

ISSN 1822–119X

Mokytojų ugdymas. 2008. Nr. 10, 39–56

Teacher Education. 2008. Nr. 10, 39–56

Margarita TERESEVIČIENĖ, Monika IVOŠKAITĖ
Vytauto Didžiojo universitetas • Vytautas Magnus University

MOKINIŲ KARJEROS KOMPETENCIJOS PLĖTOJIMAS PROFESINĖJE MOKYKLOJE VERTINANT MOKYMOSI PASIEKIMUS

THE DEVELOPMENT OF THE LEARNERS' CAREER COMPETENCE AT THE VOCATIONAL SCHOOL, EVALUATING LEARNING OUTCOMES

Anotacija

Šiame straipsnyje charakterizuojamas mokinių karjeros kompetencijos plėtojimas per mokymosi pasiekimų vertinimą. Šiandien mokymosi pasiekimų vertinimas tampa lygiai taip pat aktualus kaip ir karjeros planavimas. Dažnai šie abu procesai nagrinėjami kaip atskiri, nors galima pastebėti, kad, siekiant tobulinti mokymosi pasiekimų vertinimą, reikia suvokti tai, jog vertinimas pirmiausia turi būti orientuotas į mokinių karjeros kompetencijos plėtojimą.

Prasminiai žodžiai: *mokymosi pasiekimų vertinimas, įvertinimas, išvertinimas, karjera, karjeros kompetencija, savęs pažinimas.*

Įvadas

Vertinimas yra viena iš svarbiausių mokytojo veiklos funkcijų. Tai mokymo(si) proceso sudedamoji dalis, grįžtamojo ryšio pagrindas, sąlygojantis veiklos tobulėjimą. Vertinimas turi būti orientuotas į pagalbą mokiniui, skatinti jį mokytis, sąmoningai perimti žinias. Jau Mokymosi visą gyvenimą memorandumė (2001) akcentuojama, jog būtina patobulinti būdus, kuriais suprantamas ir vertinamas dalyvavimas mokymosi procese. Tai, kaip besimokantieji įvertinami, gali nulemti tolesnį mokymąsi arba nesimokymą, jų galimybes išitvirtinti darbo rinkoje. Arends (1998, 218), kalbėdamas apie mokinių vertinimą, teigė, jog „sprendimai gali lemti, ar mokinys toliau mokysis koledže, kokiam koledže jis mokysis, kokios profesinės karjeros galės siekti, koks bus jo pirmasis darbas, taip pat ir koks bus jo gyvenimo stilius. Nekintantis savosios vertės suvokimas ir savigarba taip pat gali būti mokinių vertinimo mokykloje padarinys“. Taigi vertinimas gali ženkliai lemti asmens su profesija susijusius sprendimus. Siekiant tobulinti mokymosi pasiekimų vertinimą, reikia gal-

Annotation

This article characterizes the development of the learners' career competence through the evaluation of learning outcomes. The evaluation of learning outcomes today becomes as topical as career planning. Quite often these two processes are analyzed as separate ones, though it should be noted that, seeking to improve the evaluation of learning outcomes, it is first necessary to realize that evaluation should be in the first place oriented towards the development of the learners' career competence.

Key words: *evaluation of learning outcomes, evaluation, self-evaluation, career, career competence, self-knowledge.*

Introduction

Evaluation is one of the most important functions of teacher's activities. It is a constituent of teaching/learning process and the basis of the feedback, determining activity improvement. Evaluation must be oriented towards learner support, promotion to learn and consciously absorb knowledge. European Commission Memorandum on Lifelong Learning (2001) points out the necessity to improve the ways of understanding and evaluating the participation in learning and learning outcomes. Evaluation outcomes are long-lasting. Learners' evaluation may determine their further learning or non-learning as well as their abilities to establish themselves in the labour market. Arends (1998, 218 p.), speaking about learner evaluation, stated that "decisions may determine whether the learner will further study at a college, which college, which professional career he/she will be able to seek, what his/her first job will be, and what his/her life style will be. Unchanging perception of self-esteem and self-respect may also be the outcome of learner evaluation at school". Thus, as we can see from the citation, evaluation can significantly influence a person's profession-re-

voti ne tik apie tai, kaip teisingiau įvertinti, kokius metodus naudoti, bet stengtis vertinti taip, kad būtų plėtojama mokinio karjeros kompetencija – plataus spektro asmens gebėjimai ir savybės, sąlygojantys sėkmingą asmens adaptaciją bei konkurenciją darbo rinkoje. Jau LR švietimo įstatyme pabrėžiama, jog mokymosi pasiekimų vertinimo paskirtis „padėti mokiniui pasitikrinti mokymosi pažangą, nustatyti jo pasiekimus ir, palyginus su valstybiniais išsilavinimo ar (ir) kvalifikacijų standartais, padėti priimti sprendimus dėl tolesnio mokymosi ar veiklos“. Vadinasi, mokytojų atliekamas vertinimas turi būti orientuotas į mokinių karjeros kompetencijos plėtotę. Ne tik profesinis konsultavimas gali mokiniui padėti susivokti savo kelyje, bet taip pat ir teisingai atliktas vertinimas gali ženkliai lemti mokinio sprendimus, susijusius su jo karjera.

Šio **straipsnio dėmesio centre** yra mokytojų požiūris apie vertinimo įtaką mokinių karjeros kompetencijos plėtočiai.

Straipsnio tikslas – atskleisti mokytojų požiūrį į mokinių karjeros kompetencijos plėtoją vertinimo metu.

Siekiant tikslo keliami tokie **uždaviniai**:

- teoriškai pagrįsti mokymosi pasiekimų vertinimo įtaką mokinių karjeros kompetencijos plėtojimui;
- nustatyti mokytojų vertinimo gebėjimų tobulinimo poreikį;
- charakterizuoti mokinių karjeros kompetencijos plėtoją vertinimo proceso metu remiantis mokytojų požiūriu.

Tyrimo metodai

Siekiant nustatyti, kaip mokymosi pasiekimų vertinimo metu plėtojama mokinių karjeros kompetencija, buvo naudojami tokie tyrimo metodai:

- 1) mokslinės literatūros analizės ir dokumentų analizės metodai;
- 2) kokybinio tyrimo metodas – *interview*.

Tyrimo organizavimas ir eiga

Tyrimo dalyvavo 16 profesinėse mokyklose dirbančių mokytojų. Vyrų skaičius lyginant su moterų buvo mažas (3 vyrai, 13 moterų). Apklaustieji buvo iš tokių profesiniu mokymu užsiimančių institucijų: *Marijampolės profesinio rengimo centras, Kauno maisto pramonės mokykla, Kauno buitinių paslaugų ir verslo mokykla, Kauno mechanikos mokykla, Kauno ryšinių mokykla, Kauno paslaugų verslo darbuotojų profesinio rengimo centras, Kauno miškų ir aplinkos kolegija, Kauno statybininkų*

related decisions. Seeking to improve the evaluation of learning outcomes, it is necessary to think both about a more correct evaluation and about the choice of methods, as well as to try to evaluate in the way that develops the learner's career competence, i.e. a wide range of personal skills and features, determining the person's successful adaptation and competition in the labour market. The Law on Education of the Republic of Lithuania emphasizes that the aim of the evaluation of learning outcomes is "to assist the learner to check learning progress, to identify his/her attainments and, having compared them with state education and/or qualification standards, to help him/her to make decisions about further learning and activities". Hence, the evaluation performed by the teachers must be oriented towards the development of the learners' career competence. Not solely the professional consultation but also the correct evaluation can help the learners to orient in the professional lives and significantly influence learners' career-related decisions.

This **article focuses on** the teachers' attitude to the influence of the evaluation on the development of the learners' career competence.

The aim of this article is to reveal the teachers' attitude to the development of learners' career competence during the evaluation process.

To achieve this aim these **tasks** are formulated:

- to provide theoretical substantiation to support the influence of the evaluation of learning outcomes on the development of learners' career competence;
- to identify the need of developing teachers' evaluation abilities;
- to characterize the development of learners' career competence during evaluation process on the basis of teachers' attitude.

Research methods

Aiming to identify how learners' career competence is developed during the evaluation of learning outcomes, the following research methods were used:

- 1) scientific literature analysis and document analysis methods;
- 2) qualitative research method – *interview*.

Research organization and process

The research was attended by 16 teachers of vocational schools. There were fewer men than women (3 men and 13 women). The informants represented the following schools of vocational training: *Marijampole Vocational Education and Training Centre, Kaunas Food Industry School, Kaunas Every-day Services and Business School, Kaunas Vocational School of Communication Services, Kaunas Vocational Training Centre for Service Business Specialists, Kaunas School of Builders, Kaunas Trade and*

mokykla, Kauno prekybos ir verslo mokykla, Druskininkų amatų mokykla. Informantų socialinės charakteristikos pateiktos 1 lentelėje.

Business School, Druskininkai Trade School. (Social characteristics of the informants are presented in Table 1).

