



ŠVIETIMO  
IR MOKSLO  
MINISTERIJA



## **Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis**

**Projektas:** Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme (1 etapas) Nr. VP1-2.3.-ŠMM-01-002 pagal Lietuvos 2007-2013 metų laikotarpio žmogiškųjų išteklių plėtros veiksnių programos 2 prioriteto Mokymasis visą gyvenimą VP1-2.3-ŠMM priemonę Profesinio orientavimo sistemos veiklos tobulinimas ir plėtra

Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorija  
Vilnius 2011 09 28

**BENDROJO LAVINIMO MOKYKLŲ IR PROFESINIO MOKYMO ĮSTAIGŲ  
MOKINIŲ UGDYMO KARJERAI MODELIS**

**TURINYS**

1. Bendrosios nuostatos	3
2. Ugdymo karjerai misija, vizija ir principai	5
3. Mokinių ugdymo karjerai tikslas, uždaviniai, funkcijos	6
4. Tikslinės grupės	7
5. Mokinių karjeros kompetencijos	8
6. Mokinių ugdymo karjerai paslaugos	11
7. Ugdymo karjerai paslaugų organizavimo sistemos struktūra	19
8. Ugdymo karjerai paslaugų teikėjai	27
9. Ugdymo karjerai sistemos stebėseną ir kokybės užtikrinimas	29
10. Mokinių ugdymo karjerai paslaugų sistemos diegimo etapai	34
11. Mokinių ugdymo karjerai sistemos finansavimas	36

## 1. BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis (toliau – Modelis) – tai mokinių ugdymo karjerai sistemos, diegiamos visose Lietuvos bendrojo lavinimo mokyklose (toliau – bendrojo ugdymo mokyklos) ir profesinio mokymo įstaigose, turinio ir funkcionavimo principų aprašymas (konceptuali schema).

1.2. Modelio tikslai:

1.2.1. Apibrėžti bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių (toliau – mokinių) ugdymo karjerai sistemos struktūrą, turinį, jo įgyvendinimo galimybes ir tikslines grupes;

1.2.2. Aprašyti ugdymo karjerai siektinus rezultatus – karjeros kompetencijas, jų įgijimo ir į(si)vertinimo sąlygas, teikiamų paslaugų kokybės užtikrinimo ir stebėsenos gaires;

1.2.3. Nustatyti mokinių ugdymo karjerai sistemos organizavimo, valdymo ir finansavimo pagrindinius principus bei Modelio diegimo etapus.

1.3. Pagrindinės Modelyje vartojamos **sąvokos:**

**Karjera** – asmeniui ir visuomenei reikšmingos asmens mokymosi, saviraiškos ir darbo veiklos bei vaidmenų visuma per visą jo gyvenimą.

**Karjeros vystymas(is)** – visą gyvenimą trunkantis procesas, kurio metu, atsižvelgiant į asmens raidos ypatumus, kintamas visuomenės ir darbo rinkos sąlygas, keičiasi žmogaus bendrosios ir specialiosios karjeros kompetencijos ir jų įgyvendinimas profesinėje veikloje. Taip pat gali būti vartojamos ir kitos semantiškai artimos sąvokos: *karjeros raida, karjeros plėtotė / plėtra* ir pan.

**Karjeros kompetencijos** – nuostatų, žinių, supratimo ir gebėjimų visuma, kuria grįstas asmens savęs ir savo karjeros pažinimas, jos planavimas, savivalda ir derinimas su kitais savo gyvenimo aspektais.

**Ugdymas karjerai** (Lietuvos Respublikos teisės aktuose vartojama sąvoka „profesinis orientavimas“) – kryptingas asmens bendrųjų ir karjeros kompetencijų plėtojimas kuriamosios sąveikos pagrindu.

**Ugdymo karjerai paslaugų sistema** – organizuotų poveikio priemonių, kuriomis kryptingai plėtojamos asmens bendrosios ir karjeros kompetencijos, sistema. Į ugdymo karjerai paslaugų sistemą įeina karjeros mokymas, karjeros konsultavimas, karjeros informavimas, į(si)vertinimas, darbo ieška ir profesinis veiklinimas.

**Karjeros mokymas** – procesas, kurio metu mokiniai kartu su dalykinėmis ir bendrosiomis kompetencijomis įgyja ir karjeros kompetencijas, būtinas renkantis

mokymosi kryptį, tęsiant mokymąsi ar studijas, sėkmingai pereiti iš vienos mokymosi aplinkos į kitą, iš mokymosi aplinkos į darbo aplinką.

**Karjeros konsultavimas** – tai konsultanto ir konsultuojamo subjekto sąveika, kurios tikslas – padėti konsultuojamajam pažinti save, suderinti savo norus ir ketinimus su darbo rinkos reikalavimais; formuluoti tikslus mokymosi, darbo ir kitose užimtumo srityse, numatyti adekvačius būdus jiems įgyvendinti.

**Karjeros informavimas** – tai informacijos apie karjeros galimybes rinkimo, analizės, sisteminimo ir teikimo procesas.

**Karjeros į(si)vertinimas** – dažniausiai karjeros konsultavimo dalis, apimanti mokinių karjeros ypatumų ir / ar karjeros kompetencijų nustatymą. *Karjeros įvertinimas* – procesas, kurio metu vertintojas, naudodamas formalias (standartizuotas, pasižyminčias validumu, patikimumu, nešališkumu ir palyginamumu) ir neformalias įvertinimo priemones, nustato mokinio karjeros ypatumus ir / ar kompetencijas. *Karjeros įsivertinimas* – procesas, kurio metu pats mokinys, naudodamas neformalias įvertinimo priemones, nusistato savo karjeros ypatumus ir / ar kompetencijas.

**Profesinis veiklinimas** – tai realioje darbo ar darbo aplinką simuliuojančioje aplinkoje vykdomas organizuotas pažinimo ir praktinių profesinių gebėjimų ugdymas, atsižvelgiant į profesinius reikalavimus.

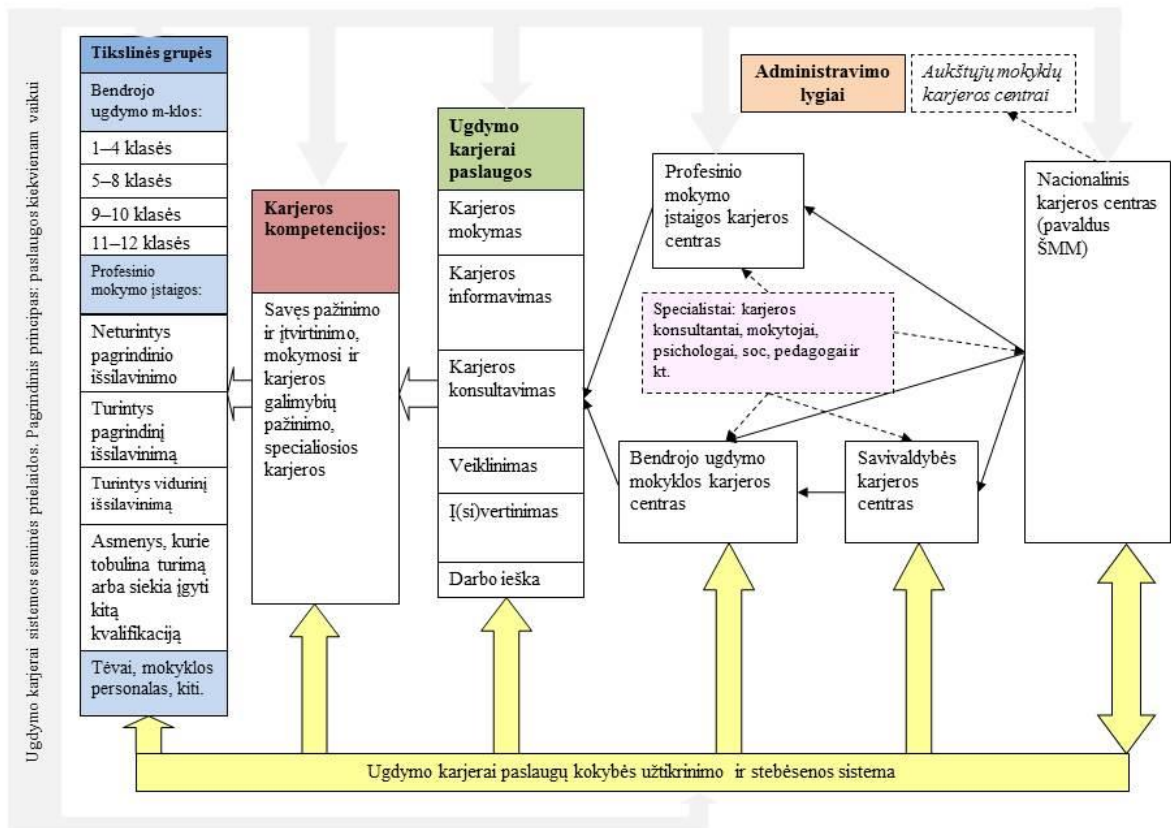
**Darbo ieška** – karjeros kompetencijomis grįstas profesinės veiklos ar konkretaus darbo ieškos ir radimo procesas, dažniausiai vykdomas baigus mokymąsi bendrojo ugdymo mokykloje ar baigiant profesinio mokymo įstaigą.

**Ugdymo karjerai sistemos stebėseną** – nuolatinę ugdymo karjerai sistemos būklės ir kaitos analizę, vertinimą, prognozavimą.

**Ugdymo karjerai specialistas** – mokytojas, švietimo pagalbos specialistas ar kitas asmuo, turintis nustatytas mokinių ugdymo karjerai paslaugų teikimo kompetencijas ir kvalifikaciją.

**Karjeros centras** – struktūrinis ugdymo karjerai sistemos vienetą, organizuojantis, koordinuojantis ir / arba teikiantis ugdymo karjerai paslaugas mokiniams.

1.4. Pagrindiniai Modelio (ir visos mokinių ugdymo karjerai sistemos) **elementai**: tikslinės grupės, mokinių karjeros kompetencijos, ugdymo karjerai paslaugos, šių paslaugų teikėjai, paslaugų organizavimas, valdymas ir finansavimas, kokybės užtikrinimas ir stebėseną (žr. 1.1. pav.).



1.1. pav. Mokinių ugdymo karjerai modelio pagrindiniai elementai

## 2. UGDYMO KARJERAI MISIJA, VIZIJA IR PRINCIPAI

2.1. Mokinių ugdymo karjerai sistemos **misija**: ugdymo karjerai paslaugų sistema skirta padėti bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams išmokti kelti adekvatus mokymosi, profesinės karjeros ir asmeninius tikslus ir juos įgyvendinti.

2.2. Mokinių ugdymo karjerai sistemos **vizija**: sukurta lanksti, į asmenį orientuota ugdymo karjerai paslaugų sistema, skirta lavinti atitinkamas žinias, gebėjimus, įgūdžius ir nuostatas, siūloma teikianti galimybę asmeniui savarankiškai ir atsakingai apsispręsti, prisitaikyti greitai kintamoje visuomenėje ir darbo rinkoje bei tapti visaverčiu jos piliečiu.

2.3. Mokinių ugdymas karjerai, kaip sudedamoji švietimo sistemos dalis, yra grindžiamas tais pačiais lygių galimybių, kontekstualumo, veiksmingumo ir tęstinumo principais kaip ir visa švietimo sistema (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 2011), taip pat vaiko interesų ir gerovės pirmumo, vaiko laisvo apsisprendimo, bendradarbiavimo, sistemiškumo, integralumo, prieinamumo, operatyvumo, diferenciacijavimo ir individualizavimo principais.

2.4. Modelio teoriniai pagrindai: karjeros socialinė kognityvinė teorija (J. Krumboltz; R. Lent ir kt.); karjeros raidos teorija (D. Super); mokymosi visą gyvenimą ir mokymosi gyvenimui paradigmos (detaliau – Modelio diegimo rekomendacijos).

2.5. Modelis ir tam tikri jo elementai kurti remiantis Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais norminiais dokumentais: Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu (2011); Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymu (2010); Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymu (2010); Profesinio orientavimo strategija (2003); Nacionaline profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa (2008); Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašu (2005), taip pat „Europa 2020“, „Europos socialine chartija“ (2001), Europos Tarybos rezoliucijomis „On better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies“ (2008); „New Skills for New Jobs“ (2007); Europos Komisijos strategija „New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs“ (2008).

### 3. MOKINIŲ UGDYMO KARJERAI TIKSLAS, UŽDAVINIAI, FUNKCIJOS

3.1. Mokinių ugdymo karjerai **tikslas** – sudaryti sąlygas kryptingai bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių karjeros kompetencijų plėtotei, laiduojančiai visavertį pasirengimą mokytis visą gyvenimą, galimybę realizuoti pasirinktoje veikloje ir gyvenime

3.2. Ugdymo karjerai **uždaviniai**:

3.2.1. Ugdyti bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių bendrąsias ir karjeros kompetencijas;

3.2.2. Suteikti papildomą pagalbą mokiniams, kurių karjeros kompetencijos nepakankamos sėkmingam karjeros vystymuisi;

3.2.3. „Lydėti“ mokinį per visą ugdymo procesą ir, atsižvelgiant į jo poreikius, palengvinti perėjimą iš vienos aplinkos į kitą (iš vienos mokymosi aplinkos į kitą; iš mokymosi aplinkos į darbo rinką).

3.3. Mokinių ugdymo karjerai paslaugų sistemos **funkcijos**:

**Problemų sprendimo:** psichologiniu ir kitokiu konsultavimu padėti asmeniui spręsti gyvenimo ir profesinės karjeros problemas.

**Motyvacinė:** padėti visiems bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams išmokyti savižinos, apsispręsti, kelti ir įgyvendinti tikslus, planuoti savo mokymąsi, karjerą ir gyvenimą apskritai.

**Prevencinė:** užkirsti kelią galimybei asmeniui atsidurti socialinės rizikos grupėje.

**Postvencinė:** konsultavimo, informavimo ir ugdymo priemonėmis atkurti socialiai pageidautiną asmens karjeros kryptingumą (pvz., „iškritusio“ iš švietimo sistemos).

#### 4. TIKSLINĖS GRUPĖS

4.1. Remiantis užsienio šalių ir Lietuvos patirtimi skiriamos **bendrojo ugdymo mokyklų mokinių tikslinės** grupės pagal bendrojo ugdymo programas:

4.1.1. Mokiniai, kurie mokosi pagal pradinio ugdymo programą (1–4 klasės);

4.1.2. Mokiniai, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos pirmąją dalį (5–8 klasės);

4.1.3. Mokiniai, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį (9–10 klasės);

4.1.4. Mokiniai, kurie mokosi pagal vidurinio ugdymo programą (11–12 klasės).

4.2. **Profesinio mokymo įstaigų mokinių tikslinės grupės** pagal profesinio mokymo programas:

4.2.1. Neturintys pagrindinio išsilavinimo, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programas kartu su pagrindinio ugdymo programos antrąja dalimi arba tik pagal profesinio mokymo programas;

4.2.2. Turintys pagrindinį išsilavinimą mokiniai, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programas kartu su vidurinio ugdymo programa arba tik pagal profesinio mokymo programas;

4.2.3. Turintys vidurinį išsilavinimą mokiniai, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programas;

4.2.4. Asmenys, kurie tobulina turimą arba įgyja naują kvalifikaciją (tęstinis profesinis mokymas).

4.3. **Kitos tikslinės grupės:**

4.3.1. Tėvai / globėjai / rūpintojai;

4.3.2. Mokytojai;

4.3.3. Profesijos mokytojai;

4.3.4. Švietimo pagalbos specialistai (psichologai, socialiniai pedagogai, socialiniai darbuotojai, specialieji pedagogai ir kt.), ugdymo karjerai specialistai (profesijos / karjeros konsultantai);

4.3.5. Kiti.

## 5. MOKINIŲ KARJEROS KOMPETENCIJOS

5.1. Karjeros kompetencijų klasifikacija.

**5.1.1. Savęs pažinimo ir įtvirtinimo kompetencijų sritis:**

- Savo stiprybių ir trūkumų pažinimas;
- Savo interesų, vertybių ir polinkių pažinimas;
- Teigiamo savivaizdžio sukūrimas;
- Pozityvaus santykio su aplinkiniais įtvirtinimas.

**5.1.2. Mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo kompetencijų sritis:**

- Informacijos paieška, tvarkymas ir taikymas;
- Mokymasis visą gyvenimą;
- Karjeros / mokymosi galimybių pažinimas;
- Visuomeninės aplinkos pažinimas.

**5.1.3. Specialiųjų karjeros kompetencijų sritis:**

**5.1.3.1. Bendrojo ugdymo mokyklų mokiniams:**

- Karjeros sprendimų priėmimas;
- Karjeros plano sudarymas;
- Adekvачių mokymosi / karjeros / gyvenimo tikslų kėlimas;
- Turimų žinių ir gebėjimų pritaikymas, siekiant mokymosi / karjeros / gyvenimo tikslų;
- Perėjimas iš vienos aplinkos į kitą (iš mokyklos į kitą mokymosi aplinką ar darbo rinką).

**5.1.3.2. Profesinio mokymo įstaigų mokiniams:**

- Karjeros sprendimų priėmimas;
- Karjeros plano sudarymas;
- Adekvачių mokymosi / karjeros / gyvenimo tikslų kėlimas;
- Turimų žinių ir gebėjimų pritaikymas, siekiant mokymosi / karjeros / gyvenimo tikslų;
- Perėjimas iš vienos aplinkos į kitą (iš mokyklos į kitą mokymosi aplinką ar darbo rinką);
- Darbo vietos užsitikrinimas.

**5.2. Karjeros kompetencijų ugdymo principai.**

**Universalumas.** Savęs pažinimo ir įtvirtinimo bei mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo kompetencijos iš dalies sutampa su pagrindinio ir vidurinio ugdymo




bendrosiose programose įvardytomis bendrosiomis kompetencijomis<sup>1</sup> (5.1 lentelė), tad gali būti ugdomos įgyvendinant bendrąjį ugdymo turinį.

**Integralumas.** Specialiosios karjeros kompetencijos gali būti ugdomos pagal karjeros mokymo programas ir / ar integruojant šių kompetencijų ugdymą į bendrąsias ugdymo ir profesinio mokymo programas.

**Sistemiškumas.** Specialiųjų karjeros kompetencijų ugdymas organizuojamas, skaidant jas į žinias, gebėjimus ir nuostatas.

**Perimamumas.** Specialiosios karjeros kompetencijos bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo lygmeniu ugdomos skirtingais lygiais (5.3. punktas ir 5.2.lentelė), atsižvelgiant į tikslinės grupės specifiką.

5.1. lentelė. Karjeros kompetencijų ugdymo integravimas į bendrųjų kompetencijų ugdymą

Bendrosios kompetencijos*	Sutampančios ir į bendrųjų kompetencijų ugdymą integruojamos karjeros kompetencijos
Asmenybinės kompetencijos Mokėjimo mokytis kompetencijos Socialinės pilietinės kompetencijos Iniciatyvumo ir kūrybiškumo kompetencijos Pažinimo kompetencijos Komunikavimo kompetencijos Kultūrinės kompetencijos	 Savęs pažinimo ir įtvirtinimo kompetencijos Mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo kompetencijos
Specialiosios karjeros kompetencijos (bendrojo ugdymo mokyklų mokiniams) Specialiosios karjeros kompetencijos (profesinio mokymo įstaigų mokiniams)	

\* Remiantis vidurinio ugdymo bendrųjų programų 10 priedu

### 5.3. Karjeros kompetencijų ugdymo lygiai

5.3.1. Mokinių ugdymas karjerai yra orientuotas į pasiekimus: įgytas žinias, gebėjimus ir nuostatas. Vykdamas ugdymo karjerai stebėseną, šie pasiekimai matomi per kokybinius ir kiekybinius parametrus (žr. 10 skyrių).

5.3.2. Skiriami šie karjeros kompetencijų ugdymo lygiai:

5.3.2.1. Pirmas lygis – pirminių žinių ir gebėjimų įgijimas, nuostatų formavimas;

5.3.2.2. Antras lygis – pagrindinių žinių ir gebėjimų įgijimas, nuostatų formavimas;

5.3.2.3. Trečias lygis – specifinių žinių ir gebėjimų įgijimas, nuostatų formavimas;

5.3.2.4. Ketvirtas lygis – turimų žinių ir gebėjimų tobulinimas, nuostatų formavimas.

5.3.3. Karjeros kompetencijų skaidymas (į žinias, gebėjimus ir nuostatas), atsižvelgiant į kompetencijų ugdymo lygį, pateikiamas Modelio diegimo rekomendacijose.

<sup>1</sup> Remiantis vidurinio ugdymo bendrųjų programų 10 priedu

[http://www.upc.smm.lt/suzinokime/bp/2011/Bendrosios\\_kompetencijos\\_10\\_priedas.pdf](http://www.upc.smm.lt/suzinokime/bp/2011/Bendrosios_kompetencijos_10_priedas.pdf) ir pagrindinio ugdymo bendrųjų programų 11 priedu [http://www.smm.lt/ugdymas/docs/programos/11\\_Bendruju\\_kompetenciju\\_.pdf](http://www.smm.lt/ugdymas/docs/programos/11_Bendruju_kompetenciju_.pdf)

#### 5.4. Specialiųjų karjeros kompetencijų ugdymas bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose:

5.4.1. Specialiųjų karjeros kompetencijų ugdymas bendrojo ugdymo mokyklose skirstomas į lygius, atsižvelgiant į bendrąsias ugdymo programas (5.2. lentelė);

5.4.2. Bendrojo ugdymo mokyklose specialiosios karjeros kompetencijos ugdomos 1–3 lygiu;

5.4.3. Specialiųjų karjeros kompetencijų ugdymas profesinio mokymo įstaigose skirstomas į lygius, atsižvelgiant į profesinio mokymo programas (5.2. lentelė);

5.4.4. Profesinio mokymo įstaigose specialiosios karjeros kompetencijos ugdomos 3–4 lygiu.

5.2 lentelė. Specialiųjų karjeros kompetencijų ugdymo lygiai

Specialiųjų karjeros kompetencijų ugdymo lygiai	Bendrojo ugdymo mokyklos	Profesinio mokymo įstaigos
1 lygis	1–4 klasės (integruotas dalykas)	-
2 lygis	5–8 klasės (integruotas dalykas)	-
3 lygis	9–10 klasės (atskiras dalykas / modulis), 11–12 klasės (atskiras pasirenkamas dalykas)	Pagal profesinio mokymo programas, skirtas pirmajai kvalifikacijai įgyti, besimokantys mokiniai
4 lygis	-	Asmenys, kurie tobulina turimą kvalifikaciją arba siekia kitos (tęstinio profesinio mokymo dalyviai)

#### 5.5. Karjeros kompetencijų ugdymo specifika bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose:

5.5.1. Bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose pabrėžiami skirtingi mokinio karjeros raidos etapai;

5.5.2. Karjeros kompetencijų ugdymo specifika bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose atskleidžia šių kompetencijų ugdymo lygiai (5.2. lentelė) ir skirtingos ugdymo karjerai paslaugos;

5.5.3. Karjeros kompetencijų ugdymo skirtumai bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose turi būti matomi iš karjeros mokymo programų ir metodinės medžiagos.

## 6. MOKINIŲ UGDYMO KARJERAI PASLAUGOS

6.1. **Ugdymo karjerai paslaugų sistema.** Ugdymo karjerai paslaugos, apimančios karjeros mokymą, karjeros konsultavimą, karjeros informavimą, karjeros į(si)vertinimą, profesinį veiklinimą

ir darbo iešką, yra nuolatinis ir nenutrūkstamas procesas mokinio atžvilgiu. Ugdymo karjerai paslaugų sistema vaizduojama 6.1 paveiksle.



6.1 pav. Ugdymo karjerai paslaugų sistema

6.1.1. **Karjeros mokymo tikslas** – formuoti bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių karjeros kompetencijas, padėti jiems perimti ir plėtoti žinias, gebėjimus ir nuostatas, būtinas norint sėkmingai pasirinkti mokymosi kryptį, profesiją ar darbo veiklą, pereiti iš mokymo aplinkos į darbo aplinką, taip pat tolesnei profesinei raidai ir mokymuisi.

6.1.2. **Karjeros mokymo uždaviniai bendrojo ugdymo mokykloje:**

6.1.2.1. Skatinti mokinius pažinti savo asmenybės savybes, interesus, gabumus, įgūdžius;

6.1.2.2. Plėtoti darbo pasaulio ir profesijų įvairovės supratimą;

6.1.2.3. Skatinti gebėjimus sieti mokymosi mokykloje rezultatus su būsimais karjeros pasirinkimais;

6.1.2.4. Ugdyti pozityvią nuostatą mokymosi, darbo ir karjeros atžvilgiu.

6.1.3. **Karjeros mokymo organizavimas bendrojo ugdymo mokyklose:**

6.1.3.1. Bendrojo ugdymo mokyklose karjeros ugdymas organizuojamas atsižvelgiant į bendrojo ugdymo programų paskirtį ir jų vykdymo galimybes, t. y. ugdymo turinio formavimo nacionaliniu, mokyklos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos, savininko (dalyvių susirinkimo), mokyklos lygmenimis.

6.1.3.2. Karjeros mokymo programos turinys privalomai integruojamas į tam tikrų dalykų turinį bendru mokyklos bendruomenės sutarimu. Toks organizavimo modelis taikomas įgyvendinant pradinio ir pagrindinio ugdymo programas (6.1. lentelė).

6.1.3.3. Bendrojo ugdymo mokyklos, išnaudodamos mokymo proceso lankstumo galimybes, mokiniams, kurie mokosi pagal vidurinio ugdymo programą, karjeros mokymo programai įgyvendinti gali taikyti ir kitas mokymo formas, pavyzdžiui, karjeros seminarus, intensyvius mokymus ir pan.

6.1. lentelė. Karjeros mokymas bendrojo ugdymo mokyklose

	Bendrojo ugdymo mokyklos				Pastabos
	Pradinio ugdymo programa	Pagrindinio ugdymo programos I dalis	Pagrindinio ugdymo programos II dalis	Vidurinio ugdymo programa	
Bendras apibūdinimas	Karjeros kompetencijų ugdymas integruojamas į pasaulio pažinimo dalyką	Mokiniam, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos pirmąją dalį (5–8 klasės), integruojama į mokyklos bendruomenės bendru sutarimu pasirinktų dalykų / dalykų sričių turinį	Mokiniam, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį (9–10 kl.), karjeros ugdymo programa integruojama į technologijų dalyko turinį	Mokiniam, kurie mokosi pagal vidurinio ugdymo programą, karjeros ugdymo programą siūloma mokiniui rinktis kaip laisvai pasirenkamąjį dalyką	Mokyklos bendruomenė susitaria, į kurių dalykų / dalykų sričių turinį bus integruojamas karjeros kompetencijų ugdymas ir kaip (ar apskritai) bus organizuojamas profesinis veiklinimas.
Apimtis	Bendra apimtis mokslo metams – ne mažiau kaip 2 val.	5–8 klasių karjeros ugdymo programos apimtis – 35 val. per 4 metus (60–70 proc., turinio skiriama praktinei veiklai)	9–10 kl. karjeros ugdymo programos apimtis - 18 val. per dvejus metus		Kad būtų užtikrintos karjeros ugdymo paslaugos visiems 11–12 klasių mokiniams, karjeros kompetencijoms ugdyti, profesiniam veiklinimui galima mokykloje taikyti įvairias neformalaus ugdymo formas; mokinio pasirinkta karjeros ugdymo programa gali būti derinama su neformaliuoju ugdymu. Dėl karjeros kompetencijoms ugdyti skiriamų valandų, formų, profesinio veiklinimo įgyvendinimo tarsi mokyklos bendruomenė, sudarydama programą).
Kompetencijų ugdymo lygis (žr. 4 skyrių)	1 lygis	2 lygis	3 lygis	3 lygis	
Paslaugos teikėjai	Mokytojai	Mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	
Profesinis veiklinimas		Profesinis veiklinimas šiai grupei neprivalomas, bet gali būti organizuojamas	Mokiniam, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį (9–10 kl.), profesiniam veiklinimui skiriama ne mažiau kaip 8 val. per dvejus mokslo metus	Mokiniam, kurie pasirinko technologijų dalyką, profesinį veiklinimą galima organizuoti panaudojus šiam dalykui skirtas valandas	

#### **6.1.4. Karjeros mokymo organizavimas profesinio mokymo įstaigose.**

##### **6.1.4.1. Karjeros mokymo uždaviniai profesinio mokymo įstaigose:**

6.1.4.1.1. Skatinti mokinius pažinti ir suprasti savo asmenybės savybes, interesus, gabumus, įgūdžius;

6.1.4.1.2. Plėtoti supratimą apie darbo pasaulį ir karjerą;

6.1.4.1.3. Gilinti gebėjimą analizuoti darbo rinkos padėtį ir ateities tendencijas;

6.1.4.1.4. Ugdyti pozityvią nuostatą mokymosi, darbo ir karjeros atžvilgiu;

6.1.4.1.5. Formuoti ir tobulinti įsidarbinimo įgūdžius;

6.1.4.1.6. Ugdyti specialiąsias karjeros kompetencijas;

6.1.4.1.7. Užtikrinti karjeros kompetencijų ugdymo tęstinumą, atsižvelgiant į mokinio patirtį, įgytą formaliojo, neformaliojo ugdymu bei savišvieta.

6.1.4.2. Profesinis mokymas ir karjeros mokymas profesinio mokymo įstaigose yra glaudžiai susiję, nes mokinsys tiesiogiai rengiamas profesinei veiklai.

6.1.4.3. Karjeros kompetencijų ugdymo ir įgyvendinimo formas suderina profesinio mokymo įstaigos bendruomenė ir socialiniai partneriai. Profesinio mokymo įstaigose profesinis veiklinimas neorganizuojamas mokiniams, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programas (6.2. lentelė). Karjeros mokymo programa gali būti įgyvendinama panaudojant mokinių mokomąsias bendroves, derinant su profesiniu mokymu, taip pat formalųjį mokymą su įvairiomis neformaliojo ugdymo formomis. Karjeros mokymo programą profesinio mokymo įstaiga gali siūlyti mokiniui rinktis kaip laisvai pasirenkamąjį dalyką ir pan.

6.1.4.4. Išnaudodamos mokymo proceso lankstumo galimybes, profesinio mokymo įstaigos mokiniams, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programą kartu su vidurinio ugdymo programa, mokiniams, kurie įgiję vidurinį išsilavinimą siekia profesinės kvalifikacijos, ir asmenims, kurie tobulina turimą kvalifikaciją ar siekia kitos (tęstinis mokymas) karjeros, mokymo programai įgyvendinti gali taikyti ir kitas mokymo formas, pavyzdžiui, karjeros seminarus, intensyvius mokymus ir pan.

6.2. lentelē. Karjeras mokymas profesinio mokymo istaigose

	Profesinio mokymo i <span>staigos</span>			Profesinio mokymo programa, skirta asmenims, tobulinantiems turim <span>ą</span> ar siekiantiems i <span>gyti</span> kit <span>ą</span> kvalifikacij <span>ą</span> (t <span>estinis</span> mokymas)	Pastabos
	Profesinio mokymo programos pirmajai kvalifikacijai i <span>gyti</span>				
	Profesinio mokymo programa, suteikianti tik kvalifikacij <span>ą</span>	Profesinio mokymo programa kartu su vidurinio u <span>gdymo</span> programa	Profesinio mokymo programa kartu su pagrindinio u <span>gdymo</span> programa (II dalis)		
Bendras apib <span>u</span> dinimas	Karjeras u <span>gdymo</span> modulio programa integruojama i <span> profesinio mokymo</span> dalyko – ekonomikos ir verslo pagrind <span>u</span> – turin <span>i</span> .	Mokiniam <span>s</span> , kurie mokosi pagal profesinio mokymo programas kartu su vidurinio u <span>gdymo</span> programa, karjeras kompetencij <span>u</span> u <span>gdymas</span> integruojamas i <span> ekonomikos ir verslo</span> pagrind <span>u</span> dalyko turin <span>i</span>	Karjeras u <span>gdymo</span> modulio programa integruojama i <span> profesinio mokymo</span> dalyko – ekonomikos ir verslo pagrind <span>u</span> – turin <span>i</span> .	Karjeras u <span>gdymo</span> kompetencij <span>u</span> modul <span>is</span> integruojamas i <span> profesinio mokymo</span> dalykus, atsi <span>z</span> velgiant i <span> programos</span> trukm <span>ę</span> , specifik <span>ą</span> , dalykus ir valand <span>u</span> skai <span>čių</span>	Karjeras u <span>gdymo</span> programai i <span>gyvendinti</span> galima panaudoti mokini <span>u</span> mokom <span>ą</span> si <span>as</span> bendroves, derinti su profesiniu mokymu, formal <span>u</span> ji <span>u</span> mokym <span>ą</span> derinti su i <span>va</span> iriomis neformaliojo u <span>gdymo</span> formomis. Karjeras u <span>gdymo</span> program <span>ą</span> profesinio mokymo i <span>staiga</span> gali si <span>u</span> lyti mokiniui rinktis kaip laisvai pasirenkam <span>ą</span> ji dalyk <span>ą</span> (analogi <span>škai</span> kaip bendrojo u <span>gdymo</span> mokykloms). Mokiniam <span>s</span> , kurie profesinio mokymo i <span>staigose</span> mokosi tik pagal pagrindinio u <span>gdymo</span> programos antr <span>ą</span> ji <span>ą</span> dal <span>i</span> , privalomai integruojama i <span> ikiprofesin<span>i</span> mokym<span>ą</span>, kuriam skiriamos pagrindinio u<span>gdymo</span> programos antrojoje dalyje numatytos technologij<span>u</span> dalyko valandos</span>

Apimtis	Karjeros ugdymo modulio programai įgyvendinti skiriama 20 val., atsisakius privalomo profesinio mokymo dalyko – estetikos, padidinant ekonomikos ir verslo pagrindų dalyko valandų skaičių; 50–60 proc. karjeros ugdymo modulio programos turinio skiriama praktinei veiklai	Karjeros ugdymo modulio programai įgyvendinti skiriama 20 val., nedidinant skiriamų valandų ekonomikos ir verslo pagrindų disciplinai. 50–60 proc. karjeros ugdymo modulio programos turinio skiriama praktinei veiklai	20 val. karjeros ugdymo programa. 60–70 proc. karjeros ugdymo programai įgyvendinti numatyto laiko skiriama praktinei veiklai	6–8 val.	Pertvarkius profesinio mokymo programas į modulines ir įvedus kreditų sistemą, mokinys, kuris mokosi pagal profesinio mokymo programą, privalėtų per visą savo mokymosi laikotarpį surinkti nustatytą kreditų skaičių, atsižvelgiant į programos trukmę (rekomenduojama 1–2 kreditai)
Kompetencijų ugdymo lygis	3 lygis	3 lygis	3 lygis	4 lygis	Žr. 4 skyrių
Paslaugos teikėjai	Profesijos mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Bendrojo ugdymo dalykų, profesijos mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Bendrojo ugdymo dalykų, profesijos mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Profesijos mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	
Profesinis veiklinimas	Profesinio mokymo įstaigose profesinis veiklinimas neorganizuojamas mokiniams, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programas	Profesinio mokymo įstaigose profesinis veiklinimas neorganizuojamas mokiniams, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programas	Profesinio mokymo įstaigose profesinis veiklinimas neorganizuojamas mokiniams, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programas	Profesinis veiklinimas neorganizuojamas	Mokiniams, kurie profesinio mokymo įstaigose mokosi tik pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį, privalomas profesinis veiklinimas, kuris derinamas su ikiprofesiniu mokymu



## **6.2. Karjeros konsultavimas**

6.2.1. **Karjeros konsultavimo tikslas** – padėti mokiniui analizuoti profesinio pasirinkimo problemas, įveikti nesugebėjimą priimti sprendimus, nesugebėjimą realizuoti priimtą profesinį pasirinkimą, suteikti mokiniui reikalingą pagalbą mokymosi ir kitais su karjera susijusiais klausimais.

### **6.2.2. Karjeros konsultavimo uždaviniai:**

6.2.2.1. Suteikti galių mokiniui priimti sprendimus, susijusius su karjeros ar mokymosi pasirinkimais;

6.2.2.2. Padėti mokiniui geriau pažinti save ir savo galimybes;

6.2.2.3. Teikti pagalbą mokiniui sprendžiant karjeros, mokymosi ir/ar asmenines problemas;

6.2.2.4. Suteikti galių mokiniui kelti mokymosi, karjeros ir / ar gyvenimo tikslus ir rasti adekvatų būdą juos įgyvendinti;

6.2.2.5. Palengvinti perėjimą iš vienos aplinkos į kitą (pvz., iš bendrojo ugdymo mokyklos į aukštąjį mokslą arba darbo pasaulį);

6.2.2.6. Skatinti mokinio sąmoningumą ir atsakomybę už savo sprendimus;

6.2.2.7. Kita.

6.2.3. **Karjeros konsultavimo paslaugų organizavimas.** Paslaugos teikiamos atsižvelgiant į mokinių pasirengimo lygį, kuris nustatomas įvertinant mokinius ir / arba tiriant mokinių karjeros paslaugų poreikius:

6.2.3.1. Mokiniai, kurių pasirengimo lygis priimti profesinio pasirinkimo ir kitus karjeros sprendimus yra aukštas, skatinami savarankiškai ieškoti informacijos, reikalingos priimti karjeros sprendimus. Karjeros konsultantai, psichologai arba karjeros centro darbuotojai teikia minimalias paslaugas arba neteikia jokių konsultavimo paslaugų;

6.2.3.2. Mokiniam, kurių pasirengimo lygis spręsti profesinio pasirinkimo ir kitas karjeros problemas yra vidutinis, siūlomos trumpalaikės karjeros konsultanto, psichologo arba kitų specialistų paslaugos. Dažniausiai tai patarimai, kaip naudotis įvairiais informacijos ištekliais, kurie gali būti papildomi grupinio konsultavimo sesijomis;

6.2.3.3. Mokiniam, kurių pasirengimo lygis spręsti profesinio pasirinkimo ir kitas karjeros problemas yra žemas, siūlomos individualaus konsultavimo paslaugos (remiantis tyrimų duomenimis, individualaus konsultavimo poreikis gali svyruoti nuo 10 proc. iki 50 proc..

## **6.3. Karjeros informavimas.**

6.3.1. **Karjeros informavimo paslaugų teikimo tikslas** – rinkti ir sisteminti tikslinių grupių poreikius atitinkančią karjerai ugdyti aktualią informaciją, padaryti ją prieinamą tikslinių grupių asmenims, sudarant jiems sąlygas priimti racionalius profesijos rinkimosi ir karjeros

sprendimus, derinant saviraiškos ir individualius asmenybės tobulėjimo poreikius su darbo rinkos reikalavimais.

### **6.3.2. Karjeros informavimo paslaugų teikimo uždaviniai:**

6.3.2.1. Informuoti apie švietimo sistemos teikiamas mokymosi ir studijų galimybes, priėmimo sąlygas, įgyjamas kvalifikacijas profesinėse ir aukštosiose mokyklose;

6.3.2.2. Informuoti apie profesinio mokymosi, studijų, įgyjamų kvalifikacijų ir profesijų sąsają;

6.3.2.3. Informuoti apie kvalifikacijas, kvalifikacijų įgijimo, tobulinimo ir persikvalifikavimo tvarką;

6.3.2.4. Informuoti apie savęs pažinimo galimybes;

6.3.2.5. Informuoti apie įsidarbinimo ir profesinės karjeros galimybes;

6.3.2.6. Informuoti apie Atvirą informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistemą (AIKOS), kitas informacines sistemas ir informacijos šaltinius;

6.3.2.7. Informuoti apie karjeros ugdymo paslaugas teikiančias institucijas;

6.3.2.8. Kita.

### **6.4. Karjeros į(si)vertinimas**

6.4.1 **Karjeros į(si)vertinimo tikslas:** rinkti ir teikti mokiniui adekvačius duomenis apie jo karjeros ypatumus ir / ar karjeros kompetencijas.

#### **6.4.2. Karjeros į(si)vertinimo uždaviniai:**

6.4.2.1. *Klasifikuoti*, t. y. atpažinti mokinio kognityvines, asmenybės ir kitas psichologines ypatybes ir priskirti jas tam tikrai kategorijai. Tai galima panaudoti parenkant mokiniui mokymo(si) programą, siunčiant tobulinti kvalifikaciją, perkvalifikuojant ar profesiniam pasirinkimui pagrįsti;

6.4.2.2. *Apibūdinti*, išsiaiškinti mokinio galias ir sunkumus ir atsižvelgti į juos planuojant profesinę karjerą;

6.4.2.3. *Numatyti*, t. y. remiantis tyrimo rezultatais prognozuoti vertinamų psichologinių ypatybių stabilumą, raidos eigą ir darbo / mokymosi perspektyvas;

6.4.2.4. *Planuoti intervencijas*, jei tyrimo rezultatais grindžiamas jų reikalingumas;

6.4.2.5. *Įvertinti* profesinei karjerai svarbius mokinio veiksnius (branda, patirtų traumų padariniai, kalbinės ir kultūrinės aplinkos pakeitimo pasekmės), galinčius turėti įtakos kognityvinės, emocinės, psichosocialinės raidos pokyčiams.

6.4.3. Įvertinimui naudojami formalūs ir neformalūs įvertinimo instrumentai, o įsivertinimui – tik neformalūs instrumentai. Daugelį neformalių įvertinimo technikų mokiniai naudoja kaip įsivertinimo priemones savęs pažinimui, o tai yra būtina planuojant savo karjerą.

### **6.5. Darbo ieška**

6.5.1. **Darbo ieškos tikslas** – padėti bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams įsisavinti žinias, gebėjimus ir nuostatas, būtinas sėkmingai įsidarbinti ir adaptacijai darbe.

**6.5.2. Darbo ieškos uždaviniai:**

6.5.2.1. Suteikti galių mokiniui kelti ir nustatyti karjeros tikslus, atsižvelgiant į savęs pažinimo rezultatus;

6.5.2.2. Skatinti mokinius tirti darbo rinką ir identifikuoti potencialias darbo vietas;

6.5.2.3. Ugdyti įsidarbinimo gebėjimus (CV parengimo, motyvacinio laiško rašymo, dalyvavimo darbo pokalbyje, derybų dėl atlyginimo ir pan.);

6.5.2.4. Teigiamų darbo ir įsidarbinimo nuostatų formavimas.

**6.6. Profesinis veiklinimas**

6.6.1. **Profesinio veiklinimo tikslas** – padėti bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams realioje veikloje perimti ir plėtoti žinias, gebėjimus ir nuostatas, naudingas būsimam profesiniam pasirinkimui ir darbui.

**6.6.2. Profesinio veiklinimo uždaviniai:**

6.6.2.1. Plėtoti mokinių sampratą apie konkrečias profesijas, gilinant jų patirtį;

6.6.2.2. Formuoti tolesnio mokymosi kryptį pagal įgytą patirtį;

6.6.2.3. Plėtoti mokinių žinias ir sampratą apie įmones, ekonomiką, finansus ir verslo organizacijas;

6.6.2.4. Padėti pritaikyti mokinių žinias ir gebėjimus darbo aplinkoje;

6.6.2.5. Skatinti mokinius tirti profesinio pasirinkimo galimybes;

6.6.2.6. Padėti mokiniams įgyti realaus darbo patirtį;

6.6.2.7. Stiprinti mokinių teigiamą nuostatą mokymosi visą gyvenimą atžvilgiu.

## **7. UGDYMO KARJERAI PASLAUGŲ ORGANIZAVIMO SISTEMOS STRUKTŪRA**

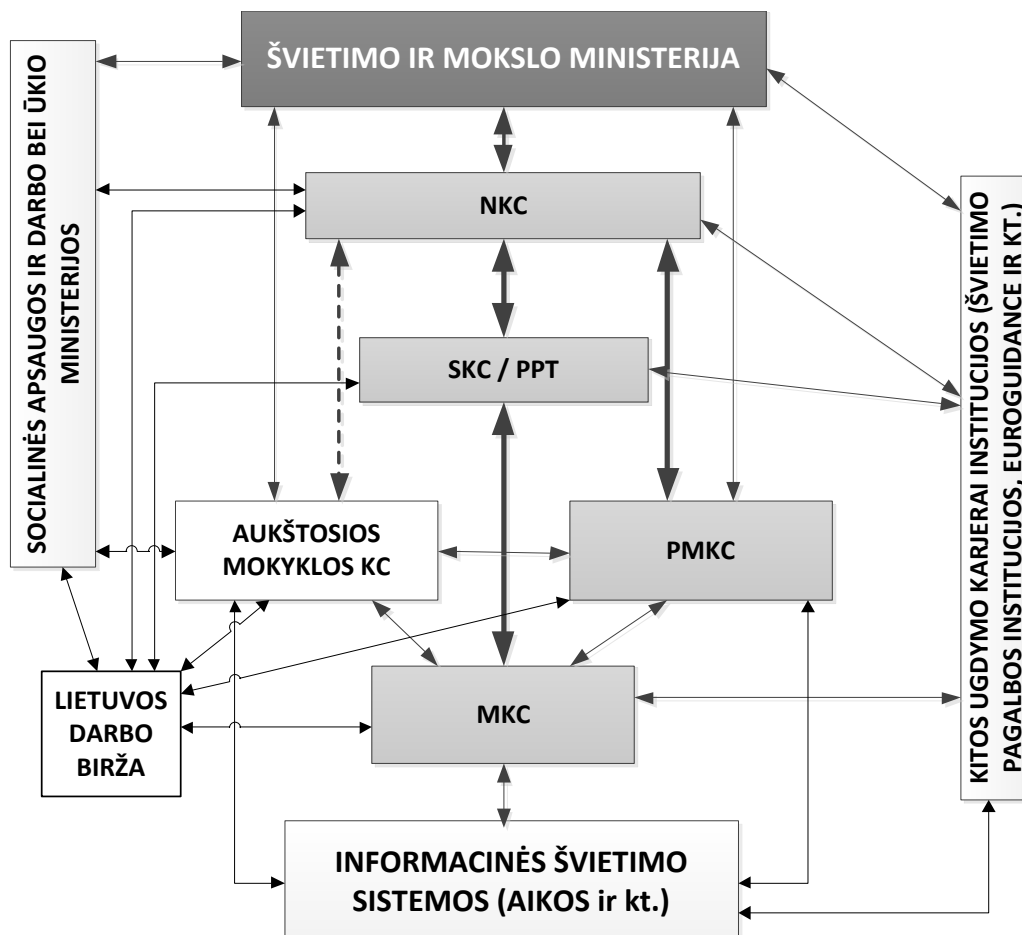
7.1. **Ugdymo karjerai paslaugų organizavimo sistemos lygmenys.** Ugdymo karjerai paslaugų organizavimo sistemos schema vaizduojama 7.1 paveiksle. Lietuvos mokinių ugdymo karjerai paslaugų organizavimo sistema yra trijų lygmenų (4 punkte nurodytos kitos institucijos gali būti įvairaus lygmens):

7.1.1. Nacionalinio lygmens institucija (nacionalinis karjeros centras / nacionalinio lygmens karjeros centras, toliau – NKC);

7.1.2. Savivaldybių lygmens institucijos (savivaldybių / savivaldybių lygmens karjeros centrai, toliau – SKC);

7.1.3. Pirminio lygmens institucijos (bendrojo ugdymo mokyklų karjeros centrai, toliau – MKC, profesinio mokymo įstaigų karjeros centrai, toliau – PMKC).

7.1.4. Kitos institucijos.



7.1 pav. Lietuvos mokinių ugdymo karjerai paslaugų organizavimo sistemos institucijos ir jų ryšiai

7.2. **Nacionalinio lygmens karjeros centras.** NKC yra institucija, koordinuojanti ugdymą karjerai nacionaliniu lygiu ir dalyvaujanti formuojant ir įgyvendinant ugdymo karjerai politiką.

#### 7.2.1. NKC funkcijos:

7.2.1.1. Kartu su Švietimo ir mokslo ministerija inicijuoja mokinių ugdymą karjerai reglamentuojančių teisės aktų priėmimą ir keitimą, formuoja ir įgyvendina mokinių ugdymo karjerai strategiją;

7.2.1.2. Koordinuoja ugdymo karjerai paslaugų teikimą Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo institucijose;

7.2.1.3. Kuria ir atnaujina ugdymo karjerai metodinę bazę;

7.2.1.4. Organizuoja karjeros specialistų kvalifikacijos tobulinimą;

7.2.1.5. Aprūpina savivaldybių, bendrojo ugdymo mokyklų, profesinio mokymo įstaigų karjeros centrus karjerai ugdyti skirtais leidiniais ir metodinėmis priemonėmis;

7.2.1.6. Padeda MKC, PMKC ir SKC diegti ugdymo karjerai inovacijas;

7.2.1.7. Teikia metodinę pagalbą ugdymo karjerai specialistams (kvalifikacijos tobulinimo kursai ir kt.);

7.2.1.8. Kaupia duomenis apie teikiamas ugdymo karjerai paslaugas;

7.2.1.9. Bendradarbiaudamas su Švietimo ir mokslo ministerija organizuoja ir vykdo ugdymo karjerai paslaugų sistemos stebėseną šalies mastu;

7.2.1.10. Bendradarbiauja su Lietuvos ir užsienio institucijomis, užsiimančiomis ugdymo karjerai paslaugų teikimu ar tobulinimu;

7.2.1.11. Parengia bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių karjeros ugdymo paslaugų poreikio įvertinimo kriterijus, priemones ir tvarką;

7.2.1.12. Kita.

#### 7.2.2. **NKC steigimas**

7.2.2.1. Nacionalinio lygmens karjeros centras steigiamas (a) kaip nauja savaranki Švietimo ir mokslo ministerijai pavaldi institucija arba (b) kaip esamos švietimo pagalbos institucijos padalinys.

7.2.2.2. Pasirinkus b) variantą, pirmenybė teikiama institucijai, kuri:

7.2.2.2.1. Turi ugdymo karjerai paslaugas vykdančią padalinį, kuriam būtų pavedamos NKC funkcijos;

7.2.2.2.2. Yra sukaupusi ugdymo karjerai organizavimo patirtį;

7.2.2.2.3. Turi didelę projektų karjeros srityje vykdymo patirtį;

7.2.2.2.4. Turi atitinkamą infrastruktūrą ir specialistų;

7.2.2.2.5. Turi sukaupusi informacijos apie Profesinio informavimo taškų (PIT) veiklą ir išplėtotus ryšius su jais.

7.2.3. **NKC struktūra** formuojama atsižvelgiant į galiojančius teisės aktus, Modelio 7.2.1. punkte išvardytas NKC funkcijas ir Modelio diegimo rekomendacijas.

7.3. **Savivaldybių lygmens karjeros centrai.** SKC yra savivaldybės švietimo pagalbos įstaiga arba jos padalinys, teikiantis ugdymo karjerai paslaugas ir kuruojantis jos teritorijos bendrojo ugdymo mokyklose teikiamas ugdymo karjerai paslaugas.

#### 7.3.1. **SKC funkcijos:**

7.3.1.1. Koordinuoja ugdymo karjerai paslaugų teikimą atitinkamai savivaldybei pavaldžiose bendrojo ugdymo mokyklose;

7.3.1.2. Kaupia ir sistemina svarbią karjeros ugdymui informaciją apie situaciją švietimo sistemoje ir darbo rinkoje, užtikrina jos sklaidą;

7.3.1.3. Užtikrina ugdymo karjerai paslaugų teikimo kokybę savivaldybės teritorijoje:

7.3.1.3.1. Kaupia ir sistemina duomenis apie ugdymo karjerai paslaugų teikimą savivaldybės teritorijoje;

7.3.1.3.2. Teikia tas paslaugas, kurioms teikti mokyklose nėra pakankamai išteklių (karjeros konsultavimo, karjeros į(si)vertinimo, profesinio veiklinimo);

7.3.1.3.3. Bendradarbiaudamas su NKC, kuria ir atnaujina ugdymo karjerai metodinę bazę, teikia metodinę pagalbą mokyklose dirbantiems ugdymo karjerai specialistams;

7.3.1.3.4. Bendradarbiauja su darbdaviais organizuojant ugdymo karjerai paslaugas (ypač profesinį veiklinimą) bendrojo ugdymo mokyklose;

7.3.1.4. Dalyvauja vykdant ugdymo karjerai sistemos stebėseną savivaldybės teritorijoje;

7.3.1.5. Inicijuoja ir vykdo projektinę veiklą ugdymo karjerai srityje;

7.3.1.6. Kita.

7.3.2. **SKC steigimas:** karjeros centras steigiamas kiekvienoje savivaldybėje. Galimos tokios savivaldybių karjeros centrų steigimo alternatyvos: a) SKC steigiamas kaip savivaldybės (arba jos švietimo skyriaus) naujas savarankus padalinys; b) SKC funkcijos deleguojamos konkrečios bendrojo ugdymo mokyklos karjeros centrui, sustiprinus jį etatais ir materialia parama (toks centras kuruotų ir kitų mokyklų teikiamas ugdymo karjerai paslaugas); c) SKC steigiamas kaip savivaldybei pavaldžios švietimo pagalbos institucijos padalinys; d) SKC steigiamas kooperuojantis kelioms savivaldybėms; e) išplečiamos savivaldybei pavaldžios švietimo institucijos specialistų funkcijos, nekuriant atskiro padalinio. Konkrečią SKC steigimo alternatyvą pasirenka savivaldybė.

7.4. **Bendrojo ugdymo mokyklų karjeros centrai.** MKC yra bendrojo ugdymo mokyklos padalinys, organizuojantis ir / arba teikiantis ugdymo karjerai paslaugas.

7.4.1. **MKC funkcijos:**

7.4.1.1. Tiria mokinių ir kitų vartotojų ugdymo karjerai paslaugų poreikį ir nustato mokinių šių paslaugų poreikio lygį;

7.4.1.2. Teikia ugdymo karjerai paslaugas (karjeros mokymo, informavimo, konsultavimo, į(si)vertinimo, veiklinimo ir darbo ieškos) mokiniams ir jų tėvams;

7.4.1.3. Kaupia išteklius, reikalingus ugdymo karjerai paslaugoms teikti;

7.4.1.4. Aprūpina mokyklos pedagoginį personalą informacija ir kitais ištekliais, būtinais karjeros ugdymo (ypač karjeros mokymo) paslaugoms teikti;

7.4.1.5. Neturėdamas pakankamai išteklių suteikti ugdymo karjerai paslaugas (pvz., įvertinimo), siunčia mokinius ir kitus vartotojus į SKC ir / ar kitas švietimo pagalbos institucijas, kurios teikia atitinkamas paslaugas;

7.4.1.6. Stebėsenos srityje – kaupia ir teikia SKC/NKC pirminę informaciją apie ugdymo karjerai paslaugų įgyvendinimą;

7.4.1.7. Nuolat vykdo ugdymo karjerai paslaugų savianalizę, siekdamas kuo didesnio naudingumo mokiniui ir visuomenei;

7.4.1.8. Periodiškai teikia ataskaitas apie vykdytą veiklą mokyklos administracijai ir SKC bei NKC;

7.4.1.9. Kita.

#### **7.4.2. MKC steigimas**

7.4.2.1. Ugdymo karjerai paslaugas turi gauti kiekvienas mokinys. Kiekviena mokykla yra atsakinga už kokybiškų ugdymo karjerai paslaugų suteikimą kiekvienam mokiniui.

7.4.2.2. Sprendimą dėl MKC steigimo, personalo struktūros ir funkcijų priima mokykla ir jos steigėjas. MKC gali būti steigiamas Profesinio informavimo taško (PIT) pagrindu.

7.4.2.3. Kai mokykla nėra pajėgi įsteigti atskirą MKC, mokyklos administracija sudaro sutartį su SKC ir / arba kitos mokyklos karjeros centru dėl ugdymo karjerai paslaugų teikimo.

**7.5. Profesinio mokymo įstaigų karjeros centrai (PMKC).** PMKC yra profesinio mokymo įstaigos padalinys, organizuojantis ir / arba vykdomas ugdymo karjerai paslaugas.

#### **7.5.1. PMKC funkcijos:**

7.5.1.1. Organizuoja įvairaus pobūdžio ugdymo karjerai paslaugas;

7.5.1.2. Tiria profesinio mokymo įstaigos mokinių karjeros ugdymo paslaugų poreikį;

7.5.1.3. Padeda mokiniams tinkamai planuoti karjerą, pasirengti atvirai darbo rinkai;

7.5.1.4. Padeda spręsti profesinio mokymo įstaigos mokinių profesinės praktikos ir įsidarbinimo klausimus;

7.5.1.5. Bendradarbiauja su socialiniais partneriais, darbdaviais, kitų institucijų karjeros centrais, įgyvendindamas ugdymo karjerai tikslus;

7.5.1.6. Teikia karjeros informavimo paslaugas potencialiems profesinio mokymo įstaigos mokiniams ir kitiems suinteresuotiems asmenims;

7.5.1.7. Teikia profesinio mokymo įstaigos mokiniams įvairių formų individualias ir grupines karjeros informavimo, konsultavimo, įvertinimo paslaugas;

7.5.1.8. Stebėsenos srityje – kaupia ir analizuoja duomenis apie ugdymo karjerai paslaugų teikimą savo institucijoje ir teikia juos SKC/NKC;

7.5.1.9. Kita.

### **7.5.2. PMKC steigimas ir struktūra**

7.5.2.1. PKMC steigiami visose profesinio mokymo įstaigose.

7.5.2.2. PKMC personalo struktūrą numato profesinio mokymo įstaiga ir jos steigėjas.

7.5.2.3. Kai profesinio mokymo įstaiga nėra pajėgi įsteigti atskirą KC, įstaigos administracija sudaro sutartį su NKC, SKC ir / arba kitos ugdymo ar švietimo pagalbos įstaigos KC dėl ugdymo karjerai paslaugų teikimo.

### **7.6. Kiti ugdymo karjerai paslaugų teikėjai**

#### **7.6.1. Švietimo ir mokslo ministerija ir jos funkcijos mokinių ugdymo karjerai srityje:**

7.6.1.2. Kuria ugdymo karjerai politiką, rengia teisės aktus, kontroliuoja strateginių uždavinių ugdymo karjerai srityje įgyvendinimą;

7.6.1.3. Steigia, finansuoja ir prižiūri nacionalinį karjeros centrą;

7.6.1.4. Užtikrina Atviros informavimo, konsultavimo, orientavimo sistemos (AIKOS) plėtojimą;

7.6.1.5. Tvirtina ugdymo karjerai paslaugų kokybės užtikrinimo ir stebėsenos rodiklius, užtikrina nuolatinę stebėseną kaip integralią visos švietimo stebėsenos sistemos dalį;

7.6.1.6. Siekia, kad visų lygmenų ugdymo karjerai paslaugų teikimas būtų suderintas ir sudarytų lanksčią, darnią sistemą;

7.6.1.7. Bendradarbiauja su kitomis ministerijomis (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Ūkio ministerija) ir kitomis institucijomis, formuojant ir įgyvendinant Profesinio orientavimo strategijoje numatytus tikslus;

7.6.1.8. Kita.

#### **7.6.2. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija:**

7.6.2.1. Koordinuoja ugdymo karjerai paslaugų teikimo veiklą Lietuvos darbo biržos padaliniuose;

7.6.2.2. Prižiūri viešųjų ir privačių įdarbinimo įstaigų veiklą;

7.6.2.3. Kartu su Švietimo ir mokslo ministerija rengia ugdymo karjerai srities teisės aktus;

7.6.2.4. Užtikrina informacijos apie abiturientų ir absolventų padėtį darbo rinkoje teikimą;

7.6.2.5. Teikia informaciją apie ugdymo karjerai paslaugas Lietuvos darbo biržoje ir kitose institucijose;

7.6.2.6. Kita.

#### **7.6.3. Ūkio ministerija:**

7.6.3.1. Kuria šalies ūkio raidos strategijas, kartu su kitomis institucijomis formuoja žmogiškųjų išteklių plėtros politiką;



7.6.3.2. Dalyvauja formuojant ir vykdant profesinio mokymo ir ugdymo karjerai (profesinio orientavimo) politiką;

7.6.3.4. Organizuoja prognostinius kvalifikuotų specialistų poreikio tyrimus, apibendrina specialistų pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje aktualios ir perspektyvinės analizės rezultatus ir teikia išvadas bei siūlymus Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir kitoms valstybės institucijoms dėl valstybės lėšomis finansuojamo specialistų rengimo užsakymo;

7.6.3.5. Dalyvauja rengiant teisės aktus, reglamentuojančius asmens įgytų kvalifikacijų vertinimą;

7.6.3.6. Organizuoja savo reguliuojamos srities darbuotojų tęstinį profesinį mokymą, atsižvelgiant į asmens ugdymo karjerai principus;

7.6.3.7. Kartu su Švietimo ir mokslo ministerija bei kitomis ministerijomis rengia ugdymo karjerai paslaugų teikimo tvarką reglamentuojančius teisės aktus;

7.6.3.8. Kita.

#### **7.6.4. Lietuvos darbo birža:**

7.6.4.1. Analizuoja darbo paklausą ir pasiūlą, prognozuoja galimus darbo rinkos pakitimus;

7.6.4.2. Aprūpina teritorinius darbo biržos skyrius, jaunimo, informavimo ir konsultavimo centrus ugdymo karjerai skirtais leidiniais, metodine medžiaga;

7.6.4.3. Teikia karjeros konsultavimo, informavimo ir darbo ieškos paslaugas įvairių tikslinių grupių atstovams (taip pat bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams, abiturientams ir absolventams);

7.6.4.4. Prižiūri Darbo biržos reguliavimo sričiai priskirtų įstaigų veiklą ugdymo karjerai srityje;

7.6.4.5. Teikia informaciją stebėsenos sistemai apie absolventų ir jaunimo nedarbą, jų dalyvavimą mokymo programose;

7.6.4.6. Tarpininkauja Lietuvos Respublikos piliečiams ir nuolat gyvenantiems Lietuvoje asmenims įsidarbinant;

7.6.4.7. Dalyvauja rengiant gyventojų užimtumo programas;

7.6.4.8. Bendradarbiauja su NKC, SKC, MKC ir PMKC;

7.6.4.9. Kita.

#### **7.6.5. Lietuvos Respublikos profesinio orientavimo taryba:**

7.6.5.1. Koordinuoja ugdymo karjerai veiklą šalyje;

7.6.5.2. Kuria ir tobulina asmens ugdymo karjerai strategiją;

7.6.5.3. Skatina ugdymo karjerai paslaugų inovacijas;

7.6.5.4. Analizuoja ir vertina ugdymo karjerai paslaugų stebėsenos rodiklius;

7.6.5.5. Teikia ugdymo karjerai paslaugų kokybės gerinimo rekomendacijas;

7.6.5.6. Kita.

#### **7.6.6. Švietimo mainų paramos fondas:**

7.6.6.1. Rengia metodinius ir informacinius leidinius apie mobilumo ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes;

7.6.6.2. Teikia informaciją apie mokymosi ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes Lietuvoje ir Europos Sąjungoje;

7.6.6.3. Kita.

#### **7.6.7. Euroguidance centras:**

7.6.7.1. Teikia galimybę naudotis internetinėmis karjeros informavimo ir konsultavimo priemonėmis;

7.6.7.2. Organizuoja mokymo seminarus ir konferencijas ugdymo karjerai srityje;

7.6.7.3. Renka ir teikia informaciją apie Lietuvos ir kitų šalių švietimo bei karjeros informavimo ir konsultavimo sistemas, projektinę veiklą, metodus, gerą patirtį;

7.6.7.4. Bendradarbiauja su Lietuvos ir Europos institucijomis, europiniais bendradarbiavimo tinklais, Europos Euroguidance centrais;

7.6.7.5. Kita.

7.6.8. **Įvairios švietimo pagalbos institucijos.** Dalyvauja teikiant ir plėtojant mokinių ugdymo karjerai paslaugas pagal joms deleguotas funkcijas.

7.6.9. **Aukštųjų mokyklų karjeros centrai.** Dalyvauja teikiant ir plėtojant mokinių ugdymo karjerai paslaugas, atsižvelgiant į aukštųjų mokyklų ir mokinių interesus.

7.6.10. **Kitos institucijos.** Dalyvauja teikiant ir plėtojant mokinių ugdymo karjerai paslaugas pagal joms priskirtas (nuostatų numatytas) funkcijas.

## **8. UGDYMO KARJERAI PASLAUGŲ TEIKĖJAI**

### **8.1. Bendrojo ugdymo mokykloje:**

8.1.1. Bendrojo ugdymo dalykų mokytojai;

8.1.2. Klasių auklėtojai;

8.1.3. Socialiniai pedagogai;

8.1.4. Psichologai;

8.1.5. Profesijos patarėjai / karjeros (profesijos) konsultantai;

8.1.6. Kiti.

### **8.2. Profesinėje mokymo įstaigoje:**

8.2.1. Bendrojo ugdymo dalykų mokytojai;

8.2.2. Profesijos mokytojai;

8.2.3. Socialiniai pedagogai;

8.2.4. Psichologai;

8.2.5. Profesijos patarėjai / karjeros (profesijos) konsultantai;

8.2.6. Kiti.

### **8.3. Ugdymo karjerai paslaugų teikėjų veiklos sritys:**

8.3.1. Karjeros mokymo paslaugą teikia: bendrojo ugdymo dalykų mokytojai, profesijos mokytojai, profesijos patarėjai / karjeros (profesijos) konsultantai, psichologai;

8.3.2. Karjeros informavimo paslaugą teikia: profesijos patarėjai / karjeros (profesijos) konsultantai, bendrojo ugdymo dalykų mokytojai, profesijos mokytojai, psichologai, socialiniai pedagogai;

8.3.3. Karjeros konsultavimo paslaugą teikia psichologai ir karjeros (profesijos) konsultantai. Karjeros patarimus, kaip atskirą konsultavimo atvejį, teikia profesijos patarėjai / karjeros (profesijos) konsultantai, bendrojo ugdymo dalykų mokytojai, profesijos mokytojai, psichologai, socialiniai pedagogai;

8.3.4. Karjeros įvertinimo paslaugą teikia: psichologai, karjeros įsivertinimo paslaugą – psichologai ir karjeros (profesijos) konsultantai;

8.3.5. Profesinio veiklinimo paslaugą teikia: bendrojo ugdymo dalykų mokytojai, profesijos mokytojai, profesijos patarėjai / karjeros (profesijos) konsultantai;

8.3.6. Darbo ieškos paslaugą teikia: profesijos patarėjai / karjeros (profesijos) konsultantai, bendrojo ugdymo dalykų mokytojai, profesijos mokytojai.

### **8.4. Reikalavimai ugdymo karjerai paslaugų teikėjams.**

**8.4.1. Psichologų kvalifikaciniai reikalavimai:** psichologai, teikiantys ugdymo karjerai paslaugas bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose, turi atitikti kvalifikacinius reikalavimus, nustatytus Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 m. rugsėjo 23 d. įsakymu Nr. ISAK-2575 „Dėl psichologų, teikiančių pagalbą mokiniui, atestacijos nuostatų patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. liepos 22 įsakymu Nr. ISAK-1548 „Dėl mokyklos psichologo bendrųjų pareiginių nuostatų“, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. lapkričio 15 d. įsakymu Nr. ISAK-2229 „Dėl švietimo ir mokslo ministro 2005 m. liepos 22 d. įsakymo Nr. ISAK-1548 „Dėl mokyklos psichologo bendrųjų pareiginių nuostatų“ pakeitimo“.

**8.4.2. Profesijos patarėjų / karjeros konsultantų kvalifikaciniai reikalavimai:** profesijos patarėjais / karjeros (profesijos) konsultantais bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose gali dirbti asmenys, turintys *Profesinio informavimo standarto*, patvirtinto Lietuvos

Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. kovo 13 d. įsakymu Nr. ISAK-362, nustatytas kompetencijas.

**8.4.3. Mokytojų, teikiančių ugdymo karjerai paslaugas, kvalifikaciniai reikalavimai:** bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokytojai, teikiantys ugdymo karjerai paslaugas, turi atitikti 2011 m. kovo 17 d. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo (Nr. XI-1281) 48 straipsnyje nustatytus reikalavimus ir Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. kovo 29 d. įsakymu Nr. ISAK-506 „Dėl kvalifikacinių reikalavimų mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, neformaliojo vaikų švietimo, pradinio, pagrindinio, vidurinio, specialiojo ugdymo ir profesinio mokymo programas, aprašo tvirtinimo“ nustatytus reikalavimus. Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokytojai, teikiantys ugdymo karjerai paslaugas, turi būti išklause atitinkamos apimties kvalifikacijos tobulinimo programą (žr. 8.5 punktą).

**8.4.4. Socialinių pedagogų kvalifikaciniai reikalavimai:** socialiniai pedagogai, teikiantys ugdymo karjerai paslaugas bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose, turi atitikti kvalifikacinius reikalavimus, nustatytus Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2009 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. ISAK-2819 „Dėl švietimo ir mokslo ministro 2001 m. gruodžio 14 d. įsakymo Nr. 1667 „Dėl Socialinio pedagogo kvalifikacinių reikalavimų ir pareiginių instrukcijų patvirtinimo“ pakeitimo“. Socialiniai pedagogai, teikiantys ugdymo karjerai paslaugas, turi būti išklause atitinkamos apimties kvalifikacijos tobulinimo programą (žr. 8.5 punktą).

### **8.5. Ugdymo karjerai paslaugų specialistų rengimas ir kvalifikacijos tobulinimas**

8.5.1. Specialistai rengiami ir jų kvalifikacija tobulinama, atsižvelgiant į tarptautinį (*International Association of Educational and Vocational Guidance, toliau – IAEVG*) ugdymo karjerai specialistų kompetencijų aprašą ir rekomendacijas. Ugdymo karjerai paslaugų teikėjai turi įgyti bendrąsias – visiems ugdymo karjerai paslaugų teikėjams reikalingas – kompetencijas bei specifines, konkrečiai paslaugų sričiai būdingas kompetencijas. Remiantis IAEVG kompetencijų aprašu, ugdymo karjerai srityje dirbantis personalas, atsižvelgiant į jų atliekamas funkcijas, turi turėti bent 1–2 sritims reikalingas kompetencijas.

#### **8.5.2. Specialistų rengimas**

8.5.2.1. Psichologai rengiami pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas ir akredituotas psichologų rengimo programas;

8.5.2.2. Karjeros informavimo ir konsultavimo specialistai rengiami pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas ir akredituotas universitetines programas;

8.5.2.3. Mokytojai, socialiniai pedagogai ir kiti švietimo pagalbos specialistai, teikiantys karjeros konsultavimo paslaugas, turėtų įgyti papildomą profesinę kvalifikaciją (ne mažiau kaip 60 ECTS kreditų).

### **8.5.3. Specialistų kvalifikacijos tobulinimas**

8.5.3.1. Karjeros mokymo paslaugas teikiantys bendrojo ugdymo dalykų ir profesijos mokytojai bei socialiniai pedagogai papildomai turi būti išklause specialų ne mažiau nei 3 ECTS kreditų (32 akademinų valandų) kvalifikacijos tobulinimo kursą.

8.5.3.2. Ugdymo karjerai paslaugas teikiantys specialistai turi kas trejus metus išklausti ne mažesnės kaip 3 ECTS kreditų kvalifikacijos tobulinimo kursą iš ugdymo karjerai srities ir / arba kitais būdais tobulinti kvalifikaciją (dalyvaudami mobilumo programose, projektinėje veikloje, keičiantis gerąja patirtimi ir pan.).

## **9. UGDYMO KARJERAI SISTEMOS STEBĖSENA IR KOKYBĖS UŽTIKRINIMAS**

### **9.1. Ugdymo karjerai sistemos stebėseną (toliau – UKSS).**

9.1.1. **UKSS paskirtis** – užtikrinti kokybiškas ugdymo karjerai paslaugas ir efektyviai tinkamai išnaudoti materialinius ir finansinius išteklius.

9.1.2. **UKSS tikslas** – užtikrinti kokybišką ir rezultatyvų ugdymo karjerai paslaugų teikimą, stebėti ugdymo karjerai veiklą, jos rezultatus ir laiku šalinti pasitaikančius trūkumus, atsižvelgiant į įvairių rinkos dalyvių poreikius.

#### **9.1.3. UKSS uždaviniai:**

9.1.3.1. atsižvelgiant į švietimo institucijų bei darbo rinkos dalyvių poreikius, rinkti ir kaupti duomenis apie ugdymo karjerai sistemos būklę, kontroliuoti, ar ji atitinka siekiamus tikslus bei darbo rinkos dalyvių poreikius;

9.1.3.2. analizuoti ir vertinti sukaupią informaciją;

9.1.3.3. skelbti duomenis ir / arba analitinę informaciją stebėsenos vartotojams bei teikti ugdymo karjerai paslaugų tobulinimo rekomendacijas.

#### **9.1.4. UKSS principai:**

9.1.4.1. **Tikslingumas** – renkami tik tie duomenys ir informacija, kurie yra reikalingi ir tinkami ugdymo karjerai būklei vertinti, atitinkamų valdymo subjektų sprendimams priimti.

9.1.4.2. **Sistemiškumas** – visa sistema stebima planingai, suderintai ir laikantis tęstinumo.

9.1.4.3. **Nešališkumas** – stebėseną vykdoma be išankstinio nusistatymo, laikantis profesinio nepriklausomumo nuo įvairių interesų grupių. Stebėjimo subjektai yra informuojami apie stebėjimo procesą, naudojamus rodiklius ir atsakingus vykdytojus.

9.1.4.4. **Patikimumas** – duomenys renkami laikantis duomenų rinkimo standartų, skelbiama tikrovę atitinkanti informacija.

9.1.4.5. **Konfidencialumas** – skelbiama tik bendria informacija, garantuojanti asmens duomenų anonimiškumą.

**9.1.5. UKSS sistemos dalyviai:**

9.1.5.1. Mokiniai;

9.1.5.2. Mokytojai;

9.1.5.3. Profesijos mokytojai;

9.1.5.4. Švietimo pagalbos specialistai;

9.1.5.5. Ugdymo karjerai paslaugų administratoriai (bendrojo ugdymo mokyklų, profesinio mokymo įstaigų, savivaldybių ir nacionalinio lygmens);

9.1.5.6. Darbdaviai;

9.1.5.7. Kita.

**9.1.6. Ugdymo karjerai paslaugų stebėsenos aprėptis:**

9.1.6.1. **Makrolygmuo** (pvz., jaunimo užimtumo ir ugdymo karjerai paslaugų sistemos funkcionavimo stebėseną nacionaliniu lygmeniu);

**9.1.6.2. Mikrolygmuo:**

9.1.6.2.1. Institucinis lygmuo (pvz., ugdymo karjerai paslaugas teikiančių institucijų infrastruktūra);

9.1.6.2.2. Mokytojų ir švietimo pagalbos specialistų lygmuo (pvz., specialistų kompetencijos);

9.1.6.2.3. Mokinių lygmuo (pvz., mokinių kompetencijos);

9.1.6.2.4. Kitų darbo rinkos dalyvių lygmuo.

**9.1.7. Ugdymo karjerai stebėsenos makrorodikliai**

**9.1.7.1. Kiekybiniai parametrai:**

9.1.7.1.1. Baigusių mokyklas mokinių tolesnio užimtumo statistika (kur įstojo; ką veikia, jeigu toliau nesimoko, ir pan.);

9.1.7.1.2. Absolventų tolesnio užimtumo statistika (kur įsidarbino, kur tęsia studijas);

9.1.7.1.3. Ugdymo karjerai paslaugų sistemos funkcionavimo statistika (institucijų tinklo, paslaugų administravimo ypatumai, parengtų ir vykdomų karjeros ugdymo programų skaičius, suteiktų paslaugų skaičius, galimybės tobulinti kvalifikaciją, specialios kvalifikacijos specialistams suteikimas (atestacija) ir pan.).

**9.1.7.2. Kiekybiniai ir kokybiniai parametrai:**

9.1.7.2.1. Kompetencijų atitikties darbo rinkos poreikiams vertinimas;

9.1.7.2.2. Absolventų pasitenkinimo savo karjera vertinimas.

### **9.1.8. Ugdymo karjerai stebėsenos mikrorodikliai**

9.1.8.1. Institucijų galimybių vertinimas<sup>2</sup>:

9.1.8.1.1. *Kiekybinių parametų vertinimas* – potencialių klientų skaičius, bendras plotas, tenkantis vienam darbuotojui, bendras darbuotojų skaičius, specialistų skaičius, turimi finansiniai ir kiti materialiniai ištekliai ir pan.;

9.1.8.1.2. *Kokybinių parametų vertinimas* – darbuotojų kvalifikacija ir turimos kompetencijos (atitiktis nustatytiems kvalifikaciniams reikalavimams), naudojami profesinės informacijos šaltiniai, ugdymo karjerai skirtų programų kokybė, informacija apie (ne)pasiteisinusią veiklą, organizuojamos veiklos ir taikomų priemonių įvairovė ir pan.;

9.1.8.2. Ugdymo karjerai paslaugų, suteiktų mokiniams ir kitų tikslinių grupių atstovams, vertinimas:

9.1.8.2.1. *Kiekybinių parametų vertinimas* (suteiktų paslaugų skaičius ir pobūdis, mokinių karjeros kompetencijų identifikavimas ir įvertinimas, kiekybiniai mokinių ir kitų paslaugų gavėjų pasitenkinimo paslaugomis tyrimai);

9.1.8.2.2. *Kokybinių parametų vertinimas* (mokinių ugdymo karjerai patirties aprašymas; mokinių individualių karjeros planų sudarymas, kokybiniai mokinių ir kitų paslaugų gavėjų pasitenkinimo paslaugomis tyrimai).

### **9.1.9. Kiti UKSS organizavimo principai**

9.1.9.1. UKSS organizuojama nacionaliniu, savivaldybių ir mokymo įstaigų lygmeniu.

9.1.9.2. UKSS metodologija koordinuojama nacionaliniu lygmeniu. UKSS modelio visišką realizaciją (funkcionalumą) užtikrina informacinė stebėsenos sistema. Bendra stebėsenos sistemos įgyvendinimo metodologija užtikrina galimybę ankstyvose kūrimo ir įdiegimo stadijose susipažinti su tarpiniais rezultatais, laiku koreguoti pasitaikančius trūkumus.

9.1.9.3. Organizuojant nacionalinę UKSS, būtina užtikrinti kaupiamos informacijos patikimumą – turi būti parengta atitinkamų rodiklių sistema, aiškiai aptarti informacijos rinkimo būdai, periodiškumas ir pan.

9.1.9.4. Kuriant UKSS sistemos modelį, būtina bendradarbiauti su bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų atstovais bei švietimo politikos specialistais. Atsižvelgiant į socialinius ir ekonominius pokyčius šalyje, tikslinga nuolat peržiūrėti ir aktualizuoti UKSS kintamuosius, didinti teikiamų paslaugų atitiktį darbo rinkos dalyvių poreikiams.

---

<sup>2</sup> Remiantis reguliariai atliekama savianalize

9.1.9.5. Plėtojant UKSS modelį, tikslinga daugiau dėmesio skirti kokybiniais rodikliams, kurie labiau fiksuotų asmens pasitenkinimą savo padėtimi darbo rinkoje ir mažiau tenkintis kiekybiniais veiklą apibūdinančiais rodikliais.

9.1.9.6. Neatsižvelgiant į UKSS dizainą ir turinį, ji turi būti suderinta su aukštojo mokslo UKSS sistema bei valstybės švietimo stebėseną. Ateityje rekomenduotina integruoti UKSS į valstybės švietimo stebėseną.

## 9.2. Kokybės užtikrinimas

### 9.2.1. Bendrieji kokybės užtikrinimo principai:

9.2.1.1. Ugdymo karjerai paslaugų sistemos vizijos, misijos, kokybės politikos ir kokybės įsipareigojimų viešas skelbimas ir besąlygiškas vykdymas.

9.2.1.2. Susitelkimas į mokinių ir kitų suinteresuotų asmenų ugdymo karjerai poreikių patenkinimą ir sistemingą jo matavimą bei vertinimą.

9.2.1.3. Mokinių ir kitų ugdymo karjerai paslaugų gavėjų dalyvavimas kokybės gerinimo procesuose (įtraukimas).

9.2.1.4. Ugdymo karjerai paslaugų kokybės kaip vientiso ir nenutrūkstamo užtikrinimo sistemos proceso projektavimas.

9.2.1.5. Problemų identifikavimas, paslaugų gerinimas, aiškiai paskirstyta paslaugų teikėjų atsakomybė. Nuolatinis sistemos tobulinimas.

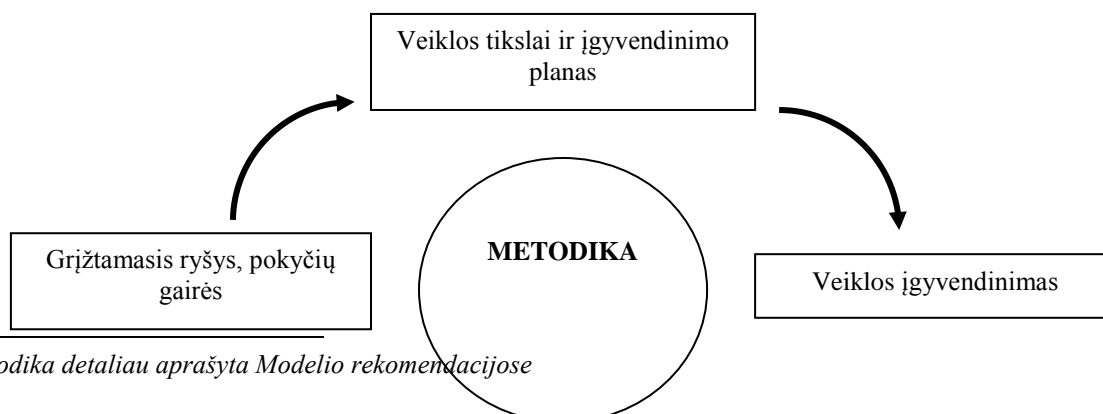
9.2.1.6. Rūpinimasis mokinių ir kitų ugdymo karjerai paslaugų gavėjų sėkme.

9.2.1.7. Dėmesio sutelkimas į duomenis, faktus, nuolatinę ir sistemingą jų analizę.

9.2.1.8. Sistemingas ugdymo karjerai paslaugų teikėjų mokymas ir švietimas.

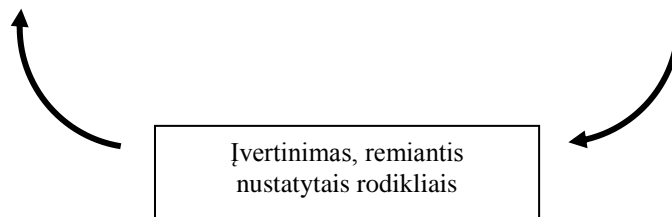
### 9.2.2. Kokybės užtikrinimo ir rizikos valdymo metodika

Modelyje siūloma naudoti kokybės užtikrinimo ir rizikos valdymo metodiką, pagrįstą „kokybės rato“ modeliu<sup>3</sup>:



<sup>3</sup> Metodika detaliau aprašyta Modelio rekomendacijose





9.1 pav. „Kokybės rato“ modelis

**9.2.3. Ugdymo karjerai sistemos kokybės užtikrinimo lygmenys.** Kokybės užtikrinimas turi aprėpti:

9.2.3.1. Vartotoją;

9.2.3.2. Paslaugos teikėją / specialistą;

9.2.3.3. Sistemos administravimą.

**9.2.4. Ugdymo karjerai paslaugoms taikytini kokybės kriterijai:**

9.2.4.1. Ugdymo karjerai paslaugų gavėjų įtraukimas;

9.2.4.2. Specialistų kompetencijos užtikrinimas;

9.2.4.3. Nuolatinis ugdymo karjerai paslaugų tobulinimas ir plėtra;

9.2.4.4. Ugdymo karjerai paslaugų dermės užtikrinimas.

**9.2.5. Veiksniai, turintys įtakos kokybės įvertinimo sistemai tinkamai funkcionuoti:**

9.2.5.1. Teisinė sistemos bazė;

9.2.5.2. Situacija švietimo sistemoje ir darbo rinkoje;

9.2.5.3. Paslaugas teikiančių institucijų ir / ar sektoriaus interesai;

9.2.5.4. Kultūriniai veiksniai;

9.2.5.5. Socialiniai veiksniai;

9.2.5.6. Ugdymo karjerai paslaugų teikimo / gavimo motyvacija;

9.2.5.7. Finansiniai ir žmogiškieji ištekliai;

9.2.5.8. Sistemos atvirumas pokyčiams;

9.2.5.9. Adekvatus ir laiku grįžtamasis ryšys paslaugos teikėjams;

9.2.5.10. Teikiamų paslaugų gerinimo galimybės;

9.2.5.11. Kokybės užtikrinimo veiklos sistemiškumas ir kompleksiskumas;

9.2.5.12. Kokybės standartų numatymas;

9.2.5.13. Kokybės rodikliai ir duomenų apie juos rinkimo būdai.

## **10. MOKINIŲ UGDYMO KARJERAI PASLAUGŲ SISTEMOS DIEGIMO ETAPAI**

10.1. Mokinių ugdymo karjerai paslaugų sistemos diegimo etapai išskirti, atsižvelgiant į nacionaliniuose ir ES švietimo politikos dokumentuose įvardytus prioritetus ir jų įgyvendinimo terminus (Europos švietimo ir profesinio orientavimo strategija 2020, Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa (2007), Europa 2020 ir kt.). Diegimo etapai gali būti koreguojami, pasikeitus norminiams aktams ar švietimo situacijai.

