

# KŪRINYS

## Tiriamasis darbas

### KARJEROS KOMPETENCIJŲ UGDYMAS LIETUVOJE

#### ĮVADAS

Kokybiškų visą gyvenimą trunkančio orientavimo (karjeros) paslaugų (angl. lifelong guidance)<sup>1</sup> sistema, kaip rodo Europoje ir kitose užsienio šalyse atlikti tyrimai<sup>2</sup>, kuria teigiamą pridėtinę vertę pasireiškiančią **asmens, organizacijos ir visuomenės** lygmenyse. Asmens lygmenyje šios paslaugos prisideda prie mokymosi ir darbo motyvacijos kūrimo, individualių interesų ir gabumų realizacijos, geresnių mokymosi rezultatų, sėkmingo perėjimo iš vieno mokymosi lygmens į kitą ar įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, jos taip pat padeda atitikti organizacijų poreikius, įgyti konkrečioje darbo vietoje ir darbo rinkoje reikalingą kvalifikaciją, visuomenės lygmenyje orientavimo (karjeros) paslaugos padeda sumažinti nuostolius, atsirandančius dėl asmenų neveikimo (nesimokymo ar bedarbystės) periodų bei padidinti darbuotojų produktyvumą.

Orientavimo (karjeros) paslaugų kuriama nauda gali būti apibrėžiama per **švietimo, užimtumo ir socialinį** aspektus. Švietimo aspektu šios paslaugos padeda sumažinti iškritimą iš švietimo įstaigų ir asmenų neįgijusių išsilavinimo ar kvalifikacijos skaičių, užimtumo aspektu jos pagerina asmenų įsidarbinamumą, socialiniu aspektu jos padidina socialinį asmens mobilumą ir socialinę įtrauktį.

Apibendrinant turimą įrodomąją bazę, teigiama, kad sėkmingam orientavimo (karjeros) paslaugų sistemos funkcionavimui, svarbūs šie aspektai:

- paslaugos turėtų būti prieinamos visiems asmenis visais jų gyvenimo laikotarpiais ir atitinkančios individualius poreikius;
- paslaugos labiausiai veiksmingos, kai remiasi platesne asmens, gaunančio paslaugą, patirtimi;
- geriausią poveikį turi kelių orientavimo (karjeros) paslaugų derinimas, taip pat – kai jos papildomos kitomis susijusiomis paslaugomis (pvz., teikiama socialinė, švietimo pagalba);

---

<sup>1</sup> Nors Europos Sąjungos teisės aktuose yra pabrėžiamas visą gyvenimo teikiamų (angl. lifelong) paslaugų aspektas, šiame tiriamajame darbe (išskyrus galiojančių dokumentų ar kitų kūrinių pavadinimus) bus vartojama orientavimo (**karjeros paslaugų** sąvoka. Lietuvos teisės aktuose šios paslaugos vadinamos **profesinio orientavimo paslaugomis**, paaiškinimuose, siekiant pabrėžti karjeros aspektą – profesinio orientavimo (**karjeros**) paslaugomis.

<sup>2</sup> Guide for the evidence base in lifelong guidance (draft). ELGPN, 2013.

- labai svarbus orientavimo (karjeros) paslaugas teikiančių specialistų tinkamas parengimas;
- svarbu nuolat rūpintis orientavimo (karjeros) paslaugų kokybe, jos vertinimu ir nuolatiniu tobulinimu.

Gali būti teikiamos įvairios orientavimo (karjeros) paslaugos – informavimas, konsultavimas, įdarbinimas, ugdymas karjerai, tačiau būtent pastaroji paslauga tiesiogiai skirta **karjeros valdymo kompetencijoms**<sup>3</sup> ugdyti. Svarbu pažymėti, kad būtent šių kompetencijų ugdymas apibrėžiamas kaip esminis sėkmingos orientavimo (karjeros) paslaugų sistemos aspektas ir tikslas, nes šios kompetencijos įgalina asmenis ir teikia jiems reikiamus resursus savarankiškai plėtoti savo karjerą.

Kadangi sprendimai, susiję su žmogaus karjera (mokymusi, darbu, saviraiška) priimami visą gyvenimą, karjeros valdymo kompetencijų ugdymas aktualus ne tik švietimo (jaunimo ir suaugusiųjų), bet ir kitiems – užimtumo ir socialinės politikos sritims. Karjeros valdymo kompetencijos padeda žmogui geriau suprasti savo gebėjimus, poreikius, susiorientuoti darbo rinkoje ir sėkmingai pasirinkti savo karjeros kelią.

Šio tiriamojo darbo **tikslas** – orientavimo (karjeros) paslaugų politikos Europoje ir Lietuvoje kontekste išnagrinėti Lietuvos situaciją ugdant karjeros kompetencijas švietimo, užimtumo, socialinės politikos ir kitose srityje, pateikti išvadas bei rekomendacijas politikams ir praktikams dėl ugdymo karjerai plėtros.

Tiriamąjį darbo įvade pateiksime jame vartojamų sąvokų išaiškinimus ir jų atitikmenis anglų kalba.

Pagrindinės vartojamos **sąvokos**:

**Karjera** – visą gyvenimą trunkanti asmeniui ir visuomenei reikšmingų asmens mokymosi, saviraiškos ir darbo patirčių seka (pagal Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašą, 2012) [12].

**Karjeros valdymo kompetencijos/karjeros kompetencijos** (angl. career management skills) – žinių, gebėjimų ir nuostatų apie save, mokymosi, saviraiškos ir darbo galimybes, karjeros sprendimų priėmimą, karjeros planavimą, derinimą su kitomis gyvenimo sritimis ir realizavimą visuma (pagal Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašą, 2012).<sup>4</sup>

**Karjeros plėtojimas** (angl. career development) – visą gyvenimą trunkantis procesas, kurio metu asmuo valdo savo mokymąsi, saviraišką ir darbą.

<sup>3</sup> Europos Sąjungos teisės aktuose dažniau vartojamos „karjeros **valdymo** kompetencijų“ sąvoka. Lietuvos – abi ir „karjeros kompetencijų“ sąvoka ir „karjeros valdymo kompetencijų“ sąvoka, kurios analogiškos savo turiniu ir abi bus naudojamos šiame darbe.

<sup>4</sup> Studentų karjeros valdymo paslaugų modelio apraše (2011) karjeros kompetencijos vadinamos „karjeros valdymo kompetencijomis“.

**Visą gyvenimą trunkantis orientavimas** (angl. lifelong guidance)<sup>5</sup> – veikla, padedanti asmenims bet kuriame gyvenimo etape priimti sprendimus dėl mokymosi, studijų ar darbo ir valdyti karjerą (pagal Europos Tarybos Rezoliuciją dėl geresnio visą gyvenimą trunkančio orientavimo integravimo į mokymosi visą gyvenimą strategijas, 2008) (angl. Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies) [29]. Analogiška Lietuvos kontekste vartojama sąvoka – **profesinis orientavimas**<sup>6</sup> – ji reiškia visumą ugdymo karjerai, profesinio informavimo ir profesinio konsultavimo (t. y. karjeros) paslaugų, kurių tikslas – padėti asmenims sąmoningai rinktis jiems tinkamas švietimo ir užimtumo galimybes, sudaryti sąlygas įgyti karjeros kompetencijų, aktyviai kurti savo karjerą (pagal Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašą, 2012).

**Ugdymas karjerai** (angl. career education) – kryptinga ugdymo(-si) veikla, skirta karjeros kompetencijoms įgyti (pagal Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašą, 2012).<sup>7</sup>

**Karjeros konsultavimas** – konsultanto ir konsultuojamojo sąveika, kurios tikslas – padėti konsultuojamajam pažinti save, spręsti karjeros problemas ir klausimus, susijusius su karjeros planavimu ir darbo paieška.<sup>8</sup>

**Karjeros informavimas** – tai informacijos apie karjeros galimybes rinkimo, analizės, sisteminimo ir teikimo procesas.<sup>9</sup>

## EUROPOS ORIENTAVIMO (KARJEROS) POLITIKOS KONTEKSTAS

Europos Sąjungoje orientavimo (karjeros) paslaugoms skiriamas didelis dėmesys. Poreikis plėtoti šias paslaugas yra įvardintas svarbiausiuose Europos Sąjungos (ES) politikos dokumentuose – Švietimo, užimtumo ir socialinės integracijos strategijose ir gairėse kaip savarankiška, taip pat kaip horizontali (t. y. integruota) kitų politikos sričių tema. Tarp šių strategijų galima paminėti: Europa 2020 (angl. Europe 2020), Švietimas ir mokymas 2020 (angl. Education and Training 2020), Jaunimo užimtumo paketas (angl. Youth Employment package) ir kt.

<sup>5</sup> ES teisės aktuose ir mokslinėje literatūroje taip pat vartojamos analogiškos sąvokos – „guidance“, „career guidance“, rečiau – „vocational guidance“.

<sup>6</sup> Kai kuriuose Lietuvos dokumentuose siekiant pabrėžti karjeros aspektą rašoma „**profesinio orientavimo (karjeros) paslaugos**“.

<sup>7</sup> Ugdymas karjerai apibrėžiamas kaip viena iš profesinio orientavimo paslaugų Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos apraše (Žin., 2012, Nr. 82-4284), tačiau kituose dokumentuose (pvz., Ugdymo karjerai modelis (2012), ESF projekte „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme“ „ugdymo karjerai“ sąvoka vartojama platesne reikšme, t. y. ji nurodo į visas karjeros paslaugas.

<sup>8</sup> LR švietimo įstatyme (Žin., 1991, Nr. 23-593; 2003, Nr. 63-2853; 2011, Nr. 38-1804), LR profesinio mokymo įstatyme (Žin., 1991, Nr. 23-593; 2011, Nr. 38-1804) ir Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos apraše (Žin., 2012, Nr. 82-4284) analogiškam reiškiniui apibrėžti vartojama sąvoka „profesinis konsultavimas“.

<sup>9</sup> LR švietimo įstatyme (Žin., 1991, Nr. 23-593; 2003, Nr. 63-2853; 2011, Nr. 38-1804), LR Profesinio mokymo (Žin., 1991, Nr. 23-593; 2011, Nr. 38-1804) ir Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos apraše (Žin., 2012, Nr. 82-4284) analogiškam reiškiniui apibrėžti vartojama sąvoka „profesinis informavimas“.

ES narės sutaria dėl to, kad orientavimo (karjeros) paslaugos turi būti prieinamos asmenims visą jų gyvenimą, taip pat pabrėžiama, kad asmeniui būtų sudarytos sąlygos įgyti kompetencijas valdyti asmeninę karjerą, kurios įgalina sėkmingai rinktis ir įgyvendinti mokymosi, studijų ir darbo galimybes.

Europos Taryba priėmė dvi rezoliucijas dėl orientavimo (karjeros) paslaugų: 2004 m. – dėl Europos politikos, sistemų ir praktikos stiprinimo visą gyvenimą trunkančio orientavimo srityje (angl. Council resolution on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe) [28] ir 2008 m. – dėl geresnio visą gyvenimą trunkančio orientavimo integravimo į mokymosi visą gyvenimą strategijas [29]. Abi šios rezoliucijos atspindi ES šalių susitarimą dėl orientavimo (karjeros) politikos ir sistemų atnaujinimo ir stiprinimo, jose ypatingas dėmesys skiriamas orientavimo (karjeros) paslaugų koordinavimui, jų prieinamumo ir kokybės užtikrinimui bei **karjeros valdymo kompetencijų ugdymui**.

Nemažai ES organizacijų, tokių kaip Europos profesinio mokymo plėtros centras (angl. European Centre for the Development of Vocational Training, CEDEFOP), Europos profesinio mokymo fondas (angl. European Training Foundation, ETF), Europos visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklas (angl. European Lifelong Guidance Policy network, ELGPN) ir kitų tarptautinių organizacijų, tokių kaip Tarptautinė ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (angl. Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) ir Tarptautinė švietimo ir profesinio orientavimo asociacija (angl. International Association for Educational and Vocational Guidance, IAEVG), leidinių yra skirti įvairiems orientavimo (karjeros) paslaugų politikos ir praktikos aspektams: parengtas Karjeros orientavimo vadovas politikams (2004) (angl. Career guidance: a handbook for policy makers, OECD) [31], Visą gyvenimą trunkančio orientavimo politika ir sistemos: Europos rekomendacinių priemonių taikymas (2005) (angl. Improving lifelong guidance policies and systems: Using common European reference tools, CEDEFOP) [33], Visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos plėtojimo priemonių rinkinys (2012) (angl. Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit, ELGPN) [41].

Nuo 2006 m. veikia Europos visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklas ELGPN – Europos šalių aljansas, kuris palaiko visą gyvenimą trunkantį orientavimą kaip švietimo taip ir darbo rinkos sektoriuje. ELGPN yra Europos Komisijos patariamoji struktūra, finansuojama iš ES Mokymosi visą gyvenimą programos. Nuo 2009 m. ELGPN skiria ypatingą dėmesį vienai iš keturių ES Tarybos rezoliucijoje dėl geresnio visą gyvenimą trunkančio orientavimo integravimo į mokymosi visą gyvenimą strategijas (2008 m.) įvardytų politikos krypčių – t. y. **karjeros valdymo kompetencijų ugdymui**. Šiai temai gvildinti buvo organizuotas atskiro ELGPN pogrupio darbas. 2012 m. parengtoje ELGPN publikacijoje – Visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos plėtojimo priemonių rinkinyje [41] – skelbiamos orientavimo (karjeros) paslaugų politikos

aktualijos karjeros valdymo kompetencijų srityje bei pateikiamos Karjeros valdymo kompetencijų plėtojimo gairės (angl. Guidelines for Career Management Skills Development). Pirmajame dokumente pateikiamas Politikos raidos, skatinančios karjeros valdymo kompetencijų taikymą, etapų aprašymas, kuriame aprašomos bendros karjeros valdymo kompetencijų plėtotės charakteristikos Europos valstybėse ir iliustruojamos atitinkamais pavyzdžiais. Gairės sudaro du galimi karjeros valdymo kompetencijų plėtojimo švietimo ir užimtumo srityje scenarijų aprašymai:

1. ugdymas karjerai kaip ugdomoji veikla, tiesiogiai skirta karjeros valdymo kompetencijoms plėtoti;
2. veikla, netiesiogiai skirta karjeros valdymo kompetencijoms plėtoti:
  - 2.1. mokymosi patirtis (formalus, savaiminis, neformalus mokymasis).
  - 2.2. karjeros paslaugos ir su jomis susijusi veikla .

Apibendrinant galima būtų teigti, kad ES karjeros orientavimo politikos kontekstas yra palankus orientavimo (karjeros) paslaugų tolimesniam plėtojimui, ypač ugdant piliečių karjeros valdymo kompetencijas.

## **LIETUVOS ORIENTAVIMO (KARJEROS) POLITIKOS KONTEKSTAS**

Lietuvoje orientavimo (karjeros) paslaugos yra reglamentuojamos pagrindiniuose švietimo teisės aktuose ir strateginiuose dokumentuose:

Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme (2009) [1] kaip viena iš švietimo pagalbos formų apibrėžiamas profesinis orientavimas. Jo 18 straipsnyje nustatyta, kad „Profesinio orientavimo paskirtis – profesinio informavimo, profesinio konsultavimo ir **ugdymo karjerai** priemonėmis padėti asmeniui rinktis jam tinkamą švietimą ir užimtumą, įgyti karjeros planavimo ir valdymo kompetencijas ir aktyviai kurti savo profesinę karjerą“.

Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas (2007) [2] profesinį orientavimą apibrėžia kaip profesinį informavimą ir konsultavimą apimančią procesą ir visos profesinio mokymo sistemos dalį.

Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas (2009) [3] nustato, kad Aukštoji mokykla privalo teikti studijuojantiems karjeros konsultacijas.

Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašas (2012) [12], patvirtintas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu, nustato profesinio orientavimo vykdymo bendrojo ugdymo mokyklose, profesinio mokymo įstaigose ir kitose švietimo įstaigose (išskyrus aukštąsias mokyklas), profesinio orientavimo centruose, darbo biržose ir kitose institucijose tvarką. Apraše **ugdymas karjerai** apibrėžiamas kaip prioritetinga profesinio orientavimo sritis.

Profesinio orientavimo strategija ir jos įgyvendinimo planas (2004) buvo skirti sukurti aplinką profesinio orientavimo sistemai. Dokumente apibrėžiama kokios paslaugos sudaro profesinį orientavimą (tarp jų minimas profesinis informavimas, profesinis konsultavimas, **profesinis švietimas**, asmeninio patarimo, įdarbinimo ir kitos paslaugos). Strategijoje taip pat pažymima profesinės karjeros planavimo svarba – **ugdymo karjerai** veikla.

Nacionalinėje pažangos programoje (2012) [7], Valstybinėje švietimo strategijoje 2003–2012 (2003) [5] ir Valstybinėje švietimo strategijoje 2013–2022 (2013) [6] pabrėžiama orientavimo (karjeros) paslaugų svarba. Pastarajame dokumente siekiant įgyvendinti vieną iš iškeltų tikslų „Garantuojant švietimo sistemos veiksmingumą sukurti paskatų ir vienodų sąlygų mokytis visą gyvenimą sistema, grįsta veiksminga pagalba atpažįstant save ir renkantis kelią veiklos pasaulyje, deranti su valstybiniu planavimu“ numatoma „**Sudaryti sąlygas asmenims savarankiškai valdyti karjerą** teikiant individualizuotą įvairių formų pagalbą realioje ir virtualioje aplinkoje, plečiant tam reikalingus gebėjimus ir galimybes, **ugdant svarbias kompetencijas**, formuojant gyvenimo kelio (karjeros) rinkimosi sąmoningumą bei ugdymosi tęstinumą“.

Orientavimo (karjeros) paslaugų plėtotei buvo aktyviai naudojama ESF parama pirmajame (2004–2006) ir antrajame (2007–2013) programavimo etape bei numatoma kaip viena iš prioritetinių krypčių naujame (2014–2020) ESF programavimo etape. Pirmajame etape ESF paramos kryptys buvo nustatytos vadovaujantis Profesinio orientavimo strategija (2004), o finansavimas buvo skirtas Švietimo ir mokslo ministerijai kartu su Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centru (nuo 2012 m. – Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centru) ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba (kuri egzistavo iki 2010 m.) įgyvendinant nacionalinį projektą „Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas“ ir Švietimo ir mokslo ministerijai kartu su Švietimo informacinių technologijų centru įgyvendinant nacionalinį projektą „Atviros informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistemos (AIKOS) sukūrimas ir plėtojimas“. Šiuose projektuose 2004–2008 m. buvo sukurti: normatyviniai dokumentai (pvz., Profesinio informavimo standartas, Profesinio konsultavimo standartas, Profesinio informavimo taškų bendrieji nuostatai, Profesinio informavimo taškų aprūpinimo informacine ir metodine medžiaga standartas, Profesijos konsultanto profesijos standartas, AIKOS aprašų standartas); 7 studijos (analizės, modeliai), skirtos apžvelgti geriausių užsienio šalių patirtį, situaciją Lietuvoje ir sudaryti pagrindą profesinio orientavimo paslaugų kūrimui; 8 mokymo programos ir 8 metodikos (pvz., Profesinio informavimo mokymo programa, **Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodika**, Profesinio konsultavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimo programa bei kt.); organizuoti 8 tipų mokymai, skirti tobulinti specialistų kvalifikaciją ( mokymuose dalyvavo virš 4600 asmenų –mokyklų specialistų ir darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybų (kurios egzistavo iki 2010 m.) specialistų); buvo sukurta AIKOS programinė įranga, 8000 AIKOS profesijų/kvalifikacijų/studijų ir

mokymo programų aprašų; dalyje bendrojo ugdymo mokyklų, profesinio mokymo įstaigų, bibliotekų ir darbo biržų įkurtas profesinio informavimo taškų PIT (skirtų daugiausiai profesinio informavimo paslaugoms tiekti) tinklas, PIT aprūpinti kompiuterine įranga bei kt.

Šiame ESF programavimo etape taip pat buvo finansuojami atskirų institucijų (švietimo institucijos, teritorinės darbo biržos, nevyriausybinės organizacijos, kt.) orientavimo (karjeros) paslaugoms skirti projektai, kurie buvo orientuoti į atskiroms tikslinėms grupėms skirtų programų ir produktų kūrimą – aukštųjų mokyklų studentams, bedarbiams, neįgaliesiems, socialinę atskirtį patiriantiems asmenims bei kt. Tarp šių projektų reikėtų paminėti: Vilniaus universiteto projektą „Profesinio ir karjeros orientavimo, informavimo ir konsultavimo paslaugų modernizavimas įdiegiant vieningą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo modelį kolegijose ir universitetuose“, Lietuvos žemės ūkio universiteto projektą „Efektyvus profesinės karjeros projektavimas“, Socialinių mokslų kolegijos projektą „Inovatyvūs karjeros konsultavimo modeliai – sėkmingos integracijos į darbo rinką skatinimo priemonė“, Kauno regione įgyvendintą Europos bendrijos iniciatyvos EQUAL projektą „ANGELAS“ neįgaliesiems, Kauno rajono švietimo centro projektą „Profesinio informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimas Kauno rajono švietimo įstaigose“.

