

# 01

## PAGRINDINIAI KARJEROS KONSULTANTŲ RENGIMO PARAMETRAI

Lijana Navickienė, Ilona Tandzegolskienė

### ANOTACIJA

Straipsnyje aptariami esminiai karjeros konsultantų rengimo klausimai ir siekiama apibūdinti pagrindinius karjeros specialistų rengimo parametrus. Analizuojama atskiros (tik karjeros konsultantų rengimui skirtos) studijų programos poreikio svarba, aptariamas kvalifikacinio laipsnio reikalingumas, apžvelgiami pagrindiniai teorinio studijų turinio aspektai, teorinių žinių ir praktinių mokėjimų tarpusavio ryšiai ir nauda. Straipsnyje taip pat nagrinėjama specializavimo poreikis, neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų pripažinimo poreikis ir svarba. Pristatomi kiekybinio tyrimo rezultatai, atskleidžiantys ekspertų nuomonę apie minėtuosius parametrus ir nubrėžiantys gaires karjeros konsultantų rengimo modeliavimui Lietuvoje.

### PAGRINDINĖS SĄVOKOS:

karjeros projektavimas, karjeros projektavimo paslaugos, karjeros konsultantas, karjeros konsultantų rengimo parametrai

## ĮVADAS

---

Šiandieninėje visuomenėje žmogus ir jo gabumai laikomi brangiausiu šalies turtu ir svarbiausia tolesnės visuomenės pažangos prielaida. Karjeros projektavimo paslaugoms keliamas tikslas padėti kuo geriau panaudoti žmonių išteklius užtikrinant, kad žmonių mokėjimai ir interesai sutaptų su esamomis mokymosi ir užimtumo galimybėmis (Profesinio orientavimo strategija, 2003). Taigi karjeros projektavimas laikomas viena iš svarbiausių pagalbos priemonių, užtikrinančių asmens konkurencingumą nuolat kintančioje darbo rinkoje, o karjeros projektavimo paslaugos laikomos esminėmis siekiant gyventojų užimtumo, mažinant socialinę atskirtį, stiprinant socialinę sanglaudą (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004; 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa, 2007; Resolution of the Council, 2004). Karjeros projektavimas laikomas viena iš svarbių prevencinių priemonių, galinčių sumažinti neatitikimą tarp profesinio rengimo ir darbo rinkos poreikių, įgyvendinant Europos įdarbinimo strategiją (Investing Efficiently in Education and Training: an Imperative for Europe, 2003; Guidelines for the employment policies of the Member States, 2007). Karjeros projektavimo rezoliucijoje (Resolution, 2008) pagrindinis dėmesys skiriamas asmeniui, pabrėžiamas mokymosi visą gyvenimą sudėtingumas, skatinamas ilgalaikis strateginis mąstymas planuojant karjerą. Keliamas tikslas gerinti karjeros projektavimo paslaugų teikimą, siekiant integruoto požiūrio į socialinės atskirties mažinimą, aktyvų pilietiškumą, mokymąsi visą gyvenimą, įdarbinamumą, ateities kvalifikacijas. Akcentuojamas poreikis plėtoti visą gyvenimą trunkančio mokymosi ir karjeros projektavimo mokėjimus siekiant išmokyti asmenis valdyti savo karjeros kelius. Vienas iš svarbiausių šio tikslo pasiekimą užtikrinančių kriterijų – tinkamas karjeros projektavimo specialistų (karjeros konsultantų) pasirengimas ir kompetentingumas (European Report, 2002). Tai aiškiai atskleista ir Profesinio orientavimo strategijoje (2003), kur kokybiškas ir nuoseklus karjeros konsultantų rengimas įvardijamas kaip vienas iš svarbiausių siekių Lietuvos karjeros projektavimo srityje.

Atliktos studijos (OECD, 2004; Cedefop, 2005, 2008, 2009; Navickienė 2010; Pukelis, Navickienė 2011) rodo, kad pasaulyje karjeros projektavimo specialistais dirba įvairias kvalifikacijas ir profesinį pasirengimą įgiję asmenys. Esama skirtingos šių specialistų rengimo praktikos, pastebima didelė įvairovė lyginant tiek karjeros konsultantų rengimo formas, tiek jų rengimui skirtų programų paskirtį (atskirą programą ar platesnės programos dalis ir pan.), trukmę, pakopas, struktūrą (teorines studijas ar teorijos ir praktikos integravimą). Todėl straipsnio problema apibrėžiama esminiu *probleminiu klausimu*: kaip turėtų būti rengiami karjeros konsultantai, kad galėtų efektyviai siekti karjeros projektavimo tikslų, t. y. kokie turėtų būti pagrindiniai šių specialistų rengimo parametrai? Atsakymo į iškeltą probleminį klausimą paieška apibūdina pagrindinį *straipsnio tikslą* – apibrėžti pagrindinius karjeros konsultantų rengimo parametrus. Tyrimo objektas – karjeros konsultantų rengimo parametrai. Siekiant tikslo, užsibrėžti tokie *uždaviniai*: a) išskirti ir apibūdinti pagrindines karjeros konsultantų rengimo charakteristikas ir b) pateikti ekspertų požiūrį į karjeros konsultantų rengimo organizavimą bei studijų programose numatytų studijų rezultatų teorinius ir praktinius aspektus. Sprendžiant šiuos uždavinius, naudoti literatūros ir dokumentų analizės bei ekspertų apklausos metodai.

## 1. KARJEROS KONSULTANTŲ RENGIMO PARAMETRŲ CHARAKTERISTIKOS

---

Karjeros konsultantų rengimo praktikos įvairovė rodo, kad šių specialistų rengimui kol kas skiriama nepakankamai dėmesio. Siūlomos įvairios rengimo formos: pirminės ir tęstinės, formaliosios ir neformaliosios. Mokymo / studijų programų įvairovė atskleidžia skirtingą programų trukmę, turinio struktūrą, pakopą, priėmimo reikalavimai, teorijos ir praktikos santykis ir kt. Įvertinant pasaulinę karjeros konsultantų rengimo patirtį, galima išskirti šias pagrindines karjeros konsultantų rengimo parametrų charakteristikas:

1. atskiros (tik šių specialistų rengimui skirtos) programos poreikis;
2. kvalifikacinis laipsnis;
3. teorinių studijų turinys;
4. teorinių žinių ir praktinių mokėjimų santykis;
5. specializavimo poreikis;
6. neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų pripažinimo poreikis ir svarba.

Išsami šių charakteristikų analizė gali padėti suprasti, ko reikia šios srities specialistams ir apie ką svarbu diskutuoti modeliuojant karjeros konsultantų studijų turinį ir studijų rezultatus.

### **1) Atskiros (tik karjeros konsultantų rengimui skirtos) programos poreikis**

Šis parametras kelia diskusijų dėl to, kad pasaulinėje karjeros konsultantų rengimo praktikoje tik nedaugeliu atveju, norint dirbti karjeros konsultantais, būtina specializuota karjeros projektavimo srities kvalifikacija. Šių reikalavimų laikosi, pvz., Danijos, Suomijos, Airijos, Australijos mokyklose dirbantys karjeros konsultantai, JAV ir JK valstybiniame sektoriuje dirbantys karjeros konsultantai. Dažniausiai asmenims, teikiantiems karjeros projektavimo paslaugas švietimo sistemos ir darbo rinkos sektoriuose, keliamas reikalavimas turėti bendrą aukštojo mokslo kvalifikaciją, kuri, nors ir susijusi su karjeros projektavimu, bet neteikia jokio specialaus pasirengimo šioje srityje. Dažniausiai iš karjeros konsultantų reikalaujama turėti psichologinį arba pedagoginį bakalauro arba magistro lygmens pasirengimą. Kai kuriais atvejais karjeros projektavimo veiklas vykdančioms asmenims, jų kvalifikacijai ir išsimokslinimui nekeliami jokių specifinių reikalavimų. Karjeros konsultantu dirbama baigus trumpus tęstinius mokymus, nesuteikiančius jokios formalios kvalifikacijos. Dažniausiai karjeros konsultantų įgyta kvalifikacija yra tiesiogiai susijusi ne su karjeros projektavimu, o su kitomis sritimis (psichologija, sociologija, darbo rinkos studijomis), prisidedančiomis prie žinių bazės, reikalingos karjeros konsultantams, tačiau ne visiškai ją aprėpiančiomis (Cedefop, 2008).

### **2) Kvalifikacinis laipsnis**

Pastaruoju metu vis labiau pripažįstama, kad karjeros konsultantui būtinų mokėjimų ugdymui reikalingas *formalusis* valstybės reglamentuojamas ir kontroliuojamas rengimas (Cedefop, 2008). Svarbu analizuoti, kuri studijų pakopa galėtų užtikrinti kompetentingų karjeros projektavimo specialistų rengimą.

Kai kuriose šalyse (pvz., Kanadoje) ligi šiol buvo pabrėžiamas vadinamasis nehierarchinis požiūris į karjeros konsultantų rengimą laikantis nuostatos, kad žmonėms reikalingos skirtingos karjeros projektavimo paslaugos (informavimas, karjeros projektavimo gebėjimų ugdymas, konsultavimas), kurias gali teikti specialistai, turintys skirtingą pasirengimą. Visos paslaugos yra vienodai svarbios, taigi skirtingas specialistų pasirengimas, užtikrinantis tam tikro lygmens kompetetingumą, yra vienodai vertingas (Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners, 2004; Hiebert 2009; Repetto ir kt. 2008). Manoma, kad skirtingo tipo paslaugas galėtų teikti skirtingo pasirengimo specialistai, pvz., konsultavimo paslaugoms teikti reikalingas magistro lygmens diplomą konsultavimo srityje, tačiau kokybiškoms informavimo paslaugoms teikti pakaktų bibliotekininkystės bakalauro diplomo, o įdarbinimo specialistui – kolegijos lygmens studijų apie darbo rinką (Burwell, Kalbfleisch 2007). Vis dėlto daugelyje kitų šalių, ypač Europoje, karjeros projektavimas suvokiamas kaip vientisa, integrali, o ne išskaidyta sritis. Integralus ar vientisas paslaugų supratimas pagrindžia vadinamąjį hierarchinį požiūrį į karjeros konsultantų rengimą, paremtą nuostata, kad kuo daugiau karjeros konsultantas mokosi, tuo geriau jis gali atlikti savo profesinę veiklą. Sutinkama, kad asmenys, baigę II-osios pakopos studijas, yra geriau pasiruošę teikti karjeros projektavimo paslaugas nei asmenys, baigę bakalauro studijas (Hiebert 2009). Todėl kai kuriose šalyse magistro laipsnis laikomas būtinu siekiant dirbti karjeros konsultantu.

