

**REKOMENDACIJOS MINISTERIJOMS, ATSAKINGOMS UŽ KARJEROS  
PASLAUGAS IR ŠIŲ PASLAUGŲ TEIKĖJAMS LIETUVOJE DĖL KARJEROS PASLAUGŲ  
SUAUGUSIEMS TURINIO IR ORGANIZAVIMO GALIMYBIŲ PLĖTROS**

**Vilnius**

**2015 m.**

Rekomendacijų ministerijoms, atsakingoms už karjeros paslaugas ir šių paslaugų teikėjams Lietuvoje dėl karjeros paslaugų suaugusiems turinio ir organizavimo galimybių plėtros (toliau – Rekomendacijos) tikslas – remiantis užsienio šalių gerosios praktikos pavyzdžiais<sup>1</sup> ir esamos situacijos Lietuvoje analize pateikti siūlymus dėl karjeros paslaugų suaugusiems turinio ir jų organizavimo nuostatų. Rekomendacijose taip pat aptariamos karjeros paslaugų sąsąjū su neformaliu, darbo ar savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimu galimybės.

Rengiant Rekomendacijas apžvelgta Šveicarijos, Airijos ir Skandinavijos šalių – Norvegijos, Suomijos, Islandijos, Švedijos, Danijos – patirtis organizuojant karjeros paslaugas suaugusiems (priedai Nr. 1–2) [1–4]. Taip pat buvo naudojami Europos visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinkle (angl. European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN) dalyvaujančių šalių karjeros paslaugų teikimo gerosios praktikos pavyzdžiai [5] ir Europos profesinio mokymo plėtros centro (angl. European Centre for the Development of Vocational Training, CEDEFOP) tiriamų Europos šalių pavyzdžiai (priedas Nr. 5). Rengiant Rekomendacijas taip pat buvo atsižvelgta į Vilniaus suaugusiųjų mokymo centro direktorės ir Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro Suaugusiųjų švietimo skyriaus vedėjo parengtą informaciją ir rekomendacijas dėl karjeros paslaugų suaugusiems ir neformaliu, darbo ar savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo Lietuvoje (priedas Nr. 6).

Rekomendacijos parengtos atsižvelgiant į Lietuvos teisės aktus, reglamentuojančius profesinį orientavimą, suaugusiųjų švietimą ir tęstinį mokymą, o taip pat neformaliu, darbo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimą.

Prieš pažintinį vizitą į Šveicariją buvo sudarytas klausimų sąrašas (priedas Nr. 6), kuris padėjo rinkti informaciją apie šios šalies karjeros paslaugų sistemą, ypatingą dėmesį skiriant suaugusiems

---

<sup>1</sup>Lietuvai dalyvaujant *European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)* projekte 2014 m. buvo planuota aplankyti ir stebėti trijų Europos šalių gerosios praktikos pavyzdžius, tačiau dėl iš anksto nenumatytų aplinkybių buvo organizuotas tik vienas pažintinis vizitas Šveicarijoje (žr. vizito ataskaitą priede Nr. 1). Todėl kitų šalių gerosios praktikos pavyzdžių buvo ieškoma literatūros šaltiniuose, tokiose kaip karjeros paslaugas teikiančių institucijų svetainių medžiaga, *ELGPN* ir *European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)* publikacijos ir kitos publikacijos, skirtos karjeros paslaugų temai.

teikiamoms paslaugoms. Šie klausimai taip pat padėjo struktūruoti išvalgas dėl Europos šalyse suaugusiems teikiamų karjeros paslaugų, o taip pat sudarė pagrindinius Rekomendacijų elementus:

- Suaugusiems teikiamų karjeros paslaugų tikslai, vieta bendroje karjeros paslaugų sistemoje, šių paslaugų apibrėžimas.
- Suaugusiems teikiamų karjeros paslaugų teisinis reguliavimas ir finansavimas.
- Pagrindinės suaugusiųjų, gaunančių karjeros paslaugas, tikslinės grupės.
- Institucijos, atsakingos už karjeros paslaugų suaugusiems teikimą. Bendradarbiavimas ir atsakomybių pasiskirstymas tarp skirtingų institucijų.
- Karjeros paslaugas suaugusiems teikiantys specialistai.
- Karjeros paslaugų kokybės užtikrinimo ir stebėsenos mechanizmai.
- Metodinės priemonės naudojamos suaugusiųjų karjeros paslaugoms teikti.
- Suaugusiųjų karjeros paslaugų sąsajos su neformaliu, darbo ir savišvietos būdu įgytu kompetencijų pripažinimu.

**Visą gyvenimą trunkantis orientavimas** (angl. lifelong guidance), **arba karjeros paslaugos** – 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). Taigi pripažįstama, kad karjeros paslaugos turi būti prieinamos bet kuriame amžiuje – ir jaunimui ir suaugusiems. Suaugusiųjų tikslinės grupės apibrėžimas priklauso nuo šalies teisinės bazės. Europos statistiniuose šaltiniuose [9] (taip pat ir Lietuvos statistikos departamento skelbiamoje statistikoje) suaugusiais vadinami visi 25–64 m. amžiaus asmenys. Jaunimui priskiriami 15–24 metų amžiaus asmenys, Lietuvoje – 14–29 m. Kai kuriuose tyrimuose 15–24 amžiaus grupė vadinama jaunais suaugusiais (angl. young adults).

Teikiant karjeros paslaugas suaugusiųjų tikslinės grupės apibrėžimas gali būti siejamas su privalomojo švietimo amžiaus pabaiga ir pilnametyste, todėl suaugusių laikomas asmuo virš 18 metų, kai kurias atvejais prie suaugusiųjų priskiriami ir asmenys virš 16 metų (dažniausiai, kai teikiama pagalba iš švietimo sistemos iškritusiems asmenims).

