientus, asmenybę. Jo požiūris į klientą turėtų būti besąlygiškai teigiamas, pasižymėti pagarba, supratimu, patikimumu, empatija ir šiluma. Taip pat turėtų gebėti sukurti konsultacijos klimatą,

kuriame būtų sumažintas emocinis, kognityvinis ir elgesio streso lygis. Pasak autorių, svarbu įgalinti klientą atrasti asmeninę prasmę. Dalyvavimo, vadovavimo, apmąstymo, apibendrinimo, interpretavimo, jei reikia konfrontavimo ir informavimo/patarimo įgūdžiai ne mažiau svarbūs (Asrowi, Hanif, 2021).

Aukštos karjeros specialisto kompetencijos labai svarbios jų klientams susidūrus su nesėkmėmis. Autorių grupė tyrė akademinės mokinių nesėkmes ir atsigavimą/atsistatymą po jų bei efektyvias karjeros paslaugų intervencijas šioje situacijoje. Apklausus mokinius, išskirtos keturios svarbiausios dedamosios: pozityvus požiūris, efektyvios mokymosi strategijos, išorinė pagalba (emocinė, informacinė), tinkami sunkumų įveikos būdai (Hwang ir kt., 2014). Karjeros specialisto indėlis - pagalba visuose keturiuose aspektuose, ypač trečiajame ir ketvirtajame.

Apibendrinant, galima teigti, kad karjeros specialistų veiklos diapazonas yra platus. Jie teikia paslaugas įvairiose valstybinėse ar privačiose įstaigose taip pat asmeniškai, skirtingiems klientams, per pačias įvairiausias veiklas ir darbo formas. Bet kuriuo atveju, karjeros specialistams reikalingi tam tikri gebėjimai ir kompetencijos, tam tikrų specifinių paslaugų niuansų pritaikymas. Šiame darbe dėmesys skiriamas neformaliajame švietime dirbantiems, paslaugas teikiantiems ir klientų karjeros kompetencijas ugdantiems karjeros specialistams.

## 2. KARJEROS KOMPETENCIJŲ UGDYMAS NEFORMALIAJAME

### ŠVIETIME: TYRIMAS

#### 2.1. Tyrimo metodologija

**Tyrimo prielaidos.** Magistrinio darbo tikslas - įvertinti neformalaus švietimo įstaigoje ugdomas karjeros kompetencijas karjeros specialistų požiūriu. Tikslė išskirtos keletas raktinių sąvokų. Pirmiausia, darbe analizuojamos ugdomos karjeros kompetencijos. Antra, jos ugdomos neformalaus švietimo įstaigose. Trečia, vertinamas karjeros specialistų, teikiančių šias paslaugas, požiūris. Teorinėje dalyje šie principai buvo išanalizuoti, tačiau tai padaryta bendrais bruožais, remiantis moksliniais šaltiniais ir darbais. Iškyla poreikis tyrimui, kuris praktiškai parodytų, kaip Lietuvos neformalaus švietimo įstaigose ugdomos klientų karjeros kompetencijos. Turbūt lengviausia tai padaryti – kreiptis į „Lietuvos karjeros specialistų asociaciją“ ir jos narius.

Trumpai asociaciją pristatysiu. **LKSA** (<https://lksa.lt>). – vienintelė privati karjeros specialistus, teikiančius karjeros paslaugas, vienijanti įstaiga Lietuvoje. Ji jungia pačių įvairiausių sričių ir specialybių atstovus: karjeros specialistus, švietimo institucijų vadovus ir darbuotojus, psichologus, socialinius darbuotojus, edukologus, lektorius, dėstytojus, verslo atstovus, užimtumo tarnybų darbuotojus, personalo atrankų specialistus. Asociacijos narius vienija vadovavimasis šiuolaikine plačia karjeros samprata, kai karjera suprantama kaip sąmoningas savo gyvenimo kūrimas, atradimas ir vystymas mokymosi, darbo ir saviraiškos veiklų, kuriomis asmuo realizuoja save ir yra naudingas kitiems.

Nariai aktyviai dirba karjeros paslaugų srityje, jas teikia įvairiems klientams ir įvairiuose kontekstuose. Dauguma narių paslaugas teikia neformalaus švietimo įstaigose, savo įmonėse, privačiai kaip specialistai, vykdydami LKSA klientų užsakymus, vesdami karjeros būrelius, įgyvendindami karjeros projektus. Iš principo, LKSA yra dinamiška, gyva, nuolat kintanti ir labai daugiamatė organizacija, apimanti patirčių ir kompetencijų įvairovę. Ir tai sukuria išskirtinumą ir unikalumą. O tai – kokybinio tyrimo pasirinkimo prielaida.

Kalbant apie kokybinio tyrimo pasirinkimo prielaidas Bitinas ir kt. (2008) išskiria keletą aspektų, kurie geriausiai tinka ir šio darbo tyrimui pagrįsti. Pirmiausia, tai intuityvus suvokimas, kad dominantis reiškinys gali tapti mokslinio pažinimo objektu, nors jokių mokslinių įrodymų jam nėra. Šiame darbe imamasi tirti karjeros specialistų (LKSA narių) ugdomas karjeros kompetencijas, nes yra matomi (intuityviai juntami) teigiami rezultatai, tačiau niekas niekada jų nebandė iširti moksliskai.

Socialinių paslaugų (tarp jų ir karjeros paslaugų) sėkmę lemia pozityvios idėjos. Tokių idėjų įgyvendinimo prielaidas ir procesą pajėgūs atkurti tik jas įgyvendinantys asmenys (Bitinas ir kt., 2008, p. 59). Todėl informantais pasirinkti karjeros paslaugas neformaliajame švietime daug metų

teikiantys specialistai, savo srities ekspertai. Ekspertinėms žinioms išgauti geriausiai tinka kokybinis tyrimas. Kiekybinis tyrimas negalėtų visapusiškai atskleisti temos, nes svarbi ne tik rašytinė informacija, atsakant į daugiausia uždarus klausimus, tačiau ir informantų emocijos, tai kas pasakoma „tarp eilučių“ ir kiti subjektyvūs aspektai.

Kokybinio tyrimo rezultatas išreiškiamas populiariai parašytu tekstu, kuriame derinasi loginis ir emocinis elementai (Bitinas ir kt., 2008, p. 59). Tyrimo, skirto ištirti ugdomas karjeros kompetencijas iš karjeros specialisto perspektyvos rezultatas - transkribuotas interviu tekstas, pasižymintis anksčiau mokslinių autorių išskirtais bruožais.

**Tyrimo metodas.** Apžvelgus pasirinkto tyrimo prielaidas reiktų labiau pasigilinti į tyrimo metodą. Siekiant atskleisti karjeros specialisto veiklos aspektus neformaliajame švietime pasirinkta kokybinio tyrimo strategija. Kokybinis tyrimas atliekamas norint išsiaiškinti žmonių nuomones, požiūrį, suvokimą arba motyvaciją, giliau suprasti specifinę temą. Toks tyrimas naudingas, kai norima gauti išsamesnę informaciją apie specifinius kontekstus arba individualius asmenis, norima išsamiai išnagrinėti klausimus, kurių apie tą temą dar yra mažai žinių arba išvis nėra. Tyrimo dalyviai yra savo srities/sričių ekspertai, turintys įvairią ir dažnai unikalią patirtį, todėl kokybinis tyrimas geriausiai padės atskleisti darbe nagrinėjamą temą. Kokybinio tyrimo centre – informantas, o procese svarbiausia – įsigilinti į jo nuomonę, patirtį ir požiūrį.

Kokybiniame tyrime akcentuojami socialiniai, psichologiniai, edukologiniai reiškiniai. Kokybiniai kintamieji nusako dydžius, kurių negalima įvertinti skaičiais (Pukėnas, 2009, p. 5). Jais siekiama geriau suprasti žmonių supratimą, patirtį ar elgesį, gauti giluminį supratimą apie tyrimo dalyvių santykį į veiklą ir (arba) patyrimus toje veikloje, padėti atskleisti platesnį kontekstą, kurio kiekybiniai tyrimai negali užfiksuoti.

Kitas tyrimo krypties pasirinkimo motyvas – tyrėjo vaidmuo. Pats tyrėjas laikomas refleksi vienu sąveikos dalyviu (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016, p. 15). Tai reiškia, kad tyrėjas tampa „tyrimo dalyviu“, kurio sąveika su tiriamaisiais žmonėmis ar kontekstu yra daug glaudesnė nei kiekybiniame tyrime. Jis pats žino tiriamą kontekstą ir veikia aktyviai rinkdamas duomenis.

Kitas pasirinkimo motyvas yra galimybė giliai, visapusiškai, iš įvairių aspektų pažvelgti į temą. R. Tidikis (2003), lygindamas kiekybinius tyrimus su kokybiniais, būtent akcentuoja pastarųjų gylį ir plotį. (Tidikis, 2003, p. 367).

Papildomai galima atkreipti dėmesį į išskiriamus tris kokybinio tyrimo principus, remiantis Bryman (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016, p. 14). Pirmiausia, toks tyrimas pasižymi indukcine logika, kai surenkami duomenys, o tik tada iš jų generuojama teorija. Tiriant karjeros specialistų teikiamas paslaugas nebus tikrinamos jokios hipotezės ar teorijos (kaip kiekybiniame tyrime), tačiau iš interviu metu surinktos informacijos bus atrandamos tendencijos ir bandoma teorijas sukurti. Antrasis principas – tyrime taikoma interpretatyvinė pozicija, kurioje svarbiausia, kaip konkrečią situaciją ar

atvejį interpretuoja jo dalyviai. Trečias principas - konstrukcionistinis požiūris, kuris teigia, kad socialinė realybė yra sąveikų tarp atskirų individų rezultatas, o karjeros konsultantams teikiant paslaugas sąveika su klientais yra svarbiausia. Ne mažiau svarbi tyrėjo ir tiriamųjų sąveika. Dėl šių priežasčių geriausiai tinka kokybinis tyrimas.

**Tyrimo duomenų rinkimo metodas.** Kokybinuose tyrimuose dažniausiai naudojami trijų grupių duomenų rinkimo metodai: stebėjimas, interviu, dokumentų rinkimas (Rupšienė, 2007, p. 62). Šiam konkrečiam tyrimui pasirinktas **interview**, nes jis geriausiai leidžia atskleisti karjeros specialistų nuomonę karjeros kompetencijų ugdymo klausimu, jų patirtį ir požiūrį. Interview atliekamas užduodant daugiausia atvirus klausimus, todėl tyrėjas gauna „gryną“ ir vertingą informaciją ne tik klausant, bet ir stebint elgesį, emocijas, reakcijas, neverbalinius ar balso signalus. Informantai atsako savo žodžiais ir gali unikaliu būdu, su minimaliu tyrėjo įsikišimu, padėti atskleisti temą.

Remiantis interviu dalyvaujančių informantų skaičiumi pasirinktas **individualusis (giluminis) interviu**. Individualaus interviu metu tyrėjas bendrauja su kiekvienu tyrimo dalyviu atskirai, asmeniškai, t. y. per vieną pokalbį interviu atliekamas su vienu tyrimo dalyviu (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016, p. 21). Individualiai bendraujant su karjeros specialistais, pastarieji tiesiog pasidalina savo patirtimi karjeros kompetencijų ugdymo klausimu. Tokiu atveju atsiribojama nuo įtakos, kurią informantai galėtų padaryti vieni kitiems, jei vienu metu būtų tiriami du ar daugiau informantų.

Pagal interviu klausimyno struktūruotumą pasirinktas **pusiau struktūruotas interviu**. Rengdamas šį interviu tyrėjas iš anksto numato temas arba problemas, kurias aptars interviu metu, bet „neprisiriša“ prie klausimų tvarkos ar numatytų pasakyti žodžių, laisvai juos keičia vietomis, užduoda papildomų klausimų (Bitinas ir kt., 2008, p. 156). Kitame skyriuje, kuriame aprašomas tyrimo instrumentas, sudaryti svarbiausių klausimų blokai, tačiau vykdant interviu pagal situaciją ir kontekstą klausimai užduodami nebūtinai tokia tvarka, kai kurie gali būti praleidžiami, kitiems skiriama daugiau laiko, tyrėjui nusprendus, kad taip geriau bus atskleista tema.

Pagal tikslinės grupės strategiją pasirinktas **ekspertų interviu**. Tyrimo dalyviais pasirinkti karjeros specialistai, turintys ilgametę patirtį ugdant karjeros kompetencijas neformaliajame švietime. Jie yra savo srities profesionalai, gebantys kritiškai įvertinti savo veiklą ir jos rezultatus ir taip prisidėti prie temos atskleidimo. Kriterijai, kuriais remiantis pasirinkti informantai, smulkiai apibūdinami skyriuje „Tyrimo imtis“.

**Tyrimo instrumentas.** Tyrimui atlikti buvo sukonstruotas interviu klausimynas, kurį sudarė pagrindiniai ir papildomi, daugiausiai atviri klausimai. Kokybinio interviu metu tyrėjas naudoja atvirus klausimus, kurie skatina tyrimo dalyvį kalbėti apie savo patirtis, nuomonę, požiūrį ir jausmus dėl tiriamos temos. Tai suteikia galimybę gauti išsamius ir išskirtinius atsakymus, leidžiančius giliau suprasti tyrimo dalyvių patirtis ir nuomonės subtilybes.



Žemiau, lentelėje, pateikiami pagrindiniai interviu klausimai. Kadangi interviu yra pusiau struktūruotas, klausimai nubrėžia pokalbio kryptis, tačiau neįpareigoja tyrėjo būtinai jų visų iš eilės klausti. Tyrėjas, atsižvelgdamas į interviu eigą, skirtingas tiriamųjų patirtis ir asmenybes, gali pakankamai laisvai vesti interviu. To tikslas – išgauti kuo daugiau vertingos informacijos.

Visi klausimai skirstomi į du blokus, pagal tai, kuriam magistrinio darbo uždaviniui atskleisti jie yra sukurti. Minėti uždaviniai tokie: 3. Pristatyti karjeros specialistų veiklos pagrindines kryptis neformaliajame švietime ir 4. Atskleisti neformalaus švietimo įstaigoje ugdomas karjeros kompetencijas. Klausimų blokų mokslinį pagrindimą rasite žemiau pateiktoje lentelėje, o visus interviu klausimus – darbo prieduose pateiktoje lentelėje.

1 lentelė *Klausimų blokai*

Klausimas	Sąsaja su uždaviniu	Šaltinis
Kokias profesinio orientavimo paslaugas teikiate LKSA ar kitoje institucijoje?	3. Karjeros specialistų veiklos kryptys	Tolutienė, Paliutienė, 2020, p. 122
Kokioms tikslinėms grupėms Jūs teikiate profesinio orientavimo paslaugas ir kuo jos pasižymi?	3. Karjeros specialistų veiklos kryptys	Tolutienė, Paliutienė, 2020, p. 122
Kaip užtikriname teikiamų profesinio orientavimo paslaugų kokybę?	3. Karjeros specialistų veiklos kryptys	Tolutienė, Paliutienė, 2020, p. 122
Ar vedate karjeros pamokas/užsiėmimus? Kokius metodus taikote (pavyzdžiui, praktinės užduotys, veiklos ir patirtys, tiesioginis stebėjimas, atvejo analizės, simuliacijos, rolių žaidimai, projektai ir kt.).	3. Karjeros specialistų veiklos kryptys	Long ir kt., 2020, p. 32
Kokias savo, kaip karjeros specialistų, ugdymo karjerai kompetencijas išskirtumėte? (poreikių išsiaiškinimas, motyvacinis interviu, karjeros prisitaikymo gerinimas, karjeros planavimo ir bendras pagalbos suteikimas karjeros klausimais)	3. Karjeros specialistų veiklos kryptys	Ozdemir ir kt., 2020, p. 463
Ar jums aiški kompetencijos sąvoka ir jos dedamosios (Žinios - Įgūdžiai / Gebėjimai - Intelektualus elgesys - Taikymas / Perdavimas)?	4. Ugdomos karjeros kompetencijos	Long ir kt., 2020, p. 32

Išskiriamos keturios karjeros kompetencijų sritys: savęs pažinimas, karjeros galimybių pažinimas, karjeros planavimas, karjeros įgyvendinimas. Kurias iš jų ugdote teikdamas paslaugas? Apibūdinkite kiekvieną atskirai.	4. Ugdomos karjeros kompetencijos	Ugdymo karjerai programos priedas, 2014
Koks patobulintų karjeros kompetencijų ryšys su klientų pasitenkinimu gyvenimu, akademiniais rezultatais ir įsitraukimu į studijas?	4. Ugdomos karjeros kompetencijos	Akkermans ir kt., 2018, p. 9
Ar palaikote ryšį su buvusiais klientais, pradėjusiais darbinę karjerą? Jei taip, kokius jų psichologinius, identiteto, socialinius ar kitus karjeros kompetencijų aspektus išskirtumėte?	4. Ugdomos karjeros kompetencijos	Paradnikė ir kt., 2016, p. 100
Kokie svarbiausi klausimai atsakomi jūsų teikiamų paslaugų metu? Ar klientai atsako į klausimą „Kodėl?“ rinkdamiesi karjeros kryptį?	3. Karjeros specialistų veiklos kryptys	Nichols, 2015
Kaip įvertintum klientų pasiruošimą karjerai prieš paslaugą ir po jos suteikimo?	4. Ugdomos karjeros kompetencijos	Akos ir kt, 2021, p. 80

**Tyrimo imtis.** Atliekant kokybinį tyrimą tyrėjui svarbūs konkretūs (netipiniai) atvejai (organizacija, subkultūra, reiškinys). Jis pasirenka vieną ar kelis generalinės aibės vienetus ir siekia visapusiškai juos atskleisti (Rupšienė, 2007, p. 22). Šiame darbe informantais pasirinkti karjeros specialistai, LKSA nariai, teikiantys paslaugas neformaliajame švietime. Tyrimo dalyviai turi unikalios patirties, naudoja skirtingus metodus ir teikia įvairias karjeros paslaugas ugdydami klientų karjeros kompetencijas. Jų nėra daug – 7, bet kokybiniame tyrime šis skaičius pakankamas.

Dauguma autorių, nagrinėdami kokybinių tyrimų imties sudarymą remiasi M. Patton, kuris išskiria 16 imties sudarymo būdų, idėjomis. Šio darbo tyrimui pasirinkta **kriterinė atranka**, kai imties vienetai atrenkami pagal tam tikrą tyrėjo nustatytą kriterijų ar kriterijus (Bitinas ir kt., 2008, p. 103). Šis atrankos būdas geriausiai tinka, nes padeda surinkti kokybiškų duomenų. Tyrimo dalyviai atrinkti vadovaujantis šiais kriterijais (turi atitikti visus):

1. Karjeros specialistas, teikiantis karjeros paslaugas bent 10 metų.
2. Lietuvos karjeros specialistų asociacijos narys bent 3 metus.
3. Karjeros specialistas, teikiantis karjeros paslaugas neformaliajame švietime bent 8 metus.

Kriterijai pasirinkti tam, kad būtų galima atsirinkti tyrimo dalyvius, turinčius pakankamą įdirbį ir patirtį karjeros paslaugų srityje. Pirmasis kriterijus akcentuoja informantų bendrą patirtį teikiant karjeros paslaugas, tiek formaliajame, tiek neformaliajame švietime. Šios sritys dažnai persipina, ir patirtis, įgyta dirbant formalaus švietimo mokyklose, praverčia teikiant paslaugas privačiai, LKSA ar kitose neformalaus švietimo įstaigose.

Antras kriterijus svarbus dėl tyrimo dalyvių profesionalumo užtikrinimo. Karjeros specialistas, norėdamas tapti LKSA nariu, turi atitikti tam tikrus akademinis, patirties karjeros srityje reikalavimus (<https://lksa.lt/naryste/>), turėti LKSA nario rekomendaciją, užpildyti prašymą, sudalyvauti priėmimo pokalbyje su valdybos nariais, laikytis LKSA etikos kodekso ir kt. Antra narystės LKSA kriterijaus pasirinkimo priežastis yra tyrėjo ilgalaikis santykis su tyrimo dalyviais. Pažinodamas kolegas, kartu dirbdamas bendruose projektuose, kur kas lengviau gali juos motyvuoti sudalyvauti tyrime ir atvirai pasidalinti patirtimi.

Trečiasis kriterijus – tai specifinis reikalavimas, kuris tiesiogiai siejasi su tyrimo tema. Jis padeda atsirinkti pakankamą patirtį neformaliajame švietime turinčius informantus.

Žemiau esančioje lentelėje pateikiama tyrimo dalyvių charakteristika.

2 lentelė *Tyrimo dalyvių charakteristika*

Tyrimo dalyvio kodas	Lytis	Amžius	Karjeros paslaugų teikimo patirtis metais	Priklausymo LKSA trukmė metais	Karjeros paslaugų teikimo neformaliajame švietime teikimo trukmė metais
A	moteris	47	18	10	10
B	vyras	40	10	10	10
C	moteris	42	10	3	10
D	moteris	46	13	10	10
E	moteris	49	25	8	12
F	moteris	47	18	10	10
G	moteris	51	16	10	16

**Tyrimo etika.** Kokybiniuose tyrimuose etikos aspektas labai svarbus ir dažniausiai skiriama daugiau dėmesio nei kiekybiniuose tyrimuose. Aukštesni etikos reikalavimai keliami dėl glaudaus ryšio tarp tyrėjo ir tyrimo dalyvio. Tyrimo metu dažniausiai užmezgamas artimas psichologinis santykis tarp tyrimo dalyvių, tiriamasis atsiveria, atvirai dalinasi savo patirtimi, todėl tam tikra prasme tampa pažeidžiamas. Šiuo atveju, svarbiausiu aspektu tampa pasitikėjimas tyrėju ir jo vedamu procesu. Pasitikėjimas kuriamas laikantis aiškių etikos taisyklių. Tačiau prieš aptariant konkrečius principus, pirmiausia, reiktų apibrėžti pačią etikos sąvoką.

Gaižauskaitė ir Valavičienė kokybiniuose tyrimuose rekomenduoja naudoti tokį etikos apibrėžimą – tai elgesio principai, atitinkantys visuomenės moralės normas (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016, p. 5). Tai tarsi taisyklių rinkinys, kuriuo vadovaujasi tyrėjas visuose tyrimo etapuose: planuojant tyrimą, ieškant ir atsirenkant dalyvius, imant interviu, analizuojant ir pristatant tyrimo rezultatus (duomenis).

Apibendrinant įvairius autorius, išskiriami tokie etikos principai: laisvanoriškumas, informuotumas, tiriamojo apsauga nuo galimos žalos, konfidencialumas, anonimiškumas, pagarba asmens privatumui, teisingumas.

Laisvanoriškumas reiškia, kad tiriamasis savo noru, laisva valia, nieko neverčiamas dalyvauja tyrime. Tai vienas pamatinių etikos principų, kuriuo vadovaujamosi ir šiame tyrime. Karjeros specialistams buvo išsiųstas elektroninis laiškas, kuriame supažindinta su tyrimo tikslais ir eiga ir visų norinčiųjų dalyvauti tyrime paprašyta atsiliepti. Interviu vestas tik su savanoriškai išreiškusiais pageidavimą dalyvauti.

Tokiu būdu išpildytas ir antrasis principas – informuotumas, t.y. informacijos apie tiriamojo teises, galimas grėsmes ir riziką, tyrimo tikslus ir uždavinius suteikimas. Gaunamas tiriamųjų sutikimas dalyvauti tyrime. Sutikimas – sąmoningas ir savanoriškas asmens sprendimas. Sutikimas gali būti duodamas rašytine, žodine forma, įrašyta į garso ar vaizdo juostą (Bitinas ir kt., 2008, p. 114). Magistrinio darbo tyrimui pasirinktas žodinis sutikimas, nes jis paprastesnis, greitesnis nei rašytinis. Rašytinis sutikimas nebūtinai, nes tyrėją ir tiriamuosius sieja ilgamečiai kolegiški santykiai.

Tyrėjas yra atsakingas, kad tyrimo metu tiriamajam neiškiltų grėsmė, būtų išvengta rizikingų situacijų ir žalos, kuri gali būti išskiriama į tokias kategorijas: psichologinė, materialinė, fizinė, finansinė, socialinė (Rupšienė, 2007, p. 54). Interviu su karjeros specialistais pradžioje žodžiu aptariamos galimos grėsmės, kurios tiek tyrimo vykdytojo, tiek tiriamųjų požiūriu yra minimalios ir siejasi daugiausiai su informacijos atskleidimu.

Dalyvaujant tyrime, grėsmės tiriamajam galima išvengti užtikrinant anonimiškumą ir konfidencialumą. Dauguma autorių sutaria, kad anonimiškumas – tai galimybė tiriamajam viso tyrimo metu išlikti anonimišku, t.y. niekur neatskleidžiama jo tapatybė. Konfidencialumas – tai principas, niekam, išskyrus tyrėją, neleidžiantis naudotis gauta informacija be tiriamojo sutikimo. S. Sabaliauskas, remdamasis kitais autoriais, siūlo tyrimo dalyviams suteikti slapyvardžius, o užkoduotą tyrimo dalyvių sąrašą po tyrimo sunaikinti (Žydzžiūnaitė, Sabaliauskas, 2017, p. 344). Šio darbo rėmuose atliekamo tyrimo metu informantai užšifruoti raidėmis, jų tapatybės duomenys niekur neregistruojami, dalyvių sąrašas išvis nėra vedamas, o interviu video medžiaga ištrinama transkribavus tekstą (po magistrinio darbo gynimo).

Kitas tyrimo etikos principas - pagarba asmens privatumui. Jis realizuojamas kaip tyrėjo pagarbos tiriamojo asmeninei laisvei, privačiam gyvenimui, autonomijai nuostatai ir praktiniam jos

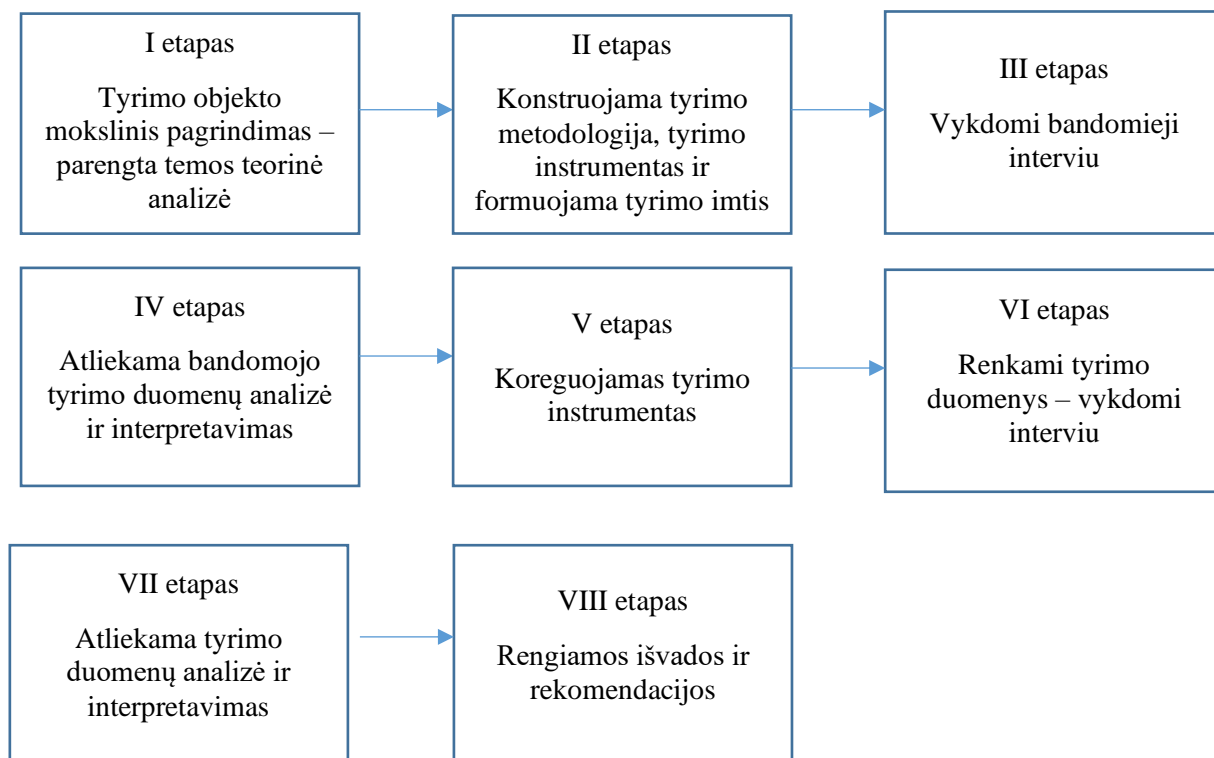
įgyvendinimui visuose tyrimo etapuose. Šio principo užtikrinimas svarbus kuriant pasitikėjimą. Tyrimo dalyviai turi būti vertinami kaip savarankiški asmenys, galintys priimti sprendimus (Žydžiūnaitė, Sabaliauskas, 2017, p. 341), kiek ir kokios informacijos atskleisti interviu metu. Jie netgi turi teisę po kurio laiko paprašyti tyrėjo, kad surinkta informacija būtų nenaudojama kaip tyrimo duomenys ir sunaikinta (Žydžiūnaitė, Sabaliauskas, 2017, p. 341). Pagarba asmens privatumui akcentuota žodžiu prieš interviu su karjeros specialistais ir vėlesniuose tyrimo etapuose.

Teisingumo principas siejasi su lygybe ir paremtas lygių galimybių ir teisių nuostata. Tiek tyrimo dalyvis, tiek tyrėjas yra lygiaverčiai partneriai. Proceso metu demonstruojama žmogiška pagarba tiriamajam ir jo nuomonei. S. Sabaliauskas papildomai atkreipia dėmesį į tyrimo naudą. Pasak autoriaus, jo rezultatai turi būti įdomūs ne tik nedidelei tyrėjų grupei, bet ir tyrimo dalyviams (Žydžiūnaitė, Sabaliauskas, 2017, p. 348). Rašant karjeros specialistams elektroninį laišką su kvietimu duoti interviu, buvo akcentuojama galima nauda, nes gauti rezultatai galės prisidėti veiklos tobulinimo ateityje.

Apibendrinant, galima teigti, kad tyrimo kokybę didžia dalimi užtikrina etikos principų laikymasis visuose tyrimo etapuose. Tyrimo dalyviai supažindinami su laisvanoriškumo, informuotumo, tiriamojo apsaugos nuo galimos žalos, konfidencialumo, anonimiškumo, pagarbos asmens privatumui ir teisingumo principais elektroninio laiško forma prieš interviu ir žodine forma jo pradžioje.

**Tyrimo vieta.** Tyrimas atliekamas Zoom vaizdo pokalbio metu. Interviu pradžioje žodžiu pristatomi etikos principai, kurių laikomasi tyrimo metu. Dalyviams dar kartą primenamas tyrimo tikslas ir uždaviniai, preliminarios laiko sąnaudos, suteikiama informacija, kad tiriamasis gali neatskleisti prašomų duomenų, gali bet kuriuo metu pasitraukti iš tyrimo, ir, jo prašymu, duomenys bet kada turi būti sunaikinti. Taip pat suteikiama informacija, kada ir kaip dalyvis galės priėti prie tyrimo rezultatų. Su dalyvio leidimu, pokalbis įrašomas keliais būdais: Zoom programoje video formatu, taip pat diktofone garso formatu. Supažindinama, kad įrašai saugomi tik tiek, kiek reikia laiko rašytinei transkripcijai atlikti. Nei įrašų pavadinimuose, nei transkripcijoje neregistravoja dalyvių vardai, pavardės ar kiti asmeniniai duomenys, interviu dalyviai šifruojami simboliais A, B ir t. t.

**Tyrimo organizavimas.** Tyrimas atliekamas tokiais etapais:



1 pav. *Tyrimo etapai*

**I etapas** – 2022 m. spalio – 2023 m. kovo mėnesiai. Bendraujama su magistrinio darbo vadovu, gryninama ir koreguojama darbo tema, rengiama temos teorinė analizė.

**II etapas** - 2023 m. kovo – balandžio mėnesiai. Konstruojama tyrimo metodologija, konsultuojantis apsispręsta dėl kokybinio tyrimo, kuriamas bandomojo tyrimo instrumentas. Numatyta bandomojo tyrimo imtis – du karjeros specialistai, su jais sutartas interviu laikas ir nuotolinė forma (Zoom).

**III etapas** – 2023 m. gegužės 8 – 9 dienomis. Vykdomi bandomieji interviu su tyrimo dalyviais nuotoline video forma Zoom programoje. Pirmasis interviu (su informantu A) truko apie 35 minutes, antrasis (su informantu B) apie – 30.

**IV etapas** – 2023 gegužės 10 – 25 dienomis. Atliekama bandomojo tyrimo rezultatų analizė ir interpretavimas. Rašomos abiejų interviu transkripcijos, daug kartų jos skaitomos, išskiriamos pagrindinės kategorijos ir subkategorijos. Išanalizavus interviu su informantais transkripcijų tekstą buvo išskirtos šešios kategorijos:

1. Klientų motyvacija karjeros paslaugoms (ko reikia/trūksta, kas aktualu)
2. Nauda – ką gauna klientas.
3. Ilgalaikis grįžtamasis ryšys (klientų vertinimas).
4. Karjeros specialisto kompetencijos.
5. Karjeros specialisto tobulintini aspektai.

6. Darbinė (karjeros konsultanto) motyvacija.

Bandomojo tyrimo rezultatai aprašyti, apibendrinti, pavaizduoti grafiškai ir pristatyti.

**V etapas** – 2023 m. rugsėjo – lapkričio mėnesiai. Šiek tiek koreguojama magistrinio darbo tema, papildoma teorinė medžiaga. Įtraukiami neformaliojo švietimo ir karjeros kompetencijų ugdymo aspektai. Atsižvelgiant į tai, koreguojamas/papildomas interviu klausimynas.

**VI etapas** – 2024 m. sausio 30 – 31 dienomis. Vykdomas tyrimas – imami interviu. Interviu su informantu C truko 37 min., su informantu D - 1 val. 16 min., su informantu E – 37 min., su informantu F – 30 min. ir su informantu G - 40 min.

**VII etapas** – 2024 m. vasario – kovo mėnesiais. Atliekama tyrimo duomenų analizė ir interpretacija. Transkribuojamas interviu tekstas, daug kartų transkripcijos skaitomos, išskiriamos pagrindinės temos, kategorijos ir subkategorijos, susijusios su magistrinio darbo tikslais.