### 3) Teorinių studijų turinys

Karjeros projektavimo tikslai rodo, kad karjeros konsultantui reikalingos labai įvairios žinios. Karjeros projektavimas – tai pagalba žmogui kuriant gyvenimo projektą. Kadangi gyvenimas apima viską, karjeros konsultantui būtinos žinios taip pat turi būti plačios, visa apimančios. Karjeros projektavimo realybė yra daug sudėtingesnė, nei gali aprėpti kurio nors vieno mokslo tyrimų galimybės. Karjeros fenomenai pažinti svarbūs įvairūs mokslai ir jų teikiamos žinios. Sociologija padeda suvokti socialinių struktūrų poveikį profesijos rinkimuisi ir karjeros plėtotei (pvz., profesijos rinkimosi apribojimą, kylantį dėl tam tikrų normų, priklausymo socialinei klasei, pajamų, išsimokslinimo ir pan.), kultūrinių ir tarpkultūrinių veiksnių įtaką, šiuolaikinių visuomenės sąlygų ir santykių būvį, poreikius, vystymosi, pažangos tendencijas, socialinį ir ekonominį profesijų statusą, asmens nuostatas profesinės veiklos atžvilgiu (Jovaiša 1981, 1999; Peiperl, Arthur 2000). Karjera sociologijos mokslo kontekste susijusi ir su žmogaus socialinės integracijos, vietos visuomenėje, savivertės ir saviraiškos sąvokomis. Ekonomika ir vadyba teikia žinių apie darbo rinkos valdymo principus ir metodus, darbo organizavimo poreikius ir galimybes, žmoniškųjų išteklių valdymą. Edukologija, kaip pedagogikos ir andragogikos procesus tiriantis mokslas, jungia ir integruoja visų aptartųjų mokslų elementus ir panaudoja juos ugdant tokią asmenybę, kuri kintančiomis gyvenimo sąlygomis pajėgtų priimti tinkamus karjeros sprendimus. Psichologija teikia teorijas, metodus ir priemones, reikalingas asmenybei pažinti. Psichologijos mokslo žiniomis grindžiama ir konsultanto bei konsultuojamojo sąveika, bendravimo, konsultavimo procesas. Karjeros konsultantui svarbu, įvairių mokslų metodais sukaupus informaciją apie asmenį, gebėti įžvelgti ir atsirinkti tai, kas svarbiausia, kuo būtų galima remtis padedant asmeniui kurti gyvenimo projektą. Tokius klausimus spręsti padeda filosofinės žinios. Gyvenimo filosofija, aksiologija reikalinga grindžiant karjeros projektavimo teoriją ir praktiką gyvenimo tikslu, prasme, žmogaus pašaukimo idėjomis, etinėmis ir estetinėmis vertybėmis.

Aptartosios disciplinos ir jų teikiamos žinios rodo, kad karjeros konsultantams reikalingas platus teorinis pasirengimas. Kadangi, kaip jau minėta, karjeros konsultantams dažniausiai nekeliamas reikalavimas baigti formaliąsias studijas karjeros projektavimo srityje, remiantis karjeros konsultantų rengimo tyrimais (OECD, 2004; Cedefop, 2005; Sultana 2003, 2004; Repetto 2008), galima teigti, kad konsultantais dirbantiems asmenims neretai trūksta specifinių žinių, susijusių su darbo rinka, mokymosi ir įsidarbinimo galimybėmis, švietimo ir darbo rinkos tendencijomis, socialinėmis problemomis; taip pat žinių apie karjeros projektavimo ir konsultavimo karjerai teorijas, įvairias konsultavimo formas, strategijas ir praktinį jų taikymą, darbą su skirtingomis tikslinėmis grupėmis ir pan. Visos šios žinios svarbios ir kartu su kitomis aptartosiomis žiniomis turėtų sudaryti karjeros konsultanto teorinių studijų pagrindą, o šias žinias teikiančių studijų kryptį įvairovė apsprendžia karjeros konsultantų rengimui skirtos programos tarpkryptiškumą.

### 4) Teorinių žinių ir praktinių mokėjimų santykis

Praktinės studijos sudaro galimybę įgyti darbui svarbios patirties, suteikia bendrą supratimą apie būsimą profesinę veiklą, leidžia pasitikrinti, įgyti ir tobulinti profesinei veiklai reikalingus mokėjimus. Sutinkama, kad karjeros konsultantui būtini konsultavimo mokėjimai negali atsirasti vien tik iš teorinių studijų. Tačiau, kalbant apie karjeros konsultantų rengimo programas, teorinių ir praktinių studijų santykio parametras vis dėlto kelia tam tikrą diskusijų. Kai kuriose šalyse, pvz., Danijoje, karjeros konsultantų rengimo programoms būdingas itin didelis akademiškumas, nes praktinės studijos jose nenumatytos. Daugelyje šalių vis dėlto bandoma išlaikyti tam tikrą pusiausvyrą tarp akademinų ir praktinių studijų, tačiau skiriasi tiek laikas, skiriamas praktinėms studijoms, tiek praktinių studijų organizavimo formos. Pavyzdžiui, Vokietijos universitetuose karjeros konsultantų rengimo programose teorinių ir praktinių studijų integracija labai išvystyta dėl naudojamos dualinės studijų struktūros. Jungtinėje Karalystėje akademinės studijos taip pat derinamos su mokymusi darbo vietoje – tai suteikia galimybę praktiškai išbandyti universitete išmokus dalykus. Kai kuriose Airijos mokymo programose daug dėmesio skiriama reflekyviajai praktikai. Ypač daug dėmesio praktinėms studijoms

skiriama konsultantų rengimo programose JAV ir Kanadoje: čia konsultantų rengimo programose praktinės studijos apima *praktikumus* aukštojoje mokykloje (konsultacinėse klinikose, laboratorijose) ir praktiką realioje darbo vietoje, prižiūrint „supervizoriui“.

Apibendrinant karjeros konsultantų rengimo patirtį pasaulio šalyse, galima pastebėti bent trejopos paskirties praktiką (Cedefop, 2009):

1. laisvą (labiau stebimojo pobūdžio) praktiką;
2. patirtį darbo vietoje (praktiką) kaip reflektyvą mokymosi pagrindą (pvz., tam tikras atvejų studijas);
3. praktiką tam tikroms užduotims, susijusioms su kvalifikacija, atlikti (užduotys gali apimti interviu, grupinio darbo sesijų stebėjimą ir vertinimą, studento patirties atvejo studiją ir pan).

Reikia paminėti, kad laikas, skirtas praktinėms studijoms, įvairiose karjeros konsultantų rengimo institucijose taip pat skiriasi. Taigi, aptariant šį karjeros konsultantų rengimo parametą, svarbu apibrėžti, kokios studijos yra reikalingos šios srities specialistams ir kaip turi būti organizuojama jų praktika.

### 5) Specializavimo poreikis

Ekonominio bendradarbiavimo ir vystymo organizacijos pateiktoje karjeros projektavimo sampratoje pabrėžiama: „Karjeros projektavimas apima paslaugas, skirtas padėti įvairaus amžiaus ir bet kuriame gyvenimo etape esantiems žmonėms pasirinkti mokymosi ir profesinį kelią bei valdyti savo karjerą. Karjeros projektavimo paslaugos gali būti teikiamos individualiai ar grupėms, tiesioginio bendravimo ar nuotoliniu būdu. Šios paslaugos apima informavimą, vertinimą, konsultavimą, karjeros gebėjimų ugdymo programų rengimą ir teikimą, darbo paieškos programas.“ (OECD, 2004: 19). Ši apibrėžtis rodo didelę karjeros projektavimo specialisto veiklą ir funkcijų įvairovę. Vertinant asmens statusą įvairiais jo profesinės veiklos etapais, galima išskirti bent keturias karjeros projektavimo paslaugų tikslines grupes (Pukelis, Pundzienė 2002): a) nepasirinkusius profesijos, b) pasirinkusius profesiją, c) dirbančius ir d) bedarbius. Kiekviena iš šių tikslinių grupių susiduria su įvairiomis karjeros problemomis, skiriasi jų karjeros projektavimo paslaugų poreikiai ir tikslai. Nepasirinkusiems profesijos svarbu padėti pažinti savo asmenybę, polinkius, gebėjimus, teikti informaciją apie profesijas, jų turinį ir sąsajas su kitomis profesijomis, padėti spręsti profesijos pasirinkimo problemas, ugdyti sprendimo priėmimo gebėjimus ir t. t. Pasirinkusiems profesiją aktualus karjeros planavimo gebėjimų (kritinio mąstymo, problemų sprendimo, verslumo ir kt.) plėtojimas, informacija apie kvalifikacijų ir specialistų poreikį, pasirinktos profesijos perspektyvas ir įsidarbinimo galimybes vietinėje ir tarptautinėje darbo rinkoje ir kt. Dirbantiesiems gali prireikti konsultacijų tolesnės karjeros klausimais, informacijos apie tendencijas darbo rinkoje, profesinio tobulėjimo poreikių įvertinimo ir kt. Bedarbiams svarbu teikti informaciją apie situaciją darbo rinkoje, kvalifikacijų poreikį, profesinio tobulėjimo ar persikvalifikavimo galimybes ir pan. (Jovaiša 1999; Pukelis, Pundzienė 2002). Kiekviena iš šių tikslinių grupių papildomai apima neįgaliuosius, specialiųjų poreikių turinčius asmenis, kalinius ir t. t., kurie karjeros konsultanto žinioms ir gebėjimams kelia specifinių reikalavimų.

Svarbu pabrėžti, kad daugelyje šalių pastebima sektorinė, t. y. dirbančių švietimo bei darbo rinkos organizacijose, karjeros specialistų atskirtis ir profesinė izoliacija. Neretai skiriasi tiek kvalifikaciniai reikalavimai, tiek galimybės įgyti žinių šiuose dviejuose sektoriuose dirbantiems karjeros konsultantams. Ši sektorinė atskirtis pripažįstama kaip probleminė (Cedefop, 2009), ir skatinamos įvairios iniciatyvos, galinčios mažinti profesinę izoliaciją: kuriami profesijos standartai, apibrėžiantys bendrus reikalavimus visiems karjeros konsultantams, rengiamos bendros studijų programos, prieinamos visiems (dirbantiems tiek švietimo, tiek kitose organizacijose) karjeros konsultantams.

### 6) Neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų pripažinimo poreikis ir svarba

Pasaulinė karjeros konsultantų rengimo praktika rodo, kad tik nedaugelyje šalių, norint atlikti karjeros konsultanto veiklą, reikalaujama ir suteikiamos galimybės įgyti specifinį pasirengimą ir

atitinkamą kvalifikaciją. Daugeliu atveju karjeros konsultantais dirba asmenys, baigę įvairius kursus, seminarus, tačiau neįgiję jokios formalios karjeros projektavimo srities kvalifikacijos. Nemaža dalis tokių specialistų yra sukaukę ilgą darbo patirtį darbo vietoje ir įvairių profesinio tobulėjimo renginių metu įgiję nemažai praktinei veiklai reikalingų žinių ir mokėjimų. Tad karjeros konsultantų neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų pripažinimo poreikio suvokimas ir svarbos pripažinimas taip pat turėtų būti vienas iš nagrinėtinų šių specialistų rengimo parametrų. Svarbu paminėti, kad kai kuriais atvejais (Tarptautinis karjeros sertifikavimo institutas – ICCL; Career Industry Council of Australia – CICA) jau suteikiamos karjeros konsultantų sertifikavimo ir kvalifikacijos suteikimo, grindžiamo ne tik formaliosiomis studijomis, bet ir praktine veikla, galimybės.