Suaugusiems teikiamų karjeros paslaugų **tikslas** – padėti jiems siekti tinkamo išsilavinimo, kvalifikacijos (t. y. rasti mokymo įstaigą, pasirinkti lanksčią mokymo formą, gauti finansinę paramą studijoms ir kt.), geresnio įsidarbinimo. Siekiama visų pirma padėti tiems, kuriems kliūtis sėkmingai karjerai sudaro neįgytas privalomasis, vidurinis ar kitas išsilavinimas ir/ar neįgyta ar darbo rinkoje

nepaklausi kvalifikacija. Paprastai tai asmenys, dirbantys žemos kvalifikacijos darbus ar netekę darbo. Tačiau karjeros paslaugos yra aktualios ne vien aukščiau nurodytoms grupėms ir bedarbiams, bet ir dirbantiems suaugusiems, galvojantiems apie savo karjeros keitimą ar nuosavo verslo kūrimą.

Svarbu pažymėti, kad karjeros paslaugomis naudojasi ne tik pavieniai asmenys, bet ir įmonės, kurios planuoja restruktūrizaciją ir darbuotojų atleidimą, tokiu būdu padedama darbuotojams rasti kitą darbo vietą ir esant poreikiui pakeisti ar patobulinti turimą kvalifikaciją. Suaugusiųjų tarpe taip pat gali būti išskiriamos šios tikslinės grupės: **bedarbiai, dirbantieji, vyresnio amžiaus darbuotojai** (angl. older workers).

Suaugusiems teikiamų karjeros paslaugų įvairiose Europos šalyse poreikį sąlygoja besikeičianti situacija darbo rinkoje, būtinybė asmenims nuolat tobulinti kvalifikaciją ir įgyti naujų kompetencijų, siekiant geriau atitikti darbdavių reikalavimus, bedarbystės, o taip pat ir „senstančios visuomenės“ problema. Karjeros paslaugos taip pat vaidina svarbų vaidmenį įgyvendinat šalių mokymosi visą gyvenimą strategijas ir įtraukiant suaugusius į mokymąsi. Kaip pažymima ELGPN publikacijoje – Visą gyvenimą trunkančio orientavimo įrodomoji bazė: pagrindinių veiksmingos politikos ir praktikos tyrimų rezultatų vadovas (angl. The evidence base on lifelong guidance: a guide to key elements for effective policy and practice) [5.1], Europos šalyse atliktų mokslinių tyrimų rezultatai leidžia teigti, kad suaugusiems teikiamos **karjeros paslaugos padeda jiems įvertinti galimybes grįžti mokytis, tobulinti įgūdžius ir gebėjimą įsidarbinti ir padeda veiksmingai panaudoti turimus įgūdžius darbo rinkoje**. Estijoje 2014 m. atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad virš 80 proc. apklaustų suaugusiųjų norėtų keisti savo karjerą ir gauti karjeros paslaugų, jei turėtų tokią galimybę.

2014 m. atlikto Eurobarometro tyrimo [9] rezultatai parodė, kad nepaisant karjeros paslaugų prieinamumo skirtumų Europos šalyse, ketvirtadalis ES piliečių virš 15 metų amžiaus naudojami karjeros paslaugomis. Tame pačiame tyrime pažymima, kad jauni suaugę (15–24 metų amžiaus) dažniau naudojami karjeros paslaugomis (36 %), palyginus su 25–39 metų suaugusiais (31 %), 40–54 metų suaugusiais ir virš 55 metų suaugusiais (12 %). Tokiems tyrimo rezultatams įtakos turi vis didėjantis karjeros paslaugų prieinamumas švietimo įstaigose – net 61 % respondentų pažymėjo, kad karjeros paslaugos jiems buvo suteiktos švietimo sektoriuje.

Karjeros paslaugų suaugusiems organizavimas sąlygojamas šalies teisinės bazės, kuri reglamentuoja karjeros paslaugas, suaugusiųjų švietimą, mokymąsi visą gyvenimą ar aktyvios darbo rinkos priemonių įgyvendinimą ir pan.

Kai kuriose šalyse (pvz., Airijoje, Norvegijoje, Olandijoje) karjeros paslaugos suaugusiems papildė esamas suaugusiems teikiamas informavimo ir tęstinio mokymo paslaugas, kurios organizuojamos **mokymosi visą gyvenimą** (angl. lifelong learning centres) ar analogiškuose

**centruose.** Šių centrų tikslas – padėti suaugusiems rasti jiems tinkamas mokymosi galimybes. Jų pagrindu paskutiniu dešimtmečiu pradėtas organizuoti ir karjeros paslaugų teikimas, taigi informavimą papildė konsultavimas (individualus ar grupinis, tiesioginis ar teikiamas internetu) ar kitos jo formos – pvz., ugdomasis vadovavimas (angl. coaching), o taip pat – ugdymas karjerai (t. y. organizuojami mokymai, seminarai, siekiant išugdyti tam tikras karjerai svarbias kompetencijas – darbo paieškos, karjeros planavimo ir kt.).

Kai kuriose šalyse (pvz., Šveicarijoje) **karjeros centrams**, kurių pagrindinę tikslinę grupę anksčiau sudarydavo jaunimas, besirenkantis tolesnį karjeros kelią (mokymąsi ar profesinę veiklą), paskutiniu metu iškeliami nauji prioritetai, susiję su karjeros paslaugų teikimu suaugusiems.

Paprastai mokymosi visą gyvenimą ir karjeros centrai glaudžiai bendradarbiauja su kitomis socialines paslaugas teikiančiomis valstybinėmis ir nevyriausybinėmis organizacijomis. Dažniausiai šių centrų partneriais tampa švietimo ir mokymo įstaigos, darbo biržos, savivaldybių institucijos, socialiniai partneriai – darbdavių ir darbuotojų organizacijos, socialinės rūpybos įstaigos, studijų paskolų fondai bei kt.

