



Švietimo mainų paramos fondas

**VISAŲ GYVENIMĄ TRUNKANČIO
ORIENTAVIMO POLITIKOS PLĖTRA:
KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJOS**

Turinys

1. Įvadas	3
2. Politikos aktualijos	3
3. Spręstini politikos klausimai.....	4
4. Politikos raidos etapų sekos	4
5. Poveikis politikos sektoriams	6
5.1. Bendrojo ugdymo mokyklų sektorius	6
5.2. Profesinio mokymo įstaigų sektorius	7
5.3. Aukštųjų mokyklų sektorius.....	8
5.4. Suaugusiųjų švietimo sektorius.....	9
5.5. Užimtumo sektorius	9
5.6. Socialinės įtraukties sektorius	10
Priedas. Karjeros valdymo kompetencijų plėtojimo gairės	11

Šis leidinys – tai ištrauka iš Europos visa gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklo (ELGPN, angl. European Lifelong Guidance Policy Network) leidinio “Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit”.

Europos visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklas (angl. *European Lifelong Guidance Policy Network* – ELGPN) – tai Europos šalių aljansas, kuris palaiko visą gyvenimą trunkantį orientavimą švietimo ir užimtumo sektoriuje. ELGPN yra Europos Komisijos patariamoji struktūra, finansuojama iš ES Mokymosi visą gyvenimą programos. Lietuvoje ELGPN administruoja Švietimo mainų paramos fondas.

© Europos visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklas (ELGPN)

Redaktoriai: Dr Raimo Vuorinnen/Suomijos švietimo tyrimų institutas ir prof. Tony G. Watts/Jungtinės Karalystės nacionalinis ugdymo karjerai ir profesinio konsultavimo institutas

1. Įvadas

Šiame skirsnyje nagrinėjami karjeros valdymo kompetencijų (toliau – KVK) plėtojimo politikos klausimai. Karjeros valdymo kompetencijos – tai įvairios kompetencijos, asmenims ir grupėms padedantys struktūruotu būdu rinkti, analizuoti, apibendrinti ir valdyti informaciją apie save, švietimą bei užimtumą, taip pat priimti ir įgyvendinti sprendimus bei pokyčius.

Kita vertus, KVK yra vertingos asmeniui, kuriančiam ir įgyvendinančiam savo gyvenimo projektą (angl. *life project*), kuriame darbas, nepriklausomai nuo to, ar planuojama tapti darbuotoju, ar dirbti susikurtoje darbo vietoje (angl. *self-employed*), vadina pagrindinį vaidmenį.

Nemažai Europos Sąjungos valstybių investavo lėšas KVK programų, skirtų besimokantiems bendrojo ugdymo mokyklose, profesinio mokymo įstaigose ir aukštosiose mokyklose, taip pat jaunimui ir suaugusiems, besinaudojantiems pavyzdžiui, viešųjų užimtumo tarnybų (angl. *Public Employment Services* (PES) paslaugomis. Visą gyvenimą trunkančio orientavimo (angl. *lifelong guidance*) programų tikslas – padėti asmenims valdyti savo karjerą, tuo tarpu KVK apibrėžia laukiamus tokių programų rezultatus.

Skyrių sudaro keturi poskyriai: politikos aktualijos (2 poskyris); spręstini politikos klausimai (3 poskyris); politikos raidos etapų sekos (4 poskyris); ir poveikis šešioms politikos sektoriams, susijusiems su bendrojo ugdymo mokyklomis (5.1 punktą), profesinio mokymo įstaigomis (5.2 punktą), aukštosiomis mokyklomis (5.3 punktą), suaugusiųjų švietimu (5.4 punktą), užimtumu (5.5 punktą) ir socialinės įtraukties (angl. *social inclusion*) sritimi (5.6).

2. Politikos aktualijos

- ▶ Piliečių siekis įveikti įvairius gyvenimo iššūkius, įskaitant pakankamai dažnus karjeros pokyčius, reikalauja, kad asmens karjeros valdymo kompetencijos būtų gerai išplėtos – ypač aukštos bedarbystės ir neužtikrintų darbo vietų laikais. Tačiau daugelio valstybių mokymosi ar studijų programose karjeros valdymo kompetencijų ugdymui neskiriama daug dėmesio arba šių programų įgyvendinimas neužtikrina aukšto lygio KVK įgijimo kiekvienam asmeniui. Vos kelios šalys yra parengusios KVK sąrangas (angl. *framework*), kurios suteikia aiškų loginį KVK plėtojimo pagrindą bei formuoja ugdymo karjerai programos turinį skirtingo amžiaus ir skirtingų poreikių tikslinėms grupėms.
- ▶ Privalomojo švietimo sistemoje ugdymo karjerai programos dažniausiai įgyvendinamos įvairiais būdais: kaip atskiras dalykas, kaip integruotas atskirų dalykų turinys arba kaip papildomo, popamokinio ugdymo veikla.

Tačiau visoms šioms formoms būdingi bendri iššūkiai: specialistų, įgyvendinančių KVK programas, parengimas, veiksmingų ugdymo metodų pasirinkimas, vertinimo įrankių, skirtų tiksliai nustatyti, kiek asmenys įgijo KVK, naudojimas. Taip pat reikėtų nepamiršti, jog integruvus KVK į ugdymo turinį (angl. *curriculum*), būtina užtikrinti, kad besimokantieji atpažintų KVK elementus, ugdymus skirtingose dalykuose ir galėtų juos pritaikyti įvairiems gyvenimo iššūkiams įveikti.

- ▶ Universitetų lygmenyje Bolonijos procesas lėmė didesnę dėmesį studijų rezultatams (angl. *outcomes*) ir absolventų įsidarbinamumui (angl. *employability*), kuris, savo ruožtu, paskatino organizuoti KVK ugdymui skirtas veiklas, įgyvendinamas centriniame ir fakultetų lygmenyje. Tai turi įtakos ir karjeros valdymo kompetencijų veiklos bei modelių įvairovei. Priklausomai nuo konteksto, KVK ugdymu rūpinasi fakultetai, karjeros paslaugų padaliniai, arba patys studentai. Kai kurie universitetai KVK programoms skiria akademinį kreditą, tuo tarpu kitos aukštosios mokyklos siūlo jas kaip papildomus, laisvai pasirenkamus užsiėmimus. Pagrindinis iššūkis šiame lygmenyje – įveikti fragmentaciją ir sujungti iš apačios į viršų ir iš viršaus į apačią (angl. *bottom-up and top-down*) vykstančius procesus į vieną strateginę perspektyvą. Tokia strategija turi apimti individualizuoto mokymo (angl. *student-centered*) ir mokymosi reikalavimus, pagalbą studentams ir jų įsidarbinamumo didinimą, o taip pat – išanalizuoti KVK galimybes, siekiant pagerinti mokymo ir mokymosi kokybę Europos aukštosiose mokyklose.
- ▶ Karjeros valdymo kompetencijos yra taip pat reikalingos jaunimui besimokančiam kitose povidurinio švietimo įstaigose. Tačiau ugdymą karjerai organizuoja vos keletas šio lygmens švietimo institucijų, dažniausiai šiam dalykui nėra skiriami akademiniai kreditai. Dėl tokių priežasčių KVK ugdymas gali būti laikomas šalutiniu dalyku lyginant su bendrojo švietimo procesu.
- ▶ Viešosios užimtumo tarnybos neretai siūlo programas, padedančias jauniems ir suaugusiems bedarbiams plėtoti jų karjeros valdymo kompetencijas. Šiame lygmenyje pagrindinis iššūkis yra plėtoti KVK, siekiant ne tik trumpalaikių (pvz., greito įsidarbinimo), bet ir ilgalaikių tikslų (pvz., individualios karjeros valdymo).
- ▶ Kitos interesų grupės, kurias atstovauja darbdaviai, taip pat atlieka svarbų vaidmenį KVK plėtojime, nes pastarieji turi įtakos pirminiam ir tęstiniam profesiniam mokymui, pavyzdžiui, siūlydami darbo praktikos ar stažuotčių vietas.
- ▶ Skirtingos gyventojų grupės gyvenimo ar darbo situacijose susiduria su įvairiais iššūkiais. Dažniausiai KVK programos negali patenkinti visų kylančių piliečių poreikių, todėl ne visais atvejais yra veiksmingos.
- ▶ Vaikai, jaunuoliai ir suaugusieji dažnai išmoksta spręsti savo darbo ar gyvenimo problemas nesusijusiose su formaliuoju švietimu situacijose ir aplinkose. Vadinas, svarbu plė-

toti neformalioje aplinkoje dirbančiųjų (įskaitant nevyriausybinį ir savanorių organizacijų darbuotojus) bei kitų asmenų (įskaitant tėvus) gebėjimus ugdyti KVK.

3. Spręstini politikos klausimai

- ▶ Kokias kompetencijas privalo įgyti įvairaus amžiaus piliečiai, norintys veiksmingai visą gyvenimą planuoti savo karjerą? Kaip tokias kompetencijas galima būtų aprašyti sąrangoje (angl. *framework*), grindžiamoje loginėmis sąsajomis ir raidos principais?
- ▶ Kaip reikėtų organizuoti visų piliečių KVK ugdymą, kad šis procesas atliktų skirtingų gyvenimo etapų iššūkius bei asmenų individualius socialinius, ekonominius, kultūrinius ir kitus poreikius?
- ▶ Kaip skirtingi paslaugų teikėjai galėtų dirbti drauge, veiksmingiau įgyvendindami KVK ugdymo programas bei tinkamiausiai skleisdami specialiąsias švietimo, mokymo ir įdarbinimo žinias?
- ▶ Kas turėtų mokyti karjeros valdymo kompetencijų ir kokį vaidmenį turėtų atlikti karjeros specialistai, kuriant ir įgyvendinant KVK programas skirtingose situacijose ir aplinkose?
- ▶ Kokius strateginius politikos sprendimus būtina priimti, norint pagerinti karjeros valdymo kompetencijų programų sklaidą bei užtikrinti jų kokybę? Kaip pasirūpinti, kad visi norintys piliečiai galėtų efektyviai išsiugdyti esmines karjeros valdymo kompetencijas?
- ▶ Kokios pedagoginės ir andragoginės strategijos bei priemonės yra efektyviausios, ugdant karjeros valdymo kompetencijas? Kaip reikėtų vertinti ir pripažinti įgytas kompetencijas, kad karjeros kompetencijų plėtojimo procesas būtų tęsiamas įvairiais gyvenimo etapais? Kaip parengti KVK ugdytojus, kad jie efektyviau padėtų piliečiams plėtoti karjeros valdymo kompetencijas?
- ▶ Kaip padėti piliečiams geriau suvokti juos supantį pasaulį, kad galėdami sėkmingai plėtoti karjerai reikalingas esmines karjeros valdymo kompetencijas, jie tuo pačiu kritiškai vertintų ekonominius veiksnius, galinčius riboti realius pasirinkimus ir galimybes, bei neprisiimtų atsakomybės už struktūrinę ir sistemines kliūtis karjerai.
- ▶ Kaip viešosios užimtumo tarnybos galėtų paskatinti dirbančius ir bedarbius įgyti tokių karjeros valdymo kompetencijų, kurios būtų naudingos įvairių gyvenimo pokyčių laikotarpiais (angl. *transitions*) ir patenkintų skirtingo amžiaus, socialinės, ekonominės ir kultūrinės padėties asmenų ir grupių poreikius?

