

2011 m. spalio 20-21 d. Švietimo mainų paramos fondo („Euroguidance“ projekto)  
konferencija-diskusija

**„Karjeros valdymo kompetencijos: koncepcija ir tarpsektorinis tolydumas“**

---

**Konferencijos išvados**

Vilnius, 2012

# Švietimo mainų paramos fondo (*Euroguidance* projekto) konferencija-diskusija „Karjeros valdymo kompetencijos: koncepcija ir tarpsektorinis tolydumas“. Konferencijos išvados

## *Dokumento struktūra*

### *Ižanga*

- 1. Kodėl svarbu kalbėti apie nacionalinę karjeros valdymo kompetencijų koncepciją?*
- 2. Esamos situacijos Lietuvoje apžvalga*
- 3. Ar Lietuvai reikalinga nacionalinė karjeros valdymo kompetencijų koncepcija ir kodėl?*
- 4. Nacionalinė karjeros valdymo kompetencijų koncepcija – metodinė knyga ar sistema?*
- 5. Ko trūksta, kad nacionalinę karjeros valdymo kompetencijų sistemą turėtume Lietuvoje?*
- 6. Ką galime padaryti, kad tokią sistemą turėtume?*
- 7. Pasiūlymai ir rekomendacijos efektyvios sistemos diegimui ir palaikymui*

## Ižanga

2011 m. spalio 20–21 d. [Švietimo mainų paramos fondas](#), administruojantis [Euroguidance](#) projektą, sukviėtė Lietuvos profesinio orientavimo specialistus ir suinteresuotų sričių (bendrojo ugdymo, profesinio mokymo, aukštojo mokslo, suaugusiųjų švietimo, užimtumo ir socialinės įtraukties) atstovus į konferenciją–diskusiją „[Karjeros valdymo kompetencijos: koncepcija ir tarpsektorinis tolydumas](#)“ (toliau – Konferencija). Renginio tikslas – aptarti nacionalinės karjeros valdymo kompetencijų koncepcijos klausimus visą gyvenimą trunkančio orientavimo perspektyvoje.

Konferencijos programa ir pranešimai patalpinti [Euroguidance](#) projekto [interneto svetainėje](#).

Nuoširdžiai dėkojame visiems renginio dalyviams už jų aktyvų dalyvavimą ir pasidalijimą profesine patirtimi, požiūriais bei idėjomis.

Ypatingą padėką skiriame tarptautiniam [ELGPN](#) ekspertui Prof. Ronald Sultanai; konferencijos pranešėjams: mokinių ugdymo karjerai bendrojo lavinimo ir profesinio mokymo įstaigose modelio rengėjų grupės atstovei Dr. Ievai Urbanavičiūtei; Žmogaus studijų centro direktorei Dr. Editai Dereškevičiūtei; Vilniaus suaugusiųjų mokymo centro direktorei Nataljai Kimso; Lietuvos darbo biržos darbo išteklių skyriaus vedėjai Daivai Liugienei; UAB „Lietuvos rytas“ Personalo skyriaus vadovei Nijolei Kudabienei ir Šiaulių universiteto Socialinės gerovės ir negalės studijų fakulteto Specialiosios pedagogikos katedros lektoriui Egidijui Elijošiui. Taip pat dėkojame darbo grupių moderatorėms: Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo skyriaus darbuotojai Neringai Miniotienei, Švietimo mainų paramos fondo *Euroguidance* projekto koordinatorėms Dovilei Rudzenskei ir Vilijai Dulevičiūtei; ir visiems darbo grupių dalyviams.

### **NB. Dėl dokumente naudojamų sąvokų ir terminų.**

Atkreipiame dėmesį, kad „Konferencijos išvadose“ sąvokos ‘profesinis orientavimas’, ‘orientavimas karjerai’ ir ‘orientavimas’ naudojami kaip sinonimai.

Nors šiuo metu galiojančiuose teisės aktuose įteisinta sąvoka ‘profesinis orientavimas’ („profesinis orientavimas – profesinį informavimą ir konsultavimą apimantis procesas“<sup>1</sup>), praktikoje plačiai naudojamos ir kitos sąvokos. Tai atsispindėjo ir Konferencijos pranešimuose bei diskusijose, todėl „Konferencijos išvadose“ naudojamos ir teisiškai reglamentuotos, ir praktikoje naudojamos sąvokos.

Šiame dokumente naudojama sąvoka ‘ugdymas karjerai’ suprantama kaip ‘profesinio orientavimo’ sudedamoji dalis. Kaip apibrėžta Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme, „profesinio

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas. (Žin., 1997, Nr. [98-2478](#)).

orientavimo paskirtis – profesinio informavimo, profesinio konsultavimo ir ugdymo karjerai priemonėmis padėti asmeniui rinktis jam tinkamą švietimą ir užimtumą, įgyti karjeros planavimo ir valdymo kompetencijas ir aktyviai kurti savo profesinę karjerą<sup>2</sup>.

## 1. Kodėl svarbu kalbėti apie nacionalinę karjeros valdymo kompetencijų koncepciją?

Orientavimas karjerai yra įvairialypis procesas, apimantis platų paslaugų ir jas teikiančių institucijų bei specialistų spektrą.