Gan didelę suaugusiųjų, gaunančių valstybės finansuojamas karjeros paslaugas, dalį, sudaro bedarbiai. Paprastai karjeros paslaugos – informavimas ir konsultavimas – priskiriamos prie aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir teikiamos (pvz., Vokietijoje, Austrijoje) **viešosiose įdarbinimo tarnybose** (angl. public employment services) Šios tarnybos teikia intensyvesnę pagalbą tokioms bedarbių grupėms kaip negalę turintys asmenys, ilgalaikiai bedarbiai, imigrantai ir kt.

Daugelyje Europos šalių sistemingos valstybės finansuojamos karjeros paslaugos kitoms suaugusiųjų tikslinėms grupėms yra mažai prieinamos. Tačiau egzistuoja ir sėkmingos praktikos pavyzdžių, kuomet steigiami **integruotų paslaugų centrai suaugusiems** (angl. one-stop entrance; one-stop shop), kuriose asmenims gali būti teikiamos įvairios paslaugos – informavimas, konsultavimas, darbo paieška, patarimai dėl verslo kūrimo, pagalba ieškant studijų finansavimo šaltinių ir kt. Pavyzdžiui, Danijoje veikia 13 karjeros centrų, kuriuose ne tik konsultuojami suaugę, bet ir verslo įmonės, vykdančios tęstinį profesinį mokymą. Slovėnijoje 14 regioninių „liaudies universitetuose“ įkurti karjeros centrai, kurių paskirtis – informuoti ir konsultuoti suaugusius apie mokymosi galimybes, o taip pat skatinti mokymo įstaigų ir karjeros įstaigų bendradarbiavimą regionuose. Norvegijoje veikia 36 karjeros centrai, teikiantys paslaugas visiems virš 18 metų amžiaus asmenims. Šie centrai aktyviai palaiko ryšius su vietos verslininkais, o taip pat dalyvauja neformaliu, darbo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinime.

Kai kuriose šalyse (pvz., Kroatija) steigiami arba numatomi steigti (pvz., Estija) **visą gyvenimą trunkančio orientavimo centrai** (angl. lifelong guidance centre), kurie skirti visoms amžiaus

grupėms, įskaitant suaugusius. Liuksemburge ir Čekijoje integruoti karjeros paslaugų centrai taip pat skirti ne tik suaugusiems, bet ir besimokantiejiems (mokiniais ir studentams).

Eurydice duomenimis [9] tik keliose Europos šalyse (pvz., Portugalijoje, Islandijoje, Danijoje) veikia integruotų paslaugų centrai apimantys karjeros, neformaliu, darbo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo ir švietimo/mokymo paslaugas.

Išplėtotų karjeros paslaugų tikslai suaugusiems siejami su asmens tobulėjimu asmeninėje (individualių gebėjimų realizacija), mokymosi (naujų kompetencijų ir kvalifikacijų įgijimas) ir profesinėje srityje (tinkamo darbo suradimas) (angl. personal, educational and vocational learning outcomes). Paskutinį dešimtmetį šiuos tikslus papildė **karjeros valdymo kompetencijų** (angl. career management skills) ugdymas, kuris kai kuriose Europos šalyse integruojamas į švietimą (pvz., Austrijoje, Suomijoje, Danijoje, Prancūzijoje ir Lietuvoje), tačiau dar nedaugelyje šalių sistemingai organizuojamas teikiant karjeros paslaugas suaugusiems. Karjeros valdymo kompetencijos padeda žmogui geriau suprasti savo gebėjimus, poreikius, susiorientuoti darbo rinkoje ir sėkmingai pasirinkti ir realizuoti savo karjerą. Jos taip pat didina asmens savarankiškumą, gebėjimą prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių bei prisideda prie įmonių ekonominių rezultatų gerinimo (priedas Nr. 6). Karjeros valdymo kompetencijų gairės (angl. career management competences framework), kurios aprašo kompetencijas, kurias turi įgyti asmenys ugdymo karjerai procese, dažniausiai sukuriamos ir taikomos švietimo sektoriuje (bendrojo ugdymo lygmenyje). Tik kai kuriose šalyse (pvz., Portugalijoje) sukurtos karjeros valdymo kompetencijų gairės, kurios taikomos organizuojant ugdymą karjerai bet kurio amžiaus asmenims kaip švietimo taip ir užimtumo sektoriuje.

CEDEFOP tyrime [6] pažymima, kad idealiu atveju suaugusiems turi būti teikiamos integruotos paslaugos, apimančios įdarbinimo ar verslo kūrimo, socialines, švietimo/mokymo ir karjeros paslaugas. Taip pat aktualu, kad šios paslaugos būtų prieinamos įvairiuose asmeniui patogiose aplinkose – švietimo įstaigose, darbovietėse, namuose ir kt. Eurydice tyrimai [9] rodo, kad kuo žemesnis suaugusiųjų išsilavinimas, tuo mažiau jie linkę ieškoti informacijos apie naujas mokymosi galimybes arba pagalbos planuojant karjerą, todėl daugelis Europos šalių įgyvendina įvairias viešinimo kampanijas, o taip pat imasi specialių veiksmų, skirtų pasiekti žemos kvalifikacijos ir turinčius žemus įgūdžius asmenis (angl. outreach strategies) ir paskatinti juos mokytis arba pasinaudoti karjeros paslaugomis. Karjeros specialistai susitinka su asmenimis darbovietėse, organizuoja konsultavimo erdves prekybos centruose ar mugėse, siekdami motyvuoti darbuotojus pokyčiams, taip pat veikia per tarpininkus – įmonės darbuotojus, kurie jau pradėjo mokytis ir pan.