- ▶ Kokį vaidmenį turėtų atlikti darbdaviai ir socialiniai partneriai, padėdami piliečiams įgyti karjeros valdymo kompetencijų, palengvinančių asmenų gyvenimo pokyčių laikotarpius?
- ▶ Kokie kriterijai padėtų įvertinti karjeros valdymo kompetencijų programų kokybę?
- ▶ Kaip būtų galima išmatuoti karjeros valdymo kompetencijų programų poveikį?

4. Politikos raidos etapų sekos

Kiekvienam kontekstui: regioniniam, nacionaliniam ar kitokio pobūdžio, būdingos savitos savybės. Todėl būtų sudėtinga ir veikiausiai neišmintinga ieškoti vienintelės teisingos KVK ugdymo politikos krypties, kuri tiktų skirtinguose kontekstuose ir sektoriuose. Tačiau keliant prielaidą, kad racionaliai suplanuota programa skatina ugdytis karjeros valdymo kompetencijas, būtų naudinga apžvelgti politikos etapų, atspindinčių skirtingus jos raidos aspektus, sekas (žr. 4.1 lentelę).



4.1 lentelė. Politikos raidos, skatinančios karjeros valdymo kompetencijų taikymą, etapai

1 savybė: mokymosi patirtis arba kita organizuota veikla		
Ad hoc, pasirenkamas turinys, konkrečiai neapibrėžtas politikoje. KVK ugdymas neprivalomas; karjeros valdymo kompetencijos neminimos ugdymo turinyje; viešosios užimtumo tarnybos neorganizuoja KVK ugdymo.	>>>>>	Organizuotas, privalomas turinys. Karjeros ugdymas privalomas, ugdymo karjerai programa dėstoma kaip atskiras dalykas ir (arba) KVK integruojamos į ugdymo turinį, mokyklos gali pasirinkti joms tinkantį variantą; KVK ugdymas organizuojamas kaip viena iš viešosios užimtumo tarnybų priemonių.
Visiems taikomos vienodos KVK ugdymo taisyklės ir priemonės.	>>>>>	Individualizuotų KVK ugdymo priemonių taikymas.
Specialistai nėra specialiai rengiami. Personalas nėra rengiamas ugdyti KVK; ryšiai su susijusių sričių specialistais neužmezgami.	>>>>>	Ugdymą vykdo specialiai parengti darbuotojai, bendradarbiaudami su susijusių sričių specialistais. Ugdymo karjerai procesą koordinuoja karjeros mokytojai ir karjeros konsultantai; švietimo įstaigų ir viešųjų užimtumo tarnybų specialistai mokomi ugdyti KVK; skatinamas įvairių sričių specialistų bendradarbiavimas.
Tradicinis mokymas ir metodologija. Dominuoja tradicinė ugdymo paradigma; mokymas apsiriboja didaktiniais nurodymais; KVK ugdyti nėra rengiama speciali metodinė medžiaga.	>>>>>	Pedagoginių arba andragoginių aspektų skatinimas, aprūpinimas ištekliais. Parengta specialiai metodologija KVK ugdyti, taikomi inovatyvūs metodai (taip pat ir patyriminis mokymas, specialiai organizuojama veikla mokykloje ir užklasiniuose užsiėmimuose).
2 savybė: rezultatų stebėseną ir vertinimą		
Nėra priežiūros ar kokybės standartų. Nėra jokios sistemos, kuri padėtų stebėti ir vertinti KVK ugdymą.	>>>>>	Vykdoma sisteminga KVK ugdymo stebėseną ir priežiūra. Veikia sistema, padedanti stebėti ir vertinti KVK ugdymą; kontrolės mechanizmai padeda užtikrinti geresnę kokybę ir didesnę poveikio vertinimą.
Nepakankama orientacija į rezultatus. KVK nėra aiškiai įvardintos kaip organizuotos mokymosi patirties ar kitos organizuotos veiklos rezultatas.	>>>>>	KVK ugdymas yra neatsiejama piliečio kompetencijų dalis. KVK aiškiai apibrėžtos kaip atskiras tam skirtas dalykas dėstymo ar veiklos rezultatas.
KVK nevertinamos arba nepakankamai vertinamos. KV vertinimas laikomas formalumu. Nėra formalaus KVK vertinimo įrodymų.	>>>>>	Autentiškas, konkrečiam tikslui tinkamas vertinimas. Sisteminis ir kokybiškas formuojamasis KVK vertinimas naudojamas kaip didaktinė asmens tobulėjimo priemonė.
Nuolatinės ataskaitos neteikiamos.	>>>>>	Rengiamos nuolatinės ataskaitos. Švietimo institucijų bei viešųjų užimtumo tarnybų ataskaitos, patvirtinamos dokumentais ir įtraukiamos į nacionalines duomenų bazines; viešai skelbiamos metinės KVK ugdymui skirtos veiklos ataskaitos, pateikiamos rekomendacijas, siūlymai, į kuriuos yra atsižvelgiama rengiant politines švietimo ir užimtumo reformas ir konkrečius veiksmų planus.

5. Poveikis politikos sektoriams

5.1. Bendrojo ugdymo mokyklų sektorius

- ▶ Bendrojo ugdymo mokyklos – tai sektorius, turintis neįkainojamą potencialą užtikrinti, kad visi piliečiai įgytų karjeros valdymo kompetencijų, nes mokiniai, dalyvaujantys privalomajame švietime, sudaro „dėkingą auditoriją“.
- ▶ Tačiau karjeros valdymo kompetencijų integravimas į ugdymo turinį turi būti vykdomas ne *ad hoc* būdu, tačiau organizuotai, vadovaujantis nustatytais ugdymo turinio formavimo principais, tokiais kaip: aktualumas, raida, pritaikomumas ir lankstumas.
- ▶ Geras organizuoto KVK integravimo į šalies bazinio ugdymo turinį pavyzdys yra Suomija (žr. 5.1 pavyzdį).
- ▶ Daugelyje šalių kuriamos inovatyvios KVK mokymo ir vertinimo metodologijos, kurių tikslas – padėti besimokantiems kritiškai vertinti gyvenimo pokyčių laikotarpius (pvz., perėjimą iš mokyklos į darbo rinką). Geras tokios iniciatyvos pavyzdys yra Vokietijos „Karjeros pasirinkimo pasas“ (žr. 5.2 pavyzdį). Galima paminėti ir kitus pavyzdžius: „STOP&GO“ Liuksemburge (žr. 5.3 pavyzdį) ir „Job Exposure“ Maltoje (žr. 5.4 pavyzdį).
- ▶ Asmenys, įgyvendinantys KVK programas, turi puikiai išmanyti abi – švietimo ir darbo – sritis, jiems būtinas specialus pasirengimas ir kompetencijos, taip pat gebėjimas bendradarbiauti su kitų institucijų specialistais.

5.1 pavyzdys: Suomijos bazinis ugdymo turinys ir KVK plėtotė

Suomijoje karjeros valdymo kompetencijų ugdymas pradedamas nuo pirmųjų mokslo metų: 1-6 bendrojo ugdymo mokyklos klasėse KVK ugdymas integruotas į kitus dalykus. 7-9 klasėse mokiniams dėstomas 95 valandų orientavimo ir konsultavimo kursas, kuris greta kitų dalykų įtrauktas į pamokų tvarkaraštį. 10-12 klasių mokiniai turi išklausti 38 valandų privalomą karjeros kursą, o taip pat gali pasirinkti papildomą 38 valandų specializuotą karjeros kursą. Mokantis profesinio mokymo įstaigoje, į visus dalykus integruojamas atitinkamas karjerai skirtas modulis.

2004 m. patvirtintos ugdymo turinio programų gairės įvardija tokius pagrindinius orientavimo ir konsultavimo tikslus:

- ▶ palaikyti asmeninį studentų tobulėjimą ir raidą;
- ▶ skatinti mokėjimo mokytis kompetencijos ugdymą ir padėti įveikti mokymosi sunkumus;

- ▶ konsultuoti ir patarti studentams švietimo ir profesinio pasirinkimo klausimais.

Ugdymo turinio gairės pabrėžia skirtingų informacijos šaltinių naudojimo svarbą, o didžiausia reikšmė teikiama kompiuteriniam raštingumui ir gebėjimui naudotis internetu. Orientavimo ir konsultavimo paslaugos švietimo įstaigoje gali būti apibūdinamos kaip procesai, ruošiantys mokinius gyvenimo pokyčių laikotarpiams bei ateičiai. Tai reiškia pakankamą piliečių informuotumą apie švietimo ir užimtumo galimybes, patirtimi besiremiantį darbo rinkos supratimą bei adekvačias žinias apie skirtingas profesijas.

5.2 pavyzdys: „Karjeros pasirinkimo pasas“: metodas, skatinantis karjeros valdymo kompetencijų ugdymą Vokietijos bendrojo ugdymo mokyklose

Specialaus profesinio parengimo ir orientavimo dalyko mokoma visose Vokietijos federacinėse žemėse (vok. *Länder*). Šis dalykas vadinamas skirtingai: pamokos apie darbą, pamokos apie darbą-ekonomiką-technologiją, kartais tam tikros temos integruojamos į bendruosius dalykus, tačiau bet kokių atveju, karjeros planavimas ir KVK ugdymas yra esminiai šio mokymo komponentai.