Skirtingose šalyse teikiant orientavimo karjerai paslaugas gali būti telkiamasi ties skirtingais prioritetais. Tačiau bendrąja prasme, orientavimo tikslai iš esmės visur yra tokie patys, ir juos geriausiai apibrėžia Europos Sąjungos dokumentai:

- visą gyvenimą trunkantis orientavimas pripažįstamas kaip esminė mokymosi visą gyvenimą dimensija, padedanti siekti ir socialinių, ir ekonominių tikslų; ypač kalbant apie švietimo ir darbo rinkos našumą ir efektyvumą:

- mažinant iškritusiųjų iš švietimo sistemos skaičių,
- numatant įgūdžių neatitikimo prevencijos priemones ir
- didinant produktyvumą<sup>3</sup>.

- ES Ministrų Tarybos rezoliucijose (2004 m.<sup>4</sup>; 2008 m.<sup>5</sup>) dėmesys sutelktas į keturias prioritetines sritis: karjeros valdymo kompetencijų ugdymas; paslaugų prieinamumas; kokybės užtikrinimas; ir paslaugų koordinavimas.<sup>6</sup>

Orientavimas karjerai taip pat matuojamas ne tik kiekybiniais pasiekimais (iškritusiųjų iš švietimo sistemos skaičiaus mažinimas; įsidarbinimo lygio didinimas; didesnis produktyvumas), tačiau ir ne mažiau reikšmingais kokybiniais rezultatais, t.y.:

- tikslingas, pagrįstas profesinis pasirinkimas ir/ar per(si)kvalifikavimas;
- įgūdžių neatitikimo prevencijos priemonės;
- sąmoningumo, savivokos didinimas;
- savirealizacija: optimalus savo gebėjimų, kompetencijų panaudojimas esamomis sąlygomis;
- įgalinimas, savarankiškumas;
- stiprus vertybinis–motyvacinis pagrindas;
- bendrasis pasitenkinimas gyvenimu ir kt.

Orientavimo karjerai paslaugos yra pirmiausia glaudžiai susiję su švietimo sistemomis ir struktūromis, nes orientavimo karjerai pirminis tikslas dirbant su individu yra karjeros valdymo kompetencijų ugdymas. Todėl daugelyje Europos Sąjungos valstybių kalbant apie orientavimą karjerai svarstomi klausimai dėl karjeros valdymo kompetencijų ugdymo integravimo į bendrojo ugdymo mokyklų ir kitų švietimo institucijų programas.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (Žin., 2011, Nr. Nr. [38-1804](#))

<sup>3</sup> [Visą gyvenimą trunkančio orientavimo veiklos kryptys: pažangos apžvalga. 2008–2010 m. Europos visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklo darbo ataskaita. Trumpoji ataskaita, 2011.](#)

<sup>4</sup> Europos Sąjungos Ministrų Taryba (2004). [Visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos, sistemų ir praktikos stiprinimas](#). 9286/04 EDUC 109 SOC 234.

<sup>5</sup> Europos Sąjungos Ministrų Taryba (2008). [Geresnis visą gyvenimą trunkančio orientavimo integravimas į mokymosi visą gyvenimą strategijas](#). 2905-asis Švietimo, jaunimo ir kultūros tarybos susitikimas, Briuselis, 2008 m. lapkričio 21 d.

<sup>6</sup> [Visą gyvenimą trunkančio orientavimo veiklos kryptys: pažangos apžvalga. 2008–2010 m. Europos visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklo darbo ataskaita. Trumpoji ataskaita, 2011.](#)

Lygiagrečiai kalbama ir apie kitas visuomenės grupes, pvz., suaugusiuosius, iškritusius iš švietimo sistemos asmenis, socialinės atskirties ir rizikos grupes ir kt., bei apie jų galimybes ir poreikius įgyti karjeros valdymo kompetencijas ir kvalifikacijas, reikalingas sėkmingam integravimuisi į darbo rinką.

### *Kas tai – orientavimas karjerai?*

Orientavimas karjerai yra veikla, suteikianti galimybę bet kokio amžiaus piliečiams, bet kuriuo jų amžiaus tarpsniu (viso gyvenimo tėkmėje) nustatyti jų gebėjimus, kompetencijas ir interesus, siekiant priimti prasmingus sprendimus dėl lavinimosi, mokymosi ar profesijos, pasirinkti savo individualų kelią mokymosi, darbo ar kitoje aplinkoje, kurioje šių gebėjimų bei kompetencijų yra išmokstama arba jie pritaikomi (įvairiose gyvenimo srityse). Orientavimas vyksta įvairioje aplinkoje: švietimo, mokomojoje, darbo, bendruomeninėje ir privačioje<sup>7</sup>.

Orientavimas karjerai yra sudėtinis, įvairialypis procesas, kurį sudaro įvairių paslaugų spektras. Orientavimas karjerai suprantamas plačiai, priklausomai nuo situacijos gali būti akcentuojamas vienas ar kitas jo aspektas. Bet kuriuo atveju, kalbėdami apie orientavimo karjerai paslaugas, susiduriame su įvairiais apibrėžimais, ką jos apima.

Tai gali būti:

- informavimas;
- patarimų teikimas;
- konsultavimas;
- mentorystė;
- interesų ir teisių gynimas, atstovavimas;
- mokymas priimti sprendimus;
- karjeros valdymo kompetencijų ugdymas;
- bendradarbiavimas su darbdaviais;
- kompetencijų vertinimas (ankstesnio mokymosi pripažinimas/ akreditavimas)<sup>8</sup>.

