

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS

Rasa Rudžinskienė

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

Daktaro disertacija

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 –76285, Šiauliai, Lietuva

Disertaciją galima peržiūrėti Šiaulių universiteto bibliotekoje.

Atsiliepimus siųsti adresu:

Mokslo ir meno tarnybai, Šiaulių universitetas

Vilniaus g. 88, LT-76285, Šiauliai, Lietuva

Tel (8~41) 595 821, faks. (8~41) 595 809, el. paštas: doktorantura@cr.su.lt

© Rasa Rudžinskienė, 2015

© Šiaulių universitetas, 2015

© UAB „BMK Leidykla“, 2015

TURINYS

| | |
|---|----|
| PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS | 5 |
| LENTELIŲ SĄRAŠAS | 6 |
| DISERTACIJOJE VARTOJAMOS SĄVOKOS | 7 |
| IVADAS | 9 |
| 1. ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJŲ UGDYMAS(IS) TAIKANT KOUČINGĄ: TEORINIS PAGRINDIMAS | 21 |
| 1.1. Ilgalaikio nedarbo priežastys ir socialinės-ekonominės pasekmės | 21 |
| 1.1.1. Nedarbo ir ilgalaikių bedarbių apibūdinimas | 21 |
| 1.1.2. Ilgalaikio nedarbo priežasčių teorinis pagrindimas | 23 |
| 1.1.3. Ilgalaikių bedarbių charakteristikų identifikavimas socialinių-ekonominių pasekmių kontekste | 26 |
| 1.2. Ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo procesas ir kompetencijos | 28 |
| 1.2.1. Karjeros projektavimo tikslai ir struktūra | 28 |
| 1.2.2. Karjeros projektavimo turinys ir raiška | 31 |
| 1.2.3. Karjeros projektavimo kompetencijų (metakompetencijų) analizė | 37 |
| 1.3. Koučingo taikymo galimybės ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo ugdymui(si) | 44 |
| 1.3.1. Koučingo samprata, jo išskirtinumas | 44 |
| 1.3.2. Koučingo tikslas, principai, etapai ir veiksmingumo nustatymas | 47 |
| 1.3.3. Koučingo specialisto funkcijos, vaidmenys ir kompetencijos | 57 |
| 1.3.4. Koučingo technikos, metodikos ir metodai | 60 |
| 1.4. Koučingo modelio taikymas ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si) | 67 |
| 2. ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJŲ UGDYMO(SI) TAIKANT KOUČINGĄ TYRIMO METODOLOGIJA | 72 |
| 2.1. Teorinės konceptualios tyrimo nuostatos | 72 |
| 2.2. Kiekybinio ir kokybinio tyrimo derinimo logika, struktūra | 73 |
| 2.3. Konsultantų nuomonės apie ilgalaikius bedarbius, karjeros projektavimą ir koučingą tyrimo metodika | 82 |
| 2.4. Koučingo konsultacijų edukacinio veiksmingumo ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo procese tyrimo metodika | 84 |

| | |
|---|-----|
| 3. ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJŲ UGDYMO(SI) EMPIRINIS TYRIMAS | 90 |
| 3.1. Lietuvos darbo biržos konsultantų nuomonė apie ilgalaikius bedarbius, karjeros projektavimą ir koučingą | 90 |
| 3.1.1. Konsultantų demografinės ir profesinės charakteristikos | 91 |
| 3.1.2. Konsultantų nuomonė apie ilgalaikių bedarbių bruožus, įsidarbinimo galimybes, profesinio konsultavimo ypatumus | 101 |
| 3.1.3. Konsultantų žinios apie karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą(si) | 111 |
| 3.1.4. Koučingo taikymo galimybės ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese | 117 |
| 3.2. Koučingo konsultacijų edukacinis veiksmingumas ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo procese | 122 |
| 3.2.1. Koučingo edukacinis veiksmingumas ilgalaikių bedarbių situacijos suvokimui: atvejo analizė | 122 |
| 3.2.2. Pokyčiai ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo procese | 136 |
| 3.2.3. Ilgalaikių bedarbių situacija darbo rinkoje, karjeros projektavimo trukdžiai ir jų įveikimas taikant koučingą | 141 |
| IŠVADOS | 150 |
| REKOMENDACIJOS LIETUVOS DARBO BIRŽAI IR KONSULTANTAMS | 152 |
| LITERATŪROS SĄRAŠAS | 155 |
| SUMMARY | 167 |
| PRIEDAI (kompaktinėje plokštelėje: 1-23 priedas – disertacijos tema; 24 priedas – autoriaus mokslinių publikacijų disertacijos tema kopijos) | 179 |

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

| | |
|--|-----|
| 1.1 pav. Ilgalaikio nedarbo priežastys | 24 |
| 1.2 pav. Hipotetinis karjeros projektavimo kompetencijų (metakompetencijų) ugdymo modelis | 38 |
| 1.3 pav. Kompleksinis koučingo veiksmingumo modelis, pritaikytas ilgalaikių bedarbių ugdymui(si) | 68 |
| 2.1 pav. Teorinio ir empirinių tyrimų proceso logika ir struktūra | 76 |
| 3.1 pav. Konsultantų pageidaujamos tematikos kvalifikacijos tobulinimo kursuose | 99 |
| 3.2 pav. Konsultuojamiems ilgalaikiams bedarbiams būdingi bruožai | 103 |
| 3.3 pav. Ilgalaikį nedarbą lemiantys išoriniai ir vidiniai veiksniai | 148 |

LENTELIŲ SĄRAŠAS

| | |
|---|-----|
| 1.1 lentelė Karjeros projektavimo apibrėžtys | 29 |
| 1.2 lentelė Konsultacijų tipai | 34 |
| 1.3 lentelė Koučingo apibrėžtys | 45 |
| 1.4 lentelė Koučingo metodikų visuma | 60 |
| 1.5 lentelė Koučingo specialistų naudojami modeliai | 65 |
| 2.1 lentelė Kiekybinio ir kokybinio tyrimo savybės..... | 74 |
| 2.2 lentelė Tyrimo metodų ir klausimų matrica..... | 77 |
| 2.3 lentelė Kiekybinio ir kokybinio tyrimo taikymo etapai..... | 79 |
| 2.4 lentelė Anketinės apklausos konstruktai..... | 82 |
| 2.5 lentelė Koreliacijos koeficientų empiriniai vertinimai | 83 |
| 3.1 lentelė Konsultantų demografinės charakteristikos | 91 |
| 3.2 lentelė Ilgalaikių bedarbių bruožai, įsidarbinimo galimybės, profesinio konsultavimo ypatumai | 101 |
| 3.3 lentelė Konsultantų žinios apie karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą(si)..... | 112 |
| 3.4 lentelė Koučingo taikymo galimybės ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese | 117 |
| 3.5 lentelė Koučingo pokalbių metu ilgalaikiams bedarbiams pateikiami klausimai | 124 |
| 3.6 lentelė Tyrimo dalyvių pirminės situacijos (t. y. situacijos prieš konsultacijas), antrinės situacijos (t. y. situacijos po konsultacijų) ir pokyčio apibūdinimas | 137 |
| 3.7 lentelė Veiklos tyrime dalyvavusių ilgalaikių bedarbių apibūdinimas | 142 |

DISERTACIJOJE VARTOJAMOS SĄVOKOS

Asmens karjera – tai asmeniui socialiai reikšmingų ir prasmingų profesinių, darbinių vaidmenų ar savanoriškų veiklų seka visame asmens gyvenimo kontekste (Orenienė, 2006).

Bedarbis – tai nedirbantis darbingo amžiaus asmuo, kuris nesimoko dieninėse mokymo įstaigose ir neturi pakankamai pragyvenimo lėšų bei yra išregistravęs gyvenamosios vietos teritorinėje darbo biržoje kaip asmuo, kuris ieškosi darbo ir yra pasirengęs priimti pasiūlymą įsidarbinti arba mokytis profesijos (Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, 2011).

Darbo birža – dažniausiai valstybinė įstaiga, kuri padeda įsidarbinti asmenims, neturintiems darbo, bei tarpininkauja tarp darbdavių ir ieškančių darbo asmenų (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1998).

Histerezės efektas (nedarbo kontekste) – tai tokia situacija, kai natūralus nedarbo lygis keičiasi reaguodamas į faktinį (esamą) nedarbo lygį, t. y. natūralus nedarbo lygis didėja, kai faktinis nedarbo lygis yra didesnis nei natūralus nedarbo lygis. Natūralus nedarbo lygis mažėja, kai faktinis nedarbo lygis yra mažesnis už natūralųjį nedarbo lygį (Furuoka, 2014).

Ilgalaikiai bedarbiai – asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių, skaičiuojant nuo išregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos (Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, 2011).

Integravimasis į darbo rinką siaurąja prasme – tai nedirbančių asmenų įdarbinimas. Plačiąja prasme – tai procesas, susijęs su nedirbančių asmenų prisitaikymu prie besikeičiančių darbo rinkos sąlygų (pavyzdžiui: nedirbančių asmenų profesinis mokymas, perkvalifikavimas ir t. t.) (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1998).

Karjeros projektavimas – tai sisteminis procesas, suteikiantis asmenims galimybę realizuoti jų mokymosi, įdarbinimo ir laisvalaikio potencialą, plėtojant savimonę ir gebėjimą priimti sprendimus (Karjeros projektavimo ir konsultavimo terminų žodynas, 2005).

Kompetencijos – tai žinių ir įgūdžių derinys bei sugebėjimai pritaikyti juos konkrečiomis aplinkybėmis, tai įvairių funkcijų atlikimas, atsižvelgiant į aplinkos bei situacijos apribojimus (Stankevičienė, Lobanova, 2006).

Konsultacija – tai tam tikra, speciali veikla, kuri skirta padėti asmeniui rasti atsakymus į jam kylančius klausimus, spręsti esamas problemas (Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, 2013).

Koučingas – tai pagalba kuriant tvirtesnį ryšį tarp vidinės valdžios, galinčios vadovauti vizijai ir reikalauti tobulumo, kritiškai vertinti išmintį ir beatodairiškai nepaklusti „vidiniam pagyrūnui“, kuris sugalvojo taisykles pagal išorės įsakymus ir primeta jas kitiems, neturėdamas teisės to daryti (Galwey, 1974).

Koučingo specialistas – tam tikros metodikos mokytojas, klausymosi meistras, nukreipiantis ugdytinio mąstymą reikiama linkme.

Kvalifikacija – tai tam tikrų žinių, mokėjimų, sugebėjimų, įgūdžių, kompetencijų, praktinio patyrimo visuma, kurią įgijęs žmogus gali kompetentingai dirbti atitinkamos rūšies ir sudėtingumo darbą (Laužackas, 1996a).

Metakompetencijos – tai gebėjimai įvertinti turimas galimybes pasinaudoti ir / arba įgyti asmeninių kompetencijų (Weinert, 2001).

Nedarbas – situacija, kai darbingo amžiaus asmenys, galintys bei norintys dirbti, neturi darbo (International Labour Organisation, 1980).

Profesinis informavimas – tai supažindinimas su profesijomis, joms keliamais reikalavimais, tam tikroms profesijoms reikalingais gebėjimais, žiniomis, kompetencijomis (Laužackas, 2005).

Profesinis konsultavimas – tai specialiai organizuota veikla, skirta padėti išsirinkti tinkamą profesiją, analizuojant individų asmenines savybes, žinias, gebėjimus, galimybes, norus, tikslus ir siekius (Laužackas, 1996a).

Socialinė atskirtis – nesavanoriškas nutolimas nuo ekonominių ir visuomeninių vertybių (Zaleskienė, 1998).

Ugdymas karjerai – tai sistema, kurioje bendromis tėvų, mokymo įstaigų, valstybės, bendruomenės jėgomis ir pastangomis siekiama susieti asmens ugdymą ir darbą (Kučinskienė, 2003).

Ugdytinis – tai visų amžiaus tarpsnių ir visų socialinių padėčių žmogus (Jovaiša, 2001).

ĮVADAS

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 linę 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, 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-Neverauskienė, 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. Greblikenė (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 karjero 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 ugdytiniams* (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 metodu rinkinius, koučingo technikas ir t. t.*

Nors koučingas Lietuvoje yra analizuotas keliose 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, inspiuoti 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. Konstruktyvizmo 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 užsitęsusiu 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 daugiavfunkcė tarpusavyje susijusių žinių, gebėjimų ir nuostatų visuma, kuri reikalinga kiekvienam ilgalaikiam 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 ilgalaikių 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 ilgalaikių 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 ilgalaikių 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 apčiuota 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. Moksliskai 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 moksliskai 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 moksliskai 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 rezultatų aprobavimas

Straipsniai recenzuojamuose tarptautiniuose 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. „Koučingo 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 veiksnių įtaka kaimo vaikų socialiniam mobilumui. Šiaulių universiteto leidykla. (2011). 158–168. ISBN 978-609-430-105-6.

Disertacijos tema skaityti pranešimai:

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.

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.

1. ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJŲ UGDYMAS(IS) TAIKANT KOUČINGĄ: TEORINIS PAGRINDIMAS

1.1. Ilgalaikio nedarbo priežastys ir socialinės-ekonominės pasekmės

1.1.1. Nedarbo ir ilgalaikių bedarbių apibūdinimas

Nedarbas gali būti įvardijamas kaip viena iš pagrindinių darbo rinkos problemų. Nedarbas dažniausiai apibūdinamas kaip situacija, kai darbingo amžiaus žmonės, kurie gali ir nori dirbti, neranda darbo. Ch. Pass, B. Lowes, L. Davies (1997) pateikė platesnę nedarbo sąvoką teigdami, kad nedarbas – tai nepakankamas darbo išteklių panaudojimas. Dėl nepakankamo žmoniškųjų išteklių naudojimo atsiranda disbalansas tarp tikrosios ūkio produkcijos ir galimo bendrojo nacionalinio produkto. M. Damidavičius ir A. Pocius (1998) teigė, kad nedarbas – tai nepakankamas darbo jėgos užimtumas. Nedarbas taip pat gali būti apibūdinamas kaip padėtis, kai darbingo amžiaus asmenys, galintys bei norintys dirbti, neturi darbo (International Labour Organisation, 1982).

J. Hughes ir R. Perlman (1984) teigė, kad yra du pagrindiniai požiūriai į nedarbą. Pirmasis požiūris remiasi ekonomisto John'o Maynard'o Keynes'o idėjomis. Šio požiūrio atstovai nedarbą apibūdina kaip per didelę darbo jėgos pasiūlą, kuri atsiranda dėl neefektyviai kontroliuojamos darbo rinkos. Antrasis požiūris remiasi klasikinėmis doktrinomis. Šiuo atveju nedarbas apibūdinamas kaip reiškinys, kai asmenys ieško geresnių santykių tarp darbuotojo ir darbdavio.

Nors įvairiuose žodynuose bei mokslininkų ir tyrėjų darbuose pateikiamos skirtingos nedarbo sąvokos, tačiau apibendrinant galima teigti, kad nedarbas – tai socialinis-ekonominis reiškinys, kuris būdingas rinkos ekonomikos šalims. Nedarbo esmė ta, kad dalis šalies gyventojų, kurie nori ir gali dirbti, nedirba. Gyventojai, neturintys darbo, tačiau galintys ir norintys dirbti, laikomi bedarbiais. Lietuvos darbo birža (2014) nurodo, kad bedarbis – tai nedirbantis darbingo amžiaus, nesimokantis žmogus, kuris yra įregistruotas darbo biržoje kaip darbo ieškantis asmuo ir yra pasirengęs dalyvauti aktyvios darbo rinkos politiko priemonėse. Lietuvos Respublikos darbo kodekse (2013) pateikiamas išsamesnis bedarbio apibrėžimas: bedarbis – tai nedirbantis darbingo amžiaus asmuo, kuris nesimoko dieninėse mokymo įstaigose ir neturi pakankamai pragyvenimo lėšų bei yra įsiregistravęs gyvenamosios vietos teritorinėje darbo biržoje kaip asmuo, kuris ieškosi darbo ir yra pasirengęs priimti pasiūlymą įsidarbinti arba mokytis profesijos. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (2013) pateikia tokį apibrėžimą: „bedarbiai – nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dieniinę ar nuolatinę mokymo formą, taip pat Juridinių asmenų registre suteiktą likviduojamos individualios įmonės,

mažosios bendrijos, tikrosios ūkinės bendrijos ar komanditinės ūkinės bendrijos statusą turinčių individualių įmonių savininkai, mažųjų bendrijų nariai, tikrųjų ūkinių bendrijų ar komanditinių ūkinių bendrijų tikrieji nariai, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.“ Siekiant apibendrinti mokslinėje literatūroje ir Lietuvos teisės aktuose egzistuojančius bedarbių apibūdinimus bei pateikti apibendrintą tikrojo bedarbio sąvoką (žr. 5 priedą) remiamasi bedarbio sąvokos apibrėžtimi, kurią pateikia P. Sinclair (1987) modelis. Remiantis Sinclair (1987) modeliu teigtina, kad tikrasis bedarbis yra asmuo, kuris šiuo metu neturi darbo, bet nori dirbti ir jo ieškosi įvairiais būdais (kreipiasi į darbo biržą, savarankiškai dalyvauja darbo pokalbiuose ir pan.), o susiradęs darbą yra pasirengęs pradėti dirbti iš karto. Toks asmuo yra priskiriamas ekonomiškai aktyviems šalies gyventojams. Ekonomiškai aktyviems gyventojams priskiriami ir tie asmenys, kurie šiuo metu dirba visą arba pusę darbo dienos. Asmuo, kuris neturi darbo, tačiau nori dirbti, bet šiuo metu nieško darbo, laikomas pusiau bedarbiu. Pusiau bedarbiu laikomas ir tas asmuo, kuris neturi darbo, tačiau nori dirbti, bet dar nėra pasirengęs pradėti dirbti. Asmuo, kuris nenori dirbti arba nori dirbti, bet nieško darbo, nelaikomas bedarbiu.

Priklausomai nuo požiūrio į darbą ir nedarbo problemą bedarbius galima suskirstyti į tris pagrindines grupes. Pirmoji grupė – *prisitaikėliai*. Šiai grupei priskiriami tie asmenys, kurie tiki tuo, kad darbas – tai socialinė norma. Nedarbas, šiai grupei priklausančių asmenų nuomone, yra nepageidaujamas, negatyvus reiškinys. Bedarbiai, kurie laikomi prisitaikėliais, mano, kad darbas yra būtinas socialiniam identitetui. Antroji grupė – *atsitraukėliai*. Bedarbiai, kurie priskiriami šiai grupei, mano, kad darbas nėra socialinio identiteto dalis, todėl nedarbas laikomas normalia situacija. Trečioji grupė – *nukrypėliai*. Bedarbiams, kurie priskiriami nukrypėlių grupei, darbas yra netinkama saviraiškos forma. Nedarbo šie asmenys nelaiko trūkumu ar negatyviu dalyku. Verta pažymėti, kad šiai grupei priskiriami ir tie asmenys, kurių tikslas – socialinės pašalpos gavimas (Therborn, 1995).

A. Petrauskas (2005) išskiria keturis pagrindinius nedarbo laikotarpius. Pirmuoju laikotarpiu vyrauja ekonominis nuosmukis: sumažėja pajamos, smunka pragyvenimo lygis, apribojamas bendravimas. Antruoju nedarbo laikotarpiu vyksta dequalifikavimas: mažėja kvalifikaciniai sugebėjimai, įgūdžiai, profesinės žinios. Trečiuoju laikotarpiu pastebima mažėjanti darbo paieškos motyvacija, atsiranda fizinės sveikatos sutrikimų. Vėliau atsiranda ir ketvirtoji nedarbo sukelta pasekmė – žmogus netenka įprastų bendravimo galimybių, jaučia stiprius emocinius išgyvenimus, sumažėja gebėjimas prisitaikyti, depresija veikia fizinę ir psichinę savijautą (Petrauskas, 2005).

D. Beržinskienė (2005) pažymi, kad ilgėjanti nedarbo trukmė nulemia asmenų pasyvumą karjeros projektavimo požiūriu. Autorė pabrėžia, jog ilgalaikiai bedarbiai teikia prioritetą ne profesiniam tobulėjimui, bet viešiesiems ir laikiniems darbams, nesusiėjusiems su kvalifikacijos tobulinimu.

Visame pasaulyje, taip pat ir Lietuvoje, egzistuoja įvairios nedarbo rūšys, tačiau pastaruoju metu ilgalaikis nedarbas vis dažniau įvardijamas kaip viena iš pagrindinių ir aktualiausių darbo rinkos problemų. A. Laužadytė (2013) teigia, kad bedarbystės trukmei jautrus nedarbo lygis yra ženkliai aukštesnis už tradiciniu būdu skaičiuojamą nedarbo lygį, t. y. Lietuvos visuomenė patiria didelę ilgalaikės bedarbystės naštą.

Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme (2011) pateikiamas tikslesnis ilgalaikio bedarbio apibrėžimas: „ilgalaikiai bedarbiai – asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos.“ Šis apibrėžimas patikslina ilgalaikio bedarbio sąvoką: visi asmenys, jaunesni nei 25 metų amžiaus ir nedirbantys ilgiau nei 6 mėnesius, taip pat yra priskiriami ilgalaikių bedarbių grupei.

A. Pocius ir L. Okunevičiūtė-Neveauskienė (2003) ilgalaikius bedarbius skirsto į keturias pagrindines grupes:

- pasyvūs ilgalaikiai bedarbiai;
- aktyvūs ilgalaikiai bedarbiai;
- ilgalaikiai bedarbiai, kurie yra pasirengę dirbti laikinus darbus, bet nepasiruošę tobulinti ar keisti turimos kvalifikacijos;
- ilgalaikiai bedarbiai, kurie yra pasiruošę tobulinti ar keisti turimą kvalifikaciją, profesiją, tačiau nėra pasirengę dirbti laikinų darbų.

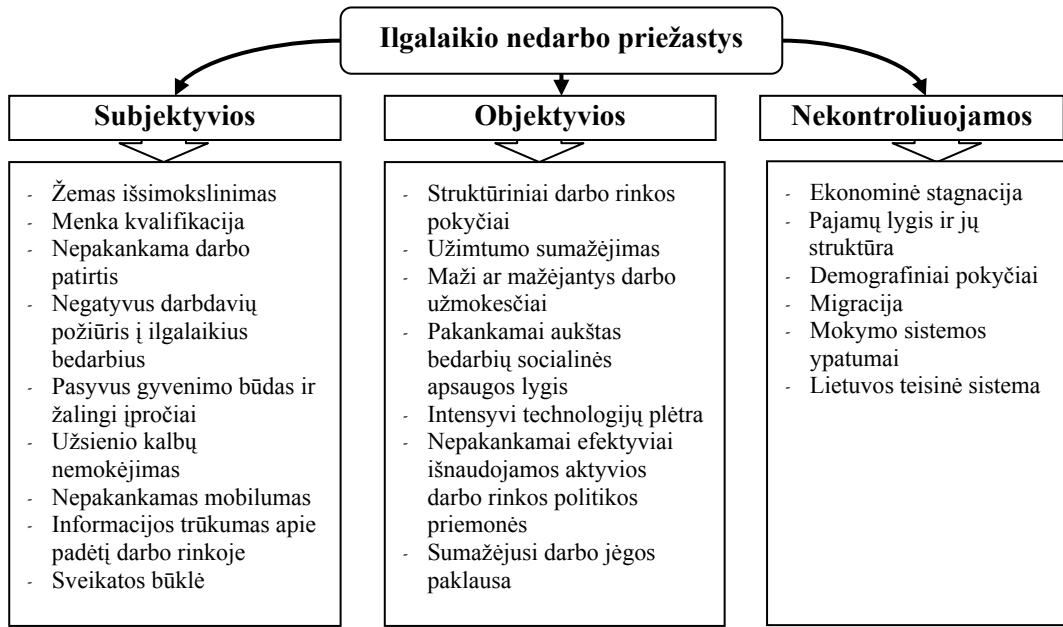
Pasak A. Pocius ir L. Okunevičiūtės-Neveauskienės (2003), didžiąsą dalį ilgalaikių bedarbių galima priskirti prie asmenų, kurie yra pasirengę dirbti laikinus darbus, bet nenori tobulėti profesinėje srityje. Tokie ilgalaikiai bedarbiai neturi karjeros projektavimo kompetencijų ir nėra linkę šių kompetencijų ugdyti.

Apibendrinant teigtina, kad nedarbas – viena iš pagrindinių šalies problemų, ilgalaikius bedarbius galima įvardyti kaip labiausiai socialiai pažeidžiamą visuomenės sluoksnį. Asmenys, nedirbantys ilgiau nei metus, praranda turimą kvalifikaciją, ryšį su darbo rinka, mažėja jų motyvacija. Todėl, siekiant padėti ilgalaikiams bedarbiams integruotis į darbo rinką, pirmiausia reikėtų jiems padėti susiorientuoti esamoje situacijoje.

1.1.2. Ilgalaikio nedarbo priežasčių teorinis pagrindimas

Struktūriniai pokyčiai gali būti įvardijami kaip pagrindiniai veiksniai, lemiantys nedarbą. Struktūriniai pokyčiai siejami ne tik su darbo vietų stygiumi, žema žmonių kvalifikacija, bet ir su šalies regioniniais skirtumais bei švietimo sistemos tikslų ir pramonės poreikių neatitikimu (Pocius ir Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003). Asmeninės individo savybės, asmens motyvacija (asmeninė ir darbinė), E. Randy (1994) nuomone, neturėtų būti priskiriami prie pagrindinių nedarbą lemiančių priežasčių. Tačiau A. Petrauskas (2001) nesutinka su E. Randy nuomone. Pasak A. Petrausko (2001), būtent asmeninės žmogaus savybės gali lemti psichologinių veiksnių (pavyzdžiui, darbinės motyvacijos, noro mokytis ir tobulėti) poveikio ilgalaikiam nedarbui stiprumą.

D. Beržinskienė ir A. Būdvytytė-Gudienė (2010) išskiria subjektyvias ir objektyvias ilgalaikio nedarbo priežastis. Be subjektyvių ir objektyvių ilgalaikio nedarbo priežasčių, A. Valackienė (2005) išskiria ir nekontroliuojamas ilgalaikio nedarbo priežastis (žr. 1.1 pav.).



1.1 pav. Ilgalaikio nedarbo priežastys

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis D. Beržinskiene ir A. Būdvytyte-Gudiene (2010), A. Valackiene (2005)

Tarp nekontroliuojamų ir subjektyvių bei objektyvių ilgalaikį nedarbą lemiančių priežasčių nėra aiškių ribų dėl to, kad sudėtinga įvertinti tai, koku mastu valstybinės institucijos gali kontroliuoti susidariusią situaciją šalies darbo rinkoje. Apibendrinant galima teigti, kad ilgalaikį nedarbą nulemia tarpusavyje susijusių veiksnių kompleksas, kurį sudaro trijų rūšių (subjektyvios, objektyvios, nekontroliuojamos) nedarbo priežastys. Kurios rūšies priežastis turi stipriausią poveikį nedarbui, sunku nustatyti. Kiekvieno asmens atveju skirtingų priežasčių derinys nulemia jo neįsidarbinimą ir nedarbo laikotarpį.

R. Orenienės (2006) nuomone, prie svarbiausių ilgalaikio nedarbo priežasčių priskirtina bendra šalies ekonominė situacija, menkas bedarbių išsilavinimas ir kvalifikacija, ilgesnė oficiali asmens nedarbo trukmė, neigiamas darbdavių požiūris į ilgalaikius bedarbius, pasyvus gyvenimo būdas, darbinės motyvacijos stoka. Remiantis R. Orenienės (2006) požiūriu teigtina, kad svarbiausios ilgalaikio nedarbo priežastys yra šalies ir regiono ekonominė situacija, ilgalaikių bedarbių motyvacija ir asmeninės savybės bei darbdavių neigiamas požiūris į ilgalaikius bedarbius kaip į potencialius darbuotojus. Tačiau ne tik šios įvardytos priežastys lemia ilgalaikio

nedarbo lygį. Prie pagrindinių priežasčių galima priskirti ir darbo rinkos bei šalies politinę situaciją, ilgalaikių bedarbių sveikatos būklę, dideles socialines pašalpas ir pan. A. Laužadytė, G. Samoškaitė (2013) pažymi, kad formuojant racionalią užimtumo politikos koncepciją būtina atsižvelgti į pasyviosios darbo rinkos politikos ribotumus, nustatyti optimalų bedarbio pašalpų dydį, mokėjimo trukmę ir reikalavimus, keliamus išmokų gavėjams, bei vykdyti nuolatinę stebėseną tam, kad būtų mažinamos darbo neturinčių asmenų paskatos likti bedarbiais ir didinama jų motyvacija sugrįžti į darbo rinką. Mokslininkės teigia, kad pasyvus bedarbių rėmimas turi būti tik priemonė užtikrinti laikiną pajamų pakeitimą bedarbystės laikotarpiu, o ne priežastis nedirbti.

Teigtina, kad ne pavienės priežastys, o įvairių priežasčių derinys lemia ilgalaikio nedarbo lygį šalyje.

Ilgalaikis nedarbas ir jo atsiradimas gali būti aiškinamas remiantis histerezės efektu. Nors mokslinėje literatūroje abejojama histerezės efekto tinkamumu ilgalaikio nedarbo lygio kitimo aiškinimui, tačiau F. Furuoka (2014) įrodė, kad remiantis histerezės efektu gali būti aiškinamas ir analizuojamas ilgalaikis nedarbas, jo lygis, kitimas. Histerezės efektu paaiškinamas poveikis nedarbo kitimui iki tol, kol pasiekiamas nedarbo lygis. Nedarbo ir ilgalaikio nedarbo kontekste *histerezė* reiškia tokią situaciją, kai natūralus nedarbo lygis keičiasi reaguodamas į faktinį (esamą) nedarbo lygį. Natūralus nedarbo lygis didėja tuo atveju, kai faktinis nedarbo lygis yra didesnis nei natūralus nedarbo lygis. Natūralus nedarbo lygis mažėja, kai faktinis nedarbo lygis yra mažesnis už natūralųjį nedarbo lygį. Histerezės efekto ir nedarbo lygio sąsajas analizavo D. Lee, H. Schmit (1996). Praeities liekamasis efektas dabarčiai gali būti įvardijamas kaip histerezės efektas. Histerezės efektas išryškėja didėjant trumpalaikiam nedarbui, jam besitęsiant ir virstant ilgalaikiu nedarbu. Anot H. Schmit (1996), nedarbo lygis priklauso ne tik nuo trumpalaikių, t. y. frikinių pokyčių ir / ar ilgalaikių, t. y. struktūrinių pokyčių, bet ir nuo buvusio nedarbo lygio dydžio. Nors dažniausiai histerezės efektas taikomas nedarbo lygio aiškinimui, šis efektas gali būti pritaikytas ir ilgalaikio nedarbo atsiradimo analizavimui. Atsižvelgiant į tai, kad didelė dalis ilgalaikių bedarbių pakartotinai (t. y. buvęs ilgalaikis bedarbis neteko darbo, todėl vėl tampa bedarbiu) registruojasi teritorinėse darbo biržose, galima teigti, kad tokie asmenys turėjo ankstesnių nedarbo periodų. Nedarbo lygis dėl jų lemiančių ekonominių, socialinių ir kitokio pobūdžio veiksnių padidėja. Kai nedarbo lygį veikiančių veiksnių įtaka sumažėja, nedarbo lygis pradeda mažėti. Tačiau pažymėtina, kad nedarbo lygis negrįžta į pradinį lygį, jis lieka aukštesnis. Todėl galima teigti, kad padidėjęs nedarbo lygis nebegrįžta į pradinį lygį. Pasikartojantys to paties asmens nedarbo periodai didina ir bendrą nedarbo, ir ilgalaikio nedarbo lygį.

Histerezės efektas aiškinamas remiantis nedarbo histerezės teorija. Anot O. J. Blanchard ir L. H. Summers (1987), natūralus nedarbas neturėtų priklausyti nuo trumpalaikių šalies ar regiono ekonominių svyravimų, nes natūralusis nedarbas yra susijęs su tam tikromis darbo rinkos struktūros ypatybėmis. Šios ypatybės yra įstatymai, reguliuojantys darbo santykius; darbo rinkos poreikiai; rinkos koncentracija

ir pan. Tačiau verta pažymėti, kad kartais trumpalaikiai ir stiprūs ekonomikos „šokai“, t. y. neigiami svyravimai, gali ilgam paveikti nedarbo lygį. Šalies nedarbo lygis gali išlikti aukštas nepaisant to, kad šalies ekonomika pradeda atsigauti. Pagrindinė to priežastis – bedarbiai praranda kvalifikaciją, netenka darbo įgūdžių, todėl jiems sunku vėl įsidarbinti. I. Vetlov (2003) teigimu, ilgėjant nedarbo trukmei bei keičiantis darbo rinkos poreikiams (t. y. darbo paklausai) bedarbiai praranda visas galimybes įsidarbinti.

Apibendrinant galima išskirti pagrindines ilgalaikio nedarbo priežastis: blogėjanti pasaulio, šalies ar regiono ekonominė būklė, mažėjanti ir kvalifikuotos, ir nekvalifikuotos darbo jėgos paklausa, menka kvalifikacija ir su tuo susijęs neigiamas darbdavių požiūris į asmenis su menka kvalifikacija bei patirtimi, pasyvus gyvenimo būdas, darbinės motyvacijos trūkumas bei trumpalaikio ir ilgalaikio nedarbo histerezė. Kiekviena išvardyta priežastis turi neigiamą poveikį ilgalaikiam nedarbui. Kiekvieno individo atveju skirtingos priežastys lemia nesėkmingą integracijos į darbo rinką procesą. Teigtina, kad ne pavienės priežastys, o įvairių priežasčių derinys (kuris kiekvieno individo atveju yra skirtingas) nulemia nesėkmingą integracijos į darbo rinką procesą.

1.1.3. Ilgalaikių bedarbių charakteristikų identifikavimas socialinių-ekonominių pasekmių kontekste

Bedarbiai – našta šalies ekonomikai (Andriušaitienė, 2004). Anot I. Belevos (1997), nedarbas sukelia itin daug neigiamų ekonominių-socialinių pasekmių, kurios labiausiai išryškėja besivystančiuose arba neefektyviai veikiančiuose darbo rinkose. J. Brockner (1988) nuomone, ilgėjanti nedarbo trukmė neigiamai veikia bedarbio emocinę būklę ir savęs vertinimą. Ilgėjant nedarbo trukmei, didėja ilgalaikio bedarbio nepasitenkinimas gyvenimu, aplinkiniais žmonėmis, ryškėja depresijos požymiai. Verta pažymėti, kad ilgalaikis nedarbas mažina bedarbio galimybes įsidarbinti, formuojasi neigiamas darbdavių požiūris į ilgalaikius bedarbius, sudėtingėja integracijos į darbo rinką procesas (Brockner, 1988). R. Orenienė (1998) papildo J. Brockner (1988) nuomonę teigdama, kad tie asmenys, kurie patenka į ilgalaikio nedarbo spąstus, praranda sugebėjimą apsispręsti, tampa abejingi dėl savo padėties visuomenėje, mažėja jų motyvacija. O visa tai apsunkina darbo paieškos procesą. Autorės nuomone, motyvacija ir ilgalaikių bedarbių noras dirbti suteiktų daugiau galimybių užtikrinti sėkmingą įsidarbinimą. Šiai nuomonei pritaria ir A. Petrauskas (2001). Ilgėjant nedarbo trukmei, blogėjant materialinei šeimos padėčiai, deformuojasi socialinė šeimos funkcija. Viena iš daugelio nedarbo pasekmių – šeimos uždarumas. Dėl ilgėjančios nedarbo trukmės šeimos gyvenimas vis labiau telkiasi aplink savo šeimos problemas, todėl didėja visuomeninė šeimos izoliacija. Tokia besiformuojanti aplinka šeimoje neigiamai veikia šeimos tarpusavio santykius ir vaikų pasaulėžiūros formavimąsi. Visuomeninė šeimos izoliacija neskatina

visokeriopos vaikų raidos, neplėtoja jų aktyvios socialinės pozicijos ir tobulėjimo poreikių. Formuojasi nuolatinio skurdo situacija, t. y. ilgalaikis bedarbis ir jo šeima pripranta gyventi iš socialinių pašalpų, esama materialinė padėtis juos tenkina (Petrauskas, 2001). A. Dobravolsko (2001) atliktas tyrimas įrodė, kad apie 40 proc. šeimų, gaunančių socialines pašalpas, jas nepertraukiamai gauna nuo 25 iki 36 mėn. Tokiu atveju formuojasi ir pradeda reikštis stigmatizacijos efektas. Stigmatizacijos efektas – tai tokia situacija, kai asmenims, patiriantiems socialinę atskirtį, iš anksto priskiriami bruožai, būdingi kitiems asmenims, esantiems toje pačioje situacijoje (Orenienė, 2006).

Ilgalaikiai bedarbiai – labiausiai pažeidžiamas gyventojų sluoksnis. Būtent ilgalaikiai bedarbiai dažniausiai patiria socialinę atskirtį. Šiai nuomonei pritaria ir B. Whelan, C. T. Whelan (1995). Autoriai teigia, kad ilgalaikiai bedarbiai yra socialiai pažeidžiamiausia visuomenės grupė, kuriai gresia skurdas. Būtent šios grupės asmenims ypač sustiprėja rizika tapti socialiai atskirtaisiais. Socialinė atskirtis – nesavanoriškas nutolimas nuo ekonominių ir visuomeninių vertybių (Zaleskienė, 1998). Socialinė atskirtis apima prastas materialines gyvenimo sąlygas, nesugebėjimą produktyviai dalyvauti socialiniame, ekonominiame, politiniame, kultūriniame gyvenime. Pabrėžtina, kad socialinė atskirtis gali reikšti ir nutolimą nuo visos bendruomenės ir aktyvaus gyvenimo (Duffy, 1995).

Į šią grupę pirmiausia patenka bedarbiai, turintys menką išsilavinimą, neturintys profesinio pasirengimo. Ilgalaikio nedarbo priežastims priskirtinas nepakankamas bendrasis ir profesinis išsilavinimas; nepakankamas profesinis pasirengimas; nežinojimas, kur ir ko mokytis; negalėjimas įsidarbinti; bloga materialinė šeimos padėtis; dažni konfliktai šeimoje ir kitos psichologinės priežastys. Išvardytos ilgalaikio nedarbo priežastys – ne vienintelės. Įvairių priežasčių derinys ir bendras jų rezultatas – asmuo tampa ilgalaikiu bedarbiu, kuriam būdingos šios rizikos: nusikalstamos veiklos, skurdas, socialinė atskirtis.

Ilgalaikio nedarbo problemas galima išskirti į dvi pagrindines grupes, t. y. ekonominės problemos ir socialinės problemos. Verta pažymėti, kad ilgalaikis nedarbas sukelia ir psichologinį diskomfortą, mažina asmens motyvaciją, pasitikėjimą savimi. Ilgainiui individas praranda turėtą kvalifikaciją. Kvalifikacijos praradimas neigiamai veikia darbinę motyvaciją ir profesinę karjerą. Kvalifikacijos praradimas lemia papildomų išlaidų didėjimą (pavyzdžiui, esamos kvalifikacijos atkūrimui ar naujos įgijimui) bei mažina asmens iniciatyvumą ir darbo produktyvumą (Gruževskis ir kt., 2009). Ilgėjant nedarbo trukmei ir blogėjant materialiai šeimos padėčiai deformuojasi ir šeimos socialinė funkcija.

Anot C. M. Brodsky (1997), užsitęsęs nedarbui bedarbiai į tokią situaciją reaguoja įvairiai, tačiau visuomet pasireiškia nuoskauda, įniršis, nepasitikėjimas savimi ir kitais asmenimis. Didžioji dalis bedarbių ilgalaikio nedarbo situaciją įvardija kaip nekontroliuojamą, kuri sukelia beviltiškumo jausmą ir žemina jų orumą. Analizuojant nedarbo (ir ilgalaikio nedarbo) pasekmes galima teigti, kad yra trys pagrindinės nedarbo pasekmės, arba nedarbo nuostoliai: ekonominiai, fiskaliniai, visuomeniniai. *Ekonominiai nedarbo nuostoliai* susiję su neefektyviu darbo jėgos naudojimu. Dėl

įvairių rūšių nedarbo mažėja sukuriamas bendrasis vidaus produktas. Prie ekonominių nedarbo pasekmių ir problemų galima priskirti darbo įgūdžių, kvalifikacijos praradimą, potencialaus bendrojo vidaus produkto praradimą, didėjančias valstybės išlaidas, mažėjantį mokesčių mokėtojų skaičių, dėl kurio nacionalinis šalies biudžetas netenka dalies pajamų (Lukoševičius, Stankevičius, 1998). *Fiskaliniai nedarbo nuostoliai* susiję su išmokomis, skirtomis bedarbiams, ir mokesčių surinkimu. Didėjant bedarbių skaičiui, jų nedarbo trukmei, didėja suma, skirta bedarbio pašalpų išmokėjimui, bei mažėja valstybės gaunamos pajamos dėl nesurenkamų mokesčių. *Visuomeninės nedarbo pasekmės* susijusios su socialinėmis ir psichologinėmis ilgalaikio nedarbo problemomis (Schmid, 2000).

Apibendrinant galima teigti, kad ilgalaikio nedarbo pasekmės – įvairios, jos gali būti ir socialines, ir psichologines, ir ekonominės, ir kultūrinės. Ilgalaikiai bedarbiai praranda pasitikėjimą savimi, mažėja jų darbo motyvacija, auga psichologinė įtampa, didėja socialinė izoliacija. Be to, žemas bedarbių išsilavinimo lygis, kvalifikacijos stoka, pasyvumas ir daugelis kitų veiksnių lemia ilgalaikio nedarbo problemos sprendimo sudėtingumą.

1.2. Ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo procesas ir kompetencijos

1.2.1. Karjeros projektavimo tikslai ir struktūra

Pasak K. Pukelio (2003), karjeros projektavimas yra „nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasminti savo gyvenimą“. Šiuolaikiniame, globaliame pasaulyje karjeros projektavimo kaip visą gyvenimą trunkančio proceso aktualumą lemia daugelis priežasčių. Viena iš svarbiausių – darbo rinkos kaita ir jos spartėjimas. Vis dažniau individui tenka keisti savo darbo pobūdį, todėl svarbu išlikti ir būti konkurencingam darbo rinkoje.

Pažymėtina, kad sąvoka *karjeros projektavimas* į anglų kalba verčiama dvejopai: *career designing* ir *career guidance*. Pažodinis šių anglų kalbos žodžių vertimas yra *karjeros konstravimas, projektavimas, konsultavimas, valdymas, orientavimas ir patarimai karjeros klausimais*. Mokslinėje literatūroje vyrauja įvairios karjeros projektavimo apibrėžtys (žr. 1.1 lentelę).

1.1 lentelė Karjeros projektavimo apibrėžtys

| | Karjeros projektavimo apibrėžimas |
|--|--|
| Pukelis (2003) | Tai yra strateginis žmogiškųjų išteklių valdymo būdas ir priemonė. |
| Orenienė (2006) | Tai nuolatinis procesas, vykstantis šiuolaikiniame darbo pasaulyje ir reikalaujantis pačio žmogaus aktyvumo. |
| S. L. Turner ir R. T. Lapan (2005) | Nuoseklus procesas, kuris trunka visą gyvenimą. |
| Karjeros projektavimo ir konsultavimo terminų žodynas (2005) | Nuolatinis paramos teikimas asmeniui, ketinančiam racionaliai pasirinkti profesiją, o vėliau apsispręsti dėl optimalaus karjeros plėtojimo kelio pasirinktoje veikloje / profesijoje. Karjeros projektavimas yra grindžiamas objektyvia informacija apie asmens gabumus, gebėjimus, aspiracijas, taip pat nuolat kintančių darbo rinkos poreikių įvertinimu. |
| Karjeros projektavimo ir konsultavimo terminų žodynas (2005) | Sisteminis procesas, suteikiantis asmenims galimybę realizuoti jų mokymosi, įdarbinimo ir laisvalaikio potencialą, plėtojant savimonę ir gebėjimą priimti sprendimus. |
| A. G. Watts ir R. G. Sultana (2002) | Autoriai teigė, kad karjeros projektavimas yra paslaugos, skirtos pagelbėti žmonėms priimti tinkamus sprendimus, susijusius su mokymusi, karjera, profesija bet kuriuo jų gyvenimo tarpsniu. |
| Guichard (2001) | Asmens įgalinimas suformuoti tinkamą pagrindą, kuris padėtų įveikti įvairius perėjimo momentus gyvenime: perėjimus iš vieno mokymosi lygmens į kitą, iš mokymosi institucijų į darbo aplinką, taip pat ir valdyti pokyčius asmeniniame gyvenime. |
| Mokymosi visą gyvenimą memorandumas (2001) | Tai sisteminis procesas, suteikiantis asmenims galimybę įgyvendinti jų mokymosi, įdarbinimo ir laisvalaikio potencialą, plėtojant savimonę ir gebėjimą priimti sprendimus. |

Apibendrinant pateiktas karjeros projektavimo sąvokas galima teigti, kad karjeros projektavimas apima ne tik tinkamos darbo vietos pasirinkimą, bet ir gebėjimą nuolatos analizuoti darbo rinkoje vykstančius pokyčius bei atsižvelgiant į šiuos pokyčius koreguoti numatytus karjeros projektavimo tikslus ir jų siekimo būdus. Karjeros projektavimo procese daug dėmesio skiriama gebėjimui nuolatos mokytis ir tobulėti. Per karjeros projektavimą planuojama ir valdoma asmens karjera. Karjeros projektavimas asmeniui padeda rasti visus galimus sprendimus mokymosi ir darbo koncepcijose bei pasirinkti tinkamiausius iš jų, kurie padės pasiekti norimų rezultatų mokymosi ir / arba darbo srityje. Be to, teigtina, kad karjeros projektavimas – tai visą gyvenimą trunkantis procesas, nes kiekvienas individas nuolatos planuoja, projektuoja savo asmeninę profesinę veiklą.