Dirbant su suaugusiais labai svarbu **identifikuoti jų individualius poreikius**, susijusius su mokymusi ir profesine veikla, o taip pat įvertinti turimą patirtį. Todėl įvairiose Europos šalyse karjeros

paslaugų kūrimas suaugusiems siejamas su išsamiais tyrimais, kurie padeda nustatyti jiems labiausiai reikalingas ir tinkamas karjeros paslaugas, jų formas ir būdus. Siekdami patobulinti teikiamas karjeros paslaugas jas teikiančios institucijos dažnai renka grįžtamojo ryšio informaciją (atliekant apklausas ar tyrimus) apie suteiktų paslaugų kokybę. Tačiau, svarbu pažymėti, kad Skandinavijos šalyse atliktos studijos [3] rezultatai parodė, kad patys suaugusieji retai įtraukiami į jiems skirtų karjeros paslaugų kūrimą ir tobulinimą.

Pastaraisiais metais Europos šalyse vis didesnis dėmesys skiriamas **karjeros paslaugų kokybės užtikrinimui** bei **tyrimams, kurie įrodo karjeros paslaugų veiksmingumą ir kuriamą pridėtinę vertę**. Kaip pažymima ELGPN parengtoje publikacijoje – Karjeros paslaugų kokybės užtikrinimo ir įrodomosios bazės kūrimo gairės (angl. assurance and evidence-base framework) (priedas Nr. 3) šių paslaugų kokybei turi reikšmės: karjeros specialistų kompetencijos, piliečių/karjeros paslaugų vartotojų įtraukimas į paslaugų kūrimą ir tobulinimą, nuolatinis paslaugų tobulinimas. Gairėse tai pat pabrėžiama, kad karjeros paslaugų kokybės užtikrinimą turi lydėti jų pridėtinės vertės (visuomenei ir asmeniui) vertinimas. Natūralią kokybės užtikrinimo proceso dalį sudaro **paslaugų stebėseną ir vertinimą** (t. y. karjeros paslaugų teikėjams nustatomi konkretūs siekiniai ir rodikliai – kurie gal būti siejami su klientų skaičiumi, mokymąsi baigusiais asmenimis, sėkmingai įsidarbinusiais asmenimis, klientų pasitenkinimu paslaugomis bei kt.). Kai kuriose šalyse (pvz., Vokietijoje, Norvegijoje) atlikti tyrimai rodo teigiamą suaugusiems teikiamų karjeros paslaugų poveikį tolesniam įsidarbinimui. Kitose šalyse (pvz., Slovėnijoje) vykdoma nuolatinė klientų pasitenkinimo karjeros paslaugomis stebėseną. Eurydice tyrime [9] pažymima, kad viešosios įdarbinimo agentūros dažniausiai sieja savo paslaugų veiksmingumo vertinimą su įsidarbinamumo rodikliais.

Kaip nurodoma aukščiau svarbią karjeros paslaugų kokybės užtikrinimo dalį sudaro **karjeros specialistai**. Reikalavimai jų parengimui ir akreditavimui, darbo funkcijų aprašymas, nuolatinio kvalifikacijos tobulinimo organizavimas, darbo kokybės standartų ir etikos kodeksų taikymas priklauso nuo šalies teisinės bazės ir karjeros paslaugas teikiančių įstaigų specifikos. Vienose šalyse keliami griežti reikalavimai karjeros specialistams (pvz., Šveicarijoje, Suomijoje), karjeros paslaugas gali teikti tik nustatytą aukštąjį išsilavinimą įgiję akredituoti specialistai. Tradiciškai Šveicarijoje karjeros konsultantais tampa psichologai, pastaruoju metu siekiama į šią sritį pritraukti dirbti kitų sričių (pvz., ekonomikos, verslo, žmogiškųjų išteklių valdymo) specialistus, kurie puikiai išmanydami darbo rinką (po atitinkamo parengimo) tampa karjeros konsultantais. Rengiant karjeros specialistus didelės reikšmės turi praktiniai įgūdžiai, todėl kai kuriose šalyse (pvz., Liuksemburge, Šveicarijoje) praktikuojamas karjeros specialistų mokymas darbo vietoje (pameistrystės būdu), kuomet iki 80 proc. viso mokymosi vyksta karjeros centruose. Kitose šalyse reikalavimai karjeros specialistams nėra

griežtai reglamentuojami. Tarptautinėse karjeros specialistų rengimo ar kompetencijų gairėse (pvz., Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals; International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners) [7–8] aprašomos bazinės ir specializuotos kompetencijos. Bazinės kompetencijos siejamos su pagrindinių karjeros paslaugų teikimu – informavimu, konsultavimu, ugdymu karjerai, o specializuotos kompetencijos – su įdarbinimo tarpininkavimu, vertinimu/diagnostika, procesų valdymu bei kt. Kompetencijos, susijusios su darbu su suaugusiais, nėra išskiriamos.

Karjeros paslaugų teikimas glaudžiai susijęs su **vertinimo** (angl. assessment) procesu. Teikiant karjeros paslaugas dažnu atveju suaugusiems karjeros konsultantai padeda parengti individualų pasiekimų aplanką (angl. portfolio; pranc. bilan de compétences), kuris padeda įvertinti asmens turimas kompetencijas, gebėjimus, stipriąsias ir silpnąsias puses ir pasirinkti tinkamą mokymąsi ar užimtumą. Pasiekimų aplankas taip pat naudojamas turimoms karjeros valdymo kompetencijoms vertinti ir trūkstamoms kompetencijoms ugdyti, jis taip pat naudojamas individualiam karjeros planui parengti ir aptarti. Tokia vertinimo sistema taikoma Prancūzijoje, Jungtinėje Karalystėje, Austrijoje, Portugalijoje.