Orientavimo paslaugoms, plačiausiai skirstomoms į profesinio informavimo, profesinio konsultavimo ir ugdymo karjerai paslaugas, keliami aukšti reikalavimai ir tikslai: pirmiausia, makro lygmenyje, orientavimo paslaugos turi atitikti ekonomikos poreikius, padėti spręsti užimtumo, išsilavinimo klausimus, prisidėti prie produktyvumo didinimo. Šios paslaugos turi būti prieinamos kiekvienam asmeniui, nepriklausomai nuo jo amžiaus, lyties, religijos, išsilavinimo, gyvenamosios vietos. Kitaip tariant, orientavimo paslaugos turi būti prieinamos visų visuomenės grupių atstovams bet kuriuo jų gyvenimo momentu.

Tai veda prie kito tikslo – paslaugos turi atitikti kiekvieno kliento individualius poreikius, randant ir taikant kiekvienam klientui priimtina būdą ir tinkamą darbo metodą. Darbo su klientu lygmenyje, orientavimo paslaugoms keliamus reikalavimus gerai apibūdina siektinas rezultatas: - tikslingas, pagrįstas profesinis pasirinkimas ir/ar per(si)kvalifikavimas; - įgūdžių neatitikimo prevencijos priemonės; - sąmoningumo, savivokos didinimas; - savirealizacija: optimalus savo gebėjimų, kompetencijų panaudojimas esamomis sąlygomis; - įgalinimas, savarankiškumas; - stiprus vertybinis–motyvacinis pagrindas; - bendrasis pasitenkinimas gyvenimu.

Taigi, orientavimo karjerai tikslai (apimant tiek makro, tiek mikro lygmenis) nurodo, kad optimaliems rezultatams pasiekti reikalinga efektyvi orientavimo karjerai paslaugų infrastruktūra,

<sup>7</sup> [Visą gyvenimą trunkančio profesinio orientavimo politikos ir sistemų tobulinimas. Europos rekomendacinės priemonės, 2005.](#)

<sup>8</sup> [Prof. R. Sultana, pranešimas](#) 2011 m. spalio 20-21 d. konferencijoje „[Karjeros valdymo kompetencijos: koncepcija ir tarpsektorinis tolydumas](#)“, 2011.

įskaitant kvalifikuotus specialistus ir darbo metodikas bei priemones, parinkti tinkamiausias, optimalius rezultatus atnešančias priemones.

Mokymosi visą gyvenimą perspektyvoje, orientavimo paslaugos individui turėtų būti prieinamos viso gyvenimo metu. Tai yra, kalbant apie paslaugų infrastruktūrą, reikia kalbėti mažiausiai apie šešias sritis: bendrojo ugdymo, profesinio mokymo, aukštojo mokslo, suaugusiųjų mokymo, užimtumo ir socialinės įtraukties<sup>9</sup>.

### *Karjeros valdymo kompetencijų (KVK) vaidmuo ir svarba*

„Karjeros valdymo kompetencijos yra visuma kompetencijų, kurių dėka individai ir grupės gali struktūruotai kaupti, analizuoti, apibendrinti ir organizuoti asmeninę, švietimo ir darbo informaciją; įskaitant kompetencijas priimti ir įgyvendinti sprendimus ir perėjimus. Tokios kompetencijos reikalingos piliečiams, kad jie galėtų valdyti sudėtingus perėjimus, kurie apibūdina šiuolaikinio švietimo, profesinio mokymo ir darbo trajektorijas. Turint omenyje žiniomis pagrįstos ekonomikos keliamus reikalavimus, piliečių dalyvavimas formaliajame mokymesi, profesiniame lavinime ir persikvalifikavime greičiausiai ilgai tęsis ir šiems jau pasiekus suaugusiojo amžių. KVK išmokymas gali padėti piliečiams valdyti nelineinius karjeros kelius ir padidinti jų galimybes įsidarbinti, tokiu būdu skatinant socialinę lygybę ir įtraukimą“<sup>10</sup>.

Plėtojant orientavimo sistemą, efektyviai padedančią siekti šalies ekonominės-socialinės politikos tikslų, karjeros valdymo kompetencijoms tenka ypatingas vaidmuo. Pirmiausia todėl, kad aiški KVK samprata padeda organizuoti ir gerinti profesinio orientavimo paslaugų infrastruktūrą.

Štai Europos visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklas (ELGPN), įsteigtas 2007 m. ir siekiantis padėti šalims narėms diegti ir įgyvendinti efektyvias orientavimo karjerai sistemas, savo veiklą organizuoja remiantis keturiomis *prioritetinėmis sritimis*, išskirtomis 2004 m. ir 2008 m. Rezoliucijose<sup>11</sup>. Jos yra:

- Karjeros valdymo kompetencijos
- Prieigos prie orientavimo paslaugų gerinimas
- Bendradarbiavimo ir koordinavimo mechanizmo sukūrimas
- Kokybės užtikrinimas ir įrodymais pagrįsta politika bei sistemų plėtra

Karjeros valdymo kompetencijos, įgalinančios individą optimaliai panaudoti savo potencialą esamomis ekonominėmis-socialinėmis sąlygomis, ir kartu padedančios spręsti užimtumo ir produktyvumo klausimus, traktuojamos ir kaip rezultatas (prieigos, bendradarbiavimo ir koordinavimo, kokybės užtikrinimo bei išplėtotų sistemų požiūriu), ir kaip procesas žvelgiant iš šių kompetencijų ugdymo perspektyvos.