Pabrėžtina, kad karjeros projektavimas ir jo sudedamosios dalys skirtingų Lietuvos ir užsienio mokslininkų suprantami nevienodai, tačiau karjeros projektavimo tikslas išlieka toks pat. *Pagrindinis karjeros projektavimo tikslas* – padėti individams valdyti savo asmeninę karjerą įvertinant turimus asmeninius gabumus, gebėjimus, interesus,

polinkius. Karjeros projektavimas yra sudėtinis procesas, apimantis karjeros planavimą, ugdymą karjerai, profesinės karjeros tyrimus bei profesinį konsultavimą. K. Pukelis (2003) pateikė karjeros projektavimo, kaip visą gyvenimą trunkančio proceso, struktūrą (žr. 6 priedą). Mokslininko teigimu, karjeros projektavimas susideda iš trijų pagrindinių procesų: ugdymo karjerai, profesinės karjeros tyrimų ir karjeros planavimo. Profesiniai karjeros tyrimai susiję su likusiais dviem karjeros projektavimo procesais: ugdymu karjerai ir karjeros planavimu. Siekiant visapusiškai išanalizuoti karjeros projektavimą, būtina pateikti karjeros projektavimo sudedamųjų dalių apibrėžimus. K. Pukelio (2002) teigimu, *karjeros planavimas* – tai nuolatinis, sąmoningas procesas, padedantis įgyvendinti realius, su karjera ir jos valdymu dabartyje ir ateityje susijusius sprendimus. Karjeros planavimas susideda iš trijų tarpusavyje susijusių komponentų: savęs pažinimo, profesinių tyrimų, karjeros tyrimų. Karjeros tyrimai padeda individui suvokti ekonominių, socialinių, technologinių tendencijų pokyčius ir raidą. Karjeros tyrimai gali būti apibūdinami kaip darbo pasaulio ir darbo rinkos pažinimas, tyrinėjimas, mokymosi galimybių analizė bei informacijos apie sėkmingos karjeros galimybes rinkimas, vertinimas, analizavimas, surinktos informacijos sėkmingas pritaikymas ir naudojimas. R. Laužackas (1996a) pateikė profesinio konsultavimo apibrėžimą: *profesinis konsultavimas* – tai specialiai organizuota veikla, skirta padėti išsirinkti tinkamą profesiją, analizuojant individų asmenines savybes, žinias, gebėjimus, galimybes, norus, tikslus ir siekius. Ugdymas karjerai – tai sistema, kurioje bendromis tėvų, mokymo įstaigų, valstybės, bendruomenės jėgomis ir pastangomis siekiama susieti asmens ugdymą ir darbą (Kučinskienė 2003). Asmens ugdymo ir darbo siejimo tikslas – padėti įgyti ir naudoti gebėjimus, žinias, suvokimą tam, kad tolesnis žmogaus darbas būtų prasmingas, produktyvus, keliantis pasitenkinimą. Anot K. Pukelio (2003), karjeros tyrimai neatsiejami nuo ugdymo karjerai ir karjeros planavimo. Profesiniai karjeros tyrimai susideda iš profesinių karjeros tyrimų, skirtų racionaliam profesiniam sprendimui priimti. Profesiniai karjeros tyrimai, skirti racionaliam profesiniam sprendimui priimti, yra susiję su ugdymu karjerai bei siejami su tyrimais, susijusiais su asmenybės, jos galimybių ir profesijų pažinimu. Profesiniai karjeros tyrimai, skirti racionaliam karjeros sprendimui priimti, siejami su asmens gebėjimų ir karjeros analizavimu bei tyrimu. Asmens gebėjimų ir karjeros tyrimai jungiasi į karjeros konsultavimą. Karjeros tyrimai teikia informaciją apie esamas darbo rinkos tendencijas, turimas individų kompetencijas, žinias, gebėjimus, praktinius įgūdžius.

Minėtasias karjeros tyrimų dalis galima įvardyti kaip *karjeros projektavimą*, nes ugdymas karjerai ir karjeros planavimas yra pagrindinės karjeros projektavimo sudedamosios dalys (Pukelis, 2003). Neatsiejama karjeros projektavimo struktūros dalis – ugdymas karjerai, kuris prasideda nuo asmens ugdymo šeimoje ir darželyje. Ugdymas karjerai gali būti įvardytas kaip pagrindinis ir vienas iš pirmųjų karjeros planavimo etapų. Mokslinėje literatūroje teigiama, kad vaiką būsimai karjerai reikėtų ruošti jau nuo pirmųjų dienų, kai jam kylą klausimas, kuo aš būsiu užaugęs. Verta pažymėti, kad Lietuvoje dar nėra pakankamai išvystytas karjeros ugdymas. Karjeros

ugdymui skiriama per mažai dėmesio ir šeimoje, ir darželyje, ir mokykloje bei tolesnėse ugdymo įstaigose. Skirtingais asmens amžiaus tarpsniais karjeros projektavimas turi skirtingą pobūdį, tikslus. Individo jaunystės tarsniu karjeros projektavimas sutampa su ugdymu karjerai, nes šiame etape svarbiausia jaunuoliui padėti pasirinkti tokią profesiją, kuri atitiktų jo pašaukimą. Suaugusio žmogaus karjeros projektavimas sutampa su karjeros planavimu, nes karjeros planavimo tikslas – padėti asmeniui siekti sėkmingos karjeros pasirinktoje profesijos srityje.

Apibendrinant galima teigti, kad karjeros projektavimas – tai nuolatinis procesas, trunkantis visą asmens gyvenimą, kurio paskirtis – padėti individams valdyti savo asmeninę karjerą įvertinant turimus gebėjimus, interesus ir polinkius. Karjeros projektavimo procesas prasideda jau šeimoje, darželyje, bendrojo lavinimo mokykloje bei tęsiasi profesinio rengimo įstaigose, kolegijose, universitetuose, įvairiuose kvalifikacijos kėlimo kursuose. Asmeniui įsidarbinus karjeros projektavimo procesas tęsiasi toliau, nes asmeninė karjera projektuojama renkantis kvalifikacijos tobulinimo būdus, įgyjant naujų įgūdžių, gebėjimų ir kompetencijų, persikvalifikuojant. Todėl teigtina, kad karjeros projektavimas apima ne tik tinkamos darbo vietos pasirinkimą, bet ir gebėjimą nuolatos analizuoti darbo rinkoje vykstančius pokyčius bei koreguoti numatytus karjeros projektavimo tikslus, jų siekimo būdus.

1.2.2. Karjeros projektavimo turinys ir raiška

Projektuojant ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą, būtina įvertinti tai, kad kiekvienas asmuo turi skirtingą profesinį pasirengimą arba jo visai neturi. Kiekvienas asmuo turi skirtingus specialiuosius ir bendruosius poreikius. Atsižvelgiant į kiekvieno asmens individualią situaciją, asmeninius poreikius ir galimybes yra formuluojami karjeros projektavimo tikslai ir uždaviniai, bei priemonės numatytiems uždaviniams įgyvendinti ir tikslams pasiekti.

Sociologiniai karjeros projektavimo veiksniai yra pirminė terpė ir pagrindas, kuriame skleidžiasi vidiniai, subjektyvieji asmenybės karjerai reikšmingi veiksniai. Dėl šių veiksnių sąveikos vyksta asmens karjeros pasirinkimas ir vystymas, ryškūs vadybiniai ir ekonominiai aspektai. Svarbiausia šių procesų optimizavimui yra karjeros savivaldoje kompetentingos asmenybės išugdytas. Šiandien reikalingas nuolatinis žmogaus pasirengimas dirbti arba prisitaikyti kiekvienoje sparčiai besikeičiančio darbo pasaulio situacijoje. Mokslininkai, nagrinėjantys karjeros projektavimą, pabrėžia įsidarbinimo kompetencijos svarbą. Jie pažymi, kad įsidarbinti reikalingos žinios, gebėjimai, asmeninės savybės, kurios įgalintų žmogų savarankiškai ir aktyviai veikti tiek prognozuojamoje, tiek ir neprognozuojamoje darbo rinkos situacijoje.

K. Pukelis (2003) išskyrė penkis karjeros projektavimo metodologijos principus. Pirmasis principas – *profesijos pasirinkimas turi būti laisvas*, antrasis principas – karjeros projektavimas neatskiriamas nuo *idėjų darnos dėsnio*, trečiasis principas – karjeros projektavimas remiasi *potencijos ir aktualijos dėsniu*, ketvirtas principas teigia, kad *pašaukimas gali būti igimtas arba išugdomas*. Asmuo, pasirinkęs profesiją pagal pašaukimą, savo asmeninėje ir profesinėje veikloje gali pasiekti geresnių

rezultatų. Penktasis principas – *profesijos pasirinkimas yra grindžiamas atranka arba saviatranka*. Kiekvienas žmogus turi teisę laisvai, be prievartos apsispręsti, kokia veikla užsiimti, kokią profesiją pasirinkti, ir prisiimti atsakomybę už savo padarytus sprendimus ir veiklas. Remiantis antruoju karjeros projektavimo principu teigtina, kad individo kūrybinė idėja turi būti derinama su asmens sieloje slypinčiomis idėjomis, norais ir siekiais. Individo turimi gebėjimai, žinios, kompetencijos, praktiniai įgūdžiai, padedantys sėkmingai ir tinkamai atlikti tam tikrą veiklą ar užduotį, turi būti pritaikomi prie esamos darbo rinkos ir jos pokyčių (Butkienė, Kepalaitė, 1996). Ketvirtasis principas teigė, kad pašaukimas gali būti įgimtas ir / arba išugdytas. Kiekvienas asmuo turi pašaukimą, tik jį reikia atrasti, o atradus būdina ugdyti ir lavinti. Penktasis principas teigė, kad karjeros pasirinkimo procese svarbų vaidmenį atlieka karjeros konsultantas, kuris konsultuoja asmenį, orientuoja jį tinkama linkme, teikia patarimus. Tačiau galutinį sprendimą, susijusį su profesijos pasirinkimu, priima pats asmuo, nes profesijos pasirinkimas yra pagrįstas atranka ir saviatranka. Ketvirtasis karjeros projektavimo principas gali būti įvardijamas kaip svarbiausias, nes profesinis pašaukimas yra esminis ir svarbiausias karjeros projektavimo elementas. Be pašaukimo asmeninės karjeros projektavimas – bevertis, nes be profesinio pašaukimo sėkminga karjera, atitinkanti visus individo lūkesčius, neįmanoma. Pašaukimo atpažinimas ir jo įgyvendinimas lemia asmens požiūrį į asmeninę profesinę karjerą. Be to, pašaukimas veikia ir individo darbo kokybę, jo našumą, asmeninį profesinį tobulėjimą, sėkmingą ir visavertę profesinę karjerą. Pašaukimas – tai aukščiausias profesinio kryptingumo pasireiškimo laipsnis, kuris turi sudėtingą psichologinę struktūrą (Gudelis, 1983). Pašaukimas gali būti suprantamas ir kaip santykis su tam tikra veikla, kuris yra nulemtas asmens vidinių charakteristikų, t. y. asmeninių motyvų, nuostatų, charakterio ypatybių ir kt. (Laužackas, 1996b). S. Gudelio (1983) nuomone, asmenys, „kurie profesiniame darbe išvelgia savo gyvenimo prasmę“, vadinami asmenimis, turinčiais „pašaukimą tam darbui“. Be pašaukimo sudėtinga sėkmingai dirbti ir įsitvirtinti pasirinktoje darbo vietoje.

F. Parsons (1909) pateikė kitokią karjeros projektavimo struktūrą: teigė, kad karjeros projektavimas susideda iš keturių svarbiausių ir tarpusavyje susijusių elementų. Pirmasis elementas – *savęs pažinimas*, antrasis – *profesinis informavimas*, trečiasis – *profesiniai bandymai ir tyrimai*, ketvirtasis – *profesinis konsultavimas*. R. Orenienė (2006) teigia, kad karjeros projektavimas susideda iš *profesinio informavimo, profesinio orientavimo, profesinio konsultavimo ir ugdymo karjerai*. Tačiau minėtos karjeros projektavimo sudedamosios dalys gali egzistuoti ir pačios savaime, kaip paslaugos, tenkinančios siauresnius asmenų poreikius.

Savęs pažinimas (angl. self-knowledge) – tai nuolatinis ir besitęsiantis procesas, kurio metu vyksta savęs ir savo galimybių pažinimas, savo interesų, kompetencijų, įgūdžių, vertybių, tikslų analizavimas ir vertinimas. Savęs pažinimas vyksta per savianalizę. Savęs pažinimas neatsiejama sėkmingos profesinės karjeros dalis, padedanti ne tik gerai pažinti save, bet ir objektyviai vertinti turimas kompetencijas, įgūdžius ir pan.

Profesinis informavimas (angl. vocational information) – tai supažindinimas su profesijomis, joms keliamais reikalavimais, tam tikroms profesijoms reikalingais gebėjimais, žiniomis, kompetencijomis. Informacija teikiama siekiant padėti asmeniui pasirinkti tinkamiausią profesiją (Laužackas, 2005). Profesinio informavimo tikslas – suteikti informaciją apie darbo rinką, esamas profesijas, padėti žmogui susidaryti vaizdą apie būsimą profesiją ir pan. Svarbi profesinio informavimo funkcija – prieinamumas. Todėl profesinis informavimas turi būti nuolatos teikiama ir visiems prieinama paslauga. Profesinis informavimas padeda žmogui priimti tinkamus sprendimus, susijusius su asmenine karjera, jos planavimu ir projektavimu. Profesinio informavimo metu teikiama informacija apie profesijas, profesinio mokymosi galimybes, esamą darbo rinkos situaciją ir struktūrą (Orenienė, 2006). Populiariausios ir dažniausiai taikomos profesinio informavimo formos:

1. Profesinis informavimas mokykloje pamokų metu.
2. Rengiamos ekskursijos į parodas, profesines, aukštąsias mokyklas ar / ir įmones.
3. Rengiami susitikimai su įvairių profesijų atstovais.
4. Speciali literatūra ir kiti informacijos šaltiniai, padedantys susipažinti su esamomis perspektyvomis profesijomis.
5. Rengiamos paskaitos įvairiomis temomis, susijusiomis su profesija, jos pasirinkimu, darbo rinka.
6. Profesinio informavimo savaitės.
7. Rengiami teminiai vakarai, konkursai ir pan.

Profesinis informavimas suteikia asmeniui žinių apie profesijas ir su jomis susijusius ypatumus. Tačiau profesinis informavimas nesuteikia informacijos apie tai, kaip individo asmenybė, jo savybės, gebėjimai, turimi praktiniai įgūdžiai atitinka pasirinktą profesiją. Tokio pobūdžio informaciją suteikia profesinis veiklinimas. **Profesinis veiklinimas** – tai asmens įsitraukimas į profesinę veiklą siekiant susipažinti su pasirinkta profesija. Profesinio veiklinimo metu asmuo susipažįsta su profesijos ypatumais ir sunkumais, susijusiais su pasirinkta profesija. Profesinio veiklinimo rezultatas – profesinis ketinimas arba virsta profesiniu apsisprendimu, arba yra atmetamas kaip netinkamas (Fukuyama, 1984). Profesinio veiklinimo efektyvumas priklauso nuo to, ar jis atliekamas tinkamomis sąlygomis. Svarbi profesinio veiklinimo sąlyga – diferencijavimas, t.y. asmenų skirstymas ir grupavimas pagal jų polinkius, interesus ir poreikius. Profesinis veiklinimas atlieka keturias pagrindines funkcijas: informacinę, praktinę, adaptacinę, atrankos. Informacinė funkcija susijusi su sąlygų, skirtų susipažinti su pasirinkta profesija, sudarymu. Ši funkcija padeda formuoti asmens profesinę sąmonę. Praktinė funkcija siejama su tam tikrų įgūdžių, reikalingų pasirinktai profesijai, įgijimu. Adaptacinės funkcijos padeda patikrinti asmens fizinės ir psichinės galimybės dirbti pasirinktą darbą. Atrankos funkcija siejama su pasirinktos profesijos įvertinimu.

Profesiniai bandymai ir tyrimai (angl. vocational experimentation and research). Šių tyrimų tikslas – padėti individui išsiugdyti geresnį savęs ir aplinkos pažinimą ir vertinimą. Įvairių profesinių bandymų ir tyrimų rezultatai padeda individui priimti

racionalesnį sprendimą dėl asmeninės karjeros pasirinkimo, jos planavimo ir įgyvendinimo.

Profesinis konsultavimas (angl. vocational consulting) – tai specialiai organizuota veikla, padedanti asmenims išsirinkti profesiją, derinant jų individualias savybes su darbo rinkos bei profesinio mokymo galimybėmis (Laužackas, 1996). Profesinis konsultavimas remiasi asmenybės pažinimu, darbo rinkos ir profesijų tyrimų rezultatais bei andragoginės sąveikos derinimo metodais. Profesinis konsultavimas – neatsiejama karjeros projektavimo, kaip visą gyvenimą trunkančio proceso, dalis. Profesinis konsultavimas padeda konsultuojamam asmeniui pažinti turimas savybes, gabumus, įgūdžius. Profesinio konsultavimo metu padedama asmeniui organizuoti profesinį veiklinimą. Profesinio konsultavimo paskirtis – padėti konsultuojamam asmeniui priimti tinkamiausią sprendimą dėl profesijos pasirinkimo (Parsons, 1909).

L. Jovaiša (1981) išskyrė įvairių tipų konsultacijas (žr. 1.2 lentelę). Bendrąja prasme konsultacija – tai bendravimo forma. Plačiąja prasme konsultacija – tai tam tikra speciali veikla, skirta padėti asmeniui rasti atsakymus į jam kylančius klausimus, spręsti esamas problemas.

1.2 lentelė **Konsultacijų tipai**

| Konsultacijos tipas | Konsultacijos aprašymas |
|----------------------------|--|
| Informacinė konsultacija | Informacinės konsultacijos paskirtis – teikti asmeniui informaciją apie profesijas, mokymosi galimybes, darbo rinkoje esamą situaciją ir t. t. Šio tipo konsultacijos gali būti dvejų rūšių: <i>individualios</i> ir <i>frontalios</i> (t. y. konsultacijos taikomos grupei asmenų). |
| Motyvacinė konsultacija | Motyvacinės konsultacijos paskirtis – konsultavimo metu daryti poveikį asmens profesijos pasirinkimo motyvus. Atsižvelgiant į konkrečią motyvacinės konsultacijos paskirtį išskiriamos trys motyvacinės konsultacijos rūšys: <i>palaikančioji</i> (naudojama, kai konsultantas sutinka dėl asmens profesinio pasirinkimo. Tokios konsultacijos metu asmeniui padedama ieškoti motyvų, kurie sustiprina jo profesinį pasirinkimą.), <i>aiškinančioji</i> (naudojama, kai konsultantas atskleidžia pasirinktos profesijos perspektyvas; šios konsultacijos metu teikiami patarimai.), <i>sprendžiamoji</i> (naudojama, kai konsultantas pateikia konsultuojamam asmeniui išvadas apie jo asmenybę, profesiją, esamą darbo rinkos situaciją. Suteikus šią informaciją pateikiami galimo sprendimo privalumai ir trūkumai, tačiau galutinį sprendimą priima pats konsultuojamas asmuo.). |
| Preliminarinė konsultacija | Konsultacijos metu konsultantas renka informaciją, medžiagą kuri bus skirta korekcinei konsultacijai. |
| Korekcinė konsultacija | Šios konsultacijos metu renkama įvairi informacija, susijusi su konsultuojamam asmeniui. Informacija renkama įvairiais būdais: stebėjimo, pokalbio, testų. Iš surinktos informacijos nustatomas asmens tinkamumas pasirinktai profesijai. Šios konsultacijos metu aptariami visi konsultuojamam asmeniui rūpimi klausimai. |
| Kontrolinė konsultacija | Konsultacija taikoma siekiant įsitikinti, ar sprendimas, susijęs su profesija, yra teisingas. |

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis L. Jovaiša (1981)

Visi 1.2 lentelėje pateikti konsultacijų tipai sudaro konsultavimo eigą ir yra taikomi atsižvelgiant į konsultuojamo asmens poreikius. Visų tipų konsultacijų metu konsultantas analizuoja individo asmenybę, tiria esamą darbo rinkos situaciją. Be to, teikia konsultacijas, kurių metu konsultuojamam asmeniui pataria, suteikia informacijos, moko analizuoti, suprasti savo lūkesčius, padeda nustatyti tikslus bei uždavinius numatytiems tikslams pasiekti ir t. t.

Ugdymas karjerai (angl. career education) – tai bendros, sistemingos tėvų, ugdymo institucijų, bendruomenės pastangos susieti ugdymą(si) ir darbą, siekiant, kad asmuo panaudotų visus turimus gebėjimus, kompetencijas, o darbas būtų produktyvus ir patenkinimą kelianti gyvenimo dalis. Ugdymas karjerai gali būti apibūdinamas kaip procesas, padedantis asmeniui priimti efektyviausią sprendimą, susijusį su profesijos pasirinkimu. Ugdymas karjerai turėtų prasidėti ikimokyklinio ugdymo įstaigose, t. y. darželiuose.

Profesinis orientavimas (angl. vocational guidance, vocational orientation) – tai nuoseklus ir kryptingas asmens rengimas profesijos pasirinkimui. Profesinis orientavimas gali būti apibūdinamas kaip orientuojančioji veikla, padedanti asmeniui priimti tinkamus ir efektyvius sprendimus, susijusius su profesijos pasirinkimu ir / ar profesine veikla. Profesinio orientavimo tikslas – padėti jauniems žmonėms rasti tokią profesinės veiklos sritį, kuri ne tik atitiktų turimus gabumus, žinias, gebėjimus, kompetencijas, bet kartu teiktų asmeninę laimę, patenkinimą darbu. Pažymėtina, kad profesinio informavimo metu asmeniui padedama vystytis ir adekvačiai save vertinti, profesinio orientavimo metu asmuo įgyja būtinų žinių, gebėjimų, kurie yra reikalingi tinkamai profesijai pasirinkti.

Išanalizavus mokslinėje literatūroje pateikiamas karjeros projektavimo sampratas, karjeros projektavimo sudedamąsias dalis ir struktūrą, galima pateikti apibendrintą ir susistemintą ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) struktūrą (žr. 7 priedą). Karjeros projektavimo struktūra, skirta ilgalaikių bedarbių socialinei ir profesinei integracijai, formuojama atsižvelgiant į ilgalaikių bedarbių poreikius. Ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is) modeliuojamas atsižvelgiant į įvairius veiksnius: asmenines individo savybes, turimus įgūdžius, kompetencijas, esamus darbo rinkos poreikius ir pan. Karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is) – tai pagrindinis ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo etapas. Pateiktoje struktūroje išskiriamos šios karjeros projektavimo sudedamosios dalys: savęs pažinimas ir vertinimas, profesinis informavimas, profesinis konsultavimas, ugdymas karjerai, profesiniai karjeros tyrimai. Tik tuomet, kai ilgalaikis bedarbis gerai pažįsta save, žino, ko nori ir ko siekia asmeninės profesinės karjeros srityje, bei geba adekvačiai vertinti save, savo gabumus ir turimas kompetencijas, gali būti taikomos likusios karjeros projektavimo sudedamosios dalys. Todėl savęs pažinimas ir vertinimas gali būti laikomas svarbiausia karjeros projektavimo sudedamąja dalimi. Kai asmuo pažįsta save, žino savo poreikius, turi nusimatęs tikslus, geba vertinti savo turimus gabumus ir kompetencijas, galima taikyti tolesnes karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) dalis, siekiant užtikrinti sėkmingą integracijos į darbo rinką procesą.

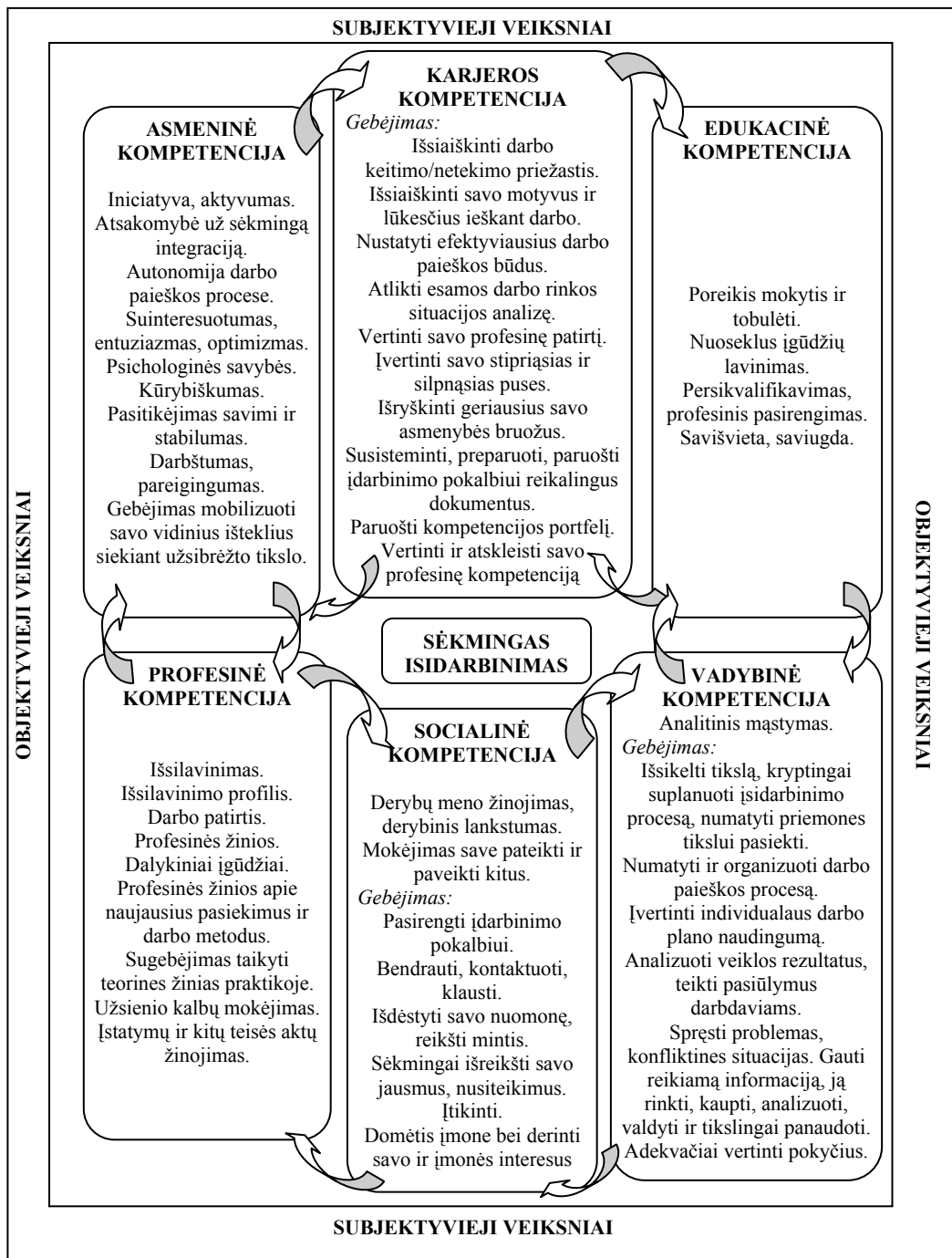
Profesinio informavimo tikslas – suteikti informaciją asmenims, ieškantiems darbo ir / arba norintiems mokytis, kelti ir tobulinti turimą kvalifikaciją. Ilgalaikiai bedarbiai pasižymi menka darbine ir mokymosi motyvacija, jie sunkiai formuoja asmeninės profesinės karjeros tikslus, todėl profesinio informavimo, kuris teikiamas ilgalaikiams bedarbiams, tikslas turėtų būti ne tik suteikti informaciją, bet ir aktyvinti ilgalaikį bedarbį, padėti jam apsispręsti dėl asmeninės profesinės karjeros, skatinti jo darbinę ir / ar mokymosi motyvaciją. Profesinį informavimą ilgalaikiams bedarbiams tikslinga taikyti tik po profesinio konsultavimo paslaugų, kai ilgalaikis bedarbis jau žino, kokia darbinė sritis jį domina, ir turi suformuluotus asmeninės profesinės karjeros tikslus bei numatytus uždavinius išsikeltam tikslui įgyvendinti. Kai profesinio informavimo paslaugos teikiamos ilgalaikiam bedarbiui, kuris žino, kaip naudotis ir kur pritaikyti suteiktą informaciją, galima tikėtis geresnio ir efektyvesnio karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) rezultatų.

Ilgalaikių bedarbių profesinis informavimas ir konsultavimas gali būti vykdomas ir individualiai, ir grupėje. Esminis individualaus ir grupinio informavimo bei konsultavimo skirtumas – dalyvaujančių ilgalaikių bedarbių skaičius. Individualios konsultacijos metu konsultantas bendrauja su vienu ilgalaikiu bedarbiu, grupinės konsultacijos metu ilgalaikių bedarbių skaičius yra žymiai didesnis. Teigtina, kad individualios konsultacijos yra veiksmingesnės, nes visas konsultacijos laikas, visas konsultanto dėmesys ir pagalba skiriama vienam asmeniui, išigilinama į vieno asmens poreikius. Tačiau būtina paminėti, kad grupinės konsultacijos taip pat yra naudingos, nes šių konsultacijų metu ilgalaikiai bedarbiai bendrauja tarpusavyje, dalijasi savo mintimis, patirtimi. Teigtina, kad ir individualios, ir grupinės konsultacijos turi teigiamą poveikį ilgalaikiam bedarbiui, jo karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si) bei sėkmingai integracijai į darbo rinką.

Karjeros projektavimo metu ilgalaikis bedarbis priima sprendimą dėl tolesnės asmeninės profesinės karjeros. Pateiktoje struktūroje siūlomi trys galimi sprendimai: integravimasis į darbo rinką su turima profesine kvalifikacija, persikvalifikavimas arba turimos kvalifikacijos tobulinimas, profesinis mokymas ir mokymasis. Tuo atveju, kai ilgalaikis bedarbis nusprendžia persikvalifikuoti, tobulinti kvalifikaciją ar dalyvauti profesiniuose mokymuose, jis įgyja naujų kompetencijų, žinių, įgūdžių. Po mokymų, kvalifikacijos tobulinimo ar persikvalifikavimo ilgalaikio bedarbio integracija į darbo rinką yra lengvesnė. Ilgalaikio bedarbio sprendimo priėmimas yra svarbiausia sudaryto karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) struktūros dalis, nes savanoriškas, aktyvus ir nuolatinis dalyvavimas integracijos į darbo rinką procese bei darbinė ir / ar mokymosi motyvacija užtikrina sėkmingą ilgalaikių bedarbių įsidarbinamumą. Be ilgalaikio bedarbio noro ir motyvacijos neįmanomas sėkmingas integravimasis į darbo rinką.

1.2.3. Karjeros projektavimo kompetencijų (metakompetencijų) analizė

Siekiant atskleisti pagrindines kompetencijas, būtinas ugdant ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijas ir šių kompetencijų bruožus, sudarytas hipotetinis karjeros projektavimo kompetencijų (metakompetencijų) ugdymo modelis (žr. 1.2 pav.). Anot Weinert (2001), metakompetencija – tai gebėjimas įvertinti turimas galimybes pasinaudoti ir / arba įgyti asmeninių kompetencijų. Kompetencija – tai žinių ir įgūdžių derinys bei sugebėjimas pritaikyti juos konkrečiomis aplinkybėmis, tai vadybos funkcijų atlikimas, atsižvelgiant į aplinkos bei situacijos apribojimus (Stankevičienė, Lobanova, 2006). Kompetencija – tai asmenų protiniai resursai, padedantys sukurti norimą rezultatą. Pagrindinės karjeros projektavimo kompetencijos gali būti apibūdinamos kaip daugiafunkcė tarpusavyje susijusių žinių, gebėjimų ir nuostatų visuma, kuri reikalinga kiekvienam ilgalaikiam bedarbiui tam, kad būtų ugdoma jo karjeros projektavimo kompetencija bei jis pats galėtų jausti pasitenkinimą savo gyvenimu ir siekti tobulėjimo įvairiose srityse, aktyviai dalyvautų visuomenės gyvenime, susirastų tinkamą darbą.



1.2 pav. Hipotetinis karjeros projektavimo kompetencijų (metakompetencijų) ugdymo modelis

Pateiktas hipotetinis karjeros projektavimo kompetencijų (metakompetencijų) ugdymo modelis gali būti pritaikytas ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si), nes šiame modelyje pateiktos pagrindinės karjeros projektavimo kompetencijos, reikalingos sėkmingos profesinės karjeros projektavimui.

Visą sėkmingą įsidarbinimo procesą supa subjektyvieji ir objektyvieji veiksniai. Objektyvieji, t. y. išoriniai, veiksniai – tai socialinė aplinka, kuri turi poveikį kiekvienam individui. Išoriniai veiksniai apima ekonominiame ir socialiniame gyvenime vykstančius pokyčius, šiuolaikiniame globaliame pasaulyje esamas vystymosi, mokymo ir mokymosi tendencijas, darbo rinkos traktuotę. Vidiniai veiksniai (t. y. subjektyvieji) – tai individo pašaukimas, išsilavinimas, gyvenimo ir karjeros tarpusavio sąsajos, asmeninis ir savanoriškas profesinių gebėjimų ugdymas ir tobulinimas, nuolatinis mokymasis ir t. t. Todėl kiekvienas ilgalaikis bedarbis, siekdamas sėkmingai įsidarbinti, turėtų gebėti pažinti ir analizuoti savo vidinį pasaulį ir jį supančią aplinką. Vidinio pasaulio pažinimas apima ilgalaikio bedarbio gebėjimą pažinti save, suvokti savo individualumą, adekvačiai vertinti savo galias. Būtent gebėjimai pažinti savo asmenines savybes ir teisingai, objektyviai įvertinti save lemia karjeros sėkmę. Svarbu ne tik gerai pažinti save ir gebėti analizuoti asmenines savybes, jų poveikį karjeros projektavimui, bet ir analizuoti išorinį pasaulį. Tinkamas išorinės aplinkos analizavimas ir vertinimas glaudžiai susijęs su ilgalaikio bedarbio vidinio pasaulio pažinimu, nes būtent kiekvieną ilgalaikį bedarbį supanti aplinka turi poveikį jo vidiniam pasauliui.

Be minėtų gebėjimų, reikalingų sėkmingam įsidarbinimui, ilgalaikis bedarbis turi turėti šešias pagrindines ir tarpusavyje glaudžiai susijusias kompetencijas (t. y. edukacinę, karjeros, asmeninę, profesinę, socialinę, vadybinę).

Edukacinė kompetencija. Pasaulis nuolat keičiasi, pokyčiai reikalauja naujų profesijų ir specialybių. Informacinės visuomenės amžius reikalauja naujų žinių, atsinaujinimo, gebėjimo keistis ir prisitaikyti. Todėl labai svarbus permanentinis mokymasis, mokymasis ir tobulėjimas visą gyvenimą.

Karjeros kompetencija. Kiekviena asmenybė, siekdama įsitvirtinti darbo rinkoje, turėtų gerai suvokti šiandieninę darbo rinkos traktuotę, jos pasiūlos ir paklausos santykį. Tai yra vieni iš svarbiausių veiksnių, turinčių įtakos sėkmingam įsidarbinimui. Gyvenimo aprašymo (toliau – CV), motyvacinio (kreipimosi) laiško rašymas yra svarbus žingsnis darbo paieškos procese. Kreipimosi laiškas ir CV paprastai yra asmens, ieškančio darbo, paraiška dalyvauti konkurse ir pirmasis prisistatymas jį dominančiai įmonei. Anot A. Gumuliauskienės ir D. Augienės (2002), tinkamai paruoštas kompetencijų portfelis (reprezentacinių dokumentų, faktų ir darbų rinkinys) garantuoja pranašumą ieškant darbo, dalyvaujant pokalbyje su darbdaviu. Šis portfelis turėtų padėti atskleisti kandidato bendrąsias ir specialiąsias kompetencijas.

Asmeninė kompetencija. Pradedant ieškoti darbo, kad viltys būtų realios, svarbiausia gerai pažinti save, sugebėti įvertinti, kas yra būdinga tavo asmenybei, kiek ryškūs vieni ar kiti asmeniniai bruožai. Adekvatus savęs vertinimas gali nulemti žmogaus veiksmus darbo pasaulyje bei užtikrinti sėkmingą ir ilgalaikį įsidarbinimą.

Profesinė kompetencija. Šiandien darbdaviai iš darbo jėgos tikisi, kad įdarbinus žmogų nereikės įdėti pastangų į jo mokymą ir visi įdarbinti asmenys bus naudingi įmonei jau nuo pirmos darbo dienos. Pokalbis dėl įsidarbinimo dar nėra galutinis rezultatas. Bandomasis laikotarpis yra pakankamai ilgas, kad įdarbintieji atskleistų savo profesines žinias, įgūdžius ir turimas kompetencijas, o darbdavys įsitikintų įdarbinto asmens darbine potencialia, jo darbo efektyvumu ir naudingumu įmonei.

Socialinė kompetencija. Šiandien darbo rinkoje svarbiausia tampa asmeninė ir socialinė kompetencija. Pirmasis pokalbis su darbdaviu dažnai kelia susirūpinimą, baimę, nerimą. Todėl rengiantis pokalbiui su darbdaviu, svarbu jam kruopščiai pasiruošti. Pirmasis išpuolis, kurį palieka pašnekovas, turi didelę įtaką tolesnei pokalbio eigai ir rezultatams. Labai svarbu paruošti tinkamą prisistatymo kalbą, kurioje išryškėtų unikalios kandidato savybės ir tinkamumas organizacijai bei atitinkamam darbui. Svarbu iš anksto apgalvoti klausimus darbdaviui – tai parodo kandidato domėjimąsi įmone ir darbo vieta, į kurią pretenduoja kandidatas.

Vadybinė kompetencija. Labai svarbu turėti aiškų tikslą, numatyti priemones ir eigą, kaip turėtų vykti darbo paieškos ir įsidarbinimo procesas. Jei kandidatas pakviestas pokalbio, svarbu išsiaiškinti, dėl ko darbdavys kviečiasi būtent jį; negavus darbo, svarbu analizuoti pralaimėjimo priežastis. Kiekvienas ieškantis darbo turėtų suprasti, jog individualus įsidarbinimo planas – tai pagalba nuosekliai darbo paieškai. Svarbu suvokti, kad surinkta informacija apie įmonę leis laisviau jaustis susitikimo su darbdaviu metu, tai parodys kandidato ryžtingumą ir norą dirbti.

Verta pažymėti, kad karjeros projektavimo procesas – cirkuliacinis. Ilgalaikiam bedarbiui įvertinus pasiektus rezultatus ir išanalizavus priežastis, padėjusias pasiekti teigiamų rezultatų, turėtų būti keliami nauji tikslai, numatomi nauji rezultatai, kuriuos norima pasiekti, nes karjeros projektavimas – tai nuolatinis, visą gyvenimą trunkantis asmens tobulėjimo procesas.

Sėkmingo karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) užtikrinimui būtinos ne tik minėtos asmens kompetencijos, bet ir tinkamas konsultantų pasirengimas. Konsultantai (ypač dirbantys su ilgalaikiais bedarbiais) turi pasižymėti tam tikromis savybėmis, kurios padeda užtikrinti efektyvias konsultacijas. 8 priede pateikiamas hipotetinis profesijos konsultanto kompetencijų modelis.

F. Parsons (1909) suformavo pagrindinius reikalavimus profesiniam konsultantui:

1. Puikūs charakterio bruožai.
2. Aukštasis išsilavinimas ir profesinė (t. y. mokymo ir socialinio darbo) patirtis.
3. Amžius, t. y. konsultantas turi būti ne jaunesnis kaip 25 metų amžiaus.
4. Gebėjimas greitai suvokti esamą situaciją ir spręsti susidariusias problemas.
5. Gebėjimas orientuotis visuomeniniuose moksluose.
6. Gebėjimas, remiantis turima informacija, daryti tinkamus ir efektyvius sprendimus.

Be to, kiekvienas profesijos konsultantas turi laikytis *profesinio konsultavimo principų*: respektabilumo, permanentiškumo, perspektyvinio ugdymo, visybiškumo, sistemingumo, individualumo ir individualizavimo, savarankiškumo, laisvo profesijos rinkimosi. Visi įvardyti profesinio konsultavimo principai padeda įveikti neadaptivias

profesijos pasirinkimo būsenas, dažniausiai būdingas jauniems, daug praktinės patirties ir įgūdžių neturintiems asmenims. Siekiant visapusiškos profesijos konsultanto kompetencijų analizės, būtina įvardyti kiekvieno profesinio konsultavimo principo apibrėžtį ir pateikti jo paaiškinimą.

Respektabilumas – tai pagarba ne tik konsultuojamam asmeniui, bet ir jo profesiniam pasirinkimui. Kiekvienos konsultacijos metu dėmesio centre turi būti konsultuojamas asmuo ir jo problemos. **Permanentiškumo principas** teigia, kad siekiant ugdyti asmenį turi būti taikoma nepertraukiama konsultavimo veikla. Jau ikimokyklinio amžiaus vaikui gali būti taikoma preliminarinė konsultacija, kurios metu stebimi vaiko interesai ir pagal juos orientuojama jo tolesnė veikla. **Perspektyvinio ugdymo principas** remiasi tuo, kad konsultacijų metu turi būti atsižvelgiama į asmenybės vystymosi tendencijas. Perspektyvinio ugdymo principas reikalauja, kad būtų atsižvelgiama į asmens turimus gabumus, gebėjimus, įgūdžius ir jų plėtotę. Tačiau šis principas neleidžia konsultantui kategoriškai teigti, kad profesinis apsisprendimas yra teisingas arba klaidingas, nes asmens gebėjimų sklaida ne visada gali būti nuspėjama. Remiantis **visybiškumo principu** galima teigti, kad individo asmenybės ir visuomenės poreikių suderinimo problema yra nulemta profesinio konsultavimo. Visybiškumo principas reikalauja, kad konsultantas konsultuojamo individo asmenybę laikytų kaip nedalomą individualybę su visais trūkumais ir privalumais. **Sistemiškumo principas** teigia, kad profesinis konsultavimas turi būti atliekamas etapais. Pirmas etapas – preliminarinis konsultavimas. Antrasis etapas – pagrindinis, koreguojantis konsultavimas. Trečiasis etapas – kontrolinis konsultavimas. Be to, remiantis šiuo principu, kiekviena konsultacija bei visas konsultavimo procesas turi būti suplanuotas ir viskas turi vykti nuosekliai, sistemingai. **Individualumo ir individualizavimo principas** remiasi tuo, kad konsultacijų metu svarbu įvertinti konsultuojamo asmens amžių, išsilavinimą, turimą patirtį, gabumus, gebėjimus, žinias, kompetencijas, poreikius, lūkesčius. Šis principas nurodo, kad konsultacijos turi vykti saugioje aplinkoje fizine ir psichologine prasme. Aplinka turi būti tokia, kad konsultantas ir konsultuojamas asmuo galėtų susikoncentruoti į esamų problemų sprendimą. Svarbu, kad konsultacijų nestebėtų pašaliniai žmonės. Konsultantas, vadovaudamasis **savarankiškumo principu**, teikia tik tokius patarimus (susijusius su profesijos, darbo ar mokymo įstaigos pasirinkimu), kurie remiasi objektyviais duomenimis apie konsultuojamą asmenį, esamą darbo rinkos situaciją. **Laisvo profesijos rinkimosi principas** nurodo, kad galutinį apsisprendimą dėl profesijos pasirinkimo priima ne konsultantas, o pats konsultuojamas asmuo. Konsultantas negali nuspręsti, kokią profesiją asmuo turi pasirinkti. Konsultantas gali tik patarti ar rekomenduoti, kokia profesija būtų tinkamiausia. (8 priede pateiktas hipotetinis profesijos konsultanto kompetencijų modelis, atskleidžiantis pagrindines ir svarbiausias kompetencijas, kuriomis turi pasižymėti konsultantai, siekiant sėkmingos profesinio konsultavimo veiklos ir efektyvios pagalbos užtikrinimo konsultuojamiems asmenims.)