10.2. Ugdymo karjerai paslaugų sistemos kūrimo ir palaikymo etapai nėra griežtai atskirti vienas nuo kito. Ugdymo karjerai paslaugų sistema diegiama ir palaikoma trimis etapais:

10.2.1. Pirmas etapas. Nuo 2011 m. rugsėjo 1 d. iki 2013 m. balandžio 30 d.;

10.2.2. Antras etapas. Nuo 2013 m. gegužės 1 d. iki 2015 m. gruodžio 31 d.;

10.2.3. Trečias etapas. Nuo 2016 m. sausio 1 d. iki 2020 m. gruodžio 31 d.

10.3. **Pirmas etapas.** Projekto pagrindinės veiklos įgyvendinimo etapas. Jo metu numatoma:

10.3.1. Įkurti nacionalinio lygmens (1), savivaldybių lygmens (60), bendrojo ugdymo mokyklų (749) ir profesinio mokymo įstaigų (72) karjeros centrus;

10.3.2. Sukurti karjeros centrų infrastruktūrą;

10.3.3. Įdarbinti 194 specialistus visu etatu ir 1540 specialistus 0,25 etato;

10.3.4. Organizuoti 1734 ugdymo karjerai specialistų mokymus;

10.3.5. Organizuoti 247 psichologų mokymus taikyti įvertinimo metodikas;

10.3.6. Parengti ir išleisti karjeros mokymo programas, skirtas bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams ir mokomąsias priemones bendrojo ugdymo mokyklų, profesinio mokymo įstaigų mokytojams bei švietimo pagalbos specialistams;

10.3.7. Parengti ir patvirtinti bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai paslaugų kokybės užtikrinimo ir stebėsenos modelį, įdiegti ugdymo karjerai paslaugų kokybės užtikrinimo ir stebėsenos sistemą;

10.3.8. Sukurti mokinių ugdymo karjerai informacinę svetainę;

10.3.9. Inicijuoti teisės aktų, susijusių su ugdymo karjerai paslaugomis, pakeitimus ir priėmimą.

10.4. **Antras etapas:**

10.4.1. Užtikrinti ugdymo karjerai paslaugų prieinamumą visiems Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams. Įkurti karjeros centrus tose bendrojo ugdymo mokyklose bei profesinio mokymo įstaigose, kuriose jų nėra, arba garantuoti šių paslaugų teikimą kitais būdais. Optimizuoti karjeros centrų tinklą.

10.4.2. Surinkti, išanalizuoti ir apibendrinti mokinių UKSS pirmuosius duomenis;

10.4.3. Išanalizuoti ir apibendrinti ugdymo karjerai gerąją patirtį ir užtikrinti jos sklaidą;

10.4.4. Vykdyti karjeros mokymo programų priežiūrą, tobulinti, modernizuoti, keisti programas pagal vartotojų poreikius, stebėsenos rezultatus ir pakitusią švietimo sistemos aplinką;

10.4.5. Atsižvelgus į realią bendrojo ugdymo situaciją, nuo 2013 m. karjeros mokymo programą galima įtraukti kaip privalomą dalyką (9–10 ir 11–12 klasėse), bet tik tuo atveju, jeigu bus peržiūrima pagrindinio ugdymo programa ir sumažintas vidurinio ugdymo programos dalykų branduolys. Tai galima derinti su jau įgyvendinamais ES projektais, orientuotais į ugdymo turinio ir proceso kaitą. Skatinti ir įtvirtinti mokinių savanorystę, kuri padėtų ugdyti jų atsakomybę, savarankiškumą, padėtų atsakingai rinktis mokymosi ar studijų kryptį;

10.4.6. Toliau kurti, tobulinti metodines priemones, gerinti aprūpinimą jomis;

10.4.7. Plėtoti mokinių ugdymo karjerai paslaugų sistemą, atsižvelgus į informacinių komunikacinių technologijų ir ugdymo karjerai paslaugų naujoves;

10.4.8. Išplėtoti ir optimizuoti įvairaus lygmens karjeros centrų tarpusavio bendradarbiavimą (NKC, SKC, MKC, PMKC, aukštųjų mokyklų karjeros centrų, kitų švietimo pagalbos įstaigų);

10.4.9. Sukurti ir vykdyti 60 ECTS pouniversitetinių studijų programą papildomai karjeros specialisto profesinei kvalifikacijai.

### **10.5. Trečias etapas:**

10.5.1. Optimizuoti karjeros centrų ir juose dirbančių specialistų skaičių, atsižvelgiant į pakitusį mokinių skaičių ir švietimo įstaigų tinklą;

10.5.2. Užtikrinti ugdymo karjerai specialistų kvalifikacijos tobulinimą;

10.5.3. Integravus UKSS į valstybės švietimo stebėseną, nuolat atlikti UKSS duomenų analizę.

10.5.4. Kaupti informaciją apie ugdymo karjerai gerą patirtį ir ją skleisti;

10.5.5. Nuolat vykdyti karjeros mokymo programų priežiūrą, tobulinti, modernizuoti, keisti programas pagal vartotojų poreikius, stebėsenos rezultatus ir pakitusią švietimo sistemos aplinką;

10.5.6. Toliau kurti, tobulinti metodines priemones, gerinti aprūpinimą jomis;

10.5.7. Plėtoti mokinių ugdymo karjerai paslaugų sistemą, atsižvelgus į informacinių komunikacinių technologijų ir ugdymo karjerai paslaugų naujoves;

10.5.8. Esant poreikiui, atnaujinti Modelį, atsižvelgiant į stebėsenos rezultatus, gerą patirtį, pakitusias sociokultūrinės bei socioekonominės sąlygas, teisinę bazę, inovacijas ugdymo ir informacinių komunikacinių technologijų srityse bei kitus veiksnius.

## **11. MOKINIŲ UGDYMO KARJERAI SISTEMOS FINANSAVIMAS**

### **11.1. Mokinių ugdymo karjerai sistemos finansavimas pirmu Modelio diegimo etapu.**

11.1.1. Šiuo etapu Modelio diegimas finansuojamas projekto „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme (1 etapas) Nr. VP1-2.3.-ŠMM-01-002 pagal Lietuvos 2007–2013 metų žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 2 prioriteto Mokymasis visą gyvenimą VP1-2.3-ŠMM priemonę“ lėšomis. Iš viso Modeliui diegti bus skirta iki 55 mln. litų. Šios lėšos skiriamos veiklai, nurodytai Modelio 10.3 punkte, įgyvendinti.

11.1.2. Už tikslingą Modeliui diegti skirtų pinigų panaudojimą atsakingas Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centras.

### **11.2. Mokinių ugdymo karjerai sistemos finansavimas antru Modelio diegimo etapu.**

11.2.1. Pirmame Modelio diegimo etape bus sukurta būtina jam funkcionuoti infrastruktūra, apmokyta dalis specialistų, parengtos metodinės priemonės ir UKSS. Todėl pirmame Modelio diegimo etape dalyvavusiems subjektams antro diegimo etapo metu papildomo finansavimo skirti nereikia.

11.2.2. Siekiant užtikrinti paslaugų prieinamumą kiekvienam mokiniui, ugdymo karjerai paslaugų (pirmiausia karjeros mokymo) aprėptis turės būti didinama. Plėtra bus vykdoma, tobulinant ugdymo karjerai specialistų kvalifikaciją ir gerinant aprūpinimą metodinėmis priemonėmis.

11.2.3. Finansavimo šaltiniai antro Modelio diegimo etapo metu:

11.2.3.1. Karjeros mokymas finansuojamas iš mokinio krepšelio lėšų, remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gruodžio 22 d. nutarimu Nr. 785 „Dėl mokinio krepšelio lėšų apskaičiavimo ir paskirstymo metodikos patvirtinimo“. Priemonės, būtinas karjeros mokymui, galima finansuoti iš mokinio krepšelio lėšų, numatytų IKT diegti bei naudoti ir vadovėliams bei kitoms mokymo priemonėms įsigyti.

11.2.3.2. Karjeros informavimas: jam papildomo finansavimo nereikia, nes jis jau vykdomas. Projekto laikotarpiu investuotos lėšos ir patobulinta teikėjų kvalifikacija paskatins efektyvesnę paslaugos teikimą. Kai kurias, būtinas karjeros informavimo priemones galima finansuoti iš mokinio krepšelio lėšų, numatytų IKT diegti ir naudoti, mokinių pažintinei veiklai ir profesiniam orientavimui bei vadovėliams ir kitoms mokymo priemonėms įsigyti.

11.2.3.3. Karjeros konsultavimas ir į(si)vertinimas: finansuojamas iš mokinio krepšelio lėšų, numatytų pedagoginei psichologinei pagalbai organizuoti, ir / arba numatytų mokinių pažintinei

veiklai ir profesiniam orientavimui. Kai kurias priemones, būtinas karjeros į(si)vertinimui, galima finansuoti iš mokinio krepšelio lėšų, numatytų IKT diegti ir naudoti bei vadovėliams ir kitoms mokymo priemonėms įsigyti.

11.2.3.4. Karjeros veiklinimas bus finansuojamas iš mokinių pažintinei veiklai ir profesiniam orientavimui skirtų mokinio krepšelio lėšų. Papildomi finansavimo šaltiniai: savivaldybės skirtos lėšos, projektinė veikla, rėmėjų lėšos.

11.2.3.5. Karjeros paslaugas teikiančių specialistų kvalifikacija tobulinama iš mokinio krepšelio lėšų, numatytų mokytojų ir kitų ugdymo procese dalyvaujančių asmenų kvalifikacijai tobulinti.

11.2.3.6. Metodinė pagalba ir priemonės finansuojamos iš:

11.2.3.6.1. Valstybės biudžeto lėšų, skiriamų NKC. Ši institucija šiomis lėšomis vykdo nuolatinį metodinių priemonių atnaujinimą ir sklaidą bei pagal galimybę rengia naujas.

11.2.2.6.2. Projektinių lėšų.

11.2.3.6.3. Iš mokinio krepšelio lėšų, numatytų IKT diegti ir naudoti bei vadovėliams ir kitoms mokymo priemonėms įsigyti.

11.2.3.7. Ugdymo karjerai paslaugos taip pat gali būti finansuojamos iš papildomų lėšų: projektinės veiklos, savivaldybės lėšų, socialinių partnerių ar rėmėjų paramos ir kt.

11.2.3.8. Savivaldybių lygmens karjeros centrų veiklą finansuoja savivaldybės.

11.2.3.9. PMKC veiklai būtinas lėšas ir priemones numato profesinio mokymo įstaiga kartu su steigėju.

11.2.3.10. Nacionalinio lygmens karjeros centras finansuojamas iš ŠMM lėšų ir / arba Valstybės biudžeto lėšų, skirtų organizacijai, kurios struktūrine dalimi jis yra, ir / arba projektinių lėšų.

11.2.3.11. Rekomenduotina peržiūrėti mokinio krepšelio lėšų apskaičiavimo ir paskirstymo metodiką ir numatyti tikslines lėšas ugdymo karjerai veiklai vykdyti.

**11.3. Mokinių ugdymo karjerai sistemos finansavimas trečiu Modelio diegimo etapu.** Modelio funkcionavimo tęstinumas užtikrinimas remiantis Modelio 11.2. punkte numatytais principais. Sprendimą dėl tikslinio papildomo finansavimo priima Švietimo ir mokslo ministerija, remdamasi UKSS duomenų analize.



ŠVIETIMO  
IR MOKSLO  
MINISTERIJA



***Bendrojo lavinimo mokyklų ir  
profesinio mokymo įstaigų mokinių  
ugdymo karjerai modelio  
diegimo rekomendacijos***

**Projektas:** Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme (1 etapas) Nr. VP1-2.3.-ŠMM-01-002 pagal Lietuvos 2007-2013 metų laikotarpio žmogiškųjų išteklių plėtros veiksnių programos 2 prioriteto Mokymasis visą gyvenimą VP1-2.3-ŠMM priemonę Profesinio orientavimo sistemos veiklos tobulinimas ir plėtra

Vilnius  
2011 09 26

# T U R I N Y S

<b>PRATARMĖ</b>	<b>5</b>
<b>1. BENDROJI DALIS</b>	<b>8</b>
1.1. Bendrybės	8
1.2. Mokinių ugdymo karjerai Modelio schema	9
1.3. Mokinių ugdymo karjerai socialinės ir ekonominės prielaidos	11
1.4. Mokinių ugdymo karjerai psichologinės ir pedagoginės prielaidos	14
1.5. Politinės ir teisinės prielaidos	15
1.6. Ugdymo karjerai principai	15
1.7. Pagrindinių sąvokų sistema	17
1.8. Mokinių ugdymo karjerai sistemos misija ir vizija	19
1.9. Mokinių ugdymo karjerai sistemos tikslai ir uždaviniai	19
1.10 Mokinių ugdymo karjerai paslaugų sistemos funkcijos	20
<b>2. MOKINIŲ UGDYMO KARJERAI SITUACIJOS UŽSIENIO ŠALYSE ANALIZĖ</b>	<b>22</b>
2.1. Bendra užsienio šalių apžvalga	22
2.2. Europos šalių apžvalga: ugdymo karjerai paslaugų strategija ir infrastruktūra	32
2.3. Europos šalių apžvalga: ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos	38
2.4. Europos šalių apžvalga: ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas teikiantys specialistai	43
2.5. Skyriaus apibendrinimas: ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų ateities perspektyvos ir rekomendacijos	47
<b>3. LIETUVOS SITUACIJOS ANALIZĖ</b>	<b>48</b>
3.1. Bendra situacijos apžvalga	48
3.2. Sąvokos	51
3.3. Mokinių karjeros kompetencijos	56
3.4. Ugdymo karjerai paslaugos	60
3.5. Darbuotojų kompetencijos	70
3.6. Infrastruktūra ir administravimas	76
3.7. Stebėsena ir kokybės užtikrinimas	81
3.8. Padėties įgyvendinimas Modelį prognozė	85
3.9. Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo padėties skirtumai savivaldybėse	87
3.10. Gairės tolimesniems tyrimams	91
3.11. Skyriaus apibendrinimas	93

<b>4. KARJEROS KOMPETENCIJŲ LYGINAMOJI ANALIZĖ IR REKOMENDACIJOS</b>	
<b>MOKINIŲ KOMPETENCIJŲ UGDYMU</b>	<b>94</b>
4.1. Lyginamų kompetencijų klasifikacijų parinkimas	94
4.2. Pasirinktų karjeros kompetencijų klasifikacijų palyginimas ir apibendrinimas	96
4.3. Modelyje siūlomų karjeros kompetencijų sąrašo sudarymas pagal išskirtas kompetencijų sritis	101
4.4. Karjeros kompetencijų ir bendrųjų kompetencijų sąsajos	103
4.5. Karjeros kompetencijų išskaidymas pagal ugdymo lygius	106
4.6. Skyriaus apibendrinimas: karjeros kompetencijų ugdymo įgyvendinimo prielaidos ir rekomendacijos	114
<b>5. UGDYMO KARJERAI PASLAUGOS</b>	<b>116</b>
5.1. Mokinių ugdymo karjerai tikslinės grupės	116
5.2. Karjeros mokymas	118
5.3. Karjeros konsultavimas	141
5.4. Karjeros informavimas	144
5.5. Karjeros į(si)vertinimas	147
5.6. Darbo ieška	153
5.7. Profesinis veiklinimas	154
5.8. Skyriaus apibendrinimas	155
<b>6. UGDYMO KARJERAI PASLAUGŲ ORGANIZAVIMO SISTEMOS</b>	
<b>STRUKTŪRA</b>	<b>157</b>
6.1. Galimi institucinių karjeros paslaugų teikėjų grupavimai	157
6.2. Ugdymo karjerai paslaugų organizavimo sistemos lygmenys	157
6.3. Nacionalinio lygmens karjeros centras	158
6.4. Savivaldybių lygmens karjeros centrai	160
6.5. Bendrojo ugdymo mokyklų karjeros centrai	161
6.6. Profesinio mokymo įstaigų karjeros centrai (PMKC)	162
6.7. Kiti ugdymo karjerai paslaugų teikėjai	163
6.8. Skyriaus apibendrinimas	165
<b>7. UGDYMO KARJERAI SPECIALISTŲ FUNKCIJOS IR KOMPETENCIJOS</b>	<b>167</b>
7.1. Bendrojo ugdymo mokykloje	167
7.2. Profesinio mokymo įstaigoje	167
7.3. Ugdymo karjerai paslaugų teikėjų veiklos sritys	167
7.4. Reikalavimai ugdymo karjerai paslaugų teikėjams	168



7.5. Specialistų kompetencijos	169
7.6. Ugdymo karjerai paslaugų specialistų rengimas ir kvalifikacijos tobulinimas	173
7.7. Skyriaus apibendrinimas	175
<b>8. UGDYMO KARJERAI SISTEMOS STEBĖSENA IR KOKYBĖS UŽTIKRINIMAS</b>	<b>176</b>
8.1. Ugdymo karjerai sistemos stebėseną (toliau – UKSS)	176
8.2. Kokybės užtikrinimas	179
8.3. Skyriaus apibendrinimas	182
<b>9. MOKINIŲ UGDYMO KARJERAI PASLAUGŲ SISTEMOS DIEGIMO ETAPAI</b>	<b>183</b>
<b>10. MOKINIŲ UGDYMO KARJERAI SISTEMOS FINANSAVIMAS</b>	<b>186</b>
10.1. Mokinių ugdymo karjerai sistemos finansavimas pirmuoju Modelio diegimo etapu	186
10.2. Mokinių ugdymo karjerai sistemos finansavimas antruoju Modelio diegimo etapu	190
10.3. Mokinių ugdymo karjerai sistemos finansavimas trečiuoju Modelio diegimo etapu	194
10.4. Numatoma Modelio įgyvendinimo nauda	194
<b>1 priedas. CITUOTI TEISĖS AKTAI IR TEISĖS AKTAI, KURIAIS GRINDŽIAMAS MODELIO RENGIMAS</b>	<b>196</b>
<b>2 priedas. LITERATŪRA</b>	<b>202</b>
<b>3 priedas. DAŽNIAUSIAI NAUDOJAMŲ SUTRUMPINIMŲ SĄRAŠAS</b>	<b>210</b>

## PRATARMĖ

Pagal paslaugos sutartį Nr. 81 / MTDS-250000-1377 *Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelio sukūrimas* buvo numatyta parengti ne tik mokinių ugdymo karjerai sistemos Modelį<sup>4</sup> (toliau Modelis), bet ir *Mokinių ugdymo karjerai modelio diegimo rekomendacijas*. Parengtų ir užsakovui pateikiamų *Diegimo rekomendacijų* (toliau – Rekomendacijų) struktūra atitinka Modelio struktūrą. Rekomendacijose pridėti du nauji skyriai, svarbūs siūlomam Modeliui pagrįsti – ugdymo karjerai situacijos užsienio šalyse ir Lietuvoje analizė. Skyriai, analogiškai Modelio aprašo skyriams, išplėsti, kai kuriuose iš jų pateikiamos galimos Modelio diegimo alternatyvos ir rekomendacijos.

Diegiant ugdymo karjerai paslaugų Modelį konkrečioje švietimo įstaigoje, jos bendruomenei ir steigėjams palikta didelė pasirinkimo laisvė tiek ugdymo karjerai turinio, formų, paslaugų vykdymo, tiek paslaugų vykdymo vietos, laiko ar kitais klausimais. Ši situacija atliepia Lietuvos švietimo sistemos liberalizavimo tendencijas, išryškinančias mažėjantį centralizuotą valdymą, dažnėjantį galių pirminiam lygmeniui – švietimo įstaigų administracijoms, steigėjams ir bendruomenėms – suteikimą spręsti mokinių ugdymo klausimus ir priimti atsakomybę už sprendimus.

Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai Modelis pagrįstas ir teoriškai, ir empiriškai. Apie Modelio alternatyvas nuolat diskutuota su užsakovais – Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centro bei Švietimo ir mokslo ministerijos atstovais, jos ne kartą svarstytos *Projekto* valdymo grupėje, aptartos keturiuose seminaruose (du organizuoti aptarti konkrečiai šį Modelį). Parengti devyni Modelio variantai, o trys jų svarstyti *Projekto* valdymo grupėje. Modelį rengiant organizuotos kelios fokusuotų grupių diskusijos mokinių ugdymo karjerai klausimais. Svarbiausi Modelio rengimo rezultatai: 1) parengta vartotinių karjeros srities sąvokų sistema; 2) nustatytos mokinių ugdymo karjerai paslaugų struktūra, pagrindinės bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo centruose teikiamos paslaugos; 3) sukurtas ugdymo karjerai paslaugų sistemos administravimo trijų lygmenų Modelis; 4) išgryninta ugdymo karjerai paslaugų metu formuojamų mokinių karjeros kompetencijų klasifikacija, jų ir bendrųjų kompetencijų sąsajos.

Dėl esamos profesinio orientavimo / ugdymo karjerai politikos situacijos, Modelyje ir jo Rekomendacijose matoma sąvokų vartojimo dilema: visi pagrindiniai mokinių karjeros paslaugų sritį reglamentuojantys šalies įstatymai ir kiti norminiai aktai sistemą įvardija „profesiniu

---

<sup>4</sup> Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis – tai mokinių ugdymo karjerai sistemos, diegiamos visose Lietuvos bendrojo lavinimo mokyklose (toliau – bendrojo ugdymo mokyklos) ir profesinio mokymo įstaigose, turinio ir funkcionavimo principų aprašymas (konceptuali schema).

orientavimu“, o Projekto aprašo, pagal kurį parengta paslaugos Sutartis ir kurios sąlygų privalo laikytis paslaugos teikėjai, pagrindine sąvoka yra „ugdymas karjerai“. Tiek viena, tiek kita įvardija analogiškas paslaugas, apimančias profesinį informavimą, konsultavimą, veiklinimą, įvertinimą. Susaistyti Projekto apraše vartojamų sąvokų ir pasirašytos Sutarties, Modelio autoriai privalėjo pagrindine sąvoka laikyti „ugdymą karjerai“. Projekto rengėjai ir vykdytojai (LMITKC) vadovavosi Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymu “Dėl švietimo ir mokslo ministro 2009 m. gruodžio 11 d. įsakymo Nr. isak-2655 “Dėl valstybės projektų, finansuojamų pagal 2007–2013 m. sanglaudos skatinimo veiksmų programos 2 prioriteto „Viešųjų paslaugų kokybė ir prieinamumas: sveikatos, švietimo ir socialinė infrastruktūra“ VP3-2.2-ŠMM-07-v priemonę „Profesinio orientavimo sistemos infrastruktūros plėtra“, sąrašo Nr. 1 patvirtinimo“ papildymo” (2010 m. kovo 20 d. Nr. V-383).

Tačiau artimiausioje ateityje ši situacija turės būti išspręsta, ir Modelio rengėjai norėtų tikėti, kad tai baigsis konstruktyviu veiksmu – sąvokų suvienodinimu, pasirenkamas sąvokas derinant su įprastomis šioje mokslo ir praktikos erdvėje. Modelio rengėjai siūlo keisti jas abi – vietoje „profesinio orientavimo“ rinktis „karjeros orientavimą“ ar „orientavimą karjerai“, o vietoj „karjeros mokymo“ vartoti „ugdymo karjerai“ sąvoką bei peržiūrėti kitas karjeros srities sąvokas.

Apibendrinant Modelio rengimo patirtį, galima daryti šias išvadas:

- 1) Sukurti funkcionuojančią sistemą bet kurioje srityje būtinas gerokai **ilgesnis laikas**, negu buvo skirta. Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo srityje Lietuvoje nėra dermės tarp vyraujančių karjeros teorinių paradigmu ir mokslinių tyrimų, formuojamos politikos ugdymo karjerai / profesinio orientavimo srityje bei ugdymo karjerai praktikos. Reikėtų pažymėti, kad ankstesni mėginimai sukurti sistemą yra fragmentiški, dažnai sunkiai tenkina dabarties vartotojų reikmes, sunkiai dera su šiuo Projektu ir Sutarties sąlygomis.
- 2) Siekiant užtikrinti ugdymo karjerai sistemos funkcionavimą, būtina gerai sutvarkyta strateginių dokumentų bazė, prieinami stebėsenos ir kokybės tyrimų duomenys, vienareikšmės sąvokos ir kt.);
- 3) Rengiant kiekvienos sistemos pertvarkos Modelį, svarbu įvairių poreikių ir interesų konkrečioje srityje turinčias grupes ir asmenis įtraukti į kūrimo procesą. Kuriant šį Modelį buvo vertingas grįžtamasis iš užsakovų – LMITKC specialistų, mokinių, mokytojų, darbdavių, karjeros srityje dirbančių specialistų ir kt. ryšys.
- 4) Parengtas Modelis turi būti patikrintas praktika ir po nustatyto laikotarpio, atlikus jo funkcionavimo vertinimą, prireikus tobulinamas. Modelio bandomuoju laikotarpiu tampa LMITKC vykdomas Projektas. Modelio rengėjai tikisi, kad tiek projekto vykdymo, tiek

poprojektiniu laikotarpiu Lietuvos mokinių ugdymo karjerai sistema išliks atvira naujovėms ir kaitai.

# 1. BENDROJI DALIS

## 1.1. Bendrybės

Dar 1992 metais patvirtintoje Lietuvos švietimo koncepcijoje buvo deklaruojama, kad *Asmens ugdymas – tai būtinų sąlygų individo prigimtyje glūdintiems gebėjimams kūrybiškai reikštis, perimant ir plėtojant kultūrą, visuma. Taip apibrėžiamas ugdymas apima mokymą – mokymąsi, lavinimą – lavinimąsi, auklėjimą – saviauklą*. Svarbiausiais ugdymo tikslais buvo paskelbta:

- padėti asmeniui atskleisti bendrąsias žmogaus vertybes ir jomis grįsti savo gyvenimą;
- ugdyti kritiškai mąstantį žmogų, gebantį svarstyti esminius žmogaus egzistencijos klausimus, atsakingai daryti sprendimus ir savarankiškai veikti;
- ugdyti asmenį, pasirengusį profesinei veiklai, pasiryžusį ir gebantį adaptuotis besikeičiančiame socialiniame, ekonominiame gyvenime ir jį tobulinti;
- brandinti asmens tautinę bei kultūrinę savimonę;
- ugdyti žmogų demokratijai;
- ugdyti Lietuvos valstybės pilietį.

Jau beveik dvidešimtmetį nuolat vykstantis švietimo atsinaujinimas šių bazinių nuostatų nepakeitė, o tik išplėtojo jas nauju turiniu, naujomis ugdymo kryptimis ir formomis. Viena iš tokių švietimo sričių, ypač pradėtų plėtoti trečiojo tūkstantmečio pirmąjį dešimtmetį yra tai, kas anksčiau buvo įvardijama *profesiniu orientavimu*. Dabar sritis yra sparčiai modernizuojama daugelyje kitų pasaulio šalių. Sparčiai keičiasi karjeros samprata ir ją apibūdinančių sąvokų sistema (*karjera, karjeros plėtra, karjeros vystymas, karjeros ugdymas, karjeros valdymas, karjeros planavimas, karjeros kompetencijos* ir t. t.). Todėl suprantamas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos **siekinys sukurti veiksmingą asmens (mokinių, studentų, dirbančiųjų) karjeros ugdymo ir administravimo subsystemą – integralią visos švietimo sistemos dalį**. Didelis įdirbis buvo padarytas 2004–2008 m. ES finansavimo laikotarpiu (vykdyti keli dideli projektai profesinio orientavimo srityje). 2007 m. patvirtinta *Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa*, kurios bendriausias tikslas – plėtoti profesinio orientavimo sistemą, užtikrinti jos vientisumą ir nuoseklumą, profesinių paslaugų įvairovę, aukštą kokybę ir prieinamumą visiems švietimo dalyviams.

Šiame Modelyje laikomasi nuostatos, kad ugdymo karjerai / profesinio orientavimo sistema visais aspektais ir visais lygmenimis turi išlikti integrali visos švietimo sistemos dalis:

- 1) asmens ugdymo karjerai tikslai turi derėti su bendrojo ugdymo tikslais;
- 2) ugdytinios karjeros kompetencijos turi derėti su bendrosiomis kompetencijomis;

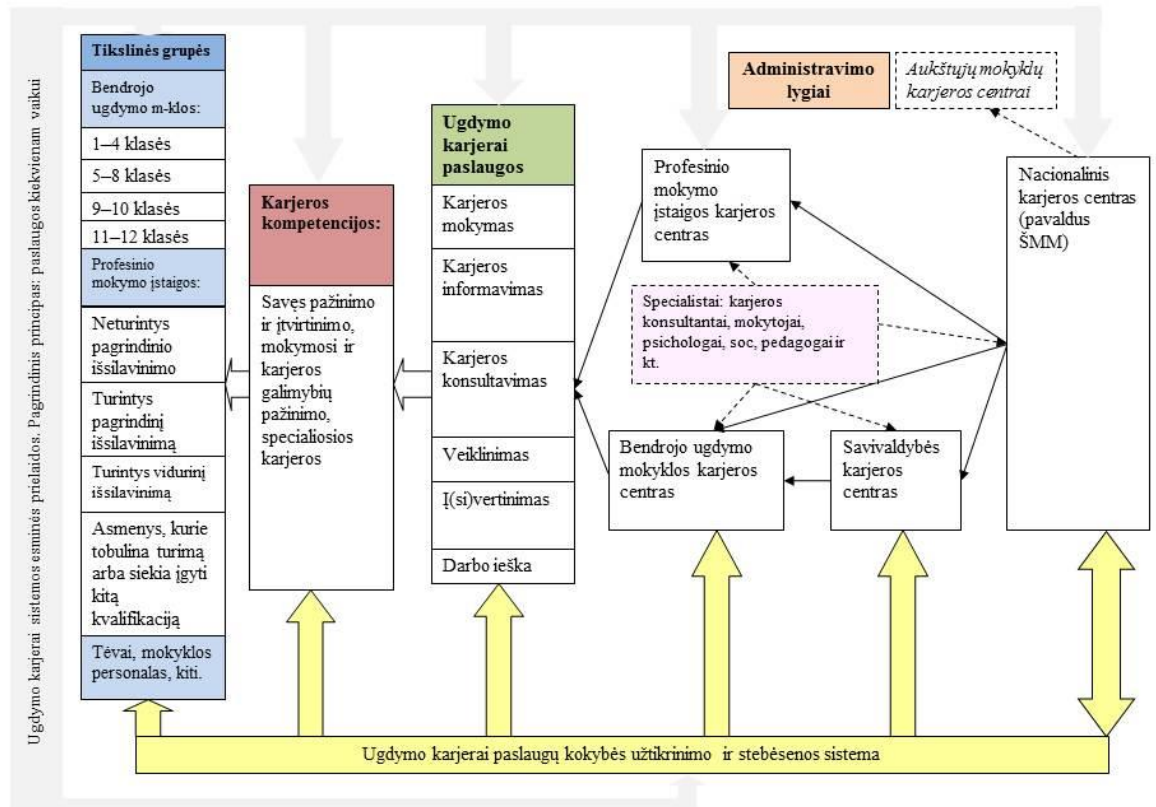
- 3) ugdymo karjerai paslaugos turi derėti su kitomis švietimo pagalbos paslaugomis;
- 4) ugdymo karjerai administravimas turi būti integrali visos švietimo administracinės sistemos dalimi;
- 5) neatskiriama visos švietimo sistemos komponentai yra ir ugdymo karjerai paslaugų finansavimas bei stebėseną;
- 6) į kuriamą mokinių ugdymo karjerai sistemą turėtų būti integruota visa, kas pozityviaus buvo pasiekta profesinio orientavimo ir švietimo pagalbos srityse iki 2011 metų. Sujungus jau parengtus ugdymo karjerai / profesinio orientavimo fragmentus (standartai, strategijos, programa, tvarkos) į vieną sistemą, garantuoti jos funkcionavimo tęstinumą, įtvirtintą atitinkamais nutarimais.

Pristatomas *Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis* ir jo *Diegimo rekomendacijos – Nacionalinės profesinio orientavimo švietimo sistemoje programos* siekinių rezultatas, o konkrečiau, – pagal šią *Programą* planuoto projekto *Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme (1 etapas)* vienos iš veiklų rezultatas.

## **1.2. Mokinių ugdymo karjerai modelio schema**

Modelis – tikrovės tam tikros srities jau vykstančių ar kuriamų reiškinių visybiška vaizdinė arba sąvokinė (žodinė) reprezentacija. Sistemų teorijoje tokia reprezentacija įvardijama sąvoka *sistema* arba *subsistema* (jei aprašoma susietų reiškinių aibė yra didesnės sistemos dalis). Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai Modelis – tai švietimo sistemos dalies, susijusios su karjeros kompetencijų ugdymu, aprašas.

Pagrindiniai Modelio komponentai vaizduojami 1.1 paveiksle.



1.1 pav. Mokinių ugdymo karjerai modelio pagrindiniai komponentai

Kaip matyti 1.1 pav., pagrindinės ugdymo karjerai **tikslinės grupės** pagal Modelį yra bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniai. Ugdymo karjerai paslaugos yra skirtos **karjeros kompetencijoms** įgyti. Kompetencijų klasifikavimo ir jų ugdymo klausimas šiuolaikiniame švietimo raidos etape yra atviras. Modelio rengėjų svarbi nuostata, kad ugdymas karjerai yra neatsiejama asmens raidos ir ugdymo dalis. Vadinasi, ir Modelyje išskiriamos specialiosios karjeros kompetencijos nedubliuoja, o papildo dalykines ir bendrąsias kompetencijas. Savo ruožtu, dalykinės ir bendrosios kompetencijos neatsiejamai svarbios ir ugdant karjerai.

Ugdymas karjerai įgyvendinamas teikiant įvairias karjeros **paslaugas**. Jos yra integrali švietimo paslaugų sistemos dalis. Karjeros paslaugos teikiamos nacionaliniu, savivaldybių ir mokyklos lygmeniu. Ugdymo karjerai paslaugų **teikėjai** yra mokytojai, psichologai ir kiti švietimo pagalbos specialistai.

Kokybės **užtikrinimo ir stebėsenos sistema** Modelyje yra gana problemiškas elementas. Sistemos ar jos dalies funkcionavimo efektyvumas objektyviai gali būti nustatytas tik tada, kad ji veikia realiai. Lietuvos būsimo mokinių ugdymo karjerai sistemos veiksmingumas paaiškės po kelerių jos funkcionavimo ir tobulinimo metų. Sistemos funkcionavimo kokybė turėtų būti

vertinama remiantis tiek bendraisiais švietimo stebėsenos rodikliais (taikant juos ir ugdymo karjerai sričiai), tiek fiksuojant kai kuriuos specifinius ugdymo karjerai stebėsenos rodiklius.

Modelio rengėjai pabrėžia, kad:

1) Modelis nėra ir negali būti baigtinis: jo diegimo eigoje atsiras modifikacijų, atsižvelgiant į konkrečios mokyklos ar savivaldybės situaciją.

2) Pastaraisiais metais Lietuvos švietimas liberalizuojamas: laisvesnės tampa švietimo įstaigos, vis daugiau laisvės paliekama mokytojams ir specialistams. Atsižvelgiant į tai, bendrojo ugdymo mokyklos ir profesinio mokymo įstaigos turėtų kūrybiškai ir racionaliai pritaikyti Modelyje ir Rekomendacijose teikiamus siūlymus.

### **1.3. Mokinių ugdymo karjerai socialinės ir ekonominės prielaidos**

Šiuolaikinei, žiniomis grindžiamai ekonomikai reikia kvalifikuotų darbuotojų. Dvidešimtajame amžiuje sėkmingą asmens karjerą nusako gebėjimas mokytis visą gyvenimą, reaguoti į pokyčius visuomenėje ir darbo rinkoje bei prie jų prisitaikyti. Žmonėms reikia naujos informacijos ir naujų gebėjimų, kad neatsiliktų nuo kintančios darbo rinkos. Todėl ugdymo karjerai būtinybė yra nulemta kintamo pasaulio ir žmonių poreikio priimti pakartotinius sprendimus, susijusius su mokymusi ar darbu. Kiekvienas asmuo turi turėti galimybę gauti ugdymo karjerai paslaugas. Šios paslaugos visų pirma turėtų padėti asmeniui – keliant ir įgyvendinant asmeninius ir profesinius tikslus, kurie atitinka asmenybės interesus, poreikius, gabumus, vertybes, aspiracijas ir lūkesčius.

Pastaraisiais dešimtmečiais Europoje ryškėja naujos tendencijos ir nauji prioritetai ugdymo karjerai srityje. Strateginiuose dokumentuose (pvz., Europos Tarybos 2008 m. rezoliucija *dėl visą gyvenimą trunkančios karjeros plėtotės*) matomas siekis labiau integruoti ugdymą karjerai / profesinį orientavimą į mokymosi visą gyvenimą strategijas, pabrėžiama ugdymo karjerai svarba Europos Sąjungos šalių švietimo, profesinio mokymo ir darbo rinkos politikoje, pažymima kokybiško ugdymo ir konsultavimo reikšmė mokymuisi visą gyvenimą, karjerai vystyti ir siekti asmeninių tikslų. Identifikuojamos šios prioritetinės ugdymo karjerai / profesinio orientavimo sritys:

- Karjeros kompetencijų įgijimas, trunkantis visą gyvenimą.
- Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų prieinamumo didinimas.
- Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų kokybės užtikrinimas.
- tarp Suinteresuotų subjektų bendradarbiavimas – tiek nacionaliniu, tiek regioniniu, tiek vietos lygmenimis.

Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai / profesinio orientavimo Modelis pirmiausia grindžiamas visuomenės raidos principais ir prioritetais.



Jis skirtas perteikti nūdienos švietimo ir darbo rinkos realijas bei ateities lūkesčius: yra ne viena išsilavinimo įgijimo alternatyva, praktiškai neribotos mokymosi, kvalifikacijos tobulinimo ir darbo galimybės laiko (visą gyvenimą) ir erdvės (bet kurioje pasaulio valstybėje) atžvilgiu. Tai, savo ruožtu, kelia dar daugiau iššūkių žmogui. Šio Modelio sukūrimas sietinas ne tik su mokymosi visą gyvenimą užtikrinimu, tačiau ir su darbo rinkos bei ekonomikos plėtros tikslų pasiekimu, socialine lygybe ir atskirties mažinimu.

Bendruoju požiūriu ugdymo karjerai poreikis grindžiamas šiais argumentais:

- Darbo rinkos nepastovumas, lankstumas, kintamumas yra ir Lietuvos realybė. Švietimo sistema negali rengti jaunuolių nuolat, vienkartinei, ilgalaikiai profesinei veiklai, nes darbo rinka yra dinamiška, nuolat kinta.

- Pagrindinė ugdymo karjerai paskirtis – ugdyti jaunų žmonių gyvenimo ir profesinės karjeros ilgalaikio planavimo gebėjimus. Šie gebėjimai turi būti ugdomi įvairiuose mokymo lygiuose ir sektoriuose, atsižvelgiant į individualius poreikius.

- Pagrindinėje bendrojo ugdymo mokykloje ugdymas karjerai yra bendresnio pobūdžio, o kitais mokymo lygiais (pvz., profesinio mokymo) tampa specifiskas. Nepaisant to, profesinės karjeros planavimas nesibaigia susiradus darbą ar baigus konkrečią studijų programą.

- Ugdymas karjerai yra skirtas siekti ilgalaikių rezultatų, tačiau darbdaviai, politikai ir visuomenė dažnai supranta ugdymą karjerai siaurai (tik kaip informacijos suteikimą) ir tikisi greitų sprendimų (ugdyti karjeros kompetencijas „čia ir dabar“, orientuojantis į vienkartinę profesijos ir darbo vietos pasirinkimą). Todėl ugdymo karjerai sistema turi ne tik atlikti savo tiesioginę paskirtį, bet ir ugdyti visų suinteresuotų subjektų (būsimų darbuotojų, darbdavių, politikų, mokytojų, tėvų ir kt.) pasitikėjimą ilgalaikiu ugdymo karjerai poveikiu.

- Ugdymas karjerai yra į asmenį ir sistemą atsižvelgiantis procesas, todėl naudą turi gauti tiek asmuo, tiek ekonomika ir visuomenė apskritai.

Dvidešimt pirmojo amžiaus pirmasis dešimtmetis į Lietuvos ugdymo karjerai / profesinio orientavimo istoriją turėtų įeiti kaip svarbus posūkis ir ugdymo karjerai / profesinio orientavimo stiprios ekspansijos į bendrojo, profesinio ir aukštojo mokymo sistemą dešimtmetis. Pradėti rengti sričiai svarbūs teisiniai dokumentai (strategijos, programos, modeliai, standartai). Labai pasikeitė ir išsiplėtojo šioje srityje vartojamų sąvokų sistema, vadinasi, ir samprata. Ugdymo karjerai sričiai skirta daug lėšų. BPD 2004–2006 metų finansavimo laikotarpiu ES struktūrinių fondų lėšomis įgyvendinti šeši projektai sudarė Lietuvos kuriamos ugdymo karjerai sistemos pagrindą. Projektų metu atliktos veiklos ir jų sukurtų produktų analizė parodė, kad ugdymo karjerai srityje per ES struktūrinės paramos etapą buvo padėti ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teikimo

Lietuvoje pagrindai: parengtos ugdymo programos, metodinės priemonės, sukurta karjeros informacijos valdymo sistema, pritaikytos savęs pažinimo metodikos ir kt.

Nors ugdymo karjerai / profesinio orientavimo srityje per antrąją nepriklausomybės dešimtmetį padaryta nemažai, dabartinę situaciją ugdymo karjerai srityje negalima pavadinti darnia dėl kelių priežasčių:

- Neįgyvendintas ugdymo karjerai paslaugų prieinamumo principas (ji neaprepia visų mokinių – netgi tų, kuriems tokios paslaugos labiausiai reikalingos).
- Dažniausiai teikiamos tik karjeros informavimo paslaugos.
- Nėra veiklos perimamumo, suderinamumo ir nuoseklumo tarp skirtingų švietimo institucijų ir lygmenų.
- Ugdymo procese pabrėžiamas bendrųjų kompetencijų ugdymas nesiejamas su karjeros kompetencijų ugdymu (pvz., karjeros planavimu, apsisprendimu, motyvacija).
- Švietimo pagalbos specialistai stokoja kompetencijų, reikalingų teikti karjeros ugdymo paslaugas, trūksta metodinės bazės ir mokomųjų priemonių.
- Ugdymo karjerai paslaugas teikiantys struktūriniai vienetai (profesinio informavimo taškai, profesinio orientavimo grupės, karjeros centrai) veikia nekoordinuotai, labai skirtingas jų veiklos efektyvumas, finansinis palaikymas (nuo etatų skyrimo iki daugeliu atveju visiško nefinansavimo).
- Nepakankamai apibrėžta (arba visai neapibrėžta) ugdymo karjerai paslaugas teikiančių specialistų kvalifikacija ir kompetencijos.
- Nepakankamai apibrėžtos ir diferencijuotos ugdymo karjerai paslaugų teikėjų veiklos sritys ir funkcijos.
- Teikiamos ugdymo karjerai paslaugos ne visada dera su švietimo naujovėmis.
- Nėra ugdymo karjerai paslaugų stebėsenos sistemos, o tai sunkina ugdymo karjerai paslaugų efektyvumo ir kokybės užtikrinimą.
- Pastaraisiais dešimtmečiais labai keitėsi sąvokų sistema: nuo siauro ugdymo karjerai (anksčiau – profesinio orientavimo) supratimo kaip orientacijos į asmeniui tinkamą profesiją iki ugdymo karjerai, kaip viso asmens gyvenimo ir jo vaidmenų gyvenime plėtojimo. Skirtingi autoriai (straipsnių ar teisės aktų kūrėjai) tas pačias sąvokas neretai vartoja skirtingomis reikšmėmis, sujungdami į vieną sistemą su ankstesnėmis sąvokomis, kurios sunkiai atpažįstamos ne tik tarptautiniame, bet ir nacionaliniame diskurse.
- Daugelyje mokslinių straipsnių, socialinės ir švietimo politikos apžvalgų pažymima, kad trūksta nuoseklaus teisinio reglamentavimo, kuris aiškiai įtvirtintų ugdymo karjerai / profesinio

orientavimo sistemos paslaugų sistemos struktūrą, jos funkcionavimo mechanizmą. Kintant visuomenei ir jos darbo rinkai, šalies švietimo sistemai kyla būtinybė turėti bendrą ugdymo karjerai / profesinio orientavimo modelį.

#### **1.4. Mokinių ugdymo karjerai psichologinės ir pedagoginės prielaidos**

Ir viso ugdymo, ir karjeros ugdymo pagrindas – psichologijos mokslo nustatyti faktai, dėsniai, mechanizmai. Todėl Modelyje pateikti svarbiausi ugdymo karjerai sistemos elementai, jų samprata, formavimosi bei veikimo mechanizmai atspindi vyraujančias psichologijos mokslo nuostatas:

- Karjera – asmeniui ir visuomenei reikšminga jo mokymosi, saviraiškos ir darbo veiklų bei vaidmenų visuma per visą jo gyvenimą.
- Karjeros raida – sudedamoji bendrosios asmens raidos dalis; jai galioja tie patys raidos dėsniai ir mechanizmai, kaip ir bendrajai raidai. Raidos pobūdį ir pasiekimus lemia prigimties, aplinkos ir paties asmens sąmoningų pastangų sąveika.
- Pozityvūs pokyčiai suponuoja sėkmingą pagrindinių kiekvieno amžiaus periodo uždavinių, tarp jų ir karjeros srities, išsprendimą.
- Žmogus gyvena ir kuria savo karjerą visuomenėje, sąveikaudamas su kitais jos nariais, mokydamasis iš kitų.
- Asmuo yra sąmoningas, atsakingas savo gyvenimo ir karjeros kūrėjas. Jis laisvas priimdamas sprendimus, jis pats atsako už šių sprendimų padarinius.

Ugdymo karjerai sistema integruoja svarbiausias bendrojo ugdymo nuostatas:

- Visi vaikai yra unikalios ir vertos pagarbos asmenybės.
- Kiekvienas mokinys gali ir turi siekti mokymosi, kuris tęsiasi visą gyvenimą, sėkmės.
- Kiekvienam mokiniui yra prieinamos kokybiškos ugdymo karjerai paslaugos.
- Ugdymo karjerai sistema atsižvelgia į besimokančiųjų įvairovę ir įvairius jų poreikius.
- Ugdymas karjerai nėra nei palaikančioji, nei papildoma paslauga, bet integrali viso ugdymo proceso dalis.

Kuriant ugdymo karjerai sistemą, orientuojama į tokias vertybes:

- Mokinių teisė rinktis ar atsakyti už pasirinkimus,
- Mokinių sėkmė,
- Bendradarbiavimas,
- Pakanta įvairovei,
- Komandinis darbas, bendravimas ir bendradarbiavimas,

- Kokybė.

Psichosocialinė raidos teorija (E. Erikson ir kt.) ir karjeros raidos teorija (D. Super); socialinė kognityvinė išmokimo teorija (A. Bandura ir kt.) ir socialinė kognityvinė karjeros teorija (J. Krumboltz; R. Lent ir kt.); humanistinė ir konstruktyvistinė ugdymo teorijos; mokymosi visą gyvenimą ir mokymosi gyvenimui paradigmos – svarbiausi teoriniai ugdymo karjerai modelio pagrindai.

### 1.5. Politinės ir teisinės prielaidos.

Modelis ir jo elementai kurti remiantis Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais norminiais aktais: Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu (2011); Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymu (2010); Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymu (2010); Profesinio orientavimo strategija (2003); Nacionaline profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa (2008); Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašu (2005), taip pat „Europa 2020“, Europos socialine chartija (2001), Europos Tarybos rezoliucijomis *On better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies* (2008); *New Skills for New Jobs* (2007); Europos Komisijos strategija *New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs* (2008). Išsamesnis teisės aktų sąrašas pateiktas 1 priede.

### 1.6. Ugdymo karjerai principai

Po Nepriklausomybės atkūrimo įvykusi ir tebevykstanti švietimo sistemos reforma įgyvendino ir įgyvendina daugybę įvairių principų, susijusių su demokratijos, pagrindinių žmogaus teisių, lygių galimybių ir kitomis švietimo paslaugų teikimo nuostatomis. Neabejotina, kad ir ugdymo karjerai sistema bei jos teikiamos paslaugos turi remtis visais švietimo teisės aktu, strategijų ir programų deklaruojamais principais. Mokinių ugdymas karjerai, kaip švietimo sistemos sudedamoji dalis, yra grindžiamas lygių galimybių, kontekstualumo, veiksmingumo ir tęstinumo principais kaip ir visa švietimo sistema (Lietuvos Respublikos Švietimo Įstatymas, 2011), taip pat toliau pateikiamais principais.

**Vaiko interesų ir gerovės pirmumo principas:** teikiant ugdymo karjerai paslaugas, pirmiausia vadovaujamosi vaiko, o ne kitų suinteresuotų asmenų ar institucijų interesais.

**Prieinamumo principas:** ugdymo karjerai paslaugos turi pasiekti visus asmenis ir visais amžiaus tarpsniais. Šio principo papildiniais gali būti *lygių galimybių principas*, dažna deklaracija *ugdymo karjerai paslaugos visiems* (pagal analogiją su *mokykla visiems*).

**Laisvo apsisprendimo principas:** teikiant ugdymo karjerai paslaugas gerbiama mokinio asmeninio tobulėjimo laisvė.

**Asmens aktyvumo ir bendradarbiavimo principas:** tai vienas iš svarbiausių bet kokio poveikio asmeniui reikalavimų – jam pačiam aktyviai dalyvauti teikiant paslaugą.

**Mokymosi visą gyvenimą principas:** tai pastarųjų kelių dešimtmečių principinė deklaracija, skatinanti asmenį ir jam darančius poveikį specialistus aprėpti visą žmogaus gyvenimo perspektyvą (karjeros semantinė reikšmė išplečiama nuo siauros orientacijos į konkrečią darbo veiklą iki žmogaus-veikėjo vaidmenų kaitos kintamame pasaulyje).

**Diferenciacijos ir individualizavimo principas:** ugdymo karjerai paslaugos teikiamos atsižvelgiant į žmonių skirtybes ir unikalumą.

**Ugdymo karjerai sistemiškumo ir integralumo principas:** tai darnus visos sistemos funkcionavimas nuo jos aukščiausiojo lygmens (švietimo politikos ugdymo karjerai srityje formavimo) iki konkrečios paslaugos teikimo ar asmens savarankiškų savęs ir savo galimybių įsivertinimo veiksmų. Šis principas taip pat pabrėžia ugdymo karjerai paslaugų sistemos bendrumą su visa švietimo, taip pat bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo sistemomis.

**Perimamumo principas:** gerosios patirties perėmimas iš jau įdiegtų mokinių ugdymo karjerai fragmentų (pvz., profesinio informavimo taškų reformavimas į karjeros centrus).

**Biopsichosocialinės integracijos principas:** ugdymo karjerai paslaugos teikiamos atsižvelgiant į visus asmens funkcionavimo lygmenis (kūno funkcijos, veiklos, dalyvavimas) ir aplinkybes (aplinkos veiksnius, asmenybės savybes). Kitaip tariant, į asmens raidą žvelgiama iš dabar dominuojančio biopsichosocialinio žmogaus funkcionavimo požiūrio pozicijų.

**Lankstumo, dinamiškumo, plastiškumo ir naujovių imlumo principas:** ugdymo karjerai paslaugų sistema turi būti adaptyvi naujovėms ir pastoviai kaitai (keistis kartu su sparčiai kintančiu pasauliu).

**Nešališkumo principas:** ugdymas karjerai vykdomas vadovaujantis asmens interesais ir poreikiais, o ne tik institucijos ar specialisto, teikiančio paslaugą, interesais.

**Konfidencialumo principas:** privatumo garantavimas visais ugdymo karjerai paslaugų teikimo etapais.

**Tęstinumo principas:** ugdymo karjerai paslaugos nenutrūksta esant poreikiui įvairiausiais asmens gyvenimo permainų atvejais.

**Ugdymo karjerai paslaugų tinkamumo principas:** taikomi asmens įvertinimo ir poveikio jam metodai turi būti validūs, patikimi ir nedarantys žalos.

**Operatyvumo principas:** ugdymo karjerai paslaugos suteikimas per kuo trumpiausią įmanomą laiką kilus poreikiui.

## 1.7. Pagrindinių sąvokų sistema

Sąvokos yra kiekvieno modeliavimo pagrindas. Jomis įvardijami esminiai veikiančios ar kuriamos sistemos elementai. Todėl jos turi: a) derėti tarpusavyje ir ta darna neturi pažeisti kalbos sistemiskumo principo; b) jos turi validžiai perteikti tai, kas vyksta, arba tai, kas turėtų vykti, jei modeliuojama tam tikro reiškinio perspektyva.

Ugdymo karjerai srities sąvokų vartojimas Lietuvoje visiškai neatitinka šių dviejų kriterijų: vos ne kiekvienas autorius siūlo savo karjeros sampratą ir sąvokų sistemą, tik atskirą karjeros kompetenciją įvardijančios sąvokos reikšmė išplečiama iki apibendrinančios (skėtinės) sąvokos reikšmės. Pavyzdžiui, *karjeros valdymo*, *ugdymo karjerai* ir *karjeros planavimo / projektavimo* sąvokomis.

Lietuviškų sąvokų vartojimo sudėtingumas matomas ir šiame Modelyje. Pavyzdžiui, *profesinio orientavimo* ir dabar pasaulyje vartojamos *career guidance* sąvokų geriausias atitikmuo lietuvių kalba būtų *orientavimas karjerai*. Tačiau dėl to, kad: 1) šio žodžių derinio nėra Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme (yra tik *profesinis orientavimas* ir *ugdymas karjerai*) ir 2) *ugdymas karjerai* kaip skėtinė sąvoka vartojamas Projekto apraše ir Sutartyje, Modelio rengėjai privalėjo skėtine sąvoka pasirinkti derinį *ugdymas karjerai* (pabrėždami, jog *ugdymas karjerai* iš esmės atitinka *profesinio orientavimo / orientavimo karjerai* sąvoką). Angliškos sąvokos *career education* geriausias atitikmuo lietuvių kalboje yra *ugdymas karjerai*. Tačiau Modelyje tenka vartoti sąvoką *karjeros mokymas*, nes *ugdymas karjerai* tapo skėtine sąvoka. Diegiant ir tobulinant sistemą, **skėtine sąvoka turėtų tapti derinys *orientavimas karjerai*** (angl. *career guidance*), o *ugdymas karjerai* (angl. *career education*) liktų tik kaip viena iš orientavimo karjerai paslaugų. Atitinkami pakeitimai turėtų būti padaryti ir Lietuvos teisės aktuose (pirmiausiai Švietimo įstatyme). Rekomenduojamos vartoti sąvokos ir jų atitikmenys teikiami 1.1 lentelėje.

**1.1 lentelė. Rekomenduojamos vartoti sąvokos ir jų atitikmenys**

Sąvoka	Anksčiau vartotas atitikmuo	Angliškas atitikmuo
Karjera	Profesinė karjera	<i>Career</i>
Karjeros plėtojimas / vystymas / raida		<i>Career development</i>
Orientavimas karjerai	Profesinis orientavimas	<i>Career guidance</i>
Ugdymas karjerai/karjeros mokymas		<i>Career education</i>
Karjeros konsultavimas	Profesinis konsultavimas	<i>Career counselling</i>
Karjeros informavimas	Profesinis informavimas	<i>Career information</i>
Karjeros kompetencijos		<i>Career competencies / skills</i>
Karjeros į(si)vertinimas		<i>Career (Self)assessment</i>
Karjeros valdymas		<i>Career management</i>
Karjeros planavimas		<i>Career planning</i>
Profesijos rinkimasis		<i>Career choice</i>
Karjeros centras	Profesinio orientavimo centras, Profesinio informavimo taškas	<i>Career centre</i>
Veiklinimas		<i>Work-based learning</i>

Toliau pateikiami Modelyje ir Rekomendacijose sąvokų apibrėžimai. Sąvokų apibrėžimai suformuluoti Modelio rengėjų, remiantis Lietuvos (Laužackas ir kt., 2006; Jovaiša, 1999; Navickienė, 1999; Sokolova ir Stanišauskienė, 1999 ir kt.) ir užsienio (Brown, 2007; Gottfredson *et al.*, 2005; Lent *et al.*, 1999, 2005; Super, 1990 ir kt.) mokslininkų darbais, teisės aktais, kitais dokumentais ir ekspertų nuomone, atsižvelgiant į sąvokų istorinę raidą.

**Darbo ieška** – karjeros kompetencijomis grįstas profesinės veiklos ar konkretaus darbo ieškos ir radimo procesas, dažniausiai vykdomas baigus mokymąsi bendrojo ugdymo mokykloje ar baigiant profesinio mokymo įstaigą.

**Karjera** – asmeniui ir visuomenei reikšmingos asmens mokymosi, saviraiškos ir darbo veiklos bei vaidmenų visuma per visą jo gyvenimą.

**Karjeros centras** – struktūrinis ugdymo karjerai sistemos vienetas, organizuojantis, koordinuojantis ir / arba teikiantis ugdymo karjerai paslaugas mokiniams.

**Karjeros į(si)vertinimas** – dažniausiai karjeros konsultavimo dalis, apimanti mokinių karjeros ypatumų ir / ar karjeros kompetencijų nustatymą. *Karjeros įvertinimas* – procesas, kurio metu vertintojas, naudodamas formalias (standartizuotas, pasižyminčias validumu, patikimumu, nešališkumu ir palyginamumu) ir neformalias įvertinimo priemones, nustato mokinio karjeros ypatumus ir / ar kompetencijas. *Karjeros įsivertinimas* – procesas, kurio metu pats mokinys, naudodamas neformalias įvertinimo priemones, nusistato savo karjeros ypatumus ir / ar kompetencijas.

**Karjeros informavimas** – informacijos apie karjeros galimybes rinkimo, analizės, sisteminimo ir teikimo procesas.

**Karjeros kompetencijos** – nuostatų, žinių, supratimo ir gebėjimų visuma, kuria grįstas asmens savęs ir savo karjeros pažinimas, jos planavimas, savivalda ir derinimas su kitais savo gyvenimo aspektais.

**Karjeros konsultavimas** – konsultanto ir konsultuojamo subjekto sąveika, kurios tikslas – padėti konsultuojamajam pažinti save, suderinti savo norus ir ketinimus su darbo rinkos reikalavimais; formuluoti tikslus mokymosi, darbo ir kitose užimtumo srityse, numatyti adekvačius būdus jiems įgyvendinti.

**Karjeros mokymas** (ugdymas karjerai siauruoju požiūriu) – procesas, kurio metu mokiniai kartu su dalykinėmis ir bendrosiomis kompetencijomis įgyja ir karjeros kompetencijų, būtinų renkantis mokymosi kryptį, tęsiant mokymąsi ar studijas, sėkmingai pereiti iš vienos mokymosi aplinkos į kitą, iš mokymosi aplinkos į darbinę aplinką.

**Karjeros vystymas(is)** – visą gyvenimą trunkantis procesas, kurio metu, atsižvelgiant į asmens raidos ypatumus, kintamas visuomenės bei darbo rinkos sąlygas, keičiasi žmogaus

bendrosios ir specialiosios karjeros kompetencijos ir jų įgyvendinimas profesinėje veikloje. Taip pat gali būti vartojamos ir kitos semantiškai artimos sąvokos: *karjeros raida*, *karjeros plėtotė / plėtra* ir pan.

**Profesinis veiklinimas** – realioje darbo ar darbo aplinką simuliuojančioje aplinkoje vykdomas organizuotas pažinimo ir praktinių profesinių gebėjimų ugdymas, atsižvelgiant į profesinius reikalavimus.

**Ugdymas karjerai** (Lietuvos Respublikos teisės aktuose vartojama sąvoka „profesinis orientavimas“, siūlytina sąvoka *orientavimas karjerai*) – kryptingas asmens bendrųjų ir karjeros kompetencijų plėtojimas kuriamosios sąveikos pagrindu.

**Ugdymo karjerai paslaugų sistema** – organizuotų poveikio priemonių, kuriomis kryptingai plėtojamos asmens bendrosios ir karjeros kompetencijos, sistema. Į ugdymo karjerai paslaugų sistemą įeina karjeros mokymas, karjeros konsultavimas, karjeros informavimas, į(si)vertinimas, darbo ieška ir profesinis veiklinimas.

**Ugdymo karjerai sistemos stebėseną** – nuolatinę ugdymo karjerai sistemos būklės ir kaitos analizę, vertinimą, prognozavimą.

**Ugdymo karjerai specialistas** – mokytojas, švietimo pagalbos specialistas ar kitas asmuo, turintis nustatytas mokinių ugdymo karjerai paslaugų teikimo kompetencijas ir kvalifikaciją.

### **1.8. Mokinių ugdymo karjerai sistemos misija ir vizija**

Mokinių ugdymo karjerai sistemos **misija**: ugdymo karjerai paslaugų sistema skirta padėti bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams išmokyti kelti adekvačius mokymosi, profesinės karjeros ir asmeninius tikslus bei juos įgyvendinti.

Mokinių ugdymo karjerai sistemos **vizija**: sukurta lanksti asmeniui svarbi ugdymo karjerai paslaugų sistema, skirta atitinkamoms žinioms, gebėjimams, įgūdžiams ir nuostatomis lavinti, leidžianti asmeniui savarankiškai ir atsakingai apsispręsti, prisitaikyti greitai kintančioje visuomenėje ir darbo rinkoje bei tapti visaverčiu jos piliečiu.

### **1.9. Mokinių ugdymo karjerai sistemos tikslai ir uždaviniai**

Mokinių ugdymo karjerai **tikslas** – sudaryti sąlygas kryptingai bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių karjeros kompetencijų plėtotei, laiduojančiai visavertį pasirengimą mokytis visą gyvenimą, galimybę realizuoti save pasirinktoje veikloje.



### **Uždaviniai:**

Ugdyti bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių bendrąsias ir karjeros kompetencijas;

Suteikti papildomą pagalbą mokiniams, kurių karjeros kompetencijos nepakankamos sėkmingam karjeros vystymuisi;

„Lydėti“ mokinių per visą ugdymo procesą ir, atsižvelgiant į jo poreikius, palengvinti perėjimą iš vienos aplinkos į kitą (iš vienos mokymosi aplinkos į kitą; iš mokymosi aplinkos į darbo rinką).

Tikslui ir uždaviniams įgyvendinti numatytos šios **priemonės**:

- Sukurti efektyvią bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai sistemą.
- Užtikrinti racionalų bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai sistemos finansavimą.
- Keisti ir papildyti bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai / profesinio orientavimo teisinę bazę.
- Diegti ir naudoti modernias IKT ugdymo karjerai paslaugų sistemoje.
- Nuolat atnaujinti visų lygmenų karjeros centrų ir mokyklų, teikiančių ugdymo karjerai paslaugas, materialinę bazę, gausinti jų informaciniams ištekliams ir ugdymo karjerai paslaugoms skirtas priemones.
- Nuosekliai ir nuolat tobulinti ugdymo karjerai specialistų kvalifikacijas ir kompetencijas.
- Sukurti ir įdiegti bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai paslaugų kokybės užtikrinimo ir stebėsenos sistemą.
- Užtikrinti bendrojo ugdymo mokyklų, profesinio mokymo įstaigų ir aukštųjų mokyklų bendradarbiavimą ir keitimąsi gerąja patirtimi.
- Užtikrinti ugdymo karjerai gerosios patirties ir inovacijų sklaidą visais sistemos funkcionavimo lygmenimis.

### **1.10 Mokinių ugdymo karjerai paslaugų sistemos funkcijos**

Pagrindinės ugdymo karjerai sistemos funkcijos yra keturios:

**Problemų sprendimo:** psichologiniu ir kitokiu konsultavimu padėti asmeniui spręsti gyvenimo ir profesinės karjeros problemas.

**Motyvacinė:** padėti visiems bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams išmokti savizinos, apsispręsti, kelti ir įgyvendinti tikslus, planuoti savo mokymąsi, karjerą ir gyvenimą apskritai.

**Prevencinė:** užkirsti kelią galimybei asmeniui atsidurti socialinės rizikos grupėje (atskirtyje, žr. 1.3. pav.).

**Postvenčinė:** konsultavimo, informavimo ir ugdymo priemonėmis atkurti socialiai pageidautiną asmens karjeros kryptingumą (pvz., „iškritusio“ iš mokymosi srauto).

**Papildomos funkcijos:**

**Darnios asmenybės ugdymo:** siekti, kad ugdymas karjerai prisidėtų prie sėkmingo asmens funkcionavimo įvairiose srityse ir jo psichologinės ir socialinės gerovės užtikrinimo.

**Socialinė:** skatinti darnią visuomenės raidą, grindžiamą demokratijos, pilietiškumo, tolerancijos ir kt. principais.

**Vadybinė:** paskatinti fragmentuotą Lietuvos ugdymo karjerai paslaugų sistemą tapti tolygia, veiksmingesne ir ilgalaike.

**Infrastruktūrinė:** sudaryti sąlygas esamų struktūrinių fragmentų integracijai į darnią ir atvirą karjeros plėtros sistemą.

## 2. MOKINIŲ UGDYMO KARJERAI SITUACIJOS UŽSIENIO ŠALYSE ANALIZĖ

### 2.1. Bendra užsienio šalių apžvalga

**2.1.1. Bendrosios tendencijos.** Šiuolaikinis pasaulis tiek besirengiančiam įeiti į darbo rinką asmeniui, tiek joje esančiajam kelia nemažai iššūkių. Dėl stabilumo ir apibrėžtumo stokos nuolat didėjant gyvenimo tempui iš asmens reikalaujama vis didesnių gebėjimų prisitaikyti ir orientuotis informacijos ir naujovių gausoje, gebėti sėkmingai įsitvirtinti socialinėje ir darbo aplinkoje.

Bendrais bruožais šiuolaikiniai darbo rinkos ir visuomenės pokyčiai apibūdinami kaip perėjimas iš statiškos visuomenės į dinamišką, iš industrinės visuomenės – į paslaugų ar / ir informacijos visuomenę (Den Boer, Bakker, 2009). Ir šioje informacijos visuomenėje ugdymas karjerai / profesinis orientavimas randa vis didesnę atgarsį. Tiek moksliniu, tiek švietimo politikos požiūriu, galima pažymėti keletą svarbių bruožų.

Pirma, nagrinėjant jaunimo karjeros kelio ypatumus, ugdymui karjerai / profesiniam orientavimui ir darbo rinkai skirtose mokslinėse ir švietimo politikos apžvalgose (Lindstrom et al., 2007; O'Donnell, Tobbell, 2007; OECD, 2000; Cedefop, 2008, 2009) ypač pabrėžiama vadinamųjų pereinamųjų laikotarpių (angl. *transitions*) svarba. Ypač pabrėžiamas perėjimas iš mokymosi aplinkos į darbo pasaulį (angl. *school-to-work transition*). Šis laikotarpis gausiai tiriamas, nes manoma, kad jo „rezultatas“ – įėjimas į darbo rinką glaudžiai susijęs su tolesne asmens ir visuomenės gerove (Kiener, 2006; OECD, 2000).

Antra, šiuolaikiniuose karjeros tyrimuose, vis dažniau kalbama apie vadinamąją įvairiapusę (angl. *protean*) arba neapibrėžtą karjerą (angl. *boundaryless career*) (De Vos, Soens, 2008; Eby et al., 2003). Pastovumu pasižyminčioje darbo rinkoje profesijos paprastai yra gana aiškiai apibrėžtos, konkrečios, reikalavimai bėgant laikui kinta santykinai nedaug. Taigi, asmuo žino, ko tikėtis ir kokių kelių eiti, kad pasiektų vieną ar kitą užsibrėžtą karjeros tikslą. Dabar to pastovumo likę kur kas mažiau: profesijų pobūdis ir reikalavimai dažnai ir gana staigiai keičiasi, o darbo rinka tampa kur kas mažiau prognozuojama. Tai apsunkina jaunų žmonių integraciją į darbo rinką ir didina netikrumą dėl darbo vietos (ILO, 2010; De Vos, Soens, 2010; Mortimer et al., 2008; Eby et al., 2003; OECD, 2004). Be to, pažymėtina, kad šiais laikais žinios pasižymi kur kas trumpesne gyvavimo trukme nei anksčiau: manoma, kad mokymosi metu gautos žinios išlieka aktualios maždaug penkerius metus, o vos prieš porą dešimtmečių jos galėdavo likti aktualios ir 20 metų (Den Boer, Bakker, 2009). Savo ruožtu, profesijos pasirinkimas suprantamas ne kaip vienkartinis įvykis, o kaip nuolatinis procesas, kuriame neišvengiamai turi būti daromi įvairūs pasirinkimai ir priimami atitinkami sprendimai (Den Boer, Bakker, 2009). Šiuolaikinės socialinės ir ekonominės

sąlygos lemia perėjimą nuo „darbo visam gyvenimui“ (angl. *lifelong employment*) prie „ilgalaikio įsidarbinamumo“ (angl. *lifelong employability*) (Den Boer, Bakker, 2009; De Vos, Soens, 2008; Grubb, 2002). Ir ši tendencija pastaruoju metu vis labiau matoma įvairiuose dokumentuose (Watts, 2006; OECD, 2010; Brown et al. 2010; De Vos, De Hauw, 2010; Cedefop, 2008, 2009).

Trečia, ne viename tyrime aiškiai pateikiama išvada – siekiant būti „sėkmingam“, šiuolaikiniame darbo pasaulyje svarbu turėti ne tik profesinių žinių ir gebėjimų, bet ir gebėjimą turimas žinias pritaikyti besikeičiančioje aplinkoje. Norint pasiekti užsibrėžtų karjeros tikslų, pirmiausia reikia mokėti tvarkytis esant šiai nuolatinei kaitai. Nagrinėjant sėkmingos integracijos į darbo rinką prielaidas, tyrėjų apžvalgose dažnai minimos bendrosios kompetencijos (angl. *generic competencies*), karjeros kompetencijos (angl. *career competencies*) ir įsidarbinamumo gebėjimai (angl. *employability skills*). Manoma, kad jie turi didelę (prognostinę) reikšmę asmeniui įsitvirtinti darbo rinkoje ir sėkmingai siekti karjeros tikslų (Wood, Kaczynski, 2007; Kuijpers et al., 2006; Eby et al., 2003). Savo ruožtu bendrųjų ir karjeros kompetencijų ugdymas pastaruoju metu plačiai diskutuojamas ir švietimo politikos lygiu (pvz., Europos Komisijos bendrųjų gebėjimų ugdymo rekomendacijos, ELGPN veiklos ataskaitos, Europe 2020 Strategija ir kt.).

**2.1.2. Teorinis karjeros tyrimų ir praktikos pagrindas.** Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos gali būti grindžiamos skirtingomis mokslinėmis perspektyvomis. Apibendrinus, galima skirti dvi svarbiausias: psichologinę ir sociologinę. Psichologinė kryptis atsižvelgia į karjeros vystymo veiksnių analizę individo lygmeniu (mikrolygmeniu), t. y. remiantis psichologinėmis teorijomis bandoma paaiškinti, kas galėtų lemti individualius skirtumus karjeros srityje ir siekiama gautus rezultatus pritaikyti praktiškai – kuriant konsultavimo, įvertinimo, ugdymo priemones ir pan.

Sociologinė kryptis analizuoja tą patį reiškinį makrolygmeniu, t. y. siekiama įvertinti, kaip tam tikros tikslinės grupės (pvz., jaunimo) karjeros kelio ypatumai ar ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų sistema veikia ar yra veikiami platesnio socialinio konteksto. Tokio tipo tyrimai dažnai būna socioekonominio pobūdžio – jais vienaip ar kitaip siekiama įvertinti ugdymo karjerai / profesinio orientavimo reikšmę ar paslaugų efektyvumą. Savo ruožtu praktinis šių tyrimų pritaikymas dažnai atsispindi švietimo politikoje – įvairiose rekomendacijose, strategijose ir pan.

Remiantis pastarąja perspektyva, ugdymas karjerai / profesinis orientavimas nagrinėjamas:

- siekiant įvertinti švietimo sistemos ir darbo rinkos sąsajas: įvertinama mokymų / studijų programų atitiktis specialistų paklausai darbo rinkoje, įsidarbinimo procentas ir darbo pobūdis baigus studijas (Wolbers, 2007);

- siekiant įvertinti socialinių problemų visuomenėje ištakas ir prevencijos galimybes: analizuojami švietimo sistemos ar įėjimo į darbo rinką stratifikacijos veiksniai (Ainsworth, Roscigno, 2005), nagrinėjamas individo ištraukimo, dalyvavimo švietimo sistemoje lygis (pvz., mokomasi dieniame skyriuje ar tęsiamos studijos) ir darbo rinkoje (pvz., ar dirbama visu etatu, kokio pobūdžio darbas dirbamas ir pan.) (Barham et al., 2009; Brzinsky-Fay, 2007);
- siekiant įvertinti studijų sėkmę: siejant mažesnę iškritimo iš aukštojo mokslo sistemos lygį su akademiniais pasiekimais ir kitais mokymosi gebėjimais (Robbins et al., 2004);
- siekiant įvertinti švietimo politikos ypatumus ir pateikti rekomendacijas švietimo sistemos tobulinimo, kompetencijų darbo rinkai ugdymo ir kitais klausimais (Andrews, Higson, 2008).

Pedagoginėje praktikoje psichologinė ir socioekonominė perspektyvos neišvengiamai integruojamos: pirmoji suteikia ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugoms turinį, antroji nurodo kryptį, teikiamų paslaugų pobūdį ir formą.

Analizuojant užsienio šalių švietimo sistemos ir ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų ypatumus, atsiskleidžia kiek skirtingos tradicijos, tačiau galima išvelgti ir nemažai panašumų. Pavyzdžiui, prieš keletą dešimtmečių daugelyje Europos šalių buvo nemažai dėmesio skiriama psichometriniams įvertinimui, tačiau pastaruoju metu pernelyg psychologizuotas požiūris dažnai sulaukia kritikos (Watts, Fretwell, 2004).

Šiaurės šalyse atliekami karjeros tyrimai dažnai paremti sociologine perspektyva – įvertinant socialinius padarinius, karjeros paslaugų plėtojimo reikšmę didesniai socialiniam ratui žmonių, žemyninėje Europoje galima išvelgti psichologinę-pedagoginę ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų kryptį.

Taip pat pastebima, kad nors daugeliui Europos šalių didelį poveikį turėjo iš Vokietijos ir Didžiosios Britanijos kilusios pedagoginės tradicijos, pastaruoju metu populiaru remtis teorija ir praktika, atėjusia iš JAV ir Kanados – iš ten kilę dauguma naujausių konsultavimo ir mokymo(si) metodų, paremtų psichologinėmis teorijomis (Plant et al., 2003).

Pagrindinių karjeros teorijų apibendrinimas pateikiamas 2.1. lentelėje.

**2.1 lent. Pagrindinės karjeros teorijos ir jų ypatumai**

<b>Teorija</b>	<b>Atstovai</b>	<b>Kryptis</b>	<b>Pagrindiniai konstruktai</b>	<b>Empirinis pagrindumas</b>	<b>Tarpkultūrinis aspektas</b>
Asmens ir darbo dermės teorija ( <i>Work Adjustment Theory</i> )	R. Dawis L. Lofquist	Bruožų Profesinio pasirinkimo / tinkamumo	Pasitenkinimas Asmens ir aplinkos atitiktis	Vidutinis	Žemas
Gyvenimo raidos teorija ( <i>Life-Span, Life Space Theory</i> )	D. Super	Raidos	Gyvenimo raida Karjeros pakopos Karjeros raida Aš samprata Karjeros branda Adaptyvumas	Aukštas	Vidutinis
Ribų, kompromiso ir savęs kūrimo teorija ( <i>Circumscription, Compromise, and Self-Creation Theory</i> )	L. Gottfredson	Raidos Profesinio pasirinkimo	Ribos Kompromisai	Žemas	Aukštas
Profesinio asmenybės ir darbo aplinkos tipo teorija ( <i>Vocational Personality and Work Environment Theory</i> )	J. Holland	Bruožų Profesinio pasirinkimo	Atitiktis Diferenciacija Profesinis tapatumas	Aukštas	Žemas
Išmokimo teorija (karjeros sričiai) ( <i>Learning Theory of Career Counseling</i> )	J. Krumboltz	Socialinio išmokimo Profesinio pasirinkimo raidos	Mokymosi patyrimas Pasaulio suvokimas Savistaba Suplanuotas atsitiktinumas Užduoties atlikimo įgūdžiai	Vidutinis	Aukštas
Socialinė kognityvinė karjeros teorija ( <i>Social Cognitive Career Theory</i> )	R. Lent, S. Brown, G. Hackett	Socialinė kognityvinė Raidos	Saviveiksmingumas Pasekmių lūkesčiai Asmeniniai tikslai Triados modelis	Vidutinis	Aukštas
Informacijos perdirbimo teorija ( <i>Cognitive Information Processing Approach</i> )	G. Peterson J. Sampson Jr. R. Reardon J. Lentz	Kognityvinė Profesinio pasirinkimo	Informacijos perdirbimo piramidė CASVE ciklas Mintys apie karjerą (angl. <i>career thoughts</i> )	Vidutinis	Vidutinis
Vertybėmis pagrįstas, holistinis karjeros ir gyvenimo vaidmenų pasirinkimo modelis	D. Brown	Bruožų Profesinio pasirinkimo / prisitaikymo	Darbo, gyvenimo, kultūrinės vertybės	Vidutinis	Aukštas

(Values-Based Holistic Model of Career and Life-Role Choice and Satisfaction)					
Integralaus gyvenimo planavimo teorija (Integrative Life Planning Theory)	L. S. Hansen	Profesinio pasirinkimo / prisitaikymo	Socialinis teisingumas Socialinė kaita Socialiniai ryšiai Socialinė įvairovė Dvasingumas Gyvenimo planavimas	Žemas	Aukštas
Postmodernistinės teorijos (Postmodern Theories)	R. Young L. Valach A. Collin	Action research kryptis	Kontekstas Kolektyviniai veiksmai Karjeros projektas Funkcinės pakopos	Žemas	Aukštas
	V. Peavey	Konstruktivizmas	Prasmės suradimas	Žemas	Aukštas
	L. Cochran	Naratyvinė	Karjeros problema Gyvenimo istorija Ateities naratyvai	Žemas	Aukštas

Pagal Niles, Harris-Bowlsbey, 2009

Istoriškai bene daugiausiai reikšmės ugdymo karjerai / profesinio orientavimo praktikai pasaulyje turėjo karjeros raidos teorijos, kuriose atsižvelgiama į tai, kad profesinio kelio rinkimasis yra dinamiškas procesas, vykstantis kintamoje aplinkoje, keičiantis ir pačiam asmeniui. Žymiausiu šios perspektyvos atstovu laikomas D. Super ir jo teorija (Super, 1990), šiai teorijų grupei priskirtinas ir L. Gottfredson karjeros modelis (Gottfredson, 2005) ir kt.

Karjeros raidos teorijos daugiau dėmesio skiria iššūkiams, su kuriais asmuo susiduria pakeliui į suaugusiojo amžių. Šie iššūkiai (pavyzdžiui, savęs pažinimas, darbo pasaulio tyrinėjimas, profesinio tapatumo susiformavimas, profesinis pasirinkimas iš daugelio alternatyvų, prisitaikymas prie darbo aplinkos ir kt.) teikia galių asmeniui prisiiinti ir vėliau įgyvendinti savo kaip darbuotojo vaidmenį. Kai kurios karjeros raidos teorijos nagrinėja net ir tai, kaip šis darbuotojo vaidmuo susijęs su kitais socialiniais vaidmenimis ir įvairiais socioekonominiais veiksniais.

Šiuolaikinėje praktikoje populiariu remtis konstruktyvistinėmis teorijomis ir aktyvaus mokymosi skatinimu ir pan. Pastaruoju metu ypač reikšmingomis tapo ir socialinės kognityvinės teorijos (socialinio išmokimo teorija, Mitchell, Krumboltz, 1984; socialinė kognityvinė karjeros teorija, Lent. et al., 1996, 1999; Lent, 2005).

**2.1.3. ES švietimo politikos gairės.** Besikeičiant teorinei karjeros sampratai ir randantis vis naujų iniciatyvų, šiuolaikinėje švietimo politikoje ypač pabrėžiami šie dalykai:

- Ugdymas karjerai / profesinis orientavimas ir su juo susijusios paslaugos turi būti prieinamos bet kuriame gyvenimo etape, t.y. šiomis paslaugomis turi būti skatinamas visą gyvenimą trunkantis mokymasis ir karjeros vystymas.

- Į ugdymą karjerai / profesinį orientavimą galima žiūrėti kaip į mokymosi patyrimą, mokymosi veiklą, kurios metu išbandomos įvairios galimybės.

- Paslaugų sistema turi skatinti individo autonomiją, padėti jam ugdyti savo gebėjimus ir žinias, reikalingus karjeros sprendimams priimti ir sėkmingai įveikti iššūkius, kylančius besikeičiančioje aplinkoje.

- Reikia skatinti sektorių bendradarbiavimą, t.y. stiprinti darbo rinkos mokymo tarnybų, viešojo sektoriaus ir ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teikėjų švietimo ir mokymo įstaigose ryšius.

- Ugdyti karjeros kompetencijas.

- Propaguoti praktinio mokymo(si) metodus. Jaunimas turi turėti galimybę susipažinti ir išbandyti įvairias profesines ir karjeros galimybes (angl. „*tasting*“ vs. „*testing*“).

- Reikėtų atkreipti dėmesį į pagrindinius gyvenimo momentus (pvz., perėjimą iš mokyklos į kitą mokymosi aplinką, iš mokymosi aplinkos į darbo rinką, iš vienos darbo vietos į kitą), taip pat teikti specializuotas paslaugas rizikos grupėms, kad būtų išvengta atskirties.

- Propaguoti į pasiekimus nukreiptą ugdymą (Divisia, 2010; Watts, Fretwell, 2004).

Siekis įvardyti ir numatyti, kokių kompetencijų reikia besikeičiančiai darbo rinkai, matomas daugelyje pastarųjų metų ES švietimo politikos dokumentų.

*Karjeros kompetencijos ir į kompetencijas nukreiptas ugdymas.* Bendrųjų ir karjeros kompetencijų įgijimas yra vienas iš svarbiausių akcentų daugelyje dabartinių ES švietimo politikos dokumentų bei iniciatyvų tiek švietimo, tiek profesinio mokymo, tiek darbo sektoriuje.

F. Divisia (2010) savo apžvalgoje teigia, kad kompetencijų ugdymas tiesiogiai susijęs su realiu asmens pasirengimu mokytis visą gyvenimą; integravus bendrųjų ir karjeros kompetencijų ugdymą į mokymo programas, būtų užtikrinama, kad „mokymosi visą gyvenimą“ iniciatyva nebus deklaratyvi ir neliks vien švietimo politikos šūkiu.

2007 metų Europos Komisijos rekomendacijose įvardijamos aštuonios bendrosios kompetencijos, kurios reikalingos, kad asmuo galėtų tobulėti, įsitvirtinti ir sėkmingai siekti mokymosi



ar darbo tikslų. Bendrųjų kompetencijų sąvadas daug prisidėjo prie to, kad europinėje švietimo erdvėje būtų pereita prie į kompetencijas nukreipto ugdymo ir naujos „į mokymosi pasiekimus nukreiptos“ paradigmos.

Pažymima, kad dauguma šių kompetencijų gana tiesiogiai susijusios su gebėjimu sėkmingai susitvarkyti su įvairiomis mokymosi ar darbo situacijomis (pvz., mokymosi mokyti kompetencija, gebėjimas naudotis šiuolaikinėmis technologijomis ir pan.) (pvz., ELGPN veiklos ataskaita, 2010).

Karjeros kompetencijos su bendrųjų kompetencijų įgijimu siejamos ir 2008 metais išleistoje Europos Tarybos rezoliucijoje „*On better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*“, kurioje karjeros kompetencijų įgijimo skatinimas numatomas kaip prioritetinga veikla.

Su ugdymo karjerai / profesinio orientavimo sistemos tobulinimu susiję ir kiti dokumentai. Pavyzdžiui, Europos Tarybos 2007 metų rezoliucija „*New Skills for New Jobs*“ ir po jos 2008 metais išleista Europos Komisijos strategija „*New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs*“, kurioje keliamas darbo jėgos poreikių prognozavimo ir atitinkamų gebėjimų ugdymo klausimas.

Šiuose dokumentuose išsakyti ir kiti aktualūs jaunimo integracijos į darbo rinką, asmens konkurencingumo ir reikalingų kompetencijų ugdymo klausimai įtraukti ir į Europos Komisijos parengtą Europa 2020 strategiją ([http://ec.europa.eu/europe2020/tools/flagship-initiatives/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/tools/flagship-initiatives/index_en.htm)).

Strategijoje įvardijamos septynios pagrindinės iniciatyvos (angl. *flagship initiatives*), skirtos pažangiam, tvariam ir integraliam ekonomikos augimui užtikrinti:

- Europos skaitmeninė darbotvarkė (angl. *Digital Agenda for Europe*);
- Inovacijų sąjunga (angl. *Innovation Union*);
- Judus jaunimas (angl. *Youth on the Move*);
- Tausiai išteklius naudojanti Europa (angl. *Resource Efficient Europe*);
- Ekologiškam augimui skirta pramonės politika (angl. *An Industrial Policy for the Globalisation Era*);
- Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė (angl. *New Skills for New Jobs*);
- Europos kovos su skurdu veiksmai (angl. *European Platform Against Poverty*).

Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo sričiai ypač aktualios dvi iniciatyvos: „Judus jaunimas“ ir „Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė“.

Remiantis pirmąja iniciatyva, pabrėžiamas siekis pagerinti Europos aukštojo mokslo sistemos kokybę ir sustiprinti tarptautinį jos patrauklumą skatinant studentų ir stažuotojų mobilumą. Pavyzdžiui,

visiems europiečiams turėtų būti suteikta daugiau galimybių įsidarbinti visose valstybėse narėse, o profesinė kvalifikacija ir patirtis turėtų būti tinkamai pripažįstama.

Antrojeje iniciatyvoje pabrėžiama darbo rinkos modernizavimo svarba, kad būtų didinamas užimtumas ir užtikrinamas mūsų socialinių modelių tvarumas. Iniciatyvoje numatyti veiksmai, padėsiantys: pagerinti darbo rinkos lankstumą ir saugumą (*flexicurity* principas), motyvuoti žmones investuoti į gebėjimų ugdymą ir kvalifikacijos kėlimą, kad ji atitiktų darbo rinkos poreikius, užtikrinti tenkinančias darbo sąlygas, pagerinti naujų darbo vietų kūrimo sąlygas ir pan.

**2.1.4. Gerosios patirties mainai tarp ES šalių.** ES šalys pasižymi labai įvairialype praktika. Nors nacionalinės iniciatyvos ir praktika gali būti labai skirtingos, dalijimasi gerąja patirtimi užtikrina tarptautiniai bendradarbiavimo tinklai ir profesionalus vienijančios asociacijos, pavyzdžiui, ELGPN (*European Lifelong Guidance Policy Network*), FEDORA (*Forum Européen de l'Orientation Académique*), IAEVG (*International Association for Educational and Vocational Guidance*) ir pan. ES šalių patirtis ugdymo karjerai / profesinio orientavimo srityje (tiek švietimo politikos, tiek praktikos lygmeniu) matoma ir iš ELGPN tinklo veiklos. Tinklas vienija daugumos ES narių atstovus – ugdymo karjerai / profesinio orientavimo srities specialistus – ir skatina šalių bendradarbiavimą, keičiantis gerąja patirtimi ir kuriant priemones efektyviai ugdymo karjerai / profesinio orientavimo sistemai užtikrinti.