Nemokamos (t. y. valstybės ar savivaldybių biudžetų) paslaugos teikiamos tam tikroje šalyje nustatytoms tikslinėms suaugusiųjų grupėms – neįgijusiems privalomojo išsilavinimo ar kvalifikacijos, iškritusiems iš švietimo įstaigų, bedarbiams, imigrantams ar kitoms grupėms suaugusiųjų, kuriems reikalinga parama. Dirbantiems suaugusiems nemokamai teikiamos tik kai kurios įvadinės paslaugos (pvz., 15 min. konsultacija), kitas paslaugas apmoka asmenys arba jų darbdaviai. Daugelyje Europos šalių vykdomos ir iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamos tikslinės programos, skirtos tam tikroms prioritetinėms grupėms asmenų. Tokiais atvejais teikiamos nemokamos intensyvios karjeros paslaugos – nes darbas su rizikos grupių asmenimis reikalauja didesnio skaičiaus konsultacijų, mokymų, tarpininkavimo su mokymo įstaigomis ar darbdaviais, individualios pažangos stebėjimo bei kt. Integruotų paslaugų centrų veikla paprastai finansuojama iš skirtingų šaltinių – valstybės švietimo ir užimtumo sektorių, savivaldybių ir kt.

Teikiant karjeros paslaugas suaugusiems naudojamos **metodinės priemonės** kai kuriais atvejais adaptuojamos prie šios tikslinės grupės poreikių. Tai taikytina karjeros informacijai (t. y. kuriamos specializuotos interneto svetainės, leidiniai ir publikacijos, kuriose aprašomos mokymosi galimybės suaugusiems, patarimai dėl profesinės karjeros keitimo ar pan.). Kitais atvejais naudojamos universalios, visoms tikslinėms grupėms tinkančios metodinės priemonės (profesijų aprašymai, vertinimo įrankiai – pvz., interesų klausimynai, mokymo(-si) medžiaga ir kt.). Daugelyje šalių karjeros paslaugoms teikti reikalingi informaciniai leidiniai rengiami ir publikuojami centralizuotai (t. y. funkcija rengti ir atnaujinti informacinius leidinius deleguota tam tikrai kompetentingai valstybės

finansuojamai institucijai). Daugelyje šalių naudojami spausdinti ir internetu skelbiami informaciniai leidiniai.

Pastaraisiais metais pradėtos kurti online karjeros savipagalbos įrankiai, kurie gali būti naudojami ne tik bedarbių, bet ir platesnio suaugusiųjų rato. Prie tokių įrankių priskiriami: savęs ir karjeros galimybių pažinimo portalai (pvz., Austrijoje, Belgijoje, Estijoje), darbo paieškos portalai (pvz., Airijoje, Estijoje), mokymosi galimybių duomenų bazės (pvz., Suomija, Danija, Turkija, Graikija), asmens kompetencijų profilio, CV rengimo portalai (pvz., Danijoje, Maltoje, Liuksemburge). Eilėje šalių įkurti skambučių centrai skirti informuoti ir konsultuoti piliečius apie mokymosi ir užimtumo galimybes (pvz., Vengrijoje, Norvegijoje, Lenkijoje, Slovėnijoje).

ELGPN publikacijoje – Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission (liet. Visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos ir sistemų plėtotės gairės) (priedas Nr. 4) pažymima, kad teikiant karjeros paslaugas suaugusiems svarbu naudoti skirtingus jų būdus – tiesiogiai, internetu ar telefonu. Internetu ar telefonu teikiamos karjeros paslaugų formų paplitimas priklauso nuo šalies ir vartotojų pomėgių, t. y. kai kuriose šalyse teikiant karjeros paslaugas populiarios savipagalbos interneto svetainės, pokalbių svetainės ar socialiniai tinklai, kitose – telefonu teikiamos paslaugos. Tačiau svarbu pažymėti, kad šios paslaugos nei vienoje šalyje nedominoja, populiariausios lieka tiesioginės (angl. face-to-face) individualios konsultacijos.

Teikiant karjeros paslaugas suaugusiems dažnai iškyla **neformaliu, darbo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo** poreikis. Šios paslaugos gali būti organizuojamos skirtingai, taip pat jos gali būti skirtingai formalizuojamos (pvz., parengiamas asmens kompetencijų aplankas arba išduodamas oficialus diplomas paliudijantis asmens kvalifikaciją). Neformaliu, darbo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimas paprastai vykdomas ne pačiose karjeros ar mokymosi visą gyvenimą centruose, o kituose kompetentingose institucijose ir organizacijose, kurioms deleguota ši funkcija. Tam tikri pripažinimo procesai vykdomi švietimo įstaigose (siekiant sutrumpinti mokymosi ar studijų laiką), kiti – specializuotose valstybinėse ar privačiose įstaigose (siekiant suteikti kvalifikaciją, pripažinti kompetencijas ir greičiau įsidarbinti). Karjeros centrai ar mokymosi visą gyvenimą centrai paprastai esant poreikiui nukreipia asmenis kompetencijų pripažinimui į kitas kompetentingas institucijas. **Kvalifikacijų pripažinimas kai kuriose šalyse (pvz., Šveicarijoje) vykdomas ir karjeros centruose, pagal su darbdaviais ir mokymo įstaigomis suderintą metodiką.** Tam tikslui karjeros konsultantai specialiai apmokomi, vertinimo procese dalyvauja ir mokymo įstaigos ir darbdavių atstovai. Svarbu pažymėti, šiuo atveju pripažįstamos tik kelios kvalifikacijos sektoriuose, kuriuose jaučiamas didžiausias darbuotojų stygius tam tikrame šalies regione.



Eurydice tyrime [9] pažymima, kad atvejai, kuomet valstybės remiamos institucijos teiktų kartu trijų tipų paslaugas – vykdytų mokymą, teiktų karjeros paslaugas ir vykdytų neformaliu, darbo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimą yra ypač reti.

Lietuvoje orientavimo (karjeros) paslaugos, o taip pat neformalusis suaugusiųjų švietimas ir tęstinis mokymasis yra reglamentuojamos pagrindiniuose švietimo teisės aktuose ir strateginiuose dokumentuose:

Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme (2009) [11.1] 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 įstatymo (2007) [11.2] 8 straipsnyje nustatyta, kad profesinio orientavimo paslaugos teikiamos **visiems Lietuvos gyventojams**.

Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos apraše (2012) [11.8] nustatoma ugdymo karjerai, profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo besimokantiesiems tvarka, šių paslaugų teikimas suaugusiems atskirai nėra aptariamas.

Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatyme (2014) [11.4] karjeros paslaugos suaugusiems nėra aptariamos, tačiau nustatoma, kad neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi organizavimas apima jo dalyvių informavimą ir konsultavimą. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtros 2014–2016 metų veiksmų plane (2014) numatomos priemonės skirtos gerinti profesinio orientavimo paslaugas suaugusiesiems ir plėtoti neformaliojo švietimo būdu įgytų kompetencijų pripažinimo sistemas, kurios skatintų asmenų adaptyvumą darbo rinkoje.

Valstybinėje švietimo strategijoje 2013–2022 (2013) [11.5] siekiant įgyvendinti vieną iš iškeltų tikslų „Garantuojant švietimo sistemos veiksmingumą sukurti paskatų ir vienodų sąlygų mokytis visą gyvenimą sistemą, grįstą 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“.

2014–2020 m. Nacionalinėje pažangos programoje [11.6] pažymima, kad „būtina kiekvienam gyventojui (ne tik pavienėms visuomenės grupėms) sudaryti sąlygas realizuoti savo galimybes ir aktyviai veikti per nuolatinį mokymąsi, žinių kūrimą, kūrybiškumą ir verslumą“. Įgyvendinant ši

uždavinį bus siekiama – gerinti švietimo kokybę, prieinamumą bei paslaugų įvairovę, atskirą dėmesį skiriant suaugusiųjų mokymosi sąlygų bei paskatų sukūrimui. Taip pat įvardijamas veiksmingos pagalbos vertinant savo galimybes ir norus, renkantis ir valdant karjerą (mokymosi ir profesinį kelią) ir tobulinantis užtikrinimas.

Lietuvos įstatyminėje bazėje neapibrėžiamos atskiros institucijos, teikiančios karjeros paslaugas suaugusiems, taip pat šiai veiklai neskiriamas atskiras finansavimas, išskyrus teritorines darbo birža, kurios teikia profesinio orientavimo paslaugas (remiamas iš užimtumo fondo) bedarbiams, esant poreikiui organizuojamas jų mokymas. Pastarųjų te paslaugos remiamos iš užimtumo fondo.

Europos struktūrinių fondų 2014–2020 m. programavimo etape mokymosi visą gyvenimą prioriteto įgyvendinimas siejamas su karjeros paslaugų realioje ir virtualioje aplinkoje teikimu, kaip prioritetine grupė išskiriami **suaugę asmenys**. Užimtumo didinimo programos 2014–2020 įgyvendinimo veiksmų plane (2014) [11.7], o taip pat kitose švietimo strateginiuose dokumentuose Švietimo ir mokslo ministerija numato įgyvendinti priemonę „Teikti profesinio orientavimo (karjeros) paslaugas realioje ir virtualioje aplinkoje, plėtoti jas, orientuojantis į naujas tikslines grupes – suaugusiuosius bei nesimokantį ir nedirbantį jaunimą,, ir priemonę „Parengti ir įgyvendinti neformaliu, darbo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų formalizavimo sistemą“.

Lietuvos suaugusiųjų mokymo centrai vykdančios bendrojo ugdymo programas turi patirties teikiant karjeros paslaugas besimokantiejiems (priedas Nr. 5), nors jiems nėra tiesiogiai deleguota funkcija teikti šias paslaugas suaugusiems. Ši patirtis įgyta 2017–2014 m. dalyvaujant ESF finansuojamuose nacionaliniuose profesinio orientavimo sistemos kūrimui skirtuose projektuose ir Švietimo mainų paramos fondo finansuojamuose projektuose. Jaunimui (taip pat suaugusiems, kurie mokėsi suaugusiųjų mokymo centruose) teikiamos įvairios paslaugos: vedamos specialios karjeros planavimo pamokos; teiktos individualios ir grupinės konsultacijos; organizuoti patirtiniai mokymai, kuriuose buvo ugdomos karjeros kompetencijos; rengti individualūs ugdymo planai buvo derinti su jų ateities vizijomis; rengti asmeniniai karjeros planai ir pasiekimų aplankai. Taip pat besimokantiejiems buvo rengiamos tradicinės Karjeros dienos, vykdomas suaugusiųjų mokymo centrų karjeros koordinatorių tobulinimasis karjeros paslaugų teikimo srityje.

Švietimo mainų paramos fondo Euroguidance projektas (priklausantis europiniam Euroguidance tinklui, vienijančiam Euroguidance centrus 34 Europos erdvės šalyse), veikiantis kaip informacinių ir metodinių išteklių centras Lietuvos karjeros specialistams, 2013–2015m. organizavo kvietimą teikti pasiūlymus ugdymo karjerai ir profesinio orientavimo projektams ir gauti finansinę paramą iš Euroguidance projekto lėšų. 2014 ir 2015 m. kvietimuose buvo skiriamas didelis dėmesys suaugusiųjų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo temai. 2014 m. dešimt iš devyniolikos finansuotų