**VIII etapas** – 2024 m. kovo – balandžio mėnesiai. Rengiamos tyrimo išvados ir rekomendacijos.

**Tyrimo duomenų analizės metodas.** Tyrimo metu surinkus duomenis labai svarbu kokybiškai išanalizuoti. Tik taip tyrimas bus naudingas ir pritaikomas realiame gyvenime. Mokslinėje literatūroje duomenų analizės sąvoka apibrėžiama, kaip sisteminis surinktos informacijos išdėstymas, sąsajų ieškojimas; rekursyvus ir kartotinis procesas (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016, p. 315). Apibrėžimą pritaikant kokybiniais tyrimams dauguma autorių akcentuoja giluminę gautų duomenų interpretaciją, kurią geriausia atlikti per **kokybinę turinio (content) analizę**. Kokybinė turinio analizė – tai kokybinio tyrimo strategija, paremta kategorijų išskyrimu ir jų įterpimu į kontekstą (Bitinas ir kt., 2008, p. 296). Tai reiškia, kad dirbant su interviu metu gauta informacija, labai svarbu ieškoti bendrumų ir sąsajų tarp skirtingų informantų atsakymų, siekiant atrasti ar sukurti bendrą sistemą ar teoriją. Tai pasiekama tik daug kartų skaitant gautą informaciją ir ją interpretuojant. Apibendrinant įvairius autorius kokybinę turinio analizę dažniausiai siūloma skirstyti į keturis etapus:

I etapas. Pakartotinis teksto skaitymas.

II etapas. Atskirų susijusių temų ar kategorijų atradimas ir jų kodavimas raktiniais žodžiais.

III etapas. Temų ar kategorijų smulkinimas į potemes ar subkategorijas.

IV etapas. Jų pagrindimas tekstiniais įrodymais ir interpretavimas.

Pirmas etapas būtinas tyrėjui norint visiškai pasinerti į tyrimo lauką ir suvokti, kaip informantai mato kontekstą, kokias prasmes suteikia nagrinėjamam reiškiniui (Žydzžiūnaitė, Sabaliauskas, 2017, p. 68). Pakartotinai skaitant interviu transkripcijas tam tikri informacijos elementai pradeda sietis tarpusavyje, todėl antrajame etape įvardinamos susijusios temos ar kategorijos. Trečiajame etape kategorijos skaidomos į smulkesnes potemes ar kategorijas, norint tiksliau apdoroti gautą informaciją. Paskutiniajame etape kategorijos ir subkategorijos pagrindžiamos

informantų citatomis (tekstiniais įrodymais). Gauta medžiaga interpretuojama ir naudojama formuojant išvadas, kuriant naujas teorijas, teikiant tolimesnes rekomendacijas ar pasiūlymus.

**Tyrimo ribotumai.** Kokybiniame tyrime dalyvauja ribotas kiekis dalyvių, todėl, natūralu, kad susiduriama su tam tikrais tyrimo, jo rezultatų pritaikymo platesniame kontekste ribotumais. Buvo vedami interviu su karjeros specialistais, dirbančiais su klientų karjeros kompetencijomis neformaliajame švietime. Visi jie priklauso LKSA ir teikia karjeros paslaugas tiek LKSA vardu, tiek kitose neformalaus švietimo įstaigose (pavyzdžiui, Spotiself, The Bridge karjera) ar teikiantys paslaugas privačiai, dalyvaujantys įvairiausiuose karjeros projektuose. Tačiau Lietuvoje yra daug neformaliai karjeros paslaugas teikiančių specialistų, kurie nepriklauso LKSA. Taip pat tyrime dalyvavo ne visi galimi informantai LKSA nariai, dėl kokybinio tyrimo imlumo laikui.



## 2.2. Tyrimo rezultatai

Tyrimas buvo atliktas norint pristatyti karjeros specialistų veiklos pagrindines kryptis neformaliajame švietime ir atskleisti neformaliajame švietime ugdomas karjeros kompetencijas (trečiasis ir ketvirtasis magistrinio darbo tikslai). Išanalizavus interviu su informantais transkripcijų tekstą buvo išskirtos kelios temos, kurios labiausiai siejasi su šiais darbo tikslais:

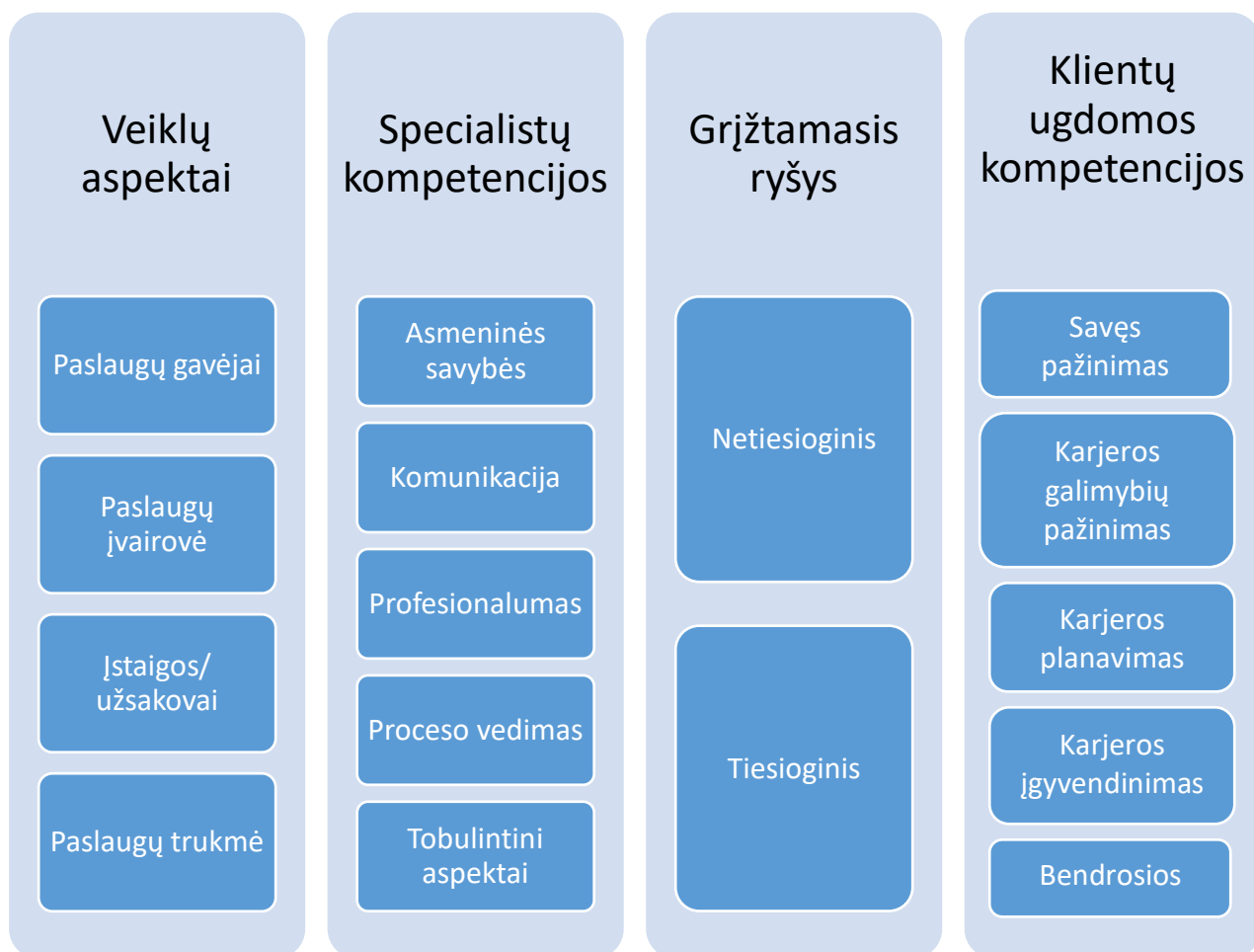
**Neformaliajame švietime karjeros specialistų vykdomų veiklų aspektai.**

**Karjeros specialistų kompetencijos, stipriosios savybės ir tobulintini aspektai.**

**Grįžtamasis ryšys apie gautas karjeros paslaugas (iš klientų perspektyvos).**

**Karjeros paslaugų metu ugdomos kompetencijos.**

Žemiau pateikiama schema, kurioje atskleidžiamas visų keturių temų skaidymas į turinio kategorijas.

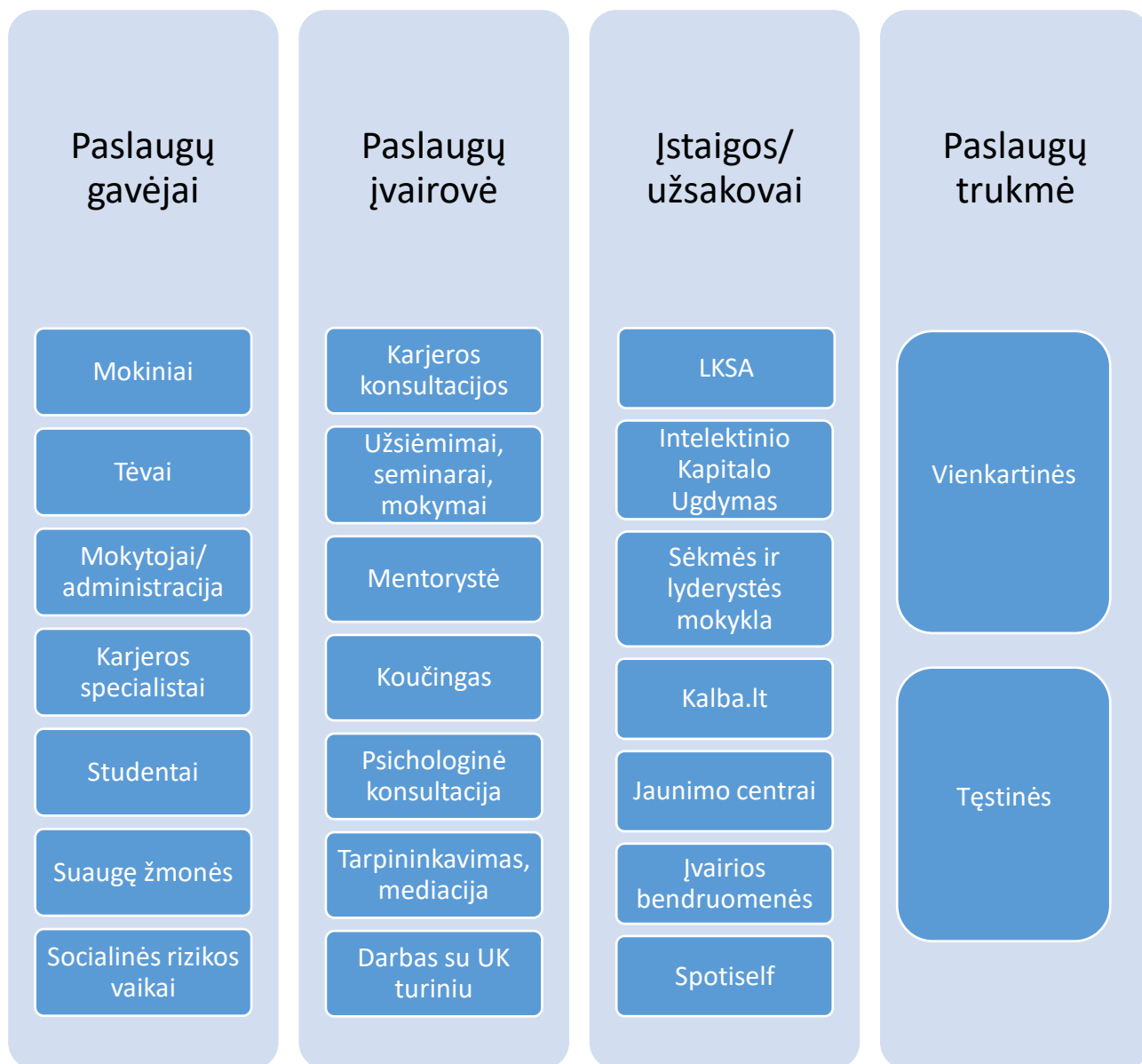


2 pav. Tyrimo rezultatų temos

Temos, jų skirstymas į kategorijas, subkategorijas pagrindžiant informantų citatomis aptariami kiekvienas atskirai.

### Neformaliajame švietime karjeros specialistų vykdomų veiklų aspektai

Šioje temoje apibendrintai apžvelgiami patys įvairiausi informantų paminėti neformaliajame švietime vykdomų veiklų aspektai. Išskirtos keturios atsakymų kategorijos: paslaugų gavėjai, paslaugų įvairovė, įstaigos/ užsakovai, paslaugų trukmė. Šias kategorijas, savo ruožtu, galima skaidyti į smulkesnes subkategorijas. Jų ryšys atspindimas žemiau pateiktame paveiksle.



3 pav. Neformaliajame švietime karjeros specialistų vykdomų veiklų kategorijos

Atliekant pirmosios kategorijos „**Paslaugų gavėjai**“ analizę, į akis krinta plati paslaugų gavėjų įvairovė. Tyrimo informantai – skirtingi specialistai, teikiantys labai įvairias karjeros paslaugas įvairiems klientams. Nors labiausiai domina neformaliajame švietime mokiniams teikiamos paslaugos, siekiant atskleisti karjeros specialistų veiklos kryptis, trumpai pristatomi visi paslaugų gavėjai.

Visi septyni tyrimo dalyviai įvardino, kad dirba su mokiniais ir daugelis patikslino, kad tai – vyresnių klasių mokiniai. Tai patvirtina tokie pasisakymų pavyzdžiai: *mano tipinis klientas, iš tikrujų,*

yra nuo dešimtoko iki dvyliktoko [G], Mano tipinis klientas yra dešimtokas, dvyliktokas, vaikas, kuriam reikia rinktis [E], Dešimta, vienuolikta, dvylikta. Vyriausių klasių. [F]. Keli informantai procentais tiksliai įvardino santykinę tokių klientų dalį: galbūt 9 – 10 tai pats tas, gal 80% mano klientų [B], 10 - 12 klasė, imkim, kad 16 - 20 metų jaunimas. Jie būtų didžioji dalis. Aš skirčiau kokia 85 proc. gal net 90 [D].

Vienas tyrimo dalyvis akcentavo specifinę mokinių kategoriją – socialinės rizikos vaikai arba, kitaip tariant, vaikai, kurie augo globoje ir be tėvų [G]. Jie ugdomi pagal tęstines programas vaikų globos namuose.

Keliuose interviu paminėti klientai – studentai (Tai studentai, pirmakursiai, antrakursiai irgi mano akiratyje sukasi [G]) arba studijas neseniai pabaigę asmenys (2 - 3 metai baigę studijas <...> ir dvejų, trejų metų darbo patirties ir norintys keisti, nes panašu, kad ne ten yra) [E].

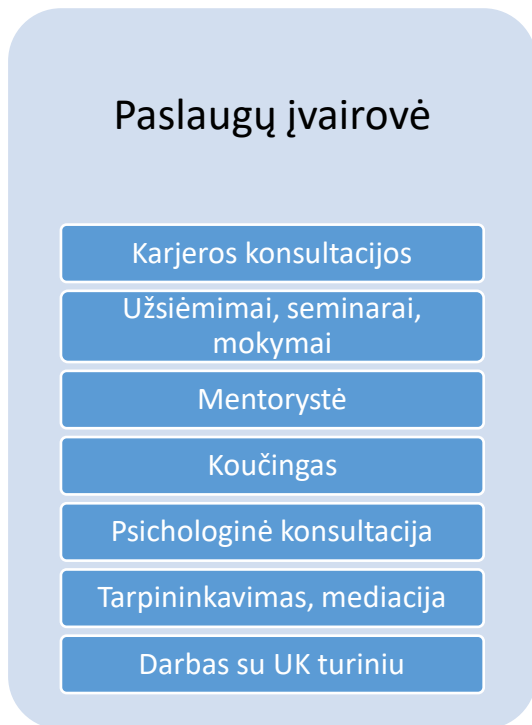
Aptariant vyresnius pagal amžių klientus, penki informantai paminėjo, kad taip pat dirba su tėvais. Viena vertus, tai papildančios paslaugos prie paslaugų mokiniams, jas susitiprinant: *Tai minimum su tėvais kontaktą aš turiu [E], pokalbis su tėvais, kokia yra situacija, kas ten vyksta [F], konsultacija gali būti tokia apžvalga, kas nuveikta, ką turi padaryti [F]*. Taip užtikrinama paslaugų kokybė ir tęstinumas. Antra vertus, tėvai kai kada ir patys yra paslaugų gavėjai, pavyzdžiui, *pranešimai tėvams [C], lygiai taip pat seminarai, paskaitos yra tėvams [D] arba nuotolinės paskaitos suaugusiems ir suaugusiems tėvams tai čia galbūt būtų online daugiau [D]*.

Tyrimo dalyviai taip pat teikia karjeros paslaugas mokyklų bendruomenėms. Išskirtos mokytojų, klasių vadovų kategorijos. Pavyzdžiui, skaitomi *pranešimai tėvams [C], seminarai, paskaitos yra tėvams, suaugusiems arba pedagogams lygiai taip pat [D], seminarai, mokymai <...> klasių vadovams, kitaip tariant, mokyklos bendruomenei, švietimo bendruomenei [G]*.

Kai kurie informantai, turėdami ilgametę karjeros paslaugų teikimo patirtį, tampa mokytojais, mentoriais kitiems karjeros specialistams: *tai gali būti ir mentoriavimas tiems patiems karjeros specialistams [A], galbūt mentorystę kai kuriems karjeros specialistams, kurie to nori [D], Tada ir seminarai, mokymai <...> karjeros specialistams [G]*.

Nežymi daugelio tyrimo dalyvių paslaugų gavėjų grupė – kiti suaugę asmenys, *kurie dėl įvairių priežasčių, kriterijų nori daryti pokyčius karjeroje ir ateina pasitikrinti [E], suaugę žmonės, kurie keičia karjerą, sėkmę [F], nuo kokių 31 iki, pavyzdžiui, 48, žmonės, kurie kažko tarsis ieško, nelaimingi ir pan. [G]*. Bet ši klientų kategorija – greičiau išimtis nei taisyklė, daugiau su jais dirba tik viena tyrimo dalyvė.

Aptariant teikiamų karjeros **paslaugų įvairovę**, žymiai išsiskiria dvi subkategorijos – karjeros konsultacijos (daugiausia, individualios) ir grupiniai seminarai, mokymai, užsiėmimai karjeros temomis. Visos subkategorijos išvardintos žemiau pateiktoje schemeje.



4 pav. Paslaugų įvairovė

Visi, be išimties, informantai veda karjeros konsultacijas. Tačiau skiriasi jų vieta (pavyzdžiui, kiekvienais metais, tai *Litexpo nemokamos sesijos [B]*), klientai (pavyzdžiui, *kai visiškai neturi pinigų, bet turi drąsos kreiptis pagalbos. Ir ukrainiečius taip pat konsultuoju, kur yra Klaipėdoje nemažai, beje [D]*), forma (pavyzdžiui, *Priprato jaunimas taupyti savo laiką ir online eina. [D]*), trukmė (pavyzdžiui, *trunkančios galbūt nuo 15 minučių iki 45 minučių [B]*). Plačiau konsultacijų turinys bus apžvelgtas, analizuojant klientų ugdomas karjeros kompetencijas.

Beveik visi tyrimo dalyviai (išskyrus vieną) taip pat veda seminarus, užsiėmimus, mokymus karjeros temomis. Ar tai būtų *paskaitos <...> įvairios mokymų dirbtuvės, karjeros pamokos [A]*, ar *karjeros kompetencijų pažinimo kažkokie užsiėmimai, galbūt žygiai [B]*, ar *pranešimai įvairūs, paskaitos įvairiuose renginiuose [D]*, *seminarai, mokymai <...> patyriminai kažkokie [G]*. Keli informantai atskleidė savo vedamų mokymų specifiką, pavyzdžiui, *išvažiuojamieji žygiai, užsakomieji renginiai kaip karjeros naktis arba karjeros diena įvairiose Lietuvos mokyklose <...> „Penkių pamokų savęs pažinimo ciklas“, vesdavau motyvacinius mokymus „Aš nežinau, ko noriu“ didelėms grupėms vyresnių klasių mokiniams aktyvūs salėje [B]* arba *neformalus užsiėmimai motyvacinė tema, komandinė tema, bendradarbiavimo tema, karjeros planavimo tema <...> lekcijos [D]*.

Be karjeros konsultacijų ir mokymų karjeros paslaugoms truputį rečiau taikomi ir kiti metodai. Vienas iš jų – mentorstė - *tai pagalba, paskatinimas, bet tuo pačiu toks lengvas „pušinimas“, kad, žiūrėk, susitariam „iki tada turi padaryti tą užduotį, ką mes pašnekėjome“ <...> ir palaikymas, ir lengvas toksai pastūmėjimas [C]*.

Kitas metodas – koučingas, kurį taikant yra prisitaikymas prie kliento, ėjimas kliento greičiu [E], kuriame atsakomybė už sprendimus ir už sesijos rezultatus yra kliento rankose <...> aš atsakingas tikrai už procesą [B].

Vienas tyrimo dalyvis, būdamas profesionalus psichologas, paslaugose taiko psichologinio konsultavimo elementus. Pasak jo, konsultuojant gali būti, sakysim, baimės, nerimo, gali būti, streso, gali būti depresijos. Gali būti nepasitikėjimo, demotyvacijos ir beviltiškumas [F]. Tuomet tai didžiąja dalimi yra psichoterapinis, psichologinis konsultavimas [F]. Tai gali būti pirmas konsultavimo etapas, po kurio keliaujama prie karjeros paslaugų. Kiti informantai akcentavo, kad matydami psichologo, psichoterapeuto poreikį, su tokiais klientais nedirba, rekomenduoja šių paslaugų specialistus.

Dažniau tyrimo dalyviai taiko mediacijos, tarpininkavimo elementus. Pirmiausia, tai tarpininkavimas tarp kliento ir kitų susijusių asmenų, pavyzdžiui, partnerystė su mokykla, partnerystė su tėvais, partnerystė su vaikais [E] arba medijuojau ten, tarp visų šeimos narių, plaukiuju, kad kažkaip padėti šitą situaciją išspręst [D]. Kitas variantas – tarpininkavimas tarp dabartinių buvusių klientų, turinčių naudingų žinių. Pavyzdžiui, kartais suvedu tuos du jaunus žmones pabendrauti va akis į akį. Patarpininkauju. <...> daviau du kontaktus. Jis iš karto išsikalbėjo, susikalbėjo ir priėmė sprendimą studijuoti Kaune [D]. Tai padeda spręsti konkrečius klientų karjeros klausimus.

Dar viena, reta, specifinė tyrimo dalyvių veikla – darbas, kuriant Ugdymo karjerai turinį. Pavyzdžiui, Turinio kūrėja esu ugdymo paslaugų <...> darbo grupės visokios [G] arba darėm prieš tris metus tyrimą tokį, koncepciją kūrėm, kaip Lietuvoj turėtų būt sudaromas skaitmeninis turinys, ir prieš kokius kelis metus mane pakvietė kurti turinį [A]. Tiesiogiai su karjeros kompetencijų ugdymu ši sritis nesisieja, tačiau padeda atskleisti karjeros specialisto veiklos kryptis.

Apžvelkime įstaigas, kurių vardu arba kuriose teikiamos karjeros paslaugos. Neformaliai teikdami karjeros paslaugas, tyrimo dalyviai paminėjo ir kelias konkrečias įstaigas. Pirmiausia, tai pati „Lietuvos karjeros specialistų asociacija“. Pavyzdžiui, būdamas aktyvus LKSA narys, karjeros paslaugas <...> turbūt taip tiesiogiai <...> 3, 4, 5 kartus (teikiu) per metus [B] arba tie renginiai, kurie yra asociacijai konferencijų pranešimai ir pan. [C].

Kiti paminėti pavyzdžiai – asociacija „Intelektinio Kapitalo Ugdymas“, „Sėkmės ir lyderystės mokykla“, „Svajonių mokykla“ Kėdainiuose [B], jaunimo centrai (jaunimo centras pasamdo, prakonsultuoti jų lankytojus [D]), įvairios bendruomenės (tarkime kažkokia X bendruomenė. Nežinau, ten, tarkim, Plungės rajone [D]), jaunimo organizacijos (jaunimo organizacijų gali būti susijungimas. Turėjome tokį per visą Lietuvą, net neprisimenu 20 taškų [D]). Taip pat bendradarbiavimas su privačiomis karjeros paslaugas teikiančiomis įstaigomis, kaip „Kalba.lt“ (mano fokusas, kaip mano darbas yra „Kalboje“ [C]) ir „Spotiself“ (niekam ne paslaptis aš esu Spotiself'e, ar ne? Tai ten yra

*išvis kiekvieną dieną bendravimas su mokyklom, nuolatinis nuo ryto iki vakaro nuolatinis karjeros specialistas. [G]).*

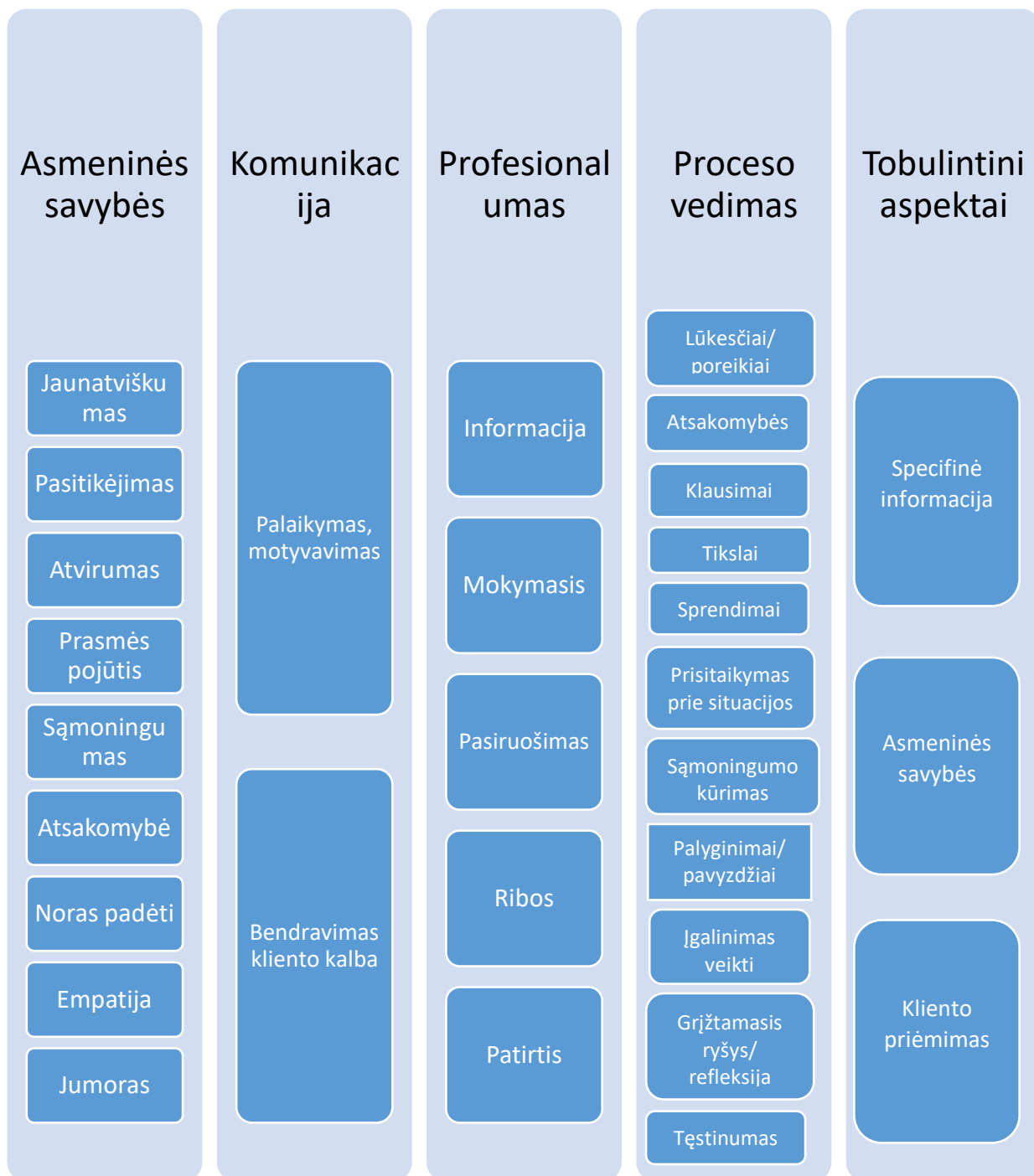
Galiausiai, paskutinė išskirta kategorija – „**Paslaugų trukmė**“. Ji skaidoma į dvi subkategorijas: vienkartinės ir tęstinės paslaugos. Informantai pagal savo darbo specifiką susiskirstė į dvi grupes. Vieni teikia vienkartinės karjeros paslaugas, pavyzdžiui, *Dažniausiai, kokio 80%, vieną kartą susitinku [B]* arba *dažniausiai yra <...> tie vienkartinio, tokio pobūdžio [G]* arba *Vienkartinės konsultacijos yra nebent kai mes dirbame tikrai su testu <...> Testo grįžtamasis ryšys [E]*. Vienkartinės paslaugos teikiamos kai klientas iš anksto žino konkretų klausimą, į kurį ieško atsakymo, pavyzdžiui, *ateina individualių konsultacijų, tai koks 80% jų ateina vieną kartą su tiksliniais klausimais [A]* arba *Jeigu manęs prašo vienos konsultacijos, tai aš tada sakau, galime padaryti tą vieną susitikimą, bet turi ateiti su vienu labai konkrečiu klausimu, kurį galima išspręsti [C]*.

Tačiau daugelis tyrimo dalyvių išryškino tęstinių karjeros paslaugų svarbą ir naudą. Dirbdami pagal skirtingas metodikas ir turėdami skirtingą patirtį, jie rekomenduoja individualius *minimum tris susitikimus [E]*, bet pagal klientų galimybes siūlo ir daugiau: *dažniausiai praktikoje penkios - šešios konsultacijos [F]*, *ilgalaikis procesas, kuris užtrunka <...> standartiškai 5 – 6 [E]*, *tarkim, šeši devyni susitikimai [C]*. Tas pats galioja ir tęstiniams grupiniams užsiėmimams: *3, 4, 5 kartus su atskirais klientais per keletą metų susitinku [B]* arba *tai užsiėmimų ciklas, keturių penkių būdavo, tos penkios pamokos, penki užsiėmimai būtent su karjeros kompetencijom dirbant [B]*. Taip pat atkreiptas dėmesys į susitikimų dažnumą ir tęstinumą: *susitinkame kas savaitę, kartais kad dvi savaites <...> Baigiant mes visada susitariame susitikti po mėnesio, po dviejų, checkin'ą pasidaryti ten pusvalandžio [F]*.

Apžvelgiant neformaliajame švietime karjeros specialistų vykdomų veiklų aspektus išskirtos keturios kategorijos: paslaugų gavėjai, paslaugų įvairovė, įstaigos/ užsakovai, paslaugų trukmė. Apklausti informantai teikia karjeros paslaugas įvairioms klientų grupėms, tačiau absoliuti dauguma – vyresnių klasių mokiniams. Dažniausiai teikiamos karjeros konsultacijos ir grupiniai karjeros užsiėmimai, mokymai, seminarai, pačių karjeros specialistų skiriamas prioritetas ilgalaikėms, tęstinėms paslaugoms. Įstaigos/ paslaugų užsakovai taip pat patys įvairiausi.

## Karjeros specialistų kompetencijos, stipriosios savybės ir tobulintini aspektai

Norint pasiekti magistrinio darbo trečiąjį ir ketvirtąjį tikslus, t. y. pristatyti karjeros specialistų veiklos pagrindines kryptis neformaliajame švietime ir atskleisti neformaliajame švietime ugdomas karjeros kompetencijas, būtina atkreipti dėmesį į patį karjeros specialistą, kaip profesionalą. Kokiomis savybėmis jis pasižymi? Kokios kompetencijos jam reikalingos? Kokius metodus jis naudoja? Ką jis galėtų patobulinti savo veikloje? Atsakymų į šiuos klausimus ieškoma šioje išskirtoje temoje. Temos, jos kategorijų ir subkategorijų ryšys atskleistas žemiau pateiktame paveiksle.



5 pav. Karjeros specialistų kompetencijų, stipriųjų savybių ir tobulintinių aspektų kategorijos

Kategorija „**Asmeninės savybės**“ atskleidžia informaciją, kokie specialistai renkasi karjeros specialisto karjerą. Tyrimo dalyviai patys įvardino asmenines savybes, kurios leidžia pasiekti sėkmės šiame darbe ir ugdyti klientų karjeros kompetencijas.

Jaunatviškumą išskyrė keletas tyrimo dalyvių. Nepaisant didelio amžiaus skirtumo (dažnu atveju) tarp karjeros specialisto ir kliento, bendravimas pasižymi laisvumu (*mano laisvumas, mano savotiška charizma [G]*) taip pat betarpiškumu, tai iliustruoja šis teiginys: *Turbūt mano bendravimas, kuris yra iš tikrųjų, nu, aš galvoju, kad jisai yra priimtinas jaunam žmogui <...> Ir visada, sakau, kreipkis į mane – tu. Ir aš visada paklausiu jauno žmogaus, ar aš galiu kreiptis į jį ne jūs, o tu [G]*. Kitas informantas atkreipia dėmesį į kūrybiškumą, kaip jaunatviškumo įrodymą: *Jie sako, kad tai yra kūrybiškiausia mokytoja <...> sako, kad aš dar jauna, nors aš nejauna [A]*.

Tas pats informantas atkreipia dėmesį į specialisto pasitikėjimą savimi, kaip vieną svarbiausių bruožų: *čia turi būti tikrai pasitikėjimas, čia labai svarbios asmenybinės savybės [A]*. Jei specialistas tiki savo galimybėmis klientui irgi tampa lengviau juo pasitikėti.

Kokybiškam santykiui taip pat būtinas atvirumas ir nuoširdumas leidžiantis pasiekti karjeros paslaugos tikslus. Vienas tyrimo dalyvis atsakydamas į klausimą, už ką jis vertinamas klientų, atsakė: *turbūt už tą atvirumą [A]*. Atvirumas reikalingas ne tik pozityviems, bet ir tobulintiniems dalykams, pavyzdžiui, *tiesiog leidžiu būti labai atvirai ir pasakyt, kažkur mes turime skolų [D]*. Tyrimo dalyvis čia akcentavo atvirą atsakomybės prisiėmimą įvardinus kliento silpnybes ir apleistas vietas siekiant tolimesnių tikslų.

Kaip tyrimo dalyviai patys įvardina, vienas didžiausių motyvacinių aspektų karjeros specialisto darbe yra prasmės pojūtis, pavyzdžiui, *pajutau prasmę ir man labai trūko, kad mokykloje to nebuvo [A]*. Prasmę sustiprina galimybė padėti klientui, ką patvirtina šie teiginiai: *labai kaičiuoju nuo tos veiklos <...> prasmingai jautiesi todėl, kad realiai bei jų prisilieti, matai, kiek tu padedi [D]*.