Atsižvelgiant į ES švietimo politikos gaires, daugelyje Europos šalių diskutuojami karjeros kompetencijų ugdymo ir integravimo į mokymo programas klausimai. Laikomasi nuomonės, kad susiejus bendrąsias ir karjeros kompetencijas palengvėja jų integravimo į mokymo programas užduotis. Kelios Europos šalys yra pasistūmėjusios į priekį integruodamos karjeros kompetencijų ugdymą į mokymo programas. Tačiau šiame procese kyla ir nemažai iššūkių ir problemų, pavyzdžiui: pakankamai lanksčios nacionalinės sistemos sukūrimas, aiškios švietimo politikos trūkumas, mokymo ir kvalifikacijos kėlimo strategijos parengimas paslaugų teikėjams (jei karjeros kompetencijų ugdymas yra integruojamas į keletą dalykų, mokytojams neišvengiamai reikia kelti kvalifikaciją, nes jie turi suprasti, koks jų vaidmuo ugdant karjeros kompetencijas ir kaip tai daryti), reikalingų išteklių ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teikėjams užtikrinimas, karjeros kompetencijų į(si)vertinimas ir pan. (ELGPN, 2010).

Kiti klausimai, dažnai keliami europiniu lygmeniu, susiję su paslaugų prieinamumo didinimu ir atskirties mažinimu, institucijų bendradarbiavimo ir paslaugų kokybės užtikrinimu. Kalbant apie paslaugų prieinamumą pabrėžiama, kad naujos technologijos atveria naujų galimybių teikti ugdymo

karjerai paslaugas ir užtikrinti jų prieinamumą, tačiau tam reikia atitinkamos teisinės ir metodinės bazės.

ELGPN metinėje ataskaitoje teigiama, kad ES šalyse matoma pažanga ir stiprinant skirtingų institucijų (dažniausiai skirtingų ministerijų, kurios atsakingos už ugdymo karjerai paslaugų plėtotę skirtinguose sektoriuose) bendradarbiavimą. Kai kuriose šalyse atsirado nacionalinio masto iniciatyvų, paslaugos geriau koordinuojamos nacionaliniu mastu.

Bene didžiausią iššūkį kelia kokybės užtikrinimo sistemos sukūrimas. Kokybės užtikrinimas ir stebėseną, skirta ugdymui karjerai / profesiniam orientavimui, daugelyje ES šalių yra labai fragmentiška. Dabartiniai šios veiklos prioritetai apima pirmiausia kokybės rodiklių apibrėžimą ir strategijos, kaip sukurti ir įdiegti kokybės valdymo sistemą, sukūrimą. Taip pat pabrėžiama, kad reikia daugiau duomenų ir įrodymų, koks yra ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų poveikis / efektas, kiek jos pasiteisina.

**2.1.5. Besivystančios ekonomikos šalių situacija.** Besivystančios ekonomikos šalyse (pvz., Pietų Amerikos valstybėse, buvusiose Rytų bloko šalyse) paprastai matomos panašios tendencijos ir problemos ugdymo karjerai / profesinio orientavimo srityje kaip ir pažangiųjų šalių. Kita vertus, besivystančios šalys dažnai susiduria su daugiau iššūkių, siekdamos įdiegti ugdymo karjerai paslaugų sistemą ir užtikrinti kokybišką jos funkcionavimą (Watts, Fretwell, 2004).

Karjeros mokymas – bene daugiausiai dėmesio sulaukiantis klausimas. Kaip ir kitose šalyse, besivystančios ekonomikos zonose, jis paprastai turi kelias pagrindines alternatyvas. Pirmoji – karjeros mokymas kaip atskiras dalykas, kurio metu mokiniai supažindinami su darbo pasauliu, ugdomos jų karjeros kompetencijos. Antroji alternatyva – karjeros mokymas integruojamas į vieną iš socialinių mokslų dalykų (pvz., „vertybių ugdymas“, „verslumo ugdymas“, „gyvenimo įgūdžių ugdymas“ ir pan.). Tokiu atveju apie 10 proc. dalyko laiko skiriama karjeros mokymui. Trečioji alternatyva – karjeros mokymo elementų integravimas į pagrindinius dalykus. Šiuo atveju, besimokydami pagrindinių dalykų, mokiniai supažindinami su karjeros tam tikroje srityje galimybėmis, rengiami įeiti į darbo rinką (Watts, Fretwell, 2004). Integravimo į mokymo programas požiūriu, karjeros mokymo alternatyvų klausimas formuluojamas panašiai daugelyje šalių, neatsižvelgiant į jų ekonominę padėtį.

Šie tiek kitokia situacija yra veiklinimo ir karjeros informavimo srityse. Pažymima, kad beveik visose besivystančiose šalyse veiklinimas yra fragmentiškas – mokinių galimybės praktiškai pažinti darbo pasaulį yra ribotos, ypač palyginti su OECD šalimis. Pagrindinis skirtumas – besivystančiose

šalyse darbinė / praktinė patirtis dažniausiai yra profesinių įgūdžių ugdymo dalis, o ne priemonė karjeros galimybėms pažinti.

Savo ruožtu, kalbant apie informavimo paslaugas, dažnai įvardijamas aktualios ir naujos informacijos, prieinamos konsultantams (ir mokiniams), trūkumas. Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas teikiančių specialistų (ir institucijų) ryšiai su darbo rinka paprastai gana silpni, konsultantai turi mažai priėjimo atitinkamų išteklių, per mažai turi žinių apie naujausias profesines ir mokymosi galimybes (t. y. jų informacija dažnai pasenusi). Palyginti su OECD šalimis, daug mažesnis ir internetinių išteklių naudojimas tokiai informacijai gauti (OECD, 2004; Watts, Fretwell, 2004; Grubb, 2002; Aisenson et al., 2002).

*Skiriamos šios besivystančios ekonomikos šalims būdingos probleminės sritys:*

- Formalių koordinavimo mechanizmų tarp įvairių institucijų stoka, ypač tarp švietimo sektoriaus ir darbo rinkos.
- Karjeros paslaugų teikimo marginalizacija (pernelyg didelis orientavimasis į specifines tikslines grupes). Santykinai daug laiko skiriama siekiant padėti mokiniams, turintiems elgesio ir mokymosi sutrikimų, ir tai daroma kitų mokinių, kurių poreikiai nėra tokie išskirtiniai, sąskaita. Dėl šios priežasties dauguma mokinių gauna per mažai paslaugų ir pagalbos profesinio pasirinkimo ir mokymosi klausimais.
- Pernelyg daug dėmesio skiriama teikti individualias paslaugas specifinių tikslinių grupių atstovams. Tai reikalauja daug išteklių ir ribojamas paslaugų prieinamumas kitiems potencialiems paslaugos gavėjams.
- Pernelyg pasikliaujama psichometriniais testais. Per daug dėmesio skiriama testavimui, siekiant įvertinti mokinio pasirinkimus (mokykloje ar už jos ribų).
- Riboti informacijos / informavimo apie karjeros ir mokymosi galimybes ištekliai, ribotas prieinamumas prie informacijos (nors ji ir sukaupta).
- Ribotos mokinių galimybės praktiškai patirti, išbandyti darbo pasaulį.
- Konsultavimas vis dar dažnai siejamas su „čia ir dabar“ atliekamais karjeros sprendimais. Laikomasi „vienkartinio“ požiūrio. Dažnai per mažai orientuojamasi į ilgalaikę perspektyvą primant su mokymusi ar karjera susijusius sprendimus (Watts, Fretwell, 2004).

Atsižvelgiant į besivystančios ekonomikos šalių situaciją, skiriami šie prioritetai: švietimo politikos lygmeniu:

- didinti paslaugų prieinamumą;

- laikytis savipagalbos požiūrio (angl. *self-help approach*);
- gerinti informacijos apie karjeros ir mokymosi galimybes išteklius;
- kelti specialistų kvalifikaciją ir ugdyti kompetenciją (Watts, Fretwell, 2004).

## **2.2. Europos šalių apžvalga: ugdymo karjerai paslaugų strategija ir infrastruktūra**

**2.2.1. Danija.** 2004 metais įvykdyta didelė reforma. Rezultatas – naujų ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas teikiančių (angl. *career guidance*) centrų įkūrimas. 2007–2008 metais įdiegta nauja profesinio orientavimo sąranga (angl. *guidance framework*), skirta suaugusiųjų tikslinei grupei ir įmonėms.

Po šių reformų ugdymo karjerai / profesinio orientavimo sistema Danijoje susideda iš dviejų tipų centrų:

- 45 savivaldybei priklausančių jaunimo karjeros centrų (danų k. *Ungdommens Uddannelsesvejledning* – UU), kurių pagrindinis tikslas – palengvinti perėjimą iš privalomo mokslo lygmens į tolesnę mokymosi aplinką ir / ar darbo rinką;
- 7 regioninių centrų (danų k. *Studievalg*), kurių tikslas – palengvinti perėjimą iš įvairių jaunimo mokymosi įstaigų į aukštąjį mokslą.

Be to, veikia 91 darbo centras, kuriuose teikiamos ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos suaugusiesiems.

Įsteigti 22 vietiniai suaugusiųjų ugdymo karjerai / profesinio orientavimo tinklai (angl. *networks*).

Papildomai sukurtas virtualus portalas jaunimui ir atsakingoms institucijoms.

**2.2.2. Suomija.** Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas teikia valstybinės mokymo įstaigos ir įvairios privačios įstaigos: privačios darbo rinkos konsultacinės kompanijos, karjeros specialistų asociacijos, studentų sąjungos.

Ekonomikos informacijos ofisas (suom. k. *Taloudellinen tiedotustoimisto*), kurį išlaiko darbdavių organizacijos, teikia informaciją apie darbo pasaulį, profesijas, teikia kvalifikacijos kėlimo paslaugas karjeros specialistams.

Daug dėmesio skiriama, kad būtų pripažintos neformaliojo ir savaiminiu būdu įgytos kompetencijos.

Į karjeros konsultavimo, informavimo ir ugdymo paslaugas žiūrima kaip į priemonę švietimo kokybei gerinti, užkirsti kelią iškristi iš mokymosi proceso, sumažinti socialinę atskirtį. Ypač daug dėmesio šioms paslaugoms skiriama suaugusiųjų švietimo srityje.

Manoma, kad ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teikimas (ypač karjeros mokymas) turėtų būti ne tik kokio nors specialiai parengto specialisto užduotis – kiekvienas mokytojas turėtų gebėti bent minimaliai teikti šias paslaugas.

Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų ir ypač konsultavimo tikslas – pagelbėti asmenims pasiekti kuo geresnių mokymosi rezultatų, tinkamai pasirinkti tolesnes mokymosi ar karjeros alternatyvas, ugdyti reikiamus gebėjimus (susijusius su pasirinkimu, darbo rinka ar tolesniu mokymusi).

**2.2.3. Norvegija.** Šios šalies švietimo įstatyme numatyta, kad visi pradinio ir vidurinio ugdymo įstaigų moksleiviai turi teisę gauti „reikalingą pagalbą mokymosi, karjeros ir socialiniais klausimais“. Šių paslaugų teikimą organizuoja mokyklos.

Pastaruoju metu vykusią įvairių iniciatyvų dėka kai kuriose apskrityse įkurti karjeros centrai, kurie teikia paslaugas iš viduriniojo mokslo iškritusiems asmenims. Šie centrai atsakingi ir už mokyklose dirbančių specialistų kompetencijos didinimą.

Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos, pasireiškiančios įvairiomis formomis (angl. *guidance, career guidance, social pedagogical guidance*), integruotos į pradinį ir vidurinį ugdymą. Specialiai parengti mokytojai teikia paslaugas tiek individui, tiek grupei, taip pat koordinuoja šių paslaugų teikimą mokyklos lygmeniu. Siekiama, kad visa mokyklos bendruomenė būtų suinteresuota ugdymo ir konsultavimo *procesu*. Nuo 2008 m. rugpjūčio žemesnėse bendrojo ugdymo mokyklos klasėse įvestas privalomas „mokymosi pasirinkimų“ (*Educational Choices – Utdanningsvalg*) dalykas.

**2.2.4. Austrija.** Visą gyvenimą trunkančio ugdymo karjerai / profesinio orientavimo strategija siekiama užtikrinti, kad švietimo ir karjeros klausimais teikiama informacija, konsultavimas ir ugdymas būtų lengvai prieinamas, nepriklausomas ir apimtų visus šalies švietimo paslaugų teikėjus.

Švietimo, menų ir kultūros ministerijos (BMUKK) atsakomybe buvo įsteigta nacionalinė platforma, kuri skirta nustatyti strateginius visą gyvenimą trunkančio orientavimo tikslus ir viešai juos aptarti. Platforma turi interneto svetainę [www.lifelongguidance.at](http://www.lifelongguidance.at). Bene daugiausia dėmesio skiriama pagrindiniams gebėjimams, kurie leistų individui priimti adekvačius su švietimu ar karjera susijusius sprendimus, ugdyti. Tuo tikslu kuriamos naujos ir tobulinamos senos ugdymo programos, keliama

mokytojų ir konsultantų kvalifikacija, siekiama įtraukti tas tikslines grupes, kurios anksčiau likdavo už borto.

Skatinamas švietimo institucijų bendradarbiavimas su įvairiomis darbo rinkos tarnybomis: Viešojo įdarbinimo agentūra (vok. *Arbeitsmarktservice*), Federaliniais pramonės ir amatų rūmais (vok. *Wirtschaftskammer*), Darbo rūmais (vok. *Arbeiterkammer*).

Austrijoje yra labai didelė ugdymo karjerai / profesinio orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugas teikiančių institucijų įvairovė.

**2.2.5. Čekija.** Veikia dvi lygiagrečios sistemos, kuruojamos Švietimo, jaunimo ir sporto reikalų bei Darbo ir socialinių reikalų ministerijų.

Švietimo ministerija kuruoja ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teikimą bendrojo ugdymo mokyklose. Šios paslaugos paprastai būna skirtos padėti mokiniams išspręsti mokymo(si) ar tolesnių studijų pasirinkimo klausimus.

Darbo ir socialinių reikalų ministerija kuruoja paslaugas, skirtas pereiti iš švietimo sektoriaus į darbo rinką, surasti darbą, persikvalifikuoti.

Papildomai ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas teikia ir įvairios privačios įstaigos.

Šalyje veikia Nacionalinis profesinio orientavimo išteklių centras (angl. *National Resource Centre for Vocational Guidance*). Jis priklauso Euroguidance tinklui ir atsako už europinę bendradarbiavimo dimensiją.

Kita svarbi įstaiga – Profesinio orientavimo paslaugų skatinimo centras (angl. *The Centre for the Promotion of Vocational Guidance Services*). Ši įstaiga priklauso Nacionaliniam mokymo fondui ir atsako už paslaugų stebėseną.

Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teikimą mokyklose koordinuoja *Pedagoginio-psichologinio konsultavimo institutas* (IPPP). Jis teikia įvairias kvalifikacijos kėlimo galimybes specialistams, atsako už naujų metodų ir diagnostinių priemonių (psichologijos ar pedagogikos srityje) kūrimą ar pritaikymą.

*Nacionalinis techninio ir profesinio mokymo institutas* prisideda prie švietimo politikos, susijusios su profesinio mokymo sektoriumi, formavimo, atlieka tyrimus, kuria metodines priemones ir pan. Jame veikia atskiras padalinys – Karjeros konsultavimo centras, kuris teikia informaciją apie profesinio mokymo įstaigose siūlomas studijų programas.

**2.2.6. Airija.** Ši šalis neturi integruotos ir visa apimančios ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų sistemos. 2004 metais buvo įsteigtas Nacionalinis orientavimo forumas (angl. *National Guidance Forum*) kaip atsakas į OECD atliktą situacijos Airijoje apžvalgą. Forumas sutraukė nemažai institucijų iš švietimo ir iš darbo rinkos sektoriaus ir pirmą kartą buvo sukurta bendra, išsami ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų strategija. Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teikimas glaudžiai susijęs su nacionaliniais prioritetais įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą tikslus.

Pagrindiniai ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų strategijos akcentai:

- Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas teikiančių specialistų vaidmuo – skleisti aukštos kokybės informaciją, susijusią su karjera ar švietimu.
- Remiantis mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, kurioje ypač pabrėžiamos žinios, gebėjimai ir įgūdžiai, konsultavimas turi ugdyti šias kompetencijas, apimant visus amžiaus tarpsnius.
- Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos turi būti pagrįstos ne amžiumi, o individo poreikiais.

Forume taip pat sutarta dėl ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų vizijos ir sąvokos apibrėžimo įvairiuose sektoriuose.

***Kokybės valdymas nacionaliniu lygmeniu.*** Už ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų kokybę nacionaliniu mastu atsako Nacionalinis švietimo konsultavimo centras (angl. *National Centre for Guidance in Education*), priklausantis Švietimo ministerijai (angl. *Department of Education and Science*). Pagrindinės šio centro funkcijos – plėtoti ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas, gerinti metodinę bazę, atlikti teikiamų paslaugų kokybės įvertinimą visais švietimo lygmenimis, teikti kvalifikacijos tobulinimo galimybes (specialistams), prisidėti prie atitinkamos švietimo politikos formavimo.

***Tikslinės grupės.*** Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teikimas yra gana fragmentiškas, yra daug paslaugas teikiančių subjektų, kurie aptarnauja įvairias tikslines grupes. Švietimo sektoriuje ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos sutelktos vidurinėse mokyklose, tęstinio mokymo įstaigose ir vadinamojo antrojo šanso programose.



### ***Ugdymo karjerai/profesinio orientavimo paslaugas teikiančios institucijos***

Nacionalinis švietimo konsultavimo centras (angl. *National Centre for Guidance in Education*) – plėtoja ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas visame švietimo sektoriuje. Bendradarbiauja su Švietimo ministerija ir praktikais, teikiančiais šias paslaugas.

*Euroguidance* centrai – teikia informaciją apie švietimo galimybes ES. Skatina mobilumą.

Karjeros konsultantų rengimo institutas (angl. *Institute of Guidance Counsellors*) – teikia tęstinio mokymo paslaugas karjeros specialistams.

Nacionalinė pedagoginių psichologinių paslaugų tarnyba (angl. *National Educational Psychological Service*) – Švietimo ministerijai pavaldi institucija. Teikia psichologines paslaugas pradinėms ir vidurinėms mokykloms mokiniams. Kol kas šios paslaugos prieinamos ne kiekvienoje mokykloje. Pirmenybė teikiama mokiniams, turintiems mokymosi sutrikimų.

**2.2.7. Slovėnija.** Konsultavimas karjeros klausimais mokyklose vykdomas mokyklos konsultantų. Paprastai mokyklose dirba bent vienas konsultantas, didesnėse mokyklose – du ar trys.

Darbo rinkai skirtas konsultavimas vykdomas vietinių ir regioninių tarnybų. Jų veiklą koordinuoja centrinė tarnyba (tiksliau, šios tarnybos ugdymo karjerai / profesinio orientavimo reikalų departamentas). Pirmoji regioninė tarnyba Slovėnijoje įsteigta 1999 metais. Visoje šalyje veikia trys tokios nepriklausomos tarnybos, o dar dešimt jų veikia bendradarbiavimo su kitomis įstaigomis principu. Šiose tarnybose dirbantys karjeros konsultantai teikia ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas bedarbiams (66 proc.) ir mokiniams ar studentams (33 proc.). Dar viena ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų gavėjų grupė – kiti suaugusieji. 2008 metais jie sudarė 7 proc. visų klientų. Centrinė tarnyba taip pat teikia kai kurias paslaugas (nors ir ribotai) pradinėms ir vidurinėms mokykloms.

Teikiant ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas, veikia ir kitos įstaigos. Pavyzdžiui, Amatų rūmai (angl. *Chamber of Crafts*) yra atsakingi už praktikų (angl. *apprenticeship*) sistemą. Jų uždavinys – rasti atitinkamus darbdavius, juos licencijuoti, pasirašyti sutartis, laikinai įdarbinti praktikantus. Amatų Rūmai taip pat teikia informaciją apie praktikas ir aktyviai populiarina su amatais susijusias profesijas, organizuoja įvairius renginius (pvz., mugės).

Nacionalinis profesinio rengimo institutas taip pat yra labai aktyvus ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų sistemoje. Jis teikia informaciją apie profesijas ir profesinį mokymą. Šis institutas kuruoja keletą ugdymo karjerai / profesinio orientavimo projektų ir yra labai aktyvus nacionaliniame projekte, skirtame „išskritimo“ ir švietimo sistemos prevencijai.

Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teikimą kuruoja dvi ministerijos: Švietimo ir sporto ministerija ir Darbo, šeimos ir socialinių reikalų ministerija. Švietimo ministerija finansuoja paslaugų teikimą mokyklose (pvz., konsultantų darbo užmokestį) ir projektus, kuriuos vykdo Nacionalinis profesinio rengimo institutas. Darbo ministerija finansuoja paslaugų teikimą darbo rinkos sektoriuje.

Kitai ugdymo karjerai / profesinio orientavimo veiklai nėra skiriama specialių biudžeto lėšų. Tai priklauso nuo pačios mokyklos, kiek išteklių yra skiriama ugdymui karjerai / profesiniam orientavimui (informacinei medžiagai ir kt.). Kita vertus, skiriama specialių lėšų ugdymo karjerai / profesinio orientavimo veiklai (informacijai parengti, IKT, mokymams ir kt.), prie to prisideda ir nacionalinis centras (angl. *National Resource Centre for Vocational Guidance* – NVICC).

**2.2.8. Prancūzija.** *Ugdymui karjerai / profesiniam orientavimui skirtų paslaugų sistema.* Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo klausimas Prancūzijos švietimo politikos lygmeniu iki šios diskutuojamas ir tai susiję su nesena reforma ugdymo karjerai / profesinio orientavimo ir mokymosi visą gyvenimą srityse.

Prancūzijoje karjeros informavimas ir konsultavimas pasižymi ypač didele paslaugų teikėjų įvairove. Paslaugų teikimo ypatumai priklauso nuo *tikslinės grupės* (mokiniai, jaunimas, suaugusieji, bedarbiai, moterys, neįgalieji), *paslaugų tipo* (individualus konsultavimas, gebėjimų įvertinimas, paslaugos individui ir grupei, įvairūs mokymai, informavimas), *paslaugas teikiančių specialistų kvalifikacijos* (konsultantai, psichologai, mokytojai, profesinio informavimo specialistai, socialiniai darbuotojai), *paslaugas teikiančios įstaigos* (valstybinė, privati, profesinė asociacija ir kt.), *finansavimo pobūdžio* (nacionalinis, vietinis, iš darbdavio lėšų, paslaugos gavėjo lėšomis).

Ir nors pastebima tendencija perleisti ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas privačiam ar pusiau privačiam sektoriui, valstybės žinioje yra daug šias paslaugas teikiančių institucijų, ir valstybės vaidmuo šią veiklą finansuojant labai svarbus.

2004 metais įstatymų tvarka numatyta, kad kiekvienas regionas „apibrėžia ugdymo, informavimo ir konsultavimo prioritetus“. Nuo tada regionams (regionų savivaldai) tenka didelis vaidmuo koordinuojant ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teikimą savo teritorijoje.

*Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo strategijos įgyvendinimas.* Ugdymo karjerai/profesinio orientavimo strategijos įgyvendinimą kuruoja Švietimo ir Darbo ministerijos. Švietimo ministerijos kompetencija yra ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teikimas mokyklinio amžiaus asmenims ir studentams. Jos kuruojama veikla vykdoma ne tik švietimo įstaigose,

bet ir specialiuose karjeros centruose. Paslaugas teikia daugiausiai profesionalai, t. y. psichologai ar karjeros konsultantai, tačiau gali teikti ir neprofesionalai, t. y. mokytojai. Be to, Švietimo ministerijai pavaldi įstaiga – Nacionalinė informavimo apie profesijas ir mokymosi galimybes įstaiga (pranc. *Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions* – ONISEP) – atsako už informacijos apie studijas ir profesijas pateikimą.

Darbo ministerijos tikslinė grupė – suaugusieji. Šiai ministerijai pavaldus nacionalinis darbo biuras (pranc. *Pôle Emploi*), kuris ir vykdo įvairią su ugdymu karjerai / profesiniu orientavimu susijusią veiklą. Šis biuras turi apie 1800 agentūrų visoje šalyje. Jose paslaugas teikia konsultantai įdarbinimo klausimais (angl. *employment counsellors*). Be to, Darbo ministerijai pavaldus Informacijos apie tęstinį mokymąsi rengimo centras (pranc. *Centre pour le Développement de l'information sur la formation permanente* – Centre INFFO). Šis centras teikia informaciją apie tęstinio mokymosi galimybes.

Šalia šių dviejų ministerijų, karjeros informavimo paslaugas teikia daug viešųjų ir pusiau privačių įstaigų. Jų skaičius per pastaruosius 20 metų ypač padidėjo.

*Stebėseną.* Prancūzijoje veikia ir stebėsenos sistema – renkami duomenys apie įstojusiųjų ar baigusiujų studijas srautus, jų įsidarbinimą ir pan. Tačiau šie duomenys labiau naudojami kaip individo profesinės sėkmės rodiklis, o ne siekiant įvertinti ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų ir švietimo sistemos efektyvumą. Kol kas nėra stebėsenos sistemos, kuri leistų įvertinti ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų efektą ar jų poveikį makro ekonominiu lygmeniu.

### **2.3. Europos šalių apžvalga: ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos**

**2.3.1. Suomija.** Profesinio mokymo lygmeniu ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos skirtos sudaryti asmeninius studijų planus, suteikti informaciją, kokias kompetencijas padės įgyti vienas ar kitas pasirinkimas, pagelbėti renkantis tolesnes studijas ar siekiant įsidarbinti.

Pagrindinė ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų funkcija – palengvinti mokinių perėjimą iš mokymo(si) aplinkos į darbo rinką.

Kiek laiko turi būti skiriama karjeros mokymui, nustatyta vyriausybės nutarimu. Tikslai ir turinys apibrėžti ir patvirtinti Švietimo ministerijos. Kiekviena švietimo įstaiga, atsižvelgdama į turimus išteklius, pati sprendžia, kaip geriausiai tuos tikslus pasiekti,

**2.3.2. Norvegija.** Siekiant įvertinti interesus ir polinkius, suteikti informaciją apie mokymosi ir darbo galimybes, kurios tinkamiausios konkrečiam individui, dažnai naudojamos IKT. Karjeros konsultavimo specialistai taip pat dažnai organizuoja vizitus į vietines įmones, o dauguma vidurinės mokyklos jaunesniųjų klasių mokinių turi privalomą 1–2 savaitių praktiką įmonėje ar viešojoje įstaigoje.

Daug mokyklų bendradarbiauja su vietos įmonėmis ir kitomis organizacijomis – taip stiprinamas mokyklų ir vietinės bendruomenės ryšys.

Trijose apskrityse kai kurios bendrojo ugdymo mokyklos (tiek jaunesnėse, tiek vyresnėse klasėse) vykdo bandomąjį projektą, kurio metu studentai kuria skaitmeninį karjeros planą, iš jo matomi jų mokymosi ar profesinės veiklos pasirinkimai. Jei bus įgyvendinta nacionaliniu lygmeniu, karjeros plano sudarymas galėtų būti svarbiu visą gyvenimą trunkančio ugdymo karjerai / profesinio orientavimo (angl. *lifelong guidance*) įrankiu.

Apskrityse organizuojamos metinės švietimo ir karjeros mugės, kurių tikslinė grupė – bendrojo ugdymo įstaigų jaunesniųjų ir vyresniųjų klasių mokiniai. Mugės metu prisistato tiek įvairios švietimo įstaigos, tiek darbdavių atstovai.

Ypač propaguojamos elektroninės paslaugos. Informacija dažniau pateikiama elektronine, o ne popierine forma. Sukurta nemažai specializuotų portalų. Ypač svarbūs du informaciniai portalai, finansuoti iš nacionalinių lėšų: [www.vilbli.no](http://www.vilbli.no), [www.utdanning.no](http://www.utdanning.no). Juose pateikiama pagrindinė informacija apie švietimo sistemą, viešas įstaigas, teikiančias švietimo paslaugas įvairiu lygiu, organizuojamus kursus ar kitas ugdymo(si) galimybes, stojimo reikalavimus ir kt.

Kai kuriose apskrityse veikia konsultavimo internetu sistema.

**2.3.3. Austrija. Bendrojo ugdymo lygmuo.** Atsakinga institucija – Švietimo, menų ir kultūros ministerija (BMUKK). Nuo penktos klasės mokiniams ir jų tėvams siūlomos konsultavimo karjeros klausimais paslaugos. Karjeros konsultantai norintiesiems suteikia informaciją apie mokymosi galimybes, švietimo institucijų keliamus reikalavimus, įgyjamą kvalifikaciją.

Karjeros mokymo paslaugas teikia specialiai apmokyti mokytojai. Atsižvelgiant į mokyklos tipą, ši pareigybė vadinama *mokyklos konsultantu* (vok. *Schulerberater/in*) arba švietimo konsultantu (vok. *Bildungsberater/in*). Šie mokytojai teikia konsultacijas šalia savo pagrindinių (pedagoginių) pareigų.

Karjeros dalykas 7–8 klasėje yra įtrauktas į privalomų dalykų sąrašą. Jam skiriamos 32 val. per metus. Per šias pamokas siekiama sustiprinti mokinių sprendimo priėmimo gebėjimus ir socialinius įgūdžius. Organizuojamos trumpos stažuotės įvairiose įmonėse. Jų metu mokiniai asmeniškai gali pabendrauti su skirtingų profesijų atstovais, geriau įsisąmoninti, kokią rinktis profesiją.

Politechnikos mokyklose (vok. *Polytechnische Schulen*) karjeros kompetencijoms ugdyti skiriama ypač daug dėmesio, nes šis lygmuo yra tarpinis tarp privalomojo ir tęstinio mokymo. Šiuo lygmeniu teikiamos paslaugos skirtos informuoti mokinius ir jų tėvus apie praktinių įgūdžių (angl.

*apprenticeship*) ugdymo galimybes tam tikrame regione. Karjeros kompetencijoms ugdyti skirtų pamokų metu mokiniai rengiami vadinamajam susidūrimui su realiu gyvenimu. Tai daroma organizuojant praktinį darbo įgūdžių ugdymą, teikiant informaciją apie darbo vietas ar darbo muges.

Profesinio mokymo įstaigose ir kolegijose (vok. *Berufsbildende mittlere und höhere Schulen*, BMHS) taip pat yra karjeros specialistų. Tai dažniausiai mokytojai, turintys atitinkamą kvalifikaciją. Šių įstaigų mokiniai jau būna priėmę pirmuosius profesinius sprendimus, t. y. jau pasirinkę profesinį kelią, tačiau jiems aktualios įvairios tolesnio tobulėjimo perspektyvos. Todėl šiose įstaigose ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos daugiausiai skiriamos ugdyti gebėjimą apgalvoti ir įvertinti savo pirminį profesinį pasirinkimą ir pasirinkti tolesnį karjeros kelią.

*Tikslinės grupės.* Bendrojo ugdymo lygmeniu tai – mokiniai ir jų tėvai. Karjeros specialistai teikia asmenines konsultacijas, informaciją pamokų ir / ar tėvų susirinkimų metu, organizuoja ekskursijas ir vizitus į atitinkamus renginius, rengia informaciją.

Tėvams, mokytojams ir mokiniams yra prieinamos ir psichologinės / karjeros konsultacijos. Jos skirtos siekiantiems išspręsti įvairias problemas. Šios srities specialistai teikia informaciją ir per pamokas, rengia informaciją mokiniams ar jų tėvams aktualiais klausimais.

Nuo 1998–1999 m. m. privalomi ugdymo karjerai / profesinio orientavimo užsiėmimai rengiami ir jaunesniojo mokyklinio amžiaus (3–4 klasių) bei vidurinės mokyklos klasių mokiniams.

Mokyklos karjeros mokymui gali skirti atskirą dalyką arba integruoti į kokio nors privalomojo dalyko mokymo programą. Šalia mokykloje teikiamų paslaugų mokiniai yra skatinami naudotis ir kitų įstaigų teikiamomis ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugomis.

**2.3.4. Čekija.** Nuo 2000–2001 m. m. į bendrojo ugdymo mokyklų ugdymo programas yra įtrauktas dalykas, kurio metu mokiniai supažindinami su darbo pasauliu. Šio dalyko programą sudaro keletas teminių dalykų, skirtų asmeniniams gebėjimams ugdyti, darbo rinkos ypatumams suprasti, lankstumui ugdyti ir pan.

Nuo 2000–2001 m. m. vyresniųjų klasių mokiniams yra dėstomas dalykas „Profesinio kelio pasirinkimas“. Jo tikslas – palengvinti perėjimą iš privalomojo į tolesnį (vidurinio) ugdymo lygmenį, taip pat – padėti integruotis į darbo rinką tiems mokiniams, kurie toliau neketina tęsti mokslų.

Mokymą apie darbo rinką numatoma įtraukti ir į profesinio mokymo įstaigų programas.

Konsultavimo paslaugos mokykloje labai susietos su kitų įstaigų – pedagogikos ir psichologijos centru, specialiosios pedagogikos centru, švietimo ir informacijos centru – teikiamomis paslaugomis.

*Pedagogikos ir psichologijos centrai* veikia visose apskrityse ir teikia įvairias konsultacijas, susijusias su mokymosi, psichologinių ar elgesio problemų sprendimu. Jų tikslinė grupė – vaikai ir jų tėvai. Konsultacijos karjeros klausimais šiuose centruose būna pagrįstos mokinio gebėjimų, asmeninių savybių, interesų įvertinimu.

*Specialiosios pedagogikos centrai* teikia konsultacijas specialiųjų poreikių turintiems mokiniams ir jų tėvams. Jų tikslinė grupė – mokiniai, turintys fizinę ar proto negalią, bendravimo sutrikimų.

*Švietimo pagalbos centrai* užsiima įvairių socialinių problemų prevencija. Jų tikslinė grupė – rizikos grupių jaunuoliai (pvz., turintys elgesio ar socialinių problemų).

*Informacijos centrai* teikia informaciją apie mokymosi galimybes.

*Dažniausiai naudojami konsultavimo metodai mokyklose:* individualus ir grupinis konsultavimas. Papildomai mokiniai gali lankytis įvairiose karjeros mugėse, atvirų durų dienose etc. Mokyklose arba specializuotuose konsultavimo centruose prieinami papildomi informacijos šaltiniai.

*Paslaugų teikimo prioritetai bendrojo ugdymo mokyklų mokiniams:* mokymosi sutrikimų ir problemų diagnostika, orientavimas teikiant individualias arba grupines konsultacijas, sociometrinis įvertinimas, sociopatologinių problemų ir iškritimo iš mokyklos prevencija, tam tikrais atvejais – psichoterapija.

*Paslaugų teikimo prioritetai profesinio mokymo įstaigų mokiniams:* gebėjimų įvertinimas, ugdymas karjerai / profesinis orientavimas, iškritimo iš mokymosi sistemos prevencija, sociopatologinių sutrikimų prevencija.

**2.3.5. Airija.** *Ugdymas karjerai / profesinis orientavimas bendrojo ugdymo lygmeniu.* Remiantis Švietimo įstatymu (1998) reikalaujama, kad mokyklose mokiniai turėtų prieigą prie ugdymui karjerai/profesiniam orientavimui skirtų paslaugų – kad galėtų gauti pagalbą rinkdamiesi profesinį kelią ar tolesnes studijas. Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų plėtros iniciatyvos (angl. *Guidance Enhancement Initiative, 2001*) dėka kiekvienai mokyklai skirta papildomų mokymo išteklių ugdymui karjerai / profesiniam orientavimui. Vėliau mokyklose buvo numatytas papildomas personalas ugdymo karjerai / profesinio orientavimo reikalams. Numatyta, kad mokyklos turi plėtoti ryšius su darbo pasaulio atstovais, kitomis mokslo įstaigomis, taip pat rūpintis socialinės atskirties prevencija. Pastaraisiais metais daug dėmesio skiriama integruoti į ugdymo programas papildomų elementų (pvz., programa „Lik saugus“ arba „Narkotikų prevencija“). Kai kuriose mokyklose dirba mokytojai, kurie teikia pagalbą mokiniams, turintiems elgesio, socialinių ar mokymosi sunkumų.

Be to, nors ir nedaug, yra privačių įstaigų, kurios teikia ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas.

*Tęstinio mokymo lygmuo.* Įvairios ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos teikiamos ir tęstinio mokymo įstaigose. Šias paslaugas teikiantys centrai yra kuruojami vietos profesinio mokymo komitetų (angl. *Vocational Education Committees*). Ugdymui karjerai / profesiniam orientavimui skirtas paslaugas siūlo ir jaunimo informacijos centrai (angl. *Youth Information Centres*), juos kuruoja įvairios jaunimo organizacijos.

**2.3.6. Slovėnija.** Šioje šalyje karjeros kompetencijų ugdymas nėra privaloma (atskira) ugdymo dalis. Nepaisant to, Nacionalinis švietimo institutas yra atsakingas už konsultavimą mokykloje, teikia profesinę pagalbą mokyklose dirbantiems specialistams ir rengia tarpdalykinę metodinę medžiagą pradinių mokyklų ugdymo programoms. Ši medžiaga skirta karjeros valdymo įgūdžiams (angl. *career management skills*) ugdyti.

Kiek realiai ši medžiaga yra išdėstoma per tam tikro dalyko pamokas, priklauso nuo mokytojo sprendimo. Tai – antrinis dalykas šalia pagrindinio.

Pastaraisiais metais buvo daug projektų ir kitų iniciatyvų, o savo ruožtu ir politinių sprendimų, skirtų pagerinti ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teikimą ir koordinavimą.

**2.3.7. Prancūzija. Paslaugų teikimas tikslinėms grupėms.** Informacijos ir orientavimo centrai (pranc. *Centre d'Information et d'Orientation – CIO*) – teikia paslaugas daugiausiai bendrojo ugdymo mokyklų mokiniams ir aukštųjų mokyklų studentams, tačiau yra atviri ir suaugusiesiems.

Nacionalinis darbo biuras (pranc. *Pôle Emploi*) – teikia paslaugas visiems suaugusiesiems, nesvarbu, jie yra bedarbiai ar dirba.

Vietinės misijos (pranc. *Missions Locales – MLs*) ir specialios informavimo ir orientavimo įstaigos (pranc. *Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation – PAIO*) – teikia paslaugas jaunuoliams nuo 16 iki 25 metų, kurie iškrito iš mokymosi sistemos ir neturi kvalifikacijos, ar tiems jauniems žmonėms, kurių kvalifikacija yra nepilna, netinkama, kurią reikia atnaujinti.

***Dažniausiai naudojami metodai:***

- Testai, klausimynai,
- Forumai (angl. *trade forums*),
- Grupiniai užsiėmimai (angl. *guidance groups*),
- Individualus interviu.

- Informavimas. Informavimo paslaugas teikia informavimo ir orientavimo centras (CIO), informavimo centrai mokyklose, jaunimo informavimo taškai (pranc. *Point Information Jeunesse*), aukštųjų mokyklų informavimo ir orientavimo karjerai centrai.

Be to, valstybės ir socialinių partnerių iniciatyva buvo siekiama sukurti internetinį portalą, kuriame kiekvienas galėtų rasti informacijos apie pagrindinio ir tęstinio profesinio mokymo galimybes. Į šį projektą buvo įtrauktos ir pagrindinės ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas teikiančios organizacijos. Nuoroda internete: [www.orientation-formation.fr](http://www.orientation-formation.fr).

Siekiant užtikrinti ugdymo karjerai / profesinio orientavimo ir profesinio rengimo paslaugų kokybę (nacionaliniu lygmeniu), siekiama sertifikuojant profesinio rengimo institucijas atsižvelgti į jos teikiamas ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas.

**2.3.8. Nyderlandai.** Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos šioje šalyje integruotos į švietimo sektorių – bendrąjį ir profesinį ugdymą. Karjeros kompetencijų ugdymas užtikrinamas integruojant karjeros dalyką į programą ir / arba greta mokyklos programos. Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos yra integrali mokyklų ir mokymo centrų teikiamų paslaugų dalis bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo (angl. *senior secondary vocational*) įstaigose. Tai – speciali užduotis mokytojams, kurie šiame kontekste atlieka mokinių konsultantų vaidmenį. Informacija apie darbo ir studijų galimybes teikiama aktyviomis formomis, integruojant į programą arba greta jos (pvz., vizitai į mokyklas ir įmones, „dalyvaujantysis mokymasis“). Mokyklos pačios nusprendžia, kiek ir kaip jos siūlys ar vykdys informavimo, konsultavimo, mokymo veiklą. Privačios karjeros konsultavimo įmonės gali sudaryti sutartis su mokyklomis ar individualiai dėl patarimų ir tam tikrų specifinių paslaugų teikimo.

## **2.4. Europos šalių apžvalga: ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas teikiantys specialistai**

**2.4.1. Suomija.** Visos formaliojo švietimo (profesinio mokymo) įstaigos turi karjeros (profesinio) informavimo specialistą arba konsultantą. Šie specialistai turi turėti mokytojo (profesijos mokytojo) kvalifikaciją ir ne mažiau nei vienu metų mokymo patirtį.

Mokytojų profesinio rengimo institucijos organizuoja specialistų ugdymą. Programos apimtis: 60 ECTS. Mokymo programos turinys: socialiniai konsultavimo veiksniai, konsultavimo metodai ir kt.

Specialistai, kurie turi pakankamą kvalifikaciją dirbti karjeros konsultantais bendrojo ugdymo įstaigose, taip pat gali teikti šias paslaugas profesinio mokymo įstaigose.



Praktinio mokymo(si) galimybes specialistams teikia universitetai, politechnikos institutai, nacionalinis švietimo specialistų profesinės plėtros centras (OPEKO) ir kt.

Kiti profesionalai, kurie dirba šioje srityje – karjeros psichologai (angl. *vocational psychologists*) ir karjeros patarėjai. Jie dažniausiai dirba vietinėse įdarbinimo įstaigose. Jiems keliami kvalifikaciniai reikalavimai – psichologijos magistro laipsnis. Psichologų praktinių gebėjimų lavinimu rūpinasi Darbo ir ekonomikos reikalų ministerija.

**2.4.2. Norvegija.** Bendrojo ugdymo lygmeniu paslaugas teikia specialiai parengti mokytojai. Konsultanto darbas dažniausiai derinamas su mokytojo pareigomis. Konsultantams nėra keliami jokių formalių kvalifikacinių reikalavimų. Tačiau Švietimo ir mokslo ministerija svarsto įvesti minimalius kvalifikacinius reikalavimus šiems specialistams.

Kai kurios aukštojo mokslo institucijos siūlo pasirenkamąjį „konsultavimo“ dalyką įprastinės studijų programos metu. Nuo 2009 metų rudens ugdymas karjerai / profesinis orientavimas ir socialinis pedagoginis konsultavimas yra sudedamoji tęstinio mokytojų rengimo dalis. Universitetų ir kolegijų buvo paprašyta įvesti šiam dalykui skirtą studijų programą, apimančią 60 ECTS. Kai kuriems bendrojo ugdymo įstaigose dirbantiems mokytojams numatoma pasiūlyti šias studijas nemokamai.

**2.4.3. Austrija.** *Personalo kvalifikacija.* Švietimo konsultantų ir ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas teikiančių specialistų kvalifikacija nėra teisiškai reglamentuota. Tačiau dedamos pastangos, kad šių specialistų kvalifikacija būtų „skaidri“ ir matoma oficialiuose diplomuose ar sertifikatuose (pvz., *European Career Guidance Certificate* ar Austrijos tęstinio mokymo akademijos išduodamuose dokumentuose).

Mokyklos konsultantai švietimo ir / ar karjeros klausimais turi turėti mokytojo diplomą ir kelerių metų darbo mokykloje patirtį. Už mokytojų, kurie teiks konsultacijas švietimo klausimais, atranką atsako mokyklos direktorius. Paprastai universitetų programose būna specialus šiems specialistams skirtas pasirenkamasis kursas. Kvalifikacija toliau keliami neformalioju būdu darbo vietoje.

Karjeros specialistai studijų metu taip pat gali pasirinkti specialų universitetinį kursą. Kvalifikacija taip pat gali būti įgyjama / keliami neformalioju būdu.

Švietimo ministerija pastaruoju metu stengiasi standartizuoti šiems specialistams keliamus reikalavimus.

Psichologines paslaugas teikiantys specialistai privalo turėti universitetinį išsilavinimą. Jei neturi psichologinio išsilavinimo, pradėdami eiti šias pareigas, jie įsipareigoja pradėti pagrindines

(angl. *basic*) konsultavimo mokykloje studijas ir baigti jas per ketverius metus. Psichologines paslaugas mokykloje teikiančių specialistų kvalifikacija įgyjama ir keliama keliais būdais: darbo vietoje, studijų metu, savišvieta. Paskui laikomas kvalifikacinis egzaminas.

*Kvalifikacijos įgijimo ir kėlimo galimybės.* Suaugusiųjų švietimo institutas organizuoja tęstinio ugdymo universitetinę programą, skirtą karjeros specialistams rengti. Ji skirta šioje srityje dirbantiems specialistams. Programa apima šiuos dalykus: į klientą nukreipta terapija, informacijos vadyba, konsultavimo priemonės, stipendijų sistema, sisteminis konsultavimas, konsultavimas mokymosi klausimais ir kt.

**2.4.4. Čekija.** Konsultavimo paslaugų teikimą mokyklose koordinuoja švietimo konsultantai. Visos vidurinės mokyklos privalo (tai reglamentuoja teisės aktai) įsteigti švietimo konsultanto pareigybę. Švietimo konsultantas kartu dirba ir mokytoju. Švietimo konsultanto-mokytojo pedagoginis krūvis yra sumažintas, atsižvelgiant į mokinių skaičių mokykloje. Šie specialistai metodiniais klausimais konsultuojasi su pedagogikos ir psichologijos centrais.

Kiekvienoje mokykloje taip pat dirba mokyklos metodininkai (angl. *school methodologist*), kurie užsiima sociopatologinių sutrikimų prevencija. Kai kurios mokyklos turi mokyklos psichologus ir specialiuosius pedagogus.

*Personalas bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo įstaigose* – konsultantai švietimo klausimais, mokyklos psichologai, informaciją, susijusią su darbo rinka, karjeros dalykais ir pan., teikiantys mokytojais.

*Personalas pedagogikos ir psichologijos centruose, specialiosios pedagogikos centruose* – psichologai, specialieji pedagogai.

*Personalas informacijos ir konsultavimo centruose* – profesijos konsultantai.

#### ***Kvalifikaciniai reikalavimai***

*Konsultantas švietimo klausimais* dirba ir mokytoju. Turi turėti magistro laipsnį ir papildomą konsultavimo švietimo klausimais kvalifikaciją. Pastaruoju metu vis dažniau reikalaujama, kad šie konsultantai būtų išėję karjeros konsultavimo mokymus, kad galėtų padėti mokiniams rinktis profesinį kelią.

*Mokyklos psichologas* turi būti baigęs keturių semestrų podiplominių studijų programą. Tačiau psichologinio konsultavimo paslaugas gali teikti tik psichologinį išsilavinimą turintis specialistas arba toks asmuo, kuris turi pedagoginį-psichologinį išsilavinimą. Savarankiškai užsiimti diagnostika ir terapija gali tik specialistas, turintis bent vienerių metų konsultavimo patirtį.

*Psichologas* turi turėti magistro laipsnį (kurios nors iš mokytojų rengimo programų) arba būti baigęs akredituotą filosofinės pakraipos studijų programą.

*Specialusis pedagogas* turi turėti vienos iš mokytojų rengimo programų (atitinkamos specializacijos) magistro laipsnį. Savarankiškai užsiimti diagnostika ir terapija gali tik specialistas, turintis bent vienerių metų konsultavimo mokykloje patirtį.

*Mokytojas, dėstantis profesijos pasirinkimo arba susipažinimo su darbo pasauliu dalyką*, paprastai būna kokio nors dalyko mokytojas. Į mokytojų rengimo programą kol kas specialūs kursai apie profesijos pasirinkimą nėra įtraukti. Tačiau mokytojams yra organizuojami specialūs kursai šia tema, taip pat kuriamos metodinės priemonės.

**2.4.5. Airija.** Numatyta, kad 500 mokinių turi tekti vienas karjeros konsultantas. Paprastai tai būna mokytojai, įgiję papildomą kvalifikaciją. Dažniausiai jie nedirba visu etatu kaip karjeros konsultantai – šių paslaugų teikimas yra derinamas su mokytojo pareigomis. Šie mokytojai gali turėti papildomą kvalifikaciją, nebūtinai konsultavimo srities. Tinkama yra ir papildoma psichologo, socialinių mokslų, personalo vadybos kvalifikacija.

Nacionalinis orientavimo forumas (angl. *National Guidance Forum*) yra parengęs karjeros specialistų kompetencijų aprašą. Taip siekiama užtikrinti teikiamų paslaugų kokybę. Šios kompetencijos taip pat dera su nacionaline kvalifikacijų sąranga.

**2.4.6. Prancūzija.** Iš maždaug 30 000 ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas teikiančių specialistų apie 5000 yra profesionalūs psichologai. Kiti specialistai turi labai įvairią kvalifikaciją.

Prancūzijoje karjeros specialistai universitetiniu lygmeniu rengiami šiais būdais:

- Siauro profilio pagrindinės universitetinės studijos, kurių metu įgyjama tam tikra specifinė profesija. Pavyzdžiui, psichologo-karjeros konsultanto. Šie specialistai paskui dažniausiai dirba įvairiose viešosiose įstaigose, teikiančiose ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas (jų tikslinė grupė – jaunimas).
- Siauro profilio papildomos universitetinės studijos, kurių metu įgyjama tam tikra specifinė profesija, pavyzdžiui, konsultanto. Šie specialistai paskui dažniausiai dirba Nacionalinio darbo biuro kuruojamose agentūrose (jų tikslinė grupė – suaugusieji).
- Platesnio profilio universitetinės studijos, kurias baigęs asmuo įgyja teisę dirbti karjeros specialistu darbo rinkos sektoriuje ar žmogiškųjų išteklių specialistu.

Be šių išsilavinimo galimybių, yra ir kitų alternatyvų – tai įvairios tęstinio mokymo formos, praktinio ugdymo programos, viešųjų ar privačių įstaigų siūlomos mokymo programos.

**2.4.7. Nyderlandai.** Vidurinėse ir profesinėse mokyklose karjeros kompetencijų ugdymą vykdo papildomai parengti mokytojai. Tik pastaraisiais metais specialūs mokymo kursai pasidarė prieinami karjeros konsultantams. Kai kurios mokymo institucijos (angl. *higher professional education institutions*) siūlo ISCED 5 lygio kursus. Kitose srityse dirbantys konsultantai turi atitinkamą aukštąjį išsilavinimą gautą studijų ir / ar darbo metu.

## **2.5. Skyriaus apibendrinimas: ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų perspektyvos ir rekomendacijos**

Apžvelgus įvairių tyrimų ataskaitas, švietimo politikos dokumentus ir užsienio šalių patirtį ugdymo karjerai / profesinio orientavimo srityje, galima skirti šias perspektyvas ir rekomendacijas:

- Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas sieti su kiekvieno asmens mokymusi visą gyvenimą ir gebėjimu įsidarbinti.
- Suderinti naujausias švietimo politikos iniciatyvas ir kintamą teorinį ugdymo karjerai / profesinio orientavimo aiškinimą.
- Rasti „vietą“ karjeros kompetencijų ugdymui mokymo programose.
- Karjeros konsultavimą ir mokymą skirti ne tik siauriems gebėjimams ugdyti – skatinti individo asmeninį tobulėjimą ir augimą.
- Teikiant karjeros paslaugas, vadovautis požiūriu, kad karjeros sprendimai nėra vienkartiniai, o karjeros vystymas(is) – nuolatinis procesas.
- Sukurti integralią ugdymo karjerai / profesinio orientavimo sistemą, apimančią visus švietimo lygmenis, socialinius partnerius ir pan.
- Skatinti suinteresuotų pusių komunikaciją ir bendradarbiavimą tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu mastu.
- Suprasti darbo rinkos kaitos tendencijas ir į jas atsižvelgti teikiant ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas.
- Sukurti stebėsenos rodiklių sistemą.
- Sukurti efektyvų kokybės užtikrinimo mechanizmą.

### 3. LIETUVOS SITUACIJOS ANALIZĖ

#### 3.1. Bendra situacijos apžvalga

Šiomet profesinio orientavimo sistemai Lietuvoje sukanka aštuoniasdešimt metų. Ilgus dešimtmečius kurta ir puoselėta žymiausių Lietuvos psichologų ir pedagogų (A. Gučo, L. Jovaišos ir kt.), prieš dvidešimt metų, atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, ji iš esmės buvo sunaikinta, įžiūrėjus joje represinės valdžios poveikio elementų, nesuderinamų su laisvo, savarankaus asmens esminiais siekiais (Kučinskienė, 2003; Navickienė, 2010). Net pačios profesinio orientavimo sąvokos pradėta vengti, nes „neigiamas požiūris į profesinio orientavimo sąvoką <...> siejamas su tarybiniais metais gyvavusiu priverstiniu mokinių orientavimu į profesines mokyklas, siekiant tenkinti planinius ekonomikos poreikius“ (Navickienė, 2010, p. 18). Pirmą Atgimimo dešimtmetį pavienės mokslinės – metodinės publikacijos (Jovaiša, 1999; Pukelis, 1995, 1998; Stanišauskienė ir Večkienė, 1999, 2000 ir kt.), kai kurie priimti norminiai aktai (pvz., Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymas, 1991; Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 1998 m. kovo 20 d. įsakymas Nr. 465 „Dėl Profesinio orientavimo tvarkos“; Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. sausio 8 d. nutarimas Nr. 10 „Dėl jaunimo profesinio orientavimo ir integravimo į darbo rinką priemonių“; Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas, 1997; patvirtinta Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus galias, 1996 ir kt.) nesukūrė to, o buvo tikėtasi – pakankamo politinio, teisinio, mokslinio pagrindo pradėti sistemingą profesinio orientavimo pertvarką.

Nauju šios sistemos raidos etapu galėjo tapti XXI amžiaus pradžia, kai Lietuva, remiama ES, ėmėsi esminių pertvarkos žingsnių: priimti svarbūs teisės aktai (Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymas, 1997, atnaujintas – 2007, pataisymai – 2009, 2010; Profesinio orientavimo strategija, 2003; Profesinio orientavimo strategijos įgyvendinimo veiksmų planas, 2004, pakeistas 2005; 2007–2013 m. žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa, 2007; Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004 ir kt.). Reikšmingi darbai atlikti 2004–2008 metais, kai vykdyti šeši dideli ES struktūrinių fondų remti profesinio orientavimo srities projektai (3.1 lentelė):

**3.1 lentelė. ES struktūrinių fondų lėšomis vykdyti projektai karjeros srityje (Rosinaitė, 2010)**

Eil. Nr.	Projekto numeris	Projekto vykdytojas	Projekto pavadinimas
BPD 2.4 priemonės projektai			
1	BPD2004-ESF-	Lietuvos žemės	Efektyvus profesinės karjeros projektavimas

	2.4.0-01-04/0167	ūtkio universitetas	
2	BPD2004-ESF-2.4.0-03-05/0159	Vilniaus universitetas	Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant bendrą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo kolegijose ir universitetuose modelį
3	BPD2004-ESF-2.4.0-03-05/0178	Klaipėdos socialinių mokslų kolegija	Inovatyvūs karjeros konsultavimo modeliai – sėkmingos integracijos į darbo rinką skatinimo priemonė
4	BPD2004-ESF-2.4.0-01-04/0065	Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija	Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas
BPD 2.5 priemonės projektas			
5	BPD2004-ESF-2.5.0-01-04/0011	Vytauto Didžiojo universitetas	Magistrantūros studijų modulinės programos „Karjeros projektavimas“ sukūrimas ir įgyvendinimas
BPD 1.5 priemonės projektas			
6	BPD2004-ERPF-1.5.1-04-04/0003	Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija	Atviros informavimo, konsultavimo, orientavimo sistemos (AIKOS) sukūrimas ir plėtojimas

Tikėtasi, kad ES struktūrinių fondų lėšomis įgyvendinti projektai sudarys reformuojamos Lietuvos profesinio orientavimo sistemos pagrindą, kaip, beje ir sukurti teisės aktai, iš jų 2007 metais patvirtinta Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa, kurios bendriausias tikslas – „plėtoti profesinio orientavimo sistemą, užtikrinti jos vientisumą ir nuoseklumą, profesinių paslaugų įvairovę, aukštą kokybę ir prieinamumą visiems švietimo dalyviams“. Tačiau taip neįvyko, nes daugelis projektų, pasibaigus ES fondų finansavimui, neišlaikė savo veiklos tęstinumo, nesukūrė laukto produkto, ir iki šios dienos profesinio orientavimo sistemoje įsitvirtinę tik jų fragmentai. Tuo metu sukurti teisės aktai atnaujinami vangiai, sistemos pertvarkai trukdantys juose pasikartojantys elementai (pvz., pati profesinio orientavimo sąvoka; svarbiausios mokinių karjeros kompetencijos ir kt.) išlieka, nors nuolat kritikuojamos (Navickienė, 2010; Rosinaitė, 2010 ir kt.).

Pastarąjį dešimtmetį suintensyvėjo ir moksliniai-taikomieji tyrimai profesinio orientavimo (arba karjeros, kaip ją linkstama įvardyti dabar) srityje (Pukelis, 2003; Pukelis ir Navickienė, 2008; Kučinskienė, 2003; Jucevičienė ir Leipaitė, 2000; Stanišauskienė, 2004, 2005 ir kt.), tačiau tarp jų galime rasti vos kelis sistemiškesnius (pvz., 2008 ir 2009 metų PIT apklausos). Tiek šie, tiek siauresni

tyrimai, vykdyti atskirų institucijų (Indrašienė ir kt., 2006; Lažauninkienė, 2008 ir kt.) ar mokslininkų (Indrašienė ir Grinytė, 2007; Žadeikaitė ir Adomaitytė, 2009; Navickienė, 2010 ir kt.) nesukūrė, kaip buvo laukta, fundamentalios teorinės bazės įgyvendinamai šios srities pertvarkai, nedavė vienintelio atsakymo į daugelį kylančių klausimų (dėl sąvokų, kompetencijų, veiklos ar stebėsenos).

2006 metais V. Indrašienės ir kitų atliktas tyrimas „Mokinių profesinis informavimas, konsultavimas ir orientavimas mokyklose“ atskleidė dar vieną opią problemą: profesinio orientavimo sistemai trūksta politinio ir teisinio veiklos reglamentavimo, vieningumo ir nuoseklumo, ji vis dar neapima viso teiktinų paslaugų spektro (Indrašienė ir kt., 2006). Deja, ši problema egzistuoja ir šiandien.

A. Sokolova ir V. Stanišauskienė (2007), išsamiai išanalizavusios profesinio orientavimo būklę, išskyrė keletą ir šiandien matomų, aktualių momentų:

- *profesinio orientavimo sampratos problematika išlieka aktuali dėl kintančios profesinio orientavimo sąvokos prigimties, jos skirtingų apibrėžčių, priklausančių nuo platesnio kultūrinio, socialinio ir politinio konteksto;*
- *dėl didesnio dėmesio atskiriems profesinio orientavimo elementams Lietuvos mokslininkų darbuose sukurtos svarbios, tačiau nepakankamos prielaidos visuminiam, nuosekliam profesinio orientavimo sistemos modeliui kurti;*
- *skirtingas profesinio orientavimo reiškinių traktavimas, silpnas dialogas tarp institucijų, dalyvaujančių nustatant ir įgyvendinant profesinio orientavimo srities politiką, Lietuvos ir Europos Sąjungos politiniai dokumentai, reguliuojantys profesinio orientavimo sritį, ir jų įgyvendinimo praktika formuoja svarbias, tačiau nepakankamas prielaidas sėkmingam profesinio orientavimo sistemos kūrimui ir plėtotei (p. 226).*

Tą patį iš esmės konstatuoja ir L. Navickienė (2010), atlikusi vieną iš naujausių sisteminių analizų karjeros srityje.

Taigi trumpa dabartinės ugdymo karjerai (profesinio orientavimo) padėties apžvalga leidžia diagnozuoti svarbiausias šios sistemos pertvarkos problemas. Toliau pateikiama išsamesnė tų ugdymo karjerai (profesinio orientavimo) sričių analizė, kurios svarbiausios Modeliui. Situacijos analizei duomenys rinkti naudojantis teorinių šaltinių ir dokumentų analizės ir metaanalizės metodu. Duomenys rinkti iš šių šaltinių:

- Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų norminių aktų, reglamentuojančių ugdymo karjerai (profesinio orientavimo) sistemos kūrimą;

- ES struktūrinių ir kai kurių kitų fondų finansuotų projektų medžiagos;
- Lietuvos mokslininkų publikuotos karjeros tematikos tyrimų medžiagos.

Vienas iš svarbesnių šaltinių – Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorijos mokslo darbuotojų (A. Kairys, A. Liniauskaitė, A. Bagdonas, B. Pociutė, I. Urbanavičiūtė, 2011) 2010–2011 metais atliktas tyrimas „Ugdymo karjerai padėtis Lietuvoje 2010 metais“. Kadangi jis nėra publikuotas, trumpai pristatysime šio tyrimo metodiką. Buvo pasitelktas anketinės apklausos metodas ir fokusuotų grupių diskusija:

- Bendrojo ugdymo mokyklų atstovų, atsakingų už profesinį orientavimą, anketinė apklausa. Prašymas užpildyti anketas buvo išsiųstas daugumai Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklų, atsakymų sulaukta iš 321 įvairaus tipo, visiems Lietuvos regionams atstovaujančių mokyklų.
- Universitetų 1–3 kursų studentų anketinė apklausa. Apklausta 172 studentai, studijuojantys skirtingų miestų (daugiausia Vilniaus ir Klaipėdos) universitetuose ir kolegijose. Studentai buvo baigę mokyklas įvairiuose rajonuose (78 proc. – gimnazijas, 21,4 proc. – vidurines, 0,6 proc. – kito tipo mokyklas).
- Atsakingų už profesinį orientavimą savivaldybių atstovų anketinė apklausa. Prašymas užpildyti anketą buvo išsiųstas visoms savivaldybėms, atsakė 38 savivaldybės, tarp jų yra ir didžiųjų miestų, ir rajonų savivaldybių atstovų.
- Tėvų, auginančių mokyklinio amžiaus vaikus, anketinė apklausa. Buvo apklausta 70 tėvų, kurių vaikai lanko 1–12 klases.
- Dviejų fokusuotų diskusijų grupių dalyvių nuomonių analizė. Klaipėdoje 2011-01-11 ir 2011-01-13 organizuotos dvi fokusuotų diskusijų grupės su bendrojo ugdymo mokyklose dirbančiais pedagogais, siekiant išsiaiškinti jų nuomonę apie profesinio orientavimo dabartinę situaciją ir raidos galimybes bendrojo ugdymo mokyklose. Diskusijose dalyvavo 17 įvairius dalykus dėstančių mokytojų iš Klaipėdos ir Palangos miestų bei Klaipėdos, Kretingos, Šilutės, Skuodo ir Tauragės rajonų įvairių tipų mokyklų.

### **3.2. Sąvokos**

Konkrečios reiškinių srities sąvokų išskyrimas, apibrėžimas pasitelkus stabilius, esminius ir atpažįstamus reiškinių, kurių įvardija sąvoka, požymius – viena iš sudėtingiausių veiklų bet kurioje tikrovės reiškinių srityje. Profesinio orientavimo sritis – ne išimtis. Šioje srityje vartojama nemažai



sąvokų, kurių ribos ir subordinacija nėra iki galo aiškios, nes, kaip pažymi A. Sokolova ir V. Stanišauskienė (2007), profesinio orientavimo srities sąvokų išgryninimą apsunkina šios srities reiškinių tiesioginė priklausomybė nuo nuolat kintamo kultūrinio, socialinio, ekonominio ir politinio konteksto, todėl, autorių manymu, tai iš esmės sunkiai randamų vienareikšmių sąvokų sritis, nes dėl jų reikšmės ir turinio sunku susitarti, jos yra nuolat „atviros performulavimui priklausomai nuo jų konteksto“ (Sokolova ir Stanišauskienė, 2007, p. 231). Manytume, tai viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl Lietuvoje neturima nusistovėjusios aiškios, vienodos šios srities reiškinių ir juos žyminčių sąvokų sistemos.

Analizuojant svarbiausius asmens karjerą ir ugdymą jai **reglamentuojančius įstatymus ir kitus norminius aktus**, pažymėtina, kad, praėjus daugiau kaip 20 metų po Nepriklausomybės atkūrimo ir beveik tiek pat besitęsiant švietimo reformai, juose vyrauja profesinio orientavimo sąvoka, kuri, daugelio šią sritį nagrinėjančių Lietuvos mokslininkų (Kučinskienė, 2003; Sokolova ir Stanišauskienė, 2007; Navickienė, 2010 ir kt.) supratimu, nevertotina dėl pasikeitusios švietimą grindžiančios humanistinės paradigmos ir iš tarybinių laikų ateinančio supratimo, kad profesinis orientavimas – represinė sistema, taikiusi prievartą kai kurių asmenų atžvilgiu. Nepaisant mokslininkų pastebėjimų, svarbiausiame ugdymą reglamentuojančiame dokumente – pataisytame Švietimo įstatyme (2011) – vartojama sąvoka profesinis orientavimas, ir profesinio orientavimo paskirtis – „profesinio informavimo, profesinio konsultavimo ir ugdymo karjerai priemonėmis padėti asmeniui rinktis jam tinkamą švietimą ir užimtumą, įgyti karjeros planavimo ir valdymo kompetencijas ir aktyviai kurti savo profesinę karjerą“ (18 str.).

Kituose Lietuvos įstatymuose ir norminiuose aktuose dažniausiai vartojamos (vartotos) sąvokos arba jų deriniai:

**profesinis orientavimas** (Profesinio orientavimo strategija, 2003; Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa, 2005; Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas, 2007, 2011; Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, 2010);

**profesinis informavimas ir konsultavimas** (Profesinio orientavimo strategija, 2003 ir jos veiksmų įgyvendinimo planas, 2003; Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatų įgyvendinimo programa, 2005; Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas, 2005 ir kt.);

**profesinis švietimas** (Profesinio orientavimo strategija, 2003; Bendrojo lavinimo mokyklos vidaus audito metodika, 2007<sup>5</sup>);

**informavimas bei profesinis ir karjeros planavimo konsultavimas** (Bendrojo lavinimo mokyklos vidaus audito metodika, 2007);

**karjeros ugdymas** (Profesinio orientavimo strategija, 2003; Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas, 2005);

Galima konstatuoti, kad daugelyje dokumentų, net pačių naujausių, vyrauja profesinio orientavimo sąvoka. Siekis atnaujinti šią aktualią švietimo paslaugų sritį turėtų prasidėti nuo naujo sąvokų aparato sukūrimo: būtina pervadinti profesinį orientavimą ir su juo susijusius reiškinius šiuolaikinėmis sąvokomis, koreguojant jų turinį. Naujųjų sąvokų ir jų apibrėžčių reikėtų ieškoti, akivaizdu, ne dokumentuose. Tačiau ir radus tinkamas sąvokas, problema lieka: kaip įtvirtinti naujas sąvokas, jei pagrindiniai šią sritį reglamentuojantys dokumentai vartoja senąjį sąvokų aparatą? Kiek juridškai teisėtas pasenusių sąvokų keitimas šiuolaikiškėmis?

**Projektuose** (ir, kaip toliau matysime, Lietuvos mokslininkų publikacijose) vaizdas kiek kitoks – retai aptinkama profesinio orientavimo sąvoka (Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas, BPD2004-ESF-2.4.0-01-04/0065), dažnesnės sąvokos „profesinė karjera“, „karjeros orientavimas“, „karjeros ugdymas“ (ar „ugdymas karjerai“), „karjeros projektavimas, planavimas ar valdymas“ (Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose, BPD2004-ESF-2.4.0-03-05/0159; Efektyvus profesinės karjeros projektavimas, BPD2004-ESF-2.4.0-01-04/0167 ir kt.).

VDU vykdyto Leonardo da Vinci programos projekto „Tarpkultūrinių ir kalbinių kliūčių įveikimas atvirame profesiniame konsultavime ir informavime“ rezultatas (projekto Nr. LT/03/B/F/LA-171023) – parengtas „Karjeros projektavimo ir konsultavimo terminų žodynas“ (2005), kurio tikslas – „suteikti pagrindą vienodam sąvokų interpretavimui ir vartojimui“. Tačiau, kaip pažymi A. Sokolova ir V. Stanišauskienė (2007), žodyne nebuvo išvengta tam tikrų sąvokų prieštaravimo, jų turinio ir prasmės maišaties, ypač dėl to, kad kai kurioms sąvokoms pateikiamos dvi apibrėžtys, skirtingoms sąvokoms suteikiamas tas pats turinys, skiriasi/tapatinami angliški terminai ir t. t. Profesinio orientavimo sąvoka į anglų kalbą jame verčiama „*vocational orientation*“ ir iš esmės tapatinama su sąvoka ugdymas karjerai.

---

<sup>5</sup> Dokumentas negalioja. Modelio kūrėjų įtrauktas į analizuojamų dokumentų sąrašą kaip vienas iš iliustruojančių karjeros srities pokyčius dokumentų.

Ši sąvoka į anglų kalbą verčiama dvejopai: „*career education*“ ir „*vocational guidance*“. Karjeros projektavimo sąvoka taip pat apibrėžiama nevienodai ir į anglų kalbą verčiama „*career designing*“, „*career guidance*“, „*career development*“. Kalbant apie profesinio orientavimo sistemos sampratą tampa neaišku, kuri iš žodyno teikiamų sąvokų: „karjeros projektavimas“, „ugdymas karjerai“ ar „profesinis orientavimas“ labiausiai perteikia jos visuminį, sisteminių aspektą, nurodo paslaugų, procesų sąsajas. Vadovaujantis žodyne pateikta apibrėžtimi tokia sąvoka galėtų būti „profesinis orientavimas“, tačiau nurodoma, kad vietoj jos Lietuvoje plačiau paplitusi sąvoka „ugdymas karjerai“, nors būtent šios sąvokos apibrėžties nėra pateikiama nė viename Lietuvos teisės akte (Sokolova ir Stanišauskienė, 2007, p. 229). Ir šiandien padėtis išlieka nepakitusi.

Vykstanti intensyvi projektų metu sukurtų produktų sklaida teikia viltį, kad su šiais produktais Lietuvos švietimo sistemoje įsitvirtins modernios, pasaulyje atpažįstamos sąvokos, žyminčios modernius karjeros paslaugų sistemai skirtinus reiškinius.

Tapati karjeros srities sąvokų vartojimo situacija randama ir karjeros **tyrimus** Lietuvoje pristatančiose publikacijose: dažniausiai vartojama sąvoka tyrimuose, atliktuose pagal projektus ir / ar skelbtuose ŠMM puslapyje ([http://www.smm.lt/svietimo\\_bukle/tyrimai.htm](http://www.smm.lt/svietimo_bukle/tyrimai.htm)) – „profesinis orientavimas“ („Profesinio informavimo taškų (PIT) 2009 m. veiklos ataskaita“; „Profesinio orientavimo specialistų veiklos sąlygos ir priemonės“, 2009). Kitos dažniau aptinkamos panašią reikšmę turinčios sąvokos: „profesinis informavimas“ (Indrašienė ir kt., 2006; Karaliūnienė, 2009; Lažauninkienė, 2008), „ugdymas karjerai“ (Indrašienė ir kt., 2006), „karjeros planavimas“, „karjeros projektavimas“, „ugdymas karjeros planavimui“ (Lažauninkienė, 2006).

Analizuojant pastarųjų metų Lietuvos karjeros srities tyrėjų publikacijose vartojamas sąvokas, vėlgi reikia konstatuoti, kad ir čia gana paplitusi profesinio orientavimo sąvoka (Nazelskis, 2010; Indrašienė ir Grinytė, 2007 ir kt.). Bet dažniau vartojamos kitos sąvokos: „karjeros vystymas“ (Petkevičiūtė 1998, 2002, 2007), „karjeros modeliavimas“ (Juodaitytė, Šedžiuvienė 2005), „ugdymas karjerai“ (Kučinskienė, 2003; Lileikienė, 2009), „ikiprofesinis ugdymas“ (Jurevičiūtė, 2007), „karjeros projektavimas“ (Pukelis, 2003; Pukelis ir Navickienė, 2008; Navickienė, 2010), „karjeros plėtotė“, „karjeros konsultavimas“ (Navickienė, 2010) ir kitos. V. Rosinaitė (2008) lietuvių kalba publikuotame straipsnyje ir jo pavadinime vartoja anglišką sąvoką „*career development*“ ir atsisako ją versti į lietuvių kalbą, teigdama, kad „moksliniame Lietuvos diskurse nėra susitarta dėl vieningo „*career development*“ sąvokos vertimo. Lietuvių mokslininkų publikacijose galima aptikti įvairių šios sąvokos vertimų: „karjeros vystymas“ <...>, „karjeros modeliavimas“ <...>, „karjeros projektavimas“ <...>, „karjeros

valdymas“ <...> Kai kurie jų yra vartojami net sinonimiškai. Norint išvengti su šios sąvokos vertimu susijusios maišaties (nors jų teorinis išnarpliojimas neabejotinai turėtų būti tolesnių tyrimų objektas), šiame straipsnyje šis terminas nėra verčiamas“ (p. 62).

Susidaro vaizdas, kad kiekvienas autorius, rinkdamasis pagrindines sąvokas analizuojamiems karjeros reiškiniams įvardyti, turi ganėtinai daug laisvės, nes ir užsienio autorių darbuose (dar labiau – jų vertimuose į lietuvių kalbą) matoma analogiška lietuviškai situacija. L. Navickienė (2010) pažymi, kad užsienio autorių darbuose ir oficialiuose dokumentuose visą paslaugų sritį, dar ir šiandien dažniausiai vadinamą „profesiniu orientavimu“, linkstama apibendrinamai vadinti „*guidance*“ („*educational and vocational guidance*“; „*career guidance*“; „*lifelong guidance*“ ir t. t.), kai kur tapatinant „*career guidance*“ su „*career development*“. Korektiškiau vartojant iš svetimų kalbų verstas sąvokas, problema būtų išspręsta nesunkiai – akivaizdu, kad minėtų pastarųjų („*career guidance*“ ir „*career development*“) atitikmenys lietuvių kalba žymi iš esmės skirtingus reiškinius. Įdomu pažymėti, kad užsienio šaltiniuose nepalyginti dažniau vartojama ne „*guidance*“ (įvairiose variacijose), bet sąvoka „*development*“ tekstuose, susijusiuose su karjera (žr. 3.2 lentelę).

**3.2 lentelė. Sąvokų vartojimo dažnumas užsienio šaltiniuose.**

Sąvoka	Google.com <sup>6</sup>	EBSCO duomenų bazė <sup>7</sup>	Science Direct <sup>8</sup>
<i>Career development</i>	49 300 000	40 142	1792
<i>Career education</i>	13 800 000	21 697	1348
<i>Career management</i>	15 100 000	4290	681
<i>Career guidance</i>	13 100 000	4284	147
<i>Vocational guidance</i>	6 140 000	3922	99
<b>Profesinis orientavimas</b>	21 800	0	0
<b>Karjeros valdymas</b>	34 400	0	0
<b>Ugdymas karjerai</b>	1940	2	0
<b>Karjeros projektavimas</b>	7420	3	0
<b>Karjeros vystymas</b>	2850	1	0

Kaip matyti iš 3.2 lentelės, dažniausiai užsienio mokslininkų publikacijose ir profesiniuose tekstuose vartojama sąvoka yra „*career development*“, tačiau tai dažniau apibūdina patį reiškinį, o ne paslaugų sistemą. Sąvoka „*career education*“ vartojama gana dažnai, ypač moksliniuose šaltiniuose.

<sup>6</sup> Užklausa pateikta kabutėse. Ieškota 2011 07 24.

<sup>7</sup> Ieškota bazėse: Academic Search Complete, Education Research Complete, ERIC, SocINDEX with Full Text, MasterFILE Premier. Ieškota santraukose („Abstract“), paieškos tipas: „Boolean/Phrase“. Paieška atlikta 2011 07 24.

<sup>8</sup> Paieškos parametrai: ieškota santraukose, raktažodžiuose ir pavadinimuose („Abstract, Title, Keywords“), ieškota resursuose nuo 1970 iki dabar. Paieška atlikta 2011 07 26.

Kitos sąvokos – „*career management*“, „*career guidance*“ ir „*vocational guidance*“ vartojamos gerokai rečiau. Lietuviškuose internetiniuose šaltiniuose dažniausiai vartojamos sąvokos yra „karjeros valdymas“ ir „profesinis orientavimas“. Kitos sąvokos vartojamos gerokai rečiau.

Galima teigti, kad karjeros srityje sąvokų vartojimas yra nenusistovėjęs, trūksta tarptautinėje erdvėje atpažįstamų ir Lietuvoje vartojamų sąvokų susietumo.

### 3.3. Mokinių karjeros kompetencijos

Karjeros kompetencijų struktūra, jų atpažinimo ir įvertinimo mechanizmas Lietuvos Respublikos **norminiuose dokumentuose** iš esmės nereglamentuotas. Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme (2011, 18 str.) pažymima, kad profesinis orientavimas turi padėti mokiniams „įgyti karjeros planavimo bei valdymo kompetencijas“; panašiai profesinio orientavimo siekis formuluojamas ir Nacionalinėje profesinio orientavimo švietimo sistemoje programoje (2007), jos 11 punkte teigiama: „šiam (profesinio orientavimo) procese asmuo įgyja karjeros planavimo ir jos valdymo gebėjimų, padedančių jam kurti ir realizuoti savo asmenybės ypatumus atitinkančius karjeros planus, kaupti jiems įgyvendinti reikalingas žinias, gebėjimus ir nuostatas, lanksčiai reaguoti į visuomenės ir darbo rinkos pokyčius, gebėti sėkmingai priimti tinkamus su karjera susijusius sprendimus, įgyti mokymosi visą gyvenimą motyvaciją, sėkmingai įsitvirtinti besikeičiančioje darbo rinkoje, spręsti asmeninio ir socialinio gyvenimo klausimus“. Profesinio orientavimo strategijoje (2003) ir jos įgyvendinimo plane (2005) užsimenama apie „gebėjimus, padedančius asmenims aktyviai kurti savo profesinę karjerą, gebėjimus profesinei karjerai planuoti“ ir jų ugdymo galimybes. Būtinybė ugdyti bendruosius gebėjimus ir karjeros kompetencijas tęstiniame mokyme pabrėžiama Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje (2004) ir jos įgyvendinimo veiksmų plane (2008). Gilesnio šios temos detalizavimo dokumentuose nėra.

Sudedamoji karjeros kompetencijos dalis yra bendrosios (esminės) kompetencijos, kurias netiesiogiai galima išsivesti iš Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme (2011) skelbiamų tikslų ir numatomų rezultatų. Jos labiau detalizuotos Valstybės švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatose (2003) ir jų įgyvendinimo programoje (2005), Bendrojo lavinimo ugdymo turinio formavimo, įgyvendinimo, vertinimo ir atnaujinimo strategijoje 2006–2012 metams ir pristatytos Vidurinio ir bendrojo ugdymo programose (2011), kur teigiama, kad „atnaujintos programos akcentuoja mokinių kompetencijų ugdymą (pabrėžiama mokinio ir mokytojo sąveika, aktyvus mokymasis, mokyti padedantis vertinimas). Įgyti tam tikrą kompetenciją – vadinasi, ne tik įgyti žinių, bet ir gebėti naudotis

tomis žiniomis su tam tikra nuostata, požiūriu“. Išsamiai bendrosios kompetencijos, jų įgijimo, vertinimo ir kiti aspektai pristatyti šių rekomendacijų 4 skyriuje.

Taigi Lietuvos Respublikos norminiuose dokumentuose randama tik užuominų apie karjeros kompetencijas, tačiau aiškiau ši tema neapibrėžiama.

Vienoje iš naujausių Nacionalinių **projektų** apžvalgoje V. Rosinaitė (2010) teigia, kad „2004–2008 metais vykdytuose projektuose karjeros kompetencijų ugdymas nebuvo numatytas, jam daugiausia dėmesio bus skiriama nacionaliniuose projektuose, finansuojamuose 2007–2013 metų ES struktūrinių fondų finansavimo etape“, taigi, dabar vykdomuose projektuose. Kas matoma, juos analizuojant?

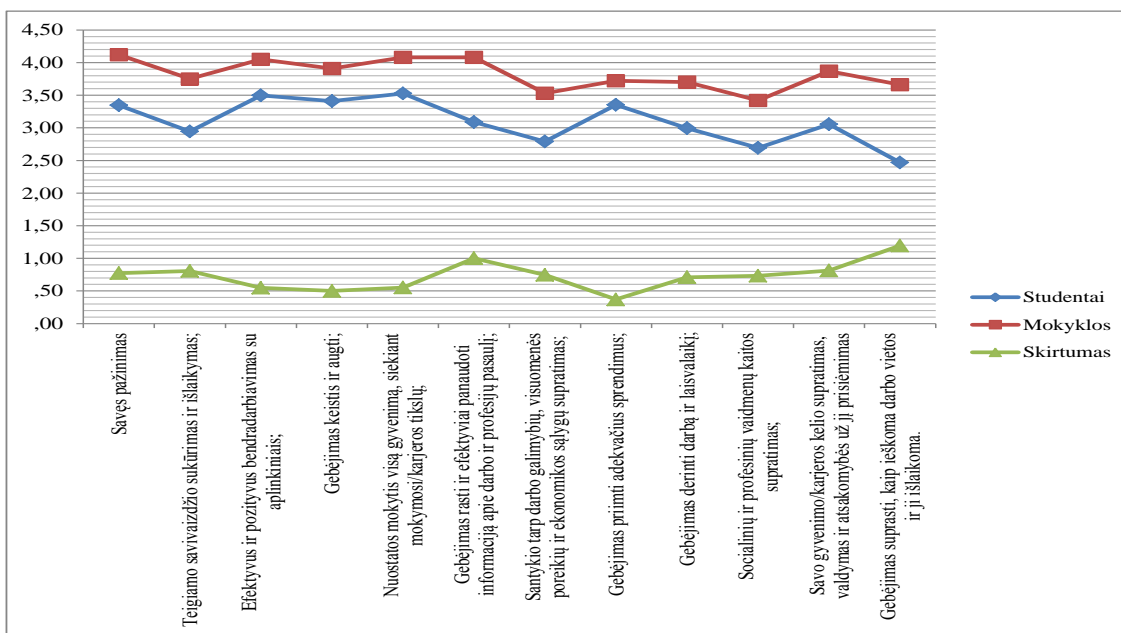
Verti dėmesio du ES struktūrinių fondų projektai: Tuning ir „Aukštųjų mokyklų studentų ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos modelių plėtotė ir įdiegimas, su studentais dirbančių profesinio orientavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimas, jiems skirtų priemonių sukūrimas“ (VU). Nors abu jie skirti vyresnių asmenų (studentų) karjeros srities kompetencijoms ugdyti, abiejuose mėginama rasti kompetencijų visumą, kurią sudaro bendrosios ir specialiosios kompetencijos. Pirmajame projekte pateikiama patraukli bendrųjų kompetencijų struktūra, kuri galėtų konkuruoti su švietimo sistemoje įsitvirtinusia septynių bendrųjų kompetencijų struktūra – Tuning projekte pristatomi trys bendrųjų kompetencijų (arba perkeliamųjų gebėjimų) tipai: instrumentinės kompetencijos, tarpasmeninės kompetencijos ir sisteminės kompetencijos. Autoriai skiria tris kompetencijų lygius: žinojimą ir supratimą, žinojimą kaip elgtis ir žinojimą kaip būti. Jos universalios ir išugdomos ne tik aukštojoje mokykloje, bet ir žemesniu ugdymo lygiu (ypač profesinio mokymo įstaigose).

Antrąjį projektą įgyvendina Vilniaus universiteto Karjeros centras, įtvirtindamas karjeros valdymo sąvoką ir karjeros valdymo kompetenciją, kuri suprantama kaip asmens darbo ir mokymosi patirčių sekai planuoti, derinti su kitomis gyvenimo sritimis, įgyvendinti ir vertinti reikalingos žinios, gebėjimai ir nuostatos. Manytina, kad karjeros valdymo kompetencija mokykliniais metais tik ugdoma, stebimos tik jos užuomazgos, nes karjerai valdyti būtinos asmenybės savybės mokykliniais metais tik formuojasi – tarkime, gebėjimui kelti tolimus tikslus ir pasirinkti tinkamas priemones jiems pasiekti, įvertinti ir koreguoti pasirinkimus reikia atitinkamos intelektualinės ir socialinės brandos, kuri ilgainiui pasiekama.

V. Rosinaitės (2010) teigimu, mokinių karjeros kompetencijų ugdymo srityje kyla dar viena problema: pasigendama karjeros kompetencijų vertinimo metodikų. Vykdam nacionalinius projektus buvo pritaikyti tiek bendriesiems gebėjimams įvertinti, tiek profesijos pasirinkimo aspektus vertinantys

testai (Amthauerio intelekto testas, WIT ir kt.). Panaikinus Darbo rinkos mokymo tarnybą ir jos tinklą, buvo prarasti ir testai, ir licencijos jiems.

A. Kairio, A. Liniauskaitės, A. Bagdono, B. Pociutės ir I. Urbanavičiūtės (2010–2011) atliktame tyrime studentų ir mokyklų atstovų klausta, kiek jų mokykloje ugdomos (ar buvo ugdomos) karjeros kompetencijos. Kompetencijos parinktos remiantis Kanados karjeros kompetencijų klasifikacija (Blueprint for work/life design). Tiriamieji vertino skirtingas kompetencijas pagal 5 balų sistemą (nuo *visiškai neugdoma* iki *pilnai ugdoma*), 3.1 pav. pateikiami šių vertinimų vidurkiai.



3.1 pav. Karjeros kompetencijų ugdymo padėties mokykloje vertinimas (Kairys ir kt., 2011)

Žvelgiant į 3.1 pav. galima padaryti keletą išvadų:

1. Mokyklų atstovai kompetencijų ugdymo padėtį vertina optimistiškiau nei studentai.
2. Mokyklų atstovų manymu, geriausiai ugdoma kompetencija yra *savęs pažinimas*, studentų – efektyvus ir pozityvus bendradarbiavimas su aplinkiniais.
3. Prasčiausiai ugdoma kompetencija, mokyklos atstovų manymu, yra darbo galimybių, visuomenės poreikių ir ekonomikos sąlygų santykio supratimas; studentų požiūriu – gebėjimas suprasti, kaip ieškoma darbo vietos ir kaip ji išlaikoma.