KVK ugdymo procese dvylikoje iš šešiolikos federacinių žemių taikomas „Karjeros pasirinkimo pasas“ (vok. *Berufswahlpass*). Pastarasis apima informaciją, reikalingą karjerai planuoti, asmeninių stiprybių ir interesų vertinimo priemonės (taikant savarankišką bei išorinį vertinimą), klausimynus, padedančius sugretinti galimas karjeros kryptis bei asmenines stiprybes. „Karjeros pasirinkimo pasas“ padeda įvertinti ugdymo rezultatus, skatina kritiškai vertinti įgytą patirtį bei dalintis mintimis su kitais mokiniais, taip pat stiprinti žinias apie save (angl. *self-awareness*), savivertę (angl. *self-esteem*), saviefigyvumą (angl. *self-efficacy*). Orientavimo procesas ir karjeros valdymo kompetencijų ugdymas dar labiau stiprinamas ir įvertinamas dėka karjeros paslaugų, kurios teikiamos bendradarbiaujant su viešųjų užimtumo tarnybų orientavimo paslaugų padaliniais. Ši priemonė padeda mokiniams dokumentuoti karjeros planavimo proceso etapus, rinkti, kaupti ir vertinti karjerai aktualią informaciją. „Karjeros pasirinkimo pasas“ buvo sukurtas vykdam Federacinės švietimo ir tyrimų ministerijos finansuotą programą „Mokykla, ekonomika ir darbas“. Nuo 2005 m. juo naudojasi apie 80% bendrojo ugdymo mokyklų. Nuolatinį šio įrankio tobulinimą užtikrina specialiai šiam projektui sudaryta federacinių žemių darbo grupė, kuri taip pat prižiūri svetainę, kurioje skelbiamas „Karjeros pasirinkimo pasas“ ir organizuoja kitas susijusias veiklas.

5.3 pavyzdys: „Sustok ir eik“ programa, vykdoma Liuksemburge

„Sustok ir eik“ (angl. *STOP&GO*) programa orientuota į individualią asmens raidą, sukeliant švietimo įstaigos ir išorės institucijų žmogiškuosius išteklius, kuriuos sudaro meno, kultūros ir terapijos srityse besispecializuojantys specialistai. Programa skirta 14–15 metų amžiaus mokiniams, kurie, baigę pagrindinę mokyklą, pradeda mokytis aukštesnio lygmens (dažniausiai – profesinio) mokymo įstaigoje. Programos tikslas – integruoti kūrybinio darbo patirtį į kasdienį gyvenimą ir skatinti studentų perkeliamųjų (angl. *transversal*) kompetencijų ugdymą: pasitikėjimą savimi, savivertę, saviefektyvumą, taip pat mokėjimą priimti sprendimus ir lankstumą.

Savaitės trukmės „Gyvenimo etapų seminarai“, padeda plėtoti socialines ir asmenines kompetencijas mokantis mokykloje, o intensyvūs meno seminarai ugdo meninius gebėjimus. Trier Universitetas (Vokietija) padarė išvadą, kad šį programą padidina jaunuolių „biografinį ir kūno sąmoningumą“ bei padeda veiksmingiau elgtis socialinėse situacijose.

5.4 pavyzdys: „Darbo pažinimas“ – Maltoje vykdomas projektas

„Darbo pažinimas“ (angl. *„Job Exposure“*) – tai nacionalinis projektas, kuriame atrinktiems 4-tų klasių mokiniams (14–15 metų amžiaus) vienai savaitei organizuojama praktinė patirtis realiose darbo vietose įvairiuose sektoriuose: finansų (pvz., bankas arba draudimo bendrovė), sveikatos (pvz., ligoninė arba sveikatos priežiūros centras), informacinių technologijų (pvz., programinės įrangos bendrovė). Mokiniai stebi darbuotojus ir patys atlieka jiems paskirtas smulkias užduotis. Stebėjimų rezultatai bei atlikta veikla aprašomi el. žurnale (angl. *log book*) ir tai padeda jiems apmąstyti asmeninius ir profesinius įgytos patirties aspektus. Taip pat mokiniams kartą per savaitę teikiamos elektroninės konsultacijos, apimančios keturias temas: informacijos apie ūkio sektorius ir sveikatos klausimus rinkimas; žinios, kaip darbdaviui sudaryti gerą pirmąjį įspūdį; būsimo darbo planavimas; efektyvus el. žurnalo naudojimas. Konsultantai atsako į visas moksleivių užklausas bei teikia orientavimo paslaugas.

Projektas „Darbo pažinimas“ padeda mokiniams apmąstyti jų karjeros kelią bei atsakyti į konkrečius klausimus, plečia jų žinias apie karjeros galimybes. Be to, mokiniams lengviau suvokti sąsajas tarp to, ko jie mokosi mokykloje, ir konkretaus darbo, didėja šios programos dalyvių motyvacija lankyti pamokas, kuriama teigiama ateities vizija. Taip pat mokiniai atranda daugelio „minkštųjų kompetencijų“ (angl. *soft skills*) naudą. Veiklos pasaulio pažinimas atlieka svarbų vaidmenį, rengiant jaunuolius perėjimui iš mokyklos į darbo rinką.

5.2. Profesinio mokymo įstaigų sektorius

- ▶ Dažnai klaidingai manoma, kad profesinio mokymo įstaigą pasirinkę jaunuoliai jau priėmė pagrįstą sprendimą, kokios karjeros planuoja siekti, ir kad jų karjeros valdymo kompetencijos išugdomos atliekant darbo praktiką, pameistrystėje, popamokinėse veiklose ar dirbant dalį dienos.
- ▶ Deja, tyrimai rodo, kad mokiniai dažnai ne patys pasirenka mokytis profesinio mokymo įstaigose – juos ten nukreipia ar pastūmėja bendrojo ugdymo sistema arba geresnių alternatyvų nebuvimas. Kartais tokie profesinio mokymo įstaigų mokiniai yra pasirinkę teisingą kelią, bet netinkamą programą, todėl karjeros paslaugos jiems gali būti labai naudingos.
- ▶ Profesinio mokymo įstaigų mokiniai, turėję neigiamos patirties bendrojo ugdymo mokykloje, mato menkas sąsajas tarp formalaus mokymosi ir veiklos pasaulio, todėl reikalingas jų KVK ugdymas, kuris gali padėti įveikti sudėtingus gyvenimo pokyčių laikotarpius, kai baigus mokymąsi pradėdama dirbti.
- ▶ Dažni gamybos ir ekonomikos pokyčiai bei vis nesaugesnės darbo sutartys, stiprina suvokimą, jog profesinio ugdymo institucijų mokiniai taip pat turi plėtoti savo karjeros valdymo kompetencijas ir tai daryti visą gyvenimą. Pabrėžiamas KVK ugdymo poreikis ne tik pirminiame bet ir tęstiniame profesiniame mokyme, kadangi tokios kompetencijos gali būti naudingos darbuotojams, planuojantiems profesinį tobulėjimą ir visą gyvenimą trunkančią karjerą. 4.5 pavyzdyje aptariamas Italijos atvejis – čia buvo įvestas mokymosi patirties registras, padedantis piliečiams akcentuoti jų profesinio mokymo patirties svarbą ir naudą planuojant karjerą.

5.5 pavyzdys: skaidresnis profesinis mokymas Italijoje

„Asmeninės mokymosi patirties registras“ (it. *libretto formativo del cittadino*) – tai el. priemonė, skirta įvairių mokymosi patirčių ir kompetencijų, kurios įgyjamos profesinio mokymo įstaigose, o taip pat darbe bei kasdieniame gyvenime, rinkimui, apibendrinimui bei registravimui. Priemonės tikslas – identifikuoti turimas kompetencijas bei didinti jų pritaikomumą. „Asmeninės mokymosi patirties registrą“ 2005 m. tarpinstituciniu potvarkiu sukūrė nacionalinės institucijos, jį prižiūri specialios regionų bei nepriklausomų provincijų įstaigos, vykdydamos joms deleguotas profesinio mokymo ir kompetencijų pripažinimo funkcijas. Pradžioje priemonė buvo išbandyta keliuose Italijos regionuose, pritaikius ją skirtingoms kiekvieno regiono sąlygoms, tačiau bendro įgyvendinimo plano rėmuose. Po bandomojo periodo „Asmeniniu mokymosi patirties registru“ bus galima naudotis visiems piliečiams, tiek švietimo, tiek ir darbo rinkos įstaigose. Visų pirma, ši priemonė atskleidžia asmens kompetencijas, savybes ir pasiekimus, kurie palengvina įvairių gyvenimo pokyčių laikotarpius: pradėdant dirbti, pabaigus mokslus, ar keičiant darbą.

5.3. Aukštųjų mokyklų sektorius

- ▶ Vis daugiau universitetų ir kitų aukštojo mokslo institucijų pripažįsta, kad greta pagrindinės jų funkcijos – suteikti žinių ir kompetencijų, susijusių su konkrečiomis sritimis ir disciplinomis, jos taip pat atlieka svarbų vaidmenį, padėdamos jaunuoliams ir suaugusiems įveikti gyvenimo pokyčių laikotarpius bei ugdyti karjeros planavimui ir plėtojimui būtinas kompetencijas.
- ▶ Kartais studentai dalyvauja KVK kompetencijų ugdymo veiklose, kurios neįeina į studijų programas. Nors ugdymo karjerai paskaitos gali būti naudingos ir veiksmingos, joms kartais neteikiama ypatingos svarbos.
- ▶ Kitos aukštosios mokyklos studentams, dalyvaujantiems KVK programose, skiria akademinę kreditų. Kartu taikomi modernūs mokymo ir vertinimo metodai, studentams sukuriama veiksminga mokymosi aplinka, padedanti suvokti, kaip pritaikyti patirtį, įgyta skirtingose gyvenimo situacijose, siekiant individualios karjeros plėtotės.
- ▶ Viena tokių iniciatyvų, nagrinėjama 5.6 pavyzdyje, parodo, kaip galima panaudoti *portfolio*, skatinant individualų veiklos planavimą, geresnį informuotumą ir karjeros sprendimų priėmimą.
- ▶ Ugdymas karjerai, kaip pagrindinė karjeros valdymo paslauga aukštojo mokslo studentams, aptariamas 5.7 pavyzdyje. Karjeros valdymo seminarai aprašomi 4.8 pavyzdyje, kuriame kalbama apie vieną konkretų universitetą.

5.6 pavyzdys: Patirties ir kompetencijų *portfolio* Prancūzijoje

Nacionalinės programos rėmuose nuo 2008 m. dvidešimt Prancūzijos universitetų, plėtoja savo studentų karjeros valdymo kompetencijas. Šis kompetencijų ir patirties pripažinimo procesas organizuojamas taip, kad įgautų didesnę akademinę reikšmę studijų metu. Ugdant KVK dalyvauja universitetų dėstytojai – tyrėjai, parengti dirbti su patirties ir kompetencijų *portfolio* (pranc. *le Portfeuille d'Expériences et de Compétences*, PEC). Šis *portfolio* padeda studentams ne tik apibendrinti turimas žinias ir kompetencijas, kurių reikia integruojantis į darbo rinką, bet ir įprasminti teorines studijas. Studentai, mokydami universitete, išmoksta perkelti įgytas žinias į socialinę ir profesinę aplinką.

