



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS**  
**SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS**

**Rita Damaševičienė**

**UGDYMO KARJERAI SISTEMA BENDROJO UGDYMO**  
**MOKYKLOJE: X GIMNAZIJOS ATVEJIS**

Baigiamasis magistro projektas

**Vadovas**

Doc. dr. Vilija Stanišauskienė

**KAUNAS, 2015**

**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS**  
**SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS**

**UGDYMO KARJERAI SISTEMA BENDROJO UGDYMO**  
**MOKYKLOJE: X GIMNAZIJOS ATVEJIS**

Baigiamasis magistro projektas

Studijų programa „Edukologija“ (kodas 621X20004)

**Vadovas**

Edukologijos katedra

(parašas) Doc. dr. Vilija Stanišauskienė

(data)

**Recenzentas**

(parašas) Doc. dr. Berita Simonaitienė

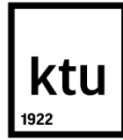
(data)

**Projektą atliko**

(parašas) Rita Damaševičienė

(data) rita.damaseviciene@ktu.edu

**KAUNAS, 2015**



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ

(Fakultetas)

RITA DAMAŠEVIČIENĖ

(Studento vardas, pavardė)

Studijų programa „Edukologija“ (621X20004)

(Studijų programos pavadinimas, kodas)

Baigiamojo projekto

„Ugdymo karjerai sistema bendrojo ugdymo mokykloje: X gimnazijos atvejis“

**AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA**

2015 m. gegužės 20 d.  
Kaunas

Patvirtinu, kad mano, **Ritos Damaševičienės**, baigiamasis projektas tema „Ugdymo karjerai sistema bendrojo ugdymo mokykloje: X gimnazijos atvejis“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

\_\_\_\_\_  
(vardas pavardė)

\_\_\_\_\_  
(parašas)

## SANTRAUKA

Changes in job market, a rapid development of science and technologies require the need of new competences, inspire challenges for each person to consider career changes, identify new possibilities as well as make important solutions still at a secondary school.

There have been significant changes in the sphere of career development in Lithuania done: particular projects have been created and accomplished, also the renewed legal system has enabled the implementation of the system of career development in every educational institution. However, due to the lack of experience and deep traditions of career development it is likely that part of schools are still in the process of experience accumulation, learning and search for the most effective ways and means.

**The problem of the work.** What should a system of career development be in a secondary school taking into account the micro and macro social environment and aiming at a thorough preparation of students for their future life?

**The object of the work** – the system of career development in gymnasium X.

**The aim of the work** – to reveal the peculiarities of the system of career development in a secondary school.

### **The tasks of the work:**

1. To reveal the peculiarities of the system of career development in a secondary school.
2. To substantiate the methodology of the system of career development in a secondary school.
3. To identify the problems and possibilities of the improvement of the system of career development in gymnasium X.

### **The methods of the research:**

- The analysis of scientific literature and documents;
- A questionnaire;
- A partially structured interview.

### **The results of the research.**

The system of career development in a secondary school has been based on the analysis of scientific literature. Structural elements of the system and their interrelationship have been distinguished which enable the presumption of various aspects and functions of the activity. The analysis of the results of the research has revealed that it is a *family* which plays a major role in the system of career development. The pupils prepare for their future career on their own: they rarely take consultations on

career development, thus the activity of career conveyance is not sufficient enough. A need for the acquaintance with labour market is distinctive. Moreover, the respondents have expressed a wish to get to work and internship places and meet the representatives of different professions.

According to specialists, the major problems of the system of career development are a lack of the position of a career specialist, huge work load, lack of time and an insufficient attention of the authorities to this sphere. Possible ways of the solution are the following: to strengthen the efficiency of all the activities of career development, initiate the introduction of the position of a career specialist, draw more attention to the formation of the policy of career development in an educational institution.

## LENTELĖS

1.1.1. lentelė. Karjera organizacijoje (Hall, 2004).....	13
1.1.2. lentelė. Ugdymo karjerai sampratų kategorijos (sudarytas darbo autorės).....	15
1.2.1. lentelė. Karjeros kompetencijos sąvokos (sudaryta darbo autorės).....	20
2.2.1 lentelė. Interviu klausimų sudarymo schema.....	39
2.2.2. lentelė. Ugdymo karjerai veiklų kriterijai ir indikatoriai.....	40
2.2.3. lentelė. Karjeros informavimo veiklų kriterijai ir indikatoriai.....	41
2.2.4. lentelė. Karjeros konsultavimo veiklų kriterijai ir indikatoriai.....	43
2.2.5. lentelė. Karjeros veiklinimo veiklų kriterijai ir indikatoriai.....	45
3.1. lentelė. Po pamokų dirbusių mokinių pasiskirstymas pagal klases.....	58
3.2. lentelė. Vasarą dirbusių mokinių pasiskirstymas pagal klases.....	58
3.3. lentelė. Mokinių apsisprendimai, ką planuoja veikti suaugę.....	59
3.4. lentelė. Mokinių nuomonė apie ugdymo karjerai sistemos problemas.....	60
3.2.1. lentelė. Specialistų nuomonė apie karjeros renginių organizavimą.....	63
3.2.2. lentelė. Specialistų nuomonė apie karjeros kompetencijų ugdymą.....	64
3.2.3. lentelė. Specialistų nuomonė apie informacijos sklaidą.....	64
3.2.4. lentelė. Specialistų nuomonė apie ugdymo karjerai sistemos problemas.....	65
3.2.5. lentelė. Specialistų nuomonė apie ugdymo karjerai sistemos veiklą.....	66

## PAVEIKSLAI

1.1.1. pav. Šiuolaikinė karjeros samprata pagal V. Rosinaitę (2010).....	14
1.1.2. pav. Ugdymo karjerai paslaugų sistema (Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011).....	16
1.2.1. pav. Karjeros kompetencijų ir gyvenimo įgūdžių sąsaja (Gudžinskienė, Railienė, 2012).....	22
1.2.2. pav. Perspektyvios karjeros kelio schema (pagal Bergmo – Prvulovic, 2012).....	23
1.3.1. pav. Ugdymo karjerai sistemos elementai (Perry, Liu, Pabian, 2010).....	26
1.3.2. pav. Ugdymo karjerai sistemos elementai (Zhang, 2009).....	26
1.3.3. pav. Bendrojo lavinimo mokyklos ugdymo karjerai modelis (Garnienė, 2006).....	27
1.3.4. pav. Ugdymo karjerai modelis (Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011).....	28
1.4.1. pav. Ugdymo karjerai sistema bendrojo ugdymo mokykloje (sudarytas darbo autorės).....	31
2.1.1. pav. Ugdymo karjerai sistemos tyrimo seka.....	35
3.1 pav. Tyrimo duomenų loginė schema.....	49
3.2. pav. Demografinis tiriamųjų pasiskirstymas.....	50
3.3. pav. Gimnazistų nuomonė apie karjeros kompetencijas sudarančių gebėjimų ugdymą.....	50
3.4. pav. Skirtingų klasių nuomonė apie ugdymą karjerai.....	51
3.5. pav. Mokinių dalyvavimas ugdymo karjerai veiklose.....	51
3.6.pav. Kas padeda ugdyti karjeros kompetencijas gimnazijoje?.....	52
3.7. pav. Gimnazistų nuomonė apie karjeros informavimo veiklą gimnazijoje.....	53
3.8 pav. Kas teikia informaciją karjeros klausimais?.....	54
3.9. pav. Mokinių nuomonė apie konsultavimąsi gimnazijoje.....	54
3.10. pav. Žinau, kur kreiptis dėl konsultacijų rūpimais karjeros klausimais gimnazijoje.....	55
3.11. pav. Kas konsultuoja karjeros klausimais?.....	56
3.12. pav. Gimnazistų nuomonė apie veiklinimą gimnazijoje.....	57
3.13. pav. Kas organizuoja veiklinimą?.....	57
3.14. pav. Mokinių apsprendimai, ką planuoja veikti suaugę.....	59
3.15. pav. Mokinių planuojamos veiklos baigus gimnaziją.....	60

## **PRIEDAI**

1 priedas Klausimynas mokiniams.....	77
2 priedas Interviu klausimai mokiniams.....	79
3 priedas Apklauso dalyvių stenogramos.....	80



## TURINYS

<b>ĮVADAS.....</b>	<b>10</b>
<b>1. UGDYMO KARJERAI SISTEMA BENDROJO UGDYMO MOKYKLOJE.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Karjeros ir ugdymo karjerai samprata.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Karjeros kompetencijos kaip ugdymo karjerai siekinys.....</b>	<b>19</b>
<b>1.3. Ugdymo karjerai sistemos ir modeliai.....</b>	<b>24</b>
<b>1.4. Ugdymo karjerai sistemos bendrojo ugdymo mokykloje elementai ir jų sąveika.....</b>	<b>30</b>
<b>2.UGDYMO KARJERAI SISTEMOS BENDROJO UGDYMO MOKYKLOJE</b>	
<b>TYRIMO METODOLOGIJA.....</b>	<b>34</b>
<b>2.1. Tyrimo strategija ir logika.....</b>	<b>34</b>
<b>2.2. Tyrimo metodų ir instrumento pagrindimas.....</b>	<b>36</b>
<b>2.3. Tyrimo imtis ir etika.....</b>	<b>47</b>
<b>3. UGDYMO KARJERAI SISTEMOS X GIMNAZIJOJE TYRIMO</b>	
<b>REZULTATAI.....</b>	<b>49</b>
<b>3.1. Kokybinio tyrimo rezultatai.....</b>	<b>49</b>
<b>3.2. Kiekybinio tyrimo rezultatai.....</b>	<b>62</b>
<b>3.3. Tyrimo rezultatų diskusija.....</b>	<b>67</b>
<b>IŠVADOS.....</b>	<b>69</b>
<b>REKOMENDACIJOS.....</b>	<b>71</b>
<b>LITERATŪRA.....</b>	<b>72</b>
<b>PRIEDAI.....</b>	<b>76</b>

## IVADAS

Visuomenėje vykstantys globalizacijos ir technologijos pažangos sąlygoti procesai lemia darbo pasaulio pokyčius. Dėl ekonominio ir politinio nestabilumo, darbo rinkos dinamikos ir daugelio kultūrinių bei socialinių procesų, žmogus neišvengiamai turi nuolat keistis ir atliepti esamas sąlygas. Minėti procesai paskatino ne tik karjeros sampratos pasikeitimą ir jos aktualizaciją žmogaus gyvenime, bet ir iššaukė esminius pasikeitimus švietimo sistemoje.

Darbo rinkos kaita, sparti mokslo ir technologijų pažanga, reikalauja naujų kompetencijų ugdymo, kelia iššūkius kiekvienam žmogui atsižvelgti į karjeros pokyčius, identifikuoti naujas galimybes bei priimti svarbius sprendimus dar mokantis bendrojo ugdymo institucijoje. Valstybinės švietimo strategijos 2013–2022 metų nuostatose pabrėžiama pozicija, kad siekiama sukurti paskatų ir sąlygų mokytis visą gyvenimą sistemą, grįstą veiksnia pagalba atpažįstant save ir renkantis kelią veiklos pasaulyje.

**Temos aktualumas.** Pastaruoju metu Lietuvos švietimo praktikoje mokinių karjeros ugdymui skiriama vis daugiau dėmesio. Jis laikomas labai svarbiu veiksniumi įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą strategiją. Bendrojo ugdymo mokykloms tenka didelė atsakomybė – paruošti mokinių atsakingam pasirinkimui ir sėkmingam karjeros planų įgyvendinimui.

Ugdymas karjerai yra naujas ir gana sudėtingas reiškinys. Remiantis humanistinio egzistencializmo koncepcija, ugdymo procesas švietimo institucijoje grindžiamas nuostata, kad ugdymo proceso dalyviai teikia visapusę pagalbą mokiniui, ugdo gebėjimą adekvačiai suvokti save, savo gabumus, polinkius, siekius ir suvokimą, kad ugdytinis yra pats atsakingas už mokymosi pasiekimų rezultatus ir asmeninę pažangą (Augienė, 2009). Dvidešimt pirmajame amžiuje sėkmingą asmens karjerą nusako gebėjimas mokytis visą gyvenimą, reaguoti į pokyčius visuomenėje ir darbo rinkoje bei prisitaikymas prie jų (Bergmo – Prvulovic, 2012).

Ugdymo karjeros sistemos elementai plačiai nagrinėjami užsienio ir Lietuvos mokslininkų įvairiais aspektais. Karjeros sampratą nagrinėja Hall (2004), Rosinaitė (2010), Gysbers (2012), Korsakienė, Smaliukienė (2014). Ugdymo karjerai procesą ir karjeros kompetencijas analizuoja Kučinskienė (2003), Stanišauskienė (2000, 2004), Garnienė (2006), Gudžinskienė, Railienė (2012). Karjeros konsultavimo klausimais domisi Pukelis (2003), Pukelis, Navickienė (2011). Karjeros informavimo analizei dėmesio skiria Watts, Sultana (2004), Antanaitienė (2012), karjeros sprendimų priėmimų svarstymu domisi Augustinienė (2007), Surgėlienė (2014).

Mokslinės literatūros gausa rodo, kad ugdymas karjerai yra svarbi tyrimų sritis. Tačiau pabrėžiama, kad organizuojant ugdymo karjerai veiklas yra svarbus įstaigos kontekstas, joje veikiantys subjektai ir sistemingas darbo organizavimas.

Ugdymo karjerai sistema intensyviai pradėta kurti ir plėtoti visoje Lietuvoje nuo 2010 metų: sukurti ir įgyvendinti projektai, atnaujinta teisinė bazė sudarė prielaidas kiekvienoje švietimo įstaigoje

diegti ugdymo karjerai sistemą. Vis dėlto, neturint ilgametės patirties bei gilių ugdymo karjerai tradicijų, tikėtina, kad dalis mokyklų dar tik kaupia patirtį, mokosi ir ieško efektyviausių darbo būdų ir priemonių.

Išryškėja darbo **problema**, išreiškiama klausimu: kokia turėtų būti ugdymo karjerai sistema bendrojo ugdymo mokykloje, įvertinant mikro ir makro socialinę aplinką ir siekiant visapusiško mokinių pasirengimo tolimesniam gyvenimo keliui?

**Darbo objektas** – ugdymo karjerai sistema X gimnazijoje.

**Tikslas** – atskleisti ugdymo karjerai sistemą bendrojo ugdymo mokykloje X gimnazijos atveju.

**Uždaviniai:**

4. Atskleisti ugdymo karjerai sistemos bendrojo ugdymo mokykloje ypatumus.
5. Pagrįsti ugdymo karjerai sistemos bendrojo ugdymo mokykloje tyrimo metodologiją.
6. Nustatyti ugdymo karjerai sistemos X gimnazijoje problemas ir tobulinimo galimybes.

**Tyrimo metodai:**

- *Mokslinės literatūros ir dokumentų analizė* taikyta apžvelgiant įvairių mokslininkų nuomonę apie ugdymo karjerai sistemos reiškinių.
- *Apklausa raštu* taikyta siekiant nustatyti mokinių požiūrį į ugdymo karjerai sistemos raišką X gimnazijoje.
- *Iš dalies struktūruotas interviu* taikytas atskleidžiant specialistų nuomonę apie ugdymo karjerai sistemą X gimnazijoje.

**Darbo struktūra ir apimtis.**

Darbas susideda iš įvado, trijų dalių, išvadų, rekomendacijų, literatūros sąrašo ir priedų. Darbo apimtis 75 puslapiai. Iš viso darbe yra 25 paveikslai ir 17 lentelių. Literatūros sąrašas apima 63 pozicijas.

## 1. UGDYMO KARJERAI SISTEMA BENDROJO UGDYMO MOKYKLOJE

Šiame skyriuje siekiama apžvelgti karjeros ir ugdymo karjerai sampratas, aprašyti ugdymo karjerai kompetencijų raišką, atskleisti ugdymo karjerai sistemų ir modelių įvairovę.

### 1.1. Karjeros ir ugdymo karjerai samprata

Šiame poskyryje analizuojamos karjeros ir ugdymo karjerai sampratos, akcentuojant ugdymo karjerai svarbą bendrojo ugdymo įstaigoje.

*Karjeros samprata* mokslinėje literatūroje analizuojama gana plačiai, tačiau vis dar suprantama skirtingai. Karjeros, profesijos ir darbo sampratos dažnai vartojamos kaip sinonimai. Todėl laikomasi nuomonės, kad stokojant koncepcinio aiškumo išlieka dviprasmiškumo pavojus (Patton, McMahon 2006). Karjeros sąvokos kaip profesinės saviraiškos ir nuolatinio tobulėjimo kelio žmogaus gyvenime tyrimų istorija skaičiuoja jau antrąjį šimtmetį. Per tą laiką įvyko esminių socialinio, ekonominio, kultūrinio gyvenimo pokyčių, gerokai pakoregavusių karjeros sampratą ir paskatinusių iš naujo įvertinti buvusius bei kurti naujus jos vystymo modelius (Korsakienė, Smaliukienė, 2014). Mokslinėje literatūroje (Rosinaitė, 2010, Pukelis, 2012) vis daugiau dėmesio teikiama ne tradicinei karjerai, kuri suprantama kaip vertikalus progresas vienoje organizacijoje, bet paties individo sąmoningai plėtojamai karjerai.

*Karjeros samprata* kildinama iš lotyniško žodžio „*carraria*“, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, bėgimą, arba iš prancūziško „*carriere*“, įvardijančio veikimo dirvą, sritį, profesiją.

*Tradicinė karjeros koncepcija.* Tradicinės karjeros apibrėžimai apsiriboja profesine veikla, pareigų paaukštinimu. Pasak Kučinskienės (2003), ilgą laiką karjeros samprata buvo suprantama kaip judėjimas aukštyn pareigybių hierarchijoje, tačiau toks „kilimas karjeros laiptais“ paprastai įmanomas tik vadovams ir specialistams, dirbantiems didelėse organizacijose, kuriose lemiamas organizacijos vaidmuo ir hierarchinis jos pobūdis bei žemas asmens profesinis iniciatyvumas, mobilumas. Tradicinės karjeros planavimas ir ateitis gana aiški. Individas jaučiasi pakankamai socialiai užtikrintas ir gali numatyti ko jis pasieks po metų, penkerių, dešimties ir t.t.

Vėliau tradicinės karjeros sąvoka papildyta tokiais aspektais, kaip laikas ir gyvenimas, t.y. koncepcija išplėsta įtraukiant veiklas, kurios skirstomos į ikiprofesines ir veiklas baigus profesinę veiklą, bei atsižvelgta į kitus gyvenimo užsiėmimus ir kontekstus (Korsakienė, Smaliukienė, 2014). Tokią sampratą reikšmę geriausiai atspindi Kučinskienės (2003) pateikiamas apibrėžimas: karjera – tai kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų seka žmogaus gyvenimo eigoje.

*Nepastovi/kintanti karjeros koncepcija.* Pasak Hall (2004), nuo praėjusio šimtmečio 8-ojo dešimtmečio pabaigos pastebimas perėjimas nuo tradicinės karjeros prie nepastovios/kintančios

karjeros. Bergmo – Prvulovic (2012) pastebi, kad karjerai ir karjeros vystymuisi būdingas nestabilumas ir kaita. Tikimasi, kad piliečiai bet kokio amžiaus ir bet koku savo gyvenimo laikotarpiu bus pasiruošę mokytis visą gyvenimą ir sėkmingai įveiks pokyčius. Pastaraisiais dešimtmečiais ėmė vyrauti nuomonė, kad karjera yra nepastovi ir kintanti, o jos tikslus suformuluoja pats individas (Korsakienė, Smaliukienė, 2014). Literatūroje imtas vartoti terminas nepastovi/kintanti karjera (angl. protean career), kuris kildinamas iš graikų mitologijos jūrų dievo Protėjo, kuris galėjo keisti savo pavidalą kada tik panorėjęs.

Anot Hall (2004), nepastovios/kintančios karjeros modelis išryškina tokias esmines vertybes, kaip laisvę ir augimą, o sėkmę lemiantys veiksniai yra daugiau subjektyvūs, o ne objektyvūs. Tokios karjeros siekiantis individas yra atviras naujoms galimybėms, todėl karjerą vertina kaip daugybę mokymosi ciklų. Kita vertus, akcentuojama, kad itin svarbu plėtoti individo identitetą ir gebėjimą adaptuotis.

Daugelis karjeros teorijų ir tyrimų vienu ar kitu būdu parodo ryšį tarp asmens ir darbo pasaulio. Pukelis (2012) išskiria du esminius karjerą nusakančius veiksnius: asmuo ir aplinka. Terminas „aplinka“ dažniausiai apima reikalavimus, susiformavusią praktiką, gaunamą atlygį, asmeniui keliamus lūkesčius ir uždavinius, sąlygas, kuriose individas turi veikti. Terminas „asmuo“ apima tam tikras žinias, gebėjimus, kompetencijas, vertybes, požiūrius, kuriais turi disponuoti konkretus asmuo.

Besikeičiančiomis aplinkos sąlygomis tiek identitetas, tiek gebėjimas adaptuotis, sudaro galimybes individams mokytis iš savo patirties ir patiems ugdyti naujas kompetencijas (Hall (2004). Išskiriami šie tradicinės ir nepastovios/kintančios karjeros skirtumai (žr. 1.1.1. lentelę).

**1.1.1. lentelė. Karjera organizacijoje (Hall, 2004)**

Problemos	Tradicinė karjera	Nepastovi/kintanti karjera
Kas atsakingas?	Organizacija	Individas
Esminės vertybės	Paaukštėjimas	Augimo laisvė
Mobilumo laipsnis	Žemas	Aukštas
Sėkmės veiksniai	Pareigos, atlygis	Psichologinė sėkmė
Esminiai požiūriai	Lojalumas organizacijai	Pasitenkinimas darbu, lojalumas profesijai

Sėkmingai nepastoviai / kintančiai karjerai reikia tokių savybių, kaip gebėjimo nuolat mokytis, pasitikėti savimi, asmeninės atsakomybės ir savarankiškumo. Baruch (2006) išskiria tris elementus, būtinus kintančios karjeros efektyviam valdymui:

- „žinau, kodėl“ (vertybės, požiūriai, interesai, tapatybė ir gyvenimo būdas);
- „žinau, kaip“ (karjeros kompetencijos: žinios, gebėjimai, nuostatos);
- „žinau ką“ (efektyvi informacijos paieška, sąveika tarp tinklų).

Briscoe, Hall (2006) dar prideda „žinau ko“ (galimybės, grėsmės ir reikalavimai), „žinau, kur“ (įtraukimas, mokymasis ir motyvacija) ir „žinau, kada“ (pasirinkimų laikas ir veiklos). Visi išvardinti

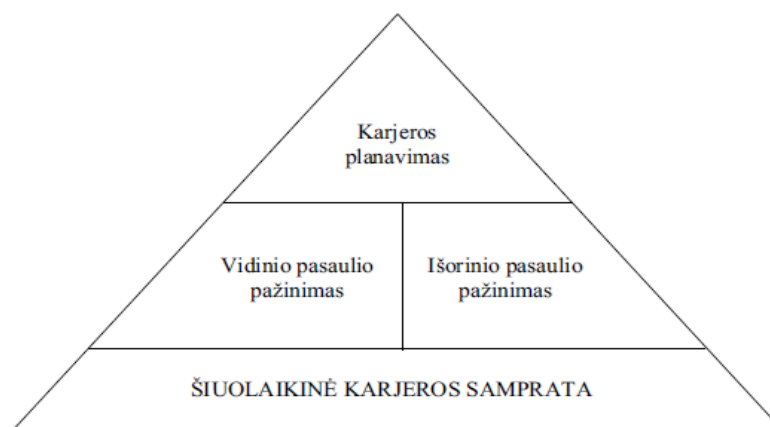
elementai atskleidžia pagrindines sritis, kurias įvaldęs individas gali sėkmingai veikti kintančioje aplinkoje.

*Šiuolaikinė karjeros koncepcija.* Šiuolaikinė karjeros koncepcija akcentuoja asmenybės autonomiją. Svarbiausias elementas joje – savęs pažinimas, savarankiškumas bei nuolatinė saviugda (Stanišauskienė, 2004). Dėl darbo nepastovumo ir įsidarbinimo patirčių įvairovės žmonių karjeros tampa vis lankstesnės. Šiuolaikinė karjera neturi stabilios struktūros ir nėra įtvirtinama organizacijoje. Stanišauskienė (2004) teigia, kad rinkos sąlygomis žmogus patiria nedarbo periodus, kartais jam pačiam tenka susikurti darbo vietą, dalyvauti rizikingame verslo starto etape. Šiems iššūkiams mokiniai gali pradėti ruošti jau mokydami bendrojo ugdymo mokykloje.

Gysbers (2012) nuomone, sąvoka „karjera“ vis dažniau naudojama holistiniu požiūriu, tai yra individas turi būti ne „paruoštas“ karjerai, o „pasiruošęs“ priimti karjeros sprendimus. Tokie žmonės yra aktyvūs, patys kuria savo ateities viziją, turi žinių ir įgūdžių kaip vizualizuoti savo ateities planus (Gysbers, 2012). Karjerai pasiruošę individai įsitraukia į esamus ir potencialius gyvenimo vaidmenis, suvokia nuolatinio mokymosi svarbą.

Karjera yra vienas pagrindinių šiuolaikinio žmogaus siekių, siejamų su kokybišku gyvenimu, kokybę suvokiant kaip materialines ir socialines garantijas, finansinę laisvę ir atsiveriančias naujas tobulėjimo bei vystymosi galimybes, psichologinį pasitenkinimą (Ratnam, 2011). Tokia raida priklauso nuo nuolatinių individo pastangų, nes ji nėra pareiga – dažniausiai pats asmuo turėtų būti suinteresuotas siekti karjeros.

Rosinaitė (2010) teigia, kad šiuolaikinė karjeros samprata prilyginama individualios karjeros koncepcijai. Jos struktūrą sudaro trys dalys: 1) *vidinio pasaulio pažinimas* - savo talentų, gebėjimų, vertybių ir t. t. pažinimas; 2) *išorinio pasaulio pažinimas* – mokymosi ir karjeros galimybių pažinimas, darbo pasaulio pokyčių vertinimas ir t. t.; 3) *karjeros planavimas* – karjeros sprendimų priėmimas, karjeros plano rengimas ir t. t. (žr. 1.1.1. pav.). Iš esmės ši struktūra atspindi karjeros kompetencijų ugdymo procesą.



1.1.1. pav. Šiuolaikinė karjeros samprata pagal V. Rosinaitę (2010)

Karjera yra visą gyvenimą trunkantis procesas, kuris gali būti plėtojamas nuosekliai ir sistemingai arba chaotiškai ir atsitiktinai. Kaip teigia karjeros tyrėjas Baruch (2006), efektyvus karjeros kompetencijų realizavimas reikalauja papildomų žinių, įgūdžių ir gebėjimų. Sėkmingą karjerą dabar sunku įsivaizduoti kitaip nei paties žmogaus planuojamą, plėtojamą ir valdomą procesą, todėl šiuolaikinė karjeros samprata yra neatsiejamas kiekvieno aktyvaus visuomenės nario bruožas (Rosinaitė, 2010). Pasak Patton, McMahon (2006), žmogus gali daryti ką nori, o ne tai, ką kiti nori, kad jis darytų. Taigi karjeros pasirinkimas suprantamas plačiau nei vien tik profesijos pasirinkimas.

Apžvelgus požiūrių apie karjerą įvairovę, šiame darbe karjera suprantama kaip individui ir visuomenei reikšmingos veiklos ir vaidmenys, besitęsiantys per visą jo gyvenimą. Tai individualus mokymasis veikti, kuris siejamas su paties individo atsakomybe už save. Asmeninis karjeros suvokimas leidžia mokiniui sėkmingai planuoti savo karjerą.

Ugdymas karjerai, pasak Surgėlienės, Bankauskienės (2012), turėtų vykti jau ankstyvajame amžiuje, tačiau daugiausia laiko skirti ir sprendimus priimti tenka būtent bendrojo ugdymo mokykloje. Lipinskienė (2002) atkreipia dėmesį, kad švietimo institucijos stengiasi sukurti sąlygas, sudarančias galimybę mokytis visą gyvenimą ir gali padėti ugdytiniams įgyti reikalingas kompetencijas, tai yra įgalinti tai daryti jiems patraukliu būdu.

Analizuojant mokslinę literatūrą, galima išskirti keletą ugdymo karjerai sampratos kategorijų (žr.1.1.2. lentelė):

**1.1.2. lentelė. Ugdymo karjerai sampratų kategorijos (sudarytas darbo autorės)**

Kategorija	Sąvokos apibrėžimas	Autorius (-iai)
<b>Procesas</b>	<i>Ugdymas karjerai</i> – sistemingas ir kryptingas procesas, kuriuo mokiniui padedama pasirinkti profesiją ir įgyti karjeros kompetencijas	Stanišauskienė, Statauskienė, Likienė, Naseckaitė, (2012)
<b>Bendradarbiavimas</b>	<i>Ugdymas karjerai</i> – bendros sistemingos ugdymo institucijų, tėvų ir bendruomenės pastangos susieti ugdymą ir darbą padedant individams įgyti ir panaudoti nuostatas, žinias ir gebėjimus, kad darbas būtų prasminga, produktyvi ir pasitenkinimą teikianti kiekvieno individo gyvenimo dalis, ugdytinio įgalinimas valdyti asmeninės ir profesinės karjeros pokyčius.	Pukelis (2003), Garnienė (2006)
<b>Priemonių visuma</b>	<i>Ugdymas karjerai</i> – priemonių visuma, kurios padeda asmeniui įgyti žinių apie save, darbą, siekiant prasmingos bei produktyvios profesinės veiklos, kuri asmeniui teiktų pasitenkinimą savimi ir gyvenimu.	Augienė (2009)

<b>Pokyčių valdymo įgalinimas</b>	<i>Ugdymas karjerai</i> - tai ugdytinio įgalinimas valdyti asmeninės ir profesinės karjeros pokyčius.	Harris (1999) Guichard (2001)
-----------------------------------	---	----------------------------------

Kaip matome 1.1.2. lentelėje, autoriai nagrinėja ugdymą karjerai skirtingais atžvilgiais, atkreipdami dėmesį į sistemingo ir kryptingo proceso organizavimą, bendradarbiavimo ir ugdymo karjerai priemonių svarbą bei pokyčių valdymo įgalinimą. Iš esmės pabrėžiama vienokia ar kitokia nauda individui, šiuo atveju mokiniui. Taip pat išryškėja specialiai organizuojamų veiklų poreikis švietimo įstaigose.