Studentų ir mokyklos atstovų nuomonė labiausiai išsiskiria vertinant dviejų kompetencijų ugdymą – gebėjimą suprasti, kaip ieškoma darbo vietos ir kaip ji išlaikoma, bei gebėjimą rasti ir efektyviai panaudoti informaciją apie darbo ir profesijų pasaulį. Pirmoji abiejų tirtų grupių vertinama

kaip mažiausiai ugdoma, vis dėlto studentų požiūris gerokai kritiškesnis. O situaciją su gebėjimo rasti ir efektyviai panaudoti informaciją apie darbo ir profesijų pasaulį ugdymu norėtusi pakomentuoti plačiau. Svarbu pažymėti, kad būtent šiai kompetencijai ugdyti dažniausiai skiriama daug dėmesio, tam iš dalies skirta ir PIT veikla. Atrodo, kad arba karjeros ugdymo kokybė nepakankama, arba mokiniai turi dar didesnės paslaugų įvairovės / intensyvumo poreikį.

Pažymėtina, kad tai tik nuomonių apklausa, ji neatskleidžia, koks realiai mokinių įgytų kompetencijų lygis, kiek jomis pasinaudojama tolesniame gyvenime. Tam būtina ilgalaikė ir nuosekli karjeros vystymo sistemos stebėseną.

Atlikta Lietuvos mokslininkų karjeros kompetencijų publikuotų tyrimų santrauka pateikta 3.3 lentelėje.

### **3.3 lentelė. Lietuvos mokslininkų atliktų karjeros kompetencijų tyrimų santrauka**

<b>Tyrimas</b>	<b>Tyrimo struktūra ir esminės išvados</b>
Čepas, 2007	Analizuojama įsidarbinamumo kompetencijos ugdymo svarba profesinio rengimo srityje. Tirti profesinių mokyklų mokiniai. „Profesinių mokyklų mokinių požiūriu, nėra skiriama pakankamai dėmesio gebėjimų, reikalingų asmens įsidarbinamumui, ugdymui, kadangi mokiniai nėra pasirengę perkelti turimas žinias ir gebėjimus į kitas veiklos sritis“ (p. 14)
Kyburienė ir kt., 2008	„Siekiami įvertinti būsimų pedagogų emocinės kompetencijos raišką ir pasirengimą ugdyti mokinių emocinę kompetenciją, pabrėžiama emocijų refleksijos būtinybė didėjančios įtampos sąlygomis“ (p. 46). Tirti mokytojai, mokiniai ir studentai (būsimieji pedagogai). Tyrimo rezultatai, autorių nuomone, leidžia daryti išvadą, apie „vidutinį būsimųjų užsienio kalbų pedagogų pasirengimą ugdyti mokinių emocinę kompetenciją; silpniausiai išreikštą studentų pasirengimą ugdyti mokinių savimonę arba gebėjimą tiksliai save vertinti ir stipriausiai išreikštą pasirengimą ugdyti mokinių pasitikėjimą savimi ir jų socialinius gebėjimus“ (p. 57)
Čepas, 2008	Remiantis mokslinės literatūros analize, bandoma apibrėžti įsidarbinamumo kompetenciją ir aprašyti ugdymo proceso veikėjų funkcijas, reikšmingas ugdant ją. Empirinis tyrimas neatliktas
Jocienė, 2007	Nagrinėtas bendrųjų kompetencijų ugdymas kaip edukologinė teorinio ir praktinio mokymo integravimo prielaida. Atlikta teorinė analizė ir interviu su 30 profesinio rengimo centro mokytojų. Surinktos nuomonės, tačiau gilesnių įžvalgų nepateikta
Čepienė, 2007	Vertintos vadybos studentų bendrosios kompetencijos. Sąrašas sudarytas, remiantis Tuning kompetencijų sąrašu. Nustatyta skirtingų respondentų grupių nuomonių skirtumų. Svarbiausios bendrosios kompetencijos, kurias „verslo vadybos specialybės studentai turi įgyti mokydami aukštojoje mokykloje, yra šios: gebėjimas dirbti komandoje, gebėjimas dirbti savarankiškai, gebėjimas taikyti žinias praktikoje, iniciatyvumas ir verslumas, informacijos valdymas, gebėjimas spręsti problemas, kokybes siekimas ir noras pasiekti/laimėti“ (p. 62). Būtina tobulinti dėstytojų pasirengimą ugdyti bendrąsias kompetencijas
Stanišauskienė ir Večkienė,	Straipsnyje nagrinėjamos edukologinės rengimosi karjerai prielaidos. Apklausta 350 Kauno apskrities moksleivių. Tyrimo rezultatai rodo, kad mokykloje sudarytos



2000	prielaidos moksleiviams pasirengti karjerai, tačiau jos nepakankamos. Edukacinės prielaidos silpnos, kalbant apie visas kompetencijų sritis – asmeninę, socialinę bei mokymosi
Teresevičienė ir Ivoškaitė, 2008	Nagrinėjamas mokinių kompetencijos plėtojimas per mokymosi pasiekimų vertinimą. Pasitelkta teorinė analizė ir kokybinis interviu. Autorės daro išvadą, kad vertinimas yra svarbus karjeros kompetencijai plėtoti. Karjeros kompetencija suprantama kaip atskira, egzistuojanti šalia asmeninės, socialinės ir mokymosi

Kaip matyti iš 3.3 lentelėje pateiktų tyrimų apžvalgos santraukos (ir kai kurių kitų čia nepristatytų, nagrinėjančių dar siauresnius, specifiskesnius kompetencijų aspektus, pavyzdžiui, Paulionienė, 2007 ar Laužackas ir kt., 2006), šios srities tyrimai ypač fragmentiški. Ryškėja keletas problemų. Pirma, nėra bendros karjeros kompetencijų sistemos (kalbama apie emocinę, įsidarbinamumo, verslumo ir kt. kompetencijas, tačiau ne visada aiški jų sąsaja), nėra vienos priimtinos tiek bendrųjų, tiek karjeros kompetencijų klasifikacijos. Antra, tyrėjai dažnai renkasi tyrimo būdus, kurie neleidžia nušviesti tikrosios kompetencijų ugdymo padėties: interviu su mažomis tiriamųjų imtimis, teorinė analizė, įvairaus dydžio imčių apklausa. Geras tyrimo pavyzdys būtų nacionaliniai mokinių pasiekimų tyrimai (pvz., „Nacionalinis VI ir X klasių mokinių pasiekimų tyrimas“, 2008; „Nacionalinis IV ir VII klasių mokinių pasiekimų tyrimas“, 2008), tačiau jie neapima karjeros kompetencijų ugdymo.

Apibendrinant galima teigti, kad bendrųjų ir karjeros kompetencijų apibrėžimo, struktūros ir ugdymo Lietuvoje situacija yra neaiški; atlikta dokumentų, projektų ir tyrimų rezultatų analizė leidžia susidaryti apie tai tik labai paviršutinį vaizdą. Todėl modeliuojant ugdymo karjerai sistemą šioje srityje įmanoma remtis tik logika, ekspertiniu vertinimu ir kitų šalių patirtimi.

### **3.4. Ugdymo karjerai paslaugos**

Analizuojant svarbiausius ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų sritį reglamentuojančius norminius dokumentus, visų pirma reikia pažymėti, kad ši sritis, jos struktūriniai elementai, jų turinys aiškiai neapibrėžti, pati paslaugų struktūra iki šiol įvardijama „profesinio orientavimu“. Dar 2007 metais A. Sokolovos ir V. Stanišauskienės išsakyta mintis, kad ugdymo karjerai / profesinio orientavimo srityje teikiamų paslaugų visuma nevadintina *sistema*, nes neatitinka sistemai keliamų reikalavimų, tinka ir šiandienos situacijai apibūdinti: dokumentuose paslaugos dažniausiai tiesiog įvardijamos, neatskleidžiant jų turinio, todėl neaiškūs ir jų tarpusavio ryšiai, pavaldumas ir kt. Be to, tos pačios paslaugos įtraukiamos į skirtingo masto ir paskirties darinius, o tai sudaro pagrindą abejoti paslaugų turinio ir jų sisteminio ryšio vienareikšmiškumu.

**3.4 lentelė. Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų sritys Lietuvos Respublikos norminiuose dokumentuose**

Paslaugų srities pavadinimas	Paslaugos	Dokumentai
Profesinis orientavimas	Profesinis informavimas Profesinis konsultavimas Ugdymas karjerai	Švietimo įstatymas (2011)
Profesinio orientavimo paslaugos	Profesinis švietimas Asmeninis patarimas, konsultavimas ir orientavimas Įdarbinimo paslaugos / konsultavimas Parama specialiųjų poreikių grupėms Kita	Profesinio orientavimo strategija (2003)
Profesinio mokymo sistema	Profesinio orientavimo paslaugos (profesinis informavimas ir konsultavimas)	Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas (2007)
Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugos	Profesinis informavimas Profesinis konsultavimas	Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas (2005)
Profesinės reabilitacijos paslaugos	Profesinis orientavimas Konsultavimas Profesinių gebėjimų įvertinimas, atkūrimas arba naujų išugdymas Perkvalifikavimas	Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo aktuali redakcija (2010)

Pataisytame Švietimo įstatyme (2011) *profesinis orientavimas* apima *informavimą, konsultavimą ir ugdymą karjerai*. Kitame svarbiame dokumente – Profesinio orientavimo strategijoje (2003) – *profesinio orientavimo paslaugos* apima visą *informavimo, konsultavimo ir orientavimo paslaugų spektrą*:

- *profesinį švietimą* – kaip mokymo programos dalį ir kitą mokymo institucijose vykdomą veiklą, kurios tikslas – padėti besimokantiems išsiaiškinti būsimos profesinės karjeros tikslus, susipažinti su darbo pasauliu ir padėti jiems įgyti gebėjimų profesinei karjerai planuoti;
- *asmeninį patarimą, konsultavimą ir orientavimą* padedant priimti sprendimus, susijusius su galimybėmis pasirinkti tolesnį mokymąsi ir / arba planuoti profesinę karjerą;
- *įdarbinimo paslaugas / konsultavimą* – įskaitant pirminį pasirinkimą, darbo pakeitimą arba įdarbinimą po ilgos pertraukos;
- *paramą specialiųjų poreikių grupėms*;
- *konsultavimą asmenų, kuriems gresia nedarbas*;
- *paslaugas vykdančią rašytinės arba informacijos ir komunikacijos technologijų (IKT) pagrindu parengtos informacijos apie užimtumo ir mokymosi galimybes sklaidą, paprastai nurodant instituciją, kurioje prireikus galima gauti išsamesnę informaciją.*

Svarbus indėlis, be kurio negali veikti jokia karjeros paslaugų sistema, yra Profesinio informavimo standartas (2007), kuriame teigiama, kad tai yra „pagrindinis dokumentas, reglamentuojantis teikiamas profesinio informavimo paslaugas ir jų turinį, apibrėžiantis pagrindinius principus bei keliamus kvalifikacinius ir etinius reikalavimus profesinio informavimo konsultantams“. Deja, jis yra vienintelis, reglamentuojantis vieną iš ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų. Sukurti, tačiau neįsisteisėję Profesijos konsultanto profesijos standartas (2008) ir Profesijos konsultanto rengimo standartas (2008), galėję sustiprinti menką ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teisinio pagrindimo ir reglamentavimo bazę, nustatyti, kaip visos šias funkcijas vykdančios institucijos ir pačios paslaugos dera, kokių būdu paslaugos turėtų pasiekti mokinius profesinio informavimo, profesinio konsultavimo ir ugdymo karjerai priemonėmis.

Taigi reikia konstatuoti, kad Lietuvos Respublikos norminiuose dokumentuose randama ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų reglamentacija menkai gali padėti kuriant naują paslaugų kaip sistemos modelį.

Nacionalinėje **profesinio** orientavimo švietimo sistemoje programoje (2008) konstatuojama, kad „nacionaliniu ir instituciniu lygmeniu įgyvendinti bei įgyvendinami projektai sudaro Lietuvoje kuriamos karjeros paslaugų sistemos pagrindą, o jų rezultatai ir veiklų tęstinumas turėtų sudaryti prielaidas kurti vientisą, nuoseklią karjeros paslaugų sistemą, kurios tikslinė auditorija vienaip ar kitaip būtų socializuojama karjerai“. 2005–2008 metais ES struktūrinių fondų lėšomis įgyvendintų šešių projektų metu atliktos veiklos ir jos sukurtų produktų analizė parodė, kad ugdymo karjerai / profesinio orientavimo srityje per ES struktūrinės paramos etapą galėjo būti padėti šios srities paslaugų teikimo Lietuvoje pagrindai: buvo parengtos ugdymo programos, metodinės priemonės, sukurta karjeros informacijos valdymo sistema, adaptuoti savęs pažinimo instrumentai. Matomas ir *Euroguidance* projekto indėlis, jo vykdytojų žodžiais tariant, „plėtojantis profesinio informavimo ir konsultavimo sistemą, paslaugų kokybę ir prieinamumą, skatinantis mokymąsi visą gyvenimą“.

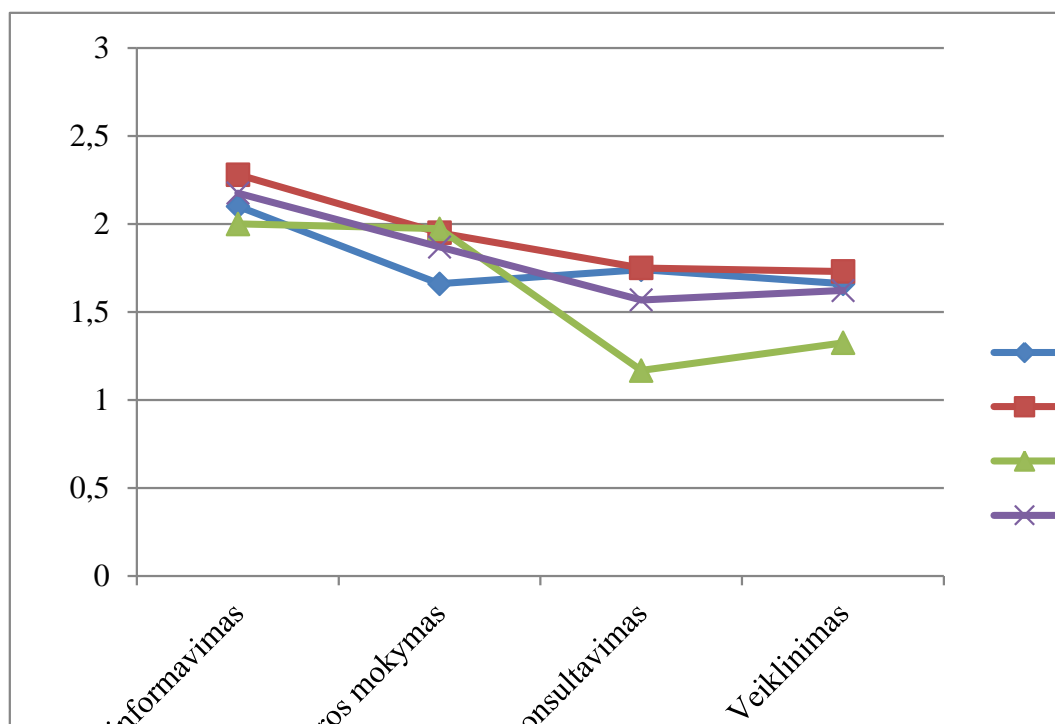
Tačiau šiandien visa tai neveikia arba veikia iš dalies, ir tai tikrai neprimena vientisos sistemos: parengtos projektinės ugdymo programos nebuvo įtvirtintos švietimo sistemos įstaigose; parengtos metodinės priemonės teko tik daliai tų, kurie vykdo ugdymo karjerai paslaugas mokymo įstaigose, be to, nesukūrus sistemos ir mėginant šiandien perbraižyti galimus ugdymo karjerai / profesinio orientavimo modelio kontūrus, abejonių kelia kai kurių jų turinio dermė su naujai komponuojamu ugdymo karjerai turiniu ir naudojimo galimybėmis. Pradėta kurti karjeros informacijos valdymo sistema veikia iš dalies: puikiai veikia „Atviros informavimo, konsultavimo, orientavimo sistemos

(AIKOS) sukūrimo ir plėtojimo“ projekto metu sukurta virtualaus karjeros informavimo aplinka, bet, panaikinus darbo rinkos mokymo tarnybas (DRMT) ir nedelegavus jų funkcijų likusioms funkcionuojančioms struktūrinėms grandims, atsivėrė tuštuma visame karjeros paslaugų tinkle. Dalyje mokyklų (apie 600 iš daugiau kaip 1300 mokyklų) sukurti Profesinio informavimo taškai (PIT) tik iš dalies akredituoti (apie 200). Naujų PIT nesteigiamas sustojęs, veikiantiesiems centralizuota pagalba teikiama nepakankamai. Adaptuoti ir licencijuoti psichologinio įvertinimo instrumentai prarasti kartu su darbo rinkos mokymo tarnybų specialistais.

Susidariusią ugdymo karjerai (profesinio orientavimo) paslaugų srityje situaciją V. Rosinaitė (2010), atlikusi šių projektų veiklos ir jų metu sukurtų produktų analizę, linkusi aiškinti ir tuo, kad įvairios profesinio informavimo ir konsultavimo programos buvo sukurtos be informavimo ir konsultavimo turinio. Autorė konstatuoja, kad susiklostė keista situacija, kai yra sukurti centrai, kuriuose turėtų būti teikiamos konsultavimo ir informavimo paslaugos, sukurtos programos, apmokyti specialistai, bet turinio – apie ką konsultuoti ir informuoti – nėra. Informavimo turinio trūkumą iš dalies kompensuoja AIKOS svetainė, išsamiai informuojanti apie studijų galimybes Lietuvoje ir užsienyje, tačiau šiandien ugdymas karjerai yra kur kas daugiau nei tik profesijos pasirinkimas.

Vykdyti siauresnės apimties įvairių fondų remiami projektai turėjo lokalią reikšmę (konkrečios mokyklos, konkrečios vietovės ar regiono mastu), jų patirties sklaida ribota, tai neturėjo įtakos sistemai visos šalies mastu sukurti.

Išanalizavus atliktus ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų srities **tyrimus**, deja, aiškaus vaizdo nei apie teikiamų paslaugų apimtį, nei apie paslaugų kokybę susidaryti negalima. Iš dalies šią spragą mėginta užpildyti Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorijos mokslininkų grupės atliktu tyrimu, kurio metu domėtasi karjeros paslaugų, teikiamų mokyklose, įvairove ir jų santykinė svarba mokiniams (Kairys ir kt., 2011). Rezultatai pateikiami 3.2 ir 3.3 paveiksluose.



3.2 pav. Ugdymo karjerai paslaugų santykinės svarbos vertinimas (rangų vidurkis)  
(Kairys ir kt., 2011)

Kaip matyti iš 3.2 pav., visų apklaustų respondentų grupių nuomonė apie paslaugų svarbą panaši: visi pritaria, kad svarbiausia paslauga – informavimas. Tėvai ir savivaldybių atstovai žemiausiai vertina konsultavimą, mokyklų atstovai – veiklinimą, o, studentų nuomone, mažiausiai svarbios paslaugos yra mokymas ir veiklinimas.

Svarbiu mokinių ugdymo karjerai (profesinio orientavimo) paslaugų struktūros segmentu laikytini PIT, įkurti bendrojo ugdymo mokyklose, profesinio mokymo įstaigose, kitose švietimo paslaugas teikiančiose institucijose vykdant ES struktūrinių fondų projektą. Informacija apie PIT teikiamas paslaugas pateikta PIT darbuotojų apklausų medžiagoje (2008 ir 2009 m.). 2008 metų duomenimis, dažniausiai teikta paslauga – individualus konsultavimas (tai nurodė darantys 96,5 proc. respondentų). Kita dažna veikla ir paslaugos – renginių (susitikimų ir pan.), išvykų ir ekskursijų organizavimas (Profesinio informavimo taškų (PIT) 2008 m. veiklos ataskaita, 2008). 2009 metų ataskaitoje, kitaip suformulavus klausimą, gauti kiti rezultatai: „90 proc. PIT darbuotojų dažniausiai vykdyta veikla įvardijo sukauptos ir susistemintos informacijos pateikimą; patarimų, padedančių apsispręsti, davimą kaip dažną veiklą nurodė 86 proc. atsakiusių į klausimą. Taip pat dauguma profesijos patarėjų sudarė galimybę atlikti asmenybės ypatumų tyrimus (68 proc.), padėjo asmenims

adaptuotis mokymo įstaigoje (59 proc.), padėjo sudaryti individualų ugdymo planą (57 proc.). Mažoji įstaigų, kuriose įkurti profesinio informavimo taškai, dalis organizavo karjeros planavimo ir valdymo gebėjimų ugdymą (35 proc.) ir profesinį veiklinimą (23 proc.)“ (Profesinio informavimo taškų (PIT) 2009 m. veiklos ataskaita, 2009, p. 14). *Euroguidance* atliktas tyrimas „Profesinio orientavimo specialistų veiklos sąlygos ir priemonės“ (2009) atskleidė, kad 80 proc. respondentų dirba profesinio informavimo srityje, trečdalis teikia profesinio konsultavimo paslaugas, 17 proc. veikla apima karjeros planavimo ir projektavimo sritis; 10 proc. teikia ugdymo karjerai paslaugas, 9 proc. respondentų – ir kitas paslaugas.

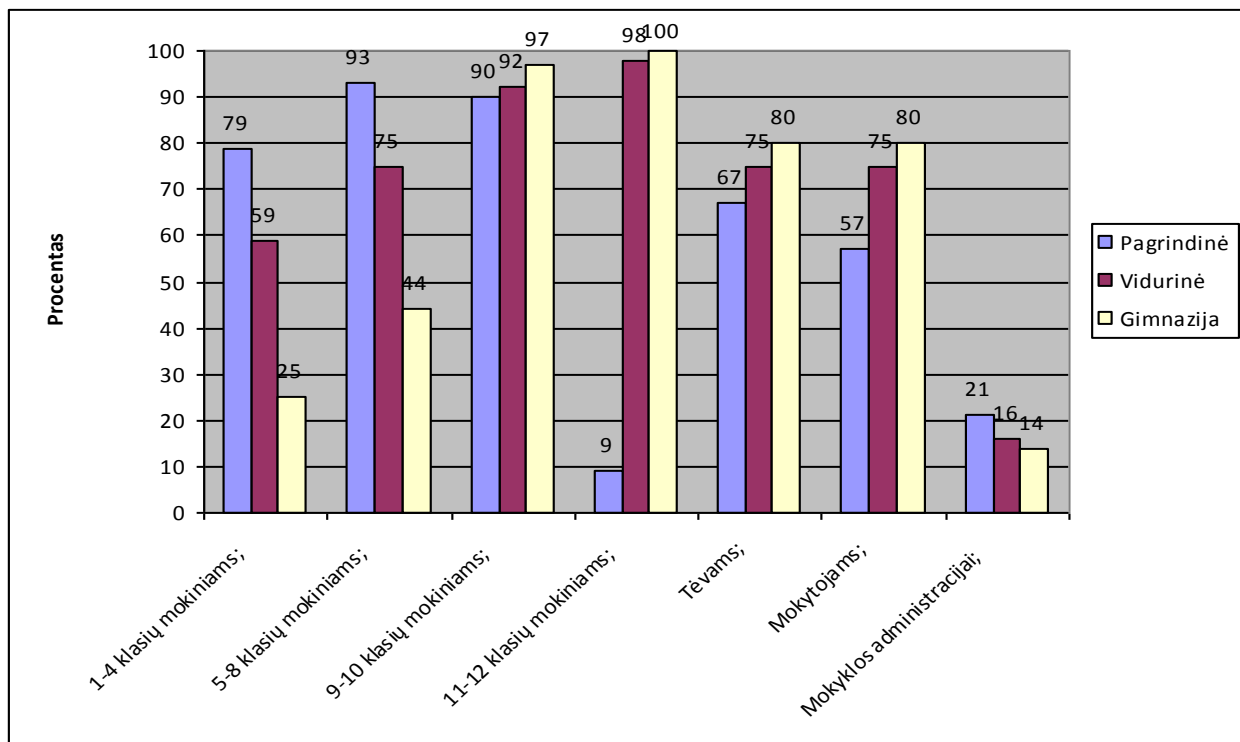
Kiek kitaip atrodo profesinio mokymo įstaigų PIT teikiamų paslaugų paskirtis ir struktūra. Kalbant apie PIT profesinio mokymo įstaigose, būtina pažymėti, kad jie vykdo ne tik informavimo, konsultavimo ir karjeros mokymo veiklą. Svarbi profesinio mokymo įstaigos PIT veikla – informacijos apie mokymo programas skleidimas, mokinių pritraukimas. Pavyzdžiui, Vilniaus paslaugų verslo darbuotojų profesinio rengimo centro PIT deklaruoja tokią savo veiklą:

- Tikslingas ir įvairiapusiškas mokinių informavimas apie profesinio mokymo įstaigas ir vykdomas mokymo programas.
- Mokinių motyvacijos ugdymas ir mokymosi visą gyvenimą nuostatos formavimas (Profesinės karjeros modulis).
- Mokinių verslumo gebėjimų ugdymas.
- Bendradarbiavimas su įstaigomis, teikiančiomis profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugas.
- Informacijos kaupimas apie situaciją darbo rinkoje, profesinį rengimą šalyje ir Europos Sąjungos valstybėse (Griziūnienė, 2010, p. 4).

Tačiau nagrinėjant toliau šį konkretaus PIT veiklos pristatymą, matoma, kad nemažai veiklos, tame tarpe ir informavimas, pirmiausia skirti išorei – būsimiesiems mokiniams pritraukti (viena iš informavimo veiklų – „išvykos į gimnazijas, vidurines, pagrindines ir aukštąsias mokyklas, kur pristatomos mokinių darbų parodos, drabužių kolekcijos ir kt.“, Griziūnienė, 2010, p. 5 ). Taigi profesinių mokyklų PIT be paslaugų savo mokiniams, teikia paslaugas ir potencialiems mokiniams.

Siekiant išryškinti tikslines grupes, kurioms dažniausiai skiriamos ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos, remiamasi VU Specialiosios psichologijos laboratorijos specialistų atliktu tyrimu (Kairys ir kt., 2011), kuris parodė, kad ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos

dažniausiai teikiamos vyresniųjų klasių mokiniams (100 proc. gimnazijų nurodė, kad šios paslaugos teikiamos 11–12 klasių mokiniams). Rečiausiai pagalba ir konsultacijos teikiamos mokyklų administracijos atstovams. Verta pažymėti, kad įvairios paslaugos dažniau teikiamos gimnazijose nei vidurinėse mokyklose (3.3 pav.).

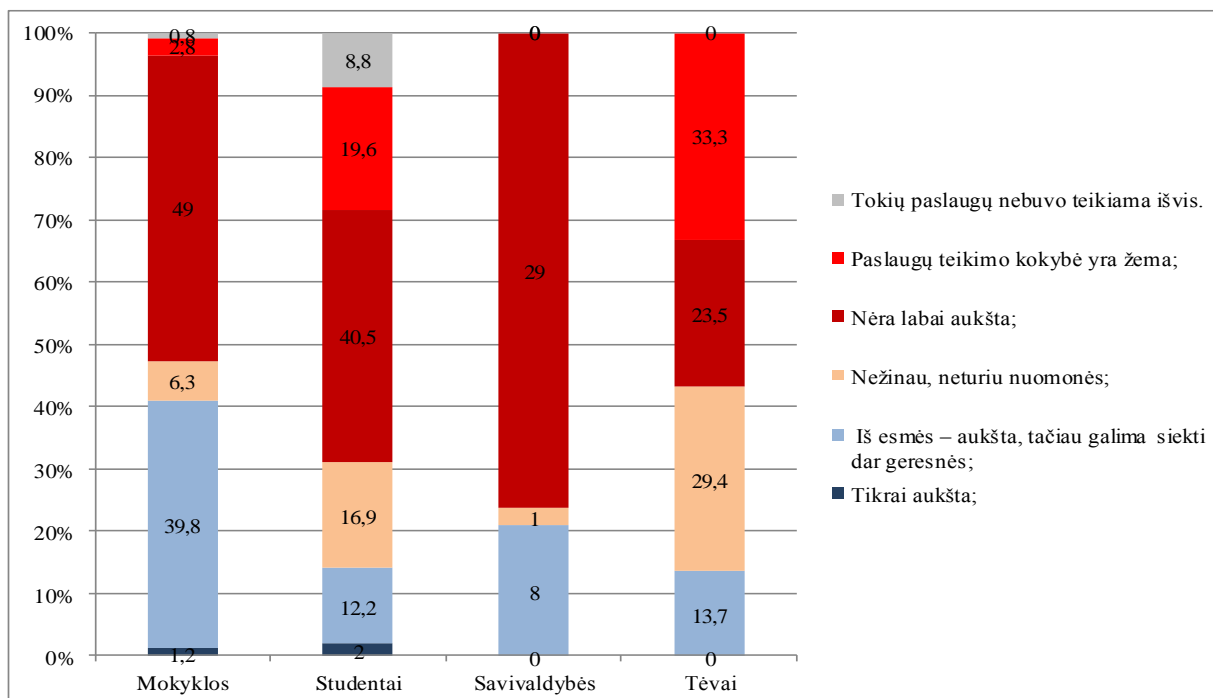


**3.3 pav. Mokyklų atstovų atsakymai į klausimą apie tai, kam teikiamos ugdymo karjerai paslaugos (Kairys ir kt., 2011)**

Tai, kad dažniausiai ugdymo karjerai paslaugos teikiamos mokiniams, patvirtina ir PIT veiklos ataskaitos (Profesinio informavimo taškų (PIT) 2008 m. veiklos ataskaita, 2008; Profesinio informavimo taškų (PIT) 2009 m. veiklos ataskaita, 2009). Šių tyrimų duomenimis, mokyklos vadovybė retai naudojosi PIT paslaugomis. Tiesa, apklausa apėmė ir PIT, įkurtus ne mokyklose, todėl paaiškėjo, kad jų paslaugomis dažnai naudojosi ir bedarbiai, retkarčiais – įmonių vadovai.

Taigi mokyklų, ypač tose, kuriose veikia PIT, respondentų teigimu, dažniausiai teikiamos visos trys pagrindinės ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos – informavimas, konsultavimas ir mokymas, tačiau daugiausia dėmesio vis dėlto skiriama informavimui.

VU Specialiosios psichologijos laboratorijos atliktame tyrime (Kairys ir kt., 2011) buvo siekta sužinoti skirtingų grupių respondentų nuomonę, kaip jie vertina ugdymo karjerai paslaugų kokybę. Rezultatai pateikiami 3.4 paveiksle.

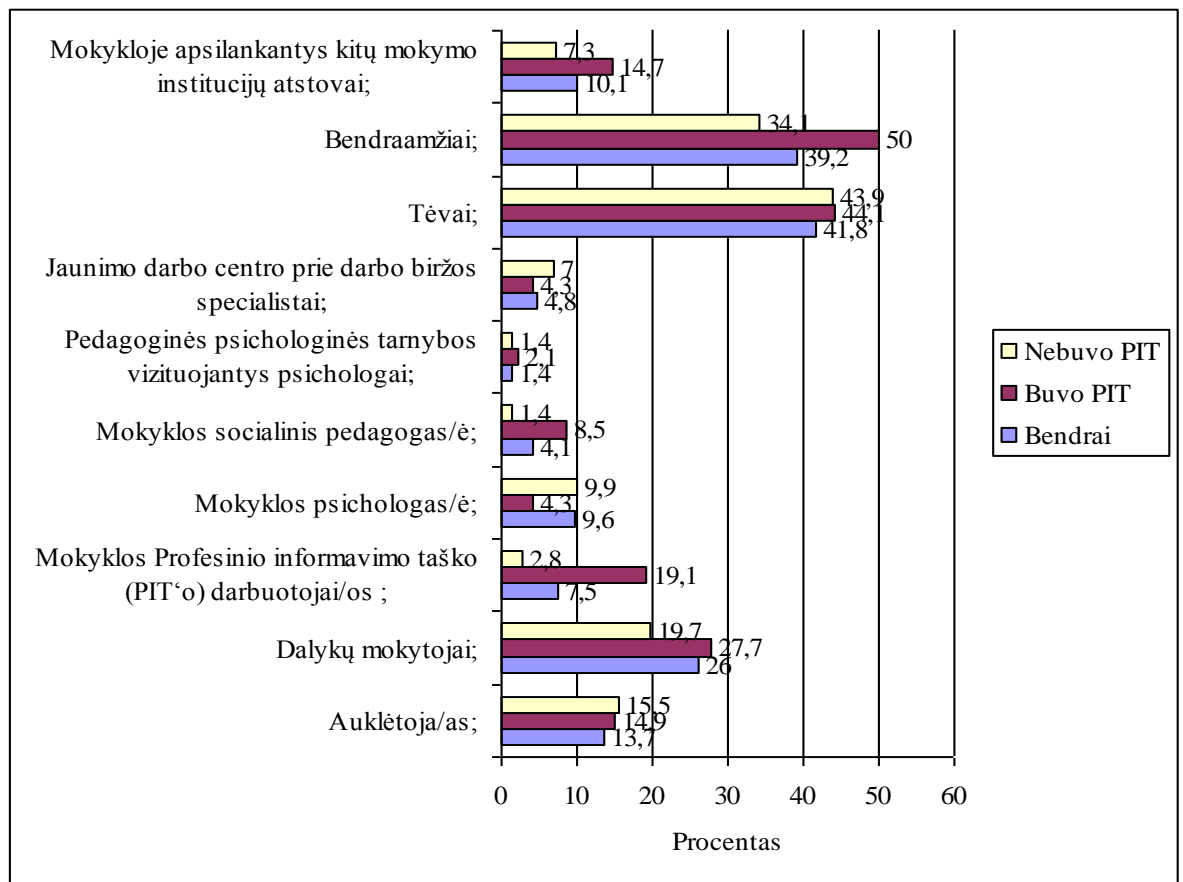


**3.4 pav. Mokyklose teikiamų ugdymo karjerai paslaugų kokybės vertinimas skirtingose respondentų grupėse (Kairys ir kt., 2011)**

Dauguma visoms grupėms atstovaujančių respondentų ugdymo karjerai paslaugų kokybę vertino gana kritiškai. Pavyzdžiui, tik 14,2 proc. studentų ją pripažino esant aukštą arba iš esmės aukštą. Paslaugų kokybę geriausiai vertino mokyklų atstovai, 41 proc. jų kokybę įvertino kaip aukštą arba iš esmės aukštą.

Kad paslaugų teikimo mokykloje kokybė nėra labai aukšta ir reikia reformos, patvirtina ir kiti tyrimų rezultatai. Pavyzdžiui, net 45,7 proc. apklaustų mokinių karjeros srities informacijos stoką įvardijo kaip svarbiausią priežastį, kuri turi neigiamos įtakos apsisprendžiant dėl profesijos (Indrašienė, 2006). Kaišiadoryse atliktas mokinių nuomonių tyrimas taip pat atskleidė panašią situaciją – 40,6 proc. tyrime dalyvavusių mokinių informacijos stoką įvardijo kaip svarbiausią priežastį, turinčią įtakos apsisprendžiant dėl profesijos (Lažauninkienė, 2008). Tyrime „Mokinių profesinis informavimas, konsultavimas ir orientavimas mokyklose“ 43,9 proc. mokinių nurodė, kad iš profesijos patarėjo negavo jokios informacijos, kuri būtų naudinga renkantis profesiją; iš mokytojų jokios informacijos negavo 38,6 proc., iš auklėtojų – 43,7 proc. (Indrašienė, 2006). VU Specialiosios psichologijos laboratorijos tyrimo (Kairys ir kt., 2011) rezultatų, rodančių dabartinių studentų nuomonių, iš ko jie sulaukė pagalbos, rinkdamiesi profesiją, pasiskirstymas pateikiamas 3.5paveiksle.



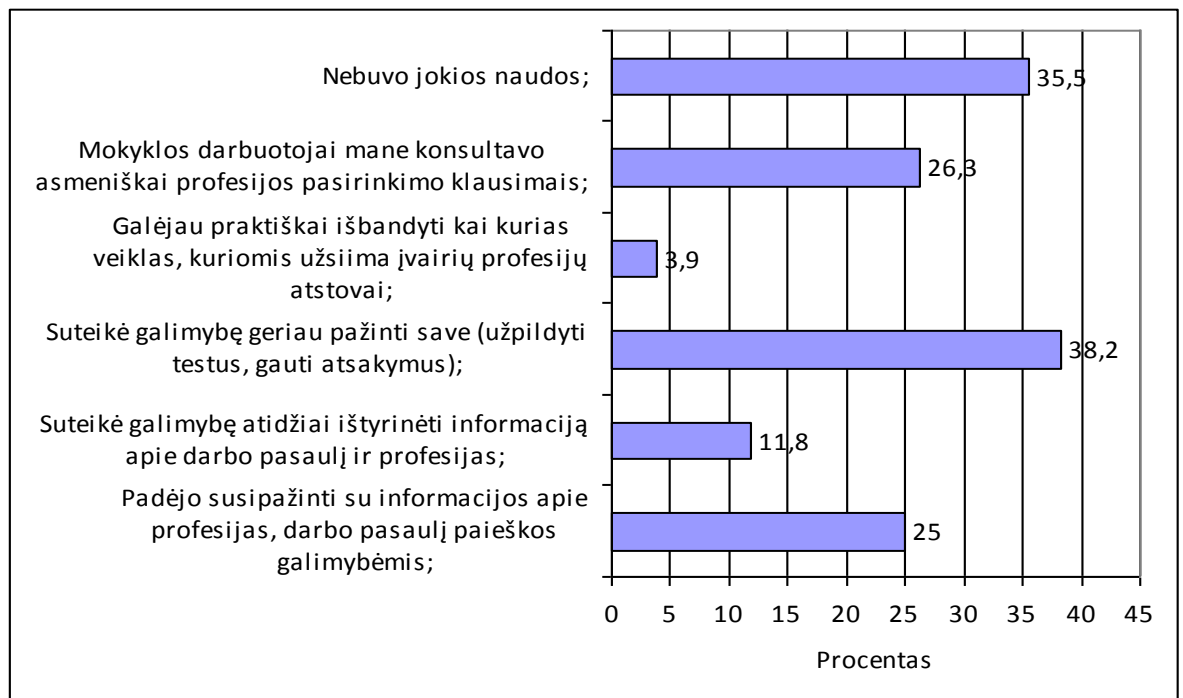


**3.5 pav. Asmenys, iš kurių studentai sulaukė daugiausia pagalbos rinkdamiesi profesiją (Kairys ir kt., 2011).**

*(Pastaba: stulpelis „bendrai“ apima ir tuos, kurie nežinojo, ar mokykloje yra PIT).*

Kaip matyti iš 3.5 paveikslo, dažniausiai minėti asmenys, iš kurių studentai teigia sulaukę pagalbos rinkdamiesi profesiją, buvo tėvai ir bendraamžiai (atitinkamai 41,8 proc. ir 39,2 proc.). Tuo tarpu iš mokykloje dirbančių specialistų dažniausiai nurodyta mokytojų pagalba – jos sulaukė, jų pačių teigimu, 26 proc. studentų. Kad sulaukė pagalbos iš PIT darbuotojų, nurodė 19,1 proc. studentų, kurių mokyklose buvo PIT. Lyginant studentų, kurių mokyklose buvo PIT ir jų nebuvo, atsakymus, matyti, kad ten, kur yra PIT, pagalbos sulaukiama dažniau (Kairys ir kt., 2011). Kaišiadoryse atliktas mokinių nuomonių tyrimas rodo gerokai didesnę PIT darbuotojų vaidmenį (Lažauninkienė, 2008), tačiau šie rezultatai gali atspindėti arba vieno regiono ypatumus, arba būti susiję su tyrimo atlikimo trūkumais, nes kiti tyrimai (Indrašienė, 2006; Kairys ir kt., 2011) to nepatvirtina.

VU Specialiosios psichologijos laboratorijos atliktame tyrimo (Kairys ir kt., 2011) studentų taip pat buvo klausama, kokios naudos jie gavo iš ugdymo karjerai paslaugų mokykloje (3.6 pav.)



**3.6 pav. Studentų nuomonės apie mokykloje gautą naudą iš ugdymo karjerai paslaugų pasiskirstymas (Kairys ir kt., 2011)**

Dažniausiai įvardyta gauta nauda – galimybė geriau pažinti save (užpildyti testus). Tai, kad testavimas yra labai dažna paslauga, matoma ir iš atsakymų į atvirus klausimus. Dažnas šios paslaugos taikymas kelia abejonių jos teikimo kokybe, nes Lietuvoje ypač aštriai jaučiamas validžių ir patikimų įvertinimo instrumentų trūkumas. 2008 metų PIT veiklos ataskaita rodo, kad dažnai buvo naudojamos Darbo rinkos mokymo tarnybos turima testavimo baze, o ji šiuo metu sunaikinta. Kiti dažnai naudojami testai (pvz., Holland klausimynas ir kt.) yra nelicencijuoti, nepadatuoti ir nebūtinai validūs (Profesinio informavimo taškų (PIT) 2008 m. veiklos ataskaita, 2008). Paslaugos kokybė gali kelti abejonių ir dėl specialistų, teikiančių įvertinimo paslaugas mokiniams, kvalifikacijos – ne visos mokyklos turi kvalifikuotus psichologus, pajėgius taikyti diagnostinius instrumentus.

Labai svarbu pažymėti, kad atliktame tyrime (Kairys ir kt., 2011) net 35,5 proc. buvusių mokinių teigė, kad iš mokykloje teikiamų ugdymo karjerai (profesinio orientavimo) paslaugų negavo jokios naudos.

Abejotiną mokyklose apskritai ir PIT konkrečiai teikiamą karjeros paslaugų naudą mokiniams rodytų ir Mokslo ir studijų stebėsenos centro (MOSTA) atliktas Lietuvos aukštųjų mokyklų pirmo kurso studentų tyrimas (MOSTA, 2010), kuris atskleidė, kad tik 7 proc. dabartinių pirmakursių naudojami PIT kaip informacijos apie studijų programas šaltiniu. Dar mažiau – tik 1 proc. apklaustųjų

rekomenduotų kitam kreiptis į PIT kaip į informacijos šaltinį. Taigi abiturientai PIT paslaugomis nelabai linkę naudotis, o tai, kad tik 1 proc. rekomenduotų – tikėtina dar kartą indikuoja žemą paslaugų kokybę.

Manytume, visi šie rezultatai leidžia teigti, kad ugdymo karjerai paslaugų kokybė mokyklose vertintina kaip nepakankama.

### **3.5. Darbuotojų kompetencijos**

Skirtingai nuo daugelio pasaulio šalių, Lietuvoje iki šiol neregamentuotas ugdymo karjerai srities specialistų rengimas ir reikalavimai jų profesinėms kompetencijoms. Profesinio orientavimo strategijoje (2003, p. 47), įvardijant tuometinės sistemos silpnybes, teigiama: „nepakankamai dėmesio skiriama profesinio orientavimo specialistų rengimui ir kvalifikacijos kėlimui. Šalies aukštojo mokslo įstaigos nerengia profesinio orientavimo specialistų. <.> Bendrojo lavinimo mokyklose yra paskirti asmenys, atsakingi už profesinį orientavimą, tačiau jų veikla nėra pakankamai reglamentuota ir jie dažniausiai neturi reikiamų žinių, kad galėtų rūpintis mokinių profesiniu orientavimu.“ Analogiška situacija ir šiandien. Nors toje pačioje Strategijoje buvo pabrėžta, kad atsakingos ministerijos „inicijuoja, planuoja ir organizuoja profesinio informavimo specialistų rengimą, jų kvalifikacijos tobulinimą, nustato apimtis, vykdytojus, išteklius, atlieka įvertinimą šalies mastu“, o aukštosios mokyklos „rengia profesinio orientavimo specialistus“, iš tikrųjų iš esmės niekas nepasikeitė praėjus beveik aštuoniems metams. Neįteisintame Profesijos konsultanto profesijos standarte (2008) teigiama, kad ugdymo karjerai / karjeros projektavimo veiklą vykdo „profesijos konsultantai, socialiniai pedagogai, psichologai, mokytojai ir kt.“.

Išanalizavus Lietuvos aukštųjų mokyklų studijų programas matoma, kad Vytauto Didžiojo, Vilniaus pedagoginis, Klaipėdos ir Šiaulių universitetai vykdo Edukologijos krypties karjeros projektavimo magistrantūros studijų programą, rengiančią karjeros konsultantus (beje, jų profesinė kvalifikacija neįteisinta), Šiaulių universitetas (ŠU) dar vykdo antros pakopos karjeros edukologijos, o Lietuvos žemės ūkio universitetas (LŽŪU) – profesijos edukologijos studijų programas. Baigus jas absolventams suteikiamas laipsnis neturi nieko bendra su karjeros konsultavimu mokyklose. AIKOS randama informacijos apie vienintelę pirmosios pakopos universitetinę studijų programą – Vytauto Didžiojo universiteto (VDU) realizuojamą karjeros ir profesinio konsultavimo studijų programą, suteikiančią mokytojo profesinę kvalifikaciją, kaip ir LŽŪU, turintis specialiųjų profesinių studijų programą, suteikiančią socialinio pedagogo profesinę kvalifikaciją. Kelių universitetų – VU, KU,

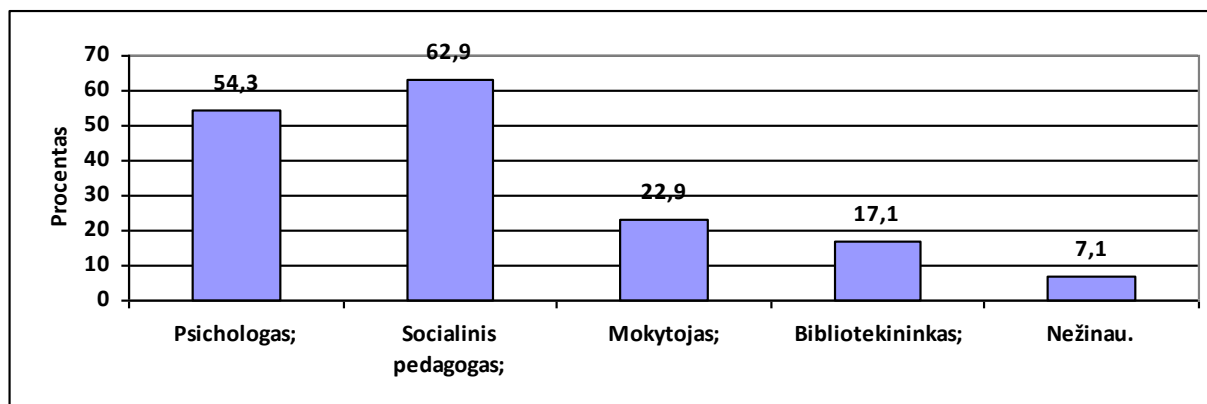
VDU, VPU, LŽŪU ir kt. – studijų programose (dažniausiai psichologijos ir edukologijos krypties) skaitomas 2–4 kreditų specialus dalykas, dažniausiai iš karjeros ar profesinio konsultavimo srities. Jokių norminių dokumentų, reglamentuojančių ugdymo karjerai / profesinio orientavimo specialistų profesines kompetencijas ar jų tobulinimą nerasta.

Ypač svarus indėlis rengiant specialistus ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugoms teikti tenka VDU mokslininkams, vadovaujamiems prof. K. Pukelio. Kaip jau minėta, VDU kartu su dar trimis universitetais, įgyvendindamas projektą, sukūrė karjeros projektavimo magistrantūros studijų programą, suteikiančią karjeros konsultanto profesinę kvalifikaciją (neįteisintą įstatymiškai). Be to, projektų rezultatais tapo kai kurie dokumentai, apibrėžiantys reikalavimus ugdymo karjerai/profesinio orientavimo paslaugas teikiantiems specialistams: Profesinio informavimo standartas (2007), Profesijos konsultanto profesijos standartas (2008), Profesijos konsultanto rengimo standartas (2008). Tarp šio projekto produktų – parengta nemažai metodinės medžiagos, vykdyti specialistų mokymai ir kvalifikacijos tobulinimo renginiai ir kt.

Kitas šioje srityje nusipelnęs projektas – *Euroguidance* – ypač didelę metodinę – mokomąją paramą teikiantis PIT darbuotojams: jiems organizuojami mokymo seminarai ir konferencijos, leidžiami metodiniai ir informaciniai leidiniai, informuojama apie mokymosi, kvalifikacijos kėlimo, mobilumo galimybes ir kt.

Apibendrinant medžiagą apie karjeros konsultantų kvalifikacijos suteikimo ir / ar tobulinimo srityje projektų vykdymo metu sukurtus produktus pažymėtina, kad yra žengti pirmieji žingsniai šioje srityje, tačiau to nepakanka. Siekiant ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų kokybės, būtina susirūpinti tais, kurie tas paslaugas teikia – pradedant teisiniu jų kvalifikacijos, pareigų, funkcijų ir kt. reglamentavimu, baigiant visų pedagogikos, psichologijos, socialinės pedagogikos (o gal ir kitų) studijų programas baigusių absolventų nors minimaliu pasirengimu teikti ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas. Vadinasi, aukštosios mokyklos privalėtų sudaryti galimybę savo studentams išklaudyti su karjeros paslaugomis susijusį dalyką(us).

**Tyrimų** analizė buvo dvejopos krypties: siekta išsiaiškinti: 1) kokie specialistai teikia ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas mokykloje ir 2) kokios šių darbuotojų kompetencijos. Pirmiausia apžvelgtina, kokie darbuotojai dirba PIT. VU Specialiosios psichologijos laboratorijos atliktame tyrime buvo klausta studentų, kokie darbuotojai dirbo PIT jų mokymosi metais (Kairys ir kt., 2011). Rezultatai pateikiami 3.7 paveiksle.

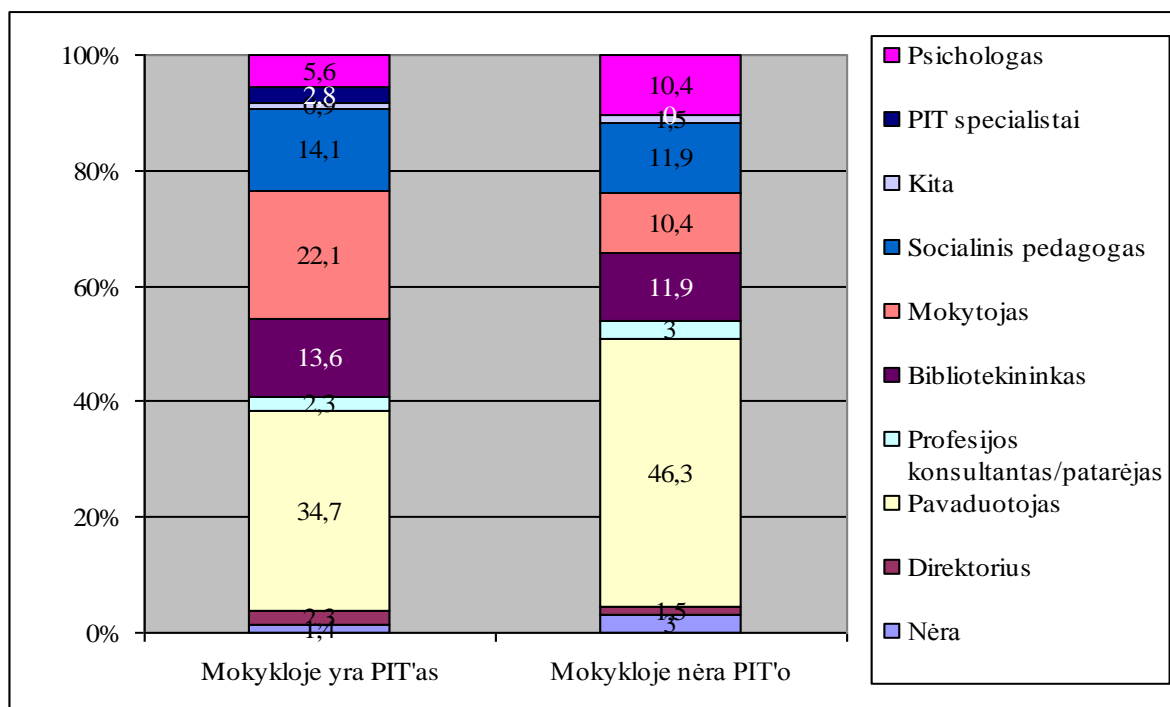


**3.7 pav. Studentų atsakymai apie tai, kokie darbuotojai dirbo PIT. (Kairys ir kt., 2011)**

Iš tų, kurie teigė, kad mokykloje buvo PIT, 62,9 proc. nurodė, kad jame dirbo socialinis pedagogas, 54,3 proc. – psichologas, 22,9 proc. – mokytojai, o 17,1 proc. įvardijo bibliotekininką.

Galima palyginti šiuos duomenis su 2009 metais atliktos PIT darbuotojų apklausos duomenimis. Jie rodo, kad 41 proc. PIT dirbo vienas specialistas, kituose – du ar daugiau. Tikslių duomenų apie PIT darbuotojų pareigas neturima, tačiau yra pateikta duomenų apie išsilavinimą. Juos išanalizavus paaiškėja, kad didžioji dalis PIT darbuotojų yra baigę edukologijos studijas (57,2 proc.), tačiau negalima diferencijuoti mokytojų ir socialinių pedagogų. Psichologijos studijas baigę 13,4 proc. darbuotojų. Palyginus šiuos duomenis su apklausos (Kairys ir kt., 2011) rezultatais paaiškėja, kad ne visi specialistai vienodai „matomi“ – pavyzdžiui, psichologai matomi kaip atliekantys PIT priskiriamas funkcijas dažniau.

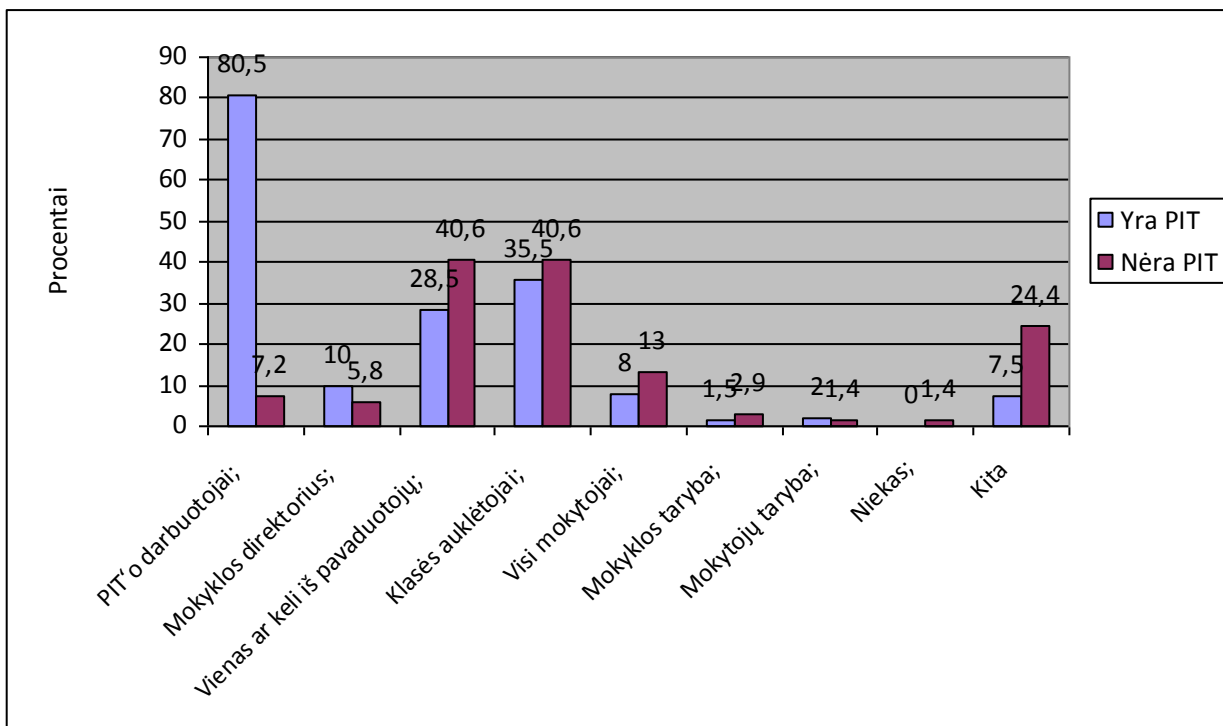
VU Specialiosios psichologijos laboratorijos atliktoje mokyklų apklausoje buvo įtrauktas klausimas, kas yra atsakingas už ugdymą karjerai mokykloje (Kairys ir kt., 2011). Gauti rezultatai pateikiami 3.8 paveiksle.



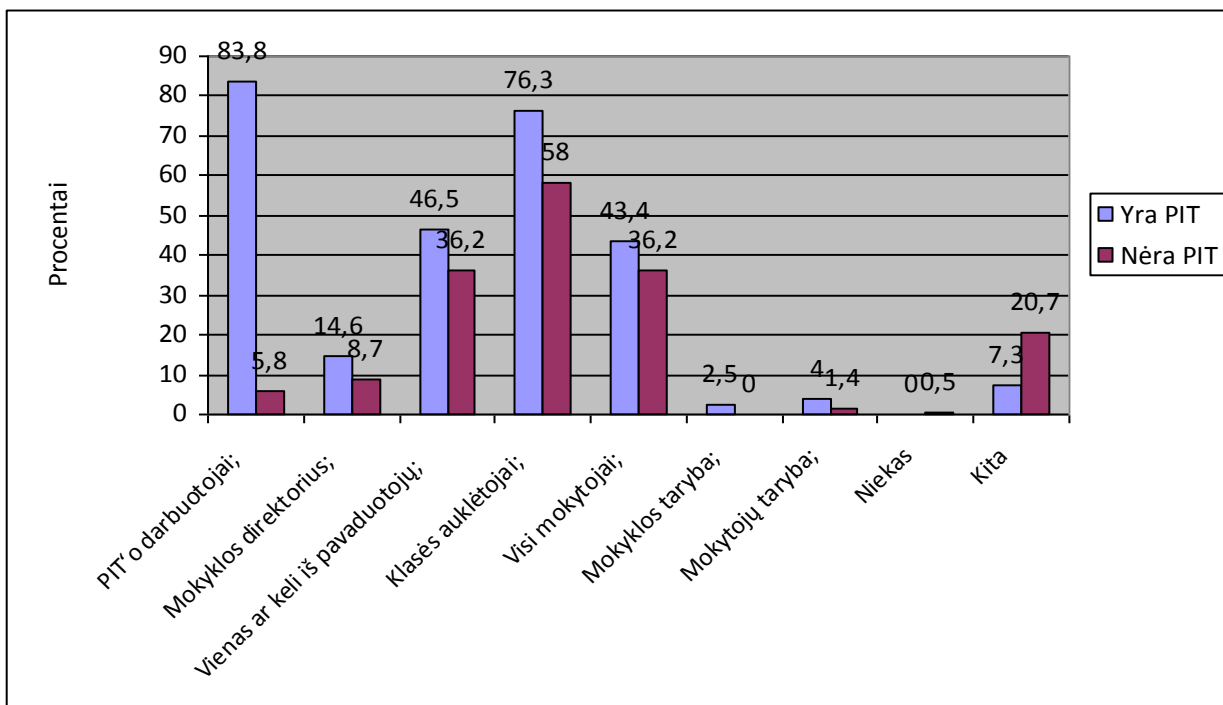
**3.8 pav. Darbuotojų, atsakingų už ugdymo karjerai veiklą mokykloje, pareigos (Kairys ir kt., 2011)**

Kaip matyti iš 3.8 pav., dažniausiai už ugdymą karjerai mokyklose atsakingi direktoriaus pavaduotojai (34,7 proc. mokyklų, kuriose yra PIT, ir 46,3 proc. mokyklų, kuriose nėra PIT). Kiti dažnai minėti specialistai – mokytojai, bibliotekininkai, socialiniai pedagogai, psichologai. Apie 1 proc. mokyklų atstovų nurodė, kad už ugdymą karjerai atsakingi kiti asmenys (pagalbos poskyrio vedėjas, sekretorė). 1,4 proc. mokyklų, kuriose yra PIT, ir 3 proc. mokyklų, kuriose jo nėra, respondentai nurodė, kad už šią veiklą atsakingų darbuotojų nėra.

VU Specialiosios psichologijos laboratorijos atliktame tyrime mokyklų atstovų taip pat buvo klausta, kas sudaro ir vykdo ugdymo karjerai/profesinio orientavimo planus (Kairys ir kt., 2011). Rezultatai pateikiami 3.9 ir 3.10 paveiksluose.



3.9 pav. Mokyklų atstovų atsakymai į klausimą, kas sudaro ugdymo karjerai / profesinio orientavimo planus (Kairys ir kt., 2011)



3.10 pav. Mokyklų atstovų atsakymai į klausimą, kas vykdo ugdymo karjerai / profesinio orientavimo planus (Kairys ir kt., 2011)

Kaip matoma, mokyklose, kuriose yra PIT, ugdymo karjerai / profesinio orientavimo planus dažniausiai sudaro ir vykdo PIT darbuotojai. O mokyklose, kuriose nėra PIT, šiuos planus dažniausiai sudaro vienas ar keli pavaduotojai arba klasės auklėtojai. Iš 3.10 pav. rezultatų matoma, kad mokyklose, kuriose yra PIT, į ugdymo karjerai / profesinio orientavimo planų vykdymą dažniau įsitraukia ir kiti specialistai, nei mokyklose, kuriose PIT nėra.

Šiuos duomenis papildė 3.3. skyrelyje pristatyti studentų atsakymai, iš ko jie sulaukė pagalbos rinkdamiesi profesiją, kaip vertina paslaugų kokybę.

Informacijos apie PIT darbuotojų kvalifikaciją randama 2009 m. PIT apklausoje bei *Euroguidance* tyrime „Profesinio orientavimo specialistų darbo sąlygos ir priemonės“. Tyrimo rezultatai rodo, kad tik 15 proc. PIT darbuotojų yra baigę specialias ugdymo karjerai / profesinio orientavimo studijas („Profesinio orientavimo specialistų veiklos sąlygos ir priemonės“, 2009). Galbūt specialaus išsilavinimo trūkumą kiek kompensuoja kvalifikacijos tobulinimas – apie du trečdaliai PIT darbuotojų tobulino savo kvalifikaciją 2009 metais („Profesinio informavimo taškų (PIT) 2009 m. veiklos ataskaita“, 2009). *Euroguidance* tyrimo duomenimis, kvalifikaciją tobulino 75 proc. PIT darbuotojų, 51 proc. jų išklusė ne vieną kursą („Profesinio orientavimo specialistų veiklos sąlygos ir priemonės“, 2009).

2009 metų PIT darbuotojų apklausos metu, vertindami savo gebėjimus teikti profesinio orientavimo paslaugas įvairioms tikslinėms grupėms, apie pusė PIT darbuotojų nurodė, kad „daugelis jų savo gebėjimus teikti paslaugas įvairaus amžiaus mokiniams (59–68 proc.), jų tėvams (55 proc.) ir mokytojams (50 proc.) vertina kaip pakankamus“ („Profesinio orientavimo specialistų veiklos sąlygos ir priemonės“, 2009, p. 5). Kadangi tyrimas apėmė ir PIT, kurie veikia ne bendrojo ugdymo mokyklose, į gebėjimų sąrašą buvo įtrauki ir gebėjimai teikti paslaugas įvairioms kitoms tikslinėms grupėms (migrantams ir kt.). Gebėjimų teikti paslaugas būtent šioms, specifinėms grupėms, vertinimas prasčiausias („Profesinio orientavimo specialistų veiklos sąlygos ir priemonės“, 2009).

Jeigu PIT dirbančių specialistų nuomonė apie jų pačių skirtingoms ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugoms teikti būtiną kompetencijų lygį daugmaž aiški, tai visiškai nieko nežinoma apie specialistų, dirbančių mokyklose be PIT, kompetenciją. Minimalią informaciją apie mokytojų kompetenciją leido surinkti Modelio rengėjų prarastosios fokusų grupės, parodžiusios, kad dauguma mokytojų apie mokykloje vykdomas ugdymo karjerai / profesinio orientavimo veiklas žino minimaliai, šiek tiek geriau žino, kaip vyksta informavimas. Mokytojų išmanymas apie mokykloje iš(si)ugdomas būtinas sėkmingai karjeros raidai kompetencijas minimalus. Fokusuose grupėse



dalyvavusių mokytojų žinios ir veikla ugdymo karjerai srityje – minimalios, supratimo lygis žemas. Čia verta prisiminti, kad, atliktos apklausos duomenimis 10,4 proc. mokyklų, kuriose nėra PIT, būtent mokytojai atsakingi už ugdymą karjerai / profesinį orientavimą.

Apibendrinant: ugdymo karjerai/profesinio orientavimo specialistai iš esmės nerengiami; jų veikla ir atsakomybė teisiškai neregamentuotos. Dauguma PIT darbuotojų neturi specialaus išsilavinimo ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teikimo srityje. Nepaisant to, kad kvalifikaciją jie tobulina kursuose, nėra iki galo aiškaus atsakymo, ar ji pakankama. Apie specialistus, atsakingus už ugdymo karjerai / profesinio orientavimo veiklą mokyklose be PIT, informacijos nerasta.

### **3.6. Infrastruktūra ir administravimas**

Analizuoti ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų infrastruktūrą ir administravimą sudėtinga, nes ši sritis Lietuvos teisės aktuose beveik neaptariama. Dabar ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos teikiamos bendrojo ugdymo mokyklose, profesinio mokymo ir kitose švietimo įstaigose, profesinio orientavimo centruose, darbo biržose ir kitose institucijose (savivaldybėse, viešosiose bibliotekose, pedagoginėse-psichologinėse tarnybose ir kt.) švietimo ir mokslo ministro kartu su socialinės apsaugos ir darbo ministru nustatyta tvarka, aukštosiose mokyklose – savo nustatyta tvarka. Šiandien reikia konstatuoti, kad nėra vienos koordinuojančios institucijos, kuri užtikrintų tolygią ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų plėtotę asmens, švietimo sistemos ir darbo rinkos poreikių tenkinimo srityse.

Kalbant apie koordinavimo mechanizmo užuomazgas reikšminga laikytina 2006 metais įsteigta Lietuvos profesinio orientavimo taryba – patariamoji institucija, kurios paskirtis – šalies lygmeniu nagrinėti svarbiausius profesinio orientavimo sistemos plėtotės klausimus, teikti siūlymus institucijoms ir organizacijoms, įgyvendinančioms Profesinio orientavimo strategiją, teikiančioms profesinio orientavimo paslaugas ar kitaip susijusioms su šių paslaugų teikimu. Profesinio orientavimo taryba aprobuoja profesinio informavimo ir konsultavimo finansavimo planus ir nagrinėja kitus šios srities klausimus. Tarybą sudaro valstybės institucijų, savivaldybėms, aukštosioms, profesinėms ir bendrojo ugdymo mokykloms, darbdavių ir darbuotojų interesams atstovaujančių, jaunimo ir suaugusiųjų visuomeninių organizacijų deleguoti atstovai.

Kalbant apie institucijas, įgyvendinančias ugdymo karjerai / profesinio orientavimo politiką, nėra nuoseklios teisinės bazės, kuri aiškiai reglamentuotų profesinio orientavimo paslaugų teikimą. Dėl šios priežasties Švietimo ir mokslo ministerijai bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai pavaldžios

institucijos, susijusios su profesinio orientavimo paslaugų organizavimu ir teikimu, neretai vykdo panašias funkcijas, teikia paslaugas toms pačioms tikslinėms grupėms. Švietimo srityje veikia šios pagrindinės ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas teikiančios institucijos: Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centro Karjeros planavimo centras, profesinio informavimo taškai bendrojo ugdymo ir profesinėse mokyklose, karjeros centrai aukštosiose mokyklose. Profesinio informavimo sistemą sudarančios pagrindinės įstaigos, jų funkcijos ir tarpusavio ryšiai nurodyti Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų apraše (2005).

Profesinio orientavimo strategijoje (2003) teigiama, kad profesinio orientavimo sistemos finansavimas turi užtikrinti gyventojams teikiamų paslaugų prieinamumą ir kokybę. Sistemos veikla „turi būti vertinama pasiektais rezultatais ir grindžiama nuolatiniu, programiniu finansavimu, kooperuojant valstybės, savivaldybių, fondų, darbdavių ir privačių asmenų lėšas. Kiekvienas akredituotas profesinio orientavimo ir informavimo paslaugos teikėjas (pvz., PIT) turi būti aprūpinamas reikiama informacija ir nustatyta tvarka gauti papildomą paramą“. Bendrojo ugdymo mokyklose šios paslaugos finansuojamos iš mokinio krepšelio (Mokinių profesiniam konsultavimui skirtų lėšų naudojimo metodinės rekomendacijos, 2007).

Vykdamas ES **projektus**, buvo sukurti kai kurie strateginiai ugdymo karjerai / profesinio orientavimo dokumentai, nustatantys pagrindines šios srities infrastruktūros kūrimo ir administravimo gaires („Profesinio orientavimo strategija“ parengta vykdant projektą „Profesinis rengimas siekiant ekonominės ir socialinės sanglaudos (ESS)“, sudarantį Phare-2001 ESS programos dalį) arba atskiroms jos sritims (pvz., „Profesinio informavimo standartas“ atsirado kaip vienas iš projekto „Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas“ rezultatų; parengti, tačiau iki galo kaip norminiai dokumentai neįforminti „Profesijos konsultanto profesijos standartas“ ir „Profesijos konsultanto rengimo standartas“). Projektai vykdyti ES lėšomis.

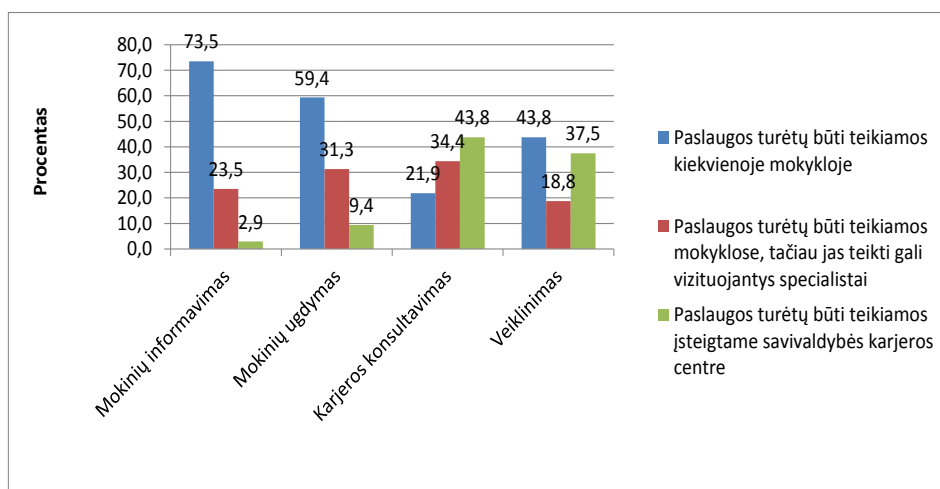
Nors profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo infrastruktūros ir finansavimo pagrindimas randamas daugelyje minėtų norminių dokumentų (Profesinio orientavimo strategija, 2003, Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas, 2005 ir kt.), tačiau naujas iš ES lėšų vykdomas projekto „Viešųjų paslaugų kokybė ir prieinamumas: sveikatos, švietimo ir socialinė infrastruktūra“ (VP3-4.4.-ŠMM-07-V) priemonės „Profesinio orientavimo sistemos infrastruktūros plėtra“ įgyvendinimas šiuo metu rodo, kad infrastruktūros kūrimo gairės tebebrėžiamos.

Verta atkreipti dėmesį ir į tai, kad, plėtojant ugdymo karjerai / profesinio orientavimo infrastruktūrą (žr. prieš tai), pati sistema iš esmės nesukurta: Lietuvos mokinių informavimo ir

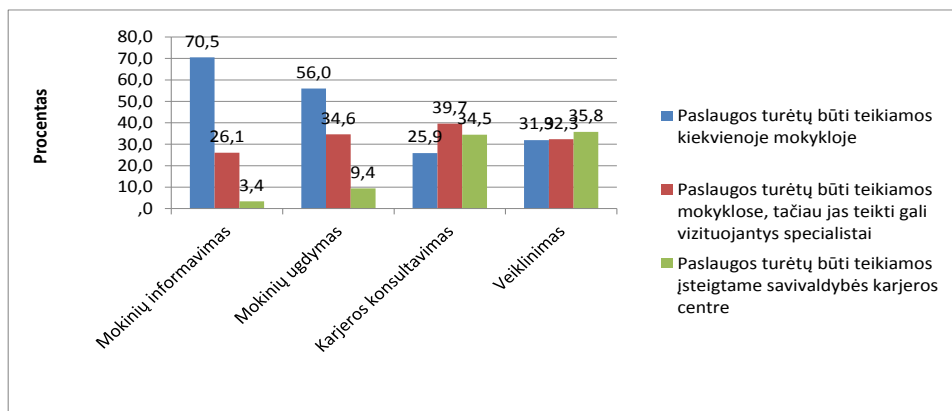
techninės kūrybos centras nuo 2010 metų spalio pradėjo vykdyti projektą „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme“. Numatoma projekto trukmė – 36 mėnesiai. Projektui įgyvendinti skirta daugiau nei 55 mln. litų, iš kurių beveik 47 mln. litų skyrė Europos Sąjungos struktūriniai fondai. Vadinasi, infrastruktūra kuriama, nežinant galutinių sistemos parametrų. Abejonių visų vykdomų šios srities projektų planingumu ir koordinavimu kyla ir dėl to, kad nepaisoma logikos kuriant tam tikrų švietimo pakopų ugdymo karjerai / profesinio orientavimo modelius: jei, kaip matoma, ugdymo karjerai modelio kūrimo darbai tik prasideda, tai darbai, skirti aukštųjų mokyklų studentų ugdymo karjerai (karjeros valdymo) modeliui sukurti, prasidėjo anksčiau, juo siekiama sukurti karjeros paslaugų sistemą Lietuvos aukštosiose mokyklose, parengti metodinę bazę ir kvalifikuotų specialistų, įdiegti visą aukštąjį mokslą apimančią absolventų karjeros stebėsenos sistemą.

Taigi ir šioje srityje mažai aiškumo, bet daug sunkumų. Jų gerokai sumažėtų vykdant nuoseklią, planingą veiklą kuriant, įgyvendinant skirtingų poreikių grupėms skirtus ugdymo karjerai / profesinio orientavimo modelius, be to, vykdant nuolatinį veiklos kokybės vertinimą ir stebėseną.

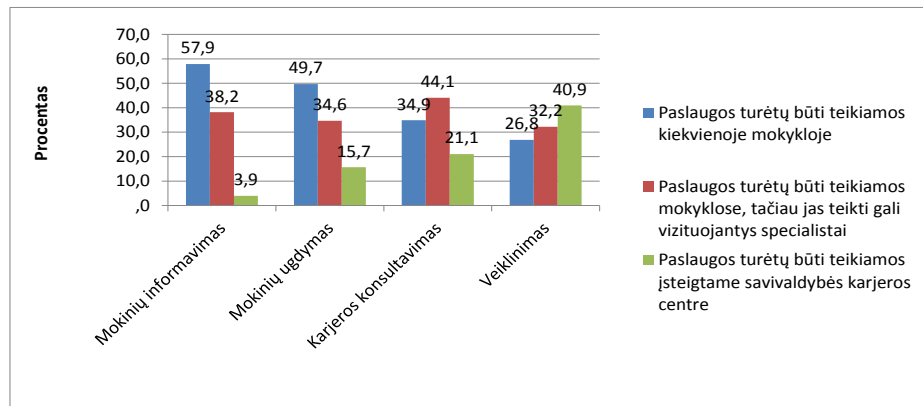
Papildydami negausią prieinamą analizei informaciją Modelio rengėjai savo atliktame tyrime (Kairys ir kt., 2011) siekė išsiaiškinti, kokios paslaugos ir kur, tyrimo dalyvių nuomone, turėtų būti teikiamos. Rezultatai pateikiami 3.11–3.14 paveiksluose.



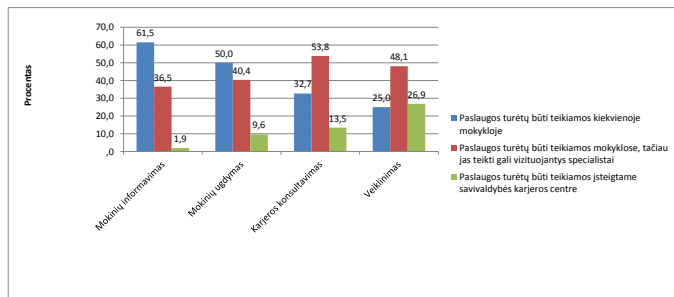
**3.11 pav. Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teikimo vieta savivaldybių atstovų nuomone**



**3.12 pav. Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teikimo vieta mokyklų atstovų nuomone**



**3.13 pav. Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų teikimo vieta studentų nuomone**



**3.14 pav. Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo teikimo vieta tėvų nuomone**

Išanalizavus visų respondentų grupių atsakymus, matyti, kad daugiau nei pusė visų grupių respondentų (išskyrus studentus) mano, jog informavimas ir ugdymas karjeros srityje turėtų vykti kiekvienoje mokykloje, ir šias paslaugas turėtų teikti mokyklos specialistai. Kalbant apie kitas dvi paslaugas, tik 20–40 proc. respondentų mano, kad jos turėtų būti teikiamos kiekvienoje mokykloje jos specialistų. Tai gali būti susiję su tuo, kad kalbama apie labiau specializuotas paslaugas, kurioms teikti reikia aukštesnės kvalifikacijos. Kadangi paslaugų teikimo mokykloje kokybė vertinama gana kritiškai (žr. 3.3 skyrelį), tikėtina, kad respondantai linkę manyti, jog tokias paslaugas verta teikti labiau specializuotuose centruose. Tačiau kur turėtų būti jos teikiamos – respondentų grupių požiūris išsiskiria. Pavyzdžiui, apie 44 proc. savivaldybių atstovų atsakė, kad karjeros konsultavimas turėtų būti teikiamas savivaldybių karjeros centruose. Taip manančių tėvų buvo tik 7 proc.; dauguma jų (57 proc.) mano, kad šias paslaugas turėtų teikti vizituojantys specialistai mokyklose. Vėlgi reikėtų priminti, kad anketinė apklausa pateikia tik nedidelę dalį reikiamos informacijos, nuodugnesnei analizei būtini ilgalaikės stebėsenos duomenys.

Kadangi iki šiol ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugos daug kur teikiamos per PIT, informacijos apie jų infrastruktūrą randama jų veiklos ataskaitose.

Remiantis Profesinio informavimo taškų (PIT) 2009 m. veiklos ataskaita, daugelyje mokymo įstaigų (56,2 proc.), kuriose įkurti PIT, profesinio orientavimo paslaugos buvo teikiamos bibliotekoje arba skaitykloje; 45,3 proc. atsakiusiųjų nurodė, kad profesinio orientavimo paslaugos teikiamos atskirame kabinete.

PIT atstovų atsakymai apie materialinę bazę rodo, kad daugumai paslaugų teikti ji pakankama: profesijos patarėjai nurodė, kad jų įstaigos turi pakankamą įrangą teikti informaciją (77 proc.) ir patarimus (72 proc.), padėti mokiniams sudaryti individualų ugdymo planą (67 proc.) ir adaptuoti mokymo įstaigoje (64 proc.). Blogiausiai vertinama turima infrastruktūra, būtina vykdyti profesinį veiklinimą („Reikėtų papildomos įrangos“, „Labai silpna“ – 36 proc.) ir ugdyti karjeros planavimo ir valdymo gebėjimus („Reikėtų papildomos įrangos“, „Labai silpna“ – 29 proc.). (Profesinio informavimo taškų (PIT) 2009 m. veiklos ataskaita, 2009, p. 10). Taigi, veiklinimui skirtą materialinę bazę reikėtų stiprinti arba ekonomiškiau būtų pasinaudoti kitų institucijų turima baze. Patalpų, skirtų PIT veiklai, įverčiai pakankamai dideli.

Šie PIT veiklos ataskaitoje pateikti rezultatai sutampa su Euroguidance atlikto tyrimo „Profesinio orientavimo specialistų veiklos sąlygos ir priemonės“ (2009) duomenimis: pagal juos 68–

75 proc. respondentų yra patenkinti tam tikrais darbo sąlygų aspektais – patalpomis, kompiuterine įranga, kitomis priemonėmis.

Profesinio informavimo taškų (PIT) 2009 m. veiklos ataskaitoje (2009) yra duomenų, rodančių, kad PIT darbuotojai iš esmės pritaria ugdymo karjerai/profesinio orientavimo sistemos plėtrai, mano, kad turėtų būti kuriami papildomi regioniniai ar nacionaliniai centrai. Tačiau net 50 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų neturėjo nuomonės, ar jų mokykloje veikiančią PIT verta reorganizuoti į platesnes paslaugas teikiančią centrą.

Taigi ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų infrastruktūros ir organizavimo padėtis Lietuvoje problemiška, tai atskleidžia analizei prieinama medžiaga. Be to, apie PIT infrastruktūrą žinių yra, tačiau padėtis mokyklose, kuriose nėra PIT – neaiški.

### **3.7. Stebėseną ir kokybės užtikrinimas**

Profesinio orientavimo strategijoje (2003, p. 74) pažymima, kad, siekiant įgyvendinti ugdymo karjerai (profesinio orientavimo) tikslus, svarbu išlaikyti ir gerinti paslaugų kokybę. Todėl siūloma vadovautis tokiais profesinio orientavimo paslaugų kokybės rodikliais:

- *prieinamumu* – visi gyventojai turi lygias galimybes naudotis profesinio orientavimo paslaugomis, neatsižvelgiant į jų gyvenamąją vietą, socialinę padėtį ir pan.;
- *tikslingumu* – teikiamos paslaugos atitinka individualius gyventojų ir visuomenės poreikius;
- *veiksmingumu* – įvertinamas profesinio orientavimo paslaugų pokytis, nulemtas padėties darbo rinkoje;
- *kvalifikuotų profesinio orientavimo specialistų, turinčių tinkamą išsilavinimą ir kompetenciją, dalyvavimo sistemos veikloje parametrais*;
- *aktyvaus dialogo su socialiniais partneriais* – mokymo institucijomis, darbdaviais, darbo biržomis, profesinėmis sąjungomis, apskričių ir savivaldybių administracijomis *vyksmu*;
- *šiuolaikišku techniniu ir metodiniu aprūpinimu* – programinės įrangos įvairove, aprobuotomis mokomosiomis programomis ir metodine medžiaga;
- *informacijos patikimumu* – aktualia, teisinga ir patikima informacija apie mokymosi galimybes bei sąlygas ir padėtį darbo rinkoje.

Išskirti kriterijai taikytini vertinant ugdymo karjerai (profesinio orientavimo) makrosistemos paslaugų kokybę, be to, jie tokie bendri, kad gali tikti kiekvienai sričiai, susijusiai su darbo ištekliais,

vertinti. Jie taikytini ir bendrojo ugdymo mokyklose bei profesinio mokymo įstaigose vykdomoms paslaugoms vertinti ir įsivertinti, tik dažniausiai labai platūs, neapibrėžti kriterijai skatina juos interpretuoti skirtingai, o tai apsunkina paslaugų kokybės vertinimą ir palyginimą. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad ugdymo karjerai (profesinio orientavimo) paslaugų vertinimo kriterijai iš esmės sunkiai dera su pagrindiniais šalies švietimo tikslais, kuriuose pirmiausia pabrėžiami besimokančiojo vertybių, kompetencijų ir kt., o ne sistemos pokyčiai.

Kalbant apie švietimo sistemos ir jos rėmuose vykdomų ugdymo karjerai (profesinio orientavimo) paslaugų efektyvumo vertinimo / įsivertinimo ir stebėsenos kriterijus, jų išskyrimas ir aprašai leidžia abejoti bent jau vienos srities – jais grįstų mokyklose vykdomų savo veiklos kokybės įsivertinimų – tikrumu. Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme (2011, 37.5) teigiama: „Mokyklos (išskyrus aukštąsias mokyklas) veiklos įsivertinimo sritis, atlikimo metodiką pasirenka mokyklos taryba. Ji analizuoja įsivertinimo rezultatus ir priima sprendimus dėl veiklos tobulinimo.“ Būdai pristatomi gana išsamiai: „švietimo kokybei gerinti vykdoma švietimo stebėseną, tyrimai, mokyklų veiklos įsivertinimas ir išorinis vertinimas, mokyklų vadovų ir mokytojų atestacija, mokymosi pasiekimų vertinimas“ (ten pat, 37.4). Taigi pačios mokyklos, pasirinkdamos įsivertinamas sritis, gali stebėti ir vertinti, bet gali ir nevertinti problemiškų sričių efektyvumo ir pažangos, o šioms problemiškomis sritims, be abejonės, priskirtina ir ugdymo karjerai (profesinio orientavimo) sritis.

Problemų galima įžiūrėti ir daugiau: ŠMM leidinyje „Švietimo problemos analizė“ (2009, 9 (37) publikuojame straipsnyje „Švietimo priežiūra: kontroliuoti negalima pasitikėti“ teigiama, kad „iš anksčiau ateinančią valstybinę švietimo priežiūrą papildė švietimo stebėseną“ (1 p.). Tam tikrų vertinimo veiklos priskyrimą stebėsenai arba priežiūrai lemia klausimai, į kuriuos siekiama atsakyti: priežiūros – ar veikla yra tinkama, o stebėsenos – kas vyksta ir kas gali įvykti. Įdomiausia, kad tokia veikla, kaip konsultavimas, mokymas, palaikymas, **priskirta ne stebėsenos, o priežiūros sričiai**. Be to, pažymėtina, kad, kaip pabrėžiama leidinyje, „Lietuvoje konsultavimo, pagalbos, paramos mokyklai sistemos ir šios srities specialistų dar apskritai neturime. Ugdomojo vertinimo elementų esama tik mokyklų veiklos kokybės išorės vertintojų (jų dirba apie 160) veikloje“ (8 p.). Taigi panašu, kad kokybės užtikrinimo sistema visos Lietuvos švietimo mastu tik derinama, o nustatyti konkrečios veiklos / paslaugų kokybės užtikrinimo mechanizmus – ateities reikalas...