Apibendrinant galima pabrėžti karjeros konsultantų rengimo programos poreikį ir paminėti, kad išties labai svarbu įvertinti, kaip turi būti rengiami karjeros konsultantai ir kokia studijų pakopa (t. y. bakalauro ar magistro kvalifikacinis laipsnis) gali suteikti reikiamų teorinių žinių ir praktinių mokėjimų, būtinų kvalifikuotiems specialistams. Taip pat būtina kalbėti apie neformaliojo ir savaiminio būdu įgytus mokėjimus ir galimybę juos formalizuoti bei taikyti praktikoje.

## 2. PAGRINDINIAI KARJEROS KONSULTANTŲ RENGIMO PARAMETRAI IR JŲ CHARAKTERISTIKOS: EKSPERTŲ POŽIŪRIS

---

### 2.1 Pagrindinių karjeros konsultantų rengimo parametrų ir jų charakteristikų tyrimo metodika

Siekiant apibrėžti pagrindinius karjeros konsultanto rengimo parametrus ir aiškiai apibūdinti jų charakteristikas, 2010 m. vasarą buvo atliktas kiekybinis tyrimas taikant ekspertų apklausos metodą. Tyrimo ekspertais laikyti asmenys, kurių patirtis ir žinios tyrimo metu Lietuvoje buvo tinkamiausi vertinant tiriamąjį reiškinį. Tyrimo metu apklausti asmenys, įvairiose švietimo ir darbo rinkos institucijose vykdančios karjeros konsultanto veiklą, baigę Karjeros projektavimo magistrantūros studijų programą (programos apimtis – 90 ECTS kreditų) ir įgiję edukologijos magistro kvalifikacinį laipsnį. Praktinė patirtis, specifinių teorinių ir tyrimo išmanymo žinių bazė, įgyta formaliųjų studijų metu, suteikia šiems asmenims išskirtinumo visos karjeros konsultantais dirbančių asmenų populiacijos atžvilgiu. Šios srities specialistų Lietuvoje nėra daug. 2008 m. vykdant Europos Sąjungos struktūrinių fondų finansuojamą projektą „Magistrantūros studijų modulinės programos „Karjeros konsultavimas“ sukūrimas ir įgyvendinimas“ (Nr. ESF/2004/2.5.0-K01-011/SUT-181), Karjeros projektavimo magistrantūros studijų programą Vytauto Didžiojo, Klaipėdos, Šiaulių ir Vilniaus pedagoginiame universitetuose iš viso baigė 87 studentai. Dar 18 įvairiose Lietuvos darbo biržose dirbančių karjeros konsultantų Karjeros projektavimo magistrantūros studijų programą Vytauto Didžiojo universitete baigė 2009 m., dalyvaudami projekte „Lietuvos darbo biržos paslaugų efektyvumo tyrimai ir personalo kompetencijų tobulinimas“ (Nr.D4-411-ESF/2004/2.1.0-02-235/USO6-89). Tad tyrimo generalinę aibę iš viso sudaro 105 tikslinės grupės nariai. Siekiant užtikrinti 100 proc. rezultatų patikimumo lygį, parengta anketa buvo išsiųsta visiems tikslinėms grupės nariams. Gautų anketų grįžtamumo kvota siekė 78,1 proc. (gautos 82 užpildytos anketos). Siekiant užtikrinti tyrimo anonimiškumą, respondentų nebuvo prašoma nurodyti vardo, pavardės ar organizacijos, kurioje dirbama, pavadinimo. Tyrimo duomenis įsipareigota skelbti tik statistiškai apibendrintus.

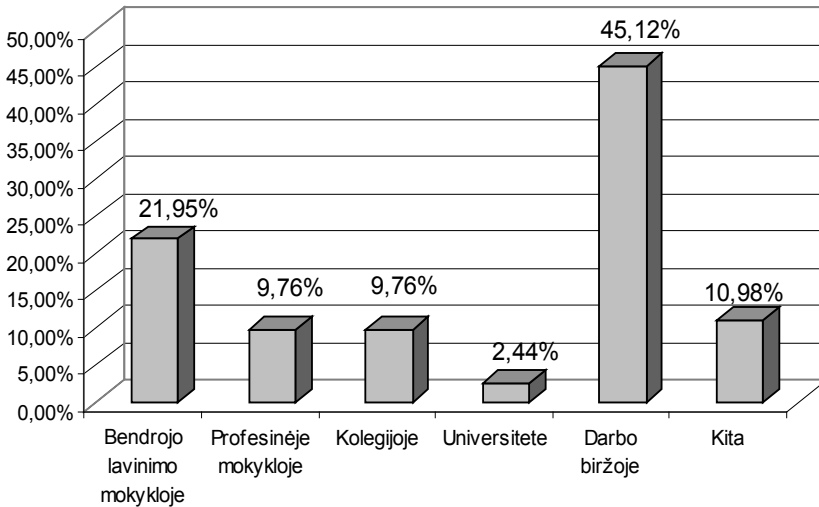
Tyrimo metu gauti duomenys buvo susisteminti ir analizuoti pasitelkus statistinės analizės metodus. Matematinė statistinė duomenų analizė atlikta naudojant SPSS 16.0 programą, pritaikytą MS Windows operacinei sistemai. Ryšiui tarp kintamųjų nustatyti taikyta koreliacinė analizė. Spearman koreliacijos koeficientas  $r$  naudotas ranginių kintamųjų ryšiams tirti (standartinis patikimumo koeficientas  $p < 0,05$ ), kadangi jis matuoja ne tik tiesinį, bet ir monotoninį ryšį tarp kintamųjų (kai vienam kintamajam didėjant kitas didėja arba mažėja, tačiau vieno kintamojo didėjimas ar mažėjimas nėra proporcingas kito kintamojo didėjimui arba mažėjimui) (Vaitkevičius, Saudargienė

2006). Nominalinių kintamųjų ryšiams matuoti naudotas *Cramer's V* koeficientas, skalių vidiniam suderinamumui vertinti – *Cronbach alpha* koeficientas. Aukštos, artėjančios prie vieneto *Cronbach alpha* koeficiento reikšmės rodo didelę testo vidinę konsistenciją (Vaitkevičius, Saudargienė 2006).

**Tyrimo apribojimai.** Vertinant gautus rezultatus, svarbu atkreipti dėmesį į skirtingą ekspertų patirtį karjeros projektavimo paslaugų srityje. Vieni apklaustieji karjeros konsultanto veiklą vykdo bendrojo lavinimo ar aukštosiose mokyklose, kiti – darbo biržose arba kitose organizacijose. Apklausos dalyviai užima skirtingas pareigas, todėl jų, kaip karjeros konsultantų, veiklos apimtis ir tikslai skiriasi. Skirtinga patirtis ir įvairios nuostatos lemia skirtingą kompetentingumo lygį.

**Sociodemografinės respondentų charakteristikos.** Kaip minėta, tyrime dalyvavo 82 respondentai: 77 moterys ir 5 vyrai. Toks respondentų pasiskirstymas atsitinka bendras pasaulines karjeros projektavimo srities tendencijas, rodančias, kad ši sritis – stipriai feminizuota (OECD, 2004).

Respondentų pasiskirstymas pagal sąlyginai išskiriamus darbo rinkos (t. y. dirbantieji darbo biržose) ir švietimo sektorius (t. y. dirbantieji įvairiose švietimo institucijose) yra panašus (žr. 1 pav.): 45,12 proc. visų apklausoje dalyvavusių asmenų dirba darbo biržose, 43,91 proc. – įvairiose švietimo institucijose (bendrojo lavinimo mokyklose, profesinėse mokyklose, kolegijose, universitetuose).



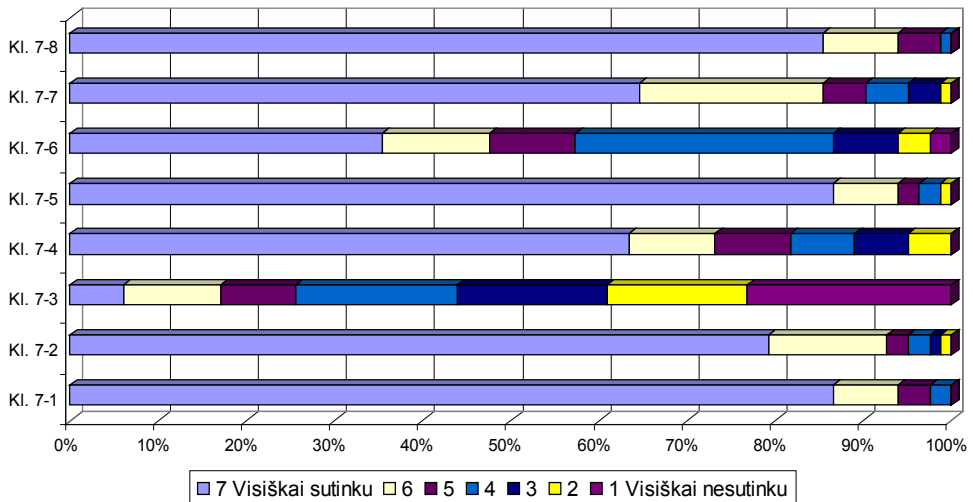
1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo vietą

Svarbu paminėti, kad 9 apklausoje dalyvavę respondentai dirba įvairiose kitose karjeros projektavimo paslaugas teikiančiose organizacijose: darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnyboje (2), pedagoginėje psichologinėje tarnyboje (1), vaikų globos namuose (1), suaugusiųjų bendrojo lavinimo mokykloje (1), pataisos inspekcijoje (1), pataisos mokykloje (1), švietimo centre (2). Respondentų pasiskirstymas pagal patirtį karjeros projektavimo srityje rodo, kad dauguma jų (67,07 proc.) yra patyrę praktikai, turintys 6 ir daugiau metų konsultavimo patirties.