Bendrojo ugdymo mokykloje ugdymas karjerai apima tris *pagrindines* funkcijas: karjeros mokymas (ugdymas karjerai), karjeros konsultavimas ir karjeros informavimas. Kitos funkcijos, išskiriamos bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjeros modelyje (2011), tokios kaip karjeros įsivertinimas, veiklinimas, darbo ieška yra *išvestinės*. Kita vertus, visos funkcijos nuolat sąveikauja tarpusavyje (žr. 1.1.2. pav.). Jų sąveika apima daug priemonių, kurių pagalba kryptingai plėtojamoms asmens bendrosios ir karjeros kompetencijos (Stanišauskienė, 2004).



**1.1.2. pav. Ugdymo karjerai paslaugų sistema (Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011).**

Pirmoji ugdymo karjerai funkcija **karjeros mokymas** (ugdymas karjerai siaurąja prasme) apibrėžiamas kaip procesas, kurio metu mokiniai kartu su bendrosiomis kompetencijomis įgyja ir karjeros kompetencijas, būtinas mokiniui renkantis mokymosi kryptį, tęsiant mokymąsi ar studijas, sėkmingam perėjimui iš vienos mokymosi aplinkos į kitą, iš mokymosi aplinkos į darbinę (Bendrojo



lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011). Pasak Pukelio (2003), ugdymo karjerai proceso bendrojo ugdymo mokykloje tikslas yra padėti jaunuoliui pasirinkti jo pašaukimą atitinkančią profesiją, t.y. padėti atsakyti į vieną svarbiausių jo gyvenimo klausimų: kuo būti, kokį profesinį kelią pasirinkti?

Karjeros mokymo turinys turi atitikti mokinio raidos ypatumus, jo turimą patirtį, socialinę brandą. Bendrojo ugdymo mokykloje ruošdamiesi būsimai karjerai, mokiniai ugdo ir plėtoja savo gebėjimus ir žinias, kurie būtini norint sėkmingai pasirinkti profesiją ir valdyti perėjimą iš mokymo(si) aplinkos į darbo aplinką (Augienė, 2009).

Antroji ugdymo karjerai funkcija yra **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 bei kitose užimtumo srityse, numatyti adekvačius būdus jiems realizuoti (Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011). Bendrojo ugdymo mokyklose šį vaidmenį atlieka įvairūs specialistai: karjeros konsultantai, dalykų mokytojai, klasių auklėtojai, būrelių vadovai ir kt. . Pasak, Mara, Mara (2010), karjeros patarėjo veiklos pagrindas – ugdomasis informavimas (angl. *developmental advising*), skirtas kliento savęs pažinimui ugdyti mokymosi ir profesinių sprendimų priėmimo procesuose ir susijęs su jo gyvenimo ir karjeros tikslų numatymu. Pukelis, Navickienė (2011) teigia, kad mokyklose turėtų dirbti konsultantai, pirmiausia gerai žinantys situaciją, kad galėtų tinkamai atlikti savo veiklą: rinkti duomenis apie mokymosi ir studijų galimybes, priėmimo sąlygas, darbo rinkos pokyčius ir t.t. Karjeros fragmentacija nuo „gyvenimo“ iki sekos „projektas – produktas“ kelia naujų iššūkių ir mokiniams, ir konsultantams (Bassot, 2012). Taigi galima teigti, kad viena pagrindinių profesijos konsultanto funkcijų yra informuoti: rinkti ir tvarkyti informaciją, pateikti ją mokiniui, siekiant padėti jam priimti karjeros sprendimą.

Karjeros konsultavimo paslaugos teikiamos priklausomai nuo mokinių pasirengimo lygio, kuris nustatomas įvertinant mokinius ir/arba tiriant mokinių poreikius ugdymui karjerai (Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011):

- mokiniai, kurių pasirengimo lygis priimti profesinio pasirinkimo bei kitus karjeros sprendimus yra *aukštas*, nukreipiami savarankiškai informacijos, reikalingos priimti karjeros sprendimus, paieškai. Karjeros konsultantai, psichologai arba karjeros centro darbuotojai teikia minimalias arba neteikia jokių konsultavimo paslaugų;
- mokiniams, 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 resursais, kurie gali būti papildomi grupinio konsultavimo sesijomis;

- mokiniam, kurių pasirengimo lygis spręsti profesinio pasirinkimo bei kitas karjeros problemas yra *žemas*, siūlomos individualios konsultavimo paslaugos.

Šie veiksniai yra svarbūs bendrojo ugdymo mokyklos kontekste, nes nuo jų priklauso konsultavimo proceso sėkmė, kada užmezgami žmonių santykiai siekiant numatyti būdus, kaip padėti priimti sprendimą ar išspręsti problemas.

Trečioji ugdymo karjerai funkcija yra **karjeros informavimas** – tai informacijos apie karjeros galimybes rinkimo, analizės, sisteminimo ir teikimo procesas (Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011). Profesinio informavimo svarba bendrojo ugdymo mokykloje pripažįstama tarptautiniu mastu, todėl ši veikla vis labiau plėtojama (Watts, Sultana 2002). Pasak Anužio, Antanaitienės (2014) profesinis informavimas skirtas išsiaiškinti mokinių asmeninius gebėjimus, suteikti jaunajai kartai informaciją apie profesijas ir darbo pasaulį bei formuoti realius profesijos rinkimosi motyvus.

Bendrojo ugdymo įstaigose informacija teikiama apie mokymosi ir studijų galimybes, priėmimo į aukštąsias ir profesines mokyklas procesą, įsidarbinimo ir savanorystės galimybes ir t.t. Surgėlienė (2014) atkreipia dėmesį, kad sprendimo priėmimui didžiausią įtaką turi ta informacija, kuri yra susijusi su aptariamu kontekstu ir gauta tuo metu, kai rengiamasi priimti karjeros sprendimus. Kitaip tariant, bet kokia informacija, susijusi su karjera, turi būti teikiama tam tikru laiku bei atitikti mokinio išsivystymo lygį. Taip pat svarbu suvokti, kad informavimo veikla bus rezultatyvi tik tada, jeigu bus organizuojama ir vykdoma sistemiškai, siejama su profesiniu konsultavimu ir veiklinimu, t. y. bus darni ugdymo karjerai sistemos dalis.

*Išvestinės* ugdymo karjerai funkcijos taip pat atlieka svarbų vaidmenį jauno žmogaus karjeros ugdymo procese. **Karjeros į(si)vertinimas** yra dažniausiai karjeros konsultavimo dalis, kuri apima mokinių karjeros ypatumų ir karjeros kompetencijų nustatymą. Karjeros įsivertinimas – procesas, kurio metu pats mokinys, naudodamas neformalias įvertinimo priemones, nusistato savo karjeros ypatumus ir/ar kompetencijas (Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011). Formalaus įvertinimo technikos ir instrumentai gali būti įvairūs testai, klausimynai, pasižymintys validumu, patikimumu, nešališkumu ir kt. Prie neformalių įvertinimo priemonių priskiriami įvairūs žaidimai, rašiniai, pokalbiai, interviu ir pan., dažniausiai naudojami kaip savęs pažinimo instrumentai. Kompetentingai atliekamas karjeros į(si)vertinimas yra puiki pagalba mokiniui priimant karjeros sprendimus.

Sekanti *išvestinė* ugdymo karjerai funkcija yra **profesinis veiklinimas** – tai realioje darbo ar simuliacinėje aplinkoje vykdomas organizuotas pažinimo ir praktinių profesinių gebėjimų ugdymas, atsižvelgiant į profesinius reikalavimus (Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011). Organizuojant veiklinimą siekiama prognozuoti, įvertinti

mokinio būsimosios profesijos ir darbo sėkmę remiantis jo praktinės veiklos rezultatais, padėti mokiniui praktiškai išbandyti profesijas ir ugdyti gebėjimus.

Pasak Anužio, Antanaitienės (2014), profesinis veiklinimas – tai mokinio įsitraukimas į profesinę veiklą profesinio mokymo institucijoje, kurioje galėtų ugdytis mokinių profesinis kryptingumas ir profesinis ketinimas, o šie, esant tinkamoms sąlygoms, pereitų į rezultatyvų sprendimo priėmimą – mokinių tikslingą profesinį apsisprendimą. Profesinis veiklinimas bendrojo ugdymo mokyklose organizuojamas ugdymo proceso metu. Jis gali būti integruojamas į atskirų dalykų programas, derinamas su neformaliuoju ugdymu. Praktinės veiklinimo formos, tokios kaip susitikimai su profesijų atstovais, išvykos į darbo vietas, darbo praktika ir pan. sudaro sąlygas ne tik mokinių karjeros kompetencijų ugdymui, bet ir bendradarbiavimui su mokinių tėvais, socialiniais partneriais.

Trečioji *išvestinė* ugdymo karjerai funkcija yra **darbo ieška** – tai karjeros kompetencijomis grįstas profesinės veiklos ar konkretaus darbo ieškos ir radimo procesas, dažniausiai vykdomas baigus mokymąsi bendrojo ugdymo mokykloje (Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011). Šio proceso metu individas generuoja ir vertina įvairias darbo alternatyvas. Tai daug pastangų ir specifinių gebėjimų reikalaujantis darbo paieškos etapas, kuris periodiškai kartojasi žengiant savo karjeros keliu. Todėl svarbu žinoti ir gebėti taikyti įvairius darbo paieškos būdus. Švietimo sistemos ugdymo karjerai organizavimas yra vienas iš svarbiausių veiksnių ir vienas pagrindinių aspektų tarpkultūriniuose palyginamuosiuose jaunimo įsitraukimo į darbo rinką tyrimuose (Chisholm et al. 2011). Svarbūs ir tokie veiksniai kaip minimalus mokyklos baigimo amžius, užimtumo politika, tolesnio mokymosi / studijų trukmė, mokymosi visą gyvenimą galimybės ir bendrojo ugdymo bei profesinio rengimo kokybė (Merkys, Brazienė, 2013). Taigi bendrojo ugdymo įstaigoje darbo ieškos funkcija besimokantiems jaunuoliams yra labai patraukli ir neatsiejama nuo veiklinimo, karjeros informavimo ir kitų funkcijų.

*Apibendrinant galima teigti, kad ugdymas karjerai pirmiausia siejamas su atliekamomis funkcijomis, tokios kaip karjeros mokymas, informavimas, konsultavimas (pagrindinės), įsivertinimas, veiklinimas ir darbo ieška (išvestinės). Šis procesas užima svarbią vietą bendrojo ugdymo mokyklų ugdymo procese. Atsiranda nauji iššūkiai tiek mokiniams, kurie siekia sėkmingo savo karjeros valdymo, tiek ugdymo karjerai specialistams, padedantiems ruošti jaunuoliams gyvenimui.*

## **1.2. Karjeros kompetencijos kaip ugdymo karjerai siekinys**

Ugdymo karjerai sistemos pagrindas yra karjeros kompetencijų ugdymas. Pasak Jucevičienės, Lepaitės (2001), kompetencija tai žmogaus žinios, gebėjimai, įgūdžiai, vertybinės orientacijos, požiūriai ir kitos asmeninės savybės, įgalinančios individą siekti rezultatų esant skirtingiems veiklos kontekstams. Bendrojo ugdymo įstaigos turi apibrėžti, kokius gebėjimus ir įgūdžius gali ugdyti mokinys.

Mokslinėje literatūroje išskiriami tokie karjeros kompetencijos apibrėžimai (žr. 1.2.1. lentelė):

**1.2.1 lentelė. Karjeros kompetencijos sąvokos (sudaryta darbo autorės)**

Sąvoka	Autorius
<i>Karjeros kompetencijos</i> – tai daugelis šiuolaikiniame darbo pasaulyje žmogui būtinų gebėjimų ir asmeninių savybių, kuriuos jis gali sėkmingai taikyti praktinėje veikloje	Stanišauskienė (2004) Sokolova, Stanišauskienė (2007)
<i>Karjeros kompetencijos</i> apibrėžiamos kaip žinių, gebėjimų ir nuostatų visuma, kuria asmuo grindžia savęs ir karjeros galimybių pažinimą, planuoja karjerą, priima ir įgyvendina karjeros sprendimus juos derindamas su kitomis gyvenimo sritimis.	Gudžinskienė, Railienė (2012)
<i>Karjeros kompetencijos</i> - tai nuolatinis savo karjeros veiksmų reflektavimas, reaguojant į aplinkos pokyčius.	Meijers, Kuijpers, Gundy (2011)

Galima pastebėti, kad apibrėžimai yra labai panašūs, orientuoti į individą be jo gebėjimą prisitaikyti nuolat kintančioje aplinkoje. Tuo būdu, švietimo įstaigos, ugdydamos karjeros kompetencijas padeda jauniems žmonėms kurti savo karjerą.

Dauguma skirtingų autorių išskiria vis kitokias integralias karjeros kompetencijos dalis. Fullan (1998) skiria: asmeninės vizijos kūrimą, domėjimąsi, meistriškumą ir bendradarbiavimą. Laužackas (2005) nurodo kiek kitokias kompetencijas: dalykinę, metodinę ir socialinę.

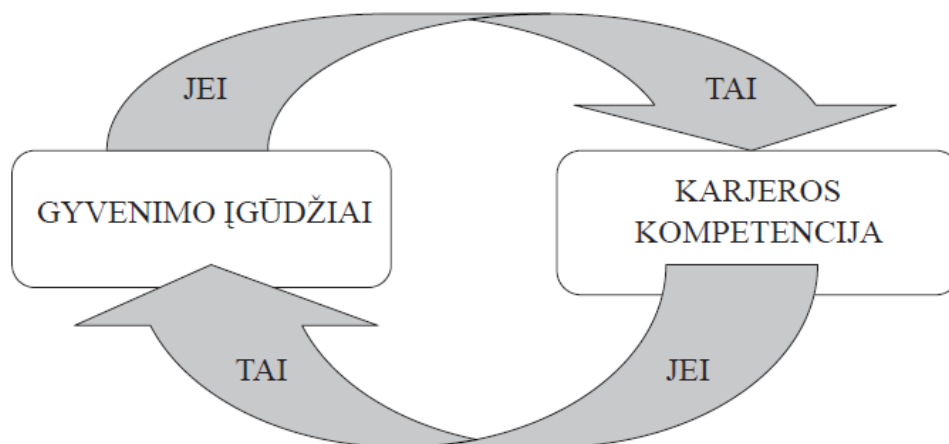
Gudžinskienė, Railienė (2012) analizuoja bendrąsias karjeros kompetencijas, leidžiančias individui planuoti, kritiškai analizuoti ir vertinti savo karjerą, bei specialiąsias karjeros kompetencijas (asmeninė, socialinė, mokymosi), teikiančios galių individui veikti ir tobulėti konkrečioje profesinės veiklos srityje.

*Integralią* šiuolaikinės karjeros kompetenciją plačiai nagrinėja Stanišauskienė (2000). Pasak autorės, ją sudaro keturių kompetencijų – asmeninės, socialinės, mokymosi bei profesinės – sistema. *Asmeninės* kompetencijos srityje yra žmogaus savęs pažinimo ir savęs pristatymo gebėjimai. *Socialinės* kompetencijos sričiai priskirtini žmogaus santykį su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai ir savybės. *Mokymosi* kompetencijos srityje – gebėjimai, įgalinantys žmogų saviugdai. *Profesinę* kompetenciją sudaro specifiniai profesiniai gebėjimai bei gebėjimai, susiję su darbine žmogaus veikla. Detalizuojant kiekvieną kompetenciją svarbu pastebėti, jog, pirma, ją laiduojantys gebėjimai yra sistemiskai susiję, antra, pastarųjų aibė, įvertinant darbo dinamiką, negali būti baigtinė (Stanišauskienė, Večkienė, 2000). Ugdytose šios kompetencijos yra labai svarbios, nes

įgalina pagal amžiaus tarpsnio ypatumus sąlygotą švietimo kokybę bei pereinamumą į profesinio, aukštojo mokslo ar darbo pasaulį.

Kučinskienė (2003) išskiria penkis karjeros kompetentingumo gebėjimus: *savęs pažinimo gebėjimai* - padedantys išsiaiškinti dabartines ir ateityje numatomas įgyti asmenines vertybes, gebėjimus, lūkesčius ir kt. Tai būtiniausi gebėjimai renkant ir atliekant įvairius socialinius vaidmenis per žmogaus gyvenimą. *Darbo pasaulio pažinimo gebėjimai* - grindžiami informuotumu apie darbo pasaulio ir jame egzistuojančios karjeros pasirinkimų įvairovės dinamiką. Šie gebėjimai nuolat naudojami identifikuojant, vertinant ir interpretuojant informaciją apie naujas sėkmingos ir pasitenkinimą teikiančios karjeros galimybes. *Nuolatinio tobulėjimo, arba mokymosi visą gyvenimą, gebėjimai* - svarbiausia asmenybės savikūros ir saviraiškos visuomenėje prielaida ir rezultatas. *Prisitaikymo darbe gebėjimai* - t.y. baziniai šalies ekonominės sistemos pagrindai, laiduojantys supratimą, efektyvų funkcionavimą joje, asmeniškai vertingu darbo vertybių sistema, sąlygojanti individo norą dirbti, darbo paieškos ir išlaikymo jame gebėjimai, darbo įpročiai, garantuojantys produktyvumą darbo vietoje, gebėjimai, reikalingi darbo vietoje ir atitinkantys asmeninius poreikius. *Savivaldos gebėjimai* - apimantys savęs pažinimo ir darbo pasaulio pažinimo gebėjimais pagrįstu karjeros, taip pat ir mokymosi bei gyvenimo sprendimų priėmimo, jų koregavimo ir įgyvendinimo procesus. Tai gebėjimai prisiimti atsakomybę už savo karjerą, jos planavimo, organizavimo, motyvavimo ir kontroliavimo įgūdžiai.

Gudžinskienė, Railienė (2012) ugdymo karjerai kompetencijas glaudžiai sieja su *gyvenimo įgūdžiais*, kurie suvokiami kaip pagrindiniai visavertės asmenybės vystymosi veiksniai, skatinantys pozityvią asmens integraciją visuomenėje, laiduojantys individo karjeros sėkmę. Anot autorių, gyvenimo įgūdžiai teikia galių asmeniui plėtoti karjeros kompetencijas, užtikrina sėkmingą individo perėjimą iš švietimo į darbo rinkos sistemą, pozityvią socializaciją. Ugdant tokius *gyvenimo įgūdžius*, kaip savęs pažinimas, objektyvus savo galimybių ir poreikių vertinimas, įsiklausymas į kitus, darbas grupėje, savarankiškas veiklos organizavimas, savarankiškas pokalbio su kitais užmezgimas, sprendimų priėmimas, kūrybiškumas, kritinis mąstymas, iniciatyvumas ir mokėjimas mokytis yra tiesiogiai ugdomos tokios *bendrosios karjeros kompetencijos*: objektyvus savęs suvokimas ir savęs pateikimas, savivaizdžio formavimasis, savo pomėgių ir interesų suvokimas, savo gyvenimo valdymas. Individo karjeros sėkmę laiduojančių karjeros kompetencijų ir gyvenimo įgūdžių sąsajos (Gudžinskienė, Railienė, 2012) pateikiamos 1.2.1. pav.



**1.2.1. pav. Karjeros kompetencijų ir gyvenimo įgūdžių sąsaja (Gudžinskienė, Railienė, 2012).**

Tu tarpu „Ugdymo karjerai programoje“ (2012) įvardijama, jog karjeros kompetencijos apima keturias kompetencijų sritis: *savęs pažinimo* (pažinti karjerai svarbias asmenybės charakteristikas, pažinti socialinę aplinką ir socialinius vaidmenis), *karjeros galimybių pažinimo* (rasti ir efektyviai naudoti karjeros informaciją, pažinti mokymosi visą gyvenimą galimybes, pažinti kintantį darbo pasaulį), *karjeros planavimo* (kelti gyvenimo ir karjeros tikslus, priimti karjeros sprendimus, sudaryti ir atnaujinti karjeros planą) *karjeros įgyvendinimo* (taikyti ir tobulinti karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas, siekiant karjeros tikslų, sėkmingai pereiti į kitą mokymosi ar darbo aplinką, efektyviai ieškoti darbo).

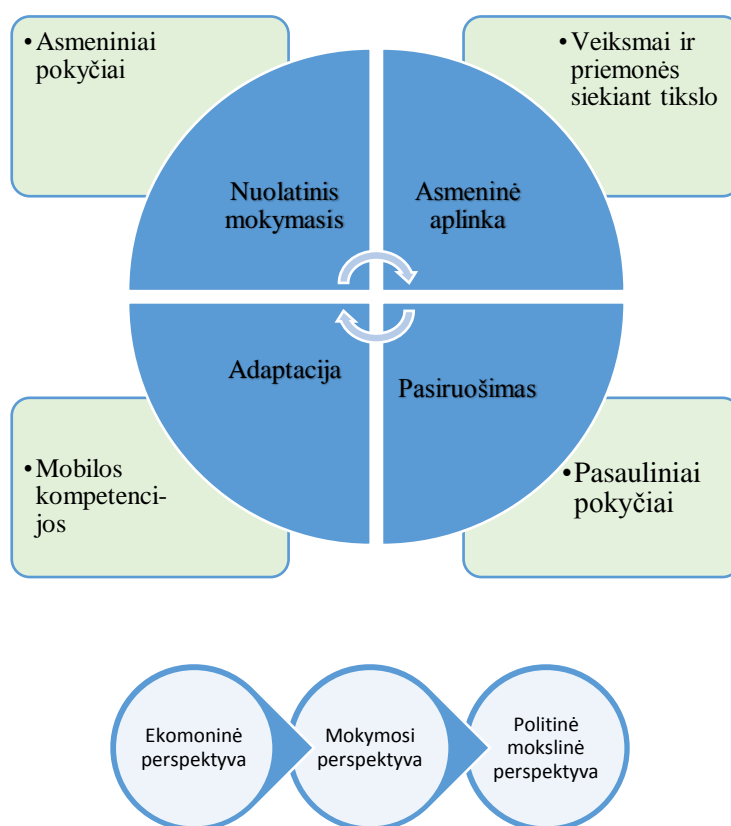
Remiantis šiomis keturiomis kompetencijų sritimis buvo sudaryta ugdymo karjerai programa (Stanišauskienė, V., Statauskienė, L., Likienė, S., Naseckaitė, A., 2012) švietimo įstaigoms. Mokantis pagal ugdymo karjerai programą įgytas žinias, išsiugdytus gebėjimus bei gautą patirtį mokiniai gali pritaikyti savo karjeros kelyje – tiek artimiausiuose (profesijos pasirinkimo, atitinkamo išsilavinimo įgijimo, įsitvirtinimo darbo rinkoje), tiek ir tolesniuose jo etapuose.

Divisia (2010) 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 tik švietimo politikos šūkiu. Pirmiausia turi būti sutelktas dėmesys į žmones, kurie atsiduria skirtingose perėjimo (pvz., iš mokyklos į profesinio rengimo, iš profesinio rengimo į darbo rinką ir pan.) fazėse ir padedama jiems bet kuriame jų gyvenimo etape.

Visą gyvenimą teikiamų ugdymo karjerai paslaugų būtinybę, pasak Pukelio (2012), skatino ir permainingi ekonomikos pokyčiai, kuriuos patyrė Lietuva: pirmiausia tai – perėjimas iš centralizuotos planinės ekonomikos į darbo rinkos reguliuojamą ekonomiką, o antra – lygiagrečiai vykstantis šalies ekonomikos prisijungimas prie globalaus pasaulio su jo ekonominėmis grėsmėmis ir galimybėmis

neturint jokios patirties kaip gyventi ir išgyventi tokiomis aplinkybėmis. Taigi vienas iš pagrindinių karjeros kompetencijos požymių yra tai, jog karjeros kompetencija nėra vienkartinis ar baigtinis procesas, nes žmogus ją nuolat ugdo ir atnaujinama per visą savo gyvenimą (Pukelis, 2012).

Ugdant karjeros kompetencijas, svarbu atkreipti dėmesį į žmogaus atsakomybę. I. Bergmo – Prvulovic (2012) teigia, kad pats individas atsakingas už savo karjeros kelią, savo jėgų mobilizavimą ir savimotyvaciją reaguojant į darbo rinkos jėgas. Karjeros kompetencijos neatsiejamos nuo mokymosi visą gyvenimą koncepcijos individui siekiant asmeninio tobulėjimo tikslų. Bergmo – Prvulovic (2012) sudarė perspektyvios karjeros kelio schemą (žr. 1.2.2. pav.), kurioje išryškėja bendra karjeros kompetencijų ugdymo tendencija: individai ruošiami prisitaikymui, sėkmingai adaptacijai bei mokėjimui reaguoti į pokyčius visuomenėje.



**1.2.2. pav. Perspektyvios karjeros kelio schema (pagal Bergmo – Prvulovic, 2012).**

Kaip matome 1.2.2.pav., renkantis savo gyvenimo kelią labai svarbu, kad individas būtų pasiruošęs pokyčiams, tai lemia jo veiksmai ir kompetencijų ugdymui skirtos priemonės, nuolatinis mokymasis, asmeninė bei globali aplinka. Bergmo – Prvulovic (2012) atkreipia dėmesį, kad individualaus karjeros kelio pasirinkimams įtakos turi ekonominė bei politinė šalies situacija. Kitaip tariant, ugdymo karjerai politika turi sudaryti sąlygas ir galimybes kiekvienam individui realizuoti save ir savo poreikius.

*Apibendrinant galima teigti, jog daugelis autorių išskiria įvairias karjeros kompetencijų formas. Šiame darbe bus vadovaujama „Ugdymo karjerai programoje“ (2012) išskirtomis keturiomis karjeros kompetencijomis: savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo, nes tokia karjeros kompetencijų struktūra yra grįsta moksliniais tyrimais. Karjeros kompetencijų ugdymas yra sąlygotas globalaus pasaulio pokyčių. Tai visą žmogaus gyvenimą trunkantis procesas, kurio metu kompetencijos nuolat įgyjamos ir atnaujinamos. Karjeros kompetencijos sudaro ugdymo karjerai programos turinio pagrindą. Jos yra esminė ugdymo karjerai sistemos dalis.*

### **1.3. Ugdymo karjerai sistemos ir modeliai**

Siekiant pagrįsti ugdymo karjerai bendrojo ugdymo mokykloje sistemą, svarbu atsižvelgti į šioje srityje sukauptą patirtį ir paanalizuoti mokslininkų pagrįstus teorinius konstruktus.

Kučinskienė (2003) aprašo įvairius ugdymo karjerai modelius, kurie sudaromi stebint tam tikrus švietimo politikos, darbo rinkos, socialinio, kultūrinio, ekonominio gyvenimo, asmenybės raidos ir socializacijos reiškinius.

Ugdymo karjerai procesas trunka visą gyvenimą, todėl ugdymo karjerai modeliai skirti ne tik mokiniams, bet ir suaugusiems. *Ugdymo karjerai namuose modelis* apima įvairias strategijas, padedančias mokiniams, dėl įvairių priežasčių negalintiems ilgesnį laiką pasitraukti iš namų, planuoti tolesnį mokymąsi ir darbą pagal polinkius ir galimybes (Kučinskienė, 2003). Jaunuoliai, identifikuodami savo tikslus bei numatydami jų sąsajas su savo vertybėmis, materialinėmis galimybėmis, bando modifikuoti asmeninės karjeros plėtotės strategijas. Šis modelis skatina mokyklos, mokinio ir bendruomenės bendradarbiavimą, suteikia daugiau galimybių jaunam žmogui bei reikalauja didesnių laiko sąnaudų.

Ugdymo karjerai namuose modelis dabar dažnai derinamas su *virtualiu ugdymo karjerai modeliu* (Tavakoli, Rocca, Thorngate, 2010). Mokiniai elektroninėje erdvėje gali ne tik mokytis, bet ir konsultuotis karjeros pasirinkimo klausimais, atlikti įvairius testus, ieškoti darbo ir pan.

*Darbo patirties įgijimo modelis* skirtas jaunimui, besiruošiančiam palikti ar jau palikusiam mokyklą anksčiau nustatyto laiko ir ieškančiam alternatyvų mokymosi aplinkai ir veiklai. Anot Garnienės (2006), pagal šį modelį akademinis, bendrasis ir profesinis ugdymas jungiami į vieną ugdymo karjerai programą, kiekvieno jaunuolio patirtis individualizuojama projektu, sutarčių ir kt. metodais. Labai svarbu, kad mokiniai tokiose programose dalyvautų savanoriškai, t.y turėtų galimybę bet kada grįžti į savo ar kitą ugdymo įstaigą arba galėtų susirasti darbą.