Programa apima mokymų sesijas, individualų konsultavimą ir darbą su el. *portfolio* versija, kuri yra skelbiama skaitmeninėje platformoje. Fakultetai, integruodami šią priemonę į savo studijų programas, kuria KVK ugdymą palaikančius modulius. Vienas ilgalaikių programos tikslų yra skatinti studentų savarankiškumą, atsižvelgiant į ekonominių poreikių perspektyvą.

Šis projektas padeda įgyvendinti tris pagrindinius Europos aukštojo mokslo tikslus: individualizuotas studijas, absolventų įsidarbinamumo didinimą bei orientaciją į pasiekimus (kompetencijas).

5.7 pavyzdys: karjeros valdymo paslaugų modelis Lietuvos aukštojo mokslo studentams

2011 m. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija patvirtino Studentų karjeros valdymo paslaugų modelio aprašą. Aprašas buvo sukurtas Europos Sąjungos finansuojamame projekte, kurį įgyvendino Vilniaus universitetas, bendradarbiaudamas su kitomis 27-iomis aukštosiomis mokyklomis, jis aprašo aukštųjų mokyklų studentų karjeros valdymo paslaugų sistemos misiją, viziją, tikslus ir uždavinius bei jų įgyvendinimo vertinimo kriterijus, paslaugų principus, sandarą, reikalavimus ir organizavimą, paslaugų sistemos kūrimo, diegimo, palaikymo ir finansavimo principus.

Apraše nustatyta, kad Karjeros valdymo paslaugos, tai:

1. Ugdymas karjerai – karjeros valdymo kompetencijų, reikalingų savarankiškai valdyti asmeninę karjerą, įgijimo procesas.
2. Karjeros vertinimas – įvairiais metodais grįstas informacijos apie karjerai svarbius asmenybės ypatumus (gebėjimus, interesus, vertybes, kompetencijas ir kt.) rinkimo ir interpretavimo procesas, padedantis asmeniui pažinti ir įvertinti save bei savo galimybes.
3. Karjeros konsultavimas – profesiniu santykiu grįstas karjeros konsultanto ir konsultuojamojo bendravimo procesas, padedantis konsultuojamajam spręsti karjeros problemas.
4. Karjeros galimybių pažinimas – informacijos apie karjeros galimybes rinkimo, analizės ir sisteminimo procesas, padedantis asmeniui pažinti ir įvertinti galimus karjeros pasirinkimus.
5. Darbo paieška – pagalba studentams, įgyjant karjeros valdymo kompetencijų, reikalingų savarankiškam asmeninės karjeros valdymui.

Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymas yra įvardijamas kaip prioritetinga karjeros valdymo paslaugų kryptis.

5.8 pavyzdys: karjeros valdymo kompetencijos Portugalijos universitete

Minho universiteto Orientavimo ir karjeros konsultavimo centro psichologijos dėstytojai ir tyrėjai parengė karjeros valdymo seminarus. Vienas jų skirtas pirmosios ir antrosios pakopos aukštojo mokslo studijų studentų karjeros valdymui (karjeros tyrinėjimas, tikslų nustatymas, veiksmų planų kūrimas ir įgyvendinimas, stebėseną ir grįžtamasis ryšys). Seminarą sudaro aštuonios 120 minučių trukmės sesijos, vykstančios kiekvieną savaitę universiteto auditorijoje arba Orientavimo ir karjeros konsultavimo centre. Mokymuose dalyvauja nedidelės, aštuonių-dešimties skirtingų studijų programų studentų grupės. Kitas seminaras skirtas doktorantams bei mokslininkams, jo tikslas – padėti dalyviams įgyti bei plėtoti strateginę karjeros elgseną. Seminarą sudaro septynios 90 minučių trukmės sesijos, vykstančios kiekvieną savaitę universiteto auditorijoje arba Orientavimo ir karjeros konsultavimo centre, dalyvauja nedidelės skirtingų studijų programų studentų grupės.

Abu seminarus sudaro trys pagrindiniai sesijų blokai, atspindintys tris karjeros formavimo komponentus: asmenybė ir karjera, karjeros adaptyvumas (angl. *career adaptability*), karjera ir gyvenimas. Ypatingas dėmesys mokymuose skiriamas karjeros plėtojimui skirtoms priemonėms. Mokymosi procesas ir jo rezultatai vertinami testais, klausimynais ir struktūruotu interviu.

švietimo programoje apibrėžti, pripažinti ir patvirtinti asmens neformalaus mokymosi būdu įgytus pasiekimus, siekiant sukurti tvirtą pagrindą karjerai planuoti ir plėtoti.

- ▶ Vykdomos ir kitos suaugusiųjų švietimo iniciatyvos, parengtos taip, kad ugdytų KVK ir atitiktų įvairius suaugusiųjų poreikius: vertikalų ir horizontalų karjeros mobilumą, sėkmingą nedarbo laikotarpių įveikimą, viso krūvio darbo pakeitimą darbu dalį dienos, išėjimą į pensiją.

5.9 pavyzdys: ankstesnio mokymosi pripažinimas Švedijos suaugusiųjų švietimo sistemoje

Švedijos Vyriausybė palaiko suaugusiųjų švietimo paslaugų teikėjus, organizuodama orientavimo kursus, palengvinančius ankstesnio mokymosi pripažinimą. Dešimties savaitių trukmės kursai gali būti remiami valstybės.

Orientavimo kursai gali būti skirtingo formato: skirti asmeniui arba asmenų grupei, vykstantys visą arba dalį dienos. Švietimo įstatymas numato, kad prieš pradėdamas suaugusiųjų švietimo kursą, kiekvienam dalyviui turi būti siūlomos karjeros paslaugos, t. y. pagalba sudarant individualų mokymosi ir karjeros planą. Jeigu karjeros konsultantas nustato, kad yra galimybė pripažinti ankstesnio mokymosi rezultatus, dalyvis skatinamas dalyvauti orientavimo kurse. Kurso pradžioje paprastai pradėdama nuo bendrųjų kompetencijų identifikavimo, vėliau, bendradarbiaujant su kompetentingais specialistais, jos yra detalai aprašomos. Studentas dalyvauja vertinimo procedūrose, praktinio darbo vadovas ir profesijos mokytojai (angl. *workplace tutor*) seka rezultatus, o karjeros konsultantas atlieka koordinatoriaus vaidmenį. Ankstesnio mokymosi rezultatų pripažinimas gali sutrumpinti mokymosi laiką, taip pat padeda stiprinti karjeros valdymo kompetencijas, teikia žinių apie asmens turimų kompetencijų vertę ir tolesnį tobulinimą.

5.4. Suaugusiųjų švietimo sektorius

- ▶ Pastaruoju metu mokymosi visą gyvenimą idėja plačiai paplito, todėl suaugusieji aktyviai skatinami grįžti ir dalyvauti švietime įvairiais gyvenimo etapais.
- ▶ Tam tikrose situacijose, pavyzdžiui, netekus darbo vietos arba norint pakeisti karjeros kryptį, toks dalyvavimas yra neišvengiamas.
- ▶ Tačiau neretai suaugusiųjų grįžimą į švietimą paskatina ne vien naujo darbo paieškos, bet siekis geresnės gyvenimo ir darbo pusiausvyros, didesnių galimybių mėgautis laisvalaikiu ir bendravimu.
- ▶ Atsižvelgiant į šiuos aspektus galima teigti, kad švietimas teikia galimybių savo gyvenimą organizuoti taip, kad būtų galima juo džiaugtis ir nuolat tobulėti.
- ▶ Sritis, kurios paprastai siejamos su karjeros valdymo kompetencijomis: žinios apie save, galimybių pažinimas, sprendimų priėmimas ir gebėjimas sėkmingai įveikti gyvenimo pokyčių laikotarpius. Visos šios kompetencijos gali būti stiprinamos įvairiose suaugusiųjų švietimo programose. Tai puikiai pristato 5.9 pavyzdys, parodantis kaip suaugusiųjų

5.5. Užimtumo sektorius

- ▶ Užimtumo tendencijų analizė rodo nestabilios darbo rinkos formavimosi tendenciją. Tiek jauniems žmonėms, tiek ir suaugusiesiems sudėtinga rasti ar ilgesnį laiko tarpą išlaikyti pastovų darbą, tad įvairaus amžiaus piliečiai darbo rinkoje vis dažniau jaučiasi nesaugūs. Darbo kaita, įmonių restruktūrizacijos bei transformacijos, stipriai konkurencingoje ir pelno siekančioje verslo aplinkoje, skatina darbuotojus nuolat tobulinti savo kvalifikaciją bei perkvalifikuoti.

- ▶ Ieškoma teisingesnių ir socialiai lygių būdu suderinti darbdavių bei įmonių poreikius (susijusius su darbdavių samda, jų kompetencijų tobulinimu reaguojant į naujus darbo rinkos iššūkius, trumpalaikėmis darbo sutartimis siekiant reguliuoti darbuotojų srautus ar kt.) su darbuotojų poreikiais (susijusiais su asmeniniais įsipareigojimais dėl vaikų ir senelių priežiūra ir kt.). T. y. ieškoma tam tikrų darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo (angl. *flexicurity*) priemonių, kurios būtų priimtinos ir darbdaviams ar įmonėms, ir darbuotojams.
- ▶ Tokiame kontekste didėja jaunimo ir suaugusiųjų poreikis plėtoti karjeros valdymo kompetencijas. Kelių Europos valstybių viešosios užimtumo tarnybos siekia užtikrinti, kad jų klientai būtų labiau pasirengę priimti įvairius gyvenimo iššūkius. Tokią iniciatyvą aprašo 5.10 pavyzdys.