Situaciją šiek tiek švelnina iš kiekvieno vykdyto ES **projekto** ateinanti patirtis, kuri naudinga besikuriančiai Lietuvos ugdymo karjerai (profesinio orientavimo) kokybės užtikrinimo ir stebėsenos sistemai. Kartu konstatuotina, kad pagal projektus sukurti instrumentai, atlikti tyrimai, gerosios

patirties analizės ir kt. būdai yra akivaizdžiai nepakankami. Pavyzdžiui, kaip teigia *Euroguidance* vykdytojai, jų „projekto paslaugų ir produktų įvertinimas paprastai yra labai geras. Profesinio orientavimo specialistai *Euroguidance* paslaugas, leidinius ir gaminius vertina kaip naudingus, informatyvius, efektyvius dirbant su klientais, ir išreiškia jiems didelį poreikį, kurį *Euroguidance* pagal galimybes stengiasi patenkinti“. Tačiau reikia pažymėti, kad minėtos paslaugos ir produktai yra skirti tik projekto tikslinei grupei – PIT darbuotojams, kitų ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas mokiniams teikiančių specialistų jie nepasiekia. Dar viena problema, išskylanti dėl to, kad nėra visuotinių šios srities kriterijų ir rodiklių,– projektai retai turi tęstinumą, todėl sukurti produktai nebeatnaujinami, jie netampa visos sistemos turtu.

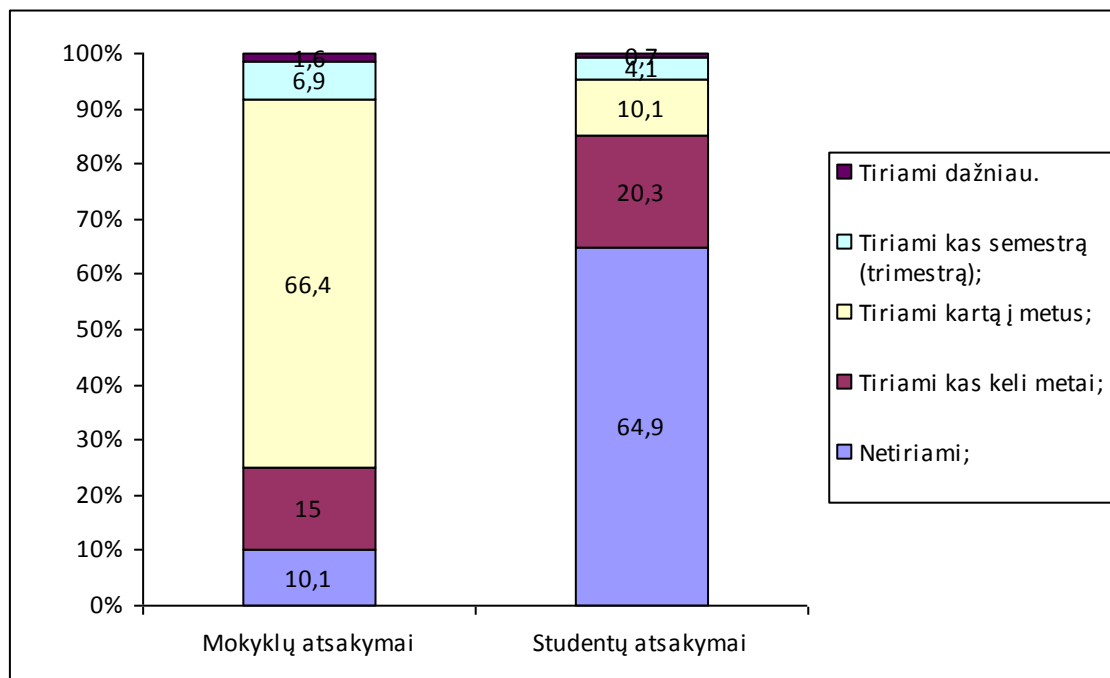
V. Rosinaitės (2010) teigimu, „projektų metu sukurtų produktų vertinimą apsunkena produktų ir teikiamų paslaugų kokybės užtikrinimo standartų nebūvimas“, be to, „nėra išvystyta karjeros stebėsenos sritis“. Išanalizavus svarbiausius pastaruoju metu vykdytus projektus reikėtų pritarti minėtai autorei, nes projektuose, minint stebėsenos ir kokybės užtikrinimo galimybes, pabrėžiami konkrečiam projektui svarbių sričių vertinimo kriterijai (sakykim, karjeros konsultantų rengimo ypatumai ar jam taikomi kvalifikaciniai reikalavimai VDU vykdytame projekte; PIT darbuotojų metodinio ir dalykinio rengimo, aprūpinimo kriterijai *Euroguidance* ir kt.). Nerasta išskirtų visuminių ugdymo karjerai kokybės vertinimo parametrų ir kriterijų, kurie tiktų visos šalies mastu kuriamai ugdymo karjerai sistemai ar bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modeliui. Vertingesniais laikytini iš *Tuning* projekto ateinantys teiginiai, kad kokybės parametrai (jų atveju – kompetencijos) atpažįstami iš konkrečios sistemos veiklos tikslų, ir kriterijai turi rodyti būtent jų pokyčius dėl konkrečios veiklos. VU Karjeros centro vykdytame projekte („Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose“, BPD2004–ESF-2.4.0-03-05/0159) kalbama apie karjeros valdymo paslaugų kokybės užtikrinimo ypatumus, tačiau mokyklinio amžiaus vaikams pasirinkti parametrai, kriterijai, būdai, taikytini tik iš dalies, nes pati karjeros valdymo kompetencija mokykliniais metais tik pradeda formuotis, ir akivaizdu, kad besiformuojančiai karjeros kompetencijai vertinti negali būti pasitelkti tie patys kriterijai, kokie taikomi susiformavusiai.

Analizuojant bandymus **vertinti ir tirti** ugdymo karjerai veiklą Lietuvoje, galima pasakyti, kad nėra sukurta stebėsenai ir kokybei užtikrinti skirta tyrimo sistema. Galima paminėti keletą bandymų nagrinėti padėtį Lietuvoje – „Profesinio informavimo taškų (PIT) 2008 m. veiklos ataskaita“ (2008); „Profesinio informavimo taškų (PIT) 2009 m. veiklos ataskaita“ (2009); „Profesinio orientavimo



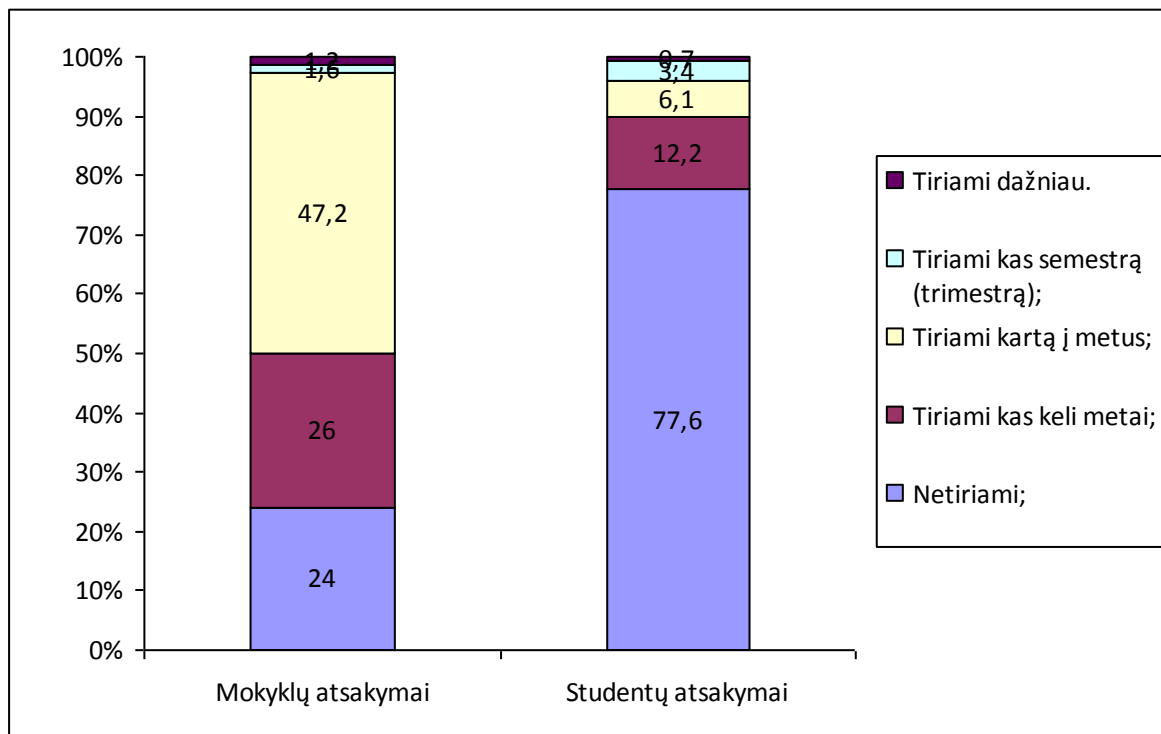
specialistų veiklos sąlygos ir priemonės“ (2009). Akivaizdu, kad tai labiau sociologinės apklausos, o ne sisteminga dabartinės profesinio orientavimo sistemos stebėseną.

Siekiant išsiaiškinti, ar vykdoma ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų stebėseną mokyklos lygmeniu, buvo įtraukta pora klausimų apie tai į VU Specialiosios psichologijos laboratorijos tyrimą (Kairys ir kt., 2011). Rezultatai pateikiami 3.15 ir 3.16 paveiksluose.



**3.15 pav. Mokinių poreikių ugdymo karjerai paslaugoms tyrimo dažnumas (Kairys ir kt., 2011)**

Dauguma atsakiusių mokyklų atstovų (66 proc.) nurodė, kad mokinių ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų poreikiai tiriami kartą per metus. Dar daugiau kaip 8 proc. – kad dažniau nei kartą į metus. Apie 65 proc. studentų teigė, kad jų poreikiai mokykloje nebuvo tiriami. Taigi galima daryti išvadą, kad arba mokyklų atstovai pateikė tendencingą informaciją, arba tyrimai labai mažos apimties (įvertinama, pavyzdžiui, viena klasė per metus), arba atliekami taip, kad mokiniai nesupranta, kokia informacija renkama.



**3.16 pav. Mokinių pasitenkinimo ugdymo karjerai paslaugomis tyrimo dažnumas (Kairys ir kt., 2011)**

Analizuojant duomenis apie mokinių pasitenkinimo ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugomis tyrimo dažnumą, matoma ta pati situacija, kaip ir paslaugų poreikio tyrimo atveju. Apie pusę mokyklų atstovų teigė, kad tiria pasitenkinimą kartą į metus ar dažniau, o beveik 78 proc. studentų atsakė, kad jų pasitenkinimas apskritai nebuvo tiriamas.

Atlikta analizė leidžia teigti, kad jokia ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų stebėsenos sistema valstybės mastu nėra sukurta, taip pat negauta duomenų, kad mokyklose situacija šioje srityje būtų geresnė.

### **3.8. Padėties įgyvendinimas Modelį prognozė**

Remiantis analizės metu surinktais duomenimis siekta išsiaiškinti, koku mastu ugdymo karjerai paslaugos prieinamos Lietuvos mokyklų mokiniams dabar, ir kokia situacija būtų įgyvendinimas Modelį. Reikia pažymėti, kad pagrindiniai rodikliai, atskleidžiantys paslaugų prieinamumą, yra mokinių ir paslaugas teikiančių specialistų santykis (Ms / Ds); mokinių, kurie tenka vienam darbuotojo etatui, skaičius (Ms / Es); valandų, tenkančių vienam mokiniui, skaičius. Dabartinės situacijos ir jos kaitos prognozės vertinimo duomenys pateikiami 3.5 lentelėje.

**3.5. lentelė. Dabartinės situacijos ir prognozuojamos padėties, įgyvendinus Modelį, palyginimas.**

<i>Žymėjimas</i>	<i>Parametras</i>	<i>Dabartinė situacija</i>	<i>Prognozė įgyvendinus Modelį</i>
<i>Ds</i>	Darbuotojų skaičius	936	1734
<i>Es</i>	Etatų skaičius	4	579,00
<i>Pt</i>	PIT darbo laikas per savaitę <sup>9</sup>	4,45	-
<i>Dtm</i>	Darbuotojų darbo laikas (Indeksuotas visoms mokykloms: $Pt*696/1364$ )	2,27	-
<i>Ms</i>	Mokinių skaičius	414911	
<i>Ms2</i>	Mokinių skaičius (5–12 klasės)	299431	
<i>Ms3</i>	Mokinių skaičius (9–12 klasės)	158828	
<i>Mks</i>	Mokyklų skaičius	1364	
<i>Dttot</i>	Darbo laikas per metus, jei dirbama 40 savaitių	90,83	362,35
Mokinių ir specialistų santykis:			
	<b>1) <math>Ms/Ds</math></b>	<b>443,28</b>	<b>269,42</b>
	2) $Ms2/Ds$	319,90	194,44
	3) $Ms3/Ds$	169,69	103,14
	<b>4) Mokinių skaičius etatui: <math>Ms/Es</math></b>	<b>103727,75</b>	<b>716,60<sup>10</sup></b>
Kontaktinių valandų vienam mokiniui per metus:			
	1) $(Mks*Dttot)/Ms$	0,30	1,19
	<b>2) Prielaida, kad 95 proc. darbo laiko skiriama 5–12 klasių moksleiviams <math>((Mks*Dttot)/Ms2)*0,95+((Mks*Dttot)/(Ms-Ms2))*0,05</math></b>	<b>0,45</b>	<b>1,78</b>
	3) Prielaida, kad 100 proc. paslaugų teikiama 9–12 klasėms $(Mks*Dttot)/Ms3$	0,78	3,11

Kaip matyti, pagrindiniai rodikliai, apibrėžiantys paslaugų prieinamumą mokiniams, labiau pagerėtų įgyvendinus Modelį. Šiuo metu vienam sąlyginiam karjeros paslaugas teikiančiam darbuotojui tenka 443 mokiniai<sup>11</sup>. Šis santykis, įgyvendinus Modelį, pagerėtų beveik du kartus – specialistui tektų apie 269 mokinius. Kadangi šiuo metu nėra „sutvarkyta“ finansavimo ir etatų sistema, manytina, kad pagerėjimas būtų dar išpūdingesnis. Taip pat labai pagerėtų karjeros paslaugų, tenkančių vienam mokiniui per metus, kiekybiniai rodikliai, valandų, kurias gauna vienas mokinyš per metus, skaičius. Tikėtina, kad šiuo metu tai yra 0,45 sąlyginės valandos per metus. Įgyvendinus Modelį, mokiniui per metus tektų beveik dvi sąlyginės valandos paslaugų.

<sup>9</sup> Duomenys iš Profesinio informavimo taškų (PIT) 2009 m. veiklos analizės, 17 lentelė.

<sup>10</sup> Darbo laikas per metus, laikant, kad dirbama 40 savaitių mokyklose ir 48 savivaldybėse  $((Ds/Mks)*PDtm*40)+(Dss*PDts*48)/Mks$ ; Mokyklose dirba 1540 specialistų (Ds) 0,25 etato ( $PDtm$  – darbo laikas per savaitę), savivaldybėse – 194 specialistai (Dss) visu etatu ( $PDtm$  – darbo laikas per savaitę).

<sup>11</sup> Skaičiavimai apytiksliai, nes grįsti skaičiais, kuriuos Modelio rengėjams pavyko surinkti iš įvairių šaltinių. Lietuvoje nevyksta ilgalaikė ugdymo karjerai / profesinio orientavimo stebėsenai nei vietiniu, nei šalies mastu – tik ji galėtų pateikti patikimus duomenis.

### **3.9. Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo padėties skirtumai savivaldybėse**

Kadangi konkrečiose mokyklose, kaip rodo surinkti duomenys, daugelį karjeros paslaugų teikia jose esančio PIT darbuotojai ir / arba švietimo pagalbos specialistai (dažniausiai psichologai), remiantis tik šiais dviem rodikliais siekta įvertinti ugdymo karjerai / profesinio orientavimo padėtis Lietuvos savivaldybių bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose.

Vertinant tikrąją padėtį remtasi šiais rodikliais:

- PIT skaičius bendrojo ugdymo mokyklose
- Profesinių mokymo įstaigose veikiančių PIT skaičius
- Psichologų skaičius 1000-čiui mokinių. Šis rodiklis pasirinktas, nes psichologai yra tie specialistai, kurie dažnai mokyklose teikia ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas
- Savivaldybėje veikiančių PIT skaičius 1000-čiui mokinių.

Primintina, kad šie skaičiai rodo tik dalį vaizdo, tačiau, kadangi nevykdoma ilgalaikė šios srities stebėseną, remtis kitais prieinamais duomenimis Modelio rengėjai neturėjo galimybių. Detalesnė skaičiavimo metodika pateikiama komentaruose po 3.6 lentelę.

Rezultatai pateikiami 3.6 lentelėje ir 3.17 paveiksle.

**3.6. lentelė. Regioninių ugdymo karjerai skirtum Lietuvos regionų mokinių ugdymo karjerai/profesinio orientavimo padėties įvertinimas**

	Bendrojo ugdymo mokyklų statistika								Profesinio mokymo įstaigų statistika						Savivaldybės lygio statistika			Galutinis balas <sup>12</sup>
	PIT bendrojo ugdymo mokyklos e <sup>13</sup>	Psichologų skaičius	Iš viso bendrojo ugdymo mokyklų	Iš viso bendrojo ugdymo mokinių	PIT skaičius mokyklos (PsM)	PIT skaičius 1000-čiui mokinių	Psichologų skaičius 1000-čiui mokinių	Išvestinis balas (I <sub>1</sub> ) <sup>14</sup>	PIT profesinio mokymo įstaigose	Iš viso profesinio mokymo įstaigų	Iš viso profesinio mokymo mokinių	PIT skaičius mokykloms (PPsM)	PIT skaičius 1000-čiui mokinių	Išvestinis balas (I <sub>2</sub> ) <sup>15</sup>	Kiti PIT	Kitų PIT skaičius 1000 mokinių	Išvestinis balas (I <sub>3</sub> ) <sup>16</sup>	
Alytaus miestas	4	9	17	9823	0,235	0,407	0,916	<b>2,22</b>	1	2	2284	0,5	0,438	<b>5</b>	2	0,165	<b>1,141</b>	<b>2,046</b>
Alytaus rajonas	8	2	15	2595	0,533	3,083	0,771	<b>3,55</b>	1	2	735	0,5	1,361	<b>5</b>	0	0,000	<b>0,000</b>	<b>2,461</b>
Druskininkai	2	4	7	2975	0,286	0,672	1,345	<b>2,96</b>	1	1	155	1	6,452	<b>10</b>	2	0,639	<b>4,415</b>	<b>3,915</b>
Lazdijai	8	1	13	2918	0,615	2,742	0,343	<b>3,47</b>	0	1	448	0	0,000	<b>0</b>	1	0,297	<b>2,053</b>	<b>2,765</b>
Varėna	11	1	17	3251	0,647	3,384	0,308	<b>3,59</b>	1	1	323	1	3,096	<b>10</b>	2	0,560	<b>3,867</b>	<b>4,107</b>
Kauno miestas	25	53	89	44065	0,281	0,567	1,203	<b>2,78</b>	4	9	8852	0,444	0,452	<b>4,444</b>	6	0,113	<b>0,783</b>	<b>2,223</b>
Kauno rajonas	15	11	34	10243	0,441	1,464	1,074	<b>3,43</b>	0	1	338	0	0,000	<b>0</b>	2	0,189	<b>1,306</b>	<b>2,493</b>
Birštonas	1	1	2	691	0,500	1,447	1,447	<b>4,15</b>	0	0	0	n.d.	n.d.	<b>n.d.</b>	1	1,447	<b>10,000</b>	<b>6,100</b>
Jonava	8	7	22	6885	0,364	1,162	1,017	<b>2,98</b>	1	1	500	1	2,000	<b>10</b>	2	0,271	<b>1,871</b>	<b>3,077</b>
Kaišiadorys	8	8	16	4377	0,500	1,828	1,828	<b>4,58</b>	1	1	396	1	2,525	<b>10</b>	0	0,000	<b>0,000</b>	<b>3,417</b>
Kėdainiai	15	10	30	7803	0,500	1,922	1,282	<b>3,96</b>	1	1	1102	1	0,907	<b>10</b>	1	0,112	<b>0,776</b>	<b>3,302</b>
Prienai	9	5	18	3885	0,500	2,317	1,287	<b>3,97</b>	0	0	0	n.d.	n.d.	<b>n.d.</b>	0	0,000	<b>0,000</b>	<b>2,645</b>
Raseiniai	12	2	15	5307	0,800	2,261	0,377	<b>4,43</b>	1	1	350	1	2,857	<b>10</b>	0	0,000	<b>0,000</b>	<b>3,324</b>
Klaipėdos miestas	16	30	50	21206	0,320	0,755	1,415	<b>3,21</b>	1	6	4083	0,167	0,245	<b>1,667</b>	2	0,079	<b>0,546</b>	<b>2,221</b>
Klaipėdos rajonas	12	9	22	5594	0,545	2,145	1,609	<b>4,56</b>	0	0	0	n.d.	n.d.	<b>n.d.</b>	0	0,000	<b>0,000</b>	<b>3,041</b>
Kretinga	8	6	18	6166	0,444	1,297	0,973	<b>3,33</b>	1	1	551	1	1,815	<b>10</b>	1	0,149	<b>1,029</b>	<b>3,008</b>

<sup>12</sup> Skaičiuota pagal formulę:  $((I_1 * 0,9 + I_2 * 0,1) * 2 + I_3) / 3$ . I<sub>1</sub> ir I<sub>2</sub> dauginama atitinkamai iš 0,9 ir 0,1, nes toks yra mokinių skaičiaus bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose santykis. Kadangi paslaugos, teikiamos mokymo įstaigoje, svarbesnės, indeksai, apibrėžiantys, kaip lengvai prieinamos paslaugos mokykloje, dauginami iš 2. Jei rajone/savivaldybėje nėra profesinio mokymo įstaigų, skaičiuota pagal formulę  $(I_1 * 2 + I_2) / 3$ .

<sup>13</sup> Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centro Karjeros skyriaus duomenys.

<sup>14</sup> Skaičiuota pagal formulę:  $(PsM * 10 + Psy) / 2$ , čia Psy – psichologų skaičiaus 1000-čiui mokinių įvertinimas balais. Jis gautas, geriausią santykį prilyginus 10 ir apskaičiavus proporcingai kiekvienam rajonui.

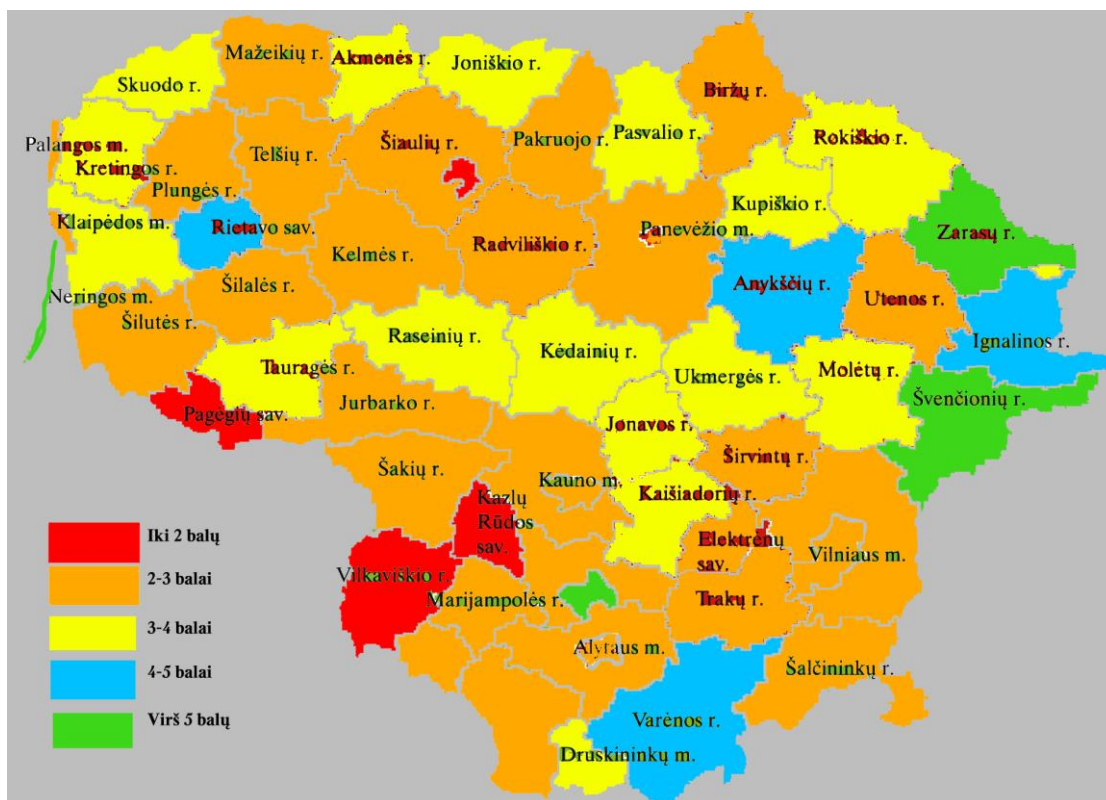
<sup>15</sup> Skaičiuota pagal formulę: PPsM \* 10

<sup>16</sup> Kitų PIT skaičiaus vienam mokiniui įvertinimas balais. Jis gautas, geriausią santykį prilyginus 10 ir apskaičiavus proporcingai kiekvienam rajonui.

Neringa	2	1	2	228	1,000	8,772	4,386	10,00	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	0	0,000	0,00 0	6,667
Palanga	2	4	7	2140	0,286	0,935	1,869	3,56	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	0	0,000	0,00 0	2,373
Skuodas	5	2	12	3117	0,417	1,604	0,642	2,81	1	1	219	1	4,566	10	1	0,300	2,07 1	3,046
Šilutė	14	3	24	7031	0,583	1,991	0,427	3,40	0	2	1132	0	0,000	0	1	0,123	0,84 7	2,324
Marijampolė	10	9	28	9383	0,357	1,066	0,959	2,88	1	1	2004	1	0,499	10	1	0,088	0,60 7	2,596
Kalvarijos	4	1	8	1926	0,500	2,077	0,519	3,09	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	0	0,000	0,00 0	2,061
Kazlų Rūda	4	1	9	1852	0,444	2,160	0,540	2,84	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	0	0,000	0,00 0	1,892
Šakiai	11	2	20	5077	0,550	2,167	0,394	3,20	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	1	0,197	1,36 1	2,586
Vilkaviškis	10	5	24	6628	0,417	1,509	0,754	2,94	1	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	0	0,000	0,00 0	1,962
Panevėžio miestas	7	13	28	15264	0,250	0,459	0,852	2,22	3	3	2345	1	1,279	10	1	0,057	0,39 2	2,130
Panevėžio rajonas	15	n.d. <sup>17</sup>	25	3958	0,600	3,790	n.d.	3,00	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	1	0,253	1,74 6	2,582
Biržai	10	2	16	4100	0,625	2,439	0,488	3,68	1	2	743	0,5	1,346	5	0	0,000	0,00 0	2,542
Kupiškis	6	3	16	2938	0,375	2,042	1,021	3,04	1	1	502	1	1,992	10	1	0,291	2,00 9	3,160
Pasvalio	7	3	17	4404	0,412	1,589	0,681	2,84	1	1	413	1	2,421	10	2	0,415	2,86 9	3,324
Rokiškis	12	6	20	4880	0,600	2,459	1,230	4,40	1	1	229	1	4,367	10	1	0,196	1,35 3	3,758
Šiaulių miestas	9	5	43	16577	0,209	0,543	0,302	1,39	1	2	2911	0,5	0,344	5	3	0,154	1,06 4	1,522
Šiaulių rajonas	14	3	26	5238	0,538	2,673	0,573	3,35	0	1	512	0	0,000	0	1	0,174	1,20 2	2,408
Akmenė	7	3	9	3839	0,778	1,823	0,781	4,78	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	1	0,260	1,80 0	3,786
Joniškis	8	4	13	3806	0,615	2,102	1,051	4,28	1	1	540	1	1,852	10	0	0,000	0,00 0	3,232
Kelmė	12	3	25	4855	0,480	2,472	0,618	3,10	0	1	543	0	0,000	0	1	0,185	1,28 0	2,289
Pakruojis	10	3	15	3483	0,667	2,871	0,861	4,32	0	1	383	0	0,000	0	0	0,000	0,00 0	2,589
Radviliškis	13	5	21	6118	0,619	2,125	0,817	4,03	0	2	623	0	0,000	0	1	0,148	1,02 5	2,758
Tauragė	9	4	20	6603	0,450	1,363	0,606	2,94	1	1	896	1	1,116	10	2	0,267	1,84 3	3,045
Jurbarkas	11	4	21	4463	0,524	2,465	0,896	3,64	0	1	395	0	0,000	0	1	0,206	1,42 2	2,659
Pagėgiai	4	n.d.	8	1453	0,500	2,753	n.d.	2,50	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	0	0,000	0,00 0	1,667
Šilalė	8	1	16	4633	0,500	1,727	0,216	2,75	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.	2	0,432	2,98 3	2,825

<sup>17</sup> Tolesniuose skaičiavimuose duomenų trūkumas prilygintas 0

Telšiai	11	5	30	7308	0,367	1,505	0,684	<b>2,61</b>	1	2	519	0,5	1,927	<b>5</b>	2	0,256	<b>1,76</b> <b>6</b>	<b>2,490</b>
Mažeikiai	11	8	28	9143	0,393	1,203	0,875	<b>2,96</b>	1	1	920	1	1,087	<b>10</b>	1	0,099	<b>0,68</b> <b>7</b>	<b>2,673</b>
Plungė	10	3	21	6117	0,476	1,635	0,490	<b>2,94</b>	1	1	670	1	1,493	<b>10</b>	1	0,147	<b>1,01</b> <b>8</b>	<b>2,770</b>
Rietavas	4	2	4	1274	1,000	3,140	1,570	<b>6,79</b>	0	0	0	n.d.	n.d.	<b>n.d.</b>	0	0,000	<b>0,00</b> <b>0</b>	<b>4,526</b>
Utena	12	4	22	5756	0,545	2,085	0,695	<b>3,52</b>	0	1	688	0	0,000	<b>0</b>	1	0,155	<b>1,07</b> <b>2</b>	<b>2,469</b>
Anyškščiai	11	4	11	3703	1,000	2,971	1,080	<b>6,23</b>	1	1	223	1	4,484	<b>10</b>	0	0,000	<b>0,00</b> <b>0</b>	<b>4,406</b>
Ignalina	7	n.d.	7	2068	1,000	3,385	n.d.	<b>5,00</b>	0	0	0	n.d.	n.d.	<b>n.d.</b>	1	0,484	<b>3,34</b> <b>1</b>	<b>4,447</b>
Molėtai	8	2	12	2714	0,667	2,948	0,737	<b>4,17</b>	1	1	403	1	2,481	<b>10</b>	1	0,321	<b>2,21</b> <b>7</b>	<b>3,910</b>
Visaginas	2	8	6	2511	0,333	0,796	3,186	<b>5,30</b>	1	1	886	1	1,129	<b>10</b>	0	0,000	<b>0,00</b> <b>0</b>	<b>3,846</b>
Zarasai	6	2	9	2158	0,667	2,780	0,927	<b>4,39</b>	1	1	472	1	2,119	<b>10</b>	2	0,760	<b>5,25</b> <b>5</b>	<b>5,052</b>
Vilniaus miestas	55	90	153	67295	0,359	0,817	1,337	<b>3,32</b>	1	10	6542	0,1	0,153	<b>1</b>	3	0,041	<b>0,28</b> <b>1</b>	<b>2,153</b>
Vilniaus rajonas	22	22	53	10125	0,415	2,173	2,173	<b>4,55</b>	0	3	909	0	0,000	<b>0</b>	0	0,000	<b>0,00</b> <b>0</b>	<b>2,732</b>
Elektrėnai	6	6	15	3343	0,400	1,795	1,795	<b>4,05</b>	0	1	794	0	0,000	<b>0</b>	0	0,000	<b>0,00</b> <b>0</b>	<b>2,428</b>
Šalčininkai	11	5	30	4745	0,367	2,318	1,054	<b>3,03</b>	0	1	257	0	0,000	<b>0</b>	1	0,200	<b>1,38</b> <b>1</b>	<b>2,281</b>
Širvintos	6	1	12	2308	0,500	2,600	0,433	<b>2,99</b>	0	0	0	n.d.	n.d.	<b>n.d.</b>	1	0,433	<b>2,99</b> <b>4</b>	<b>2,994</b>
Švenčionys	8	7	12	3627	0,667	2,206	1,930	<b>5,53</b>	1	1	344	1	2,907	<b>10</b>	3	0,755	<b>5,22</b> <b>0</b>	<b>5,727</b>
Trakai	8	1	17	4674	0,471	1,712	0,214	<b>2,60</b>	1	2	381	0,5	2,625	<b>5</b>	1	0,198	<b>1,36</b> <b>7</b>	<b>2,347</b>
Ukmergė	9	5	21	5226	0,429	1,722	0,957	<b>3,23</b>	1	1	974	1	1,027	<b>10</b>	2	0,323	<b>2,22</b> <b>9</b>	<b>3,350</b>



**3.17 pav. Ugdymo karjerai padėtis Lietuvos regionuose**

Geriausia ugdymo karjerai / profesinio orientavimo padėtis Lietuvoje yra Neringos savivaldybėje, taip pat Varėnos, Anykščių ir Ignalinos rajonuose bei Rietavo savivaldybėje. Blogiausia padėtis – Šiaulių mieste, taip pat Vilkaviškio rajone bei Pagėgių ir Kazlų Rūdos savivaldybėse. Šie regionai pasižymi nedideliu PIT skaičiumi ir / arba psichologų trūkumu.

Remiantis gautais duomenimis manytina, kad šio projekto įgyvendinimo metu numatytas tolesnis situacijos gerinimas tose vietos, kuriose jau veikia PIT, dar labiau iškreips situaciją ir neprisidės prie regionų atskirties mažinimo. Veiklą ir investicijas skirti toms mokykloms, kuriose jau yra PIT ir kurios per ankstesnio projekto vykdymą buvo gerai pastiprintos, neteisinga kitų regionų mokinių atžvilgiu – pinigai ir paslaugos dabartiniame etape pirmiausiai turėtų pasiekti tuos, kurių padėtis švietimo pagalbos (kartu ir ugdymo karjerai / profesinio orientavimo) srityje prasčiausia. Nepadarius to šiandien, rytoj bus dar didesnė kai kurių regionų mokinių atskirtis.

### **3.10. Tolesnių tyrimų gairės**

Kaip jau pristatyta, ugdymo karjerai / profesinio orientavimo Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio rengimo įstaigose situacija ištirta menkai. Ją galėtų pagerinti tolesni tyrimai.



Informacijos apie skirtingas ugdymo karjerai / profesinio orientavimo sistemos sritis vertinimas pateikiamas 3.7 lentelėje (vertinta 10 balų sistema, 1 – minimalus informacijos kiekis; 10 – išsamios žinios).

**3.7 lentelė. Informacijos apie skirtingas ugdymo karjerai/profesinio orientavimo sistemos sritis lygio vertinimas**

Sritis	Dabartinė padėtis	Ko galime pasiekti artimiausiu metu ( <i>per pusę metų</i> ) <sup>18</sup>	Vidutinės trukmės perspektyva ( <i>per metus</i> ) <sup>19</sup>	Priemonės
Suteikiamų paslaugų apimtis	1/10	3/10	8/10	Anketinė apklausa Trumpalaikė stebėseną Ilgalaikė stebėseną
Teikiamų paslaugų turinys	1/10	4/10	8/10	Anketinė apklausa Trumpalaikė stebėseną Ilgalaikė stebėseną
Teikiamų paslaugų kokybiniai rodikliai	1/10	5/10	10/10	Anketinė apklausa Trumpalaikė stebėseną Ilgalaikė stebėseną
Ištekliai, kuriuos naudoja dabartinė sistema	1/10	4/10	8/10	Anketinė apklausa Trumpalaikė stebėseną Ilgalaikė stebėseną; Kaštų ir naudos analizė
Teikėjų kvalifikacija	3/10	8/10	8/10	Anketinė apklausa Kvalifikacijų vertinimo sistema
UK paslaugų poreikis	3/10	8/10	8/10	Anketinė apklausa Ilgalaikė stebėseną;
Sistemos poveikis karjeros vystymui	1/10	1/10	1/10	Ilgalaikė stebėseną
Mokinių karjeros kompetencijų ugdymo dabartinis lygis	1/10	1/10	5/10	Sisteminis kompetencijų tyrimas Ilgalaikė stebėseną

Galima apibendrinti, kad iki šiol šalies mastu surinkta labai mažai informacijos apie skirtingas ugdymo karjerai / profesinio ugdymo sritis, ypač dėl to, kad iki šiol nefunkcionuoja jokia šios srities stebėsenos sistema. Žvelgiant į artimiausią perspektyvą, šią problemą greičiausiai būtų galima pagerinti dalį informacijos renkant anketine apklausa, dalį – atliekant trumpalaikę stebėseną (paslaugų teikėjai ir kt. fiksuoja savo veiklą, jų apimtį, turinį ir pan. trumpą laiką – pvz., mėnesį), tačiau išsamią informaciją gali suteikti tik ilgalaikė stebėseną. Rekomenduotina atlikti:

1. ugdymo karjerai / profesinio orientavimo sistemos dalyvių anketines apklausas;
2. trumpalaikę stebėseną;
3. įdiegti ilgalaikę stebėseną;
4. atlikti kitus tyrimus (pvz., mokinių karjeros kompetencijų vertinimą).

<sup>18</sup> Anketinė apklausa

<sup>19</sup> Trumpalaikė stebėseną ir anketinė apklausa

### 3.11. Skyriaus apibendrinimas

Atlikta ugdymo karjerai / profesinio orientavimo situacijos Lietuvoje analizė leidžia teigti, kad:

- Nesukurtas vieningas karjeros srities sąvokų aparatas. Lietuvoje dažniausiai vartojama sąvoka „profesinis orientavimas“, užsienyje – „career development“.
- Lietuvoje iki šiol nesutarta, kaip turėtų vadintis karjeros kompetencijų grupė ir kokia būti jos struktūra.
- Nėra nusistovėjusios bendros ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugų struktūros. Dažniausiai skiriamos: profesinis informavimas, profesinis konsultavimas ir ugdymas karjerai.
- Nesukurta ugdymo karjerai / profesinio orientavimo srities bendro valdymo/administravimo sistema. Atsakomybė už šios srities veiklos efektyvumą padalyta dviem ministerijoms: Švietimo ir mokslo bei Socialinės apsaugos ir darbo, atsakomybė ir funkcijų pasidalijimas žemesniu lygiu neaiškus.
- Infrastruktūra kuriama netolygiai visos Lietuvos mastu: ji pasiekusi santykinai neblogą lygį ten, kur įkurti ir akredituoti PIT, kitur situacija prasta. Toliau stiprinant PIT turinčias ugdymo ir profesinio mokymo įstaigas, jų atskirtis nuo kitų dar labiau didės.
- Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo srityje dirbančių specialistų rengimas ir kompetencijų lygis – viena iš problemiškesnių visos struktūros grandžių:
  - Specialistai šiai paslaugų sričiai nerengiami. Vykdoma tik viena karjeros konsultantus rengianti magistrantūros studijų programa – karjeros projektavimas (VDU, KU, ŠU, VPU).
  - Nėra standartų (išskyrus *Profesinio informavimo standartą*), kuriuose būtų karjeros srityje dirbančiam specialistui keliamų reikalavimų aprašas.
  - Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas mokyklose teikia įvairūs tam specialiai nerengti specialistai: mokytojai, socialiniai pedagogai, bibliotekininkai ir kt.
- Nesukurta karjeros paslaugų kokybės vertinimo / įsivertinimo bei stebėsenos sistema, nėra susitarta dėl šios srities kokybės parametrų ir rodiklių.
- Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo sistema Lietuvoje apskritai (ir švietimo sistemoje konkrečiai) iki šiol nesukurta, galima rasti tik jos fragmentų, kurie gali būti įkomponuoti į naujai kuriamą ugdymo karjerai/profesinio orientavimo sistemą.

## 4. KARJEROS KOMPETENCIJŲ LYGINAMOJI ANALIZĖ IR MOKINIŲ KOMPETENCIJŲ UGDYMO REKOMENDACIJOS

Lyginamosios kompetencijų analizės tikslas – pagrįsti Modelyje pasiūlytą karjeros kompetencijų sąrašą ir aptarti jų ugdymo galimybes.

**Metodologiniai analizės principai ir pagrindiniai etapai:**

- Kompetencijų klasifikacijų, kurios bus analizės pagrindas, parinkimas.
- Pasirinktų karjeros klasifikacijų palyginimas ir apibendrinimas.
- Karjeros kompetencijų sąrašo sudarymas pagal išskirtas kompetencijų sritis.
- Karjeros kompetencijų ir bendrųjų kompetencijų sąsajų analizė ir galimybės integruoti karjeros kompetencijas į bendrųjų kompetencijų ugdymą aptarimas.
- Karjeros kompetencijų išskaidymas pagal ugdymo lygius.
- Karjeros kompetencijų ugdymo įgyvendinimo prielaidų aptarimas ir rekomendacijos.

### 4.1. Lyginamų kompetencijų klasifikacijų parinkimas

Atrenkant lyginamas kompetencijų klasifikacijas, buvo atsižvelgiama į šiuos kriterijus:

- Klasifikacija turi būti metodologiškai pagrįsta.
- Klasifikacija turi būti pritaikoma tiek bendrojo ugdymo, tiek profesinio mokymo sektoriui.
- Klasifikacijos turi atspindėti skirtingas pedagogines tradicijas.

Lyginamajai analizei pasirinktos šios karjeros kompetencijų klasifikacijos:

**a) Kanadietiškoji karjeros kompetencijų klasifikacija – *Canadian Blueprint for Life / Work Designs*** (<http://206.191.51.163/blueprint/home.cfm>). Ši klasifikacija pasirinkta analizei dėl keleto akivaizdžių pranašumų:

- Šioje klasifikacijoje labai išsamiai aptariamos pagrindinės ugdymo karjerai / profesinio orientavimo sritys.
- Ši klasifikacija ne vienoje ES / OECD šalyje buvo pagrindas ar bent jau atskaitos taškas kuriant ugdymo karjerai programas, rengiant rekomendacijas ar kitus dokumentus.
- Ši klasifikacija turi tvirtą metodologinį pagrindą.
- Joje labai detalai išskleisti kompetencijų ugdymo lygiai pagal sudėtingumą.
- Ši klasifikacija universali amžiaus grupių atžvilgiu – ją galima taikyti bet kokio amžiaus žmonių karjeros kompetencijoms ugdyti. Karjeros kompetencijos naudojant tą pačią klasifikaciją, tačiau skirtingais lygiais gali būti ugdomos tiek pradinėse klasėse, tiek aukštojo mokslo sektoriuje ar darbo vietoje.

- Šios klasifikacijos išskirtinumas – jos specifiškumas. Ji skirta konkrečiai karjeros kompetencijoms ugdyti (kitaip nei, tarkim, bendresni kompetencijų aprašai, kuriuose sėkmingam karjeros vystymui reikalingos kompetencijos ne visur būna akivaizdžios).

**b) Britiškoji karjeros kompetencijų klasifikacija – DOTS modelis** (*New Dots: Career Learning for the Contemporary World, NICEC Briefing, 2000*).

DOTS modelis pasirinktas pirmiausiai dėl to, kad yra grįstas europietiškomis pedagoginėmis tradicijomis. Panašiai kaip ir *Canadian Blueprint for Life / Work Designs*, DOTS modelis turi gerą metodologinį pagrindą, yra palankiai vertinamas švietimo politikos specialistų. Šiuo modeliu remiamasi kalbant apie įsidarbinamumo (angl. *employability*) skatinimą, jis gerai suderinamas su pastaruojamu metu ypač propaguojamu į pasiekimus nukreiptu (angl. *outcome-based*) ugdymu.

Nors DOTS modelis nėra naujas (pirmoji versija – 1977 m.), jis iki šiol yra funkcionalus, ir nuolat atnaujinamas (žr. *New DOTS, NICEC Briefing, 2000*). Kaip ir *Canadian Blueprint for Life / Work Designs*, DOTS modelis gali būti taikomas visų amžiaus grupių asmenų karjeros kompetencijoms ugdyti.

DOTS modelis nėra toks detalus kaip *Canadian Blueprint for Life / Work Designs*, tai – labiau konceptualus karjeros kompetencijų ugdymo pagrindas. Šio modelio ašis – keturios gana plačios kompetencijų grupės, tačiau pasiekimai (angl. *learning outcomes*) kiekvienoje iš šių kompetencijų grupių gali ir turi būti apibrėžiami, atsižvelgiant į amžiaus tarpsnį ar kultūrinės ir pedagoginės sąlygas.

**c) Lietuviška – V. Stanišauskienės karjeros kompetencijų klasifikacija** (Stanišauskienė, 2004, 2006).

Gana plačiai cituojama ir, atrodo, priimtina Lietuvos mokslininkams ir švietimo politikos veikėjams. Iš pirmo žvilgsnio klasifikacija gana abstrakti, tačiau gerai apima tai, kas pastaruojamu metu suprantama kaip „karjeros kompetencijos“ (vėlgi reikėtų priminti, kad ne visose ES šalyse šis terminas apskritai vartojamas, tai gali būti „asmeninių / socialinių įgūdžių ugdymas“, „perėjimo iš vienos aplinkos į kitą gebėjimų ugdymas“ ir pan.).

Šioje klasifikacijoje per numatomus mokinių pasiekimus atsispindi profesinio mokymo sektoriaus specifika (profesinių kompetencijų srityje). Be to, yra bandymų šią klasifikaciją bent jau teoriniu lygmeniu pritaikyti profesinių mokyklų mokinių karjeros kompetencijoms ugdyti (Teresevičienė, Ivoškaitė, 2008). Bendrojo ugdymo įstaigose ši kompetencijų klasifikacija galėtų būti neblogai suderinama su bendrųjų kompetencijų ugdymu (kompetencijų sritys iš dalies sutampa).

**d) Amerikietiškoji karjeros kompetencijų klasifikacija (pagal *National Career Development Guidelines Revised version, 2004*).**

Viena iš seniausių karjeros kompetencijų klasifikacijų, ja dažnai buvo remiamasi kuriant kitas kompetencijų klasifikacijas (pvz., Kanadietiškoją karjeros kompetencijų klasifikaciją, Australijos karjeros kompetencijų sąvadą). Šią klasifikaciją nuspręsta įtraukti į analizę ir dėl to, kad būtų bandymų ja remtis ir Lietuvoje (aukštųjų mokyklų karjeros valdymui skirtuose projektuose, 2007 m. projekte, kuriame, tiesa, ne itin sėkmingai, buvo bandoma sukurti lietuvišką kompetencijų sąvadą).

Mokymosi pasiekimai šioje klasifikacijoje apibrėžiami remiantis B. Bloom mokymosi tikslų taksonomija (žr. Bloom et al., 1956; Anderson et al., 2001), o tai taip pat gana gerai pritaikoma pedagoginėje praktikoje, netgi neatsižvelgiant į kultūrinį kontekstą.

**4.2. Pasirinktų karjeros kompetencijų klasifikacijų palyginimas ir apibendrinimas**

Šiame etape buvo atliktas karjeros kompetencijų klasifikacijų palyginimas, siekiant įvertinti iš dalies sutampančias kompetencijas ir išskirti pasikartojančias karjeros kompetencijų sritis.

Visos palyginti pasirinktos karjeros kompetencijų klasifikacijos pateikiamos 4.1 lentelėje. Palyginus šias klasifikacijas ir jose skiriamas pagrindines karjeros kompetencijų sritis, galima teigti, kad kompetencijų sritys yra panašios ir iš dalies sutampa – tai matyti ir iš lentelės.

**4.1 lentelė. Karjeros kompetencijų klasifikacijų palyginimas pagal skiriamas kompetencijų sritis**

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

Pasirinktose lyginti klasifikacijose skiriamos karjeros kompetencijų sritys (pilkas fonas) ir joms priklausančios kompetencijos (baltas fonas), taip pat – visoms klasifikacijoms bendros pagrindinės karjeros kompetencijų sritys ir *Modelyje siūlomas kompetencijų skirstymas* (oranžinis fonas) pateikiamos 4.2 lentelėje.

**4.2 lentelė. Analizuojamų karjeros kompetencijų palyginimas ir apibendrinimas**

<b>Canadian Blueprint for Life/Work Designs</b>	<b>Amerikietiškoji karjeros kompetencijų klasifikacija</b>	<b>DOTS modelis</b>	<b>V. Stanišauskienės Klasifikacija</b>
<i>Savęs pažinimo ir savireguliacijos kompetencijos</i>	<i>Asmenybinės ir socialinės kompetencijos</i>	<i>Savęs pažinimo kompetencijos</i>	<i>Asmeninės kompetencijos</i>
<b>Modelyje siūlomas pavadinimas</b>			
<b><i>Savęs pažinimo ir įtvirtinimo kompetencijos</i></b>			
Gebėjimas susikurti ir išlaikyti teigiamą savivaizdį	Adekvatus savęs pažinimas ir teigiamo savivaizdžio išlaikymas	Gebėjimas įvardyti savo žinias, gebėjimus ir bendrąsias (perkeliamąsias) kompetencijas	Savęs pažinimo gebėjimai – savianalizės, refleksijos, pozityvaus realiojo savęs priėmimo gebėjimai, kurie susiję su žiniomis apie asmenybę, tų žinių taikymu save pažinti bei tobulinti
Gebėjimas efektyviai ir pozityviai bendradarbiauti su aplinkiniais	Gebėjimas palaikyti teigiamus tarpasmeninius santykius ir žmonių tarpusavio skirtumų gerbimas	Gebėjimas įvardyti savo asmenines savybes ir tai, kaip jos galėtų būti tobulinamos	Savęs pristatymo įgūdžiai / gebėjimai – į aplinką nukreipti gebėjimai, pavyzdžiui, prisistatyti, atskleidžiant savo kaip asmenybės ypatumus, gebėjimas pristatyti savo veiklos procesą ir rezultata
Gebėjimas keistis ir augti (gyvenimo eigoje)	Gebėjimas augti ir keistis plėtojant savo karjerą	Gebėjimas įvardyti savo interesus, polinkius ir vertybes ir jų sąsajas su mokymosi/karjeros/gyvenimo tikslų kėlimu	<b><i>Socialinės kompetencijos</i></b>
	Gebėjimas surasti skirtingų savo socialinių vaidmenų pusiausvyrą	Gebėjimas įvardyti savo privalumus ir trūkumus bei sritis, kuriose labiausiai reiktų patobulėti	Bendravimo gebėjimai – apima argumentuoto kalbėjimo, klausymosi, kito žmogaus pažinimo, konfliktų

			sprendimo, derėjimosi (dalykinio ginčo) ir kitus įgūdžius
		Proaktyvus požiūris į mokymąsi ir kitą veiklą, savirefleksijos gebėjimai	Bendradarbiavimo gebėjimai – komandų kūrimo, komandinio darbo, įvairių vaidmenų atlikimo, tarpgrupinės kooperacijos gebėjimai ir įgūdžiai
		Gebėjimas apibūdinti save (pateikti savo asmeninį „profilį“): savo pagrindinius privalumus, tikslus, veiklos motyvaciją	Veikimo socialinėje aplinkoje gebėjimai – gebėjimas pažinti aplinką ir joje veikti
<b>Canadian Blueprint for Life / Work Designs</b>	<b>Amerikietiškoji karjeros kompetencijų klasifikacija</b>	<b>DOTS modelis</b>	<b>V. Stanišauskienės klasifikacija</b>
<i>Mokymosi / studijų ir darbo galimybių tyrinėjimo kompetencijos</i>	<i>Mokymosi visą gyvenimą kompetencijos</i>	<i>Galimybių pažinimo kompetencijos</i>	<i>Mokymosi kompetencijos</i>
<b>Modelyje siūlomas pavadinimas</b>			
<i>Mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo kompetencijos</i>			
Suinteresuotumas dalyvauti mokymėse visą gyvenimą, siekiant mokymosi / karjeros tikslų	Pastangos pasiekti tokį išsilavinimo ir / ar profesionalumo lygį, kuris reikalingas pasiekti turimus gyvenimo ar karjeros tikslus		Savarankiško mokymosi gebėjimai – turimų žinių tvarkymo ir taikymo bei mokymosi įvairiais būdais įgūdžiai
Gebėjimas rasti ir efektyviai panaudoti informaciją	Aktyvus mokymasis visą gyvenimą, siekiant efektyviai funkcionuoti įvairialypėje ir nuolat kintamoje visuomenėje		Informacijos paieškos ir taikymo gebėjimai – gebėjimas naudotis bibliotekos ištekliais ir naujausiomis informacinėmis technologijomis tikslingai informacijos paieškai, gebėjimas pritaikyti rastą informaciją
Darbo galimybių, visuomenės ypatumų ir ekonomikos sąlygų santykio supratimas		Bendrų tendencijų darbo rinkoje ir galimybių, susijusių su konkrečia profesija, išmanymas	
		Įvairių mokymosi galimybių išmanymas	
		Darbdavių keliamų reikalavimų išmanymas	
		Mokymosi institucijų keliamų	

		reikalavimų išmanymas	
		Gebėjimas susieti konkrečios profesijos teikiamas galimybes ir savo prioritetus / interesus	
<b>Canadian Blueprint for Life / Work Designs</b>	<b>Amerikietiškoji karjeros kompetencijų klasifikacija</b>	<b>DOTS modelis</b>	<b>V. Stanišauskienės Klasifikacija</b>
<i>Gyvenimo / karjeros planavimo kompetencijos</i>	<i>Karjeros valdymo kompetencijos</i>	<i>Sprendimų priėmimo kompetencijos</i>	<i>Profesinės kompetencijos</i>
<b>Modelyje siūlomas pavadinimas</b>			
<b><i>Specialiosios karjeros kompetencijos</i></b>			
Gebėjimas priimti adekvačius sprendimus	Gebėjimas priimti karjeros sprendimus	Pagrindinių karjeros sprendimo priėmimo elementų išmanymas ir žinios apie šių sprendimų ir gyvenimo planavimo sąsajas	<i>Specifiniai profesiniai (specialybės) gebėjimai – bendrojo ugdymo mokykloje specifiniai profesiniai gebėjimai nėra aktualūs; pradedami ugdyti tik pirminio profesinio rengimo institucijose. Iki profesinio ugdymo srityje šiai profesinei kompetencijai sričiai priskirtinas tik darbo pasaulio pažinimo gebėjimas</i>
Gebėjimas suprasti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą	Gebėjimas sudaryti karjeros planą, atitinkantį iškeltus karjeros tikslus, ir jo laikytis	Gebėjimas susieti savęs pažinimą (žinias apie savo gebėjimas, privalumus, trūkumus ir pan.) su įvairių karjeros / mokymosi galimybių išbandymu	Bendrieji veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimai – situacijos analizės, tikslų kėlimo, alternatyvų paieškos ir apsisprendimo, planavimo, realizavimo, refleksijos ir įsivertinimo gebėjimai
Socialinių ir profesinių vaidmenų kaitos supratimas	Gebėjimas pasinaudoti adekvačia informacija planuojant ir valdant savo karjerą	Gebėjimas įvertinti, kokią reikšmę dabartiniai prioritetai turės karjeros galimybėms ateityje	
Gebėjimas užsitikrinti ir išlaikyti darbo vietą	Gebėjimas planuojant savo karjerą atsižvelgti į naujausias darbo rinkos, visuomenės ir ekonomikos tendencijas	Gebėjimas sukurti trumpalaikį / vidutinį karjeros planą	
Savo gyvenimo / karjeros kelio supratimas, valdymas ir atsakomybės už jį prisiėmimas	Gebėjimas gauti, sukurti ar išlaikyti darbo vietą tobulinant savo akademinis, profesinius ir / ar bendruosius įsidarbinamumo	Gebėjimas susikurti strategiją, kuri padėtų optimaliai išnaudoti karjeros / mokymosi galimybes	



	gebėjimus		
		Gebėjimas peržiūrėti ir, jei to reikalauja situacija, atitinkamai keisti savo karjeros planus ir prioritetus	
		<b><i>Perėjimo iš vienos aplinkos į kitą kompetencijos</i></b>	
		Žinios apie efektyvias mokymosi / darbo galimybių paieškos strategijas	
		Gebėjimas pritaikyti turimas žinias (apie reikalavimus, profesijas) ieškant mokymosi galimybių; Gebėjimas pritaikyti turimas žinias (apie reikalavimus, darbo rinką) ieškant darbo	
		Gebėjimas tinkamai įvertinti viešai skelbiamą informaciją apie mokymosi galimybes ir ja pasinaudoti; Gebėjimas tinkamai įvertinti ir pasinaudoti darbo skelbimuose pateikta informacija	
		Gebėjimas įvertinti palankius ir nepalankius veiksnius įstoti mokytis pagal tam tikrą programą bei susikurti tinkamą strategiją tikslui pasiekti; Gebėjimas įvertinti palankius ir nepalankius veiksnius darbo vietai gauti bei susikurti tinkamą strategiją tikslui pasiekti	
		Gebėjimas tinkamai save pristatyti	
		Gebėjimas prisitaikyti naujoje aplinkoje	
		Nuostatų, padedančių pasiekti užsibrėžtų tikslų, turėjimas / įsisąmoninimas	

### 4.3. Modelyje siūlomų karjeros kompetencijų sąrašo sudarymas pagal išskirtas kompetencijų sritis

Palyginus kompetencijas, įvardijamas visose pasirinktose analizei klasifikacijose, matyti, kad jos daug kur sutampa. Remiantis 4.2 lentele galima teigti, kad V. Stanišauskienės klasifikacijoje skiriamos kompetencijos yra gana bendros (pavyzdžiui, skiriamos bendros galimybių pažinimo kompetencijos, tačiau nė vienos nebūtų galima priskirti konkrečiai karjeros galimybių pažinimo sričiai), DOTS modelis yra labiausiai specifinis, jame skiriamos kompetencijos glaudžiai susijusios su karjeros vystymu(si) konkrečiai, o tiek amerikietiškoje klasifikacijoje (*National Career Development Guidelines*), tiek kanadietiškoje klasifikacijoje (*Canadian Blueprint for Life / Work Designs*) galima aptikti tiek bendrųjų, tiek specifinių karjeros kompetencijų.

Apibendrinus ir palyginus šias klasifikacijas (žr. 4.1 lentelę), Modelyje rekomenduojama skirti šias karjeros kompetencijų sritis:

- *Savęs pažinimo ir įtvirtinimo kompetencijos;*
- *Mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo kompetencijos;*
- *Specialiosios karjeros kompetencijos.*

Kaip Modelyje numatytos kompetencijų sritys atitinka nagrinėtose klasifikacijose išskirtas kompetencijų sritis, vaizduojama 4.3 lentelėje.

4.3 lentelė. Modelyje ir analizuojamose karjeros kompetencijų klasifikacijose skiriamų kompetencijų sričių atitiktis

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

Remiantis nagrinėtomis kompetencijų klasifikacijomis ir įvertinus, kiek jose sutampa ar yra panašios išskirtos kompetencijos, Modelyje skiriamos šios karjeros kompetencijos:

**Savęs pažinimo ir įtvirtinimo kompetencijų sritis:**

- Savo privalumų ir trūkumų pažinimas;
- Savo interesų, vertybių ir polinkių pažinimas;
- Teigiamo savivaizdžio sukūrimas;
- Pozityvaus santykio su aplinkiniais įtvirtinimas.

**Mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo kompetencijų sritis:**

- Informacijos ieška, tvarkymas ir taikymas;
- Mokymasis visą gyvenimą;
- Karjeros / mokymosi galimybių pažinimas;
- Visuomeninės aplinkos pažinimas.

**Specialiųjų karjeros kompetencijų sritis:**

- Karjeros sprendimų priėmimas;
- Karjeros plano sudarymas;
- Adekvačių karjeros / mokymosi / gyvenimo tikslų kėlimas;
- Turimų žinių ir gebėjimų pritaikymas, siekiant mokymosi / karjeros / gyvenimo tikslų;
- Perėjimas iš vienos mokymosi / darbo aplinkos į kitą;
- Darbo vietos užsitikrinimas.

Atsižvelgiant į bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo sektoriaus specifiką (bendrojo ugdymo lygmeniu aktualu perėjimas iš vienos mokymosi aplinkos į kitą, pirmieji karjeros sprendimai ir pan., o profesinio mokymo lygmeniu aktualiau profesinis tapatumas, savo profesinio vaidmens suvokimas ir sėkminga integracija į darbo rinką), specialiųjų karjeros kompetencijų aprašą galima pritaikyti kiekvienam sektoriui atskirai. Todėl nors naudojama ta pati kompetencijų klasifikacija, specialiosios karjeros kompetencijos, skirtos bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo lygmenims, šiek tiek skirsis. Žemiau pateikiamas pavyzdinis specialiųjų karjeros kompetencijų skirstymas.

***Specialiųjų karjeros kompetencijų sritis (bendrojo ugdymo mokyklų mokiniams):***

- Karjeros sprendimų priėmimas;
- Karjeros plano sudarymas;
- Adekvačių mokymosi / karjeros / gyvenimo tikslų kėlimas;
- Turimų žinių ir gebėjimų pritaikymas, siekiant mokymosi / karjeros / gyvenimo tikslų;

- Perėjimas iš vienos aplinkos į kitą (iš mokyklos į kitą mokymosi aplinką).

***Specialiųjų karjeros kompetencijų sritis (profesinio mokymo įstaigų mokiniams):***

- Karjeros sprendimų priėmimas;
- Karjeros plano sudarymas;
- Adekvačių karjeros / mokymosi / gyvenimo tikslų kėlimas;
- Turimų žinių ir gebėjimų pritaikymas, siekiant mokymosi / karjeros / gyvenimo tikslų;
- Perėjimas iš vienos aplinkos į kitą (iš mokymosi aplinkos į darbo rinką);
- Darbo vietos užsitikrinimas.

**4.4. Karjeros kompetencijų ir bendrųjų kompetencijų sąsajos**

Šiame skyrelyje pavaizduota, kaip karjeros kompetencijų ugdymas *bendrojo ugdymo mokyklose*<sup>20</sup> galėtų būti susietas (integruojamas) su bendrųjų kompetencijų ugdymu. Kaip matyti iš pateiktos karjeros kompetencijų klasifikacijos, nemažai karjeros kompetencijų glaudžiai susijusios su bendrosiomis kompetencijomis. Tad galima daryti prielaidą, kad jos galėtų būti sėkmingai integruojamos į bendrojo ugdymo programas kartu su bendrosiomis kompetencijomis.

Kairėje 4.4 lentelės pusėje pateiktas bendrųjų kompetencijų sąrašas (remiantis Bendrųjų kompetencijų ugdymo projektu, parengtu Ugdymo plėtotės centro – UPC, 2010; Vidurinio ugdymo bendrosiomis programomis, patvirtintomis 2011 02 21, Įsak. Nr. V-269), dešinėje – karjeros kompetencijos, kurios labiausiai atitinka bendrąsias ir kurias būtų galima integruoti į bendrųjų kompetencijų ugdymą. Lentelės apačioje pateiktas *specialiųjų karjeros kompetencijų* sąrašas – jos tik iš dalies atitinka bendrąsias kompetencijas ir joms ugdyti reikėtų specialių žinių ir pasirengimo.

Atsižvelgiant į tai, už karjeros kompetencijų ugdymą bendrojo ugdymo mokyklose turėtų būti atsakingas mokytojas dalykininkas ir / arba karjeros konsultantas. Rekomenduojama, kad mokytojas dalykininkas, vykdamas karjeros mokymą ir kitą ugdymo karjerai veiklą, turėtų papildomą pasirengimą ugdymo karjerai / profesinio orientavimo srityje, o tam tikros temos gali būti rengiamos bendradarbiaujant su karjeros konsultantu ir kitais specialistais.

---

<sup>20</sup> *Profesinio mokymo įstaigose karjeros kompetencijas ypač rekomenduojama ugdyti ne tik integruojant į mokymo programą, bet ir organizuojant praktinę veiklą (veiklinimą), taip pat – orientuojantis į karjeros informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimą.*

**4.4 lentelė. Karjeros ir bendrųjų kompetencijų ugdymo sąsaja**

Bendrosios kompetencijos	Integruojamos karjeros kompetencijos
<b>Asmenybinės kompetencijos:</b>	
Savęs kaip laisvo, atsakingo asmens suvokimas ir savo tapatumo apmąstymas	
Adekvatus savo asmeninių savybių vertinimas, pasitikėjimas savimi jas tobulinant	
Gyvenimo prasmės apmąstymas, gebėjimas kelti tikslus, pasiryžimas garbingai, sąžiningai, kryptingai ir atkakliai jų siekti	
Gebėjimas suprasti, valdyti ir tinkamai reikšti savo emocijas ir jausmus	
Vadovavimasis visuotinėmis moralės nuostatomis ir atsakingas elgesys, numatant savo veiksmų padarinius	
Rūpinimasis sveikata, gyvybės branginimas, saugus elgesys, žalingų įpročių vengimas, rizikos atveju – pagalbos ieškojimas	
Pozityvus mąstymas, gebėjimas priimti gyvenimo iššūkius ir pokyčius, pasirinkimo galimybių numatymas, gebėjimas įveikti sunkumus	
<b>Mokymosi mokytis kompetencijos:</b>	
Nusiteikimas sėkmingai mokytis	
Savo būsenų kontroliavimas ir reguliavimas, atsižvelgiant į situaciją	
Savo charakterio, mokymosi ir galimybių ypatumų išmanymas, gebėjimas teisingai įvertinti mokymosi užduočių sunkumą	
Savo mokymosi kontroliavimas – mokymosi tikslų kėlimas, mokymosi veiklos organizavimas, naudojantis grįžtamojo ryšio informacija	
Asmeniškai tinkamiausių mokymosi strategijų taikymas	
<b>Socialinės pilietinės kompetencijos:</b>	
Kitų žmonių poreikių, jausmų, skirtingų nuomonių ir įsitikinimų supratimas, pasiryžimas suteikti jiems reikalingą pagalbą	
Gebėjimas užmegzti ir palaikyti geranoriškus santykius su kitais, konstruktyviai spręsti ginčus ir konfliktus	
Gebėjimas bendradarbiauti, dirbti komandoje, siekti bendrų tikslų, spręsti problemas, derinti įvairias nuomones, susitarti ir įvertinti bendradarbiavimo rezultatus	
Savo tapatumo ir vaidmens bendruomenėje supratimas, gebėjimas naudotis savo teisėmis ir atsakingai atlikti pareigas, įstatymų laikymasis	
Pasiryžimas naudoti demokratiškas poveikio priemones, gebėjimas argumentuoti ir įtikinti, kad reikia veikti, skatinti kitus, inicijuoti pokyčius	
Dalyvavimas aplinkosaugos veikloje, siekis vadovautis darnaus vystymosi principais, prisidėti prie šalies ir pasaulio paveldo saugojimo	

<b>Iniciatyvumo ir kūrybiškumo kompetencijos:</b>	<p>Informacijos paieška, tvarkymas ir taikymas <b>(mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo sritis)</b></p> <p>Karjeros / mokymosi galimybių pažinimas <b>(mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo sritis)</b></p>
Tinkamų idėjų paieškos strategijų išmanymas ir naudojimas, gebėjimas rasti įkvėpimo šaltinių	
Gebėjimas, pasitelkus vaizduotę, drąsiai generuoti įvairias idėjas	
Gebėjimas apgalvoti, atrinkti, patikrinti idėjas ir jas veiksmingai realizuoti	
Gebėjimas, pasitelkus vaizduotę, išvelgti netikėtas idėjų sąsajas ir idėjų pritaikymo nestandartinėse situacijose galimybes	
Nusiteikimas rodyti iniciatyvą, apgalvotai rizikuoti, klysti, plėtoti inovatyvias, autentiškas idėjas	
Gebėjimas paaiškinti kitiems savo sumanymus, jų inovatyvumą ir veiksmingumą	
<b>Pažinimo kompetencijos:</b>	<p>Informacijos paieška, tvarkymas ir taikymas <b>(mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo sritis)</b></p> <p>Karjeros / mokymosi galimybių pažinimas <b>(mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo sritis)</b></p>
Gebėjimas ieškoti informacijos ir ją nagrinėti	
Gebėjimas sistemiskai, logiškai mąstyti, apibendrinti ir daryti pagrįstas išvadas	
Gebėjimas kelti problemas ir klausimus, teisingai pasirinkti ir taikyti įvairias problemų sprendimo strategijas, ieškoti pagrįstų atsakymų	
Gebėjimas kritiškai mąstyti ir vertinti įvairius informacijos šaltinius, alternatyvius požiūrius	
Gebėjimas atlikti tyrimus, kelti ir tikrinti hipotezes, nustatyti priežastis, pokyčius ir pasekmes	
Nusiteikimas ir gebėjimas derinti su kitais ir praktiškai taikyti įvairius pažinimo ir mąstymo būdus	
Gebėjimas įvertinti savo mąstymo veiksmingumą ir numatyti galimybes jį tobulinti	
<b>Komunikavimo kompetencijos:</b>	<p>Pozityvaus santykio su aplinkiniais įtvirtinimas <b>(savęs pažinimo ir įtvirtinimo sritis)</b></p>
Nusiteikimas laikytis svarbiausių komunikavimo taisyklių ir susitarimų, jų svarbos supratimas	
Gebėjimas komunikuoti, remiantis socialinio ir kultūrinio konteksto pažinimu, nusiteikimas paisyti adresato poreikių	
Gebėjimas bendrauti, aiškintis prasmes ir jas kurti, tikslingai naudojantis komunikavimo įrankiais	
Gebėjimas naudotis verbalinėmis ir neverbalinėmis strategijomis, norėdami būti suprasti ir suprasti kitus	
Nusiteikimas laikytis kalbos normų	
Gebėjimas naudotis informacinės komunikacijos technologijomis	
<b>Kultūrinės kompetencijos:</b>	<p>Visuomeninės aplinkos pažinimas <b>(mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo sritis)</b></p>
Tautos, šalies, Europos ir pasaulio kultūros prasmės, vertės ir sąsajų supratimas	
Gebėjimas orientuotis kultūrinėje erdvėje (svarbiausių kultūros paveldo ir etninės kultūros objektų, kultūros reiškinių, kultūros kūrėjų, kultūrinių skirtumų ir panašumų išmanymas), šiuolaikinės kultūros raidos tendencijų supratimas	
Atsakingo, kūrybiško požiūrio į kultūrą svarbos supratimas ir nusiteikimas aktyviai, kūrybingai dalyvauti kultūrinėje veikloje	

Estetinio skonio turėjimas ir gebėjimas kritiškai vertinti stereotipus	
Etiketo išmanymas	
Kūrybinių industrijų svarbos ekonomikai supratimas	
Gebėjimas pagarbiai ir tolerantiškai bendrauti su kitų kultūrų atstovais ir spręsti tarpkultūrinio bendravimo problemas	
<b>Specialiųjų karjeros kompetencijų sritis:</b>	
Karjeros sprendimų priėmimas	
Karjeros plano sudarymas	
Adekvačių karjeros / mokymosi / gyvenimo tikslų kėlimas	
Turimų žinių ir gebėjimų pritaikymas, siekiant mokymosi/karjeros/gyvenimo tikslų	
Perėjimas iš vienos mokymosi / darbo aplinkos į kitą	
Darbo vietos užsitikrinimas	

#### 4.5. Karjeros kompetencijų išskaidymas pagal ugdymo lygius

**a) Karjeros kompetencijų ugdymo lygių aptarimas.** Remiantis užsienio šalių (JAV, Kanados, Didžiosios Britanijos – šiose šalyse sukurtos šiame skyriuje analizuojamos kompetencijų klasifikacijos) patirtimi, Modelyje rekomenduojama visose įstaigose (tiek bendrojo ugdymo, tiek profesinio mokymo) remtis ta pačia karjeros kompetencijų klasifikacija. Tačiau tikslinės grupės ir sektoriaus specifika turėtų atsiskleisti kompetencijų ugdymu skirtingais lygiais ir kiek skirtingu kompetencijų iškleidimu (žr. 4.6–4.9 ir 4.10–4.11 lenteles).

Rekomenduojama skirti keturis karjeros kompetencijų ugdymo lygius:

<i>Pirmas lygis</i> – pirminių žinių ir gebėjimų įgijimas;	} + atitinkamų nuostatų formavimas(is)
<i>Antras lygis</i> – pagrindinių žinių ir gebėjimų įgijimas;	
<i>Trečias lygis</i> – specifinių žinių ir gebėjimų įgijimas;	
<i>Ketvirtas lygis</i> – turimų žinių ir gebėjimų tobulinimas.	

Pasirinkus tikslinių grupių skirstymą pagal ugdymo programas ar koncentrus, bendrojo ugdymo mokyklose karjeros kompetencijos turėtų būti ugdomos 1–3 lygiu. *Pirmas lygis* taikomas 1–4 klasių mokiniams, *antras lygis* – 5–8 klasių mokiniams. Ugdymo procese įgyjamos pagrindinės karjeros vystymui(si) reikalingos žinios, gebėjimai ir nuostatos, padedančios pažinti save, orientuotis informacijos apie mokymąsi ar darbo pasaulį gausybėje ir pan. *Trečias lygis* būtų taikomas 9–12 klasių mokiniams. Šiuo atveju mokiniai gilintų jau turimas kompetencijas bei įgytų specifinių žinių ir gebėjimų, reikalingų sėkmingai pereiti iš mokyklos į kitą mokymosi (ar darbo) aplinką.

Profesinio mokymo įstaigose karjeros kompetencijos turėtų būti ugdomos 3 ir 4 lygiu. *Trečias lygis* taikomas pagal mokiniams besimokantiems pagal profesinio mokymo programas,

skirtas pirmajai kvalifikacijai. Mokiniai gilintų jau turimas kompetencijas ir įgytų specifinių žinių ir gebėjimų, reikalingų sėkmingai pereiti iš profesinio mokymo įstaigos į darbo rinką (ar kitą mokymosi aplinką). *Ketvirtas lygis* skirtas asmenims, kurie tobulina turimą kvalifikaciją arba siekia kitos (tęstinio profesinio mokymo dalyviams). Šiuo atveju tobulinami turimi gebėjimai, pavyzdžiui, gebėjimas sėkmingai planuoti savo gyvenimą, karjerą ir pan.

### b) Specialiųjų karjeros kompetencijų išskleidimas

Remiantis į pasiekimus nukreiptu kompetencijų ugdymo požiūriu (angl. *outcome-based approach*), specialiosios karjeros kompetencijos, kaip ir visos kitos, gali būti skaidomos į tam tikras sudedamąsias dalis, pagal kurias galima vienaip ar kitaip įvertinti mokinių pasiekimus. Šis skaidymas gali būti naudingas ir ugdymo procese.

Atsižvelgiant į skirtingas pedagogines tradicijas, šis kompetencijų išskaidymas yra kiek skirtingas. Tai matyti ir iš šioje analizėje lyginamų karjeros kompetencijų klasifikacijų (žr. 4.5 lentelėje pateiktą palyginimą). Europiniu lygmeniu pastaruoju metu remiamasi kompetencijų apibrėžimu, pagal kurį kompetencijos skaidomos į: *žinias ir supratimą, gebėjimus ir nuostatas* (pvz., *Key Competencies for Lifelong Learning: European Reference Framework, 2007*). Lietuvoje šis apibrėžimas yra naudojamas, tad Modelyje taip pat jo laikytasi.

#### 4.5 lentelė. Kompetencijų skaidymas ugdymo(si) procese

Kompetencijų skaidymas				
<b>DOTS modelis (New DOTS versija)</b>	Svarbiausių žinių ir gebėjimų įgijimas ( <i>sensing</i> )	Sukonkretinimas ( <i>sifting</i> )	Žinių / gebėjimų gilinimas ir pritaikymas ( <i>focusing</i> )	Įtvirtinimas / gilus supratimas ( <i>understanding</i> )
<b>Canadian Blueprint for Work/Life Designs</b>	Žinių įgijimas ( <i>acquisition</i> )	Pritaikymas ( <i>application</i> )	Įsisąmoninimas ( <i>personalisation</i> )	Visiškas aktualizavimas ( <i>actualisation</i> )
<b>Amerikietiškoji karjeros kompetencijų klasifikacija</b>	Žinių įgijimas ( <i>acquisition</i> )	Pritaikymas ( <i>application</i> )	Refleksija ( <i>reflection</i> )	
<b>Modelis</b>	<i>Žinių ir supratimo įgijimas</i>	<i>Gebėjimų įgijimas</i>	<i>Nuostatų su(si)formavimas</i>	

Specialiųjų karjeros kompetencijų išskaidymas<sup>21</sup> į komponentus (žinias, gebėjimus, nuostatas), kartu atsižvelgiant ir į rekomenduojamą kompetencijų ugdymo lygį (nuo 1 iki 4), pateikiamas 4.6–4.9 lentelėse.

<sup>21</sup> Likusios karjeros kompetencijos – priklausančios savęs pažinimo ir įtvirtinimo bei mokymosi ir galimybių pažinimo sričiai – iš dalies sutampa su bendrosiomis ir jų skaidymas turėtų atitikti bendrųjų kompetencijų skaidymą. 10 ir 11 lentelėse pateiktas skaidymas yra rekomendacinio pobūdžio.



Pirmas karjeros kompetencijų ugdymo lygis, rekomenduojamas 1–4 klasių mokiniams, apibūdintas 4.6 lentelėje.

**4.6 lentelė. Pirmas karjeros kompetencijų ugdymo lygis**

Specialiųjų karjeros kompetencijų sritis:	Žinios ir supratimas	Gebėjimai	Nuostatos
Karjeros sprendimų priėmimas	Bazinės žinios apie karjeros sprendimų priėmimą	Baziniai sprendimų priėmimo gebėjimai	Žingeidumas, susidomėjimas karjera ir jos planavimu
Karjeros plano sudarymas	Bazinės žinios apie veiklos planavimą	Baziniai veiklos planavimo gebėjimai	
Adekvačių karjeros / mokymosi / gyvenimo tikslų kėlimas	Bendras supratimas, kaip keliami tikslai	Gebėjimas bendrais bruožais įvardyti tikslus (pvz., kuo norėtum tapti)	
Turimų žinių ir gebėjimų pritaikymas, siekiant mokymosi / karjeros tikslų	-	-	
Perėjimas iš vienos aplinkos į kitą (iš mokyklos į kitą mokymosi aplinką)	-	-	
Darbo vietos užsitikrinimas	-	-	

Antras karjeros kompetencijų ugdymo lygis, rekomenduojamas 5–8 klasių mokiniams, apibūdintas 4.7 lentelėje.

**4.7 lentelė. Antras karjeros kompetencijų ugdymo lygis**

Specialiųjų karjeros kompetencijų sritis:	Žinios ir supratimas	Gebėjimai	Nuostatos
Karjeros sprendimų priėmimas	Svarbiausių sprendimo priėmimo elementų supratimas; žinios apie profesinį pasirinkimą	Gebėjimas (su mokytojo pagalba) apibrėžti prioritetus ir galimas veiklos alternatyvas; gebėjimas išsirinkti vieną alternatyvą iš keleto ir pagrįsti savo pasirinkimą	Pozityvus ir proaktyvus požiūris į mokymąsi ir karjeros planavimą
Karjeros plano sudarymas	Žinios, kaip planuojama veikla	Gebėjimas (su mokytojo pagalba) išdėstyti įvairių veiklų laiko požiūriu	
Adekvačių karjeros / mokymosi / gyvenimo tikslų kėlimas	Supratimas, kaip keliami tikslai	Gebėjimas suformuluoti ateities tikslą (susijusį su mokymusi, profesijos pasirinkimu ar pan.)	
Turimų žinių ir gebėjimų pritaikymas, siekiant mokymosi / karjeros tikslų	Supratimas, kaip asmeninės savybės ir aplinkos veiksniai susiję su mokymosi / karjeros tikslų įgyvendinimu	Gebėjimas atskirti, kurios aplinkybės padėtų ar trukdytų pasiekti užsibrėžtą tikslą	
Perėjimas iš vienos aplinkos į kitą (iš mokyklos į kitą mokymosi aplinką)	Žinios apie įvairias mokymosi galimybes, bazinės žinios apie profesijas ar darbo pasaulį	Gebėjimas prisitaikyti aplinkoje	
Darbo vietos užsitikrinimas	-	-	-

Trečias karjeros kompetencijų ugdymo lygis, rekomenduojamas bendrojo ugdymo mokyklų 9–10, 11–12 klasių mokiniams bei profesinio mokymo įstaigų mokiniams, besimokantiems pagal profesinio mokymo programas, skirtas pirmajai kvalifikacijai įgyti, apibūdintas 4.8 lentelėje.

**4.8 lentelė. Trečias karjeros kompetencijų ugdymo lygis**

<b>Specialiųjų karjeros kompetencijų sritis:</b>	<b>Žinios ir supratimas</b>	<b>Gebėjimai</b>	<b>Nuostatos</b>
Karjeros sprendimų priėmimas	Sprendimo priėmimo strategijų išmanymas; profesinio pasirinkimo proceso supratimas	Gebėjimas (savarankiškai ar su mokytojo / konsultanto pagalba) pasirinkti ir priimti sprendimus, susijusius su mokymusi, profesijos pasirinkimu ir karjera apskritai	Saviveiksmingumas karjeros sprendimų priėmimo srityje
Karjeros plano sudarymas	Veiklos planavimo principų išmanymas	Gebėjimas savarankiškai sukurti mokymosi / karjeros planą artimiausiam laikotarpiui	Saviveiksmingumas karjeros planavimo srityje
Adekvačių karjeros / gyvenimo tikslų kėlimas	Savo mokymosi / karjeros tikslų supratimas	Gebėjimas konkrečiai įvardinti savo mokymosi / karjeros tikslus, remiantis savęs ir aplinkos teikiamų galimybių pažinimu	Saviveiksmingumas mokymosi / karjeros tikslų kėlimo srityje
Turimų žinių ir gebėjimų pritaikymas, siekiant mokymosi / karjeros tikslų	Savo galimybių, siekiant mokymosi / karjeros prioritetų, supratimas	Gebėjimas įvertinti palankius ir nepalankius veiksnius siekiant užsibrėžtų tikslų (pavyzdžiui, renkantis profesiją)	Saviveiksmingumas mokymosi / karjeros tikslų įgyvendinimo srityje
Perėjimas iš mokyklos į kitą mokymosi aplinką (9–12 klasių mokiniams)	Sėkmingą tolesnį mokymąsi (ar įsidarbinamumą) lemiančių veiksnių supratimas	Gebėjimas panaudoti savo akademinis pasiekimus renkantis profesiją ir prisitaikant naujoje mokymosi / darbo aplinkoje	Pasitikėjimas savimi pereinant iš vienos aplinkos į kitą; Atsakomybė už savo karjeros kelią
Perėjimas iš mokymosi aplinkos į darbo rinką (profesinio mokymo įstaigų mokiniams)	Sėkmingą įsidarbinamumą (ar tolesnį mokymąsi) lemiančių veiksnių supratimas	Gebėjimas panaudoti savo akademinis pasiekimus ir <i>profesinius įgūdžius</i> integracijai į darbo rinką ir prisitaikant naujoje aplinkoje arba ieškant tolesnio mokymosi galimybių	Pasitikėjimas savimi pereinant iš vienos aplinkos į kitą; Atsakomybė už savo karjeros kelią
Darbo vietos užsitikrinimas (profesinio mokymo įstaigų mokiniams)	Darbo ieškos strategijų išmanymas	Gebėjimas atlikti darbo iešką; Gebėjimas tinkamai prisistatyti darbdaviui (parašyti CV, motyvacijos laišką ir pan.)	Proaktyvus ir pozityvus požiūris į darbo iešką

Ketvirtas karjeros kompetencijų ugdymo lygis, rekomenduojamas asmenims, kurie tobulina turimą kvalifikaciją arba siekia kitos (tęstinio profesinio mokymo dalyviams), apibūdintas 4.9 lentelėje.

**4.9 lentelė. Ketvirtas karjeros kompetencijų ugdymo lygis**

<b>Specialiųjų karjeros kompetencijų sritis:</b>	<b>Žinios ir supratimas</b>	<b>Gebėjimai</b>	<b>Nuostatos</b>
Karjeros sprendimų priėmimas	Sprendimo priėmimo strategijų išmanymas	Gebėjimas savarankiškai priimti adekvačius sprendimus, susijusius su karjera	Saviveiksmingumas karjeros sprendimų priėmimo srityje
Karjeros plano sudarymas	Veiklos planavimo principų išmanymas	Gebėjimas savarankiškai sukurti ilgalaikį karjeros planą	Saviveiksmingumas karjeros planavimo srityje
Adekvačių karjeros / gyvenimo tikslų kėlimas	Karjeros / gyvenimo tikslų įsisąmoninimas	Gebėjimas konkrečiai įvardyti savo karjeros / gyvenimo tikslus, remiantis savo patirtimi, savęs ir aplinkos teikiamų galimybių pažinimu	Saviveiksmingumas karjeros / gyvenimo tikslų kėlimo srityje
Turimų žinių ir gebėjimų pritaikymas, siekiant karjeros / gyvenimo tikslų	Santykio tarp darbo ir asmeninio gyvenimo supratimas; Savo karjeros / gyvenimo kelio įsisąmoninimas	Gebėjimas įvertinti palankius ir nepalankius veiksnius siekiant užsibrėžtų tikslų; Gebėjimas pritaikyti turimas žinias ir įgūdžius darbo pasaulyje	Saviveiksmingumas karjeros / gyvenimo tikslų įgyvendinimo srityje Atsakomybė už savo karjeros / gyvenimo kelią
Perėjimas iš mokymosi aplinkos į darbo rinką (ir iš vienos darbo aplinkos į kitą)	Įsidarbinamumą lemiančių veiksnių išmanymas	Gebėjimas prisitaikyti nuolat kintamoje darbo rinkoje	Pozityvus savo įsidarbinamumo vertinimas; Atsakomybė už savo karjeros / gyvenimo kelią
Darbo vietos užsitikrinimas	Darbo paieškos strategijų išmanymas; Supratimas, kaip sukuriama/išlaikoma darbo vieta	Gebėjimas pritaikyti turimą informaciją ieškant darbo; Gebėjimas prisistatyti darbdaviui; Verslumo pagrindai	Proaktyvus ir pozityvus požiūris į darbą

**c) Karjeros kompetencijų, sutampančių su bendrosiomis kompetencijomis, išskleidimas**

Rekomenduojamas „Savęs pažinimo ir įtvirtinimo“ sričiai priklausančių kompetencijų skaidymas į žinias, gebėjimus ir nuostatas pateikiamas 4.10 lentelėje.