Šiame kontekste, 2011 m. spalio 20-21 d. konferencijos–diskusijos „Karjeros valdymo kompetencijos: koncepcija ir tarpsektorinis tolydumas“ dalyviai buvo kviečiami diskutuoti šiais klausimais:

- *Ar Lietuvai reikalinga nacionalinė karjeros valdymo kompetencijų koncepcija ir kodėl?*
- *Kokia turėtų būti nacionalinė karjeros valdymo kompetencijų koncepcija: metodinė knyga ar sistema?*
- *Ko trūksta, kad tokią sistemą Lietuvoje turėtume?*
- *Ką galime padaryti, kad tokią sistemą turėtume?*

<sup>9</sup> <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn>.

<sup>10</sup> [Visą gyvenimą trunkančio orientavimo veiklos kryptys: pažangos apžvalga. 2008–2010 m. Europos visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklo darbo ataskaita. Trumpoji ataskaita, 2011.](#)

<sup>11</sup> [Lifelong Guidance Policies: Work in progress. A Report on the Work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008-10, 2010.](#)

## 2. Esamos situacijos Lietuvoje apžvalga

### *Orientavimo karjerai sistema Lietuvoje*

Institucijos, dalyvaujančios orientavimo karjerai sistemoje Lietuvoje, atvaizduotos 1 pav. Ministerijų lygmenyje, už orientavimą karjerai Lietuvoje atsakingos [LR švietimo ir mokslo ministerija](#) ir [LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija](#), kurių ministrai „nustato profesinio orientavimo vykdymo bendrojo ugdymo mokyklose, profesinio mokymo įstaigose ir kitose švietimo įstaigose (išskyrus aukštąsias mokyklas), profesinio orientavimo centruose, kitose švietimo pagalbos įstaigose, darbo biržose ir kitose institucijose tvarką“. [LR ūkio ministerija](#) „organizuoja žmoniškųjų išteklių paklausos darbo rinkoje prognostinius tyrimus ir jų rezultatų sklaidą vykdant profesinį orientavimą“<sup>12</sup>.

Švietimo lygmenyje, paslaugas klientams teikia [700 profesinio informavimo taškų](#) (toliau – PIT), kurie įsikūrę bendrojo ugdymo mokyklose, profesinio mokymo įstaigose, švietimo centruose, pedagoginėse psichologinėse tarnybose ir kt. [Profesinio informavimo taškų koordinatoriai](#), dirbantys kiekvienoje savivaldybėje, koordinuoja PIT veiklas. Metodinio koordinacinio centro funkcijas atlieka Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centro [Karjeros planavimo skyrius](#). Aukštojo mokslo institucijose orientavimo karjerai paslaugas teikia juose įsteigti [karjeros centrai](#). [Euroguidance projektas](#), kurį administruoja [Švietimo mainų paramos fondas](#), dirba su profesijos patarėjais ir konsultantais švietimo ir darbo rinkos lygmenyse.

Darbo rinkos lygmenyje, svarbiausias orientavimo karjerai funkcijas atlieka [Lietuvos darbo birža](#) ir jos teritoriniai padaliniai bei jaunimo darbo centrai.

Plačiau apie orientavimo karjerai sistemą Lietuvoje – [Euroguidance projekto interneto svetainėje](#).

### Orientavimo karjerai sistema Lietuvoje



1 pav. Orientavimo karjerai sistema Lietuvoje.

<sup>12</sup> Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas (Žin., 1997, Nr. 98-2478).



*Orientavimo karjerai situacija Lietuvoje karjeros valdymo kompetencijų požiūriu, pagal šešis sektorius (bendrojo ugdymo, profesinio mokymo, aukštojo mokslo, suaugusiųjų švietimo, užimtumo ir socialinės įtraukties).*

*Bendrasis ugdymas ir profesinis mokymas:*

Įgyvendinamas nacionalinis projektas „[Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme \(I etapas\)](#)“. Projekto veiklų rėmuose bus apibrėžtos karjeros valdymo kompetencijos, patvirtintas ugdymo karjerai modelis bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo lygmenyse, karjeros valdymo kompetencijų ugdymo principai, sistema, sukurtos metodinės priemonės ir mokymo programa specialistams, vykdomi karjeros specialistų mokymai, sukurta ugdymo karjerai stebėsenos sistema.

*Aukštasis mokslas:*

Įgyvendinamas nacionalinis projektas „[Aukštųjų mokyklų studentų ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos modelių plėtotė ir įdiegimas, su studentais dirbančių profesinio orientavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimas, jiems skirtų priemonių sukūrimas \(I etapas\)](#)“. Projekto metu bus apibrėžtos karjeros valdymo kompetencijos, patvirtintas Studentų karjeros valdymo paslaugų modelis, sukurta studentų karjeros valdymo sistema, apibrėžiant kompetencijas ir jų ugdymą, numatant ir įdiegiant reikalingas paslaugas, sukuriant metodines priemones ir kvalifikacijos tobulinimo programas specialistams. Taip pat bus sukurta ir įdiegta karjeros valdymo informacinė sistema, kurios integruotą dalį sudarys stebėsenos sistema.

*Suaugusiųjų švietimas:*

Vadovaujamosi bendrosiomis strategijomis, dokumentais, PIT-ams rengiama dokumentacija ir veiklos principai iš esmės netinka suaugusiesiems; nėra specialiai suaugusiųjų karjeros ugdymui/ orientavimui skirtų priemonių, rekomendacijų ir pan.

