

ŠIAULIAI UNIVERSITY

Rasa Rudžinskienė

**COMPETENCE TRAINING OF CAREER
PROJECTION OF LONG-RANGE UNEMPLOYED
APPLYING COACHING**

Summary of Doctoral Dissertation
Social Sciences, Education (07S)

Šiauliai, 2015

The dissertation was prepared at Šiauliai University in 2011–2014.

Scientific supervisor:

Prof. Habil. Dr. **Audronė Juzė Juodaitytė** (Šiauliai University, Social Sciences, Education – 07S)

Defence of the dissertation will take place at the Academic Council of Education Sciences of Šiauliai University:

Chairperson:

Assoc. Prof. Dr. **Rima Bakutytė** (Šiauliai University, Social Sciences, Education – 07S)

Members:

Prof. Habil. Dr. **Marijona Barkauskaitė** (Lithuanian University of Educational Sciences, Social Sciences, Education – 07S)

Prof. Dr. **Laima Sajienė** (Lithuanian University of Health Sciences, Vytautas Magnus University, Social Sciences, Education – 07S)

Prof. Dr. **Diana Šaparnienė** (Šiauliai University, Social Sciences, Management – 03S)

Prof. Dr. **Inga Vilka** (University of Latvia, Latvia, Social Sciences, Management – 03S, Economics – 04S)

The official defence of the dissertation will be held in an open meeting of the Academic Council of Education Sciences in Conference Room (413 a.) of Šiauliai University Library at 11.00 am on October 23, 2015.

Address: Vytauto St. 84, LT- 76352, Šiauliai, Lithuania.

The summary of the doctoral dissertation was sent out on September 22, 2015.

The doctoral dissertation is available at the Library of Šiauliai University.

Reviews are to be sent at the address:

Department of Science and Art, Šiauliai University

Vilniaus St. 88, LT-76285, Šiauliai, Lithuania

Phone: + 370 415 95 821, fax: + 370 415 95 809, e-mail: doktorantura@cr.su.lt

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS

Rasa Rudžinskienė

**ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ KARJEROS
PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJŲ
UGDYMAS(IS) TAIKANT KOUČINGĄ**

Daktaro disertacijos santrauka
Socialiniai mokslai, edukologija (07S)

Šiauliai, 2015

Disertacija rengta 2011–2014 metais Šiaulių universitete.

Mokslinė vadovė – prof. habil. dr. **Audronė Juzė Juodaitytė** (Šiaulių universitetas, socialiniai mokslai, edukologija, 07S).

Disertacija ginama Šiaulių universiteto Edukologijos mokslo krypties taryboje:

Pirmininkė – doc. dr. **Rima Bakutytė** (Šiaulių universitetas, socialiniai mokslai, edukologija – 07S)

Narės:

prof. habil. dr. Marijona Barkauskaitė

(Lietuvos edukologijos universitetas, socialiniai mokslai, edukologija – 07S)

prof. dr. Laima Sajienė

(Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, edukologija – 07S)

prof. dr. Diana Šaparnienė

(Šiaulių universitetas, socialiniai mokslai, vadyba – 03S)

prof. dr. Inga Vilka

(Latvijos universitetas, Latvija, socialiniai mokslai, vadyba – 03S, ekonomika – 04S)

Disertacija bus ginama viešame Edukologijos mokslo krypties tarybos posėdyje 2015 m. spalio 23 d. 11 val. Šiaulių universiteto bibliotekos konferencijų salėje (413 a.).

Adresas: Vytauto g. 84, LT-76352 Šiauliai, Lietuva.

Disertacijos santrauka išsiųsta 2015 m. rugsėjo 22 d.

Disertaciją galima peržiūrėti Šiaulių universiteto bibliotekoje.

Atsiliepimus siųsti adresu:

Mokslo ir meno tarnybai

Šiaulių universitetas

Vilniaus g. 88

LT-76285 Šiauliai, Lietuva

Tel. +370 41 59 58 21, faksas +370 41 59 58 09

El. paštas: doktorantura@cr.su.lt

SUMMARY

INTRODUCTION

Relevance of the problem and exploration of the research

An active globalization and European processes stimulate changes happening in the labour market of Lithuania. They emphasize an effect of the long-term unemployment to the economic-social process of the country and personal life of a long-term unemployed. On the 1st of January 2015, 169 228 unemployed were registered in the Labour Exchange and 52 932 of them had the status of long-term unemployed. It makes 31,3 % of all unemployed registered in the Labour Exchange. Appealing to this data of statistics Lithuania it is possible to state that every third person registered in Lithuania Labour Exchange is a long-term unemployed. This time a long-term unemployment is one of the main and relevance problems of Lithuania labour market. Persons who do not work for a long time lose not only having qualification, link with the labour market but also their working motivation is decreasing, there is psychological discomfort, the risk of social disjuncture is increasing and the potential of placement is decreasing of them. After long-term unemployment it is difficult to change qualification, material position is deteriorating and at this period many unemployed are having a rough time. A long-term unemployment and getting social support (i.e. social allowances and other privileges) encourage long-term unemployed to work illegally and this affects economic-social situation of Lithuania. Long-term unemployed become a social load to the society and their integration to the labour market is becoming difficult. A. Laužadytė (2014) indicates that great part unemployed persons do not work for a year or more and according to the scientists, efficiency of active labour market programmes for unemployed after year unemployment is on the decrease, i.e. such usage of budget recourse for the policy of the labour market is ineffective.

A situation of long-term unemployed is quiet difficult, their employment is problematic due to various reasons such as pessimism, passivity, the lack of skills, age, the period of unemployment, negative attitude of employers to the long-term unemployed, etc. Long-term unemployed do not have ability to compete of equal value in the labour

market of the country, they do not have enough confidence, practical experience and various competences (Beržinskienė, Būdvytytė-Gudienė, 2010, Valackienė, 2005). They are tended to wait but not to participate actively in the process of searching the work (Beržinskienė, Būdvytytė-Gudienė, 2010). The passive process of the work searching is influenced by inaptitude of long-term unemployed to analyze, to solve emerged problems, to take suitable decisions.

There is too little attention appointed to long-term unemployed and the analyses of their problems. There is a lack of orientation to the social vulnerable group – long-term unemployed (Pocius, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003). There is suggested to compose comfortable, non-formal, noncommittal surrounding for that there would be certain confidence and mutual creation of the link consulting long-term unemployed. Moreover, it is necessary to increase their potential of employment improving competences of career projection using innovative and modern methods. A long-term unemployed can adapt to changes, to rise having qualification, deepening knowledge, to improve and educate skills, competences according to the help of permanent learning and improvement. Competences of career projection can help to adapt to the needs of changing labour market because after summarizing giving career projection definitions of various scientists it is emphasizing general aim of career projection – regarding to the having attitudes of the person, abilities, skills, competences, interests, tendencies to help not only project but also to manage the personal career. The projection of career takes suitable choice of the work place, ability to constantly analyze changes in the labour market and considering to them, to correct and change the aims of personal career, their seeking methods (Pukelis, 2003). The projection of personal career can help to long-term unemployed to integrate to the labour market successfully so competence training of career projection of long-term unemployed becomes more and more relevant problem in the modern society.

One of the possible methods of competence training of long-term unemployed of career projection – is coaching and its methodology applying in their consulting process. Coaching - it is the method of learning and permanent improvement helping to solve various social, emotional and other personal problems (T. Misiukonis, 2012). There is a lack of abilities of long-term unemployed which help to analyze their

inner life, the external life surrounding them, requirements of the labour market and the existing situation. So the expert using coaching method trains to analyze, to activate the successful integration to the labour market of the long-term unemployed, to motivate their working motivation and to increase the potential of the employment. Moreover, coaching does not give answers but helps the person to find answers to interesting questions by himself. The employment possibilities of long-term unemployed are increasing involving them to the education processes of career projection competence, encouraging their critical analysis of experience and understanding. Coaching – is one of the possible means of competence training of career projection of long-term unemployed and increasing of their employment potential because it is based on consensus. Coaching is dedicated to thinking stimulation, to strengthen confidence, stimulation of work and collaboration, inspiration (Juozaitis, 2012). This method inspires the acceptance of the suitable decision.

The relevance of the problem is determined by the modern situation of long-term unemployed in the labour market where is difficult to employ. The problem of long-term unemployment is so deep that it is noticed the existing continuity of long-term unemployment i.e. children who grew up in families where their parents were unemployed also become unemployed. In this case, the dynasty of unemployed has been formed. It is stated that there is too little attention to the consultation of long-term unemployed, their competences training of career projection so for this it is necessary to change the method of training and the work of consultants.

The problem of long-term unemployment is relevant not only for a long-term unemployed but also to the government of the country. It is possible to seek an effective employment only acting unanimously labour Exchange and unemployed in the context of long-term unemployment. There is not guaranteed a successful integration process of long-term unemployed to the labour market even though there are used many methods and various methodologies of consultation in the labour Exchange (Rudžinskienė, 2013). There is not marked a special methodology which would be useful for the consultation of long-term unemployed and their competence training of career projection. There is a lack of competences for the consultants working with long-term

unemployed, they do not apply an empirical situational teaching, innovative methods of consultation and for this there is not secured a successful employment of long-term unemployed. During the consultations of long-term unemployed, ingrained forms are applied of consultations because there is a lack of time applying effective and efficient consultations. Moreover, consultants do not have an adequate education, knowledge, skills for the application of innovative and modern methods. They do not consult but they only inform long-term unemployed. It is difficult to integrate to the labour market for long-term unemployed so they need a specific method of the consultation (Rudžinskienė, 2013, 2014).

Even coaching is analyzed in several different spheres in Lithuania, but **coaching is not analyzed as an effective mean for the training of long-term unemployed**. Whereas, coaching is applied in labour exchanges of Germany and Austria in order to seek to help unemployed to integrate to the labour market. In Germany, coaching is used as **an effective mean for an effective integration to the labour market of security of older (i.e. 50 years and older) long-term unemployed** (B. Boockmann, T. Brandle, 2015). In Austria, **conversely than in Germany, coaching is applied for young (15-25 years) long-term unemployed seeking to help to find a job, to achieve education or to retrain** (Youth employment: an electronic tool for employers, 2013). Appealing to an effective practice of foreign countries it is proposed that coaching also could be applied as an effective and efficient mean in the training process of various age of long-term unemployed in Lithuania.