Antrajame programavimo etape ESF paramos kryptims nustatyti buvo parengta Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa (2008), o finansavimas buvo skirtas penkiems nacionaliniams projektams, kuriuos 2010–2014 m. įgyvendina: Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras (projektas „Ugdymo karjerai ir stebėsenos modelių sukūrimas ir plėtra bendrajame lavinime ir profesiniame mokyme“ ir projektas „Ugdymo karjerai infrastruktūros bendrajame ugdyme ir profesiniame mokyme sukūrimas ir plėtra“), Švietimo informacinių technologijų centras (projektas „Atviros informavimo, konsultavimo, orientavimo sistemos (AIKOS) plėtotė“), Vilniaus universitetas kartu su 25 kitomis aukštosiomis mokyklomis bei Lietuvos pramoninkų konfederacija (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“ ir projektas „Ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos infrastruktūros aukštosiose mokyklose plėtotė“). Antrajame etape pagrindinis dėmesys buvo skirtas karjeros paslaugų perimamumui tarp skirtingų švietimo lygmenų (bendrojo ugdymo, profesinio mokymo, aukštojo mokslo) užtikrinti, specialioms **ugdymui karjerai skirtoms priemonėms** kurti, karjeros stebėsenai organizuoti. Šiuose projektuose toliau kuriamos orientavimo (karjeros) paslaugoms teikti reikalingos specialios priemonės tokios kaip: ugdymo karjerai modelis bendrojo ugdymo mokykloms ir profesinio mokymo įstaigoms, profesinio veiklinimo modelis, ugdymo karjerai programa mokiniams ir ugdymo karjerai programa studentams, studentų karjeros valdymo paslaugų modelis, studentų karjeros valdymo paslaugų srities kokybės gairės, karjeros

valdymo informacinės sistema, mokinių ugdymo karjerai informacinė sistema, tobulinamas AIKOS turinys ir funkcionalumas bei kt. Tobulinama mokyklose dirbančių karjeros specialistų (karjeros konsultantų, karjeros koordinatorių – mokyklų psichologų, socialinių pedagogų) ir su karjeros paslaugų teikimu susijusių specialistų – mokytojų, klasės vadovų, savivaldybių švietimo centrų darbuotojų kvalifikacija. Svarbu pažymėti, kad rengiant daugelį anksčiau minėtų projektų produktų buvo remiamasi pažangia ugdymo karjeros užsienio šalių patirtimi (pvz., rengiant Ugdymo karjerai modelį bendrojo ugdymo mokykloms ir profesinio mokymo įstaigoms ir Ugdymo karjerai programą mokiniams buvo remiamasi Austrijos, Suomijos ir Naujosios Zelandijos praktika, rengiant Studentų karjeros valdymo paslaugų srities kokybės gaires – Jungtinės karalystės, Olandijos ir kitų šalių patirtimi).

Šiame etape atskiras dėmesys buvo skirtas orientavimo (karjeros) paslaugų, teikiamų švietimo įstaigose stebėsenai vykdyti – stebėsenos modelių pagrindu sukurtos stebėsenos sistemos, kuriose pradėta rinkti duomenis pagal karjeros paslaugų (tarp jų ir ugdymo karjerai) konteksto, indėlio, proceso ir rezultato rodiklius. Apibendrinti duomenys leis įvertinti esamą orientavimo (karjeros) paslaugų teikimą ir numatyti jų tobulinimo sritis. Didžioji dalis ESF paramos šiame etape skirta orientavimo (karjeros) paslaugų teikimui mokiniams ir studentams. Naudojantis šia parama projekto įgyvendinimo laikotarpiu vien švietimo srityje paslaugas gaus virš 190 tūkstančių projekto dalyvių.

Užimtumo ir socialinės politikos srityje antrame programavimo etape taip pat atskiros institucijos gavo paramą įgyventi projektus, skirtus jaunimui ir suaugusiems, bedarbiams, socialinę atskirtį patiriantiems, neįgaliems asmenims. Stebima ryški tendencija įgyvendinant šiuos projektus akcentuoti ir kaip vieną iš tikslų kelti individualios karjeros planavimui ir įgyvendinimui, darbo paieškai ir įsitvirtinimui darbo rinkoje, verslumui, o taip pat ir **karjeros valdymui** skirtų kompetencijų ugdymą. Tarp šių projektų galima būtų paminėti: Lietuvos darbo biržos projektą jaunimui „Pasitikėk savimi“ ir “Tėvų globos netekusių vaikų praktinis profesinis orientavimas-konstruktivi projekcija į sėkmingą profesinę karjerą”, Kauno teritorinės darbo biržos projektą socialinę atskirtį patiriantiems asmenims „Renkuosi aš“, Socialinės integracijos centro projektą nesimokančiam ir nedirbančiam jaunimui „Jaunimo karjeros iniciatyvų integralus vystymas(-is). Atrask savyje save“, Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos projektą nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui “Savanorystė – pirmas žingsnis sėkmingos karjeros link” bei kt.

Apibendrinant galima būtų teigti, kad įgyvendinant 2007–2013 ESF periodo projektus išskirtinis dėmesys buvo skirtas **ugdymui karjerai**, taip pat kompetencijų, reikalingų planuojant ir įgyvendinant karjerą, ugdymui siekiant įsidarbinimo ar socialinės integracijos. Projektuose sukurta ir tebėra kuriama daugybė naudingos metodinės medžiagos, tačiau ji daugiausiai skirta besimokantiejiems (mokiniams ir studentams), bedarbiams (jaunimui ir suaugusiems), socialinę



atskirtį patiriančioms ar neįgalioms asmenims, tačiau kol kas **mažiau dėmesio skiriama suaugusiems dirbantiems asmenims bei ikimokyklinio amžiaus vaikams**. Taip pat kol kas nebuvo bandyta susisteminti parengtų priemonių, siekiant užtikrinti jų taikymą ir perimamumą skirtingose srityse.

Naudojantis naujo ESF programavimo etapo paramą numatoma skirti dėmesį orientavimo (karjeros) paslaugų plėtrai – pvz., numatoma teiki profesinio orientavimo (karjeros) paslaugas realioje ir virtualioje aplinkoje, plėtoti jas, orientuojantis į naujas tikslines grupes – suaugusiuosius bei nesimokantį ir nedirbantį jaunimą (Švietimo ir mokslo ministerija), paruošti ir įgyvendinti karjeros kompetencijų tobulinimo programą, organizuoti mokymus, naudojant šiuolaikines informacines technologijas specialistams, dirbantiems su jaunimu (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija), teikti jaunimo informavimo ir konsultavimo paslaugas, atsižvelgiant į konkrečios teritorijos (savivaldybės) specifiką bei kt.

Švietimo ir mokslo ministerijos užsakytoje Viešosios vadybos ir politikos instituto „Švietimo ir mokslo srities prioritetų 2014–2020 m. ES struktūrinės paramos programavimo laikotarpiui strateginio vertinimo“ galutinėje ataskaitoje (2013) [27] pažymima, kad „šiuo metu įgyvendinamų projektų siekiami rezultatai yra per maži norint sukurti vieningą sistemą, apimančią švietimo įstaigas, ugdymo karjerai paslaugų spektrą, užtikrinantį mokinio raidą visais jo ugdymo etapais“; pastebima, kad „2007–2013 m. programavimo laikotarpio intervencijomis kuriamos prielaidos palankesnių ir tinkamų sąlygų profesinio orientavimo sistemos plėtojimui atsiradimui, tačiau pasiekti rezultatai nebus pakankami kokybiško profesinio orientavimo (karjeros paslaugų) teikimo užtikrinimui“. Todėl ir ateinančiu programiniu laikotarpiu siūloma investuoti į veiksnius, nuo kurių priklauso profesinio orientavimo sistemos efektyvumas. Be jau anksčiau įvardytųjų dar siūloma: **gerinti prieinamumą prie profesinio orientavimo paslaugų, gerinti profesinio orientavimo srityje dirbančių specialistų (kurie neretai neturi specialaus išsilavinimo) kompetencijas bei stiprinti profesinio orientavimo paslaugų teikimo specialistų rengimą**. Taip pat greta diegiamos stebėsenos sistemos, siūloma **kurti ir profesinio orientavimo paslaugų kokybės vertinimo / įsivertinimo sistemą**, kuri padėtų nustatyti, ar teikiamos paslaugos atitinka individualius gyventojų ir visuomenės poreikius, kokie yra jų lūkesčiai ir pan. Ataskaitoje pabrėžiama būtinybė stiprinti dialogą su socialiniais partneriais tam, kad teikiant profesinio orientavimo paslaugas būtų pateikiama patikima ir aktuali informacija apie mokymosi galimybes bei sąlygas ir padėtų darbo rinkoje, taip pat – užtikrinti šių paslaugų šiuolaikišką techninį ir metodinį aprūpinimą bei informacijos patikimumą.

Įgyvendinant projektus vyrauja specialistų, kurie įtraukiami į orientavimo (karjeros) paslaugų teikimą atrankos pagal nustatytus kriterijus ir jų kvalifikacijos tobulinimo praktika (pvz., konsultavimo praktikos patirtis, patirtis organizuojant mokymus ir pan.). Dažniausiai tai –

trumpalaikiai kursai ar seminarai ir kompleksinės karjeros konsultantų rengimo programos (pvz., karjeros specialistų aukštųjų mokyklų karjeros centrams kvalifikacijos tobulinimo programa). Keliose aukštosiose mokyklose įgyvendinamos bakalauro ir magistro lygmens (edukologijos, pedagogikos studijų krypties) programos (pvz., Karjeros projektavimas, Ugdymo karjerai pedagogika, Karjera ir profesinis konsultavimas), kurių absolventai įgyja orientavimo (karjeros) paslaugų srities žinių ir kompetencijų. Tačiau kol kas nėra suformuota ir įgyvendinta aiški karjeros specialistų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo (taip pat ir ugdymo karjerai srityje) sistema. Praktikoje pasitaiko, kad nėra numatyta karjeros specialisto etato, kai kuriais atvejais (pvz., karjeros koordinatoriai mokyklose) orientavimo (karjeros) paslaugų teikimas reiškia pagrindines pareigas (pvz., mokyklų psichologo, socialinio pedagogo) papildančią veiklą ar funkciją.

Tenka pripažinti, kad didelę dalį šiuo metu skiriamo finansavimo orientavimo (karjeros) paslaugų sistemai sudaro ESF lėšos. Įgyvendinant Nacionalinę profesinio orientavimo švietimo sistemoje programą du trečdaliai visų lėšų skiriama profesinio orientavimo (karjeros) paslaugų mokiniams ir studentams teikimui. Kaip nurodoma Švietimo ir mokslo ministerijos užsakytoje BGI Consulting „Švietimo ir mokslo ministerijos administruojamų 2007–2013 metų veiksmų programų prioritetų ir juos įgyvendinančių ministerijos programų tarpinio vertinimo ataskaitoje“ (2011) [26]: viena iš Nacionalinės švietimo profesinio orientavimo švietimo sistemoje programos rėmuose įgyvendinamų projektų rizikų yra susijusi su juose teikiamų produktų, o ypač paslaugų tęstinumu, pvz., pasibaigus projektams ženkliai sumažės karjeros paslaugoms teikti skirtas finansavimas. **Siekiant užtikrinti tęstinumą turi būti įgyvendinti sisteminiai pokyčiai, išspręsti finansiniai, administravimo ir teisiniai karjeros paslaugų teikimo aspektai.**

Svarbu pažymėti, kad aukščiau minimose ataskaitose ir naujo ESF programavimo periodo planuose mažai nagrinėjamas atskirų paslaugų teikimo aspektas, t. y. pagal jas tik iš dalies galima būtų vertinti kokie pokyčiai reikalingi plėtojant konkrečiai tik ugdymo karjerai paslaugą. Be to, šios ataskaitos daugiausia aprėpia paslaugų plėtojamą švietimo srityje, mažai paliestos sąsajos su užimtumo ir socialinės politikos sritimis.

Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugos užimtumo srityje taip pat nustatomos ir Užimtumo rėmimo įstatyme (2008), o profesinio orientavimo (karjeros) paslaugų plėtotei skirtos atskiros priemonės naujoje LRV patvirtintoje Užimtumo didinimo 2014–2020 programoje (2013) [8], jos įgyvendinimo 2014–2020 tarpinstituciniame veiklos plane bei Lietuvos Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo veiksmų plane (2013) [20]. Įgyvendinant Užimtumo didinimo 2014–2020 programą numatoma: teikti profesinio orientavimo (karjeros) paslaugas (taip pat ir **ugdymą karjerai**) realioje ir virtualioje aplinkoje, plėtoti jas, orientuojantis į naujas tikslines grupes – suaugusiuosius bei nesimokantį ir nedirbantį jaunimą (Švietimo ir mokslo ministerija), organizuoti karjeros dienas ir mugės regionuose, įtraukiant ir supažindinant darbdavius ir konkrečių specialybių

atstovus su paklausiomis profesijomis, darbo rinkos situacija, prognozėmis ir įsidarbinimo galimybėmis (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija), paruošti ir įgyvendinti **karjeros kompetencijų tobulinimo programą**, organizuoti mokymus, naudojant šiuolaikines informacines technologijas specialistams, dirbantiems su jaunimu (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija) bei kt. Vykdam Lietuvos Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo veiksmų planą numatoma: **stiprinti aukštųjų mokyklų studentų sąmoningumą ugdant gebėjimus reikalingus savo karjerai savarankiškai kurti**, atsakingai valdyti ir įsitvirtinti nuolat kintančioje darbo rinkoje (Švietimo ir mokslo ministerija), **plėtoti profesinio orientavimo paslaugų tinklą** (Lietuvos darbo birža) bei kt.

Sekdami pažangiausių užsienio organizacijų pavyzdžiu, Lietuvos darbdaviai įgyvendina darbuotojų karjeros planavimą bei reikiamų kompetencijų ugdymą, bet dažniausiai tiek, kiek tai siejasi su organizacijos veiklos strategija ir numatytų tikslų įgyvendinimu, todėl ir karjeros valdymo (ugdymo) sistema – individuali, pritaikyta konkrečios organizacijos poreikiams, tikslams ir galimybėms. Socialiai atsakingi darbdaviai, esant būtinybei atleisti didesnę skaičių darbuotojų, organizuoja atleidžiamiesiems darbuotojams specialius „karjeros perorientavimo“ mokymus, kurie padeda darbuotojams lengviau prisitaikyti prie karjeros pokyčių, geriau suvokiant ir pritaikant savo gebėjimus ir kompetencijas kitose srityse. Siekdami pritraukti reikiamus specialistus, darbdaviai aktyviai dalyvauja aukštųjų mokyklų karjeros renginiuose bei vyriausybės įgyvendinamose programose (Parama pirmajam darbui, Jaunimo garantijų iniciatyva bei kt.). Vis daugiau darbdavių suvokia studentų praktikos svarbą jaunimo praktinių įgūdžių įgijimui ir sėkmingai įgyvendina studentų praktikos programas. Personalo valdymo profesionalų asociacija kartu su Lietuvos verslo darbdavių konfederacija 2013 m. pirmą kartą Lietuvoje organizavo „Studentų gerosios praktikos konkursą“ (konkurso partneriai: Švietimo ir mokslo ministerija, ISM Vadybos ir ekonomikos universitetas, dienraštis „Verslo žinios“, komunikacijos agentūra „IC Baltic“ ir „Soundest“), kurio tikslas – populiarinti studentų profesinę praktiką bei pristatyti jaunimui patraukliausias praktikos atlikimo vietas. Konkurso organizatoriai skatino jaunus žmones atsakingai ir apgalvotai rinktis įmonę, kurioje norima atlikti praktiką bei pažymėjo, kad įmonės taip pat turi skirti papildomą dėmesį aktyviems ir linkusiems tobulėti praktikantams. Kadangi ši iniciatyva buvo sėkminga, konkursą numatoma organizuoti ir toliau.

Pagrindinio ir vidurinio ugdymo programų bendruosiuose ugdymo planuose bei bendruosiuose profesinio mokymo planuose nustatoma kaip mokyklos gali įgyvendinti mokinių ugdymą karjerai. Mokymo įstaigoms suteikiamas didelis savarankiškumas ir laisvė organizuojant orientavimo (karjeros) paslaugas. Platesnis orientavimo (karjeros) paslaugų (taip pat ir **ugdymo karjerai**) įgyvendinimo aprašymas bendrojo ugdymo mokyklos ir profesinio mokymo įstaigos pateikiamas šiuose dokumentuose: Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų

mokinių ugdymo karjerai modelyje (2012) [22], Ugdymo karjerai programoje, skirtoje bendrojo ugdymo mokykloms ir profesinio mokymo įstaigoms (2014) [19]. Šioje programoje detaliai aprašomos karjeros kompetencijos, kurias turi įgyti mokinys atitinkamame mokymosi etape (žr. priedą Nr. 2). Studentų karjeros valdymo paslaugų modelio apraše (2011) [21] aprašytas šių paslaugų teikimas aukštosiose mokyklose. Studentų karjeros valdymo kompetencijų aprašymas pateikiamas priede Nr. 3.

Viena iš sėkmingai veikiančių orientavimo (karjeros) paslaugų sistemos sąlygų aprašomų ES ir Lietuvos strateginiuose dokumentuose – įvairių interesų grupių (karjeros politikos formuotojai, paslaugų teikėjai, paslaugų vartotojai, socialiniai partneriai bei kt.) dalyvavimas kuriant, įgyvendinant ir tobulinant orientavimo (karjeros) paslaugas.

Lietuvoje 2006 m. Švietimo ir mokslo ministerijos iniciatyva buvo sudaryta Profesinio orientavimo taryba, kurią sudarė visų profesinio orientavimo interesų grupių (ministerijų, švietimo įstaigų asociacijų, socialinių partnerių organizacijų ir jaunimo organizacijų) atstovai. Ši taryba buvo sudaryta įgyvendinant Profesinio orientavimo strategijos veiksmų planą vadovaujantis politikos kūrimo principu „nuo viršaus į apačią“ (angl. top down), bet, deja, jos veiklos palaikymui nebuvo skirtas pakankamas dėmesys. Taryba atskirai nenagrinėjo ugdymo karjerai klausimo.

2007 m. profesijos konsultantų iniciatyva buvo įsteigta profesinio orientavimo specialistų asociacija, jungianti teritoriniuose darbo rinkos mokymo ir konsultavimo centruose ir bendrojo ugdymo mokyklose dirbančius specialistus, tačiau ji nepradėjo aktyviai veikti karjeros paslaugų srityje. Asociacijos veiklai neigiamos įtakos turėjo 2010 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įvykdyta institucinė pertvarka, kurios pasėkoje nustojo veikti teritorinės Darbo rinkos mokymo tarnybos ir jų profesinio konsultavimo padaliniai. Asociacija nesiėmė iniciatyvų susijusių su orientavimo (karjeros) paslaugų sistemos ir turinio gerinimu. Nuo 2012 m. iš institucijų ir organizacijų susijusių su karjeros paslaugų teikimu pradėjo kilti iniciatyvos „nuo apačios į viršų“ (angl. bottom up). Švietimo mainų paramos fondo Euroguidance projektas (priklausantis europiniam Euroguidance tinklui, vienijančiam Euroguidance centrus 33 Europos erdvės šalyse), veikiantis kaip informacinių ir metodinių išteklių centras Lietuvos profesinio informavimo ir konsultavimo specialistams, nuolat organizuojantis jiems mokymo bei informacinius seminarus 2012 m. inicijavo ir organizavo du partnerių susitikimus, kuriuose dalyvavo įvairių institucijų ir organizacijų teikiančių orientavimo (karjeros) paslaugas ir kitų interesų grupių atstovai. Šiuose susitikimuose buvo aktyviai aptariama orientavimo, o ypač **karjeros valdymo kompetencijų ugdymo** tema bei buvo iškeltas bendrų karjeros valdymo kompetencijų gairių kūrimo poreikis. Taip pat Euroguidance projektas organizavo seminarus ir konferencijas, kurių metu supažindina su **karjeros valdymo kompetencijų ugdymui skirta metodologija bei metodine medžiaga** (pvz., 2008–2011 m. buvo pristatytas Šveicarijos „CH-Q – kompetencijų vertinimo ir pripažinimo

metodas“) bei aktyviai vykdo veiklas, skirtas ugdymo karjerai viešinimui (projekto internetiniame puslapyje <http://www.euroguidance.lt> skelbiami straipsniai, kitos publikacijos bei parengiami užsienio publikacijų šia tema vertimai į lietuvių kalbą ir pan.). Nuo 2013 m. Švietimo mainų paramos fondo administruojamas Euroguidance projektas inicijavo naują veiklą, kurios esmė – remti ugdymo karjerai ir profesinio orientavimo projektus. Įstaigų galimybės finansuoti su ugdymu karjerai siejamas veiklas neretai būna labai ribotos, todėl 2013 m. Švietimo mainų paramos fondas paskelbė kvietimą teikti paraiškas ugdymo karjerai ir profesinio orientavimo projektams ir gauti finansinę paramą iš Euroguidance projekto lėšų. Dalis lėšų buvo skiriama ir iš Švietimo mainų paramos fondo įgyvendinamo Europass projekto. Šis kvietimas buvo bene pirmoji tokio pobūdžio iniciatyva Lietuvoje. Teikti paraiškas kviestos įvairios institucijos, neribojant nei jų juridinio statuso, nei tikslinių grupių. Projektinių siūlymų turinys galėjo būti susijęs su renginių organizavimu, metodinių priemonių rengimu bei profesiniu veiklinimu. Kadangi iniciatyva įgyvendinama pirmą kartą, gautų paraiškų kiekis viršijo optimistiškiausius lūkesčius – buvo gautos 224 paraiškos, kuriomis iš viso buvo prašoma apie 1,8 milijono litų. Projektinių pasiūlymų turinys buvo labai įvairus – mokymai karjeros specialistams, metodinės ugdymo karjerai priemonės, įvairūs ugdymo karjerai renginiai mokymo įstaigose, edukacinės išvykos į darbo vietas. Dauguma projektų buvo numatyti ugdyti moksleivių karjeros valdymo kompetencijoms (daugiau kaip 150 paraiškų). Nors bendras kvietimo biudžetas leido finansuoti tik labai nedidelę dalį pateiktų paraiškų, suteikta finansinė parama padėjo tobulinti ugdymo karjerai praktiką Lietuvoje.