5.10 pavyzdys: karjeros valdymo kompetencijų plėtojimas restruktūrizaciją patiriančiose Portugalijos įmonėse

Viešoji Portugalijos užimtumo tarnyba, norėdama sumažinti kompanijų restruktūrizacijos poveikį ir nedarbo lygį, parengė programą restruktūrizaciją patiriančioms įmonėms. Šią iniciatyvą vykdo orientavimo specialistai, glaudžiai bendradarbiaudami su kitų susijusių tarnybų specialistais. Projekto tikslas – padėti darbuotojams persikvalifikuoti, tuo pačiu didinant jų įdarbinimo galimybes, stiprinant KVK, kurios padėtų įveikti esamus pokyčius bei įgalintų ateityje savarankiškai valdyti karjerą. Dažniausiai darbuotojai turi žinių, kurias galima perkelti į kitas darbo aplinkas. „Kompetencijų suvestinė“ (angl. *balance of competences*) padeda nustatyti, įvertinti ir stiprinti kompetencijas, įgytas įvairiuose gyvenimo kontekstuose bei nustatyti, kokių kompetencijų asmeniui trūksta. Tai savo ruožtu padeda darbuotojui reintegruoti į darbo rinką ir geriau atitikti jos besikeičiančius poreikius.

Parengus „Kompetencijų suvestinę“ rengiamas karjeros kompetencijų plėtojimo planas, kuris gali apimti bendravimo įgūdžių, problemų sprendimo, informacijos valdymo, mokymosi bei komandinio darbo gebėjimų stiprinimą. Taip pat gali būti siekiama ugdyti verslumą ir teigiamą nuostatą pokyčiams. Dažnai dalį programos sudaro darbo paieškos strategijos formavimas, pastangos padidinti asmens savivertę.

5.6. Socialinės įtraukties sektorius

- ▶ Daugybė politikos iniciatyvų nukentčia dėl požiūrio, kad visiems turi būti taikomos vienos taisyklės (angl. *one-size-fits-all*), neatsižvelgiant į labai skirtingas įvairių piliečių grupių gyvenimo aplinkybes.

- ▶ Tai taikytina ir daugeliui karjeros valdymo kompetencijų ugdymo programų, siūlomų besimokantiems, jaunuoliams ir suaugusiems, kuriose neatsižvelgiama į tokius aspektus, kaip kompetencijų turinys, pedagogikos ir andragogikos metodologija, mokymo/ugdymo principai, įgyjamų kompetencijų vertinimo metodai, kurie turi būti derinami prie skirtingų tikslinių grupių poreikių.
- ▶ Tokios tikslinės grupės yra: moterys (įskaitant motinas, grįžtančias į darbo rinką po ilgų vaiko priežiūros atostogų, šeimyninio smurto aukas, palikusias savo partnerius ir netekusias pajamų), buvę nuteistieji, asmenys, priklausomi nuo narkotinių medžiagų, imigrantai, etninės mažumos bei neįgalieji.
- ▶ Kiekvienai išvardintai grupei bus naudingas ir esminių KVK, skirtų visiems piliečiams, tobulinimas, tačiau su konkrečioms gyvenimo aplinkybėms susieti mokymai būtų veiksmingesni.
- ▶ Visoms tikslinėms grupėms būtų naudinga, kad KVK ugdymas vyktų konkrečioms tikslinėms grupėms poreikiams pritaikytoje mokymosi aplinkoje.
- ▶ 5.11 ir 5.12 pavyzdžiai pristato programas, pritaikytas romų tautybės asmenims bei neįgaliesiems.

5.11 pavyzdys: IQ Romų tarnyba – Konsultavimo ir užimtumo centras, veikiantis Čekijos Respublikoje

Pilietinė asociacija IQ Romų tarnyba Brno įkurta 1997 m. Ši nevyriausybinė organizacija aktyviai veikia įvairiuose tinkluose, bendradarbiauja su vyriausybėmis ir nevyriausybėmis partnerių organizacijomis, įgyvendina savo tikslus platesniame pilietinės visuomenės stiprinimo kontekste. Konsultavimo ir užimtumo centras – integrali asociacijos dalis – teikia įvairias užimtumo paslaugas, užpildančias tam tikras valstybės finansuojamų paslaugų sektoriuje susidariusias spragas. Bendradarbiaujant su klientais, aktyviai ieškančiais darbo, sudaromos darbdavių duomenų bazės ir publikuojami darbo skelbimai.

Ši veikla yra paremta aiškiai apibrėžtu darbo, kurį klientas pageidauja gauti, ir konkrečių sąlygų, kurioms esant klientas gali ir nori dirbti, aprašymu. Intensyvus bendravimas su klientais pradedamas individualaus veiksmų plano sudarymu. Taip pat teikiama pagalba, rengiant gyvenimo aprašymus ir motyvacinius laiškus, ruošiantis darbo pokalbiams ar darbo pradžiai. Pagal poreikį klientai taip pat konsultuojami, su įsidarbinusiais asmenimis palaikomas ilgalaikis ryšys, siekiant padėti jiems išsilaikyti darbe, teikiamos tarpininkavimo, švietimo paslaugos.

5.12 pavyzdys: partneryste paremtas karjeros valdymo kompetencijų modelis neįgaliesiems Kroatijoje

Kroatijos „Vienodų galimybių suteikimo neįgaliesiems strategija 2007–2015 metams“, numato, kad asmenims su negalia turi būti užtikrinamos karjeros valdymo paslaugos. Kroatijos užimtumo tarnyba, bendradarbiaudama su reabilitacijos organizacija URIHO, sukūrė modelį, skirtą didinti neįgalių bedarbių įsidarbinamumą tobulinant jų karjeros valdymo kompetencijas ir priderinant praktines veiklas. Modelis apima darbą grupėse, individualius užsiėmimus ir socialines priemones – profesinių bei bazinių kompetencijų (gimtoji kalba; matematikos ir skaitmeninės kompetencijos; iniciatyvumas ir verslumas; socialiniai įgūdžiai; darbo paieškos įgūdžiai) vertinimą bei tobulinimą. Be to, suteikiama galimybė savo gebėjimus įsivertinti pačiam, naudojant „My Choice“ profesinio orientavimo programinę įrangą. Taip pat teikiamos individualios karjeros galimybių gerinimo konsultacijos, padedančios tobulinti KVK.

Ištyrus taikomų priemonių veiksmingumą buvo nustatyta, kad per šešis mėnesius dalyviai pagerino savo galimybes įsidarbinti ir patobulino karjeros valdymo kompetencijas – 45 proc. neįgalių bedarbių, pasinaudojusių URIHO paslaugomis, susirado darbą atviroje darbo rinkoje.

► Daugiau informacijos apie visus šiame leidinyje aptartus pavyzdžius, rasite ELGPN duomenų bazėje (Prieiga internete <http://elgpn.eu/>)

Priedas. Karjeros valdymo kompetencijų plėtojimo gairės

Įvadas

Karjeros valdymo kompetencijų (toliau – KVK) plėtojimo gairės (toliau – Gairės) buvo parengtos, išanalizavus Europos visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklo (angl. *European lifelong guidance policy network* (ELGPN) I-ojo Darbo paketo (angl. *work package*), skirto Karjeros valdymo kompetencijų temai, veikloje dalyvaujančių šalių karjeros valdymo kompetencijų politikos ir praktikos plėtros duomenis. Pastarieji atskleidė gausią įvairiose valstybėse taikomų metodų įvairovę bei nemažai gerosios praktikos pavyzdžių.

Gairės – tai pastangos apibrėžti bendras karjeros valdymo kompetencijų plėtotos charakteristikas Europos valstybėse ir iliustruoti jas atitinkamais pavyzdžiais.

Atkreiptinas dėmesys į keletą svarbių šių gairių apribojimų:

- Rengiant Gaires buvo remiamasi nedidele duomenų apimtimi. Kitų šalių, nedalyvaujančių ELGPN I-ojo Darbo paketo, skirto Karjeros valdymo kompetencijų temai, veikloje, patirtis plėtojant KVK nebuvo vertinama. Ateityje siekiant didesnio Gairių validumo, būtų tikslinga grįsti jas papildomais duomenimis apie kitų Europos valstybių patirtį ugdant KVK.
- Nepaisant fakto, kad rengiant Gaires buvo svarbūs visi surinkti duomenys, joms iliustruoti pasirinkti tik kelių valstybių pavyzdžiai.

Esamoje Gairių versijoje pagrindinis dėmesys sutelktas į galimus karjeros valdymo kompetencijų politikos ir praktikos plėtojimo scenarijus, todėl juo gali vadovautis valstybės, norinčios kurti karjeros valdymo kompetencijų ugdymo programas ar įgyvendinti kitą KVK plėtojimą skatinančią veiklą.

Naują Gairių versiją (jei tokia būtų rengiama) būtų tikslinga papildyti Karjeros valdymo kompetencijų katalogu arba sąranga (angl. *framework*), kuri detaliai pristatytų įvairius karjeros valdymo kompetencijų komponentus (žinios, gebėjimai, nuostatos), jų raidos aspektus (KVK ugdymas skirtingo amžiaus grupėse bei sektoriuose) bei būtų labiau orientuota į individualius, ne į organizacinius KVK plėtojimo aspektus.

Turinys

Gaires sudaro temos ir jų aprašai, pateikiantys galimus karjeros valdymo kompetencijų politikos ir praktikos plėtojimo scenarijus įvairiose aplinkose bei juos iliustruojantys KVK rinkinių (angl. *sets of career management skills*) pavyzdžiai.

Apibrėžimas

Karjeros valdymo kompetencijos – tai įvairios kompetencijos, asmenims ir grupėms padedantys struktūruotu būdu rinkti, analizuoti, apibendrinti bei valdyti informaciją apie save, švietimą bei užimtumą, taip pat priimti ir įgyvendinti sprendimus bei valdyti pokyčius.

Struktūra

Gaires sudaro du galimi karjeros valdymo kompetencijų plėtojimo švietimo ir užimtumo srityje scenarijų aprašymai. Antrasis jų išskirtas į dvi dalis (žr. 1 lentelę).

1. Ugdymas karjerai kaip ugdomoji veikla, tiesiogiai skirta karjeros valdymo kompetencijoms plėtoti

Pagrindinės šio scenarijaus savybės: formalus ugdomojo proceso nuoseklumas; aiški karjeros kompetencijų sistema, nuosekli karjeros valdymo kompetencijų struktūra, naudojama ugdomosioms veikloms plėtoti; karjeros valdymo kompetencijos sudaro aiškiai apibrėžtus ir išmatuojamus planuotos ugdomosios veiklos rezultatus.

2. Veikla, netiesiogiai skirta karjeros valdymo kompetencijoms plėtoti

Pagrindinės šio scenarijaus savybės: bendras organizuotos veiklos (mokymosi patirties veiklos arba karjeros paslaugų) tikslas yra platesnis, nei karjeros plėtojimui svarbių karjeros valdymo kompetencijų ugdymas, tačiau tam tikrus šios veiklos rezultatus galima būtų apibūdinti kaip KVK.