1 lentelė. Informantų socialinės charakteristikos
 Table 1. Social characteristics of the informants

Informantas Informant	Lytis Gender	Institucija Institution	Pareigos Position
1 grupė Group 1			
If G 1.1	Moteris Female	Kauno statybininkų mokykla Kaunas School of Builders	Profesijos mokytojas Teacher
If G 1.2	Moteris Female	Kauno ryšinių mokykla Kaunas School of Communication Services	Profesijos mokytojas Teacher
If G 1.3	Vyras Male	Druskininkų amatų mokykla Druskininkai Trade School	Praktikos instruktorius Trainer
If G 1.4	Moteris Female	Druskininkų amatų mokykla Druskininkai Trade School	Profesijos mokytojas Teacher
2 grupė Group 2			
If G 2.1	Moteris Female	Marijampolės profesinio rengimo centras Marijampole VET centre	Profesijos mokytojas Teacher
If G 2.2	Moteris Female	Marijampolės profesinio rengimo centras Marijampole VET centre	Profesijos mokytojas Teacher
If G 2.3	Moteris Female	Marijampolės profesinio rengimo centras Marijampole VET centre	Profesijos mokytojas Teacher
If G 2.4	Vyras Male	Marijampolės profesinio rengimo centras Marijampole VET centre	Profesijos mokytojas Teacher
If G 2.5	Moteris Female	Marijampolės profesinio rengimo centras Marijampole VET centre	Profesijos mokytojas Teacher
If G 2.6	Moteris Female	Marijampolės profesinio rengimo centras Marijampole VET centre	Profesijos mokytojas Teacher
3 grupė Group 3			
If G 3.1	Moteris Female	Kauno prekybos ir verslo mokykla Kaunas Trade and Business School	Profesijos mokytojas Teacher
If G 3.2	Moteris Female	Kauno paslaugų verslo darbuotojų profesinio rengimo centras Kaunas Vocational Training Centre for Service Business Specialists	Profesijos mokytojas Teacher
If G 3.3	Moteris Female	Kauno maisto pramonės mokykla Kaunas Food Industry School	Profesijos mokytojas Teacher
If G 3.4	Moteris Female	Kauno prekybos ir verslo mokykla Kaunas Trade and Business School	Profesijos mokytojas Teacher
If G 3.5	Moteris Female	Kauno buitinių paslaugų ir verslo mokykla Kaunas Every-day Services and Business School	Profesijos mokytojas Teacher
If G 3.6	Vyras Male	Kauno prekybos ir verslo mokykla Kaunas Trade and Business School	Profesijos mokytojas Teacher

Informantai buvo atrinkti netikimybinės imties būdu. Pasirinkti asmenys tyrėjui buvo prieinami, nes tyrėjas yra ištraukęs į VDU Edukologijos katedros vykdomą Leonardo da Vinci projektą *DEVELOPING TEACHERS' EVALUATION AND ASSESSMENT SKILLS (TES)* (Agreement No. 2006-FI-06-B-PP-160703), kuris orientuotas į mokytojų vertinimo gebėjimų tobulinimą, siekiant vertinimo procesą padaryti kuo teisingesnį, objektyvesnį, atitinkantį šiandieninę vertinimo koncepciją. Atlikti 3 grupiniai interviu su profesijos mokytojais

The informants were selected as random sample. The persons selected were available due to the ongoing Leonardo da Vinci project *DEVELOPING TEACHERS' EVALUATION AND ASSESSMENT SKILLS (TES)* (Agreement No. 2006-FI-06-B-PP-160703) that is being implemented by the Department of Education of Vytautas Magnus University. This project is aimed at the improvement of teacher evaluation skills seeking to make the evaluation process correct, objective and meeting current evaluation conception as much as possible. *Three group interviews* with the teachers of vocational schools

(grupę sudarančių asmenų skaičius buvo nuo 4 iki 6 asmenų). Tyrimas atliktas 2007 m. spalio mėnesį.

Interviu būdu surinkta informacija pateikta interviu protokoluose. Atsakymai į interviu klausimus nagrinėti taikant *kontentinės analizės* metodą (Tidikis, 2003), siekiant atskleisti, susisteminti ir apibendrinti gautą informaciją.

Teorinis mokinių karjeros kompetencijos plėtojimo per mokymosi pasiekimų vertinimą modelis

Teisingai vertinant, besimokančiųjų mokymosi motyvacija didėja. Kaip teigia Gage ir Berliner (1994), motyvacija, kaip priemonė, yra vienas iš mokymosi rezultatus lemiančių veiksnių. Besimokantieji linkę stengtis ir mokytis, jei jaučia, kad yra teisingai vertinami. Mokymosi motyvacijos buvimas turi ženkliai įtaką karjerai. Nelinkęs mokytis ir tobulintis žmogus vargiai gali tikėtis sėkmingos karjeros jau vien todėl, kad karjerai planuoti būtina karjeros kompetencija, kurios viena iš sudedamųjų dalių yra mokymosi kompetencija. Pasak Stanišauskienės (2004), integralią karjeros kompetenciją sudaro *asmeninė, socialinė, mokymosi ir profesinė* kompetencijos.

Mokymosi kompetencija aiškinama kaip gebėjimai, įgalinantys asmenį save ugdyti. Mokinio saviugdosa gebėjimas didele dalimi priklauso nuo mokinio mokymosi motyvacijos, kurios vienas iš veiksnių gali būti teisingas, skaidrus ir objektyvus vertinimas. Jei mokinys suvoks ir priims mokytojo vertinimą kaip teisingą, jį tai paskatins toliau mokytis. O mokymasis vyksta ne tik tada, kai mokinys yra mokomas, bet ir tada, kai jis pats savarankiškai mokosi, siekdamas pažangumo ir vėl tokio pat teisingo įvertinimo. Kai mokymosi motyvacijos nėra, nėra ir mokymosi kompetencijos vystymosi.

Socialinės kompetencijos plėtojimą taip pat gali lemti vertinimas. Pavyzdžiui, jei mokytojas naudoja bendradarbiaujančių grupių vertinimo metodą, tai tokių gebėjimų kaip bendradarbiavimas, bendravimas, socialinis veikimas aplinkoje vystymui ir plėtojimui bus sudarytos visos sąlygos. Dirbdami kartu grupėse ar komandose, siekdami bendro tikslo, besimokantieji lavins savo socialinius gebėjimus.

Vertinimas darbo vietoje, projektinio darbo vertinimas – tai vertinimo metodai, sąlygojantys *profesinės kompetencijos*, susijusios su specifiniais profesiniais (specialybiniais) gebėjimais bei bendraisiais veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimais, tobulinimą. Dažniausiai ši kompetencija vystoma ir tokie metodai taikomi pirminio profesinio rengimo etape, o ne ikiprofesiniame ugdyme, t. y. ne mokyklose.

were carried out, with 4 to 6 persons in a group. The research was performed in October, 2007.

The information collected by means of interview is presented in the minutes of the interviews. The responses to the interview questions were analyzed employing content analysis method (Tidikis, 2003), seeking to reveal, systemize and generalize the received information.

Theoretical model of the development of learners' career competence through the evaluation of learning outcomes

When the evaluation is correct, learners' motivation to learn increases. According to Gage and Berliner (1994), motivation as a means is one of the factors determining learning outcomes. The learners are inclined to attempt and to learn as they feel that they are evaluated correctly. The presence of learning motivation has significant influence to career. A person who is not inclined to learn and to improve can hardly expect a successful career in the whole life only because career planning requires career competence, and learning competence is one of its constituents. According to Stanisauskienė (2004), integral career competence consists of *personal, social, learning* and *professional* competences.

Learning competence is explained as abilities enabling the person's self-development. The learner's ability of self-development considerably depends on the learner's learning motivation, which can be affected by correct, transparent and objective evaluation as one of the factors. If the learner perceives and accepts the teacher's evaluation as correct, this will promote the learner's further learning. Learning, on the other hand, takes place not only when the learner is taught, but also when the learner is learning independently, seeking progressiveness and, again, correct evaluation. In the absence of learning motivation, the development of learning competence does not take place as well.

Evaluation can also influence the development of *social* competence. For example, if the teacher uses the method of evaluation of collaborating groups, all conditions for the development of such abilities as collaboration, communication, and social activities will be created. The learners will improve their social skills while collaborating in groups or teams, and seeking common goals.

Evaluation in the working place and evaluation of project work are the methods of evaluation that determine the development of *professional competencies* which are related to specific professional (subject) abilities, as well as to general activity planning and organizational abilities. Most often this competence is developed and such methods are applied in initial vocational education rather than pre-vocational education, in other words, not at schools.

Asmeninės kompetencijos gebėjimai didžiaja dalimi vystomi įsivertinimo metu. Įsivertinimas labai reikšmingas besimokančiųjų profesinei karjerai. Įsivertindamas asmuo tik dar geriau save pažįsta. Savęs pažinimas – tai savo poreikių, tikslų, vertybių, gyvenimo filosofijos įvertinimas ir juo pagrįstas supratimas, ko asmuo nori iš gyvenimo. Psichologinės karjeros teorijos, analizuodamos karjeros projektavimą, didelį dėmesį skiria savęs pažinimui, kurio metu kuriamas asmens savivaizdis. Kaip pabrėžia Kučinskienė (2003), asmenybės savivaizdis yra susijęs su individualaus gyvenimo stiliaus formavimu renkantis vienus ir atmetant kitus asmeninio tapatumo kūrimo ir saviraiškos būdus, priimant sprendimus bei atliekant jų įgyvendinimui skirtus veiksmus. Savęs vaizdas sudaromas tik per savęs supratimą ir įvertinimą. Savęs pažinimo svarbą profesiniam pasirinkimui pabrėžė ir profesinio orientavimo teorijos ir praktikos pradininkas Parsons (1909), kuris knygoje „Profesijos pasirinkimas“ (*Choosing a vocation*, 1909) išskyrė 3 sėkmingo profesijos pasirinkimo principus: 1) geras savęs pažinimas; 2) geras pasirinkamos profesijos ypatumų žinojimas; 3) mokėjimas teisingai šias žinias derinti ir dėl to priimti teisingą profesinį apsisprendimą. Parsons faktiškai pagrindė šiandieninę profesijos rinkimosi struktūrą, kurią sudaro tokie 4 pagrindiniai elementai: savęs pažinimas, profesinis informavimas, profesinis veiklinimas arba profesiniai bandymai, profesinis konsultavimas (Pukelis, Pundziene, 2002). Kad asmeninė kompetencija yra labai svarbi asmens karjeros planavimui, pabrėžia ir Pukelis (2003), teigdamas, jog savęs pažinimas yra kiekvienos subrendusios asmenybės asmeninės karjeros kūrimo pamatas. Bet savęs pažinimas nesibaigia tada, kai asmuo pirmą kartą nusprendžia studijuoti ar mokytis vieną ar kitą specialybę. Žmogaus pažinimas tęsiasi visą gyvenimą, įvairių veiklų metu, asmuo atranda savy kažką naujo, kas gali ir visiškai pakeisti jo profesinį gyvenimo kelią, jo karjerą.

Įprasta manyti, jog vertinimas labai stipriai gali paveikti ikiprofesinio ugdymo etape esančius asmenis ir jų profesinį pasirinkimą. Juk jei bendrojo lavinimo mokykloje mokiniui nesiseka matematika, bet sekasi lietuvių kalba, tikėtina, jog, baigęs mokyklą, jis nesirinks studijų, susijusių su tiksliaisiais mokslais. Taigi jo pasirinkimą studijuoti vieną ar kitą specialybę nulems vertinimas ir įsivertinimas. Savaimė suprantama, jog ne vien tik vertinimas apibrėžia abituriento pasirinkimus, yra daugybė ir kitų veiksnių.