Profesijos konsultanto kompetencijų modelio šerdį sudaro dvylika tarpusavyje susijusių kompetencijų. Kompetencijos – tai mūsų protiniai resursai, padedantys

profesionaliai sukurti norimą rezultatą. Būtent kompetencijos reikalingos asmens (šiuo atveju profesijos konsultanto) profesionalumui. *Tarpasmeninė kompetencija* – tai individualūs konsultanto gebėjimai (pavyzdžiui, sugebėjimas derėtis, daryti poveikį, bendrauti, bendradarbiauti su įvairaus amžiaus ir socialinio sluoksnio žmonėmis). *Tarpkultūrinė kompetencija* – tai konsultantų gebėjimas komunikuoti ir sąveikauti su kitų kultūrų, religijų žmonėmis. Pasak N. Mažeikienės ir E. Virgailaitės-Mečkauskaitės (2007), tarpkultūrinė kompetencija yra įgytas individo gebėjimas efektyviai dirbti skirtingų kultūrų atstovų (kalbančių kita kalba, gyvenančių kitame kultūriniame kontekste ir pan.) sąveikos kontekste. Profesijos konsultantas turėtų gebėti efektyviai ir priimtinu būdu integruotis į skirtingos kultūrinės kilmės individų grupes. *Interdisciplininė kompetencija* kitaip vadinama pažintine, arba kognityvine, kompetencija. Ši kompetencija integruoja kelių skirtingų sričių žinias, įgūdžius, nuostatas. Galima teigti, kad ši kompetencija yra gebėjimas mokytis ir vystyti naujas kompetencijas. *Metodinė kompetencija* padeda konsultantui spręsti problemas, konfliktines situacijas. Svarbu, kad konsultantas gebėtų savarankiškai atrasti problemų sprendimo būdus, pasižymėtų gebėjimu rinkti ir valdyti informaciją, analizuoti rezultatus. Dar viena modelyje pateikta kompetencija – *socialinė*. Profesijos konsultantas turi pasižymėti sugebėjimu bendrauti, kontaktuoti, įtikinti, klausti. Jis turėtų mokėti aiškiai išdėstyti savo mintis, suprantamai reikšti nuomonę. Profesijos konsultantas turėtų būti pasirengęs komunikabiliai dirbti su konsultuojamaisiais. *Vadybinė kompetencija* apima konsultanto gebėjimą įkvėpti, motyvuoti klientą. Neatskiriama vadybinės kompetencijos dalis yra sugebėjimas išsikelti tikslą ir numatyti priemones tam tikslui pasiekti. Ši kompetencija apima ir profesijos konsultanto gebėjimą organizuoti, planuoti savo veiklą. *Funkcinė kompetencija* susijusi su profesijos konsultanto praktine veikla bei praktinės veiklos reikalavimais. *Profesinė ir specialioji kompetencija* apima konsultanto išsilavinimą, darbo patirtį, profesines žinias, dalykinius įgūdžius bei sugebėjimą taikyti teorines žinias praktikoje. *Perkeliamoji (arba bendroji) kompetencija* apima visas žinias, įgūdžius, gebėjimus, vertybines nuostatas, kitas asmenines konsultanto savybes, kurios reikalingos bet kuriai veiklai.

Pabrėžtina, kad konsultantas turėtų gebėti išsiaiškinti kliento darbo keitimo / netekimo priežastis, sugebėti išsiaiškinti jo motyvus ir lūkesčius darbo paieškos procese. Svarbu, kad konsultantas sugebėtų atlikti esamos darbo rinkos situacijos analizę, gebėtų nustatyti efektyviausius ir klientui tinkamiausius darbo paieškos būdus. Visus šiuos gebėjimus apima *karjeros kompetencija*. Svarbi ir *konsultavimo kompetencija*. Profesijos konsultantas turi gebėti suteikti konsultacijas, aiškia forma pateikti informaciją, mokėti atsakyti į kliento klausimus, padėti jam projektuoti asmeninę karjerą. Ši kompetencija apima visą sėkmingo profesinio konsultavimo proceso organizavimą ir įgyvendinimą. Apibendrinant pateiktas kompetencijas galima teigti, kad visos dvylika kompetencijų yra tarpusavyje susijusios bei viena kitą papildančios, nes tam tikri sugebėjimai, žinios, įgūdžiai yra būdingi kelioms kompetencijoms. Svarbu, kad konsultantas ne tik gerai pažintų save, gebėtų adekvačiai tirti ir vertinti savo galias ir sugebėjimus, bet kartu gebėtų įvertinti

ir analizuoti jį supančią aplinką. Tik gerai pažindamas save ir aplinkinį pasaulį konsultantas galės teikti kokybiškas profesinio konsultavimo paslaugas. Todėl *išorinio ir vidinio pasaulio pažinimo kompetencija* supa pateikto hipotetinio modelio šerdį. Išorinio ir vidinio pasaulio pažinimo tyrimai atlieka šias pagrindines funkcijas: savo ir konsultuojamo asmens gabumų ir gebėjimų nustatymą, savęs pažinimo lygio nustatymą, konsultuojamo asmens profesinių ketinimų identifikavimą, praktinės patirties vertinimą, paklausių ir nepaklausių darbo rinkoje profesijų identifikavimą, įvairių profesijų turinio ir darbo ypatumų atskleidimą ir t. t. Pažymėtina, kad neatsiejama sėkmingos profesinio konsultavimo veiklos dalis yra *asmeninė kompetencija*. Profesijos konsultantas turi pasižymėti adekvatumu, etiškumu, solidarumu, patikimumu, empatiškumu, garbingumu. Jis turi būti iniciatyvus ir aktyvus. Konsultantas turi gebėti paveikti kitus, gebėti valdyti emocijas. Svarbu, kad konsultantas pasitikėtų savimi ir būtų stabilus. Tik tas konsultantas, kuris pasižymi minėtomis savybėmis, gali teikti kokybiškas ir efektyvias konsultavimo paslaugas.

Pateiktame modelyje išskirtas ir konsultanto turimas išsilavinimas bei patirtis. Galima teigti, kad šie du dalykai yra sėkmingos profesinio konsultavimo veiklos pagrindas, turintis įtakos profesijos konsultanto kompetentingumai. Profesijos konsultantas mokydamasis įgyja teorinių žinių, tobulina turimas kompetencijas, tačiau būtina ir praktinė patirtis. Būtent realių situacijų sprendimo metu konsultantas susipažįsta su esama padėtimi, išmoksta spręsti iškilusias problemas, prisitaikyti prie pokyčių ir bendrauti su bet kurio socialinio sluoksnio konsultuojamaisiais. Pabrėžtina, kad visam konsultavimo procesui tam tikrą poveikį turi objektyvieji (t. y. išoriniai) veiksniai. Šiems veiksniams priskiriami ekonominiame ir socialiniame gyvenime vykstantys pokyčiai, šiuolaikinio pasaulio vystymosi, mokymo ir mokymosi tendencijos, šiandieninė darbo rinkos traktuotė (Kučinskienė, 2003).

Apibendrinant pateiktą hipotetinį profesijos konsultanto kompetencijų modelį galima teigti, kad profesijos konsultantas turi ne tik turėti profesinių žinių, bet ir pasižymėti atitinkamomis charakterio savybėmis. Konsultantas turėtų gerai pažinti ir individo vidinį, ir išorinį pasaulį, turėti įvairių sričių žinių, įgūdžių, gebėjimų, padedančių užtikrinti sėkmingą ir naudingą profesinio konsultavimo procesą. Atsižvelgiant į tai, kad pastaruosiu metu ypač didėjo imigracijos mastai, ypač aktuali ir tarpkultūrinė kompetencija, nes legaliai atvykusiems imigrantams taip pat reikalinga pagalba projektuojant asmeninę karjerą. Geras ir profesionalus konsultantas turi ne tik turėti profesinį pasirengimą, bet kartu turėtų būti įgijęs ir patirties. Be to, konsultantas turėtų nuolat atnaujinti savo žinias, tobulinti kvalifikaciją. Nuolatinis konsultanto tobulėjimas profesinėje srityje padeda užtikrinti tinkamų ir kokybiškų paslaugų teikimą konsultuojamiems asmenims.

1.3. Koučingo taikymo galimybės ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo ugdymui(si)

1.3.1. Koučingo samprata, jo išskirtinumas

Koučingo konsultacijos paplitusios ne tik sporte, versle, bet ir kitose gyvenimo srityse. Šiuolaikinėje žinių visuomenėje koučingo konsultacijos taikomos ir asmens tobulėjimui, mokymui. Koučingas (angl. coaching) sudaro sąlygas žmogui realizuoti savo potencialą, savarankiškai, atsakingai priimti sprendimus įvairiose gyvenimo situacijose, prognozuoti jų padarinius, reflektuoti. A. Juozaitis (2012) pažymi, kad koučingo paskirtis ne tiek ugdytinio mokymas, kiek jo mąstymo įgūdžių lavinimas bei konstruktyvių nuostatų keistis formavimas.

Koučingo sąvokos vartojimas Lietuvoje. Nors *koučingo* sąvoka pripažinta daugelyje pasaulio šalių ir vartojama kaip tarptautinė sąvoka daugelyje kalbų (t. y. ši sąvoka nėra verčiama į tų šalių kalbas), tačiau Valstybinė lietuvių kalbos komisija siūlo koučingą vadinti *ugdomoju vadovavimu*, *asmeniniu ugdymu* ar *įgalinančiuoju konsultavimu*. *Koučingo* sąvokos vertimas į lietuvių kalbą nėra teisingas, nes vartojant tokius žodžius kaip *vadovavimas*, *konsultavimas* tampa sudėtinga pristatyti koučingą platesnei visuomenei dėl to, kad nei konsultavimas, nei vadovavimas tiksliai neapibūdina koučingo. Pavyzdžiui, vartojant *ugdomojo vadovavimo* ar *konsultuojamojo vadovavimo* sąvokas koučingo esmę bandoma apibūdinti siejant jį su vadovavimu, tačiau koučinge nėra vadovavimo. Verta pažymėti, kad koučingas negali pakeisti vadovavimo. Koučingas negali būti tapatinamas ir su konsultavimu, nes tai nėra vien tik konsultavimas, koučingas – vienas iš daugelio asmens konsultavimo būdų. Anot T. Misiukonio (2012), konsultavimas – tai sprendimų ir patarimų pateikimas konsultuojamam asmeniui, kada už sprendimų kokybę atsako konsultantas. Koučingo specialistas patarimų neduoda, proceso metu pats ugdytinis randa problemos sprendimo būdą. Netinkama ir *ugdymo* sąvoka, nes koučingas – vienas iš daugelio ugdymo būdų. Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvoje turėtų būti vartojama *koučingo* sąvoka, nes ji adekvačiai suvokiama ir **lengvai atpažįstama**.

Pažodinis žodžio *coaching* vertimas iš anglų kalbos – *instruktavimas*. Koučingas skatina savirealizaciją per profesiją, asmenybę, leidžia suprasti profesinės etikos humanizmą. Anot M. Downey (2008), visuotinai pripažinto koučingo apibrėžimo nėra. Koučingas gali būti suprantamas kaip nauja, tebesivystanti profesija, kaip menas palengvinti darbą, kaip būdas, padėsiantis spręsti įvairias problemas. 1.3 lentelėje pateikiamos įvairių autorių ir mokslininkų suformuluotos koučingo apibrėžtys, kuriuos padeda suvokti koučingo esmę. Šiuolaikinėje mokslinėje literatūroje egzistuoja daug įvairių koučingo apibrėžimų. Iš visų koučingo apibrėžimų ir tipų išskirtina *ugdomojo vadovavimo* sąvoka (angl. *Peer Coaching*). Ugdomasis vadovavimas – tai išskirtinė profesinio tobulėjimo forma, pagrįsta tarpusavio bendradarbiavimu, tobulinant bendruosius gebėjimus.

1.3 lentelė **Koučingo apibrėžtys**

| Autorius | Koučingo apibrėžtys |
|---------------------------------------|---|
| T. W. Galwey (1974) | Koučingas – tai pagalba kuriant tvirtesnį ryšį tarp vidinės valdžios, galinčios vadovauti vizijai ir reikalauti tobulumo, kritiškai vertinti išmintį ir beatodairiškai nepaklusti „vidiniam pagyrūnui“, kuris sugalvoja taisykles pagal išorės įsakymus ir primeta jas kitiems, neturėdamas teisės to daryti. |
| L. Richardson (1996) | Koučingas – tai procesas, kuris įgalina žmones pasiekti puikių rezultatų. |
| E. Parsloe (1998) | Koučingas – tai procesas, kuris padeda tobulėti, mokytis. |
| L. Whitmore (2002) | Koučingas – tai procesas, įgalinantis kitus žmones. Koučingas gali būti suprantamas ir kaip pagalba mokytis pačiam. |
| P. Rosinski (2003) | Koučingas – augimo veikla, skatinanti asmenis ieškoti sprendimų ir galimybių, padedančių siekti suplanuotų tikslų. |
| M. Downey (2003) | Koučingas – tai pagalba ieškan ir išsąmoninan geriausių problemų sprendimo būdus. |
| D. Xarris (2003) | Koučingas – tai žmogaus asmeninių gebėjimų tobulinimo metodas. |
| J. Sommers-Flanagan (2004) | Koučingas – tai koučingo specialisto ir konsultuojamo asmens partnerystė. Ši partnerystė padeda konsultuojamam asmeniui optimizuoti savo potencialą: ir asmeniniame, ir profesiniame gyvenime. |
| A. Amar, P. Angel (2006) | Koučingas – tai pagalba žmogaus asmeniniam tobulėjimui. |
| P. Jarvis (2006) | Koučingas – procesas, kurio metu asmeniui padedama ugdyti geresnius veiklos gebėjimus, pasitelkiant refleksijas ir asmeninius susitikimus tobulinami įgūdžiai ir vystomi nauji elgesio modeliai. |
| H. Law, S. Ireland, Z. Hussain (2007) | Koučingas – asmens veiklos, mokymosi ir tobulėjimo palengvinimo procesas. |
| D. Čibonis (2007) | Koučingas – pagalba išsigrąžinti tikslus ir padėti surasti efektyviausius būdus jiems pasiekti. |
| J. Rogers (2008) | Koučingas – tai pagalba konstruktyviai mokytis ir siekti efektyvių darbo rezultatų. |
| M. Downey (2008) | Koučingas – tai savitarpio santykiai. Tai – menas palengvinti mokymąsi, darbą. |
| J. M. Hunt ir J. R. Weintraub (2010) | Koučingas – galimybė tobulėti, jis skatina asmenis priimti atsakomybę už savo tobulėjimą. |
| Gerard O’Donovan (2011) | Koučingas – tai geriausių rezultatų pasiekimas kažkam atskirai ir privačiai padedant. |
| T. Misiukonis (2012) | Koučingas – tai mokymosi ir tobulėjimo būdas. |
| A. M. Juozaitis (2012a) | Koučingas – ugdomasis pokalbis, kuriuo metu koučingo specialistas ir ugdytinis (t. y. konsultuojamas asmuo) kalbasi ugdytinio pasirinkta tema. Šio pokalbio metu ugdytinis (padedant koučingo specialistui) pats suranda jam rūpimo klausimo ar problemos sprendimo būdus. |
| T. Misiukonis (2013) | Koučingas – tobulėjimo būdas. Šis tobulėjimo būdas padeda ugdytiniui įgyvendinti savo siekius ir pasiekti tikslus pasitelkiant asmeninius gabumus, gebėjimus, įgūdžius, kompetencijas ir patirtį. |
| Kay (2014) | Koučingas – tai mokymo(si) procesas, apimantis asmenines refleksijas, kurios yra paremtos asmenine individų patirtimi. Šio proceso metu asmuo mokosi (yra mokomas) suprasti esamą situaciją kitaip, rasti tinkamus sprendimus, keltis ambicingus tikslus. |
| Kay (2014) | Koučingas – sėkmingo asmeninio gyvenimo ir puikios karjeros įrankis. |

Pažymėtina, kad tai ne vieninteliai koučingo apibrėžimai, tačiau apibendrinant galima teigti, kad visų mokslininkų pateikiamuose koučingo apibūdinimuose vyrauja tie patys esminiai aspektai, t. y. aktyvus konsultavimo procesas, konsultuojamo asmens tobulėjimas (asmeniniame ir profesiniame gyvenime), teigiamos poveikis konsultuojamam asmeniui. Remiantis 1.3 lentelėje pateiktomis koučingo apibrėžtimis galima pateikti apibendrintą koučingo sampratą. Koučingas – mokymosi, tobulėjimo būdas, veiksminga priemonė, padedanti didinti asmens motyvaciją, skatinti skirtingų suvokimų tyrinėjimą, tobulinti asmens vidinio ir išorinio pasaulio suvokimą. Taikant koučingą skatinamas noras tobulėti, sprendžiamos ugdytinių problemos. Koučingas – viena iš inovatyvių asmens augimo ir tobulėjimo galimybių. Koučingas ugdytiniui gali padėti ne tik keisti savo vidinį pasaulį, bet kartu gerinti santykį su savimi pačiu bei išoriniu pasauliu. Išskirtinė koučingo savybė yra ta, kad jis orientuotas į asmenį ir jo vidines galimybes. Vis dėlto teigtina, kad šiuo metu *koučingo* sąvoka kelia tam tikrų abejonių. Kai kurie ekspertai koučingą vadina *ugdomuoju konsultavimu*, kiti – *treneriu, konsultantu, ir asmeninėje, ir profesinėje sferoje*. Dar kiti koučingą apibūdina, kaip tam tikrą psichoterapiją. Tačiau koučingo negalima sutapatinti nei su psichoterapija, nei su konsultavimu. 9 priede pateikiami pagrindiniai skirtumai tarp koučingo, psichoterapijos ir konsultavimo. Pateiktos skiriamosios ribos tarp koučingo, profesinio konsultavimo ir psichoterapijos padeda įvardyti koučingo skirtumas bei esminius jo principus (lyginant su įprastu konsultavimu ir psichoterapija). Teigtina, kad nėra visiškai aiškios ribos tarp koučingo ir konsultavimo. Pagrindinės kompetencijos, reikalingos taikant koučingą ir konsultavimą, yra labai panašios. Tačiau esminis skirtumas, skiriantis koučingą nuo psichoterapijos ir konsultavimo, yra jų paskirtis. Psichoterapija skirta gydymui, konsultavimas skirtas padėti asmeniui atrasti savo vietą, pasirinkti profesiją ir tapti tam tikros visumos dalimi; koučingo paskirtis – padėti mokytis, ugdyti savo gebėjimus, skatinti asmens motyvaciją. Pažymėtina, kad koučingas ir konsultavimas nėra identiški, tačiau koučingas su konsultavimu gali būti derinami tarpusavyje. Nors yra nemažai skirtumų tarp koučingo ir konsultavimo, tačiau jų pagrindinis tikslas – padėti žmonėms tobulėti ir siekti savo tikslų (Van Genderen, 2014). J. T. Guterman (2006) teigė, jog tai būdas padėti asmeniui atskleisti asmenines galimybes, siekti aukščiausios savirealizacijos ir su(si)kurti ypatingą / išskirtinį gyvenimą. M. Herme–Stănescu, M. Svasta (2014) nustatė skiriamąsias ribas tarp koučingo ir konsultavimo. Koučingas gali būti įvardijamas kaip konsultavimo sudedamoji dalis, nes koučingas gali būti taikomas kaip vienas iš galimų konsultavimo metodų (M. Herme–Stănescu, M. Svasta, 2014).

Išanalizavus koučingo, konsultavimo ir psichoterapijos skirtumus galima įvardyti svarbiausius koučingo požymius. Koučingo metu pagrindinis dėmesys skiriamas veiklos tobulinimui, ugdytinio kompetencijų, gebėjimų, žinių, įgūdžių tobulinimui. Pabrėžtina, kad koučingas padeda atskleisti ugdytinio silpnąsias ir stipriąsias savybes. Dar vienas svarbus koučingo požymis yra tas, kad koučingas įgalina ugdytinius daryti teisingus sprendimus, siekiant numatytų tikslų, teigiamų rezultatų. Koučingas nenurodo būdų, kaip išspręsti problemas, pasiekti numatytus tikslus; koučingas

padeda pačiam konsultuojamam asmeniui susivokti, ko jis siekia gyvenime, kaip reikia spręsti kilusias problemas ir pan. Koučingas nepateikia atsakymų į ugdytiniui rūpimus klausimus; koučingas per konkrečius klausimus, išprovokuojančius nuoširdžius atsakymus, padeda ugdytiniui atrasti problemų sprendimo būdus. Koučingo konsultacijų metu pirmiausia išanalizuojama problema, o tik tada konsultuojamas asmuo (padedant koučingo specialistui) ieško būdų, kuriais būtų galima spręsti iškilusias problemas.

1.3.2. Koučingo tikslas, principai, etapai ir veiksmingumo nustatymas

Pasak A. S. Gabriel, Ch. M. Moran, J. Brodie (2014), koučingas šiuolaikinėje visuomenėje įsitvirtino kaip pagrindinis ir vienas iš svarbiausių darbuotojų mokymo(si) ir tobulėjimo būdų. Pastaruoju metu daugėja įrodymų, kad taikant koučingą gali būti keičiamas įprastas mokymo(si) procesas (Anderson, Feldman, Minstrell, 2014). Koučingo proceso metu ugdomas ugdytinio suvokimas, jo protinės galimybės, įžvalga. Koučingo metu ugdytiniui padedama nusistatyti tinkamiausius veiksmus norimam rezultatui pasiekti, ugdomos ne tik ugdytinių žinios, įgūdžiai, suvokimas, bet ir padedama, naudojantis turima informacija, priimti geriausius sprendimus. Koučingas gali padėti ugdytiniams susitelkti į problemas. T. Galwey (1974) pažymi, kad koučingas padeda sukurti tvirtesnę ryšį tarp vidinės valdžios, galinčios vadovauti vizijai ir reikalauti tobulumo, kritiškai vertinti išmintį ir beatodairiškai nepaklusti „vidiniam pagyrūnui“, kuris sugalvoja taisykles pagal išorės įsakymus ir primeta jas kitiems, neturėdamas teisės to daryti. Koučingas padeda plėstis verslui per darbuotojų motyvavimą, jų skatinimą siekti geresnių rezultatų (Utrilla, Torraleja, 2013). Koučingo procesui būdingas produktyvumo ir efektyvumo siekis bei kryptingumas siekiant numatyto tikslo. J. T. Guterman (2006) teigia, jog tai būdas padėti asmeniui atskleisti asmenines galimybes, siekti aukščiausios savirealizacijos ir su(si)kurti ypatingą / išskirtinį gyvenimą. Procesas, kurio metu asmeniui padedama ugdyti geresnius veiklos gebėjimus, pasitelkiant refleksijas ir asmeninius susitikimus, tobulinami įgūdžiai ir kuriami nauji elgesio modeliai (Jarvis, 2006). H. Law, S. Ireland, Z. Hussain (2007) pažymi, kad koučingas palengvina asmens veiklos, mokymosi ir tobulėjimo procesus. P. McCaffery (2004) teigia, kad tai pagalba žmonėms padėti patiems sau diskusijų metu patariant, paskatinant, stebint ir vertinant. Koučingas padeda žmonėms pereiti į aukštesnį jų tobulumo lygį, padeda jiems suprasti ir įveikti esamas kliūtis. Tai procesas, kuris įgalina žmones pasiekti puikių rezultatų (Richardson, 1996).

Verta pažymėti, kad koučingo metu, priešingai nei tradicinio mokymo atveju, orientuojamasi į koučingo procesą, o ne į mokymosi turinį. T. Misiukonis (2012) išskiria penkis pagrindinius koučingo ir tradicinio mokymo skirtumus:

1. *Pirmasis skirtumas – turimos mokytojo ir koučingo specialisto žinios apie tam tikras sritis.* Koučingo specialistas nebūtinai turi būti tam tikros srities,

kurioje nori tobulėti ugdytinis, ekspertas. Mokytojas yra tam tikros, dažniausiai vienos, srities ekspertas ir toje srityje turi daugiau žinių nei besimokantieji.

2. Koučingo metu ieškoma vidinių individo resursų, įgūdžiai lavinami remiantis jau turima patirtimi, priešingai nei tradicinio mokymo metu, kai mokytojas perduoda žinias, įgūdžius besimokančiam asmeniui, teikia jam praktinius patarimus. Tai yra *antrasis skirtumas* tarp koučingo ir tradicinio mokymo.
3. *Trečiasis skirtumas siejamas su poreikiais*. Koučingo metu įsisavinamas gilesnis poreikis keistis, tradicinio mokymo metu poreikis keistis įsisavinamas paviršutiniškai.
4. *Ketvirtasis skirtumas – darbas su ugdytiniais*. Koučingo metu dažniausiai dirbama individualiai, tradicinio mokymo metu – su grupe.
5. *Penktasis skirtumas – tema*. Koučingo metu analizuojama ir nagrinėjama tema priklauso nuo ugdytinio. Tema koučingo metu gali keistis priklausomai nuo ugdytinio poreikių. Tradicinis mokymas remiasi pagal išlanksto suderintą programą, kuri dažniausiai negali būti keičiama.

Svarbiausia koučingo užduotis – asmens tobulėjimo skatinimas, siekiant, kad pats asmuo rastų atsakymus į jam rūpinčius klausimus. Žmogaus tobulėjimo skatinimas, vidinių savybių atskleidimas – pagrindinės koučingo užduotys. Koučingo tikslas – pasiekti, kad ugdytinis sugebėtų pats rasti atsakymus į jam rūpimus klausimus, atskleisti vidines jo galimybes. Tarptautinė koučingo federacija kaip misiją įvardija: partnerystę su klientu, mąstymą per provokuojantį ir kūrybišką procesą, kuris įkvepia optimizuoti asmenį ir profesinį potencialą. Pasak D. Čibonio (2007), koučingas – tai pagalba išsigryninti tikslus ir padėti surasti efektyviausius būdus jiems pasiekti. Koučingas suteikia galimybę planuoti savo gyvenimą, veiklą, ateitį. Koučingo konsultacijų metu ugdytinio tobulėjimas yra svarbiausias.

Taikant koučingą ugdomi įvairūs asmens gebėjimai: gebėjimas reaguoti, vidinio ir išorinio pasaulio pažinimas, gebėjimas tobulėti ir pan. Koučingas orientuojasi į kritinio mąstymo ugdymą, todėl po koučingo ugdytiniai geba mąstyti ir žvelgti į savo problemas kritiškai, t. y. įgyja *kritinio mąstymo gebėjimą*. Anot V. Gudžinskienės (2008), kritinis mąstymas – tai įvairių požiūrių svarstymas tam, kad būtų pagrįstas tam tikro reiškinių vertinimas ir priimtas tinkamas sprendimas. Gebėjimas mąstyti kritiškai susideda iš trijų pagrindinių dalykų: nuostatų, žinių, įgūdžių. Kritinio mąstymo procesas yra sudarytas iš aštuonių skirtingų etapų: rinkimo, supratimo, vertinimo, įvertinimo, tyrinėjimo, lyginimo, sprendimo priėmimo, peržiūros. Kritinis mąstymas suteikia galimybę pasirinkti tinkamesnį, pagrįstą sprendimą.

Koučingas ne tik ugdo minėtus gebėjimus, bet kartu padeda įgyti naujų išvalgų ir supratimų apie asmens vidinį ir išorinį pasaulį, skatina plėsti požiūrį. Skatinimas plėsti požiūrį suprantamas kaip sąlygų sudarymas naujiems požiūriams formuoti ir tų požiūrių pavertimu veiksmiais. *Koučingo sėkmės laipsnis* priklauso nuo *tinkamumo* (t. y. nuo praktinės patirties, įgūdžių, gebėjimų, reikalingų tam tikrai veiklai, darbui ar projektui įvykdyti), *požiūrio* (t. y. nuo ugdytinio požiūrio, motyvacijos, pasitikėjimo

savimi), *turimų išteklių* (t. y. nuo turimos įrangos, priemonių, laiko, reikalingų veiklai, darbui ar projektui įvykdyti).

Koučingo principai. M. de Agostino, J. Butt-Postnik ir kt. (2006) suformulavo penkis pagrindinius koučingo principus:

1. *Darbo ištekliai.* Svarbu numatyti visus galimus darbo išteklius ir jų šaltinius. Darbo ištekliai reikalingi siekiant spręsti problemas, su kuriomis susiduria konsultuojamas asmuo.
2. *Savęs ir pokyčių suvokimas.* Numačius darbo išteklius, būtina suprasti save, savo poreikius. Koučingo konsultacijų ar pokalbio metu ugdytinis turėtų iš anksto apgalvoti ir užsirašyti, ką jis norėtų pakeisti, į kokius klausimų norėtų rasti atsakymą, kokias problemas norėtų išspręsti.
3. *Atsakomybės prisiėmimas.* Kiekvienas ugdytinis turėtų prisiimti atsakomybę. Pažymėtina, kad jis turi pasitikėti savo jėgomis; sąmoningai tikėti tuo, ka daro (ar planuoja daryti).
4. *Pasirinkimo laisvė.* Kiekvienas ugdytinis turi teisę pasirinkti, kokiais būdais nori spręsti kilusias problemas. Ugdytinis turi daug pasirinkimų, iš kurių gali išsirinkti tinkamiausią.
5. *Mokymosi galimybės.* Ugdytinis turi galimybę mokytis ir pasirinkti jį dominančias sritis.

Minėti koučingo principai sudaro koučingo pagrindą. Kiekvienas principas apima skirtingus aspektus. Tik visais penkiais principais paremtos koučingo konsultacijos gali būti efektyvios ir naudingos konsultuojamam asmeniui.

Kadangi koučingas vyksta bendravimo forma, pateikti koučingo principai realizuojami naudojant koučingo specialisto bendravimo įgūdžius. Todėl teigtina, kad koučingo specialisto bendravimo įgūdžiai yra vieni iš svarbiausių jam būdingų bruožų siekiant užtikrinti efektyvų ir sėkmingą koučingo konsultacijų procesą.

O. Kietavičienė (2011) papildė M. de Agostino, J. Butt-Postnik ir kt. (2006), T. Misiukionio (2012) pateiktus koučingo principus, nurodydama, kad pagrindinis koučingo principas – vykdyti dialogą pateikiant klausimus, kurie padės išsiaiškinti mažiausias detales, susijusias su ugdytinio problema.

Visų susitikimų metu vyksta **koučingo pokalbiai**. Koučingo pokalbis gali vykti įvairiais lygmenimis. Pirmasis lygmuo susijęs su koučingo specialisto ir ugdytinio santykių vystymu. Šiame lygmenyje kuriamas tarpusavio supratimas. Antrasis, t. y. techninis, lygmuo susijęs su mokymusi apie sistemas, procesus, politikos sritis. Taktinis ir strateginis lygmuo – tai pagalba ugdytiniui. Šiame lygmenyje koučingo specialistas ugdytiniui padeda spręsti įvairias problemas, susijusias su darbu ar / ir asmeniniu gyvenimu. Techniniame ir strateginiame lygmenyje formuojami tikslai, uždaviniai, vizija, sudaromas veiksmų planas. Asmeninis lygmuo padeda ugdytiniui suprasti ir pažinti save. Penktasis lygmuo skirtas padėti ugdytiniui suderinti savęs suvokimą, strategiją, taktiką norint pasiekti numatytus rezultatus. Pirmas lygmuo įvardijamas kaip žemiausias, kuriame nedaromas ryškus poveikis ugdytinio suvokimui. Aukščiausiame lygmenyje (elgesio ir visa apimančiame) koučingo

specialistas daro itin stiprų ir gilų poveikį ugdytiniui, jo suvokimui, požiūriui, vertybėms. Po kiekvieno koučingo pokalbio koučingo specialistas turi būtinai susitarti dėl tam tikro veiksmo, kurį ugdytis turi atlikti tam, kad pasistūmėtų į priekį siekdamas įvykdyti numatytus tikslus (Cox, Bachkirova, Clutterbuck, 2010).

T. Misiukonis (2012) pateikė praktišką ir lengvai pritaikoma pokalbio su ugdytinio 5S valdymo modelį, kuriuo remiantis gali būti vystomas efektyvus ir ugdytiniui naudingas dialogas. Pirmasis 5S modelio elementas – santykis (kaip turime dirbti kartu?), kuris neatsiejamas nuo likusių keturių modelio dalių. Koučingo pokalbis prasideda ir baigiasi koučingo specialisto ir ugdytinio santykiu. Be santykio kiti modelio elementai neveiksmingi. Siekių aptarimas (ko norima pasiekti?) – antrasis modelio elementas. Siekių aptarimu, tikslo išsikėlimu prasideda koučingo pokalbis. Trečiasis elementas – esamos situacijos analizė (kokia yra esama situacija?). Analizė skirta padėti ugdytiniui vertinti, analizuoti savo konkrečią patirtį ir įvertinti pasiekimus ir klaidas. Koučingo specialistas ir ugdytinis kartu ieško problemos sprendimo būdų (kokių idėjų turi?). Koučingo specialistas su ugdytiniu susitaria, kaip ir kokių būdu ugdytinis imsis naujų veiksmų (ko reikia, kad tai būtų įgyvendinta?). Tai – ketvirtasis ir penktasis modelio elementai.

Kiekvienas koučingo pokalbis turi būti paremtas savitarpio ryšiu tarp koučingo specialisto ir ugdytinio. Svarbu, kad šis ryšys būtų ne tik užmegztas, bet ir nuolatos palaikomas. **Savitarpio ryšys** – tai pasitikėjimo forma, koučingo santykių pagrindas. Savitarpio ryšys koučinge gali būti apibūdinamas dvejopai: savitarpio ryšys – tai tarpusavio sąveika tarp koučingo specialisto ir ugdytinio; tai pasitikėjimas, pažadų ir įsipareigojimų laikymasis. Šio ryšio kūrimas reiškia koučingo specialisto ir ugdytinio tarpusavio supratimą, pagarbą vienas kitam, abipusį pasitikėjimą.

Savitarpio ryšys kuriamas pasitelkus verbalinę ir neverbalinę elgseną. Koučingo specialistas turi gebėti prisitaikyti prie ugdytinio kalbos manierų. Neverbalinė kūno kalba svarbi koučingo procese. Neverbalinę kūno kalbą sudaro intonacija, balso tonas, kalbėjimo tempas, pauzės, veido išraiškos, pritariamasis murmėjimas, gestai ir t. t. Savitarpio ryšys gali būti kuriamas ne tik verbaline ir neverbaline elgsena, bet ir per asmenybę. Savitarpio ryšio kūrimas per asmenybę – tai ugdytinio vertybių, įsitikinimų, suvokimo supratimas, gerbimas. Verta pažymėti, kad koučingo specialistas turi gebėti naudotis kontaktine sąveika. *Kontaktinė sąveika* – tai kontakto iniciatoriaus elgesio modelis, padedantis sužadinti bei įgalinti kitą asmenį užmegzti ryšį, iškelti poreikį išsipasakoti, palaikyti bendravimą (Leliūgienė, 2003). Y. Lai, A. McDowall (2014) pristatė koučingo psichologijos sisteminę apžvalgą. Autoriai nustatė, kad santykiai tarp koučingo specialisto ir ugdytinio-kliento yra pagrindinis ir svarbiausias koučingo elementas. Šiems santykiams yra skiriamas didžiausias dėmesys.

Koučingo pokalbių metu turi vykti dialogas, padedantis pasiekti teigiamų ugdytinio tobulėjimo rezultatų. Anot P. Freire (1970), dialogas gali būti apibūdinamas kaip varžybos tarp individų, kurie siekia įvardyti pasaulį, pačiam pasauliui jiems tarpininkaujant. W. Isaacs (1999) dialogą apibūdina kaip pokalbio tėkmę, kurioje ugdytinis mąsto kartu su koučingo specialistu. Koučingo kontekste dialogas

orientuojasi į ugdytinio idėjų, prasmės, veiksmo analizavimą. Galima teigti, kad dialogas yra vienas iš svarbiausių koučingo elementų.

Koučingo specialistas dažniausiai taiko dviejų tipų dialogus: **dalykinį ir transformacinį**. Dalykinis dialogas praverčia pirmame, antrame ir trečiame koučingo lygmenyje, ketvirtame, penktame lygmenyje prireikia transformacinio dialogo. Esminis skirtumas tarp šių dialogų tipų yra tas, kad dalykinio dialogo metu koučingo specialistas ir ugdytinis keičiasi informacija, mintimis, idėjomis, o transformacinio dialogo metu koučingo specialistas mėgina keisti ugdytinio supratimą, vertybes, mąstymą. Transformacinio dialogo metu koučingo specialistas ir ugdytinis yra susiję emociniu ir intuityviu lygmeniu. Koučingo specialistas turi gebėti valdyti pokalbį. Tinkami ir laiku pateikti klausimai ne tik padeda valdyti vykstantį pokalbį, bet ir skatina ugdytinį atsiskeisti, reflektuoti, mąstyti, vertinti, analizuoti. Kiekvienas koučingo specialistas pokalbio su ugdytiniu metu turi gebėti ne tik valdyti savo emocijas, bet kartu suprasti ugdytinio perteikiamas emocijas ir jo jausmus (Lai, McDowall, 2014).

Koučingo pokalbio metu formuojami klausimai. Koučingo konsultacijos metu koučingo specialistas vadovaujasi klausinėjimo strategijomis. Klausinėjimo strategijos ir veiksmingi klausimai yra koučingo pagrindas. Klausimų tikslas – padėti ugdytiniams analizuoti problemas, susijusias su asmeninėmis, darbo ir kitų sričių problemomis, skatinti asmens tobulėjimą, ugdyti asmenines kompetencijas. Išskiriamos trys pagrindinės klausimų pateikimo priežastys:

1. *Pirmoji priežastis* – klausimais skatinamos ugdytinio naujos įžvalgos ir supratimas.
2. *Antroji priežastis* – veiksmingi klausimai skatina ugdytinio gebėjimą prisiimti atsakomybę už asmeninės padėties keitimą.
3. *Trečioji priežastis* – klausimai padeda ugdytiniams tobulėti ir plėsti turimas žinias, įgūdžius, ugdyti asmenines kompetencijas ir supratimą.

Klausimais koučingo konsultacija orientuojama link ugdytinio tikslų įgyvendinimo. Būtent veiksmingų klausimų pateikimas tinkamu metu yra pagrindinis veiksmingai dirbančio koučingo specialisto įgūdis.

Pasak T. Misiukonio (2012), geras ir efektyvus klausimas skatina ugdytinio emocijas. Toks klausimas yra tikslus, taklus, pozityvus, nevertinantis, neorientuojantis ugdytinio į konkretų, vienareikšmį atsakymą. Veiksmingas klausimas – tai toks klausimas, kuris skatina papildomas ugdytinio mintis ir išsamius atsakymus apie esamą situaciją, t. y. toks klausimas gebės suteikti ugdytiniui grįžtamąjį ryšį. Koučingas reiškia klausymąsi iš ugdytinio požiūrio taško, gebėjimą pateikti veiksmingus klausimus tinkamu metu.

Klausimai koučingo metu veikia kaip patarimai, nes ugdytinis per veiksmingus klausimus pats suranda sau tinkamą patarimą ir atsakymą. Naudojami įvairūs klausimų tipai: atvirieji, uždarieji, tikslinamieji, prielaidos, retoriniai, hipotetiniai, atsakomybę, išvadas ar kūrybą skatinantys klausimai. *Uždarieji klausimai* yra tokie klausimai, į kuriuos galima atsakyti tik taip arba ne. Į *atviro tipo klausimus* negalima

atsakyti vienu žodžiu, tokie klausimai reikalauja išsamesnio, platesnio atsakymo. *Nukreipiamieji klausimai* nėra tinkami koučingo pokalbiams, nes koučingas nėra nurodomojo ugdymo forma, todėl ugdytiniams reikia padėti rasti atsakymus į jiems rūpimus klausimus. *Prielaidos klausimai* padeda išvengti tardymo pojūčio koučingo konsultacijų metu. Tokiais klausimais koučingo specialistas tikrina prielaidas ir savo supratimą apie ugdytinio problemas. Pasak J. Passmore (2006), veiksmingi klausimai – koučingo specialisto tikslumo priemonė. Įgudęs koučingo specialistas, siekdamas išplėsti ugdytinio mokymąsi ir tobulėjimą, geba supinti atvirus ir uždarus klausimus.

Apibendrinant galima teigti, kad veiksmingi klausimai – tai pagrindė koučingo sudedamoji dalis. Veiksmingi klausimai padeda ugdytiniui išanalizuoti ir suvokti tuos dalykus, kurie yra migloti, neaiškūs, sudėtingai sprendžiami. Veiksmingais klausimais ugdytinis įgyja naujos išvalgos, supratimo.

Koučingo specialisto gebėjimas klausytis – dar viena svarbi koučingo sudedamoji dalis. Kartu su veiksmingų klausimų formulavimo gebėjimu koučingo specialistas turi gebėti klausytis. Visos gero klausytojo savybės yra glaudžiai tarpusavyje susijusios. Koučingo specialistas turėtų nuoširdžiai domėtis ugdytinio problemos, įrodyti, kad iš tiesų domisi ugdytinio problemomis. Be to, koučingo specialistas turi pasaulį matyti ugdytinio akimis, padėti suformuoti tikslus, išsiaiškinti painias mintis. Koučingo specialistas, būdamas geras klausytojas, geba glaustai apibūdinti esamą padėtį, įvardyti pokalbio esmę ir planuoti laiką, t. y. žino, kada pateikti kitą klausimą ugdytiniui, kada patylėti, kada ir kaip pertraukti. Anot T. Misiukonio (2012), koučingo pokalbio metu išryškėja pagrindiniai klausymosi būdai, atsižvelgiant į orientacinę jų kryptį. Yra išskiriami penki klausymosi būdai:

1. ***Pirmasis būdas: savo nuomonės sakymas.*** Šis klausymosi būdas turi daugiau kalbėjimo, o ne klausymosi bruožų. Šio būdo savybės: koučingo specialistas nepagrįstai pertraukia ugdytinį, stengiasi užbaigti jo sakinius. Savo nuomonės sakymas gali sukelti neigiamų emocijų ugdytiniui. Neigiamos emocijos neleidžia ugdytiniui įsigilinti į savo mintis ar koučingo specialisto žodžius. Galima teigti, kad naudojant šį būdą mokymosi, tobulėjimo galimybės bus labai ribotos.
2. ***Antrasis būdas: patarimo pateikimas.*** Pagrindinis bruožas – koučingo metu ugdytiniui pateikiami patarimai. Tačiau pateikiami patarimai trukdo ugdytiniui tobulėti, nes patarimai yra koučingo specialisto mintys. Prioritetu laikomos ne koučingo specialisto, o ugdytinio mintys. Verta pažymėti, kad patarimas gali netikti ugdytiniui, nes ne viskas, kas veikia koučingo specialistą, gali veikti ir ugdytinį.
3. ***Trečiasis būdas: dalijimasis savo patirtimi.*** Šis klausymosi būdas atitinka koučingo esmę. Ugdytiniui nepateikiamas nei patarimas, nei nuomonė, o pasakojama asmeninė koučingo specialisto patirtis, ugdytiniui paliekant teisę apsispręsti, ar pasinaudoti koučingo specialisto patirtimi, ar ne.
4. ***Ketvirtasis būdas: aktyvus klausymasis.*** Aktyvus klausymas turi vyrauti kiekviename koučingo pokalbyje, nes aktyvus klausymasis padeda ugdytiniui mokytis ir tobulėti. Koučingo specialistas ne tik klausosi, bet kartu ir supranta

ugdytinio poreikius. Aktyviam klausymuisi reikia kantrybės, smalsumo, sisteminio požiūrio.

5. **Penktasis būdas: giluminis klausymasis.** Tai į ugdytinį orientuotas klausymosi būdas. Koučingo specialistas giluminio klausymosi metu jaučia ugdytinio energiją, geba vertinti, kaip keičiasi ugdytinio nuotaika. Savo nuomonės sakymas orientuotas į save (t. y. į koučingo specialistą, jo nuomonę, patyrimus). Kitų klausymosi būdų orientacija į save mažėja ir didėja orientacija į pašnekovą. Giluminis klausymasis priskiriamas labiausiai į pašnekovą orientuotam būdai.

Koučingo procesas. Koučingo procesas paprastai trunka konkrečiai numatytą laiką. Šio proceso metu didžiausias dėmesys skiriamas tam tikrų problemų sprendimui, įgūdžių ir kompetencijų tobulinimui. Koučingo ciklas susideda iš penkių etapų: įsitraukimo, tyrinėjimo, vizualizavimo, įgyvendinimo, peržiūros ir palaikymo (Clutterbuck, 2010). *Pirmasis etapas* – tai santykių su ugdytiniu užmezgimas ir kūrimas. Šio etapo metu sudaroma sutartis, kuriamas pasitikėjimas, savitarpio ryšys. Įsitraukimo etapo metu apibrėžiamas ir suderinamas santykių pobūdis, įvertinamos ugdytinio ir koučingo specialisto vertybės. Šiame etape nustatomos pagrindines taisyklės, kurios bus taikomos tolesniems koučingo susitikimams. *Antrojo etapo* metu koučingo specialistas tyrinėja ugdytinio problemas, suvokimą, įgūdžius, mąstymą. Vertinama ankstesnių ir esamų ugdytinio veiklų patirtis. Bandoma išsiaiškinti pagrindines ugdytinio problemų priežastis. *Trečiasis koučingo etapas* skirtas ugdytinio vizijos kūrimui, konkrečių tikslų bei uždavinių, skirtų numatytų rezultatų įgyvendinimui, nustatymui. *Ketvirtas etapas* – tai ugdytinio pasiūlyto problemos sprendimo įgyvendinimas. Šiame etape įvertinamos visos galimybės, įvardijami veiksmai, skirti tikslui pasiekti, parengiamas veiksmų planas. Plano parengimas – svarbiausia planavimo proceso dalis. Parengtas planas turi būti suderintas su ugdytinio poreikiais, lengvai suprantamas, suderintas su ugdytiniu, realus, įgyvendinamas, apgalvotas, išmatuojamas. *Paskutinis etapas* – tai koučingo proceso stebėjimas ir vertinimas. Šis etapas reikalingas tam, kad remiantis sudaryto koučingo planu būtų pasiekti numatyti rezultatai.