2.1. Mokymosi patirtis (formalus, savaiminis, neformalus mokymasis).

2.2. Karjeros paslaugos ir su jomis susijusi veikla.

KVK ugdymui švietimo įstaigose, įgyvendinančiose ugdymo turinį (angl. *curriculum*), svarbu įvertinti šiuos organizacinius aspektus (nepriklausomai nuo įgyvendinamo karjeros valdymo kompetencijų plėtojimo scenarijaus):

- ▶ KVK kaip atskiras dalykas (angl. *separate subject in the curriculum*);
- ▶ KVK integruotas į kitų dalykų turinį, ugdymo turinį (angl. *curriculum infusion*);
- ▶ KVK kaip papildoma popamokinė veikla (angl. *extra-curricular activity*) ar neformalusis švietimas;

- ▶ mišrus scenarijus.

Karjeros paslaugų teikėjai ir interesų grupių atstovai (angl. *stakeholders*) galėtų sutarti dėl esminių karjeros valdymo kompetencijų, kurias įvairaus amžiaus žmonės galėtų plėtoti skirtingose aplinkose, sampratos ir apibrėžti ją karjeros valdymo kompetencijų sąraangoje. Pastaroji atspindėtų visą gyvenimą trunkantį ir aprėpiantį karjeros valdymo kompetencijų plėtojimo aspektą.

Tokia sąranga turėtų būti grindžiama aiškia metodologija (pvz., mokymosi teorija), ją sudarytų skirtingi KVK lygiai, atspindintys skirtingus KVK plėtojimo etapus ir tęstinumą (pvz., skirtingų amžiaus grupių atžvilgiu) bei kelios teminės sritys, pristančios pagrindines KVK plėtojimo sritis (pvz., savęs pažinimą ir valdymą, mokymosi ir darbo galimybių tyrinėjimą, karjeros kūrimą). Sąranga padėtų užtikrinti KVK plėtojimo įvairiose aplinkose tęstinumą ir skaidrumą, pagal ją būtų planuojami KVK politikos ir praktikos įgyvendinimo scenarijai bei apibrėžiami pasirinktos veiklos rezultatai.

Portugalijoje sukurtos KVK sąrangos pavyzdys pateiktas 2 lentelėje.

Scenarijų ir karjeros valdymo kompetencijų rinkinių ryšys

- ▶ Karjeros valdymo kompetencijos yra kompleksiškos, jas žmonės įgyja ir plėtoja skirtingose aplinkose, kuriose dažnai tam tikri KVK elementai pasikartoja arba persidengia.
- ▶ Nacionalinė karjeros paslaugų politika, susijusi su KVK ugdymu, paprastai atspindi KVK plėtojimo scenarijaus ir unikalaus KVK rinkinio derinį.

Gairių naudojimas

Karjeros valdymo kompetencijų vystymo gairės visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos kūrėjams bei paslaugų teikėjams pristato galimus karjeros paslaugų politikos ir praktikos, susijusios su KVK plėtojimu, kryptis, atsižvelgiant į visų amžiaus kategorijų piliečių poreikius ir šešis sektorius, kuriuose galima įgyti ir plėtoti karjeros valdymo kompetencijų: bendrojo ugdymo mokyklų, profesinio mokymo įstaigų, aukštųjų mokyklų, suaugusiųjų švietimo, užimtumo ir socialinės įtraukties (angl. *social inclusion*).

Gairių naudotojai turėtų žinoti, kad tai nėra normatyvinė priemonė. KVK plėtojimo scenarijų pristatymui pasirinkti jį iliustruojantys kelių šalių pavyzdžiai (žr. 2 lentelę).

1 scenarijus	
Ugdymas karjerai kaip ugdomoji veikla, tiesiogiai skirta karjeros valdymo kompetencijoms plėtoti	
Pagrindinės šio scenarijaus savybės: formalaus ugdomojo proceso nuoseklumas; aiški karjeros kompetencijų sistema, nuosekli karjeros valdymo kompetencijų struktūra, naudojama ugdomosios veiklos plėtoti; karjeros valdymo kompetencijos sudaro aiškiai apibrėžtus ir išmatuojamus planuotos ugdomosios veiklos rezultatus.	
Tikslas	Padėti asmenims nuosekliai plėtoti karjeros valdymo kompetencijas, svarbias jų karjeros plėtojimui
Teorinis pagrindas	<p>Pavyzdžiai</p> <ul style="list-style-type: none"> Žinios apie save, galimybių pažinimas, sprendimų priėmimas, mokymasis įveikti gyvenimo pokyčių laikotarpius (angl. <i>DOTS: self awareness, opportunity awareness, decision learning, transition learning</i>) Socialinio konstruktyvizmo raidos teorija (angl. <i>developmental socio-constructivist learning theory</i>)
Karjeros valdymo kompetencijų rinkinys	<p>Pavyzdžiai</p> <p>Ugdymas karjerai, susijęs su trimis pagrindinėmis kompetencijų sritimis:</p> <ol style="list-style-type: none"> asmeninis pasirinkimas; švietimas ir profesijų pasaulis; darbo rinka. <p>Ugdymo karjerai tikslai mokiniams:</p> <ul style="list-style-type: none"> plėtoti profesines, socialines ir asmenines kompetencijas; gebėti priimti objektyvia informacija grindžiamus, realistiškus sprendimus dėl mokymosi/studijų programų; suvokti visą gyvenimą trunkančio mokymosi vertę; gebėti spręsti įvairius klausimus, susijusius su švietimu (mokymasis, studijos), profesine veikla ir darbo rinka (Danijos <i>Ugdymo karjerai programos</i>, skirtos 7-16 metų amžiaus mokiniams, pavyzdys). <p>Pagrindinės kompetencijos renkantis profesiją (švietimo sritis „Žmonės ir darbo pasaulis“) yra tokios:</p> <ul style="list-style-type: none"> teigiamas požiūris į darbą; supratimas, kad darbas ir profesinė veikla tiekia galimybių asmens savirealizacijai, saviraiškai bei verslumui plėtoti; orientavimasis į įvairias žmogaus veiklos sritis, įskaitant fizinės bei intelektualinės veiklos formas; įgijimas žinių ir įgūdžių, kurie yra būtini pasirenkant būsimos veiklos kryptį, taip pat orientuojantys tolesniame gyvenime ar profesinėje veikloje ir įsitvirtinant darbo rinkoje. (Čekijos Respublikos <i>Pagrindinio ugdymo programos</i> pavyzdys) <p>Ugdymo karjerai programoje centrinę vietą užima karjeros valdymo kompetencijos: žinios ir suvokimas, gebėjimai ir nuostatos, būtini savęs ir karjeros galimybių pažinimui, karjeros planavimui, karjeros valdymui ir derinimui su kitais gyvenimo aspektais.</p> <p>Trys pagrindinės karjeros kompetencijų sritys.</p> <p>1 Savęs pažinimo ir įtvirtinimo kompetencijos:</p> <ul style="list-style-type: none"> savo privalumų ir trūkumų pažinimas; savo interesų, vertybių ir polinkių pažinimas; teigiamo savo įvaizdžio sukūrimo kompetencija; pozityvaus bendravimo su aplinkiniais kompetencija. <p>2 Galimybių pažinimo kompetencijos:</p> <ul style="list-style-type: none"> informacijos paieškos, tvarkymo ir taikymo kompetencija; kompetencija mokytis visą gyvenimą; karjeros (mokymosi) galimybių pažinimas; visuomeninės aplinkos pažinimas.

	<p>3 Gyvenimo (karjeros) tikslų kėlimo ir įgyvendinimo kompetencijos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • karjeros sprendimų priėmimo kompetencija; • veiklos planavimo kompetencija; • karjeros (gyvenimo) tikslų kėlimo kompetencija; • užsibrėžtų karjeros (gyvenimo) tikslų įgyvendinimo kompetencija. • pereinamųjų laikotarpių (pereinant iš mokyklos į kitą mokymo įstaigą ar į darbo rinką) įveikimas; • įsidarbinimo galimybės (profesinių mokyklų studentams). <p>(Lietuvos Bendorjo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelio pavyzdys).</p>
	<p>Ugdymas karjerai siūlomas kaip pasirenkamas, neprivalomas dalykas arba kaip ugdymo turinį realizuojantis dalykas. Nacionalinėje ugdymo turinio sąrangoje karjeros valdymo kompetencijos įvardijamos kaip vienas iš mokinių pasiekimų (humanitarinių ir socialinių mokslų švietimo srityse). Dalis bendrųjų švietimo tikslų apibrėžiami taip pasitelkiami visus galimus šaltinius mokiniai turi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • plėtoti pagrįstą požiūrį ir mokėjimą mokytis; • pasirengti visą gyvenimą trunkančiam mokymuisi; • prisiminti atsakomybę už savo mokymąsi ir profesinį tobulėjimą. <p>(Pavyzdys iš Kroatijos Nacionalinės ugdymo turinio sąrangos).</p>
	<p>Ugdymo karjerai pamokos (iš viso – šešios valandos), privalomos visiems dešimties valstybinių koledžų 4 klasės mokiniams. Ugdymas karjerai apima tris pagrindines karjeros kompetencijų sritis:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Savęs pažinimas – skatina mokinius mąstyti apie save, savo siekius, susijusius su dominančia karjera. Tai padeda mokiniams susipažinti su vertybėmis, interesais ir kompetencijomis, kurių reikia darbo pasauliui tyrinėti. 2. Galimybių pažinimas – padeda mokiniams įgyti kompetencijų, kurių reikia, ieškant ir vertinant informaciją, susijusią su karjeros, mokymosi/studijų ir darbo rinkos galimybėmis. Mokiniai taip pat supažindinami su mokymosi mokykloje ir darbo pasaulio panašumais bei skirtumais, naujais iššūkiais, kuriuos lemia globalizacija, bei visą gyvenimą trunkančio mokymosi svarba. 3. Gyvenimo pokyčių laikotarpių valdymo kompetencijos – darbo paieškos įgūdžiai, Nacionalinės kvalifikacijų sąrangos supratimas bei kt. Mokiniai mokomi rengti motyvacinius laiškus, gyvenimo aprašymus pagal <i>Europass</i> modelį, jiems padedama pasiruošti pokalbiui dėl darbo. <p>(Pavyzdys iš Maltos Profesinio orientavimo programos).</p>
Paslaugų teikėjai	<ul style="list-style-type: none"> • Karjeros mokytojai (orientavimo mokytojai) • Kitų dalykų mokytojai • Instruktoriai/treneriai • Lektoriai • Karjeros konsultantai
Karjeros valdymo kompetencijų plėtojimo metodai ir organizavimas	<p>Pavyzdžiai</p> <p>Dominuoja pedagoginiai metodai, paremti nuolatinių ugdomosios patirties organizavimu, pasirenkant privalomą arba pasirenkamą ugdymo karjerai pamokų formą. Tai gali būti integruota į ugdymo turinį, dalyku arba organizuojama kaip papildoma, popamokinė veikla (pvz., seminarai, projektai; profesinis veiklinimas, stažuotės, mokymai darbo vietose, karjeros mugės, darbo parodos, darbo bandymas (angl. <i>work tasters</i>); pokalbiai su kompetentingų institucijų atstovais bei darbdaviais). Tuo pačiu teikiamos susijusios paslaugos: informavimas, konsultavimas, patarimai.</p>
Karjeros valdymo kompetencijų vertinimo metodai	<p>Pavyzdžiai</p> <p>Ugdymo karjerai rezultatų (t. y. įgytų karjeros valdymo kompetencijų) vertinimas, pasitelkiant <i>portfolio</i>, asmenines ataskaitas (angl. <i>personal accounts</i>) ar taikant kitas vertinimo priemones.</p> <p>Karjeros valdymo kompetencijos galėtų būti vertinamos pagal planuojamus mokinių pasiekimus skirtinguose švietimo etapuose.</p>
Amžiaus ypatumai	<p>Dažniausiai ugdyme karjerai dalyvauja bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniai, aukštųjų mokyklų studentai.</p> <p>Gyvenimo pokyčių laikotarpiais (pavyzdžiui, baigusiems privalomojo švietimo programas ir pradėjusiems mokytis profesinio mokymo įstaigoje, 14–16 m. amžiaus paaugliams) ugdymo karjerai intensyvumas didėja, skiriamas didesnis valandų skaičių KVK ugdyti.</p>
Sektoriniai ypatumai	<p>Ugdymas karjerai dažniausiai organizuojamas bendrojo ugdymo lygmenyje, tačiau gali būti vykdomas ir profesinio mokymo įstaigose ir aukštesiose mokyklose.</p>