## 2.2 Pagrindinių karjeros konsultantų rengimo parametų ir jų charakteristikų tyrimo rezultatai

Pagrindinių karjeros konsultantų rengimo parametų aptartyje keltas klausimas: ar karjeroms konsultantams būtina atskira (tik jų rengimui skirta) programa, ar tai gali būti bendresnio pobūdžio studijos? Dauguma tyrimo dalyvių visiškai įsitikinę, kad karjeros konsultanto veikla yra kompleksinė, reikalaujanti tam tikrų specialiųjų žinių ir mokėjimų, todėl 79,27 proc. jų visiškai sutinka, o 15,85 proc. priitaria, kad karjeros konsultantams rengti reikalinga atskira programa (žr. 2 pav.). 6,1 proc. respondentų

yra įsitikinę (dar 19,52 proc. pritaria), kad karjeros konsultantams rengti užtekty bakalauro pakopos studijų, tačiau net 63,41 proc. respondentų yra visiškai įsitikinę (o 18,3 proc. pritaria), kad karjeros konsultantai turėtų būti rengiami II-osios pakopos studijose. Tiriant respondentų nuomonę apie karjeros konsultantų rengimui tinkamą studijų pakopą, pastebėtas statistiškai reikšmingas neigiamas koreliacinis ryšys (*Spearman r* = -0,51, *p* < 0,001), rodantis, kad dauguma tyrimo dalyvių mano, jog karjeros konsultantams rengti bakalauro studijų programos nepakanka, t. y. šie specialistai turi būti rengiami magistrantūros studijų programose.



|         |   |
|---------|---|
| Kl. 7-1 | Karjeros konsultantų veikla sudėtinga, reikalaujanti <i>specialių žinių ir mokėjimų</i> .   |
| Kl. 7-2 | Karjeros konsultantams rengti reikalinga <i>atskira</i> (tik šių specialistų rengimui skirta) programa.                               |
| Kl. 7-3 | Karjeros konsultantai turėtų būti rengiami <i>bakalauro studijose</i> .   |
| Kl. 7-4 | Karjeros konsultantai turėtų būti rengiami <i>II-os pakopos (magistrantūros) studijose</i> .  |
| Kl. 7-5 | Karjeros konsultantų rengimas turėtų apimti <i>teorines ir praktines studijas</i> .   |
| Kl. 7-6 | Karjeros konsultantų rengimo programa turėtų būti <i>bendro pobūdžio</i> , neapimanti atskirų specializacijų.                         |
| Kl. 7-7 | Karjeros konsultantai <i>specializuotis</i> galėtų profesinio tobulėjimo metu.  |
| Kl. 7-8 | Karjeros konsultantų rengimas turėtų apimti neformaliuotu ir savaiminiu būdu įgytų <i>kompetencijų pripažinimą ir formalizavimą</i> . |

**2 pav.** Pagrindiniai karjeros konsultantų rengimo parametrai

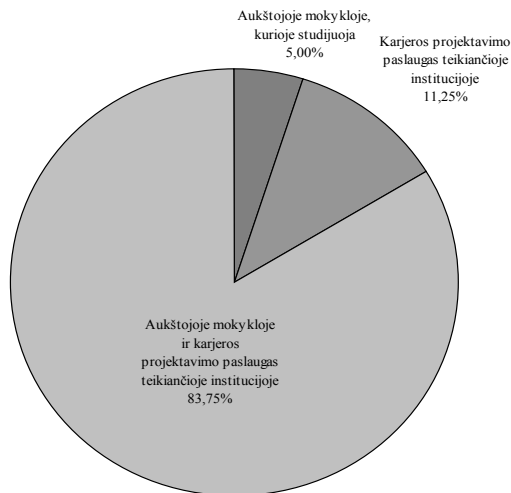
Galima būtų paminėti, kad tyrimo dalyviai reprezentuoja didelę Lietuvoje karjeros projektavimo paslaugas teikiančių organizacijų įvairovę. Tai rodo, kad karjeros konsultantai dirba su skirtingo amžiaus ir poreikių tikslinėmis grupėmis. Taigi svarbu žinoti respondentų nuomonę apie tai, ar rengiant būsimus karjeros konsultantus reikėtų stipriau specializuoti šią programą. Daugiau kaip pusė respondentų (57,33 proc.) mano (iš jų 35,37proc. yra visiškai įsitikinę), kad karjeros konsultantų rengimo programa turėtų būti bendro pobūdžio, neapimanti atskirų specializacijų. Beveik trečdalis respondentų (29,27 proc.) aiškios nuostatos šiuo klausimu neturi, t. y. nėra apsisprendę, ar karjeros konsultantų rengimo programa turėtų apimti įvairias specializacijas. Daugumai respondentų apsispręsti dėl karjeros konsultantų specializavimo padėjo kitas klausimyne pateiktas teiginys, susijęs su aptariamuoju klausimu. Labai aiški tyrimo dalyvių nuostata išryškėjo vertinant nuomonę apie karjeros konsultantų specializavimąsi profesinio tobulėjimo metu. Net 90,92 proc. (iš jų – 64,63 proc. visiškai įsitikinę) respondentų mano, kad karjeros konsultantai galėtų specializuotis profesinio



tobulėjimo metu, t. y. baigę studijas ir įgiję karjeros konsultanto kvalifikaciją. Remiantis šiais duomenimis, galima daryti išvadą, kad, ekspertų nuomone, karjeros konsultantų rengimo programoje nereikėtų siūlyti atskirų specializacijų.

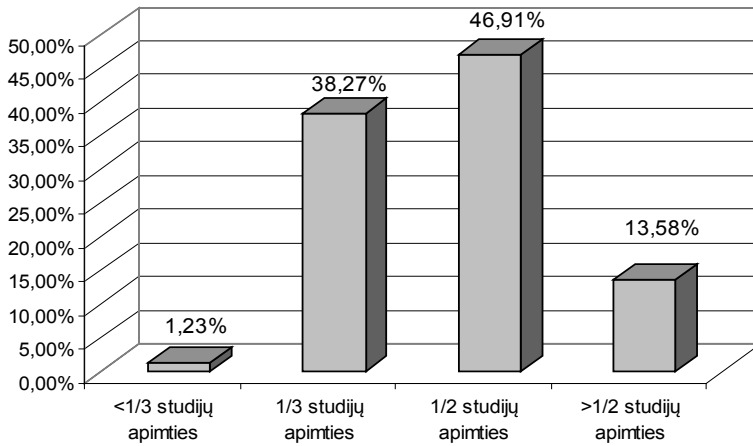
Lietuvoje formaliojo karjeros konsultantų rengimo nėra, tačiau karjeros konsultantais dirbantys asmenys tam tikrų žinių ir mokėjimų įgyja darbo metu ir įvairiose profesinio tobulėjimo veiklose: dalyvaudami neformaliojo mokymo seminaruose, konferencijose, tarptautiniuose projektuose, skaitydami specializuotą literatūrą, keisdami patirtimi su kolegomis (Europos šalių ir Lietuvos karjeros konsultantų veiklos funkcijų ir kvalifikacinių reikalavimų tyrimas, 2005). Taigi karjeros konsultantams, turintiems tam tikrų profesinių mokėjimų, įgytų dirbant ar / ir savarankiškai mokantis, turi būti sudarytos galimybės vertinti ir pripažinti šių mokėjimų kompetencijas, t. y. formalizuoti įgytus mokėjimus. 85,37 proc. tyrimo dalyvių yra tvirtai įsitikinę, kad karjeros konsultantų rengimo modelis turi apimti neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų pripažinimą. Tam pritaria ir kiti respondentai, tik vienas iš jų neturi aiškios nuomonės šiuo klausimu. Šie duomenys rodo, kad karjeros konsultantų neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų pripažinimas yra svarbi karjeros konsultantų rengimo proceso dalis. Karjeros konsultantams, siekiantiems įgyti reikalingų specifinių žinių ir mokėjimų, būtinos ne tik teorinės, bet ir praktinės studijos. Tai patvirtino beveik visi tyrimo dalyviai (tik 2 respondentai nepareikšė nuomonės šiuo klausimu, o 1 nesutinka su teiginiu).

Užsienio šalyse aukštojoje mokykloje vykdomoms praktinėms studijoms (vadinamajai simuliacinei praktikai) teikiama didelė svarba. Pavyzdžiui, nebaigus šių studijų, JAV universitetų konsultantų programose studijuojantiems asmenims neleidžiama atlikti praktikos realioje darbo organizacijoje. Tyrimo dalyviai (83,75 proc.) pritaria praktinių studijų modeliui, apimančiam praktiką aukštojoje mokykloje ir karjeros projektavimo paslaugas teikiančioje organizacijoje (žr. 3 pav.). 5 proc. respondentų yra įsitikinę, kad būsimiems karjeros konsultantams užtektų praktikos aukštojoje mokykloje. 11,25 proc. tyrimo dalyvių mano, kad praktinės studijos turėtų būti organizuojamos tik realioje praktikos vietoje, t. y. karjeros projektavimo paslaugas teikiančioje organizacijoje.



**3 pav.** Karjeros konsultantų praktinių studijų organizavimas

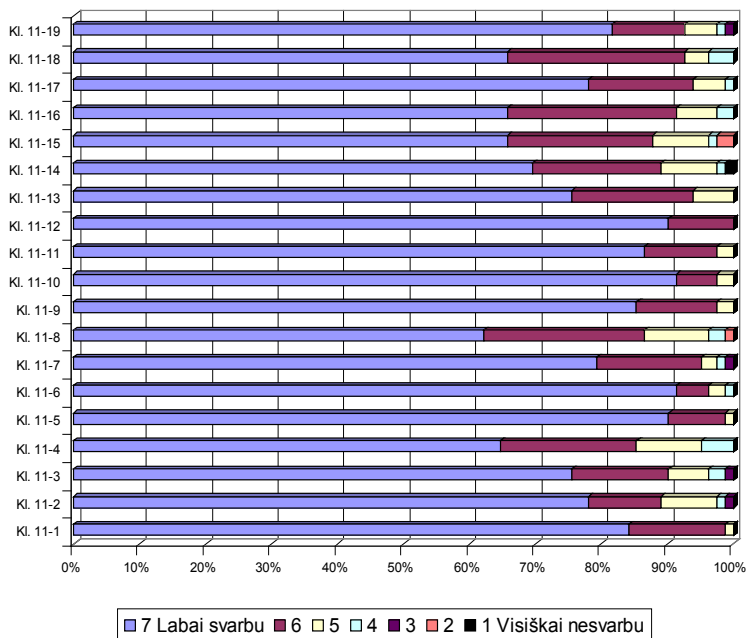
Praktinės studijos sudaro galimybę būsimam specialistui išbandyti save, pažinti profesinės veiklos specifiką. Praktinių studijų metu patenkama į tikrą aplinką, iš jos mokomasi, joje patiriamos socialinių santykių nulemtos situacijos, sprendžiamos su profesine veikla susijusios problemos, plėtojamas savarankiškumas, atsakingumas. Todėl praktinėms studijoms turi būti skiriama daug dėmesio (žr. 4 pav.).