*Karjeros vystymo įgūdžių modelis* orientuotas į tam tikru laikotarpiu egzistuojančias darbo pasaulio tendencijas (Kučinskienė, 2003). Geriausių rezultatų stengiamasi pasiekti kaupiant medžiagą



apie siaurą ir specifinę sritį, mažai dėmesio skiriama asmeniniam tobulėjimui, reikalingam mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimui.

*Išplėstinis ugdymo karjerai modelis* nukreiptas į bendrojo ugdymo turinio papildymą karjeros vystymui reikšmingais gebėjimais ir patirtimi (darbo įgūdžių įgijimas, karjeros mugės, darbo patirtis bendruomenėje ir kt.). Kučinskienė (2003) pabrėžia, kad šiame modelyje turi būti nuolatinė ir sisteminga integracija tarp ugdymo turinio ir kitų dėstomų dalykų.

*Mokyklinis ugdymo karjerai modelis*, pasak Kučinskienės (2003) reikšmingas tuo, kad pasižymi sisteminiu požiūriu integruojant ugdymo karjerai elementus į bendrojo ugdymo turinį. Kiekvienam jaunuoliui siekiama padėti pažinti save, formuoti teigiamas nuostatas į mokymąsi, darbą, visuomenę ir skatinti pasitikėjimą savo jėgomis veikiant tose srityse. Mokykliniame modelyje ugdymo karjerai tikslai ir turinys diferencijuojami pagal amžių. Juo siekiama, kad mokiniai, baigę mokyklą, būtų įgiję bendruosius gebėjimus, suvoktų savo karjeros tikslus ir pasirinktų optimalius jų siekimo būdus.

Gysbers (2012) teigia, kad per pastaruosius tris dešimtmečius mokyklose ugdymo karjerai paslaugų pobūdis pasikeitė iš esmės – paslaugos tapo orientuotos į išsamią ugdymo karjerai programą bei asmenybės tobulėjimą. Autorius analizuoja vienos JAV mokyklos ugdymo karjerai programą, kurios turinys remiasi trimis pagrindiniais principais:

1. *Asmeninė ir socialinė raida* (mokinys mokės suprasti save kaip individą bei kaip vietos ir globalios bendruomenės narį, mokės bendrauti, bendradarbiauti, gerbs individualius ir grupių skirtumus, įgys socialinių įgūdžių ugdymo patirties).

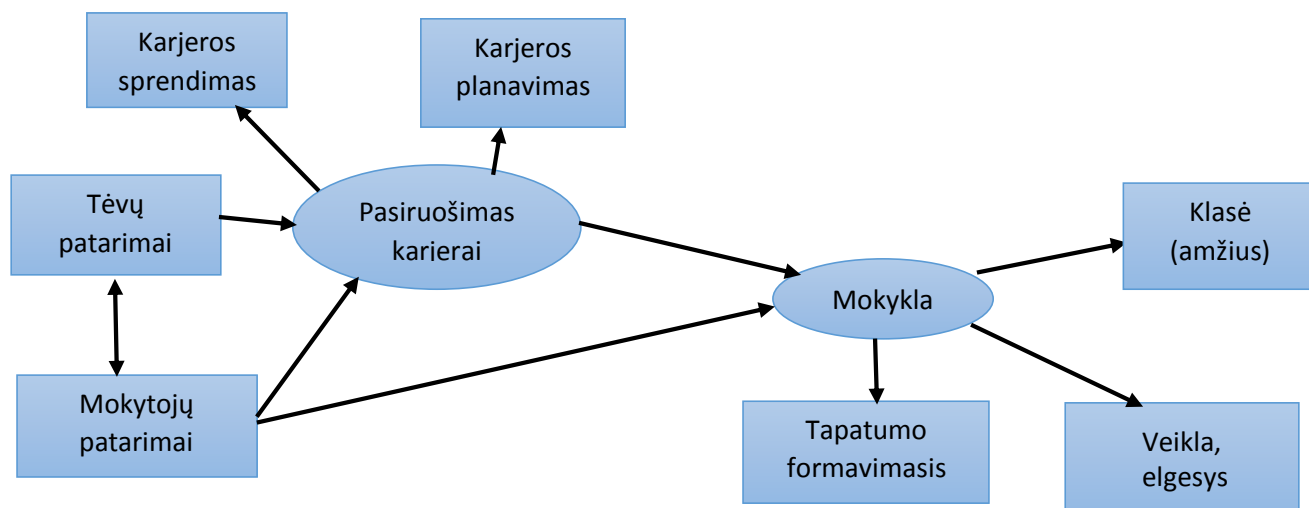
2. *Akademinė plėtra* (mokinys mokės taikyti mokymosi pasiekimų įgūdžius praktikoje, kurs ir nuolat atnaujins asmeninius planus).

3. *Karjeros plėtra* (taikant karjeros planavimo įgūdžius mokinys sieks savo gyvenimo/karjeros tikslų, žinos kur, kada ir kaip galima gauti informacijos apie tolimesnį mokymąsi bei darbo rinką, bus tobulinami praktiniai pasiruošimo darbui įgūdžiai).

Analizuojant ugdymo karjerai modelius, skirtus įgyvendinti švietimo įstaigoje, galima pastebėti, jog jie visi orientuoti į mokinį, siekiant mokymosi visą gyvenimą strategijų įgyvendinimo.

Perry, Liu, Pabian (2010) išskiria tokius pagrindinius ugdymo karjerai sistemos elementus: mokykla, šeima ir pats ugdytinis (1.3.1 pav.). Mokslininkai pabrėžia, kad mokytojai arba karjeros konsultantai bei tėvai daro didelę įtaką planuojant bei ugdant karjerai skirtus gebėjimus.

Pasak Perry, Liu, Pabian (2010), karjeros planavimas, sprendimų priėmimas, savarankiška veikla, profesinis tapatumas ir karjeros lūkesčiai yra glaudžiai susiję. Kitaip tariant, šie kintamieji gali būti suprantami kaip pagrindiniai pasirengimo karjerai rodikliai. Pasirengimas karjerai gali būti atsparumo pagrindu įvairiems rizikoms veiksniais (pvz.: mokyklos nelankymas), su kuriais mokiniai dažnai susiduria ugdymo proceso metu.



**1.3.1. pav. Ugdymo karjerai sistemos elementai (Perry, Liu, Pabian (2010))**

Perry, Liu, Pabian (2010) atliktas tyrimas parodė, kad mokytojai turi didžiausią tiesioginę įtaką mokinių karjeros pasirengimui. Tėvų įtaka didžiausia tada, kai jie turi visuminį suvokimą apie jaunuolių rengimąsi karjerai (tėvų elgesys ir emocinė parama vaikui). Mokyklos organizuojamų veiklų didžiausias teigiamas poveikis pastebėtas tada, kai ugdymo karjerai veiklos organizuojamos sistemingai. Autoriai pabrėžia, kad nė viena priemonė ar išreikštas požiūris į ugdymą karjerai, neleidžia pasiekti užsibrėžto tikslo, jei nėra tarpdisciplininės veiklos bei bendradarbiavimo.

Zhang (2009) ugdymo karjerai sistemą nagrinėja socialiniu požiūriu. Ugdymas karjerai, pasak Zhang (2009), yra atvira socialinė sistema, palaikoma šeimos ir bendruomenės (1.3.2. pav.).

Socialinė aplinka	Ugdymo karjerai procesas	Visuomenė
1. Mokiniai 2. Mokyklos personalas 3. Šeima 4. Bendruomenė	1. Struktūra 2. Objektas 3. Planai 4. Sistemos procesai 5. Netipinė struktūras	1. Absolventai 2. Naujos žinios 3. Nauja kultūra 4. Nauji įgūdžiai ir technologijos 5. Sena informacija

**1.3.2. pav. Integralios ugdymo karjerai sistemos elementai (Zhang, 2009).**

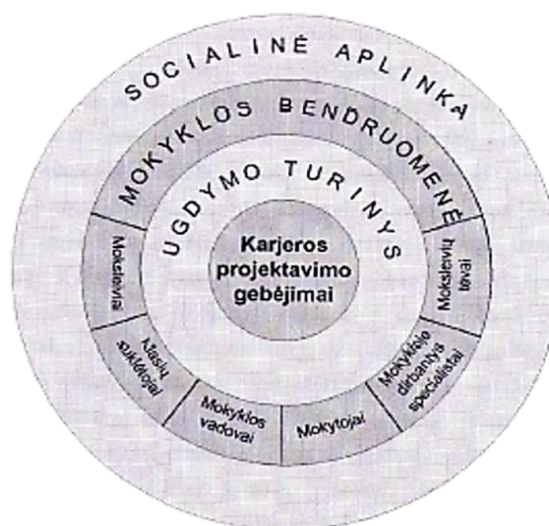
Sistema (žr. 1.3.2. pav.) apima iš socialinės aplinkos kylančias socialines vertybes, įsitikinimus, numatomus tikslus, techninius įgūdžius, patirtį. Šie elementai sąveikauja ugdymo proceso metu ir integruojasi į visuomenę, kurioje asmuo geba priimti adekvačius karjeros sprendimus. Zhang (2009) įvardina tris šios atviros sistemos JAV ugdymo karjerai modelio charakteristikas:

1) tai *dinamiško ciklo sistema*, kurioje ugdymo karjerai procesas yra sudarytas iš vieno ciklo, apimančio mažesnius laiko ciklus, tokius kaip mokyklos metų ciklas, savaitės ciklas, dienos ciklas, valandų ciklas ir pan.;

2) *subalansuota* ugdymo karjerai sistema, tai yra išlaikoma pusiausvyra su aplinka;

3) aiški *grįžtamojo ryšio sistema*, leidžianti spręsti apie visos sistemos veiksmingumą asmeniui.

Lietuvoje viena pirmųjų ugdymo karjerai modelį sukūrė Garnienė (2006), kuri savo disertacijoje teigė, kad mokinių ugdymo karjerai modelio sukūrimas padės pertvarkyti ugdymo procesą atsižvelgiant į ugdytinių galimybes, interesus, sugebėjimus bei sudarys geresnes sąlygas visų mokinių saviraiškai (žr. 1.3.3. pav).

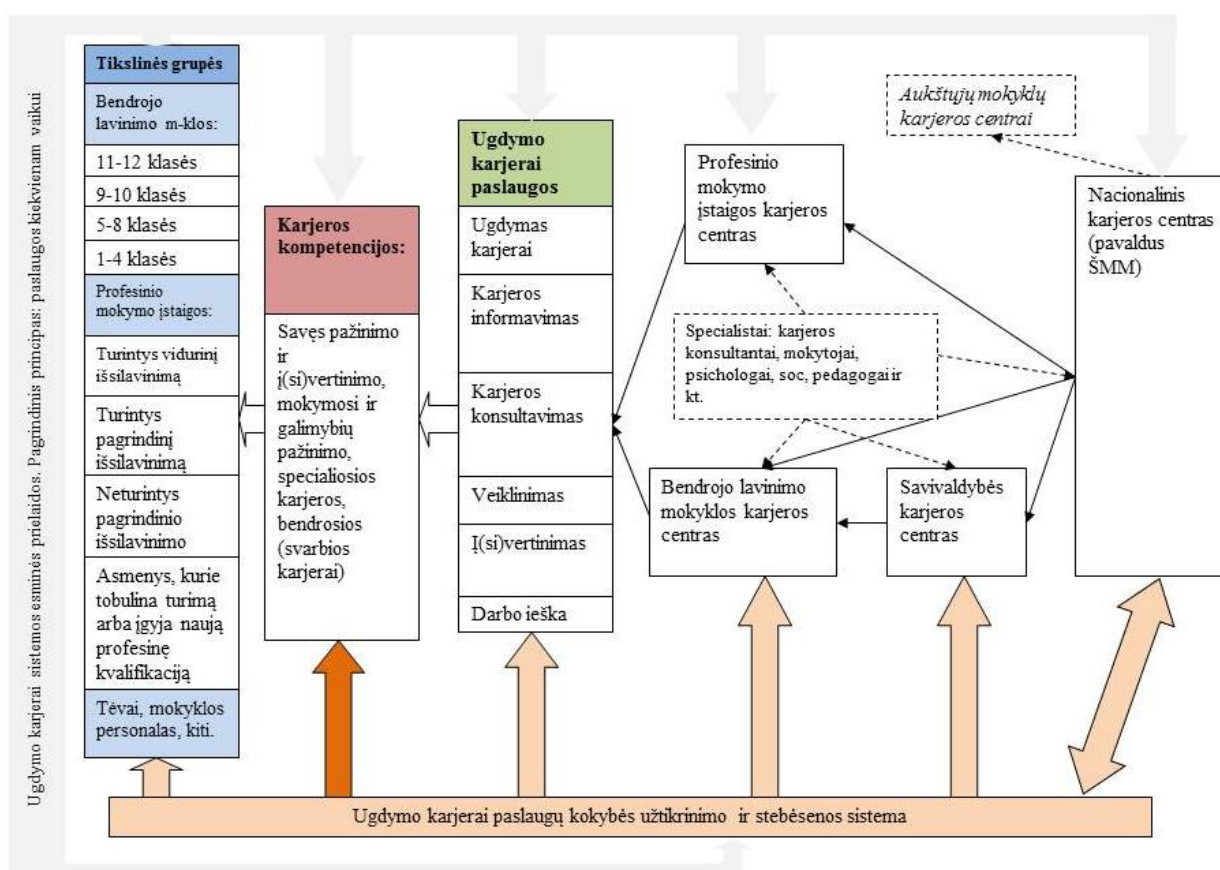


### 1.3.3. pav. Bendrojo lavinimo mokyklos ugdymo karjerai modelis (Garnienė, 2006)

Esminiai šio modelio parametrai yra trys: *mokyklos bendruomenė, ugdymo turinys ir socialinė aplinka*. Garnienė (2006) teigia, kad svarbiausias elementas yra mokyklos bendruomenė, kurioje ypač išsiskiria mokytojų, mokyklos vadovų vaidmuo. Jų požiūris į kaitą, gebėjimas lanksčiai priimti naujoves, organizuoti procesą nulemia ugdymo karjerai tikslų įgyvendinimą. Autorė teigia, kad ugdymo turinį atspindi ugdymo karjerai programa, kuria siekiama mokiniams suteikti žinių, gebėjimų, nuostatų, reikalingų plėtojant karjerą per visą gyvenimą. Mokykloje suplanuota turininga veikla, realizuojama įvairiomis formomis, užtikrina bendradarbiavimą su neformaliojo švietimo įstaigomis, socialinę partnerystę.

Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras nuo 2010 m. vykdo projektą „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme“. Šio projekto vienas iš pagrindinių tikslų - bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelio sukūrimas ir jo įdiegimas bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo įstaigose. Projekto dokumentuose teigiama, kad ugdymo karjerai modelis – tai mokinių ugdymo karjerai sistemos,

diegiamos visose Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose, turinio ir funkcionavimo principų aprašymas (Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011).



**1.3.4. pav. Ugdymo karjerai modelis (Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011).**

Pagrindiniai *modelio elementai* – tikslinės grupės, mokinių karjeros kompetencijos, karjeros paslaugos ir priemonės, šių paslaugų teikėjai, paslaugų organizavimas, valdymas ir finansavimas, kokybės užtikrinimas ir stebėseną pavaizduoti 1.3.4. pav. Šis ugdymo karjerai modelis apima tiek bendrojo ugdymo, tiek profesinio mokymo įstaigas ir skirtas bendrai ugdymo karjerai politikai formuoti Lietuvoje. Atsižvelgiant į mokyklos tipą, mokinių amžių, įvairius veiksnius, kiekviena mokykla susikuria tam tikrą ugdymo karjerai paslaugų modelį bei jį įgyvendina savo ugdymo įstaigoje.

Šio ugdymo karjerai modelio esmė yra mokinių karjeros kompetencijų ugdymas bei karjeros priemonių ir tiekėjų pagalba jiems spręsti karjeros klausimus taip, kad jie taptų asmenimis, gebančiais sėkmingai plėtoti asmeninę karjerą, pasirinkti ir įgyvendinti sprendimus dėl mokymosi, saviraiškos ir darbo.

Ugdant *karjeros kompetencijas* siekiama, kad mokiniai: pažintų asmenybės charakteristikas ir susietų jas su mokymusi, profesine ir kitokia veikla, pažintų socialinę aplinką ir socialinių vaidmenų įvairovę; gerai suprastų mokymosi ir darbo galimybių įvairovę, rastų ir veiksmingai naudotų karjeros informaciją bei pasinaudotų mokymosi visą gyvenimą galimybėmis; remdamiesi išsamiau savęs ir darbo pasaulio pažinimu, priimtų tinkamus karjeros sprendimus; remdamiesi asmenine ateities vizija, keltų karjeros tikslus, sudarytų karjeros planą ir nuolat jį atnaujintų; būtų pasirengę sėkmingai pereiti į kitą karjeros (mokymosi ar darbo) aplinką, susirasti darbą; plėtodami karjerą veiksmingai taikytų bendrąsias kompetencijas ir jas tobulintų (Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011).

Mokiniams teikiamas *karjeros paslaugas* sudaro ugdymo karjerai (prioritetinė paslauga), karjeros konsultavimo ir karjeros informavimo (kartu su profesiniu veiklinimu) paslaugos ir karjeros į(si)vertinimui ir darbo paieškai skirtos priemonės, kurios yra nuolatinis ir nenutrūkstamas procesas mokinio atžvilgiu. Visos karjeros paslaugos ir priemonės yra glaudžiai tarpusavyje susijusios.

Daugelis mokykloje dirbančių specialistų viena ar kita forma dalyvauja ugdymo karjerai, karjeros informavimo, karjeros konsultavimo paslaugų mokykloje teikime. Išskirtinos tokios karjeros paslaugų ir priemonių mokykloje teikime dalyvaujančių asmenų grupės:

- *karjeros specialistai* – tai karjeros konsultantai, koordinatoriai, turintys tinkamą karjeros paslaugų teikimo kompetenciją specialistai, kuriems šių paslaugų teikimas ir su jomis susijusios veiklos sudaro reikšmingą (paprastai pagrindinę) atliekamų darbo funkcijų dalį;
- *su karjeros paslaugų teikimu susiję specialistai* – mokyklų psichologai, socialiniai pedagogai, dalykų (ypač ekonomikos, ekonomikos ir verslo pagrindų, psichologijos, technologijų ir etikos) mokytojai, klasių auklėtojai, neformalaus ugdymo būrelių vadovai ir kt.– kurių veikla artimai susijusi su karjeros paslaugų teikimu, bet jų pagrindinės funkcijos nėra karjeros paslaugų teikimas. Jie talkina karjeros konsultantui ir karjeros koordinatoriui teikiant karjeros paslaugas (pamokos, užsiėmimai, bendradarbiavimas su tėvais, savanorystė ir pan.)

Mokiniams teikiamų *karjeros paslaugų* sistemos dalyviai yra institucijos ir įstaigos, tiesiogiai ir netiesiogiai dalyvaujančios šių paslaugų teikime ir stebėsenoje, organizuojančios ir koordinuojančios jų teikimą, prižiūrinčios kokybę, užtikrinančios paslaugoms teikti svarbių paslaugų ir priemonių teikimą bei kt. Pagrindinė švietimo įstaiga, teikianti karjeros paslaugas jose besimokantiems mokiniams, yra mokykla, kurios tikslas yra organizuoti ir užtikrinti karjeros paslaugų teikimą mokiniams bei šių paslaugų stebėseną.

*Apibendrinant pateiktus ugdymo karjerai modelius bei ugdymo karjerai teorines sistemas galima išskirti įvairių bruožų, parametrų, sąveikos elementų įvairovę. Pasirinkimai leidžia bendrojo ugdymo įstaigoms atsižvelgiant į esamą situaciją bei mokslininkų pastebėjimus, sukurti efektyviai veikiančias*

*ugdymo karjerai sistemas, kurios įgalintų mokinius adekvatiems karjeros sprendimams, sėkmingoms studijoms ir karjerai darbo pasaulyje.*

#### 1.4. Ugdymo karjerai sistemos bendrojo ugdymo mokykloje elementai ir jų sąveika

Ankstesniuose skyriuose aptarti įvairių autorių ugdymo karjerai sistemos, modeliai, pagrindiniai jų elementai bei jų sąveika. Apibendrinus ir išskyrus bendrojo ugdymo įstaigai būdingus ugdymo karjerai ypatumus, galima kurti ugdymo karjerai sistemą.

Zakarevičius, Kvedaravičius, Augustauskas (2004) analizavę sistemos sampratą, pažymi, kad *sistema* yra sudaryta iš sudėtinių elementų, tarpusavyje susijusių tam tikro pobūdžio ryšiais. Autoriai išskiria tokias *sistemos* charakteristikas: *morfologinė* charakteristika apibūdina sistemos sandarą, kurią analizuojant svarbu apibrėžti sudėtinius, jungiamus į grupes ir turinčius tarpusavio ryšius, elementus. *Procesinė* sistemos charakteristika apibūdinami joje vykstantys procesai, kuriuos aptariant svarbu apibūdinti pobūdį ir turinį. *Funkcinė* sistemos charakteristika grindžiama sistemos funkcijomis, kuriomis išryškinama priklausomybė vienai ar kitai sistemos klasei ar grupei. Remiantis *sisteminiu* požiūriu, šiame darbe išskiriami ugdymo karjerai sistemos lygmenys.

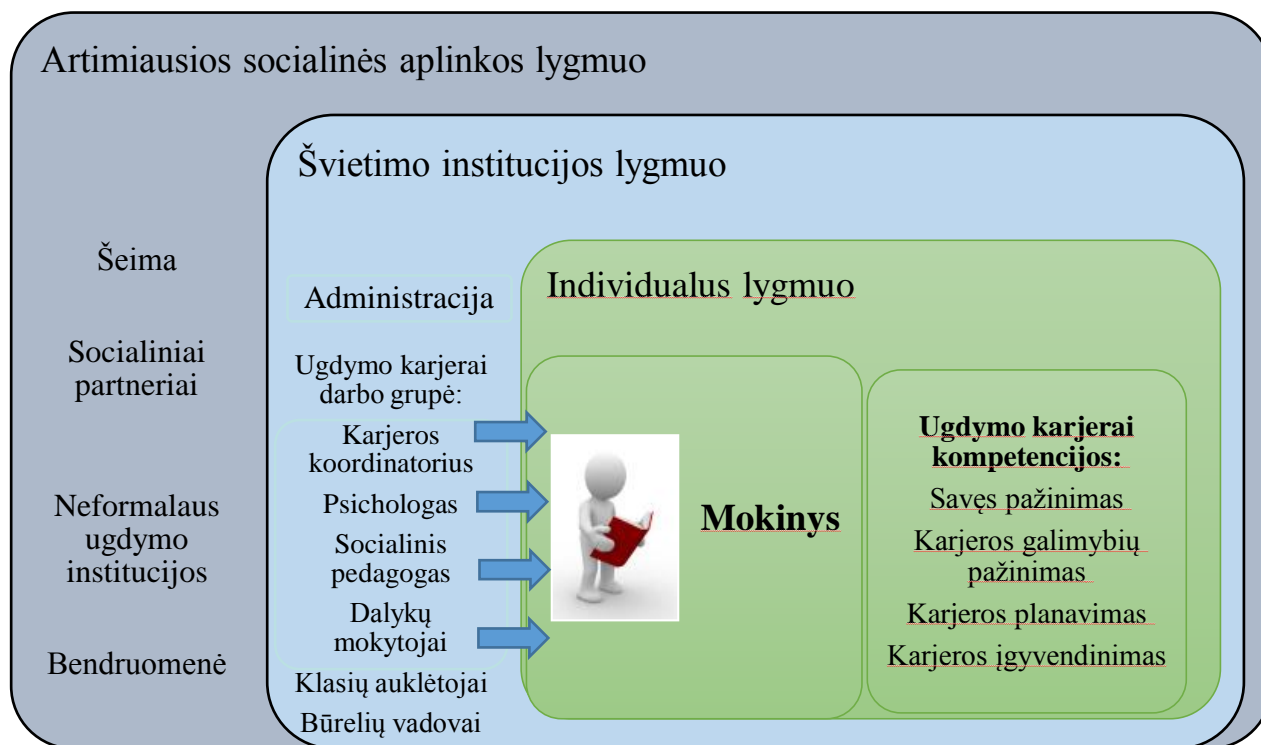
Remiantis ugdymo karjeros *modeliais* (Kučinskienė (2003), Garnienė (2006), Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis (2011)), ugdymo karjerai *sistemų elementais* (Zhang (2009), Perry, Liu, Pabian (2010), Gysber (2012)), ugdymo karjerai programos *principais* (Stanišauskienė, Statauskienė, Likienė, Naseckaitė, (2012)), ugdymo karjerai *kompetencijų apibrėžimais* (Stanišauskienė (2000), Kučinskienė (2003)), pagrindžiama ugdymo karjerai sistema, kurios esmė yra pagrindiniai ugdymo karjerai elementai, subjektai ir jų sąveika (žr. 1.4.1. pav).

Ugdymo karjerai bendrojo ugdymo mokykloje grindžiamas sisteminės analizės principais. Į analizuojamą reiškinį žiūrima kaip į sistemą, kurią sudaro tam tikri elementai ir jų ryšiai. Aptariant sėkmingą mokinių ruošimąsi tolimesniam gyvenimo keliui, išskirtos veiklos, galinčios padėti mokiniams pasirengti mokymuisi visam gyvenimui bei galimybė realizuoti save pasirinktoje veikloje.

Taigi sisteminiu požiūriu galima išskirti, kad ugdymo karjerai veiklos vykdomos trijuose lygmenyse: *individualus mokinio* lygmuo, *švietimo institucijos* lygmuo, *artimiausios socialinės aplinkos* lygmuo.

Analizuojant *individualios sąveikos* lygmenį, galima pastebėti, kad pagrindinis šios ugdymo karjerai sistemos elementas yra **mokinys**, apie kurį sukasi visa ugdymo karjerai sistema ir joje veikiantys subjektai. Kiekvienas mokinys turi aktyviai dalyvauti ir prisiimti atsakomybę už suteiktas paslaugas bei įgytas kompetencijas. Mokiniai turi suprasti, kad profesinės karjeros kelias priklauso nuo jo paties, todėl tiek ugdymo turinį, tiek būsimą profesiją turi pasirinkti pats. „Ugdymo karjerai programoje“ (2012)

akcentuojamas *aktyvaus* mokinio vaidmuo – kai mokinys tampa esminiu, kuriančiu ugdymo proceso veikėju ir tam sudaromos palankios sąlygos, sužadinamas intensyvus mokymasis



**1.4.1. pav. Ugdymo karjerai sistema bendrojo ugdymo mokykloje (sudarytas darbo autorės)**

Individo suvokimas asmeniniame lygmenyje priklauso nuo **karjeros kompetencijų** ugdymo proceso, kuris padeda sėkmingai prisitaikyti, adaptuotis ir adekvačiai reaguoti į vykstančius pokyčius. Profesijos pasirinkimas ir su tuo susijusių sprendimų priėmimas yra vienas iš individo autonomiją skatinančių veiksmų. Tai gebėjimas iširti daugelį galimų profesinių trajektorijų, sudaryti mokymosi planus bei priimti sprendimus, kurie remiasi asmens žiniomis, pomėgiais, talentais, gebėjimais (Yuena, 2010, ir kt.). Ugdymo procesas turi būti organizuojamas taip, kad būtų sudarytos sąlygos kiekvieno mokinio karjeros kompetencijų plėtotei, t.y. mokinys galėtų lavinti gebėjimus, įgūdžius ir nuostatas, būtinas norint prisitaikyti kintančioje visuomenėje ir darbo rinkoje. Šiame lygmenyje svarbus mokymosi visą gyvenimą nuostatos formavimas, atveriantis naujas galimybes mokiniams.

*Švietimo institucijos lygmenyje* pagrindinis vaidmuo tenka mokyklai, kuri turi sudaryti sąlygas mokinių karjeros kompetencijų įgijimui ir karjeros sprendimų priėmimui: pažinti save, suvokti savo galimybes, polinkius, gabumus, išbandyti savo gebėjimus ir įvairias profesinės veiklos sritis, planuoti savo ateitį. Ugdymo įstaigos vadovas turi didelę įtaką ugdymo karjerai sistemos formavimui. Pirmiausia, jis turi suvokti ugdymo karjerai svarbą. *Administracijos* įsitraukimas ir palaikymas yra svarbus sudarant sąlygas kryptingam, nuosekliam mokyklos bendruomenės darbui (Pukelis, 2003). Šiame lygmenyje

labai svarbų vaidmenį atlieka ugdymo karjerai darbo grupė, kurios nariai įgyvendina mokyklos strateginius ugdymo karjerai tikslus. *Karjeros koordinatoriaus* darbo tikslas yra teikti kokybiškas karjeros paslaugas (ugdymo karjerai, karjeros konsultavimo, karjeros informavimo, profesinio veiklinimo paslaugas, karjeros į(si)vertinimo ir darbo ieškos priemonės) bendrojo ugdymo mokyklos mokiniams. Tai yra pagrindinis ugdymo karjerai specialistas švietimo įstaigoje.

Kiti mokykloje dirbantys pagalbos vaikui specialistai, t.y. *psichologas, socialinis pedagogas* veikia kaip karjeros koordinatoriaus pagalbininkai. Vykdydami prevencines programas, organizuodami renginius, teikdami socialinę, pedagoginę, psichologinę pagalbą jie netiesiogiai prisideda prie ugdymo karjerai veiklų. Tie patys specialistai, dirbdami ugdymo karjerai darbo grupėje, tiesiogiai vykdo ugdymo karjerai politiką, t.y. veda savęs pažinimo užsiėmimus, organizuoja karjeros renginius, veiklinimą ir pan.