Visi koučingo etapai glaudžiai tarpusavyje susiję ir pasižymi cikliškumu, nes koučingo specialistas ir ugdytinis kartoja tuos pačius etapus iki tol, kol bus pasiekti numatyti rezultatai. Kiekvienu etapo metu koučingo specialistas atlieka skirtingas užduotis ir veiklas. Kiekviename etape reikalingi skirtingi koučingo specialisto gebėjimai ir įgūdžiai, kiekviename etape koučingo specialistas atlieka skirtingas veiklas ir funkcijas.

Įsitraukimo etapo metu koučingo specialistas:

1. Skiria pakankamai laiko santykių su ugdytiniu formavimui.
2. Skatina ugdytinį peržiūrėti ir apgalvoti ankstesnį veiksmų.
3. Padeda ugdytiniui tikslinti ir apibrėžti sau keliamus reikalavimus.
4. Aiškina koučingo specialisto vaidmenį ir pareigas koučingo konsultacijų metu.

5. Aiškina ugdytinio vaidmenis ir pareigas koučingo konsultacijų metu.
6. Derina koučingo procesą kartu su ugdytiniu.
7. Kartu su ugdytiniu tyrinėja, ko norima pasiekti koučingo metu.
8. Suderina planuojamus koučingo rezultatus.
9. Koučingo specialistas įsitikina, ar supranta ugdytinio keliamus reikalavimus ir planuojamus rezultatus.

Tyrinėjimo etape koučingo specialistas:

1. Skatina ugdytinį apsvarstyti esamą padėtį.
2. Pasitelkia įvairias diagnostines priemones ir metodikas, siekdamas išanalizuoti ugdytinio poreikius.
3. Padeda ugdytiniui peržiūrėti, analizuoti dabartinę ir ankstesnę veiklą.
4. Padeda ugdytiniui apsvarstyti savo patirtį, jausmus, žinias, įgūdžius.
5. Ragina ugdytinius tirti klausimus ir problemas bei svarbiausias klausimų ir problemų priežastis.
6. Padeda ugdytiniui rengti ir apsvarstyti savo išvadas.

Vizualizavimo etape koučingo specialistas atlieka šias funkcijas:

1. Skatina ugdytinį tirti savo įsitikimus, jausmus.
2. Padeda ugdytiniui aiškiai suprasti tai, ko jie nori pasiekti, ir apibrėžia sėkmę.
3. Skatina ugdytinį paaiškinti, kodėl jiems svarbu pasiekti sėkmę.
4. Padeda ugdytiniui aiškiai apibrėžti tikslus ir uždavinius, nustatyti galimus išteklius, padėsiančius pasiekti sėkmę, bei galimas kliūtis ir rizikos rūšis, trukdančias pasiekti sėkmę.
5. Padeda ugdytiniui iširti galimybes, reikalingas kliūtims įveikti.
6. Padeda ugdytiniui nustatyti galimybes ir galimus problemos sprendimo būdus.

Igyvendinimo etape koučingo specialistas:

1. Prašo ugdytinio apibendrinti savo tikslus ir uždavinius, įvertinti visas galimybes ir sprendimus norimam rezultatui pasiekti, apsvarstyti galimų sprendimų esmę bei pasirinkti vieną ar daugiau galimybių norimam rezultatui pasiekti.
2. Padeda ugdytiniui apibrėžti veiksmus, reikalingus pasirinktai galimybei įgyvendinti.
3. Padeda ugdytiniui parengti veiksmų planus norimam rezultatui pasiekti.
4. Ragina ugdytinį tikrinti planus ir įsipareigojimus planams įgyvendinti.

Paskutiniame (peržiūros ir palaikymo) etape koučingo specialisto funkcijos:

1. Siūlyti ugdytiniui apsvarstyti pasiektą pažangą.
2. Raginti ugdytinį apsvarstyti savo viziją, tikslus, uždavinius.
3. Apibendrinti pagrindinius koučingo metu kylančius dalykus ir veiksmus.
4. Pripažinti ugdytinio padarytą pažangą.

5. Suderinti su ugdytiniu tolesnes strategijas, reikalingas plano įgyvendinimui stebėti.
6. Tikrinti ugdytinio atsidavimą siekiant nuolatinio tobulėjimo.
7. Įsitikinti, ar ugdytinis turi planus ir vykdo numatytą veiklą.
8. Kreiptis į ugdytinius dėl grįžtamojo ryšio siekiant įvertinti teikiamą koučingo pridėtinę vertę.
9. Su ugdytiniu suderinti būsimo koučingo konsultacijų laiką.

A. M. Juozaitis (2012) pateikė platesnį koučingo proces supratimą, susidedantį iš septynių žingsnių. Autoriaus nuomone, koučingas susideda iš įvairių etapų, todėl koučingo procesas gali būti įvardijamas įvairiai, tačiau visi pateikiami koučingo procesai ir etapai tarpusavyje yra panašūs. *Pirmajame etape* užmezgamas ryšys tarp koučingo specialisto ir ugdytinio. Šiame etape gali būti taikomi šie koučingo modeliai: GROW, SOS, ABC ir kt. *Antrajame etape* įvardijama problema arba pokalbio tema. Koučingo konsultacijos ir pokalbiai remiasi egzistuojančia problema arba ugdytiniui nerimą keliančia tema. Šiame etape yra taikomi skirtingi konsultavimo būdai atsižvelgiant į pokalbių objektą. Pokalbių objektas gali būti tam tikra problema arba tema. Problema suprantama kaip ugdytiniui rūpimas klausimas, į kurį būtina atsakyti ir taip išspręsti egzistuojančią problemą. Tema suvokiama kaip klausimas, nereikalaujantis sprendimo. Tačiau koučingo metu vis dėlto ieškoma sprendimų. Radus sprendimą ir pradėjus jį įgyvendinti, ugdytinio gyvenimas krypsta teigiama linkme. *Trečiajame etape* aptariami ugdytinio tikslai ir / ar lūkesčiai. Šiame etape taip pat gali būti taikomi įvairūs modeliai: GROW, SOS, ABC, Parsloe-Leedham modelis ir kt. Šiame etape siekiama atsakyti į klausimą, kas galėtų būti geriau pakeitus esamą situaciją. *Kvirtajame etape* analizuojama pasirinkta tema arba problema. Dabar jau formuojami tikslai ir uždaviniai, analizuojama problema. *Penktajame etape* ieškoma galimų sprendimų, kurie padėtų ugdytiniui pasiekti numatytų tikslų. *Šeštajame etape* numatomi veiksmai, kurie bus atliekami siekiant išspręsti ugdytinio problemas, pakeisti esamą situaciją. *Septintajame etape* atliekama stebėseną. Būtina stebėti jau atliktus veiksmus ir darbus tam, kad būtų galima numatyti tolesnius siekius bei būtų galimybė išsikelti ambicingesnius tikslus. Stebėsenos metu tikrinamas koučingo veiksmingumas ugdytiniui.

Grįžtamasis ryšis ir koučingo veiksmingumo vertinimas. Taikant koučingą itin svarbus yra grįžtamasis ryšys. Grįžtamasis ryšys – tai informacija (Downey, 2008). Reguliariai gaunamas grįžtamasis ryšys svarbus dėl to, kad jis padeda suprasti, kas yra daroma gerai arba negerai, suteikia informacijos apie tobulintinas sritis, skatina koučingo specialisto veiklą. M. Downey (2008) išskiria tris grįžtamojo ryšio aspektus: informacija, tikslas, emocinis krūvis. Koučingo specialisto pareiga – pateikti aiškią informaciją, todėl ji turi būti surinkta kruopščiai. Turi būti numatytas grįžtamojo ryšio tikslas, be to, koučingo specialistas turi gebėti neperduoti neigiamo emocinio krūvio ugdytiniui.

Grįžtamasis ryšys iš kliento gali būti gaunamas įvairiais būdais ir metodais. Mokslinėje literatūroje išskiriami keturi pagrindiniai grįžtamojo ryšio tipai:

1. *Neigiamas grįžtamasis ryšys* susijęs su buvusiais veiksmais (tai dalykai, kurių įgyvendinti nepavyko).
2. *Teigiamas grįžtamasis ryšys* taip pat susijęs su buvusiais veiksmais, tačiau šiuo atveju veiksmus įvykdyti pavyko, bet juos reikia koreguoti.
3. *Neigiamas perspektyvinis ryšys* susijęs su būsimais veiksmais ir elgesiu (t. y. dalykai, kurių kitą kartą nereikia kartoti).
4. *Teigiamas perspektyvinis ryšys* susiję su būsimu elgesiu, t. y. veiksmai ir dalykai, kurie pagerintų veiklos rezultatus ateityje (Downey, 2008).

Grįžtamasis ryšis taikant koučingą svarbus, nes padeda ugdytiniui pasiekti užsibrėžtų tikslų. Grįžtamojo ryšio dėka didinamas ugdytinio sąmoningumas, savivertė, skatinamas mokymasis ir tobulėjimas, tvarūs, ilgalaikiai pokyčiai.

Išskiriami penki grįžtamojo ryšio modeliai:

1. *SIPP modelis* pagrįstas principu, kad žmonės gali mokytis iš klaidų ir taip augti, tobulėti. Modelis padeda ugdytiniui nustatyti, kurie veiksmai ir elgesys buvo sėkmingi, o kurie ne. Modelis skatina pagalvoti apie pakaitinę elgseną, kuri galėtų būti efektyvesnė.
2. *3W modelis* ypač veiksmingas siekiant skatinti ugdytinį reaguoti, nes tik tokiu atveju užtikrinama didelė grįžtamoji ryšio dalis. Modelis pagrįstas trijų klausimų (kas pavyko? kas nepavyko? ką kitą kartą galima daryti kitaip?) klausinėjimo strategija. Pirmojo klausimo metu susitelkiama ties pozityviomis koučingo proceso dalimis, priešingai nei antrojo klausimo metu, kai visas dėmesys skiriamas neigiamiems koučingo proceso etapams. Trečiasis klausimas padeda nuspręsti, ką reikėtų tobulinti ir daryti kitaip.
3. *SLC modelis* tinkamas pozityvių koučingo etapų ir rezultatų aptarimui. Modelio taikymas didina ugdytinio pasitikėjimą, skatina nuolatinį tobulėjimą.
4. *CARE modelis* gali būti pritaikomas scenarijų analizei dar prieš pradėdant imtis veiksmų. Apsvarstomi galimi veiksmai ir jų rezultatai ir tik tuomet priimamas galutinis sprendimas.
5. *REM modelis* naudojamas neigiamoms reakcijoms ar emocijoms įvertinti. Modelis pagrįstas prielaida: kai žmonės susiduria su nepalankia situacija, reikėtų tikėtis, kad jie gali patirti šoką, jausti pyktį (Clutterbuck, 2010).

Apibendrinant galima teigti, kad visi penki modeliai yra vienas kito variantai, o tinkamiausio grįžtamojo ryšio modelio pasirinkimas priklauso nuo grįžtamojo ryšio pobūdžio ir nuo to, kam koučingo specialistas teikia pirmenybę. Atsižvelgiant į grįžtamojo ryšio užtikrinimo svarbą, koučingo specialistas turi gebėti ne tik įvertinti savo veiklos ir įsikišimo poveikį, bet ir vertinti koučingo proceso veiksmingumą. Veiksmingą vertinimą galima apibūdinti kaip koučingo specialisto profesinės praktikos dalį. Koučingo specialistas, prieš pradėdamas veikti, nustato tikslus ir planuojamus rezultatus. Svarbu, kad koučingo specialistas kartu su ugdytiniu nuolatos

(sutartu laiku) peržiūrėtų koučingo konsultacijų metu atliktą pažangą ir numatytų rezultatų pasiekimo lygį. Vertinimo procese užduodami klausimai, susiję su ugdytinio patirtimi, koučingo poveikiu ir numatytų tikslų įgyvendinimu. Verta pažymėti, kad vertinimas – ne vienkartinė veikla. Vertinimas turi būti atliekamas visuose koučingo proceso etapuose, pradedant planavimu ir baigiant galutiniu rezultatu. Veiksmingas koučingo vertinimas glaudžiai susijęs su numatytais tikslais ir pasiektais rezultatais. Dėl efektyvaus vertinimo koučingo konsultacijos nenukrypsta nuo numatyto plano, pasiekiami visi numatyti tikslai. Be to, vertinimas padeda atrasti visas silpnąsias vietas, skatina tarpusavyje bendrauti koučingo specialistą ir ugdytinį. Pabrėžtina, kad prastai atliekamas vertinimas yra našta ir ugdytiniui, ir pačiam koučingo specialistui.

1.3.3. Koučingo specialisto funkcijos, vaidmenys ir kompetencijos

Koučingo specialistas – kūrėjas, klausymo meistras, orientuojantis ugdytinio mąstymą reikiama linkme. Jo pagrindinis vaidmuo – paskatinti žmogų tyrinėti tam, kad jis įgytų geresnį supratimą, taptų sąmoningesnis ir taip priimtų tinkamiausius sprendimus (Downey, 2008). Koučingo specialistas dirba ne „ugdytiniui“, o „per ir su“ ugdytiniu. Tokiu būdu ugdomas asmuo suvokia problemą ir galimą jos sprendimo būdą.

P. McCaffery (2004) išskiria šias pagrindines koučingo specialisto kompetencijas:

- *Koučingo specialisto ir grupės santykio pradžia* – koučingo etikos supratimas ir gebėjimas ją atitinkamai taikyti visose koučingo situacijose; gebėjimas suprasti, ko reikalauja į koučingo procesą įtrauktų asmenų sąveika, ir mokėjimas susitarti dėl koučingo proceso, ryšių jo metu ir siektinų tikslų.
- *Koučingo specialisto ir grupės santykio vystymas* – gebėjimas sukurti saugią, palaikančią aplinką, kuriamą abipusio pasitikėjimo ir pagarbos pagrindu.
- *Efektyvi komunikacija* – gebėjimas susikoncentruoti į tai, kas yra sakoma ir kas nėra sakoma, suprasti tai, kas sakoma; gebėjimas pateikti klausimus, kurie atskleistų reikiamą informaciją tikslų siekimo procese; gebėjimas vartoti kalbą (verbalinę ir neverbalinę), kuri atitiktų grupės poreikį.
- *Mokymosi ir rezultatų siekimo procesų palengvinimas* – aiškaus ir realaus situacijos supratimo kūrimas, gebėjimas planuoti, numatyti naujus žingsnius, gebėjimas išlaikyti dėmesį ties svarbiais koučingo proceso dalyviams klausimais.

Pažymėtina, kad, norint padėti ugdytiniams savarankiškai spręsti problemas, koučingo specialisto vaidmenys apima ir individualią, ir grupinę veiklą. Išskiriami šeši pagrindiniai, glaudžiai tarpusavyje susiję koučingo specialisto vaidmenys. Koučingo specialistas, bendraudamas su ugdytiniu ir atsižvelgdamas į jo poreikius, vienu metu gali imtis keleto vaidmenų. Kintant ugdytinių poreikiams, atitinkamai turi kisti ir koučingo specialisto vaidmuo. Svarbu, kad koučingo specialistas pasirinktų

tinkamą vaidmenį tinkamu laiku. **Koučingo specialistas kaip brokeris** padeda ugdytiniui paaiškinti ir apibrėžti produkto ir / arba paslaugos specifikacijas. **Koučingo specialistas kaip fasilitatorius** ugdytiniui padeda rasti išvalgų ir suvokimą tam, kad jis pats galėtų padaryti išvadas ir priimti tinkamiausius sprendimus. Galima teigti, kad šis vaidmuo tinkamesnis komandinio koučingo metu, nes koučingo specialistas kaip fasilitatorius gali padėti išnagrinėti problemą bei susitarti su grupe žmonių, kokių tolesnių veiksmų reikia imtis norint pasiekti numatytus tikslus. **Koučingo specialistas kaip mokytojas** padeda ugdytiniui šalinti spragas, susijusias su įvairiomis žiniomis, įgūdžiais, suvokimu. Šiuo atveju koučingo specialistas gali paaiškinti, išmokyti ugdytinį atlikti visas veiklas savarankiškai. Koučingo specialistas, atlikdamas mokytojo vaidmenį, perduoda ir ugdo žinias, įgūdžius ir ugdytinio suvokimą. Visas šis procesas vyksta pagal iš anksto numatytą planą. Koučingo specialisto kaip mokytojo vaidmuo tinkamas tuomet, kai reikia perduoti naujų įgūdžių visumą. **Koučingo specialistas kaip patarėjas** ugdytiniui suteikia nešališką informaciją apie įvairius problemų sprendimo variantus, galimybes. Šio vaidmens metu teikiamos rekomendacijos dėl esamų alternatyvių pasirinkimo galimybių. Koučingo specialistas kaip patarėjas pateikia savo problemos analizę ir rekomendacijas, kaip būtų galima spręsti ugdytinio problemas. **Koučingo specialistas kaip konsultantas**, vykdydamas savo vaidmenį, teikia patarimus ir rekomendacijas. Dažniausiai koučingo specialistas, atlikdamas konsultanto vaidmenį, suranda problemos sprendimo būdą ir pateikia jį ugdytiniui. **Koučingo specialistui kaip mentoriui** tenka remtis turima patirtimi ir supratimu, kaip valdyti įvairias situacijas ir problemas, susijusias su individualiu asmeniu. Mentorius su ugdytiniais dalijasi asmenine patirtimi, turima išmintimi. Apibendrinant galima teigti, kad paskutiniai trys koučingo specialisto vaidmenys (patarėjo, konsultanto, mentoriaus) dažnai yra painiojami dėl tarpusavio vaidmenų susipynimo. Pateiktų vaidmenų tikslai yra skirtingi, tačiau visi vaidmenys yra pagrįsti esminiais arba pagrindiniais įgūdžiais.

Koučingo specialistas turėtų būti kompetentingas ne vienoje srityje, jis turi turėti žinių, susijusių su įvairiomis darbo, gyvenimo sritimis. 10 priede pateiktos koučingo specialisto kompetencijų sudedamosios dalys. Visas koučingo specialisto kompetencijas sudaro dvi pagrindinės tarpusavyje glaudžiai susijusios dalys: pirmoji – koučingo specialisto sumanumas, antroji – pagrindiniai koučingo specialisto gebėjimai. Koučingo specialisto sumanumas atsispindi per gebėjimą tinkamu laiku pasirinkti tinkamiausią vaidmenį ir tinkamai planuoti bei atlikti koučingo konsultacijas. Visa tai apibūdinama kaip koučingo specialisto profesinė elgsena. Koučingo specialisto pagrindiniai gebėjimai atsispindi per funkcinę ir sektorinę specializaciją. Pažymėtina, kad tarp koučingo specialisto turimų kompetencijų, žinių, įgūdžių ir elgesio turi vyrauti pusiausvyra. Asmeninis koučingo specialisto tobulėjimas – neatskiriama jo profesinės veiklos dalis. Koučingo specialistas plečia savo žinias, patirtį, įgūdžius, tobulina turimas kompetencijas tam, kad patobulintų savo asmeninę veiklą. Asmeninio koučingo specialisto tobulėjimo planas – tai asmens pradėtas procesas, kurio metu siekiama atskleisti savo turimą mokymosi patirtį, veiklą, pasiekimus bei planuoti savo asmeninį, profesinį, ugdomąjį vystymąsi.

Koučingo specialisto asmeniniame plane numatomi mokymosi tikslai, veiksmai, ištekliai, sėkmės kriterijai, galutinis rezultatas.

Koučingo specialisto profesinės elgsenos normos susijusios su ugdytinio lūkesčių valdymu, kuris jau prasideda per pirmąjį susitikimą. Vienas iš būdų valdyti ugdytinio lūkesčius – svarbiausių sprendimų, veiksmų ataskaitos forma, kurioje pateikiama pagrindinė informacija: data, laikas, vieta, ugdytinio vardas, susitikimo tikslas, atsakomybės struktūra, veiklos, problemų aprašymas, pirminės mintys apie galimus problemos sprendimo būdus, tolesni veiksmai, kito susitikimo data, laikas, vieta, trukmė. Visos koučingo specialisto profesinės elgsenos normos yra svarbios, tačiau santykiškai su ugdytiniu gali būti įvardijami kaip pagrindinė ir viena iš svarbiausių profesinės elgsenos normų.

Remiantis Tarptautinės koučingo specialistų federacijos etikos kodeksu (2008) išskiriamos pagrindinės koučingo specialisto funkcijos:

1. Suprasti ugdytinio vertybes, poreikius.
2. Sukurti abipusį pasitikėjimą, pagarbą, atvirą ir sąžiningą bendravimą.
3. Valdyti ugdytinio lūkesčius, santykių užbaigimą. Koučingo konsultacijos vykdomos numatytą laiką, todėl jos turi pasibaigti. Santykių užbaigimo metu atliekama galutinė peržiūra, t. y. numatytų tikslų ir uždavinių įgyvendinimo lygio vertinimas.
4. Palaikyti ryšius su ugdytiniu įvairiais ryšio palaikymo būdais. Koučingo specialistas turi pasirinkti tokį bendravimo stilių ir būdus, kurie atitiktų ugdytinio lūkesčius.
5. Vesti tikslus bendravimo su ugdytiniu užrašus. Koučingo specialistas, sutelkdamas dėmesį į rašymą, rizikuoja užfiksuoti tik tam tikrus faktus, o ne pagrindines temas, ugdytinio problemas, tačiau užrašai padeda fiksuoti koučingo procesą, padeda ugdytiniui priminti koučingo turinį ir siekiamus rezultatus. Todėl koučingo specialistas turi gebėti surasti pusiausvyrą tarp rašymo ir klausymo.
6. Perduoti žinias ugdytiniui. Koučingo specialistas turi užtikrinti, kad ugdytinis turėtų žinių, praktinių įgūdžių, reikalingų norint imtis veiksmų esamai situacijai pakeisti. Žinios perduodamos per mokymą(si), todėl šiuo atveju koučingo specialistas turi gebėti valdyti mokytojo vaidmenį ir taikyti mokymo modelius.
7. Reguliariai aptarti su ugdytiniu koučingo konsultacijų ir bendravimo kokybę.

Koučingo specialistas turi būti lankstus, pozityvus, gebėti kurti pasitikėjimą, gerą pirmąjį išpūdį, turi turėti gerus bendravimo įgūdžius, pasižymėti asmenybės branda. 11 priede pateikiami pagrindiniai koučingo specialisto gebėjimai ir ketinimai. Pasak M. Downey (2008), visi gebėjimai sudaro pagrindą efektyviam koučingui. Dėl šios priežasties kiekvienas koučingo specialistas turėtų meistriškai valdyti visus nurodytus gebėjimus. Gebėjimų tikslas – padėti ugdytiniui geriau suprasti ir analizuoti save tam tikrose situacijose; tokiu būdu ugdytinis priimtų tinkamiausius sprendimus. Koučingo

specialistas neturi spręsti, taisyti, jo pareiga – suprasti. Supratimo ir įsisąmoninimo didinimui naudojami įvairūs metodai, įrankiai: pakartojimas, apibendrinimas (padeda koučingo specialistui parodyti, kad jis suprato ugdytinį), perfrazavimas (t. y. būdas, padedantis koučingo specialistui įsitikinti, ar iš tiesų jis suprato ugdytinį), grupavimas (t. y. gebėjimas nustatyti esmines temas, klausimus, pokalbio dalis). Pasiūlymo teikimas – koučingo specialisto gebėjimas pateikti, o ne gauti informaciją iš ugdytinio. Pasiūlymų teikimo tikslas – leisti ugdytiniui susipažinti su koučingo specialisto pastebėjimais, intuicija, patirtimi, įžvalgomis, išmintimi. Ugdytinis, susipažinęs su koučingo specialisto pastebėjimais, patirtimi, gali geriau pažinti save, geriau įvertinti savo situaciją ir priimti tinkamiausius sprendimus. M. J. B. Read (2013) įrodė improvizacijos svarbą taikant koučingą. Kiekvienas koučingo specialistas turi gebėti improvizuoti, prisitaikyti prie ugdytinio poreikių ir gebėti pakreipti pokalbį tinkama linkme.

1.3.4. Koučingo technikos, metodikos ir metodai

Pasak T. Misiukonio (2013), visos užduotys, pratimai, veiksmai, atliekami ir naudojami koučingo metu, gali būti apibūdinami kaip koučingo technika. Koučingo technika gali būti suprantama kaip veiksmingų klausimų seka. Tokie klausimai yra pateikiami ugdytiniui, siekiant paskatinti jį mąstyti. Tiksliau koučingo technika gali būti apibūdinama kaip koučingo specialisto veiksmas (arba jų derinys), naudojamas koučingo procese, siekiant paskatinti ugdytinį mąstyti ir veikti. Koučingo procese gali būti taikomos įvairios metodikos, metodai ir modeliai. Koučingo metodas – tai pats koučingas, kaip nedirektyvaus ugdymo(si) būdas. Koučingo technikos – tai tam tikri darbo būdai, naudojami koučingo konsultacijų metu. Kiekvienas koučingo specialistas turi gebėti taikyti įvairius metodus, technikas, priemones. Kiekvienam ugdytiniui parenkama ir pritaikoma tinkamiausia metodika, atsižvelgiant į jo poreikius. Taikomi koučingo modeliai, metodai, technikos, priemonės pateiktos 1.4 lentelėje.

1.4 lentelė **Koučingo metodikų visuma**

| Metodo | Metodo aprašymas |
|--|---|
| Bendroji ir specializuota koučingo metodika | |
| Atvirų klausimų metodas | Atvirų klausimų naudojimas koučingo konsultacijų metu aktyvina ugdytinį išplėsti savo atsakymus, giliau analizuoti problemas, ieškoti atsakymų į rūpimus klausimus. |
| Apibendrinimo metodas | Padeda koučingo specialistui parodyti ugdytiniui, kad jis klausėsi ir suprato, ką ugdytinis norėjo pasakyti. |
| Atspindėjimo metodas | Atspindėjimo metodas susijęs su tam tikro žodžio ar žodžių junginio pakartojimu. Metodas skatina ugdytinius išplėsti savo idėjas, atsakymus į koučingo specialisto pateikiamus klausimus. |

| Metodo | Metodo aprašymas |
|--|---|
| Bendroji ir specializuota koučingo metodika | |
| Patikslinimo metodas | Metodas naudojamas nevisiškai suprastos informacijos patikslinimui. |
| Reakcijos metodas | Koučingo specialistas turi tinkamai reaguoti, t. y. prisitaikyti prie ugdytinio. Tinkamas reagavimas (t. y. pritarimas, nusivylimas ir pan.) skatina arba stabdo ugdytinius. |
| Penkių pagrindinių klausimų modelis | Šio modelio taikymas padeda susitelkti ties ugdytinio poreikiais ir vystymo veiksmams, kurie reikalingi ugdytinio tobulėjimui, augimui. Koučingo specialistas pateikia ugdytiniui penkis pagrindinius klausimus, kurie padeda suprasti ugdytinį, įvertinti jo vystymosi poreikius. |
| GROW modelis | Modelio tikslas – sudaryti veiksmingą koučingo sistemą. GROW modelis sudarytas iš penkių pagrindinių dalių: tikslas (siekiama tikslo ar rezultato apibrėžimas), tikrovė (esamos situacijos analizavimas), galimybės (visų esamų galimybių, padėsiانčių išspręsti problemą, analizavimas), valia (atsidavimas siekti tikslų), pabaiga (įvertinama gauta nauda iš koučingo). |
| SOS modelis | Modelį sudaro trys dalys: situacija – kokia ji yra? kaip kiti vertina šią situaciją? Savi veiksmai situacijai pagerinti. Modelis gali būti naudojamas įvykių apžvalgai, veiksnumų numatymui, t. y. veiksnumų įžvalgai. |
| „T“ modelis | Modelis padeda užtikrinti GROW modelio taikymo raidą. Modelio esmė – išplėtoti pokalbį ir tik po to susitelkti ties atskiromis pokalbio dalimis ir jas analizuoti. |
| CIGAR metodas | CIGAR metodas – tai GROW modelio tęsinys, susidedantis iš penkių žingsnių. 1 žingsnis – esamos padėties nustatymas ir įvertinimas, 2 žingsnis – idealaus rezultato aptarimas, 3 žingsnis – atotrūkio tarp esamos padėties ir idealaus rezultato vertinimas, 4 žingsnis – veiksnumų plano rengimas, 5 žingsnis – pažangos peržiūrėjimas. |
| WINBIG modelis | WINBIG modelis naudojamas siekiant paaiškinti tikslus, apibrėžti koučingo pokalbio struktūrą. |
| Empatiškas modelis | Tikslas – ryšių ir veiksmingų santykių tarp koučingo specialisto ir ugdytinio formavimas. |
| Lauko jėgos analizė | Priemonė naudojama klausimų, jėgų, kurios turi teigiamos ar neigiamos įtakos ugdytinio elgsenai, pasirinkimui, nustatymui, įvardijimui, ištyrimui, aptarimui. |
| Demingo PDCA modelis | Demingo PDCA (planuok, vykdyk, tikrink, veik) modelis gali būti pritaikytas ir taikant koučingą – nustatant ir keičiant koučingo proceso dalis, kurias reikia tobulinti. Planavimo etape nustatomi prioritetai, numatoma, kaip bus vykdoma veikla. Vykdyimo etape peržiūrimas ir sekamas sudarytas planas. Tikrinimo etape vertinama, ar veiksminga koučingo veikla. Paskutiniame, vykdyimo, etape pradedama veikti siekiant numatytų tikslų. |

| Metodo | Metodo aprašymas |
|--|--|
| Bendroji ir specializuota koučingo metodika | |
| AAA modelis | Modelis taikomas siekiant įvertinti ir nuspręsti, ar koučingas reikalingas ir kam jis reikalingas. AAA modelis – tai sistema, kuri padeda nuspręsti, ar koučingas – veiklos rezultatų sprendimo dalis, bei įvertinti, kuris dalykas (tinkamumas, požiūris, turimi ištekliai) yra svarbiausias. Šis modelis skirtas koučingo specialistui, tačiau jis gali būti naudojamas ir ugdytiniui. |
| Apsikeitimo vaidmenimis priemonė | Apsikeitimas vaidmenimis padeda ugdytiniui iširti problemas, jausmus, idėjas iš skirtingų perspektyvų. |
| CARE grįžtamojo ryšio modelis | Modelis susideda iš konteksto, veiksmo, rezultato, pagarbos. Šio modelio taikymas padeda ugdytiniui apsvastyti ir įvertinti padarytą pažangą be koučingo specialisto pagalbos. |
| SWOT (SSGG) analizė | Analizė taikoma norint apžvelgti ugdytinio stipriąsias, silpnąsias puses bei įvertinti galimybes, grėsmes. Visa tai padeda iširti ugdytinio problemas ir numatyti galimus jų sprendimo būdus. |
| Vertės gran- dinės analizė | Priemonė skirta ugdytinių kompetencijoms ugdyti ir pridėtinei vertei gauti koučingo proceso metu. |
| Charette procedūra | Priemonė naudojama komandinio koučingo metu, nes į problemos sprendimą yra įtraukiama visa ugdytinių grupė. Priemonės tikslas – sukurti ir nustatyti idėjų ir sprendimų prioritetus dirbant komandoje. |
| Išikavos diagrama (arba „žuvies kaulo“ metodas) | Metodo tikslas – išanalizuoti problemą ar klausimą, norint surasti problemos priežastis ir galimus jos sprendimo būdus. Taikant metodą yra įvardijamo pagrindinės problemų detalės ir priežastys, visa tai pavaizduojant „žuvies kaule“. |
| Minčių audra | Tai galimų pagrindinių problemos priežasčių nustatymo metodas, kartu padedantis ieškoti ir galimų problemos sprendimo būdų. Minčių audra tinkamesnė komandinio koučingo metu. |
| Sprendimo matrica | Priemonė padeda pasirinkti geriausią alternatyvą iš kelių, siekiant numatytų tikslų įgyvendinimo. Sudaromi kriterijai, kuriais remiantis priimami tinkamiausi sprendimai. |
| Sprendimų medžiai | Sprendimų medžiai skirti galimybių ir galimos rizikos bei pranašumų analizavimui. Metodas padeda pasirinkti geriausią veiksmų seką. Priemonė susideda iš trijų pagrindinių dalių: sprendimo medžio piešimo, jo vertinimo ir sprendimo medžio tikimybių apskaičiavimo. |
| COrt modelis | Padeda ugdyti sugebėjimą efektyviai mąstyti. Šiame modelyje dėmesys sutelkiamas į skirtingus mąstymo, klausimų ir problemų aspektus. Modeliu ugdomas ir tobulinamas ugdytinio mąstymas. |

| Metodo | Metodo aprašymas |
|---|---|
| Prioritetų nustatymui naudojami modeliai | |
| ABCDE modelis | Modelis padeda koučingo specialistui atrinkti svarbias ir nesvarbias sritis ir atitinkamai paskirstyti savo laiką ir dėmesį svarbiausiems dalykams. Kiekviena modelio raidė reiškia skirtingą užduočių svarbumą: A – tai, kas labai svarbu, ką privaloma padaryti, nes priešingu atveju bus rimtų neigiamų pasekmių, B – tai, kas svarbu ir ką reikėtų padaryti, nes priešingu atveju galima sulaukti neigiamų pasekmių, C – tai, ką būtų gerai padaryti, tačiau nepadarius neigiamų pasekmių nebus, D – tai, kas gali būti pavesta padaryti kitiems, E – tai, ką reikia pašalinti, nes tai nereikalinga ir neteikia pridėtinės vertės. |
| ABC modelis | Padeda nusistatyti prioritetus: A – labai svarbu, B – svarbu, C – būtų puiku. |
| PTG modelis | Padeda nusistatyti prioritetus: P – privaloma, T – turėtų būti daroma, G – galima daryti. |
| Kovėjaus kvadrantai | Kovėjaus kvadrantai – prioritetų nusistatymo schema, kurioje visos užduotys suskirstomos į keturi kvadrantus: Q1 – svarbu ir skubu, Q2 – svarbu, bet neskubu, Q3 – nesvarbu, bet skubu, Q4 – nesvarbu ir neskubu. |
| Mokymosi metodai, kuriuos galima pritaikyti koučingo procese | |
| Nurodymai ir koučingas darbo vietoje | Šis metodas tiesiogiai susijęs su ugdytinio darbu. Tinkamas tik suplanuotam ir laikinam naudojimui koučingo procese. Tačiau modelis turi trūkumų: ugdytinio įgūdžiai vystomi tik palaiptai, naudojant šį modelį koučingo veikla gali būti prastai suplanuota ir įgyvendinta. |
| Paskyrimo metodas | Metodas skatina ir motyvuoja ugdytinio pasitikėjimą savimi. |
| Paskaitos, pokalbio, pristatymo metodas | Tinkamas faktais ir informacija pagrįstai veiklai. Tačiau dažnai tai vienpusė bendravimo forma, o tai netinkama koučingui, nes jame būtinas savitarpio ir grįžtamasis ryšys. |
| Grupinės diskusijos (problemų sprendimų susirinkimų) metodas | Metodas naudingas komandinio koučingo metu, generuojant naujas idėjas. Koučingo specialistas, taikydamas šį metodą, turi gerai įvaldyti fasilitatoriaus vaidmenį. |
| Išorinių seminarų taikymo metodas | Taikomas norint pristatyti naujas idėjas, koncepcijas, teorijas, tačiau šis metodas mažai susijęs su asmenų įgūdžių tobulinimu. |
| STEER modelis | Modelis skirtas nustatyti ugdytinio mokymosi poreikį, galimybes, pritaikyti mokymosi turinį prie ugdytinio poreikių, užduoties vykdymo paaiškinimui, ugdytinio skatinimui, ugdytinio pažangos peržiūrėjimui. |

| Metodo | Metodo aprašymas |
|--|--|
| Vizualizavimo metodikos | |
| Sėkmės ratas ir schemos | Ši metodika padeda vizualiai pamatyti dabartinės ir norimos ugdytinio padėties atotrūkį. Įvertinus atotrūkį, koučingo specialistas gali ugdytiniui padėti detaliau apibrėžti norimus pasiekti tikslus ir jų sėkmės lygį. |
| „Skausmo ir malonumo“ modelis | Koučingo specialistas siūlo ugdytiniui nustatyti „skausmą“ (t. y. išlaidas) ir „malonumą“ (t. y. naudą), kurią patirtų siekdamas pokyčių. |
| Pasekmių matrica | Padeda ugdytiniui tirti savo jausmus, vykstančių pokyčių pasekmes bei skatina kritinį ugdytinio mąstymą. |
| Metaforų naudojimas | Pozityvios, konstruktyvios metaforos padeda koučingo specialistui vystyti ugdytinio viziją. Per metaforas užmezgami ugdytinio ryšiai su vizija, tikslais. |
| Keturių D modelis | Keturių D modelis – tai keturių žodžių (atsikratyti, perduoti, padaryti, atidėti) vaizdinė priemonė, padedanti ugdytiniui įvertinti prioritetus, susigaudyti savo mintyse, idėjose. |
| Veiksmų planavimo modeliai | |
| Greitasis planavimo metodas (RPM metodas) | RPM metodas orientuotas į rezultatus. Modelis susideda iš trijų klausimų grupių: MAP (ko bus imamasi norimam tikslui pasiekti, koks numatomas planas?), tikslas (koks tikslas, kodėl siekiama šio tikslo?), rezultatai (ko iš tiesų norima, koks yra konkretus tikslas, koks numatomas konkretus rezultatas?). |
| TRAKSS modelis | Modelis susideda iš šių elementų: laiko, išteklių, tinkamumo, žinių, įgūdžių, standartų. |
| Idėjų telkimo priemonė | Priemonės tikslas – sukurti kiek įmanoma daugiau idėjų. Dažniau naudojamas komandinio koučingo metu. Priemonė naudojama taikant šešių žingsnių planą. |
| Grupavimas | Grupavimo priemonės padeda ugdytiniui sugrupuoti tikslus, uždavinius, problemas į mažesnius gabalus, kuriuos analizuoti, vertinti ir tvarkyti yra paprasčiau. Grupavimas gali būti trijų būdų: grupavimas aukštyn (judama nuo konkrečių dalykų prie bendrų), grupavimas žemyn (judama nuo bendrų dalykų prie konkrečių), grupavimas į šoną. Grupavimas aukštyn padeda suprasti, kaip tarpusavyje yra susijusios problemos ir jų sprendimo dalys, grupavimas žemyn padeda suprasti įvairių problemų ir jų sprendimo būdų sąsajas su visuma. Grupavimas į šoną lavina ugdytinio laisvą, asociatyvinį mąstymą apie jo problemas ir galimus problemos sprendimo būdus. |
| Minčių žemėlapiai ir lipdukai (<i>post it</i>) | Šios priemonės padeda ugdytiniui planuoti veiksmus. Minčių žemėlapiai padeda analizuoti ir fiksuoti klausimus, idėjas, informaciją. Lipdukais galima organizuoti, tyrinėti atskirų idėjų, problemų komponentus. Pasitelkus šią priemonę sprendžiami sudėtingesni klausimai ir įvairios problemos, susijusios su eiliškumo nustatymu. |

1.4 lentelėje pateikti modeliai, naudojami koučingo konsultacijų metu, padeda kurti savitarpio ryšį tarp koučingo specialisto ir ugdytinio, vystyti dialogą klausantis ir pateikiant veiksmingus klausimus. Koučingo metu gali būti taikoma įvairių metodų, priemonių, technikų kombinacija, kuri atitinka ugdytinio lūkesčius ir yra tinkamiausia jo problemoms spręsti. Pažymėtina, kad lentelėje pateikti modeliai, priemonės, technikos ir metodikos nėra vienintelės. Koučingo specialistas turi būti įvaldęs įvairių koučingo metodiką tam, kad galėtų efektyviai ir veiksmingai padėti ugdytiniui siekti numatytų tikslų, tobulėti.

Pagal skirtingus koučingo specialisto vaidmenis yra išskiriami ir skirtingi koučingo modeliai (žr. 1.5 lentelę).