Informantų teigimu, karjeros specialistas turi būti *sąmoningas žmogus, pats susikūręs sąmoningus karjeros sprendimus <...> pakankamai gerai pažįstantis save ir atradęs savo vietą karjeros pasaulyje [B]* taip pat pasižymėti *savivoka, ten savireguliacija [F]*. Tokiu atveju jis rodo klientui pavyzdį ir natūraliai lengviau kelia jo karjeros kompetencijas.

Sąmoningumas pasiekiamas per atsakomybę, į ką atkreipia dėmesį vienas tyrimo dalyvių: *Pirmiausia tai yra atsakomybė, ne sertifikatai, diplomai ar panašiai, bet atsakomybė [B]*. Atsakomybė ne tik prieš save, tačiau ir prieš klientą, siekiant jam padėti. Norą padėti akcentavo ne vienas informantas: *pasidžiaugi galėdamas padėti kitiems žmonėms [B], ir labai labai noriu padėti tam jaunam žmogui <...> įdedi visą širdį [D], aš kartais kaip mama, ta motina Teresė jiems būnu [G]*.

Pagalba klientui teikiant karjeros paslaugas neįmanoma be empatijos. Ji reiškiasi per gebėjimą pastebėti, pajusti ir suprasti klientą: *Žinai, yra kažkaip kartais ir tas pajautimas to jauno vaiko. <...> Tai aš turbūt galėčiau labiausiai jausti jo pasitenkinimą gyvenimu <...> Kad jam kažkas*



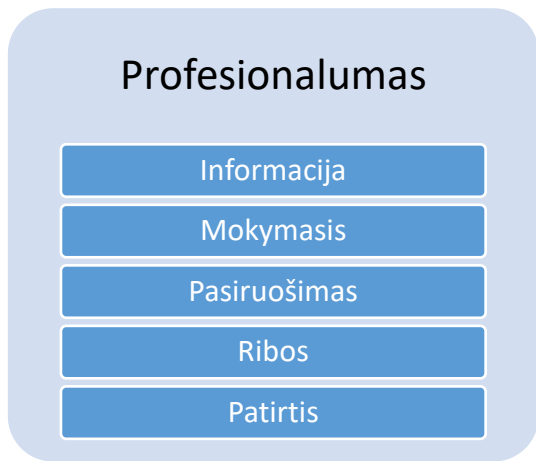
palengvėjo. Nu tiesiog tu matai, kaip pasikeičia jo akys, pečiai atsitiesia [D]. Informantų vertinimu priimant karjeros sprendimus be racionalių sprendimų ne mažiau svarbus jausmas: *tai, ką sako širdis, visiškai nesiklaudyta buvo <...> turbūt ir tą meilės pusę atliepiu [D]*. Pateikiamas pavyzdys, kaip buvo suprastas ir palaikytas klientas, vietoj vieno geriausių medicinos universitetų pasirinkęs meilę: *Tai jis pasirinko meilę, šiai dienai jis yra tėtis ir vyras. Bet be Karolinos universiteto. Tai tuo momentu <...> Bet, kai jis įvardino priežastį, aš sutirpau [D]*.

Kitas tyrimo dalyvis atkreipia dėmesį į jumorą svarbą. Kaip pavyzdys pateikiama tokia situacija: *Jeigu pamiršo ir neprisijungia, tikrai nebūnoju, tikrai ne. Parašau žinutę, kad suprantu, kad ką čia su ta sena moteriške kalbėtis, yra ir įdomesnių reikalų [G]*.

Aptartosios asmeninės savybės yra svarbios, tačiau informantų nuomone, svarbiausia yra gebėjimas komunikuoti. Todėl **komunikacija** buvo išskirta į atskirą kategoriją. Pirmiausia, tai bendravimas kliento kalba. Tai ir *bendravimas, bendradarbiavimas [G]* ir *gebėjimas išklausti, klausyti [C]*, ir *padėti jam ar jai pažinti save, tuo pačiu, pačiai susipažinti su klientu [E]*. Nes kai tu pažįsti žmogų, tai tikriausiai gali suprasti lengviau ir kas jį motyvuotų, ir kokia kalba su juo kalbėti ir kokia kryptimi jį lenkti [E].

Taip pat tai ir kliento palaikymas, motyvavimas. Paslaugų metu *vaikai būna padėsinoti [A]*. Kitas pavyzdys - *Taip girdžiu, ką tu sakai, pritariu, pabandyk [C]*, gauna *palaikymą, ir lengvą tokį pastūmėjimą [C]*, įkvėpimą (*Nu kažkaip įkvepiu [D]*). Karjeros specialistas geba *sudominti pačiu procesu, dėl savęs kažką padaryti, pasistengti [D]*, *užmotyvuoti kitą ir pajauti, kiek jis yra motyvuotas <...> iš esmės nepatarinėti, bet mokėti konsultuoti [F]*, užvesti ant kelio (*kai užvedi ant kelio, kai pradedi sakyti, kokios jos gali būti (savybės, vertybės), labai greitai atsiranda [G]*). Tai nereiškia, kad klientai skatinami eiti lengviausiu keliu. Pateikiamas pavyzdys, kaip klientai motyvuojami nepasiduoti, siekti išsikeltų tikslų iškilus sunkumams: *niekas nesakė, kad bus lengva. Kai girdėjau, kad per sunku, tikrai tikrai neglосčiau ir nesakiau, kad „oi, mažute, kaip aš suprantu ir t. t. Sakau – taip, nelengva, ir man nelengva, visiems nelengva Bet jeigu nori, niekas to nepadarys už tave“ [G]*.

Šio tyrimo dalyviai tikri savo srities profesionalai (kategorija „**Profesionalumas**“), turintys pakankamai profesinių žinių, sukaupę ilgametę patirtį, nuolat patys besimokantys, gebantys atsakingai pasiruošti paslaugų suteikimui ir proceso metu užbrėžti ribas. Kategorija skirstoma į tokias subkategorijas:



6 pav. Karjeros specialistų profesionalumas

Sukaupiti reikalingą informaciją padeda *visiškas gyvenimas būtent šitoje temoje <...> Nuolatos domiuosi, nuolatos žiūriu ir tikrai kiekvienam vaikui <...> aš būtinai turiu išsiaiškinti praktiškai visus dalykus [G]* taip pat domėjimasis klientu - *Pirma aš susirenku informaciją, įvairiausių, galbūt jis jau yra tam tikra testą padaręs, kur irgi yra tam tikros pradinės informacijos [D], darbo rinka - tvirtos, metodiškos žinios <...> padeda susigaudyti darbo rinkoje, atrasti save stipriai besikeičiančiame pasaulyje ir priprasti prie globalių reiškinių save realizuojant [A].*

Žinių kaupimas ir ilgametis darbas tampa patirtimi. *Praverčia ir gyvenimiška patirtis iš kitų sričių, pavyzdžiui, turi supratingumo ir iš tos pusės ir kaip mama, ir kaip karjeros specialistė, ir kaip mokytojas, ir nežinau, kas dar. Tai vat iš visų pusių žinau [D].* Kaip įvardino kitas tyrimo dalyvis, *apjungti visą patirtį ir žinias tam, kad padėti, palydėti klientą tame kelyje [E].*

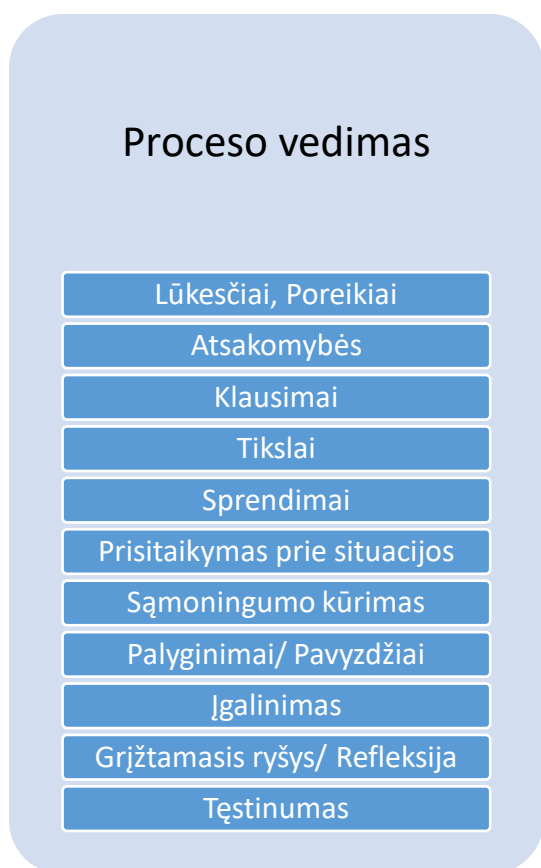
Išlikti tikru profesionalu informantams padeda supratimas, kad *karjeros ugdymas yra procesas, o ne baigtinis dalykas ir kad prireikia asmeninių jėgų [A].* Tyrimo dalyviai akcentuoja mokymosi svarbą: *aš pati mokausi labai daug, labai domiuosi [D], keli, žinai, kažkokį iššūkį tada kiekvienais metais [D].* Pateikiami asmeninio augimo, mokymosi pavyzdžiai: *Kiekviena situacija yra skirtinga ir per kažkurią ūgteli. Tai susigalvoja kažkokią negirdėtą studijų programą, kai tu esi priverstas savotiškai realiai apie tai susižinoti, išsigryninti. Arba šalį, apie kurią visiškai nežinojau, kokia studijų programa, studijų sistema, kokia švietimo sistema. Tai tu natūraliai pradedi čia augti [D] arba noriu kažkaip tai paefektyvinti savo darbą ir galvoju, kaip čia dabar dirbtinį intelektą pasitelkti. Jis yra užrašytas konferencijoje, aš turėsiu skaityti pranešimą ta tema [D].*

Tyrimo dalyviai pripažįsta pasiruošimo prieš teikiant karjeros paslaugas svarbą: *aš skiriu pakankamai laiko <...> prieš kiekvieną paskaitą, tai yra konsultaciją ar paskaitą tu ruošiesi [A].* Kitas pavyzdys - *Aš visada pasibraukiu, ką daryti, mes turbūt kiekvienas ruošiamės karjeros konsultacijai, nu kaip bebūtu, negali pasijungti ir pradėti kalbėti [G].*

Taip pat atkreipiamas dėmesys į gebėjimą užbrėžti ribas išlaikant profesionalumą, nepaisant draugiškumo ir empatiško bendravimo su klientais. Informantai įvardina, kad svarbu *atskirti, kas yra*

karjeros konsultavimas ir kas yra psichologinis konsultavimas [A] ir nesiimti darbo, jei nesi tikras, kad esi pakankamai kompetentingas: *aš paprasčiausiai nesiimu dirbti su klientais, kai jaučiuosi, kad jiems negaliu būti naudingas [B], kartais reikia psichologo Ir kartais man tenka nukreipti, nes mano darbas yra ne tai duoti [D], Ar tai yra korepetitorius <...> Klaipėdoj tikrai galiu keletą mokytojų rekomenduoti [D]. Informantai nebijo pripažinti savo nekompetencijos ir į pagalbą pasitelkti profesionalus: profesijų pasaulis keičiasi labai labai greitai, ir aš galiu dirbti tikrai su partneriais, kurie irgi tą seka [E].*

Kaip atskira kategorija išskirtas „**Proceso vedimas**“. Tyrimo dalyviai pasidalino savo patirtimi teikiant karjeros paslaugas ir iš jų pasisakymų galima išskirti tokias subkategorijas:



7 pav. *Proceso vedimas*

Pirmasis žingsnis – klientų lūkesčių, poreikių išsiaiškinimas. Jo svarbą akcentuoja dauguma informantų: *aš išsiaiškinu prieš tai kliento lūkesčius, mes juos visada pasiekiam [A], Tu turi girdėti labai gerai poreikį, tikrąjį poreikį [D], Per pirmą kartą tai tikrai darbas yra poreikius išsiaiškinti [F], Visų pirma, tai išsiaiškinimas, diagnostika, kokia ta diagnostika, kokia yra situacija, koks yra poreikis, t. y. kokio rezultato nori klientas ir su kuo nori išeiti [E]. Vienas informantas atkreipė dėmesį, kad šiame etape pagrindinė problema – paslaugų užsakovo ir gavėjo poreikių nesutapimas, ypač, kai užsakovas suaugęs žmogus (tėvai, mokykla), o paslaugos gavėjas – mokinys (mokiniai). Pateikiamas iliustruojantis pavyzdys: *poreikis jau ateina iš organizacijos arba iš užsakovo. Ir tada**

*būna, šiek tiek kartais būna nesuderinamumas su poreikiu tos auditorijos <...> pačioje pradžioje kažkokią vieną kitą užduotį, kad pajauti auditoriją ir pasižiūrėti jų (tikrąjį) poreikį [D].*

Ne mažiau svarbu proceso pradžioje aptarti ir apibrėžti atsakomybes. Dauguma tyrime dalyvavusių karjeros specialistų tiki, kad *klientas <...> yra pilnavertė asmenybė, nepriklausomai nuo to, kokio jis amžiaus, bet didelę dalį žinių, resursų ir galimybių turi pats jisai [E].* Kita informantė paminėjo: *aš nematuojau pagal save <...> niekada nenurašau [G].* Jau susitikimo pradžioje aiškiai įvardinama, kad: *tu atsakingas už rezultatą, aš atsakingas už procesą [B].* Kadangi sprendžiami kliento (ne karjeros specialisto) gyvenimo klausimai, klientas *pats turi rasti sprendimą [C], pats išsikelia tikslą sesijos ir atranda tokį aiškumą <...> kartais netgi planą susidaro [B].* Siekiama ne suteikti vienkartinį žinių, bet *išmokinti klientą mokytis [E].*

Klientas dažniausiai jaučiasi atsakingas už priimamus karjeros sprendimus, o tai padeda sukurti karjeros specialisto užduodami klausimai. Dažniausiai jie atviri: *užduodu jam atvirus, įgalinančius klausimus [B].* Klientui „užstrigus“, *grąžinu klausimus tuos, grąžinu klientams [C]* taip pat *esu pasirengus tam tikrų klausimų, tokių, labai tokie natūraliai gimsta [D].* Vienas iš tyrimo dalyvių pateikia keletą konkrečių klausimų pavyzdžių, kurie padeda, kai klientas negali įvardinti savo pomėgių, stipriųjų savybių ar vertybių: *o ką tu klasėj veiki? <...> O kaip tu galvoji, kodėl to imiesi? Ar tavęs kas nors to prašė? [C].* Apskritai, pasak kito informanto, karjeros paslaugų proceso vedimas - *tai menas būti, mokėti būti šalia, mokėti dirbti, mokėti paklausti [D].*

Ne mažiau svarbus aspektas – susitikimo tikslų formulavimas ir jų pasiekimas. Kaip savo didžiausią stiprybę tai įvardino vienas karjeros specialistas: *mano yra stiprybė žmogui padėti, siekti tikslų. Tai, vadinasi, išsikelti tikslą arba pasimatuoti, visi <...> ir tada susiplanuoja <...> tikslų išsikėlimas yra <...> mano stipriosios ir man sekasi labiausiai [C].* Plačiau tikslų aspektas aptariamas karjeros kompetencijų ugdymo skyriuje.

Karjeros specialistai padeda klientams priimti sprendimus, stiprindami jų *sprendimų priėmimo kompetenciją [C],* kai klientas gali pasakyti: *aš pats priėmiau sprendimą [C].* Pasirenkamas specialisto vaidmuo, kaip *mentoriaus, koučerio, bet ne sprendėjo [C].* Antras paminėtas aspektas – pagalba priimant sprendimus probleminėse situacijose. Pateikiami keli iliustruojantys pavyzdžiai: *galiu laisvai kažkokias labai sudėtingas situacijas išspręsti <...> kai jau yra konfliktas namie. Arba pats vaikas kreipiasi, arba tėvai kreipiasi, nes mato, kad nepavyksta išsispręsti <...> medijuoju ten, tarp visų šeimos narių <...> Kažkaip išplaukti ir tam vaikui padėti, ir tėvų nenuvilti, ir visas puses atliepti [D].*

Karjeros specialistai turi patys gebėti ir padėti klientams prisitaikyti prie besikeičiančių aplinkybių. Svarbu *strategiškai matyti, kur viskas eina, kaip dėlėjasi [F]* ir nepavykus pirmam pasirinkimui *parodyti, kad tai tikrai nėra pasaulio pabaiga, kad tai yra tik pirmas pasirinkimas ir*

*tikrai nebus visam gyvenimui [G] ir tada visada turi planą A, B, C [D]. Pateikiamas konkretus plano keitimo pavyzdys: yra kur keitėm po pirmo kurso, yra kur ėmėm su “visiškai nežinau” Gap Year [D].*

Taip pat svarbus sąmoningumo kūrimas klientui, *nusiimant visas etiketes, nusiimant kažkokius rėmus [C]. Vienas informantas akcentuoja, kad jo stiprybė - kad aš nepatarinėju [F]. Taip vyksta pokyčiai kliento mąstyme, kurie pastebimi išoriškai - aš matau virsmą visame kame. Kai jam čia kažkas atsitiko, galvojo, jis pagavo, kad jis žino [D]. Stiprėja savo galimybių, potencialo pojūtis - tai svarbu tas suvokimas, kad ką aš turiu, visą panaudočiau [C].*

Sąmoningumą padeda kelti taiklūs gyvenimiški karjeros specialistų pavyzdžiai ir palyginimai. Pavyzdžiui, *kai tu daliniesi, kad tu mokaisi, jiems yra labai labai <...> Jie pradeda pagarbiai žiūrėti <...> pavyzdį galim labai gražiai parodyti jiems ir nebijoti pasidalinti [D]. Kitas tyrimo dalyvis, kalbėdamas su klientais apie veiksmų svarbą pateikia tokį pavyzdį: Tu gali ateiti į sporto klubą, nusipirkęs pačią geriausią, naują aprangą, turėti iš youtube parsisiuntęs programėlę ir gali daryti dalykus pats. Gali pasitarti su treneriu, vieną konsultaciją turėti, pats geriausias treneris tau sudarys planą. Bet jeigu tu nieko nedarysit toliau, tai nebus rezultato [C].*

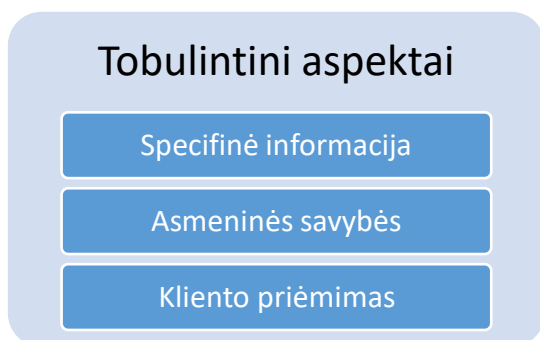
Vienas iš svarbiausių karjeros paslaugų tikslų – klientų įgalinimas. Jis pasiekiamas prašymu: *Visada sakau: būk geras, pasikelk maksimaliai pažymį tiek, kiek įmanoma [G] arba padrašinimu su šiek tiek spaudimo: nediršk, nediršk to daryti, nes aš noriu matyti, kaip tau yra įteikiamas diplomą [G]. Tai ir gebėjimas iš kliento išsireikalauti pastangų atliekant veiksmus, pavyzdžiui, priverčiu juos dirbti, analizuoti informaciją <...> Aš pati atradau tokią sistemą <...> kaip priversti tuos nuostabius 16 metų dešimtokus, mėgstančius patinginiauti, pažiūrėti serialus, realiai pradirbti su karjeros informacija, su studijų programom <...> aš, kažkoku būdu, priverčiu juos padaryti šitą namų darbą. Nu tokia savotiška ragana ant šluotos bei geroji fejė raganos ant šluotos principu. Vis iškapsiu jiems, kol jie neturi savo top dešimtuko studijų programų, su kuria mes keliaujame pas tėtį, mamą į apibendrinimą [D].*

Daugelis tyrimo dalyvių pripažįsta, kad susitikimo su klientais (paslaugos suteikimo) pabaigoje yra labai svarbu įvardinti, apžvelgti pasiektus rezultatus. Tai atliekama dviem aspektais. Pirmiausia renkamas grįžtamasis ryšys, atliekama refleksija iš klientų perspektyvos, su tikslu, kad *pasimatuoti dinamiką, ar mes pakeliui judam, ar ne? [E]. Naudojami klausimai ar skalės, pavyzdžiui: užduodu klausimus ir pabaigoje visada grįžtu prie to pačio klausimo - kaip jautiesi? Labai mėgstu dešimtbalę skalę naudoti. O kaip tu dabar jautiesi? Ar ne? Kuriame taške esi? [C] arba visada paprašau, pagalvok, o kas iš visų mūsų susitikimų tau buvo aiškiausia? Ir kas tau buvo visiškai visiškai neaišku, ir tu dar kartą norėtumei paklausti? [G] taip pat jie visada vertina tris dalykus: jie vertina savo indėlį, jie vertina temą ir parengtus metodus ir jie vertina mokytojo darbą [A] arba aš po kiekvienos karjeros konsultacijos, apmokymo ar dar kažko aš visą laiką pradedu kalbėtis <...> Kiek man davė naudos, kokios davė naudos? [G].*

Antra, karjeros specialistai, būdami profesionalai, atlieka savirefleksiją ir suteikia grįžtamąjį ryšį sau apie paslaugos procesą, rezultatus ir galimybę tai tobulinti. Pavyzdžiui, *po konsultacijos visą laiką pergalvoju, susidėlioju tą vadinamą dëlionę [G]* arba *galvoju: gal aš kažką ne taip darau ar gal kažką kitaip reikėtų pakeisti. Nu vistiek tu analizuoji, viduj jauti, tau pavyko ar nepavyko ir kaip pavyko [D]*. Šie du grįžtamojo ryšio aspektai leidžia tobulėti pačiam karjeros specialistui ir tobulinti teikiamas paslaugas.

Dažniausiai grįžtamasis ryšys suteikiamas ar atliekama refleksija kiekvieno susitikimo pabaigoje. Tačiau siekiant maksimalios naudos svarbu užtikrinti tęstinumą, t.y. priimtų sprendimų ar susidaryto plano įgyvendinimą realybėje. Galima organizuoti papildomą susitikimą po kurio laiko, pavyzdžiui, *Užbaigimas tada per įsipareigojimą, mes tada update 'q pasidarom. Baigiant mes visada susitariame susitikti po mėnesio, po dviejų [F]* arba palaikyti kontaktą su klientu iš karjeros specialisto iniciatyvos - *Kartas nuo karto aš pati klientams parašau [C]*. Taip pat paskatinti klientus kreiptis į karjeros specialistą ateityje, iškilus bet kokiems karjeros klausimams: *Jeigu tau kyla nerimas, kyla kažkokių klausimų – parašyk [D]* arba *jeigu kyla menkiausias kažkoks klausimas, ar ne, neramumas - visada drąsiai rašytų ir kreiptųsi [G]*.

Karjeros paslaugų srityje didelę dalį sėkmės lemia žmogiškasis faktorius. Daugelis tyrimo dalyvių pripažino, kad jie nėra tobuli ir išskyrė **tobulintinus aspektus**. Tai paskutinioji turinio kategorija šioje temoje. Ją trumpai apžvelkime.



8 pav. *Tobulintini aspektai*

Trys informantai išskyrė savo trūkumus karjeros informavimo srityje, t.y. pripažino, kad ne visada gali suteikti klientams reikalingą informaciją stiprinant klientų karjeros galimybių pažinimo kompetenciją. Pateikiami keli iliustruojantys pavyzdžiai: *nekalbu apie studijas užsienyje [A]* arba kai reikia *specifinės informacijos apie universitetus, stojimus <...> profesijų plėčio pažinimas <...> nesu tiek giliai žinanti šito etapo [E]* arba atsakant į *specifinius klausimus, kuriems reikia informacijos, pavyzdžiui, kokių dokumentų reikia, kokius dalykus aš turėčiau rinktis mokykloje [B]*.

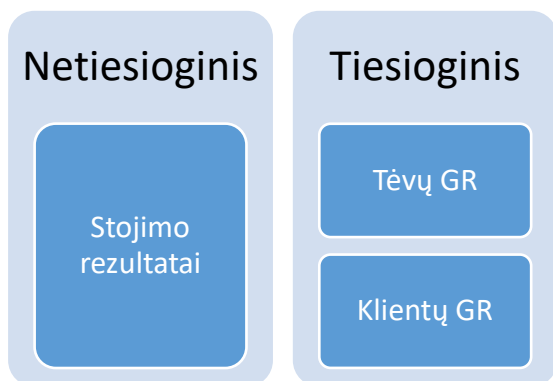
Vienas informantas pripažino, kad *aš nesu stipri anglų kalboj [A]*, todėl karjeros paslaugų metu prioritetą teikia mokslams Lietuvoje. Kitas informantas atkreipė dėmesį specialisto charakterio, temperamento įtaką paslaugos kokybei: *trūksta galbūt energijos arba ne toks charizmatiškas, ne toks*

*užvedantis, motyvuojantis esu [B]. Ir, galiausiai, akcentuotas darbas su nemotyvuotais klientais, kai apima beviltiškumas <...> negali tam žmogui padėti, kol jis pats nenori to [F].*

Apibendrinant galima teigti, kad tyrime dalyvavę karjeros specialistai teikdami karjeros paslaugas neformaliajame švietime pasižymi įvairiomis asmeninėmis savybėmis, yra sukaukę žinias ir ilgametę patirtį, tačiau kritiškai vertina ir savo tobulintinus aspektus. Tyrimo dalyviai – savo srities profesionalai, kurie patys nuolat mokosi, patys stengiasi tobulėti ir kelti savo teikiamų karjeros paslaugų kokybę.

## Grižtamasis ryšys apie gautas karjeros paslaugas (iš klientų perspektyvos)

Analizuojant tyrimo duomenis išskirta klientų grįžtamojo ryšio apie karjeros paslaugas tema, kurios loginė schema pateikta žemiau esančiame paveiksle.



9 pav. Grįžtamojo ryšio apie gautas karjeros paslaugas kategorijos

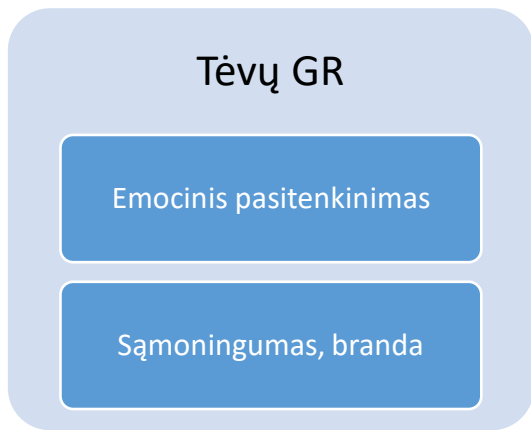
Tyrimo dalyvių buvo paklausta, kuo remdamiesi jie galėtų vertinti savo suteiktas karjeros paslaugas iškart po jų suteikimo ir ilgalaikėje perspektyvoje. Apibendrinus jų atsakymus, galima teigti, kad iš gauto grįžtamojo ryšio.

Pasak informantų, grįžtamąjį ryšį apie suteiktas karjeros paslaugas galima skirstyti į dvi kategorijas. Atkreiptas dėmesys į karjeros paslaugų gavėjų (klientų - mokinių), jų tėvų suteiktą tiesioginį grįžtamąjį ryšį taip pat konkrečius klientų stojimo rezultatus, kaip netiesioginį grįžtamąjį ryšį.

Viena iš kategorijų – **stojimo rezultatai**. Vienas tyrimo dalyvis pasidalino patirtimi, gauta renkant informaciją, kiek iš klientų (mokinių) laikosi pirminio karjeros plano pabaigus mokyklą. Pasak informanto, *apie 70% mokinių įstoja į tas studijų sritis, iš kurių jie ir buvo susidarę individualų planą <...> stoja pakankamai kryptingai ir to blaškymosi daug nėra [A]*. Tai galima įvardinti kaip teigiamą grįžtamąjį ryšį, kaip naudą klientams ilgalaikėje perspektyvoje. Kiti informantai kryptingai nerenka informacijos apie stojimo rezultatus, bet jį gauna netiesiogiai, pavyzdžiui, darydami prielaidą apie sėkmę pagal vasarą besikreipiančių buvusių klientų, kurie stojo į aukštąsias mokyklas, skaičių (su besikreipiančiais neįstojusiais svarsto kitus variantus). Pavyzdžiui, *aš negaliu pamatuoti. Bet pagal įstojimo rezultatus galiu numanyti, kad jie išlaikė gerai egzaminus, nes jie ten įstojo ir jie gėrė šampaną tada. Tai vat numanyti galiu, bet kažkokios statistikos nevedu [D]*. Dar vienas informantas vertina klientų pasiruošimą stojimui, pavyzdžiui, *Tai vat aš laikau tokių merginų brandžių ir jos pavyzdžiu pasiruošimo procentas, jeigu iš šimto balų aš dėčiau kokį 70 [D]* ir tas vertinimas, informanto situacijoje, dažniausiai koreliuoja su stojimo rezultatais.

Kita kategorija – **grįžtamasis ryšys gautas iš klientų tėvų**. Joje išskirtos dvi subkategorijos:





10 pav. Tėvų grįžtamasis ryšys

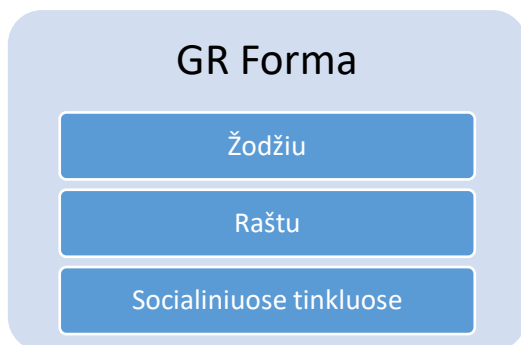
Informantai pasidalijo, kad mokinių tėvai apie jų vaikui suteiktas paslaugas dažniausiai atsiliepia pozityviai, išskirdami subjektyvius (emocinius, psichologinius kriterijus). Tai iliustruoja tokios citatos: *vaikas gauna to, ko reikia, nu tai tada jis ir išėina patenkintas, ir tėvai patenkinti [D]* arba *vaikas subrendo <...> tapo sąmoningesniu, labiau suaugusiu, labiau prisiėmė atsakomybę už save [B]* arba *Tu neįsivaizduoji, koks akmuo nusirito mamai, kuri viena pati augina tą vaiką ir koks akmuo nusirito tam dvyliktokui <...> yra tas pasitenkinimas tokiu ramesniu gyvenimu ir labai tikslingu, susikoncentravimu visai kitus dalykus. Nebereikia kažkur čia maltis ir makaluotis po va šitą sprendimo priėmimą. Tai va šitoje vietoj jaučiu labai stiprų dalyką, ir tėvai labai jaučia šitoje vietoj. Galbūt ne pats vaikas, bet vat tėvai šitoje vietoj jaučia tikrai [D]*. Kaip nauda akcentuojama klientų (mokinių) branda, apsisprendimas ir pasitenkinimas paslaugos rezultatais, kuris kartais *vizualiai matosi, kad buvo naudinga ir kad jiems patiko [B]*. Viena tyrimo dalyvė prisiminė juokingą situaciją, kurios metu gavo netiesioginį grįžtamąjį ryšį per rekomendaciją iš buvusių klientų tėvų *aš niekaip nesupratau <...> iš kur tie žmonės atsirado, žinai <...> iš Kauno, žinai, du vaikai <...> Vat smalsumas suvedė, galvojau, iš kur mama mane atkapstė, žinai. Ir ji pradėjo kvatotis garsiai man į ekraną, sako, „žinokit, sako, jūs nepatikėsit. Gegužės mėnesį buvome kažkur Palangoje, kažkokiam viešbutyje. Sako, ir aš darausi masažą ir man jus rekomendavo masažistė” :). Neturiu, ką pasakyti. Masažistė rekomendavo [D]*. Apibendrinant, galima teigti, kad tiesiogiai grįžtamas iš tėvų nėra renkamas, tačiau kartais jis gaunamas netiesiogiai pačių tėvų iniciatyva, ir tokiu atveju jis vienareikšmiškai yra pozityvus.

Daugiausiai pavyzdžių informantai turėjo kalbėdami apie iš pačių **klientų (daugiausiai mokinių) gautą grįžtamąjį ryšį**. Jį analizuojant išskiriami keli skirtingi aspektai.



11 pav. *Klientų grįžtamasis ryšys*

Pirmiausia, grįžtamojo ryšio gavimo **forma**. Jų įvairovė pateikta žemiau esančioje schemoje:



12 pav. *Grįžtamojo ryšio forma*

Kartais klientai vertinimą išsako gyvai, pavyzdžiui, jeigu bent vienas atsiliepia, reiškia pasisekė pranešimas [C] arba prieina, tarkim, vienas ar keli, ir sako: „ačiū, buvo labai įdomu“ [C] arba *Bet turbūt man smagiausia, kai pats mokinys asmeniškai man pasako: „ai, žinai, vat jūs man padėjote. Jūs man nuėmėt didžiulį galvos skausmą“, ar ne? [D]* taip pat kiekvieną kartą sako – „Jėzau, kaip ačiū, kaip nuraminot“ [G] arba *grįžta pasipasakoti - tą ir tą išbandžiau [C] arba po kažkiek metų susitinki, pabendrauji, prisistato, paklausia [B].* Tačiau dažniau vertinimas gaunamas raštu, daugiausiai elektroniniu paštu arba trumpąja žinute telefonu, pavyzdžiui, *arba kokį atsiliepimą parašo, kad „norėjau pasakyti, kad ten padėjot man labai“ [C], Tokį gražų padėkos laišką parašė, sako, va „jūs, kaip ir tada, pasakėte, kaip jūs rekomendavote <...> Tiesiog tikrai tokių buvo padėkų, kur, kaip sakant, už gryną paėmę visas rekomendacijas, visus patarimus ir džiaugėsi [C] arba parašė: „prisimenu jus ir dar kartą ačiū už tą, kur tada pastūmėjot, galbūt paskatint“ [C] arba paprastai jie parašo, „žinai, kad įstojau – valio“, jie informuoja <...> Ir jie visada parašo - „Žinai, valio – ten įstojau“ arba „ne valio ką man daryti toliau?“ [D] arba vaikai rašo patys, ir tikrai labai drąsiai <...> Šiomet jis mane atakavo ir prieš Kalėdas, ir po Naujų metų ir jam neaišku, ir pan. [G].* Kitas komunikacijos būdas, kuriuo informantai gauna grįžtamąjį ryšį iš klientų – socialiniai tinklai.