Klasės auklėtojai, dalykų mokytojai, būrelių vadovai taip pat tiesiogiai ir netiesiogiai dalyvauja ugdymo karjerai procese. *Klasės auklėtojas* didžiausią darbą dirba su savo klase, tai yra padeda mokiniams pildyti karjeros planus, organizuoja išvykas į darbovietes, bendradarbiauja su mokinių tėvais. Pasak Surgėlienės, Bankauskienės (2014), nuo pasyvaus arba aktyvaus klasės auklėtojo darbo bei kompetencijos lygio priklauso mokiniui teikiamos pagalbos ruošiantis karjerai lygmuo.

*Dalykų mokytojai* yra betarpiški ugdymo sistemos dalyviai. Augustinienė (2007) išryškina mokytojo kaip karjeros konsultanto vaidmenį. Pasak autorės, mokytojas atlieka „komunikatoriaus“ vaidmenį, kai jis padeda mokiniui rasti reikiamą informaciją, nustatyti jos patikimumą, parinkti tinkamiausius informacijos pateikimo būdus bei formas žodžiu ar raštu. Taip mokiniui atskleidžiamas bendravimo ir bendradarbiavimo bendruomenėje modelis, kurio esmė - informacijos atranka. Autorė pažymi, kad būtent mokytojai sukuria daugelį mokymosi situacijų, kurios padeda mokiniui pažinti ne tik supantį pasaulį, bet ir atskleisti ir plėtoti savo interesus, talentus, asmens savybes, mokytis priimti sprendimus (Augustinienė, 2007).

Kitas svarbus ugdymo karjerai sistemos veikėjas yra *būrelio vadovas*, kuriam nepelnytai skiriama per mažai dėmesio. Organizavodami neformaliojo švietimo veiklas, būrelio vadovai padeda mokiniui ugdyti kompetencijas, tapti sąmoninga asmenybe, sugebančia atsakingai ir kūrybingai spręsti savo problemas, aktyviai veikti visuomenėje bei prisitaikyti prie kintančios aplinkos. Mokiniai būrelius renkasi patys pagal savo pomėgius, taigi jam yra sudaromos savirealizacijos sąlygos jį dominančioje srityje.

Aptariant ugdymo karjerai sistemos bendrojo ugdymo institucijoje *artimiausios socialinės aplinkos lygmenį*, reikia atkreipti dėmesį, kad socialiniai santykiai gali turėti didelę įtaką ugdymui (Katkonienė, Ustinavičiūtė, Žemaitaitytė, 2012). Pasak Surgėlienės (2014), artimų žmonių įsitraukimas į ugdymo karjerai procesą (palaikant arba apribojant mokinio karjeros svarstymus) lemia bendravimo ir bendradarbiavimo būdus.



Šiame lygmenyje svarbiausias ugdymo karjerai sistemos subjektas yra *šeima*. Šiuo atveju neapsiribojama vien tėvais, tai gali būti ir broliai, seserys, seneliai, dėdės ir t.t. Šeima gali palaikyti, paskatinti, įsitraukti į karjeros planavimo procesą, tačiau, remdamiesi liberalaus ugdymo vertybėmis, pagrindinį sprendimą turi leisti padaryti pačiam mokiniui. Broadbent, Cacciattolo (2010) pažymi, kad šeima turi atlikti patarėjo, konsultanto vaidmenį. Šeimos nariai bendravimo ir bendradarbiavimo pagrindu dalyvauja ugdymo karjerai procese ir vaidina labai svarbų vaidmenį.

Kiti artimos socialinės aplinkos aktyviausi subjektai yra *socialiniai partneriai, neformalaus ugdymo institucijos ir bendruomenė*. Šie subjektai iš esmės sudaro sąlygas karjeros informavimo ir veiklinimo veikloms vykdyti. Dar mokydami bendrojo ugdymo mokykloje mokiniai ieškosi darbo, atlieka praktiką, renkasi studijas. Potencialūs darbdaviai, darbo praktikų organizatoriai, būsimų mokymosi įstaigų rinkodaros specialistai įvairiomis priemonėmis atveria plačias galimybes mokinių pasirinkimams. Surgėlienė (2014) atkreipia dėmesį, kad šių subjektų dalyvavimas ugdymo karjerai veikloje neturėtų būti savitikslis. Taigi svarbus bendrojo ugdymo mokyklų ir socialinių partnerių bendradarbiavimas susitarimų pagrindu.

*Apibūdinant sistemos struktūrinius elementus, jų tarpusavio ryšius, leidžiančius numatyti sistemos funkcionavimo aspektus, teoriškai modeliuojama pagrindžiama ugdymo karjera sistema bendrojo ugdymo mokykloje. Šios sistemos veiksmingumą lemia individo, švietimo institucijos ir artimiausios socialinės aplinkos bendradarbiavimas.*

## 2. UGDYMO KARJERAI SISTEMOS BENDROJO UGDYMO MOKYKLOJE TYRIMO METODOLOGIJA

Pirmame šio darbo skyriuje atskleisti ugdymo karjerai sistemos bendrojo ugdymo mokykloje ypatumai: apibrėžta, kokie ugdymo karjerai sistemos elementai yra būtini, siekiant efektyvios veiklos švietimo įstaigoje, kokia jų tarpusavio sąveika. Teoriškai pagrįsta ugdymo karjerai sistema bendrojo ugdymo mokykloje toliau taikoma, norint nustatyti ugdymo karjerai sistemos ypatumus ir tobulinimo galimybes X gimnazijoje.

Siekiant ištirti bendrojo ugdymo mokyklos bendruomenės narių požiūrį į ugdymo karjerai sistemoje veikiančių elementų sąveikos ypatumus, svarbu pasirinkti tyrimo strategiją.

### 2.1. Tyrimo strategija ir logika

Ugdymo karjerai bendrojo ugdymo mokykloje sistema šiuo metu yra intensyviai kuriama ir plėtojama, organizuojami įvairūs projektai, nuolat atnaujinama teisinė bazė. Daugelis bendrojo ugdymo mokyklų neturi didelės patirties ar gilių tradicijų organizuojant ugdymo karjerai veiklas. Joms būtina kaupti žinias ir ieškoti efektyviausių darbo būdų bei priemonių.

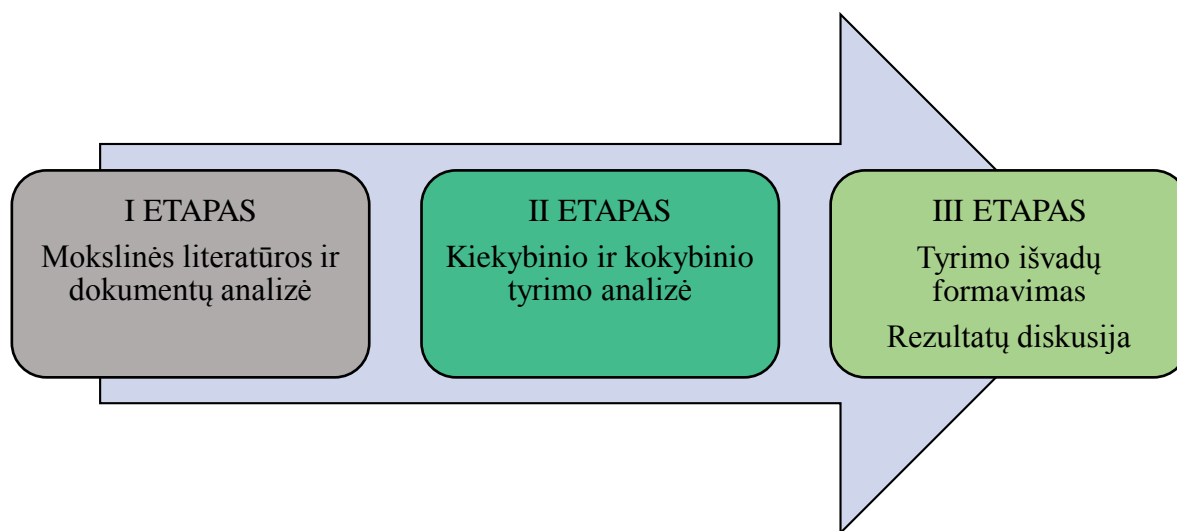
Ugdymo karjerai bendrojo ugdymo mokykloje sistemos tyrimo metodologija grindžiama šiomis esminėmis teorijomis ir nuostatomis:

- *struktūrinio funkcionalizmo paradigma*, kuri teigia, jog tyrimo objekto neįmanoma suprasti nenagrinėjant jo struktūriniu požiūriu. Atskiros struktūros ir jų elementai bei jų savybės padeda pažinti objektą, kaip sistemą. Objekto tyrinėjimo požiūriai: struktūra, objektą sudarančių elementų funkcinės charakteristikos, objekto elementų kaita ir vystymasis (Trakšėlys, 2014);
- *socialinio konstruktyvizmo teorija*, kur teigiama, jog asmuo individualiai konstruoja savo patirčių pasaulį pažinimo dėka. Negalima pažinti pasaulio tiesiogiai, o tik per savo paties patirčių ir pažinimo dėka sukurtus mąstymo konstruktus. Vadinas, realybė yra apspręsta žmonių, ir tirti reikia žmogaus žinias, kurių prasmė yra pagrįsta jo asmenine patirtimi (Rosinaitė, 2010);
- *karjeros kompetencijos holistinės idėjos teorija*, pagrįsta žmogaus savęs pažinimo, santykio su kitais žmonėmis, saviugdos visuma, gebėjimų integralumu, požiūriu į save kaip į profesionalą (Herr, Cramer 2003).

Ugdymo karjerai bendrojo ugdymo mokykloje sistemos tyrimui pasirinktas *atvejo tyrimo metodas* (*angl. case study*) – tai yra vieno subjekto stebėjimas (Yin, 2011). Šis metodas yra dažnai taikoma tyrimų strategija socialiniuose moksluose. Pagrindines atvejo tyrimo charakteristikas atskleidžia Bloor, Wood (2006), teigdami, kad tai yra tyrimai, kuriais bandoma suprasti socialinius reiškinius vienoje ar nedideliame skaičiuje natūraliai susiformavusių aplinkų, strategija. Kitaip tariant, gali būti tikrinamos

teorijos arba generuojamos naujos idėjos nedarant įtakos tiramiesiems. Pagrindinis atvejo tyrimo ypatumas yra tas, kad tyrimą sudaro vienas atskiras objektas (Bitinas, Rupšienė, Žydžiūnaitė, 2008). Šiuo atveju tai konkreti bendrojo ugdymo mokykla. Atvejo analizės metodui būdingas trianguliacijos principas, pagal kurį buvo atlikta dokumentų analizė, struktūruota anketinė apklausa raštu ir nestruktūruotas interviu.

Siekiant tikslumo ir nuoseklumo atskleidžiant tyrimo temą, buvo numatyta tokia tyrimo veiksmų seka (2.1.1. pav):



**2.1.1. pav. Ugdymo karjerai sistemos tyrimo seka**

*I etape* analizuojant dokumentus ir mokslinę literatūrą, teoriškai grindžiama ugdymo karjerai sistema bendrojo ugdymo mokykloje. Atskleidžiamos karjeros ir ugdymo karjerai sampratos, nagrinėjama ugdymo karjerai kompetencijų raiška, apibūdinami sistemos struktūriniai elementai, jų tarpusavio ryšiai, leidžiantys numatyti sistemos funkcionavimo aspektus.

*II etape* siekiama pagrįsti ugdymo karjerai sistemą, atliekant empirinį tyrimą. Tam kuriama tyrimo metodologija, strategija, tyrimo metodai. Atlikus kiekybinį bei kokybinį tyrimą, duomenys sisteminami, analizuojami ir interpretuojami.

*III tyrimo etapas* skirtas gautų duomenų apibendrinimui, tyrimo diskusijai ir išvadų formavimui. Remiantis gautomis tyrimo išvadomis formuojamos rekomendacijos.

**Tiriamos organizacijos pristatymas.** Tyrimui atlikti pasirinkta bendrojo ugdymo įstaiga, esanti Kaune, aktyviai vykdanči ugdymo karjerai veiklas.

Gimnazija, kurioje atliktas tyrimas, mokosi 9-12 (I-IV) klasių mokiniai. Ši ugdymo įstaiga viena pirmųjų Kauno mieste buvo pradėta reorganizuoti į keturmetę gimnaziją, pasirašyta X universiteto ir X gimnazijos bendros veiklos sutartis.

Gimnazija turi senas besimokančios organizacijos tradicijas, joje dirba aukštos kvalifikacijos mokytojai, kurie nuosekliai ir kūrybiškai tobulina ugdymo proceso kokybę. Gimnazijos abiturientai jau

daugelį metų Kauno mieste yra antri pagal laikomų valstybinių brandos egzaminų kokybę. Dauguma baigusiujų įstoja į aukštąsias mokyklas. Gimnazijoje išskirtinis dėmesys skiriamas neformaliajam ugdymui (užimti daugiau nei 60 proc. mokinių).

Kaip teigiama gimnazijos 2013-2015 m. strateginiame plane, aukšta ugdymo kokybė, geras mikroklimatas, partnerystė - tai gimnazijos vizitinė kortelė. Dauguma mokinių turi tvirtą mokymosi motyvaciją (pagal plačiojo įsivertinimo rezultatus - 83 proc.), savarankiškai atlieka užduotis, aktyviai dalyvauja projektinėje veikloje. Populiarėja netradicinės edukacinės aplinkos: mokytiis trečių užsienio kalbų gimnazistai vyksta į universiteto auditorijas, gamtos mokslų gebėjimus gilina universiteto laboratorijose, pamokos vyksta miesto muziejuose, vykstama į mokinių tėvų darbovietes ir kt.

Gimnazijoje ugdymo karjerai centras įkurtas tik 2010 m., pradėjus įgyvendinti projektą „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme“. Tuo pačiu metu pradėjo dirbti ugdymo karjerai koordinatoriai – gimnazijos psichologė (0,9 etato) ir socialinė pedagogė (0,25 etato). Po 2 metų, pasibaigus projektui, kaip ir visoje Lietuvoje, ugdymo karjerai specialisto etato neliko, tačiau gimnazija stengiasi tęsti pradėtas ugdymo karjerai veiklas savo lėšomis.

Apibendrinant galima teigti, jog gimnazija yra moderni, kryptingai savo tikslų siekianti ugdymo įstaiga, kurioje teikiamas kokybiškas ugdymas. Tai sudaro prielaidas efektyvios ugdymo karjerai sistemos sukūrimui.

## 2.2. Tyrimo metodų ir instrumento pagrindimas

**Tyrimo metodų pagrindimas.** Siekiant atskleisti ugdymo karjerai sistemos bendrojo ugdymo mokykloje ypatumus, taikyti šie tyrimo metodai:

- *Mokslinės literatūros ir dokumentų analizė* – metodas, padedantis įgyti daugiau žinių apie tiriamą objektą ar reiškinį ir leidžiantis sužinoti, kaip panaši problema buvo spręsta anksčiau (Kardelis, 2005). Šiame darbe apžvelgta įvairių mokslininkų nuomonė apie ugdymo karjerai sistemos reiškinį.

- *Apklausa raštu* – metodas, kuris taikytas siekiant patikrinti ugdymo karjerai sistemos raišką konkrečioje gimnazijoje. Šis metodas numato duomenų rinkimą naudojant klausimyną, kuriame suformuluoti ir tam tikra tvarka išdėstyti klausimai, kuriais paprastai siekiama išsiaiškinti apklausiamojo nuomonę apie elgesio motyvus, vertybines orientacijas, kasdieninės veiklos veiksnius, požiūrį į aplinką (Luobikienė, 2007). Mokinių apklausa raštu leido per gana trumpą laiką apklausti daug mokinių, siekiant išsiaiškinti jų požiūrį į ugdymo karjerai sistemos funkcionavimą.

- *Iš dalies struktūruotas interviu* – tai duomenų rinkimo metodas, apimantis informantų klausinėjimą ir aktyvų jų atsakymų klausymąsi, siekiant suvokti jų patirtį ir sužinoti nuomonę tiriamuoju klausimu (Kardelis, 2005). Interviu yra pagrindinis kokybinių duomenų rinkimo būdas edukologijoje.

Tai yra priartėjimo prie žmonių suvokimo, reikšmių, situacijų apibrėžimo ir realybės konstravimo būdas (Luobikienė, 2007). Šio metodo pagalba buvo apklausti ugdymo karjerai veiklose dalyvaujantys specialistai bendrojo ugdymo įstaigoje.

**Tyrimo instrumento pagrindimas.** Remiantis teoriškai pagrįsta ugdymo karjerai bendrojo ugdymo mokykloje sistema (žr. 1.4.1. pav.), sukurtas tyrimo instrumentas, kurį naudojant buvo atliktas kiekybinis ir kokybinis tyrimas. Siekiant, kad tyrimas būtų patikimas ir atitiktų analizuojamą temą, būtina pagrįsti tyrimo instrumentus – apklausos raštu ir pusiau struktūruoto interviu klausimus.

Teorinėje darbo dalyje pagrindžiant ugdymo karjerai bendrojo ugdymo mokykloje sistemą, buvo išskirti trys veikimo lygmenys: individualus, institucinis ir artimos socialinės aplinkos lygmuo. Kiekviename lygmenyje išskirti pagrindiniai ugdymo karjerai veikiantys subjektai, tiesiogiai ir netiesiogiai dalyvaujantys formuojant ugdymo karjerai sistemą: mokinys, karjeros koordinatorius, psichologas, socialinis pedagogas, direktoriaus pavaduotojas ugdymui, dalyko mokytojas, būrelio vadovas, klasės auklėtojas, šeima ir socialiniai partneriai.

Taip pat aptartos pagrindinės funkcijos: ugdymo karjerai, karjeros informavimo, karjeros konsultavimo ir karjeros veiklinimo. Remiantis šiais veiksniais, buvo išskirti kriterijai ir indikatoriai, pagrindžiantys klausimyno klausimų sudarymo principus (žr. 2.2.2. lentelė, 2.2.3. lentelė 2.2.4. lentelė, 2.2.5. lentelė).

*Ugdymo karjerai* kriterijų ir indikatorių lentelėje (žr. 2.2.2. lentelė) matome išskirtus keturis kriterijus: savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo. Mokinių karjeros kompetencijos plėtojamos formalaus ir neformalaus ugdymo veiklose, atsižvelgiant į mokinių amžių, psichosocialinę brandą, poreikius bei interesus. Siekiant atskleisti mokinių nuomonę apie karjeros kompetencijų ugdymą, klausimyne formuluojami šie teiginiai: „*Gimnazijoje gilinu žinias apie savo asmenybės savybes, gabumus, gebėjimus, interesus*“, „*Esu parengęs savo karjeros planą*“, „*Moku pildyti savo gyvenimo aprašymą*“, „*Pats domiuosi informacija internete, susijusia su karjera*“. Svarbu, kad ugdytiniai dalyvautų įvairiuose renginiuose, užsiėmimuose, kuriuose galėtų pažinti save, savo galimybes. Šiam tikslui buvo pateikti teiginiai: „*Esu dalyvavęs karjeros renginiuose gimnazijoje*“, „*Esu dalyvavęs ugdymo karjerai klasės valandėlėse, užsiėmimuose gimnazijoje*“, „*Esu dalyvavęs aukštųjų mokyklų mugėse, karjeros dienose, atvirų durų dienose*“. Norint sužinoti, kaip mokiniai vertina ugdymo karjerai specialistų darbą ugdant karjeros kompetencijas, keliamas klausimas: „*Kaip dažnai geriau pažinti save, savo gabumus, gebėjimus ir galimybes tau padeda?*“. Šiame klausime respondentai įvertina kiekvieno specialisto (karjeros koordinatoriaus, psichologo, socialinio pedagogo, direktoriaus pavaduotojo ugdymui, klasės auklėtojo, dalyko mokytojų, būrelio vadovų, šeimos, socialinių partnerių) indėlį, pasirinkdami atsakymų variantus „niekada“, „retai“, „dažnai“.

*Karjeros informavimo* kriterijų ir indikatorių lentelėje (žr. 2.2.3. lentelė) vertikalėje matome išskirtas penkias teikiamos informacijos rūšis: informacija apie pasirenkamųjų dalykų pasirinkimą 10

kl., apie stojimo į aukštąsias ir profesines mokyklas procesą, informacija apie studijų galimybes Lietuvoje ir užsienyje bei informacija apie savanorystės galimybes. Siekiant atskleisti mokinių nuomonę apie karjeros informavimą, klausimyne formuluojami šie teiginiai: „*Gimnazijoje esu gavęs informaciją apie stojimo į aukštąsias ir profesines mokyklas procesą*“, „*Gimnazijoje esu gavęs informaciją apie studijų galimybes Lietuvoje ir užsienyje*“, „*Gimnazijoje esu gavęs informaciją apie įsidarbinimo galimybes*“, „*Gimnazijoje esu gavęs informaciją apie savanorystės galimybes Lietuvoje ir užsienyje*“, „*Žinau, kur gauti informaciją man rūpimais karjeros klausimais gimnazijoje*“. Siekdami išsiaiškinti, kaip mokiniai vertina ugdymo karjerai specialistų darbą informuojant ugdymo karjeros klausimais, užduodamas klausimas: „*Kaip dažnai informaciją karjeros klausimais tau teikia?* Respondentai įvertina kiekvieno specialisto indėlį, pasirinkdami atsakymų variantus „niekada“, „retai“, „dažnai“.

*Karjeros konsultavimo* kriterijų ir indikatorių lentelėje (žr. 2.2.4. lentelė) aptinkame keturis kriterijus: konsultavimą dėl mokomųjų dalykų, dėl karjeros vizijos ir tikslų, dėl karjeros sprendimų ir konsultavimą dėl profesinio tinkamumo. Individualus ir grupinis konsultavimas padeda jaunam žmogui suprasti save, savo galimybes, siekiant karjeros tikslų. Klausimyne iškelti tokie teiginiai: „*Gimnazijoje konsultavausi (individualiai) dėl mokomųjų dalykų pasirinkimo*“, „*Gimnazijoje konsultavausi (individualiai) dėl karjeros sprendimų*“, „*Gimnazijoje konsultavausi (individualiai) dėl karjeros vizijos ir tikslų*“, „*Gimnazijoje konsultavausi (individualiai) dėl profesinio tinkamumo*“. „*Žinau, kur kreiptis dėl konsultacijų rūpimais karjeros klausimais gimnazijoje*“. Paaugliai labiau linkę problemas spręsti savarankiškai, todėl domimasi, kurie iš klausimyne išvardintų specialistų jiems padeda.

*Karjeros veiklinimo* kriterijų ir indikatorių lentelėje (žr. 2.2.5. lentelė) išskiriami penki kriterijai: vizitai į darbo vietas, praktika darbo vietoje, susitikimai su profesijų atstovais, darbas bei savanorystės galimybės. Karjeros veiklinimo veiklos padeda aktyviai pažinti įvairias užimtumo sritis, profesijų ypatumus ir karjeros galimybes, kaupti darbo patirtį. Šias ugdymo karjerai veiklas mokiniais mėgsta, taigi šiais teiginiais siekiama išsiaiškinti, kiek jose dalyvauja: „*Esu dirbęs darbą vasarą*“, „*Esu dirbęs darbą po pamokų*“, „*Esu atlikęs darbo praktiką darbovietėje*“, „*Esu savanoriavęs*“, „*Esu vykęs su klase į darbo vietą sužinoti apie konkrečias profesijas*“, „*Gimnazijoje dalyvavau susitikimuose su profesijų atstovais*“. Taip pat užduodamas klausimas apie gimnazijos specialistų pagalbą veiklinimo srityje.

Aptartus klausimyno teiginius tiriamųjų prašoma vertinti 5 balų Likerto skalėje: „Visiškai nesutinku (1), „Nesutinku“ (2), „Nesu tikras“ (3), „Sutinku“ (4), „Visiškai sutinku“ (5). Tie teiginiai, kurių atsakymai yra suskaičiuojami, yra vertinami „Niekada“ (1), „Retai“ (2), „Dažnai“ (3)

Norint gauti išsamesnius atsakymus apie ugdymo karjerai veiklą gimnazijoje, mokinių klausimyne pateikiami atviri klausimai apie tai, kokia veikla mokiniai žada užsiimti suaugę ir ką planuoja veikti baigę gimnaziją. Šių klausimų atsakymus galima susieti su švietimo įstaigos ugdymo karjerai sistemos veiklos efektyvumu (žr. 1 priedą).

Struktūruoto interviu klausimai sudaryti tokiu pačiu principu (žr. 2 priedą ), kaip ir klausimyno mokiniams. Ugdymo karjerai procese veikiančių specialistų nuomonė svarbi siekiant iširti, kaip jie mato šį reiškinį, su kokiomis problemomis susiduria. Pateikiama struktūruoto interviu pagrindinių klausimų sudarymo schema (žr. 2.2.1. lentelė):

**2.2.1 lentelė. Interviu klausimų sudarymo schema.**

<b>Kriterijus</b>	<b>Klausimai</b>
<b>Ugdymas karjerai</b>	Kaip/ar ugdote mokinių karjeros kompetencijas (savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir įgyvendinimo)?
<b>Karjeros informavimas</b>	Kaip/ar teikiate informaciją apie mokomųjų dalykų pasirinkimą 10 klasėje?
	Kaip/ar vyksta informacijos apie stojimo į aukštąsias ir profesines mokyklas procesą, studijų galimybes Lietuvoje ir užsienyje pateikimas mokiniams?
	Kokiu būdu, jūsų nuomone, gimnazijos mokiniai sužino apie įsidarbinimo ir savanorystės galimybes Lietuvoje ir užsienyje?
<b>Karjeros konsultavimas</b>	Papasakokite, kokiais karjeros klausimais dažniausiai konsultuojate mokinius (dėl mokomųjų dalykų pasirinkimo, karjeros vizijos ir tikslų, karjeros sprendimo, profesinio tinkamumo)?
<b>Karjeros veiklinimas</b>	Kokias veiklinimo (išvykos į darbovietes, susitikimai su profesijų atstovais, darbo praktika, savanorystė ir pan.) formas mokiniams organizuojate?
<b>Ugdymo karjerai sistemos problemos</b>	Kokios, jūsų nuomone, yra pagrindinės ugdymo karjerai sistemos gimnazijoje problemos?
	Su kokiomis ugdymo karjerai organizavimo problemomis dažniausiai susiduriate Jūs gimnazijoje?

Klausimai, atsižvelgiant į respondento statusą (mokytojas, mama, pagalbos specialistas), šiek tiek koreguojami (žr. 3 priedas).