1.5 lentelė **Koučingo specialistų naudojami modeliai**

| KOUČINGO SPECIALISTO KAIP MOKYTOJO NAUDOJAMI MODELIAI | |
|---|---|
| Modelio pavadinimas | Modelio aprašymas |
| Sisteminio mokymo modelis | Analizavimas (esamos situacijos analizavimas), kūrimas (numatomi tikslai, uždaviniai), ugdymas (numatomas koučingo konsultacijų turinys), vystymas (atliekamos koučingo konsultacijos), vertinimas (tikrinama ir vertinama koučingo veikla tam, kad būtų užtikrintas numatytų tikslų pasiekimas). |
| ABC modelis | Dėmesys (nurodoma ugdytiniams, kodėl jiems reikia koučingo konsultacijų), skaidymas (koučingo konsultacijų skaidymas į mažesnes dalis), tikrinimas. |
| KOUČINGO SPECIALISTO KAIP FASILITATORIAUS NAUDOJAMI MODELIAI | |
| Tarpininkavimo proceso modelis | Tikslo ir uždavinių nustatymas, esamos situacijos analizavimas, galimų sprendimų numatymas, veiksmų plano rengimas, numatytų tikslų ir uždavinių įgyvendinimas. |
| Ledų laužymo metodas | Taikomas komandinio koučingo metu, siekiant supažindinti koučingo konsultacijoje dalyvaujančius ugdytinius tarpusavyje. Ledų laužymo metodas skatina ugdytinius bendrauti ir bendradarbiauti tarpusavyje bei keistis turimomis idėjomis, siekiant pasiekti numatytų tikslų. |
| Daugiapakopis balsavimas | Metodas taikomas komandinio koučingo metu. Šis metodas gali būti apibūdinamas kaip itin lengvas, greitas metodas, kuriuo išskiriami pagrindiniai klausimai, reikalaujantys daugiau dėmesio. |
| Idėjų telkimas | Metodas naudojamas tuomet, kai reikia nustatyti ir įvertinti idėjas. Šio metodo tikslas – idėjų, kurios padėtų pasiekti numatytų tikslų, kūrimas. Šiuo metodu nustatomos pagrindinės problemų priežastys, kuriomis remiantis galima atrasti tinkamiausius problemos sprendimo būdus. |
| Charette procedūra | Tai komandinio koučingo metodas. Juo generuojamos idėjos. Charette procedūra naudinga dėl to, kad įtraukia visą ugdytinių grupę į problemos sprendimą. Išskirtinis šio metodo bruožas – lankstumas. |
| Panašumo diagramos metodas | Metodu galima sukurti itin daug idėjų ir būdų, kaip išspręsti ugdytinių problemas. |

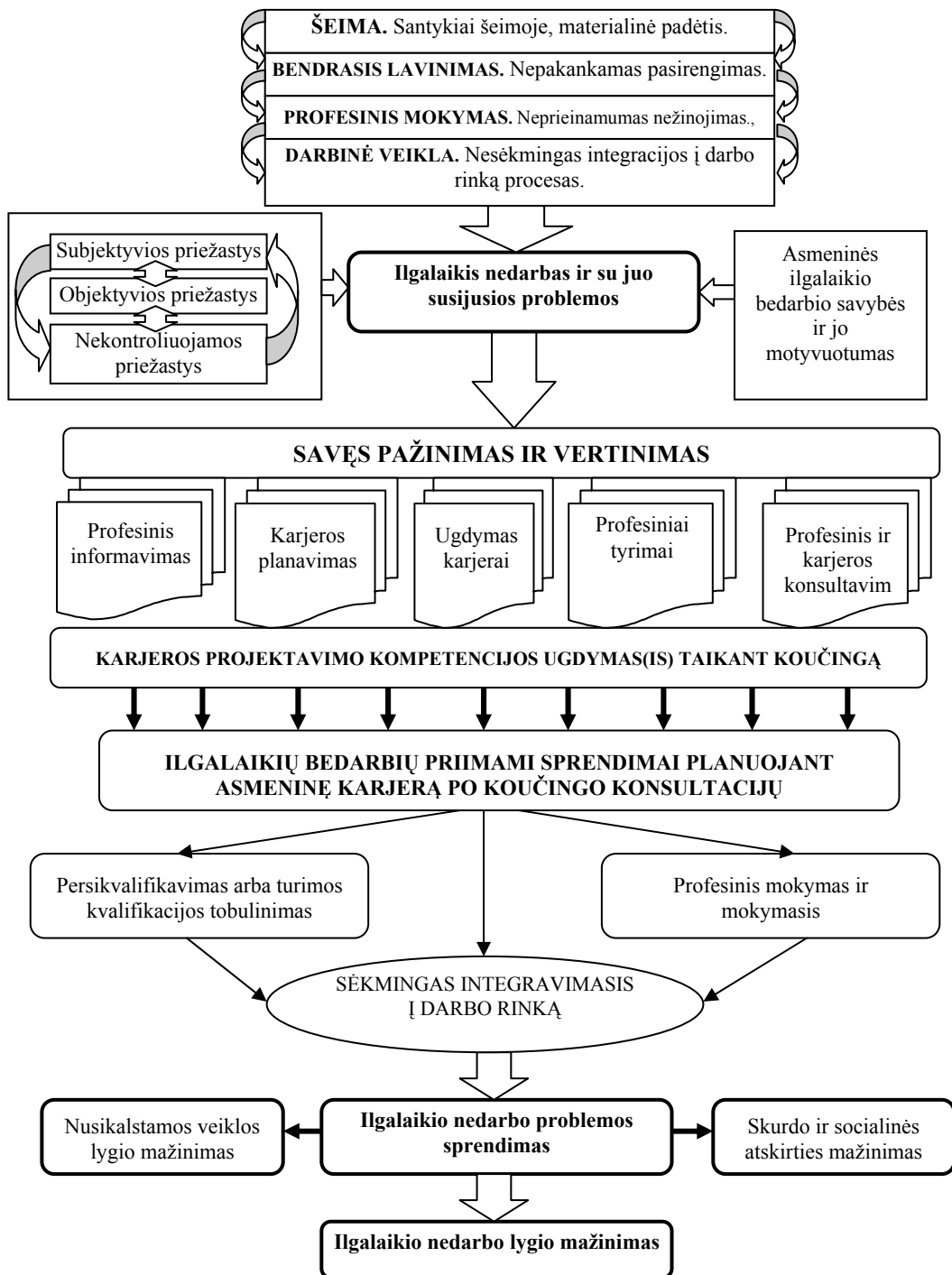
| | |
|---|--|
| Apsikeitimo vaidmenimis metodas | Apsikeitimo vaidmenimis metodas naudojamas tuomet, kai reikia grupę ugdytinių paruošti galimoms itin sudėtingoms situacijoms. |
| KOUČINGO SPECIALISTO KAIP PATARĖJO NAUDOJAMI MODELIAI | |
| EPA modelis | Tai trijų veiksmų modelis. Pirmasis veiksnys – emocija (t. y. teikiama emocinė pagalba), antras veiksnys – problema (t. y. problemos atsiradimo priežasčių analizavimas), trečiasis veiksnys – patarimas (t. y. patarimai, teikiami ugdytiniui). Šio modelio išskirtinumas – koučingo specialisto teikiama emocinė pagalba ugdytiniui. |
| Penkių klausimų „Kodėl?“ modelis | Modelio tikslas – problemos svarbiausios priežasties nustatymas. Ugdytiniui penkis kartus užduodamas tas pats klausimas: „Kodėl egzistuoja problema?“ Penki atsakymai į tą patį klausimą padeda nustatyti svarbiausias problemos priežastis. |
| Ishikawa diagramos (kitaip – griaučių diagramos) modelis | Šis modelis padeda išanalizuoti problemą taip, kad pirmiausia išsiaiškinamos svarbiausios problemos sritys ir priežastys ir tik po to numatomos asmens tobulėjimo kryptys. |
| Trijų žingsnių modelis | Modelis susideda iš trijų žingsnių. Pirmas – siekiant suprasti problemą būtina klausytis. Antras – būtina prašyti ugdytinio leidimo suteikti jam pagalbą. Trečia – suteikiamas patarimas. Patarimas turi būti nešališkas. |
| KOUČINGO SPECIALISTO KAIP MENTORIAUS NAUDOJAMI MODELIAI | |
| Clutterbuck mentoriavimo modelis | Išskiriami keturi šio modelio stiliai: paprastasis, ugdomasis, remiamasis, vykdomasis. |
| Trijų žingsnių mentoriavimo modelis | Modelis susideda iš tyrimo, naujo suvokimo, veiklos planavimo. Tyrimo metu koučingo specialistas imasi iniciatyvos, formuoja santykius su ugdytiniu bei nustato tikslus ir uždavinius. Naujo suvokimo metu koučingo specialistas ugdytiniui teikia paramą ir padeda formuoti naują supratimą. Veiklos planavimo metu koučingo specialistas analizuoja atliktų veiksmų pasekmes, valdo koučingo procesą, padeda ugdytiniui priimti sprendimus, skatina naujus mąstymo būdus ir t. t. |
| KOUČINGO SPECIALISTO KAIP KONSULTANTO NAUDOJAMI MODELIAI | |
| Eksperto konsultavimo modelis | Naudojamas tuomet, kai norima tikslus pasiekti itin greit. Šiuo atveju problemos sprendimą dažniausiai parengia koučingo specialistas, todėl sprendimas ne visuomet būna tinkamiausias, nes jį parengia ne pats ugdytinis. |
| Proceso konsultavimo modelis | Kai koučingo procese naudojamas šis modelis, ugdytinis gali apmąstyti problemą ir pats rasti tinkamiausią jos sprendimo būdą. Tai daug laiko sąnaudų reikalaujantis modelis. |
| Kubr penkių etapų modelis | Pirmas etapas – įvadas, kuriame pateikiama preliminari problemos diagnozė. Antras etapas – diagnozė, šiame etape atliekama išsami problemos analizė ir pateikiamas grįžtamasis ryšys ugdytiniui. Trečias etapas – planavimas. Planavimo metu rengiamas ir pateikiamas ugdytiniui tinkamiausias sprendimas. Ketvirtasis etapas – pateikto problemos sprendimo įgyvendinimas, jo stebėjimas. Paskutinis etapas vadinamas pabaiga. Šiame etape vertinamas sprendimas ir jo poveikis ugdytiniui. |

Dažniausiai koučingo specialistas pasirenka vieną vaidmenį ir atitinkamai taiko vieną koučingo metodą, techniką, tačiau gali būti tokių situacijų, kada koučingo specialistas turi atlikti kelis vaidmenis ir tarpusavyje derinti kelis metodus, atsižvelgdamas į ugdytinio problemas. Kiekvienas lentelėje aprašytas modelis yra tinkamas koučingo konsultacijoms, bet kiekvienas koučingo specialistas turi pasirinkti tokį metodą, modelį ar techniką, kuris yra tinkamiausias siekiant išspręsti ugdytinio problemas ir siekiant numatytų tikslų.

1.4. Koučingo modelio taikymas ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si)

Remiantis mokslinės literatūros analize sukonstruotas kompleksinis koučingo veiksmingumo modelis pritaikytas ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si). **Modelio tikslas** – conceptualizuoti ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo ugdymą(si), siekiant įvertinti koučingo taikymo veiksmingumą bei jo naudą ilgalaikiams bedarbiams. Remiantis mokslinės literatūros analize sudarytas kompleksinis modelis pateiktas 1.3 paveiksle.

Sudarytas kompleksinis modelis susideda iš penkių konstrukčių. Pirmasis konstruktas apima ilgalaikio nedarbo problemos susiformavimą, t. y. įvertinamas asmens gyvenimas nuo gimimo ir įvardijami pagrindiniai veiksniai, lemiantys ilgalaikio nedarbo problemos ištakų formavimąsi. Antrasis konstruktas apima ilgalaikio nedarbo priežastis. Šiame konstrukte įvardijamas įvairių priežasčių derinio poveikis ilgalaikiam nedarbui ir su juo susijusios problemoms. Trečiasis konstruktas apima galimą ilgalaikio nedarbo problemos sprendimo būdą, t. y. ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą(si) taikant koučingą. Šiame konstrukte įvardijamas būdas (t. y. koučingo konsultacijos), kuris yra naudojamas kaip ilgalaikio nedarbo sprendimo būdas. Ketvirtasis konstruktas apibrėžia koučingo konsultacijų poveikį ir pasikeitimus ilgalaikių bedarbių asmeniniame ir profesiniame gyvenime po koučingo konsultacijų. Penktasis konstruktas identifikuoja koučingo naudą ilgalaikiams bedarbiams ir koučingo veiksmingumą sprendžiant ilgalaikio nedarbo problemas.



1.3 pav. Kompleksinis koučingo veiksmingumo modelis, pritaikytas ilgalaikių bedarbių ugdymui(si)

Ilgalaikio nedarbo problemos šaknys slypi šeimoje. Sunki materialinė padėtis, tėvų pasyvumas darbo paieškos ir įsidarbinimo atžvilgiu, sudėtingi santykiai šeimoje formuoja vaiko požiūrį į gyvenimą, jo vertybes, lūkesčius ir tikslus. Tuo atveju, kai vaikas auga šeimoje, kurioje vienas iš tėvų ar abu tėvai nedirba, jis netobulėja, jo lūkesčiai ir požiūris į ateitį yra paremtas tėvų pavyzdžiu. Tikėtina, kad vaikas, augantis tokioje šeimoje, susiduria su didesne tikimybe ateityje tapti ilgalaikiu bedarbiu. Šiuo atveju nėra formuojama motyvuota vaiko asmenybė. Nėra formuojamas noras mokytis ir tobulėti, kelti sau ambicingų tikslų, nėra sukuriamas pagrindas karjeros projektavimo kompetencijoms susidaryti ir ugdymui(si). Bendrojo lavinimo mokyklose ir profesinio mokymo(si) metu formuojami pirminiai karjeros projektavimo įgūdžiai, tačiau karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą(si), tolesnį aktyvų darbo paieškos procesą ir sėkmingą integraciją į darbo rinką sunkina:

- nepakankamas bendrasis ir profesinis išsilavinimas;
- nepakankamas profesinis pasirengimas;
- asmens nežinojimas, kur ir ko mokytis;
- bloga šeimos, kurioje augo asmuo, materialinė padėtis;
- dažni konfliktai šeimoje;
- nesėkminga integracijos į darbo rinką patirtis.

Nesėkmingos integracijos į darbo rinką patirtis lemia ilgalaikio bedarbio pasyvumą, nepasitikėjimą savimi, jo motyvacijos mažėjimą ir nenorą ieškoti darbo, įsidarbinti ir dirbti. Įvardytų veiksnių ir / ar jų derinių poveikio rezultatas – asmuo tampa ilgalaikiu nemotyvuotu bedarbiu, kuriam būdinga padidinta skurdo, socialinės atskirties ir nusikalstamos veiklos rizika. Taip formuojasi aukštas ilgalaikis nedarbo lygis ir su ilgalaikiu nedarbu susijusios problemos.

Ilgalaikio nedarbo ir su juo susijusių problemų formavimasis prasideda nuo asmens vaikystės, jo auklėjimo, tęsiasi bendrojo, profesinio ir aukštojo lavinimo įstaigose. Tačiau pažymėtina, kad ilgalaikio nedarbo problemos formavimuisi įtakos turi ne tik šeima, bendrojo, profesinio, aukštojo lavinimo įstaigos, nesėkminga įsidarbinimo ir darbinės veiklos patirtis, bet ir daugelis kitų priežasčių: žemas ilgalaikio bedarbio išsilavinimas, menka jo kvalifikacija, nepakankama praktinė darbo patirtis, pokyčiai darbo rinkoje, užimtumo mažėjimas, ekonominė stagnacija, migracija, Lietuvos teisinė ir politinė sistema ir kt. Visos įvardytos ilgalaikio nedarbo problemos yra tarpusavyje susijusios, tačiau kiekvieno ilgalaikio bedarbio atveju skirtingų priežasčių derinys lemia ilgalaikį nedarbą ir su juo susijusias problemas. Priežastys, nulėmusios vieno ilgalaikio bedarbio nesėkmingą integracijos į darbo rinkos procesą, gali būti visiškai neaktualios kito bedarbio atveju. Kiekvieno ilgalaikio bedarbio nedarbo situacija yra skirtinga, nulemta skirtingų priežasčių ir turi būti sprendžiama pritaikant individualias, tam asmeniui veiksmingiausias priemones, metodus ir technikas.

Karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is) remiasi savęs pažinimu ir vertinimu. Visų pirma ilgalaikis bedarbis turi gerai pažinti save ir išorinį pasaulį bei gebėti objektyviai vertinti visas aplinkybes, susijusias ne tik su jo asmeniniu, bet ir

profesiniu gyvenimu. Pažymėtina, kad sėkmingas karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is) neatsiejamas nuo profesinio informavimo, efektyvaus profesinio ir karjeros konsultavimo, sėkmingo ir užtikrinto karjeros planavimo, įvairių profesinių bandymų ir tyrimų bei ugdymo karjerai. Visas šis procesas turėtų būti pradėtas vykdyti nuo žmogaus gimimo ir tęstis visą jo gyvenimą, t. y. karjeros projektavimas ir karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is) turėtų būti nuolatinis procesas, apimantis visus karjeros raidos etapus: augimo, tyrinėjimo, integravimosi, išitvirtinimo. Atsižvelgiant į tai, kad kiekvieno ilgalaikio bedarbio atvejis yra unikalus, nulemtas skirtingų priežasčių, karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is) turėtų būti paremtas skirtingomis priemonėmis, metodais, metodikomis ir technikomis ar įvairiais jų deriniais.

Karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is) gali būti paremtas nauju ir moderniu įrankiu – koučingu. Tai priemonė, kuria didinama ilgalaikio bedarbio motyvacija, skatinamas jo skirtingų suvokimų tyrinėjimas, tobulinamas vidinio ir išorinio pasaulio suvokimas. Tik jei asmuo nori tobulėti, gali būti užtikrinamas sėkmingas karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is). Koučingo ir jo konsultacijų metu ne tik ugdoma karjeros projektavimo kompetencija, bet kartu sprendžiamos įvairios asmeninės ir profesinės ilgalaikų bedarbių problemos. Koučingo konsultacijų metu ilgalaikiam bedarbiui padedama keisti savo vidinį pasaulį, gerinti santykį su pačiu savimi, geriau pažinti ir vertinti išorinį pasaulį. Koučingu gali būti tobulinamos įvairios asmens kompetencijos, reikalingos sėkmingam karjeros projektavimui. Taikant koučingą skatinamas noras pasiekti geresnių rezultatų, noras keisti esamą situaciją į gerąją pusę. Apibendrinant galima teigti, kad koučingas – naujas, tebesivystantis įrankis, kuris palengvina asmeninį ir profesinį gyvenimą, padeda spręsti įvairias problemas.

Koučingo konsultacijas galima įvardyti kaip veiksmingą ir efektyvią priemonę, padedančią ilgalaikiams bedarbiams ne tik ugdyti(is) karjeros projektavimo kompetencijas, bet ir kaip priemonę, kuri užtikrina sėkmingą integracijos į darbo rinką procesą. Koučingo konsultacijų metu koučingo specialistas taiko įvairius metodus, metodikas ir technikas, siekdamas, kad pats ilgalaikis bedarbis suvoktų savo problemas, norus ir siekius, numatytų tikslus ir uždavinius, įvardytų galimus problemų sprendimo būdus. Kai ilgalaikis bedarbis pats atranda savo problemas, išmoksta jas analizuoti ir vertinti bei spręsti, yra užtikrinamas sėkmingas tolesnis jo asmeninis ir profesinis gyvenimas. Koučingo konsultacijų metu koučingo specialistas nenurodo teisingo kelio, jis veiksmingais klausimais padeda pačiam ilgalaikiam bedarbiui atrasti teisingą sprendimą.

Ilgalaikis bedarbis, turėdamas karjeros projektavimo kompetenciją ir nuolatos tobulindamas šią kompetenciją, palengvina savo integracijos į darbo rinką procesą. Po koučingo konsultacijų ilgalaikų bedarbių priimami sprendimai planuojant asmeninę karjerą yra tikslingesni, veiksmingesni. Po šių konsultacijų ilgalaikiai bedarbiai priima trijų skirtingų rūšių teigiamus sprendimus asmeninės karjeros, asmeninio tobulėjimo ir integracijos į darbo rinką atžvilgiu:

1. Ilgalaikis bedarbis po koučingo konsultacijų sėkmingai integruojasi į darbo rinką.
2. Ilgalaikis bedarbis po koučingo konsultacijų nusprendžia tobulinti turimą kvalifikaciją arba persikvalifikuoti.
3. Ilgalaikis bedarbis po koučingo konsultacijų nusprendžia mokytis ar studijuoti.

Tuo atveju, kai ilgalaikis bedarbis nusprendžia tobulinti turimą kvalifikaciją, persikvalifikuoti arba mokytis, studijuoti, užtikrinamas sėkmingas tolesnis integravimasis į darbo rinką, nes kvalifikacijos tobulinimas, persikvalifikavimas ar mokymasis yra vieni iš sėkmingos integracijos etapų. Taikant koučingą ilgalaikis bedarbis atranda save ir jam tinkamiausius būdus ilgalaikio nedarbo problemoms spręsti.

Koučingas padeda ilgalaikiam bedarbiui sėkmingai planuoti ir projektuoti savo asmeninę karjerą, integruotis į darbo rinką, rasti sau patinkantį darbą arba susikurti darbo vietą. Ilgalaikių bedarbių sėkmingos integracijos į darbo rinką rezultatas – ilgalaikio nedarbo problemos sprendimas. Ilgalaikio nedarbo problemos sprendimas lemia skurdo ir socialinės atskirties bei nusikalstamos veiklos mažinimą.

Todėl galima teigti, kad koučingas – efektyvi ir veiksminga priemonė ilgalaikio nedarbo mažinimui ir ilgalaikio nedarbo problemoms spręsti, nes po koučingo konsultacijų ne tik užtikrinamas sėkmingas ilgalaikių bedarbių integravimasis į darbo rinką, bet ir mažinamas regiono ir bendras šalies nedarbo lygis, sprendžiamos kitos egzistuojančios problemos, kurioms turi poveikį ilgalaikis nedarbas: skurdas, nusikalstamumas, socialinė atskirtis. Teigtina, kad koučingas padeda ne tik spręsti asmenines ar profesines problemas, bet ir netiesiogiai prisideda prie visuomeninių problemų sprendimo ir Lietuvos socialinės-ekonominės aplinkos gerinimo.

2. ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJŲ UGDYMO(SI) TAIKANT KOUČINGĄ TYRIMO METODOLOGIJĄ

2.1. Teorinės konceptualios tyrimo nuostatos

Ilgalaikių bedarbių karjeros kompetencijų ugdymas(is) yra grindžiamas pragmatizmo ugdymo filosofijos nuostatomis. Ugdymas pragmatizmo filosofijos aspektu orientuojasi į gyvenimiškų problemų sprendimą per veiklą, akcentuojant individualų veiksmo atlikimo procesą. Pragmatizmas ugdymo procese skatina ugdytiniui pateikti apibendrintą patyrimą konkrečioje socialinėje aplinkoje, kuris kinta keičiantis aplinkai (Adamonienė, Daukilas, Krikščiūnas ir kt., 2001, p. 15). Pragmatizmas siekia vertinti filosofiją pagal jos naudingumą. Ši teorija kelia sau uždavinį moksliniais metodais analizuoti mąstymo struktūras. Siekiama, jog kuo efektyviau būtų galima jas taikyti praktikoje. Taigi galima teigti, jog pragmatizmo filosofija paremtas ugdymas skatina ieškoti ir veikti taip, kad būtų įgyvendinti užsibrėžti tikslai, o veiklos pagrindu laikoma tai, kas duoda praktiškai naudingų, apčiuopiamų rezultatų. Pragmatizmas yra paremtas požiūriu, kad patirtis formuojasi pažintinių pastangų dėka sprendžiant išskylančias problemas, ji iš pradžių yra duota kaip kažkas apibrėžta. Pragmatizmo atstovų nuomone, teorijos, sąvokos ir idėjos yra tik priemonės tikslui pasiekti, todėl tikslas yra teisingas tiek, kiek jis naudingas. Vadinasi, tiesa suvokiama kaip naudingumas. Nusigręžiama nuo abstrakcijų ir neprieinamų dalykų, nuo žodinių sprendimų, nuo nevykusių apriorinių argumentų, nuo griežtų principų, uždarų sistemų, nuo tariamų absoliutų ir pradų ir atsigrežiama į konkretybę bei adekvatumą, į faktus, į veiksmą, į galią. Ilgalaikių bedarbių ugdymas(is) pragmatizmo filosofijos aspektu orientuojasi į gyvenimiškų problemų sprendimą per veiklą, akcentuojant individualų veiksmo atlikimo procesą. Pragmatizmas ugdymo procese skatina ugdytiniui pateikti apibendrintą patyrimą konkrečioje socialinėje aplinkoje, kuris kinta keičiantis aplinkai (Adamonienė, Daukilas, Krikščiūnas, 2003).

Ilgalaikių bedarbių karjeros kompetencijų ugdymas(is) taip pat grindžiamas konstruktyvizmo teorijos nuostatomis. E. Glaserferld (1995) – vienas iš konstruktyvizmo teorijos kūrėjų, rašė: „Konstruktyvizmas yra mokslinė teorija, kurios šaknys glūdi filosofijoje, psichologijoje ir kibernetikoje.“ Konstruktyvizmas yra epistemologinės savivaldaus, savaiminio mokymosi ištakos (Jucevičienė, 2010). Konstruktyvizmo šalininkai iškėlė sau aplinkos konstravimo uždavinį. Jie siekė suprasti naujos technikos galimybes, jos logiškumą, konstrukcijos tikslingumą. L. Vygotski (1978) daug dėmesio skiria mokymuisi bendradarbiaujant, akcentuoja mokymąsi bendraujant su daugiau patirties turinčiu partneriu. Konstruktyvizmo teorija yra grindžiama kritinio mąstymo ugdymo metodologija. O. Visockienė, L. Šiaučiukėnienė (2000) sukūrė kritinio mąstymo ugdymo sisteminį modelį, kuris remiasi susiliejančiu ugdymu, Bloom'o taksonomija bei mokymusi bendradarbiaujant (Melienė, Elijošienė, 2003).

Realizuojant kritinio mąstymo ugdymo tikslą, labai dažnai remiamasi pažinimo tikslų taksonomija. Jos kūrėjas – Bloom'as (1956). Remiantis Bloom'o tikslų klasifikavimo sistema galima teigti, kad pažinimo tikslai yra susiję su intelektualiais procesais – mąstymu, žinojimu, atgaminimu, įvertinimu, supratimu, aiškinimu (Aktyvaus mokymosi metodai, 1998). Remiantis Bloomo taksonomija, taip pat galima teigti, kad yra ugdomas mokinių kritinis mąstymas. Mokiniai turėtų sugebėti sąmoningai naudotis sinteze, analize ir įvertinimu (Gage, Berliner, 1994).

Svarbu tai, jog, ugdant ilgalaikių bedarbių kritinį mąstymą, svarbus mokymasis bendradarbiaujant. Pasak R. Melienės, L. Elijošienės (2003), L. Stoll, D. Fink (1980), mokymosi bendradarbiaujant tyrimai rodo, kad ši strategija sudaro sąlygas visiems ugdytiniams patirti sėkmę, kūrybiškai spręsti problemas, dirbti komandomis, teigiamai vertinti save. Reikėtų pastebėti, jog besiplečiant konstruktyvistiniam požiūriui į suaugusiųjų ugdymą(si), mokymą(si), aplinkos poveikio mokymo procesui suvokimas natūraliai didėja. Toks supratimas apima žmonių mokymosi aplinkos išplėtimą už klasės ribų, nes neįmanoma atskirti mokymosi nuo gyvenimo. Tokiu atveju keičiasi ir pedagogo funkcija: jis turi moduluoti dalykinę, socialinę aplinką. Pedagogas turėtų pasistengti būti atskaitos tašku besimokančiajam tobulinant save. Žmogus, žiūrėdamas, nagrinėdamas kitus, turi galimybę tobulėti (Martišauskienė, 2006, p. 48).

2.2. Kiekybinio ir kokybinio tyrimo derinimo logika, struktūra

Pasirinktas disertacijos objektas (t. y. karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(is)) tiriamas tarpusavyje derinant du empirinius metodus:

1. Kiekybinis tyrimas – **anketinė konsultantų**, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, apklausa. Šis tyrimas padeda formuoti preskriptyvinį mokslinio pažinimo procesą. Preskriptyvinė metodologija ne tik formuluoja reikalavimus pačiam mokslinio pažinimo procesui, bet ir identifikuoja, koks turi būti mokslinis pažinimas. Kiekybiniai metodai padeda įsigilinti ir išsamiau išanalizuoti dinامينius, statistinius dėsningumus.
2. Kokybinis tyrimas – **veiklos tyrimas**, paremtas autobiografiniu ir tyrėjo refleksijų metodais. Veiklos tyrimo metu ilgalaikiams bedarbiams taikomos koučingo konsultacijos. Šis tyrimas padeda formuoti deskriptyvinį mokslinio pažinimo procesą. Deskriptyvinė (aprašančioji) metodologija ne tik apibūdina mokslinio pažinimo procesą, bet ir įvardija, kaip šis procesas funkcionuoja; atskleidžia mokslinio pažinimo struktūrines dalis. Kokybinių tyrimų metu asmenys analizuojami ir nagrinėjami kaip unikalios asmenybės, kurios savaip supranta juos supančią aplinką, socialinę tikrovę. Pasak V. A. Jadov (2000), kokybinius metodus tikslinga naudoti tuomet, kai tiriamas socialinio objekto savitumas, tam tikrų įvykių, atvejų objektyvių ir subjektyvių veiksnių sąveikos.

Kiekybinio ir kokybinio tyrimų derinimo logika. Nepaisant esminių skirtumų, ir kiekybinė, ir kokybinė tyrimų metodologija gali nulemti reikšmingus tyrimus ir originalias išvadas. Pasak A. M. Clark (1998), daugelis tyrėjų ir mokslininkų, atstovaujančių kiekybinių tyrimų metodologijos kryptį, teigia, kad kokybiniai tyrimai yra patikimiausi, nors kokybinių tyrimų validumas yra diskutuotinas. Tačiau verta pažymėti, kad kokybinis tyrimas suteikia įvairovę pasirenkant analizės metodus, informacijos rinkimo būdus, klausimų pobūdį (Huberman, Miles (2002), Onwuegbuzie, Leech (2005), Morse (2006)). Pasak G. Morgan ir L. Smircich (1980), J. A. Conger (1998), J. M. Morse (2006), G. Rolfe (2006), kokybinio tyrimo metu pasirinkta tematika ir tyrimo objektas gali būti išsamiai analizuojamas dėl esančios galimybės laisvai pasirinkti klausimus, analizės metodus ir pan. Kokybinio tyrimo metu subjektyvi realybė atskleidžiama geriausiai.

Kiekybinio ir kokybinio tyrimo savybės, adaptuotos pagal tyrimo kontekstą, pateiktos 2.1 lentelėje.

2.1 lentelė **Kiekybinio ir kokybinio tyrimo savybės**

| | Kiekybinis tyrimas | Kokybinis tyrimas |
|-------------------------------------|--|---|
| | Kiekybinis | Kokybinis |
| Tyrimo tipas | Anketinė apklausa | Koučingo konsultacijos. Veiklos tyrimas paremtas autobiografiniu ir tyrėjo refleksijų metodais. |
| Tyrimo objektas | Lietuvos darbo biržos konsultantai, dirbantys su ilgalaikiais bedarbiais. | Motyvuoti ilgalaikiai bedarbiai, susiduriantys su užsitęsio nedarbo problemomis. |
| Tyrimo tikslas | Tikslas – gauti duomenis, juos analizuoti ir gautus rezultatus išplėsti visai populiacijai. | Tikslas – gauti kokybinį supratimą apie svarbiausias analizuojamo reiškinių savybes, priežastis; padėti ilgalaikiams bedarbiams ugdyti(is) karjeros projektavimo kompetenciją bei sėkmingai integruotis į darbo rinką. |
| Tyrimo imtis | Didelė, reprezentatyvi. Apklausti visi Lietuvos darbo biržos konsultantai, dirbantys su ilgalaikiais bedarbiais. | Maža, nereprezentatyvi. Pakankama imtis koučingo konsultacijoms ir veiklos tyrimui – septyni ilgalaikiai bedarbiai. |
| Objektyvumas / subjektyvumas | Tyrimas remiasi objektyviomis prielaidomis, atmetus vidinius jausmus, – konkrečiais faktais. | Tyrimas remiasi subjektyvumu. Veiklos tyrimo metu atskleidžiama asmeninė ilgalaikių bedarbių nuomonė ir patirtis, susijusi su koučingo taikymu ugdant jų karjeros projektavimo kompetencijas bei padedant integruotis į darbo rinką. Veiklos tyrimo metu taip pat atskleidžiama koučingo specialisto asmeninė nuomonė, jo išvalgos. |

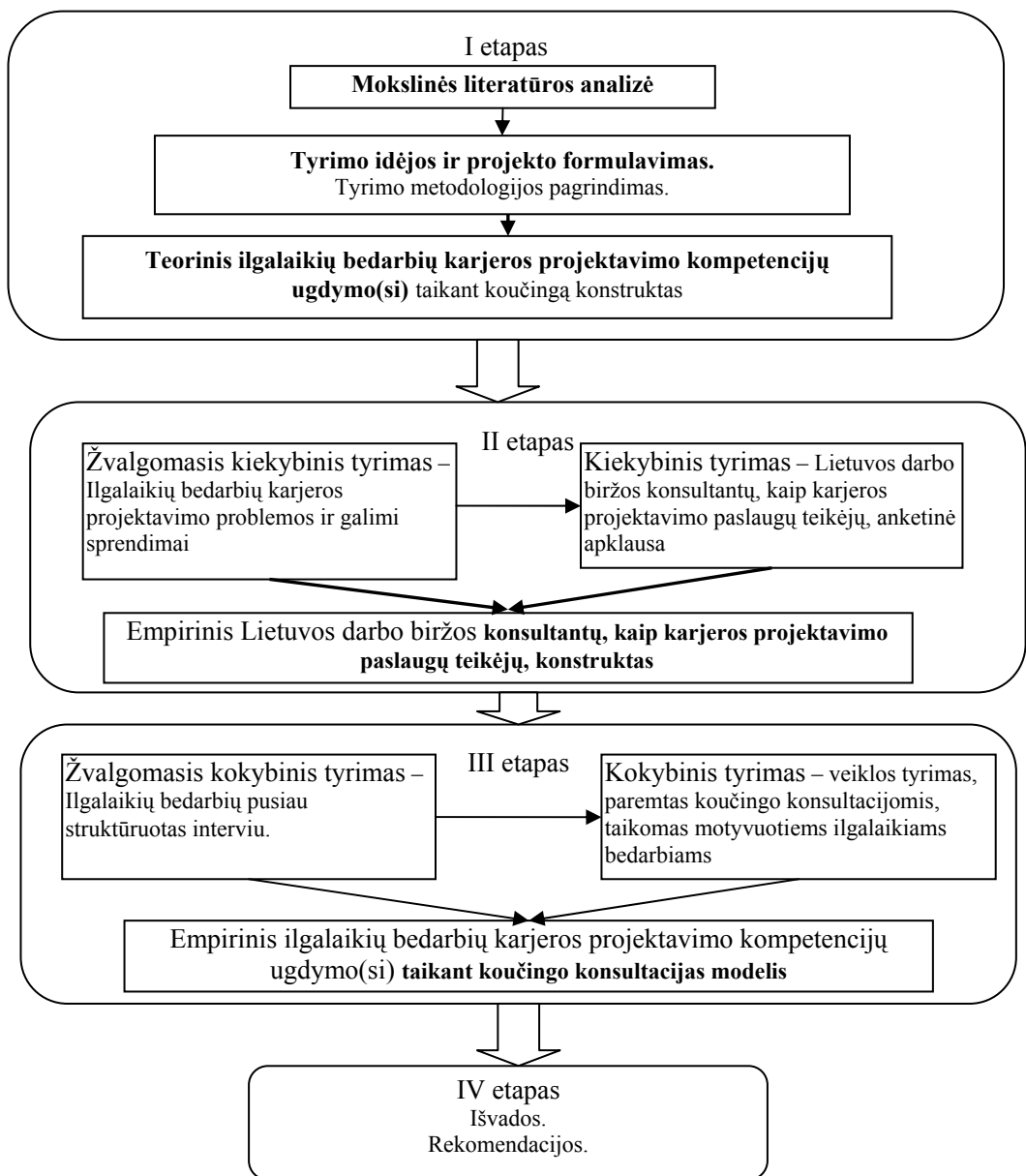
| | Kiekybinis tyrimas | Kokybinis tyrimas |
|--------------------------------------|---|---|
| | Kiekybinis | Kokybinis |
| Tyrėjo ir respondentų sąsajos | Tyrimas atliekamas „iš išorės“. Anketinė apklausa atlikta be tyrėjo įsikišimo, t. y. apklausoje dalyvavę respondentai tiesiogiai nekontaktuoja su tyrėju. | Tyrėjas tiesiogiai bendrauja su tyrimo dalyviais. Ilgalaikių bedarbių atsakymai interpretuojami. |
| Informacijos analizė | Statistinio pobūdžio. Anketinės apklausos metu gauti rezultatai analizuojami pasitelkiant statistinius metodus: aprašomąją statistiką, patikimumo, koreliacinę, faktorinę analizes. | Nestatistinio pobūdžio. Veiklos tyrimo metu gauti duomenys apdorojami ir analizuojami pasitelkiant veiklos tyrimą, paremtą autobiografiniu ir tyrėjo refleksijų metodais. |
| Informacijos rinkimo būdas | Struktūrizuotas. Pateiktas klausimynas, kuris sudarytas iš keturių klausimų blokų. | Nestruktūrizuotas. Koučingo konsultacijų metu iš anksto numatyta tik 20 klausimų. Tolesnių susitikimų metu pateikiami klausimai, išskylantys pokalbio metu. |

Šaltinis: modifikuota darbo autorės, remiantis L. Cohen ir L. Manion (1997) įvardytomis kokybinio ir kiekybinio tyrimo savybėmis

Kiekybinis ir kokybinis tyrimas tarpusavyje derinamas siekiant gauti ne tik abstrakčią ir apibendrinančią informaciją apie ilgalaikius bedarbius, darbo biržos konsultantus, koučingo taikymo galimybes ugdant ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijas ir siekiant padėti jiems sėkmingai integruotis į darbo rinką, bet ir išsiaiškinti, išanalizuoti respondentų asmeninę patirtį, atlikti veiklos tyrimą.

Atsižvelgiant į tyrimo objekto sudėtingumą, kompleksiškumą, multidimensionalumą, tiriant ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą(s) taikant koučingą, naudota metodų trianguliacijos koncepcija (Mitchell (1986), Guba, Lincoln (1989), Merkys (1999), Silverman (2000), Patton (2001), Kardelis (2002), Denzin, Lincoln (2005)). Metodų trianguliacijos koncepcija – tai skirtingų kiekybinių ir kokybinių tyrimų strategijų derinimas viename tyrime. Ši koncepcija paremta sisteminiu metodologijos požiūriu. Anot B. Bitino (2006), kiekybinio ir kokybinio tyrimų derinimas nulemia gilesnę tiriamo reiškinių išvalgą. Anot U. Flick (2002), trianguliacijos negalima laikyti nei validumo įrankiu, nei strategija. Trianguliaciją galima apibūdinti kaip validumo alternatyvą, kuri atspindi tyrėjo pastangas užtikrinti giluminį tiriamo reiškinių pažinimą (Denzin, Lincoln, 2005).

Tyrimo logika, eiga, struktūra, instrumentai pavaizduoti 2.1 pav.



2.1 pav. Teorinio ir empirinių tyrimų proceso logika ir struktūra

Visas empirinis tyrimas suskirstytas į penkis etapus: **I etapas** – mokslinės literatūros analizė, susidedanti iš trijų tarpusavyje susijusių teorijų: ilgalaikio nedarbo, karjeros projektavimo, koučingo. Apibendrinant mokslinės literatūros analizės rezultatus nustatytos pagrindinės sąsajos tarp ilgalaikių bedarbių ir galimybių ugdyti(is) karjeros projektavimo kompetencijas, naudojant koučingą. Sukurtas teorinis modelis, leidžiantis konceptualizuoti ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą(si), siekiant įvertinti koučingo taikymo veiksmingumą šių kompetencijų ugdymui(si) ir sėkmingam ilgalaikių bedarbių integravimuisi į darbo rinką, savirealizacijai. **II etapas** – kiekybinio tyrimo

planavimas, tyrimo instrumento formavimas, žvalgomojo tyrimo atlikimas, anketinės apklausos organizavimas, atlikimas, apdorojimas ir analizavimas. Tiriamieji – Lietuvos darbo biržos konsultantai, kurie tyrime įvardijami kaip karjeros projektavimo paslaugų teikėjai. **III etapas** – kokybinio tyrimo planavimas, žvalgomojo kokybinio tyrimo atlikimas, tyrimo instrumento formavimas, veiklos tyrimo atlikimas; gautų duomenų apdorojimas, analizavimas. Kokybinio tyrimo objektas – motyvuoti ilgalaikiai bedarbiai, kuriems buvo taikomos koučingo konsultacijos, ugdant karjeros projektavimo kompetenciją bei padedant sėkmingai integruotis į darbo rinką. Žvalgomieji tyrimai padeda susipažinti su tiriamąja aplinka. Šių tyrimų rezultatai padėjo išanalizuoti ir sukongretinti anketinės apklausos ir veiklos tyrimo etapus, klausimus ir būdus. **IV etapas** – tyrimo rezultatų sisteminimas, išvadų pateikimas. Šiame etape siekiama atskleisti koučingo taikymo veiksmingumą, siekiant ugdyti ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijas; pagrįsti koučingo veiksmingumą, padedant ilgalaikiams bedarbiams sėkmingai integruoti į darbo rinką ar kitaip save realizuoti. Remiantis mokslinės literatūros analizės, kiekybinio ir kokybinio tyrimo rezultatais pateikiamos rekomendacijos Lietuvos darbo biržai ir konsultantams.

Siekiant nustatyti pasirinktų metodų ir duomenų suderinamumą sudaryta matrica (žr. 2.2 lentelę), kurioje yra įvardyti svarbiausi viso disertacinio tyrimo klausimai, jų paskirtis ir metodas, pasirinktas norint atsakyti į numatytą klausimą.

2.2 lentelė Tyrimo metodų ir klausimų matrica

| Tyrimo klausimų tikslas | Tyrimo klausimai | Duomenų rinkimo metodai ir analizės pobūdis |
|--|--|---|
| Išsiaiškinti, ar koučingas gali padėti ugdyti(is) ilgalaikio bedarbio karjeros projektavimo kompetenciją. | Kokios yra pagrindines ilgalaikių bedarbių sąsajos su karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo galimybėmis, naudojant koučingą? | Mokslinės literatūros analizė: sisteminės apžvalgos metodas. Veiklos tyrimas: paremtas autobiografiniu ir tyrėjo refleksijų metodais. |
| Ištirti koučingo taikymo veiksmingumą, didinant ilgalaikių bedarbių įsidarbinamumą. | Ar koučingo taikymas veiksmingas ir efektyvus ilgalaikių bedarbių ugdymui? | |
| Išsiaiškinti konsultantų, kaip karjeros projektavimo paslaugų teikėjų, turimas žinias, gebėjimus, kompetencijas, veiklos ypatumus, praktinį pasirengimą teikti efektyvias, veiksmingas konsultacijas ilgalaikiams bedarbiams. Taip pat norima identifikuoti pagrindinius profesinio konsultavimo trūkumus. | Ar konsultantai yra pasirengę dirbti su ilgalaikiais bedarbiais? Ar jų kompetencijos tinkamos tokiam darbiui? | Kiekybinis tyrimas: anketinė apklausa |

2.2 lentelės tęsinys

| | | |
|--|--|--|
| Išryškinti konsultantų nuostatas ilgalaikių bedarbių atžvilgiu. | Kokia profesijos konsultantų dispozicija ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo atžvilgiu? | Kiekybinis tyrimas: anketinė apklausa |
| Įvardyti svarbiausias priežastis, kodėl ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese nėra taikomi inovatyvūs konsultavimo metodai. | Kodėl nėra taikoma naujų, inovatyvių metodikų konsultuojant ilgalaikius bedarbius? | |
| Atskleisti informaciją apie ilgalaikius bedarbius, jų neįsidarbinimo priežastis juos konsultuojančių ilgalaikių bedarbių požiūriu. Nustatyti ilgalaikių bedarbių įsidarbinamumą ribojantys ne tik socialiniai veiksniai, bet ir veiksniai, glūdinčios konsultavimo procese. | Kodėl ilgalaikiams bedarbiams nepavyksta įsidarbinti (konsultantų požiūriu)? | |
| Atskleisti konsultantų požiūrį į tai, kaip už ilgalaikio bedarbio įsidarbinimą atsakinga valstybė, darbo birža, konsultantai, patys ilgalaikiai bedarbiai. | Kas atsakingas už ilgalaikio bedarbio įsidarbinimo galimybes? | |
| Įvertinti, kurioje srityje konsultantai norėtų tobulėti, siekdami kokybiško ilgalaikių bedarbių konsultavimo proceso. | Kokius konsultantų gebėjimus ir kompetencijas reikia tobulinti, siekiant kokybiškų paslaugų teikimo ilgalaikiams bedarbiams? | |
| Įvertinti ilgalaikių bedarbių profesinio konsultavimo trūkumus. | Kokie yra pagrindiniai ilgalaikių bedarbių profesinio konsultavimo trūkumai? | |
| Įvertinti Lietuvos darbo biržos konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, žinias, susijusias su profesiniu konsultavimu, karjeros projektavimu. | Kokias žinias Lietuvos darbo biržos konsultantai, dirbantys su ilgalaikiais bedarbiais, turi apie profesinį konsultavimą, karjeros projektavimą? | |
| Įvertinti darbo biržos konsultantų žinias apie koučingą ir jo taikymo galimybes. | Kokias žinias turi konsultantai apie koučingą ir jo taikymo galimybes? | |
| Ištirti koučingo taikymo galimybes ir naudą, ugdant ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijas, padedant spręsti problemas, susijusias su užsitetusiu nedarbu. Pasirinktas koučingas, nes jis moko analizuoti, remiantis juo galima aktyvinti ilgalaikių bedarbių integravimąsi į darbo rinką, skatinti jų darbinę motyvaciją. Be to, koučingas padeda ugdytiniui pačiam surasti atsakymus į visus jam rūpimus klausimus. | Kaip ugdyti ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijas taikant koučingą? | Kokybinis tyrimas: veiklos tyrimas, parentas autobiografiniu ir tyrėjo refleksijų metodais |
| | Kokių ilgalaikių bedarbių igūdžių, žinių reikalauja karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(sis)? | |
| | Kodėl ilgalaikiams bedarbiams sudėtinga integruotis į darbo rinką? | |
| Įvertinti koučingo naudą sprendžiant ilgalaikio nedarbo problemą. | Ar koučingas naudingas sprendžiant ilgalaikio nedarbo problemas Lietuvoje? | |

Empirinio tyrimo organizavimas ir eiga

Disertacijoje atliktas kiekybinis tyrimas susideda iš keturių etapų. Kiekvienas etapas detaliai aprašytas 2.3 lentelėje.

2.3 lentelė **Kiekybinio ir kokybinio tyrimo taikymo etapai**

| Etapas | Dalyviai | Tyrimo tipas ir metodai | Tikslas |
|---------------------|---|---|---|
| I etapas, 2013 m. | Šiaulių teritorinėje darbo biržoje su ilgalaikiais bedarbiais dirbantys konsultantai (N=20) | Kiekybinis žvalgomasis tyrimas, anketinė apklausa | - Išsiaiškinti anketinės apklausos taikymo tinkamumą. |
| II etapas, 2013 m. | Šiaulių teritorinėje darbo biržoje registruoti ilgalaikiai bedarbiai (savanoriškai sutikę dalyvauti tyrime) (N=2) | Kokybinis žvalgomasis tyrimas, pusiau struktūruotas interviu | - Išsiaiškinti galimų klausimų gaires, tinkamą pokalbio struktūrą, patikrinti pasirinkto metodo tinkamumą. - Išanalizuoti ilgalaikių bedarbių požiūrį į koučingą ir jo taikymo galimybes jų darbo paieškos procese. |
| III etapas, 2013 m. | Visi Lietuvos teritorinėse darbo biržų darbuotojai – konsultantai, dirbantys su ilgalaikiais bedarbiais (N=222) | Kiekybinis tyrimas, anketinė apklausa, sudaryta iš keturių pagrindinių konstrukčių | - Gauti informaciją apie konsultantų turimas kompetencijas, žinias, įgūdžius, gebėjimus, jų praktinį pasirengimą. - Įvertinti konsultantų pasirengimą teikti efektyvias, veiksmingas konsultacijas ilgalaikiams bedarbiams. - Identifikuoti profesinio konsultavimo trūkumus, tobulinimo galimybes. |
| IV etapas, 2014 m. | Šiaulių teritorinėje darbo biržoje registruoti ilgalaikiai bedarbiai, savanoriškai sutikę dalyvauti tyrime (N=7) | Koučingo konsultacijų taikymas. Kokybinis tyrimas, veiklos tyrimas (paremtas autobiografiniu ir tyrėjo refleksijų metodais) | - Įvertinti koučingo konsultacijų veiksmingumą ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si) bei sėkmingos integracijos į darbo rinką užtikrinimui. |

Žvalgomieji tyrimai (2013 m.)

Žvalgomųjų tyrimų tikslas – patikrinti, ar egzistuoja analizuojama problema, ir suformuoti kokybiškus tyrimo instrumentus.

Šiame tyrimo etape atlikti žvalgomieji tyrimai:

1. **Žvalgomasis kiekybinis tyrimas** – konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, anketinė apklausa. Kiekybinio tyrimo generalinė aibė – dvidešimt konsultantų dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, registruotais Šiaulių

teritorinėje darbo biržoje (N=20). Žvalgomojo kiekybinio tyrimo tikslas – išsiaiškinti anketinės apklausos taikymo tinkamumą.

2. **Žvalgomasis kokybinis tyrimas** – ilgalaikių bedarbių pusiau struktūruotas interviu. Šio žvalgomojo tyrimo generalinė aibė – du ilgalaikiai bedarbiai (N=2). Žvalgomojo kokybinio tyrimo tikslas – išsiaiškinti galimų klausimų gaires, tinkamo pokalbio struktūrą, taikomo metodo tinkamumą. Šiuo tyrimu buvo siekta išanalizuoti ilgalaikių bedarbių požiūrį į koučingą ir jo taikymo galimybes jų darbo paieškos procese.