Pateikiamos keletas iliustruojančių citatų: *Facebook'e parašo ir džiaugiasi [B]* arba *dažniausiai jie patys mane kviečiasi į draugus Facebook'e [G]*.

Kitas aspektas, kurį akcentavo keli tyrimo dalyviai – **laikas**, kada gaunamas grįžtamasis ryšys iš klientų. Analizuojant interviu tekstus, galima suprasti, kad dauguma informantų grįžtamąjį ryšį gauna iškart po paslaugų suteikimo. Tačiau kartais jis gaunamas ir praėjus metams, pavyzdžiui, *grįžta su mintim, kad „aš apie jus girdėjau dešimtoje klasėje. Tada nediršau prieiti, man gimė tada mintis, ir jau vienuoliktoje klasėje išdrįsau čia jums paskambinti ir ateiti” [C]* arba dar daugiau *fainiausia yra dešimtokai, kurie sugrįžta po dvejų metų, kai būna dvyliktokai grįžtamasis ryšys gali būti ir po trijų, ketverių metų [A], po kažkiek metų susitinki, pabendrauji, prisistato, paklausia [B]*.

Ne mažiau svarbi subkategorija - **rekomendacijos**, kai buvę klientai teigiamai atsiliepia apie gautas paslaugas ir savo pažįstamus nukreipia pas tą patį specialistą. Pavyzdžiui: *asmeninės tokios rekomendacijos kaip ir geros [B]*, „*mane rekomendavo tas, kuris buvo pas jus*“ [A] arba „*aš jus labai prigyriau*“ [A] arba *žmonės, draugai, pažįstami parekomenduoja [A] taip pat pati geriausia man yra rekomendacija, kai jie pasiūlo savo draugams arba draugų draugams, ir tokių, žinai, tikrai yra labai daug [D] arba jie sugrįžta, sugrįžta ir patys, ir dar mane rekomenduoja kažkam kitam [G]*.

Geros rekomendacijos siejasi su paslaugų **tęstinumu (pakartotiniu užsakymu)**, kai klientai ne tik gerai atsiliepia apie paslaugas kitiems, tačiau ir pakartotinai kreipiasi į tą patį specialistą dar kartą. Pavyzdžiui, *kažkiek yra sugrįžtančių [E] taip pat jų iniciatyva gaunu laišką su pagalbos pakartotiniu prašymu [D] arba jie sugrįžta, sugrįžta ir patys [G] taip pat „mes laiku nepasiėmėm tam tikrų dalykų <...> jūs tikrai žinosit, kaip patarti” [A] arba dešimtokai, kurie sugrįžta po dvejų metų, kai būna dvyliktokai ir sako: „va ten, kažkada, prieš du metus, jūs man ten padėjote susitvarkyti individualų ugdymo planą, bet dabar man jau reikia rimčiau valstybinių egzaminų ir ten tų visų dalykų” [D] arba ir kai jiems ten kažkaip teorija susisieja su jų tuo vat vidiniu poreikiu jie sugrįžta tada [D]*.

Su rekomendacijomis ir paslaugų pakartotiniu užsakymu (tęstinumu) susijęs ir kelių informantų įvardintas profesinis **bendradarbiavimas** tarp karjeros specialisto ir buvusio kliento ilgalaikėje perspektyvoje. Jis gali vykti karjeros ar panašiais aspektais. Pavyzdžiui, klientas kviečia (užsako) specialistą kokiam nors renginiui - *kviečia tave bendradarbiauti [B]* arba atvirkščiai – karjeros specialistas kviečiai buvusius klientus bendradarbiauti - *Aš turiu tokių buvusių mokinių - draugų, kurie dabar jau yra baigę studentai, ir juos labai svarbu susitikti, pasikviesti į kažkokį renginį pasidalinti savo patirti [D]*.

Karjeros paslaugų metu, ypač individualių konsultacijų metu arba jei paslaugos yra tęstinės, trunkančios ilgesnį laiką, užsimezga **ilgalaikė draugystė** tarp karjeros specialisto ir jo kliento. Dažniausiai informantai akcentuoja pozityvius tokio ryšio aspektus, pavyzdžiui, *užsimezga toks draugiškas, labai šiltas ryšys <...> Palaikome tą ryšį, žinai [D] arba su savo mokiniais, su kuriais*

užgimė kažkokia draugystė <...> ir juos labai svarbu susitikti, pasikviesti į kažkokį renginį pasidalinti savo patirti. Va tokių draugų turiu [D]. Taip pat kartais tęsiama komunikacija tokiomis formomis, kaip: *Tai visą laiką pas mus vyksta pasveikinimas su gimtadieniais. Tiek iš jų pusės, tiek iš mano. Visą laiką jie kažkodėl man atsiskaito, kur jie įstojo, kad jiems faina, kad jam patinka, kad išvažiuoja su Erasmus mainų programa ir pan.* [G] arba *matau nuotraukas, jinai man siunčia visokias, kaip keliauja po pasaulį, ką jinai veikia ir t. t.* [G]. Tačiau ne visada artimas ryšys tarp specialisto ir kliento turi tik teigiamus aspektus. Kartais iškyla grėsmė peržengtoms riboms, kaip vienas informantas prisiminė, *Ai, pinigų būna, paprašo paskolinti, bet neskolinu niekada* [G]. Visa tai siejasi su paslaugų etiniais klausimais, tačiau į platesnes analizės tyrimo dalyviai nesileido.

Antra vertus, užmegztas psichologinis kontaktas ir artimas ryšys tarp karjeros paslaugų teikėjo ir kliento yra būtinas norint užtikrinti paslaugos **naudas** klientui. Informantai, remdamiesi savo klientų pasisakymais, išskiria tokias naudas, kaip psichologinis ir emocinis lengvumas, pozityvumas, pasitenkinimas, sąmoningumas, aiškumas ir sprendimo priėmimas, pozityvūs pokyčiai mokykloje (kryptingas mokymasis ir pasikeitę santykiai su mokyklos bendruomene) ir kitur, kontrolės jausmas, naudingos informacijos gavimas. Schematiškai jos pavaizduotos žemiau.



13 pav. Naudos klientui

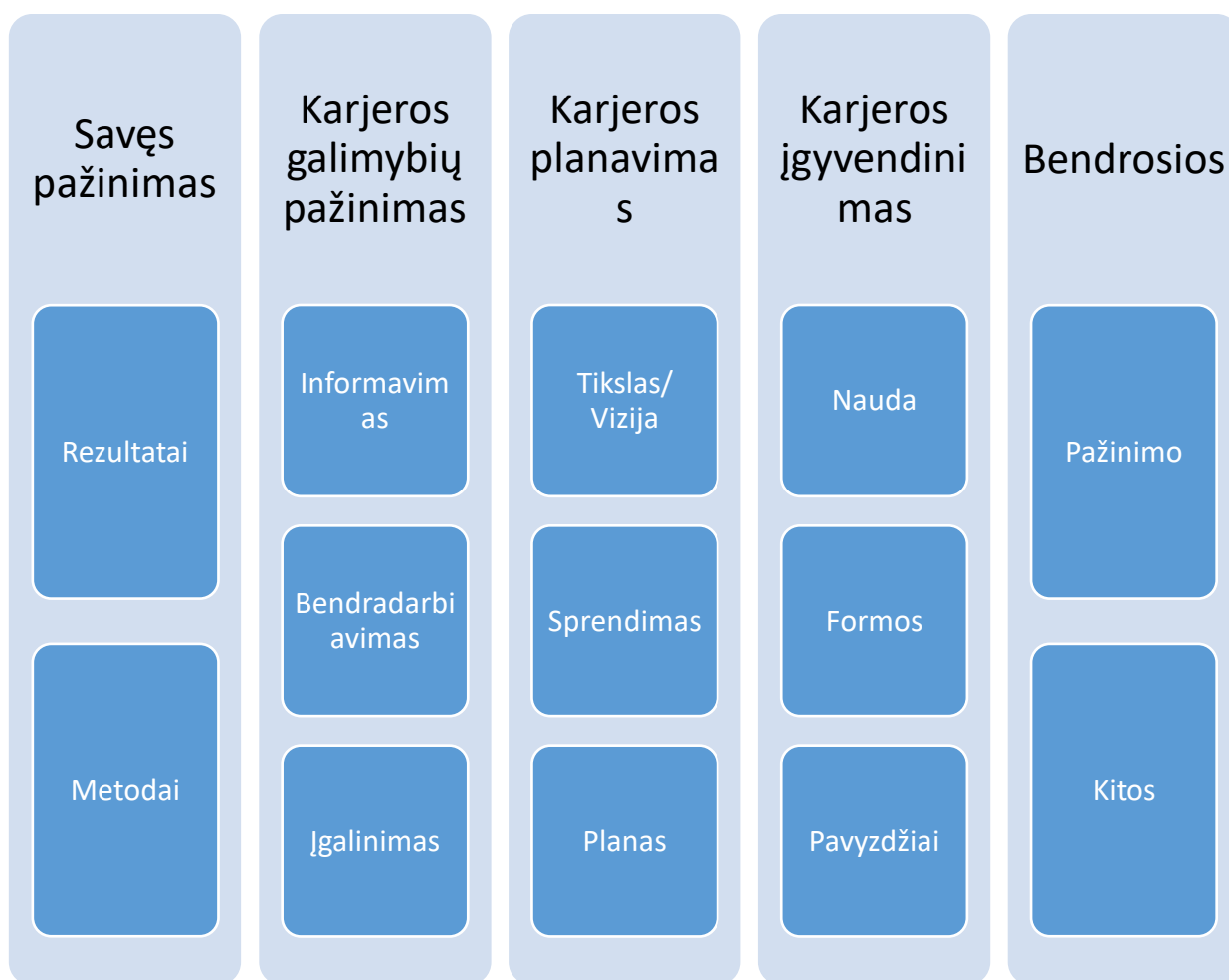
Pirmiausia, dauguma klientų karjeros paslaugų metu ir po jų išgyvena pozityvias būsenas ir teigiamas emocijas, pavyzdžiui, *Tiesiog išėjo šypsena ties čia* [D] arba *yra laimingas ir geba pats kontroliuoti savo karjerą ir būti tame patenkintas* [E] *Visada girdžiu „už šiltumą, paprastumą ir jausmą* [G] arba *„Jėzau, kaip ačiū, kaip nuraminot <...> ir man tada atsiranda ramybė“.* *Sako tada „man yra mažiau streso“* [G] taip pat *daugiau pasitenkinimo savimi* [F]. Taip pat išskiriamas sąmoningas karjeros sprendimų priėmimas ir padidėjęs aiškumas, pavyzdžiui, *„buvo labai naudinga, labai smagu ir tikrai sąmoningai pradėjau kurti gyvenimą, ir šiandien tikrai 100% gyvenu savo svajonių gyvenimą. Ačiū jums“* [B] arba *„va jūs, kaip ir tada, pasakėte, kaip jūs rekomendavote. Aš*

*ilgai labai galvojau. Pradėjau dirbti ties tuo klausimu ir galiu pasidžiaugti, šiandien aš jau esu įstojęs į chemiją KTU.” <...> Tiesiog tikrai tokių buvo padėkų, kur, kaip sakant, už gryną paėmę visas rekomendacijas, visus patarimus ir džiaugėsi [C] taip pat būna to aiškumo < ...> Kol kas dar yra, kad, „ačiū Dievui, kad priėmiau sprendimą, ačiū Dievui, kad atėjau, kaip gerai, pačiu laiku” ir t. t. [F], man taip mokiniai sakė: - „kaip gerai, aš priėmiau sprendimą” [D]. Kiti pavyzdžiai: yra savęs įgalinimas, kad aš kontroliuoju savo gyvenimą aš priimu sprendimus, aš galiu rinktis, daryti ar nedaryti. Bet kartu prisiimu pasekmes už sprendimus [F], „ačiū, man buvo labai aišku, viską labai puikiai sudėliojot, ir dabar aš suprantu, kur man reikia keliauti, kur man reikia dairytis” [G], „kaip jūs padėjot, man dabar gerokai viskas aiškiau, gerokai viskas aiškiau” [G]. Kaip minėjau, taip pat įvardinamos konkrečios, labiau pastebimos naudos, pasireiškiančios per pozityvius pokyčius mokykloje (*Tai jiems palengvino truputėlį užduotį mokykloje, nes fokusas atsiranda į tam tikrą sritį. Vadinasi į kitus dalykus gali lengviau pasižiūrėti [C], išorinius, santykius dar pasikeitė, mokinio – mokytojo santykiai pasikeitė, pradėjo daugiau dalyvauti, iniciatyvos labiau [F]*) ar apskritai gyvenime („bet ačiū, labai patiko mokykla, labai pakeitė mano gyvenimą jūsų paslaugos” [B]). Klientai taip pat jaučiasi sudominti (*prieina, tarkim, vienas ar keli, ir sako: „ačiū, buvo labai įdomu” [C]*), padrašinti („prisimenu jus ir dar kartą ačiū už tą, kur tada pastūmėjot, galbūt paskatinot” [C]) arba gavę naudingą informaciją („Ir dar už suteiktą informaciją”, apie kurią jie patys niekada nebuvo pagalvoję. Sako, „jūs labai gražiai mus įdedat į tam tikras vėžes, ir mums tada yra gerokai lengviau važiuoti ir žiūrėti” [G], kuri padėjo, pavyzdžiui susidaryti individualų planą („ai, žinai, vat jūs man padėjote. Jūs man nuėmėt didžiulį galvos skausmą <...> va ten, kažkada, prieš du metus, jūs man ten padėjote susitvarkyti individualų ugdymo planą” [D]).*

Apibendrinant, grįžtamojo ryšio tema skaidosi į tris kategorijas. Viena iš jų remiasi netiesioginiu grįžtamoju ryšiu – klientų stojimo rezultatais. Dvi tiesioginiu grįžtamoju ryšiu, gaunamu iš klientų tėvų arba pačių klientų. Logiška, kad pastaroji pati informatyviausia. Paslaugas klientai dažniausiai įvardina kaip naudingas, taip pat akcentuoja kad paslaugų metu dažniausiai užsimezga artimas karjeros specialisto – kliento ryšys, kuris tampa ilgalaikė draugyste ar bendradarbiavimu.

## Karjeros paslaugų metu ugdomos kompetencijos

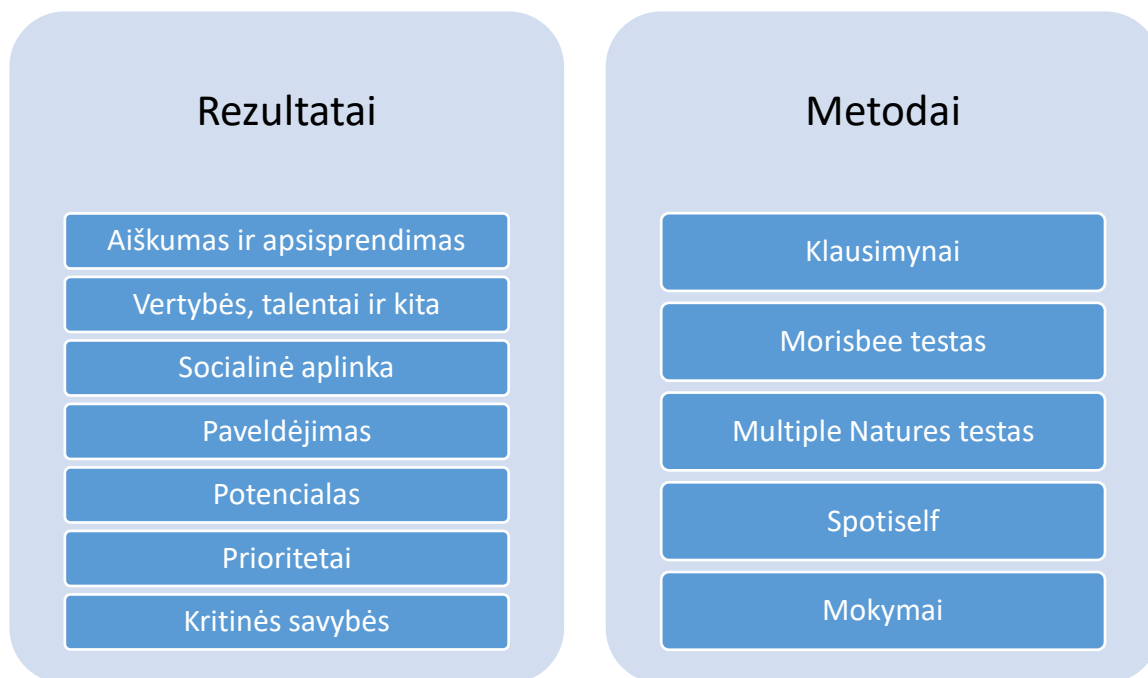
Tyrimo dalyvių buvo paklausta, kokią naudą jų paslaugos suteikia klientams. Kadangi magistrinio darbo objektas – ugdomos klientų karjeros kompetencijos, todėl logiška būtų kaip subkategorijas išskirti karjeros kompetencijų grupes: savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo. Apibendrinant atsakymų rezultatus, atrasti dalykai, kurių nepavyko priskirti vienai ar kelioms karjeros kompetencijoms. Todėl buvo pridėta papildoma subkategorija – bendrosios kompetencijos, kurios paskaidytos pagal šiuo metu galiojančiuose švietimo įstatymuose aprašytas švietimo kompetencijas. Schematinis pavaizdavimas pateiktas žemiau.



14 pav. Ugdomos kompetencijos

Tyrimo dalyviai – įvairaus pobūdžio karjeros paslaugas teikiantys specialistai, kurie pasižymi įvairia specializacija. Peržvelgus jų atsakymus išryškėja jų skirtingos mėgstamos temos ir naudojami metodai, skirtingas dėmesys atskiroms klientų kompetencijoms. Apibendrinant galima sakyti, kad padengiamos praktiškai tolygiai beveik visos kompetencijų grupės, išskyrus „Karjeros įgyvendinimo“. Tai natūralu, nes karjeros specialistas, teikiantis paslaugas neformaliajame švietime, turi ribotai galimybių užtikrinti kliento karjeros įgyvendinimą, tą padaryti jis turi pats.

Vienas svarbiausių dalykų teikiant karjeros paslaugas yra sudaryti sąlygas klientams pažinti save. Pasak informantų, tai yra pirmas žingsnis, tarsi fundamentas, ant kurio pradeda statyti jauno žmogaus karjera, *be savęs pažinimo praktiškai niekada neapsieiname [D]*. Apžvelgus tyrimo dalyvių pasisakymus, „Savęs pažinimo“ subkategoriją galima skaidyti į dvi smulkesnes: rezultatus savęs pažinimo srityje ir naudojamus metodus jiems pasiekti. Šių subkategorijų dedamosios pateikiamos žemiau esančiame paveiksle.



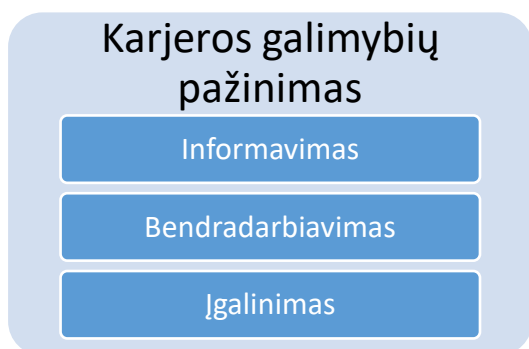
15 pav. Savęs pažinimo subkategorijos

Kaip rezultatus informantai vardino atsiradusį aiškumą, kuris padeda priimti karjeros sprendimus, pavyzdžiui, *minčių susidėliojimas, aiškumas minčių, savęs geresnis pažinimas <...> priimti sąmoningai karjeros sprendimų [B]* arba *tiesiog aiškumas ir tiesiog pasitikėjimas, vidinė motyvacija yra padidėjusi [B], išeina su fraze „dabar man aiškiau“ [A]*. Aiškumas ir apsisprendimas pasiekiamas sudarant sąlygas klientui pažinti savo vertybes, savybes, gyvenimo misiją, įsitikinimus, nuostatas, stiprybes ir ugdytinas sritis, prigimtinius talentus. Iliustruojantys pavyzdžiai galėtų būti šios citatos: *kokia mano gyvenimo misija? Kokios vertybės? [B], Atradimas savo stipriųjų savo vidinių, vertybių, gyvenimo misijos įvardinimas, [B], atrastų savo stiprybes, talentus [B], pažįstam save, vertybes, savybes [A], Ar geba save apibūdinti, ar geba išskirti savo stiprybes, kažkokias ugdytinas sritis tam tikras? [D], jo vertybės, tiek jo įsitikinimai, tiek jo nuostatos, tiek kažkokie asmenybiniai aspektai. Na, vat ten kompetencijos savybės ir t. t. [E], išsigrynina savo kažkokius prigimtinius talentus <...> išsigrynina ir būna vau [F]* arba *Tada vertybių sistema, įsitikinimai, nuostatos [E]*. Keli informantai sudaro sąlygas klientams geriau pažinti save per juos supančią socialinę aplinką, pavyzdžiui, *Visada klausimas yra, kokios tavo šeimos vertybės, ant kokių pamatų stovi? [D], Kas tave šiandien supa, ar ne? [D]* arba paveldėtus dalykus - *yra koks nors talentas, kuris ateina iš kartos į kartą ir sakykime kažkurioje kartoje nutrūko jis, ar ne? Bet žmogus tą turi,*

*išsigrynina ir būna vau [F]. Papildomai kai kada paslaugų metu klientai sužino apie savo potencialą, pavyzdžiui, Tiek potencialo dydis, tiek kompetencijos, turimi gebėjimai ar atitinka potencialą, neatitinka? Tada psichometrinis visas pamatavimas, psichologinės visos savybės ir tendencijos, kaip savo potencialą linkęs pritaikyti [E] arba svarbius karjeros kriterijus - prioritetus - kriterijus įvertinam gyvenimo ir karjeros, kas jam yra svarbu, kas jam geriausia [B]. Taip pat klientai paprašomi pagalvoti apie kritiškai svarbias savybės, bet jos darbe visiškai nereikalingos. Tai jeigu jų nenaudos, ilgainiui pradėsi jaustis negerai [C]. Daugelis informantų, padėdami klientams geriau pažinti save imasi aktyvaus vaidmens, tačiau pasitaiko ir išimčių, kai pirmenybė ir atsakomybė paliekama pačiam klientui, pavyzdžiui, Ir savęs tyrinėjimą gal daugiau žmogus pats daugiau atlieka. Sakyčiau, čia yra tikrai palaikymas. Support inimas daugiau [F] arba O namų darbai, iš tikrųjų, įpareigoja patį vaiką irgi pagalvoti. O ką aš galiu, ką aš moku? [G].*

Aptartiems savęs pažinimo rezultatams pasiekti naudojamos skirtingos metodikos, dažniausiai testai. Jie gali būti paties specialisto sukurti, pavyzdžiui, *turiu tokį klausimyną pasidariusi ir savęs pažinimo [D], Dirbu naudodama testus [E]* arba licencijuoti testai pagal skirtingas metodikas, pavyzdžiui, *naudoju du. Tai yra Morrisbee testas, tai yra fiziškai pamatuojamas potencialo lygmuo. Na, ir ten truputėlį to psichometrinio yra. Na, kuo man patinka Morrisbee, kad jisai turi fizinį pamatavimą, turi interesus ir turi psichometrinių pamatavimų. Tai toks trijų pusių, rėžių. Ir dirbu su daugialypėmis prigimtimis, t. y. Multiple Natures testas [E], taip pat Spotiself - norėtumėme Spotiself'o testo ir konsultacijos [G]. Kartais testai atlieka diagnostinę funkciją (diagnostiką pasidarom, praeiname ir tada jau tyrinėjame tą dalį, kur yra daugiausiai užstrigimų [E]), o po jų dažniausiai suteikiamas testo grįžtamasis ryšys [E]. Be testų vienas informantas atkreipė dėmesį į savęs pažinimo mokymus, suteikiančius galimybę pasiekti didesnę klientų auditoriją, nei individuali konsultacija, pavyzdžiui, „Penkių pamokų savęs pažinimo ciklas“, vesdavau motyvacinius mokymus „Aš nežinau, ko noriu“ didelėm grupėm vyresnių klasių mokiniam aktų salėje [B].*

„**Karjeros galimybių pažinimo**“ kompetencijų grupei teko ne mažiau informantų dėmesio. Informantai, dalindamiesi savo žiniomis, išskyrė tokius dalykus:



16 pav. *Karjeros galimybių pažinimas*



Tyrimo dalyviai šiuo klausimu akcentavo mokslo ir studijų ir darbo rinkos pažinimą (*susigaudyti darbo rinkoje [A]*). Tai gali būti tiesiog informacijos suteikimas (profesinis informavimas), pavyzdžiui, *Suteikti maksimaliai informacijos [G], parodyti bent pirmines gaires. Sakykime, kažkokius tam tikrus puslapius, kur tu gali rasti informacijos [G], supažindinti kas yra Lama BPO. Vėl mes turime liesti šituos klausimus, kad aš išsiaiškinčiau, kiek jis žino [D]*. Tačiau kartais karjeros specialistai norėdami suteikti informaciją apie karjeros galimybes ir suvokdami, kad *Tai yra nuolatinis pokytis, ir jose visada galima rasti naujų profesijų [E]* kreipiasi į partnerius. Pateikiami iliustruojančių citatų pavyzdžiai: *profesijų pločio pažinimas <...> reikalingi yra ir, ir man patinka testai, su kuriais jie dirba. Kartais jie daugiau mažiau išskaido, kaip dirbti, nudirbti intelekto būdu parodo kryptis, galimas profesijas. Nes, manau, kad profesijų pasaulis keičiasi labai labai greitai, ir aš galiu dirbti tikrai su partneriais, kurie irgi tą seka [E]*. O vėliau dar priduriama: *kiekviena profesija turi labai platų funkcijų, atsakomybių ir už užduočių sąrašą. O tai kaip dabar suprasti, kurios yra specifinės, nes kiekviena profesija, tikriausiai kiekviena veikla turi poreikį specifinėms žinioms, turi poreikį specifiniams įgūdžiams. Tai vat kaip, jeigu taip siaurinti, tai, be ko neįmanoma būti profesionaliu arba gerų šitoje srityje? Kas yra must? [E]*. Taip pat netgi dar dalis mokymo įsideda [E].

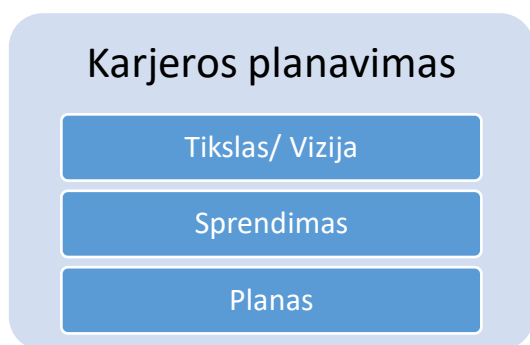
Kartais karjeros specialistas ir klientas informacijos ieško kartu, pavyzdžiui, *Tada mes einam į karjeros galimybes, išsiaiškinam universitetus, profesines ir kolegijas Lietuvoj, kokios yra studijų programos. Ir tada mes išsirenkam karjeros programas ir žiūrime, kiek atititinkam su savo vertybėm jom. Tai kaip ir karjeros galimybių ieškojimas, kur aš po to galėsiu eiti. Ir mes dėliojamės vieną universitetą, vieną kolegiją ir vieną procesinę mokyklą, kaip alternatyvas [A] arba tyrinėjimą atliekame, karjeros tyrinėjimą, daleiskim, darbo rinkos analizę ir taip toliau [F] arba dar pagalvok apie tokį variantą. Gal man ten atėjo faina studijų programa, kuri būtų verta dėmesio [G]*.

Tačiau dažniausiai klientai skatinami veikti patys, taip įgalinant juos imtis daugiau atsakomybės ieškant karjeros informacijos ir dirbant su ja. Pavyzdžiui, pateikiama užduotis kaip *namų darbas (ten duodu su visa metodika lentelę) - atsidaryk, pavyzdžiui, Lietuvos universitetus, kurių yra tikrai nedaug nu kaip, pvz., trijų universitetų tą pačią programą. Išsirašyk modulius, ką tu studijuosi pirmą, antrą, trečią kursą. Kas tau patiko, kas nepatiko - spalvom pasižymėti [C]* taip pat realiai pradirbti su karjeros informacija, su studijų programom. *Kol jie per save nepragrūnina, neperskaito, neperleidžia, tol gali galvoti rožinėm svajonėm [D] arba ateiti su penkiais, su kokiais penkiais dalykais, kurie tau yra svarbūs [G], arba pasidairyk čia, pasiskaityk, paieškok informacijos [G] taip pat Vis iškapsiu jiems, kol jie neturi savo top dešimtuko studijų programų [D]*. Klientams užduodami įgalinantys klausimai, tokie kaip, *kur aš galiu gauti informaciją iš jų, tarkim, apie tam tikras studijų programas. Pavyzdžiui, kas patinka, kas nepatinka [G] arba kur geriausiai gali jaustis*

*ir kur potencialą savo atskleisti. Taip, čia fokusas. Ir, aišku, tie klausimai kodėl? Kodėl, pagalvokime apie tą sritį? Bet kodėl, apie ką? Tai kodėl apie tave tai? [C]*

Jei atsakydami į klausimus apie klientų lavinamą „Savęs pažinimo“ kompetenciją, informantai neretai nurodydavo konkrečius naudojamus metodus, tai kalbėdami apie „Karjeros galimybių pažinimą“ dažniausiai apsiribodavo abstraktesniais atsakymais. Vienintelė išimtis – vieno informanto paminėtas konkretus „Pasivaikščiojimas po profesijas“ [B].

Individualiose ar grupinėse konsultacijose, karjeros pamokose, užsiėmimuose ar mokymuose neformaliajame švietime metu yra geros galimybės klientus supažindinti su **karjeros planavimo** kompetencija. Ir ne tik supažindinti, bet ir realiai praktiškai karjeros planą sukurti. Suvedus informantų atsakymus išskiriamos tokios subkategorijos:



17 pav. Karjeros planavimas

Pirmas žingsnis planuojant, pasak tyrimo dalyvių, yra, apskritai, tikslo, vizijos pamatymas. Karjeros specialistas siekia klientą *pervesti per visą karjeros pasirinkimo procesą stabtelėjant ten, kur yra daugiausiai iššūkių [E]*. Išsigrūdinama platesnė sritis *jeigu išsigrūdinome sritį [C]*, tik tada atsiranda *siauresnis pasirinkimas. Va čia aiškumas atsiranda. Nebūtinai tai reiškia vieną vienintelį atsakymą [C]* arba *klientas pasirenka savo kažkokį top penketuką, trejetuką, na priklausomai nuo to, ar sritis, ar kažkaip detaliai. Tada mes pereiname į tikslų formulavimą [E]*. Svarbūs vizijos, planai, tikslai [E], pirmiausia tyrinėjama *tik po to planavimas <...> vis dar tyrinėji, analizuoji [F]*. Vienas informantas atskleidė daugiau konkrečių detalių, reikalingų keliant karjeros tikslus – *Koks jo ilgalaikis planas? Trumpalaikis tiek, kiek jisai gali sau leisti, svajoti, planuoti, ir tas svajones mes verčiame tikslais. Tai darom labai realų, konkretų, naudoju dažniausiai Smart'ą, bet ir kitas metodikas [E]*. Paminėtas konkretus tikslų iškėlimo metodas, kuris pritaikomas teikiant karjeros paslaugas – SMART - *tai yra Smart'as, S – specific - konkretu, M – measurement - pamatuojama, A yra achievable - pasiekiamo, R yra realistic ar relevant - realistiška, ir tada, T yra timed, laike [E]*. Tai reiškia, kad siekiama kelti karjeros tikslus, kurie būtų konkretūs, pamatuojami, pasiekiami, realistiški, suplanuojami. Šiame etape dažniausiai reikalinga kliento edukacija *Kad išsikelti teisingai tikslą nu Smart metodikos teoriją paaiškinti būtina [C]*

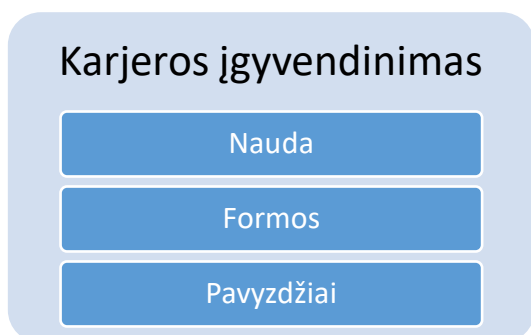
Antras etapas – sprendimo priėmimas. Šiame etape karjeros specialistui svarbu suvokti, kad klientai *turi savo kažkokius filtrus sprendimo priėmimo [E]*. Apskritai, jo svarbą akcentuoja daugelis

informantų tokiose iliustruojančiose citatose: *Sprendimų priėmimo kompetencija [C] arba bandai kažkokius sprendimus priimti [F], tada yra sprendimų, jau konkrečių, preliminarių sprendimų priėmimas [B] taip pat priėmus sprendimą <...> jį žino kas jam geriausia [E] atranda tokį aiškumą, priima sprendimus dažniausiai, kartais netgi planą susidaro [B].* Karjeros specialistai siekdami klientų įgalinimo ir atsakomybės prisiėmimo stengiasi sudaryti sąlygas sprendimus priimti patiems, pavyzdžiui, *sprendimą priimti turi pats mokinys. Tai mano tikslas tada parodyti jiems metodikas, kaip tą padaryti [C] arba „aš pats nusprendžiau, ką aš noriu studijuoti“ [C].* Kaip jau aptarta anksčiau aprašytose tyrimo kategorijose, tam tinka koučingo metodika, atviri klausimai. Tačiau kartais, susidūrus su tam tikrais objektyviais apribojimais, renkama direktyvesnis kelias su daugiau karjeros specialisto įsikišimo, pavyzdžiui - *kai yra apribojimai laike, ir jeigu yra ten, pavyzdžiui, dvyliktokas, kuriam reikia sprendimą priimti per mėnesį, tai tada galbūt daugiau konsultavimo mažiau koučingo yra [E].*

Išsigrininus karjeros viziją, išsikėlus tikslus ir priėmus sprendimus keliaujama prie paties karjeros plano, (*ir pabaiga, aišku, gali būti, sakykime, karjeros planas [G], kurio metu mes akcentėlius sudėliosim, planą užsipildysim [D].* Planas reikalingas, nes tai *savo ateities pamatymas [B] ir planuojant žiūrime, kokie barjerai, kokie iššūkiai, kokie žingsniai, nuo ko pradėti, koks etapiškumas [E].* Skirtingi specialistai planavimui naudoja skirtingus būdus, metodus ir formas. Kartais naudoja edukaciją apie planavimą, pavyzdžiui, *karjeros planavimo irgi galbūt netiesiogiai prisiliečiu, tai apie laiko planavimą kai kalbu [B].* Kartais planas sudarytas, orientuotas į ateitį, bet sudarytas iš ateities į praeitį prisiminimų principu [B] arba tai ir atbulinis planavimas, ar kitom technikom [E]. Kartais naudojamos vizualinės priemonės - *planą, struktūrą pasidaryti, išsikelti sau. Man čia labai patinka ir vizualizacijos, ir tada spalvos atsiranda, diagramos, minčių žemėlapis [C],* kurios naudojamos kaip priminimas ar motyvacija, pavyzdžiui, *pas jį kabo ant sienos jo planas [D].* Kai kurie informantai turi galimybę planavimui skirti ne vieną susitikimą - *Karjeros planavimo kompetencija -praktiškai aštuntokai, dešimtokai - vienareikšmiškai liečiame visą nuo iki, nuo pradžios iki galo <...> Vieni ateina su tam tikrom bazinėm žiniom ir kažkokią žingsnių kažkokią sistemą jau praėję, girdėję, kiti nulis. Vėl turi paliesti šitą klausimą [D] arba turi į pusmetį po rimtą karjeros tyrimą <...> pabaigę kursą, jie užsipildo karjeros lapus [A], kiti labiau apriboti laike.* Dažniausiai planuojant neapsiribojama viena alternatyva, pavyzdžiui, *karjeros planavimas <...> Ir mes dėliojamės vieną universitetą, vieną kolegiją ir vieną procesinę mokyklą, kaip alternatyvas [A] arba tu tiesiog parodai dar vieną, galbūt variantą, ar ne? Aš visada sakau: yra variantas A, variantas B, variantas C [G].* Ir, apskritai, klientas daugiau naudos gauna po karjeros paslaugos išsinešdamas ne konkretų planą, bet formuodamas planavimo įgūdį, pavyzdžiui, *ne tai, kad turėti planą, bet mokėti planuoti. Aš nesu šalininkė to standartinio plano [F], ir kliento indėlis planuojant karjerą, daugeliu atvejų, yra didesnė nei karjeros specialisto, pavyzdžiui, planuoji, aiškiniesi ir žiūri, kaip jam pačiam,*

kaip suvokia save tose pozicijose [F]. Planas gali būti konkretus, pavyzdžiui, *ji labai aiškiai ištransliavo, ko jina norėtų ir kaip jai reikėtų susidėlioti ugdymo planą 11 - 12 klasei* [D]. O kartais reikia gebėti į gyvenimo pokyčius reaguoti lanksčiai, nes *iš esmės dalinai, tie trumpalaikiai tikslai, uždaviniai, siekiai jie gali keistis* [F] ir mokėti karjeros planą redaguoti, pavyzdžiui, *planas turi būti lankstus, turi būti tikrai įkvepiantis* [F]. Lankstumas būtinas ir patiems karjeros specialistams, ypač kai susiduriama su nepakankama klientų motyvacija, pavyzdžiui, *o kitur mes stringame ir stringame dėl labai įvairių priežasčių: pratinginiavo, nesudėliojo, daug darbų buvo, gimtadieniai, sprendimo nepriėmė. Prioritetai kiti* [D].