2 scenarijus	
<p>Veikla, netiesiogiai skirta karjeros valdymo kompetencijoms plėtoti</p> <p>Pagrindinės šio scenarijaus savybės: bendras organizuotos veiklos (mokymosi patirties arba karjeros paslaugų) tikslas yra platesnis, nei karjeros plėtojimui svarbių karjeros valdymo kompetencijų ugdymas, tačiau tam tikrus šios veiklos rezultatus galima būtų apibūdinti kaip KVK.</p>	
2 scenarijaus 1 dalis	Mokymosi patirtis (formalus, savaiminis, neformalus mokymasis).
Tikslas	Padėti asmenims plėtoti „minkštąsias“ (angl. <i>soft skills</i>) kompetencijas, kurios yra svarbios gyvenimui ir karjerai
Teorinis pagrindas	<p>Pavyzdžiai</p> <ul style="list-style-type: none"> Gyvenimo vaidmens svarba mokymo programoje (angl. <i>Life-role relevance in curriculum</i>, LiRRiC) Asmeninės raidos ir integruoto mokymosi metodai Žinios apie save, galimybių pažinimas, sprendimų priėmimas, mokymasis įveikti gyvenimo pokyčių laikotarpius (angl. <i>DOTS: self awareness, opportunity awareness, decision learning, transition learning</i>)
Karjeros valdymo kompetencijų rinkinys	<p>Pavyzdžiai</p> <ul style="list-style-type: none"> Pagrindinės kompetencijos (savirefleksija, sprendimų priėmimas, informacijos paieška ir vertinimas, tikslų nustatymas ir siekimas) Asmeninės kompetencijos (saviefektyvumo (angl. <i>self-efficacy</i>), savivertės bei pasitikėjimo savimi didinimas) Socialinės kompetencijos (bendravimas, komandinis darbas, asmeninių konfliktų valdymas) <p>Karjeros valdymo kompetencijos sudaro dalį asmeninių ir socialinių kompetencijų, apibūdinamų kaip:</p> <ul style="list-style-type: none"> savęs valdymo įgūdžiai (įskaitant bendravimo gebėjimus, lyderystę, savęs pažinimą, tinkamą savo gebėjimų ir interesų suvokimą, pasitikėjimą savimi, veiksmingumą, gebėjimą spręsti problemas, komandinio darbo, sprendimų priėmimo įgūdžius). Galimybių pažinimo įgūdžiai (įskaitant įgūdžius, kurių reikia, ieškant ir vertinant informaciją, susijusią su karjeros galimybėmis, mokymosi ir darbo rinkos galimybėmis). Gyvenimo pokyčių laikotarpių valdymo įgūdžiai (įskaitant asmens veiksmų planavimą, darbo paieškos įgūdžius, motyvacinio laiško ir gyvenimo aprašymo rengimą, gebėjimą prisistatyti ir dalyvauti pokalbyje dėl darbo, darbo etikos išmanymą). <p>(Pavyzdys iš Maltos <i>Socialinio asmeninio vystymo programos</i>).</p> <ul style="list-style-type: none"> Lyderystės įgūdžiai Įsidarbinamumo, darbo paieškos įgūdžiai Problemų sprendimo įgūdžiai Verslumas Pagrindinės informacijos apie karjerą suradimas, karjeros šaltinių studijavimas, mokymasis valdyti karjeros informaciją.
Paslaugų teikėjai	<ul style="list-style-type: none"> Mokytojai Instruktoriai/treneriai Lektoriai Kuratoriai (angl. <i>tutors</i>) Užimtumo tarnybos darbuotojai Socialiniai darbuotojai (ypač dirbantys nevyriausybinėse organizacijose, vykdančios socialines įtraukties programas socialiai remtiniams žmonėms švietimo ir užimtumo srityje)

Karjeros valdymo kompetencijų plėtojimo metodai ir organizavimas	<p>Pavyzdžiai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pedagoginė strategija ir dominuojantys metodai • Atskiri dalykai ir į kitus dalykus integruotos temos • Teminė veikla, trumpalaikiai kursai bei seminarai (pvz., skirti bedarbiams, daugiausiai dėmesio skiriant įsidarbinimui ir darbo paieškai), mokymų sesijos (pvz., skirtos darbo paieškos įgūdžių lavinimui ir darbdavio pageidaujamos kompetencijoms ugdyti) • Pamokos, kurių tema yra susijusi su karjeros valdymo kompetencijomis (pvz., ekonomika, psichologija ir kt.) • Darbo klubai • Darbo patirtis (skatinant ieškančius darbo asmenis įgyti darbo patirties)
Karjeros valdymo kompetencijų vertinimo metodai	<p>Pavyzdžiai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mokymosi patirties (programos) efektyvumo vertinimas, atsižvelgiant į iškeltus tikslus (naudojant portfolio ar kitus vertinimo metodus) • Ankstesnio mokymosi, įskaitant karjeros valdymo kompetencijų ugdymą, rezultatų pripažinimas
Amžiaus ypatumai	<ul style="list-style-type: none"> • Bendrojo ugdymo mokyklų, profesinio mokymo įstaigų mokiniai ir aukštųjų mokyklų studentai, daugiausiai jaunuoliai ir suaugusieji • Asmenų grupės, kuriems reikia tobulinti karjeros valdymo kompetencijas, galinčias padėti įveikti karjeros kliūtis (pvz., žmonės, keletą metų dirbantys nekvalifikuotą darbą ir neturintys jokio formalaus išsilavinimo)
Sektoriniai ypatumai	<p>Mokymasis vyksta švietimo sistemoje (bendro ugdymo mokyklose, profesinio mokymo įstaigose ir aukštosiose mokyklose, darbo rinkos įstaigose, viešosiose užimtumo tarnybose, jaunimo darbo centruose ir kt.).</p> <p>Kompetencijos, dažniausiai siejamos su švietimo sektoriumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bazinės kompetencijos • socialiniai įgūdžiai • asmeniniai gebėjimai • savęs valdymo kompetencijos • lyderystės įgūdžiai <p>Kompetencijos, dažniausiai siejamos su užimtumo sektoriumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • įsidarbinamumo įgūdžiai • problemų sprendimo įgūdžiai • verslumas. <p>Karjeros valdymo kompetencijų ugdymas ir plėtojimas nevyriausybinių organizacijų sektoriuje yra neatsiejama socialinio darbo dalis, kuria siekiama padėti neįgaliesiems arba socialiai pažeidžiamoms grupėms bei asmenims. Tokiu atveju karjeros valdymo kompetencijos siejamos su mokymu, kaip savarankiškai spręsti būsto, finansų, socialines bei kultūrinės problemas.</p>
2 scenarijaus 2 dalis	Karjeros paslaugos ir su jomis susijusi veikla
Tikslas	Padėti asmenims plėtoti karjerą, teikiant patarimus, informavimo, konsultavimo ir kitas karjeros paslaugas, padedant formuoti perkeliamas (angl. <i>transferable</i>) kompetencijas, kurios yra svarbios gyvenime ir karjeroje. Karjeros valdymo kompetencijos dažniausiai apibūdinamos kaip „teigiamas šalutinis orientavimo paslaugų poveikis“.
Teorinis pagrindas	<p>Pavyzdžiai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socialinio konstruktyvizmo teorija. • Kai kuriais atvejais vyrauja tradicinės karjeros raidos teorijos, pvz., atitikimo (savybių ir veiksmų) teorijos. Taikomi skirtingi gebėjimų ir asmenybės vertinimo (Guilford, Thurstone, Holland, Bujas, Cattell, Glasser, Plutchick, Eysenck ir kt.) teoriniai modeliai. • Užimtumo sektoriuje karjeros valdymo kompetencijos dažniausiai plėtojamos naudojant darbo ir organizacinės psichologijos žinias bei metodus.
Karjeros valdymo kompetencijų rinkinys	<p>Pavyzdžiai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saviefektyvumas • Savivertė • Pasitikėjimo kūrimas • Sprendimų priėmimas • Geresnės žinios apie mokymosi galimybes, darbo rinką ir kt.