*Užimtumas:*

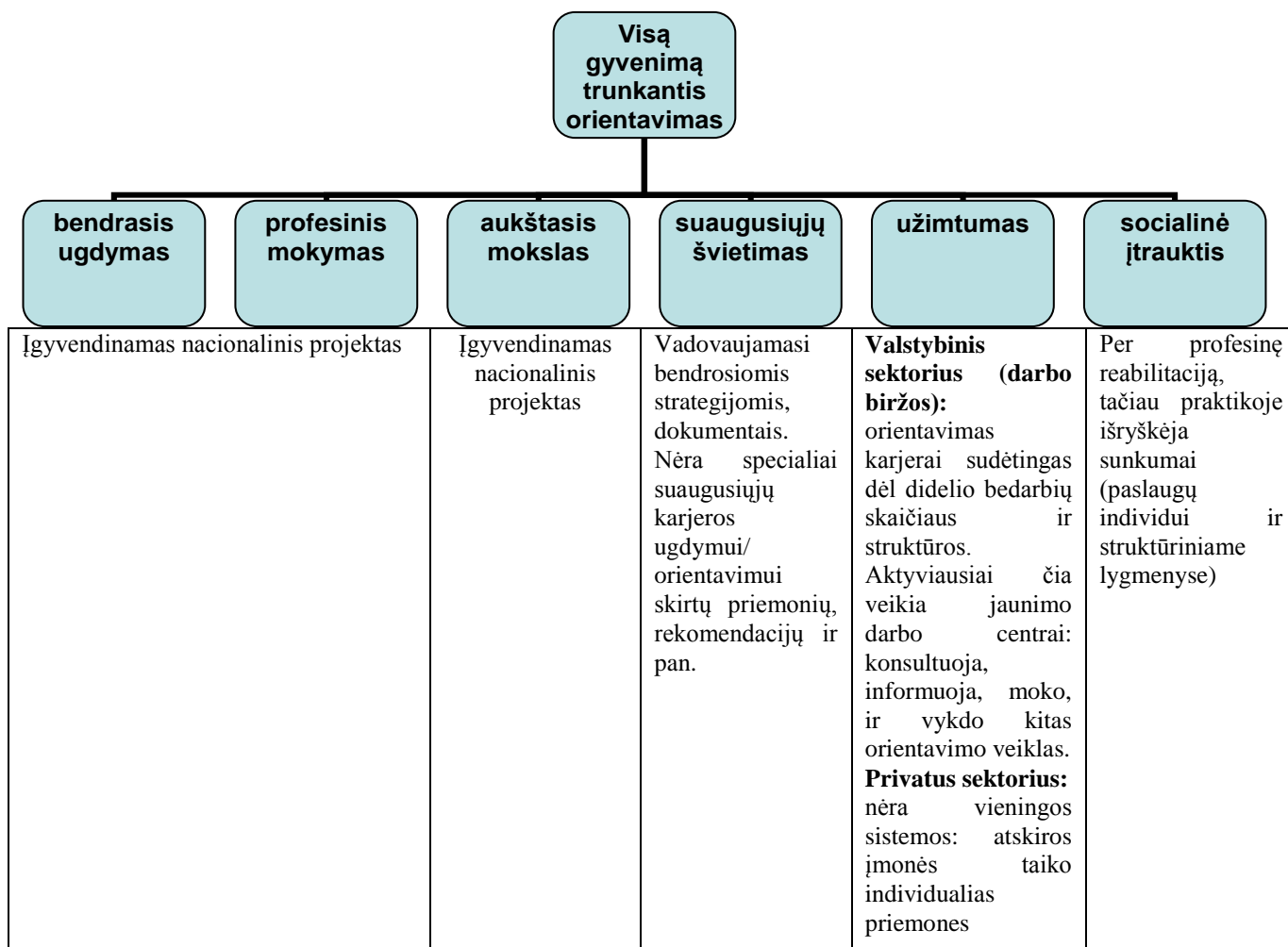
*Valstybinis sektorius (darbo biržos):* orientavimas karjerai sudėtingas dėl didelio bedarbių skaičiaus ir struktūros. Tam tikroms grupėms (pvz., ilgalaikiams bedarbiams, žemos kvalifikacijos ar neturintiems kvalifikacijos asmenims ir kt.) reikalingos specifinės priemonės, paslaugos, o tai reikalauja didelių išteklių ir sunkina paslaugų teikimą. Aktyviausiai čia veikia jaunimo darbo centrai: konsultuoja, informuoja, moko ir teikia kitas reikalingas paslaugas.

*Privatus sektorius:* įmonės taiko individualias priemones. Verslo įmonės aktyviai vykdo savo darbuotojų kompetencijų ugdymą kintančiomis rinkos sąlygomis.

*Socialinė įtrauktis:*

Karjeros valdymo kompetencijų ugdymas ir profesinis orientavimas daugiausia vyksta per profesinę rehabilitaciją, tačiau praktikoje išryškėja sunkumai (paslaugų individui ir struktūriniame lygmenyse).

Esminiai aspektai, apibūdinantys karjeros valdymo kompetencijų ugdymo situaciją Lietuvoje visą gyvenimą trunkančio orientavimo perspektyvoje, pateikti 2 paveikslėlyje.



2 pav. Karjeros valdymo kompetencijų ugdymo situacija Lietuvoje visą gyvenimą trunkančio orientavimo perspektyvoje

Žvelgiant į orientavimo karjerai sistemą iš visą gyvenimą trunkančio orientavimo perspektyvos, dabartinė situacija Lietuvoje karjeros valdymo kompetencijų ugdymo požiūriu kelia šiuos svarbiausius klausimus:

- Ar pakankamas bendradarbiavimas tarp atskirų sričių (sektorių), kalbant tiek apie atskiras švietimo lygmens sritis, tiek apie visų aptariamų sričių (sektorių) tarpusavio santykį?
- Ar užtikrintas orientavimo karjerai paslaugų tęstinumas tame pačiame ir kituose lygmenyse?
- Kas turėtų užtikrinti karjeros valdymo kompetencijų ugdymo/orientavimo karjerai koordinavimą visų sričių (sektorių) atžvilgiu?
- Ar paslaugų teikimas numatytas visoms vartotojų grupėms?
- Ar įtraukiamos visos suinteresuotos pusės?
- Ar užtikrinami išteklių reikalingi tinkamam paslaugų teikimui?
- Ar pakankama stebėsenos sistema?