Remiantis atliktų žvalgomųjų tyrimų tarpiniais rezultatais galima teigti, kad pasirinkta problema egzistuoja ir šiuo metu yra itin aktuali. Po kiekybinio žvalgomojo tyrimo anketa buvo koreguojama, pildoma naujais klausimais. Kokybinio žvalgomojo tyrimo metu taip pat įvertinta, ar patys ilgalaikiai bedarbiai turi noro aktyviai dalyvauti tokio pobūdžio tyrime. Siekta išsiaiškinti, ar žvalgomojo kokybinio tyrimo metu užduodamų klausimų formuluotės yra tinkamos, ar patys klausimai skatina ilgalaikius bedarbius reflektuoti ir atsiskleisti.

Kokybinio žvalgomojo tyrimo metu nustatyta, kad ilgalaikiai bedarbiai pusiau struktūruoto interviu metu (kai yra įrašinėjamas pokalbis) nėra linkę atsiskleisti, reflektuoti. Tuo metu, kai pokalbis yra įrašinėjamas, ilgalaikis bedarbis į visus pateiktus klausimus nenori atsakyti arba atsako trumpai, fragmentiškai. Tokio pokalbio metu ilgalaikis bedarbis nėra linkęs atsiskleisti. Nėra užtikrinamas savitarpio ryšys tarp koučingo specialisto ir ilgalaikio bedarbio.

Atlikto kiekybinio žvalgomojo tyrimo pagrindu sudaryta anketa skirta Lietuvos darbo biržos konsultantams, dirbantiems su ilgalaikiais bedarbiais, kurios tikslas – tobulinti bedarbiams teikiamų profesinio konsultavimo paslaugų kokybę. Atsižvelgiant į kokybinio žvalgomojo tyrimo rezultatus buvo pakeistas numatytas kokybinio tyrimo metodas, t. y. buvo atsisakyta taikyti pusiau struktūruoto interviu metodą. Pusiau struktūruoto interviu metodas buvo pakeistas veiklos tyrimu, paremtu autobiografijos ir tyrėjo refleksijų metodais. Ir autobiografinis, ir tyrėjo refleksijų metodas leido užtikrinti kokybišką informacijos gavimą. Pusiau struktūruoto interviu taikymas nėra tikslingas, nes ilgalaikiai bedarbiai interviu metu (kai yra įrašomas pokalbis) nėra linkę atvirai kalbėti apie save. Formalus pokalbis ir jo fiksavimas gąsdina ilgalaikius bedarbius. Bandomųjų tyrimų rezultatai leido sudaryti kokybiškus tyrimo instrumentus.

Empirinių duomenų rinkimo metodai:

1. **Apklausa.** Mokslinės literatūros analizės pagrindu parengta anketa Lietuvos darbo biržos konsultantams, dirbantiems su ilgalaikiais bedarbiais.
2. **Koučingo konsultacijos.** Susitikimo metu tarp koučingo specialisto ir ilgalaikio bedarbio vyko koučingo pokalbiai. Tik pirmo susitikimo metu ilgalaikiams bedarbiams buvo pateiktas klausimynas, kuriuo buvo surinkta pirminė informacija. Pokalbių metu buvo ne tik renkama informacija, bet kartu buvo mėginama padėti ilgalaikiam bedarbiui sėkmingai integruotis į darbo rinką.

3. Ilgalaikių bedarbių pirminės ir antrinės situacijos analizei ilgalaikių bedarbių kompetencijų ugdymo(si) aspektu naudotas **veiklos tyrimas, paremtas autobiografiniu ir tyrėjo refleksijų metodais**. Remiantis pirmojo susitikimo metu ilgalaikiams bedarbiams pateiktu klausimynu bei tyrėjo refleksijomis, aprašyta pirminė ilgalaikių bedarbių situacija. Po koučingo konsultacijų, remiantis tyrėjo refleksijomis, aprašytas pokytis, antrinė ilgalaikių bedarbių situacija (t. y. situacija po koučingo konsultacijų) bei koučingo konsultacijų veiksmingumas.

Kiekybinio ir kokybinio tyrimo metu remtasi socialinių tyrimų **etikos principais**:

- *Privatumo principas*. Visa informacija apie tyrimo dalyvius apsaugota, t. y. užkoduota ir platinama taip, kad nebūtų atpažinti tyrimo dalyviai ir nebūtų pažeistas jų privatumas.
- *Konfidencialumo ir anonimiškumo principas*. Anketose nereikėjo nurodyti vardo, pavardės; pusiau struktūruoto interviu dalyviai buvo užkoduoti.
- *Informavimo principas*. Kiekvienas kiekybinio tyrimo respondentas anketos pradžioje galėjo susipažinti su tyrimo paskirtimi ir tikslu. Kokybinio tyrimo metu kiekvienas interviu dalyvis buvo asmeniškai supažindintas su tyrimu, jo tikslu. Taip pat buvo atsakyta į visus interviu dalyviams iškilusius klausimus.
- *Laisvanoriškumo principas*. Kokybinio tyrimo dalyviai turėjo laisvą galimybę apsispręsti dėl dalyvavimo, t. y. kiekvienas interviu dalyvis savanoriškai ir aktyviai dalyvavo pokalbyje, jiems nebuvo daromas tiesioginis ar netiesioginis spaudimas.
- *Lygiavertiškumo principas*. Išlaikomas lygiavertis santykis tarp kiekybinio ir kokybinio tyrimo dalyvių bei tyrimo vykdytojo.
- *Naudingumo principas* taikytas ir kiekybinio, ir kokybinio tyrimo metu. Kiekybinio tyrimo dalyviams – darbo biržos konsultantams, dirbantiems su ilgalaikiai bedarbiais, – apibendrinti tyrimo rezultatai leido įvertinti esamus trūkumus, tobulinti konsultavimo paslaugų kokybę. Kokybinio tyrimo dalyviams – ilgalaikiams bedarbiams – interviu pokalbis naudingas tuo, kad jie galėjo pasidalyti savo patirtimi, išanalizuoti esamą situaciją, neišdarbinimo priežastis, numatyti galimus problemų sprendimo būdus ir pan.
- *Sąžiningumo principas*. Kiekybinio ir kokybinio tyrimo duomenys pateikti tik tie, kurie buvo gauti iš tikrųjų.

Bendrieji tyrimo apribojimai

- Kokybiniam tyrimo dalyvavo ribotas ilgalaikių bedarbių skaičius, visi ilgalaikiai bedarbiai buvo registruoti Šiaulių teritorinėje darbo biržoje, todėl kiekybinio tyrimo rezultatų apibendrinimas ir gautos išvados taikytinos ne visiems Lietuvoje registruotiems ilgalaikiams bedarbiams.
- Empiriniame tyrimo neištirtas darbdavių požiūris į ilgalaikius bedarbius ir neįvertinti jų pasiūlymai ilgalaikio nedarbo lygiui mažinti, ilgalaikių bedarbių įsidarbinamumui skatinti. Būtent darbdavių nuomonės apklausa ar interviu galėtų būti įvardytas kaip tolesnių tyrimų disertacijos tematika gairės.

2.3. Konsultantų nuomonės apie ilgalaikius bedarbius, karjeros projektavimą ir koučingą tyrimo metodika

Tyrimo tikslas. Siekiama gauti išsamią informaciją apie konsultantų, kaip karjeros projektavimo paslaugų teikėjų, turimas žinias, įgūdžius, gebėjimus, kompetencijas, jų praktinį pasirengimą. Anketavimu įvertintas konsultantų pasirengimas teikti efektyvias, veiksmingas konsultacijas ilgalaikiams bedarbiams ir identifikuoti pagrindiniai profesinio konsultavimo trūkumai, tobulinimo galimybės.

Metodas – struktūruota anketinė apklausa. Anketinė apklausa pasirinkta dėl šių priežasčių: siekiama ne nustatyti bendras tendencijas, bet išsamiai ir objektyviai ištirti pasirinktą objektą. Kiekybiniame tyrime naudotos anketos darbo biržos konsultantams buvo išsiųstos elektroniniu paštu, todėl respondentai anketas galėjo užpildyti jiems patogiu metu ir norimoje vietoje.

Tyrimo instrumentas. Anketą sudaro keturių diagnostinių konstrukto klausimynas. Kiekvienas klausimų konstruktas atskleidžia skirtingą informaciją apie konsultantus, jų kompetencijas, žinias, profesinį pasiruošimą, nuomonę apie ilgalaikius bedarbius (žr. 2.4 lentelę).

2.4 lentelė Anketinės apklausos konstruktai

| Konstruktas | Tiriama sritis, suteikiamos informacijos pobūdis |
|--|---|
| Pirmas konstruktas. Informacija apie konsultantus, jų pasiruošimą teikti efektyvias konsultavimo paslaugas ilgalaikiams bedarbiams. | Informacija apie darbo biržos konsultantus, jų išsilavinimą, patirtį, esamą kvalifikaciją, kvalifikacijos tobulinimo perspektyvas. Siekiama įvardyti egzistuojantį kvalifikacijos tobulinimo kursų poreikį. Konsultantai nurodo, kokių sričių tobulinimosi kursuose norėtų dalyvauti. |
| Antras konstruktas. Informacija apie ilgalaikiams bedarbiams teikiamas paslaugas. Konsultantų nuomonė apie ilgalaikius bedarbius. | Informacija apie konsultavimo paslaugas, jų teikimą. Analizuojami taikomi metodai konsultavimo procese, įvardijamos pagrindinės priežastys, trukdančios taikyti inovatyvius, modernius konsultavimo metodus. Įvardijamas konsultuojamų ilgalaikių bedarbių skaičius. Pateikiama informacija apie ilgalaikius bedarbius, jų įsidarbinamumą, darbo paieškos procesą. Klausimai šiame konstrukte atskleidžia ne tik informaciją apie ilgalaikius bedarbius, bet ir jų neįsidarbinimo priežastis, būdingus bruožus. Antrame konstrukte suformuluoti klausimai padeda atskleisti informaciją apie tai, kas yra atsakingas už ilgalaikio bedarbio įsidarbinimo galimybes; apie pagrindines darbo biržos konsultantų atliekamas profesinio konsultavimo paslaugas. |
| Trečias konstruktas. Konsultantų žinios apie konsultavimą, karjeros projektavimą ir kompetencijas. | Informacija apie Lietuvos darbo biržos konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, žinias, susijusias su profesiniu konsultavimu, karjeros projektavimu. Įvardijamos svarbiausios kompetencijos ir gebėjimai, kuriais turi pasižymėti konsultantai, dirbantys su ilgalaikiais bedarbiais. Kompetencijos ir gebėjimai įvardijami remiantis darbo biržos konsultantų požiūriu, nuomone. Siekiama atskleisti, kuriuos gebėjimus ir kompetencijas reikėtų tobulinti, siekiant kokybiškų paslaugų teikimo ilgalaikiams bedarbiams. |

| Konstruktas | Tiriama sritis, suteikiamos informacijos pobūdis |
|---|---|
| Ketvirtas konstruktas. <i>Konsultantų žinios apie koučingą ir jo taikymo galimybes.</i> | Darbo biržos konsultantų žinios apie koučingą ir jo taikymo galimybes. Pateikiami Lietuvos konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, pasiūlymai dėl koučingo taikymo galimybių ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese. |

Klausimyną sudaro uždari, atviri klausimai ir klausimai, parengti pagal Likert skalę. Tokie klausimai parinkti siekiant sumažinti neatsakytų klausimų skaičių ir išlaikyti respondentų dėmesį.

Tyrimo imtis ir respondentų atrankos būdai. Kiekybinio tyrimo metu buvo siekiama apklausti visus Lietuvos darbo biržų konsultantus, dirbančius su ilgalaikiais bedarbiais. Bendras tyrime dalyvavusių konsultantų skaičius – du šimtai dvidešimt du (N=222). Remiantis tikslu atranka tyrimui atrinkti ilgalaikiai bedarbiai, atitinkantys šiuos kriterijus:

- Ne trumpesnis nei 2 metų nedarbo laikotarpis.
- Aktyvūs darbo paieškos procese.
- Motyvuoti, norintys pakeisti esamą situaciją.

Kiekybinio tyrimo duomenų apdorojimas, kodavimas ir statistinės duomenų analizės metodai. Analizė atlikta pasitelkus SPSS 19.0 statistinės analizės bei „Microsoft Excel“ 2010 programinius paketus. Kiekybinio tyrimo duomenų analizei taikomi statistikos metodai: aprašomoji statistika, patikimumo, koreliacinė ir faktorinė analizės.

Aprašomoji statistika (dažniai, dispersija, vidurkiai, moda) taikyta siekiant nustatyti, kas būdinga tiriamiesiems, t. y. konsultantams, dirbantiems su ilgalaikiais bedarbiais.

Siekiant įvertinti, ar sudarytos anketos duomenys atspindi tyrimo rezultatus, atlikta **psichometrinio patikimumo analizė** (Cronbach alfa).

Koreliacinė analizė naudojama ryšiams tarp kintamųjų nustatyti. Analizės metu naudoti Pirsono ir Spirmano koreliacijos bei kontingencijos koeficientai. Šių koeficientų reikšmės vertinamos remiantis 2.5 lentelėje pateiktomis interpretacijomis.

2.5 lentelė **Koreliacijos koeficientų empiriniai vertinimai**

| Koreliacija (t. y. koeficiento reikšmė) | Interpretacija |
|---|---|
| Nuo 0,9 iki 1,0 (nuo -0,9 iki -1,0) | Labai stipri teigiama (neigiama) koreliacija |
| Nuo 0,7 iki 0,9 (nuo -0,7 iki -0,9) | Stipri teigiama (neigiama) koreliacija |
| Nuo 0,5 iki 0,7 (nuo -0,5 iki -0,7) | Vidutinė teigiama (neigiama) koreliacija |
| Nuo 0,3 iki 0,5 (nuo -0,3 iki -0,5) | Silpna teigiama (neigiama) koreliacija |
| Nuo 0,3 iki -0,3 | Labai silpna koreliacija arba koreliacijos nėra |

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis V.Čekanavičiumi, G.Murausku (2001)

Klausimai sudaryti pagal Likert skalę, analizuoti pasitelkiant **faktorinę analizę**. Pasak K. Pukėno (2009), pagrindinė faktorinės analizės paskirtis – suskirstyti analizuojamus kintamuosius į grupes, kurias vienija koks nors tiesiogiai nepastebimas faktorius. Atliekant faktorinę analizę įvertinta faktoriaus aprašomoji sklaida, kuri parodo, kokią dalį visumos paaiškina tiriamas objektas (faktorius analizuojamas tik tuo atveju, jeigu jis paaiškina ne mažiau nei 10 proc. bendros visumos sklaidos). Faktorinė analizė susideda iš keturių etapų:

1. Duomenų tinkamumo faktorinei analizei tikrinimas. Svarbu įvertinti, ar nepriklausomi kintamieji tinka faktorinei analizei. Kuo KMO koeficientas arčiau vieneto, tuo labiau sudaryta matrica tinka tolesnei faktorinei analizei. Jei KMO koeficientas yra mažesnis nei 0,5, sudaryta matrica tolesnei analizei netinkama.
2. Faktorių išskyrimas ir faktorių skaičiaus nustatymas. Naudojama esminių komponentų analizė.
3. Išskirtų faktorių ortogonalusis sukimas ir interpretavimas. Faktorių sukimas padeda suprastinti faktorių svorių matricos struktūrą ir pasiekti, kad kiekvienas kintamasis turėtų tik kelis nenulinius faktorių svorius (Pukėnas, 2009). Naudojamas *Varimax* faktorių sukimo metodas.
4. Faktorių reikšmių įverčių skaičiavimas atliekamas siekiant įvertinti jų atžvilgiu konkretų tiriamąjį. Faktorių įverčiai skaičiuojami mažiausių kvadratų ir regresinės analizės metodais.

2.4. Koučingo konsultacijų edukacinio veiksmingumo ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo procese tyrimo metodika

Kokybinis tyrimas – ilgalaikių bedarbių veiklos tyrimas, paremtas koučingo pokalbiais bei autobiografiniu ir tyrėjo refleksijų metodais. Tokie tyrimo metodai pasirinkti atsižvelgiant į tai, kad interviu dalyviai – veikiantys asmenys. Tokiu atveju kokybinė metodologija leidžia surinkti išsamią informaciją ir pateikti pagrįstus rezultatus (Morgan, Smircich (1980), Clark (1998), Conger (1998), Munck (1998), Huberman, Miles (2002)). Kokybinio tyrimo metu siekiama iširti koučingo veiksmingumą, ugdant ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijas, siekiant jiems ne tik padėti prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių, bet ir išspręsti kilusias problemas, susijusias su užsitęsusiu nedarbu, asmeniniu gyvenimu. Veiklos tyrimas (paremtas autobiografiniu ir tyrėjo refleksijų metodais) pasirinktas kaip lygiavertis ir kiekybinį tyrimą papildantis instrumentas. Kokybinis tyrimas padeda atlikti gilesnę tiriamo objekto analizę.

Tyrimo tikslas – įvertinti koučingo konsultacijų veiksmingumą ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymui(si) bei sėkmingos integracijos į darbo rinką proceso užtikrinimui.

Žvalgomojo tyrimo metodas – pusiau struktūruotas interviu. Interviu metu buvo užduodami klausimai, orientuoti į sprendimą, į tikslo siekimą. Pasak S. Kvale (1996), pusiau struktūruotas interviu skatina informantą refleksyviai analizuoti savo veiklą, patirtį. Pusiau struktūruotas interviu atliktas remiantis koučingo metodika. Remiantis žvalgomojo tyrimo rezultatais, koučingo konsultacijų edukacinio veikmingumo ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo procese analizei pasirinktas kitas metodas, t. y. veiklos tyrimas.

Veiklos tyrimas. Veiklos tyrimas pasirinktas dėl to, kad šis tyrimas apibūdinamas kaip socialinis procesas, kurio metu tyrėjas (t. y. koučingo specialistas) ir tyrimo dalyviai (t. y. ilgalaikiai bedarbiai) sąveikauja tarpusavyje, t. y. dalijasi turimomis žiniomis, praktine patirtimi, sprendžia iškilusias problemas, ieško tinkamų problemos sprendimo būdų. Veiklos tyrimo metu tyrėjas ir tyrimo dalyviai siekia pokyčių (Kemmis, McTaggart, 2005). Šiuo atveju ilgalaikiai bedarbiai turi motyvacijos keisti savo gyvenimą, siekti geresnių gyvenimo sąlygų, o koučingo specialistas, dalydamasis savo patirtimi, siekia padėti jiems priimti tinkamus sprendimus, atrasti teisingus atsakymus. Šio tyrimo metu analizuojama reali, konkreti veikla, kuri yra atliekama konkrečių žmonių, t. y. ilgalaikiai bedarbiai siekia pakeisti savo gyvenimą: susirasti darbą, sukurti savo verslą ar užsiimti kita mėgstama veikla. Pažymėtina, kad veiklos tyrimas yra emancipuotas (t. y. išlaisvinantis). Šio tyrimo metu tyrimo dalyviai (t. y. ilgalaikiai bedarbiai) mąsto, veikia praktiškai, siekia pokyčių. Veiklos tyrimo metu ne tik analizuojamas pasirinktas objektas, bet kartu ugdomas tyrėjo visuminis suvokimas (Lukšienė, 2000). Šio tyrimo metu siekiama geriau pažinti tyrimo dalyvius (Bob, 1993).

Veiklos tyrimo ypatumai, įrodantys pasirinkto metodo tinkamumą:

- Bendras siekis – mokytis, tobulėti ir ugdyti(si) ir / ar ketinimas keisti esamą situaciją. Ilgalaikiai bedarbiai, savanoriškai sutikę dalyvauti tyrime, buvo motyvuoti keisti esamą situaciją. Visi septyni tyrimo dalyviai norėjo tobulėti, ugdyti(is) savo gebėjimus ir siekti geresnio asmeninio ir darbinio gyvenimo sąlygų.
- Tyrėjas dalyvauja tyrimo dalyvių aplinkoje (t. y. viso tyrimo metu tyrėjas dalyvauja visoje veikloje, o ne tik stebi iš šalies vykstančius procesus). Koučingo konsultacijų metu koučingo specialistas dirbo kartu su ilgalaikiu bedarbiu. Koučingo specialistas siekė padėti ugdytiniui (šiuo atveju – ilgalaikiam bedarbiui) suvokti savo problemas ir galimus jų sprendimo būdus.
- Tyrėjas turėtų gerai pažinti tiriamuosius, su jais susijusias problemas, analizuojamos temos ypatumus.
- Veiklos tyrimo tikslas – teigiamų pokyčių siekis. Visi ilgalaikiai bedarbiai pasiekė teigiamų rezultatų po koučingo konsultacijų, nes jie turėjo motyvacijos keisti savo gyvenimą, ieškoti tinkamų problemų sprendimo būdų.
- Veiklos tyrimas pasižymi kritiškumu, nes šio tyrimo metu analizuojama tema yra vertinama kritiškai.
- Šis tyrimas yra sietinas su refleksyviu mąstymu, t. y. šio pobūdžio tyrimas skatina mąstyti, įvertinti, keistis, ieškoti efektyvesnių, geresnių ir tobulesnių

veiklos būdų. Kiekvienas ilgalaikis bedarbis koučingo konsultacijų metu (kartu su koučingo specialistu) vertino savo esamą situaciją, galvojo, kaip ir ką būtų galima pakeisti, kaip išspręsti esamas problemas, priėmė sprendimus, kurie pagerino jų darbinio ir asmeninio gyvenimo sąlygas.

- Atliekamas natūralioje, neformalioje aplinkoje. Visos koučingo konsultacijos vyko neįpareigojančioje aplinkoje tam, kad ilgalaikiai bedarbiai atsiskleistų, įvardytų savo problemas, norėtų bendrauti, ieškoti problemų sprendimo būdų.

Veiklos tyrimas pasirinktas todėl, kad siekiama gauti praktinių rezultatų, šio tyrimo metu siekiama rasti sprendimą dėl ilgalaikių bedarbių turimų problemų, nesėkmingos integracijos į darbo rinką, karjeros kompetencijų trūkumo.

Veiklos tyrimo metu tyrėjas (šiuo atveju koučingo specialistas) analizuoja įvairius ilgalaikių bedarbių veiklos aspektus (darbinio ir asmeninio gyvenimo), siekia suprasti ilgalaikių bedarbių problemas ir numatyti galimus ugdymo(si) ir tobulinimo(si) būdus. Atliktas veiklos tyrimas yra orientuotas į ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo procesą, jo pokytį ir tobulinimą. Veiklos tyrimo metu koučingo specialistas ir ilgalaikiai bedarbiai socialiai sąveikauja, dalijasi turimomis žiniomis, patirtimi, kartu bando pakeisti esamą situaciją.

Pažymėtina, kad veiklos tyrimo metu duomenų rinkimui ir analizei gali būti naudojami įvairūs metodai, priklausomai nuo veiklos tyrimo pobūdžio, tikslo, tyrėjo ir tyrimo dalyvio. Disertacinio tyrimo problemai analizuoti pasirinkti trys metodai: koučingas, biografinis metodas ir tyrėjo refleksijų metodas.

Kadangi disertacijoje tiriamas koučingo poveikis ir nauda ilgalaikiams bedarbiams, veiklos tyrimo metu septyniems ilgalaikiams bedarbiams buvo taikomos **koučingo konsultacijos**. Koučingo konsultacijų tikslas – ugdytinių (t. y. ilgalaikių bedarbių) problemų sprendimas, karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas(-is) bei sėkmingos integracijos į darbo rinką užtikrinimas.

Koučingo konsultacijų metu vykę pokalbiai negalėjo būti įrašomi diktofonu, nes tuo metu, kai pokalbiai buvo įrašomi, ilgalaikiai bedarbiai neatsiskleisdavo, kalbėdavo nedrąsiai, nenorėjo pasakoti apie save, savo problemas arba visiškai atsisakydavo konsultacijų. Tik išjungus diktofoną žmogus atsipalaiduodavo ir noriai pradėdavo pasakoti apie savo problemas, sunkumus. Todėl, norint, kad tarp ugdytinio ir koučingo specialisto vyrautų pasitikėjimas, savitarpio ryšys, nuspręsta atsisakyti pokalbių įrašymo. Po kiekvienos konsultacijos koučingo specialistas pasižymėdavo svarbiausius momentus, kuriais remiantis buvo rašoma tyrėjo refleksija. Naudojami įvairūs klausimų tipai: atvirieji, uždarieji, tikslinamieji, nukreipiamieji, prielaidos, hipotetiniai, atsakomybę, išvadas ar kūrybą skatinantys klausimai. Koučingo konsultacijų metu naudojami veiksmingi klausimai, kurie veikia kaip patarimai. Pateikti klausimai ilgalaikiam bedarbiui padeda pačiam rasti atsakymą į rūpimą klausimą, sau tinkamą problemos sprendimo būdą.

Greta koučingo konsultacijų buvo taikomas **biografinis metodas**. Pirmojo susitikimo metu ilgalaikiai bedarbiai turėjo atsakyti raštu į dvidešimt pateiktų klausimų bei į tyrėjui (šiuo atveju – koučingo specialistui) papildomai kylančius klausimus. Ilgalaikiai bedarbiai pildė pateiktą klausimyną kartu su koučingo

specialistu ir dalyvavo pokalbyje, kuri galima įvardyti kaip nestruktūruotą interviu. Šio interviu metu koučingo specialistas užduoda papildomus klausimus, siekdama gauti kuo išsamesnę informaciją. Toks tyrimo metodas įvardijamas kaip kūrybiškas, nes sieja daug temų, o visi tyrimo dalyviams pateikiami klausimai (iš anksto numatyti ir pokalbio metu pateikti) padeda vertinti tyrimą objektą kaip visumą (Atkinson, Delamont 2006).

Siekiant išanalizuoti biografiniu metodu gautą informaciją ir informaciją, gautą koučingo konsultacijų metu, buvo pasitelktas tyrėjo refleksijų metodas, kuris yra laikomas veiklos tyrimo pagrindu (Adomaitienė, Zubrickienė, Teresevičienė, 2008). Tyrėjo refleksijų metodas taikomas siekiant išanalizuoti iš ilgalaikių bedarbių gautą informaciją, pateikti apibendrintus pastebėjimus apie ilgalaikių bedarbių pirminę (t. y. esamą) situaciją ir antrinę situaciją (t. y. situaciją po koučingo konsultacijų). Remiantis tyrėjo refleksijomis įvertinta bendra tyrime dalyvavusių ilgalaikių bedarbių situacija, nustatytos bendros tendencijos, būdingos tyrime dalyvavusiems ilgalaikiams bedarbiams, įvardytos priežastys, trukdančios sėkmingai integracijai į darbo rinką.

Tyrimo imtis. Pasak D. C. Paston (1990), kokybinio tyrimo imčiai nėra nustatyta griežtų reikalavimų. Kokybinio tyrimo metu buvo apklausti 7 ilgalaikiai bedarbiai (N=7), kuriems buvo taikomos koučingo konsultacijos, ugdant karjeros projektavimo kompetenciją ir padedant integruotis į darbo rinką. Tyrimui pasirinkta kriterijumi grindžiama atranka, t. y. ilgalaikiai bedarbiai, dalyvavę veiklos tyrime, buvo atrinkti pagal iš anksto numatytus kriterijus.

Ilgalaikių bedarbių, dalyvavusių veiklos tyrime, atrankos kriterijai. Ilgalaikiams bedarbiams atrinkti naudojama tikslinė atranka, t. y. tokia atranka, kai tyrimo dalyviai atrenkami remiantis tam tikrais kriterijais: ne mažesnis nei 2 metų nedarbo laikas; registracija Lietuvos darbo biržoje; aktyvus darbo paieškos procesas; noras keisti esamą situaciją.

Kokybinio tyrimo dalyvių atrankos procesas. Privačioje įdarbinimo agentūroje buvo paskelbtas skelbimas apie nemokamas koučingo konsultacijas. Šiomis koučingo konsultacijomis galėjo pasinaudoti vyresni nei 25 metų amžiaus bedarbiai, registruoti darbo biržoje ilgiau nei dvejus metus ir / arba jaunesni nei 25 m. amžiaus bedarbiai, registruoti darbo biržoje ilgiau nei šešis mėnesius. Į nemokamas koučingo konsultacijas bedarbiai galėjo kreiptis tik motyvuoti ir savanoriškai. Septyni pirmieji ilgalaikiai bedarbiai buvo pakviesti dalyvauti veiklos tyrime, kurio metu buvo taikomos koučingo konsultacijos, siekiant ugdyti(is) karjeros projektavimo kompetenciją ir sėkmingai integruotis į darbo rinką.

Tyrimo organizavimas ir vieta. Koučingo konsultacijos ir veiklos tyrimas buvo atliktas su 7 ilgalaikiais bedarbiais. Tyrimo dalyviai sutiko dalyvauti savanoriškai. Telefonu buvo susitarta dėl abiem pusėms patogaus pirmojo susitikimo laiko, kuris vyko privačios įdarbinimo agentūros patalpose. Pirmojo susitikimo metu ilgalaikiai bedarbiai atsakė į jiems pateiktus klausimus, susipažino su koučingo specialistu. Šio susitikimo metu buvo numatytos tolesnės koučingo konsultacijos, jų laikas ir vieta.

Veiklos tyrimo atlikimo ir analizės procesas. Veiklos tyrimo metu tarpusavyje derinti trys skirtingi metodai (koučingo konsultacijos, biografinis ir tyrėjo refleksijų

metodas), siekiant visapusiškai suprasti ir išanalizuoti esamą ilgalaikių bedarbių situaciją ir padėti spręsti jų pagrindines problemas, t. y. karjeros projektavimo kompetencijų stoką ir nesėkmingą integraciją į darbo rinką. Tyrimas vyko nuo 2014 m. liepos 1 d. iki 2014 m. rugpjūčio 29 d. neformalioje aplinkoje. Su kiekvienu ilgalaikiu bedarbiu buvo susitinkama vieną kartą per savaitę ir jam buvo skiriama laiko nuo 45 min. iki 1 val. Konsultacijos vyko individualiai (t. y. konsultacijose dalyvavo tik koučingo specialistas ir ilgalaikis bedarbis), neįpareigojančioje ir neoficialioje aplinkoje.

Visas veiklos tyrimas susideda iš keturių pagrindinių dalių:

1. Pirmasis susitikimas, kurio metu taikytas biografinis metodas bei susitarta dėl koučingo konsultacijų laiko. Šiame etape nustatyta ir įvertinta pirminė ilgalaikių bedarbių situacija (t. y. situacija prieš koučingo konsultacijas).
2. Koučingo konsultacijos taikomos ilgalaikiams bedarbiams. Maksimalus galimas konsultacijų skaičius – aštuonios konsultacijos. Kiekvienam ilgalaikiam bedarbiui reikėjo skirtingo konsultacijų skaičiaus, priklausomai nuo jo problemų, noro bendrauti, jo asmenybės ir pan.
3. Tyrėjo refleksijos. Pirmojo susitikimo ir koučingo konsultacijų metu gautai informacijos analizei ir interpretavimui taikytas tyrėjo refleksijų metodas, padedantis įvertinti pirminę ilgalaikių bedarbių situaciją, įvykusį pokytį ir antrinę ilgalaikių bedarbių situaciją (t. y. situaciją po koučingo konsultacijų).
4. Bendrųjų tendencijų, būdingų tyrime dalyvavusiems ilgalaikiams bedarbiams, nustatymas ir koučingo veiksmingumo įvertinimas.

Visais veiklos tyrimo etapais ypatingas dėmesys buvo skiriamas ilgalaikiams bedarbiams, jų pirminės situacijos nustatymui, pokyčio įvertinimui, antrinės situacijos analizavimui, koučingo veiksmingumo tyrimui. Pirminės situacijos nustatymo metu vertinamos pagrindinės ilgalaikio bedarbio charakteristikos: amžius, lytis, šeiminių padėtis, išsilavinimas, profesija, darbo stažas, nedarbo laikotarpis ir pan. Analizuojamos darbo netekimo ir nesėkmingos integracijos į darbo rinką priežastys, registracijos darbo biržoje ypatumai. Vertinama darbinė situacija. Tiriami pasikeitimai, įvykę netekus darbo, aptariama ateities vizija ir t. t. Antrinės situacijos nustatymo metu vertinamas įvykęs pokytis (t. y. lyginama situacija, buvusi prieš koučingo konsultacijas ir po jų).

Kokybiniais duomenimis analizuoti atliktos dvi fazės: interpretacinė ir tyrimo duomenų apdorojimo. Interpretacinės fazės metu atliekamas interpretacinis paaiškinimas, duomenų apdorojimo fazės metu atliktas duomenų išryškinimas, akcentuojant svarbiausius dalykus, ir nustatytų faktų grupavimas. Veiklos tyrimo duomenys apdorojami taikant turinio analizės metodą. Turinio analizės metodas – formalizuotas kiekybinis dokumentų analizės metodas, t. y. dokumentų analizavimas ir studijavimas. Šiuo metodu išskirti reikšmingiausi kiekybiniai duomenys iš kokybinių duomenų. Turinio analizės metodas skirtas reziumuoti reikšmingus kiekybinius duomenis iš kokybinių duomenų, kurie susiję su analizuojamu objektu. Šiuo metodu iš interviu teksto išryškinamos svarbiausios charakteristikos, išreiškiančios empirinius tiriamojo objekto požymius (Krippendorff, 2004; Allport, 1979). Atliekant pusiau

struktūruotą interviu ir analizuojant ilgalaikių bedarbių požiūrį į karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą(si), taikant koučingo metodiką, turinio analizės metodas padėjo įsigilinti į ilgalaikių bedarbių išsakytas mintis ir susisteminti svarbiausias kategorijas bei subkategorijas. Kokybinio tyrimo metu gauti rezultatai analizuoti tokiu nuoseklumu: pokalbio su ilgalaikiais bedarbiais transkribavimas; bandomųjų idėjų, pastebėjimų užsirašymas; analitinio pobūdžio pastabų žymėjimas; kontekstualizavimas (t. y. naratyvinė gautų duomenų analizė).

Strategija. Kokybinio tyrimo rezultatai analizuojami nuosekliai, t. y. tyrimo užrašų analizė ir tekstų šifravimas, struktūravimas atliekamas nuosekliai viso tiriamojo darbo metu.

Kokybinio tyrimo duomenų apdorojimas. Tyrime dalyvavę ilgalaikiai bedarbiai koduojami pagal pirmojo susitikimo (t. y. pirmosios koučingo konsultacijos) eiliškumą: R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7.

3. ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJŲ UGDYMO(SI) EMPIRINIS TYRIMAS

3.1. Lietuvos darbo biržos konsultantų nuomonė apie ilgalaikius bedarbius, karjeros projektavimą ir koučingą

Kiekybiniu tyrimu siekta identifikuoti pagrindinius profesinių konsultacijų, teikiamų ilgalaikiams bedarbiams, trūkumus; įvertinti darbo biržos konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, kompetencijas jų profesinėje veikloje; išanalizuoti konsultantų turimas žinias apie karjeros projektavimą ir koučingą.

Siekiant nustatyti pagrindinius profesinių konsultacijų, teikiamų ilgalaikiams bedarbiams, trūkumus, svarbu išanalizuoti darbo biržos konsultantų demografines charakteristikas, jų asmenines savybes, turimas kompetencijas ir žinias, susijusias su karjeros projektavimu, koučingu, bei praktinį pasirengimą. Disertacijoje atliktas kiekybinis tyrimas (anketinė apklausa) suteikia galimybių ne tik nustatyti pagrindinius profesinių konsultacijų trūkumus, bet ir numatyti galimus šios problemos sprendimo būdus ir profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimo galimybes.

Atlikto kiekybinio tyrimo rezultatų analizė suskirstyta į keturias skirtingas dalis, apimančias visus sudarytos anketinės apklausos konstruktus:

1. Analizuojamos konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, demografinės charakteristikos, t. y. amžius, lytis, patirtis, turima kvalifikacija, išsilavinimas ir t. t. Analizuojamas kvalifikacijos tobulinimo kursų poreikis leido identifikuoti pagrindines sritis, kurias reikėtų tobulinti konsultantams siekiant teikti kokybiškesnes ir efektyvesnes konsultavimo paslaugas ilgalaikiams bedarbiams.
2. Vertinamos ilgalaikiams bedarbiams teikiamos konsultavimo paslaugos, analizuojamas modernių, inovatyvių metodų taikymas ir problemos, susijusios su šių metodų pritaikomumu ilgalaikių bedarbių konsultavimui. Analizuojama informacija apie ilgalaikius bedarbius, jiems būdingus bruožus ir jų neišsidarbinimo priežastis. Įvardyta, kas yra atsakingas už ilgalaikių bedarbių išsidarbinimo galimybes. Tyrimo rezultatai padės atskleisti pagrindinius Lietuvos ilgalaikių bedarbių bruožus (konsultantu požiūriu) bei ilgalaikiams bedarbiams teikiamas profesinio konsultavimo paslaugas. Įvertinus pagrindinius ilgalaikių bedarbių bruožus bei jiems teikiamas konsultavimo paslaugas, bus pateiktos rekomendacijos profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimui.
3. Kiekybinio tyrimo metu identifikuotos svarbiausios kompetencijos, kuriomis turi pasižymėti konsultantai, dirbantys su ilgalaikiais bedarbiais. Atskleisti gebėjimai ir kompetencijos, kurių tobulinimas padėtų teikti kokybiškesnes ir efektyvesnes konsultavimo paslaugas ilgalaikiams bedarbiams.

4. Pateikiamos ir analizuojamos konsultantų žinios apie koučingą ir jo taikymo galimybes. Pateikiami konsultantų pasiūlymai dėl koučingo taikymo galimybių ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese.

3.1.1. Konsultantų demografinės ir profesinės charakteristikos

Lietuvos darbo biržos konsultantų, kaip karjeros projektavimo paslaugų teikėjų, anketinėje apklausoje raštu dalyvavo du šimtai dvidešimt du (N=222) Lietuvos darbo biržos darbuotojai konsultantai, atstovaujantys visoms Lietuvos teritorinėms darbo biržoms. Jų demografinės charakteristikos pateikiamos 3.1 lentelėje.

3.1 lentelė **Konsultantų demografinės charakteristikos**

| Demografinis rodiklis | | N | Pro-centai | Vidur -kis | Moda | Standartinis nuokrypis |
|---|---|------------|------------|-------------|----------|------------------------|
| Lytis | Vyras | 8 | 3,6 | 4,37 | 5 | 0,84 |
| | Moteris | 214 | 96,4 | 3,63 | 4 | 0,99 |
| | Viso: | 222 | 100 | 3,66 | 4 | 1,00 |
| Amžius | Iki 25 m. | 4 | 1,8 | | | |
| | 26-35 m. | 31 | 14 | | | |
| | 36-45 m. | 45 | 20,4 | | | |
| | 46-55 m. | 98 | 44,3 | | | |
| | Daugiau nei 55 m. | 43 | 19,5 | | | |
| | Viso: | 221 | 100 | 3,66 | 4 | 1,00 |
| Išsilavinimas | Aukštesnysis | 19 | 8,6 | | | |
| | Bakalauras | 46 | 20,7 | | | |
| | Aukštasis (seno pavyzdžio aukštojo mokslo diplomas) | 117 | 52,7 | | | |
| | Magistras | 40 | 18,0 | | | |
| | Iš viso: | 222 | 100 | 2,80 | 3 | 0,69 |
| Profesija | Socialinis darbuotojas | 19 | 8,6 | | | |
| | Pedagogas | 35 | 15,9 | | | |
| | Psichologas | 15 | 6,8 | | | |
| | Edukologas | 16 | 7,3 | | | |
| | Kita (įvardytos profesijos pateiktos 6 priede). | 135 | 61,4 | | | |
| | Iš viso: | 220 | 100 | 3,97 | 5 | 1,45 |
| Darbo birža, kurioje dirba konsultantas | Alytaus TDB | 19 | 8,84 | | | |
| | Kauno TDB | 26 | 12,09 | | | |
| | Šiaulių TDB | 20 | 9,30 | | | |
| | Klaipėdos TDB | 27 | 12,56 | | | |
| | Marijampolės TDB | 9 | 4,19 | | | |
| | Panevėžio TDB | 18 | 8,37 | | | |
| | Plungės TDB | 7 | 3,25 | | | |
| | Tauragės TDB | 6 | 2,79 | | | |
| | Utenos TDB | 25 | 11,63 | | | |
| | Vilniaus TDB | 58 | 26,98 | | | |
| | Iš viso: | 215 | 100 | | | |

3.1 lentelės tęsinys

| Demografinis rodiklis | | N | Pro- centai | Vidur- kis | Mo- da | Standartinis nuokrypis |
|---|--------------------|------------|----------------|---------------|-----------|---------------------------|
| Bendras darbo stažas | Iki 1 metų | 5 | 2,3 | 3,77 | 4 | 0,61 |
| | Nuo 1 iki 2 metų | 7 | 3,2 | | | |
| | Nuo 2 iki 5 metų | 21 | 9,5 | | | |
| | 5 metai ir daugiau | 188 | 85,1 | | | |
| | Iš viso: | 221 | 100 | | | |
| Konsultantų darbo stažas teikiant konsultavimo paslaugas | Pusė metų | 2 | 0,9 | 9,7 | 3 | 6,54 |
| | 1 metai | 14 | 6,5 | | | |
| | 1 su puse metų | 1 | 0,5 | | | |
| | 2 metai | 15 | 6,9 | | | |
| | 3 metai | 33 | 15,2 | | | |
| | 4 metai | 10 | 4,6 | | | |
| | 5 metai | 5 | 2,3 | | | |
| | 6 metai | 10 | 4,6 | | | |
| | 7 metai | 6 | 2,8 | | | |
| | 8 metai | 7 | 3,2 | | | |
| | 10 metų | 17 | 7,8 | | | |
| | 11 metų | 7 | 3,2 | | | |
| | 12 metų | 7 | 3,2 | | | |
| | 13 metų | 6 | 2,8 | | | |
| | 14 metų | 7 | 3,2 | | | |
| | 15 metų | 21 | 9,7 | | | |
| | 16 metų | 8 | 3,7 | | | |
| | 17 metų | 3 | 1,4 | | | |
| | 18 metų | 11 | 5,1 | | | |
| | 19 metų | 10 | 4,6 | | | |
| | 20 metų | 15 | 6,9 | | | |
| | 23 metai | 1 | 0,5 | | | |
| 25 metai | 1 | 0,5 | | | | |
| Iš viso: | 217 | 100 | | | | |
| Konsultantų darbo stažas teikiant konsultavimo paslaugas ilgalaikiams bedarbiams | Pusė metų | 2 | 0,9 | 9,7 | 3 | 6,54 |
| | 1 metai | 17 | 7,9 | | | |
| | 2 metai | 21 | 9,7 | | | |
| | 3 metai | 39 | 18,1 | | | |
| | 4 metai | 13 | 6,0 | | | |
| | 5 metai | 6 | 2,8 | | | |
| | 6 metai | 9 | 4,2 | | | |
| | 7 metai | 4 | 1,9 | | | |
| | 8 metai | 3 | 1,4 | | | |
| | 10 metų | 18 | 8,3 | | | |
| | 11 metų | 7 | 3,2 | | | |
| | 12 metų | 8 | 3,7 | | | |
| | 13 metų | 5 | 2,3 | | | |
| | 14 metų | 7 | 3,2 | | | |
| | 15 metų | 17 | 7,9 | | | |
| | 16 metų | 7 | 3,2 | | | |
| | 17 metų | 4 | 1,9 | | | |
| | 18 metų | 9 | 4,2 | | | |

3.1 lentelės tęsinys

| Demografinis rodiklis | | N | Procentai | Vidurkis | Mo-da | Standartinis nuokrypis |
|---|--|------------|------------|-------------|----------|------------------------|
| | 19 metų | 7 | 3,2 | 8,68 | 3 | 6,4 |
| | 20 metų | 12 | 5,6 | | | |
| | 23 metai | 1 | 0,5 | | | |
| | Iš viso: | 216 | 100 | | | |
| Konsultantų profesinis pasirengimas (jų pačių nuomone) | 25 metai | 65 | 29,4 | 2,42 | 2 | 1,68 |
| | Labiau pakankamas nei nepakankamas | 71 | 32,1 | | | |
| | Labiau nepakankamas nei pakankamas | 32 | 14,5 | | | |
| | Nepakankamas | 33 | 14,9 | | | |
| | Neturiu nuomonės / sunku pasakyti | 20 | 9,0 | | | |
| | Iš viso: | 221 | 100 | | | |
| Dalyvavimas seminaruose, mokymuose, kvalifikacijos tobulinimo kursuose | Dalyvavo | 152 | 68,5 | 1,31 | 1 | 0,22 |
| | Nedalyvavo | 70 | 31,5 | | | |
| | Iš viso: | 222 | 100 | | | |
| Dalyvavimas kvalifikacijos tobulinimo ar kitokio pobūdžio kursuose / mokymuose (tyrimo atlikimo metu) | Dalyvavo | 15 | 6,8 | 2 | 2 | 0,14 |
| | Nedalyvavo | 192 | 86,5 | | | |
| | Nedalyvauja, bet artimiausiu metu ketina | 15 | 6,8 | | | |
| | Iš viso: | 222 | 100 | | | |
| Konsultantų nuomonė apie jų kvalifikacijos tinkamumą konsultavimo paslaugų teikimui | Tinkama | 130 | 58,5 | 1,59 | 1 | 0,73 |
| | Iš dalies tinkama | 68 | 30,6 | | | |
| | Netinkama | 9 | 4,1 | | | |
| | Sunku pasakyti, ar tinkama | 15 | 6,8 | | | |
| | Iš viso: | 222 | 100 | | | |
| Konsultantų noras tobulinti kvalifikaciją | Norėtų tobulinti | 148 | 67,0 | 1,33 | 1 | 0,22 |
| | Nenorėtų tobulinti | 73 | 33,0 | | | |
| | Iš viso: | 221 | 100 | | | |

Respondentų pasiskirstymas pagal lytį. Tarp tyrime dalyvavusių respondentų dominavo moterys, jos sudarė 96,4 proc. visos kiekybinio tyrimo imties. Lietuvoje vyrų konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais - aštuoni ir tai sudaro (3,6 proc.) visų konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais. Tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis siekia 46–55 metus. Tai patvirtina ir modos reikšmė – kaip dažniausiai pasirinktą atsakymą imtyje (žr. 13 priedą). Analizuojant konsultantų pasiskirstymą pagal lytį ir amžių matyti, kad moteriškosios lyties konsultantų atveju amžiaus vidurkis taip pat siekia 46–55 metus, vyriškosios lyties konsultantų atveju amžiaus vidurkis siekia 55 metus ir daugiau. Detalesnė darbo biržos konsultantų analizė amžiaus ir lyties aspektu pateikta 6 priede.