2.2.2. lentelė. Ugdymo karjerai veiklų kriterijai ir indikatoriai

Ugdymas karjerai	Individualus lygmuo	Institucijos lygmuo							Artimos socialinės aplinkos lygmuo	
		Ugdymo karjerai darbo grupė								
<b>Karjeros kompetencijos</b>	1.Mokinys	2.Karjeros koordinatorius	3.Psichologas	4.Socialinis pedagogas	5.Direktoriaus pavaduotojas	6.Dalykų mokytojai	7.Būrelių vadovai	8.Klasės auklėtojas	9.Šeima	10.Socialiniai partneriai
<b>1.Savęs pažinimas</b>	1.1.Nuolat gilina žinias apie savo asmenybės savybes, gabumus, gebėjimus, interesus	1.2.Veda savęs pažinimo užsiėmimus grupėse ir klasėse	1.3.Teikia individualias konsultacijas, veda savęs pažinimo užsiėmimus grupėse ir klasėse	1.4.Organizuoja prevencinius renginius	1.5.Formuoja mokyklos ugdymo karjerai strategiją, užtikrina UK darbo grupės, dalykų mokytojų ir administracijos komunikaciją ir sistemiskumą, palaiko ryšius su socialiais partneriais, sudaro sąlygas mokiniams ugdytis UK kompetencijas mokyklos ir už jos ribų.	1.6.Per savo dalyko pamokas kuria sąlygas mokiniams įvairiais aspektais pažinti save.	1.7.Kuria edukacinę aplinką, įgalinančią mokinius geriau pažinti save.	1.8.Organizuoja klasės valandėles savęs pažinimo temomis	1.9.Skatina, palaiko, domisi ir sudaro sąlygas karjeros kompetencijų ugdymui	1.10.Organizuoja renginius, seminarus savęs pažinimo temomis
<b>2.Karjeros galimybių pažinimas</b>	2.1.Dalyvauja karjeros renginiuose, mugėse, ieško informacijos internete	2.2.Teikia konsultacijas siekiantiems išsiaiškinti karjeros galimybes.  Supažindina mokinius, tėvus apie karjeros galimybes		2.4.Organizuoja išvykas į organizacijas, palaiko ryšius su socialiniais partneriais		2.6.Organizuoja išvykas į organizacijas pagal dalyko temą	2.7.Sudaro sąlygas karjeros pažinimui per savo būrelio specifiką	2.8.Organizuoja išvykas, veda mokinius į karjeros renginius, kviečia specialistus		2.10.AIKOS informacija apie mokymosi galimybes, Jaunimo darbo birža apie įsidarbinimo galimybes.
<b>3.Karjeros planavimas</b>	3.1.Pildo karjeros planą, mokosi pildyti CV	3.2.Organizuoja karjeros planų pildymą ir atnaujinimą, konsultuoja sudarant karjeros	3.3.Teikia konsultacijas numatant ilgalaikius ir trumpalaikius planus			3.6.Integruoja karjeros planavimo temas (CV pildymas, planų sudarymas) į mokomuosius		3.8.Sudaro sąlygas mokiniams planuoti karjerą, prižiūri karjeros		3.10.AIKOS ir kt. sudaro galimybę interneto erdvėje pildyti karjeros planus, CV.



		planus, pildant CV				dalykus		planų atnaujinimą		
<b>4.Karjeros įgyvendinimas</b>	4.1.Atlieka praktiką darbo vietose, savanoriauja	4.2.Organizuoja praktikas mokinimas, ieško galimų praktikos vietų		4.4.Organizuoja veiklinimą, renginius				4.8.Bendradarbiauja su tėvais dėl mokinių praktikos vietų		4.10.Įmonės, įstaigos, organizacijos siūlo praktikos, savanorystės vietas

**2.2.3. lentelė. Karjeros informavimo veiklų kriterijai ir indikatoriai**

Karjeros informavimas	Individualus lygmuo	Institucijos lygmuo							Artimos socialinės aplinkos lygmuo	
		Ugdymo karjerai darbo grupė								
<b>Teikiamos informacijos rūšis</b>	1.Mokinys	2.Karjeros koordinatorius	3.Psichologas	4.Socialinis pedagogas	5.Direktoriaus pavaduotojas	6.Dalykų mokytojai	7.Būrelių vadovai	8.Klasės auklėtojas	9.Šeima	10.Socialiniai partneriai
<b>1.Informacija apie mokomųjų dalykų pasirinkimą 10 klasėje</b>	1.1.Dalyvauja informaciniuose užsiėmimuose, susipažįsta su atitinkamais dokumentais	1.2.Moko pildyti karjeros planus, tikslingai veda užsiėmimus, kad mokiniai lengviau darytų pasirinkimus	-	-	1.5.Informuoja mokinius užsiėmimuose, internetinėje svetainėje, organizuoja informacinį susirinkimą tėvams.  Sudaro sąlygas mokiniams gauti tikslingą, aktualią sistemingą informaciją	1.6.Teikia informaciją apie savo dalyko pasirinkimą	-	1.8.Padeda mokiniams teisingai pateikti informaciją apie savo pasirinkimus	1.9.Dalyvauja mokyklos informaciniame susirinkime, padeda mokiniui priimti sprendimus.	1.10.LABA BPO informacija apie dalykus, kurių reiks renkantis mokymosi kryptį
<b>2.Informacija apie stojimo į aukštąsias ir profesines</b>	2.1.Dalyvauja aukštųjų mokyklų mugėse,	2.2.Perduoda informaciją mokiniams,	-	-		-	-	-	-	2.10.Aukštosios mokyklos, profesinės organizuoja šia

<b>mokyklas procesą</b>	karjeros dieneose, atvirų durų dieneose	tėvams apie LAMA BPO			apie pasirinkimus, studijų ir įsidarbinimo galimybes, bendradarbiauja su socialiniais partneriais.					tema paskaitas, karjeros dienas, vyksta į mokyklas. LAMA BPO informacija
<b>3.Informacija apie studijų galimybes Lietuvoje ir užsienyje</b>	3.1.Dalyvauja tokio pobūdžio mugėse, renginiuose, renka informaciją internete.	3.2.Perduoda tikslią informaciją mokiniams, tėvams, konsultuoja mokinius apie studijų galimybes	-	3.4.Lydi mokinius į aukštųjų mokyklų muges, karjeros dienas ir pan.		-	-	3.8.Lydi mokinius į aukštųjų mokyklų muges, karjeros dienas ir pan.	3.9.Domisi, palaiko, stebi vaiką, renkantį informaciją apie studijų galimybes	3.10.Mugės, karjeros dienos, specialistų vizitai mokyklose
<b>4.Informacija apie įsidarbinimo galimybes</b>	4.1.Vyksta į Jaunimo darbo biržą, konsultuojasi su karjeros koordinatoriumi apie įsidarbinimo galimybes, renka informaciją internete.	4.2.Organizuoja išvykas į Jaunimo darbo biržą, konsultuoja įsidarbinimo galimybių klausimais	-	-		-	-	4.8.Lydi mokinius į Jaunimo darbo biržą	4.9.Konsultuoja vaikus, dalinasi savo patirtimi	4.10.Darbo birža ir kt. teikia informaciją mokiniams apie įsidarbinimo galimybes
<b>5.Informacija apie savanorystės galimybes Lietuvoje ir užsienyje</b>	5.1.Domisi savanorystės galimybėmis savarankiškai, konsultuojasi su karjeros konsultantu, renka informaciją iš	5.2.Sudaro sąlygas mokiniams gauti informaciją apie savanorystės galimybes, konsultuoja	-	5.4.Bendradarbiauja su socialiais partneriais savanorystės galimybių klausimais		5.6. Teikia Informaciją apie savanorystės vietas	5.7.Būrelių metu organizuoja mokinių savanoriškas veiklas Lietuvoje	5.8. Skatina dalyvauti savanoriško se veiklose	5.9.Šeimos nariais išreiškia savo nuomonę savanorystės atžvilgiu	5.10.Jaunimo darbo birža organizuoja susitikimus mokiniams su Lietuvos ir užsienio savanoriais, supažindina su galimybėmis

	pažįstamų savanorių	šiuo klausimu mokinius								
--	---------------------	------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

2.2.4. lentelė. Karjeros konsultavimo veiklų kriterijai ir indikatoriai

Karjeros konsultavimas	Individualus lygmuo	Institucijos lygmuo							Artimos socialinės aplinkos lygmuo	
		Ugdymo karjerai darbo grupė								
<b>Konsultavimo paskirtis</b>	1.Mokinys	2.Karjeros koordinatorius	3.Psichologas	4.Socialinis pedagogas	5.Direktoriaus pavaduotojas	6.Dalykų mokytojai	7.Būrelių vadovai	8.Klasės auklėtojas	9.Šeima	10.Socialiniai partneriai
<b>1.Dėl mokomųjų dalykų pasirinkimo</b>	1.1.Konsultuojasi su mokytojais, pavaduotoju, kitais mokiniiais, karjeros konsultantu dėl dalykų pasirinkimo	1.2.Konsultuoja dėl mokomųjų dalykų pasirinkimo, karjeros vizijos ir tikslų, karjeros sprendimo ir profesinio tinkamumo.			1.5.Koordinuoja visą pasirinkimo procesą Pateikia aiškią ir tikslią informaciją dėl dalykų pasirinkimo, keitimo sąlygų	1.6.Konsultuoja dėl savo mokomojo dalyko pasirinkimų ir perspektyvų		1.8.Konsultuoja apie dalykų pasirinkimo galimybes, tvarką	1.9.Konsultuoja, bendrauja, tariasi su vaiku dėl mokomųjų dalykų pasirinkimo, karjeros tikslų, sprendimų, profesinio tinkamumo. Sudaro sąlygas konsultuotis už mokyklos ribų	
<b>2.Dėl karjeros vizijos ir tikslų</b>	2.1.Konsultuojasi su karjeros koordinatoriumi pildydamas karjeros planą, tariasi su šeima.	Informuoja mokinius ir tėvus apie galimybes konsultuotis kitose įstaigose, pas	2.3.Individualių ir grupinių konsultacijų metu padeda išsikelti gyvenimo tikslus ir numatyti viziją				2.7.Konsultuoja bendraujant, padedant pažinti save	2.8.Konsultuoja bendraujant		2.10.Specialios interneto svetainės teikia informaciją apie individualias ir grupines konsultacijas

<b>3.Dėl karjeros sprendimo</b>	3.1.Konsultuojasi su karjeros koordinatoriumi, draugais, šeima	kitus specialistus	3.3.Individualių konsultacijų metu padeda priimti svarbius sprendimus, spėsti iškilusias problemas.	3.4.Individualių konsultacijų metu padeda mokiniui priimti adekvačius sprendimus, nukreipia pas specialistus	3.5.Kviečia socialinius partnerius, specialistus, konsultuojančius dėl karjeros sprendimų ir profesinio tinkamumo		3.7.Konsultuoja dėl karjeros sprendimų ir profesinio tinkamumo per praktines veiklas			
<b>4.Dėl profesinio tinkamumo</b>	4.1.Konsultuojasi su karjeros koordinatoriumi, pildo testus specialiose interneto svetainėse, konsultuojasi privačiai		4.3.Individualių konsultacijų, testų atlikimo pagalba padeda pažinti save, savo galimybes, gebėjimus, susieja su atitinkamomis profesijomis	-		4.6.Konsultuoja dėl profesinio tinkamumo savo dalyko ribose		-		

2.2.5. lentelė. Karjeros veiklinimo veiklų kriterijai ir indikatoriai

Kartijos veiklinimas	Individualus lygmuo	Institucijos lygmuo							Artimos socialinės aplinkos lygmuo	
		Ugdymo karjerai darbo grupė								
<b>Kartijos veiklinimo rūšys</b>	1.Mokinys	2.Kartijos koordinatorius	3.Psichologas	4.Socialinis pedagogas	5.Direktoriaus pavaduotojas	6.Dalykų mokytojai	7.Būrelių vadovai	8.Klasės auklėtojas	9.Šeima	10.Socialiniai partneriai
<b>1.Vizitai į darbo vietas</b>	1.1.Plečia sampratą apie konkrečias profesijas	1.2.Organizuoja išvykas į darbo vietas	-	1.4.Organizuoja ir lydi mokinius į darbo vietas	1.5.Koordinuoja ir stebi visą veiklinimo procesą, sudaro sąlygas mokiniams darbą derinti su mokymuisi, kontroliuoja veiklinimo integravimą į mokomuosius dalykus	1.6.Organizuoja vizitus į darbo vietas pagal dėstomą dalyką	1.7.Organizuoja vizitus į darbo vietas pagal vadovaujamo būrelio specifiką	1.8.Organizuoja vizitus į mokinių tėvų darbo vietas	1.9.Kviečiasi mokinius į savo darbo vietas	1.10.Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centro profesinio mokinių veiklinimo projektas
<b>2.Praktika darbo vietoje</b>	2.1.Stebi praktikų darbą, įgyja patirties dirbdami	2.2.Organizuoja praktikas ir tvarko dokumentaciją, informuoja tėvus	-	-	-	-	-	2.8.Tariasi su tėvais dėl galimybės atlikti mokiniams praktiką darbo vietoje	2.9.Sudaro sąlygas mokiniams atlikti praktiką darbo vietoje	2.10.Įmonės, įstaigos, organizacijos sudaro sąlygas, teikia pasiūlymus mokyklos dėl mokinių praktikos darbo vietoje, „šėliavimo“
<b>3.Susitikimai su profesijų atstovais</b>	3.1.Įgyja žinių apie reikalingus gebėjimus, kompetencijas konkrečioje darbo vietoje/srityje	3.2.Organizuoja renginius su profesijų atstovais, kviečia tėvus pasakoti apie savo profesijas	3.3.Konsultuoja psichologo studijų profesijos pasirinkimo klausimais	3.4.Konsultuoja socialinio pedagogo studijų ir profesijos pasirinkimo klausimais	-	3.6.Kviečia savo dėstomo dalyko srities profesijų atstovus į mokyklą	3.7.Kviečia savo organizuojamo būrelio srities profesijų atstovus (pvz. dramos)	3.8.Kviečia tėvus pristatyti savo profesijas	3.9.Pristato savo profesijas, mokymosi ir įsidarbinimo galimybes	3.10.Profesinės savanorystės projekto „Kam to reikia!“ tarpininkavimas tarp profesionalų, norinčių pasidalinti

						būrelis kviečia aktorius)			patirtimi ir mokyklų.	
<b>4.Darbas</b>	4.1.Įsidarbina vasarą arba laisvu nuo pamokų metu pagalbiniuose darbuose	4.2.Konsultuoja mokinius įdarbinimo klausimais, norinčius įsidarbinti kreipia į darbo Jaunimo darbo biržą	-	4.4.Nukreipia norinčius įsidarbinti mokinius į Jaunimo darbo biržą		-	4.8.Informuoja administraciją apie dirbančius mokinius, padeda tvarkyti dokumentus	4.9.Sudaro sąlygas mokiniui susirasti darbą ir įsidarbinti	4.10.Jaunimo darbo biržos informacija apie nepilnamečių bei besimokančių pilnamečių įdarbinimo sąlygas	
<b>5.Savanorys- tės galimybės</b>	5.1.Savanoriauja mokykloje arba savarankiškai įvairiuose įstaigose (senelių globos namai, gyvūnų globos prieglaudos ir pan.)	5.2.Konsultuoja mokinius savanoriavimo galimybėmis, nukreipia mokinius į Jaunimo darbo biržą, Caritas, A.C.Patrica ir kt.	-	5.4.Konsultuoja mokinius savanoriavimo galimybėmis, nukreipia mokinius į Jaunimo darbo biržą, Caritas, A.C.Patrica ir kt.		-	5.7.Organizuoja savanoriškas veiklas būrelio ribose	5.8.Organizuoja savanoriškas veiklas su klase pagal poreikį	5.9.Skatina įsitraukimą į savanoriškas veiklas	5.10.Jaunimo darbo biržos, Caritas, A.C.Patrica ir kitų savanoryste užsiimančių organizacijų veikla, skatinanti įsitraukti į savanoriškas veiklas

### 2.3. Tyrimo imtis ir etika

**Tyrimo imtis.** Pirmas empirinio tyrimo žingsnis yra nusistatyti ir pagrįsti tyrimo imtį. Imtis – tai populiacijos dalis, naudojama statistiniam tyrimui (Žydžiūnaitė, 2007). Kaip jau buvo minėta, šis tyrimas priklauso *atvejo analizei*, tai yra duomenų rinkimas vyksta trianguliacijos principu. Iš viso X gimnazijoje mokosi 916 mokinių. Atliekant tyrimą buvo taikoma netikimybinė kvotinė respondentų atranka. Tai tokia atranka, kurioje yra išskiriami visumos elementų pogrupiai ir atranka vykdoma iš kiekvieno iš išskirtų pogrupių. Šiuo atveju gimnazijoje iš keturių klasių koncentrų (9-10-11-12 klasės) tyrime dalyvavo po 2 klases, tai yra iš viso 8 klasės, 203 gimnazistai.

Organizuojant kokybinį tyrimą, pasak Bitino, Rupšienės, Žydžiūnaitės (2008), neverta siekti tikimybinės, atsitiktinai sudarytos imties. Pasirenkami tokie atvejai, kurie yra informatyvūs tiriamuoju požiūriu. Šiame darbe atliekant kokybinį tyrimą, tikslinės atrankos metodu buvo apklausta po specialistą, aktyviai dalyvaujantį ugdymo karjerai veikloje gimnazijoje.

Interviu dalyvauja šie respondentai:

- 1) *karjeros koordinatorė*, dirbanti nuo 2010 m. pagal projektą, tęsianti ugdymo karjerai veiklas (tokio etato ugdymo įstaigose šiuo metu nėra).
- 2) *psichologė*, aktyviai dirbanti ugdymo karjerai darbo grupėje, derinanti ugdymo karjerai koordinatorės ir psichologės veiklą,
- 3) *socialinė pedagogė*, du metus dirbusi karjeros koordinatorė, yra ugdymo karjerai darbo grupės narė, aktyviai dalyvauja organizuojant ir koordinuojant karjeros veiklinimą bei renginius.
- 4) *direktoriaus pavaduotoja ugdymui*, atsakinga už ugdymą karjerai politikos formavimą bei proceso organizavimą pagal pareigybinę instrukciją.
- 5) *klasės auklėtoja* pagal karjeros koordinatorės rekomendacijas, kuri yra ugdymo karjerai darbo grupės narė, aktyviai prisideda prie gimnazijos karjeros renginių organizavimo, palaiko glaudžius ryšius su mokinių tėvais veiklinimo ir kt. klausimais.
- 6) *dalyko mokytoja* pagal karjeros koordinatorės bei direktoriaus pavaduotojos ugdymui rekomendacijas, kuri yra ugdymo karjerai darbo grupės narė, aktyviai dalyvauja organizuojant veiklinimą, ugdymo karjerai veiklas integruoja į savo dalyką.
- 7) *būrelio vadovė*, pagal direktoriaus pavaduotojos ugdymui rekomendaciją, aktyviai įtraukianti būrelio mokinius organizuojant ugdymo karjerai veiklas gimnazijoje ir už jos ribų, integruoja ugdymo karjerai funkcijas į būrelio veiklą.
- 8) *mokinės mama* (dukra mokosi 10 klasėje) pagal klasės auklėtojos ir karjeros koordinatorės rekomendacijas, kuri aktyviai įsitraukia į veiklinimo veiklas (kviečiasi į darbovietę, pasakoja mokiniams apie savo profesijos ypatumus renginiuose).

Šiame darbe gauti tyrimo duomenys interpretuojami tik tirtos ugdymo įstaigos kontekste, parengtos išvados bei rekomendacijos gali būti taikomos tik tirtai organizacijai.

**Tyrimo eiga.** Kiekybinis tyrimas buvo atliktas X organizacijoje balandžio 13-24 dienomis gavus gimnazijos direktoriaus leidimą. Visi tuo metu pamokose dalyvavę mokiniai sutiko dalyvauti tyrime. Klasių auklėtojai turi visų mokinių tėvų pasirašytus sutikimus dėl jų vaikų dalyvavimo anoniminėse apklausoje. Klausimyno pildymo trukmė 5-10 min. Mokiniai buvo supažindinti su tyrimo tikslu bei reikšmingumu (tyrimo duomenis audito darbo grupė panaudos gimnazijos ugdymo karjerai veiklos tobulinimo gairių numatymui), tyrėja atsakė į užduotus klausimus, todėl sugadintų anketų nebuvo.

2015 m. kovo – balandžio mėn. buvo vykdomas struktūruotas interviu respondentams patogiu laiku. Interviu vyko po 30-45 min. su kiekvienu asmeniu. Respondentai noriai dalijosi patirtimi.

**Tyrimo duomenų analizės metodai.** Apklausos rezultatų analizei taikytas statistinės analizės metodas – aprašomoji statistika, kurios pagrindu atliktas pirminis kiekybinių duomenų apdorojimas (Rupšienė, 2007, Bitinas, 2006). Atsakymai į atvirus klausimus bei interviu metu surinkti duomenys apdoroti taikant turinio (content) analizės metodą (Luobikienė, 2007). Šiame darbe kokybinio tyrimo analizė atlikta remiantis Žydžiūnaitės (2007) pateikia metodika, pasižyminčia daugkartiniu teksto skaitymu, subjektyvių vertinimų atsisakymu, teksto „išardymu“ į atskiras dalis, prasminių elementų suskirstymu į subkategorijas ir jų siejimu į kategorijas, tyrimo duomenų interpretacija. Duomenys apdoroti programiniu paketu SPSS 20 (Statistical Package for Social Sciences) Windows operacinei sistemai bei Microsoft Excel 2010. Skirtumų tarp tyrimo duomenų tarpusavio ryšiui nustatyti naudotas  $\chi^2$  (Chi kvadrato) kriterijus.  $\chi^2$  kriterijaus testo taikymas leidžia nustatyti reikšmingumo lygmenį, kai  $p < 0,05$ , laikoma, kad skirtumas statistiškai reikšmingas (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006).

**Tyrimo etika.** Tyrimas atliktas laikantis visų tyrimui būtinų etikos principų (Žydžiūnaitė, 2007). Tyrimo dalyviai buvo supažindinami su tyrimu, jo tikslu, buvo atsakyta į jiems iškilusius klausimus (*informavimas*). Tyrimas buvo atliekamas remiantis *laisvanoriškumo principu*. Tyrimo dalyviai turėjo galimybę apsispręsti dėl dalyvavimo, buvo gautas visų tyrimo dalyvių žodinis sutikimas dalyvauti tyrime. Mokinių tėvai yra pasirašę sutikimus dėl dalyvavimo anoniminėse gimnazijoje organizuojamuose apklausoje.

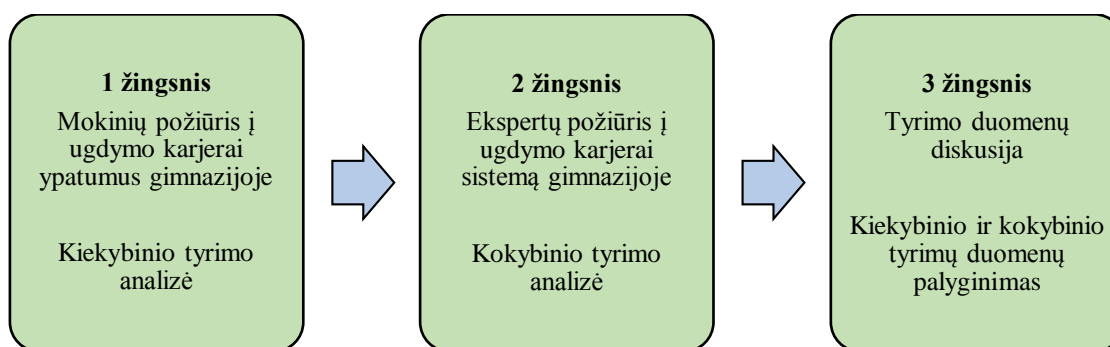
Tyrimo dalyviams buvo naudinga (*naudingumo principas*) pasidalinti savo patirtimi ir informacija, daugelis pageidauja gauti apibendrintus tyrimo rezultatus, pamatyti bendrą ugdymo karjerai veiklą, vykdomų gimnazijoje, bendrą vaizdą. Taip pat respondentams buvo garantuojamas *konfidencialumas*, kad analizuojant duomenis niekur nebus pateikta informacija, padedanti atskleisti jų tapatybę.



### 3. UGDYMO KARJERAI MODELIO ELEMENTŲ IR JŲ SĄVEIKOS BENDROJO UGDYMO MOKYKLOJE TYRIMO REZULTATAI

Šiame skyriuje pateikiami apibendrinti tyrimo rezultatai. Pirmiausia pateikiami kiekybinio tyrimo rezultatai, kuriuose atsispindi mokinių požiūris į ugdymo karjerai procesus gimnazijoje. Po to kokybinio tyrimo rezultatai, išreiškiantys ugdymo karjerai procese dalyvaujančių specialistų įvairiapusę nuomonę apie ugdymo karjerai sistemos funkcijas, problemas bei galimybes.

Tyrimo duomenų pateikimo logiką atspindi tokia loginė schema:



3.1. pav. Tyrimo duomenų loginė schema

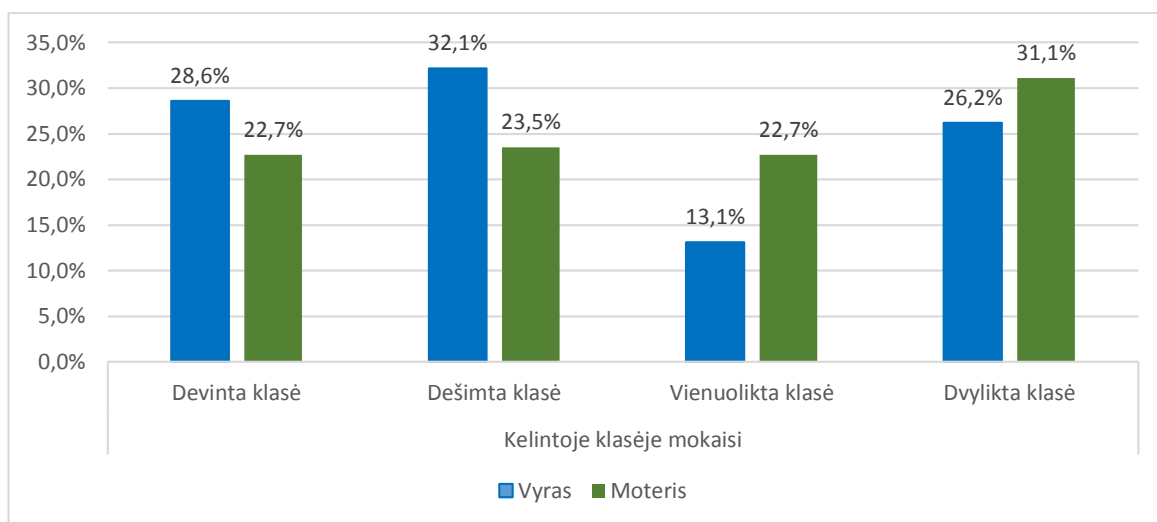
#### 3.1. Kiekybinio tyrimo rezultatų analizė

Visa ugdymo karjerai sistema yra nukreipta į svarbiausią ir pagrindinę karjeros paslaugų gavėjų grupę – mokinius. Organizuojant apklausą raštu siekiama atskleisti gimnazistų, besimokančių pagal bendrojo ugdymo programą, nuomonę apie gimnazijoje vykdomas ugdymo karjerai veiklas.

Tyrimo dalyvavo 9-12 (I-IV) klasių mokiniai. Buvo paruošti 237 klausimynai (tiek pagal sąrašus apklausiamose klasėse mokosi gimnazistų), išdalinti 203 klausimynai (34 mokiniai tyrimo metu dėl įvairių priežasčių nedalyvavo ugdymo procese). Visi klausimynai užpildyti, sugadintų nėra.

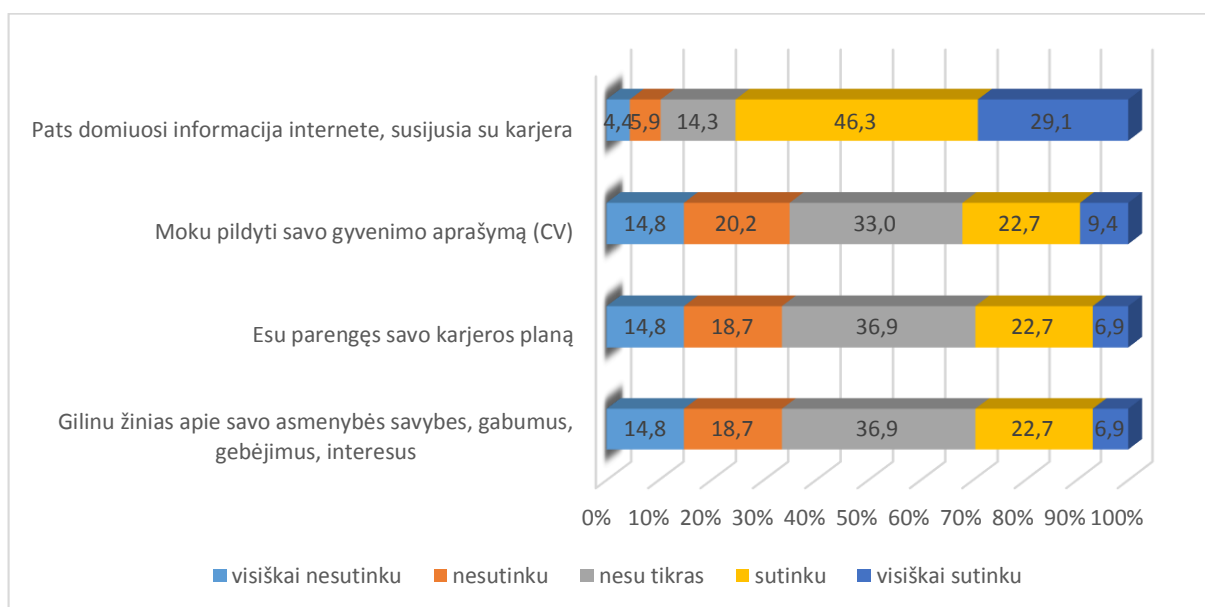
Tyrimo pagal demografinį tiriamųjų pasiskirstymą (žr. 3.2.pav.) galima pastebėti, koks yra gimnazijos mokinių pasiskirstymas pagal lytį: 58,6 proc. gimnazisčių ir 41,4 proc. gimnazistų. Kaip jau buvo minėta metodologinėje dalyje, iš kiekvieno klasių koncentro, kurių iš viso yra keturi, dalyvavo po 2 klases. Tyrimo rezultatai rodo, kad pagal klases daugiausiai apklaustųjų buvo abiturientų (29,1 proc.), mažiausiai – vienuoliktos klasės mokinių (18,7 proc.). Tokį mokinių pasiskirstymą pagal klases gali lemti profiliavimas (mokiniai turi laisvų pamokų).

Kiekybinio tyrimo rezultatų analizė pateikiama nuosekliai pagal ugdymo karjerai sistemos bendrojo ugdymo mokykloje tyrimo metodologijoje aptartas kriterijų sritis: ugdymo karjerai, karjeros informavimo, karjeros konsultavimo bei veiklinimo.



**3.2. pav. Demografinis tiriamųjų pasiskirstymas**

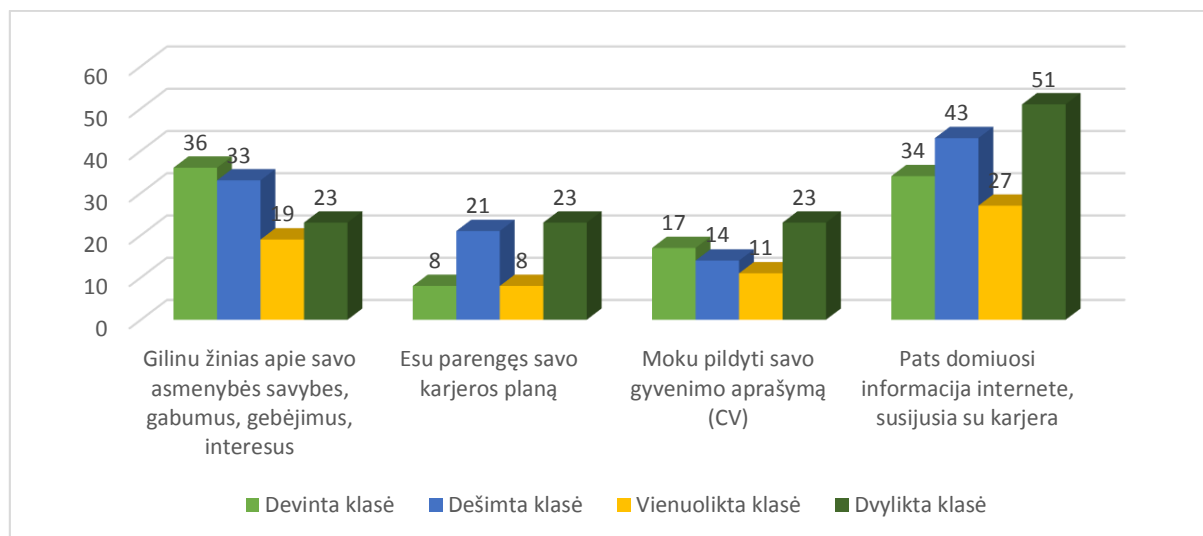
*Ugdymas karjerai.* Ugdymo karjerai paslaugos sudaro pagrindą mokinių karjeros plėtotei. Siekiant išsiaiškinti mokinių požiūrį į jų karjeros kompetencijų ugdymą, respondentams buvo skirti 8 uždaro tipo klausimai. Iš tiesų visos ugdymo karjerai sistemos dalys yra tarpusavyje susijusios.