Igyvendinami nacionaliniai projektai rodo didelius teigiamus pokyčius orientavimo karjerai srityje švietimo sistemos lygmenyje.



Kartu reikia pažymėti, kad orientavimo paslaugos aktyviai teikiamos praktiškų lygmenyje (profesinio informavimo taškų; darbo biržų jaunimo darbo centrų ir kt.): su turimais ištekliais ir galimybėmis, didelė jų dalis rūpinasi teikiamų paslaugų kokybe, intensyviai tobulina teikiamas paslaugas, bendradarbiauja tarpusavyje, keičiasi informacija, gerą patirtimi ir metodinėmis priemonėmis.

### 3. Ar Lietuvai reikalinga nacionalinė karjeros valdymo kompetencijų koncepcija ir kodėl?

2011 m. spalio 20-21 d. renginio diskusijų metu vienareikšmiškai išsakyta pozicija, kad nacionalinė karjeros valdymo kompetencijų koncepcija Lietuvai gyvybiškai būtina, nes ji sudarytų prielaidas ir suteiktų pagrindą spręsti esminius orientavimo karjerai klausimus, išvardintus toliau šiame dokumente.

Pirmiausia, koncepcija pasitarnautų kaip *bendras modelis*, kuris reikalingas ir kaip darbo įrankis, ir kaip atskaitos taškas. Nacionalinė karjeros valdymo kompetencijų koncepcija suteiktų pagrindą nacionalinei veiksmų strategijai rengti, padėtų užtikrinti sistemiskumą, tęstinumą, apibrėžti aiškias funkcijas specialisto ir institucijų lygmenyje.

Svarbiausios temos ir klausimai, kuriuos ši nacionalinė koncepcija kaip bendras modelis padėtų plėtoti ir spręsti, yra:

#### *Koncepciniu požiūriu:*

- *vieninga terminologija*. Dabar egzistuojantis skirtingas sąvokų apibrėžimas ir iš to sekantis nesusikalbėjimas trukdo susitarti dėl efektyvaus bendro veiksmų plano, kuriame būtų įtrauktos visos suinteresuotos pusės. Svarbu apibrėžti sąvokas ir pasiekti bendrą sutarimą dėl jų;
- *bendras susitarimas*, ką mes ugdome, apimant pačią karjeros valdymo kompetencijų koncepciją ir šių kompetencijų ugdymo bei atitinkamų paslaugų organizavimo ir teikimo procesą;
- *vienodas supratimas* politikos kūrėjų ir praktiškų lygmenyje;
- *bendras vardiklis*, bendras matas. Patvirtinta nacionalinė karjeros valdymo kompetencijų koncepcija pasitarnautų kaip atskaitos taškas diegiant ir tobulinant orientavimo karjerai sistemą bei teikiant paslaugas visų grupių klientams.

#### *Orientavimo karjerai sistemos organizavimo ir įgyvendinimo požiūriu:*

- *prieinamumas*. Kokybiškos orientavimo karjerai paslaugos turėtų būti prieinamos visoms grupėms bet kuriuo gyvenimo momentu, nepriklausomai nuo jų gyvenamos vietos, socialinės padėties ir kitų veiksnių;
- *kokybė*. Klientams turėtų būti užtikrintos kokybiškos orientavimo karjerai paslaugos, o orientavimo karjerai sistema turėtų padėti efektyviai siekti nacionalinių tikslų;
- *ištekliai, kvalifikacija*. Nacionalinė karjeros valdymo kompetencijų koncepcija reikalinga siekiant įvertinti turimus ir reikalingus išteklius (materialius ir metodinius, įskaitant specialistų kvalifikacijos įgijimo ir tobulinimo galimybes);
- *stebėseną, matavimo mechanizmus*. Nacionalinė karjeros valdymo kompetencijų koncepcija padėtų apibrėžti stebėsenos kriterijus bei matavimo mechanizmus kokybei užtikrinti;
- *nacionalinis koordinavimas*. Nacionalinė karjeros valdymo kompetencijų koncepcija sudarytų sąlygas nacionaliniam procesų koordinavimui.

*Visuomenės sąmoningumo požiūriu:*

- *supratingumas ir sąmoningumas.* Nacionalinė koncepcija pasitarnautų didinant visuomenės supratingumą ir sąmoningumą orientavimo karjerai svarbos ir įtakos požiūriu.

Kitaip tariant, nacionalinė karjeros valdymo kompetencijų koncepcija sudarytų pagrindą:

- bendroms, vieningoms sąvokoms ir sampratai;
- aiškumui ir supratingumui;
- orientavimo karjerai sistemos organizavimo ir įgyvendinimo technikos pasirinkimu;
- orientavimo karjerai sistemos realizavimui;
- karjeros valdymo kompetencijoms (kaip rezultatui).