Although, there is paying quit much attention to the topic of a long-term unemployment, to the consultation of long-term unemployed, their career projection, skills of long-term unemployed and competence training. However, there is a lack of researches analyzing the importance of career projection competence for the group of long-term unemployed and researches which could help to reveal possibilities and efficiency of coaching seeking to educate competences of career projection of long-term unemployed and help them to integrate successfully to the labour market.

The problem of the dissertation research is concretized by the following questions:

What should competences of personal long-term unemployed and consultants working with them be educated?

What should typical competences of career projection be trained for long-term unemployed?

How do consultants of the Labour Exchange educate competences of career projection of long-term unemployed? What kind of methods do they apply?

How coaching should be applied for the competence training of career projection of long-term unemployed seeking not only activate their potential of employment but also to involve them to the process of career projection which enables to solve various social, emotional and personal problems?

The object of the research – competence training of career projection of long-range unemployed.

The hypothesis. It is probable that in the competence training of career projection of long-range unemployed applying coaching, long-range unemployed will realize their professional potential, they will take decisions independently and responsibly in the sphere of career projection and in other situations of the life, they will predict consequences of the taken decisions and they will reflect their decisions.

The aim of the research – to analyze effectiveness of coaching competences training of career projection of long-range unemployed, adaptation to changes of the labour market encouraging acceptance of personal decisions and intensification of confidence (revealing their internal potential).

The tasks of the research are:

1. To base on theoretically availability of coaching to competence training of career projection orienting to characteristics of long-range unemployed as a socially exposed group.
2. To analyze professional and educational competences of consultants of the Labour Exchange, their knowledge about coaching and its usage possibilities affording employment potential of long-range unemployment working with them.
3. To make the method of coaching adaptation orienting to competence training of career projection of long-range unemployed.

4. To approbate the method of coaching for individual competence training of career projection of long-range unemployed orienting to the every person.
5. To make recommendations for Lithuanian Labour Exchange and consultants working with long-range unemployed.

Theoretical and methodological basis of the Dissertation research

The research is based on *attitudes of philosophy of pragmatism education and constructionism theory*.

The paradigm of training oriented to long-range unemployed. The aim of oriented training to a long-range unemployed is to educate competences of career projection of a long-range unemployed, to encourage motivation, a desire to work, to learn, to improve, to intensify confidence, to stimulate thinking, to inspire the acceptance of suitable solutions and to reveal his or her inner potential. Pragmatism – it is a philosophical aspect where practical thinking and activity methods are the most important. Father of pragmatism is Charles Sanders Peirce. In the education philosophy of pragmatism freedom and creativity are emphasized as necessary conditions for training and development of the personality, ability to learn from experience and importance of this ability adaptation (Kunzmann, Burkard, Wiedmann, 2000). The purpose of the training – to learn personalities (in this case they are long-range unemployed) to solve real problems of the life which arise from interaction with external surrounding and to store solution experience of real problems seeking an ultimate personal welfare and benefit.

The oriented paradigm to long-range **unemployed is based on the definition of pragmatism as getting of benefit and education of critical thinking** when using coaching it is possible to show what benefit the long-range unemployed could get after employment or change the existing situation in other way. According to the attitude of pragmatism, the purpose of training of a long-range unemployed – is to teach a long-range unemployed to solve real situations of the life taking the most suitable decisions.

The theory of constructionism, as personal experience of a long range-unemployed and significance of learning, *orients to the real situation of the life of a long-range unemployed.* In the theory of constructionism, training and learning is approached as an active process

when exploring unknown informative sphere, a learning long-range unemployed forming new constructions of knowledge creates acceptable system of knowledge. According to the attitude of this theory, earlier experience, interaction, physical training and learning surrounding, dialogue with other persons attending to the learning process performs a very important role. The aim of training and teaching – to help a long-range unemployed to orient to the life, to understand the meaning of events.

Performing the research of competence training of career projection of long-range unemployed applying coaching, the **triangulation conception of methods** has been applied (Mitchell (1986), Guba, Lincoln (1989), Merkys (1999), Silverman (2000), Patton (2001), Kardelis (2002), Denzin, Lincoln (2005)), different quantitative and qualitative strategies of the research have been combined between them in parallel. On the basis of combination conception of quantitative and qualitative research (Bitinas, 2006) holistic attitude to the object of the research is revealed seeking to get more comprehensive information about competence training of career projection. Quantitative aspect of the dissertation research is related to abilities of consultants, competences, knowledge, causative links between dependent and independent variables. At the time of making the research, quantitative and qualitative characteristics of investigative object have been revealed (competence training of career projection of long-range unemployed).

The methods of the research have been applied in the Dissertation:

The analysis of theoretical literature. *The exploration of scientific literature, analysis, systematization, comparison, generalization* gave ability to analyze possibilities of coaching adaptation seeking to train competences of long-range unemployed, to encourage their motivation, self-confidence and to make a theoretical model which helps to determine the main correlations of long-term unemployed with possibilities of competence training of career projection using coaching.

The method of structural questionnaire survey. Questionnaires have been made of private and public questions seeking to get comprehensive information about having knowledge of consultants, skills, abilities, competences, and their professional preparation to present effective, useful consultations for long-range unemployed and to identify the main drawbacks of consultation. *The corpus of the research* – all

consultants of Lithuania Labour Exchange working with long-range unemployed (N=222).

The programmes have been used for **statistical analysis of quantitative data**: SPSS Statistics 17 for Windows and Microsoft Excel. The programmes have been applied for the analysis of descriptive statistics, the correlation and factorial analysis and for reliability evaluation of received results.

The method of practice (based on methods of reflection of the investigator and autobiographical of long-range unemployed). Due help of the method of practice effectiveness of coaching consultations has been analyzed for training competence of career projection of long-range unemployed and process reassurance of successful integration to the labour market. The research of practice is oriented to professional, education and social practice investigation of the person and possibilities of improvement. Autobiographical and reflection method of the investigator has been applied for description of the situation of long-range unemployed (initial and secondary). Using the method of the investigator reflections, existing changes of using coaching has been evaluated. The attitude of long-range unemployed to training competence of career projection applying coaching has been revealed. Consultations based on coaching have been applied during the time of the practice research. These consultations are used to educate competences of career projection of unemployed; to help them to solve problems related to longstanding unemployment; to help them to improve using a new modern method of consultation which is based on the innovative methodology of coaching. During the time of performing research, the adaptation of coaching effectiveness to long-range unemployed has been evaluated, their competence training of career projection and successful integration to the labour market. *The corpus of the research*: the research of practice and coaching consultations has been applied to seven long-range unemployed of Šiauliai region.

The protective propositions of the Dissertation

Long-range unemployed – are socially vulnerable group of the society which has a lack of competences of career projection. Long-range unemployed are not able to compete in the labour market due to the lack of competences of career projection. They do not have enough abilities to

analyze, to solve raised problems, to take suitable decisions.

Career projection – is a permanent process lasting all the lifetime which takes not only training for the career, professional researches of the career, career planning but also at the same time it is not separated from professional and career consultation.

Competences of career projection – it is a multifunctional whole of interdependent knowledge, abilities and provisions which are necessary for every long-range unemployed seeking to guarantee their successful integration to the labour market. A long-range unemployed has to characterize and train the following competences: personal, career, education, professional, social, management.

Consultants of the Labour Exchange in the consultation of long-range unemployed apply non-effective methods. There is not enough orientation to the situation of long-range unemployed and their unemployment. Consultations of informative format have been applied. Long-range unemployed are not encouraged to seek competences of career projection.

Coaching is oriented to consolidation of self-confidence, acceptance of suitable decisions. Furthermore, coaching could be adapted and applied in the activity of consultants which is directed to competence training of career projection of long-range unemployed.

Stages of the Dissertation creation

The logic and structure of the process of theoretical and empirical researches are presented in the picture 2.1.

I stage. The analysis of scientific literature, formulation of the research concept, the basement of the research methodology (2011 - 2012). The model of competence training of career projection of long-range unemployed has been created applying coaching. The theoretical part of the dissertation has been supplemented constantly, regarding to correlation of performed empirical researches data and results with theoretical part and discovery of the new published literature.

II stage. The quantitative research (2013).

The exploratory quantitative research – the questionnaire interview of consultants working with long-range unemployed and its aim is to ascertain appropriateness of application of the questionnaire interview and to check if there is an analyzed problem.

The quantitative research – is a questionnaire interview of all consultant of Lithuania Labour Exchange as service providers of career projection, which is used to reveal competences, knowledge, skills of consultants, and their practical preparation to attach effective educational consultations, oriented to competence training of career projection for long-range unemployed.

III stage. The qualitative research (2013-2014).

The exploratory qualitative research – is a half structured interview of long-range unemployed and its aim is to reveal references of possible questions, the structure of suitable interview, and availability of the applied method. During the time of the research, there has been determined that long-range unemployed are not tended to reveal, to reflect, they answer to given questions reluctantly, fragmentary during the time of interview (when the dialogue is recorded). Mutual connection and self-confidence are not guaranteed in this case. Considering to such results, a half structured method has been changed to the practice research based on methods of autobiography and reflection of investigators.

The practice research, based on methods of autobiography and reflections of the investigator. The aim of this research is to evaluate consultations effectiveness of coaching in the competence training of career projection of long-range unemployed. At the time of the practice research, a created coaching method has been applied to long-range unemployed, which is appointed to competence training of career projection of long-range unemployed, to amplification of employment and the inner potential of the person, to intensification of self-confidence, to stimulation of thinking and acceptance of decisions. Autobiographical and reflections of the research method has been applied to the description of initial and second situation of long-range unemployed and to the fixation of a successful change.

In the third stage the methodology of competence training of career projection of long-range unemployed has been applied and approbated, effectiveness of employment of long-range unemployed of this method and enable of self-realization potential have been identified.

IV stage. The formulation of conclusions, the preparation of recommendations (2014).