2013 m. gegužės mėn. karjeros konsultantai, teikiantys orientavimo (karjeros) paslaugas mokiniams bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose įkūrė profesinę sąjungą „Solidarumas“, o lapkričio mėn. – įsteigė Lietuvos karjeros specialistų asociaciją (<http://lksa.lt>). Asociacija vadovaujasi plačia karjeros samprata, jos misija siejama su kokybiškos ir veiksmingos karjeros paslaugų sistemos, kuri padėtų žmonėms sąmoningai kurti savo karjerą, kūrimu ir plėtojimu. Greta kitų veiklos sričių ir uždavinių Asociacija įvardija: Asociacija įvardija: nuolatinio karjeros specialistų profesinio tobulėjimo siekimą ir aktyvų skatinimą, profesionalaus **karjeros paslaugų turinio kūrimą ir tobulinimą**, bendradarbiavimą, informacijos ir gerųjų praktikų sklaidą.

Tiriamąjį darbo įvade buvo pateiktos nacionaliniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose bei ESF projektuose orientavimo (karjeros) paslaugas apibrėžiančios sąvokos, todėl, kad Lietuvos teisės aktuose pateikiamos sąvokos iš dalies yra prieštaringos ir nesudaro nusistovėjusios sąvokų sistemos: vis dar lieka skirtingo sąvokų apibrėžimo įstatymuose, juos įgyvendinančiuose teisės aktuose bei įvairiuose projektuose įgyvendinamuose modeliuose, traktavimo problema. Esminį skirtumą sudaro ugdymo karjerai apibrėžimas kaip atskiros orientavimo (karjeros) paslaugos (pvz., Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos apraše, 2012 [12]; Studentų karjeros valdymo paslaugų

modelio apraše, 2011 [21]) ir ugdymo karjerai apibrėžimas kaip visumos teikiamų orientavimo (karjeros) karjeros paslaugų (pvz., Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelyje, 2012 [22]; Ugdymo karjerai stebėsenos sistemos modelio apraše, 2012 [23]). Toks skirtumas gali sudaryti kliūtis ugdymo karjerai įgyvendinimo kokybei, taip pat turėti įtakos tęstinumui ir perimamumui tarp skirtingų sektorių.

Apibendrinant galima būtų teigti, kad Lietuvos orientavimo (karjeros) politikos kontekstas – egzistuojanti teisinė bazė, strateginiai dokumentai bei įvairių interesų grupių dalyvavimas – sudaro palankias sąlygas ugdymo karjerai paslaugos plėtočiai: ugdymas karjerai pradėtas plėtoti kaip savarankiška ir prioritetinga paslauga (švietimo srityje), orientuota į karjeros kompetencijų ugdymą; sukurtos ugdymo karjerai programos mokiniams ir studentams, orientavimo (karjeros) paslaugoms (taip pat ir karjeros kompetencijų ugdymui) aktyviai naudojama ESF parama švietimo, užimtumo ir socialinės politikos srityse; orientavimo (karjeros) paslaugų (taip pat ir ugdymui karjerai) plėtočiai skirtos veiklos numatytos naujausiuose strateginiuose planavimo dokumentuose; sukurti įrankiai karjeros paslaugų stebėsenai; organizuojami mokymai karjeros specialistų kvalifikacijai tobulinti; į paslaugų kūrimą ir teikimą įsitraukia vis daugiau interesų grupių; įkurta karjeros specialistus vienijanti asociacija bei kt. Tačiau praktikoje egzistuoja kliūtys, trukdančios ugdymo karjerai paslaugos plėtojimui: sąvokų painiava; trūksta kokybės vertinimo/įsivertinimo tyrimų ir sistemų, kurios padėtų nustatyti, ar teikiamos paslaugos atitinka individualius gyventojų ir visuomenės poreikius; išlieka aktualus karjeros specialistų rengimo, jų nuolatinio kvalifikacijos tobulinimo (taip pat ir ugdymo karjerai srityje) klausimas; vis dar nepakankamas socialinių partnerių dalyvavimas teikiant orientavimo (karjeros) paslaugas.

## **ESAMOS SITUACIJOS (STIPRYBIŲ, SILPNYBIŲ, GALIMYBIŲ IR GRĖSMIŲ) ANALIZĖ**

Esamos situacijos (stiprybių, silpnųjų, galimybių ir grėsmių) (SSGG) analizė paremta informacija išdėstyta šiame tiriamajame darbe bei Politikos raidos, skatinančios karjeros valdymo kompetencijų taikymą, etapų aprašymu, pateiktu ELGPN Orientavimo politikos plėtojimo priemonių rinkinyje (2012) (žr. priedą Nr. 4) bei 2013 m. rudenį atlikto orientavimo (karjeros) paslaugų referencinės grupės (toliau – referencinė grupė) apklausos rezultatais.

Politikos raidos, skatinančios karjeros valdymo kompetencijų taikymą, etapai analizuojami dviem aspektais: 1) ugdymas karjerai kaip mokymosi patirtis ar kita organizuota veikla ir 2) ugdymo karjerai rezultatų stebėseną ir vertinimą.

Vertinant ugdymo karjerai politiką Lietuvoje pirmuoju aspektu galima būtų pažymėti, kad: švietimo įstaigose – bendrojo ugdymo mokyklose, profesinio mokymo įstaigose ugdymas karjerai

vykdomas organizuotai, karjeros kompetencijų ugdymas integruojamas į bendrą ugdymo turinį, sukurta ugdymo karjerai programa, analogiška programa įgyvendinama aukštosiose mokyklose, karjeros specialistai, vedantys ugdymo karjerai pamokas ar seminarus dažniausiai būna apmokomi specialiuose kvalifikacijos tobulinimo kursuose, parengti modeliai (pvz., Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2012; Studentų karjeros valdymo paslaugų modelio aprašas, 2011), ugdymui karjerai sukurtos programos (pvz., Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo programą, 2013; Ugdymo karjerai programa skirta bendrojo ugdymo mokykloms ir profesinio mokymo įstaigoms, 2014) ir metodinės priemonės (pvz., Karjeros vadovas „Mokinio knyga“, Ugdymas karjerai „Mokytojo knyga“, Karjeros plano forma), siekiant ugdyti karjeros kompetencijas organizuojama įvairi veikla (ne vien seminarai, bet ir teminiai renginiai, patyriminis mokymas, stovyklos bei kt.).

Antruoju aspektu Lietuvoje taip pat stebima palanki situacija: pradėta vykdyti ugdymo karjerai stebėseną bendrojo ugdymo mokyklose ir profesinio mokymo įstaigose, yra ugdymo karjerai programos, kuriose karjeros kompetencijos apibrėžiamos kaip ugdymo karjerai veiklos rezultatas, pradėtos kurti karjeros kompetencijų vertinimo metodikos, kurios leis įvertinti individualią besimokančiųjų pažangą, sukurtos priemonės leidžiančios siekti geresnės karjeros paslaugų kokybės (taip pat ir ugdymo karjerai kokybės) – t. y. Studentų karjeros valdymo paslaugų srities kokybės gairės (2011), Kokybės užtikrinimo, teikiant konsultavimo karjerai paslaugas jaunimui vadovas (2008) [24] bei kt.

Greta karjeros paslaugas teikiančių institucijų veiklos ataskaitų, pradėtos vykdyti ugdymo karjerai stebėsenos, Lietuvoje atliekami pavieniai orientavimo (karjeros) paslaugų tyrimai (pvz., Karjeros koordinatorių kvalifikacijos tobulinimo poreikių tyrimas, Ugdymo karjerai paslaugų poreikio tyrimas), tačiau **trūksta sisteminių tyrimų skirtų orientavimo (karjeros) paslaugų (o taip pat ugdymo karjerai) poveikiui (sukuriamai pridėtinei vertei) matuoti.**

Lietuvoje Švietimo ir mokslo ministerijai kartu su Švietimo mainų paramos fondu dalyvaujant ELGPN projekte 2013–2014 m. pasirinkta toliau gvildinti karjeros valdymo kompetencijų plėtotės tema. Tuo tikslu savanoriškumo pagrindu 2013 m. buvo sudaryta referencinė grupė, kurią sudaro atstovai iš švietimo, užimtumo ir jaunimo organizacijų, tarp kurių kartu su Švietimo ir mokslo ministerija, Švietimo mainų paramos fondu svarbu paminėti Socialinės apsaugos ir darbo ministeriją, Ūkio ministeriją, Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centro (t. y. institucija Švietimo ir mokslo ministerijos įgaliota koordinuoti ir vykdyti mokinių profesinį orientavimą visoje šalyje) Ugdymo karjerai skyrių, Lietuvos darbo biržą, Vilniaus universitetą, Vilniaus kolegijos Karjeros centrą, Utenos kolegijos Karjeros centrą, Lietuvos moksleivių sąjungą, Vilniaus suaugusiųjų mokymo centrą, Personalo valdymo profesionalų asociaciją, VšĮ „SOPA“ (t. y. pelno nesiekianti organizacija teikianti įdarbinimo paslaugas asmenims iš įvairių socialinės

atskirties grupių) bei kt. Tapti referencinės grupės atstovais buvo kviečiamos institucijos ir organizacijos, kurios dalyvauja formuojant orientavimo (karjeros) paslaugų politiką, teikia arba dalyvauja teikiant įvairias karjeros paslaugas, atstovauja karjeros paslaugų vartotojams bei kt.

Siekiant išnagrinėti Lietuvos situaciją ugdant karjeros valdymo kompetencijas (strateginiai dokumentai, ES ar kitų fondų finansuojami projektai, kurie buvo vykdomi švietimo, užimtumo, socialinės politikos ir kitose srityse bei kt.) bei nustatyti plėtros sritis, susijusias su karjeros valdymo kompetencijų ugdymu buvo sudarytas klausimynas (žr. priedą Nr. 5), kurio pagrindą sudarė klausimynas naudotas rengiant ELGPN Orientavimo politikos plėtojimo priemonių rinkinyje [41] pateikiamas Karjeros valdymo kompetencijų plėtojimo gaires (2012 m.). Klausimyną sudarė 6 grupės klausimų, susijusių su atitinkamoje srityje taikomą ugdymo karjerai samprata, karjeros valdymo kompetencijų apibrėžimu bei jų ugdymo aspektais (pvz., ugdytojai, ugdytiniai, finansavimas, projektinė veikla), ugdymo karjerai sąsajomis su įvairiais strateginiais dokumentais ir programomis bei kt. Referencinės grupės atstovų taip pat buvo prašoma pateikti savo siūlymus bei komentarus.

Vertinant referencinės grupės atstovų pateiktus atsakymus į klausimyną galima būtų teigti, kad vadovaujantis ELGPN Karjeros valdymo kompetencijų plėtojimo gairių apibūdinimu Lietuvoje vienodai pasireiškia abu karjeros valdymo kompetencijų plėtojimo scenarijai: ugdymas karjerai kaip ugdomoji veikla, tiesiogiai skirta karjeros valdymo kompetencijoms plėtoti, ir veikla, netiesiogiai skirta karjeros valdymo kompetencijoms plėtoti (realizuojama per mokymosi patirtį (organizuojamus mokymus, seminarus) ir kitas karjeros paslaugas – informavimą, konsultavimą, motyvavimą, tarpininkavimą bei kt.).

Pirmas scenarijus daugiau būdingas švietimo įstaigoms, nes bendrojo ugdymo mokyklos, profesinio mokymo įstaigos ir auštosios mokyklos įpareigtos vykdyti ugdymą karjerai, tam skirti nuo 2010 m. vykdomi ES remiami projektai, kuriuose ne tik sukurtos mokinių ir studentų ugdymui karjerai skirtos gairės, ugdymo karjerai programos, bet ir metodinės priemonės. Šiai veiklai būdinga tai, kad ji yra ugdomojo pobūdžio, jos tikslas apibrėžiamas kaip skirtas būtent karjeros kompetencijoms ugdyti, ugdomos karjeros kompetencijos sudaro sistemą (pvz., karjeros kompetencijų matrica), kuriai būdingas raidos aspektas, jai skirta konkreti ugdymo principais parengta metodinė medžiaga, paskirti atskiri užsiėmimai (pamokos, paskaitos, seminarai), sudarantys nuoseklų kursą, sukurtos priemonės karjeros kompetencijoms fiksuoti ir vertinti.

Antras scenarijus paplitęs ir švietimo įstaigose ir užimtumo sektoriaus institucijose (pvz., teritorinėse darbo biržose), nevyriausybinėse organizacijose ir kitose institucijose ar organizacijose, teikiančiose konsultavimo ir mokymo paslaugas suaugusiems. Tokios veiklos pavyzdžiais gali būti seminarai, mokymai – t. y. organizuojama įvairios (paprastai neilgos) trukmės mokymosi patirtis, skirta ugdyti tam tikras kompetencijas, kurios pagal savo turinį gali sudaryti tam tikrus karjeros



kompetencijų komponentus (pvz., sprendimų priėmimas, savęs pažinimas, darbo paieškos ir mokymosi motyvacijos ugdymas bei kt.) arba glaudžiai susijusios su karjeros kompetencijomis (pvz., įsidarbinimo gebėjimų lavinimas, verslumo ugdymas, informacijos paieška ir valdymas, socialinė kompetencija – bendravimas, konfliktų valdymas, komandinis darbas, darbuotojų profesinių ir vadybinių kompetencijų, reikalingų sėkmingam darbo atlikimui naujose pareigose bei kt.). Praktikoje egzistuoja ir kitos įvairios paslaugos ir priemonės, kurios savo tikslais skiriasi nuo ugdymo karjerai, bet vis tik sutapatinašos su juo arba apibrėžiamos kaip prisidedančios prie karjeros kompetencijų ugdymo – t. y. konsultavimo paslaugos (pvz., profesinis konsultavimas grupėse arba individualiai), informavimo paslaugos (pvz., specialybių mugės, karjeros planavimo popietės, atvirų durų dienos, seminarai apie darbo rinką, profesinis veiklinimas bei kt.), asmenų motyvavimo ir aktyvinimo įsidarbinti arba mokytis priemonės.

Svarbu pažymėti, kad nors yra parengti švietimo ir užimtumo sričiai skirti teisės aktai (pvz., Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašas) ir yra aprašytos karjeros kompetencijų sistemos (žr. priedus Nr. 2–3), tačiau nėra vieningo visiems teikėjams veikiantiems skirtinguose sektoriuose priimtino karjeros paslaugų aprašymo, o karjeros paslaugų teikėjai naudojami skirtingomis sampratomis (pvz., ugdymas karjerai traktuojamas kaip profesinio orientavimo atitikmuo lygus visų karjeros paslaugų visumai), manoma, kad dauguma teikiamų karjeros paslaugų ir priemonių netiesiogiai prisideda prie karjeros kompetencijų ugdymo, nors pastarosios nebūna akcentuojamos ar apibrėžiamos kaip siekiamas šių paslaugų ir priemonių rezultatas. Iš dalies ignoruojamas **ugdomas ugdymo karjerai aspektas**, t. y. tai, kad ši paslauga turi būti grindžiama aiškia ugdymo/mokymo teorija, principais ir praktika, ugdymo/mokymosi rezultatų matavimu.

Būtų svarbu pažymėti, kad nepaisant pirmiau pateiktų pavyzdžių ugdymas karjerai orientuotas į karjeros kompetencijų ugdymą nėra vienodai suvokiama bei teikiama paslauga. Orientavimo (karjeros) paslaugų teikėjai organizuodami ugdymą karjerai labiau linkę naudoti projektuose parengtais nenormatyvinio pobūdžio dokumentais, nei patvirtintais teisės aktais (pvz., nenaudojama plati karjeros samprata pateikiama Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos apraše).

Referencinės grupės atstovų siūlymai dėl ugdymo karjerai plėtros daugiausia buvo susiję su orientavimo (karjeros) paslaugų politikos formuotojų ir vykdytojų veiksmų derinimo (apimant sąvokų derinimą) ir glaudesnio bendradarbiavimo tarp skirtingų institucijų poreikiu.

Esamos situacijos SSGG analizės ugdymo karjerai srityje rezultatai pavaizduoti 1 pav.

Stiprybės	Silpnybės
Sukurtos teisinės prielaidos orientavimo (karjeros) paslaugų (o taip pat ugdymo karjerai) plėtotei: šios paslaugos atsispindi	Vis dar nėra įtvirtinta vieninga karjeros paslaugų, taip pat ir ugdymo karjerai samprata tarp skirtingų sričių. Esminį

<p>įstatymuose, juos įgyvendinančiuose teisės aktuose, strateginiuose dokumentuose, į šių paslaugų kūrimą bei teikimą vis labiau įsitraukia platus interesų grupių ratas.</p> <p>Švietime ugdymas karjerai apibrėžiamas kaip prioritetinga orientavimo (karjeros) paslaugų sritis. Užimtumo ir socialinės politikos srityje organizuojamos veiklos orientuotos į asmens karjeros planavimą ir įgyvendinimą, įsidarbinimą, kvalifikacijos kėlimą ar socialinę integraciją.</p> <p>Yra sukurta daug orientavimo (karjeros) paslaugoms (taip pat ir ugdymui karjerai) skirtos metodinės medžiagos ir priemonių (pvz., Ugdymo karjerai programų, modelių, stebėsenos priemonių, kokybės užtikrinimo gairių bei kt.).</p> <p>Orientavimo (karjeros) paslaugoms (taip pat ir karjeros kompetencijų ugdymui) aktyviai naudojama ESF parama švietimo, užimtumo ir socialinės politikos srityse.</p> <p style="text-align: center;"><b>Galimybės</b></p>	<p>skirtumą sudaro ugdymo karjerai apibrėžimas kaip atskiros orientavimo (karjeros) paslaugos ir ugdymo karjerai apibrėžimas kaip visumos teikiamų profesinio orientavimo (karjeros) paslaugų.</p> <p>Sisteminiai karjeros kompetencijų aprašymai (kompetencijų matricos) taikomi tik švietimo sistemoje.</p> <p>Vis dar trūksta orientavimo (karjeros) paslaugų kokybės vertinimo/įsivertinimo sistemų ir tyrimų (taip pat ir karjeros kompetencijų vertinimo priemonių, kurios padėtų kurti individualius asmens poreikius atitinkančias mokymo programas)</p> <p>Didelė dalis orientavimo (karjeros) paslaugų finansavimo sudaro ESF lėšos, kas sudaro šių paslaugų tęstinumą riziką, jei nebus išspręsti atitinkami finansiniai, administravimo ir teisiniai karjeros paslaugų teikimo aspektai. Pasibaigus ESF projektams ženkliai sumažės karjeros paslaugoms teikti skirtas finansavimas</p> <p style="text-align: center;"><b>Grėsmės</b></p>
<p>Aktyviai naudoti bendradarbiavimo tarp įvairių orientavimo (karjeros) paslaugų interesų grupių teikiamas galimybės</p> <p>Sisteminių tyrimų skirtų orientavimo (karjeros) paslaugų (o taip pat ugdymo</p>	<p>Ugdymo karjerai sutapatinimas su visomis orientavimo (karjeros) paslaugomis</p> <p>Visiems vienodų ugdymo karjerai taisyklių ir priemonių taikymas neatsižvelgiant į</p>

<p>karjerai) poveikiui (sukuriamai pridėtinei vertei) matuoti atlikimas</p> <p>Ugdymo karjerai integracija su kitomis svarbių kompetencijų sritimis (pvz., verslumo ugdymu)</p>	<p>sektorius (pvz., švietimo ar užimtumo) specifika</p> <p>Orientavimo (karjeros) paslaugų (o taip pat ugdymo karjerai) griežtas segmentavimas arba perdėtas unifikavimas ir supaprastinimas</p>
---	--

Pav.1 Esamos situacijos (stiprybių, silpnybių, galimybių ir grėsmių) analizė ugdymo karjerai srityje.

## IŠVADOS

1. Europos Sąjungoje ir Lietuvoje sukurtos politinės prielaidos orientavimo (karjeros) paslaugų (o taip pat ugdymo karjerai) plėtotei: karjeros valdymo kompetencijų ugdymo svarba pabrėžiama Europos Tarybos rekomendacijose dėl orientavimo (karjeros) paslaugų ir įvardijama kaip esminė sėkmingai funkcionuojančių šių paslaugų sistemų sąlyga, orientavimo (karjeros) paslaugos taip pat atsispindi pagrindiniuose švietimo ir užimtumo įstatymuose, juos įgyvendinančiuose teisės aktuose nustatančiuose profesinio orientavimo vykdymo tvarką, strateginiuose dokumentuose skirtose švietimo sistemai plėtoti, gyventojų užimtumui didinti bei ESF struktūrinių fondų periodų prioritetams nustatyti. Siekiant tobulinti šias teises prielaidas būtų svarbu: siekti didesnės sukurtos teisinės bazės (tai pat ir sąvokų) ir ESF teikiamos paramos prioritetų ir planuojamų veiklų dermės tarp skirtingų – švietimo, užimtumo ir socialinės politikos sričių, užtikrinti, kad orientavimo (karjeros) paslaugos (taip at ir ugdymas karjerai) būtų prieinamos visoms tikslinėms grupėms (tai pat ir dirbantiems suaugusiems ir ikimokyklinio amžiaus vaikams), užtikrinti šių paslaugų tęstinumą, investuoti į orientavimo (karjeros) paslaugų kokybės vertinimo/įsivertinimo sistemas ir tyrimus, užtikrinti karjeros specialistų rengimo, jų nuolatinio kvalifikacijos tobulinimo sistemos įgyvendinimą (taip pat ir ugdymo karjerai srityje).