**4.10 lentelė. Savęs pažinimo ir įtvirtinimo kompetencijų išskleidimas**

<b><i>Pirmas karjeros kompetencijų ugdymo lygis</i></b>			
<b><i>Kompetencijų sritis:</i></b>	<b><i>Žinios ir supratimas</i></b>	<b><i>Gebėjimai</i></b>	<b><i>Nuostatos</i></b>
Savo privalumų ir trūkumų pažinimas	Savo savybių pažinimas	Gebėjimas bendrais bruožais įvardyti savo privalumus ir trūkumus	Pozityvi nuostata savęs pažinimo ir įtvirtinimo atžvilgiu
Savo interesų, vertybių ir polinkių pažinimas	Savo interesų, vertybių ir polinkių pažinimas	Gebėjimas bendrais bruožais įvardyti savo interesus, vertybes, polinkius ir pan.	
Teigiamo savivaizdžio sukūrimas	Savivaizdžio sampratos supratimas	Gebėjimas apibūdinti, kas yra teigiamas savivaizdis	
Pozityvaus santykio su aplinkiniais įtvirtinimas	Bendravimo ir bendradarbiavimo svarbos supratimas	Baziniai bendradarbiavimo gebėjimai	
<b><i>Antras karjeros kompetencijų ugdymo lygis</i></b>			
Savo privalumų ir trūkumų pažinimas	Savo savybių, svarbių mokymuisi ir darbui pažinimas	Gebėjimas bendrais bruožais įvardyti savo privalumus ir trūkumus, susijusius su mokymusi ar darbu	Pozityvi nuostata savęs pažinimo ir įtvirtinimo atžvilgiu
Savo interesų, vertybių ir polinkių pažinimas	Savo interesų, vertybių ir polinkių, svarbių mokymuisi ir darbui, pažinimas	Gebėjimas bendrais bruožais įvardyti savo interesus, vertybes, polinkius ir pan., susijusius su mokymusi ar darbu	
Teigiamo savivaizdžio sukūrimas	Žinios apie savivaizdžio kūrimą ir palaikymą	Baziniai gebėjimai palaikyti teigiamą savivaizdį	
Pozityvaus santykio su aplinkiniais įtvirtinimas	Bendravimo ir bendradarbiavimo reikšmės mokymuisi ir darbui supratimas	Gebėjimai užmegzti socialinį kontaktą, dirbti komandoje, bendradarbiauti	
<b><i>Trečias karjeros kompetencijų ugdymo lygis</i></b>			
Savo privalumų ir trūkumų pažinimas	Savo savybių reikšmės pereinant į kitą mokymosi aplinką ar darbo pasaulį supratimas	Gebėjimas įvardyti savo privalumus ir trūkumus, susijusius su perėjimu į kitą mokymosi aplinką ar darbo pasaulį	Pozityvi nuostata savęs pažinimo ir įtvirtinimo atžvilgiu  Saviveiksmingumas savęs pažinimo ir įtvirtinimo srityje
Savo interesų, vertybių ir polinkių pažinimas	Savo interesų, vertybių ir polinkių reikšmės pereinant į kitą mokymosi aplinką ar darbo pasaulį supratimas	Gebėjimas įvardyti savo interesus, vertybes, polinkius, susijusius su perėjimu į kitą mokymosi aplinką ar darbo pasaulį	
Teigiamo savivaizdžio sukūrimas	Teigiamo savivaizdžio reikšmės sėkmingai karjerai supratimas	Gebėjimas susikurti teigiamą savivaizdį, jį grindžiant savęs pažinimu	
Pozityvaus santykio su aplinkiniais įtvirtinimas	Pozityvaus bendravimo ir bendradarbiavimo svarbos tolesniam mokymuisi ar darbui supratimas	Gebėjimas pritaikyti bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimus pereinant iš mokyklos į kitą mokymosi aplinką	

<b><i>Ketvirtas karjeros kompetencijų ugdymo lygis</i></b>			
Savo privalumų ir trūkumų pažinimas	Savo savybių reikšmės karjeros vystymui(si) supratimas	Gebėjimas aiškiai įvardyti savo privalumus ir trūkumus, susijusius su karjeros vystymu(si)	Pozityvi nuostata savęs pažinimo ir įtvirtinimo atžvilgiu  Saviveiksmingumas savęs pažinimo ir įtvirtinimo srityje
Savo interesų, vertybių ir polinkių pažinimas	Savo interesų, vertybių ir polinkių reikšmės karjeros vystymui(si) supratimas	Gebėjimas aiškiai įvardyti savo interesus, vertybes, polinkius, susijusius su karjeros vystymu(si)	
Teigiamo savivaizdžio sukūrimas	Teigiamo savivaizdžio reikšmės sėkmingai karjerai supratimas	Gebėjimas susikurti ir palaikyti teigiamą savivaizdį, jį grindžiant savęs pažinimu	
Pozityvaus santykio su aplinkiniais įtvirtinimas	Pozityvaus bendravimo ir bendradarbiavimo svarbos karjeros vystymui(si) supratimas	Gebėjimas pritaikyti bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimus tolesniam karjeros vystymui(si)	

Rekomenduojamas „mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo“ sričiai priskiriamų kompetencijų skaidymas į žinias, gebėjimus ir nuostatas pateikiamas 4.11 lentelėje.

**4.11 lentelė. Mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo srities kompetencijų išskleidimas**

<b><i>Pirmas karjeros kompetencijų ugdymo lygis</i></b>			
<b>Kompetencijų sritis:</b>	<b>Žinios ir supratimas</b>	<b>Gebėjimai</b>	<b>Nuostatos</b>
Informacijos ieška, tvarkymas ir taikymas	Tinkamo informacijos tvarkymo reikšmės supratimas	Baziniai informacijos ieškos, tvarkymo ir taikymo gebėjimai	Žingeidumas, pozityvus požiūris į mokymąsi ir galimybių pažinimą
Mokymasis visą gyvenimą	Mokymosi visą gyvenimą sampratos supratimas	Baziniai gebėjimai kontroliuoti savo mokymosi procesą, atsižvelgiant į situaciją	
Karjeros / mokymosi galimybių pažinimas	Žinios apie profesijų įvairovę, darbo pasaulį, mokymosi galimybes	Gebėjimas apibūdinti įvairią darbo veiklą, pavyzdžiui, ką veikia vienos ar kitos profesijos atstovai	
Visuomeninės aplinkos pažinimas	Žinios apie socialinius ir visuomeninius vaidmenis, kuriuos žmogus gali turėti bendruomenėje	Gebėjimas bendrais bruožais apibūdinti socialinius ir visuomeninius vaidmenis	
<b><i>Antras karjeros kompetencijų ugdymo lygis</i></b>			
Informacijos ieška, tvarkymas ir taikymas	Informacijos ieškos, tvarkymo ir taikymo strategijų išmanymas	Gebėjimas (su mokytojo pagalba) praktiškai naudoti įvairias informacijos ieškos, tvarkymo ir taikymo strategijas, jas taikyti informacijos apie karjeros ar mokymosi galimybes paieškai	
Mokymasis visą gyvenimą	Mokymosi visą	Gebėjimas efektyviai	

	gyvenimą sampratos supratimas ir įsisąmoninimas	naudoti mokymosi strategijas, gebėjimas bendrais bruožais įvardyti mokymosi ateityje perspektyvas	Pozityvus ir proaktyvus požiūris į mokymąsi ir galimybių pažinimą
Karjeros / mokymosi galimybių pažinimas	Gilesnis profesijų ir darbo pasaulio ypatumų pažinimas, žinios apie tolesnio mokymosi galimybes	Gebėjimas bendrais bruožais įvardyti sau tinkamas karjeros ir tolesnio mokymosi galimybes	
Visuomeninės aplinkos pažinimas	Žinios apie socialinius, visuomeninius ir profesinius vaidmenis, visuomeninės santvarkos supratimas	Gebėjimas apibūdinti savo vaidmenis (esamus ar įsivaizduojamus)	
<b>Trečias karjeros kompetencijų ugdymo lygis</b>			
Informacijos ieška, tvarkymas ir taikymas	Karjeros ir mokymosi galimybėms skirtos informacijos paieškos, tvarkymo ir taikymo strategijų išmanymas	Gebėjimas rasti ir pritaikyti sau informaciją apie karjeros ir mokymosi galimybes	Motyvacija ir saviveiksmingumas mokymosi ir galimybių pažinimo srityje
Mokymasis visą gyvenimą	Mokymosi visą gyvenimą svarbos karjeros vystymui(si) supratimas; įsidarbinamumo sampratos supratimas	Gebėjimas įvardyti (pritaikius turimą informaciją apie karjeros ir mokymosi galimybes) sau tinkamas tobulėjimo galimybes ateityje	
Karjeros / mokymosi galimybių pažinimas	Žinios apie tendencijas darbo rinkoje, specialybių įvairovę, mokymosi įstaigų priėmimo reikalavimus, darbdavių reikalavimus ir pan.	Gebėjimas operuoti turima informacija apie darbo rinką, specialybių įvairovę, reikalavimus, pereinant iš mokyklos į kitą mokymosi aplinką	
Visuomeninės aplinkos pažinimas	Žinios apie socialinius, visuomeninius ir profesinius vaidmenis, visuomeninės santvarkos supratimas	Gebėjimas apibūdinti savo vietą bendruomenėje, reflektuoti apie esamus ir būsimus socialinius vaidmenis ir su jais susijusius įsipareigojimus	
<b>Ketvirtas karjeros kompetencijų ugdymo lygis</b>			
Informacijos ieška, tvarkymas ir taikymas	Karjeros planavimui skirtos informacijos ieškos, tvarkymo ir taikymo strategijų išmanymas	Gebėjimas rasti ir pritaikyti sau informaciją apie karjeros galimybes	

Mokymasis visą gyvenimą	Mokymosi visą gyvenimą ir įsidarbinamumo svarbos karjerai supratimas ir įsisąmoninimas	Gebėjimas reflektuoti apie mokymosi visą gyvenimą naudą, gebėjimas įvardyti adekvačias ir sau tinkamas tobulėjimo galimybes	Motyvacija ir saviveiksmingumas mokymosi ir galimybių pažinimo srityje
Karjeros / mokymosi galimybių pažinimas	Darbo rinkos ypatumų išmanymas	Gebėjimas operuoti turima informacija (apie darbo rinkos teikiamas galimybes, darbdavių reikalavimus ir pan.) ir ją pritaikyti (re)integruojantis į darbo rinką, pereinant iš vienos darbo vietos į kitą ar kitaip vystant savo karjerą	
Visuomeninės aplinkos pažinimas	Savo profesinio vaidmens ir jo sąsajų su kitais vaidmenimis (šeimos, visuomeniniu) supratimas, profesinė ir socialinė identifikacija	Gebėjimas reflektuoti apie savo vietą profesinėje, socialinėje ir visuomeninėje erdvėje	

#### 4.6. Skyriaus apibendrinimas: karjeros kompetencijų ugdymo įgyvendinimo prielaidos ir rekomendacijos

Modelyje numatytų karjeros kompetencijų ugdymo įgyvendinimas grindžiamas šiomis prielaidomis ir rekomendacijomis:

- **Modelyje siūloma taikyti karjeros kompetencijų klasifikaciją, pateikiamą jo aprašo 5 skyriuje.** Ši klasifikacija sudaryta remiantis kelių pagal atitinkamus kriterijus pasirinktų kompetencijų klasifikacijų analize (žr. šio skyriaus 4.1. punktą). Kadangi analizuojamos kompetencijų klasifikacijos yra tvirtai metodologiškai pagrįstos, pasirenkamos kaip pavyzdinė klasifikacija daugelyje šalių (tiek *Canadian Blueprint for Life / Work Designs*, tiek amerikietiška klasifikacija, tiek DOTS modelis), o jose skiriamos kompetencijos ir / ar jų sritys panašios, galima kelti prielaidą, kad Modelyje įvardytos karjeros kompetencijos „prigis“ ir lietuviškame kontekste.

- **Modelyje siūloma karjeros kompetencijų ugdymą susieti su bendrųjų kompetencijų ugdymu.** Šis siūlymas grindžiamas tuo, kad karjeros kompetencijos ir bendrosios kompetencijos daugeliu atžvilgių susijusios ir papildo viena kitą. Šis pasirinkimas atitinka tiek ES prioritetus, tiek Lietuvos švietimo politikos realijas. Tarptautinėje erdvėje ypač pabrėžiamas bendrųjų kompetencijų ugdymas (EK rekomendacijos, 2007), pažymima, jog bendrosios kompetencijos glaudžiai susijusios su karjeros kompetencijomis (pavyzdžiui, ELGPN medžiagoje ir metinėje 2009–2010 ataskaitoje pabrėžiamos bendrųjų ir karjeros kompetencijų sąsajos, ypač kalbant apie

„mokymosi mokytis“, „tarpkultūrinės“, „gebėjimo naudotis IKT“ kompetencijas). Be to, karjeros kompetencijos kai kuriose šalyse apibrėžiamos kaip „gyvenimo įgūdžių ugdymas“ (angl. *life skills development*), asmeninių ir socialinių įgūdžių ugdymas ir pan., o tai artima bendrųjų kompetencijų sampratai. Lietuvoje bendrųjų kompetencijų ugdymo integravimas į bendrojo ugdymo turinį yra nemažai pasistūmėjęs į priekį, parengta bendrųjų kompetencijų klasifikacija, tad susiejus karjeros kompetencijų ugdymą su bendrosiomis kompetencijomis, būtų išvengta nemažai biurokratinių kliūčių (krūvio perskirstymas, integravimo į dalykus problema, atitiktis pedagoginėms tradicijoms).

- ***Rekomenduojama karjeros kompetencijas ugdyti atsižvelgiant į tikslinės grupės ypatumus.*** Kadangi bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo įstaigų mokinių karjeros planavimo ypatumai pasižymi sava specifika, specialiosios karjeros kompetencijos Modelyje taip pat yra diferencijuotos. Sudarant mokymo programas, skirtas karjeros kompetencijoms ugdyti, būtų naudinga pabrėžti konkrečiai tikslinei grupei aktualius dalykus.

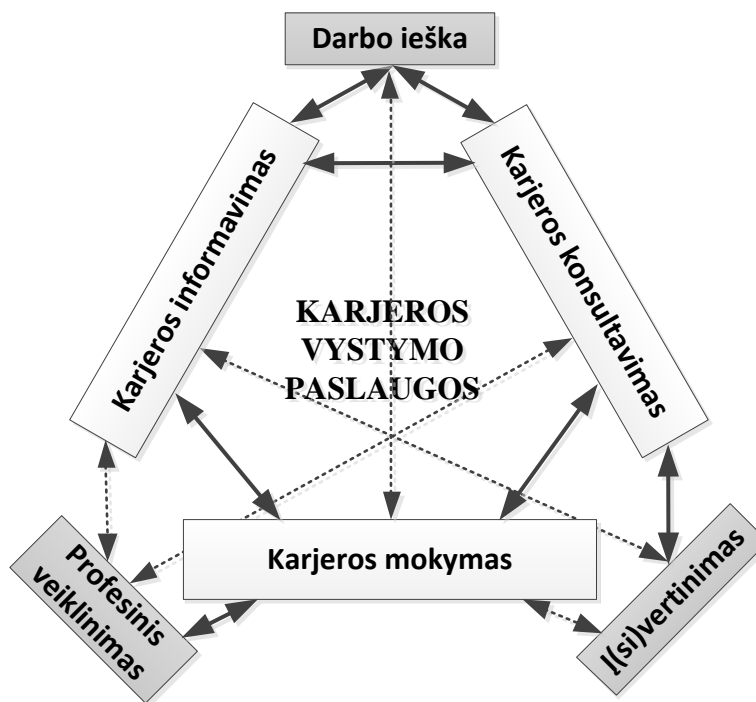
Be to, kadangi savęs ir darbo pasaulio pažinimas bei kiti aktualūs būsimos karjeros planavimo dalykai skiriasi priklausomai ir nuo amžiaus tarpsnio, integruojant karjeros kompetencijų ugdymą į bendrojo ugdymo turinį, rekomenduotina karjeros kompetencijų ugdymą įgyvendinti sudarant skirtingų lygių (pagal sudėtingumą) mokymo programas ir pritaikant jas atitinkamos amžiaus grupės poreikiams – šiose Rekomendacijose skiriami keturi karjeros kompetencijų ugdymo lygiai. Kaip rodo užsienio šalių patirtis, matoma šiose Rekomendacijose nagrinėtose kompetencijų klasifikacijose, kompetencijų skaidymas į lygius ar pakopas pasiteisina ir yra pagrįstas tiek teoriniu, tiek metodiniu požiūriu.

- ***Siekiant realiai įvertinti, kiek pasiteisina karjeros kompetencijų ugdymas pagal siūlomą klasifikaciją, būtinas bandomasis etapas,*** kurio metu būtų atliekama teikiamų ugdymo karjerai paslaugų stebėseną. Išanalizavus gautus duomenis, jau būtų galima daryti išvadas, kiek pasiteisina pasirinktas karjeros kompetencijų ugdymo modelis bendrojo ugdymo mokyklose ir / ar profesinio mokymo įstaigose, ir atlikti reikiamas korekcijas.



## 5. UGDYMO KARJERAI PASLAUGOS

Ugdymo karjerai paslaugos, apimančios karjeros mokymą, karjeros konsultavimą, karjeros informavimą, karjeros į(si)vertinimą, profesinį veiklinimą ir darbo paiešką, yra nuolatinis ir nenutrūkstamas procesas mokinio atžvilgiu. Visa ugdymo karjerai paslaugų sistema vaizduojama 5.1 paveiksle.



5.1 pav. Ugdymo karjerai paslaugų sistema

### 5.1. Mokinių ugdymo karjerai tikslinės grupės

#### 5.1.1. Tikslinių grupių klasifikavimo galimybės

Ugdymo karjerai paslaugos bendrojo ugdymo mokyklų mokiniams gali būti teikiamos pagal ugdymo programas ir / arba pagal mokinių karjeros kompetencijų ugdymo poreikį. Kaip žinoma, ugdymo karjerai paslaugos skirtos asmens karjeros kompetencijoms ugdyti. Skirstant mokinius į grupes galima pabrėžti ir / arba kompetencijų ugdymo poreikį, ir / arba paslaugų, kurių dėka ir ugdomos šios kompetencijos, poreikį. Paslaugų teikėjai tikslines grupes gali formuoti ir pagal kitus kriterijus (specialiuosius poreikius, neįgalumą, kultūrinius skirtumus, bendruosius gebėjimus ir pan.).

#### 5.1.2. Ugdymo karjerai tikslinių grupių skirstymas pagal ugdymo programas ir ugdymo karjerai paslaugų poreikį.

5.1.2.1. Remiantis užsienio šalių ir Lietuvos patirtimi, skiriamos šios **bendrojo ugdymo mokyklų** mokinių tikslinės grupės pagal bendrojo ugdymo programas:

5.1.2.1.1. Mokiniai, kurie mokosi pagal pradinio ugdymo programą (1–4 klasės);

5.1.2.1.2. Mokiniai, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos pirmąją dalį (5–8 klasės);

5.1.2.1.3. Mokiniai, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį (9–10 klasės);

5.1.2.1.4. Mokiniai, kurie mokosi pagal vidurinio ugdymo programą (11–12 klasės).

5.1.2.2. **Profesinio mokymo įstaigų** mokinių tikslinės grupės skirstomos pagal profesinio mokymo programas:

5.1.2.2.1. Neturintys pagrindinio išsilavinimo, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programas kartu su pagrindinio ugdymo programos antrąja dalimi arba tik pagal profesinio mokymo programas;

5.1.2.2.2. Turintys pagrindinį išsilavinimą mokiniai, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programas kartu su vidurinio ugdymo programa arba tik pagal profesinio mokymo programas;

5.1.2.2.3. Turintys vidurinį išsilavinimą mokiniai, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programas;

5.1.2.2.4. Asmenys, kurie tobulina turimą arba įgyja naują kvalifikaciją (tęstinis profesinis mokymas).

5.1.2.3. Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių tikslinių grupių skirstymas **pagal ugdymo karjerai paslaugų poreikį:**

5.1.2.3.1. Nedidelių ugdymo karjerai paslaugų poreikių mokiniai;

5.1.2.3.2. Vidutinių ugdymo karjerai paslaugų poreikių mokiniai;

5.1.2.3.3. Didelių ugdymo karjerai paslaugų poreikių mokiniai;

5.1.2.3.4. Labai didelių ugdymo karjerai paslaugų poreikių mokiniai.

### **5.1.3. Mišrus tikslinių grupių sudarymo būdas**

Ugdymo karjerai paslaugų teikėjai gali naudoti mišrų mokinių tikslinių grupių skirstymo būdą – pagal ugdymo programas, mokinių karjeros kompetencijų ugdymo poreikius ir kitus kriterijus.

### **5.1.4. Mokinių ugdymo karjerai paslaugų poreikio nustatymo ir įvertinimo tvarka:**

5.1.4.1. Mokinių ugdymo karjerai paslaugų poreikio kriterijus, tvarką ir priemones (metodus) rengia Nacionalinis karjeros centras.

5.1.4.2. Mokinių ugdymo karjerai paslaugų poreikius įvertina bendrojo ugdymo mokyklų ar savivaldybių karjeros centrai, specialistai, kitos įstaigos, kurioms tokios įvertinimo funkcijos pavestos.

5.1.4.3. Mokinių tikslinės grupės gali būti formuojamos atsižvelgiant į ugdymo programą, nustatytus ugdymo karjerai paslaugų poreikius, amžių, specialiuosius ugdymosi poreikius, kultūrinius, socialinės raidos ir kitus skirtumus.

5.1.4.4. Profesinio mokymo įstaigų mokiniai ugdymo karjerai paslaugoms gauti į tikslines grupes taip pat gali būti skirstomi pagal profesinio mokymo programas, ugdymo karjerai paslaugų poreikius ir kitus kriterijus.

5.1.4.5. Profesinio mokymo įstaigos mokinio ugdymo karjerai paslaugų poreikio kriterijus, tvarką ir priemones (metodus) nustato ir parengia Nacionalinis karjeros centras.

5.1.4.6. Profesinio mokymo įstaigos mokinio ugdymo karjerai paslaugų poreikius nustato profesinio mokymo įstaigų karjeros centrai, specialistai, kitos įstaigos, kurioms tokios įvertinimo funkcijos priskirtos.

5.1.4.7. Profesinio mokymo įstaigų mokinių tikslinės grupės formuojamos atsižvelgiant į nustatytus ugdymo karjerai paslaugų poreikius, amžių, išsilavinimą, specialiuosius poreikius, kultūrinius, socialinės raidos ir kitus skirtumus.

#### **5.1.5. Kitos tikslinės grupės:**

5.1.5.1. Tėvai / globėjai / rūpintojai.

5.1.5.2. Mokytojai.

5.1.5.3. Profesijos mokytojai.

5.1.5.4. Švietimo pagalbos specialistai (psichologai, socialiniai pedagogai, socialiniai darbuotojai, specialieji pedagogai ir kt.), ugdymo karjerai specialistai (profesijos/karjeros konsultantai).

5.1.5.5. Kiti.

## **5.2. Karjeros mokymas**

**5.2.1.** Mokydamiesi karjeros (angl. *career education*) jauni žmonės **perima ir plėtoja** savo žinias ir gebėjimus, kurie būtini norint sėkmingai pasirinkti profesiją ir valdyti perėjimą iš mokymo proceso į darbą. Dalyvaudami kituose karjeros paslaugų procesuose (informavimo, konsultavimo ir pan.), planuodami savo karjerą, jauni žmonės priima karjeros, būsimo mokymosi ar darbo sprendimus, **naudodami** karjeros mokantis įgytas žinias ir gebėjimus.

**5.2.2. Karjeros mokymo paslaugų poreikis. Karjeros mokymo paslauga yra būtina, nes:**

5.2.2.1. Reikia mažinti nebaigusių mokyklos asmenų ir nekvalifikuotos darbo jėgos kiekį;

5.2.2.2. Karjeros mokymas plečia mokinių galimybes gauti ugdymo karjerai paslaugas;

5.2.2.3. Yra per didelis konsultanto ir mokinių santykis, todėl karjeros konsultantai, psichologai yra nepajėgūs suteikti visiems mokiniams karjeros konsultavimo paslaugų pagal klasikinį konsultavimo modelį „vienas – vienas“;

5.2.2.4. Konsultavimas profesijos rinkimosi klausimais, asistavimas kuriant individualius karjeros planus („vienas – vienas“ konsultavimo forma) yra brangi paslauga ir prieinama tik nedideliame mokinių skaičiui, net ir organizuojant darbą mažomis grupėmis;

5.2.2.5. Individualus konsultavimas dažniausiai skiriamas mokiniams, kuriems būtinos specializuotos ugdymo karjerai paslaugos.

**5.2.3. Karjeros mokymo tikslas** – formuoti bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių karjeros kompetencijas, padėti jiems perimti ir plėtoti žinias, gebėjimus ir nuostatas, būtinas sėkmingai pasirinkti mokymosi kryptį, profesiją ar darbo veiklą, pereiti iš mokymo aplinkos į darbo aplinką, tolesnei profesinei raidai ir mokymuisi.

**5.2.4. Karjeros mokymo uždaviniai bendrojo ugdymo mokykloje:**

5.2.4.1. Skatinti mokinius pažinti savo asmenybės savybes, interesus, gabumus, įgūdžius;

5.2.4.2. Plėtoti darbo pasaulio ir profesijų įvairovės supratimą;

5.2.4.3. Skatinti gebėjimus sieti mokymosi mokykloje rezultatus su būsimais karjeros pasirinkimais;

5.2.4.4. Ugdyti pozityvią nuostatą mokymosi, darbo ir karjeros atžvilgiu.

**5.2.5. Karjeros mokymo uždaviniai profesinio mokymo įstaigose:**

5.2.5.1. Skatinti mokinius pažinti ir suprasti savo asmenybės savybes, interesus, gabumus, įgūdžius;

5.2.5.2. Plėtoti supratimą apie darbo pasaulį ir karjerą;

5.2.5.3. Gilinti gebėjimą analizuoti darbo rinkos padėtį ir ateities tendencijas;

5.2.5.4. Ugdyti pozityvią nuostatą mokymosi, darbo ir karjeros atžvilgiu;

5.2.5.5. Formuoti ir tobulinti įsidarbinimo įgūdžius;

5.2.5.6. Ugdyti specialiąsias karjeros kompetencijas;

5.2.5.7. Užtikrinti karjeros kompetencijų ugdymo tęstinumą, atsižvelgiant į mokinio patirtį, įgytą formaliojo, neformaliojo ugdymu ir savišvieta.

**5.2.6. Siekiami karjeros mokymo programos rezultatai.** Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniai turėtų:

5.2.6.1. Mokėti realiai save vertinti (savo pasiekimus, gabumus, interesus, asmenybės savybes ir pan.);

5.2.6.2. Naudojantis įsivertinimo instrumentais, mokėti identifikuoti savo raidos pagrindines sritis, formuoti pozityvų AŠ vaizdą ir pasitikėjimą savimi;

5.2.6.3. Remiantis savęs pažinimo rezultatais, mokėti identifikuoti ir formuluoti trumpos ir vidutinės trukmės mokymosi ir karjeros tikslus;

5.2.6.4. Gebėti atpažinti įvairią įtaką, kuri veikia nuostatų ir vertybių apie mokymąsi ir karjerą formavimą ir mokėti atitinkamai reaguoti;

5.2.6.5. Mokėti paaiškinti sąvokas darbas, karjera, profesija ir pan. bei karjeros vertę savo gyvenimui;

5.2.6.6. Mokėti naudotis įvairiais karjeros informavimo šaltiniais (iš jų ir IKT);

5.2.6.7. Gebėti suprasti mokymosi pasiekimų ir atitinkamų karjeros planų sąsają;

5.2.6.8. Gebėti (ap)svarstyti būsimus karjeros planus, priimdami sprendimus dėl tolesnio mokymosi;

5.2.6.9. Gebėti identifikuoti savo specifinius gebėjimus ir interesus, planuoti savo būsimą karjerą;

5.2.6.10. Mokėti naudoti į(si)vertinimo rezultatus vidutiniams ir ilgalaikiams karjeros bei mokymosi tikslams formuluoti ar atnaujinti;

5.2.6.11. Gebėti įvertinti savo karjeros tyrimo ir valdymo gebėjimus ir mokėti tai panaudoti tolesnei asmeninei raidai;

5.2.6.12. Gebėti identifikuoti savo stiprybes ir silpnybes būsimos darbinės veiklos scenarijuose bei pritaikyti šią galimybę savo karjeros pasirinkimuose ir raidoje;

5.2.6.13. Mokėti rasti profesinę informaciją, kuri būtų adekvati asmeniniams poreikiams;

5.2.6.14. Gebėti paaiškinti asmeninių vertybių vaidmenį pasirenkant karjerą;

5.2.6.15. Gebėti suprasti karjeros pasirinkimų įtaką kitoms gyvenimo sritims;

5.2.6.16. Gebėti išskirti prioritetinius savo poreikius, planuojant karjerą;

5.2.6.17. Gebėti identifikuoti specifinius išsilavinimo reikalavimus, kurie būtini karjeros tikslams siekti;

5.2.6.18. Kita.

### **5.2.7. Karjeros mokymo organizavimas bendrojo ugdymo mokyklose**

Bendrojo ugdymo mokyklose karjeros mokymas organizuojamas atsižvelgiant į bendrojo ugdymo programų paskirtį ir jų vykdymo galimybes, t. y. ugdymo turinio formavimo nacionaliniu, mokyklos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos, savininko (dalyvių susirinkimo), mokyklos lygmenimis.

Karjeros mokymas gali būti įgyvendinamas įvairiai: a) integruojamas į kitas mokymo disciplinas (gali būti integruojamas į vieną arba keletą disciplinų); b) kaip privaloma mokymo disciplina; c) kaip laisvai pasirenkama mokymo disciplina.

Rekomenduojama karjeros mokymo programą karjeros kompetencijoms ugdyti privalomai integruoti į atskirų dalykų turinį. Toks organizavimo modelis taikomas įgyvendinant pradinio ir pagrindinio ugdymo programas (žr. 5.1. lent.).

Išnaudojant mokymo proceso lankstumo galimybes, bendrojo ugdymo mokyklos mokiniams, kurie mokosi pagal vidurinio ugdymo programą, karjeros mokymo programai įgyvendinti galima taikyti ir kitas mokymo formas, pavyzdžiui, organizuoti karjeros seminarų sesijas; kviestis specialistus organizuoti intensyvius mokymus (dvejų, trijų dienų ar savaitės trukmės) ir pan.

Karjeros mokymo programos įgyvendinimo sėkmė priklauso nuo pedagoginio personalo kompetencijų, finansavimo, infrastruktūros, mokomųjų priemonių ir informacinių komunikacinių technologijų.

Rekomenduojama atsakingu už karjeros mokymo programos įgyvendinimą skirti direktoriaus pavaduotoją ugdymo reikalams. Būtina mokyklos vadovų, mokyklos tarybos bei kitų socialinių partnerių parama ir pritarimas karjeros mokymui. Tai ypač svarbu, kai sprendžiamas mokymo programų finansavimas.

Atsižvelgus į realią bendrojo ir vidurinio ugdymo situaciją, siūloma karjeros mokymo antroji alternatyva. Karjeros mokymo trečioji alternatyva – siūloma įgyvendinti nuo 2013 metų. Karjeros mokymo programa kaip privalomas dalykas (9–10 ir 11–12 klasėse) galimas tik tuo atveju, jeigu bus peržiūrima pagrindinio ugdymo programos samprata ir sumažintas vidurinio ugdymo programos dalykų branduolys. Tai galima derinti su jau dabar įgyvendinamais ES projektais, kurie skirti ugdymo turinio ir proceso kaitai. Siūloma įvesti labai svarbų elementą į mokyklos veiklą ir ugdymo procesą – savanorystę, kuri padėtų ugdytis mokinio atsakomybei, savarankiškumui, padėtų atsakingai rinktis mokymosi ar studijų kryptį.

5.1 lentelė. Karjeros mokymo alternatyvos bendrojo ugdymo mokykloje

	Bendrojo ugdymo mokyklos				Pastabos
	Pradinio ugdymo programa	Pagrindinio ugdymo programos I dalis	Pagrindinio ugdymo programos II dalis	Vidurinio ugdymo programa	
<b>1 alternatyva</b>					
Bendras apibūdinimas	Nėra	Karjeros mokymo programa – karjeros kompetencijų ugdymas – integruojama į atskirų dalykų / dalykų turinio programas	Karjeros mokymo programa – karjeros kompetencijų ugdymas – integruojama į atskirų dalykų / dalykų sričių programas	Karjeros mokymo programa – karjeros kompetencijų ugdymas – integruojama į atskirų dalykų / dalykų sričių programas	
Apimtis			Profesiniam veiklinimui mokyklos sutarimu galima skirti pažintinei, meninei, praktinei, socialinei ir kt. veikloms skirtą laiką, technologijų dalyko ar ekonomikos arba ekonomikos ir verslumo dalykų valandas		
Paslaugos teikėjai		Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	
Profesinis veiklinimas			Profesinis veiklinimas integruojamas į mokinių, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį, ugdymo procesą		
Pranašumai	Lankstumas: atsižvelgiama į turimus išteklius ir nereikia koreguoti mokymo plano; tenkinami pagrindinių tikslinių grupių poreikiai; teigiama mokytojų ir administracijos nuostata; finansinių išteklių pritraukimas; palanki Lietuvos ir ES teisinė bazė; lanksčios ugdymo formos ir metodai; galimybės pedagoginiam personalui kelti kvalifikaciją				
Trūkumai	Karjeros mokymo programos fragmentiškumas; karjeros kompetencijos „išplauktų“ dar nepradėjus jų ugdyti; „popierinio“ ugdymo grėsmė; grėsmė, kad bus ugdomi ne tie įgūdžiai, kurių reikia, ir / ar dengiamos ne tos temos, kurių poreikis didžiausias; sunku vykdyti stebėseną; dalyko mokytojų pasipriešinimas; nevienodas mokytojų pasirengimas; galimas karjeros mokymo trumpalaikiškumas				
<b>2 alternatyva</b>					
Bendras apibūdinimas	Karjeros kompetencijų ugdymas integruojamas į pasaulio pažinimo dalyką	Mokiniams, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos pirmąją dalį (5–8 klasės), karjeros mokymo programa integruojama į mokyklos bendruomenės bendru sutarimu pasirinktų dalykų / dalykų sričių turinį	Mokiniams, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį (9–10 kl.), karjeros mokymo programa integruojama į technologijų dalyko turinį	Mokiniams, kurie mokosi pagal vidurinio ugdymo programą, karjeros mokymo programą siūloma rinktis kaip laisvai pasirenkamąjį dalyką	Mokyklos bendruomenė susitaria, į kurių dalykų / dalykų sričių turinį bus integruojamas karjeros kompetencijų ugdymas ir kaip (ar apskritai) bus organizuojamas profesinis veiklinimas.

Apimtis	Bendra apimtis mokslo metams – ne mažiau kaip 2 val.	Mokiniam (5–8 klasės)- karjeros mokymo programa yra 35 valandų (60–70 proc., turinio skiriama praktinei veiklai)	(9–10 kl.) karjeros ugdymas – 18 val. modulio programa		Kad būtų užtikrintos karjeros mokymo paslaugos visiems 11–12 klasių mokiniams, karjeros kompetencijų ugdymui, profesiniam veiklinimui mokykloje galima taikyti įvairias neformalaus ugdymo formas; mokinio pasirinkta karjeros ugdymo programa gali būti derinama su neformaliuoju ugdymu. Dėl karjeros kompetencijų ugdymui skiriamų valandų, formų, profesinio veiklinimo įgyvendinimo tarsi mokyklos bendruomenė, sudarydama mokyklos ugdymo turinį
Paslaugos teikėjai	Mokytojai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	
Profesinis veiklinimas		Profesinis veiklinimas šiai mokinių grupei nėra privalomas	Mokinių, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį (9–10 kl.), profesiniam veiklinimui skiriama ne mažiau kaip 8 val. per dvejus mokslo metus	Mokinių, kurie pasirinko technologijų dalyką, profesinį veiklinimą galima organizuoti panaudojus šiam dalykui skirtas valandas	
Privalumai	Karjeros ugdymo paslaugos prieinamos visiems mokiniams; didelė aprėptis; vienodas ugdymo karjerai turinys; maža pažeidžiamų grupių diskriminacijos rizika; teigiama mokytojų ir administracijos nuostata; finansinių išteklių pritraukimas; palanki Lietuvos ir ES teisinė bazė; lanksčios ugdymo formos ir metodai; galimybės pedagoginiam personalui kelti kvalifikaciją; rodo esamą padėtį mokykloje ir galimybę įvesti naujo dalyko turinį į mokymo procesą				
Trūkumai	Nevienodos mokytojų kompetencijos; motyvacijos problemos; ugdymas karjerai gali „paskęsti“ integruojant į pagrindines disciplinas; neigiamas mokytojų, administracijos, atsakingų už politiką asmenų požiūris; dalyko mokytojų pasipriešinimas; būtinumas peržiūrėti ir papildyti dalykų programas; būtinumas kelti mokytojų kvalifikacijas				
<b>3 alternatyva</b>					
Bendras apibūdinimas	Karjeros kompetencijų ugdymas integruojamas į mokomuosius dalykus bendru tarpusavio sutarimu mokykloje (susitarus mokytojams, mokinių tėvams, mokiniams)	Mokiniam, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos pirmąją dalį (5–8 klasės), karjeros mokymo programa gali būti integruojama į dalykų / dalykų sričių turinį arba įgyvendinama kaip savarankiška programa	Mokiniam, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį (9–10 kl.), karjeros mokymo dalykas yra privalomas	Mokiniam, kurie mokosi pagal vidurinio ugdymo programą, karjeros mokymo programa privaloma	
Apimtis	Bendra apimtis mokslo metams – ne mažiau kaip 2 val.	Mokiniam (5–8 klasės) – karjeros mokymo programa yra 35 val. (60–70 proc. turinio skirta praktinei	Mokiniam (9–10 klasės) – karjeros mokymo programa yra 35 val. apimties (60–70 proc. turinio skirta praktinei	Apimtis – viena savaitinė pamoka per dvejus metus	



		veiklai)	veiklai)		
Paslaugos teikėjai	Mokytojai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai/konsultantai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai/konsultantai	
Profesinis veiklinimas		Profesinį veiklinimą siūloma organizuoti panaudojant karjeros mokymo programai skirtas valandas, neformalaus ugdymo valandas, ugdymo procese numatyti pažintinei, meninei, socialinei, kūrybinei, praktinei ir kt. veiklai skirtą laiką	9–10 klasių mokiniams privalomai organizuojamas profesinis veiklinimas, kurio organizavimui rekomenduojama panaudoti karjeros u mokymo dalyko valandas, jas derinant su pažintinei, kūrybinei, praktinei, socialinei ir kitoms veikloms skirtu laiku, neformaliojo ugdymo valandomis. Į ugdymo procese numatyta kūrybinę, meninę, pažintinę ir kitas veiklas, kaip privaloma veikla įtraukiama savanorystė	11–12 kl. savanorystė – privaloma veikla —kuri padėtų motyvuotai rinktis tolesnę mokymosi/studijų kryptį ar darbo veiklos kelią. Savanorystė šiuo atveju pakeistų profesinį veiklinimą. Kiekvienas mokinys, kuris mokosi pagal vidurinio ugdymo programą, privalo savanorystei skirti 16 valandų per dvejus mokslo metus	
Pranašumai	Karjeros mokymo paslaugų prieinamumas visiems mokiniams; didelė aprėptis; vienodas karjeros mokymo turinys; maža pažeidžiamų grupių diskriminacijos rizika; teigiama mokytojų ir administracijos nuostata; finansinių išteklių pritraukimas; palanki Lietuvos ir ES teisinė bazė; lanksčios ugdymo formos ir metodai; galimybės pedagoginiam personalui kelti kvalifikaciją				
Trūkumai	Nevienodos mokytojų kompetencijos; motyvacijos problemos; neigiamas mokytojų, administracijos, atsakingų už politiką asmenų požiūris; dalyko mokytojų pasipriešinimas; būtinumas peržiūrėti ir papildyti dalykų programas; būtinumas kelti mokytojų kvalifikaciją; reikėtų peržiūrėti ir papildyti mokyklos strateginius dokumentus „policy“				
<b>4 alternatyva</b>					
Bendras apibūdinimas	Mokiniams, kurie mokosi pagal pradinio ugdymo programas, karjeros kompetencijų ugdymas integruojamas į mokomuosius dalykus bendru tarpusavio sutarimu mokykloje (susitarus mokytojams, mokinių tėvams)	Mokiniams, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos pirmąją dalį (5–8 klasės), karjeros mokymo programa yra privalomas dalykas	Mokiniams, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį (9–10 kl.), karjeros mokymo programa yra privalomas dalykas	Mokiniams, kurie mokosi pagal vidurinio ugdymo programą, karjeros mokymo programa yra privalomas dalykas	

Apimtis		5–8 klasėse – karjeros mokymo programai įgyvendinti skiriamos 35 val. (rekomenduojama programą įgyvendinti 7–8 klasėse)	9–10 klasėse – karjeros mokymo programai įgyvendinti skiriamos 35 val. (60–70 proc. programos apimties skiriama praktinei veiklai)	11–12 klasėse karjeros mokymo programos apimtis – 35 val. (60–70 proc. programos apimties skiriama praktinei veiklai)	
Paslaugos teikėjai	Mokytojai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	
Profesinis veiklinimas		Mokiniamis privalomai organizuojamas profesinis veiklinimas, kuriam organizuoti rekomenduojama panaudoti karjeros mokymo dalyko valandas, jas derinant su pažintinei, kūrybinei, praktinei, socialinei ir kt. veiklai ugdymo procese skirtu laiku, neformaliojo ugdymo valandomis, savanoryste. Kaip bus organizuojamas profesinis veiklinimas, sprendžia mokyklos bendruomenė (mokiniai, mokytojai, tėvai) bendru sutarimu	Mokiniamis privalomai organizuojamas profesinis veiklinimas, kuriam organizuoti rekomenduojama panaudoti karjeros mokymo dalyko valandas, jas derinant su pažintinei, kūrybinei, praktinei, socialinei ir kt. veiklai ugdymo procese skirtu laiku, neformaliojo ugdymo valandomis, savanoryste. Kaip bus organizuojamas profesinis veiklinimas, sprendžia mokyklos bendruomenė (mokiniai, mokytojai, tėvai) bendru sutarimu	Mokiniamis privalomai organizuojamas profesinis veiklinimas, kuriam organizuoti rekomenduojama panaudoti karjeros mokymo dalyko valandas, jas derinant su pažintinei, kūrybinei, praktinei, socialinei ir kt. veiklai ugdymo procese skirtu laiku, neformaliojo ugdymo valandomis	
Pranašumai	Karjeros mokymo paslaugų prieinamumas visiems mokiniams; didelė aprėptis; vienodas karjeros mokymo turinys; maža pažeidžiamų grupių diskriminacijos rizika; teigiama mokytojų ir administracijos nuostata; finansinių išteklių pritraukimas; palanki Lietuvos ir ES teisinė bazė; lanksčios ugdymo formos ir metodai; galimybės pedagoginiam personalui kelti kvalifikaciją; aiški valdymo struktūra; adekvatus kokybės užtikrinimas				
Trūkumai	Nevienodos mokytojų kompetencijos; motyvacijos problemos; neigiamas mokytojų, administracijos, atsakingų už politiką asmenų požiūris; dalyko mokytojų pasipriešinimas; būtinumas peržiūrėti ir papildyti dalykų programas; būtinumas kelti mokytojų kvalifikaciją; reikėtų peržiūrėti ir papildyti mokyklos strateginius dokumentus „policy“; būtina peržiūrėti esamų privalomų dalykų skaičių; pagrindinės ir vidurinės mokyklos raidos tendencijos siejamos su decentralizacijos tendencijomis visais lygiais, ne tik valdymo				
<b>5 alternatyva</b>					
Bendras apibūdinimas	Neformalus karjeros ugdymas	Neformalus karjeros ugdymas	Neformalus karjeros ugdymas	Neformalus karjeros ugdymas	
Apimtis					

Paslaugos teikėjai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	
Profesinis veiklinimas					
Pranašumai	Lankstumas; teigiama mokytojų ir administracijos nuostata; finansinių išteklių pritraukimas; palanki Lietuvos ir ES teisinė bazė; lanksčios ugdymo formos ir metodai; galimybės pedagoginiam personalui kelti kvalifikaciją; sąlyginai mažai biurokratinių barjerų ugdymui karjerai įgyvendinti; tam reikia mažai laiko sąnaudų, lengvai įgyvendinamas; ugdymas karjerai „nepriřtas prie amžiaus grupės ar ugdymo pakopos				
Trūkumai	Karjeros mokymo programos fragmentiškumas; karjeros kompetencijos „išplauktų“ dar nepradėjus jų ugdyti; „popierinio“ ugdymo grėsmė; grėsmė, kad bus ugdomi ne tie įgūdžiai, kurių reikia ir/ar dengiamos ne tos temos, kurių didžiausias poreikis; sunku vykdyti stebėseną; ribotas karjeros mokymo prieinamumas; neaiřkus karjeros mokymo administravimas (valdymas); „Mato“ efekto grėsmė; neapibrėžtas finansavimo mechanizmas; nevienodas				
<b>6 alternatyva</b>					
Bendras apibūdinimas	Karjeros kompetencijų ugdymas integruojamas į dalykų turinį bendru tarpusavio sutarimu mokykloje (susitarus mokytojams, mokinių tėvams)	Mokiniai, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos pirmąją dalį (5–8 klasės), turi surinkti ne mažiau kaip 2 kreditus	Mokiniai, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį (9–10 klasės), turi surinkti ne mažiau kaip 2 kreditus	Mokiniai, kurie mokosi pagal vidurinio ugdymo programą, turi surinkti ne mažiau kaip 2 kreditus iš karjeros mokymo programos	
Apimtis	Bendra apimtis (4 val.)	Kreditų rinkimo tvarka nustatoma konkrečios mokyklos bendruomenės sprendimu	Kreditų rinkimo tvarka nustatoma konkrečios mokyklos bendruomenės sprendimu	Kreditų rinkimo tvarka nustatoma konkrečios mokyklos bendruomenės sprendimu	
Paslaugos teikėjai	Mokytojai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Dalykų mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	
Profesinis veiklinimas					
Pranašumai	Karjeros mokymo paslaugų prieinamumas visiems mokiniams; didelė aprėptis; vienodas karjeros mokymo turinys; maža pažeidžiamų grupių diskriminacijos rizika; teigiama mokytojų ir administracijos nuostata; finansinių išteklių pritraukimas; palanki Lietuvos ir ES teisinė bazė; lanksčios ugdymo formos ir metodai; galimybės pedagoginiam personalui kelti kvalifikaciją; aiřki valdymo struktūra; adekvatus kokybės uztikrinimas				
Trūkumai	Nevienoda mokytojų kompetencija; motyvacijos problemos; neigiamas mokytojų, administracijos, atsakingų už politiką asmenų požiūris; dalyko mokytojų pasipriešinimas; būtinumas peržiūrėti ugdymo planus; būtinumas kelti mokytojų kvalifikaciją; reikėtų peržiūrėti ir papildyti mokyklos strateginius dokumentus „policy“; mažinama kitų dalykų apimtis ir turinys; didėja mokinių krūvis				

### 5.2.8. Kitų šalių patirtis organizuojant karjeros mokymą:

- Pagal OECD, daugelyje šalių – Austrijoje, Čekijoje, Danijoje, Suomijoje, Olandijoje, Ispanijoje, daugelyje Vokietijos žemių, kai kuriose Kanados provincijose karjeros mokymo programos yra privalomos. Kai kuriose Kanados provincijose, karjeros mokymo kreditai yra būtini, gaunant mokyklos baigimo atestatą. Pietų Korėjoje, Airijoje, Liuksemburge mokyklos pačios sprendžia: siūlyti karjeros mokymo programą ar ne.
- Suomija, Ispanija, Didžioji Britanija karjeros ugdymą pradeda aukštesnėse vidurinės mokyklos klasėse. Kanadoje (Britų Kolumbija) ir Danijoje karjeros mokymas pradedamas pradinėje mokykloje. Pagal OECD karjeros savivaldos įgūdžių (angl. *career self-management skills*) pagrindai turėtų būti ugdomi jau vaikystėje.
- Karjeros programų struktūra yra įvairiai realizuojama: karjeros mokymas kaip atskira disciplina; karjeros mokymas integruotas į atskiras disciplinas ir karjeros mokymas įsiliejęs į įvairių dalykų turinį. Karjeros mokymas kaip atskira disciplina yra dėstoma Austrijoje, Kipre, Čekijoje, Suomijoje, Rumunijoje; karjeros mokymas integruotas į įvairias disciplinas (dažniausiai į socialinius mokslus) Vengrijoje, Latvijoje, Lenkijoje, daugelyje Australijos provincijų, Didžiojoje Britanijoje; karjeros mokymas įsiliejęs į daugelį disciplinų ir formaliai siejamas su įvairiais darbo klausimais Danijoje ir Graikijoje.
- Kokybės užtikrinimas ir stebėseną yra efektyvesnė ir patogesnė, kai karjeros mokymo programa realizuojama kaip atskira disciplina arba integruota į atskiras disciplinas. Kai karjeros mokymas yra įsiliejęs į dalykų turinį, dažniausiai lieka mokinių nepastebėtas, fragmentiškas, „išplautas“. Danijos ir Norvegijos patirtis rodo, kad tokiam karjeros mokymui įlieti į dalykų turinį reikia geros vadybos, aukšto lygio koordinavimo ir paramos.
- Danijoje mokymosi, profesinis bei darbo rinkos informavimas yra privalomas nuo 1 iki 9 klasių.
- Vengrijoje 2–3 val. per savaitę (72 val. metinės) pradinėje ir pagrindinėje ugdymo programoje (20 val. iš šių 72 val. skiriama profesiniam pasirinkimui ir profesiniam orientavimui). Vidurinio ugdymo programoje – 2 savaitinės val. skiriamos karjeros konsultavimui ir orientavimui (angl. *career counselling and guidance*).
- Didžioji Britanija – karjeros mokymas privalomas, bet mokyklos pačios renkasi, kaip tai realizuoti mokymo procese. Siūlomas minimumas yra: 11–12 metų – 12val.; 12–13 metų – 15 val.; 13–14 metų – 24 val.; 14–15 metų – 24 val.; 15–16 metų – 20 val.; 16–17 metų – 20 val.; 17–18 metų – 12 val.

- Norvegijoje mokymas apie darbinį gyvenimą yra įtrauktas į dalykų programas pradinėje ir pagrindinėje mokykloje. Tačiau daugiau dėmesio akcentuojama: 8 klasėje – 6–8 val., 9 klasėje – 9–10 val., 10 klasėje – 10–12 val.
- Austrijoje – 7 ir 8 klasėje po 32 val. kiekvienais metais privalomai.
- Suomijoje karjeros mokymas yra privalomas nuo 7 iki 9 klasės. skiriamosios skiriamos dvi savaitinės valandos; 10 klasėje ir vyresnėse klasėse – 1 val. per savaitę karjeros mokymo kaip pasirenkamos disciplinos.
- Ispanija – karjeros mokymui skiriama viena savaitinė valanda vidurinėje mokykloje.

### **5.2.9. Pateiktų karjeros mokymo organizavimo alternatyvų bendrojo ugdymo mokykloje (žr. 5.1. lent.) įvertinimas**

5.2.9.1. Pateikta **pirmoji alternatyva** nepriimtina todėl, kad karjeros mokymo programą siūloma visiškai integruoti į ugdymo procesą. Karjeros kompetencijos „išplauktų“ dar nepradėjus jų ugdyti. Pirmoje alternatyvoje karjeros kompetencijų ugdymas nenumatomas pradinio ugdymo programoje, nors jau ir dabar yra tam erdvės, tik reikia metodinės pagalbos mokytojams.

5.2.9.2. **Ketvirtoji alternatyva** – taip pat reikėtų keisti pagrindinio ugdymo programos sampratą. Norint įvesti privalomą karjeros mokymo dalyką, vidurinio ugdymo programoje reikėtų mažinti esamų privalomų (branduolio) dalykų skaičių.

5.2.9.3. **Penktoji alternatyva** negarantuotų karjeros mokymo paslaugos visiems mokiniams, nes neformalusis ugdymas mokiniui yra neprivalomas. Todėl tikėtina, kad neformaliojo ugdymo veiklą saviraiškai realizuoti rinktųsi aktyviausi mokiniai.

5.2.9.4. **Šeštoji alternatyva** – siekiamybė. Šioje alternatyvoje rekomenduojamą karjeros mokymą galima realizuoti įvedus kreditų sistemą bendrojo ugdymo mokykloje.

### **5.2.10. Karjeros mokymo organizavimas profesinio mokymo įstaigose**

Karjeros mokymas profesinio mokymo įstaigoje gali būti organizuojamas įvairiai: a) integruojamas į kitas mokymo disciplinas (gali būti integruojamas į vieną arba keletą disciplinų); b) kaip privaloma mokymo disciplina; c) kaip laisvai pasirenkama mokymo disciplina. Plačiau žr. 5.2. lentelę

Dėl karjeros kompetencijų ugdymo ir įgyvendinimo susitaria profesinio mokymo įstaigos bendruomenė ir socialiniai partneriai.

Karjeros mokymo programos įgyvendinimo sėkmė profesinio mokymo įstaigoje priklauso nuo pedagoginio personalo kompetencijų, finansavimo, infrastruktūros, mokymo priemonių ir informacinių komunikacinių technologijų.

5.2.lentelė.Karjeros mokymas profesinio mokymo įstaigose

	Profesinio mokymo įstaigos				Pastabos
	Profesinio mokymo programos pirmajai kvalifikacijai įgyti				
	Profesinio mokymo programa, suteikianti tik kvalifikaciją	Profesinio mokymo programa kartu su vidurinio ugdymo programa	Profesinio mokymo programa kartu su pagrindinio ugdymo programa (II dalis)	Profesinio mokymo programa, skirta asmenims, tobulinantiems turimą ar siekiantiems įgyti kitą kvalifikaciją (tęstinis mokymas)	
<b>1 alternatyva</b>					
Bendras apibūdinimas	Karjeros mokymo programa derinama su formaliojo profesinio mokymo programa (neatsižvelgiant į tai, ar ji būtų skirta pirmajai kvalifikacijai įgyti, ar tai būtų tęstinis profesinis mokymas). Karjeros kompetencijų ugdymas integruojamas į profesinį mokymą				Dėl karjeros mokymo programos integravimo ir mokymo proceso organizavimo tariamasi sudarant konkrečios profesinio mokymo grupės mokymo planus
Apimtis	Karjeros mokymo 20 val. apimties programa, kuri integruojama į profesinį mokymą				Mokiniam, kurie profesinio mokymo įstaigose mokosi tik pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį, karjeros mokymo programa privalomai integruojama į ikiprofesinį mokymą, kuriam skiriamos pagrindinio ugdymo programos antroje dalyje numatytų technologijų dalyko valandos. Karjeros mokymo programos 60–70 proc. apimties skiriama praktinei veiklai. Šiems mokiniams privalomas profesinis veiklinimas, jis derinamas su ikiprofesiniu mokymu

Kompetencijų ugdymo lygis	3 lygis	3 lygis	3 lygis	4 lygis	Žr. 4 skyrių
Paslaugos teikėjai	Profesijos mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Profesijos mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Profesijos mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Profesijos mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	
Profesinis veiklinimas	Profesinis veiklinimas neorganizuojamas, nes mokinys jau mokosi pagal pasirinktą profesinio mokymo programą, o jo siekiamai kvalifikacijai įgyti reikalingos kompetencijos ugdomos mokymo proceso, kuris apima ir praktinę veiklą, metu				
Pranašumai	Karjeros mokymo paslaugos prieinamos visiems mokiniams. Karjeros mokymas užtikrintų optimalias sąlygas sklandžiai pereiti iš mokymosi aplinkos į darbo rinką. Maža pažeidžiamų grupių diskriminacijos rizika. Skatinamas adekvatus mokytojų pa(si)renngimas. Gana palanki teisinė bazė. Suderinamas su strateginiais ES ir Lietuvos švietimo politikos dokumentais. Įvairesnių finansavimo šaltinių pritraukimas (pvz., projektinės veiklos). Palankus švietimo politiką formuojančių asmenų požiūris. Galimybė sukurti lankstų ir įvairialypį ugdymo turinį. Sąlygiškai daug personalo kvalifikacijos kėlimo galimybių				
Trūkumai	Būtina pirmiausia kelti profesijos mokytojų kvalifikaciją, ugdyti naujas kompetencijas (tam, kad jie galėtų teikti ugdymo karjerai paslaugas). Būtina pertvarkyti profesinio mokymo organizavimą. Stoka materialinių išteklių. Nevienodas mokyklų pasirengimo lygis. Silpna mokytojų kompetencija dėstyti karjeros mokymo dalyką. Vadybos problemos mokykloje. Profesijos mokytojų pasipriešinimas. Sunku užtikrinti karjeros mokymo kokybę				
<b>2 alternatyva</b>					
Bendras apibūdinimas	Karjeros mokymo modulio programa integruojama į profesinio mokymo dalyko – ekonomikos ir verslo pagrindų dalyko turinį	Mokiniams, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programas kartu su vidurinio ugdymo programa, karjeros kompetencijos integruojamos į ekonomikos ir verslo pagrindų dalyko turinį	Karjeros mokymo modulio programa integruojama į profesinio mokymo dalyko – ekonomikos ir verslo pagrindų dalyko turinį	Karjeros mokymo kompetencijų modulis integruojamas į profesinio mokymo dalykus, atsižvelgiant į programos trukmę, specifika, dalykus ir valandų skaičių	Karjeros mokymo programai įgyvendinti galima panaudoti mokinių mokomąsias bendroves, j derinti su profesiniu mokymu, formalųjį mokymą derinti su įvairiomis neformaliojo ugdymo formomis. Karjeros mokymo programą profesinio mokymo įstaiga gali siūlyti mokiniui rinktis kaip laisvai pasirenkamą dalyką. Mokiniams, kurie profesinio mokymo įstaigose mokosi tik pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį privalomai integruojama į ikiprofesinį mokymą,

					kuriam skiriamos pagrindinio ugdymo programos antrojoje dalyje numatytos technologijų dalyko valandos
Apimtis	Karjeros mokymo modulio programai įgyvendinti skiriama 20 val., atsisakius privalomo profesinio mokymo dalyko – estetikos, padidinant ekonomikos ir verslo pagrindų dalyko valandų skaičių. 50–60 proc. karjeros mokymo modulio programos turinio apimties skiriama praktinei veiklai	Karjeros mokymo modulio programai įgyvendinti skiriama 20 val., nedidinant skiriamų valandų ekonomikos ir verslo pagrindų disciplinai. 50–60 proc. karjeros mokymo modulio programos turinio apimties skiriama praktinei veiklai.	20 val. karjeros mokymo programa. 60–70 proc. karjeros mokymo programai įgyvendinti numatyto laiko skiriama praktinei veiklai	(6–8 val.)	Pertvarkius profesinio mokymo programas į modulinę ir įvedus kreditų sistemą profesiniame mokyme, mokyns, kuris mokosi pagal profesinio mokymo programą, privalėtų per visą savo mokymosi laikotarpį surinkti nustatytą kreditų skaičių, priklausomai nuo programos trukmės (rekomenduojama 1–2 kreditai, tai būtų dalyko ir mokinio savarankiško darbo laikas)
Kompetencijų ugdymo lygis	3 lygis	3 lygis	3 lygis	4 lygis	Žr. 4 skyrių
Paslaugos teikėjai	Profesijos mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Bendrojo ugdymo, profesijos mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Bendrojo ugdymo, profesijos mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Profesijos mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	
Profesinis veiklinimas	Profesinio mokymo įstaigose profesinis veiklinimas neorganizuojamas mokiniams, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programas	Profesinio mokymo įstaigose profesinis veiklinimas neorganizuojamas mokiniams, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programas	Profesinio mokymo įstaigose profesinis veiklinimas neorganizuojamas mokiniams, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programas	Profesinis veiklinimas neorganizuojamas	Mokiniams, kurie profesinio mokymo įstaigose mokosi tik pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį, privalomas profesinis veiklinimas, kuris derinamas su ikiprofesiniu mokymu
Pranašumai	Karjeros mokymo paslaugos prieinamos visiems mokiniams. Didelė aprėptis. Vienodas karjeros mokymo programos turinys. Karjeros mokymas užtikrintų optimalias sąlygas sklandžiai pereiti iš mokymosi aplinkos į darbo rinką. Maža pažeidžiamų grupių diskriminacijos rizika. Skatinamas adekvatus mokytojų pa(si)rengimas. Būtų parengtos naujos karjeros mokymo programos. Visos mokyklos turėtų				



	daugmaž vienodus išteklius. Aiški valdymo struktūra. Adekvatus kokybės užtikrinimas. Gana palanki teisinė bazė. Suderinama su strateginiais ES ir Lietuvos švietimo politikos dokumentais. Įvairesnių finansavimo šaltinių pritraukimas (pvz., projektinių lėšų). Palankus švietimo politiką formuojančių asmenų požiūris. Galimybė sukurti lankstų ir įvairialypį ugdymo turinį. Sąlygiškai daug personalo kvalifikacijos tobulinimo galimybių				
Trūkumai	<p>Reikėtų peržiūrėti ir papildyti mokyklos strateginius dokumentus („policy“). Būtina pirmiausia kelti mokytojų kvalifikaciją, ugdyti naujas kompetencijas (tam, kad jie galėtų teikti karjeros mokymo paslaugas). Būtina pertvarkyti ugdymo planus ir perskirstyti krūvius mokyklose. Stoka materialinių išteklių. Nevienodas mokyklų pasirengimo lygis. Silpna mokytojų kompetencija dėstyti privalomą karjeros mokymo dalyką.</p> <p>Vadybos problemos mokykloje. Profesijos ir dalyko mokytojų pasipriešinimas. Sunku užtikrinti karjeros mokymo kokybę. Nevienodas mokyklų pasirengimo lygis. Nevienodos mokytojų kompetencijos – ne visi yra vienodai pasiruošę teikti karjeros mokymo paslaugas. Tikimybė, kad bus susiduriama su motyvacijos problema. Galimas neigiamas atsakingų už politiką asmenų požiūris į karjeros mokymo modulių diegimą ir įgyvendinimą</p> <p>Galimas neigiamas mokyklų administracijos požiūris į karjeros mokymo modulių diegimą ir įgyvendinimą.</p>				
<b>3 alternatyva</b>					
Bendras apibūdinimas	Karjeros mokymo dalykas įtraukiamas į visas formaliojo profesinio mokymo programas kaip atskiras privalomas profesinio mokymo dalykas	Profesinio mokymo programos kartu su vidurinio ugdymo programa mokiniams taptų privalomu kaip bendrojo ugdymo dalykas (žr. Bendrojo ugdymo mokyklų trečią alternatyvą), tik būtų derinamas su profesiniu mokymu)	Karjeros mokymo dalykas įtraukiamas į visas formaliojo profesinio mokymo programas kaip atskiras privalomas profesinio mokymo dalykas	Nesiūloma	Mokiniam, kurie profesinio mokymo įstaigose mokosi tik pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį, karjeros mokymo programa yra privalomas dalykas.
Apimtis	Karjeros mokymo dalykas, kuriam įgyvendinti skiriama 20 val.	35 val. apimties karjeros mokymo programa	20 val. apimties karjeros mokymo programa		
Kompetencijų ugdymo lygis	3 lygis	3 lygis	3 lygis		Žr. 4 skyrių
Paslaugos teikėjai	Profesijos mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Bendrojo ugdymo, profesijos mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai	Bendrojo ugdymo, profesijos mokytojai; psichologai; karjeros patarėjai / konsultantai		
Profesinis veiklinimas	Profesinio mokymo įstaigose profesinis veiklinimas neorganizuojamas mokiniams, kurie mokosi	Profesinio mokymo įstaigose profesinis veiklinimas neorganizuojamas mokiniams, kurie mokosi	Profesinio mokymo įstaigose profesinis veiklinimas neorganizuojamas mokiniams, kurie mokosi		Mokiniam, kurie profesinio mokymo įstaigose mokosi tik pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį,

	pagal profesinio mokymo programas	pagal profesinio mokymo programas	pagal profesinio mokymo programas		privalomas profesinis veiklinimas, kuris derinamas su ikiprofesiniu mokymu
Pranašumai	<p>Karjeros mokymo paslaugos prieinamos visiems mokiniams. Didelė aprėptis. Vienodas karjeros mokymo programos turinys. Karjeros mokymas užtikrintų optimalias sąlygas sklandžiai pereiti iš mokymosi aplinkos į darbo rinką. Maža pažeidžiamų grupių diskriminacijos rizika. Skatinamas adekvatus mokytojų pa(si)renėjimas. Būtų parengtos naujos karjeros mokymo programos. Visos mokyklos turėtų daugumą vienodus išteklius. Aiški valdymo struktūra. Adekvatus kokybės užtikrinimas. Gana palanki teisinė bazė. Suderinamas su strateginiais ES ir Lietuvos švietimo politikos dokumentais. Įvairesnių finansavimo šaltinių pritraukimas (pvz., projektinės veiklos). Palankus švietimo politiką formuojančių asmenų požiūris. Galimybė sukurti lankstų ir įvairialypį ugdymo turinį. Sąlygiškai daug personalo kvalifikacijos kėlimo galimybių</p>				
Trūkumai	<p>Reiktų peržiūrėti ir keisti bendruosius profesinio mokymo planus („policy“). Būtina kelti mokytojų kvalifikaciją, ugdyti naujas kompetencijas (tam, kad jie galėtų teikti karjeros mokymo paslaugas). Reikia sąlygiškai ilgo laikotarpio bei finansinių išteklių, kad privaloma karjeros mokymo programa pradėtų tinkamai funkcionuoti. Materialinių išteklių stoka. Nevienodas mokyklų pasirengimo lygis. Silpna mokytojų kompetencija dėstyti privalomą karjeros mokymo dalyką. Vadybos problemos mokykloje</p>				

### **5.2.11. Pateiktų karjeros mokymo organizavimo alternatyvų profesinio mokymo įstaigose (žr. 5.2. lentelę) įvertinimas**

#### **5.2.11.1. Karjeros ugdymo programos įgyvendinimo ketvirtoji alternatyva**

Pertvarkius profesinio mokymo programas į modulines ir įvedus profesinio mokymo kreditų sistemą mokinys, kuris mokosi pagal profesinio mokymo programą, privalėtų per visą savo mokymosi laikotarpį surinkti nustatytą kreditų skaičių, atsižvelgiant į programos trukmę (rekomenduojama 1–2 kreditai) (tai būtų dalyko ir mokinio savarankiško darbo laikas).

5.2.11.2. Pirmoji alternatyva profesinio mokymo įstaigoms nepriimtina, nes karjeros kompetencijos „išplauktų“ dar nepradėjus jų ugdyti, o kvalifikacijai įgyti reikalingos kompetencijos dominuotų. Ši alternatyva priimtina tik mokiniams, kurie profesinio mokymo įstaigoje mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį.

5.2.11.3. Trečioji alternatyva iš dalies priklauso, kaip jau minėta, nuo pagrindinio ugdymo ir vidurinio ugdymo programų ypatumų. Profesinio mokymo įstaigoms reikėtų peržiūrėti profesinio mokymo programų privalomų dalykų sąrašą, peržiūrėti ir keisti bendruosius profesinio mokymo planus.

5.2.11.4. Ketvirtoji alternatyva – tai perspektyva, tikintis, kad bus įvesta profesinio mokymo kreditų sistema ir peržiūrėti bei pakeisti bendrieji profesinio mokymo planai.

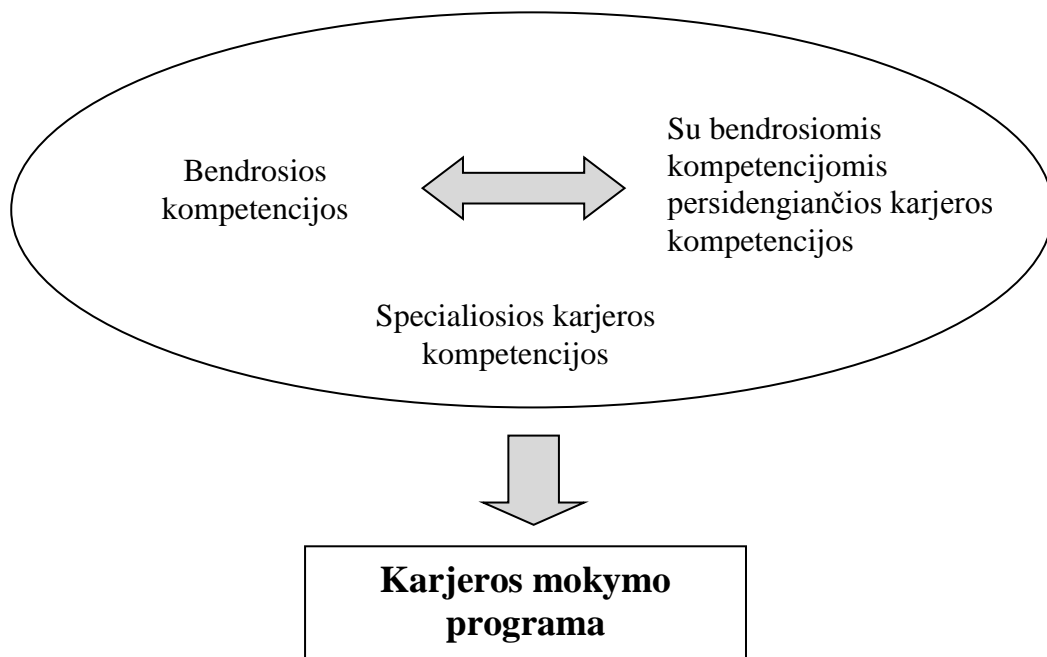
**Įvertinus esamas galimybes ir sąlygas, profesinio mokymo įstaigoms rekomenduojama antroji alternatyva.**

### **5.2.12. Karjeros mokymo programa**

5.2.12.1. Karjeros mokymo programos (toliau – programa) paskirtis – užtikrinti karjeros kompetencijų ugdymą ir apibrėžti karjeros mokymo turinį, kuris atitiktų mokinio ir besikeičiančios visuomenės poreikius. Programoje turi būti atskleistas karjeros mokymo aktualumas, tikslas ir uždaviniai. Karjeros mokymo turinys turi atitikti mokinio raidos ypatumus, turimą jo patirtį ir derėti su ugdymo / mokymo programa, pagal kurią jis mokosi.

5.2.12.2. Programoje turi būti apibrėžtas karjeros mokymo turinys bendru švietimo sistemos lygiu, o mokykla, atsižvelgdama į atskirų grupių ir mokinių poreikius, toliau formuoja konkretų mokyklos ar klasės lygio karjeros mokymo turinį, kuris grindžiamas bendru mokytojų, mokinių ir jų tėvų, ugdymo karjerai paslaugų teikėjų, socialinių partnerių susitarimu.

5.2.12.3. Programoje turi būti detalios atskleistos specialiosios karjeros kompetencijos, jų sąsają su bendrosiomis kompetencijomis ir karjeros kompetencijos, persidengiančios su bendrosiomis kompetencijomis (žr. 5.2 pav. ir ketvirtajame Modelio skyriuje išskleistas karjeros kompetencijas).



**5.2 pav. Bendrųjų ir karjeros kompetencijų sąsaja karjeros ugdymo programoje**

5.2.12.4. Programoje turi būti skiriama dėmesio visoms karjeros kompetencijų sudedamosioms dalims: žinioms, gebėjimams ir nuostatoms (žr. 4.1 lent.). 60–70 proc. programos apimties turėtų būti skiriama mokinio praktinei veiklai. Mokinių laukiami mokymosi pasiekimai aprašomi kompetencijų kategorijomis.

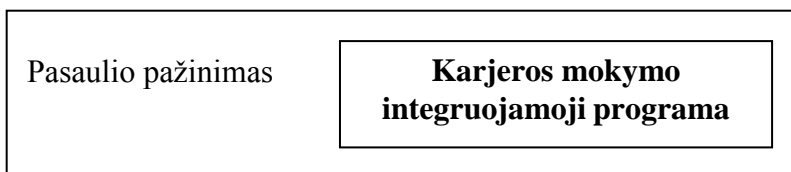
5.2.12.5. Programos turinyje turi būti numatyti ir aprašyti pagrindiniai karjeros vystymo aspektai: a) savęs pažinimas ir įtvirtinimas; b) mokymasis ir galimybių pažinimas; c) karjeros planavimas. Pavyzdžiui, savęs pažinimo ir įtvirtinimo dalyje turėtų būti aprašomos (atskleistos) tokios temos: savo privalumų ir trūkumų pažinimas; savo interesų, vertybių ir polinkių pažinimas; teigiamo savivaizdžio sukūrimas; pozityvus bendravimas su aplinkiniais. Šios temos detalizuojamos atsižvelgiant į pradinio, pagrindinio, vidurinio ir profesinio mokymo programų įgyvendinimą.

5.2.12.6. Programoje taip pat turi būti aprašoma mokymosi aplinka ir integravimo galimybės. Rekomenduojama programoje pateikti, atsižvelgiant į ugdymo / mokymo programų paskirtį, profesinio veiklinimo ir darbo ieškos galimybių pavyzdžių ir jų vietą karjeros ugdymo procese. Taip pat turi būti pateikta rekomenduojama literatūra ir naudingos nuorodos.

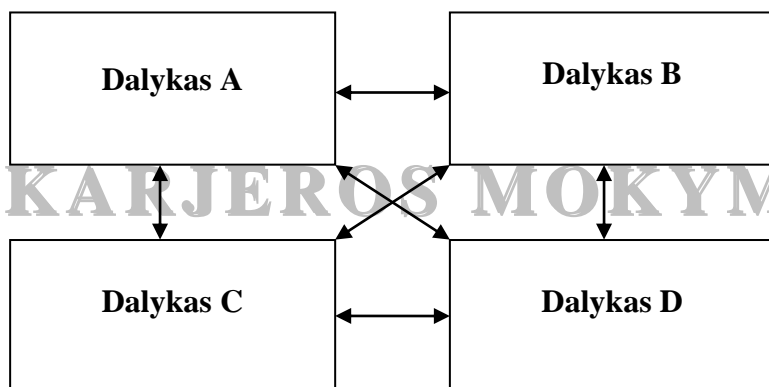
5.2.12.7. Siūlomi du karjeros mokymo programos įgyvendinimo variantai: pirmas – karjeros ugdymo programa kaip integruojamoji ir antras – savarankiška karjeros ugdymo programa.

5.2.12.8. Rekomenduojami tokie karjeros mokymo integravimo modeliai:

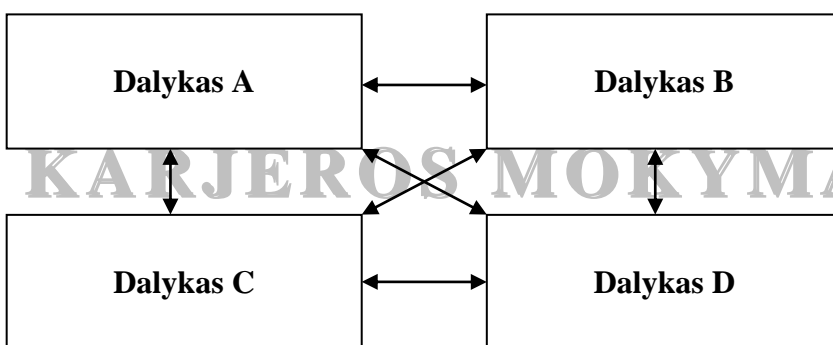
- pradinio ugdymo programose karjeros mokymas integruojamas į pasaulio pažinimo dalyką;



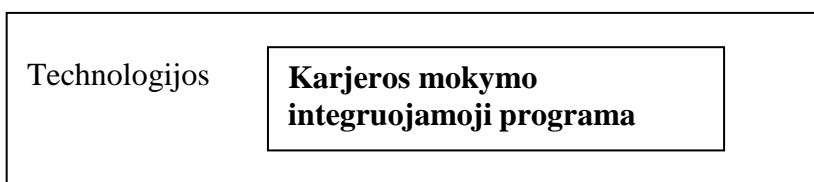
- 5–8 klasėse karjeros mokymas integruojamas į atskirus mokymo dalykus:



- 9–10 klasėse karjeros mokymas gali būti integruojamas į atskirų dalykų turinį:



- arba karjeros mokymo modulis privalomai integruojamas į technologijų dalyko turinį:



5.2.12.9. Mokiniam, kurie mokosi pagal vidurinio ugdymo programą, karjeros mokymo programą (parengtą centralizuotai) siūloma rinktis kaip laisvai pasirenkamąjį dalyką.

5.2.12.10. Profesinio mokymo įstaigos mokiniams rekomenduojama integruojamoji karjeros mokymo programa, tačiau, atsižvelgiant į profesinio mokymo programos paskirtį, galimas ir kitas variantas – savarankišką karjeros mokymo programą siūloma rinktis mokiniams, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programą kartu su vidurinio ugdymo programa.

5.2.12.11. Rengiant mokytojo knygą (bendrojo ugdymo mokykloms) ir mokytojo knygą (profesinio mokymo įstaigoms); pratybų sąsiuvinius (1–4 kl.), pratybų sąsiuvinius (5–6 kl.) ir pratybų sąsiuvinius (5–8 kl.); karjeros ugdymo vadovą mokiniams (9–12 kl) ir karjeros ugdymo vadovą profesinio mokymo įstaigų mokiniams privalu, kad pagrindinės temos atitiktų Modelyje siūlomą karjeros kompetencijų klasifikaciją; atitiktų karjeros kompetencijų ugdymo lygius (1–4); matytusi bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų specifika. Minėtose priemonėse karjeros ugdymo programoje numatytiems **karjeros vystymo pagrindiniams aspektams**: a) savęs pažinimui ir įtvirtinimui; b) mokymuisi ir galimybių pažinimui; c) karjeros planavimui, turi būti parengta teorinė medžiaga ir praktinių užduočių rinkinys.

### **5.2.13. Karjeros aplankas:**

5.2.13.1. Bendrojo ugdymo mokyklų mokiniai (išskyrus mokinius, kurie mokosi pagal pradinio ugdymo programą ir pagrindinio ugdymo programos pirmąją dalį) ir profesinio mokymo įstaigų mokiniai viso karjeros mokymo (įskaitant ir profesinį veiklinimą) proceso metu savarankiškai pildo savo karjeros aplanką, kuris yra mokinio individualaus ugdymo plano dalis. Pagal poreikį mokinius konsultuoja ir padeda tvarkyti karjeros aplanką profesijos konsultantas ir / arba mokytojas. Šis aplankas turėtų būti mokinio įgytų karjeros kompetencijų įrodymas tęsiant mokymąsi kitoje mokymosi įstaigoje, pagrindas motyvuotai rinktis mokymosi / studijų kryptį ar darbo veiklos kelią.

5.2.13.2. Mokinio asmeniniame karjeros aplanke atsispindi mokymo(si) ir karjeros mokymo(si) pasiekimai ir pažanga. Karjeros aplanke mokinys kaupia: dalyvavimo profesiniame veiklinime bei darbinės patirties, mokymosi ir dalyvavimo neformaliojo švietimo veikloje, veiklos už mokyklos ribų ir savanorystės įrodymus (pažymėjimus, diplomus apie įvairius pasiekimus, foto nuotraukas, vaizdo įrašus ir pan.), liudijančius mokinių žinias ir gebėjimus karjeros srityje.

5.2.13.3. Karjeros aplankas gali būti ir elektroninės formos. Tokios formos aplanke taip pat kaupiama įvairi asmeninė informacija apie mokinį (prieinama tik jam pačiam), informacija apie mokinio mėgstamą veiklą, interesus, mokinio planai (ugdymo karjerai, mokymosi, asmeniniai), individualūs mokymosi planai ir pasirinkimai, mokymosi ir darbo (jeigu tokia yra) istorija ir pan.

5.2.13.4. Karjeros aplankas gali būti prieinamas ir kitiems ugdymo proceso dalyviams, tačiau jų teisės prieiti prie šios informacijos ir ją naudoti turi būti aiškiai apibrėžtos ir žinomos mokiniui, remiantis asmeninių duomenų apsaugos, konfidencialumo ir privatumo principais.

Individualaus mokinio ugdymo karjerai plano pavyzdžiai:

*Pirmas pavyzdys (paruošta pagal Niles, Harris-Bowlsbey, 2009):*

**INDIVIDUALUS MOKINIO UGDYMO KARJERAI PLANAS**

Pavardė \_\_\_\_\_ Vardas \_\_\_\_\_

Mokykla \_\_\_\_\_

1. Mano gabumai ir gebėjimai

9 klasė	10 klasė	11 klasė	12 klasė
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

2. Mano interesai

9 klasė	10 klasė	11 klasė	12 klasė
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

3. Mano pasiekimai geriausi šiuose mokymo dalykuose

9 klasė	10 klasė	11 klasė	12 klasė
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

4. Mano laisvalaikio užsiėmimai, pomėgiai, hobis

9 klasė	10 klasė	11 klasė	12 klasė
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

5. Mano darbinė / profesinio veiklinimo patirtis

9 klasė	10 klasė	11 klasė	12 klasė
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

6. Mano preliminarūs karjeros tikslai

9 klasė	10 klasė	11 klasė	12 klasė
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

7. Planuoju studijuoti (nurodykite profesinio mokymo ar aukštąją mokyklą)

9 klasė	10 klasė	11 klasė	12 klasė
_____	_____	_____	_____

_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

8. Planuoju rinktis studijų programą

9 klasė

10 klasė

11 klasė

12 klasė

_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

9. Planuoju rinktis darbą

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

10. Mano įgytos karjeros kompetencijos

9 klasė

10 klasė

11 klasė

12 klasė

_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Parašai

Mokinys \_\_\_\_\_

Tėvai \_\_\_\_\_

Patarėjas / konsultantas  
(mokytojas / klasės vadovas) \_\_\_\_\_

*Antras pavyzdys:*

**MANO KARJEROS PLANAS**

Mano pasirinkimai 11 klasėje  
Mokymo dalykai

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Studijos  
Profesinė mokykla

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Mano pasirinkimai 12 klasėje  
Mokymo dalykai

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Studijos  
Profesinė mokykla

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



Kolegijos

---

---

Universitetai

---

---

Kolegijos

---

---

Universitetai

---

---

Mano tikslai baigus mokyklą

---

---

Problemos, kurios gali kilti įgyvendinant mano tikslus

---

---

Problemų sprendimo strategijos

---

---

Pagalba, kurios galiu tikėtis, spręsdamas problemas

---

---

---

Plano įgyvendinimo etapai

---

---

Alternatyvos, jeigu planas nebūtų įgyvendinamas

---

---

Parašai

Mokinys \_\_\_\_\_

Tėvai \_\_\_\_\_

Patarėjas / konsultantas

(mokytojas / klasės vadovas) \_\_\_\_\_

***Trečias pavyzdys:***

### ***MANO KARJEROS PLANAS***

Mano pasirinkti vidurinio ugdymo programos dalykai

---

---

Mano praktinė veikla

---

---

Mano tikslai baigus profesinio mokymo programą

a) darbinėje veikloje

---

---

b) tolesniame mokymesi

---

---

Problemos, kurios gali kilti įgyvendinant mano tikslus

---

---

Problemų sprendimo strategijos

---

---

Pagalba, kurios galiu tikėtis, spręsdamas problemas

---

---

Plano įgyvendinimo etapai

---

---

Alternatyvos, jeigu planas nebūtų įgyvendintas

---

---

Parašai

Mokinys \_\_\_\_\_

Tėvai \_\_\_\_\_

Patarėjas / konsultantas

(mokytojas / klasės vadovas) \_\_\_\_\_

### **5.3. Karjeros konsultavimas**

#### **5.3.1. Karjeros konsultavimo samprata**

**Karjeros konsultavimas** – bendra konsultanto ir mokinio veikla, skirta mokinio karjeros vystymo tikslams pasiekti. Konsultavimas – procesas, kai žmonių santykiai užmezgami siekiant nustatyti mokinio reikmes, numatyti būdus, kaip jas patenkinti, ir padėti priimti sprendimą, kaip išspręsti problemas, geriau save pažinti, gyventi geriau ir sveikiau.

#### **5.3.2. Karjeros konsultavimo tikslas**

Karjeros konsultavimo tikslas – padėti mokiniui analizuoti profesinio pasirinkimo problemas, įveikti nesugebėjimą priimti sprendimus, įgyvendinti priimtą profesinį pasirinkimą, suteikti mokiniui reikalingą pagalbą mokymosi ir kitais su karjera susijusiais klausimais.

#### **5.3.3. Karjeros konsultavimo uždaviniai:**

5.3.3.1. Įgalinti mokinį priimti sprendimus, susijusius su karjeros ar mokymosi pasirinkimais;

5.3.3.2. Padėti mokiniui geriau pažinti save ir savo galimybes;

5.3.3.3. Teikti pagalbą mokiniui sprendžiant karjeros, mokymosi ir / ar asmenines problemas;

5.3.3.4. Įgalinti mokinį kelti mokymosi, karjeros ir / ar gyvenimo tikslus ir rasti adekvatų būdą kaip juos įgyvendinti;

5.3.3.5. Palengvinti perėjimą iš vienos aplinkos į kitą (pvz., iš bendrojo ugdymo mokyklos į aukštąjį mokslą arba darbo pasaulį);

5.3.3.6. Skatinti mokinio sąmoningumą ir atsakomybę už savo sprendimus;

5.3.3.7. Kita.

#### **5.3.4. Karjeros konsultavimo rūšys ir tipai:**

5.3.4.1. Karjeros konsultavimas skirstomas į profesinio pasirinkimo, įsidarbinimo ir pasitenkinimo bei sėkmės darbe konsultavimą.

5.3.4.1.1. Profesinio pasirinkimo konsultavimas. Tai plačiausiai paplitusi konsultavimo rūšis, kuriame stengiamasi padėti žmonėms priimti sprendimą, kokio tipo darbą jie norėtų dirbti. Būsimo darbo pasirinkimo sunkumų gali turėti paaugliai ir jaunuoliai, kurie renkasi savo pirmą darbą, bei vyresnio amžiaus žmonės, dėl vienu ar kitu priežasčių priversti keisti savo darbą ar specialybę arba grįžti į profesinę veiklą po ilgesnės pertraukos.