Theoretical novelty and practical importance

Theoretical novelty of the dissertation has been revealed by the received theoretical results. Also, the process of situation of long-range unemployed oriented to competence training of career projection has been based scientifically. The content of training process of career projection of long-range unemployed has been revealed, its structure has been based on. Psychosocial features and interferences (the lack of motivation, passivity, non-confidence, pessimism, reluctance of changing the existing situation, fluster, disappointment) of long-range unemployed and actions (i.e. competence and the lack of ability to adapt to changes) preventing employment of long-range unemployed have been identified during the time of making the research. Moreover, there has been determined that worth provision, personal characteristics, achieved knowledge and explicated qualification make more considerable possibilities to plan career of the person. Coaching has been described the first time in Lithuania and its effectiveness has been determined in the competence training of career projection of long range unemployed, their adaptation to changes of the labour market, amplification of employment potential, intensification of self-confidence, stimulation of thinking, inspiration to the acceptance of decisions, revelation of the inner potential. The method of coaching applying individual methods of consultation orienting to the process of competence training of career projection of long-range unemployed has been formulated. Also, the adaptation system of coaching methods based on individual work with long-range unemployed has been made. The methodology of coaching adaptation to competence training of career projection of long-range unemployed has been described and based on scientifically. Practical possibilities and limitation of coaching application have been assigned. Coaching – is an effective mean which seeks to train competences of career projection of long-range unemployed, to increase their employment potential. However, coaching could be applied only in the case if a long-term unemployed is motivated to change the existing situation, voluntary agrees to participate in consultations of coaching. Also, coaching could be applied only in non-formal and noncommittal surrounding. Particular conditions of consultations for long-range unemployed should be created that mutual connection and confidence creation would be guaranteed.

The results of the research have been suggested to use improving consultation process of long-range unemployed, their competence training of career projection. Dispersion of the research results is relevant not only for scientists but also for practitioners, i.e. specialist of the Labour Exchange. The found results are useful seeking to correct and concretize functions, style, methods of professional career researches, practice of professional and career consultations.

The structure and the scope of the Dissertation research. The structure of dissertation which consists of introduction, the digest of used conceptions, three chapters, conclusions and recommendations, the list of literature and appendixes, reflects the logic of the research. The logical structure of the dissertation is presented in appendix 1. *In the first part*, three interdependent related theories have been analyzed: unemployment of long-range, career projection, coaching and those theories make the core of the first part of the dissertation. *In the second part*, the methodology of the research using coaching of competence training of career projection of long range unemployed have been presented. *In the third part* of the research, after doing the questionnaire interview, the evaluation of consultants working with long-range unemployed, professional and educational competences, knowledge about career projection and coaching, opinions about long-range unemployed has been introduced. Adaptability possibilities and effectiveness of coaching for the solving problems of long-range unemployed, competence training of career projection and their successful integration to labour market have been analyzed after doing the practice research.

The scope of the work. The Dissertation is made of introduction, the used digest of conceptions in the work, three sections, which consists of 10 chapters, 17 subsections, conclusions and recommendations, the list of used literature material, the summary in the English language, appendixes. 19 pictures (7 is used in the dissertation and 12 is used in the appendixes), 59 tables (17 is used in the dissertation and 42 is used in the appendixes), 24 appendixes have been presented in the dissertation. The general scope of the dissertation is 203 pages (without appendixes). There are 242 sources in Lithuanian, Russian and English in the list of literature source.

CONCLUSIONS

The performed theoretical and empirical research has confirmed the raised hypothesis that for competence training of career projection of long-range unemployed applying an innovative method called coaching they realize their potential, they independently and responsibly take decisions in the sphere of career projection, in various situations of the life, they predict its consequences and they reflect.

1. The long-term unemployment and its consequences affect not only the personal life of long-range unemployed but also an economic and social life of the country. At the time of long-range unemployment the person loses self-confidence, his or her motivation and desire to improve decrease, not only psychological pressure but also social isolation risk are growing. One of the possible methods of long-range unemployment – competence training of career projection of long-range unemployed applying consultations of coaching. Competence training of career projection helps long-range unemployed to find possible decisions in conceptions of studying and work. Competence training of career projection should be permanent process lasting all life. Various methods for competence training of career projection could be applied but usual methods are not always effective. The adaptation of innovative methods such as coaching could help to train this competence because coaching helps to the person to realize his or her aims, to solve problems, to expand the potential of employment and self-confidence, to find suitable solutions seeking to change the personal and professional life. The personal inner potential is increasing by the help of coaching. Due to mentioned features of coaching, there is growing possibility to be employed and to change his or her life.
2. There is stated that after the accomplished quantitative research, consultants have the lack of knowledge about coaching and possibilities of its usage. Due to the lack of knowledge, skills, competences and practical experience, consultants of labour exchange are not disposed to apply innovative methods such as supervision, coaching, body therapy, etc. in the process of consultations of long-range unemployed. Even 99,5 percentage of consultants prefer general interviews with long-range unemployed. There is necessary to

guarantee training and qualification improvement of consultants working with long-range unemployed seeking to make conditions for the adaptation of coaching to competence training of career projection of long-range unemployed. Also, it is necessary to change the method and policy of the consultation and it is necessary to lower the number of long-range unemployed for one consultant in order effective consultations would be guaranteed.

3. The methodology of coaching adaptation has been made after analysis of the long-range unemployment, the peculiarities of career projection of long-range unemployed and coaching in the activity of consultants of labour exchange. This methodology improves that competence training of career projection is a permanent process starting in early childhood. The roots of long-range unemployment are in the family. The personality of the child forms in the family, his or her attitude to the life, values, expectations, aims, desire to improve and learn. The basic of competences of career projection of origination and training is created in the family. Moreover, the initial skills of career projection is formulating in comprehensive schools and in the institutions of professional training. Competence training of career projection may be based on a new and modern mean – coaching. Coaching – it is a mean which helps to increase motivation of long-range unemployed, exploration of his or her different perceptions is encouraged, and perception of the inner and external world are improved. Exactly the desire to improve of help of coaching is encouraged. Only in the case when the person wants to improve, competence training of career projection could be guaranteed successfully. Coaching could be kept as a suitable mean seeking to train competence of career projection of long-range unemployed. At the time of coaching consultations there is seeking that a long-range unemployed would understand his or her problems, desires and purposes, predict aims and goals, would say his or her possible decision methods of the problems. When a long-range unemployed finds his or her problems, decision methods, learn to analyze, evaluate and solve them then his or her further personal and professional life is guaranteed successfully. It is stated that a long-range unemployed using coaching could successfully plan and project his or her personal career. Coaching can help for a long-range unemployed to integrate to the labour market successfully.

4. The created method of competence training of career projection of long-range unemployed has been adapted for seven long-range unemployed who voluntarily have agreed to participate in the practice research doing consultations of coaching. It is stated that this methodology is an effective and efficient mean in the competence training of career projection of long-range unemployed because thinking and perception of long-term unemployed, ability to solve their problems is encouraged by the help of coaching. Coaching motivates a long-range unemployed to change the present situation, increases their motivation and desire to improve. It is noted that at the time of coaching consultations a long-range unemployed finds and takes the decision and takes his or her responsibility for taken decisions. After the consultations of coaching, all long-range unemployed have successfully integrated to the labour market, they do not belong to the group of long-range unemployed, and they are not socially violated when they were before coaching consultations. After consultations, long-range unemployed have understood that their successful life and its quality depend not from the external world but from their inner potential. In the case of all seven long-range unemployed participated in the research, coaching helped to divert their lives to suitable direction. All participants of the research have successfully integrated to the labour market: found enjoyable work or did an independent activity (for example they started to farm, they established little community, and they started to work using the trade license). It is stated that coaching could be kept as an effective and efficient mean seeking the competence training of career projection of long-range unemployed and guarantee of successful integration process to the labour market. An efficiency of coaching method is proved because all long-range unemployed participated in the practice research have successfully integrated to the labour market seeking to help long-range unemployed to expand their potential off employment.

REZIUMĖ

IVADAS

Tyrimo problemos aktualumas ir ištirtumas

Suaktyvėję globalizacijos ir europeizacijos procesai skatina pokyčius, vykstančius Lietuvos darbo rinkoje. Jie išryškina ilgalaikio nedarbo poveikį šalies ekonominei-socialinei raidai ir asmeniniam ilgalaikių bedarbių gyvenimui. 2015 m. sausio 1 d. darbo biržoje buvo registruoti 169 228 bedarbiai, iš jų 52 932 turėjo ilgalaikio bedarbio statusą. Tai sudaro 31,3 proc. visų darbo biržoje registruotų bedarbių. Remiantis šiais Lietuvos statistikos departamento pateikiamais duomenimis galima teigti, kad kas trečias Lietuvos darbo biržoje registruotas asmuo yra ilgalaikis bedarbis. Šiuo metu ilgalaikis nedarbas yra viena iš pagrindinių ir aktualiausių Lietuvos darbo rinkos problemų. Ilgą laiką nedirbantys asmenys ne tik praranda turimą kvalifikaciją, ryšį su darbo rinka, bet mažėja jų darbinė motyvacija, atsiranda psichologinis diskomfortas, didėja socialinės atskirties rizika, mažėja jų įsidarbinamumo potencialas. Užsitęsęs nedarbui tampa sunku keisti profesiją, blogėja materialinė padėtis, šią būseną daugelis bedarbių sunkiai išgyvena. Ilgalaikis nedarbas ir gaunama socialinė parama (t. y. socialinės pašalpos ir kitos lengvatos) skatina ilgalaikius bedarbius dirbti nelegaliai, o tai veikia visą Lietuvos ekonominę-socialinę situaciją. Ilgalaikiai bedarbiai tampa socialine našta visuomenei, o jų integravimasis į darbo rinką sudėtingėja. A. Laužadytė (2014) pažymi, kad didelė dalis bedarbių asmenų nedirba metus ir ilgiau, o mokslininkų įrodyta, kad aktyvių darbo rinkos programų veiksmingumas bedarbiams po metų nedarbo labai sumažėja, t. y. toks biudžeto lėšų naudojimas darbo rinkos politikai yra neefektyvus.

Socialinė ilgalaikių bedarbių situacija yra itin sudėtinga, jų įsidarbinimas problematiškas dėl įvairių priežasčių: pesimizmo, pasyvumo, tam tikrų įgūdžių stokos, amžiaus, nedarbo laikotarpio, neigiamo darbdavių požiūrio į ilgalaikius bedarbius ir t. t. Ilgalaikiai bedarbiai nesugeba kaip lygiavertūs konkuruoti šalies darbo rinkoje, jiems trūksta pasitikėjimo savimi, praktinės patirties ir įvairių kompetencijų (Beržinskienė, Būdvytytė-Gudienė, 2010, Valackienė, 2005). Jie linkę laukti, o ne patys aktyviai dalyvauti darbo paieškos procese (Beržinskienė, Būdvytytė-Gudienė, 2010). Pasyvų darbo

paieškos procesą lemia ilgalaikių bedarbių nemokėjimas analizuoti, spręsti iškilusių problemų, priimti tinkamų sprendimų.