**4 pav.** Teorinių ir praktinių studijų santykis

Aptariant teorinių ir praktinių studijų santykį karjeros konsultantų rengimo programoje, svarbu paminėti, kad tyrimo dalyviai praktinėms studijoms teikia labai didelę svarbą. 38,27 proc. dalyvių siūlo skirti praktinei veiklai trečdajį studijų programos apimtį. 46,91 proc. respondentų mano, kad praktinių ir teorinių studijų santykis turėtų būti vienodas, o 13,58 proc. yra įsitikinę, kad praktinės studijos būsimiems karjeros konsultantams yra svarbesnės nei teorinės ir joms reikėtų skirti daugiau nei pusę visos studijų programos apimtį.

Karjeros konsultanto veikla yra skirta padėti asmenims spręsti įvairias karjeros problemas. Karjera – sudėtingas, daugiaspekštis fenomenas, todėl šiuolaikinė karjeros projektavimo paradigma reikalauja holistinės prieigos, apimančios asmens ir jo aplinkos pažinimą, įvairių gyvenimo sričių dermę (Bedi 2004; Amundson 2003). Tai sąlygoja karjeros konsultantui būtinų žinių kompleksumą. Atlikta apklausa parodė, kad vertindami karjeros konsultantams svarbias žinias (žr. 5 pav.) tyrimo dalyviai visoms joms teikia labai didelę svarbą.



|           |  |
|-----------|--|
| Kl. 11-1  | Žmogaus gyvenimo tikslai, prasmė, pašaukimas.  |
| Kl. 11-2  | Šiuolaikinė visuomenės struktūra, jos poreikiai ir vystymosi tendencijos.  |
| Kl. 11-3  | Profesijų prestižas, žmonių socialinės nuostatos profesijų, darbo atžvilgiu.   |
| Kl. 11-4  | Žmonių kultūriniai, socialiniai ir kt. skirtumai.  |
| Kl. 11-5  | Darbo rinkos struktūra, poreikiai, galimybės.  |
| Kl. 11-6  | Darbo pasaulis, profesijų poreikiai ir perspektyvos, darbo pobūdis, organizacijų kaita.  |
| Kl. 11-7  | Žmogaus įgimtų savybių svarba projektuojant karjerą.   |
| Kl. 11-8  | Žmogaus galimi somatiniai, psichiniai ir fiziniai negalavimai ir sutrikimai.   |
| Kl. 11-9  | Asmenybės pažinimo metodai ir formos.  |
| Kl. 11-10 | Bendravimo principai, metodai ir formos.   |
| Kl. 11-11 | Konsultavimo principai, metodai ir strategijos.  |
| Kl. 11-12 | Profesijos, jų keliami reikalavimai žmogui.  |
| Kl. 11-13 | Švietimo, profesinio rengimo sistemos, teikiamos kvalifikacijos, mokymosi formos ir būdai.                                       |
| Kl. 11-14 | Karjeros projektavimo politika ir sistemos.  |
| Kl. 11-15 | Karjeros projektavimo teorijos.  |
| Kl. 11-16 | Tyrimų metodai, tyrimų rezultatų taikymas.   |
| Kl. 11-17 | Problemų sprendimas, sprendimų priėmimo modeliai ir strategijos.   |
| Kl. 11-18 | Žmonių išteklių vadyba.  |
| Kl. 11-19 | Teisės aktai, įstatymai, reglamentuojantys švietimą, mokslą ir studijas, darbo santykius, karjeros projektavimo paslaugas ir kt. |

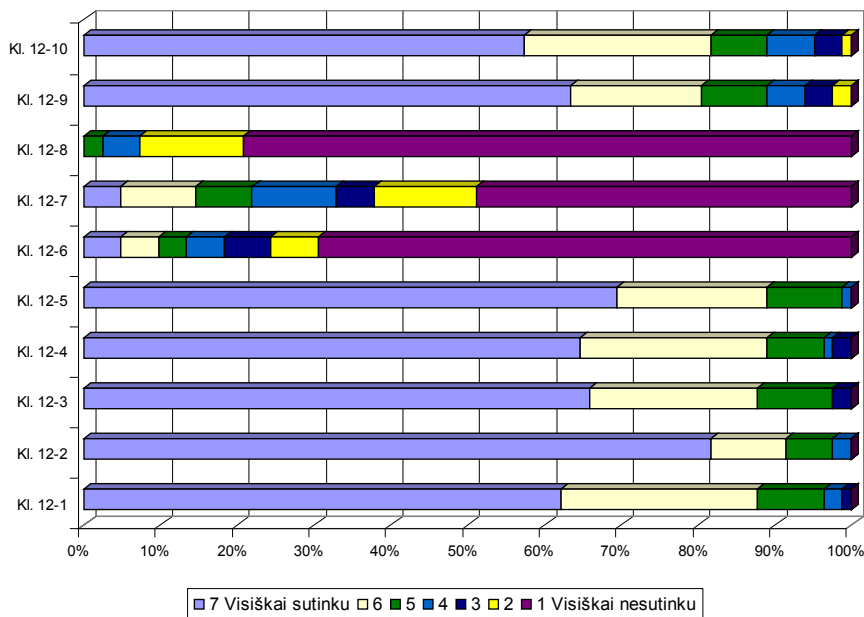
### 5 pav. Karjeros konsultantui svarbios žinios

Pasak apklausoje dalyvavusių ekspertų, sėkmingai karjeros konsultanto veiklai svarbu pažinti žmogų ir aplinką, kurioje jis veikia. Tam svarbu žinios apie žmogų, jo gyvenimo tikslus, prasmę, įgimtas savybes, visuomenės struktūrą ir vystymosi tendencijas, socialinius, kultūrinius ir kt. skirtumus. Karjeros konsultantui taip pat labai svarbu pažinti darbo ir profesijų pasaulį. Tam būtinos žinios ir supratimas apie profesijas, darbo rinkos struktūrą, poreikius, galimybes, kaitos tendencijas, kvalifikacijų įgijimo kelius, mokymąsi, darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus ir kt. Galiausiai karjeros konsultantui būtinos integruojamosios žinios, užtikrinančios efektyvią karjeros konsultanto ir konsultuojamojo sąveiką, tinkamos konsultavimo strategijos pasirinkimą, tam tikros karjeros projektavimo teorijos taikymą ir kt. Šias žinias teikia įvairūs mokslai: filosofija, psichologija, edukologija, vadyba, sociologija, ekonomika, teisė ir kt.

Siekiant pagrįsti kai kuriuos išskirtus karjeros konsultantų rengimo parametrus, kiekybinio tyrimo metu vertintas ekspertų požiūris į baigtas studijas. Kaip jau minėta, kiekybinio tyrimo respondentais pasirinkti asmenys, baigę edukologijos krypties magistrantūros studijų programą Karjeros projektavimas viename iš keturių Lietuvos universitetų. Programą sudaro 7 studijų specialiosios dalies dalykai (*Karjeros projektavimo sistemos, Karjera amžiaus tarpsniuose, Profesinės veiklos tyrimai, Profesinio rengimo tyrimai, Profesinės karjeros tyrimų metodologija, Konsultavimo karjerai metodologija ir metodika, Konsultavimas karjerai organizacijoje*) ir 5 studijų pagrindinės dalies dalykai (*Švietimo filosofija, Projektinių darbų rengimo metodologija, Šiuolaikinės sociologinės švietimo problemos, Taikomieji švietimo tyrimai, Lyginamoji švietimo politika*). Specialioji studijų dalis apima taikomojo pobūdžio dalykus, suteikiančius specifinių ir bendrų karjeros projektavimo srities žinių. Pagrindinės studijų dalies dalykai yra bendresnio pobūdžio, plėtojantys fundamentaliąsias žinias ir bendras taikomąsias studijų krypties žinias. Studijų metu programos dalyviai turėjo parengti du kursinius projektus ir baigiamąjį magistro darbą. Programos apimtis – 90 ECTS kreditų, trukmė – 1,5 metų. Programos apraše keliamuose tiksluose pabrėžiama mokslo ir tyrimų vienovė, visapusiškų

asmenybės saviugdosa gebėjimų, padedančių įsitvirtinti ir konkuruoti kintančioje darbo rinkoje, plėtojimas. Taigi programos tikslai ir turinys skirtas teoriniam moksliniam fenomeno pažinimui ir karjeros projektavimo srities tyrimų plėtočiai. Tyrimo dalyvių požiūris į baigtas studijas leidžia nustatyti pagrindinius šių studijų pranašumus ir trūkumus, atskleidžia studijų tobulinimo poreikį.

Tyrimo dalyviai baigtas studijas iš esmės vertina teigiamai (žr. 6 pav.). Jie teigia, kad studijos išplėtojo bendrą supratimą apie karjeros projektavimą, jo tikslus, suteikė naudingų žinių, kurias galima sėkmingai taikyti praktinėje veikloje. Daugumai respondentų (97,56 proc.) studijos padėjo sustiprinti jų, kaip karjeros konsultantų, pasitikėjimą savimi (96,34 proc.).



|           |   |
|-----------|---|
| Kl. 12-1  | Studijos visiškai atitiko mano lūkesčius ir poreikius.  |
| Kl. 12-2  | Studijos labai išplėtė ir pagilino bendrą supratimą apie karjeros projektavimą, jo tikslus.                                 |
| Kl. 12-3  | Studijos sustiprino mano, kaip karjeros konsultanto, profesinį tapatumą.  |
| Kl. 12-4  | Studijos sustiprino mano, kaip karjeros konsultanto, pasitikėjimą savimi.   |
| Kl. 12-5  | Įgijau žinių, kurios labai naudingos, ir jas sėkmingai taikau praktikoje.   |
| Kl. 12-6  | Įgijau žinių, kurios man nereikalingos.   |
| Kl. 12-7  | Kai kurių žinių, labai reikalingų karjeros konsultantui, neįgijau.  |
| Kl. 12-8  | Naujų žinių neįgijau, viskas man jau buvo žinoma.   |
| Kl. 12-9  | Studijų metu labai išplėtojavu bendruosius asmeninius gebėjimus (analitinio, kritinio mąstymo, problemų sprendimo ir pan.). |
| Kl. 12-10 | Studijų metu labai išplėtojavu profesinius gebėjimus.   |

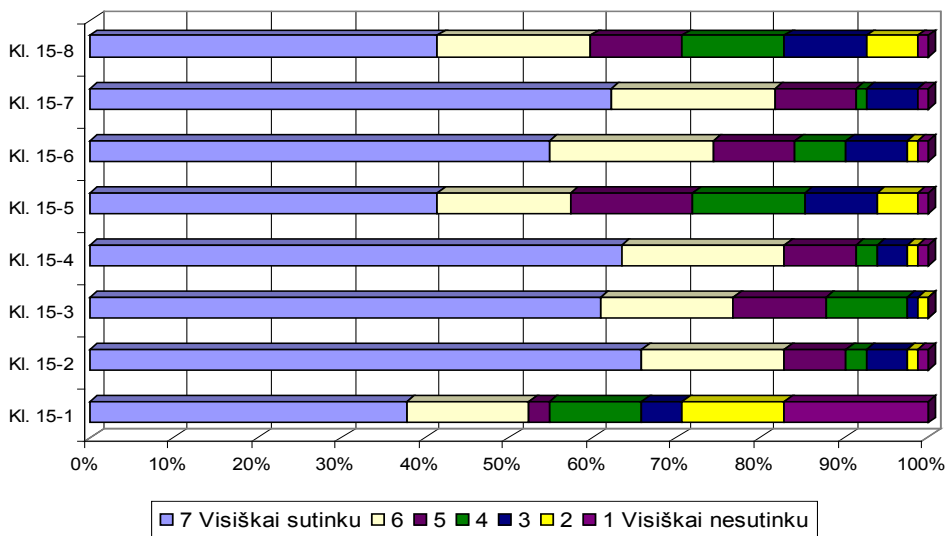
6 pav. Absolventų požiūris į baigtas studijas: studijų vertinimas

89,02 proc. respondentų nurodo (63,41 proc. jų yra visiškai įsitikinę), kad studijos išplėtojo įvairius bendruosius mokėjimus (analitinio, kritinio mąstymo). Tiek pat tyrimo dalyvių mano (tik šiek tiek mažesnę jų dalis – 57,32 proc. – visiškai sutinka), kad studijos padėjo išplėtoti profesinius mokėjimus (tarp išplėtotų profesinių mokėjimų ir žinių pritaikomumo praktikoje pastebėtas stiprus teigiamas statistiškai reikšmingas koreliacinis ryšys: *Spearman*  $r = 0,71$ ;  $p < 0,001$ ).