2. Lietuvoje paplitusi ugdymo karjerai praktika: remiantis geriausia užsienio šalių patirtimi parengtos ugdymo karjerai programos, karjeros valdymo kompetencijų sisteminiai aprašymai, ugdymas karjerai praktiškai organizuojamas mokyklose (taip pat integruojamas į ugdymo turinį), darbo biržose organizuojamos su ugdymu karjerai susijusios veiklos (įvairių karjerai aktualių kompetencijų ugdymas), įvairios institucijos švietimo, užimtumo ir socialinės politikos srityje orientavimo (karjeros) paslaugoms, karjeros kompetencijų ugdymui aktyviai naudoja ESF paramą. Tačiau, deja, dažnai šios veiklos įgyvendinamos atskirų projektų rėmuose, stokojama jų sistemiškumo, vientisumo, nėra skatinama dalintis sukurtais produktais ir kitais rezultatais. Siekiant tobulinti ugdymo karjerai praktiką būtų svarbu: organizuoti ugdymo karjerai

viešinimo veiklas (siekiant bendro supratimo tarp skirtingų sričių paslaugų teikėjų, paslaugos kokybės standartų atitikimo), dalintis ir skleisti gerąją praktiką (metodines priemones, programas bei kt.) tarp skirtingų sričių institucijų ir karjeros specialistų, aktyviau bendradarbiauti su socialiniais partneriais ir kitomis interesų grupėmis teikiant orientavimo (karjeros) paslaugas.

## **REKOMEDACIJOS**

1. Politiniame lygmenyje: ministerijoms, atsakingoms už orientavimo (karjeros) paslaugų politikos formavimą būtų svarbu:

- susitarti dėl šių paslaugų (taip pat ir ugdymo karjerai) apibrėžimo pagrindiniuose švietimo ir užimtumo įstatymuose dermės, išgryninti įstatymuose ir juos įgyvendinančiuose teisės aktuose orientavimo (karjeros) paslaugų tikslines grupes, atsakomybes sritis bei ugdymo karjerai sampratą – nustatyti sąsajas ir skirtumus tarp ugdymo karjerai ir kitų karjeros paslaugų (pvz., karjeros konsultavimo, karjeros informavimo) ir atskirų priemonių (pvz., įdarbinimo);

- organizuoti tarpinstitucinio komiteto (kurį sudarytų orientavimo (karjeros) paslaugų politikos įgyvendinančių ministerijų atstovai), skirto dermei tarp skirtingose srityse (švietimo, užimtumo ir socialinės politikos) planuojamų ir įgyvendinamų strategijų, programų, projektų ar kitų iniciatyvų, susijusių su orientavimo (karjeros) paslaugų (taip pat ir ugdymo karjerai) teikimu užtikrinti, veiklą;

- inicijuoti finansinių, administravimo ir teisinių klausimų, susijusių su orientavimo (karjeros) paslaugų tęstinumui ir kokybei užtikrinimu, karjeros specialistų rengimu ir jų kvalifikacijos tobulinimu sprendimą;

- planuojant naujo ESF programavimo periodo veiksmų programas daugiau akcentuoti atskirų orientavimo (karjeros) paslaugų teikimo aspektą, t. y. numatyti, kas konkrečiai bus daroma siekiant ugdyti karjeros kompetencijas;

- numatyti toliau stebėti, vertinti, analizuoti ugdymo karjerai paslaugos kokybę, rūpintis karjeros kompetencijų vertinimo įrankių kūrimu ir rengti priemones jų gerinimui;

2. Praktiniame lygmenyje: karjeros specialistus vienijančiai asociacijai būtų svarbu:

- inicijuoti karjeros kompetencijų sistemos (matricos), kuri galėtų būti taikoma skirtingų orientavimo (karjeros) paslaugų teikėjų visuose sektoriuose (švietimo, užimtumo, socialinės politikos bei kt.) kūrimą, viešinimą, skirtą ugdymo karjerai sampratos populiarinimui bei kt.;

- organizuoti orientavimo (karjeros) paslaugoms (taip pat ir ugdymui karjerai) skirtų metodinių priemonių ir kitų produktų, parengtų skirtingose institucijose, dalyvaujančiose

orientavimo (karjeros) paslaugų (taip pat ir ugdymo karjerai) teikime, sklaidą (pvz., parengti priemonių kompendiumą).

- ieškoti naujų veiksmingo bendradarbiavimo tarp visų interesų grupių (švietimo, užimtumo, socialinės politikos sektorių, orientavimo (karjeros) politikos formuotojų, paslaugų teikėjų ir jų vartotojų, socialinių partnerių bei kt.) formų, besiremiančių jau egzistuojančiais sėkmingo bendradarbiavimo pavyzdžiais.

#### **PRIEDAI:**

1. Literatūros sąrašas.
2. Ugdymo karjerai programos mokinių karjeros kompetencijos.
3. Studentų karjeros valdymo kompetencijos.
4. Politikos raidos, skatinančios karjeros valdymo kompetencijų taikymą, etapai.
5. Referencinės grupės apklausos anketa.

**LITERATŪROS SĄRAŠAS**

1. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (Žin., 1991, Nr. 23-593; 2003, Nr. 63-2853; 2011, Nr. 38-1804).
2. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas (Žin., 1997, Nr. 98-2478; 2007, Nr. 43-1627; 2009, Nr. 93-3973; 2011, Nr. 86-4140).
3. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas (Žin., 2009, Nr. 54-2140).
4. Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. liepos 4 d. nutarimas Nr. IX-1700 „Dėl Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 m. nuostatų“ (Žin., 2003, Nr. 71-3216).
5. Lietuvos Respublikos Seimo 2005 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. 82 „Dėl Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metais nuostatų įgyvendinimo programos patvirtinimo“ (Žin., 2005, Nr. 12-391; 2010, Nr. 8-363).
6. Lietuvos Respublikos Seimo 2013 m. gruodžio 23 d. nutarimas Nr. XII-745 „Dėl Valstybinės švietimo 2013–2020 m. strategijos patvirtinimo“ (Žin., 2013, Nr. 140-7095).
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. lapkričio 28 d. nutarimas Nr. 1482 „Dėl 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programos patvirtinimo“ (Žin., 2012, Nr. 144-7430).
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2013 m. rugsėjo 25 d. nutarimas Nr. 878 „Dėl Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programos patvirtinimo“ (Žin., 2012, Nr. 105-5154).
9. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. lapkričio 19 d. įsakymas Nr. ISAK-1635/A1-180 „Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo“ (Žin., 2004, Nr. 56-1955; 2006, Nr. 1-11).
10. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. kovo 23 d. įsakymas Nr. ISAK-415/A1-71 „Dėl profesinio orientavimo strategijos įgyvendinimo plano tvirtinimo“ (Žin., 2004, Nr. 56-1956).
11. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. gruodžio 3 d. įsakymas Nr. ISAK-2332 „Dėl nacionalinės profesinio orientavimo švietimo sistemoje programos patvirtinimo“ (Žin., 2008, Nr. 7-258; 2008, Nr. 143-5731; 2009, Nr. 42-1629; 2013, Nr. 74-3723).
12. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. liepos 4 d. įsakymas Nr. V-1090/A1-314 „Dėl profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (Žin., 2012, Nr. 82-4284).

13. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 3 d. įsakymas Nr. A1-227 „Dėl užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ (Žin., 2006, Nr. 88-3476).

14. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. liepos 15 d. įsakymas Nr. A1-341 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymo Nr. A1-499 „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ (Žin., 2010, Nr. 85-4471).

15. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. birželio 7 d. įsakymas Nr. V-1016 „Dėl 2011–2013 metų pagrindinio ir vidurinio ugdymo programų bendrųjų ugdymo planų patvirtinimo“ (Žin., 2011, Nr. 74-3561).

16. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2013 m. gegužės 27 d. įsakymas Nr. V-459 „Dėl 2013–2014 ir 2014–2015 mokslo metų pagrindinio ir vidurinio ugdymo programų bendrųjų ugdymo planų patvirtinimo“ (Žin., 2013, Nr. 58-2934).

17. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. liepos 13 d. įsakymas Nr. V-1264 „Dėl 2011-13 metų bendrųjų profesinio mokymo planų patvirtinimo“ (Žin., 2011, Nr. 93-4427).

18. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2013 m. birželio 28 d. įsakymas Nr. V-606 „Dėl 2013–2014 ir 2014–2015 mokslo metų bendrųjų profesinio mokymo planų patvirtinimo“ (Žin., 2013, Nr. 72-3619).

19. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2014 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. V-72 „Dėl Ugdymo karjerai programos patvirtinimo“.

20. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. gruodžio 16 d. įsakymas Nr. A1-692 „Dėl jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo plano patvirtinimo“ (Žin., 2013, Nr. 134-6863).

21. Studentų karjeros valdymo paslaugų modelio aprašas, 2011.

22. Bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2012.

23. Ugdymo karjerai stebėsenos sistemos modelio aprašas, 2012.

24. Kokybės užtikrinimo, teikiant konsultavimo karjerai paslaugas jaunimui vadovas, 2008.

25. Karjeros koordinatorių kvalifikacijos tobulinimo poreikių tyrimas, 2013.

26. Švietimo ir mokslo ministerijos administruojamų 2007–2013 metų veiksmų programų prioritetų ir juos įgyvendinančių ministerijos programų tarpinio vertinimo ataskaita. BGI Consulting, 2011.

27. Švietimo ir mokslo srities prioritetų 2014–2020 m. ES struktūrinės paramos programavimo laikotarpiui strateginio vertinimo galutinė ataskaita. Viešosios vadybos ir politikos institutas, 2013.
28. Europos Sąjungos Tarybos rezoliucija dėl Europos politikos, sistemų ir praktikos stiprinimo visą gyvenimą trunkančio orientavimo srityje, 2004 m. ([2004/9286/04](#)).
29. Europos Sąjungos Tarybos rezoliucija dėl geresnio orientavimo visą gyvenimą integravimo į švietimo ir mokymosi visą gyvenimą strategijas, 2008 m. lapkričio 21 d. ([2008/C319/02](#)).
30. Europos Komisija. Komisijos komunikatas. 2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija. Briuselis, 2010.
31. Career guidance: A handbook for policy makers. OECD (2004).
32. Career Guidance and Public Policy. Bridging the gap. OECD (2004).
33. Improving lifelong guidance policies and systems: Using common European reference tools. CEDEFOP (2005)
34. From policy to practice. A systemic change to lifelong guidance in Europe. CEDEFOP (2008).
35. Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe. CEDEFOP (2009).
36. Career guidance in EU neighbouring countries. ETF (2009).
37. Learning for Jobs. Chapter 3 Career guidance. OECD (2010).
38. Guiding at risk youth through learning to work. CEDEFOP (2010).
39. Visą gyvenimą trunkančio orientavimo veiklos kryptys: pažangos apžvalga 2008–2010 m. Europos visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklo darbo ataskaita. ŠMPF (2011).
40. Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects, CEDEFOP (2011).
41. ELGPN. Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit, 2012.
42. ELGPN Glossary, 2012.
43. ELGPN Concept Note No. 1. Flexicurity. Implications for Lifelong Career Guidance, 2012.
44. ELGPN Concept Note No. 2. Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst. The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Supply and Demand, 2012.
45. ELGPN Concept Note No. 3. Career Management Skills. Factors in Implementing Policy Successfully, 2012.
46. ELGPN Concept Note No. 4. The Youth Guarantee and Lifelong Guidance, 2013.



47. Guide for the evidence base in lifelong guidance (draft). ELGPN, 2013.
48. Visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos plėtra: karjeros valdymo kompetencijos. ŠMPF, 2013.

**UGDYMO KARJERAI PROGRAMOS MOKINIŲ KARJEROS KOMPETENCIJOS IR JŲ RAIDA<sup>10</sup>**

I lygis	II lygis	III lygis	IV lygis
pradinio ugdymo programos (1–4 klasių) mokiniai	pagrindinio ugdymo programos pirmosios dalies (5–8 klasių) mokiniai	pagrindinio ugdymo programos antrosios dalies (9–10 (I–II gimnazijos) klasių) ir profesinio mokymo programų, skirtų neturintiems pagrindinio išsilavinimo, mokiniai	vidurinio ugdymo programų (11–12 (III–IV gimnazijos) klasių) mokiniai, profesinio mokymo programų (išskyrus programų, skirtų neturintiems pagrindinio išsilavinimo) mokiniai
<b>1. SAVĖS PAŽINIMO SRITIS</b>			
1.1. Kompetencija pažinti ir priimti save – savo asmenybės ypatumus, asmenybę kaip visumą ir asmenybės ypatumų sąsajas su karjera			
Kompetencijos esmė:			
1.1.1. Suvokti savo asmenybės savitumą ir pažinti savo savybes bei pomėgius.	1.1.2. Pažinti savo savybes, gabumus, polinkius, vertybes ir svajones. Būti savimi, priimti ir kūrybingai realizuoti save.	1.1.3. Pažinti save – savo vertybes, savybes, gabumus, svajones, interesus, jų sąsajas su karjera, savo asmenybę kaip visumą. Būti savimi, priimti ir kūrybingai realizuoti save.	1.1.4. Pažinti save – savo asmenybės ypatumus (savybes, vertybes, gabumus, polinkius, interesus, kompetencijas), savo asmenybę kaip visumą ir asmenybės ypatumų sąsajas su karjera. Būti savimi, priimti save, vertinti ir kūrybingai realizuoti save.
Kompetencijos dalis: žinios ir supratimas			
1.1.1.1. Įvardyti savo svarbiausias savybes ir pomėgius. 1.1.1.2. Paaiškinti, kuo žmonės skiriasi vieni nuo kitų. 1.1.1.3. Pateikti paprastų pavyzdžių apie žmogaus dvasinį, psichinį ir fizinį asmenybės aspektus.	1.1.2.1. Įvardyti ir pavyzdžiais pagrįsti savo asmenybės ypatumus: savybes, vertybės, svajones, polinkius ir interesus, ryškėjančius gabumus. 1.1.2.2. Įvardyti stipriuosius ir keistinus savo asmenybės ypatumus. 1.1.2.3. Pateikti ir aptarti paprastus pavyzdžius apie žmogaus dvasinį, psichinį, ir fizinį asmenybės aspektus. 1.1.2.4. Apibūdinti svajonių, vertybių,	1.1.3.1. Gerai pažinti svarbius savo asmenybės ypatumus: savybes, vertybes, svajones, polinkius ir interesus, gabumus. 1.1.3.2. Įvardyti ir pavyzdžiais pagrįsti stipriuosius ir keistinus savo asmenybės ypatumus. 1.1.3.3. Apibūdinti žmogaus dvasinį, psichinį ir fizinį asmenybės aspektus. 1.1.3.4. Aptarti asmeninių savybių, vertybių, gabumų, svajonių įtaką gyvenimui ir karjerai.	1.1.4.1. Gerai įsisąmoninti svarbius savo asmenybės ypatumus: savybes, vertybes, svajones, polinkius ir interesus, gabumus ir kompetencijas, kitus svarbius ypatumus. 1.1.4.2. Įvardyti ir pavyzdžiais pagrįsti stipriuosius ir keistinus savo asmenybės ypatumus. 1.1.4.3. Apibūdinti žmogaus dvasinį, psichinį ir fizinį asmenybės aspektus ir jų kaitą žmogui bręstant. 1.1.4.4. Suprasti ir paaiškinti savo asmenybės ypatumų pažinimo, realaus ir teigiamo savęs vertinimo reikšmę

<sup>10</sup> Karjeros kompetencijų matrica paskelbta Ugdymo karjerai programoje, patvirtintoje Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2014 m. sausio d. įsakymas Nr. ISAK- „Dėl Ugdymo karjerai programos patvirtinimo“ (Žin., Nr. ).

	<p>interesų ir gabumų įvairovę ir jų įtaką gyvenimo kokybei.</p> <p>1.1.2.5. Diskutuoti, kokie asmenybės ypatumai svarbiausi pagrindinėse gyvenimo srityse.</p> <p>1.1.2.6. Nusakyti kelis pagrindinius savęs pažinimo būdus ir priemones.</p> <p>1.1.2.7. Įvardyti ir diskutuoti apie vidinius ir išorinius veiksnius, kurie padeda ar trukdo asmeniui pažinti save.</p> <p>1.1.2.8. Žinoti keletą savęs motyvavimo ir pasitikėjimo stiprinimo būdų.</p>	<p>1.1.3.5. Paaiškinti, kokie asmenybės ypatumai svarbiausi pagrindinėse gyvenimo srityse.</p> <p>1.1.3.6. Apibūdinti pagrindinius savęs pažinimo ir įsivertinimo būdus ir priemones (klausimų kėlimą, refleksiją, išbandymą, meditaciją, konsultavimąsi ir kt.).</p> <p>1.1.3.7. Įvardyti ir diskutuoti apie vidinius ir išorinius veiksnius, kurie padeda ar trukdo asmeniui pažinti save: valia, sveikata, pasitikėjimas, gebėjimas susikaupti, artimų žmonių išreiškiamas palaikymas arba nepalaikymas ir kt.</p> <p>1.1.3.8. Žinoti keletą savęs motyvavimo ir pasitikėjimo stiprinimo būdų.</p>	<p>savo gyvenimui ir karjerai.</p> <p>1.1.4.5. Paaiškinti ir įvairiais pavyzdžiais pagrįsti, kokie asmenybės ypatumai svarbiausi pagrindinėse gyvenimo srityse: asmeninio tobulėjimo, šeimos, darbinės veiklos, sveikatos, bendravimo ir kt.</p> <p>1.1.4.6. Suprasti ir paaiškinti pagrindinius savęs pažinimo ir įsivertinimo būdus ir priemones (klausimų kėlimą, refleksiją, išbandymą, konsultavimąsi, bendravimą, savęs tyrinėjimą iš skirtingų perspektyvų (realusis, idealusis, parodomasis, veidrodinis „aš“) ir kt.).</p> <p>1.1.4.7. Paaiškinti svarbiausius vidinius ir išorinius veiksnius, kurie padeda ar trukdo asmeniui pažinti ir priimti save: valia, sveikata, pasitikėjimas, gebėjimas susikaupti, artimų žmonių išreiškiamas palaikymas arba nepalaikymas ir kt.</p> <p>1.1.4.8. Paaiškinti, kaip veikia įvairūs savęs motyvavimo ir pasitikėjimo stiprinimo būdai.</p>
Kompetencijos dalis: gebėjimai			
<p>1.1.1.4. Padedant suaugusiesiems pradėti stebėti save – savo elgesį, mintis, emocijas, kūną.</p> <p>1.1.1.5. Užduoti sau klausimus: kas aš esu, koks aš esu?</p> <p>1.1.1.6. Pajusti ir aptarti su artimais žmonėmis situacijas, kuriose nesijaučiu natūraliai, savimi.</p>	<p>1.1.2.9. Stebėti ir tyrinėti save – savo elgesį, mintis, emocijas, kūną.</p> <p>1.1.2.10. Taikyti pagrindinius savęs pažinimo būdus ir priemones: Kelti ir ieškoti atsakymų į esminius klausimus: kas aš esu, koks aš esu, kokios mano svajonės?; Apmąstyti savo patirtį; Gauti grįžtamąjį ryšį iš artimų žmonių; Taikyti kitus sau patinkančius būdus.</p> <p>1.1.2.11. Stengtis įvairiose situacijose veikti sąmoningai suvokiant save ir aplinką.</p> <p>1.1.2.12. Pastebėti, apgalvoti ir pasitarti dėl atvejų, situacijų, kuriose nepriimu savęs ar atskirų savo savybių.</p>	<p>1.1.3.9. Stebėti ir tyrinėti save, savo asmenybės ypatumus įvairiose situacijose.</p> <p>1.1.3.10. Pasirinkti ir savarankiškai taikyti pagrindinius savęs pažinimo būdus ir priemones: Kelti ir ieškoti, brandinti atsakymus į esminius klausimus: kas aš esu, koks aš esu, kokia mano gyvenimo paskirtis, kokia gyvenimo prasmė?; Reflektuoti, analizuoti patirtį; Gauti grįžtamąjį ryšį iš artimų žmonių; Taikyti kitas sau priimtinas objektyvaus įsivertinimo priemones, technikas, įrankius.</p> <p>1.1.3.11. Įvairiose situacijose veikti sąmoningai suvokiant save ir aplinką.</p> <p>1.1.3.12. Pastebėti, apgalvoti ir imtis koreguoti savo požiūrį ir elgesį situacijose, kuriose nepriimu savęs ar atskirų savo savybių.</p>	<p>1.1.4.9. Sutelkti dėmesį ir stebėti, tyrinėti save, savo asmenybės ypatumus, jų pasireiškimą įvairiose situacijose ir aplinkose.</p> <p>1.1.4.10. Pasirinkti ir savarankiškai taikyti veiksmingus savęs pažinimo būdus ir priemones: Kelti ir ieškoti, brandinti atsakymus į esminius klausimus: kas aš esu, koks aš esu, kokia mano gyvenimo paskirtis, kokia gyvenimo prasmė?; Reflektuoti, analizuoti turimą patirtį; Susieti įvairius savo asmenybės ypatumus į visumą ir sudaryti savo asmenybės kaip visumos portretą, įvertinti jo kaitą; Gauti grįžtamąjį ryšį iš įvairių žmonių, konsultuotis; Tyrinėti savo asmenybės ypatumus išbandant juos įvairiose situacijose; Atsipalaiduoti ir pasitelkti vaizduotę siekiant save pažinti; Įsivertinti savo stipriąsias ir tobulintinas puses; Taikyti savęs pažinimui kitus veiksmingus būdus.</p> <p>1.1.4.11. Įvairiose situacijose sąmoningai veikti suvokiant save ir aplinką, reflektuoti ir analizuoti, ar veikiu pagal savo vertybes, siekius, gabumus.</p> <p>1.1.4.12. Pastebėti, analizuoti ir imtis koreguoti savo</p>