Per mažai dėmesio skiriama ilgalaikiams bedarbiams ir jų problemų analizei. Trūksta orientavimo į socialiai pažeidžiamiausią grupę – ilgalaikius bedarbius (Pocius, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003). Konsultuojant ilgalaikius bedarbius siūlytina sukurti jaukią, neformalią, neįpareigojančią aplinką tam, kad būtų užtikrinamas pasitikėjimo ir savitarpio ryšio kūrimas. Būtina didinti jų įsidarbinamumo potencialą gerinant karjeros projektavimo kompetencijas, naudojant inovatyvius ir modernius metodus. Tik nuolat mokydamasis ir tobulėdamas ilgalaikis bedarbis gali prisitaikyti prie pokyčių, kelti turimą kvalifikaciją, tolydžiai gilinti žinias, tobulinti ir lavinti įgūdžius, kompetencijas. Karjeros projektavimo kompetencijos gali padėti prisitaikyti prie besikeičiančios darbo rinkos poreikių, nes apibendrinus įvairių mokslininkų pateikiamus karjeros projektavimo apibrėžimus išryškėja bendras karjeros projektavimo tikslas – atsižvelgiant į turimus asmens gabumus, gebėjimus, įgūdžius, kompetencijas, interesus, polinkius, padėti ne tik projektuoti, bet ir valdyti asmeninę karjerą. Karjeros projektavimas apima tinkamą darbo vietos pasirinkimą, gebėjimą nuolatos analizuoti darbo rinkoje vykstančius pokyčius bei, atsižvelgiant į juos, koreguoti arba keisti asmeninės karjeros tikslus, jų siekimo būdus (Pukelis, 2003). Asmeninės karjeros projektavimas gali padėti ilgalaikiams bedarbiams sėkmingai integruotis į darbo rinką, todėl ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is) tampa vis aktualesne problema šiuolaikinėje visuomenėje.

Vienas iš galimų ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) būdų – koučingas (angl. coaching) ir jo taikymas konsultavimo procese. Koučingas – tai mokymosi ir nuolatinio tobulėjimo būdas, padedantis spręsti įvairias socialines, emocines ir kitas asmenines problemas (Misiukonis, 2012). Ilgalaikiams bedarbiams trūksta gebėjimų, padedančių analizuoti savo vidinį pasaulį bei juos supančią išorinę aplinką, darbo rinkos poreikius ir esamą situaciją. Būtent specialistas, taikydamas koučingą, moko analizuoti, aktyvinti ilgalaikių bedarbių sėkmingą integravimąsi į darbo rinką, skatinti jų darbinę motyvaciją, didinti įsidarbinamumo potencialą. Be to, koučingas nepateikia atsakymų, o padeda ugdytiniui pačiam surasti atsakymus į visus jam rūpimus klausimus. Ilgalaikių bedarbių įsidarbinamumo

galimybės didėja įtraukiant juos į karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) procesus, skatinant jų patyrimo kritinę analizę ir supratimą. Koučingas – viena iš galimų priemonių ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si) ir jų įsidarbinimo potencialo didinimui, nes jis yra grįstas konsensusu. Koučingas skirtas mąstymo stimuliavimui, pasitikėjimo stiprinimui bei darbo ir bendradarbiavimo skatinimui, įkvėpimui (Juozaitis, 2012). Šis metodas inspiruoja į teisingo sprendimo priėmimą.

Problemos aktualumą nulemia dabartinė ilgalaikių bedarbių situacija darbo rinkoje, kurioje itin sudėtinga įsidarbinti. Ilgalaikio nedarbo problema yra tokia didelė, kad pastebimas egzistuojantis ilgalaikio nedarbo tęstinumas, t. y. vaikai, augę šeimose, kuriose tėvai buvo bedarbiai, taip pat tampa bedarbiais. Taip formuojasi bedarbių dinastijos. Teigtina, kad per mažai dėmesio skiriama ilgalaikių bedarbių konsultavimui, jų karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si), todėl būtina iš esmės keisti mokymo(si) ir konsultantų darbo stilių.

Ilgalaikio nedarbo problema aktuali ne tik pačiam bedarbiui, bet ir šalies valdžiai. Ilgalaikio nedarbo kontekste tik kartu veikiant darbo biržai ir patiems bedarbiams galima pasiekti pastarųjų efektyvesnio įsidarbinamumo. Nors darbo biržoje naudojama nemažai metodų, įvairių konsultacijų metodikų (Rudžinskienė, 2013), tačiau nėra užtikrinamas sėkmingas ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką procesas. Nėra išskirta specialių metodikų, kurios būtų tinkamos būtent ilgalaikių bedarbių konsultavimui, jų karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si). Konsultantams, dirbantiems su ilgalaikiais bedarbiais, trūksta kompetencijų, jie netaiko patirtinio situacinio mokymo, inovatyvių konsultavimo metodų, todėl nėra užtikrinamas sėkmingas ilgalaikių bedarbių įsidarbinamumas. Ilgalaikių bedarbių konsultacijų metu taikomos įsisenėjusios konsultavimo formos, nes stokojama laiko efektyvioms ir veiksmingoms konsultacijoms taikyti. Be to, konsultantai neturi pakankamo išsilavinimo, žinių, įgūdžių, reikalingų inovatyviems ir moderniems metodams taikyti. Jie ne konsultuoja, o tik informuoja ilgalaikius bedarbius. Ilgalaikiams bedarbiams sunku integruotis į darbo rinką, todėl jiems reikia specifinio konsultavimo metodo (Rudžinskienė, 2013, 2014).

Mokslinis iširtumas. Ilgalaikis nedarbas – viena iš svarbiausių socialinių-ekonominių problemų ne tik Lietuvoje, bet ir kitose šalyse.

Todėl ilgalaikis nedarbas ir su juo susijusios problemos yra tiriamos daugelio šalių mokslininkų ir tyrėjų. Tarp užsienio šalių tyrėjų paminėtini: S. Heinemann, H. Gartner, E. Jozwiak (2006), tyrę *ilgalaikių bedarbių užimtumo skatinimo galimybes*, V. Botric (2009), *tarpusavyje lyginęs nedarbą ir ilgalaikį nedarbą Kroatijos darbo rinkoje*, U. Marksoo, T. Tammaru (2011), tyrę *ilgalaikio nedarbo problemą ekonomikos nuosmukio ir pakilimo metu*, L. Griņeviča ir B. Rivža (2014), tyrusios *ilgalaikio nedarbo poveikį jauno žmogaus asmenybei*, I. Liwowsky ir kt. (2009), analizavę *vyresnio amžiaus ilgalaikių bedarbių problemas*, bei kiti mokslininkai (I. N. Tartakovskaja (2000), B. Schünemann, M. Lechner, C. Wunsch (2015), Krueger A. B., Cramer J., Cho D. (2014)), tyrę *ilgalaikio nedarbo procesus, pasekmes ir kitus ypatumus, susijusius su ilgalaikio nedarbo problema*.

Lietuvoje ilgalaikį nedarbą ir ilgalaikio nedarbo problemos našta visuomenei tyrė L. Okunevičiūtė-Neveauskienė, A. Pocius (2008), A. G. Raišienė, J. Bagdonienė, Y. Bilan (2014), A. Laužadytė (2014) ir kt. R. Rudžinskienė, D. Augienė (2009), R. Rudžinskienė (2008) įvertino *darbo rinkos užimtumo tendencijas Šiauliuose ir Šiaulių darbo biržoje registruotų bedarbių įsidarbinimo kompetencijas*. D. Beržinskienė (2005) įrodė, kad *ilgėjanti darbo trukmė sąlygoja asmenų pasyvumą, darbinės motyvacijos mažėjimą*, M. Stankūnas ir kt. (2006) *nustatė ryšio tarp ilgalaikio nedarbo ir depresijos egzistavimą*.

Profesinio konsultavimo ypatumus įvairiais aspektais analizavo ir užsienio, ir Lietuvos mokslininkai. Iš mokslininkų, analizavusių profesinį konsultavimą, paminėtini L. Šapailienė ir R. Greblikienė (2007), M. Jigau ir kt. (2008), tyrę *inovatyvius profesinio konsultavimo metodus, technikas ir jų pritaikymo galimybes*, M. Barkauskaitė (2007), *identifikavusi profesinio konsultavimo problemas*, ir kiti tyrėjai (L. Žadeikaitė ir A. Railienė (2009), R. Athanasou, R. V. Esbroeck (2008), D. C. Locke, J. Myers, E. L. Herr (2001)), *savo tyrimų objektu pasirinkę profesinį konsultavimą*.

Karjeros projektavimo fenomeno ir profesinės karjeros projektavimo paradigmos tyrimai apima *neįgaliųjų profesinės karjeros projektavimo ypatumus* (J. Ruškus, 2008), *profesinio orientavimo sistemas* (A. Sokolova, V. Stanišauskienė, 2007), *karjeros konsultantų rengimą* (K. Pukelis, L. Navickienė, 2010), *karjeros projektavimo poveikį socialinės atskirties prevencijai* (R. Orenienė, 2006), *neįgalaus jaunimo*

karjeros projektavimą (R. Rudžinskienė, J. Rudokaitė, 2014), kitas *karjeros projektavimo problemas ir galimybes* (K. Pukelis, L. Navickienė (2006, 2008), D. Tureikytė (2005), P. Čepas (2007)). Verta pažymėti, kad H. Zelloth, D. Grigorojevic, R. D. Sultana (2003), M. L. Savickas (2003) savo tyrimuose *karjeros projektavimą įvardijo kaip svarbią socialinę ir profesinę priemonę*.