Kalbant apie pirminį profesinį rengimą, susidedantį iš pirminio vidurinio ir pirminio aukštojo profesinio rengimo, susidarytų išpūdis, jog vertinimas

Personal competence abilities are being mainly developed during self-evaluation. Self-evaluation is very significant for the learners' professional career. The person still better cognizes himself/herself during self-evaluation. Self-knowledge means evaluation of one's needs, aims, values, life philosophy, and the developed understanding of what a person is aiming at in life. Psychological theories of career, analyzing career planning, pay considerable attention to self-knowledge, during which the person's self-image is created. As Kucinskiene (2003) emphasizes, the person's self-image is interrelated to the formation of individual life style, choosing some and rejecting other ways of creating personal identity and self-expression, making decisions and performing actions to implement them. We create our self-image only through self-understanding and self-evaluation. The importance of self-knowledge for vocational choice was also emphasized by the originator of vocational orientation theory and practice Parsons (1909) in his book "Choosing a Vocation" (1909). He distinguished three principles of successful choice of vocation: 1) good knowledge about oneself, 2) good knowledge about the features of the chosen vocation, and 3) the ability to combine this knowledge and to make a correct vocational decision. Parsons actually substantiated the today's structure of vocational choice, which consists of four main elements: self-knowledge, vocational information, vocational exercises and vocational counseling (Pukelis, Pundziene, 2002). The importance of personal competence in personal career planning is also emphasized by Pukelis (2003), who states that self-knowledge is the foundation of every matured personality's personal career planning. However, self-knowledge is not limited to the person's first decision to study/learn one or another speciality. The person's cognition continues throughout the whole life, during different activities, the person finds something new about himself/herself, something that can completely change his/her whole professional life and career trajectory. However, self-knowledge can be also related to the confirmed correctness of the personal decision.

It is commonly accepted that evaluation can strongly affect persons in pre-vocational education and their vocational choice. If the learner is bad at mathematics in a secondary school, but he/she is good at Lithuanian, it is expected that upon school graduation he/she will not choose studies related with exact sciences. Thus, his/her choice to study one or another speciality will be determined by evaluation and self-evaluation. Naturally, not solely the evaluation defines graduates' choices; there are also numerous other factors that are not discussed in this research.

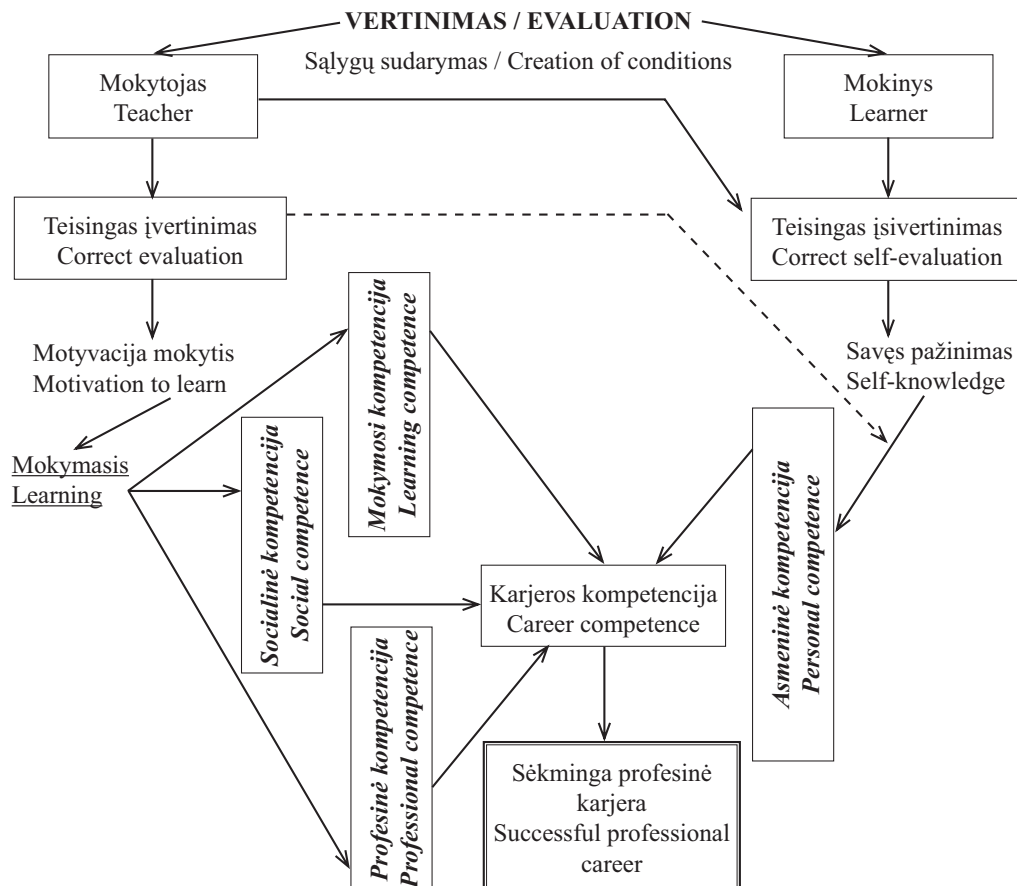
Considering initial vocational training, consisting of initial secondary and initial higher vocatio-

bei įsivertinimas turi mažesnę reikšmę projektuo- jant karjerą, ypač renkantis profesiją. Taip yra dėl to, kad studijuojantysis / moksleivis jau yra padaręs profesinį sprendimą, jis jau lyg ir suvokia savo galimybes, poreikius ir norus. Vis dėlto taip nėra. Kalbant apie *pirmąją vidurinę profesinį rengimą*, ku- ris vyksta profesinėse mokyklose, reikia atsižvelgti į tai, kad dažnai asmuo dar yra gana jaunas (gali būti tik 14 metų) ir įstojęs į tokias mokyklas ne tiek dėl to, kad jau tiksliai išsivaizduoja save vienoje ar kitoje profesinėje veikloje, kiek dėl tokių priežasčių kaip, pavyzdžiui, nusivylimas mokykloje, blogas mokymasis, socialinės sąlygos – nori kuo greičiau būti savarankiškas ir finansiškai nepriklausomas. Taigi profesinėje mokykloje besimokydamas bendrųjų ir specifinių profesinių dalykų, vertinimo ir įsivertinimo metu asmuo gali aiškiai suvokti, jog ši profesija yra ne jam skirta, jog jis nori dirbti visai kitokią darbą. Savo galimybių atskleidimą tik dar labiau parodo praktinis mokymas profesinėse mokyklose.

Taigi vertinimas ir įsivertinimas turi didelę įta- ką jauno žmogaus profesinei karjerai. Vertinimo, įsivertinimo ryšys bei įtaka karjeros kompeten- cijai ir asmens profesinei karjerai pavaizduoti 1 pa- veiksle.

nal training, one may have an impression that evalu- ation and self-evaluation are less important to career planning, and especially to the choice of vocation. This is because the student/pupil has already made a vocational decision, and he/she as if perceives him- self/herself, his/her abilities, needs and wishes. Ho- wever, this is not the case. Speaking about *initial vo- cational training* that takes place in vocational scho- ols, a person is usually still very young (approxima- tely 14 years old), and he/she enters such school not because he/she imagines himself/herself having one or another vocation, but due to other reasons, like disappointment at school, poor attainments, social conditions (the wish to become self-dependent and financially independent), as well as other personal reasons. Thus, the person, learning general subjects and specific vocational subjects in the vocational school, during evaluation and self-evaluation, can clearly perceive that the vocation does not suit him/ her and that he/she wants to choose a completely dif- ferent field of work. Practical training at vocational schools still better reveals self-perception and disclo- sure of possibilities.

Thus, as we can see, evaluation and self-evaluation significantly influence the young person’s vocational career. The interrelation of evaluation and self-evalu- ation and influence to career competence and the per- son’s vocational career is presented in Figure 1:



1 pav. Teorinis mokinių karjeros kompetencijos plėtojimo per mokymosi pasiekimų vertinimą modelis
Figure 1. Theoretical model of the development of learners’ career competence through the evaluation of learning outcomes

Iš pateikto paveikslo matyti, jog vertinimo procese dalyvauja du subjektai: mokytojas ir mokinys. Mokytojo pagrindinė funkcija – atlikti teisingą vertinimą. Iš mokinio tikimasi teisingo įsivertinimo, kurį taip pat gali nulemti ne tik mokinio gebėjimai, bet ir mokytojo sudarytų sąlygų tinkamumas. Mokytojui atlikus teisingą įvertinimą (pavyzdžiui, aiškiai apibrėžus vertinimo tikslus, identifikavus poreikius, parinkus tinkamus vertinimo metodus ir t. t.), mokinio motyvacija mokytis padidėja. Mokymosi proceso metu plėtojamos mokymosi, socialinė ir profesinė kompetencijos, sudarančios integralią karjeros kompetenciją. Mokinui atlikus teisingą įsivertinimą, formuojasi aiškus savivaizdis. Čia mokytojo įvertinimas taip pat gali turėti įtakos, nes jei mokytojas neobjektyviai įvertino besimokantįjį, besimokančiam gali formuotis iškreiptas savivaizdis ir jis gali nebesuprasti savo galimybių, polinkių ir kt. Tokiu būdu savęs įvertinimas ir mokytojo įvertinimas lemia asmeninės karjeros kompetencijos plėtojimą. Įvertinimo ir įsivertinimo dėka įgytos kompetencijos sąlygoja karjeros kompetenciją, užtikrinančią sėkmingą profesinę karjerą.

Vertinimo ir įsivertinimo įtaką karjeros planavimui mokymosi procese paaiškina ir galimybių struktūros teorijos, kuriomis remiantis žmogus socializacijos ir ugdymo(si) procesų metu parengiamas pasirinkti tai, kas yra prieinama pagal jo padėtį visuomenėje, kas atitinka jo galimybes. Kučinskienė (2003) išskiria tokius karjeros determinantus: 1) priklausomybė socialinei klasei, 2) namų aplinka, 3) mokymasis ir mokykla, 4) vaidmenų suvokimas, 5) socialinis spaudimas. Su vertinimu glaudžiai susiję trečiasis ir ketvirtasis determinantai. Juk vertinami būtent mokymosi pasiekimai, nulemiantys tolesnę pažangą, mokymosi motyvaciją, kuri, patyrus nesėkmę (neteisingą įvertinimą), gali žymiai susilpnėti ir domėjimasis ta veikla visai pradingti. O žinių ir sugebėjimų stoka gali būti asmeninės karjeros trukdys (Laumenskienė, Petkevičiūtė, 2004). Vertinimo metu, tiksliau, įsivertinimo metu, formuojama individo samprata apie save, vyksta savęs suvokimas, formuojasi savivaizdis, kaip pagrindas pasirenkant profesiją ir planuojant karjerą.