Daugumos respondentų **amžius** vyrauja 46–55 metų kategorijoje (t. y. 44,3 proc. imties respondentų patenka į minėtą amžiaus kategoriją). Perpus mažiau konsultantų (t. y. 20,4 proc.) priklauso 36–45 metų amžiaus kategorijai. Daugiau nei 55 metų amžiaus kategorijai priklauso 19,5 proc. respondentų. Jaunesni nei 36 metų respondentai atitinkamai pasiskirstė taip: 14 proc. respondentų sudaro 26–35 metų amžiaus kategoriją, likusieji 1,8 proc. respondentų priklauso iki 25 metų amžiaus kategorijai. Beveik identiška situacija vyrauja ir tarp moterų. Konsultantės moterys pagal amžių yra pasiskirsčiusios taip: dauguma moterų (43,9 proc.) priklauso 46–55 metų amžiaus kategorijai, 36–45 metų kategorijoje priklauso 19,5 proc. tyrime dalyvavusių moterų, daugiau nei 55 metų kategorijai priklauso 17,2 proc. moterų. Vyrų pasiskirstymas amžiaus grupėse skiriasi. Didžioji dalis tyrime dalyvavusių vyrų (2,3 proc.) priklauso daugiau nei 55 metų amžiaus kategorijai, 36–45 metų amžiaus kategorijai priklauso 0,9 proc. vyriškosios lyties konsultantų, tuo tarpu 46–55 metų amžiaus kategorijai priklauso tik 0,5 proc. respondentų.

Apibendrinant galima teigti, kad moterys dažniau nei vyrai renkasi konsultantų darbą. Analizuojant tyrime dalyvavusių konsultantų amžių išryškėjo, kad didžioji dalis (44,3 proc.) konsultantų, dirbančių su ilgalaikiai bedarbiais, yra vyresnio amžiaus, t. y. priklauso 46–55 metų amžiaus kategorijai. Tai, kad ilgalaikių bedarbių konsultantai yra vyresnio amžiaus, konsultavimo procesui suteikia teigiamų ir neigiamų aspektų. Galima manyti, kad vyresni konsultantai turi daugiau praktinės patirties, ir tai leidžia jiems teikti efektyvesnes konsultacijas ilgalaikiams bedarbiams. Tačiau vyresniems konsultantams sudėtingiau prisitaikyti prie kintančios aplinkos, naujų technologijų, sunkiau išmokti naujų dalykų, įsisavinti naujas žinias, išsiugdyti naujas kompetencijas.

Tirta darbo biržos konsultantų turima kvalifikacija, analizuotas jų išsilavinimas bei įgyta profesija leidžia identifikuoti konsultantų profesinį pasirengimą teikti kokybiškas konsultacijas ilgalaikiams bedarbiams. Remiantis 3.1 lentelėje pateiktais duomenimis matyti, kad kiek daugiau nei pusė visų respondentų (52,7 proc.) turi aukštąjį išsilavinimą. Bakalauro laipsnį turi 20,7 proc. respondentų, magistro laipsnį – 18 proc. respondentų. Likę 8,6 proc. darbo biržos konsultantų turi aukštesnįjį išsilavinimą.

Nors visi konsultantai turi aukštąjį arba aukštesnįjį išsilavinimą, tačiau teigtina, kad 61,4 proc. konsultantų profesija nėra tinkama konsultavimo paslaugoms teikti (žr. 3.1 lentelę). Tam, kad ilgalaikiams bedarbiams teikiamos konsultavimo paslaugos būtų kokybiškos, konsultantų profesiją turėtų būti labiau susijusi su jų darbo pobūdžiu. Anketoje buvo pateiktos keturios pagrindinės profesijos, kurios gali būti priskiriamos prie konsultantams tinkamų profesijų, t. y. socialinis darbuotojas, pedagogas, psichologas, edukologas. Tačiau daugiau nei pusė respondentų (61,4 proc.) nurodė turintys kitokio pobūdžio profesiją. Tyrime dalyvavę respondentai pagal turimą profesiją pasiskirstė taip: pedagogai – 15,9 proc., socialiniai darbuotojai – 8,6 proc., edukologai – 7,3 proc., psichologai – 6,8 proc. Kadangi dauguma respondentų (61,4 proc.) iš galimų atsakymų, pateiktų anketoje, pasirinko atsakymo variantą „Kita“, atliktas papildomas konsultantų, pasirinkusių šį atsakymą, skirstymas

pagal jų nurodytas profesijas (žr. 13 priedą). Atskirai analizuojant darbo biržos konsultantų (pasirinkusių variantą „Kita“) nurodytas profesijas pastebima, kad daugiau nei trečdalis respondentų (34,13 proc.) įgijo *inžinerijos srities* išsilavinimą, kiek daugiau nei penktadalis respondentų (22,22 proc.) – *ekonomikos srities*, dešimtadalis (10,32 proc.) – *verslo administravimo srities*. Likę darbo biržos konsultantai pasiskirstė taip: *finansų valdymo srities specialistai* sudarė 8,73 proc., *viešojo administravimo srities specialistai* – 7,94 proc., *pramonės gamybos srities specialistai* – 7,14 proc., kitos *srities specialistai* – 3,17 proc., sociologijos bei informacinių technologijų *srities specialistai* atitinkamai sudarė po 2,38 proc. ir *teisės srities specialistai* – 1,59 proc.

Toks respondentų pasiskirstymas leidžia teigti, kad darbo biržos konsultantų turima profesija mažai atitinka jų darbo specifiką. Kyla klausimas, ar konsultantų turimas išsilavinimas ir jų profesija yra tinkama teikti kokybiškas paslaugas? Teigtina, kad asmuo, turintis vadybininko, apskaitininko, teisininko ar panašaus pobūdžio specialybę, neturi būtinų profesinių gebėjimų tam, kad būtų užtikrintas kokybiškas ilgalaikių bedarbių konsultavimas.

Tiriant konsultantų demografines charakteristikas teirautasi, kokioje darbo biržoje jie dirba. Atsakydami į anketos klausimą „Darbo birža, kurioje dirbate?“, respondentai turėjo įrašyti biržos pavadinimą. Siekiant maksimaliai optimizuoti gautus duomenis, atsakymai sugrupuoti iki miesto teritorinės darbo biržos pavadinimų. Apklausti šių miestų darbo biržų konsultantai: Alytaus, Kauno, Šiaulių, Klaipėdos, Marijampolės, Panevėžio, Plungės, Tauragės, Utenos ir Vilniaus. Daugiau nei ketvirtadalis apklaustųjų (26,98 proc.) dirba sostinėje – Vilniaus TDB, daugiau nei dešimtadalis respondentų pasiskirstė po didesnius Lietuvos miestus: Klaipėdos TDB dirba 12,56 proc. tyrime dalyvavusių konsultantų, Kauno TDB – 12,09 proc. respondentų, Utenos TDB – 11,63 proc. respondentų. Atitinkamai likę respondentai pasiskirstė tarp šių miestų teritorinių darbo biržų: Šiaulių – 9,3 proc. respondentų, Alytaus – 8,84 proc. respondentų, Panevėžio – 8,37 proc. respondentų, Marijampolės – 4,19 proc. respondentų, Plungės – 3,25 proc., Tauragės – 2,79 proc. respondentų. Respondentų pasiskirstymas leidžia preliminariai įvertinti ir ilgalaikių bedarbių skaičių Lietuvos teritorinėse darbo biržose. Galima teigti, kad tose darbo biržose, kur yra didžiausias konsultantų skaičius, ir ilgalaikių bedarbių skaičius yra didžiausias. Analizuojant konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, pasiskirstymą tarp teritorinių darbo biržų pastebima, kad didžiausias skaičius konsultantų (26,98 proc.) dirba Vilniaus teritorinėje darbo biržoje. Todėl galima daryti prielaidą, kad Vilniaus teritorinėje darbo biržoje užsiregistravusių ilgalaikių bedarbių skaičius yra didžiausias.

Konsultantų bendras darbo stažas ir darbo stažas, teikiant konsultavimo paslaugas bedarbiams ir ilgalaikiams bedarbiams, atskleidžia jų praktinį pasirengimą teikti kokybiškas profesinio konsultavimo ir kitokio pobūdžio paslaugas bei užtikrinti efektyvų ilgalaikio bedarbio darbo paieškos procesą.

Konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, pasiskirstymo pagal *bendrą darbo stažą* rezultatai rodo, jog didžioji dalis konsultantų (85,1 proc.) turi daugiau nei penkerių metų darbo patirtį (nebūtinai profesinio konsultavimo paslaugų srityje). Likę

darbo biržos darbuotojai konsultantai pagal bendrą darbo stažą pasiskirstė taip: 9,5 proc. respondentų dirba daugiau nei dvejus, bet mažiau nei penkerius metus; 3,2 proc. respondentų dirba daugiau nei vienerius, bet mažiau nei dvejus metus; 2,3 proc. respondentų bendras darbo stažas siekia mažiau nei vienerius metus.

Galima daryti prielaidą, kad įvairaus pobūdžio darbo patirtis konsultantams suteikia pranašumą. Konsultantų, dirbusių įvairesnius darbus, požiūris į darbą, darbo paieškos procesą ir pačią darbo rinką yra platesnis. Tai leidžia konsultantams perteikti jau įgytas žinias ilgalaikiams bedarbiams. Svarbu analizuoti ne tik bendrą darbo stažą, bet ir *darbo stažą teikiant konsultavimo paslaugas*. Darbo stažas teikiant konsultavimo paslaugas atskleidžia, kokią praktinę patirtį, susijusią su bedarbiais, turi konsultantai. Siekiant užtikrinti efektyvias ir kokybiškas paslaugas, teikiamas ilgalaikiams bedarbiams, nepakanka turėti vien teorinių žinių, būtini ir praktiniai įgūdžiai. Darbo biržos konsultantų stažo vidurkis, teikiant konsultavimo paslaugas, yra 9,70 (žr. 13 priedą), kas suapvalinus atitinka 10 metų. Didžioji dalis konsultantų (15,2 proc.) nurodė turintys trejų metų darbo stažą, 9,7 proc. tyrime dalyvavusių konsultantų – penkiolikos metų darbo stažą, 7,8 proc. konsultantų – dešimties metų darbo stažą, teikiant konsultavimo paslaugas. Apibendrinant galima teigti, kad konsultantų darbo stažas, teikiant konsultavimo paslaugas, vyrauja nuo pusės metų iki 23 metų. Net 30 proc. visų tyrime dalyvavusių konsultantų yra įgiję daugiau nei 3 metų darbo stažą, teikiant konsultavimo paslaugas. 17,5 proc. konsultantų turi daugiau nei 3 metų, bet mažiau nei 10 metų darbo stažą. Konsultavimo paslaugų srityje daugiau nei 10 metų yra dirbę 52,5 proc. konsultantų.

Svarbu išsiaiškinti, kiek konsultantai *turi praktinės patirties dirbant su ilgalaikiais bedarbiais*. Darbo biržos konsultantų stažo vidurkis, teikiant konsultavimo paslaugas ilgalaikiams bedarbiams, suapvalinus siekia 9 metus. Dažniausiai respondentai nurodė turintys 3 metų darbo stažą dirbant su ilgalaikiais bedarbiais (žr. 13 priedą). 18,1 proc. respondentų nurodė turintys 3 metų darbo su ilgalaikiais bedarbiais stažą. 9,7 proc. konsultantų teigė turintys 2 metų darbo stažą, likę darbo biržos konsultantai (47,2 proc.) nurodė, kad su ilgalaikiais bedarbiais dirba 10 metų ir daugiau.

Apibendrinant galima daryti prielaidą, kad didesnis darbo stažas konsultantams leidžia užtikrinti geresnių paslaugų teikimą, nes per kelerius darbo metus konsultantai būna įgiję daugiau praktinių gebėjimų ir įgūdžių, turi sukaupe daugiau teorinių žinių, daugiau bendravimo įgūdžių, žino daugiau būdų, kaip skatinti ilgalaikių bedarbių darbinę motyvaciją, taiko daugiau ir įvairesnių konsultavimo metodų.

Kiekybinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbo biržos konsultantų profesinis pasirengimas (įgytas studijuojant tam tikrą specialybę) nėra pakankamai tinkamas (remiantis konsultantų įvardyta turima profesija). Tačiau būtina išsiaiškinti ir pačių konsultantų nuomonę apie jų profesinį pasirengimą, todėl jų teirautasi, ar jiems pakanka studijų metu įgyto profesinio pasirengimo sėkmingai teikti konsultavimo paslaugas? Remiantis gauta vidurkio bei modos reikšme (žr. 3.1 lentelę) galima teigti, kad dauguma respondentų mano, jog studijų metu įgytos žinios, skirtos konsultavimo veiklai, yra labiau pakankamos nei nepakankamos. Dauguma respondentų (32,1 proc.) teigė, kad jų turimos žinios yra labiau pakankamos nei nepakankamos.

Dalis konsultantų (29,4 proc.) teigė, kad jų įgytų žinių pakanka sėkmingai profesinei veiklai. Neigiamai įvertinę savo įgytas žinias respondentai pasiskirstė taip: 14,9 proc. respondentų teigė, kad jų turimų žinių nepakanka, 14,5 proc. teigė, kad jiems labiau nepakanka nei pakanka turimų žinių. Net 9 proc. konsultantų teigė, kad sunku įvertinti, ar jų žinių ir profesinio pasirengimo užtenka teikti kokybiškas paslaugas ilgalaikeiems bedarbiams. Pažymėtina, kad trumpesnę darbo stažą turintys konsultantai dažniau įvardijo, jog jų turimos žinios yra nepakankamos. Apibendrinant galima teigti, kad dauguma respondentų (net 61,5 proc. visų tyrime dalyvavusių konsultantų) yra patenkinti įgytomis žiniomis, kurios padeda užtikrinti sėkmingą konsultavimo veiklą.

Beveik du trečdaliai respondentų per paskutinius dvejus metus dalyvavo seminaruose, mokymuose ir *kvalifikacijos tobulinimo* kursuose. Trečdalis respondentų (31,5 proc.) netobulino savo įgūdžių per paskutinius dvejus metus.

Tyrimo atlikimo metu dauguma respondentų (68,5 proc.) nedalyvavo kvalifikacijos tobulinimo ar kitokio pobūdžio kursuose ar mokymuose (tuo metu, kai buvo atliekamas kiekybinis tyrimas). Po lygiai respondentų (t. y. po 6,8 proc.) teigė, kad šiuo metu tobulina savo turimą kvalifikaciją arba ketina tai daryti artimiausiu metu. Pagal anketos reikalavimus konsultantams, nurodžiusiems, kad šiuo metu tobulina savo kvalifikaciją arba artimiausiu metu ketina tai daryti, reikėjo įvardyti, kokiuose kursuose jie šiuo metu kelia ir / ar planuoja tobulinti savo kvalifikaciją. Respondentai, kurie šiuo metu tobulina savo kvalifikaciją, nurodė dalyvaujantys šiuose kvalifikacijos tobulinimo ar kitokio pobūdžio mokymuose: anglų kalbos kursai, „Darbas su jaunimu“, „Energingos ir motyvuotos komandos link per asmeninę ir komandinę lyderystę“, „Konfliktų sprendimai“, įvairūs Lietuvos darbo biržos organizuojami mokymai, „Profesinis bendravimas ir klientų lūkesčių valdymas“, „Profiliuotas tarpininkavimo ir konsultavimo paslaugų teikimas“, „Individualių užimtumo veiklos planų sudarymas“, „Savarankiško užimtumo skatinimas“, „Darbas su verslo liudijimu“. Konsultantai, kurie artimiausiu metu ketina tobulinti savo kvalifikaciją, nurodė ketinantys dalyvauti šiuose kursuose: „Efektyvių santykių kūrimas plėtojant saviugdos poreikį“, „Jaunimo darbuotojų kompetencijų didinimas“, „Jaunimo darbuotojų mokymai“, „Kvalifikacijos kėlimo kursai“, „Profesinė etika valstybės tarnyboje“, „Streso valdymas darbe“.

Apibendrinant galima teigti, kad didžioji dalis (68,5 proc.) tyrime dalyvavusių darbo biržos konsultantų per paskutinius dvejus metus yra dalyvavę įvairiuose seminaruose, mokymuose, kvalifikacijos tobulinimo kursuose, tačiau anketinės apklausos metu tik 6,8 proc. konsultantų tobulino savo kvalifikaciją, dalyvaudami kursuose, mokymuose ar seminaruose. Įvertinus respondentų pasiskirstymą pagal kvalifikacijos tobulinimą pastebima, kad šiek tiek mažiau nei trečdalis (31,5 proc.) konsultantų nedalyvauja jokiuose mokymuose, kursuose, seminaruose, t. y. netobulina savo turimos kvalifikacijos tokia forma.

Kaip jau buvo minėta, kiekybinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbo biržos konsultantų profesinis pasirengimas (įgytas studijuojant tam tikrą specialybę) nėra tinkamas ir pakankamai geras (remiantis konsultantų įvardyta turima profesija). Tačiau, daugumos konsultantų nuomone (61,5 proc.), jų turima profesija yra tinkama

teikti kokybiškas ir efektyvias konsultavimo paslaugas. Atsižvelgiant į tai, kad didžioji dalis konsultantų teigė turintys pakankamą studijų metu įgytą profesinį pasirengimą sėkmingai konsultavimo veiklai teikti, jų buvo teirautasi, *ar jie turi tinkamą kvalifikaciją teikti profesinio konsultavimo paslaugas ilgalaikiams bedarbiams*. Dauguma respondentų (58,6 proc.), atsakydami į šį klausimą, nurodė turintys tinkamą kvalifikaciją teikti profesinio konsultavimo paslaugas ilgalaikiams bedarbiams. Didžioji dalis (58,5 proc.) darbo biržos darbuotojų konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, teigė turintys tinkamą kvalifikaciją teikti efektyvias profesinio konsultavimo paslaugas. 4,1 proc. konsultantų neigiamai įvertino savo kvalifikaciją. Šiek tiek mažiau nei trečdalis respondentų (30,6 proc.) nurodė, kad jų turima kvalifikacija yra iš dalies tinkama. Likę 6,8 proc. konsultantų nurodė, kad jiems sunku įvertinti, ar jų turima kvalifikacija yra tinkama siekiant užtikrinti efektyvių paslaugų teikimą ilgalaikiams bedarbiams. Šiuo atveju vidurkis neatspindi realios padėties, nors modos reikšmė (1,00) (žr. 13 priedą) rodo, kad daugiausia buvo pasirinktas atsakymas „Taip“, parodantis, kad respondentai teigiamai įvertina savo turimą kvalifikaciją teikti profesinio konsultavimo paslaugas ilgalaikiams bedarbiams.

Konsultantų teirautasi, *ar jie tobulina savo kaip darbuotojo kvalifikaciją*. Vertinant vidurkio bei modos reikšmę (žr. 3.1 lentelę), du trečdaliai respondentų (67 proc.) tobulina savo kvalifikaciją, likusieji 33 proc. kvalifikacijos netobulina. Respondentai, teigiamai atsakę į šį klausimą, turėjo nurodyti, kokiomis kvalifikacijos tobulinimosi formomis naudojasi. Dažniausiai buvo minimi šie būdai:

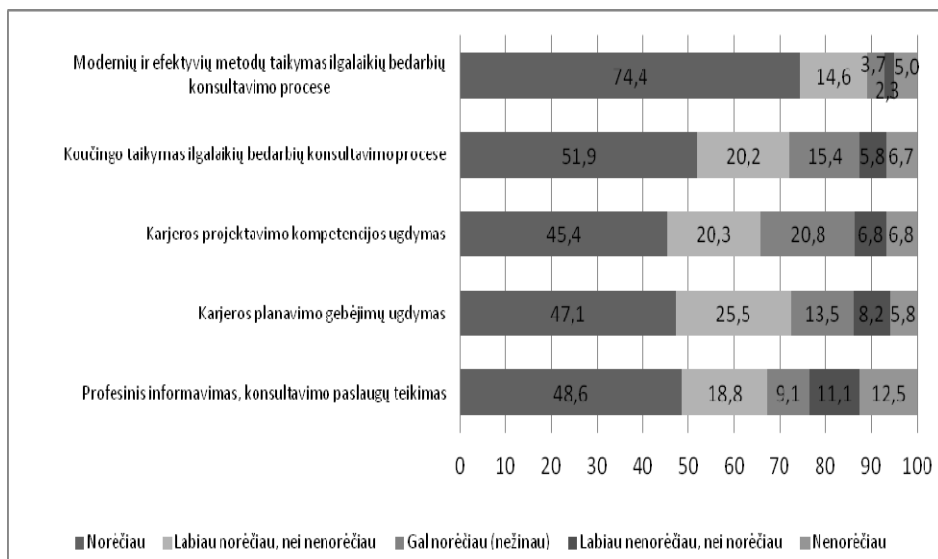
- *dalyvavimas įvairiuose seminaruose, mokymuose, kursuose ar renginiuose* (31,8 proc. tyrime dalyvavusių konsultantų). Taip pat dalyvavimas e. seminaruose, susijusiuose su klientų aptarnavimo specifika. Dalis konsultantų teigė, kad dalyvauja tik tuose kursuose, kurie yra nemokami ir organizuojami darbovietės;
- *studijavimas magistrantūros studijose* (1 proc. respondentų) (tik du darbo biržos specialistai tyrimo metu nurodė, kad studijuoja šias specialybes: karjeros projektavimas, karjeros edukologija);
- *saviugda ir savišvieta* (64,8 proc. tyrime dalyvavusių konsultantų) – t. y. spaudos leidinių, straipsnių, žurnalų, knygų ir kitos mokslinės literatūros skaitymas. Įvairios informacijos paieška internete (pvz.: apie profesinį konsultavimą, klientų aptarnavimą). Teisės aktų ir kitos metodinės medžiagos studijavimas;
- *gerosios patirties dalijimasis su kolegomis* (2,4 proc. darbo biržos konsultantų).

Apibendrinant galima teigti, kad konsultantai yra linkę savarankiškai tobulinti savo kvalifikaciją, tačiau tyrimo metu išryškėjo, kad jie naudojami tik tomis kvalifikacijos tobulinimo galimybėmis, kurios yra nemokamos. Tik du darbo biržos konsultantai investuoja savo lėšas į kvalifikacijos tobulinimą (t. y. studijuoja magistrantūros studijose). Teigtina, kad Lietuvos darbo birža turėtų organizuoti daugiau nemokamų seminarų, mokymų ar kursų savo darbuotojams, tokiu būdu suteikiant jiems

nemokamą galimybę įgyti naujų kompetencijų, tobulinti turimus įgūdžius ir kvalifikaciją, įgyti naujos patirties.

Lietuvos darbo biržai būtų tikslinga organizuoti nemokamus kvalifikacijos tobulinimo kursus, kurių pageidauja patys konsultantai. Siekiant išsiaiškinti, kokie kursai turėtų daugiausia naudoti konsultantams, teirautasi, kokios tematikos kvalifikacijos tobulinimosi kursų pageidautų patys konsultantai. Faktorinės analizės rezultatai (žr. 13 priedą) rodo, kad, analizuojant konsultantų nuomonę apie pageidaujamos tematikos kvalifikacijos tobulinimo kursus, šis analizės metodas yra tinkamas, nes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) koeficientas šiuo atveju yra gana aukštas (0,792). Iš pateiktos lentelės, esančios 13 priede, matyti, kad buvo gautas vienas faktorius (F) – atitinkamai siejantis penkis teiginius. Koreliacijos koeficiento reikšmių svyravimo ribos ($0,493 \leq r \leq 0,792$) parodo, kad buvo gautos aukštos empirinių teiginių įverčių koreliacijos su išskirtu faktoriumi. Faktoriaus aprašomoji sklaida yra 61,79 proc. Pavienių faktorių vidinė konsistencija, įvertinta *Cronbach α* koeficientu (0,839), rodo, kad faktorius yra homogeniškas. Didelį bendrą įverti gavęs faktorius F – tą patvirtina lentelėje pateikti rezultatai, pabrėžiantys visų teiginių tapatiškumą, susijusį su kursų bendra tematika – „Profesinis konsultavimas“.

Konsultantams buvo pateiktos penkių skirtingų tematikų kursų grupės, kurias turėjo įvertinti visi konsultantai (žr. 3.1 pav.).



3.1 pav. Konsultantų pageidaujamos tematikos kvalifikacijos tobulinimo kursuose

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis anketinės apklausos rezultatais

Du trečdaliai respondentų (74,4 proc.) norėtų *modernių ir efektyvių metodų taikymo ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese* tematikos kursų. Kursų apie *koučingo taikymą ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese* norėtų daugiau nei pusė

(51,9 proc.). *Kursų apie projektavimo kompetencijų ugdymą(si)* norėtų kiek mažiau nei pusė (45,4 proc.) respondentų. Šiek tiek mažiau nei pusė (47,1 proc.) respondentų išsakė teigiamą nuomonę apie *karjeros planavimo gebėjimų ugdymo kursų*. Kursų apie *profesinę informavimą, konsultavimo paslaugų teikimą* norėtų 48,6 proc. respondentų.

Apibendrinant galima teigti, kad labiausiai darbo biržos konsultantai norėtų *modernių ir efektyvių metodų taikymo ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese* tematikos kursų. Vertinant tokį pasiskirstymą galima teigti, kad konsultantai domisi moderniais ir efektyviais konsultavimo metodais, siekia įgyti naujų žinių, norėtų taikyti modernius ir efektyvius metodus ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese. Koučingas yra priskiriamas prie modernių konsultavimo metodų, todėl ir pirmos, ir antros tematikos kursai apima modernių metodų taikymą konsultavimo procese. Būtent tokio pobūdžio kursuose dauguma respondentų labiausiai norėtų tobulinti savo žinias. Verta paminėti, kad darbo biržos konsultantai siekia tobulėti ir renkasi modernius ir efektyvius metodus, siekdami pagerinti konsultavimo paslaugų kokybę. Galima išvėlgti tendenciją, kad dauguma respondentų nori tobulinti kvalifikaciją ir savo žinias (vertinant pagal kursų tematikos teigiamus atsakymus). Trys paskutiniai teiginiai rodo, jog apie 60 proc. respondentų yra linkę tobulinti savo žinias kursuose.

Norint sužinoti respondentų nuomonę apie kvalifikacijos tobulinimo kursus, buvo pateikti—teiginiai. Teiginį „Mano kvalifikacija yra pakankama, kad kokybiškai atlikčiau savo darbą“ pasirinko du šimtai penkiolika respondentų, vidurkis (1,62) šiuo atveju atitiktų atsakymą „Iš dalies pritariu“, bet moda (1,00) (žr. 13 priedą), kuri pateikia dažniausiai pasikartojančią reikšmę, parodo, kad daugiau atsakymų buvo „Pritariu“. Atsižvelgiant į tokius rezultatus galima daryti išvadą: dauguma konsultantų mano, kad jų turima kvalifikacija yra pakankama siekiant kokybiškai atlikti savo darbą.

Dauguma respondentų (N=210) nepritarė teiginiui, kad „Kvalifikacijos kėlimo kursai – nenaudingi“ (žr. 13 priedą). Du šimtai penki respondentai pritarė teiginiui „Einu tik į tuos kvalifikacijos kėlimo kursus, kurie yra nemokami“. Pagal gautus vidurkio (2,78) bei modos (1,00) duomenis galima daryti išvadą, kad konsultantai šiuo klausimu neturi bendros nuomonės, jiems yra sunku apsispręsti, tik trečdalis respondentų pritarė šiam teiginiui. Apibendrinus galima teigti, kad teiginiui „Einu tik į tuos kvalifikacijos kėlimo kursus, kurie yra apmokėti darbovietės“ pritarė dauguma respondentų (60,4 proc.). Konsultantai neturėjo bendros nuomonės ir dėl teiginio „Darbuotojai kvalifikacijos kėlimu turėtų rūpintis savarankiškai“. Didžioji dalis (35,9 proc.) respondentų iš dalies pritarė šiam teiginiui. Teiginiui „Noriu tobulėti“ pritarė beveik visi respondentai (92,2 proc.) (žr. 13 priedą).

Nors daugiau nei pusė (53 proc.) Lietuvos darbo biržos konsultantų teigė, kad jų kvalifikacija yra pakankama siekiant kokybiškai atlikti darbą, tačiau beveik visi respondentai (92,2 proc.) nurodė, kad nori tobulėti (įskaitant ir tuos konsultantus, kurie nurodė turintys pakankamą kvalifikaciją). Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad konsultantai domisi ir dalyvauja tik nemokamuose kursuose arba tuose kursuose, kurie yra apmokėti darbovietės.

3.1.2. Konsultantų nuomonė apie ilgalaikių bedarbių bruožus, įsidarbinimo galimybes, profesinio konsultavimo ypatumus

Siekiant įvertinti ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų kokybę, būtina analizuoti ir informaciją, susijusią su konsultuojamais ilgalaikiais bedarbiais. Informacija, susijusi su ilgalaikiais bedarbiais, padeda įvertinti dažniausiai pasitaikančius jų bruožus ir kitus ypatumus, susijusius su ilgalaikiais bedarbiais. Susisteminta informacija pateikta 3.2 lentelėje.

3.2 lentelė **Ilgalaikių bedarbių bruožai, įsidarbinimo galimybės,
profesinio konsultavimo ypatumai**

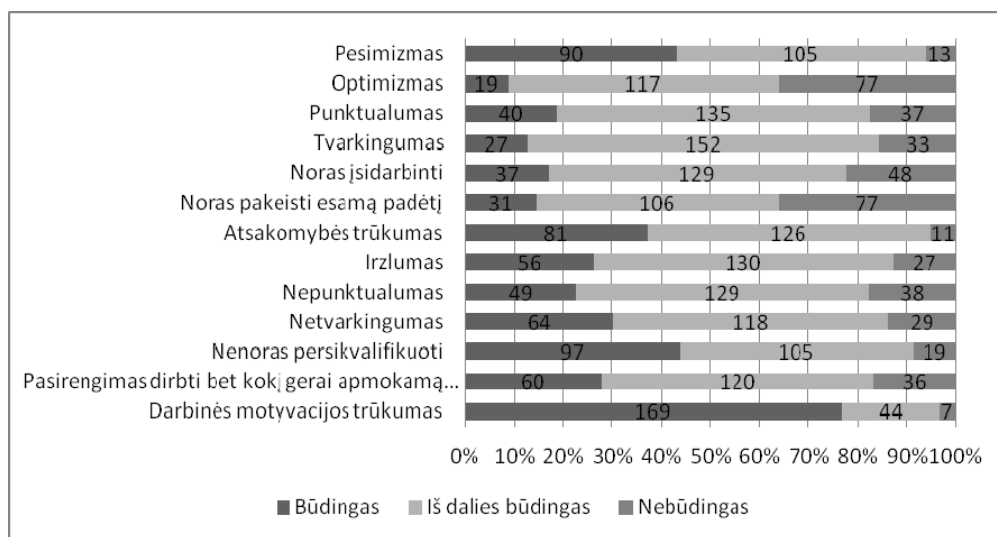
| | Rodiklis | N | % |
|---|--|----------|----------|
| Konsultuojamų ilgalaikių bedarbių dažniausiai turimas išsilavinimas | Be išsilavinimo | 91 | 8,3 |
| | Pradinis | 166 | 15,2 |
| | Pagrindinis | 199 | 18,2 |
| | Vidurinis | 208 | 19 |
| | Profesinis | 178 | 16,3 |
| | Aukštesnysis | 134 | 12,2 |
| | Aukštasis | 118 | 10,8 |
| Ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastys | Šalies ir regiono ekonominė situacija | 156 | 20,3 |
| | Menkas ilgalaikio bedarbio išsilavinimas | 104 | 13,5 |
| | Žema kvalifikacija | 116 | 15,1 |
| | Praktinių įgūdžių trūkumas | 84 | 10,9 |
| | Motyvacijos stoka | 151 | 19,6 |
| | Asmeninės ilgalaikio bedarbio savybės | 138 | 17,9 |
| | Kita | 21 | 2,7 |
| Priemonės, galinčios ilgalaikiams bedarbiams padėti įsidarbinti | Šalies ekonominės situacijos gerėjimas | 9 | 5,7 |
| | Darbdavys ir jo požiūris į ilgalaikį bedarbį | 29 | 18,4 |
| | Transporto problemos (t. y. gyvenamosios vietos nutolimas nuo potencialių darbo vietų) | 4 | 2,5 |
| | Darbuotojų motyvacija | 39 | 24,7 |
| | Socialinės pašalpos, mokamos ilgalaikiams bedarbiams | 61 | 38,6 |
| | Minimalus ar per mažas atlyginimas, neatitinkantis ilgalaikio bedarbio lūkesčių | 16 | 10,1 |
| Ilgalaikių bedarbių dažniausiai taikomi darbo paieškos būdai | Kreipimasis į darbo biržą | 215 | 43,2 |
| | Ieškosi darbo savarankiškai internete, spaudoje | 136 | 27,3 |
| | Kreipimasis tiesiogiai į darbdavius | 115 | 23,1 |
| | Mėginimas pradėti savo verslą | 22 | 4,4 |
| | Kita | 10 | 2 |

3.2 lentelės tęsinys

| Rodiklis | | N | % |
|---|---|----------|----------|
| Ilgalaikių bedarbių ieškomo darbo pobūdis | Nuolatinis (visą darbo dieną) | 100 | 26,4 |
| | Nuolatinis (pusė darbo dienos) | 59 | 15,6 |
| | Laikinas | 48 | 12,7 |
| | Bet koks | 100 | 26,4 |
| | Neieško darbo | 72 | 19,0 |
| Ko labiausiai trūksta konsultantams, siekiantiems teikti efektyvias paslaugas ilgalaikiams bedarbiams | Teorinių žinių | 74 | 30,1 |
| | Praktinio pasirengimo | 111 | 45,1 |
| | Bendrųjų ir asmeninių gebėjimų | 25 | 10,2 |
| | Kita | 36 | 14,6 |
| Metodai, naudojami ilgalaikių bedarbių konsultacijų metu | Anketos | 169 | 24,2 |
| | Pokalbiai | 221 | 31,6 |
| | Interviu | 67 | 9,6 |
| | Stebėjimo metodas | 93 | 13,3 |
| | Autobiografija | 33 | 4,7 |
| | SSGG | 37 | 5,3 |
| | Testai | 78 | 11,2 |
| | Kita | 1 | 0,1 |
| Taikomi inovatyvūs ir modernūs konsultavimo metodai | Koučingas | 53 | 18,0 |
| | Supervizija | 9 | 3,1 |
| | Darbo klubas | 193 | 65,6 |
| | Asmeninis projektas | 18 | 6,1 |
| | Kūno terapija | 13 | 4,4 |
| | Kita | 8 | 2,7 |
| Priežastys, trukdančios taikyti inovatyvius ir modernius konsultavimo metodus | Teorinių žinių trūkumas | 90 | 22,0 |
| | Praktinių įgūdžių trūkumas | 93 | 22,7 |
| | Laiko stoka | 117 | 28,6 |
| | Ilgalaikių bedarbių priešiškas nusiteikimas | 104 | 25,4 |
| | Kita | 5 | 1,2 |
| Problemos, atsirandančios teikiant konsultavimo paslaugas ilgalaikiams bedarbiams | Planavimo įgūdžių stoka | 24 | 9,3 |
| | Informacijos apie profesijas ir darbo rinkos poreikius stoka | 21 | 8,2 |
| | Motyvacijos trūkumas | 115 | 44,7 |
| | Sprendimo priėmimo įgūdžių stoka | 65 | 25,3 |
| | Kita | 32 | 12,5 |
| Ar tenka konsultuoti ilgalaikių bedarbių iš užsienio ? | Taip | 22 | 10,0 |
| | Ne | 197 | 90,0 |
| Užsienio šalių piliečių konsultavimo procesas | Stengiamasi neiškirti ir vienodai efektyviai bei intensyviai konsultuoti visus ilgalaikius bedarbius | 111 | 67,7 |
| | Su asmenimis, atvykusiais iš kitų užsienio šalių, konsultavimo procesas yra žymiai sudėtingesnis, todėl konsultantai mieliau dirba su Lietuvos piliečiais | 14 | 8,5 |
| | Kita | 39 | 23,8 |

Respondentų teirautasi apie jų konsultuojamų ilgalaikių bedarbių išsilavinimą. Dauguma konsultantų nurodė dažniausiai konsultuojantys vidurinį (19 proc.), pagrindinį (18,2 proc.), profesinį (16,3 proc.) ar pradinį (15,2 proc.) išsilavinimą turinčius ilgalaikius bedarbius. Tyrime dalyvavę konsultantai teigė, kad mažiausiai tenka konsultuoti ilgalaikių bedarbių, turinčių aukštesnįjį (12,2 proc.) ar aukštąjį (10,8 proc.) išsilavinimą. Su ilgalaikiais bedarbiais, neturinčius jokio išsilavinimo (8,3 proc.), konsultantai dirba rečiausiai. Remiantis gautais tyrimo rezultatais galima teigti, kad didžioji dalis ilgalaikių bedarbių, užsiregistravusių Lietuvos teritorinėse darbo biržose (konsultantų nuomone), turi vidurinį išsilavinimą. Pažymėtina, kad ilgalaikių bedarbių, neturinčių jokio išsilavinimo, konsultuojamų asmenų sąrašė yra mažiausiai. Nors didžioji dalis konsultuojamų ilgalaikių bedarbių turi įgiję išsilavinimą, tačiau jis yra menkas. Verta pastebėti, kad konsultantams tenka dirbti ir su ilgalaikiais bedarbiais, turinčiais aukštesnįjį ar aukštąjį išsilavinimą. Todėl galima daryti prielaidą, kad net aukštasis ar aukštesnysis išsilavinimas neužtikrina sėkmingo darbo paieškos proceso. Jeigu ilgalaikis bedarbis neturi motyvacijos ieškoti darbo ir dirbti, net ir aukštasis išsilavinimas nepalengvins darbo paieškos proceso ir nepadidins jo įsidarbinimo galimybių.

Ilgalaikio bedarbio asmeninės savybės – vienas iš svarbiausių veiksnių, užtikrinančių efektyvų darbo paieškos procesą ir sėkmingą įsidarbinimą. Ilgalaikiams bedarbiams būdingus bruožus galima analizuoti remiantis konsultantų nuomone, todėl respondentų buvo teirautasi, kokie pagrindiniai bruožai yra būdingi ilgalaikiams bedarbiams (žr. 3.2 pav.).



3.2 pav. Konsultuojamiems ilgalaikiams bedarbiams būdingi bruožai

Konsultantai dažniausiai minėjo šiuos ilgalaikiams bedarbiams būdingus bruožus: darbinės motyvacijos trūkumas ir nenoras persikvalifikuoti. Be šių dviejų pagrindinių ir dažniausiai įvardytų bruožų, taip pat lydi ir tokie bruožai kaip pesimizmas bei atsakomybės trūkumas. Pastebima, kad likę bruožai (optimizmas, punktualumas,

tvarkingumas, noras įsidarbinti, atsakomybės trūkumas ir kt.), daugumos konsultantų nuomone, yra tik iš dalies būdingi. Taip yra todėl, kad visi įvardyti bruožai priklauso nuo konkretaus žmogaus ir kiekvienam ilgalaikiam bedarbiui yra būdingi vis kiti bruožai (t. y. vienas bruožas gali būti būdingas vienam ilgalaikiam bedarbiui, bet visiškai nebūdingas kitam ilgalaikiam bedarbiui). Pažymėtina, kad dalis (apie 36 proc.) respondentų du bruožus (optimizmą ir norą pakeisti esamą padėtį) įvardijo kaip ilgalaikiams bedarbiams nebūdingus bruožus.

Įvertinus konsultantų pasisakymus galima teigti, kad didžiausia ilgalaikių bedarbių problema – darbinės motyvacijos trūkumas ir nenoras persikvalifikuoti. Šie du bruožai nulemia tai, kad ilgalaikiai bedarbiai nenori keisti esamos situacijos, nesiryžta persikvalifikuoti ir neturi noro dirbti (t. y. jiems trūksta darbinės motyvacijos).

Siekiant įvertinti, ar ilgalaikiams bedarbiams būdingi bruožai priklauso vienas nuo kito, atlikta koreliacinė analizė (žr. 14 priedą). Analizuojant ryšius, egzistuojančius tarp ilgalaikiams bedarbiams būdingų bruožų, siekiama įvertinti, ar tarp įvardytų bruožų egzistuoja statistiškai reikšmingos tarpusavio priklausomybės, ir išsiaiškinti, kokie bruožai veikia vieni kitus. Atlikus koreliacinę analizę nustatyta, kad tarp daugelio ilgalaikiams bedarbiams būdingų bruožų egzistuoja statistiškai reikšmingi, bet nevienodo stiprumo ir krypties ryšiai. Visus statistiškai reikšmingus ryšius galima suskirstyti į dvi pagrindines grupes. Pirmajai grupei priskiriami bruožai, kuriems būdingas teigiamas tarpusavio ryšys; antrajai grupei priskiriami likę ilgalaikių bedarbių bruožai, kurie tarpusavyje koreliuoja ir turi neigiamos krypties ryšį. Tačiau daugumos ilgalaikių bedarbių bruožų tarpusavio priklausomybės yra labai silpnos, todėl jos nėra analizuojamos. Tikslinga aptarti tas priklausomybes, kurios turi stipresnius tarpusavio ryšius. Tarp bruožų *netvarkingumas* ir *nepunktualumas* egzistuoja statistiškai reikšmingas ryšys (0,677) kaip ir su *atsakomybės trūkumu* (0,559). Vertinant koreliacijos koeficientus, atitinkamai yra vidutinio stiprumo koreliacija. Bruožai *nepunktualumas* ir *netvarkingumas* susiję statistiškai reikšmingu ryšiu, Spearman'o koreliacijos koeficientas – 0,677, atitinka vidutinio stiprumo koreliaciją. *Irzlumas* statistiškai reikšmingu ryšiu siejamas su *atsakomybės trūkumu* (0,508) – koreliacijos koeficientas nurodo vidutinio stiprumo koreliaciją. *Atsakomybės trūkumas* statistiškai reikšmingu ryšiu siejamas su *irzlumu* (0,508) ir *netvarkingumu* (0,559), kuriuos irgi sieja vidutinio stiprumo koreliacija. *Noras įsidarbinti* statistiškai reikšmingu ryšiu yra susijęs su *tvarkingumu* (0,530) – egzistuoja vidutinio stiprumo koreliacija. *Tvarkingumą* statistiškai reikšmingas ryšys sieja su *noru įsidarbinti* (0,530) ir *punktualumu* (0,605) – koreliacijos koeficientai nurodo vidutinio stiprumo koreliaciją. Iš atliktos koreliacinės analizės išrinktos tik vidutinio stiprumo koreliacijos, bet dauguma bruožų siejasi tarpusavyje – galima sakyti, kad priklauso vienas nuo kito ir turi statistiškai reikšmingą ryšį.

Pasak konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, svarbiausi ilgalaikių bedarbių neįsidarbinamumą lemiantys veiksniai – šalies ir regiono ekonominė situacija (20,3 proc.), motyvacijos stoka (19,6 proc.), asmeninės ilgalaikio bedarbio savybės (17,9 proc.) ir žema kvalifikacija (15,1 proc.). Dauguma konsultantų šalies ekonominę situaciją nurodė kaip vieną iš pagrindinių nedarbo priežasčių. Pabrėžtina,

kad konsultantai atkreipia dėmesį ir į ilgalaikio bedarbio asmenybę. Žmogaus vidinės savybės, motyvacijos stoka ir menka kvalifikacija neigiamai veikia ilgalaikių bedarbių įsidarbinamumo procesą. Be anketoje nurodytų neįsidarbinimo priežasčių, konsultantai minėjo ir tokius veiksnius, turinčius neigiamą poveikį sėkmingam įsidarbinimui: ilgalaikių bedarbių amžius, sveikatos problemos, pakankamai daug socialinių išmokų ir lengvatų iš valstybės, ribotos susisiekimo galimybės ilgalaikiams bedarbiams (gyvenantiems kaimo teritorijose), nelegalus darbas, pavieniai darbai ir kt.