Nors mokslinėje literatūroje yra nemažai tyrimų, susijusių su koučingu, tačiau pastebima, kad užsienio šalių mokslininkų ir tyrėjų darbuose (H. Gormley, Ch. Van Nieuwerburgh (2014), F. Besser (2013), R. A. Turner, J. Goodrich (2010), G. Lapid-Bogda (2010), J. Gilkes (2010), S. Yedreshteyn (2009), R. G. Hamlin, A. D. Ellinger, R. S. Beattie (2009), R. D. Perkins (2009)) ***koučingo veiksmingumas dažniausiai tiriamas verslo ir įvairių organizacijų (švietimo, medicinos ir pan.) kontekste***. Pažymėtina, kad organizacijose taikomas ne tik individualus, bet ir komandinis koučingas, kurio metu kiekvienas komandos narys tarpusavyje gali dalytis savo patirtimi (D. J. Mitsch (2010), O. Kietavičienė (2011)). Kiti koučingo tematikos empiriniai tyrimai apima ***koučingo poveikį verslo srities magistrantų kritinio mąstymo keitimuisi ir asmeninio gyvenimo tobulinimui*** (R. K. Ladyshevsky, 2006), ***lyderių ir kitų asmenų ugdymą(si) taikant koučingą mokyklose*** (R. Anderson, S. Feldman, J. Minstrell (2014), Y. M. Contreras (2009), C. L. Ringwald ir kt. (2009)), ***asmeninio ir profesinio tobulėjimo (naudojant koučingą) ypatumus*** (G. Licette, R. Janet, G. Louise (2015), K. Naficy, L. Isabella (2008), R. L. Orenstein (2006)), ***asmeninio koučingo poveikį ir veiksmingumą siekiant padėti gydytojams išvengti profesinio streso*** (R. Biswas-Diener, 2009), ***koučingo praktikos taikymą ir jo veiksmingumą medicinos darbuotojų ugdymo(si) procese*** (E. Hayes, K. A. Kalmakis, 2007), ***virtualaus koučingo ypatumus ir šio koučingo tipo naudą ugdytiniam*** (H. Geissler, M. Hasenbein, S. Kanatouri, R. Wegener, 2014).

Pažymėtina, kad koučingas, kaip veiksminga ugdymo(si) ir tobulėjimo priemonė, gali būti taikomas asmenims, turintiems ne tik emocinių, savęs nepasitikėjimo, bet ir kitokių problemų, pavyzdžiui, M. V. Zandvoort, J. D. Irwin ir D. Morrow (2009) atliktame tyrime ***individualios koučingo konsultacijos buvo taikytos universitete studijuojančioms merginoms, turinčioms viršsvorio problemų***. Šio tyrimo rezultatai atskleidė, jog po koučingo konsultacijų merginos labiau pasitikėjo savimi, pasirinko

sveikesnį gyvenimo būdą. Jungtinėse Amerikos Valstijose koučingas taikytas *asmenims, sergantiems cukriniu diabetu*, siekiant juos motyvuoti pakeisti savo požiūrį ir elgesį tam, kad būtų išvengta galimų ligos komplikacijų ir būtų galima gyventi visavertį gyvenimą (E. Hayes, C. McCahon, M. Reeve Panahi, T. Hamre, K. Pohlman, 2008).

Pastaruoju metu koučingas sulaukia vis daugiau ne tik užsienio, bet ir Lietuvos mokslininkų dėmesio. Pasak J. Bueno (2010), koučingas – vienas iš labiausiai pasaulyje populiarėjančių ugdymo(si) būdų. Koučingas tampa vis aktualesne Lietuvos ir kitų šalių mokslinių tyrimų sritimi, nes ryškėja koučingo pritaikymo galimybės ne tik versle, bet ir kitose srityse, pavyzdžiui, moksle, sveikatos, individo asmenybės ugdymo procese.

Nors koučingo populiarumas Lietuvoje didėja, tačiau koučingo taikymo galimybės yra menkai atskleistos ir nagrinėtos tik tam tikrose srityse: *vaikų pagrindinio ugdymo(si)* (O. Kietavičienė, 2011), *suaugusiųjų švietimo* (B. Jatkauskienė, E. Jatkauskas ir A. Jovarauskaitė, 2008), *verslo ir organizacijų tobulinimo* (S. Moliušytė, J. Kvedaravičius, 2013), G. Kliukevičiūtė ir Ž. Malinauskas (2012), Ž. Malinauskas (2012)), *socialinių darbuotojų rengimo* (A. Kolbergytė, V. Indrašienė, 2012), *mokymosi visą gyvenimą* (A. M. Juozaitis, 2012, 2012a). T. Misiukonis (2012, 2013) pirmasis ir kol kas vienintelis Lietuvoje yra išleidęs lietuviškas knygas apie *koučingą, jo koncepciją, sampratą ir tikslus, koučingo metodų rinkinius, koučingo technikas ir t. t.*

Nors koučingas Lietuvoje yra analizuotas keliuose skirtingose srityse, tačiau **koučingas, kaip efektyvus įrankis ilgalaikių bedarbių ugdymui(si), nėra tyrinėtas.** Vokietijos ir Austrijos darbo biržose jau yra taikomas koučingas, siekiant padėti bedarbiams integruotis į darbo rinką. Vokietijoje koučingas naudojamas kaip *efektyvus įrankis ilgalaikių vyresnio amžiaus (t. y. 50 m. ir vyresnių) bedarbių efektyvios integracijos į darbo rinką užtikrinimui* (B. Boockmann, T. Brändle, 2015). Austrijoje *koučingas, priešingai nei Vokietijoje, taikomas jauniems (15–25 m. amžiaus) ilgalaikiams bedarbiams, siekiant padėti susirasti darbą, įgyti išsilavinimą ar persikvalifikuoti* (Youth employment: an electronic tool for employers, 2013). Remiantis veiksminga užsienio šalių praktika teigtina, kad koučingas Lietuvoje taip pat gali būti taikomas kaip veiksminga ir efektyvi priemonė įvairaus amžiaus ilgalaikių bedarbių ugdymo(si) procese.

Nors nemažai dėmesio skiriama ilgalaikio nedarbo problematikai, ilgalaikių bedarbių konsultavimui, jų karjeros projektavimui, ilgalaikių bedarbių turimų įgūdžių ir kompetencijų ugdymui(si), tačiau pasigendama tyrimų, analizuojančių karjeros projektavimo kompetencijų svarbą ilgalaikių bedarbių grupei, bei tyrimų, kurie padėtų atskleisti koučingo taikymo galimybes ir veiksmingumą, siekiant ugdyti ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijas bei padėti jiems sėkmingai integruotis į darbo rinką.

Disertacinio tyrimo ***problema konkretizuojama šiais klausimais:***

Kokias asmenines ilgalaikių bedarbių ir su jais dirbančių konsultantų kompetencijas reikia ugdyti?

Kokias reikia ugdyti ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijas?

Kaip darbo biržos konsultantai ugdo ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijas? Kokius metodus taiko?

Kaip taikyti koučingą ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si) siekiant ne tik aktyvinti jų įsidarbinamumo potencialą, bet ir įtraukti į karjeros projektavimo procesą, kuris įgalintų spręsti įvairias socialines, emocines ir asmenines problemas?

Tyrimo objektas – ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is).

Hipotezė. Tikėtina, kad ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) procese taikant koučingą ilgalaikiai bedarbiai realizuos savo profesinį potencialą, savarankiškai ir atsakingai priims sprendimus ir karjeros projektavimo srityje, ir kitose gyvenimo situacijose, prognozuos priimtų sprendimų padarinius, reflektuos savo sprendimus.

Tyrimo tikslas – ištirti koučingo veiksmingumą ugdant ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijas, prisitaikymą prie darbo rinkos pokyčių, skatinant asmeninių sprendimų priėmimą, pasitikėjimo stiprinimą (atskleidžiant jų vidinį potencialą).

Tyrimo uždaviniai:

1. Teoriškai pagrįsti koučingo tinkamumą karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si), orientuojantis į ilgalaikių bedarbių, kaip socialiai pažeidžiamiausios grupės, charakteristikas.
2. Išanalizuoti darbo biržos konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, profesines ir edukacines kompetencijas, žinias apie koučingą ir jo panaudojimo galimybes įgalinant ilgalaikių bedarbių įsidarbinamumo potencialą.
3. Parengti koučingo taikymo metodiką, orientuojantis į ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą(si).
4. Aprobuoti koučingo metodiką individualiam ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si), orientuojantis į kiekvieną individą.
5. Parengti rekomendacijas Lietuvos darbo biržai ir konsultantams, dirbantiems su ilgalaikiais bedarbiais.

Disertacinio tyrimo teoriniai ir metodologiniai pagrindai

Tyrimas grindžiamas *pragmatizmo ugdymo filosofijos ir konstruktyvizmo teorijos nuostatomis*.

Į ilgalaikį bedarbį orientuoto ugdymo(si) paradigma. Į ilgalaikį bedarbį orientuoto ugdymo(si) tikslas – ugdyti ilgalaikio bedarbio karjeros projektavimo kompetencijas, skatinti motyvaciją, norą dirbti, mokytis, tobulėti, stiprinti pasitikėjimą, stimuliuoti mąstymą, inspiruoti tinkamų sprendimų priėmimą, atskleisti jo vidinį potencialą. Pragmatizmas – tai filosofinė kryptis, kurioje svarbiausi praktiniai mąstymo ir veiklos būdai. Pragmatizmo pradininkas yra Čarlzas Sandersas Pirsas. Pragmatizmo ugdymo filosofija akcentuoja laisvę ir kūrybingumą kaip būtinas sąlygas asmenybės ugdymui ir vystymuisi, gebėjimą mokytis iš patirties ir šio gebėjimo pritaikymo svarbą (Kunzmann, Burkard, Wiedmann, 2000). Mokymo paskirtis – mokyti asmenis (šiuo atveju ilgalaikius bedarbius) spręsti realias gyvenimo problemas, kurios kyla iš sąveikos su išorine aplinka, bei sukaupti realių problemų sprendimo patirtį, siekiant maksimalios asmeninės gerovės ir naudos. Ilgalaikių bedarbių ugdymas(sis) yra grindžiamas pragmatizmo teorijos idėjomis:

- asmenys yra skatinami ne tik ieškoti teisingų atsakymų, bet ir veikti taip, kad būtų įgyvendinti užsibrėžti tikslai;

- mąstymas – tai priemonė, įgalinanti efektyviai ir veiksmingai prisitaikyti prie išorinės aplinkos bei sėkmingai veikti joje (Adamonienė, Daukilas, Krikščiūnas, 2003).