projektų buvo skirti jaunųjų suaugusiųjų (nuo 18 iki 29 m.) karjeros valdymo kompetencijų ugdymui. Pagrindinis šių projektų rezultatas: virš dviejų tūkstančių jaunųjų suaugusiųjų, kurie aktyviai dalyvavo projekto veiklose gavo profesinio orientavimo paslaugas (informavimo, konsultavimo ir ugdymo karjerai). Teminio tyrimo ataskaitoje „Mokomės visą gyvenimą“ suaugusiųjų Švietėjais įvardijami su suaugusiųjų švietimu dirbantys specialistai – andragogai, **karjeros konsultantai** ir kiti mokymosi visą gyvenimą paslaugas teikiantys asmenys (pvz., lektoriai, mokymų vadovai). Pripažįstamas, kad karjeros konsultantai yra mažai institucionalizuoti mokymosi visą gyvenimą kontekste. Karjeros konsultantai dažnai minimi kalbant apie vaikus ir jaunimą. Tačiau mažai kalbama apie šių specialistų poreikį suaugusiems. Švietimo ir mokslo ministerija ir Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centru kartu su partnerių organizacijomis iš Belgijos, Čekijos, Islandijos, Olandijos, Slovėnijos ir Turkijos 2015-2017 m. dalyvaus tarptautiniame Erasmus+ KA3 „Orientavimo ir karjeros paslaugos suaugusiųjų mokymuisi“ (angl. Guidance and Orientation for Adult Learners, GOAL) projekte. Pagrindinę projekto veiklą sudarys: eksperimentavimas teikiant karjeros paslaugas suaugusiems (pvz., suaugusiems teikiamų paslaugų optimizavimo schemas, patobulintų karjeros paslaugų ir neformaliai įgytų kompetencijų pripažinimo metodikų taikymas ir pan.) ir šio proceso vertinimas. Vertinimo pagrindu bus parengta įrodomoji bazė (angl. evidence-base) ir išvalgos dėl svarbiausių sėkmės veiksnių įgyvendinant politikos eksperimentavimo projektą.

## **Rekomendacijos ministerijoms, atsakingoms už karjeros paslaugas ir šių paslaugų teikėjams Lietuvoje:**

Planuojant karjeros paslaugų suaugusiems turinio ir organizavimo galimybių plėtrą būtų svarbu laikytis šių nuostatų:

1. Karjeros paslaugų suaugusiems plėtrios planai turi būti kuriami esamų suaugusiems teikiamų švietimo ir užimtumo institucijų ir jų teikiamų paslaugų pagrindu.

2. Karjeros paslaugų plėtra turi būti vykdoma taikant ir, esant poreikiui, praplečiant esamą teisinę bazę (t. y. Švietimo įstatymą, Profesinio mokymo įstatymą, Mokslo ir studijų įstatymą, Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymą, Užimtumo rėmimo įstatymą ir juos įgyvendinančius teisės aktus bei su jais susijusius strateginio planavimo dokumentus) bei atsižvelgiant į suaugusiųjų švietimo centrų ir kitų paslaugas suaugusiems teikiančių institucijų sukauptą patirtį šioje srityje.

3. Karjeros paslaugos turi būti planuojamos bendradarbiaujant visoms suinteresuotoms institucijoms, susijusioms su paslaugų suaugusiems teikimu (t. y. Švietimo ir mokslo ministerija, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Ūkio ministerija, Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras, Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras, Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija, Švietimo mainų paramos fondas, švietimo institucijos, socialinių partnerių – darbdavių ir darbuotojų organizacijos ir kt.). Į šį procesą turi būti įtraukiami potencialūs šių paslaugų vartotojai – suaugusieji. Būtų svarbu kurti nuolatinę struktūrą bendradarbiavimui ir strateginių visų tikslinių grupių (jaunimo ir suaugusiųjų) karjeros paslaugų sprendimui – pvz., Karjeros paslaugų forumą.

4. Prieš planuojant suaugusiųjų karjeros paslaugų plėtrą turi būti atliktas tyrimas padėsiantis įvertinti bendrą suaugusiųjų karjeros paslaugų poreikį (t. y. kokia pagalba reikalinga suaugusiems planuojantiems ir įgyvendinantiems savo karjerą, kokios priemonės paskatintų naudotis karjeros paslaugomis nemotyvuotas suaugusiųjų grupes). Atsižvelgiant į šiuos poreikius turi būti apibrėžti karjeros paslaugų suaugusiems tikslai, jų apimtys (t. y. kurios iš karjeros paslaugų būtų teikiamos – informavimo, konsultavimo, ugdymo karjerai, įdarbinimo, ar jos apimtų vertinimą, ugdomąjį vadovavimą ir pan.), forma (t. y. tiesiogiai ir/ar internetu, telefonu teikiamos paslaugos ir pan.). Taip pat būtų svarbu įvertinti integruotų (apimančių karjeros paslaugas ir mokymo paslaugas, neformaliu, darbo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo ir kt.) paslaugų suaugusiems teikimo galimybes.

5. Prieš planuojant karjeros paslaugų plėtrą turi būti nustatytos įstaigos, kurios turi patirties tiekiant suaugusiems karjeros paslaugas (pvz., suaugusiųjų mokymo centrai, teritorinės darbo biržos ir kt.) ir identifikuoti stipriąsias ir tobulintinas jų veiklos sritis, susijusias su karjeros paslaugų suaugusiems teikimu.

6. Prieš planuojant karjeros paslaugų plėtrą turi būti apibrėžtos suaugusiųjų tikslinės grupės (t.y. nustatyta ar šios paslaugos būtų teikiamos vidurinio išsilavinimo neįgijusiems asmenims, kvalifikacijos neturintiems asmenims, bedarbiams, dirbantiesiems turintiems žemą kvalifikaciją, vyresnio amžiaus darbuotojams ar kt.), kuriems būtų teikiamos karjeros paslaugos.

7. Planuojant suaugusiųjų karjeros paslaugų plėtrą turi būti įvertintas šioms paslaugoms teikti, kokybei užtikrinti bei karjeros specialistams parengti reikalingas finansavimas ir jo šaltiniai (valstybės, savivaldybių biudžetai, ESF, Erasmus+ programos projektų lėšos, rėmėjų lėšos ar kt.)

8. Jei karjeros paslaugų suaugusiems plėtra apims ugdymą karjerai, Lietuvoje sukurtos karjeros kompetencijų sistemos (matricos), turi būti išplėstos taip, kad jas būtų galima taikyti ne tik besimokantiems bendrojo ugdymo mokyklose, profesinio mokymo įstaigose ir aukštosiose mokyklose, bet ir suaugusiems.