Apibendrinant galima daryti prielaidą, jog vertinimo sėkmė nulemia subjektyviuosius (vidinius) karjeros veiksnius: asmeninio tapatumo suvokimą ir kūrimą, išsilavinimą, nuostatas savo karjeros ir jos vystymosi atžvilgiu. Jie labai svarbūs, nes kiekviena karjera yra unikali, o dėl to, kokia ji bus, didžiausias vaidmuo ir atsakomybė tenka pačiam asmeniui – ne mokytojui ar dar kokiam pašaliniam žmogui. Taip yra todėl, kad tik pats asmuo geriausiai gali žinoti sa-

We can see in the figure above that two subjects participate in the evaluation: a teacher and a learner. The main teacher's function is to perform correct evaluation, while it is expected from the learner to perform correct self-evaluation, which can be affected by both the learner's skills and the suitability of the conditions created by the teacher. The teacher's correct evaluation (e.g. clearly defining evaluation objectives, identifying the needs, selecting appropriate evaluation methods, etc.), is followed by the increased learner's motivation to learn and he/she learns with great wish. During the learning process, learning, social and professional competences are being developed, composing an integral career competence. Once the learner performs correct self-evaluation, a clear self-image is being formed. At this point the teacher's evaluation can also have influence, as, for example, if the teacher's evaluation is unfair, the learner may form a wrong self-image and he/she may fail to understand his/her abilities, aptitudes, etc. Thus, self-evaluation and teacher's evaluation determines the development of personal career competence. Competences gained through evaluation and self-evaluation determine career competence that ensures successful professional career.

The influence of evaluation and self-evaluation to career planning during the learning process is also explained by the theories on the structure of possibilities, based on which during the process of socialization and (self-)development the person is prepared to choose what is available in the society according to his/her status and abilities. Kucinskienė (2003) distinguishes the following career determinants in this theory in her book: 1) belonging to a social class, 2) home environment, 3) learning and the school, 4) perception of roles, and 5) social pressure. Evaluation is closely related to the third and the fourth determinant. We are evaluating namely learning outcomes that determine further progress and learning motivation, which in case of failure (unfair evaluation) can significantly decrease and the interest to perform a certain activity can disappear at all. According to Laumenskienė and Petkevičiūtė (2004), the lack of knowledge and skills can hinder personal career. Besides, during evaluation, and more exactly, during self-evaluation the individual's conception about oneself is being formed. Self-perception takes place and self-image is being formed as the foundation for vocational choice and career planning.

To summarize, we can presume that the success of evaluation determines subjective (internal) career factors, like, for example, perception and creation of personal identity, education, and attitudes towards one's career and its development. These are very important because still the career is unique, and the very person, not the teacher or any outsider, plays the most important role and is mostly responsible for it.

vo lūkesčius, troškimus, galimybes ir, remdamasis tuo, planuoti savo karjerą. Mokytojo esminė funkcija tampa sudaryti sąlygas, leidžiančias besimokančiajam sėkmingai planuoti savo karjerą. Taigi tinkamas mokytojų pasirengimas, jų kompetentingumas vertinti mokymosi pasiekimus yra labai reikšmingas mokymo(si) procese.

Mokytojų požiūris į vertinimo gebėjimų tobulinimą

Siekiant mokinių karjeros kompetencijos plėtojimo labai svarbu tai, jog mokytojai turėtų gerus vertinimo gebėjimus.

Būtinai vertinimo gebėjimai

Kokybinio tyrimo pirmasis klausimas buvo orientuotas į mokytojų požiūrio analizę apie būtinus gebėjimus vertinimui atlikti. Mokytojų buvo klausama „*Kokių gebėjimų reikia mokytojui, kad jis galėtų vertinti besimokančiųjų pasiekimus?*“ Informantai kalbėdami apie tai, kokių gebėjimų reikia mokytojui, išskyrė tokius, jų manymu, reikalingus vertinimo gebėjimus:

- mokytojas turi gebėti pasiruošti vertinti – pasiruošti vertinimo priemonės, pasirinkti metodus: „*Kuo įvairesnės formos, skirtingesni metodai ir priemonės tuo besimokantiems įdomiau*“ (G 1.2)
- mokytojas turi gebėti nustatyti mokinių poreikius: „*Gal pirmiausia tai grupėje nusistatyti kiek jie žino, paskui pristatyti savo metodus, kaip jis vertins tą dalyką*“ (G 2.5)
- mokytojas turi gebėti nustatyti vertinimo kriterijus: „*Reikia žiūrėti už ką nori vertinti ir pasakyti jiems už ką nori vertinti, kad jie žinotų...*“ (G 2.6)

Informantai, kalbėdami apie vertinimo gebėjimus, pabrėžė tokius mokytojui svarbius dalykus vertinant mokymosi pasiekimus:

- mokytojas turi būti geras savo dalyko žinovas: „*Pirmiausiai savo dalyką turi gerai žinoti, būti profesionalas... pirmiausiai to dalyko geras žinojimas – ta dalykinė kompetencija*“ (G 1.4)
- mokytojas turi vadovautis bendražmogiškosiomis nuostatomis: „*kitos kompetencijos – tai bendražmogiškas ir sąžiningas, ir atviras vertinimas, gal tiesiog principas toks objektyvus...*“ (G 1.4)

Informantai neužsimena apie tokius gebėjimus kaip vertinimo strategijos apibrėžimas ar savo veiklos išvertinimas. Pastebima, kad informantai pabrėžia vertinimo individualumą, t. y. būtinumą atsižvelgti į kiekvieną asmenį: „*Ir netgi kiekvienam*

This is so because only the very person can know his/her expectations, wishes and possibilities best and accordingly plan his/her career. The essential teacher's function is to create such conditions for the learners which would enable the learner's successful career planning. Thus, proper teacher readiness and their competence to evaluate learning outcomes are very significant in the teaching/learning process.

Teachers' attitude towards the development of evaluation abilities

Seeking the development of learners' career competence during evaluation process, it is very important for teachers to have good evaluation abilities.

Necessary evaluation abilities

The first question of qualitative research was oriented towards the analysis of teachers' attitude towards the abilities necessary to perform evaluation. The teachers were asked, „*What abilities the teacher needs for the evaluation of the learners' outcomes?*“ The informants pointed out the following abilities necessary for evaluation:

- the teacher should be able to prepare for evaluation, i.e. to prepare evaluation tools and choose methods: „*The more various forms and different methods and tools, the more evaluation is interesting for the learners*“ (G 1.2)
- the teacher should be able to determine learners' needs: „*Maybe first of all, it is necessary to determine how much they know within the group, and then to present one's methods for the evaluation of that subject*“ (G 2.5)
- the teacher should be able to determine evaluation criteria: „*It is necessary to know what to evaluate and to tell them what you are going to evaluate, so that they know...*“ (G 2.6)

Besides, discussing evaluation abilities, the informants emphasized the following aspects that are important to the teacher during the evaluation of learning outcomes:

- the teacher should demonstrate good subject knowledge: „*First, the teacher should know the subject very well, be a professional...in the first place good knowledge of that subject – subject competence*“ (G 1.4)
- the teacher should follow human approach: „*Other competences are human, conscientious and open evaluation, maybe simply the principle of being impartial*“ (G 1.4).

The informants do not mention such abilities as the definition of evaluation strategy or self-evaluation of one's activity. It is just observed that the informants *emphasize the individuality of evaluation*, i.e. considering every person individually: „*and I try to apply evaluation to each learner individually becau-*

tam mokiniui atskirai stengiuos taikyti vertinimą, nes aš žinau, kurios mokinio silpnės vietos, kurios stipresnės... Ir netgi tuo vertinimu galima mokinių patempti... Aš pagalvoju, kad jam reikia va to dalyko ir jį reikia skatinti“ (G 1.3). Iš šios citatos galima daryti išvadą, kad mokytojas turi gebėti pažinti kiekvieną mokinių individualiai, nustatyti jo individualius mokymosi poreikius. Taigi, nors informantai kalbėdami apie gebėjimus ir nepaminėjo šio gebėjimo kaip vieno iš svarbesnių, bet pradėdami kalbėti apie savo veiklą, jie tai atskleidė. Be to, informantai pabrėžė mokytojo ir mokinių bendravimo svarbą: „Manyčiau, kad mokytojas turi kartu su mokiniu tartis dėl vertinimo, įtraukit mokinį, tada jis bus suinteresuotas mokytis“ (G 3.1).

Apibendrinus pirmojo klausimo rezultatus galima teigti, jog mokytojai išskiria tokius vertinimo gebėjimus:

- gebėti išmanyti gerai savo dalyką,
- gebėti nustatyti besimokančiųjų poreikius,
- gebėti nustatyti vertinimo kriterijus,
- gebėti pasiruošti vertinimo priemonės ir metodus,
- gebėti individualizuoti vertinimą,
- gebėti bendradarbiauti su mokiniais.

Vertinimo gebėjimų tobulinimo poreikis

Antruoju klausimu buvo siekta sužinoti mokytojų nuomonę apie **vertinimo gebėjimų tobulinimo reikalingumą**. Galima sakyti, kad buvo sutartinai tvirtinama, jog vertinimo gebėjimus būtina tobulinti. Tai, anot informantų, sąlygoja tokie veiksniai:

- išorinės aplinkos kaita: „jei nesitobulini savo specialybiniuose dalykuose, iškrenti iš pasaulinio konteksto“ (G 1.2);
- mokinių motyvacijos skatinimas: „Vertinimo įvairumas mokinius labai skatina“ (G 1.3);
- pasikeitęs šiuolaikinio mokinio portretas: „Šiais laikais ypatingai jaunimas keičiasi ir mums reikia keistis, sugebėt patraukti, kad jie išmoktų to dalyko...“ (G 3.6);
- pasikeitusi vertinimo koncepcija: „Reiktų, kadangi jau ateina tie naujoviški vertinimai, kad tik už pasiekimus, kad jis ten kažką pagerino, o anksčiau arba jis kažką padarė arba nepadarė... ta prasme daugiau šitas buvo“ (G 2.1);
- naujų vertinimo metodų atsiradimas;
- asmeninė motyvacija: „ir pačiam įdomiau, jei kažką sugalvoji“ (G 1.3);
- mokymosi visą gyvenimą būtinybės suvokimas.

se I know the learner's strengths and weaknesses... And even by this evaluation it is possible to improve the learner's mark... I consider that this learner needs that particular thing and he/she should be encouraged” (G 1.3). It can be concluded from the citation above that the teacher should be able to know each learner individually, to determine his/her individual learning needs. Thus, though the informants have not mentioned this ability as one of the more important abilities, they revealed it when they started speaking about their activities. Besides, the informants emphasize the importance of the communication between the teacher and the learners: “I would think that the teacher must discuss evaluation together with the learner, involve the learner, and then the learner will be interested in learning” (G 3.1).