Į ilgalaikį bedarbį orientuota paradigma grindžiama **pragmatizmo, kaip naudos gavimo ir kritinio mąstymo ugdymo, samprata**, kai koučingo klausimais galima atskleisti, kokią naudą ilgalaikis bedarbis gautų įsidarbinęs ar kitaip pakeitęs esamą situaciją. Pragmatizmo filosofijos požiūriu ilgalaikio bedarbio ugdymo paskirtis – išmokyti ilgalaikį bedarbį spręsti realias gyvenimo situacijas, priimant tinkamiausius sprendimus.

Konstruktivizmo, kaip ilgalaikio bedarbio asmeninės patirties ir mokymosi įprasminimo, teorija orientuojasi į realią ilgalaikio bedarbio gyvenimo situaciją. Konstruktivizmo teorijoje mokymas ir mokymasis traktuojamas kaip aktyvus procesas, kai, tirdamas nežinomą informacinę erdvę, besimokantis ilgalaikis bedarbis, formuodamas naujas žinių konstrukcijas, kuria sau priimtina žinių sistemą. Šios teorijos požiūriu ankstesnė patirtis, interakcija, fizinė mokymo ir mokymosi aplinka, dialogas su kitais mokymo procese dalyvaujančiais asmenimis atlieka svarbų vaidmenį. Mokymo ir mokymosi tikslas – padėti ilgalaikiam bedarbiui susivokti aplinkiniame pasaulyje, suprasti įvykių prasmę.

Atliekant ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) tyrimą, taikant koučingą, taikyta **metodų trianguliacijos koncepcija** (Mitchell (1986), Guba, Lincoln (1989), Merkys (1999), Silverman (2000), Patton (2001), Kardelis (2002), Denzin, Lincoln (2005)), tarpusavyje derintos skirtingos kiekybinių ir kokybinių tyrimų strategijos. Kokybinių ir kiekybinių tyrimų derinimo koncepcijos (Bitinas, 2006) pagrindu atskleidžiamas holistinis požiūris į tyrimo objektą siekiant gauti daugiau išsamesnės informacijos apie karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą(si). Kiekybinis disertacijos tyrimo aspektas siejamas su konsultantų gebėjimais, kompetencijomis, žiniomis, priežastiniais ryšiais tarp priklausomų ir nepriklausomų kintamųjų. Tyrimo metu atskleistos kiekybinės ir kokybinės tiriamojo objekto (ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is)) charakteristikos.

Disertacijoje taikomi **tyrimo metodai**:

Teorinės literatūros analizė. Mokslinės literatūros studijavimas, analizavimas, sisteminimas, lyginimas, apibendrinimas, leidęs išanalizuoti koučingo pritaikymo galimybes siekiant ugdyti(is) ilgalaikių bedarbių kompetencijoms, skatinti jų motyvaciją, pasitikėjimą savimi bei sudaryti teorinį modelį, padedantį nustatyti pagrindines ilgalaikių bedarbių sąsajas su karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) galimybėmis, naudojant koučingą.

Struktūruotos anketinės apklausos metodas. Anketos, sudarytos iš uždarų ir atvirų klausimų, siekiant gauti išsamią informaciją apie konsultantų turimas žinias, įgūdžius, gebėjimus, kompetencijas, jų profesinį pasirengimą teikti efektyvias, veiksmingas konsultacijas ilgalaikiams bedarbiams bei identifikuoti pagrindinius konsultavimo trūkumus. *Tyrimo imtis* – visi Lietuvos darbo biržos konsultantai, dirbantys su ilgalaikiais bedarbiais (N=222).

Statistinei kiekybinių duomenų analizei naudotos programos: SPSS Statistics 17 for Windows ir Microsoft Excel. Programos taikytos aprašomosios statistikos analizei, koreliacinei ir faktorinei analizei, gautų rezultatų patikimumo vertinimui.

Veiklos tyrimas (paremtas ilgalaikių bedarbių autobiografiniu ir tyrėjo refleksijos metodais). Veiklos tyrimu analizuojamas koučingo konsultacijų veiksmingumas ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si) ir sėkmingo integracijos į darbo rinką proceso užtikrinimui. Veiklos tyrimas yra orientuotas į individo (šiuo atveju ilgalaikio bedarbio) profesinės, edukacinės ir socialinės veiklos ištyrimą bei tobulinimo(si) galimybes. Autobiografinis ir tyrėjo refleksijų metodas taikytas ilgalaikių bedarbių (pirminės bei antrinės) situacijos aprašymui. Tyrėjo refleksijų metodu įvertinti po koučingo taikymo įvykę pokyčiai. Šio tyrimo metu atskleistas ilgalaikių bedarbių požiūris į karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą(si) taikant koučingą. Veiklos tyrimo metu taikytos konsultacijos, paremtos koučingu. Šios konsultacijos skirtos ugdyti(is) ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijas; padėti išspręsti jiems iškilusias problemas, susijusias su užsitiesusiu nedarbu; padėti tobulėti pasitelkiant naują modernų konsultavimo būdą, paremtą inovatyvia koučingo metodika. Tyrimo metu įvertintas koučingo (t. y. koučingo konsultacijų) taikymo veiksmingumas ilgalaikiams bedarbiams, jų karjeros projektavimo kompetencijų

ugdymui(si) bei sėkmingam integravimuisi į darbo rinką. *Tyrimo imtis:* koučingo konsultacijos ir veiklos tyrimas taikytas septyniems Šiaulių apskrities ilgalaikiams bedarbiams.

Disertacijos ginamieji teiginiai

- Ilgalaikiai bedarbiai – socialiai pažeidžiamiausia visuomenės grupė, stokojanti karjeros projektavimo kompetencijų. Dėl karjeros projektavimo kompetencijų stokos ilgalaikiai bedarbiai nesugeba konkuruoti darbo rinkoje. Jiems trūksta gebėjimų analizuoti, spręsti iškilusias problemas, priimti tinkamus sprendimus.
- Karjeros projektavimas – nuolatinis, visą gyvenimą trunkantis procesas, kuris apima ne tik ugdymą karjerai, profesinius karjeros tyrimus, karjeros planavimą, bet kartu yra neatskiriamas nuo profesinio ir karjeros konsultavimo.
- Karjeros projektavimo kompetencijos – tai daugiafunkcė tarpusavyje susijusių žinių, gebėjimų ir nuostatų visuma, kuri reikalinga kiekvienam ilgalaikiui bedarbiui siekiant užtikrinti jo sėkmingą integraciją į darbo rinką. Ilgalaikis bedarbis turėtų ugdyti šias kompetencijas: asmeninę, karjeros, edukacinę, profesinę, socialinę, vadybinę.
- Darbo biržos konsultantai, konsultuodami ilgalaikius bedarbius, taiko nepakankamai efektyvius metodus. Nepakanka orientavimosi į ilgalaičių bedarbių situaciją, jų įsidarbinamumą. Taikomos informacinio pobūdžio konsultacijos. Ilgalaikiai bedarbiai nėra skatinami siekti karjeros projektavimo kompetencijų.
- Koučingas orientuotas į pasitikėjimo savimi stiprinimą, tinkamų sprendimų priėmimą, todėl koučingą galima adaptuoti ir taikyti konsultantų veikloje, orientuotoje į ilgalaičių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą(si).

Disertacijos rengimo etapai

Teorinio ir empirinių (kiekybinio ir kokybinio) tyrimų proceso logika ir struktūra pateikiama 2.1 pav.

I etapas. Mokslinės literatūros analizė, tyrimo idėjos formulavimas, tyrimo metodologijos pagrindimas (2011–2012 m.). Sukurtas ilgalaičių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) modelis taikant

koučingą. Disertacijos teorinė dalis nuolat pildyta, atsižvelgiant į atliktų empirinių tyrimų duomenų ir rezultatų sąsajas su teorine dalimi bei naujos mokslinės literatūros atsiradimą.

II etapas. Kiekybinis tyrimas (2013 m.).

Žvalgomasis kiekybinis tyrimas – konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, anketinė apklausa, kurios tikslas – išsiaiškinti anketinės apklausos taikymo tinkamumą ir patikrinti, ar egzistuoja analizuojama problema.

Kiekybinis tyrimas – visų Lietuvos darbo biržos konsultantų, kaip karjeros projektavimo paslaugų teikėjų, anketinė apklausa, skirta atskleisti konsultantų turimas kompetencijas, žinias, įgūdžius jų praktinį pasirengimą teikti efektyvias, į karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą(si) orientuotas, edukacines konsultacijas ilgalaikiams bedarbiams.

III etapas. Kokybinis tyrimas (2013–2014 m.).

Žvalgomasis kokybinis tyrimas – ilgalaikių bedarbių pusiau struktūruotas interviu, kurio tikslas – išsiaiškinti galimų klausimų gaires, tinkamo pokalbio struktūrą, taikomo metodo tinkamumą. Šio tyrimo metu nustatyta, kad ilgalaikiai bedarbiai pusiau struktūruoto interviu metu (kai pokalbis yra įrašinėjamas) nėra linkę atsiskleisti, reflektuoti, į pateikiamus klausimus atsako nenoriai, fragmentiškai. Šiuo atveju nėra užtikrinamas savitarpio ryšys ir pasitikėjimas. Atsižvelgiant į rezultatus, pusiau struktūruotas interviu metodas buvo pakeistas veiklos tyrimu, paremtu autobiografijos ir tyrėjo refleksijų metodais.

Veiklos tyrimas, paremtas autobiografiniu ir tyrėjo refleksijų metodais. Šio tyrimo tikslas – įvertinti koučingo konsultacijų veiksmingumą ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si). Veiklos tyrimo metu ilgalaikiams bedarbiams taikyta sukurta koučingo metodika, kuri skirta ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si), įsidarbinamumo ir vidinio asmens potencialo didinimui, pasitikėjimo savimi stiprinimui, mąstymo stimuliavimui, sprendimų priėmimui. Autobiografinis ir tyrėjo refleksijų metodas taikytas ilgalaikių bedarbių pirminės ir antrinės situacijos aprašymui ir vykusio pokyčio fiksavimui.

Šiame etape pritaikyta ir aprobuota ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) metodika taikant koučingą,

nustatytas jos veiksmingumas ilgalaikių bedarbių įsidarbinamumo ir savirealizacijos potencialo įgalinimui.

IV etapas. Išvadų formulavimas, rekomendacijų rengimas (2014 m.).