Nors visi respondentai (išskyrus vieną, kuris neturi aiškios nuomonės) teigia, kad studijų metu įgijo naudingų, praktinei veiklai reikalingų žinių, 13,42 proc. tyrimo dalyvių nurodė (4,88 proc. nuostata šiuo klausimu labai griežta), kad studijų metu jie įgijo ir tokių žinių, kurios nėra ypač svarbios jų veikloje. 21,96 proc. respondentų (iš jų 4,88 proc. tvirtai įsitikinę) mano, kad kai kurių žinių, labai reikalingų karjeros konsultantui, studijų metu neįgijo. Kaip tiesiogiai nesusijusias su vykdoma veikla ar per daug plačiai studijų metu pateiktas žinias respondentai įvardijo teorijas apie tyrimų metodologiją, informaciją apie anksčiau dirbusius mokslininkus ir jų darbus bei informaciją apie karjeros projektavimo sistemas užsienyje. Vienas respondentas paminėjo, kad pateikiant psichologijos žinias buvo pernelyg nukrypta į psichoterapiją. Pasak respondento, tai karjeros konsultantui nereikalinga, kadangi jo veiklos ribos psichoterapinio konsultavimo neapima.

Aptariant, respondentų nuomone, reikalingas, tačiau studijų metu neįgytas žinias, galima pastebėti, kad šis trūkumas nulemtas per daug akademizuoto teorinio studijų pobūdžio. Respondentai nurodė, kad „trūko galimybių tobulinti klientų konsultavimo gebėjimus, bent jau atvejo analizės pavidalu“, „trūko praktinių užsiėmimų, analizės, apibendrinimų, diskusijų, vertinimų“, „mažai praktikos, norėtūsi pažiūrėti, kaip realiai dirba karjeros konsultantas“, „trūko konsultavimo metodikos“, „reikėjo praktikos, apsilankymo įstaigoje, kurioje jau dirbamas karjeros konsultanto darbas“. Šie teiginiai aiškiai rodo, kad studijų dalyviams svarbu ne tik teorinės žinios, bet ir praktinis jų pritaikymas, išbandymas.

Respondentų nuomonė apie baigtas studijas rodo, kad nors tokios studijos labai reikalingos ir naudingos, tačiau tiek studijų struktūra, tiek jų turinys dar yra tobulintini (žr. 7 pav.). Vertinant studijų trukmę, respondentų nuomonė buvo skirtinga. Tik 37,8 proc. respondentų visiškai sutinka (17,06 proc. pritaria), kad studijų trukmę reikėtų ilginti, 34,16 proc. mano (iš jų 17,08 proc. yra visiškai įsitikinę), kad pusantų metų trukmė tokioms studijoms yra optimali.



|          |   |
|----------|---|
| Kl. 12-1 | Studijos visiškai atitiko mano lūkesčius ir poreikius.                                      |
| Kl. 12-2 | Studijos labai išplėtė ir pagilino bendrą supratimą apie karjeros projektavimą, jo tikslus. |
| Kl. 12-3 | Studijos sustiprino mano, kaip karjeros konsultanto, profesinį tapatumą.                    |
| Kl. 12-4 | Studijos sustiprino mano, kaip karjeros konsultanto, pasitikėjimą savimi.                   |
| Kl. 12-5 | Įgijau žinių, kurios labai naudingos, ir jas sėkmingai taikau praktikoje.                   |
| Kl. 12-6 | Įgijau žinių, kurios man nereikalingos.   |



|          |  |
|----------|--|
| Kl. 12-7 | Kai kurių žinių, labai reikalingų karjeros konsultantui, neįgijau. |
| Kl. 12-8 | Naujų žinių neįgijau, viskas man jau buvo žinoma.                  |

### 7 pav. Absolventų požiūris į baigtas studijas: pasiūlymai tobulinti studijų programą

Aptariant kitas baigtų studijų charakteristikas, respondentų vertinimai buvo labai panašūs. 65,86 proc. respondentų yra tvirtai įsitikinę (24,38 proc. pritaria), kad į studijų programą būtina įtraukti praktinę veiklą, taigi dar kartą patvirtinama teorinių ir praktinių studijų dermės būtinybė rengiant karjeros konsultantus. Kalbėdami apie studijų turinį, respondentai teigia, kad į studijų programą reikėtų įtraukti daugiau psichologinių dalykų (apie asmenybę, bendravimo ypatumus) (60,98 proc. visiškai sutinka, 26,84 proc. pritaria), daugiau dėmesio skirti konsultavimo metodams (63,42 proc. visiškai sutinka, 28,04 proc. pritaria), žinioms apie gyvenimo prasmę (filosofinė pasaulio pažinimo samprata) (41,46 proc. visiškai sutinka, 30,48 proc. pritaria, 13,42 proc. neturi nuomonės). Tyrimo dalyvių nuomone, jiems būtų naudingi studijų dalykai, teikiantys žinių apie darbo rinką, kvalifikacijas (54,88 proc. visiškai sutinka, 29,28 proc. pritaria). Nors studijų programa, kaip minėta, buvo labiau mokslinio pobūdžio, skirta dalyvių tyrimo parengimo ir vykdymo mokėjimų plėtojimui, respondentai (62,20 proc. visiškai sutinka, 29,26 proc. pritaria) mano, kad studijų metu daugiau dėmesio reikėtų skirti įvairiems jų veiklai svarbiems taikomojo pobūdžio specifiniams tyrimams (asmenybės, darbo rinkos ir t. t.) bei tyrimų rezultatų taikymui. Dauguma respondentų (41,46 proc. visiškai sutinka, 29,28 proc. pritaria) teigia, kad studijų metu daugiau dėmesio reikėtų skirti statistiniams tyrimų apdorojimo metodams.

Reikia paminėti, kad dauguma tyrimo dalyvių, studijuodami magistrantūros studijose, jau turėjo nemažą karjeros konsultanto darbo patirtį ir buvo baigę įvairius neformaliojo mokymo kursus, todėl kai kurias karjeros konsultantui būtinas žinias ir mokėjimus jie jau buvo įgiję iki studijų pradžios. Tyrimo metu siekta išsiaiškinti, kokių žinių ir mokėjimų respondentai įgijo studijų metu, o kokių – praktinės patirties ar profesinio tobulėjimo metu. Siekiant šio tikslo, klausimyne pateiktas teiginys, kuriame karjeros konsultantui būtini mokėjimai klasifikuojami ir apibrėžiami remiantis Lietuvoje parengtu karjeros konsultanto profesijos standartu (Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas, 2 t., 2008) bei atlikta įvairių kitų karjeros konsultantų profesijos standartų analize.

Studijų metu įgyti respondentų mokėjimai aiškiai rodo mokslinį ir tiriamąjį studijų programos pobūdį (žr. priedą). Magistrantūros studijų programa, kurios tikslas, kaip minėta, grindžiamas mokslo ir studijų vienove, suteikia galimybę studijų dalyviams atlikti tyrimus, taikyti įvairius tyrimo metodus. Į studijų turinį įtraukiami tyrimai padeda įgyti reikiamą mokslinių tyrimų planavimo, organizavimo, duomenų apdorojimo, rezultatų interpretavimo ir kt. patirtį. Dauguma respondentų nurodė studijų metu įgiję įvairių tiriamajai veiklai būtinų mokėjimų: *karjeros projektavimo tyrimų planavimo ir atlikimo* (90,24 proc.), *tyrimo metodų parinkimo ir taikymo* (92,68 proc.), *tyrimo duomenų apdorojimo* (92,68 proc.), *tyrimo rezultatų interpretavimo* (89,02 proc.), *tyrimo rezultatų panaudojimo* (90,24 proc.), *tyrimo rezultatų sklaidos* (89,02 proc.), *profesijų, kvalifikacijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimų atlikimo* (70,73 proc.). 85,37 proc. respondentų paminėjo, kad studijų metu įgijo ir / ar išplėtojo teorijų ir tyrimų integravimo į praktinę veiklą mokėjimus. Su tiriamąja veikla susijęs ir teikiamų paslaugų kokybės vertinimas. Šiai veiklai reikalingus mokėjimus (*karjeros konsultanto veiklos vertinimo metodų parinkimas ir taikymas, teikiamų paslaugų stiprybių, silpnybių, grėsmių ir galimybių analizė, paslaugų efektyvumo vertinimas*) dauguma tyrimo dalyvių taip pat įgijo ir / ar išplėtojo magistrantūros studijų metu. Tiek Lietuvoje, tiek užsienyje dirbantiems karjeros konsultantams labiausiai trūksta specifinių profesinei veiklai būtinų žinių. Tai žinios apie darbo pasaulį, karjeros projektavimo teorijas, konsultavimo metodikas ir pan. Remiantis tyrimo duomenų analize, galima teigti, kad dauguma tyrimo dalyvių dalį specifinių žinių įgijo ir / ar jas išplėtojo būtent studijų metu. 85,37 proc. respondentų nurodė, kad studijų metu įgijo arba išplėtojo

žinias apie švietimo, profesinio rengimo sistemą, jos lygius ir struktūrą; 70,73 proc. tyrimo dalyvių įgijo arba išplėtojo žinias apie kvalifikacijų sistemas, kvalifikacijų įgijimą, 90,24 proc. – apie karjeros projektavimo sistemas, struktūrą, tikslus ir funkcijas; 82,93 proc. – apie konsultavimo teorijas ir jų taikymą; 68,29 proc. – apie konsultavimo metodikas ir jų taikymą.