Having summarized the results of the first question, it can be stated that the teachers distinguish the following evaluation abilities:

- To have good subject knowledge;
- To be able to identify learners' needs;
- To be able to identify evaluation criteria;
- To be able to prepare evaluation methods and tools;
- To be able to perform individualized evaluation;
- To be able to cooperate with learners.

The need to improve evaluation abilities

The second question aimed to find out the teachers' opinion about **the necessity to improve evaluation abilities**. It can be maintained that it was unanimously stated that evaluation abilities need to be improved. According to the informants, the determining factors are:

- Change in external environment (“if you do not improve in you subject, you fall out of the global context” (G 1.2));
- Promotion of learners' motivation (“Diversity of evaluation significantly encourages learners” (G 1.3));
- A different portrait of a modern young learner (“in nowadays in particular, young people are changing, and we need to change to be able to attract them so that they learn the subject...” (G 3.6));
- A different evaluation conception (“It would be necessary because innovative evaluation is coming; and only for the outcomes; if he/she improved in some area or if he/she accomplished or didn't accomplish some task previously... I mean this used to be emphasized more” (G 2.1));
- Appearance of new evaluation methods;
- Personal motivation (“it is more interesting for oneself, if you think of something” (G 1.3));
- The perception of the necessity of lifelong learning.

Informantai nurodė ir tam tikrus būdus, kaip yra ar gali būti tobulinami vertinimo gebėjimai, t. y. dalijimasis patirtimi su kolegomis, bendradarbiavimas su mokiniais ir kt.

Vertinimo gebėjimų tobulinimo poreikis rodo, jog informantams trūksta tam tikrų gebėjimų.

Todėl informantų buvo pasiteirauta, **kokių vertinimo gebėjimų mokytojams trūksta?** Daugelis mokytojų apie vertinimo gebėjimų trūkumą kalba gana neaiškiai ir neapibrėžtai, todėl sudėtinga daryti išvadas, kokių gebėjimų jiems trūksta. Galbūt taip yra dėl to, kad patys mokytojai nejaučia to trūkumo arba tiesiog nenori to pripažinti: „Šiuo momentu aš to poreikio didelio nejaučiu, nes aš jaučiu poreikį išpildyti tai, ką aš jau esu sumąsčiusi, o tai vis darosi sunkiau, nes mokiniai nenori mokytis, kartais net nesuinteresuoti net pažymio didumu. Yra žinoma ir motyvuotų ir jiems nori...“ (G 1.1). Remiantis mokytojų pasisakymais galima teigti, kad jiems įdomu būtų sužinoti apie naujus vertinimo metodus ir jų taikymą: „...tada būtų visai įdomu gauti tokių žinių, kaip žmonės pasiruošia kaupiamąjį vertinimo sistemai, nes ten reikia pasiruošti lenteles ir stebėti išties žinias, kiekvieną pamoką reikia pasižymėti absoliučiai visų mokinių...“ (G 2.3).

Nors dauguma informantų mini ne konkrečius gebėjimus, bet vertinimo problemas (objektyvumo stoka, dalijimosi su kolegomis patirties stoka ir kt.), tačiau atsirado mokytojų, teigiančių, jog jie jaučia trūkumą gebėjimų, susijusių su vertinimo metodų taikymu. Informantų teigimu, jiems sudėtinga taikyti įsivertinimo metodą: „jei paprašai įsivertinti, tai viskas gerai, o kas blogai, tai nėra blogų dalykų... Gal tie kriterijai kažkokie negerai, gal kažko nepadarei“ (G 3.1); mokinių tarpusavio vertinimą: „o draugai kai vertina ne visada sąžiningi, jei vienaip įvertins draugą tai draugas atgal taip pat įvertins“ (G 3.1). Kūrybinių užduočių vertinimas taip pat yra problemiškas: „mano mokiniai yra kūrybiški ir jie sugalvoja tokių novatoriškų dalykų, kad galvoji kaip įvertinti, kokį kriterijų pritaikyti, kaip pasverti“ (G 3.1).

Apibendrinant galima teigti, kad didžioji dalis informantų nejaučia konkrečių vertinimo gebėjimų trūkumo, tačiau yra pozityviai nusiteikę plėtoti su vertinimo metodų taikymu susijusius gebėjimus. Tvirtai teigusius apie vertinimo gebėjimų stygių buvo mažesnė informantų dalis, išskyrusi tokius poreikius:

- gebėti geriau taikyti įsivertinimo metodą,
- gebėti geriau taikyti mokinių tarpusavio vertinimo metodą,

The informants also pointed out certain ways how evaluation skills are and could be improved, i.e. sharing experiences with the colleagues, collaborating with learners, and informing.

The need to improve evaluation abilities shows that the informants lack certain abilities.

Therefore, next question was, **“What specific evaluation abilities teachers need?”** Strangely enough, the majority of teachers speak about the lack of evaluation abilities quite vaguely and indefinitely; thus, it is quite difficult to come to any conclusions regarding the lacking abilities. Maybe the reason is that they individually do not feel this need themselves or simply do not want to acknowledge this: *“At this moment, I do not feel this need very much as I feel the need to implement what I have already decided, but this becomes more and more difficult because the learners do not want to learn, sometimes they are not even interested in upgrading the mark. There are certainly motivated ones, who want and care...”* (G 1.1). Based on the teachers’ speech, they would find it interesting just to find out about new evaluation methods and their application: *“Then it would be quite interesting to receive such knowledge, how people are preparing for summative evaluation because for that they have to prepare tables and follow knowledge continuously; every lesson you have to follow absolutely all learners...”* (G 2.3).

Though the majority of informants mention not concrete abilities but evaluation problems, such as, for example, lack of objectivity, lack of sharing experiences with other practitioners and others, there were others who confirmed that they felt the lack of abilities related to the application of evaluation methods. As the informants state, they find it difficult to apply self-evaluation method, *“if you ask them to perform self-evaluation, everything is good, no bad things exist ... maybe these criteria are somewhat not good, maybe you have not done something”* (G 1.3), learner peers’ evaluation, *“and friends evaluate not always honestly, if they give some evaluation to their friend, then the friend will give corresponding evaluation back”* (G 3.1). Evaluation of creative tasks becomes also problematic, *“my learners are creative and they think of such innovative things that I think how to evaluate and which criterion to apply, how to measure”* (G 3.1).

In summary, it can be stated that the biggest part of the informants do not feel a concrete lack of evaluation abilities though they do not reject the possibility to develop their abilities related to the application of different evaluation methods. The share of the informants stating the lack of evaluation abilities was smaller; they distinguished the following needs:

- To be able to apply self-evaluation method better;
- To be able to apply peer evaluation method better;

- gebėti geriau vertinti kūrybinių užduočių atlikimą.

Išsiaiškinus mokytojų požiūrį apie vertinant būtinus gebėjimus, gebėjimų tobulinimo poreikius, toliau buvo siekta atskleisti, kaip, mokytojų nuomone, vertinimas gali lemti mokinių karjeros kompetencijos plėtotę, t. y. kaip vertinimo metu plėtojamos mokymosi, socialinė, asmeninė ir profesinė kompetencijos.

Mokytojų požiūris į mokinių karjeros kompetencijos plėtojimą per mokymosi pasiekimų vertinimą

Vertinimo įtaka mokinių mokymosi kompetencijai

Kokybiniu tyrimu siekta atskleisti, kaip plėtojama mokinių karjeros kompetencija per vertinimą, remiantis mokytojų požiūriu.

Pirmiausia mokytojų buvo klausama apie vertinimo įtaką mokinių *mokymosi kompetencijos* plėtotei. Informantai vienareikšmiškai pritarė teiginiui, jog vertinimas lemia mokinių saviugdą, motyvaciją mokytis. Informantų manymu, vertinimas mokinių motyvaciją mokytis gali paveikti 2 būdais:

- 1) stimulus tobulėti;
- 2) nenoras mokytis – „edukacinė bulimija“ – „daug vaikų ateina sirgdami edukacine bulimija... jie jaučia pasišlykštėjimą mokslu“ (G 1.2).

Mokinių motyvacijai mokytis daro įtakos:

- psichologinės pačio mokinio savybės: „Jei mokinys save įvertina per gautus pažymius klasėje, jam labai svarbu, jei gauna vieną kartą prasčiau, jo motyvacija didės, o kitu atveju priešingai...“ (G 1.1);
- vertinimo objektyvumas ar subjektyvumas: „Vertinimas nėra pilnai objektyvus, jisai subjektyvus ir netgi nuo paties mokytojo, nors ir nuo mokytojo, tarkim savijautos tos dienos, ir nuo to, kiek tu jau esi susidaręs nuomone apie mokinį, tarkim rašant blogą pažymį jau ti, kad jį pastumsi dar labiau stengtis, pasimokinti“ (G 1.1);
- mokinio nuostatos mokymosi atžvilgiu;
- bendravimas su mokiniais aptariant vertinimo sistemos principus: „Turi įtakos mokinio motyvacijai mokytis, ypatingai jei gaunasi toks abipusis ryšys, kad mokytojas perspėja, kada bus vertinama, kas vertinam, kokie kriterijai ir laiką to vertinimo“ (G 1.4);

- To be able to evaluate creative tasks better.

Having clarified the teachers' attitude about the necessary evaluation skills and about the needs of improving evaluation skills, further it was aimed to reveal how in the teachers' opinion evaluation could influence the development of the learners' career competence, i.e. how learning, social, personal and professional competences are being developed during evaluation.

Teachers' attitude towards the development of learners' career competence through the evaluation of learning outcomes

The influence of the evaluation for the learners' learning competence

The aim of the qualitative research was to reveal how the learners' career competence is developed through evaluation considering teachers' attitude.

First, the teachers were asked about the influence of evaluation for the development of learners' *learning competence*. The informants unambiguously agreed that evaluation influences learners' self-development and motivation to learn. Then they were asked how this happened. In the informants' opinion, evaluation can affect learner's motivation to learn in two ways:

- 1) Stimulus for improvement;
- 2) Unwillingness to learn – “Educational bulimia” – “Many children come with the diagnosis of educational bulimia, they feel disgust for science” (G 1.2).