Karjeros specialistų neformaliajame švietime teikiamos paslaugos daugiausia turi teorinį pobūdį, todėl natūralu, kad tokia praktinė kompetencija, kaip **karjeros įgyvendinimas** paliečiama mažiausiai, nes *tas įgyvendinimas? Nuo kada jis atsiranda? Nu, iš principo, jis atsiranda tada, kai tu baiginėji turbūt mokyklą, ar ne?* [G]. Taip pat dar ir dėlto, kad specialistai turi ribotą prieigą ar ribotą galimybę komunikuoti su atskirais klientais lyginant su tais specialistais, kurie darbuojasi formaliajame švietime. Apibendrinant karjeros įgyvendinimo kompetenciją galima išskirti tokias subkategorijas:



18 pav. Karjeros įgyvendinimas

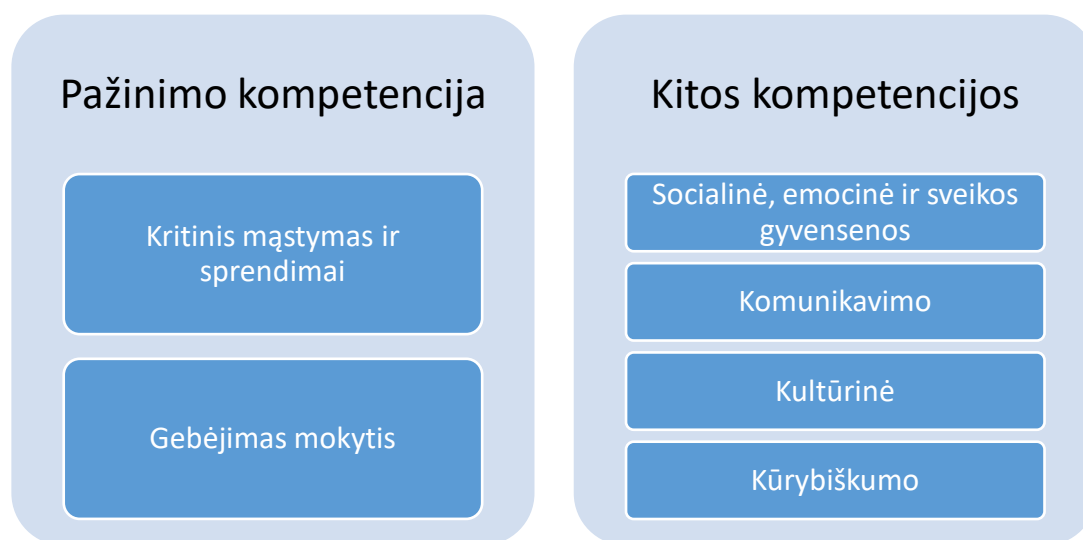
Pasak informantų, karjeros įgyvendinimas, pirmiausia, siejasi su kliento vietos karjeros pasaulyje atradimu ir buvimu joje, pavyzdžiui, *atradęs savo vietą karjeros pasaulyje* [B] arba *rastų savo vietą gyvenime, kur galėčiau geriausiai realizuotis, jaustis laimingu* [B], taip pas savirealizacija - *priprasti prie globalių reiškinių save realizuojant* [A]. Karjeros specialistai klientams padeda kelti kompetenciją užduodami klausimus, pavyzdžiui, *kaip aš galiu realizuoti savo talentus darbe, studijose?* [B] arba dalinantis informacija - *nuorodas nusiunčiu savanorystei, ilgalaikei savanorystei* [D].

Nepaisant teorinio paslaugų pobūdžio, tyrimo dalyviai išskyrė kelias konkrečias karjeros įgyvendinimo formas, tokias, kaip *savanorystė, šešėliavimas, tų pačių universitetų lankymas* [C], *noriu savanoriauti, ane? Tai sako, nežinau, kur man ieškoti* [G] arba vasaros darbas ir pasiruošimas jam, pavyzdžiui, *man dešimtokas sako: aš labai noriu pasirašyti motyvacinį laišką ir CV ir noriu vasaros darbo* [D].

Geru karjeros paslaugų rezultatu (karjeros įgyvendinimo kompetencijos srityje) galima laikyti klientų aiškumą ir kryptingumą žengiant karjeros žingsnius, pavyzdžiui, *žinojo, kad eina ta linkme [C] arba stoja pakankamai kryptingai [A]*. Taip pat nesiblaškymą gyvenime ir nedidelius pokyčius ilgalaikėje perspektyvoje lyginant su anksčiau sudarytu karjeros planu. Iliustruojantys pavyzdžiai galėtų būti šie: *Nepasikeitė jų fokusas. Ir jisai tiesiog rutuliojasi toliau ir dabar jau per darbo veiklas [C] arba tendencija matosi, tokia stipri linija. Tai jie ir nepameta fokuso tokio [C]*. Tačiau ne visada tai pavyksta, pavyzdžiui, *tris kartus studijų programą keitė ir tris skirtingas šalis išbandė, kol pataikė į tą vieną, tą vienintelę [D] arba būna kurie ir išklysta iš to plano. Ir aš labai džiaugiuosi. Aš labai džiaugiuosi, nes tai yra jų kelias. Jie ieško per patyrimą, ir valio, ir labai gerai [G] arba jaunas žmogus nori ir užsidirbti, ir pakeliauti. Ir nukeliauja kažkur po to labai kryptingai, sistemingai ieško tai, kas jiems būtų įdomu. [G]*.

Taip pat interviu metu buvo pateikta keletas konkrečių sėkmingų pavyzdžių, kaip buvusiems klientams sekasi įgyvendinti karjerą ilgalaikėje perspektyvoje. Pavyzdžiai pateikiami čia: *jinai stoja į kolegiją, į teisę, mokosi magistratūroje Riomeryje, ar ne, ir dirba teisme teisėja, ne teisėja, bet posėdžių sekretore. Ir labai gražiai, labai kryptingai siekia [G] arba dirba Ispanijoje, ar ne, dirba marketinge [G]*.

Analizuojant neformaliajame švietime klientų lavinamas kompetencijas negalime apsiriboti vien tik karjeros kompetencijomis: savęs pažinimu, karjeros galimybių pažinimu, karjeros planavimu, karjeros įgyvendinimu. Interviu su informantais metu išryškėjo papildomų dalykų, kuriuos paslaugų metu ugdo klientai, jie buvo priskirti subkategorijai „**Bendrosios kompetencijos**”. O ji, savo ruožtu paskaidyta į kelias siauresnes subkategorijas pagal „Neformaliojo vaikų švietimo koncepcijoje” išskirtas kompetencijas. Subkategorijos sudedamosios dalys pateikiamos žemiau.



19 pav. Bendrosios kompetencijos

Pirmoji ir labiausiai tyrimo dalyvių akcentuojama kompetencija – „**Pažinimo**”. Ji labiausiai siejasi su patobulintu klientų kritiniu mąstymu, problemų sprendimu, mokėjimu mokytis.

Apibendrinant tyrimo metu iš informantų gautą medžiagą, pirmiausia išskiriamas klientų sąmoningumas ir sprendimų priėmimas (kritinis mąstymas ir problemų sprendimas, tik kitais žodžiais). Pavyzdžiui, *turintis kritinį mąstymą, atsakomybę, turintis sąmoningumą [B], apsisprendimas, vidinė motyvacija, aiškumas [B], tampa labai motyvuoti, atranda, sustiprina savo vidinę energiją, nes atsirado sprendimas, atsirado aiškumas [B], Papildomos informacijos, galbūt daugiau su mokytojais iniciatyvos, dalyvavimo iniciatyva mokymesi. Tokie sąmoningesni mokymosi prasme [F], susikūręs sąmoningus karjeros sprendimus, gyvenimą [B], sąmoningumą išsineša, tokį galbūt susimąstymą, į savo gyvenimą pažvelgimą plačiau ir atsakingiau ir atsakomybės šiek tiek labiau už savo gyvenimą [B], subrendo per šituos metus <...> tapo sąmoningesniu, labiau suaugusiu, labiau prisiėmė atsakomybę už save [B], priima sprendimus, nes tai yra mano gyvenimas [B] arba pradedantis suprast <...> sprendimus priims [A] taip pat subrendęs suvokti, kad asmeninę atsakomybę prisiims pats [A].* Apibendrinant galima teigti, kad dauguma klientų karjeros paslaugų metu ir po jų prisiima daugiau atsakomybės už savo gyvenimą, drąsiau patys priima karjeros sprendimus ir gali juos pagrįsti racionaliais argumentais.

Kitas aspektas – gebėjimas mokytis. Kartais tiesiogiai keliami ši kompetencija karjeros specialistui dalinantis žiniomis, pavyzdžiui, *aš jiems paaiškinu efektyvaus mokymosi principus [C].* Taip pat atkreipiamas dėmesys į savarankišką mokymąsi, pavyzdžiui, *savivaldaus mokymosi ir nuo individualaus mokymosi [A] arba dalyvavimas daugiau aktyvesnis, mokymosi sąmoningumas <...> Arba netgi kai kurie po to papildomai pradėjo daryti, samdytis, žiūrėti, kryptingai aiškintis, dėliotis. Akademiškai [F].* Kaip gebėjimo mokytis savarankiškai įrodymas pateikiama klientų savarankiška atskaitomybė karjeros specialistui, net ir po karjeros paslaugų suteikimo - *Būna tokių dalykų, kad man namų darbus siunčia matematikos. Pasiruošimo, stojamojo į kažkokį universitetą [D].*

Kitų lavinamų bendrųjų kompetencijų pavyzdžių interviu metu pateikta mažiau, todėl jos visos priskirtos subkategorijai „**Kitos**“. Pirmiausia, tai „Socialinė, emocinė ir sveikos gyvensenos“. Pateikiami keli įrodymai: *širdimi, tai vat, „kur aš jausiuosi laimingas?“ [B] arba Gal savivoka, ten savireguliacija [F].* „Komunikavimo“ kompetencijos pavyzdys – *drąši ir konstruktyvi klientų komunikacija, pavyzdžiui, Aš labai džiaugiuosi, kad man vaikai rašo patys, ir tikrai labai drąsiai [G].* Prieš tai įvardintos, taip pat papildomos „Kultūrinė“ bei „Kūrybiškumo“ kompetencijos lavinamos per neformaliajame švietime vedamus užsiėmimus įvairiomis temomis, pavyzdžiui, *tam tikri užsiėmimai susiję <...> kūrybiškumo devintokams, gali būti emocijų, emocinis intelektas arba savęs pažinimas ir jaunesniems mokiniams 7 – 8 klasių mokiniams. Ir, be abejo, kartais netiesiogiai prie karjeros temų prisiliečiu komandiniame darbe, apie tai kalbėdamas <...> su pradinukais dirbdamas komandiniame darbe, su kultūros pasu važinėdamas, ar ne, kūrybiškumo temomis vesdamas mokymus. Ten yra kūrybiškumas, kūno ekspresija (neverbalinis bendravimas) ir panašios temos [B].*

Apibendrinant, galima teigti, kad tyrimo dalyviai pakankamai lengvai ir plačiai atsakė į su „Klientų ugdomų kompetencijų“ tema susijusius klausimus. Daugiausia dėmesio buvo skirta savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo kompetencijoms, nes teikdami karjeros paslaugas jie turi didžiausią galimybę šias kompetencijas ugdyti. Kaip liudija tyrimo rezultatai, informantai turi mažiau galimybių prisidėti karjeros įgyvendinimo ir bendrųjų kompetencijų ugdymo.

### 2.3. Mokslinė diskusija

Šiame skyriuje apžvelgiamos atlikto kokybinio tyrimo rezultatų sąsajos su moksliniais šaltiniais, kitų, anksčiau atliktų tyrimų, rezultatais. Atsižvelgiant į tyrimo dalyvių išsakytas mintis, buvo išskirtos keturios temos:

Neformaliajame švietime karjeros specialistų vykdomų veiklų aspektai.

Karjeros specialistų kompetencijos, stipriosios savybės ir tobulintini aspektai.

Grįžtamasis ryšys apie gautas karjeros paslaugas (iš klientų perspektyvos).

Karjeros paslaugų metu ugdomos kompetencijos.

Pirmosios dvi ir dalinai trečia siejasi su magistrinio darbo tikslu - „Pristatyti karjeros specialistų veiklos pagrindines kryptis formaliajame ir neformaliajame švietime“. O ketvirtoji ir dalinai trečia siejasi su darbo tikslu - „Atskleisti neformaliajame švietime ugdomas karjeros kompetencijas“. Mokslinė diskusinė formuojama, remiantis šiais darbo tikslais.

**Ugdomos karjeros kompetencijos ir kitos naudos.** Informantai, paklausti apie karjeros paslaugų metu klientų gautas naudas, dažniausiai akcentavo padidėjusį sąmoningumą, aiškumą, apsisprendimą dėl karjeros, prisiimtą atsakomybę už savo gyvenimą ir netgi tam tikrą asmenybės brandą. Daugelis kitų tyrimų šiuos rezultatus tik patvirtina. Pavyzdžiui, J. Yip ir kiti akcentuoja kliento suvokimą ir priėmimą holistiškai, kaip vientisą asmenybę, kuri priimdama karjeros sprendimus, atsižvelgia ne tik į loginius argumentus, bet ir intuiciją, taip pat asmens pašaukimą (Yip ir kt., 2021). C. Putnam, pateikdamas patyriminio mokymosi (karjeros specialistų dažnai naudojamo) naudas, prideda klientų platesnį mąstymą/ požiūrį, įgytą patirtį ir didesnę komfortą mokslo darbinėje aplinkoje, mažiau abejonų ir baimių (Putnam, 2022, p. 10). J. Akkermans ir kiti autoriai patvirtina karjeros kompetencijų tiesioginį ryšį su pasitenkinimu gyvenimu (Akkermans ir kt., 2018). Emocinė pagalba klientams ir gera savijauta – taip pat neretai pasikartojantys veiksniai tarp informantų pasisakymų. Ypač tarp informantų, kurie be karjeros specialistų turi psichologinį ar panašų išsilavinimą ir lygiagrečiai teikia psichologinio pobūdžio paslaugas.

Kitas šiame kokybiniame tyrime dažnai akcentuojamas karjeros paslaugų metu patobulinamas aspektas – didesnis kryptingumas ir padidėjusi motyvacija akademinėje srityje. Taip pat sąmoningesnis mokymasis, atsirenkant dalykus, kurie yra svarbiausi (dažniausiai mokymosi rezultatai juose pagerėja) ir kurie yra mažiau svarbūs (juose akademiniai rezultatai gali ir suprastėti). Kiti šaltiniai šiuos rezultatus dažniausiai patvirtina. Pavyzdžiui, karjeros kompetencijų ugdymas prisideda prie asmeninio efektyvumo ir pozityvaus požiūrio į mokymasi formavimosi (Lee ir kt., 2021). Taip pat suteikia besimokančiajam didesnę lankstumą, gali pagreitinti studijų baigimo laiką, sumažinti išlaidas, taigi ir riziką, bei pagerinti mokymosi ir darbo ryšį, neprarandant kokybės (Long ir kt., 2020). Dar vieno tyrimo rezultatai parodė, kad karjeros kompetencijos buvo netiesiogiai susijusios su akademiniais rezultatais per įsitraukimą į studijas (Akkermans ir kt., 2018).



Dauguma paminėtų tyrimų yra atlikti su aukštųjų mokyklų studentais, todėl mūsų darbo objektui tinka tik dalinai. Atliekant interviu su karjeros specialistais, išaiškėjo, kad dauguma jų klientų teikiant karjeros paslaugas neformaliajame švietime yra vyresnių klasių mokiniai. Tiesiogiai karjeros (ir susijusių) kompetencijų ugdymas neformaliajame švietime nagrinėtas A. Marcinkutės mokslo tiriamajame (magistriniame) darbe „Vyresnių klasių (9-12) mokinių karjeros valdymo kompetencijos ugdymas neformaliajame švietime (atvejo analizė)“ (Marcinkutė, 2012). Autorė darbe pristato neformalaus švietimo įstaigos „Sėkmės mokykla“ ir jos šeštadienio „Sėkmės klubo“ programą ir tiria, kokios karjeros valdymo kompetencijos joje lavinamos. Naudojamosi V. Stanišauskienės kompetencijų skirstymu į asmeninę, socialinę, mokymosi ir profesinę kompetencijas (Stanišauskienė, 2004).

Šiame darbe naudojantis tyrimo medžiaga rezultatai interpretuojami pagal naujesnę karjeros kompetencijų sampratą. Pasak autorės, „Bendravimo įgūdžių lavinimo“ semestre ugdoma klausymosi, socialinio prisitaikymo, socialinės atsakomybės, komandinio darbo ir panašioms gebėjimams (Marcinkutė, 2012). Tai labiausiai siejasi su socialine kompetencija, o tai būtų komunikavimo, pilietiškumo ir socialinė, emocinė ir sveikos gyvensenos kompetencijų atitikmuo. Semestre „Efektyvus mokymasis“ lavinama mokymosi kompetencija (Marcinkutė, 2012), šiuolaikinis atitikmuo – pažinimo ir savęs pažinimo kompetencijos. Semestre „Savęs pažinimas ir tobulinimas“ dalyviai geriau pažįsta save, charakterio bruožus, atranda savo pašaukimą ir svajonių profesiją (Marcinkutė, 2012). Pasak autorės, šioje programoje ugdoma asmeninė kompetencija, tai atitiktų dabartinės savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, pažinimo, kūrybiškumo, socialinę, emocinę ir sveikos gyvensenos kompetencijas. Semestre „Verslumas“ dėmesys skiriamas verslumo, finansų, ekonominių, sėkmingos integracijos į darbo rinką gebėjimams ugdyti (Marcinkutė, 2012). Tai atitinka karjeros planavimo, karjeros įgyvendinimo, taip pat komunikavimo, kūrybiškumo ir skaitmeninę kompetencijas.

Atliekant kokybinį tyrimą su karjeros specialistais, teikiančiais karjeros paslaugas neformaliajame švietime, gauti labai panašūs rezultatai. Ugdomos visos karjeros kompetencijos (savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo, karjeros įgyvendinimo), taip pat didžioji dalis bendrųjų (pažinimo, komunikavimo, kūrybiškumo, kultūrinė, socialinė, emocinė ir sveikos gyvensenos). Tiesa, išryškėjo ir vienas skirtumas. A. Marcinkutės darbe aprašytos paslaugos – grupiniai mokymai, užsiėmimai, seminarai, o šio tyrimo metuose apklausti karjeros specialistai daugiausiai veda individualias konsultacijas. Tokiu būdu galima „giliau“, kokybiškiau ugdyti kliento kompetencijas, tačiau pasiekiamas mažesnis paslaugos gavėjų skaičius.

Lyginant šio darbo ir kitų darbų rezultatus išryškėjo dar vienas skirtumas – tai skirtingas klientų karjeros kompetencijų lavinimas lyties aspektu. Y. Lee ir kiti autoriai nustatė merginų studentų aukštesnes ar labiau išvystytas karjeros kompetencijas lyginant su vaikiniais (Lee ir kt.,

2021). Tiriant Lietuvos gimnazistus, autoriai taip pat patvirtino, kad merginos lyginant su vaikiniais jaučiasi mažiau saugios ir išgyvena stipresnę nerimą dėl ateities perspektyvų, todėl joms ateities gyvenimo planavimas yra svarbesnis (Lamanauskas, Augienė, 2019). Tuo tarpu, šio darbo rėmuose toks skirtumas nenustatytas. Tačiau apibendrintai galima teigti, kad dauguma tyrimo radinių tik patvirtina kituose moksliniuose darbuose aprašytus rezultatus.

**Karjeros specialistų veiklos pagrindinės kryptys** – tai ne mažiau svarbus mokslinės diskusijos aspektas. Visų pirma, apžvelgiami tyrimai, patvirtinantys karjeros specialistų teikiamų paslaugų ir jų kaip specialistų asmeninę įtaką klientams. Pavyzdžiui, neformalaus švietimo ir ugdymo karjerai mokyklose veiklos įvardintos, kaip svarbios edukacinės veiklos (Eidimtas, 2015). Kitame darbe kvalifikuoti vyresniųjų patarimai (tarp jų ir karjeros specialistų) išskirti kaip motyvacijos šaltinis ir karjeros sprendimo akstinas (Rusteikytė, 2012). Kitas tyrimas patvirtino poreikį įtraukti karjeros konsultavimo paslaugas kaip esminį besirengiančių studijuoti universitete mokymo ir profesinio tobulėjimo aspektą, ir, pasak, autorių, taip būtų galima daryti įtaką jaunimo tobulėjimui, siekiant įgyti verslumo įgūdžių ir priemonių būsimam darbui (Olmos-Gomez ir kt., 2019). N. E. Amundson ir kiti, analizuodami karjeros sprendimus iš jų priimančiojo perspektyvos, nustatė mentorių (tarp jų ir karjeros specialistų) rolės svarbą, taip pat priklausymo – asmeninio ryšio (ir su karjeros specialistu) svarbą – tai svarbu 94% respondentų (Amundson ir kt., 2010). Pasak kitų autorių, profesionalai, kuriais žmonės žavisi, taip pat karjeros specialistai daro didelę įtaką priimant karjeros sprendimus (Sigh, Sharma, 2019). Atliekant tyrimą su Lietuvos gimnazistais nustatyta mokytojų (tarp jų ir karjeros specialistų) patarimų svarba priimant karjeros sprendimus, 40% respondentų įtaką daro mokykloje dirbančių karjeros konsultantai (Lamanauskas, Augienė, 2019). Bendrą vaizdą papildo kito tyrimo rezultatai, kuriame karjeros paslaugų gavėjai įvardina tokias karjeros specialistų kompetencijas, kaip gebėjimas sukurti draugišką, palaikančią aplinką, gebėjimas greitai reaguoti į iškylančias problemas, tolerancija, kantrybė, empatija ir bendravimas (Tolutienė, Paliutienė, 2020).

Pristatytus rezultatus patvirtina ir šio darbo rėmuose gauti kokybinio tyrimo rezultatai. Daugelis karjeros specialistų yra tikri profesionalai užmegzdami artimą, neformalų, atvirą, bet, tuo pačiu, profesionaliai konstruktyvų santykį su klientais. Naudojami mentorystės, koučingo, mediacijos principai, kurie įkvepia, padrąsina klientus, įgalina juos pačius sąmoningai priimti karjeros sprendimus ir vykdyti savo susidarytą karjeros planą. Būtent emociniai – psichologiniai faktoriai karjeros paslaugose labai svarbūs (Natia, Nino, 2020). Kitų tyrimų metu patvirtinta, kad emocinis intelektas yra reikšmingai teigiamas karjeros sprendimų priėmimo veiksnys (Afzal ir kt., 2013). Taip pat nustatyta, kad psichologinis stresas turi svarbių neigiamų pasekmių mokinių gebėjimui sėkmingai tobulėti akademinuose ir karjeros siekiuose, o karjeros konsultantai kaip tik ir rūpinasi mokinių psichine sveikata (Thompson, 2019). Psichologinė ir panaši pagalba, kaip viena iš karjeros specialisto funkcijų išskirta ir šio darbo tyrimo rezultatuose.

Karjeros paslaugose naudojami metodai įgalina klientus pačius ieškoti informacijos apie profesijas, darbo rinką, darbdavius ar dominančios srities profesionalus (Natia, Nino, 2020). Suteikiant adekvačią informaciją ir sudarant sąlygas lavinti tinkamus įgūdžius paskatina juos imtis daugiau atsakomybės savo gyvenime (Urbanavičiūtė, 2009). Karjeros specialistai, kurie dalyvavo ekspertiniame interviu, dažniausiai neskuba patarti, o kurdami pasitikėjimo, atvirumo atmosferą, dažniausiai per atvirus klausimus sudaro sąlygas klientams patiems geriau pažinti save, priimti sąmoningus karjeros sprendimus, sudaryti ilgalaikį planą ir jo laikytis. Taip jie tampa brandesni, mažiau priklausomi nuo išorės patarimų, nes priklausymas nuo jų, pasak Dostanic ir kitų, priveda prie mažesnio pasirengimo ateities karjeros iššūkiams (Dostanic ir kt., 2021). Taigi, viena iš karjeros specialistų rolių yra didinti klientų apsisprendimą ir tuo pačiu saviveiksmingumą. O remiantis kito tyrimo autoriais, apsisprendusių (mokinių) dėl profesijos, lyginant su neapsisprendusiais, profesinio apsisprendimo saviveiksmingumas yra didesnis (Pečiulaitytė ir kt., 2014).

Šiame magistriniame darbe kokybinio tyrimo metu rasta, kad karjeros specialistai nuolat patys mokosi, kelia savo kompetencijas dalyvaudami mokymuose, konferencijose, mentorystės ir kitose programose, įvairiuose projektuose, pasidalinimuose patirtimi, priklausydami profesionalus vienijančioms įstaigoms, pavyzdžiui, „Lietuvos karjeros specialistų asociacijai“. Kiti tyrimai tai patvirtina. Pasak pačių specialistų, jie savarankiškai gilina psichologijos, teisės, užsienio kalbų žinias, tobulina kvalifikaciją, analizuoja, vertina veiklos rezultatus, dalijasi patirtimi su kolegomis, aktyviai bendradarbiauja su socialiniais dalininkais (Tolūtienė, Paliūtienė, 2020). Dalyvaudami profesiniuose mokymuose karjeros specialistai sustiprina jausmą, kad jų savarankiškumas ir darbo efektyvumas, kuriant ir įgyvendinant karjeros planavimo programas mokiniams, didėja (Ozdemir ir kt., 2022).

Ir, galiausiai, karjeros specialistų veiklos kryptis apibūdinti padeda jų vykdomų veiklų pobūdis. Lyginant formaliajame ir neformaliajame švietime vykdomas karjeros veiklas galima išvelgti ir panašumų, ir skirtumų. V. Lamanasko, D. Augienės tyrime išvardintos gimnazijoje teikiamos karjeros paslaugos pagal dažnumą. Tai testavimas, informacijos apie pasiruošimą karjerai suteikimas, savęs pažinimo užduotys, kelionės į aukštąsias mokyklas ir studijų muges, individualios konsultacijos, naudingos internetinės nuorodos, pagalba individualiai planuojant karjeros žingsnius, susitikimai su įvairių profesijų atstovais, įvairūs karjeros renginiai mokykloje, grupinės konsultacijos, kelionės į įmones ir organizacijas, susitikimais su įvairių mokyklinių institucijų atstovais, su karjera susiję veiklos klasės valandėlių metu, informacija apie profesijų pasaulio naujoves, pagalba priimant karjeros sprendimus, susidarant karjeros planą, patyriminiai vizitai, informavimas apie darbo rinkos pasikeitimus, mokymai apie gyvenimo aprašymo ir motyvacinio laiško rašymą, bendradarbiavimas su tėvais karjeros klausimais (Lamanaskas, Augienė, 2019). Šio darbo rėmuose tiriant karjeros paslaugas neformaliajame švietime, buvo paminėtos daugelis tų pačių veiklų, išskyrus kelionių į aukštąsias mokyklas, įmones ir organizacijas, patyriminių vizitų ir susitikimų su įvairių profesijų

atstovais organizavimą, taip pat veiklas klasės valandėlių metu. Kaip dažniausias veiklas neformaliajame švietime informantai įvardino tokias: karjeros konsultacijos, karjeros užsiėmimai, seminarai, mokymai, įvairūs karjeros testai, mentorystė, koučingas, psichologinė konsultacija, tarpininkavimas mediacija, darbas su ugdymo karjerai turiniu. Išryškėję skirtumai yra logiški, nes neformaliai paslaugas teikiantys karjeros specialistai turi mažiau galimybių palaikyti paslaugų tęstinumą.

Apibendrinant galima teigti, kad, tiriant karjeros paslaugas neformaliajame švietime, per karjeros kompetencijų ugdymą ir karjeros specialistų veiklos aspektą, tyrimo radiniai, iš principo, patvirtino kitų mokslinių tyrimų rezultatus. Rasti nedideli skirtumai esmės nekeičia.

## IŠVADOS

Išvados formuluojamos pagal iškeltus uždavinius.

**Pirmasis** uždavinys „**Apibrėžti karjeros kompetencijų sampratą ir turinį**“ yra teorinio pobūdžio. Jis įgyvendintas išanalizavus mokslinę literatūrą ir kitus šaltinius. Prieita tokių išvadų:

1.1. Bendras **kompetencijos** apibrėžimas dažniausiai apima gebėjimą atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, įgūdžių ir vertybių visuma.

1.2. Mokslinėje literatūroje karjeros kompetencijų ugdymas neformaliajame švietime (ypač mokykliniame lygmenyje) yra mažai nagrinėtas. Norminiuose dokumentuose trūksta aiškaus karjeros kompetencijų apibrėžimo.

1.3. Apibendrintai karjeros kompetencijų apibrėžimai susiveda į **bendrujų kompetencijų** (pažinimo, komunikavimo, kūrybiškumo, pilietiškumo, socialinė, emocinė ir sveikos gyvensenos, kultūrinė ir skaitmeninė) ir tokių karjeros kompetencijų kaip **savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo** grupes.

**Antrasis** uždavinys „**Apžvelgti karjeros paslaugų teikimo situaciją Europos valstybėse ir Lietuvoje**“ taip pat yra teorinio pobūdžio. Jis sudarytas iš dviejų dalių – karjeros paslaugų teikimo Europos valstybėse ir Lietuvoje. Atlikus karjeros paslaugų teikimo 34 Europos valstybėse apžvalgą prieita tokių išvadų:

2.1. Skirtingose šalyse atrandami atrasti tokie **panašumai**: už karjeros paslaugų reglamentavimą ir priežiūrą **atsakingos Švietimo** (apima visus besimokančiuosius) ir **Darbo** (apima visus ieškančius darbo) institucijos arba jų atitikmenys. Taip pat yra prioritetas **mažinti niekur nesimokančių ir nedirbančių gyventojų (NEET) skaičių**, taip pat užtikrinti paslaugas pažeidžiamoms grupėms. Taip pat daugumoje Europos valstybių **veikia Euroguidance projektas**, kurio siekis – profesinio informavimo ir konsultavimo plėtra Europoje. Ir, galiausiai, daugelyje Europos šalių pastoviai **rengiami nacionaliniai forumai**, kuriuose visi norintys turi galimybę susipažinti su studijų ir darbo galimybėmis.

2.2. Kalbant apie **skirtingumus**, paminėtinos skirtingos karjeros paslaugų **tradicijas, nacionalinius ir kultūrinius aspektus**, karjeros specialistų **pavadinimus, pareigas, atsakomybes** ir darbo niuansus. Taip pat karjeros specialistus vienijančių **profesinių asociacijų** egzistavimą/ neegzistavimą, **etikos kodekso** buvimą/ nebuvimą. Taip pat karjeros paslaugų, teikiamų **valstybiniame ir privačiame sektoriuose** santykį bei apmokėjimo tvarką.

2.3. Apibendrinant karjeros paslaugų sistemą **Lietuvoje**, galima teigti, kad ši sritis nuolat susiduria su įstatyminiais, finansiniais, terminologijos ir kitais pokyčiais.

2.4. Karjeros paslaugų sistemos Lietuvoje **dalyviai** yra tokie: Lietuvos neformaliojo švietimo agentūra (LINEŠA), Švietimo, mokslo ir sporto ministerija, Savivaldybių atskiros institucijos,

Švietimo informacinių technologijų centras, Euroguidance projektas, aukštųjų mokyklų karjeros centrai, socialiniai partneriai.

2.5. Veikia tokie su karjeros paslaugomis susiję **informaciniai įrankiai**: Atvira informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistema (AIKOS), Mokinių ugdymo karjerai informacinė svetainė (MUKIS), Ugdymo karjerai stebėsenos informacinė sistema (UKSIS), Švietimo valdymo informacinė sistema (ŠVIS).