9. Karjeros paslaugos suaugusiems turi būti kuriamos kartu numatant jų kokybės užtikrinimo ir paslaugų vertinimo mechanizmus (t. y. kokie rodikliai reikštų sėkmingą rezultatą karjeros paslaugas teikiančiai institucijai).

10. Planuojant suaugusiųjų karjeros paslaugų plėtrą būtų svarbu apibrėžti jų santykį su neformaliu, darbo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo paslaugomis (t. y. kokių kompetencijų pripažinimas būtų aktualus – kompetencijų, kurios padėtų sutrumpinti studijų/mokymosi laiką ar kompetencijų, kurių pripažinimas reikš kvalifikacijos įgijimą ar kt.; į kokias institucijas turi būti nukreipiami asmenys, siekiant įvertinti turimas kompetencijas).

11. Planuojant karjeros paslaugų suaugusiems plėtrą turi būti nustatyti reikalavimai jas teikiančių karjeros specialistų kvalifikacijai, parengimui ir kvalifikacijos tobulinimui. Rengiant reikalavimus turi būti atsižvelgta į tarptautinius karjeros specialistų standartus (pvz., IAEVG, NICE). Šie reikalavimai turi sudaryti integruotą visų karjeros specialistų (dirbančių švietimo institucijose, darbo biržose ar kt.) dalį.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS:

1. Airijos Nacionalinio centro orientavimui švietimo sistemoje (angl. National Centre for Guidance in Education) medžiaga apie karjeros paslaugas suaugusiems ir suaugusiųjų orientavimo švietimui (angl. [Adult education guidance initiative \(AEGI\)](#)) iniciatyvą. Prieiga internetu: [www.ncge.ie](http://www.ncge.ie) ir [www.aegai.ie](http://www.aegai.ie).
2. Norvegijos mokymosi visą gyvenimą agentūros (norv. Nasjonalt fagorgan for kompetencepolitikk, VOX; angl. Norwegian Agency for lifelong learning) medžiaga apie karjeros paslaugas suaugusiems. Prieiga internetu [www.vox.no](http://www.vox.no).
3. [Voice of Users. Promoting quality of guidance for adults in the Nordic Countries](#) (liet. Vartotojų balsas. Šiaurės šalių suaugusiems teikiamo orientavimo kokybės skatinimas) Norvegija (2011).
4. [A Nordic perspective on career competences and guidance – Career choices and career learning](#) (liet. Šiaurės šalių požiūris į karjeros kompetencijas ir orientavimą) (2014).
5. European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) publikacijos. Prieiga internetu [www.elgpn.eu](http://www.elgpn.eu):
  - 5.1. [The evidence base onlifelongguidance: a guide to key elements for effective policy and practice](#) (liet. Visą gyvenimą trunkančio orientavimo įrodomoji faktinių duomenų bazė. Pagrindinių veiksmingos politikos ir praktikos tyrimų rezultatų vadovas) (2014).
  - 5.2. [Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit](#) (liet. Visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos plėtra: Europos įrankių rinkinys) (2012).
6. [Increasing the value of age. Guidance in employers' age management strategies](#) (liet. Amžiaus vertės didinimas. Orientavimas darbdavių amžiaus valdymo strategijose) CEDEFOP (2014).
7. Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. European Network for Innovation in Career Guidance and Counselling (NICE), (2012).
8. International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners (IAEVG), (2003).
9. [Adult Education and Training in Europe. Widening Access to Learning Opportunities](#). Eurydice report, (2015).
10. Mokomės visą gyvenimą. Teminio tyrimo ataskaita. Lietuvos Respublikos Vyriausybės Kanceliarija. Visionary analytics, (2015).
11. Teisės aktai:
  - 11.1. [Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas](#) (1991).

- 11.2. [Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas](#) (1997).
- 11.3. [Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas](#) (2009).
- 11.4. Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas ([Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymo Nr. VIII-822 pakeitimo įstatymas](#), 2014 m. liepos 10 d. Nr. XII-1018).
- 11.5. Lietuvos Respublikos Seimo 2013 m. gruodžio 23 d. nutarimas Nr. XII-745 „[Dėl Valstybinės švietimo 2013–2020 m. strategijos patvirtinimo](#)“ (2013).
- 11.6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. lapkričio 28 d. nutarimas Nr. 1482 „[Dėl 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programos patvirtinimo](#)“ (2012).
- 11.7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. vasario 26 d. nutarimas Nr. 204 „[Dėl Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programos įgyvendinimo tarpinstitucinio veiklos plano patvirtinimo](#)“ (2014).
- 11.8. 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](#)“.
- 11.9. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2014 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. V-72 „[Dėl Ugdymo karjerai programos patvirtinimo](#)“.
- 11.10. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2014 m. spalio 9 d. įsakymas Nr. V-893 „[Dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtros 2014–2016 metų veiksmų plano patvirtinimo](#)“.
- 11.11. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2015 m. sausio 14 d. įsakymas Nr. V-15 „[Dėl asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo](#)“.
- 11.12. Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies ([2008/C319/02](#)).

#### **PRIEDAI:**

1. 2014 m. lapkričio 11–15 d. European lifelong guidance policy network (ELGPN) projekto pažintinio vizito Šveicarijoje ataskaita ir jos priedai.
2. Lifelong guidance services for adults in Norway (2014).
3. Draft of the „Quality Matters: Extending the Evidence-base in Lifelong Guidance (liet. Kokybė turi reikšmės: visą gyvenimą trunkančio orientavimo įrodomosios bazės praplėtimas, darbinis variantas) (2015).

4. Draft of the Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: a Reference Framework for the EU and for the Commission (liet. Visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos ir sistemų plėtotės gairės) (2015).
5. Suaugusiųjų švietimo ir ugdymo karjerai paslaugų tobulinimo rekomendacijos ir pasiūlymai politikams ir praktikams (2014).
6. Interests and possible content of the study visit. With a special focus on guidance services for adults. (2014).