#### 4. Kokia turėtų būti nacionalinė karjeros valdymo kompetencijų koncepcija: metodinė knyga ar sistema?

Kalbant apie nacionalinę karjeros valdymo kompetencijų koncepciją reikėtų kalbėti apie *karjeros valdymo kompetencijų sistemą*, nes nacionalinė karjeros valdymo kompetencijų sistema padėtų užtikrinti orientavimo karjerai efektyvumą visą gyvenimą trunkančio orientavimo perspektyvoje, sudarydama sąlygas:

- *vieningai terminologijai;*
- *koordinuotai sistemai* (reikalingas sisteminis požiūris, siekiant užtikrinti pasaulį teikimą visą gyvenimą);
- *lyderystei* (politiniame ir praktiniame lygmenyje). Nacionalinė sistema turi turėti savininką, vykdytojus, paruoštą veiksmų planą;
- *visų suinteresuotų pusių dalyvavimui* (paslaugų teikėjai ir gavėjai, tėvai, verslas ir kt.);
- *bendradarbiavimui.* Sektoriai turėtų papildyti vienas kitą, įskaitant ribinius, pereinamuosius laikotarpius (tame pačiame ir skirtinguose lygmenyse);
- *prieigai.* Paslaugų teikimas visoms grupėms bet kuriuo gyvenimo momentu nepriklausomai nuo gyvenamosios vietos, socialinės padėties ar kitų veiksnių;
- *kokybiškam rezultatui.* Svarbu ne tik teorinis apibrėžimas ar/ ir apibrėžimas dokumentuose bet ir infrastruktūra bei procesai, vertinimo procedūros. Svarbu, kad būtų sąsaja tarp dokumentų ir praktikos bei praktikoje įgytų įgūdžių, žinių, kompetencijų;
- *ištekliais* (įskaitant kvalifikaciją, įrankius specialistui);
- *stebėsenai.*

Šiuo metu nacionalinės karjeros valdymo kompetencijų sistemos įgyvendinimui aktualiausiai principais įvardinti:

- *Bendravimas ir bendradarbiavimas.* Svarbu pasirinkti tinkamiausius bendradarbiavimo modelius ir formas (pvz., švietimas ir verslas – ne ministerijose, bet per diskusijas, siekiant parengti mokymo programą, ir pan., pvz., apjungiant keturių grupių atstovus: tėvų, švietimo, verslo, valstybinių įdarbinimo tarnybų).
- *Prieinamumas.* Svarbu, kad paslaugos prieinamos ir centruose, ir regionuose, kaimuose.
- *Kokybė.* Svarbu, kad tiek centruose, tiek regionuose, kaimuose teikiamos paslaugos būtų vienodos kokybės.
- *Informavimas, informacijos sklaida.* Informavimas apie skirtingų sektorių veiklas, informacijos mainai ir sklaida turi vykti tiek tarp paslaugų teikėjų ir gavėjų, tiek įtraukiant suinteresuotas puses ir visuomenę.

- *Koordinavimas bei lyderystė.* Nacionalinė sistema turi turėti „šeimininką“, turi būti apibrėžtos aiškios vykdytojų, dalyvių ir suinteresuotų pusių funkcijos, atsakomybė, kompetencijų ribos bei atskaitomybė.

*Kodėl kalbant apie orientavimo sistemą švietimo sektoriui tenka ypatingas vaidmuo?*

Švietimo perspektyva įgyja ypatingą svarbą dėl šių veiksnių:

– ugdymas karjerai kaip švietimo/edukacinė veikla gali būti integruojamas į ugdymo turinį bendrojo ugdymo, profesinio mokymo, aukštojo mokslo lygmenyje, o taip pat suaugusiųjų švietime.

- pagrindinis ugdymas yra privalomas;
- bendrojo ugdymo lygmens auditorija labai imli;
- įdiegus efektyvią sistemą, nauja karta išaugs su kitokiu suvokimu.

Tai įpareigoja kalbėti apie ugdymo karjerai šiame lygmenyje:

- modelį;
- darbo metodus;
- priemones (įskaitant specialistų kvalifikaciją);
- stebėsenos mechanizmus.

## 5. Ko trūksta, kad nacionalinę karjeros valdymo kompetencijų sistemą turėtume Lietuvoje?

2011 m. spalio 20-21 d. renginio diskusijų dalyviai išskyrė šiuos opiausius klausimus:

- Problema – *skirtingas suvokimas*, samprata tarp skirtingų grupių atstovų, todėl kol nėra bendro suvokimo, sudėtinga imtis konkrečių veiksmų.
- Trūksta *vizijos, ilgalaikės perspektyvos*.
- Stokojame *sisteminio požiūrio*, neturime koordinuotos sistemos, kuri reikalinga tam, kad būtų užtikrintas paslaugų teikimas visą gyvenimą.
- Karjeros ugdymas turėtų būti *sisteminis mokyklose* – reikia bendro modelio kaip darbo įrankio.
- Nėra *lyderystės*. Nei politiniame, nei praktiniame lygmenyse. Turi būti institucija/organizacija/asocijuota struktūra, vienijanti skirtingus sektorius. Nacionalinė sistema turi turėti „savininką“, vykdytojus ir turėti paruoštą veiksmų planą.
- Tam tikroms visuomenės grupėms (pvz.: žemos kvalifikacijos ar nekvalifikuoti asmenys, ilgalaikiai bedarbiai, iškritusieji iš švietimo sistemos, socialinės atskirties ir rizikos grupės ir kt.) reikalingos *specialios paslaugos ir institucijos, kurios šias paslaugas teiktų*.
- Ne visos *suinteresuotos pusės* įtraukiamos į dabartinius veiksmus orientavimo srityje (pvz., suaugusieji, socialinės atskirties grupės ir kt. lieka nuošalyje). Diskusijoje, veiksmuose turėtų dalyvauti visos suinteresuotos pusės (mažiausiai iš šešių šiame dokumente išvardintų sričių).
- Nėra *stebėsenos kriterijų, matavimo mechanizmų*.
- Reikia surasti kitoje srityje *sėkmingai dirbantį forumą/ tarybą*, mechanizmą Lietuvoje, kurio pavyzdžiu būtų galima pasinaudoti.