**3.3. pav. Gimnazistų nuomonė apie karjeros kompetencijas sudarančių gebėjimų ugdymą**

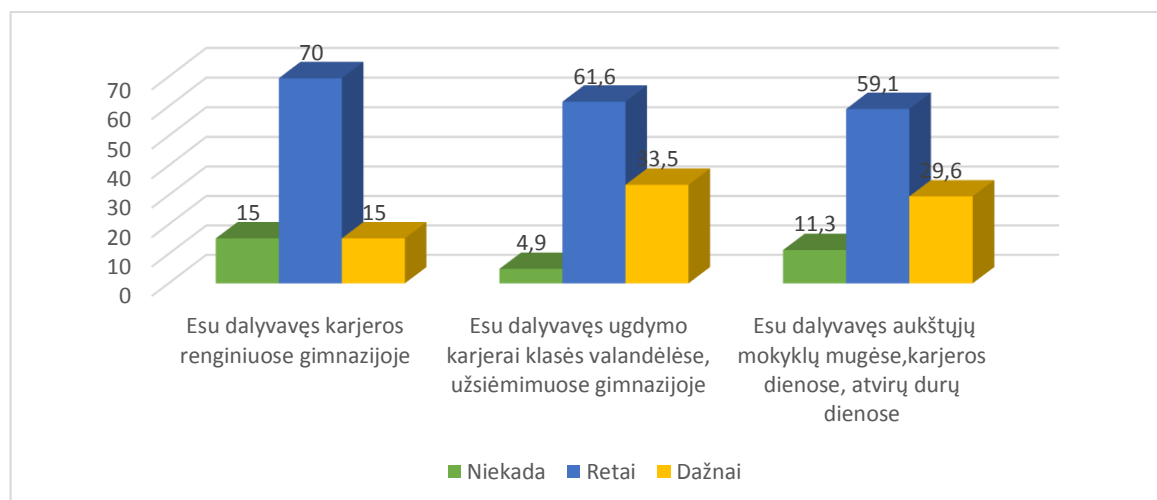
Analizuojant 3.3. lentelėje pateikiamus tyrimo rezultatus galima pastebėti, kad respondantai patys individualiai daug dėmesio skiria karjeros klausimams, savarankiškai internete ieškosi juos dominančios informacijos („sutinku“ ir „visiškai sutinku“ – 75,4 proc.). Teiginiams apie karjeros kompetencijų ugdymą, karjeros plano parengimą bei gyvenimo aprašymo rengimą pritaria beveik vienodas procentas apklaustųjų (apie 30 proc.). Reikia atkreipti dėmesį, kad trečdalis respondentų (30 proc.), spendžiant

pagal atsakymus, nėra pildę savo gyvenimo aprašymo ar karjeros planų. Galima daryti prielaidą, kad dažniausiai tiriamieji karjerai ruošiasi savarankiškai, patys domisi su karjera susijusia informacija.



**3.4. pav. Skirtingų klasių nuomonė apie ugdymą karjerai**

Analizuojant respondentų nuomonę karjeros kompetencijų ugdymą atskleidžiančiais klausimais (atsakymų variantų „sutinku“ ir „visiškai sutinku“ suma klasių atžvilgiu), galima pastebėti (žr.3.4. pav.), kad dvyliktų klasių gimnazistai dažniausiai nei kitų klasių mokiniai gilina žinias apie save (23 proc.), yra parengę savo karjeros planą (23 proc.), moka pildyti savo gyvenimo aprašymą (23 proc.) bei patys domisi su karjera susijusia informacija (51 proc.). Paradoksas, kad mažiausiai visas išvardintas ugdymo karjerai veiklas vykde vienuoliktokai: 19 proc. gilino žinias apie save, tik 8 proc. yra parengę savo karjeros planą, 11 proc. moka pildyti gyvenimo aprašymą ir 27 proc. savarankiškai domisi karjeros informacija. Galima daryti prielaidą, ugdymo karjerai procesas nevyksta sklandžiai. Ugdymo karjerai veiklose dažniausiai dalyvauja dešimtų ir dvyliktų klasių mokiniai, t.y. tos klasės, kurios laiko tais mokslo metais egzaminus ir daro svarbius karjeros pasirinkimus.

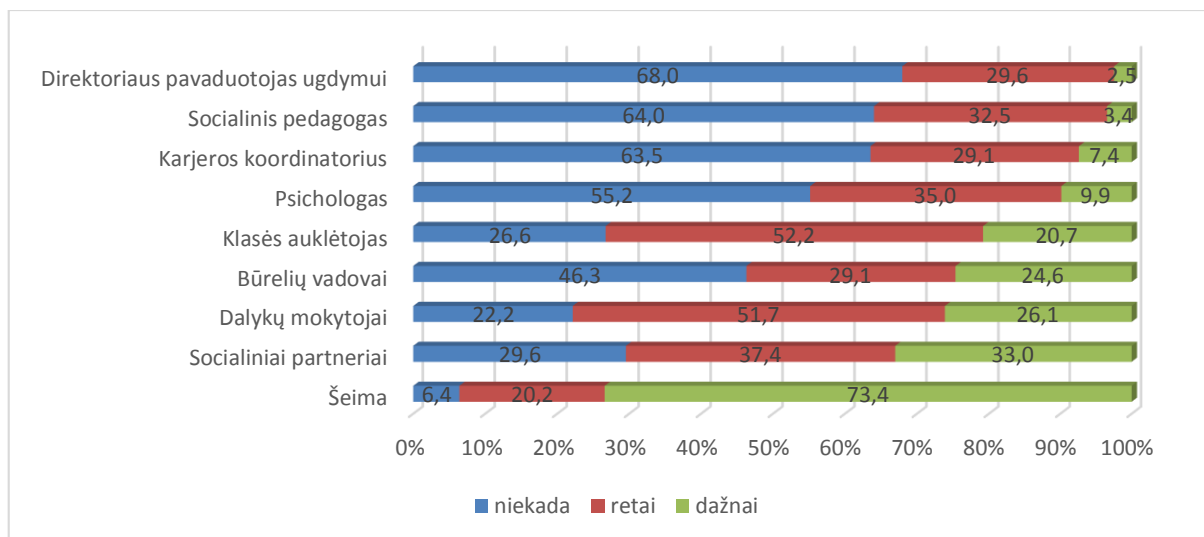


**3.5. pav. Mokinių dalyvavimas ugdymo karjerai veiklose**

Siekiant išsiaiškinti, ar gimnazistai dažnai dalyvauja ugdymo karjerai veiklose, buvo suformuluoti ir vertinimui pateikti 3.5. pav. nurodyti klausimai. Rezultatai atskleidė, kad didžioji dauguma respondentų retai dalyvavo ugdymo karjerai veiklose: karjeros renginiuose 70 proc., klasės valandėlėse, užsiėmimuose 61.1 proc., aukštųjų mokyklų mugėse, karjeros renginiuose 59,1 proc. Tik nedaugelis apklaustųjų teigia, kad tokiose veiklose niekada nedalyvavo: atitinkamai 15 proc., 4,9 proc. ir 11,3 proc. Galima daryti prielaidą, kad arba mokiniai nepalankiai žiūri į ugdymo karjerai veiklas gimnazijoje, arba tokio pobūdžio renginiai nedažnai organizuojami.

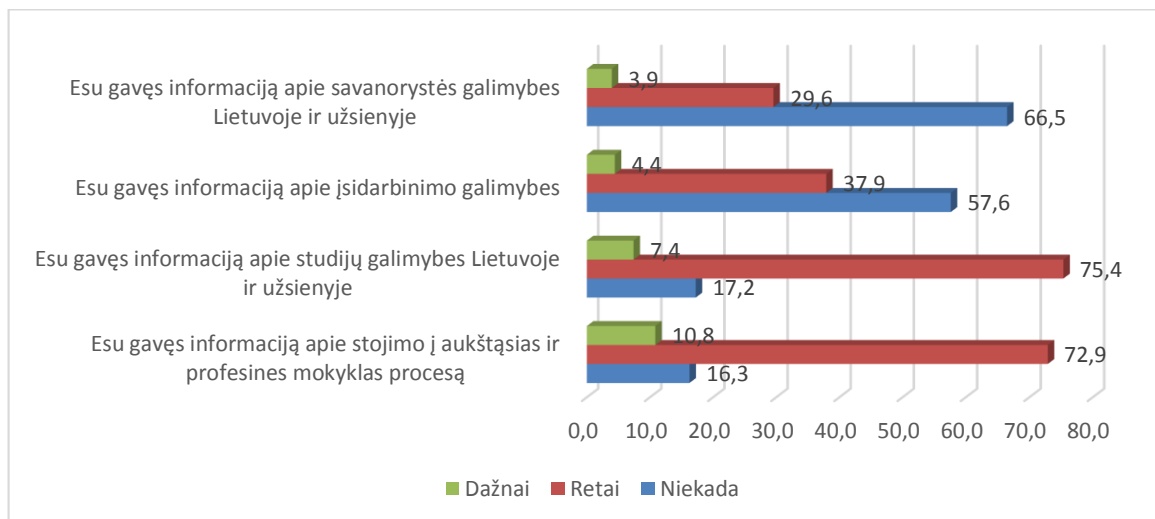
Tiriant mokinių požiūrį į karjeros kompetencijų ugdymą, svarbu įvertinti specialistų ir artimos aplinkos žmonių pagalbos ir paramos mastą. Tyrimo rezultatai, pristatyti 3.6. pav., atskleidžia, kad, mokinių nuomone, didžiausią įtaką ugdant karjeros kompetencijas daro šeima (73,4 proc.). Galima daryti prielaidą, kad dauguma gimnazistų labiausiai pasitiki šeimos nariais ir patiria jų ugdomąjį poveikį. Tėvai vienaip ar kitaip veikia vaikų pasirinkimus.

Toliau nagrinėjant specialistų teikimas paslaugas ugdant karjeros kompetencijas (žr. 3.6. pav.), matome, kad daug įtakos turi mokinių aplinkoje gimnazijoje esantys žmonės: klasės auklėtojas 20,7 proc., dalyko mokytojai 26,1 proc. bei būrelių vadovai 24,6 proc. Tai yra pedagogai, kurie tiesiogiai ir artimai bendrauja bei bendradarbiauja su gimnazistais formalaus ir neformalaus ugdymo proceso metu. Respondentai įvertino, kad mažiausiai prie ugdymo karjerai prisideda direktoriaus pavaduotojas ugdymui (2,5 proc.), socialinis pedagogas (3,4 proc.), karjeros koordinatorius (7,4 proc.) bei psichologas. Toks vertinimas yra netikėtas, ypač turint omenyje faktą, kad ugdymas karjerai yra viena iš karjeros koordinatoriaus funkcijų.



### 3.6.pav. Kas padeda ugdyti karjeros kompetencijas gimnazijoje?

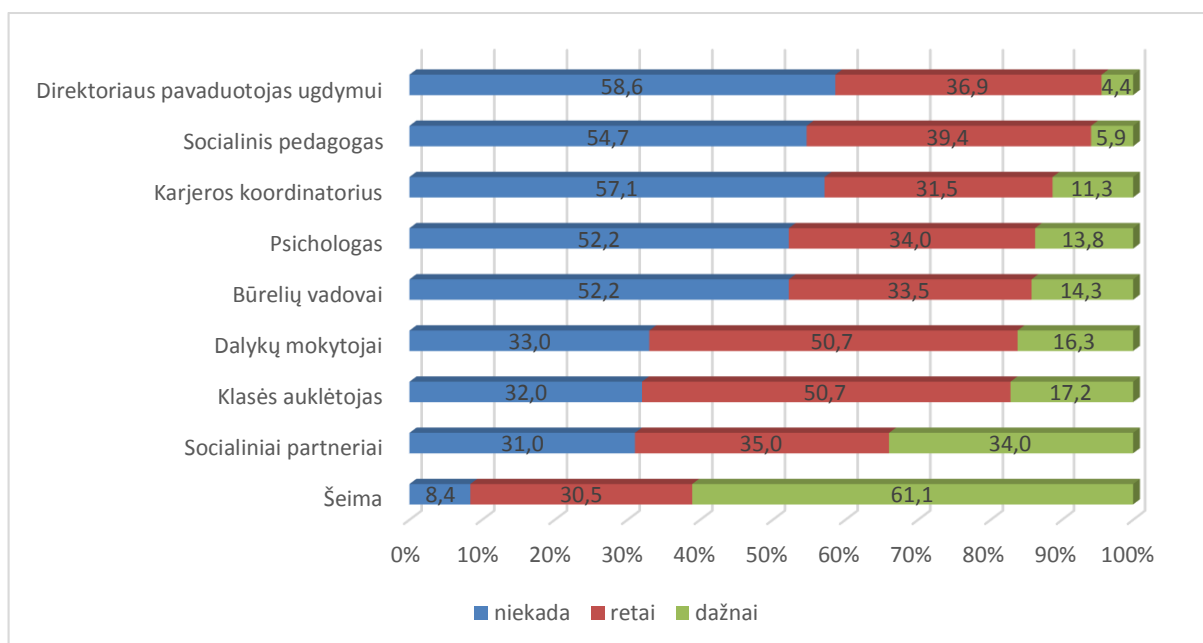
*Karjeros informavimas.* Atliekant tyrimą, karjeros informavimo sričiai buvo skirti 6 uždaro tipo klausimai. Ši ugdymo karjerai sistemos funkcija yra labai svarbi 10-ą klasių mokiniams, turintiems rinktis tam tikrą tolesnio mokymosi sritį bei abiturientams, kurie turi nuspręsti, ką veiks baigę gimnaziją.



**3.7. pav. Gimnazistų nuomonė apie karjeros informavimo veiklą gimnazijoje**

Analizuojant gautus tyrimo rezultatus (žr. 3.7. pav.) akivaizdu, kad respondentai labai retai gauna informacijos apie savanorystės (66,5 proc.) bei įsidarbinimo (57,6 proc.) galimybes. Verta atkreipti dėmesį, kad nemaža dalis gimnazistų retai, tačiau yra informuojami apie studijų galimybes (75,4 proc.) bei stojimo į aukštąsias bei profesines mokyklas procesą (72,9 proc.). Mažas mokinių skaičius (nuo 3,9 proc. iki 10,8 proc.) pripažįsta, kad dažnai gauna su karjera susijusią informaciją. Galima pastebėti, kad dauguma tiriamųjų gauna informaciją ugdymo karjerai tema, tačiau retai. Į kitą užduotą klausimą, ar žino, kur gauti informaciją jiems rūpimais karjeros klausimais, 49,7 proc. gimnazistų atsakė teigiamai. Galima daryti prielaidą, kad gavę nepakankamai informacijos gimnazijoje, dalis respondentų žinos kur ir kaip savarankiškai jos ieškoti.

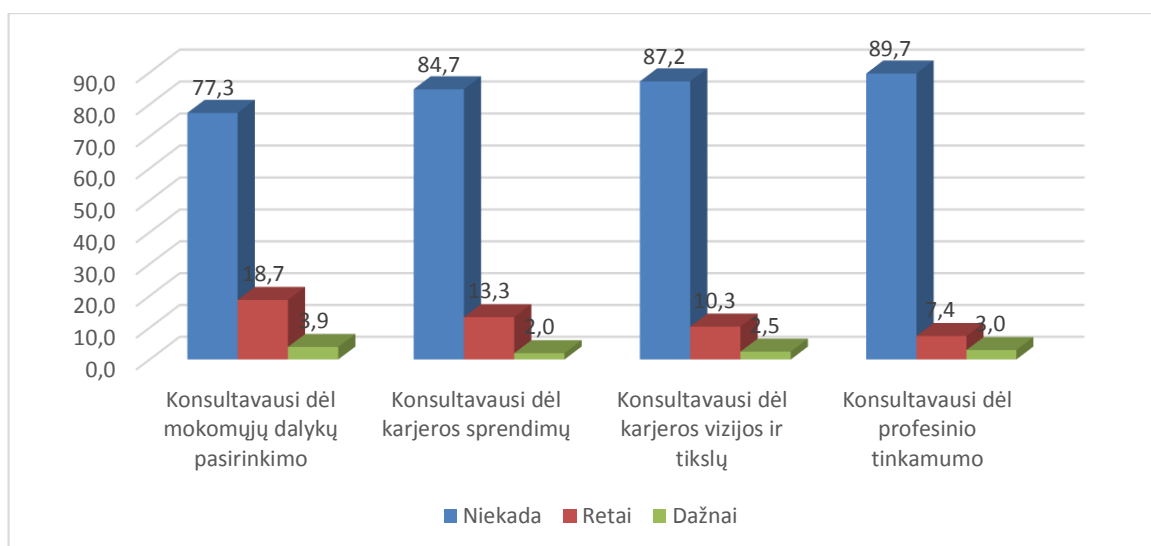
Tyrimo rezultatai, atskleidžiantys informacijos apie karjerą teikėjus (žr. 3.8.pav.), yra labai panašūs į 3.7 pav. pristatytus duomenis apie karjeros kompetencijų ugdymą. Respondentų nuomone, daugiausia informacijos apie karjerą teikia šeima (61,3 proc.). Šį fenomeną paaiškinti yra pakankamai sudėtinga, nes dalykų pasirinkimas, informacija apie stojimo į aukštąsias mokyklas procesą, įsidarbinimo ir savanorystės galimybes yra pakankamai specifinių žinių reikalaujančios sritys. 34 proc. tiriamųjų teigia, kad dažnai gauna informacijos karjeros klausimais iš socialinių partnerių. Maždaug 50 proc. gimnazistų retai gauna informacijos iš klasės auklėtojo ir dalykų mokytojų. Pusė respondentų (50 proc.) teigia, kad niekada nėra gavę su karjera susijusios informacijos iš karjeros koordinatoriaus, psichologo, socialinio pedagogo ar direktoriaus pavaduotojo ugdymui. Galima daryti prielaidą, kad pagrindiniai ugdymo karjerai informaciją valdantys specialistai nepakankamai dalinasi ja su gimnazistais. Kita prielaida gali būti, kad arba mokiniai yra pakankamai savarankiški ir sugeba patys rasti dominančią informaciją, arba jiems nekyla tokios informacijos poreikis. Apskritai šis rodiklis signalizuoja apie gimnazijoje blogai funkcionuojančią profesinio (karjeros) informavimo sistemą.



**3.8 pav. Kas teikia informaciją karjeros klausimais?**

Apibendrinant galima teigti, kad respondentams trūksta informacijos apie savanorystės bei įsidarbinimo galimybes. Didžioji dalis gimnazistų yra bent kartą gavę informacijos apie studijų galimybes bei stojimo procesą. Daugiausiai informacijos apie karjerą mokiniai gauna iš šeimos narių.

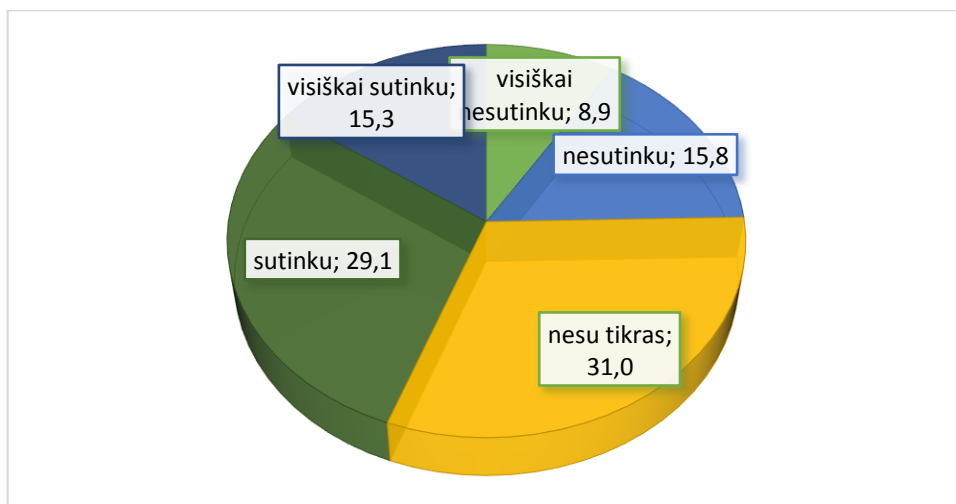
**Konsultavimas.** Karjeros konsultavimas yra labai svarbi ugdymo karjerai sistemos dalis, kuomet konsultantas ir konsultuojamasis sąveikauja tarpusavyje, tai yra šiame procese atsiskleidžia artimiausio kontakto sąveikos dažnis tarp mokinio ir kitų sistemos dalyvių. Atliekant tyrimą šiai sričiai buvo skirti 6 uždaro tipo klausimai.



**3.9 pav. Mokinių nuomonė apie konsultavimąsi gimnazijoje**

Tyrimo rezultatų analizė (žr. 3.9. pav.) apie konsultavimąsi gimnazijoje atskleidė, kad didžioji dalis respondentų (nuo 77,3 proc. iki 89,7 proc.) niekada nėra konsultavęsi karjeros klausimais. Nedaugelis mokinių retkarčiais kreipėsi dėl mokomųjų dalykų pasirinkimo (18,3 proc.) arba dėl karjeros sprendimų priėmimo (13,3 proc.). Nuolat konsultacijas įvairiais karjeros klausimais tiriamieji lanko labai retai (nuo 2,0 proc. iki 3,9 proc.). Galima daryti prielaidą, jog, viena vertus, mokiniams nėra aktualios tokio pobūdžio konsultacijos, kita vertus, gimnazistai gali nežinoti, kur kreiptis karjeros klausimais gimnazijoje.

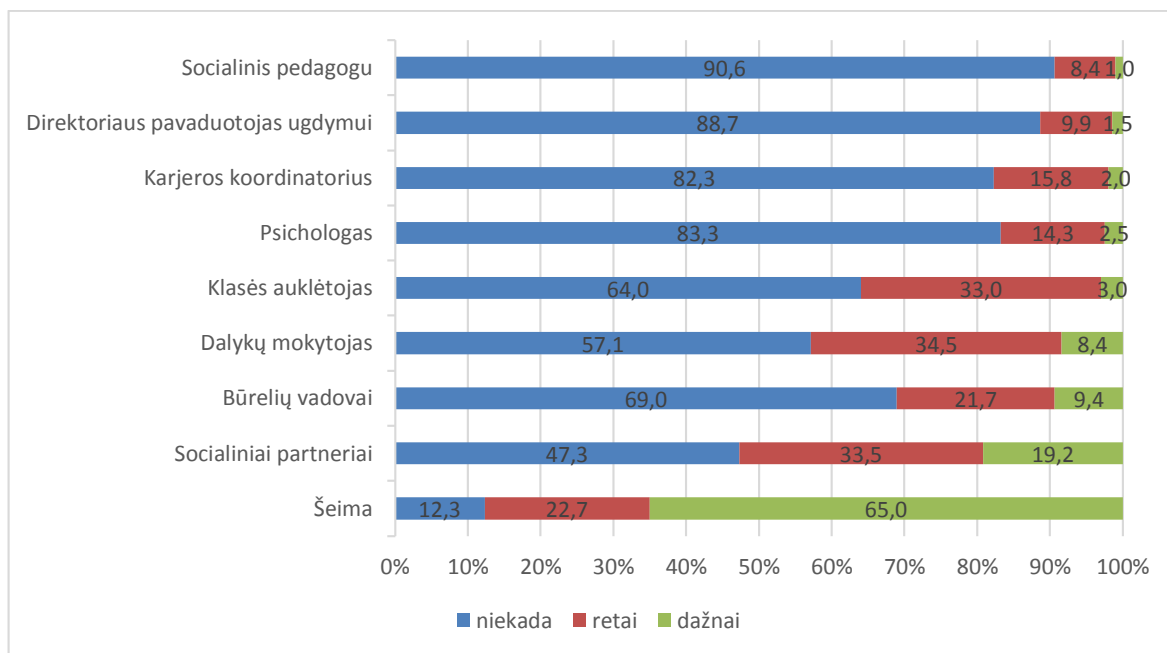
Atsakymą į užduotą pasvarstymą galima rasti sekančiame 3.10 pav., kuriame matyti, kad daugiau kaip trečdalis (29,1 proc. „sutinku“ ir 15,3 proc. „visiškai sutinku“) respondentų žino, kur kreiptis dėl konsultacijų, kitas trečdalis (31,0 proc.) abejoja tuo. Viena vertus, gimnazijoje ugdymo karjerai koordinatorius dirba neseniai ir mokiniai nėra pakankami su juo susipažinę. Kita vertus, galima manyti, kad iš tiesų gimnazistai retai konsultuojasi ugdymo karjerai klausimais, nes šie klausimai jiems nėra aktualūs ir jie neturi tokio poreikio. Be to, paauglystės laikotarpiu, jauni žmonės dažniau linkę pasikliauti draugų nuomone arba patys viską išbandyti nei kreiptis pagalbos į specialistus.



**3.10. pav. Žinau, kur kreiptis dėl konsultacijų rūpimais karjeros klausimais gimnazijoje**

Analizuojant tyrimo duomenis apie konsultavimo karjeros klausimais teikėjus (žr. 3.11. pav.), matome, kad didžiausia dalis respondentų konsultuojasi su šeimos nariais (65 proc. „dažnai“ ir 22,7 proc. „retai“). Rezultatai rodo, kad gimnazistai linkę konsultuotis už gimnazijos ribų, net 50 proc. yra konsultavęsi su socialiniais partneriais. Ugdymo įstaigos specialistai konsultuoja žymiai rečiau nei mokinių šeimos nariai ar socialiniai partneriai. Pačioje ugdymo įstaigoje tiriamieji labiausiai pasitiki ir bent kartą yra konsultavęsi su dalykų mokytojais (42,9 proc.), klasių auklėtojais (36 proc.) būrelių vadovais (31 proc.). Kitų specialistų konsultacijas yra lankę labai maža dalis respondentų (socialinis pedagogas 1 proc., psichologas 2,5 proc.), tame tarpe karjeros koordinatoriaus (17,8 proc.), kurio viena iš svarbių funkcijų yra konsultuoti mokinius karjeros klausimais. Stebina ir mažas besikonsultuojančių

skaičius su direktoriaus pavaduotoju ugdymui (11,4 proc.), kuris gauna naujausią ir aktualiausią informaciją svarbiais mokiniams egzaminų, mokomųjų dalykų pasirinkimo klausimais.



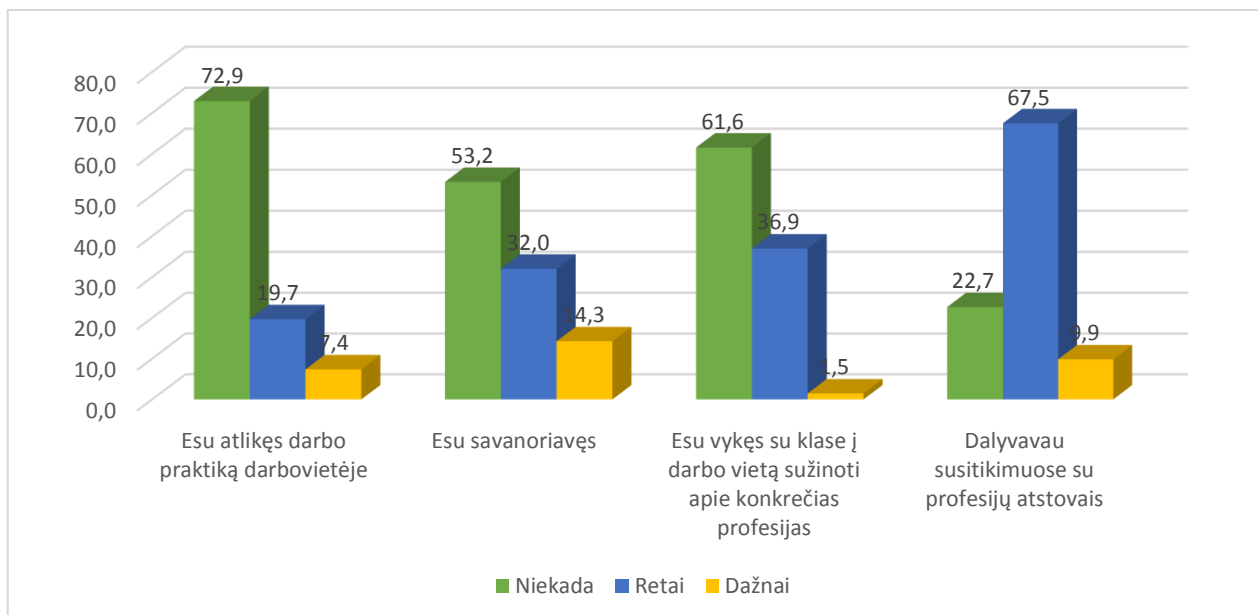
**3.11. pav. Kas konsultuoja karjeros klausimais?**

Apibendrinant konsultavimo karjeros klausimais tyrimo duomenų analizę, galime pastebėti, kad trečdalis respondentų žino, kur kreiptis, tačiau gimnazijoje konsultuojasi retai. Tiriamieji labiau linkę konsultotis ugdymo karjerai klausimais ne su gimnazijoje dirbančiais specialistais, o už ugdymo įstaigos ribų veikiančiais subjektais: šeimos nariais, socialiniais partneriais. Tiriamųjų nuomone, šeima yra svarbiausias konsultavimosi karjeros klausimais šaltinis.