The factors influencing the increase or the decrease of pupils' motivation to learn after the evaluation are:

- The very learner's psychological characteristics: “If the learner evaluates himself/herself on the basis of the grades received in the classroom, every grade is important for him/her; if the learner once receives a lower grade, his/her motivation will increase, and in the other case on the contrary...” (G 1.1);
- Objectivity – subjectivity of the accomplishment of evaluation: “Evaluation is not completely objective, it is subjective and depends even upon the very teacher; though, for example, on one hand on how the teacher feels that particular day, and on the other hand, on your opinion about the learner, say, writing a bad mark, you feel that you will encourage him/her to make every effort to learn” (G 1.1);
- Learner's preconceived negative attitude to learning;
- Communication with learners, explaining the principles of evaluation system: “It influences motivation to learn, especially if there is a mutual relationship and the teacher warns when evaluation will take place, what will be evaluated, what criteria and when” (G 1.4);

- mokinio asmeniniai siekiai: „siekis gauti stipendiją tai yra viena iš pagrindinių virvučių, kur galim patampyti ir motyvuoti žmogų mokytis“ (G 1.4);
- mokinio lūkesčiai – savęs vertinimas: „tarkim gavo 7, o jis tikėjosi 9, tai ir viskas aš nedarysiu, nes mane blogai įvertino...“ (G 3.2).

Mokytojai pastebėjo, kad teigiamas įvertinimas motyvuoja teigiamai, o neigiamas – neigiamai.

Labai svarbu yra ir tai, kaip vertinimas pateikiamas: „Kad tarkim gavai 6, gali pasakyti, kad gavai tik 6, o gali pasakyti, kad labai gerai parašei tą dalyką ir galbūt rytoj gausi geriau, tad svarbu paaiškinti kodėl jis gavo tiek, o ne tiek“ (G 2.2).

Be to, labai svarbu ir neformalus vertinimas – žodinis pagyrimas, padrašinimas: „kad tik jį pagirti, kad pasakyti, o kaip tu gražiai rašai, kaip tu stengiesi, tai jis jau automatiškai kažką daro, o jei nieko nesisakysi, tai išvis nieko nedarys... šnekini, giri ir iš to kažkas išeina...“ (G 2.5).

Vertinimo įtaką mokymosi kompetencijai atspindi 2 paveikslas.

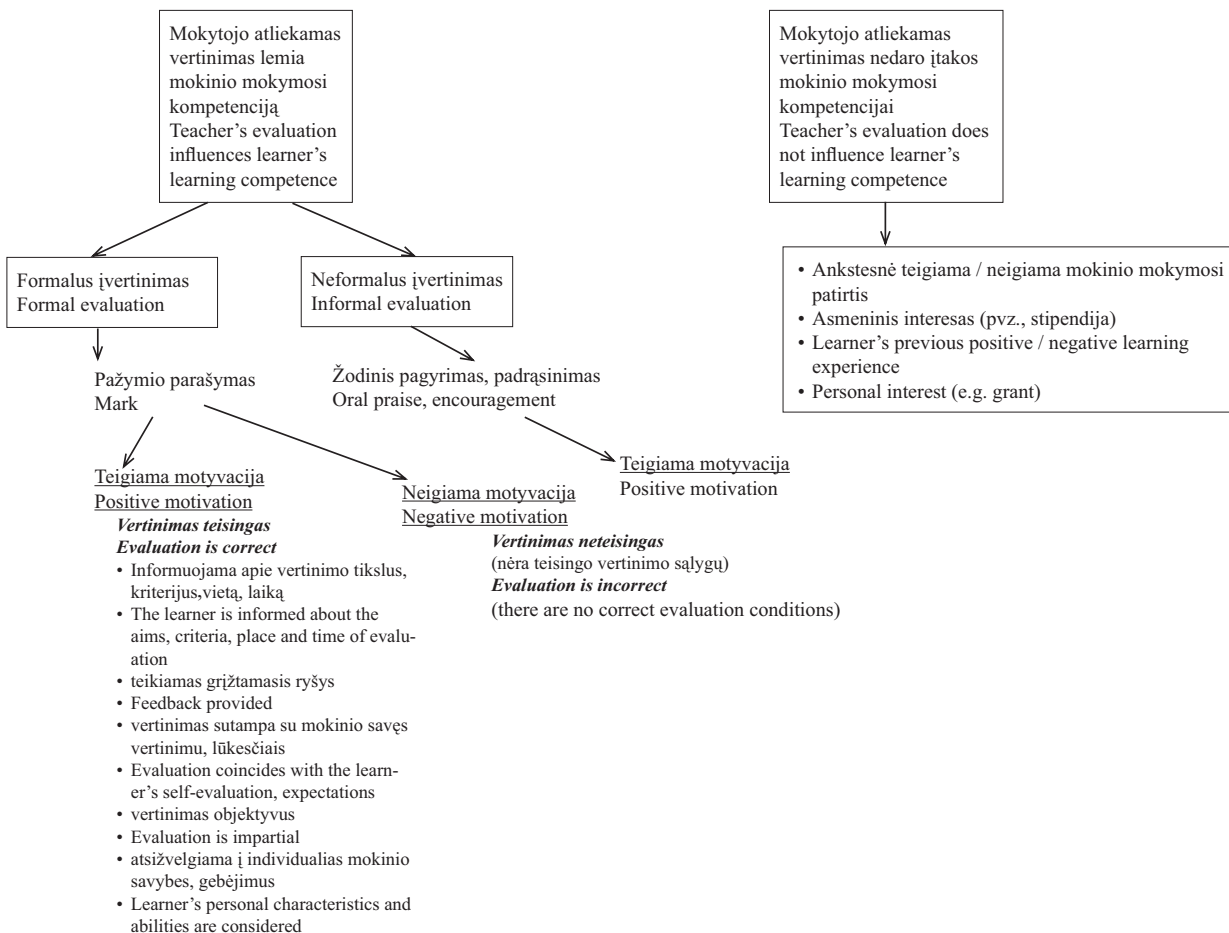
- The learner’s personal endeavours: “The endeavour to get a grant is one of the main manipulative tools to motivate a person to learn” (G 1.4);
- The learner’s expectations – self-evaluation: “Let’s say he was given a 7 and he expected a 9, that’s about all, I will not do this because I was given a low mark...” (G 3.2).

Teachers’ comments on the influence of evaluation to learning motivation disclose the following principles.

To achieve the learner’s learning motivation after the positive or negative evaluation, the presentation of the evaluation it is also very important: “Let’s say you got a 6; you can say that you got only a 6, and you can say that you did very well and maybe tomorrow you will get a better mark, so it is important to explain why he/she got one and not another mark” (G 2.2).

In addition to formal writing of the mark, the informal evaluation – oral praise and encouragement – is very important: “Whenever you praise him and tell him how nicely he writes and does his best, he automatically does something, and if you don’t say anything to him, he will not do anything at all ... you keep talking to him, praising him and you get something out of this...” (G 2.5).

The influence of the evaluation to this competence is presented in Figure 2:



2 pav. Vertinimo įtaka mokymosi kompetencijai
Figure 2. The influence of the evaluation to learning competence

Šis paveikslas rodo, jog vertinimo įtaka mokinio mokymosi kompetencijai gali būti formalus ir neformalus vertinimo metu, teigiamai motyvuojant (vertinimas teisingas) arba neigiamai motyvuojant (vertinimas neteisingas). Tačiau būtina pastebėti, kad ne visada mokymosi kompetencijos plėtojimas priklauso nuo vertinimo (dėl mokinio asmeninių interesų, neigiamos mokymosi patirties).

Vertinimo įtaka mokinių socialinei kompetencijai

Darbo teorinėje dalyje pabrėžta, jog vertinimas socialinę kompetenciją plėtoja labiausiai tada, kai taikomas bendradarbiavimo grupėje vertinimo metodas.

Remiantis informantų pastebėjimais galima teigti, jog vertinimo įtaką mokinių socialinei kompetencijai jie aiškina daug plačiau. Matyti, jog vertinimas gali lemti mokinių bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimus tada, kai, pavyzdžiui, į vertinimą įtraukiami patys mokiniai, kai yra grįžtamasis ryšys, kai po įvertinimo mokytojas aptaria su mokiniais įvertinimo rezultatus, tai skatina tolesnį mokinių ir mokytojų bendravimą: „jei mokytojas vertindamas aptaria tą rezultatą, kodėl jis vertino pokalbio metu tas bendravimas būna, čia nerašai kaip tokio sauso pažymio, vis tiek su mokiniu ar grupėje aptari“ (G 2.3). Grupinis darbas ir jo vertinimas, kai mokiniai žino, kad bus vertinamas jų bendras darbas, taip pat skatina socialinės kompetencijos plėtojimą, nes mokiniai yra suinteresuoti bendrauti ir bendradarbiauti. Pastebėta, kad nors informantai ir kalba apie grupinio darbo vertinimo metodą, taiko grupinį darbą, bet dažnai nevertina grupinių darbų, nes tai atlikti pakankamai sudėtinga: nevienodi mokinių gebėjimai, sunku atsakomybę paskirstyti. Informantų manymu, vertinimas gali prisidėti prie bendravimo, bendradarbiavimo gebėjimų plėtotės tuomet, kai labiau vertinamas ne asmeninis pasiekimas, bet bendras indėlis: „mes gyvename bendruomenėje ir tai kad aš esu lyderis yra per mažai, kad paskui galėtum funkcionuoti visuomenėje, daugiau turėtų kiek tu padėjai draugui, indėlis kitam turėtų būti labiau vertinamas negu mano asmeninis pasiekimas“ (G 3.1).

Informantai pabrėžė, jog neteisingas vertinimas tarsi pastato sieną tarp mokytojo ir mokinio, mokinys užsidaro savy, tačiau nuo to, kaip mokinytis įvertinamas, nepriklauso mokinių tarpusavio santykiai, vertinimas nesukelia konfliktų tarp mokinių.

This figure shows that the learners' learning competence can be influenced during formal and informal evaluation, positively motivating (when the evaluation is correct) or negatively motivating (when the evaluation is incorrect). Though it can also be noted that not always the development of learning competence depends on the evaluation (in the presence of the learner's personal interest and negative learning experience).

The influence of the evaluation to the learners' social competence

It was emphasized in the theoretical part that evaluation develops social competence most when the evaluation method of collaboration in a group is applied.