5.3.4.1.2. Konsultavimas įsidarbinant. Karjeros konsultavimas naudojamas, norint padėti klientui rasti darbą. Klientai yra žmonės, kurie ieško darbo pirmą kartą arba keičia darbą ir tie, kurie prarado darbą. Konsultuojant aptariami veiksniai, kurie padeda sėkmingai darbo ieškai, mokoma įvairių įgūdžių, reikalingų ieškant darbo (pvz.; CV ir motyvuojančio laiško rašymo įgūdžiai ir kt.).

5.3.4.1.3. Konsultavimas siekiant padėti sėkmingai prisitaikyti darbe. Tokio konsultavimo klientai yra dirbantys žmonės, kurie nepatenkinti esama darbine padėtimi, kuriems rūpi jų tolimesnės perspektyvos darbe (Encyclopedia of Career Development, 2006).

5.3.4.2. Karjeros konsultavimas skirstomas į individualų ir grupių konsultavimą.

5.3.4.2.1. Individuali konsultacija:

- a) vienas susitikimas su mokiniu;
- b) serija susitikimų, bet ne įvertinimo;
- c) serija susitikimų, naudojant testus ir klausimynus, grįžtamąjį ryšį ir konsultavimą;
- d) serija profesinių konsultacijų, naudojant užduotis raštu (bet ne testus);
- e) serija profesinių konsultacijų, naudojant testus ir užduotis raštu.

5.3.4.2.2. Grupių konsultavimas dažniausiai taikomas karjeros vystymo uždaviniams spręsti. Tai įvairūs užsiėmimai karjeros planavimo įgūdžiams plėtoti, karjeros informavimo sklaidai,

saviparamos grupių organizavimas profesinio pasirinkimo problemoms spręsti ir pan. (Nathan and Hill, 2006).

5.3.4.3. Karjeros konsultavimas pagal tikslus skirstomas į tipus: informacinį; pasirinkimo; formavimo; perorientavimo; desensityvinį; tinkamumo; drausmės; palaikymo; savęs supratimo; planavimo; įsidarbinimo; psichologinių problemų sprendimo (Jovaiša, 1999).

5.3.4.4. Karjeros konsultavimo modeliai gali būti skirstomi pagal psichologijos teorines paradigmas. Gali būti skiriami šie konsultavimo modeliai:

5.3.4.4.1. Bruožų ir faktorių;

5.3.4.4.2. Profesinės raidos;

5.3.4.4.3. Socialinio išmokymo;

5.3.4.4.4. Psichodinaminis;

5.3.4.4.5 Orientuotas į klientą.

5.3.4.4.6. Kita (Brown, 2007; Niles and Harris-Bowlsbey, 2009; Career Development and Counseling, 2005).

### **5.3.5. Karjeros konsultavimo paslaugų organizavimas**

5.3.5.1. Paslaugos teikiamos atsižvelgiant nuo mokinių pasirengimo lygį, o jis nustatomas įvertinant mokinius ir / arba tiriant mokinių karjeros paslaugų poreikius:

5.3.5.2. Mokiniai, kurių pasirengimo lygis priimti profesinio pasirinkimo ir kitus karjeros sprendimus yra aukštas, siunčiami savarankiškai ieškoti informacijos, reikalingos priimti karjeros sprendimus. Karjeros konsultantai, psichologai arba karjeros centro darbuotojai teikia minimalias konsultavimo paslaugas arba neteikia jokių konsultavimo paslaugų.

5.3.5.3. Mokiniam, kurių pasirengimo lygis spręsti profesinio pasirinkimo ir kitas karjeros problemas yra vidutinis, siūlomos trumpalaikės karjeros konsultanto, psichologo arba kitų specialistų paslaugos. Dažniausiai tai patarimai, kaip naudotis įvairiais informacijos šaltiniais, kurie gali būti papildomi grupinio konsultavimo sesijomis.

5.3.5.4. Mokiniam, kurių pasirengimo lygis spręsti profesinio pasirinkimo ir kitas karjeros problemas yra žemas, siūlomos individualaus konsultavimo paslaugos (remiantis tyrimų duomenimis, individualaus konsultavimo poreikis gali svyruoti nuo 10proc. iki 50proc.).

### **5.3.6. Karjeros konsultavimo paslaugų teikimo vieta**

5.3.6.1. Karjeros konsultavimo paslaugos gali būti teikiamos mokyklos karjeros centre, jeigu yra tinkama aplinka, šiuolaikinės psichologinio įvertinimo priemonės bei tinkama konsultavimo specialistų kompetencija.

5.3.6.2. Mokiniamis tokias konsultavimo paslaugas taip pat gali teikti savivaldybių karjeros centrai, darbo biržų konsultavimo specialistai, pedagoginių psichologinių tarnybų specialistai, kolegijų ir universitetų karjeros centrai ir kt.

## **5.4. Karjeros informavimas**

### **5.4.1. Karjeros informavimo samprata**

Karjeros informavimas yra viena iš pagrindinių ugdymo karjerai paslaugų. Tai – karjeros sprendimams priimti ir karjeros problemoms spręsti reikalingos informacijos (apie profesijas, studijas, mokymus, užimtumą ir kt.) teikimas. Literatūroje aptinkami įvairūs terminai: karjeros informavimas (angl. *career information*), profesinis informavimas (angl. *occupational information*), darbo rinkos informavimas (angl. *labour market information*), darbo jėgos informavimas (angl. *work force information*), kurie persidengia, bet nėra sinonimai. Šie terminai padengia visą informacijos sritį apie darbo rinkos sąlygas, kryptis ir tendencijas, įsidarbinimo galimybes ir nedarbą, atlyginimų sistemą įvairiose profesijų grupėse, organizacijose ir įmonėse, darbdavius ir darbuotojus, mokymosi įstaigų studijų programas, įstojimo sąlygas. Tai – informacija apie specifines profesijas, karjeros galimybes, kvalifikacijų, išsilavinimo reikalavimus darbo pareigybes, darbo sąlygas, darbo aplinką ir kt.

**5.4.2. Karjeros informavimo paslaugų teikimo tikslas** – rinkti ir tvarkyti tikslinių grupių poreikius atitinkančią informaciją, padaryti ją prieinamą teikti kiekvienam asmeniui ar asmenų grupei, sudaryti sąlygas priimti racionalius profesijos rinkimosi ir karjeros sprendimus, derinti saviraiškos ir individualius asmenybės tobulėjimo poreikius su darbo rinkos reikalavimais.

### **5.4.3. Karjeros informavimo paslaugų teikimo uždaviniai:**

5.4.3.1. Informuoti apie švietimo sistemos teikiamas mokymosi ir studijų galimybes, priėmimo sąlygas, įgyjamas kvalifikacijas profesinėse ir aukštosiose mokyklose;

5.4.3.2. Informuoti apie profesinio mokymosi, studijų, įgyjamų kvalifikacijų ir profesijų sąsają;

5.4.3.3. Informuoti apie kvalifikacijas, kvalifikacijų įgijimo, tobulinimo ir persikvalifikavimo tvarką;

5.4.3.4. Informuoti apie savęs pažinimo galimybes;

5.4.3.5. Informuoti apie įsidarbinimo ir karjeros galimybes;

5.4.3.6. Informuoti apie Atvirą informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistemą (AIKOS), kitas informacines sistemas ir informacijos šaltinius;

5.4.3.7. Informuoti apie ugdymo karjerai paslaugas teikiančias institucijas;

5.4.3.8. Kita.

#### **5.4.4. Karjeros informavimo metodai ir priemonės:**

##### 5.4.4.1. Publikacijos (spausdintinės):

5.4.4.1.1. Knygos ir monografijos, kurios aprašo profesijas;

5.4.4.1.2. Ataskaitos ir brošiūros, kuriose pateikiama darbo rinkos informacija;

5.4.4.1.3. Dokumentai, kuriuose pateikiama profesinė, karjeros ir darbo rinkos informacija.

5.4.4.2. Kompiuterių programos, daugialypės terpės programos, kuriose pateikiami interaktyvūs elementai, vaizdo klipai ir iliustracijos;

5.4.4.3. Internetinė informacija, paieškos sistemos ir publikacijos. Internetiniai organizacijų, įmonių, mokymo įstaigų ir kt. puslapiai;

5.4.4.4. Simuliacinės darbo aplinkos situacijos (CD-ROM technologijos), vaidmenų žaidimai, virtuali darbo realybė ir pan.;

5.4.4.5. Žaidimai;

5.4.4.6. Profesijų laboratorijos;

5.4.4.7. Interviu su darbdaviais ir darbuotojais;

5.4.4.8. Tiesioginis darbo stebėjimas ir / ar vizitai į darbo vietas;

5.4.4.9. Tiesioginė darbo patirtis (praktika ir darbas).

Šių informavimo metodų ir formų bei pačios informacijos pasirinkimas gali būti nulemtas:

a) kainos, b) vartotojų motyvacijos naudoti informaciją bei c) informacinės medžiagos prieinamumo. Publikacijos yra plačiausiai naudojamos, nes sąlygiškai nebrangios bei lengvai padauginamos. Labai patogu kaupti tokią informaciją mokyklose ir karjeros centruose, tačiau šiuo atveju informacijos vartotojai labai pasyvūs. Kompiuterių programos, ypač kompiuterinės įvertinimo metodikos, palyginti brangios ir jų vartojimas yra ribotas. Profesijų laboratorijos, tiesioginis darbo stebėjimas, praktikos yra brangios priemonės ir jų taikymas taip pat labai ribotas.

#### **5.4.5. Karjeros informacija kaupiama remiantis šiais principais:**

5.4.5.1. Atsižvelgiant į vartotojų grupę, kuri daugiausiai naudosis informaciniais šaltiniais;

5.4.5.2. Atsižvelgiant į bendruomenę, kurios aplinkoje yra mokykla;

5.4.5.3. Atsižvelgiant į personalą, kuris naudosis informaciniais šaltiniais;

5.4.5.4. Atsižvelgiant į tai, kaip bus naudojami informaciniai šaltiniai (individualiai konsultuojant, reikės vienetinių šaltinių kopijų, o pamokoje ar grupių užsiėmimuose kopijų reikės daugiau ir t. t.);

5.4.5.5. Naudojant savivaldybės teritorijoje esančius papildomus šaltinius (įvairių kitų institucijų bibliotekas, darbo biržų informacinius šaltinius ir pan.).

5.4.6. Kiekvienam karjeros planavimo etapui reikia naudoti įvairaus tipo, kiekio ir gilumo informaciją. Informacijos naudojimo skirtumai planuojant karjerą priklauso nuo individo amžiaus (jaunesniesiems moksleiviams reikės daugiau informacijos apie profesijų klasterius, o profesinio mokymo įstaigos moksleiviams reikalingesnė konkreti informacija apie atskiras profesijas ir pan.).

5.4.7. Galimas dvejopas informacinių komunikacinių technologijų taikymas atliekant karjeros informavimą ir konsultavimą:

5.4.7.1. Informavimas ir konsultavimas, naudojant kompiuterius bei kompiuterių tinklus. Kompiuterinės informavimo (tiksliau, orientavimo – angl. *guidance*) sistemos yra sukurtos padėti klientui planuoti karjerą. Jos apima vieną (pvz., administruoja interesų inventarijų, interpretuoja rezultatus ir siūlo sąrašą profesijų) arba keletą (pvz., karjeros į(si)vertinimą, karjeros informavimą, darbo iešką ir t. t.) karjeros planavimo etapų.

5.4.7.2. Informavimas ir konsultavimas internetu. Daugelis kompiuterinių informavimo ir konsultavimo sistemų turi ir internetines versijas arba tik internetines versijas. Karjeros paslaugų teikimo, naudojant internetą, pranašumai yra šie: didelis paslaugų prieinamumas (24 val. / 7 dienas per savaitę, bet kurioje vietoje, kur yra internetinė prieiga); galimybė teikti paslaugas didelei auditorijai; e-karjeros aplankas gali būti sukurtas ir įdedamas internete (nuolatinis priėjimas prie savo CV, individualių karjeros planų ir t. t.); duomenų bazės yra atnaujinamos pakankamai dažnai; nuorodos į kitus internetinius šaltinius bei elektroninis susirašinėjimas gali būti įtraukti į sistemą ir pan.

Tačiau internetinė aplinka nėra saugi ir vartotojų duomenų konfidencialumas ne visada garantuojamas. Į tai reikėtų atkreipti dėmesį, konsultuojant internetinėje aplinkoje.

#### **5.4.8. Karjeros informavimo paslaugą teikiantys specialistai atsako už:**

5.4.8.1. Informacijos kokybę;

5.4.8.2. Informacijos prieinamumą ir žinomumą mokiniams (informacija turi būti „draugiška“ vartotojui);

5.4.8.3. Pagalbą mokiniui susipažįstant ir perimant informaciją. Tai labai svarbi ir subtili konsultanto funkcija, nes konsultantas turi įvertinti mokinio pasirengimą perprasti informaciją, įvertinti, kokios yra perpratimo kliūtys, kokia informacija gali būti naudinga mokiniui, kokie metodai yra tinkami (spausdintinė informacija, kompiuterinė informacija, internetiniai puslapiai ar asmeniniai kontaktai) ir kokie yra mokinio gebėjimai pasinaudoti informacija bei priimti sprendimus.

## **5.5. Karjeros į(si)vertinimas**

### **5.5.1. Karjeros į(si)vertinimo samprata**

Į(si)vertinimas, ypač psichologinis įvertinimas, yra ugdymo karjerai paslauga ir sudedamoji karjeros konsultavimo dalis. Nors mokinio įvertinimo tikslai gali būti įvairūs (atranka, konsultavimas, diagnozė, pagalbos priemonių numatymas), tačiau visais atvejais gali būti remiamasi šiuolaikinio psichologinio įvertinimo samprata, kai įvertinimas yra traktuojamas kaip problemų sprendimo proceso dalis.

Įvertinimas atliekant karjeros konsultavimą yra suprantamas kaip neformalių ir formalių technikų bei instrumentų naudojimas duomenims apie klientą surinkti. Šiandien daugelį neformalių įvertinimo technikų individai naudoja kaip priemones savęs pažinimui, o tai būtina planuojant savo karjerą.

Visas įvertinimo technikas ir instrumentus galima sugrupuoti į dvi grupes: neformalias ir formalias. Prie neformalaus įvertinimo priskiriami įvairūs žaidimai, pasirinkimų sąrašai, rašinėliai, struktūruoti interviu ir pan. Neformalus įvertinimas savo charakteristikomis skiriasi nuo formalaus įvertinimo. Neformalaus įvertinimo technikos ir instrumentai neturi tokių charakteristikų kaip validumas ir patikimumas, mokslinis pagrindumas, palyginimas su normine imtimi. Neformalus įvertinimas neturi standartų, kaip interpretuoti duomenis – viskas priklauso nuo konsultanto kompetencijos. Tačiau šie metodai nėra brangūs (o kai kurie nieko nekainuoja), nereikia užsakyti jokių papildomų priemonių. Šių metodų administravimas gerokai paprastesnis ir mokiniui, kelia mažiau nerimo.

Formalaus įvertinimo technikos ir instrumentai yra įvairūs testai, inventarijai, klausimynai. Šiems metodams būdingas mokslinis pagrindumas, taip pat validumas ir patikimumas, jie dažniausiai suteikia galimybę palyginti asmenį su normine imtimi.

Įvertinimo instrumentai skiriasi: a) paskirtimi – karjeros konsultavimo, atrankos, kompetencijoms nustatyti, programų efektyvumui ir kt.; b) pateikimo forma – „popieriaus ir pieštuko“, kompiuteriniai; c) standartizacijos, objektyvumo laipsniu ir kiekybine informacija – nuo subjektyvių neformalių interviu iki aiškiai struktūruotų gebėjimų testų, asmenybės klausimynų; d) sritimi, kuri vertinama – žinios, įgūdžiai, gebėjimai, asmenybės bruožai, darbo stilius, darbo vertybės, profesiniai interesai, įveikos ypatumai, karjeros sėkmė, pasitenkinimas darbu ir kt.

Įvertinimas nenaudojamas, jeigu nėra specifinio tikslo tai daryti. Dažniausiai mokiniui konsultuoti reikalingi duomenys gaunami taikant interviu technikas arba neformalaus į(si)vertinimo instrumentus. Įvertinimas naudojamas tada, kai reikia: sužinoti apie asmens ar asmenų grupių poreikius; asmens savybes, padėti asmeniui sužinoti daugiau apie save; nustatyti asmens ar asmenų grupių karjeros vystymosi pažangą ir pan.



Įvertinimas ir gautų rezultatų interpretavimas gali būti žalingas klientui, jeigu psichologas ar konsultantas nėra tinkamai pasirengęs. Psichologų ir konsultantų atsakomybė yra apibrėžta Psichologų etikos kodekse ir Tarptautiniame testų naudojimo reglamente, kituose dokumentuose, reglamentuojančiuose psichologo ir / ar konsultanto profesinės veiklos standartus.

### **5.5.2. Karjeros į(si)vertinimo tikslai**

5.5.2.1. *Klasifikuoti*, t. y. atpažinti mokinio kognityvines, asmenybės ir kitas psichologines ypatybes ir priskirti jas tam tikrai kategorijai. Tai galima panaudoti siunčiant mokinį mokymo(si) programai, kelti kvalifikaciją, perkvalifikuoti ar pagrįsti profesinį pasirinkimą.

5.5.2.2. *Apibūdinti*, išsiaiškinti mokinio galias bei sunkumus ir atsižvelgti į juos planuojant profesinę karjerą.

5.5.2.3. *Numatyti*, t. y. remiantis tyrimo rezultatais, prognozuoti vertinamų psichologinių ypatybių stabilumą, raidos eigą ir darbo / mokymosi perspektyvas.

5.5.2.4. *Planuoti intervencijas*, jei tyrimo rezultatais grindžiamas jų reikalingumas.

5.5.2.5. *Įvertinti* profesinei karjerai svarbius mokinio veiksnius (branda, patirtų traumų padarinius, kalbinės ir kultūrinės aplinkos pakeitimo padarinius), galinčius turėti įtakos kognityvinės, emocinės, psichosocialinės raidos pokyčiams.

**5.5.3. Karjeros į(si)vertinimo principai.** Karjeros į(si)vertinimas ir ypač psichologinė įvertinimo dalis yra pagrįsta keliais pagrindiniais principais, kurie taikytini konsultavimo karjerai paslaugai švietimo, darbo rinkos ir kitose įstaigose:

5.5.3.1. *Lygių galimybių*: kiekvienas mokinys, neatsižvelgiant į amžių, lytį, rasę, tautybę, kalbą, gyvenamąją vietą, socialinę padėtį, užimtumą, galėtų gauti psichologinio įvertinimo paslaugas iš kvalifikuotų ir kompetentingų profesionalų.

5.5.3.2. *Atsakomybės*: psichologinį įvertinimą atliekantis psichologas prisiima atsakomybę už etišką testų naudojimą suprasdamas savo kompetencijos ribas bei galimybes ir naudodamas tik tuos testus, kurie techniškai parengti ir atitinka testavimo situaciją bei kuriuos naudoti užtenka kvalifikacijos. Naudodamas testus etiškai ir kompetentingai, jis taip pat užtikrina saugų testo medžiagos laikymą ir testo rezultatų konfidencialumą bei mokinio gerovę, tinkamai jį informuodamas apie tyrimo tikslus ir pateikdamas testavimo rezultatus.

5.5.3.3. *Tikslingumo*: mokiniai turi gauti tas psichologinio įvertinimo paslaugas, kurios geriausiai atitiktų jų poreikius.

5.5.3.4. *Veiksmingumo*: psichologinio įvertinimo instrumentai turi būti naudojami efektyviai, racionaliai paskirstant laiko, finansinius ir žmogiškuosius išteklius.

5.5.3.5. *Nešališkumo*: psichologinio įvertinimo tikslais naudoti tik visoms mokinių grupėms nešališkus ir tinkamus instrumentus. Sudaryti visiems mokiniams tinkamas įvertinimo sąlygas, įvertinimo procesą pritaikyti žmonėms, turintiems negalę. Instrumentai ir procedūros turi būti patikimi, jų validumas patvirtintas ir atitikti keliamus įvertinimo tikslus.

5.5.3.6. *Holistiškumo*: planuojant, atliekant įvertinimą ir interpretuojant gautus rezultatus vadovautis visuminiu požiūriu į vertinamą asmenį ir integruoti informaciją iš įvairių šaltinių.

#### **5.5.4. Karjeros į(si)vertinimo metodai ir instrumentai**

5.5.4.1. *Interviu*. Tai specifinė mokinio ir psichologo sąveika, kurios tikslas – surinkti informaciją apie mokinio buvusį, esamą ir būsimą elgesį, vertybes, požiūrį, nuostatas, patirtį, išsimokslinimą ir karjeros siekius. Atliekant įvertinimą interviu gali būti taikomas diagnostiniais, atrankos tikslais, kai reikia įvertinti samprotavimo kokybę, jausmus, mintis, socialinius ir emocinius santykius, reakciją į problemą, savęs suvokimą, interesus. Interviu gali būti individualus ir grupinis, skirtis struktūravimo laipsniu.

5.5.4.2. *Stebėjimas*. Tai kryptingas ir tikslingas dėmesio sutelkimas į objektą, kurį siekiama pažinti, ir planingas psichinių reiškinių suvokimas, fiksuojant ir analizuojant to suvokimo rezultatus. Stebėjimo tikslas – susidaryti vaizdą apie asmens spontanišką elgesį tyrimo ir / ar kasdienėje situacijoje. Stebėjimu gaunama išsamesnė informacija, kuri papildo testų rezultatus, patikrinami kitais būdais gauti duomenys, gaunama sisteminga informacija apie aplinką, turinčią įtakos tiriamojo elgesiui, palyginamas asmens elgesys įvairiomis situacijomis. Stebimas mokinio elgesys testavimo, interviu metu. Stebint renkama informacija apie gebėjimus atlikti pateiktas užduotis, reakcijas į įvertinimo situaciją, testavimo procedūrą, tyrimą atliekantį specialistą, bendravimo ypatumus, nuostatas, kalbą. Stebėjimas ypač svarbus tiriant neįgalius asmenis.

5.5.4.3. *Testavimas*. Tai standartizuota procedūra, kai užduotys vienodai pateikiamos visiems tam tikro amžiaus tiramiesiems, o tiriamojo rezultatas lyginamas su atitinkamos grupės rezultatu ar apibrėžtu elgesio bei veiklos kriterijumi. Pasirinkdamas testą, psichologinį įvertinimą atliekantis specialistas turi atsižvelgti į testo patikimumą, validumą ir testo taikymo galimybes Lietuvoje, kartu prisiimti atsakomybę, kad tyrimą atliks kompetentingai. Psichologinio įvertinimo eigoje testavimo rezultatai integruojami su duomenimis, gautais kitais įvertinimo metodais.

#### **5.5.5. Į(si)vertinimo instrumentų grupės**

5.5.5.1. Bendrųjų ir specialiųjų intelektinių gebėjimų testai. Šių testų paskirtis:

- sėkmingo profesinio mokymosi ir sėkmės darbe prognozavimas;
- mokymosi poreikių nustatymas profesijos pasirinkimo ir įgijimo tikslais, kai asmuo kol kas neturėjo galimybės parodyti savos kompetencijos pasirinktoje srityje;

- individo mokymosi gebėjimų ir darbo atlikimo potencialo įvertinimas;
- individo gebėjimų pokyčių įvertinimas (dėl raidos, mokymo arba intervencijos).

5.5.5.2. Pasiekimų (žinių ir užduoties atlikimo) testai. Jų paskirtis:

- individo turimų žinių ir gebėjimų įvertinimas;
- mokymosi pažangos, profesinio tobulėjimo ar karjeros mokymo programos efektyvumo įvertinimas;
- mokymosi poreikių ar pasirengimo darbui nustatymas.

5.5.5.3. Interesų klausimynai. Jų paskirtis:

- veiklos, kurią asmuo norėtų atlikti, nustatymas;
- suteikti papildomų duomenų konsultuojant karjeros ir mokymosi planavimo tikslais.

5.5.5.4. Vertybių klausimynai. Jų paskirtis:

- darbo prioritetų tyrimas;
- padeda geriau suprasti profesinės veiklos tikslus gyvenimo tikslų kontekste;
- suteikti duomenų diskusijai apie darbo pobūdį ir alternatyvas.

5.5.5.5. Asmenybės klausimynai. Jų paskirtis:

- įvertinti struktūrinius ir dinامينius asmenybės aspektus;
- atrankoms į profesinio tobulinimosi programas;
- siūsti tolesniam klinikiniam tyrimui dėl psichopatologinių problemų.

5.5.5.6. Interviu (struktūruotas ir nestruktūruotas). Paskirtis:

- informacijai apie mokinį surinkti;
- gautiems įvertinimo rezultatams patikslinti.

5.5.5.7. Daugiamatis karjeros planavimo įvertinimas – instrumentų rinkinio taikymas, dažniausiai kompiuterizuota forma. Paskirtis:

- suteikiama informacija apie pasirenkamą profesiją ir jos alternatyvas, taip pat galimybes tobulinti profesines žinias ir gebėjimus;
- profesinio tobulėjimo programoms sudaryti;
- remiantis rezultatais rašomos profesinės rekomendacijos;
- padeda mokiniui geriau susivokti profesinėse problemose.

### **5.5.6. Psichologinio įvertinimo procedūra**

Psichologinis įvertinimas yra sudedamoji ugdymo karjerai paslaugų – karjeros ir psichologinio konsultavimo – dalis. Remiantis psichologinio įvertinimo samprata, skiriami trys etapai: **pradinis, tyrimo ir baigiamasis**.

**Pradinis etapas:** kreipimasis, pirminis interviu, ankstesnių tyrimo rezultatų ir / ar reikiamų dokumentų analizė, tyrimo procedūros parinkimas.

*Kreipimasis* –žodinis ar rašytinis prašymas atlikti psichologinį įvertinimą.

*Pirminis interviu.* Jo tikslas – surinkti kokybinę informaciją apie mokinio / mokinių (kliento(ų)) poreikius, sunkumus ir jų kilmę. Pirminio interviu metu kuriamas ryšys su mokiniu, tiesiogiai bendraujant identifikuojamos problemos. Pirminis interviu gali būti neformalus, pusiau struktūruotas, jo metu gali būti naudojami trumpi problemų identifikavimo, formalizuotos atrankos klausimynai. Pirminis interviu baigiamas išsiaiškinus mokinio (kliento) poreikius.

*Ankstesnių tyrimo rezultatų, reikiamų dokumentų analizė.* Jeigu jau buvo atliktas mokinio (kliento) psichologinis, medicininis įvertinimas, pravartu susipažinti su jų rezultatais. Šiame žingsnyje susipažįstama su sveikatos, išsilavinimą, įgytas kompetencijas patvirtinančiais dokumentais, kitų įstaigų ar tarnybų sprendimais bei žodine informacija, kurią pateikia mokinys (klientas).

*Tyrimo procedūros atranka.* Surinkus pirminę informaciją apie mokinio (kliento) poreikius ir identifikavus sunkumus, keliamos hipotezės, kurios patvirtinamos ar paneigiamos mokinio (kliento) tyrimu. Tyrimo planas yra individualus ir atsižvelgiama į mokinio (kliento) poreikius, anksčiau atliktus tyrimus, įvertinimo tikslus, tinkamus įvertinimo instrumentus ir psichologo kompetenciją taikyti reikiamą instrumentą.

*Pradinio etapo trukmė.* Vidutinis individualių susitikimų skaičius – 1–2 kartai, trukmė – nuo 0,5 iki 1 val., grupėje – iki 2 val.

**Tyrimas (duomenų rinkimas ir analizė):** įvertinimo instrumentų taikymas informacijai rinkti, tyrimo rezultatų lyginamoji analizė.

*Įvertinimo instrumentų taikymas.* Atsižvelgiant į pageidaujamos paslaugos tikslus, asmuo ar grupė įvertinami testais, interviu ar stebėjimo metodais. Tyrimo metu renkama informacija apie mokinio (kliento) gebėjimus, asmenybę, profesinius interesus, karjeros lūkesčius ir kt. Įvertinimo instrumentai skiriasi: paskirtimi – karjeros konsultavimo, atrankos, kompetencijoms nustatyti, programų efektyvumui ir kt.; pateikimo forma – „popieriaus ir pieštuko“, kompiuterinė; standartizacijos, objektyvumo laipsniu ir kiekybine informacija – nuo subjektyvių neformalių interviu iki aiškiai struktūruotų gebėjimų testų, asmenybių klausimynų; sritimi, kurią vertina – žinios, gebėjimai, asmenybės bruožai, darbo stilius, darbo vertybės, profesiniai interesai, įveikos ypatumai, karjeros sėkmė ar pasitenkinimas darbu.

*Visų tyrimo rezultatų lyginamoji analizė ir apibendrinimas.* Tyrimo metu iš skirtingų šaltinių gaunami duomenys apibendrinami ir išvados apie mokinio (kliento) gebėjimus, žinias, kompetencijas, interesus ir kt. daromos atsižvelgus į visų tyrimų duomenis.

*Tyrimo etapo trukmė.* Tyrimas gali būti vienkartinis ir tęstinis. Vidutinis individualių susitikimų skaičius – 2 kartai, trukmė – nuo 1 iki 3 val., grupėje iki – 3 val. Vieno mokinio (kliento) tyrimo rezultatų skaičiavimas trunka iki 2 valandų.

**Baigiamasis etapas:** tyrimo rezultatų pateikimas mokiniui (klientui), tikslų apie tolesnį karjeros planą formulavimas, individualaus karjeros plano numatymas, individualaus karjeros plano efektyvumo įvertinimas.

*Tyrimo rezultatų pateikimas mokiniui (klientui).* Baigus tyrimą, mokinys (klientas) supažindinamas su tyrimų rezultatais. Šia informacija siekiama informuoti mokinį (klientą) apie rezultatus, padėti mokiniui (klientui) suformuluoti tolesnius lavinimosi, saviugdosa ir / ar profesinius planus. Tyrimo rezultatai pateikiami mokiniui (klientui) suprantama kalba, o atskirų įvertinimo instrumentų duomenys pateikiami atsižvelgiant į mokinio (kliento) išsilavinimą, darbo patirtį ir kitą informaciją. Jeigu tyrimo rezultatų aptarimas vyksta grupėje, viešai neaptariami konkretaus asmens tyrimo rezultatai. Tokiu atveju kiekvienam mokiniui (klientui) pateikiami tik jo rezultatai, o psichologas informuoja visą grupę apie testą, įverčių reikšmes ir kaip gautus rezultatus pritaikyti karjerai planuoti. Įvertinimo rezultatų santrauka pateikiama raštu. Joje nurodoma kreipimosi priežastis, svarbiausia informacija, susijusi su problema; pagrindiniai įvertinimo rezultatai ir mokinio (kliento) galios ir sunkumai. Santrauka gali būti pateikiama kartu su individualiu karjeros planu.

*Tikslų apie tolesnį karjeros planą formulavimas.* Psichologas ir mokinys (klientas) preliminariai apibrėžia problemą, atsižvelgdami į esamą ir siekiamą padėtį, ir abu kartu nustato konkrečius tikslus, kuriuos įgyvendinus sumažėtų skirtumas tarp esamos ir siekiamos padėties.

*Individualaus karjeros plano numatymas.* Individualus karjeros planas nustato profesinės karjeros tikslus atsižvelgiant į mokinio (kliento) galias, gebėjimus, interesus ir galimas alternatyvas. Kartu su mokiniu (klientu) plane identifikuojami tikslai, tikslams pasiekti būtini veiksmai, ištekliai ir paslaugos bei paslaugų teikėjai, numatomi atskirų žingsnių įgyvendinimo terminai ir veiksmų eiliškumas. Individualus karjeros planas turi būti patvirtintas mokinio (kliento).

*Individualaus karjeros plano efektyvumo įvertinimas.* Efektyvumas gali būti vertinamas atliekant tyrimą, ypač nustatant žinių, gebėjimų pokyčius po atitinkamų programų. Mokinio (kliento) pageidavimu, gali būti vykdoma individualaus karjeros plano įgyvendinimo stebėseną – ar patvirtintas planas yra veiksmingas, kokie yra būtini plano pakeitimai.

*Baigiamojo etapo trukmė.* Individualių susitikimų skaičius – iki 2 kartų, trukmė – nuo 1 iki 2 val., grupėje iki 3 val.

Sprendimas dėl individualaus karjeros plano įgyvendinimo stebėsenos trukmės priimamas abipusiu mokinio (kliento) ir psichologo sprendimu.

## **5.6. Darbo ieška**

### **5.6.1. Darbo ieškos samprata**

Darbo ieška yra procesas, kurio metu asmuo ieško informacijos apie potencialias darbo vietas, generuoja ir vertina darbo alternatyvas ir pasirenka darbą iš alternatyvų. Tai savireguliuojantis procesas, kuris prasideda įsidarbinimo tikslų identifikacija bei įsipareigojimu ir baigiasi, kai įsidarbinimo tikslai yra pasiekiami arba atmetami. Darbo ieškos procesas susideda iš logiškos aktyvumo sekos, kuri turi du etapus: a) darbo ieškos planavimas ir b) darbo paieška ir pasirinkimas.

**5.6.2. Darbo ieškos tikslas** – padėti bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams perimti žinias, gebėjimus ir nuostatas, būtinas sėkmingai įsidarbinti bei adaptacijai darbe.

### **5.6.3. Darbo ieškos uždaviniai**

5.6.3.1. Įgalinti mokinį kelti ir nustatyti karjeros tikslus, atsižvelgiant į savęs pažinimo rezultatus;

5.6.3.2. Skatinti mokinius tirti darbo rinką ir identifikuoti potencialias darbo vietas;

5.6.3.3. Ugdyti įsidarbinimo gebėjimus (parengti CV, rašyti motyvacijos laišką, dalyvauti interviu, derėtis dėl atlyginimo ir pan.);

5.6.3.4. Formuoti teigiamas nuostatas darbo ir įsidarbinimo atžvilgiu.

### **5.6.4. Darbo ieškos paslauga**

5.6.4.1. Darbo ieškos paslauga dažniausiai suteikiama per kitas ugdymo karjerai paslaugas: karjeros mokymo, karjeros informavimo, karjeros konsultavimo. Bendrojo ugdymo mokykloje darbo ieškos kompetencija pradedama ugdyti mokiniams, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį. Ji plėtojama vidurinio ugdymo programose.

5.6.4.2. Profesinio mokymo įstaigoje darbo ieškos kompetencija ugdoma įgyvendinant karjeros mokymo programą. Darbo ieškos gebėjimai realiai pritaikomi, kai mokinys atlieka praktiką įmonėje, organizacijoje ir kt. Šie gali būti ugdomi profesinio mokymo įstaigos karjeros centro organizuojamuose mokymuose, seminaruose, pratybose ir pan. Karjeros centras padeda mokiniui identifikuoti potencialias darbo vietas, gali tarpininkauti įsidarbinant.

Profesinės mokymo įstaigos turėtų investuoti į moksleivių darbo ieškos paslaugas dėl pačios institucijos misijos (palengvinti perėjimą nuo profesinio pasirengimo prie kito etapo, t.y. darbo) ir dėl siūlomų paslaugų savo mokiniams (tai svarbu vertinant profesinę mokyklą ir jos akreditacijai).

Profesinio mokymo įstaigų karjeros centrai organizuoja įvairių savo mokinių darbo ieškos veiklą: mokymus, formuojant (lavinant) įsidarbinimo įgūdžius; susitikimus su darbdaviais; interviu

su darbdavių atstovais; sudaromas ir aptarnaujamas mokinių registras (CV, minimalūs darbo pageidavimai: vieta arba karjeros tikslai arba organizacijos / įmonės tipas ir t. t.), karjeros dienos ir pan.

Mokykla siūlo darbo ieškos paslaugas, įtraukdama į karjeros mokymo programą įsidarbinimo įgūdžių lavinimą. Taip pat ji gali padėti mokiniams susirasti nevisos darbo dienos darbą ir / ar darbą atostogų metu. Tai būtų vertinga mokinių patirtis formuojant realistinį požiūrį į darbuotoją ir darbdavį bei planuojant tolesnę savo karjerą.

Mokyklos bendradarbiavimas su teritorinėmis darbo biržomis bei kitomis organizacijomis efektyviai padeda mokiniams spręsti darbo ieškos problemas.

## **5.7. Profesinis veiklinimas**

### **5.7.1. Profesinio veiklinimo samprata**

Profesiniu veiklinimu plėtojamos mokinių žinios ir gebėjimai, kurie reikalingi darbui, įsidarbinti ir verslumui.

**5.7.2. Profesinio veiklinimo tikslas** – padėti bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams realioje veikloje perimti ir plėtoti žinias, gebėjimus ir nuostatas, naudingas būsimam profesiniam pasirinkimui ir darbui.

### **5.7.3. Profesinio veiklinimo uždaviniai**

5.7.3.1. Plėtoti mokinių sampratą apie konkrečias profesijas, gilinant jų patirtį;

5.7.3.2. Formuoti tolesnio mokymosi kryptį pagal įgytą patirtį;

5.7.3.3. Plėtoti mokinių žinias ir sampratas apie įmones, ekonomiką, finansus ir verslo organizacijas;

5.7.3.4. Padėti pritaikyti mokinių žinias ir gebėjimus darbo aplinkoje;

5.7.3.5. Skatinti mokinius tirti profesinio pasirinkimo galimybes;

5.7.3.6. Padėti mokiniams įgyti darbo patirties;

5.7.3.7. Stiprinti mokinių teigiamą nuostatą mokymosi visą gyvenimą atžvilgiu.

### **5.7.4. Profesinio veiklinimo organizavimas ir formos**

Profesinis veiklinimas bendrojo ugdymo mokyklose organizuojamas ugdymo proceso metu. Jis gali būti integruojamas į dalykų ugdymo sritis, atskirų dalykų programas, derinamas su neformaliuoju ugdymu. Profesiniam veiklinimui gali būti naudojamos ir socialinei veiklai skiriamos valandos. Bendrojo ugdymo mokyklos profesiniam veiklinimui gali naudotis profesinio mokymo įstaigų praktinio mokymo baze / sektoriniais praktinio mokymo centrais. Profesiniam veiklinimui organizuoti bendrojo ugdymo mokyklose rekomenduojami būdai: susitikimai su įvairių profesijų

atstovais (kviestiniai pranešėjai), įvairi verslumo praktika mokykloje, darbo praktika, mokymasis stebint (pvz., buvimas darbuotojo „šešėliu“ – angl. *work shadowing*) ir kt.

Profesinio mokymo įstaigoje profesinis veiklinimas organizuojamas mokiniams, kurie mokosi pagal pagrindinio ugdymo programos antrąją dalį. Rekomenduojama profesinio mokymo įstaigose profesinį veiklinimą organizuoti taikant bendrojo ugdymo mokyklai skirtas rekomendacijas. Mokinių, kurie mokosi pagal profesinio mokymo programą, profesinis veiklinimas gali būti derinamas su karjeros mokymo modulių, su profesiniu mokymu ar karjeros ugdymo programa. Dėl karjeros kompetencijų ugdymo, profesinio veiklinimo įgyvendinimo susitaria profesinio mokymo įstaigos bendruomenė, socialiniai partneriai.

### **5.8. Skyriaus apibendrinimas**

Dabar, kaip niekada anksčiau, yra būtina sistemingai teikti karjeros paslaugas jauniems žmonėms, siekiant jiems padėti planuoti būsimą karjerą ir būti sėkmingiems profesionalams. Dvidešimt pirmojo amžiaus darbuotojo laukia ir lauks dauginiai karjeros pokyčiai, todėl karjeros kompetencijų įvaldymas yra būtina sąlyga sėkmingai profesinei veiklai ir prisitaikyti aplinkoje. Naivu manyti, kad šeima, neformalaus ugdymo fragmentai, draugų patarimai yra pajėgūs formuoti karjeros valdymo įgūdžius. Todėl sėkmingos karjeros vystymo intervencijos ir karjeros ugdymo programos padės sėkmingai spręsti mokiniams suaugusio žmogaus profesines ir asmenines problemas. Šios programos labai aiškiai parodo mokiniams ir mokyklinės veiklos bei rezultatų įtaką jų ateičiai.

Karjeros mokymo programos ir karjeros paslaugų teikimas prasideda nuo tikslinių grupių apibūdinimo, šių grupių karjeros planavimo ir karjeros vystymo poreikių išaiškinimo ir analizės bei aiškių ir konkrečių karjeros mokymo uždavinių, remiantis tikslinių grupių poreikiais, formulavimu. Karjeros mokymo programos turinys detalizuojamas, remiantis identifikuotais karjeros mokymo uždaviniais. Karjeros mokymo metodai, būdai, priemonės turi atitikti tikslinių grupių amžiaus ir individualias savybes.

Karjeros paslaugų įdiegimas bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose reikalauja atidumo nustatant šias paslaugas teikiančių specialistų kvalifikacijas bei kompetencijas, aptariant ir sprendžiant finansavimo klausimus, aprūpinimo įranga bei priemonėmis problemas ir pan.

Karjeros paslaugas mokiniai gali gauti ne tik bendrojo ugdymo mokykloje ar profesinio mokymo įstaigoje, bet ir kitoje aplinkoje. Kokias nemokamas ar mokamas karjeros paslaugas yra galimybė pasirinkti, pateikiama 5.3 lentelėje.



**5.3lentelė. Karjeros paslaugos įvairiose institucijose**

Eil. Nr.	Institucija	Kartijos paslaugos						
		Kartijos mokymas		Kartijos informavimas	Kartijos konsultavimas	Kartijos į(si)vertinimas	Veiklinimas (vykdomas kartu su mokymu)	Darbo ieška
		Formalus	Neformalus					
1.	Bendrojo ugdymo mokykla (su KC)	+	+	+	+/-	+/-	+	+
2.	Bendrojo ugdymo mokykla (be KC)	+	+	+	-	-	+	+
3.	Profesinės mokyklos	+	+	+	+/-	+/-	+	+
4.	Kolegijos	-	* +	+	* +/-	* +/-	-	-
5.	Universitetai	-	* +	+	* +/-	* +/-	-	-
6.	Savivaldybių kartijos centrai	-	+/-	+	+	+	-	+
7.	Pedagoginės-psichologinės tarnybos (PPT)	-	-/+	+	+	+	-	-/+
8.	Darbo birža	-	-/+	+	+	+	-	+
9.	Jaunimo darbo centrai (prie darbo biržos)	-	+	+	+	+	-	+
10	Profesinės reabilitacijos centrai	-	+	+	-	-	-	-
11.	Specializuotos žmogiškųjų išteklių valdymo organizacijos	-	* -/+	* +	* +	* +	-	* +
12.	Organizacijos, įmonės	-	-	+/-	-	-	+/-	+
13.	Įvairios nevyriausybines organizacijos	-	+/-	+/-	+/-	-	-	+/-

Pastabos: + – paslauga teikiama; - – paslauga neteikiama; \* – paslauga gali būti perkama

## **6. UGDYMO KARJERAI PASLAUGŲ ORGANIZAVIMO SISTEMOS STRUKTŪRA**

### **6.1. Institucinių karjeros paslaugų teikėjų grupavimas**

Šiame skyriuje aprašomos institucijos, atsakingos už bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai paslaugų sistemos įgyvendinimą, jų ryšiai diegiant, įgyvendinant ir palaikant bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai paslaugų sistemą, įvardijamos institucijų funkcijos ir atsakomybės.

### **6.2. Ugdymo karjerai paslaugų organizavimo sistemos lygmenys**

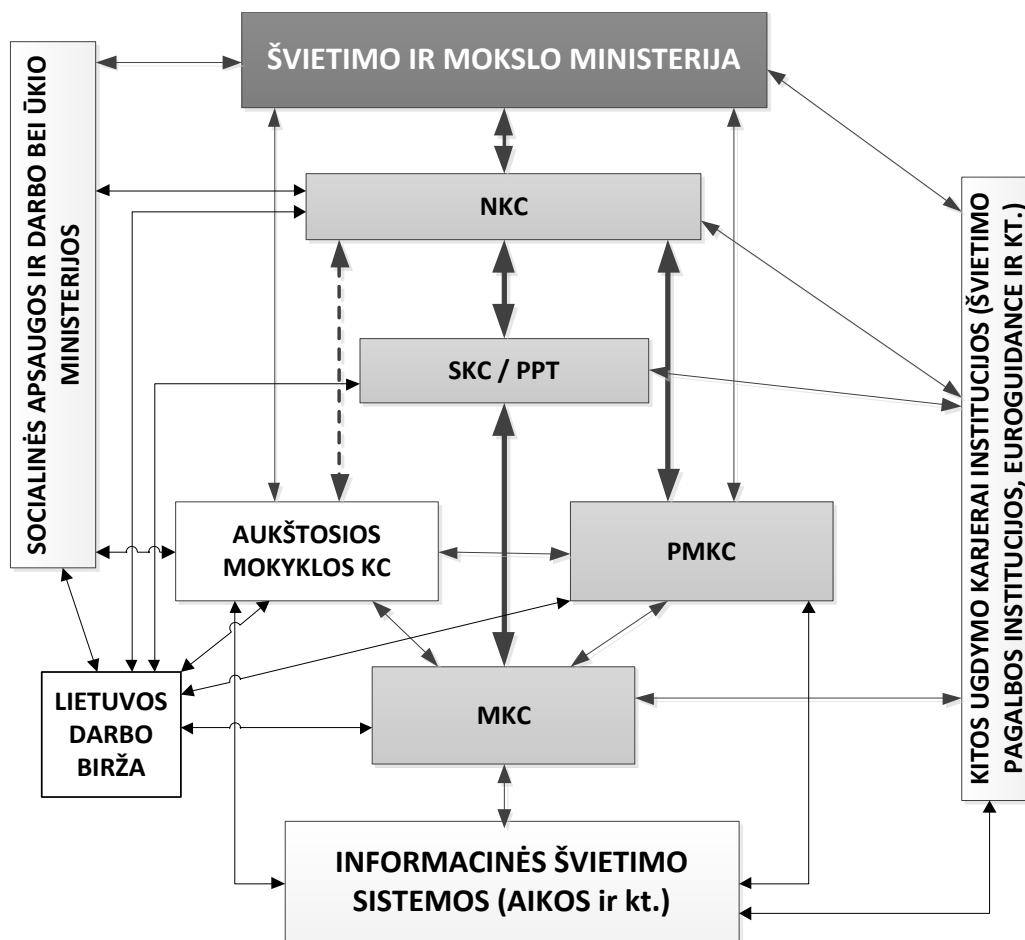
Ugdymo karjerai paslaugų organizavimo sistemos schema vaizduojama 6.1 paveiksle. Lietuvos mokinių ugdymo karjerai paslaugų organizavimo sistema yra trijų lygmenų (4 punkte nurodytos kitos institucijos gali būti įvairaus lygmens):

6.2.1. Nacionalinio lygmens institucija (nacionalinis karjeros centras / nacionalinio lygmens karjeros centras, toliau – NKC);

6.2.2. Savivaldybių lygmens institucijos (savivaldybių / savivaldybių lygmens karjeros centrai, toliau – SKC);

6.2.3. Pirminio lygmens institucijos (bendrojo ugdymo mokyklų karjeros centrai, toliau – MKC, profesinio mokymo įstaigų karjeros centrai, toliau – PMKC).

6.2.4. Kitos institucijos.



6.1 pav. Lietuvos mokinių ugdymo karjerai paslaugų organizavimo sistemos institucijos ir jų ryšiai

### 6.3. Nacionalinio lygmens karjeros centras

NKC yra institucija, koordinuojanti ugdymą karjerai nacionaliniu lygiu ir dalyvaujanti formuojant iri įgyvendinant ugdymo karjerai politiką.

#### 6.3.1. NKC funkcijos:

6.3.1.1. Kartu su Švietimo ir mokslo ministerija inicijuoja mokinių ugdymą karjerai reglamentuojančių teisės aktų priėmimą ir keitimą, formuoja ir įgyvendina mokinių ugdymo karjerai strategiją;

6.3.1.2. Koordinuoja ugdymo karjerai paslaugų teikimą Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo institucijose;

6.3.1.3. Kuria ir atnaujina ugdymo karjerai metodinę bazę;

6.3.1.4. Organizuoja karjeros specialistų kvalifikacijos tobulinimą;

6.3.1.5. Aprūpina savivaldybių, bendrojo ugdymo mokyklų, profesinio mokymo įstaigų karjeros centrus karjeros ugdymui skirtais leidiniais ir metodinėmis priemonėmis;

- 6.3.1.6. Padeda MKC, PMKC ir SKC diegti ugdymo karjerai inovacijas;
- 6.3.1.7. Teikia metodinę pagalbą ugdymo karjerai specialistams (per kvalifikacijos tobulinimo kursus ir kt.);
- 6.3.1.8. Kaupia duomenis apie teikiamas ugdymo karjerai paslaugas;
- 6.3.1.9. Bendradarbiaudamas su Švietimo ir mokslo ministerija organizuoja ir vykdo ugdymo karjerai paslaugų sistemos stebėseną šalies mastu;
- 6.3.1.10. Bendradarbiauja su Lietuvos ir užsienio institucijomis, užsiimančiomis ugdymo karjerai paslaugų teikimu ar tobulinimu;
- 6.3.1.11. Parengia bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių poreikių karjeros ugdymo paslaugoms įvertinimo kriterijus, priemones ir tvarką;
- 6.3.1.12. Kita.

### 6.3.2. NKC steigimas

6.3.2.1 Nacionalinio lygmens karjeros centras steigiamas (a) kaip nauja savaranki Švietimo ir mokslo ministerijai pavaldi institucija arba (b) kaip esamos švietimo pagalbos institucijos padalinys.

6.3.2.2. Pasirinkus b) variantą, pirmenybė teikiama institucijai, kuri:

- 6.3.2.2.1. Turi ugdymo karjerai paslaugas vykdančią padalinį, kuriam būtų pavedamos NKC funkcijos;
  - 6.3.2.2.2. Yra sukaupusi ugdymo karjerai organizavimo patirtį;
  - 6.3.2.2.3. Turi didelę projektų karjeros srityje vykdymo patirtį;
  - 6.3.2.2.4. Turi atitinkamą infrastruktūrą ir specialistų;
  - 6.3.2.2.5. Turi sukaupę informaciją apie PIT veiklą ir išplėtotus ryšius su jais.
- 6.3.2.3. Institucijos, pajėgios įsteigti visus Lietuvos karjeros centrus kuruojančią padalinį (NKC) yra:

**A. Lietuvos moksleivių informavimo ir techninės kūrybos centras** (Centro pranašumas tas, kad turi panašias funkcijas vykdančią padalinį, yra sukaupę ugdymo karjerai paslaugų organizavimo ir projektų karjeros srityje vykdymo patirtį, turi atitinkamą infrastruktūrą ir specialistų, turi sukaupę informacijos apie PIT veiklą).

**B. Specialiosios pedagogikos ir psichologijos centras** (Centro pranašumas – išplėtoti ryšiai su savivaldybių lygmens PPT ir mokyklomis, psichologinių įvertinimo priemonių bazė ir kvalifikuoti specialistai).

**C. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras** (Centro pranašumas – glaudus ryšys su profesinio mokymo įstaigomis; trūkumas – nepakankamai išplėtotą infrastruktūrą, silpnos sąsajos su bendruoju ugdymu).

6.3.2.4. Gali būti steigiami du nacionalinio lygmens karjeros centrai:

- A. Bendrojo ugdymo mokyklų ir savivaldybių karjeros centrus kuriojantis nacionalinio lygmens karjeros centras.
- B. Profesinio mokymo įstaigų karjeros centrus kuriojantis nacionalinio lygmens karjeros centras.

6.3.2.5. **NKC struktūra** formuojama, atsižvelgiant į galiojančius teisės aktus, Modelio 6.3.1 skirsnyje išvardytas NKC funkcijas ir Modelio diegimo rekomendacijas.

#### **6.4. Savivaldybių lygmens karjeros centrai**

SKC yra savivaldybės švietimo pagalbos įstaiga arba jos padalinys, teikiantis ugdymo karjerai paslaugas ir kuriojantis jos teritorijos bendrojo ugdymo mokyklose teikiamas ugdymo karjerai paslaugas.

##### **6.4.1. SKC funkcijos:**

6.4.1.1. Koordinuoja ugdymo karjerai paslaugų teikimą atitinkamai savivaldybei pavaldžiose bendrojo ugdymo mokyklose;

6.4.1.2. Kaupia ir sistemina svarbią karjerai ugdyti informaciją apie situaciją švietimo sistemoje ir darbo rinkoje, užtikrina jos sklaidą;

6.4.1.3. Užtikrina ugdymo karjerai paslaugų teikimo kokybę savivaldybės teritorijoje:

6.4.1.3.1. Kaupia ir sistemina duomenis apie ugdymo karjerai paslaugų teikimą savivaldybės teritorijoje;

6.4.1.3.2. Teikia tas paslaugas, kurioms teikti mokyklose nėra pakankamai išteklių (karjeros konsultavimo, karjeros į(si)vertinimo, veiklinimo);

6.4.1.3.3. Bendradarbiaudamas su NKC, kuria ir atnaujina ugdymo karjerai metodinę bazę, teikia metodinę pagalbą mokyklose dirbantiems ugdymo karjerai specialistams;

6.4.1.3.4. Bendradarbiauja su darbdaviais organizuojant ugdymo karjerai paslaugas (ypač profesinį veiklinimą) bendrojo ugdymo mokyklose;

6.4.1.4. Dalyvauja vykdant ugdymo karjerai sistemos stebėseną savivaldybės teritorijoje;

6.4.1.5. Inicijuoja ir vykdo projektinę veiklą ugdymo karjerai srityje;

6.4.1.6. Kita.

6.4.2. **SKC steigimas:** karjeros centras steigiamas kiekvienoje savivaldybėje. Galimos tokios savivaldybių karjeros centrų steigimo alternatyvos: a) SKC steigiamas kaip savivaldybės (arba jos švietimo skyriaus) naujas, savarankus padalinys; b) SKC funkcijos deleguojamos konkrečios bendrojo ugdymo mokyklos karjeros centrui, sustiprinus jį etatais ir materialine parama (toks centras kuruotų ir kitų mokyklų teikiamas ugdymo karjerai paslaugas); c) SKC steigiamas

kaip savivaldybei pavaldžios švietimo pagalbos institucijos padalinys; d) SKC steigiamas kooperuojantis kelioms savivaldybėms; e) išplečiamos savivaldybei pavaldžios švietimo institucijos specialistų funkcijos, nekuriant atskiro padalinio. Konkrečią SKC steigimo alternatyvą pasirenka savivaldybė.

### **6.5. Bendrojo ugdymo mokyklų karjeros centrai**

MKC yra bendrojo ugdymo mokyklos padalinys, organizuojantis ir / arba teikiantis ugdymo karjerai paslaugas.

#### **6.5.1. MKC funkcijos:**

6.5.1.1. Tiria mokinių ir kitų vartotojų ugdymo karjerai paslaugų poreikį ir nustato mokinių šių paslaugų poreikio lygį;

6.5.1.2. Teikia ugdymo karjerai paslaugas (karjeros mokymo, informavimo, konsultavimo, įvertinimo, veiklinimo ir darbo ieškos) mokiniams ir jų tėvams;

6.5.1.3. Kaupia išteklius, reikalingus ugdymo karjerai paslaugoms teikti;

6.5.1.4. Aprūpina mokyklos pedagoginį personalą informacija ir kitais ištekliais, būtinais karjeros ugdymo (ypač karjeros mokymo) paslaugoms teikti;

6.5.1.5. Neturint pakankamai išteklių suteikti ugdymo karjerai paslaugas (pvz.: įvertinimo), siunčia mokinius ir kitus vartotojus į SKC ir / ar kitas švietimo pagalbos institucijas, kurios teikia atitinkamas paslaugas;

6.5.1.6. Stebėsenos srityje – kaupia ir teikia SKC / NKC pirminę informaciją apie ugdymo karjerai paslaugų įgyvendinimą;

6.5.1.7. Nuolat vykdo ugdymo karjerai paslaugų savianalizę, siekdami kuo didesnio naudingumo mokiniui ir visuomenei;

6.5.1.8. Periodiškai teikia ataskaitas apie vykdytą veiklą mokyklos administracijai ir SKC bei NKC;

6.5.1.9. Kita.

#### **6.5.2. MKC steigimas**

6.5.2.1. Ugdymo karjerai paslaugas turi gauti kiekvienas mokinys. Mokykla yra atsakinga už kokybiškų ugdymo karjerai paslaugų suteikimą kiekvienam savo mokiniui.

6.5.2.2. Sprendimą dėl MKC steigimo, personalo struktūros ir funkcijų priima mokykla ir jos steigėjas. MKC gali būti steigiamas Profesinio informavimo taško pagrindu.

6.5.2.3. Kai mokykla nėra pajėgi įsteigti atskirą MKC, mokyklos administracija sudaro sutartį su SKC ir / arba kitos mokyklos karjeros centru dėl ugdymo karjerai paslaugų teikimo.

6.5.2.4. Mokyklų dydis svyruoja nuo keliolikos iki 2000 mokinių ir daugiau. Pagal analogiją su psichologo etato steigimu ugdymo karjerai specialisto vienas etatas steigiamas, jei mokykloje yra

nuo 301 iki 600 mokinių (Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2004 06 03 įsakymas Nr. ISAK-837 *Dėl psichologinės pagalbos mokiniui teikimo aprašo patvirtinimo*).

6.5.2.5. Kadangi mokyklose jau dirba įvairūs pagalbos švietimui specialistai (psichologai, socialiniai ir specialieji pedagogai), kartais ne visu krūviu, ugdymo karjerai specialistų etatų ir mokinių skaičiaus santykis gali būti šiek tiek mažesnis (t. y. mokinių skaičius vienam sąlyginiam etatui didesnis).

6.5.2.6. Mokyklose, kuriose mokosi per 600 mokinių, steigti ugdymo karjerai specialistų papildomus etatus paliekama mokyklos ir jos steigėjo nuožiūrai.

## **6.6. Profesinio mokymo įstaigų karjeros centrai (PMKC)**

PMKC yra profesinio mokymo įstaigos padalinys, organizuojantis ir / arba vykdomas ugdymo karjerai paslaugas.

### **6.6.1. PMKC funkcijos:**

6.6.1.1. Organizuoja įvairaus pobūdžio ugdymo karjerai paslaugas;

6.6.1.2. Tiria profesinio mokymo įstaigos mokinių karjeros ugdymo paslaugų poreikį;

6.6.1.3. Padeda mokiniams tinkamai planuoti karjerą, pasirengti atvirai darbo rinkai;

6.6.1.4. Padeda spręsti profesinio mokymo įstaigos mokinių profesinės praktikos ir įsidarbinimo klausimus;

6.6.1.5. Įgyvendindami ugdymo karjerai tikslus bendradarbiauja su socialiniais partneriais, darbdaviais, kitų institucijų karjeros centrais;

6.6.1.6. Teikia karjeros informavimo paslaugas potencialiems profesinio mokymo įstaigos mokiniams ir kitiems suinteresuotiems asmenims;

6.6.1.7. Teikia profesinio mokymo įstaigos mokiniams įvairių formų individualias ir grupines karjeros informavimo, konsultavimo, įvertinimo paslaugas;

6.6.1.8. Stebėsenos srityje – kaupia ir analizuoja duomenis apie ugdymo karjerai paslaugų teikimą savo institucijoje ir teikia juos SKC / NKC;

6.6.1.9. Kita.

### **6.6.2. PMKC steigimas ir struktūra**

6.6.2.1. PKMC steigiami visose profesinio mokymo įstaigose.

6.6.2.2. PKMC personalo struktūrą numato profesinio mokymo įstaiga ir pastarosios steigėjas.

6.6.2.3. Kai profesinio mokymo įstaiga nėra pajėgi įsteigti atskirą KC, įstaigos administracija sudaro sutartį su NKC, SKC ir / arba kitos ugdymo ar švietimo pagalbos įstaigos KC dėl ugdymo karjerai paslaugų teikimo.

## **6.7. Kiti ugdymo karjerai paslaugų teikėjai**

### **6.7.1. Švietimo ir mokslo ministerija ir jos funkcijos mokinių ugdymo karjerai srityje:**

6.7.1.1. Kuria ugdymo karjerai politiką, rengia teisės aktus, kontroliuoja strateginių uždavinių ugdymo karjerai srityje įgyvendinimą;

6.7.1.2. Steigia, finansuoja ir prižiūri nacionalinį karjeros centrą;

6.7.1.3. Užtikrina Atviros informavimo, konsultavimo, orientavimo sistemos (AIKOS) plėtojimą;

6.7.1.4. Tvirtina ugdymo karjerai paslaugų kokybės užtikrinimo ir stebėsenos rodiklius, užtikrina nuolatinę stebėseną kaip integralią visos švietimo stebėsenos sistemos dalį;

6.7.1.5. Siekia, kad visų lygmenų ugdymo karjerai paslaugų teikimas būtų suderintas ir sudarytų lanksčią, darnią sistemą;

6.7.1.6. Bendradarbiauja su kitomis ministerijomis (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Ūkio ministerija) ir kitomis institucijomis, formuojant ir įgyvendinant Profesinio orientavimo strategijoje numatytus tikslus;

6.7.1.7. Kita.

### **6.7.2. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija:**

6.7.2.1. Koordinuoja ugdymo karjerai paslaugų teikimo veiklą Lietuvos darbo biržos padaliniuose;

6.7.2.2. Prižiūri viešųjų ir privačių įdarbinimo įstaigų veiklą;

6.7.2.3. Kartu su Švietimo ir mokslo ministerija rengia ugdymo karjerai srities teisės aktus;

6.7.2.4. Užtikrina informacijos apie abiturientų ir absolventų padėtį darbo rinkoje teikimą;

6.7.2.5. Teikia informaciją apie ugdymo karjerai paslaugas Lietuvos darbo biržoje ir kitose institucijose;

6.7.2.6. Kita.

### **6.7.3. Ūkio ministerija:**

6.7.3.1. Kuria šalies ūkio raidos strategijas, kartu su kitomis institucijomis formuoja žmogiškųjų išteklių plėtros politiką;

6.7.3.2. Dalyvauja formuojant ir vykdant profesinio mokymo ir ugdymo karjerai (profesinio orientavimo) politiką;

6.7.3.3. Organizuoja kvalifikuotų specialistų poreikio prognostinius tyrimus, apibendrina specialistų pasiūlos-paklausos darbo rinkoje aktualios ir perspektyvinės analizės rezultatus, teikia išvadas ir pasiūlymus Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir kitoms valstybės institucijoms dėl valstybės lėšomis finansuojamo specialistų rengimo užsakymo;



6.7.3.4. Dalyvauja rengiant teisės aktus, reglamentuojančius asmens įgytų kvalifikacijų vertinimą;

6.7.3.5. Organizuoja savo reguliuojamos srities darbuotojų tęstinį profesinį mokymą, atsižvelgdama į asmens ugdymo karjerai principus;

6.7.3.6. Kartu su Švietimo ir mokslo ministerija bei kitomis ministerijomis rengia ugdymo karjerai paslaugų teikimo tvarką reglamentuojančius teisės aktus;

6.7.3.7. Kita.

#### **6.7.4. Lietuvos darbo birža:**

6.7.4.1. Analizuoja darbo paklausą ir pasiūlą, prognozuoja galimus darbo rinkos pokyčius;

6.7.4.2. Aprūpina teritorinius darbo biržos skyrius, jaunimo informavimo ir konsultavimo centrus ugdymo karjerai skirtais leidiniais, metodine medžiaga;

6.7.4.3. Teikia karjeros konsultavimo, informavimo ir darbo ieškos paslaugas įvairių tikslinių grupių atstovams (taip pat bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams, abiturientams ir absolventams);

6.7.4.4. Prižiūri Darbo biržos reguliavimo sričiai priskirtų įstaigų veiklą ugdymo karjerai srityje;

6.7.4.5. Teikia stebėsenos sistemai informaciją apie absolventų ir jaunimo nedarbą, jų dalyvavimą mokymo programose;

6.7.4.6. Tarpininkauja Lietuvos Respublikos piliečiams ir nuolat gyvenantiems Lietuvoje asmenims įsidarbinant;

6.7.4.7. Dalyvauja rengiant gyventojų užimtumo programas;

6.7.4.8. Bendradarbiauja su NKC, SKC, MKC ir PMKC;

6.7.4.9. Kita.

#### **6.7.5. Lietuvos Respublikos profesinio orientavimo taryba:**

6.7.5.1. Koordinuoja ugdymo karjerai veiklą šalyje;

6.7.5.2. Kuria ir tobulina asmens ugdymo karjerai strategiją;

6.7.5.3. Skatina ugdymo karjerai paslaugų inovacijas;

6.7.5.4. Analizuoja ir vertina ugdymo karjerai paslaugų stebėsenos rodiklius;

6.7.5.5. Teikia rekomendacijas ugdymo karjerai paslaugų kokybei gerinti;

6.7.5.6. Kita.

#### **6.7.6. Švietimo mainų paramos fondas:**

6.7.6.1. Rengia metodinius ir informacinius leidinius apie mobilumo ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes;

6.7.6.2. Teikia informaciją apie mokymosi ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes Lietuvoje ir Europos Sąjungoje;

6.7.6.3. Kita.

#### **6.7.7. Euroguidance centras:**

6.7.7.1. Teikia galimybę naudotis internetinėmis karjeros informavimo ir konsultavimo priemonėmis;

6.7.7.2. Organizuoja mokymo seminarus ir konferencijas ugdymo karjerai srityje;

6.7.7.3. Renka ir teikia informaciją apie Lietuvos ir kitų šalių švietimo bei karjeros informavimo ir konsultavimo sistemas, projektinę veiklą, metodus, gerą patirtį;

6.7.7.4. Bendradarbiauja su Lietuvos ir Europos institucijomis, europiniais bendradarbiavimo tinklais, Europos *Euroguidance* centrais;

6.7.7.5. Kita.

6.7.8. **Įvairios švietimo pagalbos institucijos.** Dalyvauja teikiant ir plėtojant mokinių ugdymo karjerai paslaugas pagal joms deleguotas funkcijas.

6.7.9. **Aukštųjų mokyklų karjeros centrai.** Dalyvauja teikiant ir plėtojant mokinių ugdymo karjerai paslaugas, remiantis aukštųjų mokyklų ir mokinių interesais. Nors aukštųjų universitetinių ir neuniversitetinių mokyklų situacija labai skiriasi nuo bendrojo ugdymo mokyklų ir gerokai mažiau nuo profesinių mokymo įstaigų situacijos, asmens ugdymo karjerai paslaugos, vartojama terminija, ugdomos kompetencijos ir kt. turėtų jungtis į vieną bendrą, iš vidaus neprieštaringą sistemą. Aukštoji mokykla, kaip ir profesinė mokykla, yra viena iš tarpinių grandžių žmogui pereinant iš bendrojo ugdymo sistemos į darbo rinką. Tas perėjimo kelias turėtų būti kuo nuoseklesnis, ir studijų krypties pasirinkimas turi derėti su tuo, ką žmogus rengiasi daryti ateityje. Deja, ta dėmė nėra didelė. Iš to, kas pasakyta, peršasi išvada: aukštųjų mokyklų karjeros centrai jau prevenciškai turėtų teikti paslaugas ne tik studijų kryptis pasirinkusiems asmenims, bet ir besimokantiems bendrojo ugdymo mokyklose mokiniams. Deja, kolegijų ir universitetų karjeros centrai savo misijas, vizijas ir tikslus numato orientuodamiesi tik į studentų karjeros kompetencijų ugdymą.

6.7.10. **Kitos institucijos.** Dalyvauja mokinių ugdymo karjerai paslaugų teikimo ir plėtojimo procese pagal joms priskirtas (nuostatais numatytas) funkcijas.

### **6.8. Skyriaus apibendrinimas**

Pateikiamas trijų lygmenų ugdymo karjerai sistemos administravimo modelis, apimantis nacionalinio, savivaldybių ir bendrojo ugdymo mokyklų bei profesinio mokymo įstaigų lygmenis. Tokia schema, atsižvelgus į dabartinę Lietuvos situaciją ir ugdymo karjerai tendencijas pasaulyje,

užtikrina optimalų funkcijų pasiskirstymą. Skirtingo lygmens karjeros centrai ne dubliuoja, o papildo vienas kito funkcijas.

Ateityje, siekiant užtikrinti optimalų siūlomos administravimo schemos veikimą, rekomenduojama:

- Ypač daug dėmesio skirti efektyviai skirtingų lygmenų institucijų komunikacijai.
- Rasti efektyvių būdų užtikrinti PMKC ir SKC bendradarbiavimą.
- Po pirmojo Modelio diegimo etapo rekomenduotina peržiūrėti ir prireikus koreguoti administravimo schemą.
- Diegiant UKSS įtraukti administravimo veiklos efektyvumo rodiklius.
- Pirmuoju Modelio diegimo etapu sukonkretinti už administravimą atsakingų asmenų funkcijas, susijusias su ugdymu karjerai.

## **7. UGDYMO KARJERAI SPECIALISTŲ FUNKCIJOS IR KOMPETENCIJOS**

### **7.1. Bendrojo ugdymo mokykloje:**

- 7.1.1. Bendrojo ugdymo mokytojai,
- 7.1.2. Klasių vadovai,
- 7.1.3. Socialinis pedagogas,
- 7.1.4. Psichologas,
- 7.1.5. Profesijos patarėjas / karjeros (profesijos) konsultantas.

### **7.2 Profesinio mokymo įstaigoje:**

- 7.2.1. Bendrojo ugdymo mokytojai,
- 7.2.2. Profesijos mokytojai,
- 7.2.3. Socialinis pedagogas,
- 7.2.4. Psichologas,
- 7.2.5. Profesijos patarėjas / karjeros (profesijos) konsultantas.

### **7.3. Ugdymo karjerai paslaugų teikėjų veiklos sritys:**

7.3.1. Karjeros mokymo paslaugą teikia (prioriteto tvarka): bendrojo ugdymo mokytojai, profesijos mokytojai; profesijos patarėjai / karjeros (profesijos) konsultantai; psichologai;

7.3.2. Karjeros informavimo paslaugą teikia (prioriteto tvarka): profesijos patarėjai / karjeros (profesijos) konsultantai; bendrojo ugdymo mokytojai, profesijos mokytojai; psichologai; socialiniai pedagogai;

7.3.3. Karjeros konsultavimo paslaugą teikia (prioriteto tvarka): psichologai; karjeros (profesijos) konsultantai. Karjeros patarimus, kaip atskirą konsultavimo atvejį, teikia profesijos patarėjai / karjeros (profesijos) konsultantai; bendrojo ugdymo mokytojai, profesijos mokytojai; psichologai; socialiniai pedagogai;

7.3.4. Karjeros į(si)vertinimo paslaugą teikia (prioriteto tvarka): psichologai; karjeros (profesijos) konsultantai;

7.3.5. Profesinį veiklinimą vykdo (prioriteto tvarka): bendrojo ugdymo mokytojai, profesijos mokytojai; profesijos patarėjai / karjeros (profesijos) konsultantai;

7.3.6. Darbo ieškos paslaugą teikia (prioriteto tvarka): profesijos patarėjai / karjeros (profesijos) konsultantai; bendrojo ugdymo mokytojai, profesijos mokytojai.

## **7.4. Reikalavimai ugdymo karjerai paslaugų teikėjams**

### **7.4.1. Mokytojų, teikiančių ugdymo karjerai paslaugas, kvalifikaciniai reikalavimai**

Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokytojai, teikiantys ugdymo karjerai / profesinio orientavimo paslaugas, turi atitikti 2011 m. kovo 17 d. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo (Nr. XI-1281) 48 straipsnyje nustatytus reikalavimus ir Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. kovo 29 d. įsakymu Nr. ISAK-506 „Dėl kvalifikacinių reikalavimų mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, neformaliojo vaikų švietimo, pradinio, pagrindinio, vidurinio, specialiojo ugdymo ir profesinio mokymo programas, aprašo tvirtinimo“ nustatytus reikalavimus. Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokytojai, teikiantys ugdymo karjerai paslaugas, turi būti išklause atitinkamos apimties kvalifikacijos tobulinimo programą (žr. Modelio aprašo 8.5 punktą).

### **7.4.2. Psichologo kvalifikaciniai reikalavimai**

Psichologai, teikiantys ugdymo karjerai paslaugas bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose, turi atitikti kvalifikacinius reikalavimus, nustatytus Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 m. rugsėjo 23 d. įsakymu Nr. ISAK-2575 „Dėl psichologų, teikiančių pagalbą mokiniui, atestacijos nuostatų patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. liepos 22 įsakymu Nr. ISAK-1548 „Dėl mokyklos psichologo bendrųjų pareiginių nuostatų“, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. lapkričio 15 d. įsakymu Nr. ISAK-2229 „Dėl švietimo ir mokslo ministro 2005 m. liepos 22 d. įsakymo Nr. ISAK-1548 „Dėl mokyklos psichologo bendrųjų pareiginių nuostatų“ pakeitimo“.

### **7.4.3 Profesijos patarėjo / karjeros konsultanto kvalifikaciniai reikalavimai**

Profesijos patarėjais / karjeros (profesijos) konsultantais bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose gali dirbti asmenys, turintys *Profesinio informavimo standarte*, patvirtintame Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. kovo 13 d. įsakymu Nr. ISAK-362, nustatytas kompetencijas.

### **7.4.4. Socialinio pedagogo kvalifikaciniai reikalavimai**

Socialiniai pedagogai, teikiantys ugdymo karjerai paslaugas bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose, turi atitikti kvalifikacinius reikalavimus, nustatytus Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2009 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. ISAK-2819 „Dėl švietimo ir mokslo ministro 2001 m. gruodžio 14 d. įsakymo Nr. 1667 „Dėl Socialinio pedagogo kvalifikacinių reikalavimų ir pareiginių instrukcijų patvirtinimo pakeitimo“. Socialiniai pedagogai, teikiantys ugdymo karjerai paslaugas, turi būti išklause atitinkamos apimties kvalifikacijos tobulinimo programą (žr. Modelio aprašo 8.5 punktą).

## **7.5. Specialistų kompetencijos**

Specialistai, teikiantys ugdymo karjerai paslaugas, turi įgyti tiek bendrąsias – visiems ugdymo karjerai paslaugų teikėjams reikalingas – kompetencijas, tiek specialias, konkrečiai paslaugų sričiai būdingas kompetencijas. Remiantis IAIEVG (*International Association of Educational and Vocational Guidance*) kompetencijų aprašu ir rekomendacijomis, ugdymo karjerai srityje dirbantis personalas, atsižvelgiant į jų atliekamas funkcijas, turi turėti bent 1–2 IAIEVG nurodytoms sritims reikalingas kompetencijas. Toliau pateikiamas bendrųjų ir specialiųjų kompetencijų, suskirstytų pagal veiklos sritis, sąrašas.

### **7.5.1. Bendrosios ugdymo karjerai paslaugų teikėjų kompetencijos:**

7.5.1.1. Etiškas ir profesionalus elgesys vykdant savo pareigas;

7.5.1.2. Gebėjimas tinkamai atstovauti kliento poreikiams mokymosi, karjeros ir asmeniniais klausimais;

7.5.1.3. Gebėjimas suprasti ir atsižvelgti į klientų kultūrinius skirtumus ir tinkamai bendrauti su visomis klientų grupėmis;

7.5.1.4. Gebėjimas integruoti teoriją ir praktiką teikiant konsultavimo ir kitas su ugdymu karjerai susijusias paslaugas;

7.5.1.5. Įgūdžiai kurti, įgyvendinti ir įvertinti konsultavimo ir ugdymo karjerai programas bei intervencijas;

7.5.1.6. Savo paties galimybių ir ribotumų supratimas;

7.5.1.7. Gebėjimas efektyviai žodžiu bendrauti su kolegomis ar klientais;

7.5.1.8. Naujausios informacijos apie švietimo, mokymosi, įsidarbinimo tendencijas, darbo rinkos ir socialinius klausimus turėjimas;

7.5.1.9. Socialinis ir / ar tarpkultūrinis jautrumas;

7.5.1.10. Įgūdžiai efektyviai bendradarbiauti dirbant profesionalų komandoje;

7.5.1.11. Visą gyvenimą trunkančio karjeros vystymo(si) proceso išmanymas.

**7.5.2. Specialiosios ugdymo karjerai paslaugas teikiančių specialistų kompetencijos (pagal veiklos sritis):**

#### **7.5.2.1. Įvertinimo sritis:**

7.5.2.1.1. Gebėjimas tiksliai ir nuodugniai, remiantis skirtingais įvertinimo įrankiais bei technikomis, apibrėžti ir nustatyti kliento poreikius;

7.5.2.1.2. Gebėjimas tinkamai ir adekvačiai esamai situacijai naudoti įvertinimo duomenis;

7.5.2.1.3. Gebėjimas identifikuoti situacijas, kuriomis reikėtų kreiptis į specialias tarnybas;

7.5.2.1.4. Gebėjimas efektyviai dirbti siunčiant klientą į kitas institucijas, užmezgant kontaktus tarp individo ir tos institucijos;

7.5.2.1.5. Gebėjimas nuolat atnaujinti šaltinių, kur galima siųsti individą, sąrašą;

7.5.2.1.6. Gebėjimas atlikti kliento ir jo aplinkos poreikių įvertinimą.

**7.5.2.2. Konsultavimo mokymo(si) klausimais sritis:**

7.5.2.2.1. Suinteresuotumas mokinio potencialu ir atitinkamų įgūdžių ugdymu;

7.5.2.2.2. Pagalba mokiniui ar jų grupei sudarant mokymosi planus;

7.5.2.2.3. Pagalba mokiniui priimant sprendimus;

7.5.2.2.4. Pagalba mokiniui gerinant savęs pažinimo įgūdžius;

7.5.2.2.5. Pagalba mokiniui pasirenkant mokymosi dalykus;

7.5.2.2.6. Pagalba mokiniui įveikiant mokymosi sunkumus;

7.5.2.2.7. Motyvavimas ir pagalba mokiniui dalyvaujant tarptautinių mainų programose;

7.5.2.2.8. Konsultavimasis su tėvais aptariant mokinio mokymosi pažangą;

7.5.2.2.9. Pagalba mokytojams gerinant mokymo metodologiją;

7.5.2.2.10. Pagalba mokytojams integruojant karjeros mokymą į kito dalyko mokymo programas.

**7.5.2.3. Karjeros vystymo(si) sritis:**

7.5.2.3.1. Karjeros vystymo(si) ir profesinės elgsenos dinamikos išmanymas;

7.5.2.3.2. Su karjeros vystymu(si) susijusių teisinių aspektų ir jų svarbos išmanymas;

7.5.2.3.3. Gebėjimas planuoti, kurti, ir įgyvendinti programas bei intervencijas, skirtas visą gyvenimą trunkančiam karjeros vystymui(si);

7.5.2.3.4. Pasirengimo pereiti iš vienos aplinkos į kitą modelių išmanymas (perėjimas iš mokyklos į darbo aplinką, karjeros pokyčiai, išėjimas į pensiją, darbo netekimas, etatų mažinimas ir pan.);

7.5.2.3.5. Gebėjimas identifikuoti svarbiausius veiksnius (šeima, draugai, mokymosi ir finansinės galimybės) ir nuostatas (lyties, rasės, amžiaus, kultūriniai stereotipai), kurie turi reikšmės karjeros sprendimams priimti;

7.5.2.3.6. Pagalba individui keliant tikslus, įvardijant jų siekimo strategijas, iš naujo įvertinant tikslus, vertybes, interesus ir karjeros sprendimus;

7.5.2.3.7. Valstybinių ir vietinių įstaigų ar agentūrų, į kurias būtų galima kreiptis darbo, finansiniais, socialiniais ar asmeniniais klausimais, žinojimas;

7.5.2.3.8. Karjeros planavimo priemonių, karjeros informacijos ieškos internete sistemų ir kitų internetinių paslaugų išmanymas;

7.5.2.3.9. Įgūdžiai tinkamai naudotis prieš tai išvardytomis ugdymo karjerai priemonėmis ir technikomis;

7.5.2.3.10. Įgūdžiai naudotis ugdymo karjerai ištekliais, skirtais specifinių grupių poreikiams (migrantų, etninių mažumų atstovų, rizikos grupėms priklausančių asmenų) patenkinti;

7.5.2.3.11. Pagalba klientui kuriant savo karjeros ir gyvenimo planus.

#### **7.5.2.4. Konsultavimo sritis:**

7.5.2.4.1. Pagrindinių veiksnių, susijusių su asmens raida ir jo elgsenos dinamika, išmanymas;

7.5.2.4.2. Empatija, pagarba ir konstruktyvus santykis su klientu;

7.5.2.4.3. Individualių konsultavimo technikų naudojimas;

7.5.2.4.4. Grupės konsultavimo technikų naudojimas;

7.5.2.4.5. Dėmesys rizikos grupei priklausančių asmenų poreikiams;

7.5.2.4.6. Pagalba mokiniui:

a) siekiant užkirsti kelią asmeninėms problemoms;

b) ugdant asmenybę;

c) sprendžiant asmenines problemas;

d) priimant sprendimus;

e) siekiant surasti savo seksualinį tapatumą;

f) ugdant socialinius įgūdžius;

g) šviečiant sveikatos klausimais;

h) sprendžiant, kaip leisti laisvalaikį;

7.5.2.4.7. Pagalba klientui, kuriančiam asmeninį gyvenimo planą;

7.5.2.4.8. Prireikus tinkamas ir laiku siuntimas į kitas specializuotas tarnybas.

#### **7.5.2.5. Informavimo sritis:**

7.5.2.5.1. Įstatymų, susijusių su švietimu, mokymu ir darbu, išmanymas vietiniu, nacionaliniu ir tarptautiniu lygmeniu;

7.5.2.5.2. Mokslo laipsnių ir profesinės kvalifikacijos, įgytos skirtingose šalyse, ekvivalentų išmanymas;

7.5.2.5.3. Gebėjimas rinkti, tvarkyti, skleisti ir atnaujinti informaciją, susijusią su:

a) švietimu ir mokymusi;

b) profesijomis;

c) įsidarbinimo galimybėmis;

d) kita (sveikata, laisvalaikiu ir kt.);



7.5.2.5.4. Gebėjimas naudoti informacinės technologijas teikiant informaciją, susijusią su švietimu ar profesine veikla (duomenų bazės, kompiuterių programos, internetinius išteklius);

7.5.2.5.5. Pagalba klientui naudojantis informacija, susijusia su švietimu ir / ar profesine veikla.

#### **7.5.2.6. Paslaugų koordinavimo sritis:**

7.5.2.6.1. Konsultavimasis su tėvais, mokytojais, socialiniais darbuotojais, mokyklos administracija ir kitais suinteresuotais asmenimis, siekiant geresnių darbo su mokiniu rezultatų;

7.5.2.6.2. Geri tarpasmeniniai įgūdžiai siekiant sukurti ir palaikyti santykį su klientu, įgyvendinti konsultavimo tikslus ir siekiamus elgsenos pokyčius;

7.5.2.6.3. Darbo su organizacijomis įgūdžiai (universitetais, verslo įmonėmis, savivaldybe, kitomis institucijomis);

7.5.2.6.4. Gebėjimas tinkamai interpretuoti ir paaiškinti sąvokas ir naują informaciją;

7.5.2.6.5. Gebėjimas koordinuoti mokyklos ir bendruomenės personalą, kad būtų užtikrinti didžiausi išteklių mokiniams;

7.5.2.6.6. Gebėjimas tinkamai nukreipti mokinius ir kitus suinteresuotus asmenis (tėvus, mokytojus) naudotis specialiomis programomis, paslaugomis, socialiniais tinklais ir pan.;

7.5.2.6.7. Gebėjimas paskatinti mokinio kūrybiškumą;

7.5.2.6.8. Gebėjimas susikurti gerą savo, kaip profesionalo, įvaizdį.

#### **7.5.2.7. Tyrimų sritis:**

7.5.2.7.1. Tyrimo metodologijos, duomenų rinkimo ir analizės technikų išmanymas;

7.5.2.7.2. Gebėjimas inicijuoti tyrimo projektus, susijusius su karjeros vystymu(si);

7.5.2.7.3. Tyrimo rezultatų pristatymo įgūdžiai;

7.5.2.7.4. Gebėjimas interpretuoti tyrimo rezultatus;

7.5.2.7.5. Gebėjimas integruoti tyrimo rezultatus į praktinę ugdymo karjerai veiklą;

7.5.2.7.6. Gebėjimas įvertinti ugdymo karjerai paslaugų ir intervencijų efektyvumą, naudojant naujausias technikas ir įvertinimo metodus;

7.5.2.7.7. Nuolatinis žinių apie naujausius tyrimus šioje srityje atnaujinimas.

#### **7.5.2.8. Paslaugų vadybos sritis:**

7.5.2.8.1. Gebėjimas įvardyti tikslines paslaugų gavėjų grupes;

7.5.2.8.2. Gebėjimas atlikti poreikių įvertinimą;

7.5.2.8.3. Gebėjimas tinkamai naudoti ugdymo karjerai programoms įgyvendinti skirtą inventorių;

7.5.2.8.4. Naujausios literatūros ir tendencijų šioje srityje išmanymas;

7.5.2.8.5. Informacijos apie teikiamas paslaugas ir vykdomas programas sklaida bendruomenėje;

7.5.2.8.6. Programų ir intervencijų vadybos gebėjimai (kūrimas, įgyvendinimas, priežiūra);

7.5.2.8.7. Gebėjimas įvertinti intervencijos efektyvumą;

7.5.2.8.8. Gebėjimas remiantis gautais įvertinimo rezultatais parengti rekomendacijas programoms / intervencijoms tobulinti instituciniu lygmeniu;

7.5.2.8.9. Švietimo, konsultavimo ir įdarbinimo paslaugų teikimo įgūdžiai;

7.5.2.8.10. Vadovavimo komandai gebėjimai;

7.5.2.8.11. Gebėjimas skatinti pavaldinių tobulėjimą.

#### **7.5.2.9. Bendruomenės aktyvinimo sritis:**

7.5.2.9.1. Bendradarbiavimo su bendruomenės atstovais įgūdžiai;

7.5.2.9.2. Gebėjimas atlikti žmogiškųjų ir materialinių išteklių analizę;

7.5.2.9.3. Gebėjimas atlikti bendruomenės poreikių analizę;

7.5.2.9.4. Gebėjimas efektyviai dirbti bendruomenės labui;

7.5.2.9.5. Gebėjimas dirbti su bendruomene kuriant, įgyvendinant ir įvertinant įvairias iniciatyvas, susijusias su ekonominių, socialinių, švietimo, darbo tikslų pasiekimu;

7.5.2.9.6. Gebėjimas dirbti su vietiniais, nacionaliniais ir tarptautiniais tinklais, skirtais ugdymui karjerai ir / ar švietimui.