2.6. Karjeros paslaugų finansavimas per mažas, Lietuvoje dirbančių karjeros specialistų skaičius nepakankamas.

2.7. Karjeros paslaugų rodikliai, tokie kaip mokinių, gavusių karjeros paslaugas, dalis, mokinių, tenkančių vienam karjeros specialistui, skaičius, mokinių sudaryti karjeros planai, vienam mokiniui tenkančios karjeros paslaugoms skiriamos lėšos nuolat keičiasi ir retai pasiekia rekomenduojamus dydžius.

**Trečiasis** uždavinys „**Pristatyti karjeros specialistų veiklos pagrindines kryptis formaliajame ir neformaliajame švietime**“ pasiektas išanalizavus tiek teorinę medžiagą, tiek kokybinio tyrimo metu gautus rezultatus. Galima daryti žemiau pateikiamas išvadas:

3.1. Karjeros specialistas padeda klientams kurti ir įgyvendinti sėkmingas karjeras (per kompetencijų ugdymą).

3.2. Jis gali teikti įvairias paslaugas skirtingose įstaigose ar privačiai, taikyti įvairias priemones ir metodus.

3.3. Mokslinėje literatūroje ir tyrimuose atkreipiamas dėmesys į tokius karjeros specialisto darbo aspektus: klientų poreikių išsiaiškinimas, visapusiškos karjeros informacijos suteikimas, tarpininkavimas tarp kliento ir susijusių asmenų ar įstaigų, akademinis, socialinis ir emocinis kliento palaikymas, aukšta komunikacinė kompetencija, kliento įgalinimas priimant karjeros sprendimus ir kt.

3.4. Kokybinio tyrimo metu įvardintos karjeros specialisto teikiamos **paslaugos** Lietuvos neformaliajame švietime: karjeros konsultacijos, užsiėmimai, seminarai, mokymai, mentorystė, koučingas, psichologinės konsultacijos, tarpininkavimas, mediacija, darbas su UK turiniu.

3.5. Tyrimo dalyvių išskirti **paslaugų gavėjai**: mokiniai, tėvai, mokytojai, mokyklų administracija, kiti karjeros specialistai, studentai, suaugę žmonės, socialinės rizikos vaikai.

3.6. Karjeros specialistui svarbūs tokie aspektai, kaip **asmeninės savybės, komunikacija, profesionalumas** (informacijos turėjimas, nuolatinis mokymasis, pasiruošimas, ribų užbrėžimas, patirtis), **proceso vedimas** (lūkesčiai, atsakomybės, klausimai, tikslai, sprendimai, prisitaikymas prie situacijos, sąmoningumo kūrimas, pavyzdžiai, grįžtamasis ryšys, tęstinumas?

3.7. Patys klientai įvardina tokias karjeros konsultanto suteiktų paslaugų **naudas**: pozityvios emocijos, priimti sprendimai, vykstantys pokyčiai, sudominimas, padrąšinimas, naudingos informacijos gavimas.

**Ketvirtasis** uždavinys „**Atskleisti neformaliajame švietime ugdomas karjeros kompetencijas**“ yra praktinės krypties ir jo rezultatai gauti išanalizavus kokybinio tyrimo metu gautus duomenis. Prieitos išvados:

4.1. Tyrimo dalyviai išskyrė penkias ugdomų karjeros kompetencijų grupes: savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo, karjeros įgyvendinimo ir bendrąsias. Daugiausia dėmesio skiriama pirmosioms trims.

4.2. **Savęs pažinime** išskirti tokie aspektai: **rezultatai** (padidėja aiškumas ir apsisprendimas, atrandamos – įvardinamos vertybės, talentai, socialinės aplinkos įtaka, prioritetai, atskleidžiamas potencialas, kritinės savybės, „paveldėjimo“ vaidmuo), taikomi **metodai** (klausimynai, Morisbee testas, Multiple Natures testas, Spotiself, mokymai).

4.3. **Karjeros galimybių pažinime** išskirtas kliento informavimo (informacijos suteikimo), bendradarbiavimo (informacijos paieškos kartu) ir įgalinimo („namų darbų“) svarba.

4.4. **Karjeros planavime** akcentuotas tikslų kėlimas, vizijos kūrimas, sprendimo priėmimas ir plano sudarymas.

4.5. **Karjeros įgyvendinimas** yra praktinė kompetencija, todėl paslaugų metu ugdoma mažiau. Tyrimo dalyviai paminėjo tokias ugdymo formas, kaip savanorystė, šešėliavimas, universitetų lankymas, bei pasidalijo klientų karjeros įgyvendinimo pavyzdžiais.

4.5. Iš **bendrujų** kompetencijų paslaugų metu labiausiai ugdoma **pažinimo** (susidedanti iš kritinio mąstymo, sprendimų priėmimo, gebėjimas mokytis). Kitos kompetencijos, tokios kaip socialinė, emocinė ir sveikos gyvensenos, komunikavimo, kultūrinė, kūrybiškumo ugdomos mažiau.

## REKOMENDACIJOS

### **Švietimo politikos rengėjams:**

1.1. Užtikrinti karjeros paslaugoms nuolatinį ir pakankamą finansavimą iš valstybės biudžeto, neprisiriant prie trumpalaikių projektų ar laikinų finansavimo šaltinių.

1.2. Didinti karjeros specialistų etatų skaičių, užtikrinti kokybišką jų paruošimą ir nuolatinį kompetencijų kėlimą.

1.3. Išlaikyti karjeros paslaugų sistemos kryptingumą, pastovumą (su kiekvienu nauju projektu „negriaunant“ prieš tai sukurtos sistemos, nekeičiant terminų, pasinaudojant gerąja patirtimi), tuo pačiu sukuriant didesnę aiškumą politikos įgyvendintojams.

1.4. Kryptingai tęsti bendradarbiavimą su karjeros paslaugų tiekėjais praktikai neformaliajame švietime.

1.5. Apibrėžti, patvirtinti ir nuolat nekeisti karjeros paslaugų, karjeros specialistų, karjeros kompetencijų ir kitų sąvokų.

### **Karjeros specialistams:**

2.1. Nuolat sekti karjeros pasaulio ir karjeros paslaugų tendencijas, dalyvauti kvalifikacijos kėlimo renginiuose, mokytis ir ugdyti savo kompetencijas.

2.2. Į kolegas žiūrėti ne kaip į konkurentus, bet kaip į bendraminčius, su kuriais galima bendradarbiauti ir susivienijus įgyvendinant didesnius projektus, dalinantis gerąja patirtimi ir žiniomis.

2.3. Aktyviai dalyvauti karjeros specialistus vienijančiose organizacijose, taip šiai specialybei suteikiant daugiau svorio kuriant ir įgyvendinant karjeros paslaugų sistemą Lietuvoje.

2.4. Kurti ir teikti daugiau paslaugų, kurios užtikrintų ilgalaikį kliento karjeros kompetencijų ugdymą ir sukurtų galimybes ilgesnį laiką klientus stebėti, gaunant iš jų vertingą grįžtamąjį ryšį.

### **Klientams:**

Domėtis ir pagal poreikį naudotis karjeros paslaugomis ne tik savo formalaus švietimo įstaigoje, bet ir jį papildančiame neformaliajame švietime.

Jei klientas mokinys, rekomenduojama karjeros sritimi pradėti domėtis anksčiau, nei artėjant krypties pasirinkimui ar baigiamiesiems egzaminams.

### **„Lietuvos karjeros specialistų asociacijai“ ir jos nariams:**

Tęsti bendradarbiavimą su LINEŠA kuriant ir įgyvendinant karjeros paslaugų sistemos politiką formaliajame ir neformaliajame švietime.

Tęsti gerąsias praktikas teikiant karjeros paslaugas (karjeros dienos ir naktys, konferencijos, seminarai, mokymai ir kt. ).

Inicijuoti naujas karjeros paslaugas, pavyzdžiui, vaikų stovyklos ir kt.



## LITERATŪRA

1. 2020-2021 m. m. mokinių profesinio orientavimo (ugdymo karjerai) stebėsenos ataskaita. (2022). Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras. 2023 m. gruodžio 5 d. Prieiga per internetą: <https://mukis.lt/uploads/documents/files/Steb%C4%97sena/2020-2021%20m.%20m..pdf>.
2. 2021-2030 metų nacionalinis pažangos planas. 2021 m. spalio 9 d.
3. Afzal, A., Atta, M., Shujja, S. (2013). Emotional Intelligence as Predictor of Career Decision Making among University Undergraduates. *Journal of Behavioural Sciences*, Vol. 23, No. 1, 2013. Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/publication/261130545\\_Emotional\\_Intelligence\\_as\\_Predictor\\_of\\_Career\\_Decision\\_Making\\_among\\_University\\_Undergraduates](https://www.researchgate.net/publication/261130545_Emotional_Intelligence_as_Predictor_of_Career_Decision_Making_among_University_Undergraduates).
4. Akkermans, J., Paradnikė, Van der Heijden, K., B. I. J. M., De Vos, A. (2018). The Best of Both Worlds: The Role of Career Adaptability and Career Competencies in Students' Well-Being and Performance. *Front. Psychol.*, 12 September 2018. *Sec. Organizational Psychology* Volume 9 - 2018. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01678>.
5. Akos, P., Leonard, A. J., Bugno, A. (2021). Federal Work-Study Student Perceptions of Career Readiness. *The Career Development Quarterly* March 2021, Volume 69. doi: 10.1002/cdq.12250.
6. Alger, A. L., Luke, M. (2015). The School Counselor Perspective: Preparing Students to be College and Career Ready within a Comprehensive School Counseling Program. Syracuse University. *The Practitioner Scholar: Journal of Counseling and Professional Psychology* 17 Volume 4, 2015.
7. Amundson, N. E., Borgen, W. A., Iaquinta, M., Butterfield, L. D., Koert, E. (2010). Career Decisions From the Decider's Perspective. *The Career Development Quarterly*, June 2010, Volume 58. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00182.x>.
8. Apie LKSA. (2024). Prieiga per internetą: <https://lksa.lt/apie-lksa/>.
9. Bitinas, B., Rupšienė, L., ir Žydzūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija: Vadovėlis vadybos ir administravimo studentams*. Klaipėda: S. Jokužio leidykla-spaustuvė.
10. Chiesa, R., Petruzzello, G., Mariani, M., G., Guglielmi, D. (2020). Expectations of Career Counseling and Their Effect on Client Satisfaction. *The Career Development Quarterly*, Volume 68.
11. Danciu, B., Andronie, M. (2018). Expectations from Career Services in Higher Education Institutions Across Countries. *Quality Assurance Review for higher education*. Vol. 8, Nr. 2.
12. Danilevičius, E. (2008). Karjeros projektavimo ir karjeros planavimo ugdymo edukologinės prielaidos. *Pedagogika*. 2008. 92, 110-115 p.

13. *Dėl geros mokyklos koncepcijos patvirtinimo*. 2015 m. gruodžio 21 d., Nr. V-1308. Žiūrėta 2022 m. lapkričio 2 d. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/46675970a82611e59010bea026bdb259?jfwid=32wf90sn>.
14. *Dėl karjeros specialistų išsilavinimo ir profesinių žinių reikalavimų aprašo patvirtinimo*. 2022 m. balandžio 25 d. Nr. V-617. Žiūrėta 2023 m. spalio 15 d. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/21926e50c45d11ec8d9390588bf2de65>.
15. *Dėl nacionalinės darnaus vystymosi strategijos patvirtinimo*. 2003 m. rugsėjo 11 d. Nr. 1160. Galiojanti suvestinė redakcija nuo 2011 m. balandžio 8 d. Žiūrėta 2022 m. lapkričio 12 d. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.217644/WPqyZkDuCy>.
16. *Dėl neformaliojo vaikų švietimo ir jo teikėjų veiklos kokybės užtikrinimo metodikos patvirtinimo*. 2019 m. kovo 28 d. Nr. V-342. Žiūrėta 2022 m. gruodžio 12 d. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c6c8dbe2519511e98bc2ba0c0453c004?jfwid=q8i88lp51>.
17. *Dėl neformaliojo vaikų švietimo koncepcijos patvirtinimo*. 2023 m. liepos 31 d. Nr. V-1030. Žiūrėta 2024 m. gegužės 2 d. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.269178/asr>.
18. *Dėl priešmokyklinio, pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo bendrųjų programų patvirtinimo*. 2022/ Nr. V-1269. Žiūrėta 2024 m. balandžio 26 d. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/45f3b02523e311edb36fa1cf41a91fd9?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=0930658b-09d3-4617-9b69-3e37720373e6>.
19. *Dėl profesinio orientavimo teikimo tvarkos aprašo patvirtinimo*. 2022 m. rugpjūčio 24 d. Nr. 847. Žiūrėta 2023 m. spalio 15 d. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/145c36b423af11edb36fa1cf41a91fd9?jfwid=-vak4724f6>.
20. *Dėl rekomendacijų dėl karjeros specialistų funkcijų ir profesinio orientavimo paslaugų teikimo švietimo įstaigose patvirtinimo*. 2022 m. rugpjūčio 31 d. Nr. V-1334. 2023 m. spalio 25 d. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/52b53542296011edbf47f0036855e731?jfwid=-vak4724f6>.
21. *Dėl valstybinės švietimo 2013–2022 metų strategijos patvirtinimo*. 2013 m. gruodžio 23 d. Nr. XII-745. Žiūrėta 2022 m. lapkričio 22 d. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.463390>.
22. *Dėl Ugdymo karjerai programos patvirtinimo*. 2014/Nr. V-72. Žiūrėta 2024 m. balandžio 26 d. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/11018e70d00711e39b2ab5bbcc4f49fb?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=7d450183-b94d-4016-8d1a-7e4f57f4d4d2>.

23. Dostanic, J., Suvajdzic, K., Krpovic–Bojanic, Ž. (2021). Decision-Making Styles, Career Decision Self-Efficacy, and Career Adaptability Among High School Students. *The Career Development Quarterly*, March 2021, Volume 69. doi: 10.1002/cdq.12249.
24. Eidimtas, A. (2015). *Edukaciniai veiksniai, darantys įtaką racionalaus sprendimo stoti į universitetą sėkmei* (daktaro disertacija). Kaunas.
25. Gaižauskaitė, I., Mikėnė, S. (2014). *Socialinių tyrimų metodai: apklausa* (vadovėlis). Vilnius.
26. Gaižauskaitė, I., Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu* (vadovėlis). Vilnius. Mykolo Romerio universitetas. P. 13-18.
27. Gasiancevienė, I. (2020). *Ugdymo karjerai paslaugų bendrojo ugdymo mokyklose teikimo procesas: karjeros specialisto veikla* (magistro baigiamasis darbas). Mykolo Romerio universitetas, Vilnius.
28. Gatia, I., Amirb, T., Landmana, S. (2010). Career counsellors' perceptions of the severity of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol. 38, No. 4, November 2010, 393408.
29. Guidance system in Austria. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-austria>.
30. Guidance system in Belgium (Fédération Wallonie-Bruxelles). (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-in-belgium-federation-wallonie-bruxelles>.
31. Guidance system in Denmark. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-denmark>.
32. Guidance system in Estonia. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-estonia>.
33. Guidance system in Finland. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-finland>.
34. Guidance system in France. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-france>.
35. Guidance system in Greece. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-greece>.

36. Guidance system in Iceland. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-iceland>.
37. Guidance system in Ireland. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-ireland>.
38. Guidance system in Italy. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-italy>.
39. Guidance system in Latvia. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-latvia>.
40. Guidance system in Luxembourg. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-luxembourg>.
41. Guidance system in Norway. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-norway>.
42. Guidance system in Poland. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-poland>.
43. Guidance system in Portugal. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-portugal>.
44. Guidance system in Romania. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-romania>.
45. Guidance system in Serbia. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-serbia>.
46. Guidance system in Slovakia. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-slovakia>.

47. Guidance system in Slovenia. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-slovenia>.
48. Guidance system in Sweden. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-sweden>.
49. Guidance system in the Netherlands. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-the-netherlands>.
50. Guidance system in Turkiye. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-turkey>.
51. Han, Y. (2022). A Career Guidance and Career Planning Assessment Method Based on Improved Correlation Analysis. *Security and Communication Networks* Volume 2022. doi: <https://doi.org/10.1155/2022/5153884>.
52. Yip, J., Li, H., Ensher, E. A., Murphy, S. E. (2021). Beyond Logic and Intuition: Development and Validation of a Career Discernment Scale. *Journal of Career Development*, 2021, Vol. 48(6) 831–848.
53. Jankauskas, V. (2024). *Lietuvos neformaliojo švietimo agentūros strategija 2024 - 2026*. Žiūrėta 2024 m. gegužės 5 d. Prieiga per internetą: [https://www.lmnsc.lt/uplfiles4/LINE%C5%A0A%20strategija\\_2024.pdf](https://www.lmnsc.lt/uplfiles4/LINE%C5%A0A%20strategija_2024.pdf).
54. *Karjeros projektavimo vadovas: sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse*. (2005). Leonardo da Vinčio programos projektas LT/03/B/F/LA171023. Vytauto Didžiojo universiteto leidykla. Kaunas.
55. Lamanuskas, V., Augienė, D. (2019). Lithuanian Gymnasium Students' Career Education: Professional Self Determination Context. *Psychological Thought* 2019, Vol. 12(2), 93–116. doi: <https://doi.org/10.5964/psyct.v12i2.374>.
56. Lazauskaitė-Zabielskė, J., Pociūtė, B., Bulotaitė, L. (2019). Mokykloje dirbančių karjeros konsultantų saviveiksmingumo vaidmuo pasitenkinimui karjeros konsultavimu ir tikslams pasiekti. *Acta Paedagogica Vilnensia* 2019, vol. 43, pp. 141–155. doi: <https://doi.org/10.15388/ActPaed.43.10>.
57. Lee, Y., Lee, G., Kim, J., Lee, M. (2021). Equity in Career Development of High School Students in South Korea: The Role of School Career Education. *Education Science*. 2021 11 20. <https://doi.org/10.3390/educsci11010020>.

59. Lietuvos neformaliojo švietimo agentūros nuostatai. 2023 m. birželio 22 d. Nr. V-871. Žiūrėta 2024 m. gegužės 5 d. Prieiga per internetą: <https://www.lmnsc.lt/uplfiles4/LINE%C5%A0A%20NUOSTATAI.pdf>.
60. Lietuvos respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymo Nr. IX-1871 pakeitimo įstatymas. 2018 m. gegužės 31 d. Nr. XIII-1224. Žiūrėta 2023 m. balandžio 20 d. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/96665ec26a1c11e8b7d2b2d2ca774092>.
61. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. 2011-07-01, Nr. XI-1281. Žiūrėta 2023 m. sausio 25 d. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1480/asr>.
62. Lietuvos respublikos užimtumo įstatymas. 2016 birželio 21 d. Nr. XII-2470. Vilnius. Žiūrėta 2023 m. vasario 25 d. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088>.
63. Li, J., Wei-Cheng, Mau, J., Bray, S. (2017). Examining the Role and Practices of High School Counselors in Helping Students Make Career Transitions. Mid-South Educational Research Association. *Research In The Schools*, 2017, Vol. 24, No. 2, 57-67.
64. Long, C., Bernoteit, S., Davidson, S. (2020). Competency-Based Education: A Clear, Equitable Path Forward for Today's Learners. *Change: The Magazine of Higher Learning*. 2020 October - December.
65. Lopez, A. (2022). Teach Them to Dream Big in Middle School. A conversation with school counselor of the year Alma Lopez. *Educational Leadership* / May 2022, ASCD. Prieiga per internetą: <https://www.ascd.org/el/articles/teach-them-to-dream-big-in-middle-school>.
66. Makela, J. P., Rooney, G. S. (2014). Framing Assessment for Career Services: Telling Our Story. *New directions for student services*, no. 148, Winter 2014.
67. Malta. (2024). Euroguidance. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-malta>.
68. Marcinkutė, A. (2012). *Vyresnių klasių (9-12) mokinių karjeros valdymo kompetencijos ugdymas neformaliajame švietime (atvejo analizė)* (magistro darbas). Šiaulių universitetas.
69. Martinkus, J. (2013). *Jaunimo neformaliojo švietimo kokybės valdymas* (magistro darbas). Šiauliai.
70. Mills, E., Stefaniak, J., Luo, T., Glass, C. (2020). An Exploration of Career Decision-Making among Domestic and International Instructional Design Students. *TechTrends* (2020) 64:79–90. doi: <https://doi.org/10.1007/s11528-019-00422-1>.
71. Muratori, M. C., Smith, C. K. (2015). Guiding the Talent and Career Development of the Gifted Individual. *Journal of Counseling & Development*. April 2015, Volume 93.

72. Natia, B., Nino, S. (2020). Career decision making difficulties, career decision making self - efficacy and autonomous functioning among first year students. *Education Science and Psychology* 2020 | No.3(57).
73. National Guidance systems. (2024). *Euroguidance*. Prieiga per internetą: <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems>.
74. Nichols, D. (2015). Competencies Tie STEM Education to Careers. *NSTA Reports*. 2015 summer.
75. O'Connor, P. J. (2018). *How school counselors make a world of difference*. Apr 17, 2018. Žiūrėta 2023 m. gruodžio 12 d. Prieiga per internetą: <https://kappanonline.org/oconnor-school-counselors-make-world-difference/>.
76. Olmos-Gomez, M. del C., Luque-Suarez, M., Cuevas-Rincon, J. M. (2019). A Confirmatory Evaluation of an Educational Orientation Tool for Pre-University Students. *Education Science*. 2019, 9(4), 285. doi: <https://doi.org/10.3390/educsci9040285>.
77. Ozdemir, N. K., Kayabol, N. B. A., Aydin, G., Tatli, C. E. (2022). Fostering teachers' career education competencies: test of a training programme. *British Journal of Guidance & Counselling*. 2022, VOL. 50, NO. 3, 462–473. doi: <https://doi.org/10.1080/03069885.2022.2031883>.
78. Paradnikė, K., Endriulaitienė, A., Bandzevičienė, R. (2016). Career self-management resources in contemporary career frameworks: a literature review. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. doi: <http://dx.doi.org/10.7220/MOSR.2335.8750.2016.76.6>.
79. Pečiulytė, E., Ustinavičiūtė, L., Norvilė, N. (2014). Tėvų dalyvavimo ir moksleivių profesinio apsisprendimo saviveiksmingumo sąsajos. *Socialinis darbas / Social work*, Mykolo Romerio universitetas. Prieiga per internetą: <http://socialinis-darbas.mruni.eu>.
80. Pociūtė, B., Bulotaitė, L., Lazauskaitė-Zabielskė, J. (2019). Konsultavimas mokykloje: keturių šalių konsultavimo profesionalų darbo ypatumų palyginimas. *Acta Paedagogica Vilnensia*, vol. 42, p. 59 – 74.
81. Pukelis, K. (2012). Karjeros projektavimas: kodėl ir kas? *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*. Career designing: research and counseling. January 2012.
82. Pukėnas, K., (2009). *Kokybinių duomenų analizė SPSS programa* (mokomoji knyga). Kaunas.
83. Putnam, C. (2022). Experiential learning reveals changing higher ed landscape. *Rochester business journal/Special report*. P. 10. 2022 august 19.
84. Railienė, A. (2010). *Profesijos patarėjo kompetencijų ugdymas rengiant socialinius pedagogus* (daktaro disertacija). Vilnius, 2010. Vilniaus pedagoginis universitetas.
85. Reese, S. (2010). A Leading Role for Career Guidance Counselors. *Techniques: Connecting Education and Careers* (J1), v85 n7 p16-19 Oct 2010. Prieiga per internetą: <https://eric.ed.gov/?id=EJ909592>.

86. Rupšienė, L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija: Metodinė knyga*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
87. Rusteikytė, I. (2012). *Spaudos ir televizijos poveikis vyresnių klasių mokinių profesijos pasirinkimui* (magistro darbas). Šiauliai.
88. Singh, S., Sharma, A. (2017). The Role of Social Context in Influencing Career Decision Making in Generation Next. *Amity Business Review* Vol. 18, No. 2, July - December, 2017. Prieiga per internetą: <https://www.amity.edu/abs/abr/pdf/Vol%2018%20No.2/4%20.pdf>.
89. Sokolova, A., Stanišauskienė, V. (2007). *Profesinio orientavimo Lietuvoje teorinės ir politinės prielaidos*. Žiūrėta 2023 m. gruodžio 16 d. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/get/LT-LDB-0001:J.04~2007~1367164581886/DS.002.0.01.ARTIC>.
90. Stanišauskienė V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai*. Kaunas: Technologija.
91. Stewart, K., To be a good counselor: Listen. *Journal of College Admission*.
92. Suryadi, B., Sawitri, D. R., Hayat, B., Putra, M. D. K. (2020). The Influence of Adolescent-Parent Career Congruence and Counselor Roles in Vocational Guidance on the Career Orientation of Students. *International Journal of Instruction*. 13(2), 45-60. Prieiga per internetą: [https://www.e-iji.net/dosyalar/iji\\_2020\\_2\\_4.pdf](https://www.e-iji.net/dosyalar/iji_2020_2_4.pdf).
93. Tatum, E. (2011). When guidance counselors need to care. *The Newyourk Amsterdam news*. 12 November 3 - November 9, 2011.
94. Thompson, M. N., Her, P., Kawennison Fetter, A., Perez-Chavez, J. (2019). College Student Psychological Distress: Relationship to Self-Esteem and Career Decision Self-Efficacy Beliefs. *The Career Development Quarterly*. December 2019, Volume 67. doi: 10.1002/cdq.12199.
95. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius.
96. Tolutienė, G., Paliutienė, A. (2020). Profesinio orientavimo paslaugų ypatumai andragogo konsultanto veiklos aspektu. *Tiltai*. 2020, 1, 111–133. Klaipėdos universitetas. doi: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v84i2.2126>.
97. *Ugdymas karjerai, profesinis informavimas ir konsultavimas mokyklose*. 2014 gruodis, Nr. 19 (124). Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos švietimo aprūpinimo centras. Žiūrėta 2023 m. gegužės 15 d. Prieiga per internetą: [https://www.nsa.smm.lt/wp-content/uploads/2016/01/fm\\_2014-SPA-Nr-19.pdf](https://www.nsa.smm.lt/wp-content/uploads/2016/01/fm_2014-SPA-Nr-19.pdf).
98. Urbanavičiūtė, I. (2009). *Profesinio kelio rinkimosi vidiniai ir išoriniai veiksniai* (daktaro disertacija). Vilniaus universitetas.
99. Valstybinio audito ataskaita. *Kaip organizuojamas mokinių profesinis orientavimas*. 2014 m. lapkričio 27 d. Nr. VA-P-50-1-16.



100. Van Derziel, S. (2022). *The value of career services*. November 28, 2022. Žiūrėta 2023 m. gruodžio 6 d. Prieiga per internetą: <https://www.naceweb.org/career-development/organizational-structure/the-value-of-career-services/>.
101. Webb, J. (2017). *Career coaching for values alignment*. Prieiga per internetą: <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/INFORMIT.316473774855989>.
102. Zelloth, H., Gligorijevic, D., Sultana, R. G., (2003). *Vadovavimo karjerai politika šalyse, pakviestose tapti Europos sąjungos narėmis, ir šalyse kandidatėse*. Profesinio rengimo tyrimai.
103. Žydžiūnaitė, V., Merkys, G., Jonušaitė, S. (2004). *Socialinio pedagogo profesinės adaptacijos kokybinė diagnostika*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
104. Žydžiūnaitė, V., Sabaliauskas, S. (2017). *Kokybiniai tyrimai: Principai ir metodai: vadovėlis socialinių mokslų studijų programų studentams*. Vilnius: Vaga.

## SUMMARY IN ENGLISH

The 21st century is characterized by dynamics in many areas. Rapid change is taking place in technology, education, values, labor market, economy, climate, security and other areas. In such a context, the important role of education emerges. In the case of formal education, it is difficult enough to implement continuous progress and change in practice, because in many countries, including Lithuania, this system is one of the grandiose, largest, most inflexible, quite bureaucratic, its supervision and quality control are clearly defined by laws, so it is not susceptible to rapid changes. Non-formal education can help. Non-formal education institutions or services outside of formal education, being smaller in scope and less limited by formal requirements, have the opportunity to respond more quickly to changing world or state trends in the labor market and other areas.

The **topic** of this work is "**Development of career competences in non-formal education: aspect of career specialist's activities**". Faced with the lack of new sources or research, a **scientific problem** naturally arises for this master's thesis. It is formulated with the question - how do career specialists evaluate their services in developing career competencies in an informal education institution? The **object** of the work is the development of career competencies in non-formal education through the aspect of career specialist activities. The problematic question will be answered by achieving the set **goal** - to evaluate the career competencies developed in non-formal education institutions from the point of view of career specialists.

To achieve the goal of the work, four **tasks** were set:

1. Define the concept and content of career competencies
2. To review the situation of career services in European countries and Lithuania.
3. To present the main directions of activity of career specialists in formal and non-formal education.
4. To reveal the career competencies developed in non-formal education.

**Methodology.** To achieve the theoretical tasks (first and second), the analysis of theoretical material is used, and for the practical tasks (third and fourth), qualitative research (semi-structured interview) is used.

Examining the **first task** leads to the following **conclusions**:

1.1. In the scientific literature, the development of career competencies in non-formal education (especially at the school level) is little studied, and the concept of career competencies is not directly defined.

1.2. Definitions used in normative documents, summarized in general competences (cognition, communication, creativity, citizenship, social, emotional and healthy lifestyle, cultural and digital) and such career competences as self-knowledge, knowledge of career opportunities, career planning and career implementation.

Examining the **second task** leads to the following **conclusions**:

2.1. Similarities and differences are found in the field of career services in different European countries.

2.2. The career service system in Lithuania is implemented by different participants and different information tools are used.

2.3. Funding of career services is too low, the number of career specialists working in Lithuania is insufficient.

2.4. Indicators of career services, such as the proportion of students who received career services, the number of students per career specialist, the career plans made by students, and the funds allocated to career services per student are constantly changing and rarely reach the recommended values.

Examining the **third task** leads to the following **conclusions**:

3.1. A career specialist helps clients create and implement successful careers (through competency development). He can provide various services in different institutions or privately, apply various tools and methods.

3.2. The services provided by a career specialist in Lithuanian non-formal education are named: career consultations, classes, seminars, training, mentoring, coaching, psychological consultations, mediation.

3.3. The participants of research identified service recipients: students, parents, teachers, school administration, other career specialists, students, adults, children at social risk.

3.4. Aspects such as personal qualities, communication, professionalism, process management are important for a career specialist.

3.5. Benefits named by clients: positive emotions, decisions made, ongoing changes, interest, encouragement, receiving useful information.

Examining the **fourth task** leads to the main **conclusion**:

The participants of research identified five groups of career competencies to be developed: self-knowledge, knowledge of career opportunities, career planning, career implementation and general competencies. The focus is on the first three.