			požiūrį, elgesį ar savybes situacijose, kuriose nepriimu savęs ar atskirų savo savybių..
Kompetencijos dalis: nuostatos			
1.1.1.7. Domėtis savimi ir pripažinti savo asmenybės savitumą, sudėtingumą ir kaitą.	1.1.2.13. Pažinti ir tyrinėti save, savo kaitą. 1.2.4.14. Priimti save, vertinti save realiai ir teigiamai. 1.2.4.15. Tobulinti save. 1.1.4.16. Ugdyti savo refleksyvumą. 1.1.4.17. Gauti grįžtamąjį ryšį iš kitų.	1.1.3.13. Pažinti ir tyrinėti save, savo kaitą. 1.1.3.14. Priimti save, vertinti save realiai ir teigiamai. 1.1.3.15. Tobulinti save. 1.1.3.16. Ugdyti savo refleksyvumą. 1.1.3.17. Gauti grįžtamąjį ryšį iš kitų. 1.1.3.18. Drįsti realizuoti save. 1.1.3.19. Sieti savo asmenybės charakteristikas su karjeros sprendimais.	1.1.4.13. Pažinti ir tyrinėti save, savo kaitą. 1.1.4.14. Priimti save, vertinti save realiai ir teigiamai. 1.1.4.15. Tobulinti save. 1.1.4.16. Ugdyti savo refleksyvumą. 1.1.4.17. Gauti grįžtamąjį ryšį iš kitų. 1.1.4.18. Drįsti rizikuoti ir realizuoti save. 1.1.4.19. Sieti savo karjeros sprendimus su savo svajonėmis, savybėmis, vertybėmis, gabumais ir kt. 1.1.4.20. Pažinti ir taikyti geriausias darbo su savimi metodus.
1.2. Kompetencija pažinti socialinę aplinką, socialinius vaidmenis ir jų poveikį asmeninei karjerai.			
Kompetencijos esmė:			
1.2.1. Papasakoti apie savo artimiausią socialinę aplinką: šeimą, giminę, klasę, bendruomenę.	1.2.2. Pažinti socialinių ryšių įvairovę ir suprasti žmogaus socialinių vaidmenų kaitą gyvenime.	1.2.3. Svarstyti savo socialinės aplinkos ir socialinių vaidmenų poveikį karjeros sprendimams.	1.2.4. Pažinti ir sąmoningai vertinti socialinės aplinkos įtaką, esamus ir numatomus savo socialinius vaidmenis planuojant ir įgyvendinant karjerą.
Kompetencijos dalis: žinios ir supratimas			
1.2.1.1. Apibūdinti sąvokas „šeima“, „giminė“, „bendruomenė“. 1.2.1.2. Papasakoti apie savo šeimą, giminę, klasę, bendruomenę.	1.2.2.1. Apibūdinti savo socialinių ryšių įvairovę ir dinamiką. 1.2.2.2. Paaiškinti socialinių vaidmenų kaitą žmogaus gyvenime. 1.2.2.3. Pristatyti ir aptarti įvairių karjeros pavyzdžių iš savo aplinkos.	1.2.3.1. Apibūdinti artimiausios socialinės aplinkos įtaką pasaulio suvokimui ir karjeros sprendimams. 1.2.3.2. Paaiškinti, kodėl priimant karjeros sprendimus svarbu atsižvelgti į būsimus socialinius vaidmenis. 1.2.3.3. Pagrįsti bendradarbiavimo svarbą planuojant karjerą. 1.2.3.4. Pateikti sėkmingos karjeros pavyzdžių pagrindžiant savo nuomonę.	1.2.4.1. Apibūdinti artimiausios socialinės aplinkos (šeimoms, giminaičių, draugų ir kt.) įtaką gyvenimo ir karjeros sprendimams. 1.2.4.2. Paaiškinti tolimesnės socialinės aplinkos (pažįstamų, bendruomenės, visuomenės) įtaką karjeros pasirinkimams. 1.2.4.3. Įvardyti svarbius gyvenimo įvykius (šeimos sukūrimas, vaiko gimimas ir kt.), jų keliamus vaidmenų pokyčius ir paaiškinti, kaip šie socialiniai vaidmenys veikia karjerą. 1.2.4.4. Nusakyti bendradarbiavimo svarbą mokymosi ir darbo veiklos sėkmei. 1.2.4.5. Pristatyti ir paaiškinti, pateikti savo nuomonę apie įdomius žmonių gyvenimo, karjeros pavyzdžius iš savo aplinkos.
Kompetencijos dalis: gebėjimai			
1.2.1.3. Pastebėti ir	1.2.2.4. Nagrinėti savo socialinius	1.2.3.5. Pažinti savo artimiausią socialinę	1.2.4.6. Analizuoti savo artimąją ir tolimesnę socialinę

apgalvoti savo tėvų, giminaičių gyvenimo istorijas, klasės ir bendruomenės dabartį.	ryšius, nupiešti ryšių tinklą. 1.2.2.5. Pastebėti socialinės aplinkos įtaką savo pasaulio suvokimui, kasdienių ir karjeros sprendimų darymui. 1.2.2.6. Apibūdinti savo paties ir artimųjų socialinius vaidmenis. 1.2.2.7. Savęs pažinimui ir savo karjeros kūrimui į pagalbą pasitelkti išmintingus, pozityvius asmenis.	aplinką ir jos poveikį sau. 1.2.3.6. Įvertinti socialinės aplinkos įtaką savo pasaulio suvokimui, kasdienių ir karjeros sprendimų darymui. 1.2.3.7. Atsižvelgti į savo esamus ir būsimus socialinius vaidmenis, svarbius priimant karjeros sprendimus. 1.2.3.8. Savęs pažinimui ir savo karjeros kūrimui į pagalbą pasitelkti išmintingus asmenis. 1.2.3.9. Bendradarbiauti savo socialinėje aplinkoje planuojant asmeninę karjerą.	aplinką, socialinių ryšių pobūdį, įvairovę ir dinamiką. 1.2.4.7. Atpažinti ir kritiškai vertinti socialinės aplinkos įtaką savo pasaulio suvokimui, kasdienių ir karjeros sprendimų darymui. Atsispirti nepagrįstam spaudimui. 1.2.4.8. Analizuoti savo esamus ir numatyti būsimus socialinius vaidmenis bei su jais susijusius įsipareigojimus. 1.2.4.9. Analizuoti, kaip esami ir būsimi socialiniai vaidmenys riboja ir (arba) praplečia karjeros galimybes. 1.2.4.10. Savęs pažinimui ir savo karjeros kūrimui į pagalbą pasitelkti išmintingus asmenis. 1.2.4.11. Bendradarbiauti savo socialinėje aplinkoje, mokymosi grupėje ir tarp grupių kuriant asmeninę karjerą.
Kompetencijos dalis: nuostatos			
1.2.1.4. Pažinti savo artimiausią socialinę aplinką.	1.2.2.8. Pažinti socialinius ryšius, vaidmenis ir jų kaitą.	1.2.3.10. Pažinti artimiausios socialinės aplinkos ir socialinių vaidmenų įtaką priimamiems kasdieniams ir karjeros sprendimams.	1.2.4.12. Pažinti ir kritiškai vertinti socialinės aplinkos ir socialinių vaidmenų poveikį kasdieniams sprendimams ir karjerai. 1.2.4.13. Renkantis karjeros kelią kritiškai vertinti socialinius stereotipus (lyčių, amžiaus ir pan.) ir nebūti jų suvaržytam.
<b>2. KARJEROS GALIMYBIŲ PAŽINIMO SRITIS</b>			
<b>2.1. Kompetencija rasti ir veiksmingai naudoti karjeros informaciją.</b>			
Kompetencijos esmė:			
2.1.1. Naudotis įvairiais informacijos šaltiniais, susipažinti su darbo veiklų ir profesijų įvairove.	2.1.2. Naudotis įvairiais informacijos šaltiniais, rinkti ir sisteminti sau aktualią karjeros informaciją (apie darbus, profesijas, mokymosi galimybes ir kt.).	2.1.3. Rasti, analizuoti, sisteminti, vertinti ir planuojant karjerą naudotis aktuali karjeros informacija (apie savęs pažinimą, darbus, profesijas, mokymosi galimybes ir kt.).	2.1.4. Rasti, analizuoti, sisteminti, vertinti ir įgyvendinant karjerą naudotis aktuali karjeros informacija (apie savęs pažinimą, tobulinimąsi, darbus, profesijas, mokymosi, įsidarbinimo galimybes ir kt.).
Kompetencijos dalis: žinios ir supratimas			
2.1.1.1. Paaiškinti, kaip ieškoti informacijos internete ir bibliotekoje. 2.1.1.2. Apibūdinti informacijos šaltinius.	2.1.2.1. Paaiškinti, kaip ir kur rasti, sisteminti ir saugoti karjeros informaciją. 2.1.2.2. Apibūdinti ir palyginti įvairius karjeros informacijos šaltinius, jų patikimumą.	2.1.3.1. Paaiškinti, kur ir kaip rasti karjeros informaciją (apie savęs pažinimą, darbus, profesijas ir mokymosi galimybes). 2.1.3.2. Apibūdinti įvairius karjeros informacijos šaltinius, rūšis, informacijos paieškos ir tvarkymo būdus.	2.1.4.1. Paaiškinti, kur ir kaip ieškoti ir rasti informacijos apie savęs pažinimą ir tobulinimą, užimtumo sritis, darbus, profesijas, mokymosi formas ir kryptis, visų tipų mokymosi įstaigas, įsidarbinimo galimybes ir kitus aktualius karjeros klausimus. 2.1.4.2. Apibūdinti karjeros informacijos rūšis,

		2.1.3.3. Paaiškinti, kaip aktualią karjeros informaciją panaudoti planuojant karjerą.	informacijos paieškos, tvarkymo, sisteminimo ir atnaujinimo būdus. 2.1.4.3. Paaiškinti, kaip aktualią karjeros informaciją naudoti įgyvendinant karjerą.
Kompetencijos dalis: gebėjimai			
2.1.1.3. Naudojantis įvairiais šaltiniais surinkti informaciją apie dominančias veiklas ir profesijas.	2.1.2.3. Rasti ir susisteminti sau aktualią karjeros informaciją apie mokymosi ir darbo galimybes.	2.1.3.4. Naudojantis įvairiais informacijos rinkimo būdais rasti, analizuoti, sisteminti, kritiškai vertinti ir nuolat atnaujinti sau aktualią karjeros informaciją (apie savęs pažinimą, darbus, profesijas ir mokymosi galimybes ir kt.). 2.1.3.5. Panaudoti sau aktualią karjeros informaciją sudarant karjeros planą.	2.1.4.4. Naudojantis įvairiais informacijos rinkimo būdais rasti, analizuoti, sisteminti, kritiškai vertinti ir nuolat atnaujinti sau aktualią karjeros informaciją (apie savęs pažinimą ir tobulinimąsi, darbus, profesijas, mokymosi formas ir kryptis, visų tipų mokymosi įstaigas, įsidarbinimo galimybes, sąlygas ir kt.). 2.1.4.5. Pasinaudoti sau aktualia karjeros informacija įgyvendinant karjeros planą.
Kompetencijos dalis: nuostatos			
2.1.1.4. Tyrinėti veiklą įvairovę.	2.1.2.4. Domėtis veiklą įvairovę ir karjeros galimybėmis.	2.1.3.6. Domėtis aktualia karjeros informacija ir tikslingai panaudoti ją planuojant karjerą.	2.1.4.6. Domėtis aktualia karjeros informacija ir tikslingai panaudoti ją siekiant karjeros tikslų.
2.2. Kompetencija pažinti mokymosi visą gyvenimą galimybes			
Kompetencijos esmė:			
2.2.1. Papasakoti, kaip geriausiai sekasi mokyti.	2.2.2. Taikyti sau veiksmingus mokymosi būdus, paaiškinti nuolatinio mokymosi ir karjeros sėkmės ryšį.	2.2.3. Taikyti ir išbandyti įvairius veiksmingus mokymosi būdus, apibūdinti mokymosi visą gyvenimą galimybes ir susieti jas su savo asmenine vizija ar karjeros planu.	2.2.4. Pažinti mokymosi visą gyvenimą galimybių įvairovę ir pasirinkti sau veiksmingiausias mokymosi būdus.
Kompetencijos dalis: žinios ir supratimas			
2.2.1.1. Papasakoti, kaip aš mokausi. 2.2.1.2. Papasakoti apie individualų ir grupinį mokymąsi.	2.2.2.1. Apibūdinti jaunimui prieinamas formaliojo ir neformaliojo mokymosi galimybes. 2.2.2.2. Nusakyti įvairius mokymosi būdus ir metodus susiejant juos su asmeniniais planais. 2.2.2.3. Aptarti savo mokymosi stilių.	2.2.3.1. Apibūdinti plačią formaliojo ir neformaliojo mokymosi galimybių įvairovę. 2.2.3.2. Aptarti mokymosi visą gyvenimą būdus ir metodus, susieti juos su asmeniniais planais. 2.2.3.3. Apibūdinti savo mokymosi stilių, mokėjimo mokyti kompetenciją ir jų taikymo įvairiose mokymosi bei karjeros veiklose galimybes.	2.2.4.1. Apibūdinti ir paaiškinti plačią mokymosi visą gyvenimą galimybių ir būdų įvairovę. 2.2.4.2. Paaiškinti įvairius mokymosi visą gyvenimą būdus ir metodus, ypač tuos, kurie yra veiksmingiausi išbandyti asmeniškai ir susiję su asmeniniais karjeros planais. 2.2.4.3. Apibūdinti savo mokymosi stilių, ypatumus ir mokėjimo mokyti kompetenciją. 2.2.4.4. Pagrįsti mokymosi visą gyvenimą svarbą karjerai.
Kompetencijos dalis: gebėjimai			
2.2.1.3. Mokyti	2.2.2.4. Tyrinėti mokymosi visą	2.2.3.4. Tyrinėti įvairias mokymosi galimybes,	2.2.4.5. Tyrinėti mokymosi galimybių įvairovę.

individualiai ir grupėje.	gyvenimą pavyzdžius savo socialinėje aplinkoje. 2.2.2.5. Pasirinkti ir taikyti įvairius sau tinkamus mokymosi būdus.	įvertinti jas kuriant savo asmeninę viziją ar karjeros planą. 2.2.3.5. Nagrinėti savo mokymosi stilių ir pasirinkti sau tinkamus mokymosi būdus.	2.2.4.6. Pasirinkti ir taikyti sau tinkamus mokymosi būdus ir metodus, kurie padėtų veiksmingai tobulėti ir siekti išsikeltų tikslų.  2.2.4.7. Analizuoti savo mokymosi stilių ir numatyti jo taikymo galimybes tolesniuose karjeros etapuose. 2.2.4.8. Objektyviai vertinti, išbandyti ir sąmoningai pasirinkti sau tinkamas mokymosi galimybes, institucijas.
Kompetencijos dalis: nuostatos			
2.2.1.4. Jausti poreikį mokytis.	2.2.2.6. Jausti poreikį mokytis ir tobulėti. 2.2.2.7. Sieti mokymąsi su gyvenimo ir karjeros sėkme.	2.2.3.6. Jausti poreikį mokytis ir tobulėti. 2.2.3.7. Siekti pažinti save kaip besimokantįjį. 2.2.3.8. Pažinti ir praktiškai išbandyti plačią mokymosi galimybių įvairovę.	2.2.4.9. Jausti poreikį mokytis ir tobulėti pripažįstant tai kaip labai įdomų ir sėkmingai karjerai būtiną visą gyvenimą trunkantį procesą. 2.2.4.10. Pažinti ir praktiškai išbandyti plačią mokymosi galimybių įvairovę. 2.2.4.11. Pažinti save kaip besimokantįjį ir teigiamai vertinti savo mokymosi galimybes. 2.2.4.12. Pasinaudoti sau tinkamiausiomis mokymosi galimybėmis.
2.3. Kompetencija pažinti darbo pasaulio galimybes, įvairovę ir kaitą			
Kompetencijos esmė:			
2.3.1. Aptarti, ką ir kodėl žmonės dirba.	2.3.2. Pažinti pagrindinius darbus, profesijas, jų šeimas, darbų tipus ir bendrai domėtis darbo pasauliu.	2.3.3. Pažinti įvairius darbus, profesijas, darbų tipus, domėtis kaitos tendencijomis ir susieti tai su savo karjera.	2.3.4. Pažinti darbo pasaulio galimybes (įvairius darbus ir profesijas (ypač tas, kurios domina), jų tipus ir kt.), suprasti jo kaitos tendencijas ir tai susieti su savo karjera.
Kompetencijos dalis: žinios ir supratimas			
2.3.1.1. Papasakoti apie sau labiausiai patinkančias veiklas, darbus ir profesijas. 2.3.1.2. Nusakyti darbo paskirtį žmogaus ir visuomenės gyvenime. 2.3.1.3. Papasakoti apie savo šeimos narių ir artimųjų karjeras.	2.3.2.1. Išsamiai apibūdinti sau labiausiai patinkančius darbus, profesijas. 2.3.2.2. Aptarti darbo reikšmę žmogaus ir visuomenės gyvenime. 2.3.2.3. Papasakoti apie pagrindinius darbus, profesijas, jų tipus ir įvairovę. 2.3.2.4. Išnagrinėti savo šeimos narių ir artimųjų karjeras.	2.3.3.1. Ištyrinėti ir pristatyti įvairius sau patinkančius savanorystės, praktikų ar kt. būdu išbandytus darbus. 2.3.3.2. Nagrinėti darbo reikšmę ir paskirti žmogaus gyvenime. Suvokti galimybę dirbti mėgstamą arba nemėgstamą darbą, galimybę pasirinkti tarp savo svajonių darbo arba aplinkybių primesto darbo. 2.3.3.3. Apibūdinti darbų įvairovę ir jų tipus pagal darbo pobūdį, organizavimą, sudėtingumą ir ūkio sektorius. 2.3.3.4. Nusakyti darbo ir jo fizinės,	2.3.4.1. Išsamiai apibūdinti ir išnagrinėti įvairius sau patinkančius darbus (ne mažiau kaip 7) remiantis tiesiogine savo patirtimi, įgyta veiklinimo, praktikos ar kitu būdu ir bendraujant su atitinkamų profesijų atstovais. Paašškinti ir įvairiais pavyzdžiais pagrįsti, kokie asmenybės ypatumai ir kompetencijos yra svarbiausi šiose profesijose. 2.3.4.2. Nagrinėti darbo reikšmę ir paskirtį žmogaus gyvenime. Suvokti ir analizuoti galimybę rinktis savo svajonių darbą arba aplinkybių primestą darbą, mėgstamą arba nemėgstamą darbą, galimybę prisitaikyti prie visuomenės poreikių ir galimybę kurti šiuos poreikius.

	<p>2.3.2.5. Aptarti, kaip keičiasi darbai ir profesijos.</p> <p>2.3.2.6. Aptarti, kokie įgūdžiai, mokėjimai yra svarbūs XXI amžiaus darbuotojui.</p>	<p>psichologinės, socialinės aplinkos ypatumus.</p> <p>2.3.3.5. Apžvelgti sėkmingų žmonių, kurie dirbo (-a) dominančiose profesinėse srityse, karjeras.</p> <p>2.3.3.6. Nusakyti svarbiausias darbo pasaulio kaitos tendencijas.</p> <p>2.3.3.7. Apibūdinti, kokios kompetencijos yra svarbios XXI amžiaus darbuose.</p>	<p>2.3.4.3. Apžvelgti ir nagrinėti darbų įvairovę pagal įvairius kriterijus (pobūdį, savarankiškumą, atsakomybę, sudėtingumą, darbo organizavimą, ūkio sektorius ir pan.), žinoti svarbiausias profesijų ir veiklų klasifikavimo sistemas.</p> <p>2.3.4.4. Apibūdinti darbo ir jo fizinės, psichologinės, socialinės aplinkos ypatumus.</p> <p>2.3.4.5. Apžvelgti ir pakomentuoti konkrečių sėkmingų žmonių, kurie dirbo (-a) dominančiose profesinėse srityse, karjeras.</p> <p>2.3.4.6. Paašškinti svarbiausias darbo pasaulio kaitos tendencijas ir jų galimą poveikį žmogaus karjerai.</p> <p>2.3.4.7. Paašškinti, kokios kompetencijos yra svarbios ir kokios svarbiausios XXI amžiaus darbuose.</p>
<b>Kompetencijos dalis: gebėjimai</b>			
2.3.1.4. Tyrinėti įvairias veiklas ir profesijas.	<p>2.3.2.7. Tyrinėti darbo pasaulio įvairovę (darbus, profesijas, žmonių karjeras ir kt.) dabar ir skirtingais istoriniais laikotarpiais.</p> <p>2.3.2.8. Išbandyti dominančias profesijas ir veiklas.</p> <p>2.3.2.9. Vertinti savo karjeros viziją darbo pasaulio perspektyvų aspektu.</p>	<p>2.3.3.8. Tyrinėti darbo pasaulio įvairovę ir atrasti sau labiausiai patinkančias veiklas.</p> <p>2.3.3.9. Išbandyti konkrečias darbo pasaulio galimybes (darbus, profesijas), kurios atitinka asmeninį pašaukimą, savybes, ateities viziją.</p> <p>2.3.3.10. Atpažinti darbo pasaulio kaitos tendencijas artimiausioje socialinėje aplinkoje.</p> <p>2.3.3.11. Įvertinti darbo pasaulio kaitos galimą įtaką asmeninei vizijai ar karjeros planui.</p>	<p>2.3.4.8. Tyrinėti darbo pasaulio įvairovę ir atrasti sau labiausiai patinkančias veiklas – rinkti, interpretuoti, vertinti ir asmeninės karjeros tikslams panaudoti surinktą informaciją apie pasirinktas profesijas, dominančius ūkio sektorius, karjeros kryptis, organizacijas, darbo vietas, pareigybes.</p> <p>2.3.4.9. Išbandyti konkrečias pasirinktas darbo pasaulio galimybes (darbus, profesijas), kurios atitinka asmeninę ateities viziją, pašaukimą ir stipriąsias asmenybės puses.</p> <p>2.3.4.10. Analizuoti konkrečius karjeros atvejus ir atpažinti darbo pasaulio kaitos poveikį jiems.</p> <p>2.3.4.11. Įvertinti galimą darbo pasaulio kaitos poveikį pasirinktai asmeninei karjerai.</p>
<b>Kompetencijos dalis: nuostatos</b>			
2.3.1.5. Domėtis darbais, profesijomis ir žmonių karjeromis.	<p>2.3.2.10. Domėtis darbo pasauliu ir jo galimybėmis.</p> <p>2.3.2.11. Tyrinėti ir išbandyti profesijas, veiklas, kurios labiausiai patinka, atitinka asmenines svajones, vertybes, gebėjimus, tikslus.</p>	<p>2.3.3.12. Domėtis darbo pasauliu ir jo galimybėmis.</p> <p>2.3.3.13. Tyrinėti ir išbandyti profesijas, veiklas, kurios labiausiai patinka, atitinka asmenines svajones, vertybes, gebėjimus, tikslus.</p>	<p>2.3.4.12. Kryptingai domėtis darbo pasauliu ir jo galimybėmis.</p> <p>2.3.4.13. Tyrinėti ir išbandyti profesijas, veiklas, kurios labiausiai patinka, atitinka asmenines svajones, vertybes, gebėjimus, tikslus.</p>
<b>3. KARJEROS PLANAVIMO SRITIS</b>			
3.1. Kompetencija kelti gyvenimo ir karjeros tikslus			