According to the informants' observations, it can be stated that they explain the influence of the evaluation to social competence much more widely. Based on the informants' opinion, we see that evaluation can influence learners' communication and collaboration skills, when, for example, the very learners are involved in the evaluation (in the preparation of evaluation and peer evaluation), when the feedback is provided to the learners, because the teacher's discourse with the learners after the evaluation about its results promotes further communication between the teacher and the learners: “If the teacher discusses the evaluation result, communication takes place during the discourse, at this point you do not write a “dry“, so to say, mark; anyway you discuss this with the learner or in a group” (G 2.3). Group work and its evaluation, when the learners work in groups and know that their joint work will be evaluated, also encourages the development of social competence because the learners are interested to communicate and collaborate. It was noticed that though the informants talk about the group work evaluation method and apply group work for learning purposes themselves, they often do not evaluate group work because this is quite complicated as the abilities differ and it is difficult to distribute responsibilities. The informants maintain that evaluation can contribute to the development of communication and collaboration abilities when the teacher evaluates not the person's attainments but his/her contribution to other group members: “We live in a community and it is insufficient to be a leader in order to function in the society later; your assistance to your friends should be more important, your contribution should be more valuable than your personal attainment” (G 3.1).

The informants also emphasized that incorrect evaluation separates the teacher from the learner, the learner closes inside himself/herself and does not communicate with the teacher; however, learners' interrelationships do not depend upon the learner's evaluation. Evaluation does not cause conflicts among the learners.

Apibendrinčias galima išskirti tokias sąlygas, plėtojančias socialinę mokinio kompetenciją:

- grupinio darbo vertinimas,
- grįžtamasis ryšys,
- mokinių įtraukimas į vertinimo procesą (vertina vieni kitus, padeda planuoti mokytojų vertinimo procesą),
- laikomasi nuostatos, kad bendras darbas yra vertingesnis už asmeninį pasiekimą.

Vertinimo įtaka asmeninei mokinių kompetencijai

Remiantis informantų nuomone galima teigti, jog vertinimas gali ir negali lemti savęs pažinimo. Dažnai nepaisant to, kaip mokinį įvertino mokytojas, mokinys jau būna pats save įvertinęs. Informantų, manančių, jog vertinimas lemia mokinio savęs pažinimą, nuomone, vertinimas lemia mokinių asmens pažinimą tokiais būdais:

- padeda mokiniui susivokti, kam jis gabus, gali sustiprinti mokinio pasitikėjimą savo jėgomis;
- padeda mokiniui įvertinti, kiek jam reikia pastangų norint atlikti vieną ar kitą darbą: „Gali įvertinti kiek pastangų įdėjo ir kiek gavo, vieną sykį pasistengė ir gavo geresnę pažymį, reiškias aš galiu, bet aš kartais tingiu, nenoriu, bet aš galiu, jis kartais gal net nesitiki, kad gali taip padaryti“ (G 2.3);
- skatina ar slopina mokinio pasitikėjimą savimi.

Gali būti ir taip, jog ankstesnė suvokimo vertinimo patirtis suformavo neigiamą savęs vertinimą: „Kai pas mus ateina iš vidurinių mokyklų, po 8 klasių, jie paprastai būna nusiteikę, kad jie negerai, negabūs ir pamokoj būna, kad jaučia, kai susinervavai ir rėksi, jie sako ir rėkit rėkit, mes juk debilai“ (G 1.4).

Tokiems mokiniams labai svarbus bet koks teigiamas jų vertinimas, jiems ypač reikia teigiamo kitų žmonių įvertinimo: „Jie tą priima labai noriai, detalizuoja, patys klausia nuomonės, jei vienas mokytojas pasakė, kad mokinys pagamino skaniai, tai kad dar ir 10 mokytojų pasakytų tą patį, kad gal tik vienas, gal jis visai ne objektyviai, jie nori tą užtvirtinti...“ (G 1.4).

Atrodytų, kad bendradarbiaujančių grupių vertinimas trukdo plėtoti asmeninę kompetenciją, nes mokiniui tokiu atveju sudėtinga suvokti, ar jis vienas sugebėtų padaryti tokią užduotį. Remiantis res-

In summary, the following conditions during evaluation develop learners' social competence:

- Group work evaluation;
- Feedback;
- Learners' involvement in the evaluation process (the learners evaluate each other and assist the teacher to plan the evaluation process);
- Everybody agrees that contribution to somebody else is valued more than personal attainment.

The influence of the evaluation to personal competence

As regards the influence of evaluation to the development of personal competence, in the informants' opinion it can be stated that evaluation both can and cannot influence self-knowledge. First, let us discuss why some informants thought that evaluation can hardly influence self-knowledge. First, often despite the fact how the teacher evaluated the learner, the learner has internal self-evaluation, for example, if he/she got a 10, the learner can understand that he/she does not deserve it.

The informants who think that evaluation influences the learner's self-knowledge state that evaluation influences the learners' personal self-knowledge in the following ways:

- Helps the learner to perceive what subjects he/she is good at, what subjects he/she is not good at, and can strengthen the learner's self-confidence in the area, in which he/she predicted to have abilities but was not completely sure about this;
- Helps the learner to determine how much effort he/she needs in order to perform one or another task “You may evaluate how much effort the learner put and how much he got, once he did his best and got a better mark, it means I can, but sometimes I am lazy, I do not want but I can; he sometimes does not even expect that he can do this” (G 2.3).
- Promotes/decreases the learner's self-confidence.

It is possible that previous evaluation experience formed such self-image which influences further negative self-evaluation: “When they come to us from secondary schools after the 8th grade, they usually think they are not good, not succeeding; and you can feel during the lesson that you get nervous and you will can start shouting, then they say you may shout, we are imbeciles” (G 1.4).

Therefore, in such case any other positive evaluation is very important for such learners, they need positive evaluation from others in particular, because they have formed negative self-evaluation: “They accept this very eagerly, go into details, ask for an opinion if one teacher said that the learner has prepared a delicious meal, he wants other 10 teachers to confirm this, maybe that one teacher was not impartial, the learners want to confirm the teacher's opinion...” (G 1.4).

pondentų atsakymais paaiškėja, kad mokiniai patys vienas kitą pagiria ir teisingai įvertina.

Apie išvertinimo metodų taikymą užsimena tik vienas informantas, o tai rodo, jog mokytojai išvertinimo metodų netaiko, išvertinimas vyksta paties mokinio viduje: „savianalizė labai svarbi, mokytojas turi taikyt tai, kad mokiniai analizuotų...“ (G 3.5).

Apibendrinant galima pasakyti, kad savęs pažinimą formuoja tokie dalykai:

- tai, kaip aš save įsivaizduoju,
- tai, kaip kiti mane vertina.

Dažnai savęs pažinimą suformuoja kitų žmonių vertinimai. Kintant vertinimams, žmogaus savęs pažinimas ir vertinimas taip pat gali kisti. Nuo to, kaip mokytojas vertina ir įvertina besimokantįjį, didele dalimi priklauso pačio besimokančiojo suvokimas apie savo gabumus, pasitikėjimas savimi. Mokytojai nepamiršo, kokiais metodais, išskyrus savianalizę, grupinį darbą, mokiniui galima sudaryti sąlygas save išvertinti.

Vertinimo įtaka mokinių profesinei kompetencijai

Profesinių gebėjimų plėtotė vertinimo metu profesinėje mokykloje ypač pastebima, nes tai lemia profesinės mokyklos specifika, kur daug darbų yra praktinių, atliekamų darbo vietoje.

Informantų manymu, vertinimas ne tik gali plėtoti profesinius gebėjimus – neformaliu vertinimu galima plėtoti mokinio, būsimą darbuotojo, profesines vertybes: „Aš dar ir su profesija susieju, tarkim koks tu būsi darbuotojas, jei tu vėluoji, koks tu darbuotojas jei 100 gramatinių klaidų, jei nekreopščiai susiejį“ (G 1.1).

Vertinimas darbo vietoje gali mokinius paskatinti tobulinti savo profesinius gebėjimus. Grįžtamojo ryšio svarba pastebima ir čia: „... būtent per grįžtamąjį ryšį, ką jis turėtų daryti, kad pasiektų daugiau ir geriau, kaip vengti tų klaidų, nes pažymys jam nieko nepasakys...“ (G 3.2).

Apie profesinių gebėjimų plėtotę per vertinimą mokytojai kalba ne itin daug, jiems tai turbūt savaime suprantamas dalykas, nes vertinimas yra mokymo(si) proceso dalis, o profesinėje mokykloje mokymas paremtas profesinių gebėjimų igijimu, tobulinimu.

Apibendrinant galima pasakyti, kad profesinėje mokykloje per praktinių užduočių atlikimą ir vertinimą plėtojamos mokinių profesinės kom-

It would seem theoretically that the evaluation of collaborating groups would disturb the development of personal competence because in such case the learner finds it difficult to perceive whether he/she is able to perform such task on his/her own or not. In practice, based on the informants' opinion, as it turned out, the learners praise one another and emphasize one another's aptitudes.

Only one informant mentions the employment of self-evaluation methods; this shows that the teachers are not inclined to apply self-evaluation methods, self-evaluation takes place inside the very learner when the teacher does not apply it purposefully: “Self-analysis is very important, the teacher must apply it so that the learners analyze...” (G 3.5).

In summary, it can be stated that self-knowledge is formed by the following:

- The way I imagine myself;
- The way others evaluate me.

Self-knowledge is basically formed by other people's evaluation, and when the evaluation changes, the person's self-knowledge and self-evaluation can also change. The teacher's evaluation to a great extent determines the very learner's perception of his/her aptitudes, self-confidence and self-image. The teachers have not mentioned other methods, except self-analysis and group work, for the creation of conditions for the learner's self-evaluation.

The influence of the evaluation on the learners' professional competence

The development of **professional abilities** during evaluation in vocational schools is particularly noticeable because it is influenced by the specificity of the vocational school, characterized by a considerable amount of practical work performed in the workplace.

The informants think that in addition to the development of professional abilities through evaluation, informal evaluation can also develop the learner's as prospective employee's vocational values: “I also relate it to the vocation; let's say what employee he/she will be if he/she is late, if he/she makes one hundred grammar mistakes, if you are not careful relating things” (G 1.1).

The evaluation in the workplace, assigning different tasks and evaluating each learner individually during practical work can also encourage some learners to improve their professional abilities.

The importance of feedback is noticeable here as well: “Namely through feedback, he learns what he should do to achieve more and better, to avoid mistakes because the mark will not tell anything...” (G 3.2).