Studijų metu dauguma tyrimo dalyvių išplėtojo darbo komandoje, pažangios karjeros projektavimo patirties perėmimo ir plėtotės mokėjimus. Vis dėlto daugumą kitų mokėjimų, t. y. *bendrujų* (profesinės etikos principų taikymo, sprendimų priėmimo, laiko planavimo ir kt.), *konsultavimo* (teigiamos emocinės aplinkos sukūrimo, įvairių konsultavimo formų taikymo, konfliktų valdymo, grįžtamojo ryšio klientams teikimo ir kt.), *bendradarbiavimo* (bendradarbiavimo su kolegomis, socialiniais dalininkais, projektų įgyvendinimo ir kt.) *konsultavimo turinio teikimo* (profesijų turinio, profesijų keliamų reikalavimų asmeniui, darbo paieškos strategijų, įsidarbinimo galimybių, perkvalifikavimo, profesinio tobulėjimo galimybių ir kt.), dauguma tyrimo dalyvių nurodė įgiję praktinės veiklos arba profesinio tobulėjimo metu. Apibendrinant galima daryti išvadą, kad karjeros konsultanto veiklą vykdančias asmenys magistrantūros studijų metu daugiausia įgijo tiriamajai veiklai reikalingų žinių ir mokėjimų. Daugumą kitoms karjeros konsultanto veikloms būtinų žinių ir mokėjimų jie įgijo praktinės veiklos ir / ar profesinio tobulėjimo metu, o studijų metu šias žinias ir mokėjimus išplėtojo. Šie duomenys pagrindžia karjeros konsultantais dirbančių asmenų neformaliojo ir savaiminio mokymosi būdu įgytų pasiekimų vertinimo ir pripažinimo mechanizmo kūrimo poreikį. Toks mechanizmas padėtų užtikrinti šiuo metu dirbančių karjeros konsultantais asmenų turimų mokėjimų formalizavimo procesą.

## IŠVADOS

---

Modeliuojant karjeros konsultantų rengimą, svarbu apibrėžti tokius šių specialistų rengimo parametrus: atskiros (tik karjeros konsultantų rengimui skirtos) studijų programos poreikį; studijų pakopą; teorinių studijų turinį; teorinių ir praktinių studijų santykį; specializavimo poreikį; neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų pripažinimo poreikį ir svarbą.

Kiekybinio tyrimo rezultatai leidžia formuluoti tokius karjeros konsultantų rengimo parametrus tikslinančius apibendrinimus:

4. Karjeros konsultantų rengimui būtina atskira (tik šių specialistų rengimui skirta) studijų programa.

5. Karjeros konsultanto kvalifikacija turėtų būti suteikiama baigus II-os pakopos (magistrantūros) studijas.

6. Karjeros konsultantams reikalingos skirtingų mokslo krypčių (filosofijos, psichologijos, edukologijos, sociologijos, teisės ir kt.) teikiamos žinios, todėl jų rengimui skirta programa turėtų būti tarpkryptinė.

7. Karjero konsultantų rengimui skirta programa turėtų apimti tiek teorines, tiek praktines studijas. Daugelio tyrimo dalyvių nuomone, praktinės studijos turėtų sudaryti nuo trečdalis iki pusės studijų programos apimtį.

8. Lietuvoje yra specialistų, turinčių pakankamai karjeros projektavimo paslaugų teikimo patirties. Daugelį karjeros konsultanto veiklai reikalingų mokėjimų jie yra įgiję dirbdami ir tęstinių bei neformaliųjų mokymų metu, todėl svarbu suteikti galimybę formalizuoti šiuos mokėjimus.

---

## LITERATŪRA

---

1. 2007–2013 m. *Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa* (2007). Vilnius.
2. Amundson N. E. (2003) *Physics of living*. Richmond, B.C.: Ergon Communication.

3. Bedi R. P. (2004) *The therapeutic alliance and the interface of career counseling and personal counseling*. Journal of Employment Counseling, 41. 126–135.
4. Burwell R., Kalbfleisch S. (2007) *Deliberations on the future of career development education in Canada*. Canadian Journal of Career Development, 6 (1). 40–49.
5. *Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners* (2004). National Steering Committee. Prieiga internetu: <http://www.career-dev-guidelines.org>.
6. Cedefop (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems Using Common European Reference Tools*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
7. Cedefop (2008). *From policy to practice. A systematic change to lifelong guidance in Europe*. Cedefop Panorama series; 149. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
8. Cedefop (2009). *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Cedefop Panorama series; 164. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Prieiga internetu <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12888.aspx>.
9. European Report (2002). *European Report on Quality Indicators of Lifelong Learning: 15 quality indicators*. Prieiga internetu: [http://europa.eu.int/comm/education/life/15indicators\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/life/15indicators_en.pdf).
10. *Europos šalių ir Lietuvos karjeros konsultantų veiklos funkcijų ir kvalifikacinių reikalavimų tyrimas* (2005).
11. *Guidelines for the employment policies of the Member States* (2007). Council of the European Union (7 July, 2007). Prieiga internetu: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st10/st10614-re02.en08.pdf>
12. Hiebert B. (2009) *Raising the profile of career guidance: educational and vocational guidance practitioner*. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 9 (1). 3–14.
13. *Investing efficiently in education and training: an imperative for Europe*. Commission Communication (January 2003). Prieiga internetu: [http://europa.eu/eur-lex/en/com/cnc/2002/com2002\\_0779en01.pdf](http://europa.eu/eur-lex/en/com/cnc/2002/com2002_0779en01.pdf).
14. Jovaiša L. (1981) *Asmenybė ir profesija*. Kaunas.
15. Jovaiša L. (1999) *Profesinio konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
16. *Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija* (2004). Prieiga internetu: [http://www.lssic.lt/alevel/pictures/Dokumentai/Teisine\\_baze/isakymas\\_valstybes%20zinioms.doc](http://www.lssic.lt/alevel/pictures/Dokumentai/Teisine_baze/isakymas_valstybes%20zinioms.doc).
17. Navickienė L. (2010) *Karjeros konsultantų rengimo modeliavimas*. Daktaro disertacija. Kaunas: VDU.
18. Organization for Economic Co-operation and Development – OECD. (2004). *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. Paris: OECD.
19. Peiperl M. A., Arthur M. B., Goffee R., Morris T. (2000) *Career Frontiers: New Conceptions of Working Life*. Oxford, UK: Oxford University Press.
20. *Profesinio orientavimo strategija* (2003). Prieiga internetu: [http://www.lssic.lt/alevel/pictures/Dokumentai/Teisine\\_baze/profesinio\\_orient\\_strateg.doc](http://www.lssic.lt/alevel/pictures/Dokumentai/Teisine_baze/profesinio_orient_strateg.doc).
21. Pukelis K., Navickienė L. (2011) *Karjeros konsultantų profesijos problema*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 20. 116–138. Kaunas: VDU.
22. Pukelis K., Pundzienė A. (2002) *Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmų kaita*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 5. 96–106.
23. Repetto E.(2008). International competencies for educational and vocational guidance practitioners: an IAEVG trans-national study (Monograph). *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8. 135–195.
24. Repetto E., Ferrer-Sama P., Manzano N. (2008) *Setting the scene: Competencies for training counsellor practitioners*. International competencies for educational and vocational guidance practitioners: an IAEVG trans-national study (Monograph). International Journal for



Educational and Vocational Guidance, 8. 145–153.

25. *Resolution of the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the Field of Guidance throughout life in Europe* (Brussels, May 2004).
26. *Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies* (2008). Brussels: Council of the of the European Union. Prieiga internetu: [http://www.consilium.europa.eu/eudocs/cms\\_Data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf](http://www.consilium.europa.eu/eudocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf).
27. Sultana R. G. (2003) *Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries: a synthesis report*. Turin: European Training Foundation.
28. Sultana R. G. (2004) *Guidance policies in the knowledge society: trends, challenges and responses across Europe*. Luxemburg: Publications Office.
29. Vaitkevičius R., Saudargienė A. (2006) *Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose*. Kaunas: Technologija.

---

## SUMMARY

---

In nowadays society human being and his/her abilities are considered to be the most valuable treasure in a state and the most important presumption for further development of the society. The aim is posed for career designing services to assist to employ human resources as good as possible ensuring that person's skills and interests would correspond to the proposed learning and employment possibilities (Profesinio orientavimo strategija, 2003). Career designing is treated as one of the most relevant measures that assure person's competitiveness in changing labor market, whereas career designing services are considered to be essential when seeking inhabitants' employment, reducing social exclusion and increasing social cohesion (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004; 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa, 2007; Resolution of the Council, 2004). In Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies (2008) the complexity of lifelong learning is pointed out as well as long-lasting strategic thinking for career planning is promoted. The need for developing lifelong learning and career designing skills is emphasized aiming to teach people to manage their career „paths“. One the the most important criterion ensuring the successful achievement of these aims is related to proper education of career designing specialists – career counselors (European Report, 2002). This is also clearly pointed out in Career designing strategy (2003), in which qualitative and consecutive career counselors' education is named to be one of the most important objectives in career designing field in Lithuania.

The performed studies (OECD, 2004; Cedefop, 2005, 2008, 2009; Pukelis, Navickienė, 2011) show that in the world career designing services are proposed by staff with various qualifications and professional training. Different practices exist for training these specialists. One can notice a big variety of career counselors' training forms as well as purposes, duration, stage or structure of training programs. This existing variety of career counselors' training raises *the problem question* of this article – what is the best training path for career counselors, i.e. what should be the basic characteristics of these specialists' training? To answer this question the main parameters of career counselors training are defined and discussed, also the experts' position regarding these parameters is presented.