Kompetencijos esmė:			
3.1.1. Svajoti ir kelti savo artimiausius veiklos tikslus.	3.1.2. Kelti gyvenimo tikslus remiantis asmenine ateities vizija.	3.1.3. Rinktis gyvenimo prioritetus, kelti, vertinti, derinti savo gyvenimo ir karjeros tikslus.	3.1.4. Išsikelti, vertinti ir suderinti savo gyvenimo ir karjeros tikslus ir prioritetus, koreguoti juos atsižvelgiant į asmeninius ir aplinkos pokyčius.
Kompetencijos dalis: žinios ir supratimas			
3.1.1.1. Turėti įvairių svajonių ir tikslų, juos aptarti su artimais asmenimis. 3.1.1.2. Apibūdinti tikslo ir svajonės sąvokas ir jų svarbą. 3.1.1.3. Papasakoti, kaip keliami veiklos tikslai.	3.1.2.1. Žinoti savo svajones ir tikslus, aptarti juos su pasirinktais asmenimis. 3.1.2.2. Apibūdinti asmeninės vizijos, gyvenimo tikslų, svajonės, karjeros sampratas ir jų svarbą. 3.1.2.3. Įvardyti pagrindines gyvenimo sritis. 3.1.2.4. Nusakyti asmeninės vizijos ir tikslų formulavimo principus. 3.1.2.5. Aptarti aplinkos poveikį žmogaus gyvenimo ir karjeros tikslams.	3.1.3.1. Žinoti savo svajones ir tikslus, grupuoti juos pagal prioritetus ir aptarti juos su pasirinktais asmenimis. 3.1.3.2. Paaiškinti tikslo, svajonės, karjeros, asmeninės vizijos ir gyvenimo tikslų sampratas ir svarbą. 3.1.3.3. Apibūdinti ir susieti pagrindines gyvenimo sritis. 3.1.3.4. Apibūdinti tikslų, prioritetų ir asmeninės vizijos formulavimo ir derinimo principus ir rekomendacijas. 3.1.3.5. Apibūdinti bent vieną iš žinomų asmeninės karjeros plėtojimą aiškinančių teorijų. 3.1.3.6. Aptarti aplinkos poveikį žmogaus gyvenimo ir karjeros tikslams.	3.1.4.1. Suvokti savo asmeninę viziją, tikslus, prioritetus ir gebėti juos apibūdinti. 3.1.4.2. Paaiškinti tikslo, svajonės, karjeros, asmeninės vizijos ir gyvenimo tikslų sampratas ir svarbą. 3.1.4.3. Gyvenimo tikslus ir prioritetus susieti su pagrindinėmis gyvenimo sritimis. 3.1.4.4. Paaiškinti tikslų, prioritetų ir asmeninės vizijos formulavimo ir derinimo principus ir rekomendacijas. 3.1.4.5. Apibūdinti ir paaiškinti bent kelias žinomas asmeninės karjeros plėtojimą aiškinančias teorijas. 3.1.4.6. Aptarti aplinkos poveikį žmogaus gyvenimo ir karjeros tikslams. 3.1.4.7. Suvokti karjerą ir darbo rinką kaip nuolat besivystančius ir kintančius reiškinius.
Kompetencijos dalis: gebėjimai			
3.1.1.4. Svajoti ir kelti tikslus. 3.1.1.5. Įvardyti savo mokymosi ir laisvalaikio tikslus.	3.1.2.6. Svajoti, rinktis prioritetus, kelti gyvenimo tikslus, modeliuoti asmeninę viziją. 3.1.2.7. Gebėti paversti asmeninę viziją realiais gyvenimo ir karjeros tikslais numatant veiksmus ir terminus.	3.1.3.7. Formuluoti savo asmeninę viziją remiantis žiniomis apie save ir socialinę aplinką, pasirinkti savo gyvenimo prioritetus. 3.1.3.8. Kelti ir suderinti savo gyvenimo ir karjeros tikslus. 3.1.3.9. Periodiškai įsivertinti ir esant poreikiui koreguoti savo karjeros ir gyvenimo tikslus atsižvelgiant į asmeninį tobulėjimą ir patirtį. 3.1.3.10. Prisiimti atsakomybę už savo gyvenimo ir karjeros tikslus. 3.1.3.11. Susikurti ir stiprinti savo motyvaciją, susijusią su gyvenimo ir karjeros tikslais.	3.1.4.8. Formuluoti savo asmeninę viziją remiantis žiniomis apie save patį ir socialinę aplinką, pasirinkti savo gyvenimo prioritetus. 3.1.4.9. Kelti ir suderinti savo gyvenimo ir karjeros tikslus ir numatyti veiksmų planą jiems įgyvendinti. 3.1.4.10. Periodiškai įsivertinti ir esant poreikiui koreguoti savo karjeros ir gyvenimo tikslus atsižvelgiant į asmeninį tobulėjimą, brandą, socialinės aplinkos ir darbo pasaulio pokyčius. 3.1.4.11. Prisiimti atsakomybę už savo gyvenimo ir karjeros tikslus. 3.1.3.12. Susikurti ir stiprinti savo motyvaciją, kurios reikia siekiant gyvenimo ir karjeros tikslų.
Kompetencijos dalis: nuostatos			
3.1.1.6. Siekti veikti tikslingai.	3.1.2.8. Siekti sukurti asmeninę viziją.	3.1.3.12. Formuluoti gyvenimo ir karjeros viziją ir kelti karjeros tikslus.	3.1.4.13. Veikti tikslingai, pagal susikurtą asmeninę viziją ir karjeros tikslus ir atsižvelgiant į reikšmingus

			aplinkybių pokyčius.
3.2. Kompetencija gyvenimo ir karjeros tikslams planuoti ir realizuoti pasitelkti asmeninės vizijos ir (ar) karjeros plano instrumentus			
Kompetencijos esmė:			
3.2.1. Planuoti savo svarbiausias veiklas.	3.2.2. Planuoti savo mokymąsi ir laisvalaikį, siejamą su asmenine ateities vizija.	3.2.3. Kurti asmeninę viziją ar karjeros planą, grįstą savęs pažinimu, asmenine patirtimi, išbandant įvairias veiklas.	3.2.4. Sukurti, analizuoti ir atnaujinti savo asmeninę viziją ar karjeros planą, paremtą giliu savęs ir karjeros galimybių pažinimu.
Kompetencijos dalis: žinios ir supratimas			
3.2.1.1. Papasakoti, kaip sudaromas planas.	3.2.2.1. Nusakyti planavimo reikšmę siekiant gyvenimo tikslų.	3.2.3.1. Apibūdinti asmeninės vizijos / karjeros plano kūrimo seką ir pagrindines sudedamąsias dalis. 3.2.3.2. Įvardyti karjeros planui įgyvendinti reikalingus išteklius ir galimus rizikos veiksnius.	3.2.4.1. Paaiškinti ir pagrįsti asmeniniais pavyzdžiais planavimo teikiamas galimybes, naudą ir rizikas. 3.2.4.2. Aptarti asmeninės vizijos, karjeros plano sampratas ir jų teikiamas galimybes. 3.2.4.3. Apibūdinti kelis sau labiausiai patinkančius asmeninės vizijos / karjeros plano kūrimo / planavimo būdus. 3.2.4.4. Paaiškinti bendrus sėkmingo / veiksmingo karjeros plano kūrimo principus, rizikas ir įgyvendinimui reikalingus išteklius.
Kompetencijos dalis: gebėjimai			
3.2.1.2. Sudaryti ir paaiškinti savo veiklos planą.	3.2.2.2. Sudaryti mokymosi ir laisvalaikio veiklų, susijusių su asmeniniais tikslais, planą. 3.2.2.3. Sudaryti ilgalaikių tikslų įgyvendinimo planą.	3.2.3.3. Kurti asmeninę viziją / karjeros planą, grįstą savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrimo ir karjeros sprendimo rezultatais. 3.2.3.4. Įvertinti su asmeninės vizijos / karjeros plano įgyvendinimu susijusius išteklius, numatyti rizikos veiksnius ir pateikti galimas karjeros plano alternatyvas. 3.2.3.5. Kuriant ir įgyvendinant savo asmeninę viziją / karjeros planą tartis ir kitaip pasitelkti išmintingus žmones. 3.2.3.6. Susikurti mokymosi, tobulėjimo gaires atsižvelgiant į savo karjeros tikslus.	3.2.4.5. Kurti, modeliuoti, lyginti įvairias savo ateities galimybes. Susieti tai su savo asmenybės savybėmis ir pasinaudoti įvairiais savęs pažinimo būdais. 3.2.4.6. Sukurti, objektyviai įsivertinti ir periodiškai atnaujinti asmeninę viziją / karjeros planą, pagrįstą giliu savęs pažinimu atsižvelgiant į savo ir karjeros galimybių kaitą. 3.2.4.7. Objektyviai vertinti su asmeninės vizijos / karjeros plano įgyvendinimu susijusius išteklius bei jų dinamiką, įvertinti rizikos veiksnius ir pagrįsti galimas karjeros plano alternatyvas. 3.2.4.8. Kuriant ir įgyvendinant savo asmeninę viziją / karjeros planą tartis ir kitaip pasitelkti išmintingus žmones. 3.2.4.9. Susikurti mokymosi, tobulėjimo gaires / strategiją atsižvelgiant į savo karjeros tikslus.
Kompetencijos dalis: nuostatos			
3.2.1.3. Siekti planuoti savo kasdienes veiklas.	3.2.2.4. Planuoti savo veiklas ir kartu būti atviram gyvenimo galimybėms.	3.2.3.7. Pasinaudoti planavimo teikiamomis galimybėmis savo gyvenimo ir karjeros kūrimui.	3.2.4.10. Pasinaudoti planavimo ir asmeninės vizijos / karjeros plano kūrimo teikiamomis galimybėmis savo

	3.2.2.5. Galimybių įvairovėje pamatyti ir rinktis galimybes pagal savo asmeninius gyvenimo tikslus, prioritetus, vertybes.	3.2.3.8. Galimybių įvairovėje pamatyti ir rinktis galimybes pagal savo asmeninius gyvenimo tikslus, prioritetus, vertybes.	gyvenimo ir karjeros kūrimui. 3.2.4.11. Periodiškai atnaujinti savo asmeninę viziją / karjeros planą atsižvelgiant į asmeninius ir karjeros galimybių pokyčius. 3.2.4.12. Galimybių įvairovėje pamatyti ir rinktis galimybes pagal savo asmeninius gyvenimo tikslus, prioritetus, vertybes.
<b>3.3. Kompetencija priimti karjeros sprendimus</b>			
Kompetencijos esmė:			
3.3.1. Aptarti, kaip priimami sprendimai.	3.3.2. Suprasti ir taikyti įvairius sprendimo priėmimo modelius ir technikas mokymosi ir gyvenimo situacijose.	3.3.3. Savarankiškai priimti karjeros sprendimus taikant įvairius karjeros sprendimo priėmimo modelius ir technikas.	3.3.4. Savarankiškai ir apgalvotai priimti karjeros sprendimus, juos reflektuoti ir kritiškai vertinti, taikyti įvairius karjeros sprendimo priėmimo modelius ir technikas.
Kompetencijos dalis: žinios ir supratimas			
3.3.1.1. Aptarti, kaip žmonės priima sprendimus, ir pateikti įvairių sprendimų pavyzdžių.	3.3.2.1. Apibūdinti kelis sprendimų priėmimo modelius ir technikas.	3.3.3.1. Apibūdinti karjeros sprendimų reikšmę karjeros sėkmei. 3.3.3.2. Apibūdinti karjeros sprendimų priėmimo kriterijus. 3.3.3.3. Apibūdinti įvairius karjeros sprendimų priėmimui taikomus modelius ir technikas. 3.3.3.4. Nurodyti galimus su karjeros sprendimais susijusius sunkumus.	3.3.4.1. Paaiškinti karjeros sprendimų procesą. 3.3.4.2. Pagrįsti karjeros sprendimų priėmimo kriterijus. 3.3.4.3. Klasifikuoti karjeros sprendimo priėmimui taikomus modelius ir technikas. 3.3.4.4. Nusakyti sunkumų, susijusių su karjeros sprendimais, įveikimo būdus ir sąsajas su asmenybės bei aplinkos charakteristikomis. 3.3.4.5. Aptarti asmeninės atsakomybės už priimamus gyvenimo ir karjeros sprendimus bei rezultatus svarbą. 3.3.4.6. Suprasti, kad priimti sprendimai nebūtinai turi būti galutiniai, kad juos galima keisti atsižvelgiant į asmeninę ir socialinę dinamiką.
Kompetencijos dalis: gebėjimai			
3.3.1.2. Skirti dėmesio apgalvoti svarbiausiems savo sprendimams. 3.3.1.3. Paaiškinti savo sprendimus.	3.3.2.2. Ramiai ir apgalvotai svarstyti ir priimti rimtesnius gyvenimo sprendimus (pvz., pasirinkti neformaliojo švietimo kryptį (būrelį) siejant tai su būsimais karjeros pasirinkimais). 3.3.2.3. Atpažinti sprendimo priėmimo modelius savo gyvenimo situacijose. 3.3.2.4. Taikyti mokymosi ir	3.3.3.5. Savarankiškai svarstyti ir priimti karjeros sprendimus taikant kelis karjeros sprendimo priėmimo modelius ir technikas ir atsižvelgiant į savo karjeros tikslus. 3.3.3.6. Įvertinus savo asmenybės ypatumus ir aplinkos teikiamas galimybes numatyti kitas galimas karjeros pasirinkimų alternatyvas. 3.3.3.7. Tyrinėti savo sprendimų priėmimo patirtį, mokytis iš klaidų ir sėkmių. 3.3.3.8. Sudaryti asmeniškai svarbių karjeros	3.3.4.7. Savarankiškai, ramiai ir apgalvotai svarstyti ir priimti gyvenimo ir karjeros sprendimus. Taikyti įvairius karjeros sprendimo priėmimo modelius ir technikas. 3.3.4.8. Įvertinus asmeninius ypatumus ir aplinkos teikiamas galimybes numatyti kitas galimas karjeros sprendimų alternatyvas. 3.3.4.9. Analizuoti ir ramiai įsivertinti savo karjeros sprendimus, mokytis iš klaidų ir pasiekimų. Įžvelgti savo karjeros sprendimų proceso etapus.

	gyvenimo situacijoms tinkamas sprendimo priėmimo technikas.	sprendimų kriterijų sąrašą. 3.3.3.9. Analizuoti su savo karjeros sprendimais susijusius sunkumus, numatyti jų įveikimo būdus.	3.3.4.10. Krišškai vertinti su savo karjeros sprendimais susijusių sunkumų įveikimo būdus. 3.3.4.11. Prisiimti atsakomybę už gyvenimo ir karjeros sprendimus bei rezultatus.
<b>Kompetencijos dalis: nuostatos</b>			
3.3.1.4. Siekti sąmoningai, savarankiškai ir atsakingai apsispręsti kasdienėse situacijose.	3.3.2.5. Siekti sąmoningai, savarankiškai ir atsakingai apsispręsti gyvenimo ir mokymosi situacijose.	3.3.3.10. Siekti sąmoningai, savarankiškai ir atsakingai priimti karjeros sprendimus.	3.3.4.12. Siekti nuolat sąmoningai, savarankiškai ir atsakingai priimti ir objektyviai vertinti gyvenimo ir karjeros sprendimus.
<b>4. KARJEROS ĮGYVENDINIMO SRITIS</b>			
<b>4.1. Kompetencija plėtoti ir taikyti karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas.</b>			
<b>Kompetencijos esmė:</b>			
4.1.1. Plėtoti karjerai svarbias bendrąsias kompetencijas ir jas taikyti kasdienėse veiklose.	4.1.2. Plėtoti karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas ir susieti jas su gyvenimo tikslais.	4.1.3. Plėtoti ir taikyti karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas, kurių reikia realizuoti karjeros planui.	4.1.4. Plėtoti ir taikyti karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas siekiant realizuoti savo asmeninę viziją ir įgyvendinti karjeros planą.
<b>Kompetencijos dalis: žinios ir supratimas</b>			
4.1.1.1. Papasakoti, kokie veiksniai lemia sėkmę karjeroje ir gyvenime. 4.1.1.2. Suprasti, kokios situacijos kelia nerimą ar įtampą, pateikti pavyzdžių. 4.1.1.3. Žinoti kelis būdus, kaip konstruktyviai spręsti kylančius tarpusavio nesutarimus. 4.1.1.4. Suprasti, kaip sutarti ir veikti grupėje drauge. 4.1.1.5. Paaiškinti problemos sąvoką ir galimus sprendimo būdus.	4.1.2.1. Paaiškinti, kodėl svarbu planuoti laiką, pateikti laiko ir kitų išteklių planavimo pavyzdžių. 4.1.2.2. Apibūdinti streso sąvoką, galimas jo priežastis, pasekmes ir valdymo būdus. 4.1.2.3. Apibūdinti konflikto sąvoką ir kelis konstruktyvius konfliktų sprendimo būdus. 4.1.2.4. Apibūdinti komandos sąvoką ir galimus vaidmenis komandoje. 4.1.2.5. Nusakyti kelis kūrybiško problemų sprendimo būdus.	4.1.3.1. Nusakyti laiko ir kitų išteklių valdymo technikas. 4.1.3.2. Apibūdinti įvairius streso valdymo ir išvengimo būdus. 4.1.3.3. Apibūdinti pagrindinius konstruktyvius konfliktų sprendimo būdus. 4.1.3.4. Įvardyti komandos formavimo principus ir tinkamą elgesį grupėje. 4.1.3.5. Apibūdinti įvairius kūrybiško problemų sprendimo būdus.	4.1.4.1. Klasifikuoti laiko ir kitų išteklių valdymo technikas. 4.1.4.2. Paaiškinti streso priežastis, pasekmes ir įvairius veiksmingus streso valdymo ir išvengimo būdus. 4.1.4.3. Apibūdinti įvairius konstruktyvius konfliktų sprendimo būdus, suprasti, koks elgesys gilina konfliktą ir koks padeda susitarti. 4.1.4.4. Pagrįsti komandos formavimo principus, galimus vaidmenis ir efektyvų elgesį komandoje. 4.1.4.5. Paaiškinti kūrybiško problemų sprendimo būdus.