#### **7.5.2.10. Įdarbinimo paslaugų sritis:**

7.5.2.10.1. Gebėjimas teikti konsultacijas klientams apie darbo paieškos strategijas;

7.5.2.10.2. Gebėjimas naudotis internetu ieškant darbo;

7.5.2.10.3. Gebėjimas tinkamai pristatyti klientams darbo galimybes ir padėti adekvačiai pasirinkti;

7.5.2.10.4. Gebėjimas gauti informaciją apie darbdavių ir švietimo įstaigų siūlomas galimybes;

7.5.2.10.5. Konsultavimasis su švietimo politiką formuojančiomis institucijomis;

7.5.2.10.6. Nuolat atnaujinti informaciją apie darbo pasiūlymus;

7.5.2.10.7. Gebėjimas pasiūlyti individui tinkamas darbo vietas ar mokymosi galimybes;

7.5.2.10.8. Pagalba klientui išlaikyti darbo vietą.

## **7.6. Ugdymo karjerai paslaugų specialistų rengimas ir kvalifikacijos tobulinimas**

### **7.6.1. Teisinis pagrindas**

Specialistų, dalyvaujančių teikiant mokinių ugdymo karjerai paslaugas, rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo reikalavimai apibrėžia atitinkami norminiai dokumentai, pavyzdžiui:

- Pedagogų rengimo reglamentas (patvirtintas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 m. gruodžio 5 d. įsakymu Nr. ISAK-3363);
- Psichologų, teikiančių pagalbą mokiniui, atestacijos nuostatai (patvirtinta 2007 m. sausio 29 d. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymu Nr. ISAK-101);
- Psichologijos studijų krypties reglamentas (patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2004 m. sausio 22 d. įsakymu Nr. ISAK-87);
- Profesinio informavimo standartas (patvirtintas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. kovo 13 d. įsakymu Nr. ISAK-362);
- Profesijos konsultanto rengimo standartas (Patvirtinta Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos direktoriaus 2008-02-11 d. įsakymu Nr. V(4)-26);
- Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas (Patvirtintas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. balandžio 29 d. įsakymu Nr. ISAK-739 / A1-116);
- Socialinio pedagogo rengimo standartas (patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. birželio 26 d. įsakymu Nr. ISAK-1872 / A1-209).

### **7.6.2. Specialistų rengimas**

7.6.2.1. Psichologai turi būti rengiami pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas ir akredituotas psichologų rengimo programas;

7.6.2.2. Informavimo karjerai specialistai ir karjeros konsultantai turėtų būti rengiami pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas ir akredituotas magistro lygmens programas, kurių metu ugdomos šių rekomendacijų 7.5. punkte įvardytos kompetencijos;

7.6.2.3. Mokytojai, socialiniai pedagogai ir kiti švietimo pagalbos specialistai, teiksiantys karjeros konsultavimo paslaugas, turėtų įgyti papildomą profesinę kvalifikaciją (ne mažiau kaip 60 ECTS kreditų).<sup>22</sup>

### **7.6.3. Specialistų kvalifikacijos tobulinimas**

Ugdymo karjerai paslaugas teikiantiems specialistams rekomenduojama:

7.6.3.1. Karjeros mokymo paslaugas teikiantys bendrojo ugdymo ir profesijos mokytojai bei socialiniai pedagogai papildomai turi būti išklause specialų ne mažiau nei 3 ECTS kreditų (32 akademinį valandų) apimties kvalifikacijos tobulinimo kursą;

---

<sup>22</sup> Rekomenduojama kuriai nors (kurioms nors) iš Lietuvos aukštųjų mokyklų parengti ir vykdyti specializuotą specialistų kvalifikacijos tobulinimo kursą.

7.6.3.2. Ugdymo karjerai paslaugas teikiantys specialistai turi kas trejus metus išklaudyti ne mažesnės kaip 3 ECTS kreditų apimties kvalifikacijos tobulinimo kursą ugdymo karjerai srityje ir / arba kitais būdais tobulinti kvalifikaciją;

7.6.3.3. Ugdymo karjerai specialistams taip pat ypač rekomenduojama išnaudoti Švietimo mainų paramos fondo (ŠMPF) ir kitų organizacijų ar fondų siūlomas tarptautinio mobilumo galimybes, tobulinti kvalifikaciją vykdant įvairią projektinę veiklą, bendradarbiauti ir keistis gerąja patirtimi su kitais šioje srityje dirbančiais specialistais<sup>23</sup>.

## **7.7. Skyriaus apibendrinimas**

Ugdymo karjerai paslaugų kokybė tiesiogiai priklauso nuo šių paslaugų teikėjų kvalifikacijos ir kompetencijų. Todėl diegiant ugdymo karjerai paslaugų sistemą rekomenduojama:

- Visų pirma, tinkamai apmokyti ugdymo karjerai paslaugas teikiančius specialistus, ypač mokytojus, kurie įgyvendins karjeros mokymo programą (jiems rekomenduojama skirti specialų 32 val. apimties kursą);
- Užtikrinti, kad į mokytojų ir švietimo pagalbos specialistų kvalifikacijos tobulinimo planus būtų įtrauktas ir ugdymo karjerai modulis;
- Vėlesniuose ugdymo karjerai paslaugų diegimo etapuose rekomenduojama aiškiau reglamentuoti ugdymo karjerai specialistų rengimo standartus;
- Tobulinant ir atnaujinant mokytojų rengimo programas universitetuose ir kolegijose, daugiau dėmesio skirti ugdymo karjerai dalykui;
- Kuriant ugdymo karjerai specialistų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo programas, vadovautis visuotinai pripažįstamu specialistų kompetencijų sąvadu (neatmetant galimybės sukurti ir lietuvišką tokio sąvado versiją). Kol lietuviško sąvado nėra, orientuotis į IAEEVG specialistų kompetencijų sąvadą.

---

<sup>23</sup> *Rekomenduotina ateityje Lietuvoje sukurti ugdymo karjerai / profesinio orientavimo specialistų bendradarbiavimo tinklą.*

## 8. UGDYMO KARJERAI SISTEMOS STEBĖSENA IR KOKYBĖS UŽTIKRINIMAS

### 8.1. Ugdymo karjerai sistemos stebėseną (toliau – UKSS)

8.1.1. **UKSS paskirtis** – užtikrinti kokybiškas ugdymo karjerai paslaugas ir efektyviai išnaudoti materialinius ir finansinius išteklius.

8.1.2. **UKSS tikslas** – užtikrinti kokybišką ir efektyvų ugdymo karjerai paslaugų teikimą, stebėti ugdymo karjerai veiklą, jos rezultatus ir laiku šalinti pasitaikančius trūkumus, atsižvelgiant į įvairių rinkos dalyvių poreikius.

#### 8.1.3. UKSS uždaviniai:

8.1.3.1. Atsižvelgiant į švietimo institucijų ir darbo rinkos dalyvių poreikius, rinkti ir kaupti duomenis apie ugdymo karjerai sistemos būklę, kontroliuoti, ar ji atitinka siekiamus tikslus ir darbo rinkos dalyvių poreikius;

8.1.3.2. Analizuoti ir vertinti sukauptą informaciją;

8.1.3.3. Skelbti duomenis ir / arba analitinę informaciją stebėsenos vartotojams ir teikti rekomendacijas ugdymo karjerai paslaugoms tobulinti.

#### 8.1.4. UKSS principai:

8.1.4.1. **Tikslingumas** – renkami tik tie duomenys ir informacija, kurie yra reikalingi ir tinkami ugdymo karjerai būklei vertinti, atitinkamų valdymo subjektų sprendimams priimti.

8.1.4.2. **Sistemiškumas** – visa sistema stebima planingai, suderintai ir laikantis tęstinumo.

8.1.4.3. **Nešališkumas** – stebėseną vykdoma be išankstinio nusistatymo, laikantis profesinio nepriklausomumo nuo įvairių interesų grupių. Stebėjimo subjektai yra informuojami apie stebėjimo procesą, naudojamus rodiklius ir atsakingus vykdytojus.

8.1.4.4. **Patikimumas** – duomenys renkami laikantis duomenų rinkimo standartų, skelbiama tikrovę atitinkanti informacija.

8.1.4.5. **Konfidencialumas** – skelbiama tik bendra informacija, garantuojanti asmens duomenų anonimiškumą.

#### 8.1.5. UKSS sistemos dalyviai:

8.1.5.1. Mokiniai;

8.1.5.2. Mokytojai;

8.1.5.3. Profesijos mokytojai;

8.1.5.4. Švietimo pagalbos specialistai;

8.1.5.5. Ugdymo karjerai paslaugų administratoriai (bendrojo ugdymo mokyklų, profesinio mokymo įstaigų, savivaldybių ir nacionalinio lygmens);

8.1.5.6. Darbdaviai;

8.1.5.7. Kita.

#### **8.1.6. Ugdymo karjerai paslaugų stebėsenos aprėptis:**

8.1.6.1. **Makrolygmuo** (pvz., jaunimo užimtumo ir ugdymo karjerai paslaugų sistemos funkcionavimo stebėseną nacionaliniu lygmeniu);

##### **8.1.6.2. Mikrolygmuo:**

8.1.6.2.1. Institucinis lygmuo (pvz., ugdymo karjerai paslaugas teikiančių institucijų infrastruktūra);

8.1.6.2.2. Mokytojų ir švietimo pagalbos specialistų lygmuo (pvz., specialistų kompetencijos);

8.1.6.2.3. Mokinių lygmuo (pvz., mokinių kompetencijos);

8.1.6.2.4. Kitų darbo rinkos dalyvių lygmuo.

#### **8.1.7. Ugdymo karjerai stebėsenos makrorodikliai**

##### **8.1.7.1. Kiekybiniai parametrai:**

8.1.7.1.1. Baigusių mokyklą mokinių tolesnio užimtumo statistika (kur įstojo; ką veikia, jeigu toliau nesimoko ir pan.);

8.1.7.1.2. Absolventų tolesnio užimtumo statistika (kur įsidarbino, kur tęsia studijas);

8.1.7.1.3. Ugdymo karjerai paslaugų sistemos funkcionavimo statistika (institucijų tinklo, paslaugų administravimo ypatumai, parengtų ir vykdomų karjeros ugdymo programų skaičius, suteiktų paslaugų skaičius, galimybės tobulinti kvalifikaciją, specialios kvalifikacijos specialistams suteikimas (atestacija) ir pan.).

##### **8.1.7.2. Kiekybiniai-kokybiniai parametrai:**

8.1.7.2.1. Kompetencijų atitikties darbo rinkos poreikiams vertinimas;

8.1.7.2.2. Absolventų pasitenkinimo savo karjera vertinimas.

#### **8.1.8. Ugdymo karjerai stebėsenos mikrorodikliai**

8.1.8.1. Institucijų galimybių vertinimas, reguliariai atliekamos savianalizės pagalba:

8.1.8.1.1. **Kiekybinių parametru vertinimas** – potencialių klientų skaičius, bendras plotas, tenkantis vienam darbuotojui, bendras darbuotojų skaičius, specialistų skaičius, turimi finansiniai ir kiti materialiniai išteklių ir pan.;

8.1.8.1.2. **Kokybinių parametru vertinimas** – darbuotojų kvalifikacija ir turimos kompetencijos (atitikis nustatytiems kvalifikaciniais reikalavimams), naudojami profesinės

informacijos šaltiniai, ugdymo karjerai skirtų programų kokybė, informacija apie (ne)pasiteisinsią veiklą, organizuojamos veiklos ir naudojamų priemonių įvairovė ir kt.;

8.1.8.2. Ugdymo karjerai paslaugų, suteiktų mokiniams ir kitų tikslinių grupių atstovams, vertinimas:

8.1.8.2.1. **Kiekybinių parametru vertinimas** (suteiktų paslaugų skaičius ir pobūdis, mokinių karjeros kompetencijų identifikavimas ir įvertinimas, kiekybiniai mokinių ir kitų paslaugų gavėjų pasitenkinimo paslaugomis tyrimai);

8.1.8.2.2. **Kokybinių parametru vertinimas** (mokinių ugdymo karjerai patirties aprašymas; mokinių individualių karjeros planų sudarymas, kokybiniai mokinių ir kitų paslaugų gavėjų pasitenkinimo paslaugomis tyrimai).

### 8.1.9. **Kiti UKSS organizavimo principai**

8.1.9.1. UKSS organizuojama nacionaliniu, savivaldybių ir mokymo įstaigų lygmenimis.

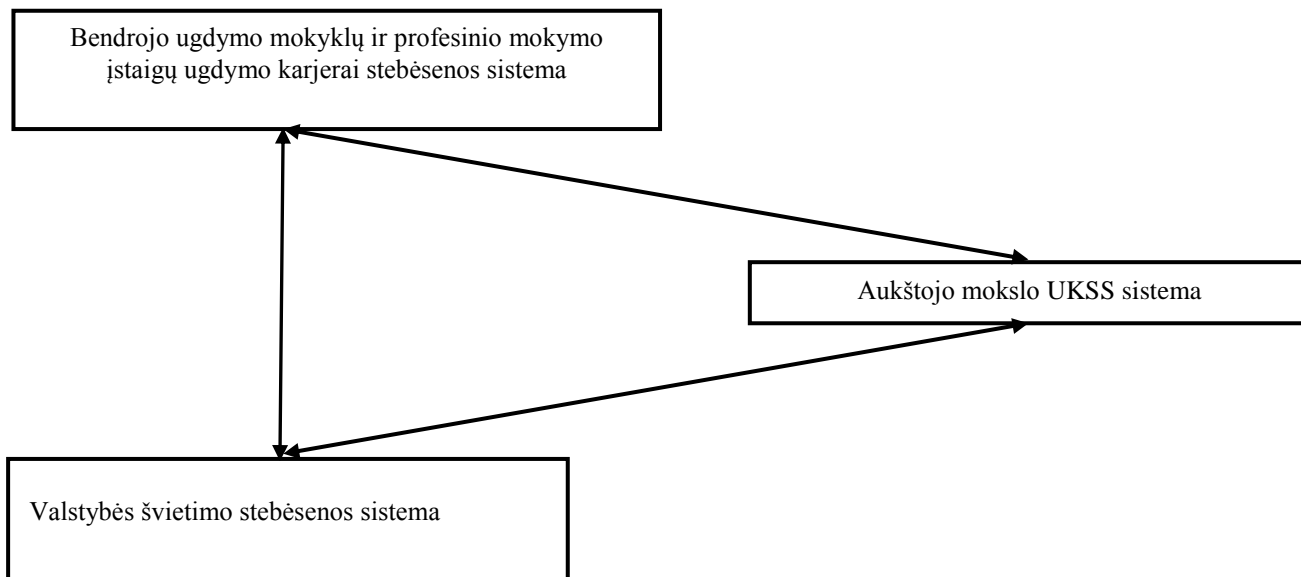
8.1.9.2. UKSS metodologija koordinuojama nacionaliniu lygmeniu. UKSS modelio visą realizaciją (funkcionalumą) užtikrina informacinė stebėsenos sistema. Bendra stebėsenos sistemos įgyvendinimo metodologija užtikrina galimybę ankstyvose kūrimo ir įdiegimo stadijose susipažinti su tarpiniais rezultatais, laiku koreguoti pasitaikančius trūkumus.

8.1.9.3. Organizuojant nacionalinę UKSS, būtina užtikrinti kaupiamos informacijos patikimumą – turi būti parengta atitinkamų rodiklių sistema, aiškiai aptarti informacijos rinkimo būdai, periodiškumas ir pan.

8.1.9.4. Kuriant UKSS sistemos modelį, būtina bendradarbiauti su bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų atstovais bei švietimo politikos specialistais. Atsižvelgiant į socialinius ir ekonominius pokyčius šalyje, tikslinga nuolat peržiūrėti ir aktualizuoti UKSS kintamuosius, didinant teikiamų paslaugų atitiktį darbo rinkos dalyvių poreikiams.

8.1.9.5. Plėtojant UKSS modelį, tikslinga daugiau dėmesio skirti kokybiniais rodikliams, kurie labiau fiksuotų asmens pasitenkinimą savo padėtimi darbo rinkoje ir mažiau tenkintis kiekybiniais veiklą apibūdinančiais rodikliais.

8.1.9.6. Neatsižvelgiant į UKSS dizaino ir turinio, ji turi būti suderinta su aukštojo mokslo UKSS sistema ir valstybės švietimo stebėseną. Rekomenduotina integruoti UKSS į valstybės švietimo stebėseną (8.1 pav.).



*8.1 pav. UKSS suderinimas su aukštojo mokslo ir valstybės švietimo stebėseną.*

## **8.2. Kokybės užtikrinimas**

### **8.2.1. Bendrieji kokybės užtikrinimo principai:**

8.2.1.1. Ugdymo karjerai paslaugų sistemos vizijos, misijos, kokybės politikos ir kokybės įsipareigojimų viešas skelbimas ir besąlygiškas vykdymas.

8.2.1.2. Susitelkimas į mokinių ir kitų suinteresuotų asmenų ugdymo karjerai poreikių patenkinimą ir jo sistemingą matavimą bei vertinimą.

8.2.1.3. Mokinių ir kitų ugdymo karjerai paslaugų gavėjų dalyvavimas kokybės gerinimo procesuose (įtraukimas).

8.2.1.4. Ugdymo karjerai paslaugų kokybės kaip vientiso ir nenutrūkstamo užtikrinimo sistemos proceso projektavimas.

8.2.1.5. Problemų identifikavimas, paslaugų gerinimas, aiškiai paskirstyta paslaugų teikėjų atsakomybė. Nuolatinis sistemos tobulinimas.

8.2.1.6. Rūpinimasis mokinių ir kitų ugdymo karjerai paslaugų gavėjų sėkme.

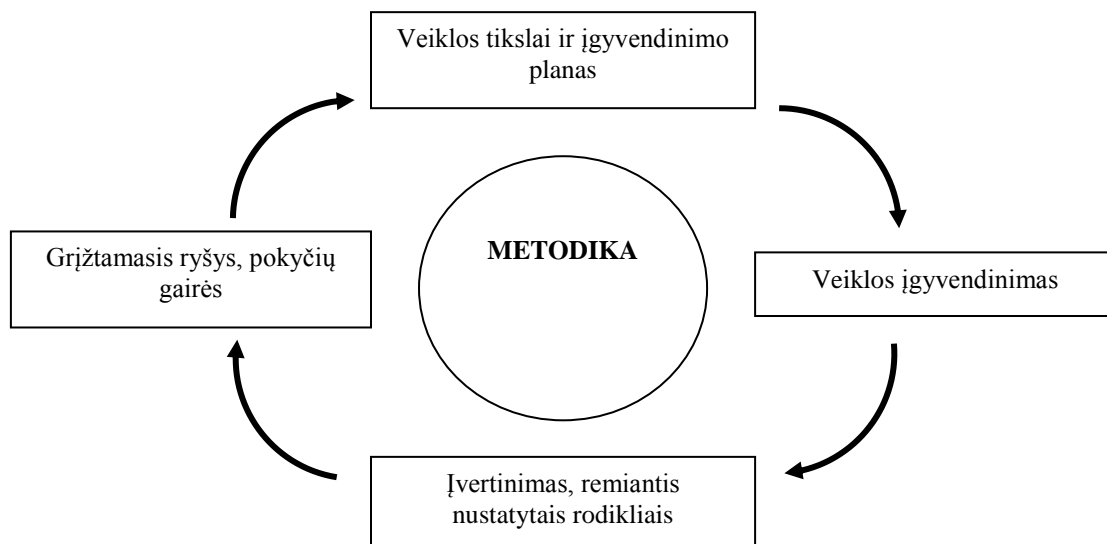
8.2.1.7. Dėmesio sutelkimas į duomenis, faktus, jų nuolatinę ir sistemingą analizę.

8.2.1.8. Sistemingas ugdymo karjerai paslaugų teikėjų mokymas ir švietimas.

**8.2.2. Kokybės užtikrinimo ir rizikos valdymo metodika** Modelyje siūloma naudoti kokybės užtikrinimo ir rizikos valdymo metodiką, pagrįstą „kokybės rato“ modeliu (9.2 pav.). Naudojantis šiuo modeliu, kokybės užtikrinimo priežiūra ir plėtra tampa dinamiškesnė, nes kiekvienas naujas vertinimas / analizė pradedamas nuo naujų įgyvendinimo būdų ir naujų sąlyčio taškų ieškojimo. Šis kokybės užtikrinimo modelį galima vadinti universaliu, nes, vertinant paslaugą,

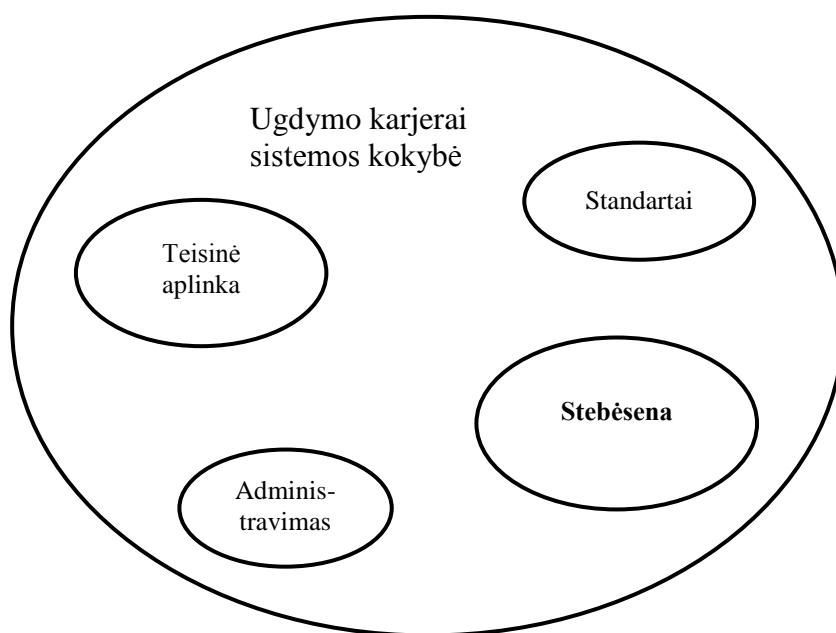


galima pradėti nuo bet kurio iš pagrindinių žingsnių, kurie sudaro kokybės užtikrinimo veiksmų ratą.



**8.2 pav. „Kokybės rato“ modelis**

8.2.3. Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo sistemos kokybę užtikrina sisteminės pastangos, koordinuotos pagal bendrą sistemos tikslą (8.3 pav.).



**8.3 pav. Ugdymo karjerai / profesinio orientavimo kokybės užtikrinimo sistema.**

8.2.4. **Ugdymo karjerai sistemos kokybės užtikrinimo lygmenys.** Ugdymo karjerai kokybė turi būti nukreipta į:

8.2.4.1. Vartotoją;

8.2.4.2. Paslaugos teikėją / specialistą;

8.2.4.3. Sistemos administravimą.

8.2.5. **Ugdymo karjerai paslaugoms taikytini kokybės kriterijai:**

8.2.5.1. Ugdymo karjerai paslaugų gavėjų įtraukimas:

- informacijos karjeros paslaugų gavėjams / vartotojams apie jų teises teikimas, atsižvelgiant į nacionalinių ir Europos Sąjungos vartotojų asociacijų rekomendacijas bei vartotojų teisių apsaugos priemones;
- reguliaraus grįžtamosios informacijos surinkimo iš karjeros paslaugos gavėjų apie jų pasitenkinimą gautomis paslaugomis ir paslaugų efektyvumą užtikrinimas;
- paslaugų kokybės gerinimas, atsižvelgiant į grįžtamosios informacijos rezultatus. Paslaugų vartotojų įtraukimo į ugdymo karjerai paslaugų plėtros, valdymo ir vertinimo procesus užtikrinimas.

8.2.5.2. Specialistų kompetencijos užtikrinimas:

- specialistų, teikiančių ugdymo karjerai paslaugas, kvalifikacijos užtikrinimas;
- specialistų kompetencijų įvertinimo kriterijų ir kvalifikacinių reikalavimų nustatymas;
- nuolatinio ir sisteminio kvalifikacijos kėlimo vykdymas ir sąlygų patirties sklaidai sudarymas.

8.2.5.3. Nuolatinis ugdymo karjerai paslaugų tobulinimas ir plėtra:

- aiškus standartų, kuriais bus vertinamas ugdymo karjerai paslaugų efektyvumas, apibrėžimas;
- paslaugų vertinimo diferencijavimas, atsižvelgiant į įvairių tikslinių grupių poreikius;
- paramos (metodinę, mokymų ir materialinės) asmenims, jų grupėms ar organizacijoms, teikiančioms ugdymo karjerai paslaugas (pvz., tėvams, nevyriausybinėms organizacijoms, privačioms institucijoms ir kt.) užtikrinimas.

8.2.5.4. Ugdymo karjerai paslaugų dermės užtikrinimas:

- skirtingo lygmens ugdymo karjerai paslaugas teikiančių institucijų efektyvaus ryšio užtikrinimas;
- ugdymo karjerai paslaugų kokybės vertinimo sistemos skirtingose institucijose vieningumo užtikrinimas.

### **8.2.6. Veiksniai, darantys įtaką kokybės įvertinimo sistemos funkcionavimui:**

- 8.2.6.1. Teisinė sistemos bazė;
- 8.2.6.2. Situacija švietimo sistemoje ir darbo rinkoje;
- 8.2.6.3. Paslaugas teikiančių institucijų ir / ar sektoriaus interesai;
- 8.2.6.4. Kultūriniai veiksniai;
- 8.2.6.5. Socialiniai veiksniai;
- 8.2.6.6. Ugdymo karjerai paslaugų teikimo / gavimo motyvacija;
- 8.2.6.7. Finansiniai ir žmogiškieji ištekliai;
- 8.2.6.8. Sistemos atvirumas pokyčiams;
- 8.2.6.9. Adekvatus ir laiku grįžtamasis ryšys paslaugos teikėjams;
- 8.2.6.10. Teikiamų paslaugų tobulinimo galimybės;
- 8.2.6.11. Kokybės užtikrinimo veiklos sistemiškumas ir kompleksiskumas;
- 8.2.6.12. Kokybės standartų numatymas;
- 8.2.6.13. Kokybės rodikliai ir duomenų apie juos surinkimo būdai.

### **8.3. Skyriaus apibendrinimas.**

Ugdymo karjerai paslaugų sistemos stebėseną – kritiškai svarbus komponentas, būtinas sėkmingam Modelio funkcionavimui. Ji būtina tiek paslaugų kokybei užtikrinti, tiek laiku atlikti būtinas ugdymo karjerai paslaugų sistemos modifikacijas. Todėl rekomenduojama:

- remiantis Rekomendacijose minimais principais sukurti IKT pagrindu veikiančią UKSS, ji užtikrintų informacijos surinkimo operatyvumą ir išplėstų naudojimo galimybes;
- Integruoti, kiek tai įmanoma, UKSS su Valstybės švietimo stebėsenos sistema,.

## 9. MOKINIŲ UGDYMO KARJERAI PASLAUGŲ SISTEMOS DIEGIMO ETAPAI

9.1. Mokinių ugdymo karjerai paslaugų sistemos diegimo etapai išskirti, atsižvelgiant į nacionaliniuose ir ES švietimo politikos dokumentuose įvardytus prioritetus ir jų įgyvendinimo terminus (Europos švietimo ir profesinio orientavimo strategija 2020, Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa (2007), Europa 2020 ir kt.). Diegimo etapai gali būti koreguojami, pasikeitus norminiams aktams ar situacijai švietimo srityje.

9.2. Ugdymo karjerai paslaugų sistemos kūrimo ir palaikymo etapai nėra griežtai atskirti vienas nuo kito. Ugdymo karjerai paslaugų sistema diegiama ir palaikoma trimis etapais:

9.2.1. Pirmas etapas. Nuo 2011 rugsėjo 1 d. iki 2013 m. balandžio 30 d.;

9.2.2. Antras etapas. Nuo 2013 m. gegužės 1 d. iki 2015 m. gruodžio 31 d.;

9.2.3. Trečias etapas. Nuo 2016 m. sausio 1 d. iki 2020 m. gruodžio 31 d.

9.3. **Pirmas etapas.** Projekto pagrindinės veiklos realizavimo etapas. Jo metu numatoma:

9.3.1. Įkurti nacionalinio lygmens (1), savivaldybių lygmens (60), bendrojo ugdymo mokyklų (749) ir profesinio mokymo įstaigų (72) karjeros centrus;

9.3.2. Sukurti karjeros centrų infrastruktūrą;

9.3.3. Įdarbinti 194 specialistus visu etatu ir 1540 specialistų 0,25 etato;

9.3.4. Organizuoti 1734 ugdymo karjerai specialistų mokymus;

9.3.5. Organizuoti 247 psichologų mokymus taikyti įvertinimo metodikas;

9.3.6. Parengti ir išleisti karjeros mokymo programas, skirtas bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams ir mokomąsias priemones bendrojo ugdymo mokyklų, profesinio mokymo įstaigų mokytojams bei švietimo pagalbos specialistams;

9.3.7. Parengti ir patvirtinti bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai paslaugų kokybės užtikrinimo ir stebėsenos modelį, įdiegti ugdymo karjerai paslaugų kokybės užtikrinimo ir stebėsenos sistemą;

9.3.8. Sukurti mokinių ugdymo karjerai informacinę svetainę;

9.3.9. Inicijuoti teisės aktų, susijusių su ugdymo karjerai paslaugomis, pakeitimus ir priėmimą.

9.4. **Antras etapas:**

9.4.1. Užtikrinti ugdymo karjerai paslaugų prieinamumą visiems Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams. Įkurti karjeros centrus tose bendrojo ugdymo

mokyklose bei profesinio mokymo įstaigose, kuriose jų nėra, arba garantuoti šių paslaugų teikimą kitais būdais. Optimizuoti karjeros centrų tinklą;

9.4.2. Surinkti, išanalizuoti ir apibendrinti mokinių UKSS pirmuosius duomenis;

9.4.3. Išanalizuoti ir apibendrinti ugdymo karjerai gerą patirtį ir užtikrinti jos sklaidą;

9.4.4. Vykdyti karjeros mokymo programų priežiūrą, tobulinti, modernizuoti, keisti programas pagal vartotojų poreikius, stebėsenos rezultatus ir galbūt pakitusią švietimo sistemos aplinką;

9.4.5. Atsižvelgus į realią bendrojo ugdymo situaciją, nuo 2013 m. karjeros mokymo programą galima įgyvendinti kaip privalomą dalyką (9–10 ir 11–12 klasėse), bet tik tuo atveju, jeigu bus peržiūrima pagrindinio ugdymo programa ir sumažintas vidurinio ugdymo programos dalykų branduolys. Tai galima derinti su jau įgyvendinamais ES projektais, skirtais į ugdymo turinio ir proceso kaitai. Skatinti ir įtvirtinti mokinių savanorystę, kuri padėtų ugdyti jų atsakomybę, savarankiškumą, padėtų atsakingai rinktis mokymosi ar studijų kryptį;

9.4.6. Toliau kurti, tobulinti metodines priemones, gerinti aprūpinimą jomis;

9.4.7. Plėtoti mokinių ugdymo karjerai paslaugų sistemą, atsižvelgus į informacinių komunikacinių technologijų ir ugdymo karjerai paslaugų naujoves;

9.4.8. Išplėtoti ir optimizuoti įvairaus lygmens karjeros centrų (NKC, SKC, MKC, PMKC, aukštųjų mokyklų karjeros centrai, kitos švietimo pagalbos įstaigos) bendradarbiavimą;

9.4.9. Sukurti ir vykdyti 60 ECTS pouniversitetinių studijų programą papildomai karjeros specialisto profesinei kvalifikacijai.

### **9.5. Trečias etapas:**

9.5.1. Optimizuoti karjeros centrų ir juose dirbančių specialistų skaičių, atsižvelgiant į pakitusį mokinių skaičių ir švietimo įstaigų tinklą;

9.5.2. Užtikrinti ugdymo karjerai specialistų kvalifikacijos tobulinimą;

9.5.3. Integravus UKSS į valstybės švietimo stebėseną, nuolat atlikti UKSS duomenų analizę.

9.5.4. Kaupti informaciją apie ugdymo karjerai gerą patirtį ir ją skleisti;

9.5.5. Nuolat vykdyti karjeros mokymo programų priežiūrą, tobulinti, modernizuoti, keisti programas pagal vartotojų poreikius, stebėsenos rezultatus ir galbūt pakitusią švietimo sistemos aplinką;

9.5.6. Toliau kurti, tobulinti metodines priemones, gerinti aprūpinimą jomis;

9.5.7. Plėtoti mokinių ugdymo karjerai paslaugų sistemą, atsižvelgus į informacinių komunikacinių technologijų ir ugdymo karjerai paslaugų naujoves;

9.5.8. Prireikus Modelį atnaujinti, atsižvelgiant į stebėsenos rezultatus, gerą patirtį, pakitusias socialines, kultūrinės ir ekonomines sąlygas, teisinę bazę, inovacijas ugdymo ir informacinių komunikacinių technologijų srityse bei kitus veiksnius.

## 10. MOKINIŲ UGDYMO KARJERAI SISTEMOS FINANSAVIMAS

### 10.1. Mokinių ugdymo karjerai sistemos finansavimas pirmuoju Modelio diegimo etapu.

10.1.1. Šiuo etapu Modelio diegimas finansuojamas projekto „Ugdymo karjerai ir stebėsenos Modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme (1 etapas) Nr. VP1-2.3.-ŠMM-01-002 pagal Lietuvos 2007–2013 metų laikotarpio žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 2 prioriteto Mokymasis visą gyvenimą VP1-2.3-ŠMM priemonę“ lėšomis. Iš viso Modeliui diegti bus skirta iki 55 mln. Lt. Šios lėšos skiriamos veiklai, nurodytai Modelio 10.3 punkte, vykdyti.

10.1.2. Remiantis situacijos Lietuvoje analize ir vykdomo Projekto planais, numatyta karjeros centrus įkurti visose profesinio mokymo įstaigose, gimnazijose, vidurinėse mokyklose, tose pagrindinėse mokyklose, kuriose jau veikia PIT ir 60 savivaldybių.

10.1.2.1. Naujų ar esamų PIT pagrindu rekomenduojama įsteigti 882 karjeros centrus:

10.1.2.1.1. Profesinio mokymo įstaigose – 72;

10.1.2.1.2. Gimnazijose – 215;

10.1.2.1.3. Vidurinėse mokyklose – 309;

10.1.2.1.4. Pagrindinėse mokyklose – 225;

10.1.2.1.5. Savivaldybėse – 60;

10.1.2.1.6. Nacionalinio lygmens karjeros centrą – 1.

10.1.3. Ugdymo karjerai sistemos infrastruktūrai didesnių papildomų savivaldybių ir mokyklų išteklių nereikės, nes:

10.1.3.1. Projekto vykdymo laikotarpiu kuriami karjeros centrai bus finansuojami Projekto lėšomis.

10.1.3.2. Jau veikia per 600 bendrojo ugdymo mokyklų PIT, aprūpintų technika ir baldais;

10.1.3.3. Mokyklų vadovai daugeliu atvejų randa lėšų etato dalimi ar priemoka finansuoti ten dirbantį asmenį;

10.1.3.4. Mokinio krepšelyje yra numatyta išlaidų karjerai ugdyti.

#### 10.1.4. Steigiant karjeros centrus numatomos investicinės išlaidos:

10.1.4.1. Steigiant karjeros centrus kompiuterių skaičius numatomas pagal mokinių skaičius:

10.1.4.1.1. daugiau nei 1500 mokinių – 8 kompiuteriai;

10.1.4.1.2. 1500–1200 mokinių – 7 kompiuteriai;

10.1.4.1.3. 1200–900 mokinių – 6 kompiuteriai;

10.1.4.1.4. 900–600 mokinių – 5 kompiuteriai;

10.1.4.1.5. 600–300 mokinių – 4 kompiuteriai;

10.1.4.1.6. mažiau nei 300 mokinių – 3 kompiuteriai.

10.1.4.2. Kompiuterių skaičius karjeros centruose:

	<b>Karjeros centrai, vnt.</b>	<b>Kompiuteriai, vnt.</b>
Gimnazijose	215	971
Vidurinėse mokyklose	309	1 240
Pagrindinėse mokyklose	225	785
Profesinio mokymo įstaigose	72	326
Savivaldybėse	60	120
Nacionaliniame karjeros centre	1	13
<b>VISO:</b>	<b>882</b>	<b>3455</b>

10.1.4.3. Įrangos kaina numatoma pagal esamas rinkos kainas: kompiuterio su programine įranga numatoma kaina 2747 litai. Kiekvienam karjeros centrui numatoma po vieną spausdintuvą-kopijavimo aparatą, kurio kaina 1020 litų.

	Vienetai	Vnt. kaina, Lt	Visa kaina, Lt
Kompiuteriai su programine įranga	3 455	2 747	9 490 885
Spausdintuvai-kopijavimo aparatai	882	1 020	899 640
Kita įranga <sup>24</sup>		560 000	560 000
		<b>Iš viso:</b>	<b>10 950 525</b>

10.1.5. Steigiant karjeros centrus numatoma lėšų darbuotojų darbo užmokesčiui:

10.1.5.1. Darbo užmokesčiui skaičiuoti imamas vidutinis mėnesinis mokytojų bruto darbo užmokestis valstybės sektoriuje 2010 metų trečiajame ketvirtyje. Lietuvos statistikos departamento duomenimis tai yra 2722,9 lito. Prie šio skaičiaus pridedamos valstybinio socialinio draudimo įmokos – 31proc. nuo darbo užmokesčio sumos, t.y. 844 Lt. Iš viso darbo užmokesčio išlaidos vienam darbuotojui mėnesiui sudarys 3566,9 litų, suapvalintai – 3567 litus. Darbo užmokesčio išlaidos darbuotojui, dirbančiam 0,25 etato, sudarys 891,75 lito.

10.1.5.2. Nacionaliniame karjeros centre planuojama įdarbinti 13 darbuotojų visu etatu 21 mėnesį, pusei iš jų numatant darbo užmokesčio dydžio kompensacijas dėl daromos prielaidos, jog vyks darbuotojų kaita.

Išlaidos Nacionalinio karjeros centro darbuotojų darbo užmokesčiui:

Darbuotojų skaičius	Darbo laikas (mėn.)	Išlaidos darbo užmokesčiui per mėnesį, Lt	Iš viso, Lt
13	21	3567	973 791

<sup>24</sup> Išlaidos baldams ir / ar kitoms darbui būtinoms priemonėms. Vidutinė baldų komplekto kaina (stalas ir kėdė) rinkoje: 530 Lt.



Išlaidos numatomoms kompensacijoms:

Kompensacijų skaičius, vnt.	Kompensacijos dydis, Lt	Iš viso, Lt
6,5	3567	23 185,5

Išlaidos Nacionalinio karjeros centro darbuotojų darbo užmokesčiui iš viso:

Išlaidos darbo užmokesčiui, Lt	Išlaidos kompensacijoms, Lt	<b>Iš viso, Lt</b>
97 3791	23 185,5	<b>996 976,5</b>

10.1.5.3. Projekto laikotarpiui savivaldybių karjeros centruose planuojama įdarbinti 194 darbuotojus pilnu etatu, jie dirbs 20 mėnesių.

Išlaidos savivaldybių karjeros centrų darbuotojų darbo užmokesčiui sudarys:

Darbuotojų skaičius	Darbo laikas, mėn.	Išlaidos darbo užmokesčiui per mėnesį, Lt	Iš viso, Lt
194	20	3567	13 839 960

Daroma prielaida, kad bus darbuotojų kaita ir pusei darbuotojų reikės mokėti vieno mėnesinio darbo užmokesčio kompensacijas. Tai sudarys:

Kompensacijų skaičius (vnt.)	Kompensacijos dydis, Lt	Iš viso, Lt:
97	3567	345 999

Išlaidos savivaldybių karjeros centrų darbuotojų darbo užmokesčiui iš viso sudarys:

Išlaidos darbo užmokesčiui, Lt	Išlaidos kompensacijoms, Lt	<b>Iš viso, Lt</b>
13 839 960	345 999	<b>14 185 959</b>

10.1.5.4. Projekto metu planuojama įdarbinti 1540 darbuotojų po 0.25 etato bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose. Jie bus įdarbinami kas savaitę 60 žmonių grupėmis. Pirmieji įdarbinti 60 darbuotojų dirbs 21 mėnesį, tolesni atitinkamai po savaitę mažiau.

Išlaidos šių darbuotojų darbo užmokesčiui:

Grupė	Darbuotojų skaičius	Darbo laikas, mėn.	Išlaidos darbo užmokesčiui per mėnesį, Lt	Iš viso, Lt
1	60	21	891,75	1 023 605
2	60	20,8	891,75	1 012 904
3	60	20,5	891,75	1 096 852,5
4	60	20,3	891,75	1 086 151,5

5	60	20,1	891,75	1 075 450,5
6	60	19,8	891,75	1 059 399
7	60	19,6	891,75	1 048 698
8	60	19,4	891,75	1 037 997
9	60	19,1	891,75	1 021 945,5
10	60	18,9	891,75	1 010 244,5
10	60	18,7	891,75	1 000 543,5
12	60	18,4	891,75	984 492
13	60	18,2	891,75	973 791
14	60	18	891,75	963 090
15	60	17,7	891,75	947 038,5
16	60	17,5	891,75	936 337,5
17	60	17,3	891,75	925 636,5
18	60	17	891,75	909 585
19	60	16,8	891,75	898 884
20	60	16,6	891,75	888 183
21	60	16,3	891,75	872 131,5
22	60	16,1	891,75	861 430,5
23	60	15,9	891,75	850 729,5
24	60	15,7	891,75	840 028,5
25	60	15,4	891,75	823 977
26	40	15,2	891,75	542 184
			Iš viso , Lt:	24 892 309,5

Daroma prielaida, kad vyks darbuotojų kaita ir pusei darbuotojų reikės mokėti vieno mėnesinio darbo užmokesčio dydžio kompensacijas. Tai sudarys:

Kompensacijų skaičius, vnt.	Kompensacijos dydis, Lt	Iš viso, Lt:
770	891,75	68 6647,5

Iš viso išlaidos šių 1540 darbuotojų darbo užmokesčiui sudarys:

Išlaidos darbo užmokesčiui, Lt	Išlaidos kompensacijoms, Lt	Iš viso, Lt
24892310	686 647,5	<b>25 578 958</b>

**10.1.5.5. Iš viso projekto metu išlaidos susijusios su darbuotojų darbo užmokesčiu sudarys:**

Darbo užmokestis nacionalinio karjeros centro darbuotojams, Lt	Darbo užmokestis savivaldybių darbuotojams, Lt	Darbo užmokestis bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinių mokymo įstaigų darbuotojams, Lt	Iš viso, Lt
996 976,5	14 185 959	25 578 957,5	<b>407 61 893</b>

10.1.6. **Kiti pasikartojantys kaštai.** Kaštai darbuotojų kanceliarinėms prekėms. Daroma prielaida, jog vienam etatui per mėnesį kanceliarinėms prekėms reikės apie 20 litų. apibendrintai, projekte bus apie 592 pilni etatai, taigi suapvalinai skaičiuojant, jog bus dirbama 21 mėnesį, išlaidos kanceliarinėms prekėms sudarys:

Kanceliarinių prekių kaina mėnesiui (pilnam etatui), Lt	Etatų skaičius	Mėnesių skaičius	Iš viso:
20	592	21	248640

**10.1.7. Projekto vykdymo laikotarpiu numatomi kaštai iš viso:**

Investiciniai kaštai , Lt	Kaštai darbuotojų darbo užmokesčiui , Lt	Kiti pasikartojantys kaštai , Lt	<b>Iš viso , Lt:</b>
10950525	40761893	248640	<b>51961058</b>

10.1.8. Už tikslingą Modeliui diegti skirtų lėšų panaudojimą atsakingas Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centras.

**10.2. Mokinių ugdymo karjerai sistemos finansavimas antruoju Modelio diegimo etapu.**

10.2.1. Pirmajame Modelio diegimo etape bus sukurta būtina Modeliui funkcionuoti infrastruktūra, apmokyta dalis specialistų, parengtos metodinės priemonės ir UKSS. Todėl pirmajame Modelio diegimo etape dalyvavusiems subjektams antrojo diegimo etapo metu papildomo finansavimo skirti nereikia.

10.2.2. Siekiant užtikrinti paslaugų prieinamumą kiekvienam mokiniui, ugdymo karjerai paslaugų (pirmiausia karjeros mokymo) aprėptis turės būti didinama. Plėtra bus vykdoma, tobulinant ugdymo karjerai specialistų kvalifikaciją ir gerinant aprūpinimą metodinėmis priemonėmis.

10.2.3. Šiuo diegimo etapu galimos dvi finansavimo alternatyvos 1) ugdymo karjerai sistemos finansavimas perskirstant esamas mokinio krepšelio lėšas; 2) panaudojant mokinio krepšelio lėšas ir skiriant papildomą finansavimą iš Valstybės biudžeto.

10.2.4. Finansavimo šaltiniai antrojo diegimo etapo metu, jei būtų pasirinkta finansuoti perskirstant mokinio krepšelio lėšas:

10.2.4.1. Karjeros mokymas finansuojamas iš mokinio krepšelio lėšų, remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gruodžio 22 d. nutarimu Nr. 785 „Dėl mokinio krepšelio lėšų

apskaičiavimo ir paskirstymo metodikos patvirtinimo“. Priemonės, būtinas karjeros mokymui, galima finansuoti iš mokinio krepšelio lėšų, numatytų IKT diegti bei naudoti ir vadovėliams bei kitoms mokymo priemonėms įsigyti.

10.2.4.2. Karjeros informavimas: papildomo finansavimo nereikia, nes jis jau yra vykdomas. Projekto laikotarpiu investuotos lėšos ir patobulinta teikėjų kvalifikacija paskatins efektyvesnę paslaugos teikimą. Kai kurias priemones, būtinas karjeros informavimui, galima finansuoti iš mokinio krepšelio lėšų, numatytų IKT diegti ir naudoti, mokinių pažintinei veiklai ir profesiniam orientavimui bei vadovėliams ir kitoms mokymo priemonėms įsigyti.

10.2.4.3. Karjeros konsultavimas ir į(si)vertinimas: finansuojamas iš mokinio krepšelio lėšų, numatytų pedagoginei psichologinei pagalbai organizuoti ir / arba numatytų mokinių pažintinei veiklai ir profesiniam orientavimui. Kai kurias priemones, būtinas karjeros į(si)vertinimui, galima finansuoti iš mokinio krepšelio lėšų, numatytų IKT diegti ir naudoti bei vadovėliams ir kitoms mokymo priemonėms įsigyti.

10.2.4.4. Karjeros veiklinimas organizuojamas iš mokinių pažintinei veiklai ir profesiniam orientavimui skirtų mokinio krepšelio lėšų. Papildomi finansavimo šaltiniai: savivaldybės skirtos lėšos, projektinė veikla, rėmėjų lėšos.

10.2.4.5. Karjeros paslaugas teikiančių specialistų kvalifikacija tobulinama iš mokinio krepšelio lėšų, numatytų mokytojų ir kitų ugdymo procese dalyvaujančių asmenų kvalifikacijai tobulinti.

10.2.4.6. Metodinė pagalba ir priemonės finansuojamos iš:

10.2.4.6.1. Valstybės biudžeto lėšų, skiriamų NKC. Ši institucija šiomis lėšomis vykdo nuolatinį metodinių priemonių atnaujinimą ir sklaidą bei pagal galimybę rengia naujas;

10.2.4.6.2. Projektinių lėšų;

10.2.4.6.3. Iš mokinio krepšelio lėšų, numatytų IKT diegti ir naudoti bei vadovėliams ir kitoms mokymo priemonėms įsigyti;

10.2.4.7. Ugdymo karjerai paslaugos taip pat gali būti finansuojamos iš papildomų lėšų: projektinės veiklos, savivaldybės lėšų, socialinių partnerių ar rėmėjų paramos ir kt.;

10.2.4.8. Savivaldybių lygmens karjeros centrų veiklą finansuoja savivaldybės;

10.2.4.9. PMKC veiklai būtinas lėšas ir priemones numato profesinio mokymo įstaiga kartu su steigėju;

10.2.4.10. Nacionalinio lygmens karjeros centras finansuojamas iš ŠMM lėšų ir / arba Valstybės biudžeto lėšų, skirtų organizacijai, kurios struktūrine dalimi jis yra, ir / arba projektinių lėšų;

10.2.4.11. Rekomenduotina peržiūrėti mokinio krepšelio lėšų apskaičiavimo ir paskirstymo metodiką ir numatyti tikslines lėšas ugdymo karjerai veiklai vykdyti.

10.2.5. Pasirinkus pirmąją finansavimo alternatyvą būtų užtikrinamas tik minimalus Modelyje aprašytos ugdymo karjerai sistemos funkcionavimas. Antroji finansavimo alternatyva užtikrintų visavertį ugdymo karjerai Modelio funkcionavimą.

10.2.6. Kaštai, kurie būtų reikalingi, pasirinkus antrąją finansavimo alternatyvą (panaudojant mokinio krepšelio lėšas ir skiriant papildomą finansavimą iš valstybės biudžeto). Tokiu atveju pavyktų išlaikyti aiškią etatų sistemą ir tinkamą aprūpinimą būtinomis priemonėmis.

10.2.6.1. Skaičiuojant būtinas lėšas siūlomam Modeliui optimaliai funkcionuoti (pvz., pagal analogiją su pedagoginių psichologinių tarnybų sistema), reikėtų įvesti 685 etatus. Trijų lygmenų KC reikėtų tokio skaičiaus etatų (etatų skaičius nustatomas remiantis susiklosčiusiu specialistų ir mokinių santykiu kitose švietimo pagalbos srityse):

- Nacionalinis karjeros centras: rekomenduojama panaudoti jau susiformavusį ir turintį ilgametę patirtį, ŠMM priklausomybėje esantį Karjeros planavimo skyrių. Jis dabar turi 8,5 etato, kurių ir pakaktų šalies KC koordinavimui.

- Savivaldybė lygmeniu etatai ugdymo karjerai steigiami esant savivaldybėse tokiam mokinių skaičiui:

Iki 800 mokinių – 0,25 etato;

801–2000 mokinių – 0,5 etato;

2001–5000 mokinių – 1 etatas;

5001–8000 mokinių – 1,5 etato;

8001–20000 mokinių – 2 etatai;

20001–30000 mokinių – 3 etatai;

Per 300000 mokinių – 4 ir daugiau etatų.

Pagal mokinių skaičiaus skirstinius susidarytų 90 etatų.

- Bendrojo ugdymo mokykloje etatai ugdymo karjerai steigiami esant tokiems mokinių skaičiams:

81–300 mokinių – 0,25 etato;

301–600 mokinių – 0,5 etato;

601–1200 mokinių – 1 etatas;

1201–1600 mokinių – 1,5 etato;

Per 1600 mokinių – 2 etatai.

Pagal mokinių skaičiaus skirstinius reikėtų 514 etatų.

- 2008 metais Lietuvoje veikė 72 valstybinės profesinės mokyklos, jose mokėsi 43000 mokinių. Kiekvienai mokyklai būtina turėti bent po vieną etatinį specialistą ugdymui karjerai. Taigi reikėtų 72 etatų.

10.2.6.2. Išlaidos darbuotojų darbo užmokesčiui per metus:

Etatų skaičius	Darbo užmokestis (1 etatui per mėn.), Lt	Mėnesių skaičius	Iš viso , Lt
685	3567	12	<b>29 320 740</b>

10.2.5.3. Išlaidos kanceliariinėms prekėms per metus :

Etatų skaičius	Kanceliariinės prekės (1 etatui per mėn.), Lt	Mėnesių skaičius	Iš viso , Lt
685	20	12	<b>164400</b>

10.2.6.4. Išlaidos dėl darbo vietos įrangos nusidėvėjimo. Kompiuterinės įrangos nusidėvėjimo normatyvas yra treji metai, taigi nusidėvėjimas metams skaičiuojamas įrangos kainą dalijant iš 3. Baldų nusidėvėjimo normatyvas yra šeši metai, taigi nusidėvėjimas metams skaičiuojamas kainą dalijant iš 6.

Įrangos pavadinimas	Įrangos skaičius, vnt.	Vieneto kaina, Lt	Nusidėvėjimas metams (1 vieneto)	Iš viso nusidėvėjimas (metams), Lt
Kompiuteriai	3455	2747	916	3164780
Spausdintuvai	882	1020	340	299880
Baldai	592	530	88	52096
			<b>Iš viso, Lt:</b>	<b>3516756</b>

10.2.6.5. Iš viso išlaidos metams sudarys:

Išlaidos darbo užmokesčiui, Lt	Išlaidos kanceliariinėms prekėms, Lt	Išlaidos dėl įrangos nusidėvėjimo, Lt	Išlaidos iš viso (metams), Lt
<b>29 320 740</b>	<b>164 400</b>	<b>3 516 756</b>	<b>33 001 896</b>

### **10.3. Mokinių ugdymo karjerai sistemos finansavimas trečiuoju Modelio diegimo etapu**

Modelio funkcionavimo tęstinumas užtikrinimas remiantis Modelio 10.2. punkte numatytais principais (1-oji arba 2-oji alternatyvos). Sprendimą dėl tikslinio papildomo finansavimo priima Švietimo ir mokslo ministerija, remdamasi UKSS duomenų analize.

#### **10.4. Numatoma Modelio įgyvendinimo nauda**

10.4.1. Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniai galės pasinaudoti ugdymo karjerai paslaugomis (padidėja paslaugų prieinamumas), todėl mokiniai racionaliau, kryptingiau planuos savo karjerą.

10.4.2. Bus teikiamas platus ugdymo karjerai paslaugų spektras, o tai sudarys galimybę mokiniams įgyti daugiau žinių ir gebėjimų, padedančių įsitvirtinti darbo rinkoje.

10.4.3. Mokiniais, kuriems bus suteiktos ugdymo karjerai paslaugos, sumažės rizika atsidurti socialinės rizikos situacijoje, nes jie turės daugiau žinių ir gebėjimų, reikalingų darbo rinkoje.

10.4.4. Mokiniai, esantys socialinės rizikos grupėje, turės didesnių galimybių išvengti socialinės atskirties.

10.4.5. Modeliu siekiama, kad reorganizavus ugdymo karjerai paslaugų teikimą – suformavus tris ugdymo karjerai paslaugų administravimo lygmenis bei įkūrus daugiau darbo vietų ugdymo karjerai specialistams – tikslingiau bus panaudoti ištekliai, skirti ugdymui karjerai, padidės paslaugų prieinamumas, jos taps efektyvesnės ir kokybiškesnės.

10.4.6. Įgyvendinus Modelį padidės specialistų, teikiančių ugdymo karjerai paslaugas, kompetencijos, motyvacija, įsitraukimas, o tai lems geresnę paslaugų kokybę.

10.4.7. Suformavus tris ugdymo karjerai administravimo lygmenis (nacionalinį, savivaldybių ir bendrojo ugdymo mokyklų bei profesinio mokymo įstaigų) bus užtikrinamas geresnis ugdymo karjerai paslaugų suderinamumas ir nuoseklumas.

10.4.8. Trys ugdymo karjerai administravimo lygmenys užtikrins geresnę ugdymo karjerai paslaugų vadybą, o tai turės teigiamą įtaką paslaugų kokybei.

10.4.9. Modelio įgyvendinimas sudarys glaudesnio bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų bei jų socialinių partnerių, vietos bendruomenės bendradarbiavimo prielaidas.

10.4.10. Modelyje numatytų paslaugų tinkamas įgyvendinimas turėtų didinti mokyklos bendruomenės sutelktumą ir bendradarbiavimą.

10.4.11. Siekiant konkrečiai įvertinti Modelio naudą kiekybiškai, reikėtų atlikti ilgalaikį duomenų rinkimą, tai leistų įvertinti dabartinę situaciją ir situaciją po Modelio įgyvendinimo praėjus tam tikram laikui.



## **1 priedas. CITUOTI TEISĖS AKTAI IR TEISĖS AKTAI, KURIAIS GRINDŽIAMAS MODELIO RENGIMAS**

- Briugės komunikatas dėl glaudesnio Europos bendradarbiavimo profesinio rengimo ir mokymo srityje 2011–2020 m. (Už profesinį rengimą ir mokymą atsakingų Europos šalių ministrų, Europos socialinių partnerių ir Europos Komisijos susirinkusių 2010 m. gruodžio 7 d. Briugėje persvarstyti Kopenhagos proceso 2011–2020 m. strateginio požiūrio ir prioritetų, komunikatas).
- Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Region „Youth on the Move. An initiative to unleash the potential of young people to achieve smart, sustainable and inclusive growth in the European Union (Brussels, 15.9.2010, COM (2010) 477 final)“.
- Europos Komisijos komunikatas „Europa 2020. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“ (Briuselis, 3.3.2010, KOM (2010) 2020 galutinis).
- Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Mokyklą nebaigusiu asmenų skaičiaus mažinimas – vienas svarbiausių strategijos „Europa 2020“ tikslų“ (Briuselis, 2011 01 31, KOM(2011) 18).
- Europos Komisijos komunikatas Europos parlamentui, tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui „Naujas postūmis Europos bendradarbiavimui profesinio mokymo srityje, siekiant paremti strategiją „Europa 2020“ (Briuselis, 2010.6.9, KOM (2010) 296 galutinis).
- Europos socialinė chartija (Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704).
- Konsultantų mokymo programa, skirta dirbti su profesinio orientavimo programomis asmenims „iškritusiems“ iš bendrojo ugdymo mokyklų, kitų mokymo institucijų „Aktyvi pozicija karjeros planavime“, kodas 696131013, patvirtinta Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos direktoriaus 2008 m. balandžio 11 d. įsakymu Nr. V(6)–73, suderinta su Specialiosios pedagogikos ir psichologijos centru.
- Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas (Valstybės žinios, 2009, Nr. 54-2140).
- Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-969; 2005-07-01 Nr. IX-2228, 2004-05-11, Valstybės žinios, 2004, Nr. 83-2983 (2004-05-22); 2010-04-29, Nr. I-2044).
- Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas (Valstybės žinios, 2007, Nr.43-1627; Valstybės žinios, 2009, Nr.93-3973; Valstybės žinios, 2009, Nr. 93-3974; Valstybės žinios, 2010, Nr. 67-3338; Valstybės žinios, 2011, Nr.86-4140).

- Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 12 d. nutarimas Nr. IX-1187 „Dėl Valstybinės ilgalaikės raidos strategijos“ (Valstybės žinios, 2002, Nr. 113-5029).
- Lietuvos Respublikos Seimo 2005 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. 82 „Dėl Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metais nuostatų įgyvendinimo programos patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2005, Nr. 12-391).
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. lapkričio 13 d. įsakymas Nr. A1-306 „Dėl Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2006, Nr. 125-4774).
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. rugpjūčio 31 d. įsakymas Nr. A1-225 „Dėl Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2007, Nr. 95-3863).
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. liepos 12 d. įsakymas Nr. A1-195 „Dėl teritorinių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybų akreditavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2007, Nr. 79-3203).
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. sausio 29 d. įsakymas Nr. A1-23 „Dėl konsoliduoto skurdo ir socialinės atskirties mažinimo 2007–2008 m. priemonių sąrašo patvirtinimo“.
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 1998 m. kovo 20 d. įsakymas Nr. 465 „Dėl Profesinio orientavimo tvarkos“ (Valstybės žinios, 1998-04-24 Nr.39-1046).
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2002 m. vasario 28d. įsakymas Nr. 302 „Dėl bendrojo lavinimo mokyklos vidaus audito metodikos“ (Žin. 2002-10-11, Nr. 98-4348).
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2006 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. ISAK-1387 „Dėl vidurinio ugdymo programos aprašo patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2006, Nr. 76-2930).
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2006 m. liepos 18 d. įsakymas Nr. ISAK-1530 „Dėl Atviros informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistemos (AIKOS) internetinės svetainės aprašų standarto patvirtinimo“.
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. balandžio 4 d. įsakymas Nr. 605 „Dėl mokinių profesiniam konsultavimui skirtų lėšų naudojimo metodinių rekomendacijų patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2007, Nr. 41-1551).
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. gegužės 23 d. įsakymas Nr. ISAK-970 „Dėl bendrojo lavinimo ugdymo turinio formavimo, vertinimo, atnaujinimo ir diegimo strategijos patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2007, Nr. 63-2440).

- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. gruodžio 3 d. įsakymas Nr. ISAK-2332 „Dėl nacionalinės profesinio orientavimo švietimo sistemoje programos patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2008, Nr. 7-258; 2008-12-13 Nr.143-5731; 2009-04-16 Nr.42-1629).
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. kovo 13 d. įsakymas Nr. ISAK-362 „Dėl profesinio informavimo standarto patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2007, Nr. 32-1169).
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. liepos 12 d. įsakymas Nr. ISAK-1365 „Dėl Respublikinių moksleivių techninės kūrybos rūmų pavadinimo pakeitimo ir Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centro nuostatų patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2007, Nr. 78-3162).
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. liepos 18 d. įsakymas Nr. ISAK-1469 „Dėl bendrojo lavinimo mokyklos vidaus audito tvarkos aprašo patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2007-07-24 Nr.82-3372).
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. rugsėjo 6 d. įsakymas Nr. ISAK-1790 „Dėl integruoto technologijų kurso bendrosios programos mokiniams, besimokantiems pagal pagrindinio ugdymo programos II dalį ir pasirenkamųjų technologijų ir menų bendrųjų programų mokiniams, besimokantiems pagal vidurinio ugdymo programą, patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2007, Nr. 99-4020).
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 m. kovo 15 d. įsakymas Nr. ISAK-715 „Dėl mokymosi kryptių pasirinkimo galimybių didinimo 14-19 metų mokiniams modelio aprašo patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2008; Nr. 35-1260).
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2009 m. sausio 23 d. įsakymas Nr. ISAK-153 „Dėl švietimo ir mokslo ministro 2006 m. gegužės 10 d. įsakymo Nr. ISAK-879 „Dėl Atviros informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistemos (AIKOS) nuostatų ir duomenų saugos nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“ (Valstybės žinios, 2009, Nr. 12-486).
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. liepos 22 d. įsakymas Nr. V-1396 „Dėl Pedagoginių psichologinių tarnybų darbo organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2011, Nr. 97-4600).
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. liepos 5 d. įsakymas Nr. V-1215 „Dėl Psichologinės pagalbos teikimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2011, Nr. 88-4220).
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. spalio 15 d. įsakymas Nr. ISAK-2795 / A1-347 „Dėl švietimo ir mokslo ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. kovo 26 d. įsakymo Nr. ISAK-

433 / A1-83 „Dėl mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo“ pakeitimo“ (Valstybės žinios, 2008, Nr. 122-4647).

- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. rugpjūčio 20 d. įsakymas Nr. ISAK-2404 / A1-284 „Dėl švietimo ir mokslo ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. gruodžio 21 d. įsakymo Nr. ISAK-2422 / A1-341 „Dėl Lietuvos profesinio orientavimo tarybos sudėties ir jos nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“.
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. liepos 18 d. įsakymas Nr. ISAK-1476 / A1-201 „Dėl Europass pažymėjimo priedėlio aprašo patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2007, Nr. 82-3371).
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. gruodžio 21 d. įsakymas Nr. ISAK-2422 / A1-341 „Dėl Lietuvos profesinio orientavimo tarybos sudėties ir jos nuostatų patvirtinimo“.
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. balandžio 29 d. įsakymas Nr. ISAK-739 / A1-116 „Dėl profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašo patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2005, Nr. 60-2132 ).
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. lapkričio 19 d. įsakymas Nr. ISAK-1635 / A1-180 „Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2004, Nr. 56-1955; Valstybės žinios, 2006, Nr. 1-11).
- Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 23-593; Valstybės žinios, 2003, Nr. 63-2853; 2009-07-28 Nr.89-3803; 2011 m. kovo 17 d., Valstybės žinios, 2011, Nr.38-1804)
- Lietuvos Respublikos Švietimo ministro 2011-02-21 įsakymas Nr. V-269 „Dėl Vidurinio ugdymo bendrosios programų patvirtinimo“.
- Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (Valstybės žinios, 2006-06-30 Nr.73-2762; 2009, Nr. 86-3638; 2010-06-22 Nr.72; 2010-11-27 Nr.139-7107).
- Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo pakeitimo įstatymas (Valstybės žinios, 2008, Nr. 113-4290).
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. sausio 8 d. nutarimas Nr. 10 “Dėl jaunimo profesinio orientavimo ir integravimo į darbo rinką priemonių“ (Valstybės žinios, 1998, Nr. 5-86).

- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 23 d. nutarimas Nr. 789 „Dėl Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priedo patvirtinimo“ (Žin. 2008-08-21, Nr. 95-3722).
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 1 d. nutarimas Nr. 1047 „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008–2010 metų programos įgyvendinimo“ (Valstybės žinios, 2005, Nr. 139-5019; 2008, Nr. 124-4718).
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010-02-17 nutarimas Nr. 165 „Dėl Lietuvos respublikos Vyriausybės 2010 metų veiklos prioritetų“ (Valstybės žinios, 2010-02-25 Nr.23-1077).
- Profesijos konsultanto profesijos standartas, patvirtintas Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos direktoriaus 2008 m. vasario 11 d. įsakymu Nr. V(4)-26.
- Profesijos konsultanto rengimo standartas, patvirtintas Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos direktoriaus 2008 m. vasario 11 d. įsakymu Nr. V(4)-26.
- Profesijos konsultantų kvalifikacijos tobulinimo poreikių nustatymo metodika, patvirtinta Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos direktoriaus 2008 m. vasario 11 d. įsakymu Nr. V(4)-26.
- Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, patvirtinta Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centro direktoriaus 2008 m. sausio 31 d. įsakymu Nr. R1-30.
- Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo mokymo programa ir Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodika, akredituotos Pedagogų profesinės raidos centro Tarybos 2008 m. vasario 15 d. posėdžio nutarimu (protokolo Nr. 5).
- Profesinio informavimo informacijos sklaidos metodinės rekomendacijos, patvirtintos Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centro direktoriaus 2009 m. birželio 23 d. įsakymu Nr. R1-227.
- Profesinio informavimo ir profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo nuotolinio mokymo programa ir Profesinio informavimo ir profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo nuotolinio mokymo metodika, patvirtintos Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centro direktoriaus 2008 m. sausio 31 d. įsakymu Nr. R1-32.
- Profesinio informavimo mokymo programa, profesinio informavimo A ir B metodikos, patvirtintos Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centro direktoriaus 2008 m. sausio 31 d. įsakymu Nr. R1-29.
- Profesinio informavimo taškų akreditavimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centro direktoriaus 2008 m. birželio 13 d. įsakymu Nr. R1-239.

- Profesinio informavimo taškų audito ir akreditavimo mokymo programa ir Profesinio informavimo taškų audito ir akreditavimo metodika, patvirtintos Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centro direktoriaus 2008 m. sausio 31 d. įsakymu Nr. R1-31.
- Profesinio informavimo taškų bendrieji nuostatai, patvirtinti Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centro direktoriaus 2008 m. birželio 13 d. įsakymu Nr. R1-239.
- Profesinio informavimo taškų vidaus audito bendrasis reglamentas, patvirtintas Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centro direktoriaus 2008 m. rugsėjo 15 d. įsakymu Nr. R1-299.
- Profesinio konsultavimo metodinės rekomendacijos profesijos konsultantams, patvirtintos Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos direktoriaus 2008 m. vasario 11 d. įsakymu Nr. V(4)-26.
- Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programa, patvirtinta Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos direktoriaus 2008 m. vasario 11 d. įsakymu Nr. V(4)-26.
- Profesinio orientavimo programos asmenims, „iškritusiems“ iš bendrojo ugdymo mokyklų, kitų mokymo institucijų „Aktyvi pozicija karjeros planavime“, patvirtintos Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos direktoriaus 2007 m. balandžio 27 d. įsakymu Nr. V(6)-123.
- Tarptautinės darbo organizacijos konvencija „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-738).
- Teisės aktų naudojimo metodinės rekomendacijos, patvirtintos Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centro direktoriaus 2009 m. birželio 23 d. įsakymu Nr. R1-227.

## 2 priedas. LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. AIKOS. Prieiga per internetą: [www.aikos.smm.lt](http://www.aikos.smm.lt). [žiūrėta 2011 02 01].
2. Ainsworth J. W., Roscigno V. J. Stratification, school-work linkages and vocational education // *Social Forces*. 2005, Vol. 84, p. 260–286.
3. Aisenson D., Aisenson G., Monedero F., Battle S., Legaspi L. Theoretical models and development of psychosocial and educational guidance programs in Argentina. Vocational and Occupational Guidance Department of the University of Buenos Aires School of Psychology, 2002.
4. Anderson L.W., Krathwohl D. R. , Airasian P. W., Cruikshank K. A, Mayer R. E., Pintrich P. R., Raths J., Wittrock M. C. *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. Addison Wesley Longman, Inc. 2001.
5. Andrews J., Higson H. Graduate employability, soft skills” versus “hard” business knowledge: A European study // *Higher Education in Europe*. 2008, Vol. 33, p. 411–422.
6. Barham C., Walling A., Clancy G., Hicks S., Conn S. Young people and the labour market // *Economic & Labour Market Review*. 2009, Vol. 3, p. 17–29.
7. Bloom, B., Englehart, M. Furst, E., Hill, W., & Krathwohl, D. *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook I: Cognitive domain*. New York, Toronto: Longmans, Green, 1956.
8. Brown A., Bimrose J., Barnes S. A., Kirpal S., Grønning T., Dæhlen M. *Changing patterns of working, learning and career development across Europe. Final Report for EACEA*. Warwick Institute for Employment Research, 2010.
9. Brown D. *Career information, career counselling and career development*. New York: Pearson, 2007.
10. Brzinsky-Fay C. Lost in transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe // *European Sociological Review*. 2007, Vol. 23, p. 409–422.
11. Canadian Blueprint for Life / Work Designs. Prieiga per internetą: <http://206.191.51.163/blueprint/home.cfm> [žiūrėta 2011 01 28].
12. *Career development and counselling: putting theory and research to work*. Ed. By S. D. Brown and R. W. Lent. New York: John Willey & Sons, Inc., 2005.
13. Cedefop. *Establishing and developing national lifelong guidance policy forums: A manual for policy-makers and stakeholders*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.

14. Cedefop (2008) From policy to practice: A systemic change to lifelong guidance in Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.
15. Cedefop (2009) Modernising vocational education and training. Fourth report on vocational education and training research in Europe: synthesis report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009.
16. Čepas P. Įsidarbinamumo kompetencijos ugdymo problematika: ugdymo proceso veikėjų funkcijos // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2008, Nr. 16, p. 28–39.
17. Čepas P. Prielaidos įsidarbinamumo kompetencijos ugdymui: kompetencijos formavimosi laukas // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2007, Nr. 14, p. 24–35.
18. Čepienė A. Verslo vadybos studentų bendrųjų kompetencijų ugdymo problematika: verslo ir aukštojo mokslo sankirta // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2007, Nr. 13, p. 48–65.
19. Council Conclusions on New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs. March, 2009. Prieiga per internetą: [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_Data/docs/pressdata/en/lsa/106549.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/lsa/106549.pdf) [žiūrėta 2011 01 28].
20. De Vos A., De Hauw S. Linking competency development to career success: exploring the mediating role of employability. Vlerick Leuven Gent Management School, 2010
21. De Vos A., Soens N. Protean attitude and career success: the mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, No. 73, p. 449-456, 2008.
22. Den Boer P., Bakker J. Career learning and schools // In: *Career Learning: Research and Practice in Education*. Eds. Kuijpers M. & Meijers F., Euroguidance Nederland, 2009.
23. Divisia F. EU Education & Training and Employment Policy monitoring from LLG perspective. ELGPN Policy Briefing, 2010.
24. Eby L. T., Butts M., Lockwood A. Predictors of success in the era of the boundaryless career // *Journal of Organizational Behavior*. 2003, Vol. 24, p. 689–708.
25. ELGPN (2010). Elgpn report on the work during 2008-2010. Prieiga per internetą: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/publications/report2009-10> [žiūrėta 2011 01 28].
26. *Encyclopedia of career development*. 1 volume. Ed. J. H. Greenhaus, G. A. Callanan. London: Sage, 2006.
27. Gottfredson L. S. Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in career guidance and counseling // *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. / Ed. by Brown S. D., Lent R. W., New Jersey: Wiley Publications, 2005. P. 71–100.



28. Griziūnienė V. Ugdymo karjerai galimybės Vilniaus paslaugų verslo darbuotojų profesinio rengimo centre. 2010. Prieiga internetu: [http://kps.lmitkc.lt/failai/pranesimai/Valerija\\_Griziuniene.pps](http://kps.lmitkc.lt/failai/pranesimai/Valerija_Griziuniene.pps) [žiūrėta: 2011 02 18].
29. Grubb N.W. Who am I: the inadequacy of career information in the information age. Paper prepared for an OECD review of policies for information, guidance and counseling services, 2002. Prieiga per internetą: [žiūrėta 2011 01 28].
30. IAEVG (2003) International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners. 2003. Prieiga per internetą: <http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=5> [žiūrėta: 2011 02 14].
31. ILO (2010). Global employment trends for youth. International Labour Organization, Geneva, 2010.
32. Indrašienė V., Grinytė L. Klasės auklėtojo veikla organizuojant mokinių profesinį informavimą, konsultavimą ir orientavimą mokykloje // Socialinis ugdymas: mokslo darbai. 2007, t. 14, p. 51–60.
33. Indrašienė V., Rimkevičienė V., Gaigalienė M., Railienė A., Grinytė L. Mokinių profesinis informavimas, konsultavimas ir orientavimas mokyklose. 2006. Prieiga per internetą: [http://www.smm.lt/svietimo\\_bukle/docs/tyrimai/prof\\_inf\\_paskut\\_paskutiniausias.pdf](http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/tyrimai/prof_inf_paskut_paskutiniausias.pdf) [žiūrėta 2011 02 17].
34. Jocienė J. Bendrųjų kompetencijų ugdymas kaip edukologinė teorinio ir praktinio mokymo integravimo prielaida // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2007, Nr. 13, p. 82–89.
35. Jovaiša L. Profesinio konsultavimo psichologija. Vilnius: Agora, 1999.
36. Jucevičienė P., Lepaitė D. Kompetencijos sampratos erdvė // Socialiniai mokslai. 2000, Nr. 1 (22), p. 44-51.
37. Juodaitytė A., Šedžiuvienė N. Kolegijų dėstytojų individualaus profesinio tapimo modeliavimas (edukaciniai pagrindai) // Pedagogika. 2005, Nr. 80, p. 15–20.
38. Jurevičiūtė K. Ikiprofesinio ugdymo sampratų raida Lietuvoje // Tiltai. 2007, Nr. 4, p. 191–200.
39. Kairys A., Liniauskaitė A., Bagdonas A., Pociūtė B., Urbanavičiūtė I. Ugdymo karjerai padėtis Lietuvoje 2010 metais // Nepublikuotas Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorijos tyrimas. Vilnius, 2011.
40. Karaliūnienė D. Profesinio informavimo veikla Panevėžio rajone. Panevėžys: Pedagogų švietimo centras, 2009.
41. Karjeros projektavimo ir konsultavimo terminų žodynas. 2005. Prieiga per internetą: <http://glossary.ambernet.lt/main.php?lang=lth#> [žiūrėta 2011 02 12].

42. Key Competencies for Lifelong Learning: European Reference Framework. European Communities, 2007.
43. Kiener M. Decision making and motivation and its impact on career search behaviors: The role of self-regulation // *College Student Journal*. 2006, Vol. 40, p. 350–360.
44. Kritinio mąstymo ugdymas sėkmingai ateities karjerai. Integruota karjeros ugdymo programa bendrojo lavinimo mokyklai. Vilnius: Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija, 2006.
45. Kritinio mąstymo ugdymas sėkmingai ateities karjerai. Specializuota karjeros ugdymo programa pagrindinei mokyklai. Vilnius: ŠCA, 2006.
46. Kučinskienė R. Asmeninės karjeros valdymo gebėjimai ir jų ugdymo gairės // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. 2003, Nr. 7, p. 72–81.
47. Kuijpers M., Schyns B., Scheerens J. Career competencies for career success // *The Career Development Quarterly*. 2006, Vol. 55, p. 168–178.
48. Kyburienė L., Večkienė N., Senikienė Ž. Būsimų pedagogų parengties ugdyti mokinių emocinę kompetenciją raiška // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. 2008, Nr. 15, p. 46–59.
49. Laužackas R., Gedvilienė G., Kaminskiene L., Boželytė V. Bendrųjų ir profesinių kompetencijų poreikių kaita kvalifikacijos struktūroje // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. 2006, Nr.12, p. 126–139.
50. Lažauninkienė. S. 8 – 12 klasių mokinių profesinis informavimas, konsultavimas ir orientavimas Kaišiadorių rajono bendrojo lavinimo mokyklose. Kaišiadorys: Kaišiadorių rajono švietimo ir kultūros paslaugų centras, 2008.
51. Lent R. W. A Social cognitive view of career development and counseling // *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. / Ed. by Brown S. D., Lent R. W., New Jersey: Wiley Publications, 2005. P. 101–127.
52. Lent R. W., Hackett G., Brown S. D. A social-cognitive view of school-to-work transition // *The Career Development Quarterly*. 1999, Vol. 47, p. 297–311.
53. Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance // *Journal of Vocational Behavior*. 1994, Vol. 45, p. 79–122.
54. Lietuvos švietimo koncepcija. Vilnius: Leidybos centras, 1992.
55. Lileikienė T. Aukštesniųjų klasių mokinių požiūris į karjeros sėkmingumą lemiančius veiksnius // *Pedagogika*. 2009, Nr. 93, p. 54 - 62.

56. Lindstrom L., Doren B., Metheny J., Johnson P., Zane C. Transition to employment: Role of the family in career development // *Exceptional Children*. 2007, Vol. 73, p. 348–366.
57. Mitchell, L. K., and Krumboltz, J. D. Social learning approach to career decision making: Krumboltz's theory. In D. Brown & L. Brooks (Eds.). *Career choice and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1984.
58. Mokymosi ir karjeros galimybių pažinimo vadovas studentui. Vilnius: VU leidykla, 2007.
59. Mortimer J. T., Vuolo M., Staff J., Wakefield S., Xie W. Tracing the timing of „career“ acquisition in contemporary youth cohort // *Work and Occupations*. 2008, Vol. 35, p. 44–84.
60. Nacionalinis IV ir VII klasių mokinių pasiekimų tyrimas. Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, 2008.
61. Nacionalinis VI ir X klasių mokinių pasiekimų tyrimas. Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, 2008.
62. Nathan R., Hill L. *Career counselling*. London: Sage, 2006.
63. National Career Development Guidelines Revised version, 2004. National Career Development Association. Prieiga per internetą: <http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sp/guidelines> [žiūrėta 2011 01 28].
64. Navickienė L. Karjeros konsultantų rengimo modeliavimas: daktaro disertacija. Kaunas: VDU leidykla, 2010.
65. Nazelskis E. Profesinis orientavimas švietimo ir verslo plėtros kontekste // *Acta Paedagogica Vilnensia*. 2010, Nr.25, p. 100 – 109.
66. *New Dots: Career Learning for the Contemporary World*, NICEC Briefing, 2000.
67. *New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs. Communication from the Commission, COM(2008) 868, 16*. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:LT:HTML> [žiūrėta 2011 01 28].
68. Niles S.G., Harris-Bowlsbey J. *Career development interventions in the 21st century*. New York: Pearson, 2009.
69. O'Donnel V. L., Tobbell J. The transition of adult students to higher education: Legitimate peripheral participation in a community of practice? // *Adult Education Quarterly*. 2007, Vol. 57, p. 312–328.
70. OECD (2000). *From initial education to working life: Making transitions work*. Paris: OECD Publishing, 2000.
71. OECD (2004). *Career guidance: A handbook for policy makers*. Paris: OECD Publishing, 2004.

72. OECD (2010). Learning for Jobs: Vocational Education and Training Pointers for policy development. OECD Publishing, 2010.
73. Paulionienė L. Verslumo ugdymas profesiniame mokyme // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2007, Nr. 13, p. 200–211.
74. Petkevičiūtė N. Asmeninės karjeros vystymo parametrai // Organizacijų vadyba. 1998, Nr. 8, p.83–93.
75. Petkevičiūtė N. Darbuotojų poreikiai įvairiuose karjeros vystymo perioduose // Organizacijų vadyba. 2002, Nr.22, p. 219–230.
76. Petkevičiūtė N. Vadovo karjeros vystymo metamorfozės // Organizacijų vadyba. 2007, Nr.42, p. 93–109.
77. Plant P., Christiansen L.L., Loven A., Vilhjamssdottir G., Vuorinen R. Research in Educational and Vocational Guidance in the Nordic Countries: Current Trends // International Journal for Educational and Vocational Guidance. 2003, Vol. 3, p. 101–122.
78. Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas. I, II, III tomai. Kaunas: VDU leidykla, 2008.
79. Profesinio informavimo taškų (PIT) 2008 m. veiklos ataskaita. 2008. Prieiga internetu: <http://kps.lmitkc.lt/lt/pit-profesinio-informavimo-taskai/apklausa/> [žiūrėta 2011 02 10].
80. Profesinio informavimo taškų (PIT) 2009 m. veiklos ataskaita. 2009. Prieiga internetu: <http://kps.lmitkc.lt/lt/pit-profesinio-informavimo-taskai/apklausa/> [žiūrėta 2011 02 10].
81. Profesinio orientavimo specialistų veiklos sąlygos ir priemonės. 2009. Prieiga internetu: <http://www.euroguidance.lt/index.php?language=lt&page=7&id=2074> [žiūrėta 2011 02 10].
82. Pukelis K. Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2003, Nr. 6, p. 66–75.
83. Pukelis K. Mokytojų rengimas ir filosofinės studijos. Kaunas: Versmė, 1998.
84. Pukelis K. Mokytojų rengimas ir tautos kultūra. Kaunas: Aušra, 1995.
85. Pukelis K., Navickienė L. Career designing: new concept overcoming intercultural and linguistic barriers // Pedagogika. 2008, Nr. 90, p. 12 – 17.
86. Pukelis K., Navickienė L. Karjeros projektavimas: svarbi efektyvaus nacionalinės kvalifikacijų sistemos funkcionavimo sąlyga // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2006, Nr.12, p. 36–53.
87. Rosinaitė V. Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje. Vilniaus: Vilniaus universiteto leidykla, 2010

88. Rosinaitė V. Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje: daktaro disertacija. Vilniaus: Vilniaus universiteto leidykla, 2010.
89. Rosinaitė V. Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų *career development* kompetencijos filosofija // Sociologija. 2008. T. 19. Nr. 4, p. 62–71.
90. Savickas M. L. The theory and practice of career construction // Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. / Ed. by Brown S. D., Lent R. W., New Jersey: Wiley Publications, 2005. P. 42–70.
91. Sokolova A., Stanišauskienė V. Profesinio orientavimo sistemos Lietuvoje teorines ir politinės prielaidos // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2007, Nr. 13, p. 226 - 241.
92. Stanišauskienė V. Nuolatinis mokymasis kaip karjeros sėkmės sąlyga: studentų požiūrių tyrimas // Karjeros konsultavimas tarpkultūrinėje Europos erdvėje. Tarptautinės mokslinės praktinės konferencijos pranešimų medžiaga. Klaipėda, 2005.
93. Stanišauskienė V. Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai. Monografija. Kaunas: Technologija, 2004.
94. Stanišauskienė V. Ugdymas karjerai mokykloje: kaip padėti moksleiviui įgyti šiuolaikinę karjeros kompetenciją? // Seminaro medžiaga. Kauno technologijos universitetas, 2006;
95. Stanišauskienė V., Večkienė N. Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir refleksijos Lietuvoje problema // Socialiniai mokslai. 1999, Nr. 2 (19), p. 23-29.
96. Stanišauskienė V., Večkienė N. Rengimasis karjerai socialinių transformacijų laikotarpiu: Lietuvos gimnazijose egzistuojančių prielaidų analizė // Socialiniai mokslai. 2000, Nr.1 (22), p. 85-89.
97. Studentų savarankiško karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008.
98. Super D. E. A Life-span, life-space approach to career development // Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice. / Ed. by Brown D., Brooks L., San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1990. P. 197–261.
99. Švietimo priežiūra: kontroliuoti negalima pasitikėti // Švietimo problemos analizė. 2009, Nr. 9 (37), p. 1–12.
100. Teresevičienė M., Ivoškaitė M. Mokinių karjeros kompetencijos plėtojimas profesinėje mokykloje vertinant mokymosi pasiekimus // Mokytojų ugdymas. 2008, Nr. 10, p. 39–56.
101. Tuning. Europos švietimo struktūrų suderinimas. Vilnius: Švietimo mainų paramos fondas, 2006.
102. UPC (2010). Bendrųjų kompetencijų ugdymo projektas // Ugdymo plėtotės centras, 2010.12.28.

103. Watts A.G. Career development learning and employability. The Higher Education Academy, 2006
104. Watts A.G., Fretwell D.H. Public Policies for Career Development: Case Studies And Emerging Issues For Designing Career Information And Guidance Systems In Developing And Transition Economies, 2004.
105. Wolbers M. Patterns of labour market entry // *Acta Sociologica*. 2007, Vol. 50, p. 189–210.
106. Wood L., Kaczynski D. University students in USA and Australia: Anticipation and reflection n the transition to work // *International Journal of Employment Studies*. 2007, Vol. 15, p. 91–106.
107. Žadeikaitė L. Adomaitytė G. Profesinio orientavimo paslaugos profesinio mokymo įstaigoje: mokinių požiūris // *Socialinis ugdymas*. 2009. Nr. 9, p. 35–9.

### **3 priedas. DAŽNIAUSIAI NAUDOJAMŲ SUTRUMPINIMŲ SĄRAŠAS**

AIKOS – Atvira informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistema  
CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training  
ECTS – European Credit Transfer and Accumulation System  
ELGPN – European Lifelong Guidance Policy Network  
FEDORA – Forum Européen de l’Orientation Académique  
IAEVG – International Association of Educational and Vocational Guidance  
IKT – Informacinės-komunikacinės technologijos  
KC – karjeros centras  
LMITKC – Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centras  
MKC – Bendrojo ugdymo mokyklų karjeros centrai  
NKC – Nacionalinio lygmens karjeros centras  
OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development  
PMKC – Profesinio mokymo įstaigų karjeros centrai  
PPT – Pedagoginė psichologinė tarnyba  
SKC – Savivaldybių lygmens karjeros centrai, toliau  
UKSS – Ugdymo karjerai sistemos stebėseną