## PRIEDAI

### 1 priedas

#### Visi interviu klausimai

Klausimas	Sąsaja su uždaviniu	Šaltinis
1. Koks jūsų amžius?	Demografinis klausimas	Sukurta tyrėjo
2. Koks jūsų išsilavinimas?	Demografinis klausimas	Sukurta tyrėjo
3. Kiek laiko teikiate karjeros paslaugas?	Kriterinis klausimas (1 imties atrankos kriterijus)	Sukurta tyrėjo
4. Kiek laiko priklausote LKSA?	Kriterinis klausimas (2 imties atrankos kriterijus)	Sukurta tyrėjo
5. Kiek laiko teikiate karjeros paslaugas neformaliajame švietime?	Kriterinis klausimas (3 imties atrankos kriterijus)	Sukurta tyrėjo
6. Kokias profesinio orientavimo paslaugas teikiate LKSA ar kitoje institucijoje?	3. Karjeros specialistų veiklos kryptys	Tolutienė, Paliutienė, 2020, p. 122
7. Kaip dažnai teikiate karjeros paslaugas?	3. Karjeros specialistų veiklos kryptys	Sukurta tyrėjo
8. Trumpai apibūdinkite savo tipinį klientą? Ar dirbate su kitais?	3. Karjeros specialistų veiklos kryptys	Sukurta tyrėjo
9. Kokioms tikslinėms grupėms Jūs teikiate profesinio orientavimo paslaugas ir kuo jos pasižymi?	3. Karjeros specialistų veiklos kryptys	Tolutienė, Paliutienė, 2020, p. 122
10. Kaip užtikriniate teikiamų profesinio orientavimo paslaugų kokybę?	3. Karjeros specialistų veiklos kryptys	Tolutienė, Paliutienė, 2020, p. 122
11. Ar vedate karjeros pamokas/užsiėmimus? Kokius metodus taikote (pavyzdžiui, praktinės užduotys, veiklos ir patirtys, tiesioginis stebėjimas, atvejo analizės, simuliacijos, rolių žaidimai, projektai ir kt.).	3. Karjeros specialistų veiklos kryptys	Long ir kt., 2020, p. 32
12. Kokias savo, kaip karjeros specialisto, ugdymo karjerai kompetencijas išskirtumėte? (poreikių išsiaiškinimas, motyvacinis interviu, karjeros prisitaikymo gerinimas, karjeros planavimo ir bendras pagalbos suteikimas karjeros klausimais)	3. Karjeros specialistų veiklos kryptys	Ozdemir ir kt., 2020, p. 463
13. Ar jums aiški kompetencijos sąvoka ir jos dedamosios (Žinios - Įgūdžiai / Gebėjimai - Intelektualus elgesys - Taikymas / Perdavimas)?	4. Karjeros kompetencijų vertinimas	Long ir kt., 2020, p. 32
14. Išskiriamos keturios karjeros kompetencijų sritys: savęs pažinimas, karjeros galimybių pažinimas, karjeros planavimas, karjeros įgyvendinimas. Kurias iš jų ugdote teikdamas paslaugas? Apibūdinkite kiekvieną atskirai.	4. Karjeros kompetencijų vertinimas	Ugdymo karjerai programos priedas, 2014

15. Koks klientų grįžtamasis ryšys iškart po paslaugų suteikimo? Ką jie labiausiai vertina, kokią naudą įvardina? Ar išsako tobulintinų dalykų jūsų paslaugose?	4. Karjeros kompetencijų vertinimas	Sukurta tyrėjo
16. Koks patobulintų karjeros kompetencijų ryšys su klientų pasitenkinimu gyvenimu, akademiniais rezultatais ir įsitraukimu į studijas?	4. Karjeros kompetencijų vertinimas	Akkermans ir kt., 2018, p. 9
17. Ar palaikote ryšį su buvusiais klientais, pradėjusiais darbinę karjerą? Jei taip, kokius jų psichologinius, identiteto, socialinius ar kitus karjeros kompetencijų aspektus išskirtumėte?	4. Karjeros kompetencijų vertinimas	Paradnikė ir kt., 2016, p. 100
18. Kokie svarbiausi klausimai atsakomi jūsų teikiamų paslaugų metu? Ar klientai atsako į klausimą „Kodėl?“ rinkdamiesi karjeros kryptį?	3. Karjeros specialistų veiklos kryptys	Nichols, 2015
19. Kaip manote, kuo jūsų teikiamos karjeros paslaugos konkrečiai naudingos klientui? Kaip vertinate naudą?	3. Karjeros specialistų veiklos kryptys 4. Karjeros kompetencijų vertinimas	Sukurta tyrėjo
20. Kaip įvertintum klientų pasiruošimą karjerai prieš paslaugą ir po jos suteikimo?	4. Karjeros kompetencijų vertinimas	Akos ir kt, 2021, p. 80

## Neformaliajame švietime karjeros specialistų vykdomų veiklų aspektų iliustravimas

Kategorija	Subkategorija	Iliustruojanti citata
Paslaugų gavėjai	Mokiniai	<p>Tai yra jaunas, dažnai pradedantis suprasti, kad jis baigs mokyklą, žmogus [A]</p> <p>individualiam darbui ateina daugiau dešimtokai [A]</p> <p>9 – 12 klasių mokiniai, kurie nėra apsisprendę dėl ateities [B]</p> <p>emocinis intelektas arba savęs pažinimas ir jaunesniems mokiniams 7 – 8 klasių mokiniams [B]</p> <p>galbūt 9 – 10 tai pats tas, gal 80% mano klientų [B]</p> <p>tai yra pranešimai mokyklose ... įvairios dirbtuvės su mokiniais [C]</p> <p>mentoriavimas tik su mokiniais [C]</p> <p>Tai turbūt gyvas kontaktas su jaunimu didesnioji dalis ... 10 - 12 klasė, imkim, kad 16 - 20 metų jaunimas. Jie būtų didžioji dalis. Aš skirčiau kokia 85 proc. gal net 90 [D]</p> <p>Tai mano šita yra nuostabūs, žavūs paaugliai. [D]</p> <p>Ir yra sezoniškumas iš tikrųjų ... didžiulis paslaugų toks pakylėjimas ... mokslo metų pradžioj - rugsėjis, spalio. Taip iki lapkričio dvidešimtos taip grubiai ... Toliau, yra Naujųjų metų, kuomet Naujųjų metų proga keliasi tikslus, kažkoks paūmėjimas ... Ir toliau dar vienas sezoniškumo pikas yra pavasarij, kai dešimtokai pareina - kovo - balandžio mėnuo panašiai. Ir po to ateina abiturientų laikas. Tai liepą aš neatostogauju, aš liepą daug dirbu. Kai atkeliauja rezultatai, ir tada tas pikinis ateina neišsipildžiusių svajonių laikotarpis. [D]</p> <p>Mano tipinis klientas yra dešimtokas, dvyliktokas, vaikas, kuriam reikia rinktis... [E]</p> <p>Ir gali būti mokiniai ... gali būti ir paaugliai. [F]</p> <p>grupinis konsultavimas tai daugiau yra paaugliams. [F]</p> <p>mažiau devintokų. Dešimta, vienuolikta, dvylikta. Vyriausių klasių. [F]</p> <p>mano tipinis klientas, iš tikrųjų, yra nuo dešimtoko iki dvyliktoko [G]</p>
	Tėvai	<p>pranešimai tėvams [C]</p> <p>lygiai taip pat seminarai, paskaitos yra tėvams, suaugusiems arba pedagogams lygiai taip pat [D]</p> <p>nuotolinės paskaitos suaugusiems ir suaugusiems tėvams tai čia galbūt būtų online daugiau [D]</p> <p>Tai minimum su tėvais kontaktą aš turiu [E]</p> <p>pokalbis su tėvais, kokia yra situacija, kas ten vyksta [F]</p> <p>konsultacija gali būti tokia apžvalga, kas nuveikta, ką turi padaryti [F]</p> <p>Gal jūs galite paskaityti paskaitą tėvams? [G]</p>
	Mokytojai, administracija	<p>pranešimai mokytojams [C]</p> <p>lygiai taip pat seminarai, paskaitos yra tėvams, suaugusiems arba pedagogams lygiai taip pat [D]</p> <p>O toliau, jeigu mes išskirtume mokytojus, klasių vadovus [D]</p>

		<i>Tada ir seminarai, mokymai ... klasių vadovams, kitaip tariant, mokyklos bendruomenei, švietimo bendruomenei [G] Gal galite paskaityti paskaitą klasių vadovams? [G]</i>
	Karjeros specialistai	<i>tai gali būti ir mentoravimas tiems patiems karjeros specialistams [A] galbūt mentorystę kai kuriems karjeros specialistams, kurie to nori [D] Tada ir seminarai, mokymai ... karjeros specialistams [G] pusę dienos tu dirbi su karjeros specialistais [G]</i>
	Studentai	<i>2 - 3 metai baigę studijas, nesvarbu, bakalaurą ar magistrą ir dvejų, trejų metų darbo patirties ir norintys keisti, nes panašu, kad ne ten yra [E] Tai studentai, pirmakursiai, antrakursiai irgi mano akiratyje sukasi [G]</i>
	Suaugę žmonės	<i>lygiai taip pat seminarai, paskaitos yra tėvams, suaugusiems arba pedagogams lygiai taip pat [D] suaugę, kurie dėl įvairių priežasčių, kriterijų nori daryti pokyčius karjeroje ir ateina pasitikrinti [E] Turiu, ypatingai suaugusių klientų, kur aš esu kaip karjeros koučerė [E] gali būti ir suaugę žmonės, kurie keičia karjerą, sėkmę [F] Su suaugusiais. Daugiausia su suaugusiais. Aš tai imsiu vidurki 30 – 45. [F] nuo kokių 31 iki, pavyzdžiui, 48, žmonės, kurie kažko tarsi ieško, nelaimingi ir pan. [G] Ir kita grupė, kurie yra dar gerokai vyresni [G]</i>
	Socialinės rizikos vaikai	<i>dar mano kita dalis yra socialinės rizikos vaikai arba, kitaip tariant, vaikai, kurie augo globoje ir be tėvų [G] tęstinių programų, bet jos buvo tiem vaikam, kurie yra iš vaikų globos namų. Nes tiesiog, kad ugdyti juos, kad suprastų įprastų ir pan. [G]</i>
<b>Paslaugų įvairovė</b>	Karjeros konsultacijos	<i>tai gali būti ir karjeros konsultacijos [A] gali būti tiesiog informavimas apie studijų ir mokslo galimybes [A] turiu turbūt iki 20, tarp 15 – 20 individualių sesijų kiekvienais metais, tai Litexpo nemokamos sesijos, ar ne, konsultacijos, taip pat privatūs tam tikri klientai tai Litexpo nemokamos konsultacijos, trunkančios galbūt nuo 15 minučių iki 45 minučių [B] turbūt galbūt apie 40 dėčiau konsultavimui [D] Konsultacijos užtat visai dabar kažkaip... Priprato jaunimas taupyti savo laiką ir online eina. [D] kai visiškai neturi pinigų, bet turi drąsos kreiptis pagalbos Ir ukrainiečius taip pat konsultuoju, kur yra Klaipėdoje nemažai beje [D] aš dirbu tiek individualiai, tiek su grupėmis [E] Privatus. Bet darau ir grupinį konsultavimą [F] karjeros konsultacijos ir mokiniams [G] pusė per pusę. 50 ant 50. Kad aiškiau, vieną dieną, tarkim, tu turi tris konsultacijas, arba keturias, o kitą dieną tu turi galbūt dvi [G] o ir tokių, kur nuo vienos iki penkių [G]</i>

		<i>surašau variantus: variantas A, variantas B. variantas C galbūt gali būti [G]</i>
	Užsiėmimai, seminarai, mokymai	<p><i>tai gali būti ir paskaitos [A]</i></p> <p><i>tai gali būti įvairios mokymų dirbtuvės [A]</i></p> <p><i>pradėjau dėstyti karjeros pamokas [A]</i></p> <p><i>Aš taip įsivaizduočiau 60 ant 40 (%). 60 yra grupinių, tai yra, tai kas yra susiję daugiau su informavimu ir tuo pačiu konsultavimu, testų, individualių planų, asmeninių karjeros planų pildymu [A]</i></p> <p><i>motyvaciniai savęs pažinimo arba karjeros kompetencijų pažinimo kažkokie užsiėmimai, galbūt žygiai [B]</i></p> <p><i>tai yra mūsų dideli tokie mūsų užsakovieji – išvažiuojamieji žygiai, užsakovieji renginiai kaip karjeros naktis arba karjeros diena įvairiose Lietuvos mokyklose [B]</i></p> <p><i>tam tikri užsiėmimai susiję .kūrybiškumo devintokams, gali būti emocijų, emocinis intelektas arba savęs pažinimas ir jaunesniems mokiniams [B]</i></p> <p><i>„Penkių pamokų savęs pažinimo ciklas“, vesdavau motyvacinius mokymus „Aš nežinau, ko noriu“ didelėms grupėms vyresnių klasių mokiniams aktų salėje [B]</i></p> <p><i>atvažiuoju ten, tarkim, su dešimtokais visais padirbėjau kitais metais vėl važiuoju su kitais dešimtokais [C]</i></p> <p><i>neformalus užsiėmimai. Motyvacinė tema, komandinė tema, bendradarbiavimo tema, karjeros planavimo tema. didžiąją dalį sudaro turbūt kokį 60 procentų turbūt visi užsiėmimai, paskaitos, lekcijos ir seminarai [D]</i></p> <p><i>aš dirbu tiek individualiai, tiek su grupėmis [E]</i></p> <p><i>Turiu kelias programas, vieną, sakyčiau, programą, kuri yra tokia labai sustyguota, ir tai yra daugiau mokymai [E]</i></p> <p><i>Tada ir seminarai, mokymai, nežinau, kaip pavadinti vienu žodžiu, patyriminiai kažkokie [G]</i></p> <p><i>gali būti tiesiog informavimas apie studijų ir mokslo galimybes [A]</i></p> <p><i>aktų salėje skaitau pranešimą [C]</i></p> <p><i>Šalia to turbūt pranešimai įvairūs, paskaitos įvairiuose renginiuose [D]</i></p>
	Mentorystė	<p><i>tai gali būti ir mentoriavimas tiems patiems karjeros specialistams [A]</i></p> <p><i>Mentorystė - tai pagalba, paskatinimas, bet tuo pačiu toks lengvas “pušinimas”, kad, žiūrėk, susitariam “iki tada turi padaryti tą užduotį, ką mes pašnekėjome”. Taip vat mentorystės - ir palaikymas, ir lengvas toksai pastūmėjimas [C]</i></p>
	Koučingas	<p><i>esu atidirbęs tokią metodiką kaip koučingas. Koučingas, tai reiškia atsakomybė už sprendimus ir už sesijos rezultatą yra kliento rankose, ar ne, aš atsakingas tikrai už procesą [B]</i></p> <p><i>taikydama karjeros, konsultavimo kompetencijas ir karjeros koučingą [E]</i></p> <p><i>Turiu, ypatingai suaugusių klientų, kur aš esu kaip karjeros koučerė [E]</i></p> <p><i>esu karjeros koučerė, ten, supranti, truputėlį yra prisitaikymas prie kliento, ėjimas kliento greičiu [E]</i></p>



	Psichologinė konsultacija	<i>darau ir psichologinį konsultavimą. Bet kartais būna tarpe ir kokia nors tipologinė konsultacija. Ten motyvacijos, iš tikrųjų, savivertės klausimas, pasitikėjimo savimi [F] Didžiąja dalimi yra psichoterapinis, psichologinis konsultavimas [F] gali būti, sakysim, baimės, nerimo, gali būti, streso, gali būti depresijos. Gali būti nepasitikėjimo, demotyvacijos ir beviltiškumas [F]</i>
	Tarpininkavimas, mediacija	<i>Ir kartais suvedu tuos du jaunos žmones pabendrauti va akis į akį. Patarpininkauju [D] Tai daviau du kontaktus. Jis iš karto išsikalbėjo, susikalbėjo ir priėmė sprendimą studijuoti Kaune [D] bent jau tėvus pasiimu, kad, ta partnerystė įvyktų [E] partnerystė su mokykla, partnerystė su tėvais, partnerystė su vaikais [E] Arba pats vaikas kreipiasi, arba tėvai kreipiasi, nes mato, kad nepavyksta išsispręsti ... Aš todėl ir medijuojau ten, tarp visų šeimos narių, plaukiuju, kad kažkaip padėti šią situaciją išspręst [D]</i>
	Darbas su UK turiniu	<i>su tuo LMNŠC mes dėliojom, ... darėm prieš tris metus tyrimą tokį, koncepciją kūrėm, kaip Lietuvoj turėtų būt sudaromas skaitmeninis turinys, ir prieš kokius kelis metus mane pakvietė kurt turinį [A] Turinio kūrėja esu ugdymo paslaugų, ane? Turbūt apie tai, darbo grupės visokios [G]</i>
<b>Įstaigos/ užsakovai</b>	„Lietuvos karjeros specialistų asociacija“	<i>Karjeros paslaugas turbūt būdamas aktyvus LKSA narys, karjeros paslaugas ... turbūt taip tiesiogiai... 3, 4, 5 kartus per metus [B] pasamdo, pasikviečia kažkokia mokykla ir nori karjeros temos, bet dažniausiai būtenk LKSA vardu, ir tai praktiškai 100% sudaro [B] tie renginiai, kurie yra asociacijai konferencijų pranešimai ir pan. [C]</i>
	Asociacija „Intelektinio kapitalo ugdymas“	<i>kai mane samdo tokia įmonė kaip Intelektinis Kapitalas [A] O asociacija aš jeigu važiuuju, vėlgi čia yra susitarimo su organizacija, kad iš esmės tą patį darbą darau... Tai iš to vietoj nėra, taip sakant, interesų konflikto [C]</i>
	„Sėkmės ir lyderystės mokykla“	<i>„Sėkmės ir lyderystės mokykla“, „Svajonių mokykla“ Kėdainiuose [B]</i>
	„Kalba.lt“	<i>vistiek mano fokusas, kaip mano darbas yra “Kalboje” [C] kadangi esu samdomas darbuotojas, tai šitoje vietoj gal atsiranda tokie darbiniai susitarimai [C]</i>
	Jaunimo centrai	<i>jeigu mane, tarkim, samdo kažkokioms veikloms ...gali, nežinau, jaunimo centras [D] tarkim jaunimo centras pasamdo, prakonsultuoti jų lankytojus [D]</i>
	Bendruomenės	<i>Arba tarkime kažkokia X bendruomenė. Nežinau, ten, tarkim, Plungės rajone [D] kviečiasi į renginį miesto, regiono [D]</i>

	Jaunimo organizacijos	<i>kviečiasi į ... kažkokios tai organizacijos jaunimo. Jaunimo organizacijų gali būti susijungimas. Turėjome tokį per visą Lietuvą, net neprisimenu 20 taškų [D]</i>
	„Spotiself“	<i>niekam ne paslaptis aš esu Spotiself'e, ar ne? Tai ten yra išvis kiekvieną dieną bendravimas su mokyklom, nuolatinis nuo ryto iki vakaro nuolatinis karjeros specialistas. [G] mes norėtumėme Spotiself'o testo ir konsultacijos [G]</i>
<b>Paslaugos pagal trukmę</b>	Vienkartinės	<i>kurie ateina individualių konsultacijų, tai koks 80% jų ateina vieną kartą su tiksliniais klausimais [A] Dažniausiai, kokia 80%, vieną kartą susitinku [B] atvažiuavau ten, tarkim, su dešimtokais visais padirbėjau kitais metais vėl važiuoji su kitais dešimtokais [C] Jeigu manęs prašo vienos konsultacijos, tai aš tada sakau, galime padaryti tą vieną susitikimą, bet turi ateiti su vienu labai konkrečiu klausimu, kurį galima išspręsti [C] Vienkartinės konsultacijos yra nebent kai mes dirbame tikrai su testu ...Testo grįžtamasis ryšys [E] dažniausiai yra daugiau tie vienkartinio, tokio pobūdžio [G]</i>
	Tęstinės	<i>„Sėkmės ir lyderystės mokykla“ Kėdainiuose ir 3, 4, 5 kartus su atskirais klientais per keletą metų susitinku [B] arba tai užsiėmimų ciklas, keturių penkių būdavo, tos penkios pamokos, penki užsiėmimai būtent su karjeros kompetencijom dirbant [B] Dažnai taip būna iki penkių ... turėtų būti minimum šeši - devyni susitikimai [C] aš rekomenduočiau po metų dar kartelį susitikti... Tai jie tarsi gauna tokią užduotį tiems metams ir grįžta pasipasakoti - tą ir tą išbandžiau [C] mažiausiai ten, tarkim, šeši devyni susitikimai. Aš klientams sakau, kad trys yra minimumas [C] ilgalaikis procesas, kuris užtrunka minimum tris susitikimus, standartiškai 5 – 6 [E] Na, ir po pusę metų, ir po metus. Tai yra ilgalaikiai klientai aš neteikiu vienkartinių konsultacijų [E] Yra ciklas. Dažniausiai praktikoje penkios - šešios konsultacijos [F] susitinkame kas savaitę, kartais kad dvi savaites, priklausomai nuo galimybių [F] Bet tikrai, jeigu taip imant keturis - penkis susitikimus [F] Baigiant mes visada susitariame susitikti po mėnesio, po dviejų, checkin'ą pasidaryti ten pusvalandžio. Aišku, konsultacija ten nėra nei mokama, tikrai tą pulsą pajauti tęstinės, tai, iš tikrųjų, gali būti, sakykime, trys konsultacijos [F]</i>

## Karjeros specialistų kompetencijų, stipriųjų savybių ir tobulintinų aspektų pagrindimas

Kategorija	Subkategorija	Iliustruojanti citata
Asmeninės savybės	Jaunatviškumas	sako, kad aš dar jauna, nors aš nejauna [A] mano laisvumas, mano savotiška charizma [G] Turbūt mano bendravimas, kuris yra iš tikrųjų, nu, aš galvoju, kad jisai yra priimtinas jaunam žmogui, ar ne? [G] Ir visada, sakau, kreipkis į mane – tu. Ir aš visada paklausiu jauno žmogaus, ar aš galiu kreiptis į jį ne jūs, o tu [G] Jie sako, kad tai yra kūrybiškiausia mokytoja [A]
	Pasitikėjimas	čia turi būti tikrai pasitikėjimas, čia labai svarbios asmenybinės savybės [A]
	Atvirumas	Turbūt už tą atvirumą [A] tiesiog leidžiu būti labai atvirai ir pasakyti, kažkur mes turime skolų [D]
	Prasmės pojūtis	pajutau prasmę ir man labai trūko, kad mokykloj to nebuvo [A] prasmingai jautiesi todėl, kad realiai bei jų prisilieti, matai, kiek tu padedi [D] labai kaifuoju nuo tos veiklos [D]
	Sąmoningumas	sąmoningas žmogus, pats susikūręs sąmoningus karjeros sprendimus [B] pakankamai gerai pažįstantis save ir atradęs savo vietą karjeros pasaulyje [B] savivoka, ten savireguliacija [F]
	Atsakomybė	Pirmiausia tai yra atsakomybė, ne sertifikatai, diplomai ar panašiai, bet atsakomybė [B]
	Noras padėti	pasidžiaugi galėdamas padėti kitiems žmonėms [B] ir labai labai noriu padėti tam jaunam žmogui [D] įdedi visą širdį [D] aš kartais kaip mama, ta motina Teresė jiems būnu [G] Kodėl jie čia rašo ir pan.? Bet aš tiek žinau, jų paslapčių [G]
	Empatija	Nu, pas mane empatija labai didelė. Žinai, yra kažkaip kartais ir tas pajautimas to jauno vaiko ... Tai aš turbūt galėčiau labiausiai jausti jo pasitenkinimą gyvenimu [D] Kad jam kažkas palengvėjo. Nu tiesiog tu matai, kaip pasikeičia jo akys, pečiai atsitiesia [D] tai, ką sako širdis, visiškai nesiklaudyta buvo [D] Tai jis pasirinko meilę, šiai dienai jis yra tėtis ir vyras. Bet be Karolinos universiteto. Tai tuo momentu... Bet, kai jis įvardino priežastį, aš sutirpau [D] turbūt ir tą meilės pusę atliepiu [D]
	Jumoras	jumoro jausmas [G] Jeigu pamiršo ir neprisijungia, tikrai nebūnoju, tikrai ne. Parašau žinutę, kad suprantu, kad ką čia su ta sena moteriške kalbėtis, yra ir įdomesnių reikalų:) [G]

<b>Komunikacija</b>	<b>Palaikymas, motyvavimas</b>	<p>vaikai būna padrąsinti [A]  <i>Taip girdžiu, ką tu sakai, pritariu, pabandyk [C]</i>  <i>ir palaikymas, ir lengvas toksai pastūmėjimas [C]</i>  <i>Žiauriai gera motyvatorė esat [D]</i>  <i>Nu kažkaip įkvepiu [D]</i>  <i>Jam reikia palaikymo išklausymo kartais</i>  <i>pavyksta sudominti pačiu procesu, dėl savęs kažką padaryti, pasistengti [D]</i>  <i>bendradarbiavimas, nes labai svarbu bendradarbiauti su klientu santykyje. Svarbu, iš tikrųjų, komunikacija, bendravimo, iš tikrųjų, ta kompetenciją [F]</i>  <i>Aišku, tada tu gali užmotyvuoti kitą ir pajausti, kiek jis yra motyvuotas. Tai tikrai padeda psichologinės žinios [F]</i>  <i>iš esmės nepatarinėti, bet mokėti konsultuoti [F]</i>  <i>atvažiuokit, uždekit, sudominkit, padarykit, kitaip tariant, pašokite ir padainuokit, ane? [G]</i>  <i>niekas nesakė, kad bus lengva. Kai girdėjau, kad per sunku, tikrai tikrai neglosčiau ir nesakiau, kad oi, mažute, kaip aš suprantu ir t. t. Sakau – taip, nelengva, ir man nelengva, visiems nelengva Bet jeigu nori, niekas to nepadarys už tave [G]</i>  <i>kai užvedi ant kelio, kai pradedi sakyti, kokios jos gali būti, labai greitai atsiranda [G]</i></p>
	<b>Bendravimas kliento kalba</b>	<p><i>aš moku užmegzti ryšį [A]</i>  <i>yra gebėjimas išklaudyti, klausyti [C]</i>  <i>mano tikslas - visų pirma padėti jam ar jai pažinti save, tuo pačiu, pačiai susipažinti su klientu [E]</i>  <i>Tai kai tu pažįsti žmogų, tai tikriausiai gali suprasti lengviau ir kas jį motyvuotų, ir kokia kalba su juo kalbėti ir kokia kryptimi jį lenkti [E]</i>  <i>bendravimas, bendradarbiavimas, turbūt mano komunikacija, ane? Nevengiu pridėti širdelių. Visada rekomenduoju vaikui persikelti į Messenger [G]</i></p>
<b>Profesionalumas</b>	<b>Informacija</b>	<p><i>padeda susigaudyti darbo rinkoje, atrasti save stipriai besikeičiančiame pasaulyje ir priprasti prie globalių reiškinių save realizuojant [A]</i>  <i>klientą žavi mano tvirtos, metodiškos žinios [A]</i>  <i>Pirma aš susirenku informaciją, įvairiausia, galbūt jis jau yra tam tikra testą padaręs, kur irgi yra tam tikros pradinės informacijos [D]</i>  <i>mano visiškas gyvenimas būtent šitoje temoje? Nuolatos domiuosi, nuolatos žiūriu ir tikrai kiekvienam vaikui, jeigu kalbame apie dešimtoką, vienuoliktoką, dvyliktoką, aš būtinai turiu išsiaiškinti praktiškai visus dalykus žinios, mano išsilavinimas, mano buvimas tame, tas pats karjeros valdymo magistro diplomai [G]</i></p>
	<b>Mokymasis</b>	<p><i>karjeros ugdymas yra procesas, o ne baigtinis dalykas ir kad prireikia asmeninių jėgų [A]</i>  <i>aš vis labiau atrandu save [A]</i>  <i>aš pati mokausi labai daug, labai domiuosi [D]</i>  <i>Aš labai daug mokausi iš savo klientų mokinių [D]</i></p>

		<i>Kiekviena situacija yra skirtinga ir per kažkurią ūgteli. Tai susigalvoja kažkokią negirdėtą studijų programą, kai tu esi priverstas savotiškai realiai apie tai susižinoti, išsigryninti. Arba šalį, apie kurią visiškai nežinojau, kokia studijų programa, studijų sistema, kokia švietimo sistema. Tai tu natūraliai pradedi čia augti [D] keli, žinai, kažkokį iššūkį tada kiekvienais metais ... noriu kažkaip tai paefektyvinti savo darbą ir galvoju, kaip čia dabar dirbtinį intelektą pasitelkti. Jis yra užrašytas konferencijoje, aš turėsiu skaityti pranešimą ta tema [D]</i>
	<b>Pasiruošimas</b>	<i>prieš kiekvieną paskaitą, tai yra konsultaciją ar paskaitą tu ruošiesi [A] aš skiriu pakankamai laiko [A] Aš visada pasibraukiu, ką daryti, mes turbūt kiekvienas ruošiamės karjeros konsultacijai, nu kaip bebūtų, negali pasijungti ir pradėti kalbėti [G]</i>
	<b>Ribos</b>	<i>atskirti, kas yra karjeros konsultavimas ir kas yra psichologinis konsultavimas [A] aš paprasčiausiai nesiiimu dirbti su klientais, kai jaučiuosi, kad jiems negaliu būti naudingas [B] kartais reikia psichologo Ir kartais man tenka nukreipti, nes mano darbas yra ne tai duoti [D] Ar tai yra korepetitorius [D] Klaipėdoj tikrai galiu keletą mokytojų rekomenduoti [D] profesijų pasaulis keičiasi labai labai greitai, ir aš galiu dirbti tikrai su partneriais, kurie irgi tą seka [E] vaikas pradeda sakyti, kad, žiūrėk, mama, man reikia matematikos korepetitoriaus [D]</i>
	<b>Patirtis</b>	<i>Turbūt tai daugiametis įdirbis [D] turi supratingumo ir iš tos pusės ir kaip mama, ir kaip karjeros specialistė, ir kaip mokytojas, ir nežinau, kas dar. Tai vat iš visų pusių žinau [D] Patirtis, žinios ir poreikio nustatymas [E] apjungi visą patirtį ir žinias tam, kad padėti, palydėti klientą tame kelyje [E] Profesionalumą, tikrai yra viena iš stiprybių [E]</i>
<b>Proceso vedimas</b>	<b>Lūkesčiai/ poreikiai</b>	<i>aš išsiaiškinu prieš tai kliento lūkesčius, mes juos visada pasiekiam [A] aš praeinu visą tą laikrodą pagal jauno žmogaus poreikį, arba kokią užduotį man suformuluoja jo tėvai [D] Tu turi girdėti labai gerai poreikį, tikrąjį poreikį [D] poreikis jau ateina iš organizacijos arba iš užsakovo. Ir tada būna, šiek tiek kartais būna nesuderinamumas su poreikiu tos auditorijos [D] pačioje pradžioje kažkokią vieną kitą užduotį, kad pajauti auditoriją ir pasižiūrėti jų poreikį [D] Visų pirma, tai išsiaiškinimas, diagnostika, kokia ta diagnostika, kokia yra situacija, koks yra poreikis, t. y. kokio rezultato nori klientas ir su kuo nori išeiti [E] Per pirmą kartą tai tikrai darbas yra poreikius išsiaiškinti [E]</i>
	<b>Atsakomybės</b>	<i>tu atsakingas už rezultatą, aš atsakingas už procesą [B]</i>

		<p><i>jisai pats išsikelia tikslą sesijos ir atranda tokią aiškumą, priima sprendimus dažniausiai, kartais netgi planą susidaro</i> [B]</p> <p><i>pats turi rasti sprendimą</i> [C]</p> <p><i>Paziūrėkime, kur yra priežastys</i> [D]</p> <p><i>Nuostata, kad aš žinau jog klientas ... yra pilnavertė asmenybė, nepriklausomai nuo to, kokio jis amžiaus, bet didelę dalį žinių, resursų ir galimybių turi pats jisai</i> [E]</p> <p><i>išmokinti klientą mokytis</i> [E]</p> <p><i>priklausomai nuo mūsų kontrakto</i> [E]</p> <p><i>aš nematau pagal save, ar ne, niekada nenurašau</i> [G]</p>
	<b>Klausimai</b>	<p><i>užduodu jam atvirus, įgalinančius klausimus</i> [B]</p> <p><i>Grąžinu klausimus tuos, grąžinu klientams</i> [C]</p> <p><i>o ką tu klasėj veiki? Tą ir tą darau. O kaip tu galvoji, kodėl to imiesi? Ar tavęs kas nors to prašė?</i> [C]</p> <p><i>Toliau esu pasirengus tam tikrų klausimų, tokių, labai tokie natūraliai gimsta. Gal ir iš koučingo, gal ir iš savęs menas būti, mokėti būti šalia, mokėti dirbti, mokėti paklausti</i> [D]</p>
	<b>Tikslai</b>	<p><i>mano yra stiprybė žmogui padėti, siekti tikslų. Tai, vadinasi, išsikelti tikslą arba pasimatuoti, visi ... modelai. ir tada susiplanuoja</i> [C]</p> <p><i>tikslų išsikėlimas yra ...mano stipriosios ir man sekasi labiausiai</i> [C]</p> <p><i>Smart metodikos teoriją paaiškinti būtina</i> [C]</p> <p><i>susidėlioti ugdymo planą 11 - 12 klasei</i> [D]</p> <p><i>Laiko planavimas yra labai svarbus</i> [F]</p>
	<b>Sprendimai</b>	<p><i>Sprendimų priėmimo kompetencija. Vis tiek aš pasilieku daugiau kaip vat šitoje vietoj daugiau kaip mentoriaus, koučerio, bet ne sprendėjo</i> [C]</p> <p><i>aš pats priėmiau sprendimą</i> [C]</p> <p><i>galiu laisvai kažkokias labai sudėtingas situacijas išspręsti</i> [D]</p> <p><i>kai jau yra konfliktas namie. Arba pats vaikas kreipiasi, arba tėvai kreipiasi, nes mato, kad nepavyksta išsispręsti medijuoju ten, tarp visų šeimos narių</i> [D]</p> <p><i>Kažkaip išplaukti ir tam vaikui padėti, ir tėvų nenuvilti, ir visas puses atliepti</i> [D]</p>
	<b>Prisitaikymas prie situacijos</b>	<p><i>yra kur keitėm po pirmo kurso, yra kur ėmėm su "visiškai nežinau" Gap Year</i> [D]</p> <p><i>Ir tada visada turi planą A, B, C</i> [D]</p> <p><i>strategiškai matyti, kur viskas eina, kaip dėliojasi</i> [F]</p> <p><i>lankstumo dar labai svarbu žmogui</i> [F]</p> <p><i>parodyti, kad tai tikrai nėra pasaulio pabaiga, kad tai yra tik pirmas pasirinkimas ir tikrai nebus visam gyvenimui</i> [G]</p>
	<b>Sąmoningumo kūrimas</b>	<p><i>nusiimant visas etiketes, nusiimant kažkokius rėmus</i> [C]</p> <p><i>Tai svarbu tas suvokimas, kad ką aš turiu, visą panaudočiau</i> [C]</p> <p><i>aš matau virsmą visame kame. Kai jam čia kažkas atsitiko, galvojo, jis pagavo, kad jis žino</i> [D]</p> <p><i>stiprybė - kad aš nepatarinėju</i> [F]</p>

	<b>Palyginimai/ pavyzdžiai</b>	<p>aš labai mėgstu šitą sritį lyginti su sportu ... Tu gali ateiti į sporto klubą, nusipirkęs pačią geriausią, naują aprangą, turėti iš youtube parsisiuntę programėlę ir gali daryti dalykus pats. Gali pasitarti su treneriu, vieną konsultaciją turėti, pats geriausias treneris tau sudarys planą. Bet jeigu tu nieko nedarysit toliau, tai nebus rezultato [C]</p> <p>sudominu, žinai, ar tam kažkokiais pasidalinimais, ar, sudominu tom studijom [D]</p> <p>kai tu daliniesi, kad tu mokais, jiems yra labai labai... Jie pradeda pagarbiai žiūrėti [D]</p> <p>pavyzdį galim labai gražiai parodyti jiems ir nebijoti pasidalinti [D]</p>
	<b>Įgalinimas</b>	<p>Priverčiu dirbti [D]</p> <p>Aš pati atradau tokią sistemą ... kaip priversti tuos nuostabius 16 metų dešimtokus, mėgstančius patinginiauti, pažiūrėti serialus, realiai pradirbti su karjeros informacija, su studijų programom</p> <p>aš, kažkokiu būdu priverčiu juos padaryti šitą namų darbą. Nu tokia savotiška ragana ant šluotos bei geroji fėja raganos ant šluotos principu. Vis iškapsiu jiems, kol jie neturi savo top dešimtuko studijų programų, su kuria mes keliaujame pas tėtį, mamą į apibendrinimą : žiūrėk, čia ne tavo pažymys. Mums reikia kažkaip kažką padaryti šitoje vietoj, kad būtų arčiau [D]</p> <p>priverčiu jo dirbti, analizuoti informaciją [D]</p> <p>Visada sakau: būk geras, pasikelk maksimaliai pažymį tiek, kiek įmanoma [G]</p> <p>individualaus ugdymo plano susidarymas, brandos egzaminų pasirinkimas [G]</p> <p>nedrįsk, nedrįsk to daryti, nes aš noriu matyti, kaip tau yra įteikiamas diplomai [G]</p>
	<b>Grįžtamasis ryšys/ refleksija</b>	<p>jie visada vertina tris dalykus: jie vertina savo indėlį, jie vertina temą ir parengtus metodus ir jie vertina mokytojo darbą [A]</p> <p>Užduodu klausimus ir pabaigoje visada grįžtu prie to pačio klausimo - kaip jautiesi? Labai mėgstu dešimtbalę skalę naudoti. O kaip tu dabar jautiesi? Ar ne? Kuriam taške esi? [C]</p> <p>klausiu pabaigoj, kuriam taške jie yra [C]</p> <p>galvoju: gal aš kažką ne taip darau ar gal kažką kitaip reikėtų pakeisti. Nu vistiek tu analizuoji, viduj jauti, tau pavyko ar nepavyko ir kaip pavyko [D]</p> <p>Pasimatuoti dinamiką, ar mes pakeliui judam, ar ne? [E]</p> <p>refleksija, arba savirefleksija [G]</p> <p>Pavyzdžiui, aš po kiekvienos karjeros konsultacijos, apmokymo ar dar kažko aš visą laiką pradedu kalbėtis. Kiek man davė naudos, kokios davė naudos? [G]</p> <p>Visada paprašau, pagalvok, o kas iš visų mūsų susitikimų tau buvo aiškiausia? Ir kas tau buvo visiškai visiškai neaišku, ir tu dar kartą norėtumei paklausti? [G]</p>