	<p>Visą gyvenimą trunkančio orientavimo samprata apima žinias, požiūrius, įgūdžius ir elgsenas, kurie būtini vaikams, jaunuoliams ir suaugusiems, siekiantiems veiksmingai valdyti savo karjerą ir gyvenimo sprendimus.</p> <p>Plėtojamos kompetencijos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teigiama savivaizdžio formavimas; • efektyvus bendravimas; • informacijos valdymas; • pokyčių valdymas; • sprendimų priėmimas; • integracija į darbo rinką. <p>(Pavyzdys iš <i>Visą gyvenimą trunkančio orientavimo sąrangos</i> Portugalijoje, pristatomas C.2 lentelėje).</p> <p>Grupinės konsultacijos bedarbiams apima modulius, plėtojančius tokias kompetencijas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • įsidarbinamumo įgūdžiai • motyvacinių laiškų, gyvenimo aprašymo rengimas • aktyvios darbo paieškos priemonės • pasiruošimas darbo pokalbiams • savęs ir profesinių galimybių vertinimas • savęs valdymo gebėjimai • sprendimų priėmimo kompetencijos • savimonė • pasitikėjimas savimi • savivertė • bendravimo gebėjimai • prisistatymo įgūdžiai <p>(Pavyzdys iš Kroatijos <i>Grupinio konsultavimo modelio bedarbiams</i>).</p> <p>Švietimo sektoriuje mokoma įvairių karjeros valdymo kompetencijų aspektų.</p> <p>Nacionaliniu lygmeniu pasitelkiamos tokios karjeros veiklos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • realios darbo patirties organizavimas • vizitai realiose darbo vietose • karjeros dienos (mugės, pokalbiai) • studijų parodos • bandomasis dalykų pasirinkimas (angl. <i>subject options exercises</i>) • pratimai, mokantys įveikti gyvenimo pokyčių laikotarpius. <p>(Pavyzdys iš Maltoje vykdomos <i>Orientavimo programos</i> pagrindinės mokyklos mokiniams).</p>
Paslaugų teikėjai	<ul style="list-style-type: none"> • Konsultantai (psichologai, socialiniai darbuotojai, mokyklų konsultantai ir kt.) • Organizaciniai psichologai • Karjeros konsultantai • Užimtumo tarnybos personalas (užimtumo konsultantai)
Karjeros valdymo kompetencijų plėtojimo metodai ir organizavimas	<p>Pavyzdžiai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individualios ir grupinės karjeros konsultavimo sesijos, taip pat įvadiniai kursai gyvenimo pokyčių laikotarpiams valdyti.

	<p>Priemonės, naudojamoms skirtingiems karjeros valdymo kompetencijų aspektams ugdyti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • asmeninis karjeros profilis • karjeros planas • <i>portfolio</i> • profesinio orientavimo programinė įranga „My Choice“ • darbo biržos portalas • profesijų gidas • gebėjimų vertinimas (gali būti taikomas psichologinis testavimas) • darbo mainai • elektroninė informacija <p>(Pavyzdys iš Kroatijos <i>Grupinio konsultavimo modelio bedarbiams</i>).</p>
Karjeros valdymo kompetencijų vertinimo metodai	<p>Pavyzdžiai</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertinami orientavimo paslaugų teikimo rezultatai (pvz., gyvenimo pokyčių laikotarpiai, susiję su švietimo įstaigos ar darbo pakeitimu, užimtumo sėkmės vertinimas).
Amžiaus ypatumai	Paslaugos teikiamos bet kokio amžiaus žmonėms (visą gyvenimą trunkantis orientavimas).
Sektoriniai ypatumai	<p>Švietimo sektoriuje: pagrindinis dėmesys skiriamas sprendimams, susijusiems su būsima mokymosi/studijų ar darbo kryptimi bei tarpusavyje derinamų skirtingų gyvenimui ir karjerai svarbioms kompetencijoms plėtoti.</p> <p>Užimtumo sektoriuje: didžiausias dėmesys skiriamas užimtumui bei savęs pažinimui, kuris lemia įsidarbinamumą didinančių kompetencijų vystymą.</p>

2 lentelė. Karjeros valdymo kompetencijų sąranga Portugalijoje

Kompetencijos	Pasiekimų lygmuo			
	Tyrinėti	Analizuoti	Veikti	Vertinti
Pozityvios asmenybės koncepcijos kūrimas	Nustatyti asmenines savybes ir pažinti save	Analizuoti asmenybės įtaką skirtingose gyvenimo situacijose ir nustatyti elgsenos poveikį	Pritaikyti strategijas, stiprinančias tinkamą savęs suvokimą ir skatinančias tvirto identiteto formavimą	Įvertinti pasirinktas veiksmų strategijas ir elgseną
Efektyvus bendravimas	Apibrėžti bendravimo svarbą skirtingose gyvenimo situacijose	Analizuoti ir įsisavinti teigiamų santykių kūrimo strategijas	Pritaikyti teigiamos sąveikos strategijas skirtingose gyvenimo situacijose	Įvertinti pasirinktas veiksmų strategijas ir elgseną
Informacijos valdymas ir naudojimas	Nustatyti informacijos, kurios reikia sudarant karjeros ar gyvenimo planą, pobūdį ir šaltinius	Analizuoti ir pagrįsti efektyvaus informacijos valdymo strategijas	Pritaikyti strategijas savarankiškam informacijos apie ekonomiką, visuomenę, mokymosi ir darbo galimybes, naudojimui	Įvertinti pasirinktas veiksmų strategijas ir elgseną
Pokyčių valdymas	Įvertinti skirtingus gyvenimo pokyčių laikotarpius ir jų įveikimo būdus	Analizuoti gyvenimo pokyčių procesus bei proaktyvaus elgsenio naudą	Pritaikyti strategijas, padedančias įveikti gyvenimo pokyčių laikotarpius, ir kitas įvairias gyvenimo situacijose	Įvertinti pasirinktas veiksmų strategijas ir elgseną
Sprendimų priėmimas	Apibrėžti svarbiausius sprendimų priėmimo principus	Analizuoti sprendimo priėmimo proceso ir karjeros valdymo ryšį	Pritaikyti pozityvias sprendimų priėmimo strategijas	Įvertinti pasirinktas veiksmų strategijas ir elgseną
Integracija į darbo rinką	Nustatyti veiksmų strategijas ir įgūdžius, kurių reikia siekiant integruotis į darbo rinką	Analizuoti integravimosi ir išlikimo darbo rinkoje strategijas	Pritaikyti atitinkamas strategijas, padedančias integruotis į darbo rinką ir išlikti joje	Įvertinti pasirinktas veiksmų strategijas ir elgseną

Karjeros valdymo kompetencijų sąranga Portugalijoje nustato žinias, požiūrius, įgūdžius ir elgsenas, kurių reikia vaikams, jaunuoliams ir suaugusiems, norintiems visą gyvenimą veiksmingai valdyti savo karjerą ir pasirinkimus. Tai bendro Švietimo generalinio direktorato, Užimtumo ir profesinio mokymo instituto, Nacionalinės kvalifikacijos ir profesinio rengimo agentūros bei Lisabonos universiteto Profesinio orientavimo instituto darbo rezultatas.

Įgyvendindami šią sąrangą, asmenys galės suprasti dalyvauti ir prisiimti atsakomybę už savo gyvenimo projektą, išlaikyti teigiamą savivertę ir identitetą, nepriklausomai nuo gyvenime atliekamų vaidmenų. Sąrangoje numatoma plėtoti šias kompetencijas: teigiamą požiūrį į save, efektyvių bendravimą, informacijos ir pokyčių valdymą, sprendimų priėmimą, integraciją į darbo rinką.

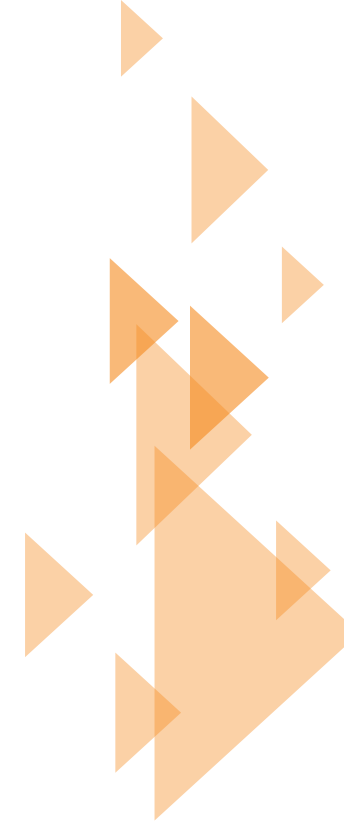
Kiekvienai kompetencijai būdingi keturi lygmenys:

Tyrimas – asmenys tiria informaciją ir įgyja žinių, kurių reikia būsimiems veiksams – rasti informaciją, ją nagrinėti, tirti jos pobūdį, ieškoti pavyzdžių ir kt. Šis lygmuo per žinias ir suvokimą jungia įvairius veiksmus: identifikuoti, atrasti, pažinti, paaiškinti, išreikšti, ieškoti, pasirinkti, iliustruoti, pateikti pavyzdžių.

Analizė – asmenys bando suvokti surinktą informaciją, ją patikrindami, klasifikuodami, iliustruodami bei atlieka su tuo susijusius veiksmus: planuoja, kaupia, kuria, organizuoja, skirsto į kategorijas, lygina, daro išvadas, atskiria, suteikia prioritetus. Naudojami įvairūs informacijos apdorojimo būdai: analizė (sąsajų ir organizavimo principų apmąstymas), sintezė (standartų nustatymas) pažinimo srityje arba emocinės reakcijos (nuotaika, pasitenkinimas veiksmis).

Veikimas – asmenys naudoja anksčiau įgytas savo žinias, požiūrius ir įgūdžius, pvz., gebėjimas planuoti ir vystyti projektus (užduotis), spręsti problemas ir (arba) taikyti įgytas kompetencijas.

Vertinimas – asmenys tobulina ir vertina savo žinias, nuostatas bei kompetencijas. Vertindami jie gali keisti žinias, įsitraukti į naujus tyrinėjimo ir atradimo procesus. Tokiai veiklai būdingi atitinkami veiksmai: susieti, apsvarstyti, kritikuoti, rekomenduoti, vertinti, spręsti.



Šį leidinį finansavo Europos Komisija. Leidinyje išreiškiamas tik autorių požiūris, todėl Komisija nėra atsakinga už bet kokį jame pateikiamos informacijos naudojimą.

© Švietimo mainų paramos fondas, 2013 m.

Švietimo mainų paramos fondas

Geležinio Vilko g. 12, 01112 Vilnius
Tel.: (8 5) 261 0592, 212 3364, 249 7134, 249 8189
Faksas (8 5) 249 7137
El. paštas info@smpf.lt
www.smpf.lt