Teorinis naujumas ir praktinis reikšmingumas

Disertacijos **teorinį naujumą** atskleidžia gauti teoriniai rezultatai. Moksliškai pagrįstas ilgalaikių bedarbių situacijos, orientuotos į karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) procesą, problemiškas. Atskleistas ilgalaikio bedarbio karjeros projektavimo ugdymo(si) proceso turinys, pagrįsta jo struktūra. Tyrimo metu identifikuoti ilgalaikių bedarbių psichosocialiniai bruožai ir trukdžiai (motyvacijos stoka, pasyvumas, nepasitikėjimas savimi, pesimizmas, nenoras keisti esamos situacijos, sutrikimas, nusivylimas) bei ilgalaikių bedarbių įsidarbinamumą stabdantys veiksniai (t. y. kompetencijų ir gebėjimų prisitaikyti prie pokyčių stoka). Nustatyta, kad vertybinės nuostatos, asmeninės charakteristikos bei įgytos žinios ir išplėta kvalifikacija sudaro didesnes galimybes planuoti savo karjerą. Aprašytas ir moksliškai pagrįstas koučingas, nustatytas jo veiksmingumas ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si) procese, įsidarbinamumo potencialo didinimui, pasitikėjimo stiprinimui, mąstymo stimuliavimui, inspiravimui į sprendimų priėmimą, vidinio potencialo atskleidimui. Parengta koučingo metodika taikant individualius konsultavimo metodus, orientuojantis į ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo ugdymo(si) procesą. Aprašyta ir moksliškai pagrįsta koučingo taikymo metodika ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si). Nustatytos koučingo taikymo praktinės galimybės ir ribotumai. Koučingas – efektyvi priemonė siekiant ugdyti(is) ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijas, didinti jų įsidarbinamumo potencialą. Tačiau koučingas gali būti taikomas tik tuo atveju, jeigu ilgalaikis bedarbis yra motyvuotas keisti esamą situaciją, savanoriškai sutinka dalyvauti koučingo konsultacijose. Koučingas gali būti taikomas tik neformalioje, neįpareigojančioje aplinkoje. Ilgalaikiams bedarbiams turi būti sudarytos ypatingos konsultavimo sąlygos tam, kad būtų užtikrintas savitarpio ryšio ir pasitikėjimo kūrimas.

Tyrimo medžiaga gali būti naudojama tobulinant ilgalaikių bedarbių konsultavimo procesą, jų karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą(si). Tyrimo rezultatų sklaida aktuali ne tik mokslininkams, bet ir praktikams, t. y. darbo biržos specialistams. Gauti rezultatai naudingi siekiant tikslinti ir konkretinti profesinės karjeros tyrimų, profesinio ir karjeros konsultavimo veiklos funkcijas, stilių, būdus.

Disertacinio tyrimo struktūra ir apimtis. Tyrimo logiką atspindi disertacijos struktūra, susidedanti iš įvado, vartojamų sąvokų sąvado, trijų skyrių, išvadų ir rekomendacijų, literatūros sąrašo, priedų. Disertacijos loginė struktūra pateikiama 1 priede. *Pirmoje dalyje* analizuojamos trys tarpusavyje susijusios teorijos: ilgalaikio nedarbo, karjeros projektavimo, koučingo, kurios sudaro pirmos disertacijos dalies branduolį. *Antroje dalyje* pristatoma ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) taikant koučingą tyrimo metodologija. *Trečioje dalyje* atlikus anketinę apklausą pateikiamas konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, profesinių ir edukacinių kompetencijų, žinių apie karjeros projektavimą ir koučingą, nuomonės apie ilgalaikius bedarbius vertinimas. Atlikus veiklos tyrimą, analizuojamos koučingo taikymo galimybės ir veiksmingumas ilgalaikių bedarbių problemoms spręsti, karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si) ir sėkmingai jų integracijai į darbo rinką.

Darbo apimtis. Disertaciją sudaro įvadas, darbe vartojamų sąvokų sąvadas, trys dalys, kurias sudaro 10 skyrių, 17 poskyrių, išvados ir rekomendacijos, naudotų literatūros šaltinių sąrašas, santrauka anglų kalba, priedai. Disertacijoje pateikiama 19 paveikslėlių (iš jų 7 disertacijoje, 12 prieduose), 59 lentelės (iš jų 17 disertacijoje, 42 prieduose), 24 priedai. Bendra disertacijos apimtis – 203 puslapiai (be priedų). Literatūros šaltinių sąrašė yra 242 šaltiniai lietuvių, rusų, anglų kalbomis.

IŠVADOS

Atliktas teorinis ir empirinis tyrimas patvirtino iškeltą hipotezę, kad ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si) taikant inovatyvų metodą, vadinamą koučingu (angl. coaching), ilgalaikiai bedarbiai realizuoja savo potencialą, savarankiškai ir atsakingai priima sprendimus ne tik karjeros projektavimo srityje, bet ir įvairiose gyvenimo situacijose, prognozuoja jų padarinius, reflektuoja.

1. Ilgalaikis nedarbas ir jo pasekmės veikia ne tik ilgalaikio bedarbio asmeninį gyvenimą, bet ir šalies ekonominę ir socialinę padėtį. Ilgalaikio nedarbo laikotarpiu asmuo praranda pasitikėjimą savimi, mažėja jo motyvacija ir noras tobulėti, didėja ne tik psichologinė įtampa, bet ir socialinės izoliacijos rizika. Vienas iš galimų ilgalaikio nedarbo problemos sprendimo būdų – ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is) taikant koučingo konsultacijas. Karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is) padeda ilgalaikiams bedarbiams atrasti galimus mokymosi ir darbo paieškos koncepcijų sprendimus. Karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is) turėtų būti nuolatinis procesas, trunkantis visą gyvenimą. Karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si) gali būti taikomi įvairūs metodai, tačiau įprasti metodai ne visada efektyvūs. Inovatyvių metodų, tokių kaip koučingas, taikymas gali padėti ugdyti šią kompetenciją, nes koučingas asmeniui padeda įgyvendinti savo tikslus, spręsti problemas, didinti įsidarbinamumo potencialą ir pasitikėjimą savimi, rasti tinkamus sprendimus, siekiant pakeisti savo asmeninį ir profesinį gyvenimą. Taikant koučingą yra didinamas asmenis vidinis potencialas. Dėl minėtų koučingo savybių didėja tikimybė įsidarbinti, keisti savo gyvenimą.
2. Atlikus kiekybinį tyrimą teigtina, kad darbo biržų konsultantams trūksta žinių apie koučingą ir jo panaudojimo galimybes. Dėl žinių, įgūdžių, kompetencijų ir praktinės patirties stokos darbo biržų konsultantai ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese nėra linkę taikyti inovatyvių būdų, pavyzdžiui, supervizijos, koučingo, kūno terapijos ir pan. Net 99,5 proc. konsultantų pirmenybę teikia įprastiems pokalbiams su ilgalaikiais bedarbiais. Siekiant sudaryti

sąlygas koučingo taikymui ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijos ugdymui(si), būtina užtikrinti konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, mokymą ir kvalifikacijos tobulinimą. Būtina iš esmės keisti konsultavimo stilių ir politiką, mažinti vienam konsultantui tenkančių ilgalaikių bedarbių skaičių tam, kad būtų užtikrinamas teikiamų konsultacijų efektyvumas.

3. Išanalizavus ilgalaikio nedarbo, ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo ir koučingo taikymo ypatumus, parengta koučingo metodika darbo biržų konsultantų veiklai tobulinti. Ši metodika įrodo, kad karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(sis) yra nuolatinis procesas, prasidedantis ankstyvoje vaikystėje. Ilgalaikio nedarbo problemos šaknys slypi šeimoje. Šeimoje formuojasi vaiko asmenybė, jo požiūris į gyvenimą, vertybės, lūkesčiai, tikslai, noras tobulėti ir mokytis. Jau šeimoje yra kuriamas pagrindas karjeros projektavimo kompetencijų atsiradimui ir ugdymui(si). Pirminiai karjeros projektavimo įgūdžiai yra formuojami bendrojo lavinimo mokyklose ir profesinio mokymo(si) įstaigose. Karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is) gali būti paremtas nauju ir moderniu įrankiu – koučingu. Koučingas – tai priemonė, įgalinanti didinti ilgalaikio bedarbio motyvaciją, skatinti jo skirtingų suvokimų tyrinėjimus, tobulinti vidinio ir išorinio pasaulio suvokimą. Būtent taikant koučingą skatinamas noras tobulėti. Tik tuo atveju, kai pats asmuo nori tobulėti, gali būti užtikrinamas sėkmingas karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is). Koučingas gali būti įvardijamas kaip tinkamas įrankis siekiant ugdyti(is) ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetenciją. Koučingo konsultacijų metu siekiama, kad pats ilgalaikis bedarbis suvoktų savo problemas, norus ir siekius, numatytų tikslus ir uždavinius, įvardytų galimus problemų sprendimo būdus. Kai ilgalaikis bedarbis pats atranda problemas, išmoka jas analizuoti ir vertinti bei spręsti, yra užtikrinamas sėkmingas tolesnis jo asmeninis ir profesinis gyvenimas. Teigtina, kad koučingo taikymas ilgalaikiams bedarbiams daro teigiamą poveikį: išmoko sėkmingai planuoti ir projektuoti savo asmeninę karjerą, padeda sėkmingai integruotis į darbo rinką.

4. Sukurta ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) metodika buvo pritaikyta septyniems ilgalaikiams bedarbiams, kurie savanoriškai sutiko dalyvauti tyrime. Teigtina, kad ši metodika yra efektyvi ir veiksminga priemonė ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijos ugdymui(si), nes taikant koučingą yra skatinamas ilgalaikių bedarbių mąstymas ir suvokimas, gebėjimas spręsti savo problemas. Koučingas motyvuoja ilgalaikį bedarbį keisti esamą situaciją, didina jo motyvaciją ir norą tobulėti. Pažymėtina, kad koučingo konsultacijų metu ilgalaikis bedarbis pats randa sprendimą ir prisiima atsakomybę už jo įgyvendinimą. Po koučingo konsultacijų visi ilgalaikiai bedarbiai sėkmingai integrovosi į darbo rinką, jie nebeprisiklauso ilgalaikių bedarbių grupei, nebėra tokie socialiai pažeidžiami, kokie buvo prieš koučingo konsultacijas. Po konsultacijų ilgalaikiai bedarbiai suprato, kad jų sėkmingas gyvenimas ir jo kokybė priklauso ne nuo išorinio pasaulio, o nuo jų pačių vidinio potencialo. Visų septynių tyrime dalyvavusių ilgalaikių bedarbių atveju koučingas padėjo pakreipti jų gyvenimą teigiama linkme. Visi tyrimo dalyviai sėkmingai integrovosi į darbo rinką: rado patinkantį darbą arba užsiėmė savarankiška veikla (pavyzdžiui, pradėjo ūkininkauti, įkūrė mažąją bendriją, pradėjo dirbti išsigiję verslo liudijimą). Teigtina, kad koučingas gali būti laikomas veiksminga ir efektyvia priemone siekiant ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) ir sėkmingo integracijos į darbo rinką proceso užtikrinimo. Būtent tai, kad visi ilgalaikiai bedarbiai, dalyvavę veiklos tyrime, sėkmingai integrovosi į darbo rinką, įrodo koučingo metodikos veiksmingumą siekiant padėti ilgalaikiams bedarbiams didinti savo įsidarbinamumo potencialą.