		<i>Po konsultacijos visą laiką pergalvoju, susidėliuju tą vadinamą dėlionę [G]</i>
	<b>Tęstinumas</b>	<i>Karts nuo karto aš pati klientams parašau [C] Jeigu tau kyla nerimas, kyla kažkokių klausimų – parašyk [D] Užbaigimas tada per įsipareigojimą, mes tada update'ą pasidarom. Baigiant mes visada susitariame susitikti po mėnesio, po dviejų [F] jeigu kyla menkiausias kažkoks klausimas, ar ne, neramumas - visada drąsiai rašytų ir kreiptųsi [G]</i>
<b>Tobulintini aspektai</b>	<b>Specifinė informacija</b>	<i>nekalbu apie studijas užsienyje [A] specifinius klausimus, kuriems reikia informacijos, pvz, kokių dokumentų reikia, kokius dalykus aš turėčiau rinktis mokykloje [B] reikia specifinės informacijos apie universitetus, stojimus profesijų plėčio pažinimas ... nesu tiek giliai žinanti šito etapo [E] aš nesu stipri anglų kalboj [A]</i>
	<b>Asmeninės savybės</b>	<i>trūksta galbūt energijos arba ne toks charizmatiškas, ne toks užvedantis, motyvuojantis esu [B]</i>
	<b>Kliento priėmimas</b>	<i>Beviltiškumas ... negali tam žmogui padėti, kol jis pats nenori to [F]</i>



## Grižtamojo ryšio apie gautas karjeros paslaugas (iš klientų perspektyvos) iliustravimas

Kategorija	Subkategorija	Iliustruojanti citata
Grižtamasis ryšys apie paslaugas	Stojimo rezultatai	<p>apie 70% mokinių įstoja į tas studijų sritis, iš kurių jie ir buvo susidarę individualų planą. Tai va toks grįžtamasis ryšys, kad tie stojusieji, iš tikrųjų, stoja pakankamai kryptingai ir to blaškymosi daug nėra [A]</p> <p>susiję su akademiniais rodikliais, bet aš negaliu pamatuoti. Bet pagal įstojimo rezultatus galiu numanyti, kad jie išlaikė gerai egzaminus, nes jie ten įstojo ir jie gėrė šampaną tada. Tai vat numanyti galiu, bet kažkokios statistikos nevedu. Bet kad tikrai yra šitoje vietoj daug darbo. Tikrai taip [D]</p> <p>Tai vat aš laikau tokių merginų brandžių ir jos pavyzdžiu pasiruošimo procentas, jeigu iš šimto balų aš dėčiau kokį 70 [D]</p>
	Klientų GR	<p>netiesioginį po kažkiek metų susitinki, pabendrauji, prisistato, paklausia [B]</p> <p>„bet ačiū, labai patiko mokykla, labai pakeitė mano gyvenimą jūsų paslaugos” [B]</p> <p>Facebook’e parašo ir dėliaugiasi [B]</p> <p>„buvo labai naudinga, labai smagu ir tikrai sąmoningai pradėjau kurti gyvenimą, ir šiandien tikrai 100% gyvenu savo svajonių gyvenimą. Ačiū jums” [B]</p> <p>kviečia tave bendradarbiauti [B]</p> <p>asmeninės tokios rekomendacijos kaip ir geros [B]</p> <p>grįžtamasis ryšys gali būti ir po trijų, ketverių metų...</p> <p>– „ne, reikia, mes laiku nepasiėmėm tam tikrų dalykų“</p> <p>„jūs tikrai žinosit, kaip patarti” [A]</p> <p>socialinių tinklų draugais [A]</p> <p>„mane rekomendavo tas, kuris buvo pas jus“ [A]</p> <p>„aš jus labai prigyrčiau“ [A]</p> <p>žmonės, draugai, pažįstami parekomenduoja [A]</p> <p>Tai jiems palengvino truputėlį užduotį mokykloje, nes fokusas atsiranda į tam tikrą sritį. Vadinasi į kitus dalykus gali lengviau pasižiūrėti ... Tai, man atrodo, šitas yra svarbus aiškumas [C]</p> <p>grįžta pasipasakoti - tą ir tą išbandžiau. Arba grįžta su mintim, kad „aš apie jus girdėjau dešimtoje klasėje. Tada nediršau prieiti, man gimė tada mintis, ir jau vienuoliktoje klasėje išdrįsau čia jums paskambinti ir ateiti” [C]</p> <p>Jeigu bent vienas atsiliepia, reiškia pasisekė pranešimas [C]</p> <p>Tokį gražų padėkos laišką parašė, sako, „va jūs, kaip ir tada, pasakėte, kaip jūs rekomendavote. Aš ilgai labai galvojau. Pradėjau dirbti ties tuo klausimu ir galiu pasidžiaugti, šiandien aš jau esu įstojęs į chemiją KTU.”</p> <p>Tiesiog tikrai tokių buvo padėkų, kur, kaip sakant, už gryną paėmę visas rekomendacijas, visus patarimus ir dėliaugėsi [C]</p> <p>Arba kokį atsiliepimą parašo, kad „norėjau pasakyti, kad ten padėjot man labai” [C]</p>

		<p>prieina, tarkim, vienas ar keli, ir sako: „ačiū, buvo labai įdomu” [C]</p> <p>parašė: „prisimenu jus ir dar kartą ačiū už tą, kur tada pastūmėjot, galbūt paskatinot” [C]</p> <p>vaikas gauna to, ko reikia, nu tai tada jis ir išeina patenkintas, ir tėvai patenkinti [D]</p> <p>man taip mokiniai sakė: - „kaip gerai, aš priėmiau sprendimą” [D]</p> <p>Tiesiog išėjo šypsena ties čia [D]</p> <p>Pati geriausia man yra rekomendacija, kai jie pasiūlo savo draugams arba draugų draugams, ir tokių, žinai, tikrai yra labai daug ... Aš suprantu, kad klientai buvo patenkinti, ar ne? Bet turbūt man smagiausia, kai pats mokinyš asmeniškai man pasako: „ai, žinai, vat jūs man padėjote. Jūs man nuėmėt didžiulį galvos skausmą”, ar ne? Arba fainiausia yra dešimtokai, kurie sugrįžta po dvejų metų, kai būna dvyliktokai ir sako: „va ten, kažkada, prieš du metus, jūs man ten padėjote susitvarkyti individualų ugdymo planą, bet dabar man jau reikia rimčiau valstybinių egzaminų ir ten tų visų dalykų” [D]</p> <p>Jų iniciatyva gaunu laišką su pagalbos pakartotiniu prašymu [D]</p> <p>Ir jiems kyla klausimų, jie nori pasitikslinti [D]</p> <p>su savo mokiniais, su kuriais užgimė kažkokia draugystė ... Aš turiu tokių buvusių mokinių draugų, kurie dabar jau yra baigę studentai, ir juos labai svarbu susitikti, pasikviesti į kažkokį renginį pasidalinti savo patirti. Va tokių draugų turiu [D]</p> <p>užsimezga toks draugiškas, labai šiltas ryšys... Paprastai jie parašo, “žinai, kad įstojau – valio”, jie informuoja ... Ir jie visada parašo. Žinai, valio – “ten įstojau arba nevalio ką man daryti toliau?” Palaikome tą ryšį, žinai [D]</p> <p>yra tas pasitenkinimas tokiu ramesniu gyvenimu [D]</p> <p>ir kai jiems ten kažkaip teorija susisieja su jų tuo vat vidiniu poreikiu jie sugrįžta tada [D]</p> <p>Bet kažkiek yra sugrįžtančių [E]</p> <p>yra laimingas ir geba pats kontroliuoti savo karjerą ir būti tame patenkintas [E]</p> <p>būna to aiškumo. Būna dėkingumo būna ... Kol kas dar yra, kad, “ačiū Dievui, kad priėmiau sprendimą, ačiū Dievui, kad atėjau, kaip gerai, pačiu laiku” ir t. t. [F]</p> <p>ir jie patys įsivardina vidinius procesus, kas pasikeitė, išorinius, santykiai dar pasikeitė, mokinio – mokytojo santykiai pasikeitė, pradėjo daugiau dalyvauti, iniciatyvos labiau [F]</p> <p>daugiau pasitenkinimo savimi ... yra savęs įgalinimas, kad aš kontroliuoju savo gyvenimą aš priimu sprendimus, aš galiu rinktis, daryti ar nedaryti. Bet kartu prisiimu pasekmes už sprendimus [F]</p> <p>jie sugrįžta, sugrįžta ir patys, ir dar mane rekomenduoja kažkam kitam [G]</p> <p>“Ačiū, buvo labai naudinga, buvo reikalinga” ir pan. [G]</p>
--	--	---

		<p><i>Aišku, tai yra atsiliepimai ... Bet vėlgi, jeigu man sako: “ačiū, man buvo labai aišku, viską labai puikiai sudėliojojot, ir dabar aš suprantu, kur man reikia keliauti, kur man reikia dairytis” [G]</i></p> <p><i>vaikai rašo patys, ir tikrai labai drąsiai ... Šiomet jis mane atakavo ir prieš Kalėdas, ir po Naujų metų ir jam neaišku, ir pan. [G]</i></p> <p><i>Visada parašo, kad “beprotiškai ačiū”. Visada girdžiu “už šiltumą, paprastumą ir jaukumą. Ir dar už suteiktą informaciją”, apie kurią jie patys niekada nebuvo pagalvoję. Sako, “jūs labai gražiai mus įdedat į tam tikras vėžes, ir mums tada yra gerokai lengviau važiuoti ir žiūrėti” [G]</i></p> <p><i>Tai visada girdžiu tikrai, iš tikrųjų, vat turbūt šiltumą paprastumą, aiškumą, konkretumą ar ne? Ir tą informaciją [G]</i></p> <p><i>Tai visą laiką pas mus vyksta pasveikinimas su gimtadieniais. Tiek iš jų pusės, tiek iš mano. Visą laiką jie kažkodėl man atsiskaito, kur jie įstojo, kad jiems faina, kad jam patinka, kad išvažiuoja su Erasmus mainų programa ir pan. [G]</i></p> <p><i>ir matau nuotraukas, jinai man siunčia visokias, kaip keliauja po pasaulį, ką jinai veikia ir t. t. [G]</i></p> <p><i>dažniausiai jie patys mane kviečiasi į draugus Facebook’e</i></p> <p><i>Ir patys parašo ir visai kaip. Ai, pinigų būna, paprašo paskolinti, bet neskolinu niekada [G]</i></p> <p><i>Kiekvieną kartą sako – “Jėzau, kaip ačiū, kaip nuraminot”. Arba “kaip jūs padėjot, man dabar gerokai viskas aiškiau, gerokai viskas aiškiau”, ir man tada atsiranda ramybė. Sako tada “man yra mažiau streso” [G]</i></p>
Tėvų GR		<p><i>atsispindi ir tėvų vertinimuose... „vaikas subrendo ...tapo sąmoningesniu, labiau suaugusiu, labiau prisiėmė atsakomybę už save” [B]</i></p> <p><i>vizualiai matosi, kad buvo naudinga ir kad jiems patiko [B]</i></p> <p><i>vaikas gauna to, ko reikia, nu tai tada jis ir išeina patenkintas, ir tėvai patenkinti [D]</i></p> <p><i>Tu neįsivaizduoji, koks akmuo nusirito mamai, kuri viena pati augina tą vaiką ir koks akmuo nusirito tam dvyliktokui... yra tas pasitenkinimas tokiu ramesniu gyvenimu ir labai tikslingu, susikoncentravimu visai kitus dalykus. Nebereikia kažkur čia maltis ir makaluotis po va šitą sprendimo priėmimą. Tai va šitoje vietoj jaučiu labai stiprų dalyką, ir tėvai labai jaučia šitoje vietoj. Galbūt ne pats vaikas, bet vat tėvai šitoje vietoj jaučia tikrai [D]</i></p> <p><i>aš niekaip nesupratau, manęs paklausė, iš kur tie žmonės atsirado, žinai ... Kauno, žinai, du vaikai ... Vat smalsumas suvedė, galvojau, iš kur mama mane atkapstė, žinai. Ir ji pradėjo kvatotis garsiai man į ekraną, sako, “žinokit, sako, jūs nepatikėsit. Gegužės mėnesį buvome kažkur Palangoje, kažkokiam viešbutyje. Sako, ir aš darausi masažą ir man jus rekomendavo masažistė” :). Neturiu, ką pasakyti. Masažistė rekomendavo [D]</i></p>

		<p>rekomendavo, sakė “jūsų vaikui, jo vaikui padėjo, tai tada atvedžiau savo arba pats atėjau” [E]</p> <p>tėvai parašo karts nuo karto, kad “ačiū, padėjot ten Markui”, ar ne. Ten kažkur sutinki, tai sako, va “sąmoningai priėmė sprendimą., laimingas dabar studijuoja, nes ten mėtėsi vėtėsi” [E]</p> <p>tėvų toks grįžtamasis ryšys: kad “išvažiuoja, puikiai sekasi, kad patinka”, vis prisimena, kad ką jūs sakėte, kad vis kažkoks ten, kad reikia atkreipti dėmesį [E]</p> <p>labai aiškiai žino, kaip priimti sprendimų, kad toks užtikrintumas atsiranda jų gyvenime [E]</p> <p>būna patys atėję tėvai, o paskui, pavyzdžiui, būna, kad atsiunčia ir vaiką tavo šeimos narį ar kaimyną. Būna, kad parašo, būna, kad pasveikina [F]</p> <p>atkeliauja žmonės per rekomendacijas [G]</p> <p>mokinių tikrai pasikelia rezultatai. Tėvai parašo – kaip gražu žiūrėti, kokios atsiranda pastangos tada jau mokytis to dalyko [G]</p>
--	--	--

## Karjeros paslaugų metu ugdomų kompetencijų iliustravimas

Kategorija	Subkategorija	Iliustruojanti citata
Karjeros paslaugų metu ugdomos kompetencijos	Savęs pažinimo kompetencija	<p><i>pakankamai gerai pažįstantis save [B]</i>  <i>kriterijus įvertinam gyvenimo ir karjeros, kas jam yra svarbu, kas jam geriausia [B]</i>  <i>minčių susidėliojimas, aiškumas minčių, savęs geresnis pažinimas [B]</i>  <i>savęs pažinimas..... priimti sąmoningai karjeros sprendimų mano gyvenimo misija? Kokios vertybės? [B]</i>  <i>Atradimas savo stipriųjų savo vidinių, vertybių, gyvenimo misijos įvardinimas, tiesiog aiškumas ir tiesiog pasitikėjimas, vidinė motyvacija yra padidėjusi [B]</i>  <i>atrastų savo stiprybes, talentus [B]</i>  <i>„Penkių pamokų savęs pažinimo ciklas“, vesdavau motyvacinius mokymus „Aš nežinau, ko noriu“ didelėm grupėm vyresnių klasių mokiniams aktų salėje [B]</i>  <i>atrasti save stipriai besikeičiančiame pasaulyje [A]</i>  <i>išeina su fraze „dabar man aiškiau“ [A]</i>  <i>Savęs pažinimas... tai yra tos pačios pirminės sritys, kurios prasideda devintoj ir baigias dešimtoj klasej [A]</i>  <i>pažįstam save, vertybes, savybes [A]</i>  <i>kritiškai svarbios savybės, bet jos darbe visiškai nereikalingos. Tai jeigu jų nenaudosi, ilgainiui pradėsi jaustis negerai [C]</i>  <i>be savęs pažinimo praktiškai niekada neapsieiname... Ar geba save apibūdinti, ar geba išskirti savo stiprybes, kažkokias ugdytinas sritis tam tikras? [D]</i>  <i>Visada klausimas yra, kokios tavo šeimos vertybės, ant kokių pamatų stovi? [D]</i>  <i>Kas tave šiandien supa, ar ne? O čia klausimas yra iš savęs pažinimo sričių ar iš kur? Man įdomu, kuom jis gyvena šiandieną [D]</i>  <i>turiu toki klausimyną pasidariusi ir savęs pažinimo [D]</i>  <i>Dirbu naudodama testus [E]</i>  <i>diagnostiką pasidarom, praeiname ir tada jau tyrinėjame tą dalį, kur yra daugiausiai užstrigimų [E]</i>  <i>savęs pažinimo etape. Testo grįžtamasis ryšys [E]</i>  <i>naudoju du. Tai yra Morrisbee testas, tai yra fiziškai pamatuojamas potencialo lygmuo. Na, ir ten truputėlį to psichometrinio yra. Na, kuo man patinka Morrisbee, kad jisai turi fizinį pamatavimą, turi interesus ir turi psichometrinių pamatavimą. Tai toks trijų pusių, rėžių. Ir dirbu su daugialypėmis prigimtimis, t. y. Multiple Natures testas [E]</i>  <i>jo vertybės, tiek jo įsitikinimai, tiek jo nuostatos, tiek kažkokie asmenybiniai aspektai. Na, vat ten kompetencijos savybės ir t. t. [E]</i>  <i>Tiek potencialo dydis, tiek kompetencijos, turimi gebėjimai ar atitinka potencialą, neatitinka? Tada psichometrinis visas pamatavimas, psichologinės visos savybės ir</i></p>

	<p>tendencijos, kaip savo potencialą linkęs pritaikyti. Tada vertybių sistema, įsitikinimai, nuostatos [E]</p> <p>Ir savęs tyrinėjimą gal daugiau žmogus pats daugiau atlieka. Sakyčiau, čia yra tikrai palaikymas. Support'inimas daugiau [F]</p> <p>išsigrynina savo kažkokių prigimtinius talentus. Kitiems užtenka, kad, tarkim yra koks nors talentas, kuris ateina iš kartos į kartą ir sakykime kažkurioje kartoje nutrūko jis, ar ne? Bet žmogus tą turi, išsigrynina ir būna vau [F]</p> <p>norėtumėme Spotiself'o testo ir konsultacijos [G]</p> <p>O namų darbai, iš tikrųjų, įpareigoja patį vaiką irgi pagalvoti. O ką aš galiu, ką aš moku? [G]</p> <p>norime prašyti padėti mūsų sūnui atrasti stipriąsias savybes [G]</p>
<p>Karjeros galimybių pažinimo kompetencija</p>	<p>ir atradęs savo vietą karjeros pasaulyje [B]</p> <p>kriterijus įvertinam gyvenimo ir karjeros, kas jam yra svarbu, kas jam geriausia [B]</p> <p>mažesnę dėmesį skiriu savo karjeros galimybių pažinimui. Čia tik vieną užsiėmimą... čia „Pasivaikščiojimas po profesijas“ [B]</p> <p>savęs pažinimo tam tikri įrankiai, pvz japoniška koučingo sesija – kokorozachi, išsinešta konkreti gyvenimo misija, įvardinta, su melo detektorium yra patikrinta, kas tai yra, ar jiniai yra teisinga, ar ne [B]</p> <p>susigaudyti darbo rinkoje [A]</p> <p>išeina su fraze „dabar man aiškiau“ [A]</p> <p>Tada mes einam į karjeros galimybes, išsiaiškinam universitetus, profesines ir kolegijas Lietuvoj, kokios yra studijų programos. Ir tada mes išsirenkam karjeros programas ir žiūrime, kiek atitinkam su savo vertybėm jom. Tai kaip ir karjeros galimybių ieškojimas, kur aš po to galėsiu eiti. Ir mes dėliojamės vieną universitetą, vieną kolegiją ir vieną procesinę mokyklą, kaip alternatyvas [A]</p> <p>išsigryninti tą karjeros sritį, kur žmogus gali būti sakyčiau..., kur geriausiai gali jaustis ir kur potencialą savo atskleisti. Taip, čia fokusas. Ir, aišku, tie klausimai kodėl? Kodėl, pagalvokime apie tą sritį? Bet kodėl, apie ką? Tai kodėl apie tave tai? [C]</p> <p>namų darbas (ten duodu su visa metodika lentelę) - atsidaryk, pavyzdžiui, Lietuvos universitetus, kurių yra tikrai nedaug nu kaip, pvz., trijų universitetų tą pačią programą. Išsirašyk modulius, ką tu studijuosi pirmą, antrą, trečią kursą. Kas tau patiko, kas nepatiko - spalvom pasižymėti [C]</p> <p>realiai pradirbti su karjeros informacija, su studijų programom. Kol jie per save nepragrynina, neperskaito, neperleidžia, tol gali galvoti rožinėm svajonėm [D]</p> <p>Vis iškapsiu jiems, kol jie neturi savo top dešimtuko studijų programų [D]</p> <p>informavimą. Tai jau būtų lyg ir 2 kompetencija, ar ne? kas yra Lama BPO. Vėl mes turime liesti šituos klausimus, kad aš išsiaiškinčiau, kiek jis žino [D]</p>

	<p><i>netgi dar dalis mokymo įsideda [E]</i>  <i>profesijų pločio pažinimas... reikalingi yra ir, ir man patinka testai, su kuriais jie dirba. Kartais jie daugiau mažiau išskaido, kaip dirbti, nudirbti intelekto būdu parodo kryptis, galimas profesijas. Nes, manau, kad profesijų pasaulis keičiasi labai labai greitai, ir aš galiu dirbti tikrai su partneriais, kurie irgi tą seka [E]</i>  <i>Tai yra nuolatinis pokytis, ir jose visada galima rasti naujų profesijų [E]</i>  <i>kiekviena profesija turi labai platų funkcijų, atsakomybių ir už užduočių sąrašą. O tai kaip dabar suprasti, kurios yra specifinės, nes kiekviena profesija, tikriausiai kiekviena veikla turi poreikį specifinėms žinioms, turi poreikį specifiniams įgūdžiams. Tai vat kaip, jeigu taip siaurinti, tai, be ko neįmanoma būti profesionaliu arba gerų šitoje srityje? Kas yra must? [E]</i>  <i>tyrinėjimą atliekame, karjeros tyrinėjimą, daleiskim, darbo rinkos analizę ir taip toliau [F]</i>  <i>Spotiself'o testo ir konsultacijos [G]</i>  <i>Suteikti maksimaliai informacijos [G]</i>  <i>parodyti bent pirmines gaires. Sakykime, kažkokius tam tikrus puslapius, kur tu gali rasti informacijos. [G]</i>  <i>ateiti su penkiais, su kokiais penkiais dalykais, kurie tau yra svarbūs [G]</i>  <i>pasidairyk čia, pasiskaityk, paieškok informacijos [G]</i>  <i>dar pagalvok apie tokį variantą. Gal man ten atėjo faina studijų programa, kuri būtų verta dėmesio [G]</i>  <i>kur aš galiu gauti informaciją iš jų, tarkim, apie tam tikras studijų programas. Pavyzdžiui, kas patinka, kas nepatinka. deda pastangas ir mokosi tų dalykų, kurie jam, iš tikrųjų, labai labai bus reikalingi galbūt stojant [G]</i></p>
<p>Karjeros planavimo kompetencija</p>	<p><i>atranda tokį aiškumą, priima sprendimus dažniausiai, kartais netgi planą susidaro [B]</i>  <i>planas sudarytas, orientuotas į ateitį, bet sudarytas iš ateities į praeitį prisiminimų principu [B]</i>  <i>savo ateities pamatymas [B]</i>  <i>Karjeros planavimo irgi galbūt netiesiogiai prisiliečiu, tai apie laiko planavimą kai kalbu [B]</i>  <i>tada yra sprendimų, jau konkrečių, preliminarių sprendimų priėmimas [B]</i>  <i>susidėliot planą [A]</i>  <i>turi į pusmetį po rimtą karjeros tyrimą... pabaigę kursą, jie užsipildo karjeros lapus [A]</i>  <i>karjeros planavimas... Ir mes dėliojamės vieną universitetą, vieną kolegiją ir vieną procesinę mokyklą, kaip alternatyvas [A]</i>  <i>planą, struktūrą pasidaryti, išsikelti sau. Man čia labai patinka ir vizualizacijos, ir tada spalvos atsiranda, diagramos, minčių žemėlapis [C]</i>  <i>Sprendimų priėmimo kompetencija ... Sprendimą priimti turi pats mokinys. Tai mano tikslas tada parodyti jiems metodikas, kaip tą padaryti [C]</i></p>

	<p><i>Kad išsikelti teisingai tikslą nu Smart metodikos teoriją paaiškinti būtina [C]</i></p> <p><i>Jeigu išsigryninome sritį... atsiranda siauresnis pasirinkimas. Va čia aiškumas atsiranda. Nebūtinai tai reiškia vieną vienintelį atsakymą [C]</i></p> <p><i>aš pats nusprendžiau, ką aš noriu studijuoti [C]</i></p> <p><i>Karjeros planavimo kompetencija -praktiškai aštuntokai, dešimtokai - vienareikšmiškai liečiame visą nuo iki, nuo pradžios iki galo... Vieni ateina su tam tikrom bazinėm žiniom ir kažkokia žingsnių kažkokią sistemą jau praėję, girdėję, kiti nulis. Vėl turi paliesti šitą klausimą [D]</i></p> <p><i>pas jį kabo ant sienos jo planas [D]</i></p> <p><i>Ji labai aiškiai ištransliavo, ko jiniai norėtų ir kaip jai reikėtų susidėlioti ugdymo planą 11 - 12 klasei [D]</i></p> <p><i>Mes akcentėlius sudėliosim, planą užsipildysim [D]</i></p> <p><i>O kitur mes stringame ir stringame dėl labai įvairių priežasčių: pratinginiavo, nesudėliojo, daug darbų buvo, gimtadieniai, sprendimo nepriėmė. Prioritetai kiti [D]</i></p> <p><i>pervesti per visą karjeros pasirinkimo procesą stabtelėjant ten, kur yra daugiausiai iššūkių [E]</i></p> <p><i>kai yra apribojimai laike, ir jeigu yra ten, pavyzdžiui, dvyliktokas, kuriam reikia sprendimą priimti per mėnesį, tai tada galbūt daugiau konsultavimo mažiau koučingo yra [E]</i></p> <p><i>priėmus sprendimą ... jisai žino kas jam geriausia klientas pasirenka savo kažkokį top penketuką, trejetuką, na priklausomai nuo to, ar sritis, ar kažkaip detalai. Tada mes pereiname į tikslų formulavimą [E]</i></p> <p><i>vizijos, planai, tikslai [E]</i></p> <p><i>Koks jo ilgalaikis planas? Trumpalaikis tiek, kiek jisai gali sau leisti, svajoti, planuoti, ir tas svajones mes verčiame tikslais. Tai darom labai realų, konkrečių, naudoju dažniausiai Smart 'ą, bet ir kitas metodikas. Ir tada turime planą. Labai aiškų, labai tokį, žinai ... Tai ir atbulinis planavimas, ar kitom technikom [E]</i></p> <p><i>žiūrime, kokie barjerai, kokie iššūkiai, kokie žingsniai, nuo ko pradėti, koks etapiškumas [E]</i></p> <p><i>Tai yra Smart 'as, S – specific, konkrečiu, M - measurement, pamatuojama, A yra achievable, pasiekiamas, R yra realistiška, realistic ar relevant, ir tada, T yra timed, laike [E]</i></p> <p><i>turi savo kažkokius filtrus sprendimo priėmimo [E]</i></p> <p><i>Tyrinėjama tik po to planavimas ... vis dar tyrinėji, analizuoji, bandai kažkokius sprendimus priimti [F]</i></p> <p><i>Planuoji, aiškiniesi ir žiūri, kaip jam pačiam, kaip suvokia save tose pozicijose [F]</i></p> <p><i>ne tai, kad turėti planą, bet mokėti planuoti. Aš nesu šalininkė to standartinio plano [F]</i></p> <p><i>Ne, planas turi būti lankstus, turi būti tikrai įkvepiantis [F]</i></p> <p><i>Bet iš esmės dalinai, tie trumpalaikiai tikslai, uždaviniai, siekiai jie gali keistis [F]</i></p> <p><i>Ir pabaiga, aišku, gali būti, sakykime, karjeros planas [G]</i></p>
--	---



		<p><i>Tu tiesiog parodai dar vieną, galbūt variantą, ar ne? Aš visada sakau: yra variantas A, variantas B, variantas C [G]</i></p>
<p>Karjeros įgyvendinimo kompetencija</p>		<p><i>ir atradęs savo vietą karjeros pasaulyje [B]</i>  <i>Kaip aš galiu realizuoti savo talentus darbe, studijose? [B]</i>  <i>ir rasti savo vietą gyvenime, kur galėčiau geriausiai realizuotis, jaustis laimingu [B]</i>  <i>priprasti prie globalių reiškinų save realizuojant [A]</i>  <i>stoja pakankamai kryptingai [A]</i>  <i>savanorystė, šešėliavimas, tų pačių universitetų lankymas [C]</i>  <i>Nepasikeitė jų fokusas. Ir jisai tiesiog rutuliojasi toliau ir dabar jau per darbo veiklas. Tai yra tokių [C]</i>  <i>žinojo, kad eina ta linkme [C]</i>  <i>tendencija matosi, tokia stipri linija. Tai jie ir nepameta fokuso tokio [C]</i>  <i>man dešimtokas sako: aš labai noriu pasirašyti motyvacinį laišką ir CV ir noriu vasaros darbo [D]</i>  <i>nuorodas nusiunčiu savanorystei, ilgalaikiai savanorystei [D]</i>  <i>tris kartus studijų programą keitė ir tris skirtingas šalis išbandė, kol pataikė į tą vieną, tą vienintelę [D]</i>  <i>noriu savanoriauti, ane? Tai sako, nežinau, kur man ieškoti [G]</i>  <i>O tas įgyvendinimas? Nuo kada jis atsiranda? Nu, iš principo, jis atsiranda tada, kai tu baiginėji turbūt mokyklą, ane? [G]</i>  <i>jinai stoja į kolegiją, į teisę, mokosi magistratūroje Riomeryje, ar ne, ir dirba teisme teisėja, ne teisėja, bet posėdžių sekretore. Ir labai gražiai, labai kryptingai siekia [G]</i>  <i>dirba Ispanijoje, ar ne, dirba marketinge [G]</i>  <i>Nes jaunas žmogus nori ir užsidirbti, ir pakeliauti. Ir nukeliauja kažkur po to labai kryptingai, sistemingai ieško tai, kas jiems būtų įdomu. Bet būna kurie ir išklysta iš to plano. Ir aš labai džiaugiuosi. Aš labai džiaugiuosi, nes tai yra jų kelias. Jie ieško per patyrimą, ir valio, ir labai gerai [G]</i></p>
<p>Bendrosios ugdymo kompetencijos</p>		<p><i>turintis kritinį mąstymą, atsakomybę, turintis sąmoningumą [pažinimo, pilietiškumo] [B]</i>  <i>apsisprendimas, vidinė motyvacija, aiškumas [pažinimo] [B]</i>  <i>tampa labai motyvuoti, atranda, sustiprina savo vidinę energiją, nes atsirado sprendimas, atsirado aiškumas [pažinimo] [B]</i>  <i>susikūręs sąmoningus karjeros sprendimus, gyvenimą [pažinimo] [B]</i>  <i>sąmoningumą išsineša, tokį galbūt susimąstymą, į savo gyvenimą pažvelgimą plačiau ir atsakingiau ir atsakomybės šiek tiek labiau už savo gyvenimą [pažinimo] [B]</i>  <i>subrendo per šituos metus,.. tapo sąmoningesniu, labiau suaugusiu, labiau prisiėmė atsakomybę už save [pažinimo, pilietiškumo] [B]</i></p>

	<p><i>priima sprendimus, nes tai yra mano gyvenimas</i> <b>[pažinimo]</b> <b>[B]</b></p> <p><i>pradedantis suprast &lt;...&gt; sprendimus priims</i> <b>[pažinimo]</b> <b>[A]</b></p> <p><i>subrendęs suvokti, kad asmeninę atsakomybę prisiims pats</i> <b>[pažinimo]</b> <b>[A]</b></p> <p><i>savivaldaus mokymosi ir nuo individualaus mokymosi</i> <b>[pažinimo]</b> <b>[A]</b></p> <p><i>aš jiems paaiškinu efektyvaus mokymosi principus</i> <b>[pažinimo]</b> <b>[C]</b></p> <p><i>Būna tokių dalykų, kad man namų darbus siunčia matematikos. Pasiruošimo, stojamojo į kažkokį universitetą</i> <b>[pažinimo]</b> <b>[D]</b></p> <p><i>dalyvavimas daugiau aktyvesnis, mokymosi sąmoningumas... Arba netgi kai kurie po to papildomai pradėjo daryti, samdytis, žiūrėti, kryptingai aiškintis, dėliotis. Akademiškai... Papildomos informacijos, galbūt daugiau su mokytojais iniciatyvos, dalyvavimo iniciatyva mokymesi. Tokie sąmoningesni mokymosi prasme</i> <b>[pažinimo]</b> <b>[F]</b></p> <p><i>širdimi, ta vat „kur aš jausiuosi laimingas?“</i> <b>[socialinė, emocinė ir sveikos gyvensenos]</b> <b>[B]</b></p> <p><i>Gal savivoka, ten savireguliacija</i> <b>[socialinė, emocinė ir sveikos gyvensenos]</b> <b>[F]</b></p> <p><i>tam tikri užsiėmimai susiję &lt;...&gt; kūrybiškumo devintokams, gali būti emocijų, emocinis intelektas arba savęs pažinimas ir jaunesniems mokiniams 7 – 8 klasių mokiniams. Ir, be abejo, kartais netiesiogiai prie karjeros temų prisiliečiu komandiniame darbe, apie tai kalbėdamas &lt;...&gt; su pradinukais dirbdamas komandiniame darbe, su kultūros pasu važinėdamas, ar ne, kūrybiškumo temomis vesdamas mokymus. Ten yra kūrybiškumas, kūno ekspresija (neverbalinis bendravimas) ir panašios temos</i> <b>[komunikavimo, kultūrinė, kūrybiškumo, pažinimo, socialinė, emocinė ir sveikos gyvensenos]</b> <b>[B]</b></p> <p><i>Aš labai džiaugiuosi, kad man vaikai rašo patys, ir tikrai labai drąsiai</i> <b>[komunikavimo, socialinė, emocinė ir sveikos gyvensenos]</b> <b>[G]</b></p> <p><i>aš kiek kitas karjeros kompetencijas žiūriu jau kitaip, nes jos visos jau yra integruotos į bendrąsias ugdymo programas. Atsiranda kitos, socialinė – emocinė, kūrybiškumo</i> <b>[G]</b></p>
--	--