As it can be noticed, teachers speak about the development of professional abilities not very explicitly, they probably take it for granted because evaluation is part of the teaching/learning process and in the vocational school teaching is based on acquisition and improvement of professional abilities.

To summarize, it can be stated that in the vocational school learners' professional competences are developed through accomplishment of practical tasks

petencijos. Siekiant, kad tobulėtų mokinių profesinė kompetencija, labai svarbu palaikyti grįžtamąjį ryšį, formuoti teigiamą mokinio požiūrį į darbą.

Vertinimo įtaka mokinių karjerai

Tyrimas parodė, kad vertinimas didele dalimi gali lemti tolesnį mokinio karjeros planavimą. Nuo to, kaip mokytojas įvertins mokinį, gali priklausyti, ar mokinys tęs toliau mokslus. Gali būti ir taip, kad mokytojas ne visada teisingai įvertina mokinį. Mokytojas turi būti žmogiškas, t. y. atsižvelgti į mokinio norus ir pastangas, o ne tik į testo rezultatus, ypač tai svarbu adaptuotų programų mokiniams: „*jei adaptuotas gauna 8, nors jis ten gal ne viską perskaito, tiesiog aplinkiniai jaučia skirtumą, tas adaptuotas kompensuoja lankymu...*“ (G 1.4).

Informantai pabrėžė, kad mokinio pasitikėjimą formuoja teigiamas įvertinimas. Vertinimas gali paskatinti mokinį rinktis tam tikrą veiklą.

Tarp informantų buvo ir tokių, kurie teigė, jog mokinių karjera visiškai nepriklauso jų nuo vertinimo: „*karjera priklauso nuo asmeninių savybių...*“ (G 2.1). Taigi, nepaisant to, kaip mokinys vertinamas mokykloje, kokius jis gauna pažymius, mokinio charakteris, pasitikėjimas savimi gali lemti sėkmingą jo profesinę karjerą.

Apibendrinant galima teigti, kad vertinimo įtakos karjerai negalima traktuoti vienareikšmiškai. Vertinimas mokykloje tikrai lemia mokinių tolesnę karjerą, tačiau daug priklauso ir nuo mokinio individualių savybių, gyvenimiškos patirties, požiūrio.

Išvados

Mokymosi pasiekimų vertinimas lemia besimokančiųjų karjeros planavimo procesą, plėtoja jų karjeros kompetenciją. Teisingo vertinimo rezultatas:

- a) didelė besimokančiųjų motyvacija mokytis, sąlygojanti mokymosi, socialinės ir profesinės kompetencijos įgijimą;
- b) visapusiškas savęs pažinimas, savo norų, poreikių, galimybių atpažinimas, sąlygojantis asmeninės kompetencijos tobulinimą;
- c) įgyta karjeros kompetencija, laiduojanti sėkmingą profesinę karjerą.

Gebėjimas geriau taikyti įšvertinimo metodą, gebėjimas geriau taikyti mokinių tarpusavio ver-

and evaluation. Seeking learners' professional improvement, feedback and formation of the learner's attitude towards work become very important.

The influence of the evaluation to the learners' career

The informants' opinion disclosed that evaluation can to a large extent determine the learner's further career planning.

There is a certain requirement specifying the learner's final marks enabling the learner to enter a college without competition. Thus, the teacher's evaluation may determine whether the learner will continue to study or not. On the other hand, it would seem that if the learner strives to study well, he/she will get good marks and enter the college, as if the teacher has nothing to do with this. But it can happen that the teacher does not always evaluate that learner correctly. Evaluation correctness conditions were discussed earlier, it just has to be added that the teachers emphasize that the teacher in the first place must be human, i.e. consider the learner's wishes and efforts, not only objective test results; this is particularly important for the learners learning according to adapted programs: “*If the learner following the adapted programme gets an 8, though he/she possibly does not read everything, the surrounding feel the difference, he/she compensates with attendance...*” (G 1.4).

The informants also emphasized that the learner's self-confidence was formed simultaneously with positive evaluation. When the learner gets good marks, the teachers recommend him/her to the employers.

The evaluation can influence the learners' career, choosing a certain sphere of activity. The learners' evaluation and the way the very learner evaluates his/her advantages and shortcomings mostly determine the choice of the most suitable professional career.

There were informants who stated that career is completely unrelated to evaluation and that “*career depends on personal features...*” (G 2.1) Thus, regardless of how correctly you are evaluated at school, whether you get good or bad marks, your character and self-confidence can determine your successful professional career.

Having summarized the question about the influence of evaluation to career, we cannot unambiguously state that evaluation at school definitely influences learners' further career planning. Though good marks at school can determine the learner's decision regarding further studies, a lot depends on the person's individual inborn features, life experience and attitude.

Conclusions

The evaluation of learning outcomes influences the learners' career planning process, providing and developing their career competence. The results of correct evaluation are:

- a. Learners' high motivation to learn, determining acquisition of learning, social and professional competences;

tinimo metodą, gebėjimas geriau vertinti kūrybinių užduočių atlikimą – pagrindiniai mokytojų išreikšti vertinimo gebėjimų tobulinimo poreikiai. Esminės priežastys, sąlygojančios vertinimo gebėjimų tobulinimo būtinumą, kurias išskyrė informantai, kyla iš išorinės aplinkos (išorinės aplinkos kaita, pasikeitusi vertinimo koncepcija, naujų vertinimo metodų atsiradimas), iš pačių mokytojų (asmeninis interesas / motyvacija, mokyti visą gyvenimą būtinybės suvokimas) ir mokinių (pasikeitęs jauno šiuolaikinio mokinio portretas, motyvacijos stoka). Kalbėdami apie būtinus vertinimo gebėjimus, mokytojai neišskiria ir nepamini gebėjimo įsivertinti savo veiklą, neužsimena ir apie gebėjimą apibrėžti vertinimo strategiją. Mokytojai itin pabrėžia individualizuoto vertinimo svarbą, mokinių įtraukimo į vertinimo procesą svarbą.

Rengiantis vertinimui, atliekant vertinimą ir jau įvertinus, mokytojui taikant įvairius vertinimo metodus, kuriant gerą tarpusavio atmosferą ir remiantis tam tikrais kriterijais, vertinant objektyviai, plėtojamos tam tikros integralios karjeros kompetencijos dalys. Labiausiai profesinėje mokykloje plėtojamos mokymosi, socialinė, ypač profesinė kompetencijos, menkesnis dėmesys skiriamas asmeninei mokinio kompetencijai. Mokytojai nenaudoja arba per mažai naudoja savianalizės, refleksijos, mokymosi pasiekimų vertinimo metodų. Be to, mokytojai neužsimena apie savo veiklos vertinimą, kaip vieną iš svarbių mokytojo vertinimo gebėjimų, sąlygojančių vertinimo tobulėjimą.

- b. Complete self-knowledge, recognition of one's wishes, needs and possibilities, determining the development of personal competence;
- c. Acquired career competence, ensuring successful professional career.

The ability to apply self-evaluation method better, the ability to apply peers' evaluation method better, and the ability to evaluate the performance of creative tasks better are main teachers' expressed needs of improving evaluation abilities. The main reasons conditioning the necessity of improving evaluation abilities, pointed out by the informants, arise from external environment (change in external environment, a modified evaluation conception, and appearance of new evaluation methods), from the very teachers (personal interest/ motivation, perception of the necessity of lifelong learning), and from the very learners (a new portrait of a young modern learner, lack of motivation). As regards the necessary evaluation abilities, the teachers do not single out and do not mention the ability to evaluate one's activities; either they do not mention the ability to define evaluation strategy. The teachers especially emphasize the importance of individualized evaluation and the benefit of the learners' involvement in the organization of evaluation process.

Preparing for the evaluation, during and after it, applying various evaluation methods, creating good mutual atmosphere and applying certain criteria by a teacher, certain integral parts of career competence are being developed. Learning, social, and particularly professional competences are mostly developed at the vocational school, while less attention is paid to the learners' personal competence. Teachers do not employ or very rarely employ the methods of self-analysis, reflection, and the evaluation of learning outcomes. Besides, teachers do not mention the evaluation of their own activities as one of the most important teacher evaluation abilities, determining improvement of evaluation.

Literatūra • References

Arends R. I. (1998). *Mokomės mokyti*. Vilnius: Margi raštai.
Gage N. L. ir Berliner D. C. (1994). *Pedagoginė psichologija*. Vilnius: Alma Litera.
Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Monografija. Klaipėda: KU.
Laumenskienė E., Petkevičiūtė N. (2004). Asmeninė motyvacija kaip profesinės karjeros pagrindas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 8, 72–83.
LR švietimo įstatymas. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=302313>.
Mokymosi visą gyvenimą memorandumas. (2001). LŠMM. Vilnius.

Parsons F. (1909). *Choosing a vocation*. New York: Free Press.
Pukelis K. (2003). Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika. Prieiga per internetą: http://www.smm.lt/es_parama/docs/projektai/pos_rez/Pkpgu_C%20metodika.VDU.pdf.
Pukelis, K., Pundzienė P. (2002). Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmu kaita. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 5, p. 96–106.
Stanišauskienė V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioeducaciniai pagrindai*. Kaunas: Technologija.
Tidikis R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: LTU.

MARGARITA TERESEVIČIENĖ

Vytauto Didžiojo universiteto
Socialinių mokslų fakulteto habilituota daktarė,
profesorė, Edukologijos katedros vedėja
Mokslinių interesų sritys: suaugusiųjų mokymasis, mo-
kymasis visą gyvenimą, mokymasis grupėse.

Professor, Vytautas Magnus University
Faculty of Social Sciences
Head of the Department of Education Studies
Fields of research interests: adult education, lifelong
learning, group learning.

*Address: K. Donelaičio Str. 58, Kaunas, LT-4244, Lithuania
E-mail: m.tereseviciene@smf.vdu.lt*

MONIKA IVOŠKAITĖ

Edukologijos magistrė,
Vytauto Didžiojo universitetas,
Socialinių mokslų fakultetas,
Edukologijos katedros projektų vadybininkė
Moksliniai interesai: karjeros projektavimas,
suaugusiųjų švietimas.

Master of Educations Studies,
Vytautas Magnus University, Faculty of Social Sciences
Projects manager of the Department of
Education Studies
Fields of research interests: career designing,
adult education.

*Address: K. Donelaičio Str. 58, Kaunas, LT-4244, Lithuania
E-mail: m.ivoskaite@smf.vdu.lt*