## 6. Ką galime padaryti, kad tokią sistemą turėtume?

### *Prioritetiniai veiksmai ir klausimai:*

- Išgryninti nacionalinę karjeros valdymo kompetencijų koncepciją ir parengti kompetencijų aprašus. Koncepcija turėtų būti teisiškai reglamentuota ir numatytu žmogaus karjeros kompetencijų vystymą, institucijų atsakomybės sritis. Ši koncepcija ir jos pagrindu organizuota karjeros valdymo kompetencijų sistema turi turėti savininką, vykdytojus ir turėti paruoštą veiksmų planą.
- Nacionalinės karjeros valdymo kompetencijų sistemos funkcionavimą turėtų užtikrinti Vyriausybė. Visa vykdoma veikla turi būti vykdoma koordinuotai ir būti tęstinė.
- Parengti strategiją nacionalinei karjeros valdymo kompetencijų sistemai ir šios strategijos įgyvendinimo planą.
- Reikalinga nepriklausoma organizacija, kuri vienytų suinteresuotus dalyvius/sektorius, kuri teiktų pasiūlymus ir kuri užsiimtų švietėjiška veikla, praktikų poreikių nustatymu, įgyvendinimu ir lobizmu.
- Būtina atsižvelgti į nacionalinį kontekstą: švietimo, ugdymo tradicijas, kultūrinius, mentaliteto ypatumus, institucinę struktūrą, funkcijų pasiskirstymą, sociodemografinius ypatumus ir pan. Konteksto įvertinimas pasitarnautų efektyviausios taktikos, modelio pasirinkimui kuriant nacionalinę karjeros valdymo kompetencijų sistemą, nesvarbu, ar perkeliant užsienio šalies patirtį, ar kuriant savo modelį. Svarbu atlikti analizę, kas jau padaryta, ko mums reikia, ir koks turi būti tolimesnis vystymas.

## 7. Pasiūlymai ir rekomendacijos efektyvios sistemos diegimui ir palaikymui

*2011 m. spalio 20-21 d. renginio dalyviai, apibendrindami diskusijas ir išsakytas pozicijas pateikė tokius pasiūlymus bei rekomendacijas tolesniems veiksams:*

- *Išsigryninti terminologiją.* (Galimi iniciatoriai: LR Švietimo ir mokslo ministerija; vienas iš dviejų nacionalinių projektų. Tikslinga organizuoti darbo grupę terminologijos klausimams).
- *Atnaujinti Profesinio orientavimo tarybos veiklą, kuri galėtų būti koordinatorius valstybės mastu.* (Galimi iniciatoriai: LR Švietimo ir mokslo ministerija).
- *Skatinti karjeros specialistus burtis į asociaciją,* skatinti aktyvų bendradarbiavimą tarp praktikų, dalintis patirtimi. (Galimi iniciatoriai: Profesinio konsultavimo specialistų asociacijos steigėjai).
- *Turi būti patvirtinta Karjeros valdymo kompetencijų koncepcija.* (Galimi iniciatoriai: LR Švietimo ir mokslo ministerija).
- *Orientavimo karjerai partneriams ir suinteresuotų pusių atstovams svarbu pradėti aktyviai bendradarbiauti.* (2012 m. susitikimus inicijuos Euroguidance projektas. Vėliau svarbu susitarti, kad susitikimai būtų organizuojami suinteresuotų pusių rotacijos principu; tai pat aptarti ko-finansavimo klausimus).
- *Bendri projektai, renginiai, iniciatyvos.* (Galimi iniciatoriai: suinteresuotos pusės pagal poreikį ir galimybes).
- *Surasti platformą informacijos sklaidai, mainams tarp suinteresuotų pusių.* (Galimi iniciatoriai: Euroguidance projektas; Mokinių ugdymo karjerai interneto svetainės kūrėjai ir/ar administratoriai).
- *Prisidėti prie bendros pozityvios atmosferos kūrimo:*

- kviesti bendradarbiavimui ir įtraukti visas suinteresuotas puses (kviesti darbdavius į bendras diskusijas; informuoti trišalę tarybą; kreiptis į pramonės, amatų rūmus ir panašias organizacijas; įtraukti tėvus ir kt.);
  - informuoti ir šviesti visuomenę, pasinaudojant įvairiomis informavimo priemonėmis, taip plečiant bendraminčių ratą;
  - keistis informacija ir vykdyti sklaidą tarp pačių orientavimo karjerai institucijų, specialistų, visų suinteresuotų pusių;
  - pagal savo galimybes, ugdyti suvokimą ir bendrą supratimą apie orientavimo karjerai klausimus savoje aplinkoje.
- *Kelti orientavimo karjerai bei ugdymo karjerai klausimus nacionaliniu lygiu. Ministerijų, sprendimų priėmėjų lygmenyse vykstant aptarimams, konsultacijoms, diskusijoms, renginiams, pasiūlyti į darbotvarkes, programas įtraukti ir klausimus apie orientavimą karjerai bei ugdymą karjerai.*