Kompetencijos dalis: gebėjimai			
4.1.1.6. Sudaryti su karjeros planavimu susijusių kompetencijų sąrašą. 4.1.1.7. Atpažinti situacijas, kurios kelia nerimą ar įtampą. 4.1.1.8. Priimtinais būdais spręsti klasėje kylančius nesutarimus. 4.1.1.9. Bendradarbiauti grupėje. 4.1.1.10. Savarankiškai spręsti kasdienes problemas.	4.1.2.6. Taikyti elementarias laiko ir kitų išteklių valdymo technikas savo gyvenime. 4.1.2.7. Taikyti kelis sau tinkamus streso valdymo būdus įvairiose situacijose. 4.1.2.8. Konstruktiviai spręsti konfliktus kasdienėse situacijose. 4.1.2.9. Bendradarbiauti klasėje ir neformaliosios veiklos grupėse. 4.1.2.10. Kūrybiškai spręsti savo mokymosi sunkumus.	4.1.3.6. Taikyti laiko ir kitų išteklių valdymo technikas rengiant karjeros planą. 4.1.3.7. Taikyti tinkamus streso valdymo būdus mokymosi situacijose. 4.1.3.8. Konstruktiviai spręsti konfliktus ir padėti juos spręsti bendraamžiams. 4.1.3.9. Formuoti mokymosi komandas, bendradarbiauti mokymosi veiklose. 4.1.3.10. Kūrybiškai spręsti su karjeros planavimu susijusias problemas.	4.1.4.6. Valdyti laiką ir kitus išteklius karjeros (mokymosi ir darbo) kelyje. 4.1.4.7. Taikyti įvairius streso valdymo būdus sudėtingose karjeros (mokymosi ir darbo) situacijose. 4.1.4.8. Konstruktiviai spręsti konfliktus karjeros (mokymosi ir darbo) situacijose. 4.1.4.9. Formuoti darbo ir mokymosi komandas, bendradarbiauti mokymosi ir darbo karjeros veiklose. 4.1.4.10. Kūrybiškai spręsti problemas karjeros (mokymosi ir darbo) kelyje. 4.1.4.11. Gebėti ne tik prisitaikyti prie besikeičiančių visuomenės poreikių, bet ir juos kurti ar daryti jiems įtaką.
Kompetencijos dalis: nuostatos			
4.1.1.11. Plėtoti ir taikyti karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas.	4.1.2.11. Plėtoti ir taikyti karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas.	4.1.3.11. Plėtoti ir taikyti karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas.	4.1.4.13. Plėtoti ir taikyti karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas realizuojant savo asmeninę viziją ir karjeros planą.
4.2. Kompetencija sėkmingai pereiti į naują karjeros aplinką ir įsitvirtinti joje			
Kompetencijos esmė:			
4.2.1. Sėkmingai adaptuotis ir veikti mokykloje.	4.2.2. Sėkmingai adaptuotis ir veikti įvairiose mokymosi ir laisvalaikio veiklose.	4.2.3. Sėkmingai adaptuotis ir veikti mokymosi ir laisvalaikio veiklose, ypač susijusiose su asmeniniais karjeros tikslais.	4.2.4. Sėkmingai pereiti į naują karjeros (mokymosi, darbo ar kt.) aplinką ir įsitvirtinti joje.
Kompetencijos dalis: žinios ir supratimas			
4.2.1.1. Nusakyti, kuo viena aplinka skiriasi nuo kitos (mokykla nuo darželio ir pan.). 4.2.1.2. Apibūdinti įvairias buvimo naujoje mokymosi aplinkoje situacijas.	4.2.2.1. Nusakyti sėkmingos adaptacijos naujoje aplinkoje veiksnius. 4.2.2.2. Nusakyti adaptacijos naujoje aplinkoje poveikį žmogaus veiklų rezultatams ir jo savijautai.	4.2.3.1. Nusakyti sėkmingos adaptacijos naujoje aplinkoje veiksnius ir adaptacijos naujoje mokymosi aplinkoje etapus. 4.2.3.2. Pagrįsti sklandžios adaptacijos naujoje karjeros aplinkoje poveikį žmogaus karjeros sėkmei.	4.2.4.1. Apibūdinti adaptacijos naujoje karjeros (mokymosi, darbo ar kt.) aplinkoje etapus. 4.2.4.2. Paaiškinti sėkmingą perėjimą iš vienos mokymosi aplinkos į kitą mokymosi ar darbo aplinką lemiančius veiksnius, kliūtis ir galimus paramos šaltinius. 4.2.4.3. Nusakyti žmogaus konkurencingumą darbo rinkoje lemiančius veiksnius.
Kompetencijos dalis: gebėjimai			
4.2.1.3. Sėkmingai	4.2.2.3. Remiantis asmenine patirtimi	4.2.3.3. Remiantis asmenine patirtimi analizuoti	4.2.4.4. Analizuoti įvairius perėjimo iš vienos

<p>adaptuotis ir veikti klasėje.</p> <p>4.2.1.4. Aptarti savo prisitaikymo mokykloje arba kitoje naujoje mokymosi aplinkoje patirtį.</p>	<p>ir konkrečių atvejų tyrimu aptarti adaptacijos naujoje aplinkoje veiksnius.</p> <p>4.2.2.4. Analizuoti asmeninę adaptacijos mokymosi ir laisvalaikio aplinkose patirtį.</p>	<p>adaptacijos naujoje mokymosi aplinkoje veiksnius, etapus ir aplinkybes.</p> <p>4.2.3.4. Savo karjeros plane numatyti galimus adaptacijos sunkumus ir jų sprendimo būdus.</p> <p>4.2.3.5. Diskutuoti apie adaptacijos mokymosi aplinkoje poveikį asmeniniams mokymosi rezultatams.</p>	<p>mokymosi aplinkos į kitą mokymosi ar darbo aplinką atvejus išskiriant palankius veiksnius ir kliūtis.</p> <p>4.2.4.5. Pasinaudoti išorinės paramos galimybėmis pereinant į kitą karjeros (mokymosi ar darbo) aplinką.</p> <p>4.2.4.6. Peržiūrėti savo karjeros planus atsizvelgiant į adaptacijos naujoje karjeros aplinkoje etapus.</p>
Kompetencijos dalis: nuostatos			
<p>4.2.1.5. Siekti sėkmingai adaptuotis ir veikti mokykloje.</p>	<p>4.2.2.5. Siekti sėkmingai adaptuotis ir veikti įvairiose mokymosi ir laisvalaikio veiklose.</p>	<p>4.2.3.6. Siekti sėkmingai adaptuotis ir veikti mokymosi ir laisvalaikio veiklose, susijusiose su asmeniniais karjeros tikslais.</p>	<p>4.2.4.7. Siekti sėkmingai pereiti į naujo tipo mokymosi ar darbo aplinką ir joje adaptuotis.</p> <p>4.2.4.8. Prisiimti asmeninę atsakomybę už sėkmingą adaptaciją naujoje aplinkoje.</p> <p>4.2.4.9. Siekti būti konkurencingam darbo rinkoje.</p>
4.3. Kompetencija tikslingai ieškoti praktikos, darbo arba kurti savo verslą			
Kompetencijos esmė:			
<p>4.3.1. Pristatyti kasdienėse gyvenimo situacijose, atskleisti savo stipriąsias puses.</p>	<p>4.3.2. Pristatyti save, savo ar grupės darbo rezultatą bei procesą, susirasti ir išbandyti įvairias neformaliojo ugdymo ir profesinio veiklinimo veiklas.</p>	<p>4.3.3. Pristatyti įvairiose situacijose ir parengti savo gyvenimo aprašymą, siejamą su karjeros tikslais, išbandyti įvairius sau patinkančius darbus, profesijas.</p>	<p>4.3.4. Taikyti įvairius darbo paieškos arba (ir) verslo pradėjimo būdus, išbandyti įvairius darbus ir profesijas modeliuojant tai savo karjeros plano kontekste, pasirengti savo kompetencijos aplanką.</p>
Kompetencijos dalis: žinios ir supratimas			
<p>4.3.1.1. Nusakyti gyvenimo situacijas, kuriose žmonėms tenka prisistatyti kitiems.</p>	<p>4.3.2.1. Apibūdinti savęs, asmeninio bei grupės darbo pristatymo svarbą.</p> <p>4.3.2.2. Paaiškinti pagrindinius prisistatymo principus ir svarbiausius aspektus.</p>	<p>4.3.3.1. Paaiškinti prisistatymo skirtingose situacijose ypatumus.</p> <p>4.3.3.2. Apibūdinti gyvenimo aprašymo, siejamo su karjeros tikslais, rengimo procesą.</p> <p>4.3.3.3. Diskutuoti apie sėkmingo prisistatymo poveikį asmens karjeros galimybių plėtrai.</p>	<p>4.3.4.1. Apibūdinti darbo paieškos būdus, suprasti, kur ir kaip tikslingai ieškoti darbo ar praktikos galimybių.</p> <p>4.3.4.2. Apibūdinti verslo pradėjimo būdus.</p> <p>4.3.4.3. Paaiškinti, kaip pasirengti pokalbiui dėl darbo.</p> <p>4.3.4.4. Paaiškinti, kaip rengiamas kompetencijų aplankas, motyvacinis laiškas, gyvenimo aprašymas, ir apibūdinti jų panaudojimo galimybes. Aptarti kitus karjeros įgyvendinimui reikalingus dokumentus ir jiems keliamus reikalavimus.</p>
Kompetencijos dalis: gebėjimai			
<p>4.3.1.2. Nurodyti savo asmenybės teigiamas savybes prisistatant kitiems.</p>	<p>4.3.2.3. Su suaugusiųjų pagalba susirasti ir išbandyti įvairias neformaliojo ugdymo ir profesinio veiklinimo veiklas, atitinkančias asmeninius polinkius.</p>	<p>4.3.3.4. Susirasti ir atlikti profesinio veiklinimo veiklas pagal savo polinkius ir planus.</p> <p>4.3.3.5. Analizuoti skirtingų tipų gyvenimo aprašymų privalumus ir trūkumus, jų atitiktį keliamiems reikalavimams.</p>	<p>4.3.4.5. Racionaliai įvertinti ir pasirinkti konkrečioje karjeros situacijoje tinkamus darbo paieškos arba verslo pradėjimo būdus.</p> <p>4.3.4.6. Savarankiškai susirasti ir atlikti profesinio veiklinimo veiklas pagal savo polinkius ir planus.</p>

4.3.1.3. Pateikti asmenybės prisistatymo kasdienėse gyvenimo situacijose pavyzdžių.	4.3.2.4. Pristatyti save, savo ar grupės darbo rezultatus bei procesą. Analizuoti savo ir kitų asmenų pristatymus.	4.3.3.6. Parengti savo gyvenimo aprašymą, atitinkantį asmeninius karjeros tikslus. 4.3.3.7. Simuliacinėmis sąlygomis tinkamai prisistatyti, pateikti savo gyvenimo aprašymą ir motyvacijos apibūdinimą.	4.3.4.7. Parengti ir pristatyti šiuolaikinius reikalavimus atitinkančius asmeninius karjeros dokumentus (asmeninį kompetencijų aplanką, gyvenimo aprašymą, motyvacinį laišką ir pan.). 4.3.4.8. Simuliacinėse pokalbio dėl darbo veiklose formuluoti racionalius atsakymus, pozityviai reaguoti dinamiškai kintančiomis sąlygomis, improvizuoti.
Kompetencijos dalis: nuostatos			
4.3.1.4. Pripažinti tinkamo prisistatymo kitiems žmonėms svarbą.	4.3.2.5. Tinkamai prisistatyti įvairiose veiklose (mokymosi, laisvalaikio ir kt.). 4.3.2.6. Pripažinti asmeninių pastangų ir veiksmų svarbą prisistatymo, darbo ir praktikos vietos paieškos veiksmingumui.	4.3.3.8. Susirasti praktiką arba darbą, atitinkančius asmeninę viziją, poreikius, vertybes ir gebėjimus. 4.3.3.9. Tinkamai prisistatyti įvairiose veiklose. 4.3.3.10. Pripažinti asmeninių pastangų ir veiksmų svarbą prisistatymo, darbo ir praktikos vietos paieškos veiksmingumui.	4.3.4.9. Susirasti darbą, praktiką arba sukurti verslą, atitinkančius asmeninę viziją, poreikius, vertybes ir gebėjimus. 4.3.4.10. Tinkamai prisistatyti įvairiose aplinkose ir situacijose. 4.3.4.11. Pripažinti asmeninių pastangų ir veiksmų svarbą prisistatymo, darbo ir praktikos vietos paieškos veiksmingumui.

## KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJOS<sup>11</sup>

Kompetencija	Žinios ir supratimas	Gebėjimai	Nuostatos
1. Savęs pažinimo kompetencijos			
1.1. Pažinti karjerai svarbius asmenybės ypatumus	<p>Suprasti savęs pažinimo reikšmę karjeros valdymui.</p> <p>Žinoti karjerai svarbius asmenybės ypatumus, tokius kaip asmeninės savybės, vertybės, interesai, gabumai, kompetencijos ir kt., bei suprasti jų sąsajas su karjera.</p> <p>Žinoti savęs pažinimo ir įvertinimo būdus ir priemones.</p> <p>Suprasti skirtumus tarp asmens savęs vertinimų ir kitų (išorinio) vertinimo.</p> <p>Suprasti, kodėl karjerai yra svarbus realus ir teigiamas savęs vertinimas.</p> <p>Suprasti refleksijos naudą savęs pažinimui ir turėti refleksyvumo lavinimui reikalingų žinių.</p>	<p>Gebėti karjerai svarbių asmenybės ypatumų pažinimui parinkti tinkamus būdus ir priemones.</p> <p>Gebėti įsivertinti karjerai svarbius asmenybės ypatumus, tokius kaip asmeninės savybės, vertybės, interesai, gabumai, kompetencijos ir kt.</p> <p>Gebėti įsivertinti savo stipriąsias ir tobulintinas puses.</p> <p>Gebėti eksperimentuoti su savo požiūriais ir elgesiu, įsivertinti įgytą patirtį ir panaudoti ją karjerai.</p> <p>Gebėti savęs pažinimui pasinaudoti aplinkinių grįžtamoju ryšiu.</p>	<p>Siekti geriau pažinti save.</p> <p>Siekti ugdyti savo refleksyvumą.</p> <p>Drįsta imti naujos veiklos, siekia atvirai tyrinėti save, gauti grįžtamąjį ryšį iš kitų</p> <p>Siekti vertinti save realiai ir teigiamai.</p>
1.2. pažinti asmens raidos įtaką karjerai	<p>Žinoti apie fizinę, psichologinę ir socialinę asmenybės raidą bei jos sąsajas su karjera.</p> <p>Žinoti apie svarbius gyvenimo įvykius (tokius kaip šeimos sukūrimas, vaiko gimimas, darbo netekimas ir kt.) ir jų sukeltą vaidmenį pokyčius.</p> <p>Suprasti asmens raidos bei svarbių gyvenimo įvykių įtaką karjerai.</p>	<p>Gebėti įvardinti asmeninei karjerai svarbius savo raidos pokyčius bei gyvenimo įvykius.</p> <p>Gebėti stebėti ir apibūdinti savo elgesį bei išgyvenimus (mintis, jausmus, pojūčius, sąmonės būsenas), susijusius su karjerai svarbiais įvykiais, suprasti jų reikšmę karjeros planams.</p> <p>Gebėti įvertinti karjeros galimybes asmens raidos</p>	<p>Siekti vertinti karjeros galimybes asmens raidos kontekste.</p> <p>Siekti atsižvelgti į svarbių gyvenimo įvykių įtaką asmeninei karjerai.</p>

<sup>11</sup> Karjeros valdymo kompetencijų matrica paskelbta Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo programoje (2013), parengtoje Vilniaus universitetui įgyvendinant ESF projektą Nr. VP1-2.3-ŠMM-01-V-01-001 „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)“.



Kompetencija	Žinios ir supratimas	Gebėjimai	Nuostatos
		kontekste.	
2. Karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijos			
2.1. Rinkti, įvertinti ir naudoti karjeros informaciją	<p>Suprasti karjeros informacijos reikšmę karjeros valdymui.</p> <p>Žinoti įvairias, sistemingą karjeros galimybių tyrinėjimą įgalinančias, karjeros informacijos formas, šaltinius, gavimo būdus sisteminimo schemas.</p> <p>Žinoti karjeros informacijos panaudojimo galimybes ir ribotumus.</p> <p>Žinoti karjeros informacijos kokybės vertinimo būdus bei kriterijus.</p> <p>Suprasti, kaip karjeros informaciją panaudoti asmeninės karjeros valdymui.</p> <p>Suprasti, kaip tobulinti karjeros galimybių tyrinėjimą.</p>	<p>Gebėti įvertinti karjeros informacijos poreikį asmeninės karjeros valdymui.</p> <p>Gebėti pasirinkti ir naudotis įvairiais karjeros informacijos šaltiniais, formomis ir gavimo būdais.</p> <p>Gebėti įvertinti karjeros informacijos, jos šaltinių ir gavimo būdų naudą, privalumus ir trūkumus.</p> <p>Gebėti kurti ir naudoti socialinį tinklą karjeros galimybių tyrinėjimui.</p> <p>Gebėti įvertinti karjeros informacijos kokybę.</p> <p>Gebėti naudoti karjeros informaciją asmeninės karjeros valdymui.</p>	<p>Siekti asmeninės karjeros valdymui naudoti aktualią ir kokybišką karjeros informaciją.</p> <p>Siekti nuolat vertinti ir tobulinti savo karjeros galimybių tyrinėjimo įgūdžius.</p>
2.2. Tyrinėti pasaulines ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijas	<p>Suprasti, kokią įtaką visuomenės poreikiai daro darbo rinkos ir profesijų pokyčiams.</p> <p>Žinoti pagrindines šiuolaikines pasaulio ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijas ir suprasti, kokią įtaką jos daro dabarties ir ateities karjeros galimybėms.</p> <p>Žinoti pasaulinių ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijų tyrimo būdus bei priemones.</p>	<p>Gebėti tirti visuomenės poreikius ir jų pokyčius bei įvertinti jų įtaką asmeninei karjerai.</p> <p>Gebėti įvertinti karjeros galimybes prognozuojamų ekonominių, technologinių bei socialinių pokyčių kontekste.</p> <p>Gebėti nustatyti ekonominių, socialinių, technologinių raidos tendencijų įtaką asmeninei karjerai dabar ir ateityje.</p>	<p>Demonstruoti atvirumą pokyčiams pasaulyje ir teigiamai juos vertina.</p> <p>Siekti valdyti asmeninę karjerą, atsižvelgdamas ne tik į asmeninius, bet ir į visuomenės poreikius.</p> <p>Siekti valdyti asmeninę karjerą, atsižvelgdamas į ekonominės, socialinės, technologinės raidos tendencijas.</p>
2.3. Tyrinėti užimtumo galimybes	<p>Žinoti ir įvairias užimtumo formas (nuolatinis darbas, individuali veikla, darbas pagal autorines sutartis ir kt.).</p>	<p>Gebėti rinkti, interpretuoti, vertinti bei asmeninės karjeros tikslams panaudoti sutrinktą informaciją apie dominančius ūkio sektorius, karjeros kryptis,</p>	<p>Domisi užimtumo galimybėmis.</p>

Kompetencija	Žinios ir supratimas	Gebėjimai	Nuostatos
	<p>Žinoti reikalavimus savarankiškam verslui bei suprasti jo privalumus ir trūkumus.</p> <p>Žinoti pagrindines darbo rinkos tendencijas.</p> <p>Žinoti darbo rinkos keliamus reikalavimus darbuotojams (kompetencijoms, asmeninėms savybėms, patirčiai ir kt.).</p> <p>Žinoti ūkio sektorių, karjeros kryptių, organizacijų, darbo vietų, profesijų, pareigybių sampratas, struktūrą bei tyrinėjimo būdus ir priemones.</p> <p>Suprasti, kaip tarpusavyje susijusi informacija apie profesijas, užimtumą ir mokymąsi.</p>	<p>organizacijas, profesijas, darbo vietas, pareigybes.</p> <p>Gebėti nustatyti reikalavimus darbuotojų kompetencijoms bei asmeninėms savybėms tam tikruose ūkio sektoriuose, karjeros kryptyse, profesijose, organizacijose, darbo vietose, pareigybėse.</p> <p>Gebėti įvertinti nuosavo verslo privalumus ir trūkumus lyginant su asmeniniais interesais bei vertybėmis.</p> <p>Gebėti asmeninės karjeros valdymo tikslams pasinaudoti darbo rinkos informacija.</p>	<p>Demonstruoti atvirumą įvairioms užimtumo formoms.</p> <p>Teigiamai vertinti savarankišką verslą.</p> <p>Siekti ugdyti kompetencijas, atsižvelgdamas į darbo rinkos reikalavimus.</p> <p>Siekti vertinti reikalavimų darbuotojams pokyčius.</p>
2.4. Tyrinėti mokymosi galimybes	<p>Suprasti, kas yra mokymasis visą gyvenimą ir kokia jo reikšmė karjerai.</p> <p>Žinoti mokymosi galimybių tyrinėjimo būdus ir priemones.</p> <p>Žinoti įvairius paramos mokymuisi šaltinius.</p> <p>Suprasti, kaip funkcionuoja formalaus ir neformalaus ugdymo sistema, kokias teises bei pareigas turi jos dalyviai.</p> <p>Suprasti, kaip įgyjamos (tobulinamos) kompetencijos siejasi su užimtumo galimybėmis.</p>	<p>Gebėti įvertinti įgyjamų kompetencijų naudą asmeninei karjerai.</p> <p>Gebėti rinkti, vertinti bei asmeninės karjeros tikslams panaudoti informaciją apie formalaus ir neformalaus mokymosi galimybes.</p> <p>Gebėti nustatyti tinkamas mokymosi galimybes, bei susikurti mokymosi strategiją, atsižvelgdamas į savo karjeros tikslus.</p> <p>Gebėti surasti sau tinkamus paramos mokymuisi šaltinius.</p>	<p>Teigiamai vertinti savo mokymosi galimybes.</p> <p>Siekti nuolat ugdyti karjerai reikalingas kompetencijas.</p>
3. Karjeros planavimo kompetencijos			
3.1. Kurti karjeros viziją	<p>Žinoti, kas yra karjeros vizija ir suprasti jos ryšį su karjeros tikslais, karjeros sėkme.</p> <p>Žinoti karjeros vizijos kūrimo ir koregavimo principus.</p> <p>Suprasti, kaip karjeros vizija siejasi su asmens interesais, vertybėmis, gabumais, kompetencijomis ir kt. karjerai svarbiais asmenybės ypatumais.</p>	<p>Gebėti apibrėžti asmeninės karjeros viziją.</p> <p>Gebėti susieti karjeros viziją su asmens interesais, vertybėmis, gabumais, kompetencijomis, gyvenimo vizija, kitų gyvenimo sričių tikslais.</p> <p>Gebėti analizuoti aplinką (grėsmes ir galimybes) bei save (stipriąsias ir silpnąsias puses) ir, kurdamas asmeninės karjeros viziją, integruoti šios analizės rezultatus.</p>	<p>Siekti valdyti asmeninę karjerą, atsižvelgdamas į savo karjeros viziją.</p> <p>Kuriant karjeros viziją siekti integruoti visus svarbius asmenybės bei aplinkos veiksnius.</p>