*Karjeros veiklinimas.* Tai mokiniams patraukliausia ugdymo karjerai sistemos dalis, nes jauni žmonės gali aktyviai pažinti savo karjeros galimybes. Tai ugdymo karjerai veiklos, pasižyminčios ugdymo metodų įvairove bei dažnai vykdomos netradicinėse edukacinėse aplinkose. Atliekant tyrimą, klausimyne šiai sričiai buvo skirta 7 uždaro tipo klausimai.

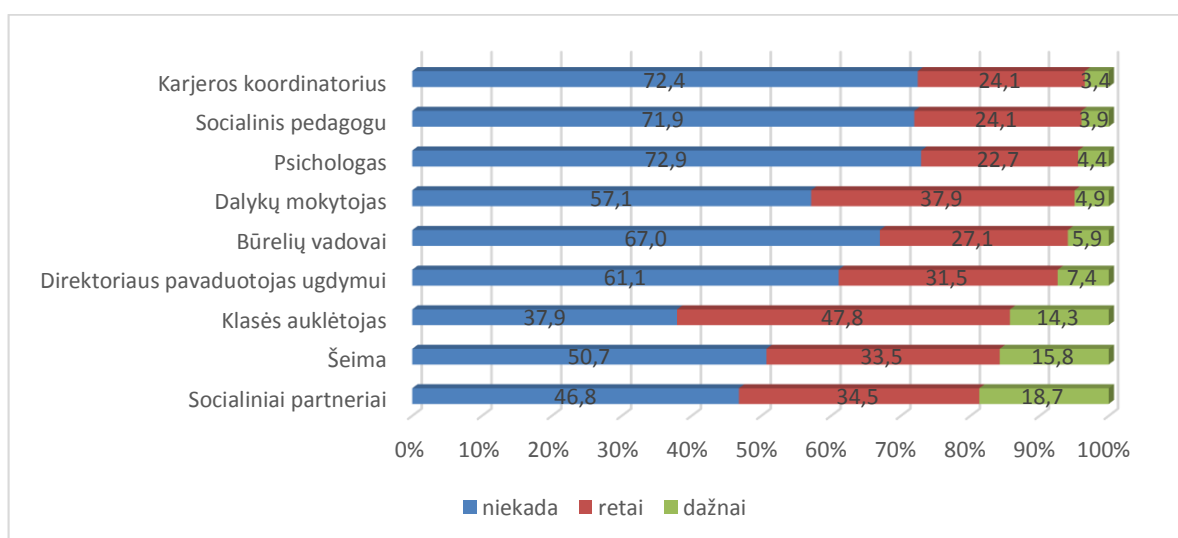
Analizuojant gautus tyrimo rezultatus pastebime (3.12. pav.), kad 72 proc. gimnazistų niekada nėra atlikę darbo praktikos darbovietėje, 61,6 proc. niekada nėra vykę į darbovietes bei 53,3 proc. nėra savanoriavę. Taigi veiklinimas šiose srityse yra labai prastai organizuojamas. Šiek tiek geresnė situacija rengiant susitikimus su profesijų atstovais, bent kartą juose yra dalyvavę 77,9 proc. respondentų. Galima daryti prielaidą, kad patraukliausioje mokiniams ugdymo karjerai srityje yra neišnaudojamos socialinių partnerių, įmonių, įstaigų, organizacijų teikiamos galimybės.





**3.12. pav. Gimnazistų nuomonė apie veiklinimą gimnazijoje**

Tiriant mokinių požiūrį į karjeros veiklinimo organizavimą, reiktų atkreipti dėmesį į šios paslaugos teikėjus (žr.3.13.pav.). Daugiausia respondentų atsakė, kad veiklinimą bent kartą (susumavus „retai“ ir „dažnai“ atsakymus) jiems organizavo klasės auklėtojas (62,1 proc.), socialiniai partneriai (53,2 proc.) bei dalykų mokytojai (42,8 proc.). Reikia atkreipti dėmesį, kad kaip ir kitose ugdymo karjerai analizuotose veiklose, į šią veiklą dažnai įsitraukia šeimos nariai (bent kartą 49,3 proc.). Karjeros veiklinimo renginių niekada neorganizuoja šie gimnazijoje dirbantys specialistai: 72,4 proc. karjeros koordinatorius, 71,2 proc. socialinis pedagogas, 72,9 proc. psichologas.



**3.13. pav. Kas organizuoja veiklinimą?**

Duomenys apie karjeros veiklinimo organizavimą verčia susimąstyti, nes praktinė veikla ir aktyvūs mokymosi metai padeda mokiniams ugdyti karjeros kompetencijas bei geriau pažinti profesijų pasaulį.

Analizuojant mokinių praktinę, darbinę patirtį išryškėjo statistiškai reikšmingas skirtumas tarp dirbančių po pamokų ( $\chi^2= 39,670$ ,  $p=0,001$ ) bei dirbančių vasarą ( $\chi^2= 24,48$ ,  $p=0,017$ ) pasiskirstymo pagal klases. Duomenys rodo (žr. 3.1. lent.), kad kuo vyresni respondentai, tuo didesnis mokinių skaičius prisipažino dirbę po pamokų ir gavę už tai atlygį (9 kl. – 5,9 proc., 10 kl. – 12,7proc., 11 kl. – 21,1 proc., 12 kl. - 47,5 proc.).

**3.1.lentelė. Po pamokų dirbusių mokinių pasiskirstymas pagal klases**

	Esu dirbęs darbą po pamokų				
	visiškai nesutinku	nesutinku	nesu tikras	sutinku	visiškai sutinku
<b>Devinta klasė</b>	60,8	29,4	3,9	3,9	2,0
<b>Dešimta klasė</b>	67,3	14,5	5,5	3,6	9,1
<b>Vienuolikta klasė</b>	55,3	15,8	7,9	7,9	13,2
<b>Dvylikta klasė</b>	42,4	10,2	0,0	13,6	33,9
<b><math>\chi^2= 39,670</math> <math>p=0,001</math></b>					

Taip pat ir 3.2. lentelėje pateikti duomenys atskleidžia statistiškai reikšmingą ryšį ( $\chi^2= 24,48$ ,  $p=0,017$ ) tarp žemesnių ir aukštesnių klasių mokinių įsidarbinimo vasarą skaičiaus. Yra dirbę vasarą ir gavę atlyginimą 9 kl. – 43,1 proc., 12 kl. – 66,1 proc. tiriamųjų.

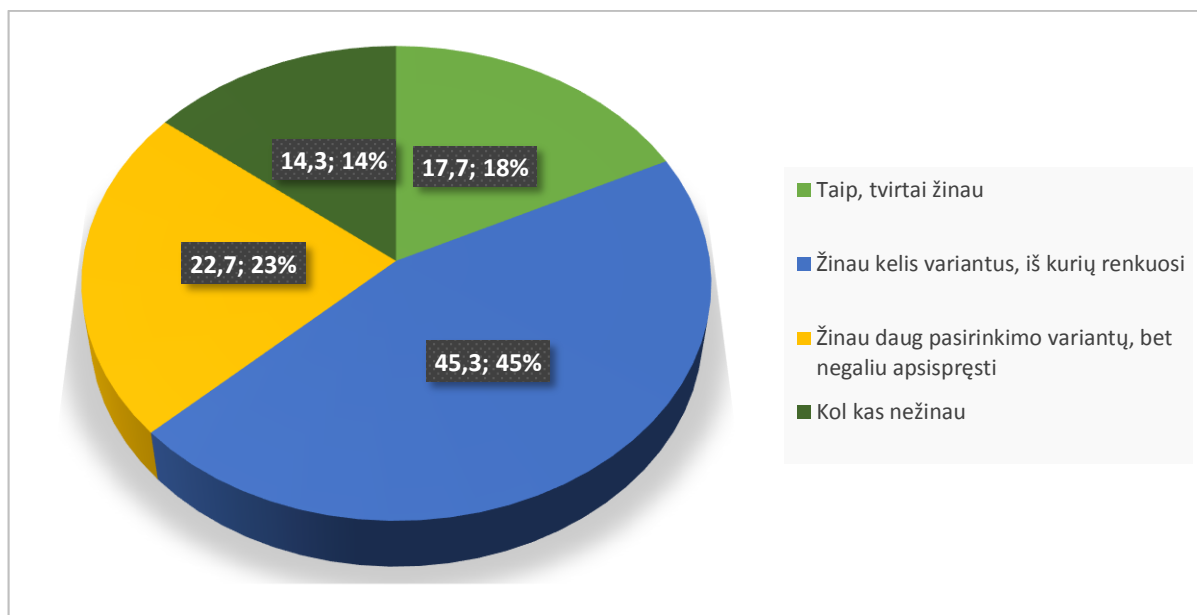
**3.2.lentelė. Vasarą dirbusių mokinių pasiskirstymas pagal klases**

	Esu dirbęs darbą vasarą				
	visiškai nesutinku	nesutinku	nesu tikras	sutinku	visiškai sutinku
<b>Devinta klasė</b>	33,3	17,6	5,9	19,6	23,5
<b>Dešimta klasė</b>	45,5	9,1	1,8	20,0	23,6
<b>Vienuolikta klasė</b>	34,2	7,9	5,3	7,9	44,7
<b>Dvylikta klasė</b>	23,7	8,5	1,7	10,2	55,9
<b><math>\chi^2= 24,48</math> <math>p=0,017</math></b>					

Galima daryti išvadą, kad gimnazijoje veiklinimas organizuojamas vangiai, dauguma respondentų retai dalyvauja įvairiose ugdymo karjerai veiklose. Vyresnių klasių gimnazistai aktyviau ir dažniau dirba vasarą tobulindami savo karjeros kompetencijas bei įgydami profesinės patirties. Didžiausia indėlis organizuojant karjeros veiklinimą yra klasės auklėtojų, socialinių partnerių bei gimnazistų šeimos narių.

Ugdymo karjerai sistemos bendrojo ugdymo mokykloje veiksmingumą atskleidžia mokinių pasiruošimas karjerai bei apsisprendimas dėl tolimesnės ateities. Kaip rodo 3.14. pav. duomenys, tik 17,7 proc. gimnazistų tvirtai žino, ką veiks baigę gimnaziją. Daugelis žino kelis variantus ir renkasi

(45,3 proc.). Galima daryti prielaidą, kad dauguma tiriamųjų ieško informacijos, siekia pažinti save, savo gebėjimus bei karjeros galimybes, bet iki galo nežino, ką ketina veikti ateityje.



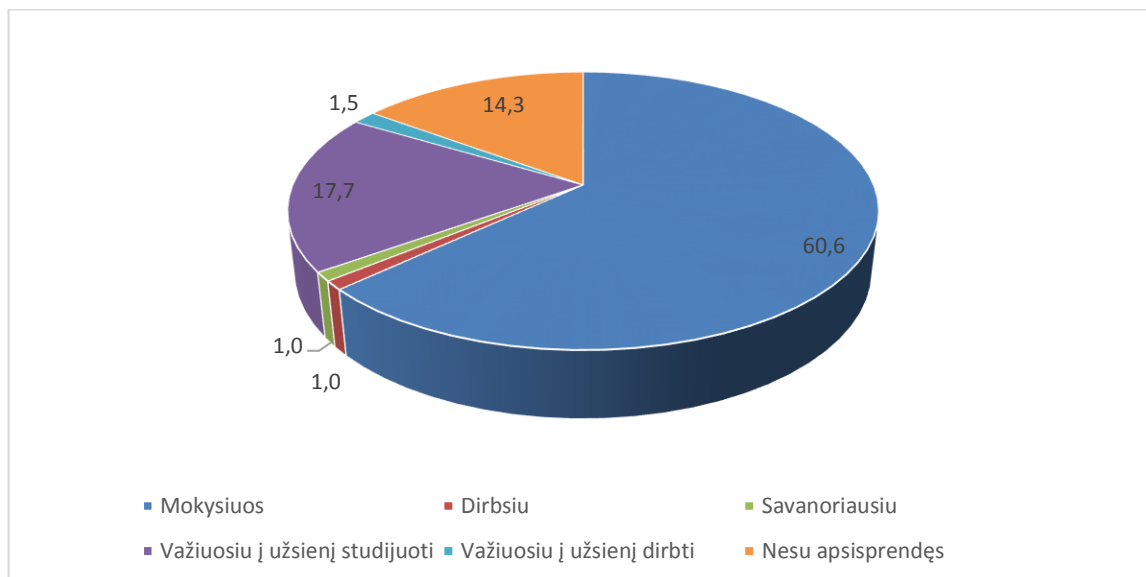
3.14. pav. Mokinių apsisprendimai, ką planuoja veikti suaugę

Tą patį klausimą paanalizavus klasių atžvilgiu (žr. 3.3. lent.), pastebimas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp klasių bei žinojimo/nežinojimo, ką veiks baigę ugdymo įstaigą ( $\chi^2=28,03$ ,  $p=0,001$ ). Kuo aukštesnė klasė, tuo yra tvirčiau mokiniai apsisprendę dėl savo ateities: 9 kl. -3,9 proc., 10 kl. – 21,8 proc., 11 kl. – 15,8 proc., o 12 kl. net 27,1 proc..

3.3.lentelė. Mokinių apsisprendimai, ką planuoja veikti suaugę

	Ar žinai, kokia veikla užsiimsi suaugęs			
	Taip, tvirtai žinau	Žinau kelis variantus, iš kurių renkuosi	Žinau daug pasirinkimo variantų, bet negaliu apsispręsti	Kol kas nežinau
<b>Devinta klasė</b>	3,9	45,1	35,3	15,7
<b>Dešimta klasė</b>	21,8	47,3	18,2	12,7
<b>Vienuolikta klasė</b>	15,8	39,5	13,2	31,6
<b>Dvylikta klasė</b>	27,1	47,5	22,0	3,4
<b><math>\chi^2=28,03</math> <math>p=0,001</math></b>				

Toliau analizuodami duomenis pastebime, kad daugiau kaip pusę respondentų yra apsisprendę mokytis (60,6 proc.), yra ketinančių vykti į užsienį studijuoti (17,7 proc.). Nedaugelis mokinių pabaigę mokslus bendrojo ugdymo įstaigoje planuoja dirbti užsienyje (1,5 proc.), Lietuvoje (1 proc.) ar savanoriauti (1 proc.). Verta pažymėti, kad mokymąsi gimnazijoje renkasi didesnę mokymosi motyvaciją turintys mokiniai, ketinantys toliau tęsti studijas arba derinti studijas su darbu ar savanoryste.



**3.15. pav.** Mokinių planuojamos veiklos baigus gimnaziją

*Ugdymo karjerai sistemos problemos ir galimybės.* Atliekant tyrimą, buvo užduoti 3 atviro tipo klausimai siekiant išsiaiškinti mokinių nuomonę apie ugdymo karjerai sistemos problemas bei galimybes. Analizuojant atsakymus buvo išskirtos kategorijos, subkategorijos bei jas patvirtinantys teiginiai (žr. 3.4. lent.).

**3.4.lentelė.** Mokinių nuomonė apie ugdymo karjerai sistemos problemas

Kategorija	Subkategorijos	Patvirtinantis teiginys
<b>Pasirinkimo sunkumas</b>	Nežinojimas, ką rinktis, kuo būti, ką studijuoti	<i>Neturiu tvirtos nuomonės, kuo norėčiau būti/kokią profesiją norėčiau įgyti. Neturiu, neradusi dalyko, kuris man labai patiktų, mane „vežtų“, tad sunku rasti motyvacijos ką nors daryti.</i>
	Nemokėjimas įvertinti savo žinių, gebėjimų, galimybių	<i>„Bijau, kad neturėsiu pakankamai sugebėjimų norimoje specialybėje“ „Nesugebu įvertinti savo žinių, galimybių“ „Nesu tikra, ar tikrai tinku tai veiklai kuria planuoju užsiimti“</i>
	Dalykų pasirinkimas 10 kl.	<i>„Profiliavimo nebuvimas, nes 10 klasėje dar buvau jaunas, kad žinočiau, ko noriu ateityje. Dabar neturiu išeities“</i>
	Studijų programų pasirinkimas	<i>„Daugiau informacijos apie studijų programas ir jų paklausumą tiek dabar, tiek ateityje“</i>
<b>Darbo pasaulio pažinimo poreikis</b>	Susitikimai su profesijų atstovais	<i>„Atstovų, kurie papasakotų apie savo profesiją, jos galimybes, ką baigė dirbdamas savo darbą“ „Susitikimai su įvairių profesijų žmonėmis, jų asmeninės patirtys, o ne sausos, neįdomios paskaitos“.</i>

	Praktika	„Organizuojama praktika įvairiose įmonėse. Tai padėtų mokiniams apsispręsti, ar tikrai nori sieti ateitį su pasirinkta profesija“. „Praktikos darbo vietose, manau, bent savaitę pagal pažymius bei pasirenkamus dalykus mokiniai turėtų susipažinti su tam tikromis profesijomis realiai, o ne teoriškai“.
	Lankymasis darbovietėse	„Dienų, kai organizuojamos išvykos į tam tikrą darbovietę, kur pasakojama, ką studijavo, ką dirba ir t.t.“
<b>Karjeros specialistų pagalbos poreikis</b>	Mokytojų pagalba ir parama	„Pasigendu mokytojų supratingumo, kad tam tikrų dalykų man nereikės ir spaudimą vis vien gerai ir daug juos mokytis“.
	Karjeros specialistų konsultacijos	„Daugiau konsultacijų rūpimais karjeros klausimais. Daugiau specialistų, kurie padėtų apsispręsti“.
<b>Saugumo poreikis</b>	Finansinė situacija	„Didžiausia problema tai, jog įstojus į valstybės finansuojamą vietą, neturėsiu lėšų padengti studijų kainos“. „Piniginiai sunkumai“.
	Nerimas dėl pragyvenimo iš pasirinktos profesijos	„Pabaigęs negali žinoti ar gausi darbo ir koks bus atlyginimas“.

Pirmoji kategorija „Pasirinkimo sunkumas“ apima ugdymo karjerai kompetencijų ugdymą ir karjeros informavimą. Prie pasirinkimo sunkumų priskirtina ir psichologinė būsena, lemianti nuolatines abejones dėl savo ateities. Dažnai kartojosi atsakymai „nežinau“, „neapsisprendžiu“, „nesu tikras“. Daugelis gimnazistų, ypač 12-os klasės mokinių, išreiškė nerimą dėl savo gebėjimų, neužtikrintumo savo jėgomis: „nežinau, kas man labiausia tinka“, „negaliu tvirtai apsispręsti, kuo norėčiau būti“. Šie atviri atsakymai prieštarauja uždaro tipo klausimų atsakymams, kur abiturientai labiausiai buvo apsisprendę dėl savo ateities planų (žr. 1.3. lentelė). Išreikštas abejojimas, neapsisprendimas rodo, kad mokinių karjeros kompetencijų ugdymas yra nepakankamas.

Analizuojant pirmos kategorijos subkategorijas susijusias su pasirinkimais, vyresnių klasių mokiniai dažnai skundėsi dėl profiliavimo 10 klasėje: „Abejoju dėl savo pasirinkimo. Manau, jei nepasirinksiu vieno mokymosi dalyko, negalėsiu stoti vėliau į tam tikrą universitetą“. Gimnazistai teigia, kad sunku apsispręsti, kokius dalykus rinktis, per du metus keičiasi norai, atsiranda naujos galimybės. Taip pat renkantis dalykus, svarbu išstudijuoti studijų programas ir atsižvelgti į galimybes: „nežinau, kokią tiksliai specialybę noriu studijuoti. Karjeros planai rodo menus, o pati noriu medicinos, sunku suprasti“.

Antroji kategorija „Darbo pasaulio pažinimo poreikis“ atspindi vieną ugdymo karjerai sritį - veiklinimą. Šioje kategorijoje įvardinta gausiausia problemų. Dauguma respondentų teigė norintys daugiau susitikimų su įvairių profesijų atstovais: „Daugiau susitikimų su kuo įvairesnių profesijų atstovais, o ne tik gydytojais ir teisininkais“. Pastebima, kad mokiniai nori daugiau praktinės veiklos:

„padėtų suteikta galimybė labiau pažinti save, išgryninti sugebėjimus, tai galėtų būti atlikta praktika arba užsiėmimai“. Reikia pažymėti, kad tiriamieji dažnai išreiškė norą tobulintis tam tikroje, juos dominančioje srityje: „*organizuojami susitikimai su pageidaujantią profesiją dirbančiu žmogumi, galbūt susitikimai arba stebėjimai studentų, dirbančių ar atliekančių praktiką pagal tam tikrą, norimą, dominančią specialybę*“.

Trečiąją kategoriją „Karjeros specialistų pagalbos poreikis“ galima priskirti prie ugdymo karjerai konsultavimo veiklų. Didžiausios pagalbos ir paramos mokiniai tikisi ir nesulaukia iš dalykų mokytojų: „*mokytojų tolerancijos ir paskatinimo užsiimti veikla, kuriai esi gabus, bet galbūt ji nepelninga*“. Abiturientai norėtų daugiausia dėmesio skirti tik tiems dalykams, kurių planuoja laikyti egzaminus „*Mokytojų supratingumo, nespaudimo man nesvarbioje srityje*“. Taip pat dažnai įvardijama konsultacijų, specialistų stoka: „*susitikimai su motyvuojančiais žmonėmis, kurie turėtų patarimų apie ateities planus, karjeros planavimą*“, „*daugiau konsultacijų, paprastų pokalbių apie karjeros pasirinkimą*“ Vis dėlto buvo respondentų, kurie teigė, kad jiems nereikia jokios pagalbos „*Manau, norėčiau pati viską spręsti, paklausydamą tėvų patarimų, skaitydama mokslinius žurnalus, straipsnius*“.

Ketvirtosios kategorijos „saugumo poreikis“ išskirtos subkategorijos atspindi mokinių socialinę padėtį bei abejones dėl savo gyvenimo sąlygų ateityje: „*labai brangios studijos*“, „*nežinau, ar profesija perspektyvi, kaip keisis atlyginimai, kol pabaigsiu studijas*“. Ne vienas mokinys įvardino bijantis, kad pagal savo pažymių vidurkį negalės studijuoti valstybės finansuojamoje vietoje: „*problema su valstybės finansuojamų vietų skaičiumi*“.

Apibendrinant kiekybinio tyrimo rezultatus, galima pastebėti, kad mokinių nuomone, ugdymo karjerai sistemoje didžiausia vaidmenį atlieka šeima. Gimnazistai ateities karjerai dažniausiai ruošiasi savarankiškai: *retai konsultuojasi ugdymo karjerai klausimais, karjeros informavimo veiklos taip pat yra nepakankamos. Nors dauguma ugdymo karjerai funkcijų įvardijamos kaip retai vykstančios, tačiau trečdalis abiturientų yra tvirtai apsisprendę dėl savo ateities ir yra išbandę savo gebėjimus praktinėje veikloje. Įvardinat ugdymo karjerai veiklos problemas, labiausiai išryškėjo darbo pasaulio pažinimo poreikis, tiriamieji dažniau norėtų vykti į darbo vietas, praktikos vietas, susitikti su įvairių karjeros sričių atstovais.*

### 3.2. Kokybinio tyrimo rezultatų analizė

Organizuojant kokybinį tyrimą, buvo apklausti 8 aktyviai ugdymo karjerai veikloje gimnazijos dalyvaujantys gimnazijos specialistai. Kiekybinio tyrimo rezultatų analizė išryškino mokinių požiūrį į ugdymo karjerai veiklas bendrojo ugdymo mokykloje. Kiekybiniu tyrimu siekiama į tą patį reiškinį pažvelgti karjeros veiklas organizuojančių ir vykdančių specialistų akimis.

Analizuojant gautus kokybinio tyrimo duomenis, buvo išskirtos penkios kategorijos, išryškinančios specialistų nuomonę ugdymo karjerai veiklų klausimais: karjeros renginių organizavimas (žr. 3.2.1. lent.), karjeros kompetencijų ugdymas (žr. 3.2.2. lent.), informacijos sklaida (žr. 3.2.3. lent.), problemos (žr. 3.2.4. lent.), problemų sprendimo būdai (žr. 3.2.5. lent.).

Toliau kiekviena kategorija atskleidžiama plačiau, lyginamos mokinių ir specialistų nuomones.

### 3.2.1. lentelė. Specialistų nuomonė apie karjeros renginių organizavimą

Kategorija	Subkategorijos	Patvirtinantis teiginys
Karjeros renginių organizavimas	Aiškus pasiskirstymas atsakomybėmis ir darbais	<i>„Informaciją ir grupinius susirinkimus rengia direktoriaus pavaduotoja ugdymui, atsakinga už profesinį orientavimą“.</i>
	Tradicinės veiklos	<i>„Sistemiškai organizuojamas metinis renginys „Sėkmingos karjeros formulė“. „Visi dešimtokai pagal Švietimo ir ugdymo planą aplanko Darbo biržą, kurioje yra supažindinami apie įsidarbinimo galimybes“.</i>

Kategorija „Karjeros renginių organizavimas“ (žr.3.2.1. lentelė) pasižymi patvirtinančių teiginių gausa. Daugumas respondentų tvirtino žinantys, kad karjeros informavimo veiklas vykdo direktoriaus pavaduotoja ugdymui: *„apie mokomųjų dalykų pasirinkimą labai išsamią informaciją pateikia pavaduotoja, kuri atsakinga už ugdymą karjerai programos įgyvendinimą“*, *„kiek žinau, konsultuoja direktorius pavaduotoja ugdymui, atsakinga už profesinį orientavimą“*. Kiekybinio tyrimo rezultatai rodo prieštaraujančius rezultatus: pasak gimnazistų, direktoriaus pavaduotoja ugdymui jiems teikė informaciją karjeros klausimais rečiausiai, palyginus su kitais specialistais (4,4 proc. ) (žr. 3.8. pav.).

„Tradicinių veiklų“ subkategorijoje įvardinti renginiai taip pat buvo dažnai minimi, tačiau specialistai dažnai vardino ne tik tradicines gimnazijos veiklas, bet ir atskirus renginius, išvykas, kurias organizuoja patys: *„mokinių komitetas sistemingai susitinka su Seimo nariais Vilniuje“*, *„...išvykas į įvairias darbovietes: teismą, klinikas, banką, mokslinį Slėnį...“*, *„pagal galimybes pasinaudoju visomis „Lietuvos Junior Achievement“ siūlomomis programomis, tai yra Mokomosios mokinių bendrovės, kompiuterinės vadybos ir ekonomikos modeliavimo pratybos čempionatas, jaunojo kolegos diena-šešėliavimas“*. Veiklų įvairovė rodo, kad specialistai savo srityje stengiasi sudominti mokinius, dalyvauja konkursuose, organizuoja išvykas. Tačiau gimnazistų apklausoje viena iš dažniausiai įvardinamų problemų buvo nepakankamos darbo pasaulio pažinimo galimybės (žr.1.4. lentelė).

Kategorijoje „Karjeros kompetencijų ugdymas“ (žr. 3.2. lent.) subkategorijos išsiskiria ugdymo karjerai skiriamu laiku, t.y. specialistai dažniausiai karjeros kompetencijas ugdo pagal savo kompetencijos sritį, tai yra integruoja į ugdomuosius dalykus, konsultuoja kartu sprenddami pedagogines psichologines problemas: *„per konsultacijas sprendžiant socialines-pedagogines problemas,*

aiškinamės, kas mokiniui patinka, ko norėtų, apie ką svajoja. Tai padeda rinktis“, „Pamokose daug dėmesio skiriama savęs pažinimo ir karjeros galimybių pažinimo kompetencijai“, „dažniausiai dėl karjeros vizijos, tikslų, ypač nepažangius mokinius, kurie yra mažiau motyvuoti“.

### 3.2.2. lentelė. Specialistų nuomonė apie karjeros kompetencijų ugdymą

Kategorija	Subkategorijos	Patvirtinantis teiginys
Karjeros kompetencijų ugdymas	Pamokų metu	„Dažniausiai savęs pažinimo kompetencija ugdoma įvairių užsiėmimų metu“
	Individualių konsultacijų metu	Taip pat konsultuojami įvairių klasių mokiniai individualiai dėl profesijos pasirinkimo, konfliktų su tėvais, asmenybės ypatybių ir to sąsajų su profesijos pasirinkimu“

Natūralu, kad tik karjeros koordinatorė ir direktoriaus pavaduotoja ugdymui įvardijo, kad karjeros kompetencijų ugdymas vyksta specialiai karjeros ugdymui skirtose veiklose: „<...aktyviai ugdau karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir įgyvendinimo kompetencijas – 10 kl. užsiėmimai, 9-12 klasėse individualių konsultacijų metu.“, „Ugdau karjeros galimybių pažinimą ir planavimą...<“. Analizuojant mokslinę literatūrą paaiškėjo, kad karjeros kompetencijų ugdymas yra ugdymo karjerai sistemos pagrindas ir glaudžiai siejasi su kitomis funkcijomis. Taigi galime apibendrinti, kad X gimnazijos karjeros specialistai aktyviai organizuodami ir dalyvaudami su mokiniais įvairiose veiklose, įvairių metodų pagalba, sėkmingai ugdo mokinių karjeros kompetencijas.