Disertacinio tyrimo rezultatų aprobavimas (Approbation of research results)

Straipsniai recenzuojamuose mokslo leidiniuose:

1. Rasa Rudžinskienė, „Model Of Lithuanian Labour Exchange Specialist' Competencies“. Современные тенденции в дополнительном образовании взрослых : материалы II Междунар. науч.-метод. конф. Минск : РИВШ. (2014). 135–139. ISBN 978-985-500-807-2.
2. Rasa Rudžinskienė, „Darbo biržos specialistų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, teikiamų paslaugų vertinimas“. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. VDU leidykla. Nr.25. (2014). 44–54. ISSN 1392-6241.
3. Rasa Rudžinskienė, „Суть феномена коучинга в контексте знаний общества“. IVth International Scientific Conference „The current issues in theoretical and applied psychology“. Yerevan State University. (2013). 352-355. ISBN 978-9939-52-747-5.
4. Rasa Rudžinskienė, „Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai“. Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika. Vilniaus universiteto leidykla. Nr.7. (2013). 24-37. ISSN 1648-2425.
5. Rasa Rudžinskienė, „Коучинго metodo taikymo galimybės mokytojų profesinėje veikloje“. Acta Paedagogica Vilnensia. Vilniaus universiteto leidykla. Nr. 31. (2013). 126 -140. ISSN 1392-5016.
6. Rasa Rudžinskienė, „Ilgalaikių bedarbių profesinio konsultavimo metodai ir technikos“. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. VDU leidykla. Nr.24. (2013). 100-112. ISSN 1392-6241.
7. Rasa Rudžinskienė, „Государственная политика в области сокращения длительной безработицы в контексте демографических изменений“. Демографическое развитие: вызовы глобализации. МГУ имени М.В.Ломоносова. (2012). 633-645. ISBN 978-5-317-04256.
8. Rasa Rudžinskienė, „Kaimo jaunimo, kaip socialinės grupės karjeros projektavimo galimybės ir perspektyvos“. SOCIALINIS UGDYMAS VI: Socialinės ir švietimo politikos dermės nepakankamumo veiksmų įtaka kaimo vaikų socialiniam mobilumui. Šiaulių universiteto leidykla. (2011). 158-168. ISBN 978-609-430-105-6.

Disertacijos tema skaityti pranešimai tarptautiniuose mokslų renginiuose:

1. 2014-11-27 dalyvauta tarptautinėje mokslinėje konferencijoje Baltarusijoje Minske "Šiuolaikinės tendencijos papildomam suaugusiųjų ugdymui". **Skaitytas pranešimas:** „Model Of Lithuanian Labour Exchange Specialist' Competencies“. Organizatorius: Baltarusijos respublikos švietimo ministerija ir Baltarusijos valstybinis universitetas.
2. 2014-11-26 dalyvauta tarptautinėje mokslinėje praktinėje konferencijoje „Jaunimas globalioje visuomenėje: pokyčiai ir iššūkiai“. **Skaitytas pranešimas:** „Karjeros koučingo principai ir taikymo galimybės mokymosi visą gyvenimą kontekste“. Organizatorius: Jaunimo reikalų departamentas, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Vytauto Didžiojo universitetas.
3. 2014-04-24 dalyvauta tarptautinėje mokslinėje konferencijoje „Ekonomikos ir vadybos aktualijos“. **Skaitytas pranešimas:** „Koučingo metodo taikymo galimybės karjeros konsultantų profesinėje veikloje“. Organizatorius: Šiaulių universitetas.
4. 2014-03-27 dalyvauta tarptautinėje mokslinėje konferencijoje „Aukštojo mokslo erdvės: iššūkiai ir galimybės“. **Skaitytas pranešimas:** „Koučingo fenomeno esmė karjeros projektavimo kontekste“. Organizatorius: Šiaulių valstybinė kolegija.
5. 2013-10-26 dalyvauta tarptautinėje mokslinėje konferencijoje Armėnijoje IVth International Scientific Conference the current issues in theoretical and applied psychology. **Skaitytas pranešimas:** „Суть феномена коучинга в контексте знаний общества“. Organizatorius: Valstybinis Armėnijos universitetas.
6. 2013-02-21 dalyvauta respublikinėje mokslinėje konferencijoje „Studijos šiuolaikinėje visuomenėje“. **Skaitytas pranešimas:** „Koučingo metodo taikymas ilgalaikių bedarbių ugdymui-keblumai ir iššūkiai“. Organizatorius: Šiaurės Lietuvos kolegija.
7. 2012-11-15 dalyvauta tarptautinėje mokslinėje konferencijoje Rusijoje (Maskvoje) „Демографическое развитие: вызовы глобализации“. **Skaitytas pranešimas:** „Государственная политика в области сокращения длительной безработицы в контексте демографических изменений“. Organizatorius: Valstybinis Maskvos Lomonosovo universitetas.

8. 2012-03-02 dalyvauta mokslinėje-praktinėje konferencijoje „Studijų kokybės tobulinimas aukštajame moksle“. **Skaitytas pranešimas:** „Koučingas – asmeninės saviraiškos ir asmenybės galimybių ugdymo metodas. Organizatorius: Šiaulių universitetas.
9. 2012-02-23 dalyvauta mokslinėje-praktinėje konferencijoje „Studijos šiuolaikinėje visuomenėje“. **Skaitytas pranešimas:** „Karjeros projektavimo sampratos išskleidimas“. Organizatorius: Šiaurės Lietuvos kolegija.
10. 2011-09-23 dalyvauta 4-ojoje Jono Prano Aleksos tarptautinėje mokslinėje konferencijoje „Šiuolaikinio kaimo vizija“. **Skaitytas pranešimas:** „Bedarbių karjeros projektavimo veiksniai Lietuvos kaime“. Organizatorius: Šiaulių universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Kaimo plėtros tyrimų centras.
11. 2011-05-06 dalyvauta tarptautinėje mokslinėje konferencijoje SALUS. SOCIETAS. SCIENTA (SVEIKATA. VISUOMENĖ. MOKSLAS.). **Skaitytas pranešimas:** „Ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo problemos ir galimi sprendimai“. Organizatorius: Šiaulių valstybinė kolegija.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Rasa Rudžinskiė

Education:

2011–2014 year Siauliai University Faculty of Education – doctoral studies.

In 2009 received Master’s degree in Career Education in Siauliai University, the Faculty of Education.

Master thesis: EMPLOYMENT COMPETENCE EXPRESSION OF UNEMPLOYED AND HAVING REGISTERED IN SIAULIAI EXCHANGE LABOUR.

In 2007 received Bachelor’s degree in Public Administration at Siauliai University, the Faculty of Social Sciences.

Bachelor thesis: POLITICS OF THE INTEGRATION TO THE LABOUR MARKET IN

2002-2006: THE CASE OF SIAULIAI EXCHANGE LABOUR.

The field of scientific interests– career designing, the development of planning professional career abilities, labour market researches, control of public institution human resources.

Working experience:

From 2004 years till now is the Head of the agency “Jurgvita”.

Running an office, consulting on issues of employment, being busy, active labour market political questions, selection of specialists. Collaborations with employers, Siauliai territorial labour exchange, quest of new working places, researches of labour market, the analysis and competency evaluation of workers. Collaboration with consultants, visa formalising to CIS countries.

APIE AUTORE

Rasa Rudžinskienė

Išsilavinimas:

2011–2014 m. ŠU Edukologijos mokslų fakultetas - doktorantūros studijos.

2009 m. ŠU Edukologijos mokslų fakultete įgijo karjeros edukologijos magistro laipsnį.

Magistro darbas: Bedarbių, užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška.

2007 m. ŠU Socialinių mokslų fakultete įgijo viešojo administravimo bakalauro laipsnį.

Bakalauro darbas: Integracijos į darbo rinką 2002–2006 m. politika: Šiaulių darbo biržos pavyzdžiu.

Mokslinių interesų sritis – karjeros projektavimas, profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymas, darbo rinkos tyrimai, viešųjų institucijų žmogiškųjų išteklių valdymas.

Darbo patirtis:

Nuo 2004 m. iki dabar įdarbinimo agentūros “Jurgvita” - vadovė.

Vadovavimas agentūrai, konsultacijos įsidarbinimo, užimtumo, aktyvios darbo rinkos politikos klausimais, specialistų atrankos. Bendradarbiavimas su darbdaviais, Šiaulių teritorine darbo birža, naujų darbo vietų paieška, darbo rinkos tyrimai, darbuotojų kompetencijų vertinimas ir analizė. Bendradarbiavimas su konsulatais, vizų forminimas į NVS šalis.

Rasa Rudžinskienė

**ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO
KOMPETENCIJŲ UGDYMAS(IS) TAIKANT KOUČINGĄ**

Daktaro disertacija santrauka

Socialiniai mokslai, edukologija (07S)

**COMPETENCE TRAINING OF CAREER PROJECTION OF
LONG-RANGE UNEMPLOYED APPLYING COACHING**

Summary of Doctoral Dissertation

Social Sciences, Education (07S)

2015-07-21 Tiražas 50 vnt. 2,21 leidyb. apsk. l. Užsakymo Nr. 4071
Išleido ir spausdino UAB „BMK Leidykla“, J. Jasinskio g. 16, LT-03163 Vilnius
Tel. +370 5 254 6961, faks. + 370 5 254 6962