Kompetencija	Žinios ir supratimas	Gebėjimai	Nuostatos
	<p>Suprasti, kaip karjeros vizija susisieja su gyvenimo vizija bei kitų gyvenimo sričių (šeimos, laisvalaikio) tikslais.</p> <p>Žinoti į kuriuos išorinės aplinkos aspektus reikia atsižvelgti kuriant karjeros viziją bei suprasti aplinkos pokyčių įtaką vizijos koregavimui.</p>	<p>Gebėti susieti karjeros viziją ir su tolimesniais karjeros valdymo etapais (karjeros sprendimais, tikslais, planais ir kt.).</p> <p>Gebėti keisti karjeros viziją, atsižvelgdamas į asmens ir aplinkos pokyčius.</p>	<p>Demonstruoti atvirumą įvairioms karjeros galimybėms.</p>
<p>3.2. Priimti karjeros sprendimus</p>	<p>Žinoti kas yra karjeros sprendimai, jų priėmimo modelius, procesą bei kriterijus.</p> <p>Žinoti, kokie sprendimus priimančiojo asmens bei išorinės aplinkos veiksniai daro įtaką karjeros sprendimų kokybei.</p> <p>Suprasti, kokią įtaką karjeros sprendimų priėmimui daro išankstinės nuostatos ir stereotipai.</p> <p>Žinoti karjeros sprendimų priėmimo sunkumus bei jų įveikimo būdus.</p> <p>Žinoti karjeros sprendimų kokybės gerinimo būdus.</p>	<p>Gebėti parinkti situacijai tinkamą karjeros sprendimų priėmimo modelį.</p> <p>Gebėti apibrėžti sprendimo priėmimo kriterijus bei juos taikyti karjeros sprendimų priėmimo procese.</p> <p>Gebėti įvertinti karjeros sprendimų kokybei turinčių įtaką asmens bei išorinės aplinkos veiksnių poveikį karjeros sprendimų priėmimui.</p> <p>Gebėti numatyti potencialias galimų karjeros sprendimų pasekmes.</p> <p>Gebėti identifikuoti bei savarankiškai įveikti karjeros sprendimų priėmimo sunkumus, ar susirasti jų įveikimui reikalingą pagalbą.</p> <p>Gebėti valdyti karjeros sprendimų priėmimo procesą, bei laiku priimti tinkamus sprendimus.</p>	<p>Siekti laiku priimti pagrįstus karjeros sprendimus.</p> <p>Siekti tobulinti karjeros sprendimų priėmimo gebėjimus.</p> <p>Siekti nustatyti ir įvertinti savo karjeros sprendimų priėmimo kokybei turinčius įtakos asmens bei išorinius veiksnius.</p>
<p>3.3. Sudaryti karjeros planą</p>	<p>Žinoti karjeros plano struktūrą, sudarymo etapus, turinį.</p> <p>Žinoti karjeros tikslų apibrėžimo kriterijus.</p> <p>Suprasti, kaip karjeros planas siejasi su asmens tikslingu bei kryptingu karjeros vizijos realizavimu.</p> <p>Suprasti, kokią įtaką karjeros planavimui turi asmens ir aplinkos pokyčiai.</p>	<p>Gebėti susieti karjeros planą su asmeninės karjeros vizija.</p> <p>Gebėti apibrėžti ilgalaikius ir trumpalaikius karjeros tikslus.</p> <p>Gebėti sudaryti planą karjeros tikslams pasiekti (plane numatyti uždavinius, veiklas ir jų tarpusavio sąsajas, veiklų trukmę, išteklius ir kt. svarbius komponentus).</p> <p>Gebėti koreguoti karjeros tikslus, planus, atsižvelgdamas į asmens ir aplinkos pokyčius.</p>	<p>Siekti planuoti karjerą.</p> <p>Vertinti, kaip karjeros planas padeda siekti karjeros vizijos ir tikslų.</p> <p>Siekti integruoti asmens ir aplinkos pokyčius į karjeros planą.</p>

Kompetencija	Žinios ir supratimas	Gebėjimai	Nuostatos
4. Karjeros įgyvendinimo kompetencijos			
4.1. Valdyti asmeninius finansus	<p>Suprasti, kaip asmens finansinė situacija susijusi su karjeros sprendimais ir galimybėmis.</p> <p>Žinoti asmeninių finansų valdymo priemones, būdus.</p> <p>Žinoti apie taupymo bei investavimo būdus.</p>	<p>Gebėti apibrėžti asmeninius finansinius tikslus, kurti jų realizavimo planus, bei integruoti juos į karjeros planą.</p> <p>Gebėti sudaryti pajamų ir išlaidų biudžetą bei naudotis juo kaip efektyvia asmeninių finansų valdymo priemone.</p> <p>Gebėti parinkti sau tinkamus taupymo būdus.</p> <p>Savarankiškai arba su išorine pagalba gebėti įvertinti savo investavimo galimybes bei pasirinkti investavimo būdus.</p>	<p>Kelti asmeninius finansinius tikslus.</p> <p>Teigiamai vertinti taupymo bei investavimo galimybes.</p> <p>Pildyti pajamų ir išlaidų biudžetą.</p> <p>Siekti priimti racionalius su finansinėmis išlaidomis susijusius sprendimus.</p>
4.2. Valdyti mokymosi procesą	<p>Žinoti, kokie yra sudėtiniai mokymo proceso elementai, kaip nustatyti mokymosi poreikius ir kryptingai tobulinti savo žinias, gebėjimus, įgūdžius.</p> <p>Žinoti efektyvų mokymąsi sąlygojančius veiksnius (tokius kaip mokymosi proceso organizavimas, mokymosi tikslų ir uždavinių apibrėžimas, mokymosi turinys; mokymosi stilių, formų, metodų ir priemonių pasirinkimas; mokymosi rezultatų įvertinimas).</p> <p>Žinoti mokymosi planų sudarymo principus.</p> <p>Žinoti pagrindinius mokymosi barjerus ir strategijas, padedančias juos įveikti.</p> <p>Žinoti mokymosi efektyvumo įvertinimo būdus bei procedūras.</p> <p>Suprasti, kokią įtaką mokymasis daro karjeros sėkmei.</p>	<p>Gebėti įvertinti asmeninį mokymosi poreikį, ilgalaikius ir trumpalaikius mokymosi tikslus bei šiuos tikslus susieti su karjeros tikslais.</p> <p>Gebėti sudaryti mokymosi planą, ir savarankiškai organizuoti mokymosi procesą.</p> <p>Gebėti įvertinti mokymosi turinio atitikimą mokymosi tikslams.</p> <p>Gebėti pasirinkti tinkamas mokymosi formas, metodus bei priemones.</p> <p>Gebėti įsivertinti mokymosi stilių ir, taikyti skirtingus stilius, atsižvelgdamas į mokymosi tikslus.</p> <p>Gebėti nustatyti mokymosi barjerus ir pasirinkti strategijas jų įveikimui.</p> <p>Gebėti įsivertinti mokymosi metu įgytas kompetencijas.</p>	<p>Siekti nuolat mokytis, tobulėti.</p> <p>Siekti vertinti, ar įgytos kompetencijos padeda sėkmingai veikti besikeičiančioje aplinkoje ir įgyvendinti karjeros tikslus.</p> <p>Siekti prisiimti atsakomybę už mokymosi tikslus bei rezultatus.</p>
4.3. Valdyti darbo paieškos procesą	<p>Žinoti darbo paieškos proceso etapus, darbo paieškos strategijas, būdus, jų privalumus bei trūkumus.</p>	<p>Gebėti įvardinti individualius karjeros tikslus, turimas kompetencijas, motyvaciją bei situaciją darbo rinkoje atitinkančias įsidarbinimo galimybes.</p>	<p>Siekti nustatyti sau tinkamas įsidarbinimo galimybes.</p>

Kompetencija	Žinios ir supratimas	Gebėjimai	Nuostatos
	<p>Suprasti, kaip susidaryti darbo paieškos strategiją ir kaip valdyti savo darbo paieškos procesą.</p> <p>Žinoti savęs pristatymo priemonių (CV, motyvacijos laiškas, rekomendacijos ir kt.) parengimo taisykles.</p> <p>Žinoti efektyvaus savęs pristatymo būdus atrankos pokalbyje.</p> <p>Žinoti derybų strategijas ir taktikas taikomas derybose dėl darbo</p> <p>Suprasti įsidarbinimo galimybių sąsajas su individualiais karjeros tikslais, turimomis kompetencijomis, motyvacija, situacija darbo rinkoje.</p> <p>Suprasti atsparumo nesėkmėms svarbą darbo paieškos procese.</p>	<p>Gebėti nusistatyti darbo paieškos tikslus ir pasirengti darbo paieškos strategiją.</p> <p>Gebėti naudotis įvairiomis darbo paieškos strategijomis ir būdais.</p> <p>Gebėti, gauti darbo kolegų, draugų, šeimos narių ir kt. pažįstamų pagalbą darbo paieškos procese.</p> <p>Gebėti parengti ir naudoti savęs pristatymo priemones (CV, motyvacijos laiškus, rekomendacijas ir kt.).</p> <p>Gebėti pasirengti ir efektyviai pristatyti save atrankos pokalbyje.</p> <p>Gebėti pasirengti deryboms dėl darbo bei taikyti skirtingas derybų strategijas ir taktikas dalyvaujant derybose dėl darbo.</p> <p>Gebėti įvertinti ir pasirinkti sau tinkamą darbo pasiūlymą.</p>	<p>Siekti vertinti savo darbo paieškos proceso efektyvumą ir tobulinti šį procesą.</p> <p>Siekti vertinti ir tobulinti darbo paieškos gebėjimus.</p> <p>Darbo paieškoje siekti naudotis įvairiomis darbo paieškos strategijomis bei būdais.</p> <p>Darbo paiešką vertinti kaip tikslingą, pastangų, laiko bei kompetencijų reikalaujančią veiklą.</p> <p>Siekti pasimokyti iš nesėkmių darbo paieškos procese.</p>
4.4. Įsitvirtinti darbe	<p>Žinoti darbuotojo adaptacijos naujame darbe etapus ir lygius.</p> <p>Žinoti sėkmingo įsitvirtinimo darbe būdus ir kriterijus.</p> <p>Suprasti, kad įsitvirtinimas naujame darbe yra tęstinis procesas.</p> <p>Suprasti kaip sėkmingai adaptacijai darbe galima panaudoti bendrąsias kompetencijas, tokias kaip veiklos ir laiko planavimas, efektyvus savęs pristatymas, konstruktyvus bendravimas ir kt..</p>	<p>Gebėti apibrėžti veiklos ir profesinio tobulėjimo tikslus bandomajam laikotarpiui.</p> <p>Gebėti planuoti veiklą, laiką ir kitus išteklius taip, kad įgyvendintų išsikeltus tikslus.</p> <p>Gebėti efektyviai pristatyti save, savo idėjas, siūlymus, nuomonę (vadovui, darbo grupei).</p> <p>Gebėti užmegzti ir palaikyti kontaktus darbo vietoje, kurti socialinį tinklą.</p> <p>Gebėti konstruktyviai spręsti nesutarimus ir konfliktus, kylančius darbe.</p> <p>Gebėti valdyti ir (arba) konstruktyviai reikšti emocijas nemaloniuose, įtemptuose darbo situacijose (pvz., kilus konfliktui).</p>	<p>Prisiimti atsakomybę už įsitvirtinimą darbe.</p> <p>Siekti nuolat mokytis ir tobulėti, klausdamas grįžtamojo ryšio (iš kolegų, vadovo), analizuodamas savo veiklą.</p> <p>Siekti plėtoti santykius naujame darbe.</p> <p>Demonstruoti atkaklumą ir atsparumą nesėkmėms įsitvirtindamas įvairiose veiklos ir bendravimo situacijose naujoje darbo vietoje.</p>

Kompetencija	Žinios ir supratimas	Gebėjimai	Nuostatos
		Gebėti išsiaiškinti ir susikurti karjeros galimybes darbo vietoje.	
4.5. Valdyti karjeros pokyčius	<p>Žinoti, kas yra karjeros pokyčiai ir suprasti, kad jie yra neatsiejama karjeros dalis.</p> <p>Žinoti karjeros pokyčių galimybę rodančius veiksnius ir situacijas, Suprasti jų reikšmę.</p> <p>Žinoti karjeros pokyčių etapus ir su jais susijusius sunkumus.</p> <p>Žinoti karjeros pokyčių įveikimo strategijas.</p> <p>Suprasti karjeros pokyčių planavimo ir įgyvendinimo procesą.</p> <p>Žinoti karjeros (profesijos, darbo, studijų ir kt. ) pokyčių rizikos veiksnius ir būdus, kaip juos sumažinti, įveikti.</p> <p>Žinoti paramos šaltinius karjeros pokyčių laikotarpiu ir būdus, kaip jais pasinaudoti.</p>	<p>Gebėti identifikuoti asmeninės karjeros pokyčių galimybę rodančius veiksnius bei situacijas,.</p> <p>Gebėti pasirinkti karjeros pokyčių kryptį, pakeisti karjeros viziją, nustatyti naujus karjeros tikslus.</p> <p>Gebėti įvertinti asmeninę karjeros pokyčių motyvaciją.</p> <p>Gebėti įvertinti iš vienos veiklos į kitą perkeliamas kompetencijas, bei nusistatyti, kokių kompetencijų trūksta naujai veiklai.</p> <p>Gebėti parengti karjeros pokyčių realizavimo planą.</p> <p>Gebėti įvertinti karjeros pokyčių riziką, identifikuoti ir įveikti skirtinguose karjeros keitimo etapuose kylančius sunkumus.</p> <p>Gebėti taikyti karjeros pokyčių įveikimo strategijas.</p> <p>Gebėti pasinaudoti karjeros pokyčiams reikalinga parama, efektyviai valdyti pokyčių metu kylantį stresą.</p>	<p>Teigiamai vertina karjeros pokyčių galimybę.</p> <p>Demonstruoti atvirumą karjeros pokyčių galimybę rodantiems veiksniams, Siekti juos suprasti.</p> <p>Siekti prisiimti asmeninę atsakomybę už su karjeros pokyčiais susijusius sprendimus, proceso valdymą, pokyčių sėkmę.</p> <p>Siekti įvertinti pokyčių riziką, priimti apgalvotus sprendimus.</p> <p>Demonstruoti ryžtą bei atkaklumą įveikiant pokyčių keliamus sunkumus.</p>
4.6. Derinti karjerą su kitomis gyvenimo sritimis	<p>Žinoti skirtingas gyvenimo sritis (karjera, laisvalaikis, šeima ir kt.), asmens vaidmenis jose (vyras, žmona , tėvas, mama, sūnus, dukra; darbuotojas, vadovas, kolega, draugas, bendruomenės narys ir kt.) ir Suprasti su vaidmenimis susijusias atsakomybes.</p> <p>Suprasti, kas yra gyvenimo stilius ir kaip jis yra susijęs su skirtingų gyvenimo sričių (karjeros, laisvalaikio, šeimos ir kt.) bei vaidmenų derinimu.</p> <p>Suprasti, kiek tinkamas skirtingų vaidmenų atlikimas gali pareikalauti pastangų, laiko, bei finansinių išteklių.</p> <p>Suprasti, kad svarbu suderinti įvairias gyvenimo sritis (vaidmenis)</p>	<p>Gebėti apibrėžti sau svarbias savo gyvenimo sritis ir vaidmenis.</p> <p>Gebėti apibūdinti savo gyvenimo stilių ir apibrėžti savo gyvenimo prioritetus, viziją, misiją, tikslus.</p> <p>Gebėti įvardinti karjeros reikšmę santykyje su kitomis gyvenimo sritimis, tokiomis kaip šeima, laisvalaikis.</p> <p>Gebėti planuoti, organizuoti savo veiklas, laiką, išteklius taip, kad palaikytų balansą tarp įvairių sau svarbių gyvenimo sričių ir vaidmenų.</p>	<p>Siekti nusistatyti gyvenimo prioritetus, įvardinti karjeros reikšmę santykyje su kitomis gyvenimo sritimis.</p> <p>Siekti apibrėžti sau svarbius gyvenimo vaidmenis, bei nustatyti jų prioritetus.</p> <p>Siekti darnos tarp įvairių gyvenimo sričių ir vaidmenų.</p>

Kompetencija	Žinios ir supratimas	Gebėjimai	Nuostatos
	ir žinoti būdus, kaip tai padaryti.		





**POLITIKOS RAIDOS, SKATINANČIOS KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJŲ  
TAIKYMĄ, ETAPAI**

1 savybė: mokymosi patirtis arba kita organizuota veikla		
<b>Ad hoc, pasirenkamas turinys, konkrečiai neapibrėžtas politikoje.</b> KVK ugdymas neprivalomas; karjeros valdymo kompetencijos neminimos ugdymo turinyje; viešosios užimtumo tarnybos neorganizuoja KVK* ugdymo.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<b>Organizuotas, privalomas turinys.</b> 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.
<b>Visiems taikomos vienodos KVK ugdymo taisyklės ir priemonės.</b>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<b>Individualizuotų KVK ugdymo priemonių taikymas.</b>
<b>Specialistai nėra specialiai rengiami.</b> Personalas nėra rengiamas ugdyti KVK; ryšiai su susijusių sričių specialistais neužmezgami.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<b>Ugdymą vykdo specialiai parengti darbuotojai, bendradarbiaudami su susijusių sričių specialistais.</b> Ugdymo karjerai procesą koordinuoja karjeros mokytojai ir karjeros konsultantai; švietimo įstaigų ir viešųjų užimtumo tarnybų specialistai mokomi ugdyti KVK; skatinamas įvairių sričių specialistų bendradarbiavimas.
<b>Tradicinis mokymas ir metodologija.</b> Dominuoja tradicinė ugdymo paradigma; mokymas apsiriboja didaktiniais nurodymais; KVK ugdyti nėra rengiama speciali metodinė medžiaga.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<b>Pedagoginių arba andragoginių aspektų skatinimas, aprūpinimas ištekliais.</b> Parengta specialiai metodologija KVK ugdyti, taikomi inovatyvūs metodai (taip pat ir patyriminis mokymas, specialiai organizuojama veikla mokykloje ir užklasiniai užsiėmimai).
2 savybė: rezultatų stebėseną ir vertinimą		
<b>Nėra priežiūros ar kokybės standartų.</b> Nėra jokios sistemos, kuri padėtų stebėti ir vertinti KVK ugdymą.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<b>Vykdoma sisteminga KVK ugdymo stebėseną ir priežiūra.</b> Veikia sistema, padedanti stebėti ir vertinti KVK ugdymą; kontrolės mechanizmai padeda užtikrinti geresnę kokybę ir didesnę poveikio vertinimą.
<b>Nepakankama orientacija į rezultatus.</b> KVK nėra aiškiai įvardintos kaip organizuotos mokymosi patirties ar kitos organizuotos veiklos rezultatas.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<b>KVK ugdymas yra neatsiejama piliečio kompetencijų dalis.</b> KVK aiškiai apibrėžtos kaip atskiras tam skirtas dalykas dėstymo ar veiklos rezultatas.
<b>KVK nevertinamos arba nepakankamai vertinamos.</b> KV vertinimas laikomas formalumu. Nėra formalaus KVK vertinimo įrodymų.	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<b>Autentiškas, konkrečiam tikslui tinkamas vertinimas.</b> Sisteminis ir kokybiškas formuojamasis KVK vertinimas naudojamas kaip

<b>Nuolatinės ataskaitos neteikiamos.</b>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	didaktinė asmens tobulėjimo priemonė. <b>Rengiamos nuolatinės ataskaitos.</b> Švietimo institucijų bei viešųjų užimtumo tarnybų ataskaitos, patvirtinamos dokumentais ir įtraukiamos į nacionalines duomenų bazes; 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.
---	-----------	--

\* *KVK – karjeros valdymo kompetencijos*

## APKLAUSOS ANKETA



**Duomenų rinkimo tikslas** – išnagrinėti Lietuvos situaciją ugdant karjeros valdymo kompetencijas (ESF ir kitų programų projektai, kurie buvo vykdomi švietimo, užimtumo, jaunimo politikos ir kitose srityse, kurioje vykdomose ŠMM, ŠMPF, SADM, VRM, bei kt. strateginiai dokumentai bei kt.)

įvardyti karjeros valdymo kompetencijų plėtojimo prioritetines sritis, pateikti siūlymus dėl sprendimų.

**Klausimai referencinei grupei:**

PASTABA. Prašome pateikti nurodomos informacijos šaltinius (dokumentai, nuorodos internete, kt.)

Nr.	Klausimai	Atsakymai
1.	Ar Jūsų kurioje/veiklos srityje yra vykdomas Ugdymas karjerai (angl. career education) ir/ar ugdomos Karjeros valdymo kompetencijos (angl. career	

	management skills).	
1.1.	Jeį taip, kaip apibręžiamas Ugdymas karjerai?	
2.	Ar Jųsų kuruojamoje/veiklos srityje ugdomos Karjeros valdymo kompetencijos (angl. career management skills).	
2.1.	Jeį taip, kaip apibręžiamos Karjeros valdymo kompetencijos?	
2.2.	Jeį naudojamos artimos, analogiškos savo turiniu sąvokos, pateikite jų apibręžimą.	
2.3.	Ar Jųsų kuruojamoje/veiklos srityje ugdomos kompetencijos, kurios gali būti apibūdintos kaip Karjeros valdymo kompetencijos (remiantis apibręžimu, nurodytu ELGPN Resource-Kit, ir jo priede <u>anglų</u> (21 psl.) ir <u>lietuvių</u> kalbomis) arba su jomis susijusios kompetencijos?	

2.4	<p>Jei taip, kaip organizuojamas kompetencijų ugdymas (ugdytojai, ugdytiniai, vieta, skiriamas laikas, finansavimas kt.)?</p>	
3.	<p>Ar žinote Jūsų kuruojamos srities Lietuvos ir ES strateginius dokumentus (strategijas, tarpinstitucines veiklos programas, veiksmų planus ir pan.), kuriuose būtų paminėtas Ugdymas karjerai ar Karjeros valdymo kompetencijų ugdymas (prioritetų, uždavinių, veiksmų ar kt. lygmenyje)? Jei taip, nurodykite tuos dokumentus.</p>	
4.	<p>Ar žinote Jūsų kuruojamos srities programas (remiamas ESF, MVGP ar kt. fondų), kurios išskirtų Ugdymą karjerai ar Karjeros valdymo kompetencijų ugdymą kaip prioritetinę ar remiamą sritį? Jei taip, nurodykite šias programas ir jose pateikiamą su Karjeros valdymo kompetencijų ugdymu susijusią informaciją.</p>	

5.	<p>Ar žinote Jūsų kuruojamos srities konkrečius projektus, kuriuose vykdomas Karjeros valdymo kompetencijų ar susijusių kompetencijų ugdymas?</p> <p>Jei taip, nurodykite šiuos projektus ir juose pateikiamą su Karjeros valdymo kompetencijų ugdymu susijusią informaciją.</p>	
6.	Jūsų siūlymai, pastabos.	

Informaciją pateikusio asmens vardas, pavardė:

Atstovaujama sritis:

Institucija:

E. paštas:

\_\_\_\_\_

Tel:

\_\_\_\_\_