### 3.2.3. lentelė. Specialistų nuomonė apie informacijos sklaidą

Kategorija	Subkategorijos	Patvirtinantis teiginys
Informacijos sklaida	Apie dalykų pasirinkimą ir studijų programas	„Kiekvienais metais pirmiausia dešimtokus supažindinu su studijų sritimis... po to, vadovaujantis Vidurinio ugdymo programos aprašu, padedu sudaryti mokinio individualų ugdymo planą, pagal pasirinktą studijų sritį“
	Apie savanorystės ir įsidarbinimo galimybes	„Apie įsidarbinimo ir savanorystės galimybes skelbiama gimnazijos internetinėje svetainėje, be to, atskirais atvejais, informuojama elektroniniame dienyne, kartais savanorystės galimybės dalinasi mokytojai...“

Kategorijoje „Informacijos sklaida“ išskirtos subkategorijos „Apie dalykų pasirinkimą ir studijų programas“ ir „Apie savanorystės ir įsidarbinimo galimybes“. Kaip jau buvo minėta, dalykų pasirinkimo išaiškinimas yra direktoriaus pavaduotojos ugdymui pareiga, todėl kiti specialistai apie informacijos



teikimą teigia: „*neteikiu. Nebent ateina asmeniškai klausti, nukreipiu pas direktoriaus pavaduotoją ugdymui*“. Išreikšta nuomonė apie savanorystės ir įsidarbinimo galimybes yra skirtinga. Vieni informantai teigia, kad tai neaktuali informacija: „*Apie savanoriavimą informacijos gauname mažai. Tai nėra mokiniams labai aktuali informacija*“, kiti išvelgia naudą gimnazistams: „*Savanorystės patirtis jaunam žmogui labai svarbi*“, „*Aktuali informacija, reikia mokinius kuo daugiau įtrakti į savanorystę*“. Kiekybinio tyrimo rezultatai patvirtina informacijos apie savanorystės galimybes trūkumą: 66,5 proc. gimnazistų niekada nėra gavę informacijos apie savanorystės galimybes (žr. 3.7. pav).

Pastebimas informacijos apie įsidarbinimo galimybes trūkumas, šį klausimą mokiniai sprendžia už ugdymo įstaigos ribų: „*daugiausiai sužino apie įsidarbinimo <...> galimybes iš draugų, pažįstamų, giminių. Tiems kas domisi labai aktuali informacija, bet kas nesidomi tikrai ne. Šiais laikais tiek daug informacijos, kad didžiausia vertybė mokėti ją atsirinkti ir sau tikslingai pritaikyti*“. Šį teiginį patvirtina ir kiekybinio tyrimo rezultatai: gaudami mažai informacijos apie įsidarbinimo galimybes (66,5 proc.), pusė tiriamųjų yra dirbą vasarą (51,7 proc.) (žr.3.2. lentelė).

**3.2.4. lentelė. Specialistų nuomonė apie ugdymo karjerai sistemos problemas**

Kategorija	Subkategorijos	Patvirtinantis teiginys
Problemos	Nėra karjeros specialisto etato	„ <i>...ugdymo įstaigose nėra patvirtintas etatas ir darbo vieta karjeros konsultantui ar specialistui. Sukurta infrastruktūra, yra priemonės, tačiau nėra žmogaus</i> “
	Laiko stoka ir didelis užimtumas	„ <i>Taip pat sunku rasti laiko veikloms įgyvendinti, nes reikia įgyvendinti nemažai prevencinių programų</i> “. „ <i>Po pamokų sunku organizuoti mokinius, nes jie turi suplanuotų veiklų būreliuose, muzikos, dailės ir sporto mokyklose</i> “
	Nepakankamas mokinių pasirengimas	„ <i>Didžiausia problema yra ta, kad mokiniai dar nėra pasiruošę, jie nežino, ko nori, pasirenka lengviausius dalykus</i> “

Kategorijoje „Problemos“ išskiriamos tokios subkategorijos: „Nėra karjeros specialisto etato“, „Laiko stoka ir didelis užimtumas“, „Nepakankamas mokinių pasirengimas“. Iš dalies įvardintos problemos gali skambėti kaip pasiteisinimas, tačiau gimnazijos veiklos planai rodo, kad vyksta daug įvairių renginių, projektų kiekvieną mėnesį. Pasibaigus Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centro vykdom projektui „*Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme*“ Lietuvoje paruošti ugdymo karjerai specialistai liko be darbo“ „*Sėkmingai įgyvendintos ugdymo karjerai projekto veiklos buvo puikus impulsas kurti ir įgyvendinti profesinio orientavimo sistemą. Sukurta infrastruktūra, yra priemonės, tačiau nėra žmogaus. Tai turėtų būti sprendžiama valstybiniu lygmeniu*“. Iš kitos pusės, kada nėra karjeros specialisto, veiklas sėkmingai gali organizuoti pagalbos mokiniui specialistai ir mokytojai, tačiau tam reikia motyvacijos: „*Įgyvendinant*

ugdymo karjerai veiklas reikalingas klasės auklėtojų ir dalykų mokytojų noras ir indėlis. Tačiau mokytojų didelis užimtumas, maža motyvacija tam trukdo“, „daugiau atsakomybių tenka kitiems specialistams, socialiniam pedagogui, psichologui“. Kiekybiniam tyrime mokiniai įvardindami problemas taip pat išskiria karjeros specialisto pagalbos poreikį (žr. 3.4. lentelė).

„Laiko stokos ir didelio užimtumo“ subkategorijoje vyrauja vieninga specialistų nuomonė: „Mokiniai užimti visokiomis kitokiomis veiklomis, daug gimnazijoje vyksta renginių, kartais sunku viską suderinti“, „Didelis užimtumas mokytojų ir mokinių, visi apkrauti darbais“. Respondentai tvirtina, kad sudėtinga karjeros renginius derinti su ugdymo procesu: „Sunku suderinti išvykas į įmones ir organizacijas, nes reikia mokinius išvesti iš daugelio pamokų“. Taip pat įvairios mugės vyksta pamokų metu, administracija nenori išleisti mokinių.

Subkategorijoje „Nepakankamas mokinių pasirengimas“ svarstoma apie mokinių 10 kl. dalykų pasirinkimo problemą: „bet problema tai, kad sumažiname jauniems žmonėms pasirinkimo galimybes. Atsisakius kai kurių mokomųjų dalykų, jaunas žmogus vėliau netenka galimybės rinktis“, „taip, naudinga teikti informaciją apie dalykų pasirinkimus, tik yra daug apribojimų moksleiviams“. Ši problema išryškėjo kiekybinio tyrimo mokinių atsakymuose apie pasirinkimų sunkumus (žr.3.4. lentelė).

**3.2.5. lentelė. Specialistų nuomonė apie ugdymo karjerai sistemos veiklą**

Kategorija	Subkategorijos	Patvirtinantis teiginys
<b>Problemų sprendimo būdai</b>	Didesnis administracijos dėmesys	„...>dar būtų galima spręsti didesniu administracijos dėmesiu į profesinio orientavimo veiklų įgyvendinimą, stebėseną labai svarbu. Taip pat įvertinimas už inicijuotas veiklas...>“
	Karjeros pamoka kaip pasirenkamas dalykas	„Pastovi, į tvarkaraštį įtraukta šioms veikloms skirta pamoka ir už ją atsakingas žmogus...>“

Kategorijoje „Problemų sprendimo būdai“ įvardijamos subkategorijos „Didesnis administracijos dėmesys“ ir „Karjeros pamoka kaip pasirenkamas dalykas“. Analizuojant mokslinę literatūrą buvo pabrėžiama, kad administracijos vaidmuo ugdymo karjeros sistemoje yra labai svarbus. Respondentų atsakymai rodo, kad vadovai per mažai skiria dėmesio šiai sričiai, nes pagalba ir tinkamas įvertinimas svarbus kiekvienoje srityje: „galimas sprendimas – didesnis administracijos dėmesys, stebėseną ir įsivertinimas“, „...taip pat įvertinimas už inicijuotas veiklas – padėkos raštai, piniginiai priedai ir pan.“.

Kita subkategorija „Karjeros pamoka kaip pasirenkamas dalykas“ susijusi su mokinių problemomis. Specialistų nuomone, karjeros pamoka padėtų susisteminti ugdymo karjerai veiklą: „Šiuo metu praverstų <...> profesinio orientavimo modulis 10 klasėje, kad veiklos vyktų sistemingai“, „Pastovi į tvarkaraštį įtraukta šioms veikloms skirta pamoka...“, „sprendimas– pasirenkamas dalykas“. Šios problemos sprendimas susijęs su administracijos požiūriu bei finansavimo galimybėmis.

*Apibendrinant kokybinio tyrimo rezultatus galima teigti, kad X gimnazijos specialistai pakankamai dažnai organizuoja įvairius ugdymo karjerai renginius. Mokinių karjeros kompetencijų ugdymas vyksta pamokų ar individualių konsultacijų metu, nėra tam skirtos specialaus laiko. Informacijos skaida, specialistų požiūriu, vyksta sistemingai. Didžiausios ugdymo karjerai sistemos problemos yra karjeros specialisto etato nebuvimas, didelis užimtumas ir laiko stoka bei nepakankamas administracijos dėmesys šiai sričiai.*

### 3.3. Tyrimo rezultatų diskusija

Šiame skyrelyje siekiama susisteminti kiekybinio ir kokybinio tyrimo rezultatus. Gauti rezultatai interpretuojami šiame darbe pagrįstos ugdymo karjerai bendrojo ugdymo mokykloje sistemos bei kitų autorių atliktų tyrimų kontekste.

Analizuojant gautus tyrimo rezultatus atskleidžiama viena neįprasta, bet labai ryški tendencija: mokinių požiūriu, didžiausia vaidmenį ugdymo karjerai sistemos veiklose atlieka šeima. Tyrimas atskleidė, kad daugumai gimnazistų būtent šeimos nariai labiausiai padeda ugdyti karjeros kompetencijas, konsultuoja, informuoja ugdymo karjerai klausimais, taip pat aktyviai prisideda prie veiklinimo organizavimo. Kitaip tariant, išryškėja didelis pasitikėjimas artimais žmonėmis. Surgėlienės (2014) atliktas tyrimas apie edukacines aplinkas, įgalinančias svarstyti karjeros pasirinkimą, atskleidžia, kad artimi žmonės į mokinių karjeros pasirinkimo svarstymą įsitraukia *sąmoningai* (dalyvaudami mokinio karjeros konstravimo procese, ugdymo karjerai procese) bei *nesąmoningai* (tapdami geru arba blogu pavyzdžiu). Tėvų įsitraukimas priklauso nuo jų arba mokyklos iniciatyvos.

Stebint šeimos įtaką mokinio karjeros pasirinkimui, Antanaitienė (2012) pažymi, kad esant informacijos gausai, svarbu, jog informavimo ir konsultavimo paslaugos būtų teikiamos ir tėvams. Tuomet jie galėtų savo vaikams patarti dalykų pasirinkimo ar profesijos pasirinkimo klausimais. Kokybinio tyrimo rezultatuose pastebime, kad nebuvo iškelta bendradarbiavimo su tėvais problema. Vadinasi, galima manyti, kad X gimnazija sėkmingai įtraukia tėvus į ugdymo karjerai ir kitas veiklas arba tiesiog nemato poreikio, galimybių tai daryti.

Didelis šeimos poveikis mokiniui ugdymo karjerai srityje yra sąlygotas tam tikrų veiksmų. Surgėlienė (2014) pažymi, jog artimi žmonės įsitraukia, palaikydami morališkai, teikdami savo nuomonę, konkrečią informaciją bei faktus, įtraukdami mokinius į praktinę veiklą. Artimų žmonių pozicija vaiko ateities atžvilgiu gali būti abejinga, ribojanti, palaikanti, patarianti. Atvejo tyrimas X gimnazijoje rodo, kad tėvai palaiko, konsultuoja, teikia informaciją įvairiais karjeros klausimais, įsitraukdami į įvairias praktines veiklas. Taigi galima pastebėti, kad mokinių požiūriu, ugdymo karjerai sistemoje svarbiausias yra *artimiausios socialinės aplinkos lygmuo*.

Tyrimo metu atsiskleidžia kita stiprioji ugdymo karjerai bendrojo ugdymo mokykloje tendencija – gimnazistų savarankiškumas. Apibūdinant X gimnaziją buvo minima, jog joje mokosi motyvuoti, savarankiški mokiniai. Mokslinės literatūros analizė išryškino šiuolaikinės karjeros sampratos ypatumus, kad individas, suvokdamas nuolatinio mokymosi svarbą, pats atsako už savo karjeros vystymą. Lileikienė (2009), tirdama aukštesnių klasių mokinių požiūrį į karjeros sėkmingumą lemiančius veiksnius, atskleidė, jog asmenybės savikryptingumas yra svarbus asmeninės karjeros sėkmės veiksnys. Jis apima tikslų kėlimą ir įgyvendinimą, pasitikėjimą savimi, turimų talentų panaudojimą bei laisvalaikio ir profesijos interesų derinimą.

Antanaitienė, Sajienė (2011) teigia, kad bendrojo ugdymo mokyklose iki šiol nėra efektyvios ugdymo karjerai sistemos, todėl karjeros informavimo, konsultavimo veiklos vykdomos neplaningai, mažai dėmesio skiriama individualiam darbui su mokiniais, jų profesinio kryptingumo atpažinimui, tolimesnės karjeros projektavimui.

Empirinis tyrimas atskleidė, kad silpniausia ugdymo karjerai sistemos dalis yra švietimo institucijos lygmenyje. X gimnazijoje visų specialistų, teikiančių ugdymo karjerai paslaugas, pagalba mokiniams yra nepakankama. Gudžinskienė, Railienė (2012) pastebi, kad bendrojo ugdymo mokyklose yra sudarytos tiek gyvenimo įgūdžių, tiek karjeros kompetencijų ugdymo prielaidos: vykdoma daug programų, parengti specialistai, tačiau problemos išlieka: negebama apsispręsti dėl karjeros pasirinkimo, mokiniai stokoja motyvacijos. Kompetencijų ugdymo(si) prielaida ir pagrindas yra turimi gyvenimo įgūdžiai, kurie tiesiogiai susiję su karjeros kompetencijų įgijimu ir raiška. Gyvenimo įgūdžiai padeda asmeniui plėtoti karjeros kompetencijas, užtikrina jo sėkmingą perėjimą iš švietimo į darbo rinkos sistemą bei pozityvią socializaciją. Gimnazijoje atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad nors karjeros kompetencijos ugdomos pamokų ir individualių konsultacijų metu, jaučiamas specialistų bei laiko trūkumas. Švietimo įstaigos specialistai nepakankamai padeda mokiniams ruoštis būsimai karjerai.

## IŠVADOS

1. Mokslinės literatūros analizė įgalino atskleisti ugdymo karjerai bendrojo ugdymo mokykloje sistemos ypatumus:

- Ugdymas karjerai, apibūdinamas kaip tęstinis karjeros kompetencijų įgijimo procesas, apima tris pagrindines funkcijas: karjeros mokymą, karjeros informavimą ir karjeros konsultavimą. Ugdymo karjerai proceso daugiafunkcionalumas kelia iššūkius tiek mokiniams, tiek ugdymo karjerai specialistams.

- Mokslo darbuose stebima karjeros kompetencijų apibrėžimų, struktūrų ir turinio įvairovė. Remiantis skirtingų autorių darbų analize, išryškintos keturios karjeros kompetencijos: savęs pažinimo, karjeros galimybių pažinimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo. Šios karjeros kompetencijos sudaro ugdymo karjerai programos turinio pagrindą. Jos yra esminis ugdymo karjerai sistemos siekinys.

2. Remiantis mokslinės literatūros analize teoriškai sumodeliuota ugdymo karjerai bendrojo ugdymo mokykloje ugdymo sistema. Ši sistema veikia trijuose lygmenyse: individualiame mokinio, švietimo institucijos ir artimiausios socialinės aplinkos. Pagrindinis ugdymo karjerai sistemos subjektas yra mokinys, kurio tikslas – įgyti jo amžių atitinkančias karjeros kompetencijas. Švietimo institucijos lygmenyje svarbiausias vaidmuo tenka ugdymo karjerai darbo grupei, kurią sudaro karjeros koordinatorius, psichologas, socialinis pedagogas, mokytojai. Artimiausios socialinės aplinkos lygmenyje veikia šeima, socialiniai partneriai, bendruomenė. Ugdymo karjerai bendrojo ugdymo mokykloje sistemos efektyvumą užtikrina sklandi subjektų sąveika ir sėkmingas ugdymo karjerai veiklų koordinavimas.

3. Ugdymo karjerai sistemos veiklos tyrimo metodologija remiasi pirmoje dalyje teoriškai pagrįsta ugdymo karjerai bendrojo ugdymo mokykloje sistema. Taikyta kiekybinio ir kokybinio tyrimo strategija leidžia atskleisti ugdymo karjerai sistemos funkcionavimo X gimnazijoje ypatumus. Pirmame tyrimo etape, taikant apklausą raštu, buvo atskleista mokinių nuomonė apie karjeros veiklas, išryškintos ugdymo karjerai problemos ir galimybės. Antrame tyrimo etape taikant pusiau struktūruotą interviu nustatyta, kaip ugdymo karjerai sistemos darbą vertina specialistai, palyginti mokinių ir švietimo įstaigoje dirbančių specialistų požiūriai.

4. Ugdymo karjerai sistemos X gimnazijoje tyrimo rezultatų analizė atskleidė:

- Ugdymo karjerai prasme didžiausią vaidmenį atlieka *šeima*. Svarbus artimiausios socialinės aplinkos vaidmuo išryškėja visose ugdymo karjerai veiklose: organizuojant ugdymą karjerai, teikiant informaciją apie karjeros galimybes, konsultuojant dėl karjeros pasirinkimų ir atliekant karjeros veiklinimą.

- Gimnazistai ateities karjerai dažniausiai ruošiasi savarankiškai: retai konsultuojasi ugdymo karjerai klausimais, karjeros informavimo veiklos yra nepakankamos.

- Mokiniamis įvardinant ugdymo karjerai problemas, išryškėjo darbo pasaulio pažinimo poreikis, tiriamieji dažniau norėtų vykti į darbovietes, praktikos vietas, susitikti su įvairių profesijų atstovais.

- Didžiausios ugdymo karjerai X gimnazijoje problemos yra karjeros specialisto etato nebuvimas, didelis specialistų ir mokinių užimtumas, nepakankamas administracijos dėmesys šiai sričiai. Mokinių karjeros kompetencijų ugdymas vyksta pamokų ar individualių konsultacijų metu, nėra tam skirtos specialaus laiko.

## REKOMENDACIJOS

### **Tirtai X gimnazijai:**

#### *Vadovui:*

- Skatinti ir palaikyti ugdymo karjerai sistemos funkcionavimą bendrojo ugdymo mokykloje, sudarant tinkamas sąlygas sistemos funkcionavimui visuose organizacijos lygmenyse.
- Inicijuoti ugdymo karjerai koordinatoriaus etato įsteigimą gimnazijoje, kad būtų užtikrintas sistemingas ugdymo karjerai veiklų vykdymas bei tinkamai išnaudotos esamos priemonės.
- Sudaryti sąlygas ugdymo karjerai dalyką įtraukti į gimnazijos ugdymo planą.

#### *Pedagogams:*

- Bendrauti ir bendradarbiauti tarpusavyje bei su mokinių tėvais, socialiniais partneriais, užtikrinat mokinių ugdymo karjerai poreikių tenkinimą.
- Sudaryti sąlygas mokiniams ugdytis karjeros kompetencijas, konsultuotis, gauti reikalingą informaciją bei dalyvauti praktinėje veikloje.
- Taikyti aktyvius ugdymo karjerai veiklų vykdymo metodus.

#### *Kitiems tyrėjams:*

- Remiantis pagrįsta ugdymo karjerai bendrojo ugdymo mokykloje sistema gali būti atliekami panašūs tyrimai kitose gimnazijose. Tyrimo instrumentą galima modifikuoti, atsižvelgiant į tiriamos įstaigos kontekstą. Galimas gilesnis mokinių ir mokytojų požiūris į ugdymo karjerai sistemos funkcionavimą ištyrimas.
- Pakeitus tyrimo metodologijos strategiją ir atsisakius kokybinio tyrimo, galima gilintis į mokinių savarankiško ruošimosi karjerai įgalinimo galimybes.

## LITERATŪRA

1. Antanaitienė, A. (2012) *Mokinių profesinis apsisprendimas bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo institucijų bendradarbiavimo paradigmoje*. Daktaro disertacija. Vytauto Didžiojo universitetas.
2. Antanaitienė, A., Sajienė, L. (2011). Profesinio apsisprendimo formavimosi(si) išorinės ir vidinės prielaidos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 21, 30-42.
3. Anužis, A., Antanaitienė, A. (2014). Bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo institucijų bendradarbiavimo modelis mokinių tikslingam profesiniam apsisprendimui užtikrinti. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 25, 62-72.
4. Augienė, D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Šiauliai. VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
5. Augustinienė, A. (2007). *Mokinių gebėjimų priimti karjeros sprendimus ugdymo galimybės bendrojo lavinimo mokykloje*. Daktaro disertacija. Kauno technologijos universitetas.
6. Bankauskienė, N., Surgėlienė, J. (2012). Bendrojo ugdymo mokyklos ir aukštosios mokyklos bendradarbiavimo galimybės padedant mokiniams planuoti karjerą. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 23, 64-75.
7. Baruch, Y. 2006. Career development in organizations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints, *Human Resource Management Review* 16, 125-138.
8. Bassot B. (2012). Upholding Equality and Social Justice: A Social Constructivist Perspective on Emancipatory Career Guidance Practice. *Australian Journal of Career Development*, 21, 2, 3–13.
9. Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, (2011). Vilnius. Vilniaus universiteto specialiosios psichologijos laboratorija.
10. Bergmo-Prvulovic, I. (2012). Subordinating careers to market forces? *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 2, 155-170.
11. Bitinas, B. (2006). *Edukologinis tyrimas: sistema ir procesas*. Vilnius: Kronta.
12. Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydzūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Klaipėda.
13. Bloor, M., Wood, F. (2006). *Keywords in Qualitative Methods: A Vocabulary of Research Concepts*. London: Sage.
14. Briscoe, J. P., Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications, *Journal of Vocational Behavior* 69: 4–18.
15. Broadbent, R., Cacciattolo, M., Papadopoulos, T. (2012). Good practice in secondary school careers programs: A case study of the approach of one inner city school. *Education+ Training*, 54, 2/3, 126-141.



16. Chisholm, L., Kovasheva, S., Merico, M., Devlin, M., Jenkins, D., Karsten, A. (2011). The Social Construction of Youth and the Triangle Between Youth Research, Youth Policy and Youth Work in Europe, in *European Youth Studies, Integrating Research, Policy and Practice*, eds. Austria.

17. Divisia, F. (2010). EU Education & Training and Employment Policy monitoring from LLG perspective ELGPN Policy Briefing 2 3 May 2010 Policy Briefing related to the topic of WP1: Career management skills. *Policy*.

18. Fulan, M. (1998). *Pokyčių jėgos: skverbimasis į ugdymo reformos gelmes*. Vilnius: Tyto Alba.

19. Garnienė, D. (2006). *Bendrojo lavinimo mokyklos ugdymo karjerai modelis: parametrai ir realizavimo principai*. Kaunas: Vytauto didžiojo universitetas.

20. Gysbers, N. C. (2013). Career-Ready Students: A Goal of Comprehensive School Counseling Programs. *The Career Development Quarterly*, 61,3, 283-288.

21. Gudžinskienė, V., Railienė, A. (2012). Gyvenimo įgūdžių ugdymo ir ugdymo karjerai sąsaja: bendrojo lavinimo kontekstas. *Acta paedagogica vilnensia*, 1392-5016, 61-72.

22. Guichard, J. (2001). A century of Career Education: Review and Perspectives. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, No. 1, 155–176.

23. Hall, D. T. (2004). The protean career: a quarter century journey, *Journal of Vocational Behavior*, 5(1), 1–13.

24. Harris, S. (1999). *Careers Education. Contesting Policy and Practice*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.

25. Herr E. L., Cramer, S. H. (2003). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches*. New York, NY: Harper Collins.

26. Yin, R.K. (2012). *Applications of case study research (3rd ed)*. Thousand Oaks, CA: Sage.

27. Yuena, M., Gysbers, N. C., Chanc, R.M.C., Laud, P.S.Y., Sheae, P. M. K. (2010). *Talent development, work habits, and career exploration of Chinese middle-school adolescents: development of the Career and Talent Development Self-Efficacy Scale*, High Ability Studies, 21 (1).

28. Jucevičienė, P., Lepaitė, D. (2001). Kompetencijos sampratos erdvė. *Socialiniai mokslai*, 22, 44-50.

29. Kardelis, K. (2005). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Technologija.

30. Korsakienė, R., Smaliukienė, R. (2014). Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė, *Verslas: teorija ir praktika*, 15(1),84–92.

31. Kučinskienė, R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.

32. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: VDU leidykla.

33. Lileikienė, T. (2009). Aukštesniųjų klasių mokinių požiūris į karjeros sėkmingumą lemiančius veiksnius. *Pedagogika*, (93), 54-61.
34. Lipinskienė, D. (2002). *Edukacinė studentą įgalinanti studijuoti aplinka*. Daktaro disertacija: Kauno Technologijos universitetas.
35. Luobikienė, I. (2002). *Sociologinių tyrimų metodika*. Kaunas: Technologija.
36. Mara, E.L., Mara D., (2010). Current Guidance during the orientation in career counseling, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 5, 2351-2354.
37. Meijers, F., Kuijpers, M., Gundy, C. (2011). The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice, *Int J Educ Vocat Guidance*, 13, 47–66.
38. Merkys, G., & Brazienė, R. (2013). *Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: teorinės prielaidos ir empiriniai radiniai*. Filosofija. Sociologija, 2, 82-91.
39. Patton, W., McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: connecting theory and practice*. 2nd ed. Rotterdam: Sense Publishers.
40. Perry, J. C., Liu, X., & Pabian, Y. (2010). School engagement as a mediator of academic performance among urban youth: The role of career preparation, parental career support, and teacher support. *The Counseling Psychologist*, 38(2), 269-295.
41. Pukelis, K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6, 66-75.
42. Pukelis, K. (2012). Karjeros projektavimas: kas ir kodėl? *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 1, 12 -45.
43. Pukelis, K., Navickienė, L. (2011). Karjeros konsultantų profesijos problema. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 20, 116-137.
44. Ratnam, A. (2011). Traditional occupations in a modern world: Implications for career guidance and livelihood planning. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11, 2, 95-109.
45. Rosinaitė, V. (2010). *Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje*. Daktaro disertacija. Vilniaus universitetas.
46. Rupšienė, L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
47. Sokolova, A., Stanišauskienė, V. (2007). Profesinio orientavimo sistemos Lietuvoje teorinės ir politinės prielaidos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 13, 226-241.
48. Stanišauskienė, V., Naseckaitė, A. (2012). *Ugdymas karjerai. Mokytojo knyga*. Kaunas: Tyrimų ir mokymų centras.

49. Stanišauskienė, V. (2000). *Rengimosi karjerai proceso socioeducaciniai pagrindai ir jo prielaidos Lietuvos bendrojo lavinimo mokykloje*. Daktaro disertacija. Kaunas technologijos universitetas.
50. Stanišauskienė, V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioeducaciniai pagrindai: monografija*. Kaunas: Technologija.
51. Stanišauskienė, V., Statauskienė, L., Likienė, S., Naseckaitė, A. (2012). *Ugdymo karjerai programa*. Kaunas: Tyrimų centras.
52. Stanišauskienė, V., Večkienė, N. (2000). Rengimasis karjerai socialinių transformacijų laikotarpiu: Lietuvos gimnazijose egzistuojančių prielaidų analizė. *Socialiniai mokslai*, 1,22, 85-93.
53. Surgėlienė, J. (2014). *Edukacinės aplinkos, įgalinančios mokinius svarstyti karjeros pasirinkimą*. Daktaro disertacija: Kauno technologijos universitetas.
54. Surgėlienė, J., Bankauskienė, N. (2014). Ugdymo karjerai procese veikiantys subjektai istoriniame kontekste. *Socialinis ugdymas*, 1,37.
55. Tavakoli, M., Rocca, C., & Thorngate, W. (2010). Improving virtual career counselling and guidance in Canada. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1890-1896.
56. Trakšėlys, K. (2014). Švietimo sociologijos epistemologinės prieigos. *Filosofija. sociologija*, 2, 118-125.
57. Ustinavičiūtė, L.; Katkonienė, A.; Žemaitytė, I. (2011). Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu paauglystėje, *Socialinis darbas*, 10, 2, 169–180.
58. Vaitkevičius, R., Saudargienė, A. (2006). *Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose*. Kaunas: VDU leidykla.
59. Valstybinės švietimo 2013–2022 metų strategija. Prieiga per internetą:  
[http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5\\_show?p\\_r=4445&p\\_d=143570&p\\_k=1](http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=4445&p_d=143570&p_k=1).
60. Watts, A. G., Sultana, R. G. (2004). Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4,2-3, 105-122.
61. Zakarevičius, P., Kvedaravičius, J., Augustauskas, T. (2004). *Organizacijų vystymosi paradigma*. Kaunas: Vytauto didžiojo universitetas.
62. Zhang B. (2009). Sociological Research of the Career Education. *International Education Studies*, 2, 2.
63. Žydzūnaitė, V. (2007). *Tyrimo dizainas: struktūra ir strategijos*. Kaunas: Technologija.