**1 priedas.** Kiekybinio tyrimo dalyvių mokėjimų įgijimo formos

|  | ĮGJIAU<br>KARJEROS<br>PROJEKTAVIMO<br>STUDIJOSE | ĮGJIAU ĮVAIRIŲ<br>KURSŲ,<br>SEMINARŲ<br>METU | ĮGJIAU DARBO<br>VIETOJE | MOKĖJIMO DAR<br>NEĮGJIAU |
|--|---|--|-------------------------|--------------------------|
| <b>BENDRIEJI MOKĖJIMAI</b>   |   |  |                         |                          |
| 1. Profesinės etikos principų taikymas   | 40.24%  | 41.46%                                       | 69.51%                  | 0.00%                    |
| 2. Sprendimų paieška ir priėmimas  | 34.15%  | 43.90%                                       | 78.05%                  | 0.00%                    |
| 3. Laiko planavimas ir valdymas  | 13.41%  | 46.34%                                       | 73.17%                  | 0.00%                    |
| 4. Asmeninės patirties reflektavimas ir vertinimas   | 57.32%  | 30.49%                                       | 62.20%                  | 1.22%                    |
| 5. Lygių galimybių visiems klientams sudarymas   | 25.61%  | 34.15%                                       | 71.95%                  | 1.22%                    |
| 6. Užsienio kalbų įgūdžių tobulinimas  | 6.10%   | 54.88%                                       | 15.85%                  | 35.37%                   |
| 7. Informacinių technologijų, interneto ir kt. informacinių priemonių naudojimo įgūdžių plėtojimas | 17.07%  | 64.63%                                       | 71.95%                  | 1.22%                    |
| <b>KONSULTAVIMO MOKĖJIMAI</b>  |   |  |                         |                          |
| 8. Teigiamos emocinės aplinkos sukūrimas   | 39.02%  | 43.90%                                       | 75.61%                  | 1.22%                    |
| 9. Pasirengimas pokalbiui  | 46.34%  | 43.90%                                       | 65.85%                  | 2.44%                    |
| 10. Kliento konsultavimosi poreikių nustatymas   | 58.54%  | 28.05%                                       | 63.41%                  | 2.44%                    |
| 11. Konsultavimo tikslų ir uždavinių nustatymas  | 59.76%  | 30.49%                                       | 63.41%                  | 0.00%                    |
| 12. Konsultavimui reikalingų išteklių identifikavimas  | 56.10%  | 21.95%                                       | 58.54%                  | 1.22%                    |
| 13. Konsultavimo plano sudarymas   | 53.66%  | 25.61%                                       | 56.10%                  | 6.10%                    |
| 14. Nuoseklus ir sistemingas konsultavimo proceso organizavimas                                    | 59.76%  | 21.95%                                       | 50.00%                  | 7.32%                    |
| 15. Konsultavimo teorijų taikymas  | 82.93%  | 24.39%                                       | 23.17%                  | 4.88%                    |
| 16. Konsultavimo metodikų (tiesioginės, netiesioginės, mišriosios ir t. t.) taikymas               | 68.29%  | 23.17%                                       | 41.46%                  | 4.88%                    |
| 17. Individualaus ir grupinio konsultavimo strategijų taikymas                                     | 57.32%  | 37.80%                                       | 53.66%                  | 2.44%                    |
| 18. Įvairių konsultavimo formų (tiesioginio, telefonu, internetu ir pan.) taikymas                 | 41.46%  | 26.83%                                       | 68.29%                  | 3.66%                    |
| 19. Konsultavimo trikdžių identifikavimas ir eliminavimas  | 56.10%  | 26.83%                                       | 51.22%                  | 12.20%                   |
| 20. Konfliktų valdymas   | 48.78%  | 71.95%                                       | 53.66%                  | 2.44%                    |
| 21. Grįžtamojo ryšio klientams teikimas  | 51.22%  | 37.80%                                       | 67.07%                  | 4.88%                    |
| 22. Karjeros planavimo gebėjimų ugdymo programų rengimas ir realizavimas                           | 57.32%  | 31.71%                                       | 43.90%                  | 12.20%                   |
| 23. Konsultavimas darbo paieškos strategijų ir įsadarbinimo technikų klausimais                    | 40.24%  | 26.83%                                       | 65.85%                  | 3.66%                    |
| 24. Konsultavimas profesijų ir kvalifikacijų poreikių ir perspektyvų darbo rinkoje klausimais      | 64.63%  | 25.61%                                       | 54.88%                  | 4.88%                    |
| 25. Konsultavimas įsadarbinimo galimybių klausimais  | 29.27%  | 20.73%                                       | 75.61%                  | 3.66%                    |
| 26. Konsultavimas darbo rinkos prognozių klausimais  | 43.90%  | 18.29%                                       | 62.20%                  | 10.98%                   |
| 27. Konsultavimas profesijų turinio ir ryšio su kitomis profesijomis klausimais                    | 43.90%  | 23.17%                                       | 62.20%                  | 3.66%                    |



|   |        |        |        |       |
|---|--------|--------|--------|-------|
| 28. Konsultavimas profesijos pasirinkimo klausimais   | 54.88% | 26.83% | 64.63% | 1.22% |
| 29. Konsultavimas apie profesijų turinį keliamus reikalavimus asmenybės savybėms ir kvalifikacijai                      | 51.22% | 26.83% | 63.41% | 1.22% |
| 30. Konsultavimas kvalifikacijų sistemos ir kvalifikacijų įgijimo klausimais  | 70.73% | 24.39% | 45.12% | 4.88% |
| 31. Konsultavimas švietimo, profesinio rengimo sistemos, jos lygių, struktūros klausimais                               | 85.37% | 20.73% | 45.12% | 1.22% |
| 32. Konsultavimas mokymosi galimybių ir mokymosi / studijų programų parinkimo klausimais                                | 46.34% | 20.73% | 69.51% | 1.22% |
| 33. Konsultavimas perkvalifikavimo ar profesinio tobulėjimo galimybių klausimais  | 36.59% | 23.17% | 69.51% | 7.32% |
| 34. Konsultavimas darbo ir karjeros galimybių įgijus kvalifikaciją klausimais   | 31.71% | 14.63% | 71.95% | 4.88% |
| 35. Konsultavimas ir žinių teikimas apie darbo santykius reguliuojančius teisiniai dokumentus, įstatymus, darbo kodeksą | 21.95% | 52.44% | 70.73% | 6.10% |
| 36. Konsultavimas apie karjeros projektavimo sistemą, tikslus, struktūrą ir funkcijas                                   | 90.24% | 15.85% | 25.61% | 3.66% |

**KARJEROS PROJEKTAVIMO TYRIMŲ MOKĖJIMAI**

|   |        |        |        |        |
|---|--------|--------|--------|--------|
| 37. Karjeros projektavimo tyrimų planavimas ir atlikimas                          | 90.24% | 13.41% | 18.29% | 6.10%  |
| 38. Tyrimo metodų parinkimas ir taikymas  | 92.68% | 9.76%  | 20.73% | 2.44%  |
| 39. Tyrimo duomenų apdorojimas  | 92.68% | 12.20% | 18.29% | 1.22%  |
| 40. Tyrimo rezultatų interpretavimas  | 89.02% | 12.20% | 20.73% | 2.44%  |
| 41. Tyrimo rezultatų panaudojimas   | 90.24% | 12.20% | 28.05% | 0.00%  |
| 42. Tyrimo rezultatų sklaida  | 89.02% | 15.85% | 19.51% | 2.44%  |
| 43. Asmenybės pažinimo tyrimų atlikimas   | 54.88% | 24.39% | 56.10% | 7.32%  |
| 44. Profesijų, kvalifikacijų, profesinio rengimo ir darbo rinkos tyrimų atlikimas | 70.73% | 14.63% | 21.95% | 18.29% |
| 45. Teorijų ir tyrimų integravimas į praktinę veiklą                              | 85.37% | 28.05% | 30.49% | 1.22%  |

**INFORMACIJOS VALDYMO MOKĖJIMAI**

|   |        |        |        |       |
|---|--------|--------|--------|-------|
| 46. Karjeros projektavimo veikloms reikalingos informacijos identifikavimas | 64.63% | 14.63% | 48.78% | 8.54% |
| 47. Informacijos kaupimas   | 35.37% | 25.61% | 85.37% | 3.66% |
| 48. Informacijos tvarkymas, sisteminimas                                    | 29.27% | 24.39% | 86.59% | 2.44% |
| 49. Informacijos atnaujinimas   | 21.95% | 25.61% | 85.37% | 3.66% |
| 50. Turimos informacijos panaudojimas                                       | 30.49% | 18.29% | 85.37% | 2.44% |

**BENDRADARBIAVIMO MOKĖJIMAI**

|   |        |        |        |       |
|---|--------|--------|--------|-------|
| 51. Bendradarbiavimo etika  | 37.80% | 45.12% | 81.71% | 1.22% |
| 52. Darbas komandoje  | 64.63% | 42.68% | 78.05% | 1.22% |
| 53. Bendradarbiavimas ir keitimasis gerąja patirtimi su kolegomis   | 48.78% | 36.59% | 90.24% | 0.00% |
| 54. Bendradarbiavimas su socialiniais dalininkais ir įvairiomis organizacijomis (bendrojo ugdymo mokyklomis, aukštosiomis mokyklomis, profesinio rengimo įstaigomis, darbdaviais, įstatymų leidėjais, savivaldybėmis ir pan.) | 31.71% | 25.61% | 81.71% | 4.88% |

|  |        |        |        |        |
|--|--------|--------|--------|--------|
|  | ↓      |        | ↓      |        |
| 55. Bendradarbiavimas su regioniniais, nacionaliniais bei tarptautiniais karjeros projektavimo tinklais  | 23.17% | 15.85% | 37.80% | 42.68% |
| 56. Projektų su socialiniais dalininkais rengimas ir įgyvendinimas                                       | 19.51% | 18.29% | 57.32% | 28.05% |
| <b>TEIKIAMŲ PASLAUGŲ KOKYBĖS VERTINIMO IR TOBULINIMO MOKĖJIMAI</b>                                       |        |        |        |        |
| 57. Karjeros konsultanto veiklos vertinimo metodų parinkimas ir taikymas                                 | 70.73% | 13.41% | 32.93% | 12.20% |
| 58. Asmeninis ir profesinis tobulėjimas  | 81.71% | 67.07% | 50.00% | 0.00%  |
| 59. Konsultavimo paslaugų efektyvumo įvertinimas   | 69.51% | 10.98% | 37.80% | 15.85% |
| 60. Paslaugų stiprybių, silpnųjų, galimybių ir grėsmių analizė   | 60.98% | 24.39% | 42.68% | 15.85% |
| 61. Informacijos apie profesijų perspektyvumo, profesinio rengimo ir įsidarbinimo galimybes atnaujinimas | 21.95% | 17.07% | 76.83% | 10.98% |
| 62. Pažangios karjeros projektavimo patirties perėmimas ir plėtotė                                       | 53.66% | 15.85% | 57.32% | 15.85% |

[TEIKTA 2011 m. rugsėjo mėn.]

**Dr. Lijana NAVICKIENĖ**  
 Socialinių mokslų daktarė  
 Projektinės veiklos tarnybos vyr. specialistė  
 Mokslinių interesų sritys: karjeros  
 projektavimas, karjeros konsultantų rengimas

Vytauto Didžiojo universitetas  
 K. Donelaičio g. 52, LT-44244 Kaunas, Lietuva  
 Tel.: +370 327827  
 l.navickiene@pvt.vdu.lt

**Dr. Ilona TANDZEGOLSKIENĖ**  
 Socialinių mokslų daktarė  
 Edukologijos katedros lektorė  
 Mokslinių interesų sritys: mokymo/si kultūra,  
 aukštojo mokslo sistema, profesinės veiklos  
 rinkodara

Vytauto Didžiojo universitetas  
 K. Donelaičio g. 52, LT-44244 Kaunas, Lietuva  
 Tel.: +370 327827  
 i.tandzegolskiene@smf.vdu.lt