Apibendrinant galima teigti, kad didžiausią neigiamą įtaką ilgalaikių bedarbių įsidarbinimui turi ne tik esama regiono ir visos šalies ekonominė situacija, bet ir asmeninės ilgalaikio bedarbio savybės bei darbinės motyvacijos stoka. Atsižvelgiant į įvardytas neįsidarbinamumo priežastis galima daryti prielaidą, kad pagrindinės ilgalaikių bedarbių neįsidarbinamumo problemos – šalies ekonominė situacija ir ilgalaikio bedarbio asmeninės savybės: nenoras įsidarbinti ir dirbti, nenoras kelti ar keisti turimą kvalifikaciją ir pan. Svarbu išskirti dar vieną, pačių konsultantų itin dažnai minėtą ilgalaikio nedarbo priežastį – pakankamai daug socialinių išmokų ir lengvatų, teikiamų ilgalaikiams bedarbiams. Šiuo atveju galima daryti prielaidą, kad valstybės politika turėtų būti keičiama taip, kad skatintų ilgalaikius bedarbius ieškoti darbo, o ne pasyviai dalyvauti darbo paieškos procese.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo biržos konsultantai geriausiai pažįsta konsultuojamus ilgalaikius bedarbius, žino jų poreikius ir problemas, buvo siekiama išsiaiškinti *veiksnius, kurie paskatintų ilgalaikių bedarbių įsidarbinamumą*. Siekiant maksimaliai optimizuoti gautus duomenis, atsakymai buvo sugrupuoti į kategorijas. Remiantis dažniausiai pasikartojančiais pasisakymais ir žodžiais buvo sudarytos šešios pagrindinių veiksnių kategorijos: konkurencingas atlyginimas, socialinės pašalpos sumažinimas, darbuotojų motyvacija, transporto problemų išsprendimas, darbdavio požiūris ir šalies ekonominė situacija. Didžioji dalis respondentų (38,6 proc.) mano, kad didžiausia problema, skatinanti nedarbą, yra socialinių išmokų ir pašalpų mokėjimas. Daugumai ilgalaikių bedarbių finansiškai neapsimoka dirbti už minimalią algą, nes įsidarbinę jie netenka socialinių pašalpų, įvairių kompensacijų (už šildymą, vandenį, vaikų darželį). Dar viena problema – nelegalus darbas. Neretas ilgalaikis bedarbis gauna nelegalių pajamų, todėl, konsultantų nuomone, socialinių išmokų ir pašalpų sumažinimas būtų labai svarbus žingsnis skatinant ilgalaikių bedarbių įsidarbinimą. Kitas veiksnys, galintis paskatinti ilgalaikių bedarbių įsidarbinamumą – pačių ilgalaikių bedarbių motyvacija. 24,7 proc. darbo biržos konsultantų teigė, kad daugumai ilgalaikių bedarbių trūksta darbinės motyvacijos, jie neieško darbo ir yra patenkinti esama situacija. Konsultantų nuomone, aktyvesnis darbo paieškos procesas, kvalifikacijos tobulinimas ar keitimas padėtų greičiau įsidarbinti. 18,4 proc. konsultantų mano, kad, pasikeitus darbdavių požiūriui į darbuotojus, atsirastų daugiau įsidarbinimo galimybių. Konsultantai minėjo, jog ilgalaikių bedarbių įsidarbinimui padėtų naujų darbo vietų steigimas, praktinių darbo įgūdžių įgijimas darbovietėje ir darbuotojo turimos kvalifikacijos keitimas. Pasikeitus darbdavių požiūriui į darbą bei pačius darbuotojus, būtų galima sumažinti ilgalaikio nedarbo lygį. Konsultantų, nurodžiusių, kad konkurencingas atlyginimas arba jo didinimas yra ta priemonė,

galinti paskatinti įsidarbinamumą, buvo tik 10,1 proc. Respondentai taip pat atkreipė dėmesį į bendrą šalies ekonominę situaciją ir problemų, susijusių su transporto priemonėmis, sprendimą. 5,7 proc. konsultantų teigė, kad ekonominės situacijos gerėjimas padėtų mažinti ilgalaikių bedarbių įsidarbinamumą. 2,5 proc. konsultantų nurodė, kad nekursuojantis visuomeninis transportas atokesniuose rajonuose ir kaimo teritorijose yra pakankamai svarbi priežastis, trukdanti ilgalaikiams bedarbiams įsidarbinti. Šių konsultantų nuomone, gerinant susisiektimo galimybes, pavyktų mažinti ilgalaikio nedarbo lygį atskiruose probleminiuose regionuose ir visoje šalyje.

Pasirinkti darbo paieškos būdai leidžia atskleisti, koku būdu ilgalaikiai bedarbiai ieško darbo, t. y. ar jų darbo paieškos procesas yra aktyvus, ar pasyvus. 43,2 proc. konsultantų teigė, kad dažniausiai taikytini būdai darbo paieškos procese yra ilgalaikių bedarbių kreipimasis į darbo biržą. Galima teigti, kad didžioji dalis Lietuvos darbo biržoje registruotų ilgalaikių bedarbių pasikliauja darbo biržos specialistais ir patys aktyviai darbo paieškos procese nedalyvauja. Tačiau 56,8 proc. konsultantų teigė, kad ne visi ilgalaikiai bedarbiai yra pasyvūs darbo paieškos proceso dalyviai. Dalis bedarbių aktyviai dalyvauja darbo paieškos procese ir ieško darbo savarankiškai (t. y. 27,3 proc. konsultantų nurodė, kad ilgalaikiai bedarbiai ieško darbo skelbimų viešo leidimo spaudiniuose arba internetinėje erdvėje). 23,1 proc. konsultantų teigė, kad ilgalaikiai bedarbiai tiesiogiai kreipiasi į darbdavius. Pradėti savo verslą, anot 4,4 proc. konsultantų, ryžtasi vos keli ilgalaikiai bedarbiai. Darbo biržos konsultantai (2 proc.) įvardijo ir kitus ilgalaikių bedarbių taikomus darbo paieškos būdus: dažniausiai buvo minima darbo paieška su draugu, pažįstamų pagalba arba vykimasis dirbti į kitas valstybes.

Norint teikti kokybiškas konsultavimo paslaugas, būtina suprasti ilgalaikių bedarbių poreikius. Svarbu išsiaiškinti, kokio pobūdžio darbas yra priimtinas ilgalaikiams bedarbiams. Darbo biržos specialistai, įvardydami darbo pobūdį, kokio ieško ilgalaikiai bedarbiai, neturėjo bendros nuomonės. Dažniausiai ilgalaikiai bedarbiai ieško nuolatinio arba bet kokio darbo – taip teigė atitinkamai po 26,4 proc. tyrime dalyvavusių konsultantų. Kiek mažiau (19 proc.) respondentų teigė, kad ilgalaikiai bedarbiai visiškai neieško darbo. 15,6 proc. respondentų nurodė, kad ilgalaikiai bedarbiai ieško darbo tik pusę darbo dienos; 12,7 proc. respondentų nurodė, kad bedarbiai dažniausiai ieško laikino darbo. Tokį pasiskirstymą, konsultantų nuomone, galėjo lemti ilgalaikių bedarbių žema motyvacija, menka kvalifikacija, baimė prarasti socialinės išmokas / pašalpas.

Norint sužinoti respondentų nuomonę apie tai, kas labiausiai atsakingas už ilgalaikio bedarbio įsidarbinimą, buvo užduotas klausimas: kas yra atsakingas už ilgalaikio bedarbio įsidarbinimą? Konsultantams buvo pateikti penki pasirinkimo variantai (žr. 14 priedą). Variantas „Valstybė“ – vidurkis (3,36), moda (4,00) rodo, kad dauguma respondentų pasirinko atsakymą „Pakankamai daug atsakinga“, todėl galima teigti, kad dauguma konsultantų valstybę įvardija kaip pakankamai daug atsakingą už ilgalaikių bedarbių įsidarbinimą. „Darbo birža“, pačių respondentų manymu, taip pat yra pakankamai atsakinga, nes tai yra valstybinio sektoriaus institucija (sprendžiant pagal gautus statistinius duomenis, variantas „Valstybė“

nedaug skiriasi nuo pastarojo varianto (t. y. nuo „Darbo biržos“ – vidurkis (3,47) ir moda (4,00)). Pažymėtina, kad išskirti liko ir konsultantai, kaip darbo biržos darbuotojai, – atitinkamai pagal statistinius duomenis nedaug skiriasi nuo jau minėtų dviejų variantų – šiuo atveju vidurkis (3,49) ir moda (4,00).

Apibendrinant galima teigti, kad, konsultantų nuomone, valstybė, darbo birža ir darbo biržos konsultantai yra pakankamai atsakingi už ilgalaikių bedarbių įsidarbinimą. Variantas „Bendruomenė“ pagal gautus vidurkio (2,47) ir modos (2,00) duomenis leidžia daryti išvadą, kad konsultantų nuomone, šis subjektas yra mažai atsakingas už ilgalaikių bedarbių įsidarbinimą. Visiškai atsakingi už ilgalaikių bedarbių įsidarbinimą, konsultantų nuomone, yra patys ilgalaikiai bedarbiai – šiuo atveju vidurkis (4,54) ir moda (5,00).

Ilgalaikiams bedarbiams teikiamos profesinio konsultavimo paslaugos leidžia identifikuoti, kokias funkcijas atlieka ilgalaikius bedarbius konsultuojantys darbo biržos specialistai. Detali informacija apie konsultantų atliekamas funkcijas ir jų atlikimo dažnumą pateikta 14 priede. Dažniausiai (95,9 proc.) konsultantai, dirbdami su ilgalaikiais bedarbiais, taiko individualų darbą. Minėtą funkciją kartais atlieka devyni respondentai (tai sudaro vos 4,1 proc. visos tyrimo imties). Beveik visi darbo biržos konsultantai (97,2 proc.) atlieka ir informacijos teikimo paslaugas. 2,8 proc. tik kartais atlieka informacijos teikimo paslaugas. 39,7 proc. respondentų kartais atlieka psichologinio pobūdžio konsultacijas ilgalaikiams bedarbiams. 38,8 proc. respondentų nurodė, kad neteikia tokios paslaugos, 21,5 proc. respondentų teigė, kad tokias paslaugas atlieka. „Bendradarbiavimas su darbdaviais, įdarbinimo agentūromis“ – pasiskirstymas yra maždaug lygus, daugiausia konsultantų (34,6 proc.) neatlieka tokios funkcijos, kartais atlieka kiek mažiau nei 33,7 proc. respondentų, atlieka 31,7 proc. respondentų. Teiginys „Bendradarbiavimas su profesinio rengimo centrais“ – vidurkis (2,54) ir moda (3,00) aiškiai rodo, kad daugiausia konsultantų neatlieka tokio pobūdžio funkcijos. 65,9 proc. konsultantų šios funkcijos neatlieka, kartais atlieka – 22,6 proc., atlieka tik 11,5 proc. respondentų. Beveik identiškas pasiskirstymas ir kalbant apie teiginį „Bendradarbiavimas su profesinėmis ir aukštosiomis mokyklomis“ – vidurkis (2,77) ir moda (3,00) nurodo, kad dauguma darbo biržos konsultantų (81,9 proc.) neatlieka tokios funkcijos, kartais atlieka 13,2 proc. respondentų, atlieka tik 4,9 proc. respondentų. Apibendrinant galima teigti, kad konsultantai dažniausiai atlieka šią funkciją – individualų darbą su ilgalaikiais bedarbiais (individualų darbą taiko net 95,9 proc. darbo biržos konsultantų). Konsultantai dažnai atlieka ir informacijos teikimo funkcijas (97,2 proc.). Tačiau žymiai rečiau atliekamos psichologinio pobūdžio konsultacijos.

Vertinant konsultavimo proceso veiksmingumą, kiekvieno konsultanto buvo prašoma įvardyti konsultuojamą ilgalaikių bedarbių skaičių. Šiuo klausimu siekta išsiaiškinti, koks yra apytikslis konsultuojamų ilgalaikių bedarbių skaičius, tenkantis vienam konsultantui. Aritmetinis vidurkis yra 181 ilgalaikis bedarbis, tenkantis vienam konsultantui. Vertinant modos reikšmę (moda lygi 150,00), dažniausiai konsultantai nurodydavo, kad aptarnauja šimtą penkiasdešimt ilgalaikių bedarbių.

Mažiausiai bedarbių turėję konsultantai nurodė, kad jie konsultuoja vos penkis ilgalaikius bedarbius, o vienas konsultantas nurodė, kad dirba su šešiais šimtais septyniasdešimt keturiais ilgalaikiais bedarbiais. Tai didžiausias konsultuojamų ilgalaikių bedarbių skaičius, tenkantis vienam darbo biržos specialistui. Pastebima, kad dauguma konsultantų dirba su dideliu skaičiumi ilgalaikių bedarbių. Tuo atveju, kai konsultantas dirba su keliais šimtais ilgalaikių bedarbių, nėra užtikrinamas kokybiškas konsultavimo procesas. Efektyvių paslaugų teikimas, įvairių modernių metodų taikymas yra neįmanomas dėl laiko stokos. Galima daryti prielaidą, kad konsultantai, dirbantys su keliais šimtais ilgalaikių bedarbių, dirba „konvejerio principu“, nes kokybiškoms konsultacijoms nėra laiko.

Respondentų teirautasi, ko jiems labiausiai trūksta, siekiant teikti efektyvesnes konsultavimo paslaugas ilgalaikiams bedarbiams. Pažymėtina, kad respondentai turėjo galimybę pasirinkti keletą atsakymo variantų, tačiau dauguma respondentų (75,1 proc.) nusprendė, jog norint teikti efektyvias konsultavimo paslaugas labiausiai trūksta praktinio pasirengimo ir teorinių žinių. Verta paminėti, kad 10,2 proc. konsultantų nurodė, jog jiems trūksta ne tik praktinio pasirengimo, teorinių žinių, bet ir bendrųjų bei asmeninių gebėjimų. 14,6 proc. konsultantų nurodė, kad jiems labiausiai trūksta motyvavimui ir individualių ilgalaikių bedarbių konsultavimui skiriamo laiko, nes trumpalaikės konsultacijos ne visada yra efektyvios, be to, tuo pačiu metu, kai yra teikiama konsultacija, reikia užpildyti ir bedarbio dokumentus. Tyrime dalyvavę konsultantai taip pat nurodė, kad trūksta ne tik teorinių žinių, praktinio pasirengimo ar asmeninių gebėjimų, bet ir laisvų darbo vietų (kvalifikuotų ir nekvalifikuotų), kurias būtų galima pasiūlyti ilgalaikiams bedarbiams. Pažymėtina, kad keletas konsultantų nurodė, jog trūksta psichologo kompetencijų. (3,3 proc.) konsultantų nurodė, kad jiems nieko netrūksta teikiant efektyvias konsultavimo paslaugas.

Konsultantai turėjo įvardyti, kokias priemones yra taikę ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese. Išanalizavus gautus duomenis (žr. 14 priedą), visos teikiamos paslaugos sugrupuotos pagal teikimo dažnumą:

- Informavimas ir konsultavimas – 98,2 proc.
- Individualūs užimtumo veiklos planai – 95,0 proc.
- Viešieji darbai – 90,5 proc.
- Įdarbinimas subsidijuojant – 89,6 proc.
- Elektroninės paslaugos – 77,9 proc.
- Darbo įgūdžių rėmimas – 68,0 proc.
- Darbo rotacija – 63,5 proc.
- Profiliuotas aptarnavimas – 63,5 proc.
- Savarankiško užimtumo rėmimas – 62,6 proc.
- Tarpininkavimas įdarbinant – 55,4 proc.
- Bedarbių teritorinio judumo rėmimas – 46,4 proc.
- Paslaugų teikimas seniūnijose – 30,6 proc.
- Subsidijos už karo prievolininkus – 4,1 proc.

Apibendrinus galima teigti, kad konsultantai dažniausiai atlieka informavimo ir konsultavimo paslaugas, kartu su ilgalaikiu bedarbiu pildo individualaus užimtumo veiklos planus.

Siekiant išsiaiškinti, kokie metodai yra taikomi ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese, darbo biržos konsultantų prašyta įvardyti, kokius metodus jie taiko ar yra taikę. 31,6 proc. konsultantų pirmenybę teikia įprastiems pokalbiams su ilgalaikiais bedarbiais. Kiti populiariausi taikomi metodai tarp konsultantų pasiskirstė taip: anketos metodą taiko 24,2 proc. konsultantų, stebėjimo metodą – 13,3 proc. konsultantų, testavimo metodą – 11,2 proc. konsultantų, interviu metodą – 9,6 proc. konsultantų. Pateikti konsultantų atsakymai leidžia teigti, kad dažniausiai yra taikomi įprasti ir paprasti konsultavimo metodai, kurie neturi efektyvaus ir pastebimo poveikio ilgalaikių bedarbių įsidarbinimo procesui, jų darbinės motyvacijos skatinimui. Norint pasiekti geresnių ir kokybiškesnių rezultatų ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese reikėtų taikyti inovatyvius ir modernius konsultavimo metodus. Tačiau darbo biržos konsultantai nėra linkę taikyti modernių ir inovatyvių būdų: supervizijos, koučingo, kūno terapijos ir pan. Konsultantai konsultavimo procese iš inovatyvių metodų dažniausiai taiko „Darbo klubo“ metodą. Net 65,6 proc. respondentų nurodė taikantys šį metodą. Pažymėtina, kad 18 proc. respondentų taiko ir koučingą. Remiantis respondentų atsakymais galima teigti, kad iš dalies ir retkarčiais ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese yra taikomi inovatyvūs ir modernūs metodai.

Nors konsultantai įvardijo, kad ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese taiko tokius inovatyvius metodus kaip „Darbo klubas“, koučingas, asmeninis projektas, kūno terapija, supervizija, tačiau tai kelia abejonių, nes, visų pirma, tokių metodų taikymui reikalingos ilgalaikės konsultacijos, trunkančios po kelias valandas. Dažniausiai vienas konsultantas dirba su keliais šimtais ilgalaikių bedarbių, todėl dėl laiko stokos tokių metodų taikymas nėra įmanomas. Antra, taikant modernius metodus (ypač koučingą), reikalingas savanoriškas ir motyvuotas ilgalaikio bedarbio dalyvavimas, jo noras keisti esamą situaciją. Tačiau kiekybinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad ilgalaikiams bedarbiams ypač trūksta darbinės motyvacijos ir noro keisti esamą situaciją. Taip pat svarbu paminėti, kad koučingą gali taikyti tik tos srities specialistas. Nė vienas darbo biržos konsultantas, dirbantis su ilgalaikiais bedarbiais, nenurodė turintis koučingo specialisto pažymėjimą. Todėl galima daryti prielaidą, kad iš tikro nėra taikomi inovatyvūs ir modernūs konsultavimo metodai.

Svarbu įvardyti priežastis, trukdančias taikyti inovatyvius ir modernius konsultavimo metodus. 28,6 proc. darbo biržos konsultantų teigė, kad pagrindinė priežastis, trukdanti taikyti modernius metodus, yra laiko stoka. Įvertinus konsultantams tenkančių ilgalaikių bedarbių skaičių, galima patvirtinti šią konsultantų nurodytą priežastį. Norint taikyti modernius metodus, ilgalaikių bedarbių konsultacijos turėtų būti ilgalaikės, trunkančios po kelias valandas. Tačiau žinant, kad vienam konsultantui tenka nuo penkių iki septynių šimtų ilgalaikių bedarbių, teigtina, kad tokių metodų taikymui trūksta laiko. Nors laiko stoka buvo įvardyta kaip

pagrindinė priežastis, trukdanti konsultavimo procese taikyti modernius konsultavimo metodus, tačiau būtina paminėti, kad ir kitų nurodytų priežasčių atveju konsultantų nuomonė pasiskirstė beveik po lygiai. Nė viena priežastis neturėjo absoliučios dominuojančios pozicijos, nors laiko stoka ir yra dažniausiai pasikartojanti priežastis. Konsultantai įvardijo ir kitas priežastis, kurios trukdo taikyti modernius metodus: ilgalaikių bedarbių abejingumas naujovėms, jų nenoras tobulėti, nereglamentuotas vienam konsultantui tenkančių ilgalaikių bedarbių skaičius. Todėl galima teigti, kad modernių metodų taikymui trukdo įvairių priežasčių visuma, o ne viena priežastis.

Analizuotos problemos, atsirandančios teikiant profesinio konsultavimo paslaugas ilgalaikiams bedarbiams. 44,7 proc. konsultantų įvardijo, kad dažniausiai susiduria su ilgalaikių bedarbių motyvacijos trūkumu. Atsižvelgiant į tai, kad ilgalaikių bedarbių motyvacijos trūkumas buvo dažniausiai įvardijamas kaip viena iš pagrindinių problemų, teigtina, kad didžiausias dėmesys konsultavimo procese turėtų būti skiriamas ilgalaikio bedarbio motyvacijos skatinimui. Antra pagal svarbumą problema, įvardyta 25,3 proc. konsultantų – sprendimo priėmimo įgūdžių stoka. Planavimo įgūdžių ir informacijos apie profesijas, apie darbo rinkos poreikius stoka nebuvo įvardytos kaip svarios priežastys, trukdančios įsidarbinti. Dalis konsultantų (12,5 proc.) nurodė kitokias problemas, susijusias su profesinio konsultavimo paslaugų ilgalaikiams bedarbiams teikimu:

- ilgalaikio bedarbio nenoras keisti esamos situacijos (šią problemą įvardijo 19 proc. respondentų, savarankiškai nurodžiusių problemas, susijusias su profesinio konsultavimo paslaugų teikimu ilgalaikiams bedarbiams);
- ilgalaikio bedarbio motyvacijos trūkumas (šią problemą įvardijo 33 proc. respondentų, savarankiškai nurodžiusių problemas, susijusias su profesinio konsultavimo paslaugų teikimu ilgalaikiams bedarbiams);
- ilgalaikių bedarbių pasyvumas, nenoras naudotis darbo biržos teikiamomis paslaugomis (šią problemą įvardijo 10 proc. respondentų, savarankiškai nurodžiusių problemas, susijusias su profesinio konsultavimo paslaugų teikimu ilgalaikiams bedarbiams);
- ilgalaikių bedarbių lankymasis ir registravimasis darbo biržoje tik dėl socialinių garantijų ir pašalpų, lengvatų šildymui (šią problemą įvardijo 15 proc. respondentų, savarankiškai nurodžiusių problemas, susijusias su profesinio konsultavimo paslaugų teikimu ilgalaikiams bedarbiams);
- laiko stoka ir didelis darbo krūvis, tenkantis vienam konsultantui (šią problemą įvardijo 21 proc. respondentų, savarankiškai nurodžiusių problemas, susijusias su profesinio konsultavimo paslaugų teikimu ilgalaikiams bedarbiams);
- žalingi ilgalaikių bedarbių įpročiai, sveikatos ir kitokio pobūdžio asmeninės problemos (šią problemą įvardijo tik 2 proc. respondentų, savarankiškai nurodžiusių problemas, susijusias su profesinio konsultavimo paslaugų teikimu ilgalaikiams bedarbiams).

Visos šios problemos, nurodytos pačių konsultantų, daugiau ar mažiau įvardija tą pačią problemą – žemą ilgalaikių bedarbių motyvaciją. Atsižvelgiant į ankstesnius

duomenis (pavyzdžiui, *kaip manote, kas labiausiai nulemia ilgalaikių bedarbių neišdarbinamumą*), pamatytume, kad, pasak konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, didžiausią poveikį turintys veiksniai, lemiantys ilgalaikių bedarbių neišdarbinamumą yra šalies ir regiono ekonominė situacija, motyvacijos stoka, asmeninės ilgalaikio bedarbio savybės ir žema kvalifikacija. Pasak konsultantų, ilgalaikiai bedarbiai neturi motyvacijos įsidarbinti. Mažiausiai problemų (respondentų teigimu) konsultavimo procese kelia ilgalaikių bedarbių planavimo įgūdžių ir informacijos apie profesijas bei darbo rinkos poreikius stoka.

Svarbu išanalizuoti ir konsultantų tarpkultūriškumo kompetencijos svarbą ir pritaikomumą konsultavimo procese. Respondentams buvo pateiktas klausimas apie užsienio piliečius, turinčius ilgalaikių bedarbių statusą. Sprendžiant pagal vidurkio (1,90) ir modos (2,00) reikšmę (žr. 14 priedą) galima teigti, kad darbo biržos konsultantai, konsultuodami ilgalaikius bedarbius, labai retai susiduria su piliečiais iš užsienio šalių. Didžioji dalis respondentų (90,0 proc.) nurodė savo darbo praktikoje nekonsultavę užsieniečių bedarbių, tik 10,0 proc. konsultantų yra tekę aptarnauti bedarbius iš užsienio šalių. Pagal sudarytos anketos reikalavimus respondentai, kurie yra bendravę su bedarbiais iš užsienio šalių, turėjo apibūdinti, kaip vyksta konsultavimo procesas su šiais bedarbiais. Dažniausiai užsienio piliečiai, bendraudami su darbo biržos konsultantais, naudojami asmeninio vertėjo paslaugomis, lietuviškai kalbančio draugo pagalba arba renkasi bendravimą rusų, anglų kalbomis. Apibendrinant galima teigti, kad užsienio kalbos nemokėjimas yra gana didelė kliūtis konsultanto darbe. Teigtina, kad užsienio kalbos nemokėjimas galimai riboja užsienio šalių piliečių įsidarbinamumą.

Tirta, ar vienodai noriai yra teikiamos konsultantų paslaugos užsienio šalių piliečiams. Daugiau nei pusė visų respondentų (67,7 proc.) stengiasi neišskirti ir vienodai efektyviai konsultuoti lietuvių tautybės bedarbius ir užsieniečius. Mažiau nei dešimtadalis (8,5 proc.) respondentų teigė, kad konsultavimo procesas su užsieniečiais yra sudėtingesnis, todėl jie mieliau dirba su Lietuvos piliečiais. Likę 23,8 proc. respondentų teigė, kad su bedarbiais iš užsienio šalių nedirba ir nėra dirbę.

3.1.3. Konsultantų žinios apie karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą(si)

Kiekybinio tyrimo metu siekta išanalizuoti konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, turimas žinias apie profesinį informavimą, karjeros projektavimą. Anketoje pateikti apibrėžimai (remiantis K. Pukeliu, 2003). Siekta įvardyti pagrindinius gebėjimus, kuriuos turėtų turėti konsultantai, dirbantys su ilgalaikiais bedarbiais, ir nustatyti, kuriose srityse norėtų tobulėti darbo biržos specialistai, siekdami teikti kokybiškas paslaugas ilgalaikiams bedarbiams. Todėl respondentų teirautasi apie tai, kas, jų nuomone, yra profesinis konsultavimas. Susisteminta informacija pateikta 3.3 lentelėje.

3.3 lentelė **Konsultantų žinios apie karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą(si)**

| Sritis | Žinių turinys | N | % |
|-------------------------------------|---|-----|------|
| Profesinio informavimo apibūdinimas | Specialiai organizuota veikla, skirta padėti asmenims išsirinkti jiems tinkamą profesiją, analizuojant jų asmenines savybes, galimybes. | 128 | 29,6 |
| | Tai sudėtinė karjeros projektavimo struktūros dalis. | 44 | 10,2 |
| | Tai nuoseklus ir kryptingas individo parengimas ar pasirengimas profesijos pasirinkimui. | 81 | 18,8 |
| | Tai pagalba, teikiama asmenims, planuojantiems karjerą. | 71 | 16,4 |
| | Tai nuosekliai taikomų priemonių visuma, kuriomis siekiama ugdyti asmens karjeros planavimo, įgyvendinimo ir vertinimo, t. y. karjeros valdymo, kompetencijas. | 108 | 25,0 |
| Karjeros projektavimo apibūdinimas | Nuolatinis procesas, kuris vyksta šiuolaikiniame darbo pasaulyje. Šis procesas trunka visą gyvenimą ir reikalauja žmogaus aktyvumo. | 113 | 33,4 |
| | Nuolatinis paramos teikimas asmeniui, ketinančiam racionaliai pasirinkti profesiją, o vėliau apsispręsti dėl optimalaus karjeros plėtojimo kelio pasirinktoje veikloje / profesijoje. Karjeros projektavimas yra grindžiamas objektyvia informacija apie asmens gabumus, gebėjimus, aspiracijas, nuolat kintančių darbo rinkos poreikių įvertinimu. | 97 | 28,7 |
| | Tai gyvenimo strateginė veikla, pasižyminti didesne asmenine atsakomybe, savarankiškumu. | 40 | 11,8 |
| | Paslaugos, skirtos padėti žmonėms priimti tinkamus sprendimus, susijusius su mokymusi, karjera, profesija bet kurio jų gyvenimo tarpsniu. | 88 | 26,0 |

Pasak K. Pukelio (2003), **profesinis konsultavimas** – tai nuosekliai taikomų priemonių visuma, kuriomis siekiama ugdyti asmens karjeros planavimo, įgyvendinimo ir vertinimo, t. y. karjeros valdymo, kompetencijas (ugdymas karjerai) – toks teisingas atsakymas, kurį pasirinko 25,0 proc. respondentų. Pažymėtina, kad dauguma respondentų (29,6 proc.) nurodė kitą atsakymą, kad profesinis informavimas – tai specialiai organizuota veikla, kuri yra skirta padėti asmenims išsirinkti jiems tinkamą profesiją, analizuojant jų asmenines savybes, galimybes. 18,8 proc. respondentų nurodė, kad tai yra nuoseklus ir kryptingas individo parengimas ar pasirengimas profesijos pasirinkimui. 16,4 proc. respondentų pasirinko teiginį, kad tai yra pagalba, teikiama asmenims, planuojantiems karjerą. Mažiausiai dėmesio sulaukė atsakymas „Tai sudėtinė karjeros projektavimo struktūros dalis“. Tokį profesinio informavimo apibūdinimą pasirinko 10,2 proc. respondentų.

Respondentų teirautasi, ar jie žino, kas yra karjeros projektavimas. Remiantis K. Pukeliu (2003), tai gyvenimo strateginė veikla, pasižyminti didesne asmenine atsakomybe, savarankiškumu. Šį atsakymą pasirinko 11,8 proc. respondentų.

Dvigubai daugiau dėmesio sulaukė atsakymai: 33,4 proc. respondentų nurodė, kad karjeros projektavimas – nuolatinis procesas, kuris vyksta šiuolaikiniame darbo pasaulyje. Šis procesas trunka visą gyvenimą ir reikalauja žmogaus aktyvumo. 28,7 proc. respondentų teigė, kad tinkamiausias atsakymo variantas karjeros projektavimą apibūdina kaip nuolatinį paramos teikimą asmeniui, ketinančiam racionaliai pasirinkti profesiją, o vėliau apsispręsti dėl optimalaus karjeros plėtojimo kelio pasirinktoje veikloje / profesijoje. Karjeros projektavimas yra grindžiamas objektyvia informacija apie asmens gabumus, gebėjimus, aspiracijas, nuolat kintančių darbo rinkos poreikių įvertinimu. 26,0 proc. respondentų pasirinko atsakymo variantą, karjeros projektavimą apibūdinantį kaip paslaugas, skirtas padėti žmonėms priimti tinkamus sprendimus, susijusius su mokymusi, karjera, profesija bet kuriuo jų gyvenimo tarpsniu.

Siekiant išsiaiškinti, kaip tiriamieji suvokia pagrindines karjeros projektavimo sudedamąsias dalis, konsultantų buvo prašoma pažymėti pagrindines karjeros projektavimo sudedamąsias dalis. Karjeros projektavimas, remiantis K. Pukeliu (2007), susideda iš trijų pagrindinių sudedamųjų dalių (karjeros tyrimų, karjeros planavimo, ugdymo karjerai). **Karjeros tyrimai.** 37,4 proc. konsultantų nurodė, kad profesinės karjeros tyrimai yra viena pagrindinių sudedamųjų dalių. Šiuo atveju konsultantai buvo visiškai teisūs, nes karjeros tyrimai, remiantis K. Pukeliu (2007), yra viena iš pagrindinių karjeros projektavimo dalių. **Karjeros planavimas** – taip pat karjeros projektavimo sudedamoji dalis. Daugumos (68,0 proc.) respondentų nuomone, karjeros planavimas yra karjeros projektavimo sudedamoji dalis. **Ugdymas karjerai** – į šią sąvoką įeina toliau išvardyti teiginiai: ugdymas karjerai per profesinį konsultavimą (tokį atsakymą pasirinko 59,9 proc. respondentų); ugdymas karjerai profesinėje mokymo įstaigoje (tokį atsakymą pasirinko 41,4 proc. respondentų); ugdymas karjerai mokykloje (tokį atsakymą pasirinko 55,4 proc. konsultantų, dalyvavusių tyrime); ugdymas karjerai darželyje (tokį atsakymą pasirinko 24,8 proc. respondentų); ugdymas karjerai šeimoje (tokį atsakymą pasirinko 45,9 proc. tyrimo dalyvių). Dalis respondentų neteisingai pasirinko karjeros projektavimo dalis, nurodę tokias karjeros projektavimo sudedamąsias dalis: profesinis konsultavimas (ši variantą pasirinko 63,1 proc. respondentų), patarimai apsisprendžiant dėl profesijos (ši variantą pasirinko 40,5 proc. respondentų), profesinis veiklinimas (ši variantą pasirinko 28,4 proc. respondentų), profesinis informavimas (ši variantą pasirinko 61,7 proc. respondentų). Apibendrinant galima teigti, kad darbo biržos specialistai dažniausiai teisingai įvardijo pagrindines karjeros projektavimo sudedamąsias dalis, tačiau greta pagrindinių sudedamųjų dalių dažnai buvo minimos ir papildomos karjeros projektavimo dalys: profesinis informavimas ir veiklinimas, profesinis konsultavimas ir pan. Teigtina, kad darbo biržos specialistai neturi pakankamai žinių apie karjeros projektavimą.

Konsultantai turėjo įvardyti jiems žinomus profesinio konsultavimo metodus, metodikas, technikas. Dažniausiai respondentai minėjo įvairios paskirties testus. Tai vienas patogiausių būdų, padedantis surinkti informaciją apie gabumus (intelektualinius, verbalinius, skaičiavimo, samprotavimo, reakcijos greičio, ypatingus

talentus ir kt.), asmenybę. Buvo minimi šie testavimo metodai: Holland testavimo metodas, A. Maslow poreikių piramidė, psichologiniai testai ir anketavimas. Darbo biržos specialistai, be testų, dažnai minėjo ir pirminį konsultavimą, profesinio mokymo konsultacijas bei individualų informavimą / individualų konsultavimą, kūno terapiją. Rečiausiai konsultantai minėjo koučingą, mentorystę, SSGG (stiprybės, silpnybės, galimybės, grėsmės) metodą. Įvertinus visų konsultantų pasisakymus galima teigti, kad konsultantams labiausiai žinomi profesinio konsultavimo metodai yra anketavimas, konsultavimas ir pan., tačiau modernūs ir inovatyvūs metodai yra mažai žinomi. Teigtina, kad konsultantams trūksta žinių apie įvairius naujus metodus ir jų taikymo galimybes konsultavimo procese.

Neatsiejama sėkmingų ir efektyvių konsultacijų dalis – darbo biržos konsultantų žinios, praktinis ir profesinis pasirengimas, turimi gebėjimai ir kompetencijos. Svarbu nustatyti, kokias kompetencijas turėtų turėti konsultantas tam, kad būtų teikiamos kokybiškos ir efektyvios konsultavimo paslaugos.

Analizuojant svarbiausius gebėjimus, kuriais turėtų pasižymėti konsultantai, dirbantys su ilgalaikiais bedarbiais, taikytas faktorinės analizės metodas. Svarbiausi konsultantų gebėjimai išskirti remiantis hipotetiniu profesijos konsultantų kompetencijų modeliu (žr. 8 priedą). Remiantis šiuo modeliu sudarytas klausimas su galimais atsakymų variantais. Faktorinės analizės metu buvo gauti septyni faktoriai, atitinkamai sujungiantys tiems faktoriams priklausančius (labiausiai apibrėžiančius) teiginius. Kiek matrica tinka faktorinei analizei, rodo *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) koeficientas, kuris šiuo atveju yra gana aukštas (0,838). Pavienių faktorių vidinė konsistencija, įvertinta *Cronbach α* koeficientu, svyruoja pateiktame intervale ($0,703 < \alpha < 0,920$), kuris parodo, kad faktorius yra homogeniškas (žr. 15 priedą).

Pirmuoju faktoriumi (F1) įmanoma apibūdinti 34,87 proc. visų respondentų nuomonę. Kadangi tai yra didžiausias faktorius, apimantis bene 35 proc. imties, pagal tai galima apibūdinti svarbiausius gebėjimus, kuriais turi pasižymėti darbo biržos konsultantai, dirbantys su ilgalaikiais bedarbiais. Respondentų nuomone, konsultantai turi turėti tam tikrų kompetencijų, pradedant nuo *asmeninės kompetencijos*, kurią lydi tokie gebėjimai kaip adekvatumas, etiškumas, solidarumas, patikimumas, empatiškumas, garbingumas, iniciatyvumas, aktyvumas. *Tarpasmeninė kompetencija* pasižymi tokiais gebėjimais: užmegzti konstruktyvų ryšį su ilgalaikiais bedarbiais ir sukurti teigiamą emocinę konsultavimo aplinką bei individualūs konsultanto gebėjimai (gebėjimas derėtis, daryti poveikį, bendrauti, bendradarbiauti su įvairaus amžiaus ir socialinio sluoksnio žmonėmis). Toliau išvardyti *vidinio ir išorinio pasaulio pažinimo kompetencijos* gebėjimai/bruožai. Vidinio pasaulio pažinimo gebėjimas pasižymi konsultanto kritišku savo asmeninės veiklos patirties vertinimu, išorinio pasaulio pažinimo gebėjimas pasižymi konsultanto mokėjimu įvertinti ir analizuoti išorinę aplinką. Labai svarbiais gebėjimais/bruožais, dirbant su ilgalaikiais bedarbiais, respondentai laiko *metodiniais kompetencijai* priskiriamus gebėjimus (t. y. gebėjimus spręsti problemas, konfliktines situacijas) bei *specialiajai kompetencijai* skirtus gebėjimus (t. y. gebėjimus taikyti ilgalaikiams bedarbiams tinkamus bendravimo, konsultavimo metodus, technikas). *Konsultavimo kompetencija* apima

toliau išvardytus gebėjimus: nustatyti, įvertinti ir teikti pirmenybę klientų poreikiams ir jų galimybėms; analizuoti ir įvertinti konkrečią kliento situaciją bei padėti ilgalaikiams bedarbiams suvokti įvairius savo asmenybės ypatumus ir jų svarbą asmeninės profesinės karjeros planavimui. Respondentai mano, kad konsultantams, dirbantiems su ilgalaikiais bedarbiais, svarbus yra gebėjimas išsikelti tikslą ir numatyti priemones tam tikslui pasiekti. Be to, konsultantas turi demonstruoti laiko planavimo ir valdymo įgūdžius – šie gebėjimai priskiriami *vadybinei kompetencijai*. Paskutinis, bet ne ką mažiau svarbus gebėjimas yra organizuoti savo praktinę veiklą, t. y. savybė, kuri atspindi *funkcinės kompetencijos svarbą*.

Antrasis faktorius (F2) apibūdina 10,05 proc. respondentų nuomonę apie svarbius gebėjimus, kokius turėtų turėti darbo biržos konsultantai, dirbantys su ilgalaikiais bedarbiais. Išanalizavus gautus teiginius, išskirti gebėjimai pagal keturias kompetencijas. *Konsultavimo kompetencija* apima gebėjimą mokėti atsakyti į ilgalaikių bedarbių klausimus, padėti jiems projektuoti asmeninę karjerą bei aiškiai, suvokiamai ir išsamiai pateikti informaciją ilgalaikiams bedarbiams. *Vadybinei kompetencijai* priskirti gebėjimai – įkvėpti, motyvuoti ilgalaikį bedarbį. *Karjeros kompetencija* geriausiai atspindi šie gebėjimai – atlikti esamos darbo rinkos situacijos analizę ir nustatyti efektyviausius ir tinkamiausius darbo paieškos būdus. Respondentai svarbiu gebėjimu įvardijo konsultantų gebėjimą bendrauti, kontaktuoti, įtikinti, klausti, dėstyti savo nuomonę – tokie konsultanto gebėjimai priskiriami *socialinei kompetencijai*.

Trečias faktorius (F3) yra labai mažas. Šis faktorius apibūdina tik 5,77 proc. respondentų nuomonę apie svarbius gebėjimus, kokius turėtų turėti darbo biržos konsultantai, dirbantys su ilgalaikiais bedarbiais. Gauti gebėjimai buvo suskirstyti pagal atitinkamas kompetencijas. Daugiausia gautų gebėjimų priskirta *asmeninei kompetencijai*. Konsultantai turėtų gebėti atsizvelgti ir įvertinti ilgalaikių bedarbių amžiaus skirtumus ir su tuo susijusius ypatumus bei užtikrinti grįžtamąjį ryšį, vadovautis profesinės etikos principais. *Konsultavimo kompetencijai* priskirtas mokėjimas atsakyti į ilgalaikių bedarbių klausimus, padėti jiems projektuoti asmeninę karjerą. Svarbus gebėjimas, respondentų nuomone, yra mokėjimas padėti ilgalaikiams bedarbiams priimti tinkamus ir racionalius sprendimus, susijusius su asmenine profesine karjera – šis gebėjimas priskirtinas *karjeros kompetencijai*.

Ketvirtas faktorius (F4) yra mažesnis už trečią faktorių (F3) ir apibūdina tik 4,88 proc. respondentų nuomonę šiuo klausimu. Nors faktoriaus aprašomoji sklaida yra maža, bet buvo–išskirtos net keturios skirtingos kompetencijos. *Konsultavimo kompetencija* apima šiuos gebėjimus: gebėjimas teikti konsultacijas, informaciją ir aiškiai, suvokiamai, išsamiai pateikti informaciją ilgalaikiams bedarbiams. *Asmeninei kompetencijai* priskiriamas gebėjimas vadovautis profesinės etikos principais, konsultantų nuomone, yra svarbus norint dirbti su ilgalaikiais bedarbiais. *Tarpasmeninei kompetencijai* būdingas gebėjimas – sukurti teigiamą emocių konsultavimo aplinką. *Specialios kompetencijos* reikalaujantis gebėjimas – taikyti ilgalaikiams bedarbiams tinkamus bendravimo, konsultavimo metodus, technikas.

Penkto faktoriaus (F5) aprašomoji sklaida yra kiek daugiau nei keturi procentai (t. y. 4,48 proc.). Respondentų nuomone, šie gebėjimai yra svarbūs darbo biržos

konsultantams, dirbantiems su ilgalaikiais bedarbiais. *Vidinio pasaulio pažinimo kompetencija* – mokėjimas gerai pažinti save, adekvačiai vertinti savo galias ir sugebėjimus; *perkeliamoji kompetencija* – gebėjimas kritiškai vertinti savo asmeninės veiklos patirtį; *tarpasmeninė kompetencija* – tai individualūs konsultanto gebėjimai (gebėjimas derėtis, daryti poveikį, bendrauti, bendradarbiauti su įvairaus amžiaus ir socialinio sluoksnio žmonėmis); *tarpkultūrinė kompetencija* – tai gebėjimas komunikuoti ir sąveikauti su kitų kultūrų, religijų, tautų, regionų žmonėmis; *karjeros kompetencija* atspindi gebėjimą atlikti esamos darbo rinkos situacijos analizę.

Šeštas faktorius (F6) atspindi 3,94 proc. visos respondentų imties nuomonę. Šiuo atveju išskirtos tik trys kompetencijos. *Interdisciplininė kompetencija* apima gebėjimą mokytis ir vystyti naujas kompetencijas; *metodinė kompetencija* – spręsti problemas, konfliktines situacijas; *profesinė kompetencija* – naudoti informacines komunikacines technologijas ir naujoves.

Septintas faktorius (F7) – mažiausias, kurio aprašomoji sklaida siekia tik 3,34 proc. Vienintelė suformuota kompetencija yra *profesinė kompetencija*, kuriai priskiriamas gebėjimas naudoti informacinius šaltinius užsienio kalba.

Įvertinus faktorinės analizės rezultatus teigtina, kad, daugumos respondentų (34,87 proc.) nuomone, svarbiausios kompetencijos, kuriomis turi pasižymėti darbo biržos konsultantai, yra asmeninė, tarpasmeninė, vidinio ir išorinio pasaulio pažinimo, metodinė, specialioji, konsultavimo, vadybinė ir funkcinė kompetencijos.

Analizuojant pagrindinius gebėjimus, kuriais turėtų pasižymėti konsultantai, dirbantys su ilgalaikiais bedarbiais, buvo siekiama išanalizuoti, **kuriuos gebėjimus norėtų tobulinti darbo biržos konsultantai**, norėdami teikti kokybiškesnes konsultavimo paslaugas ilgalaikiams bedarbiams. Pirmas teiginys, su kurio teko susidurti respondentams – „Esamos darbo rinkos situacijos pažinimas ir vertinimas Lietuvoje“. Vidurkis (1,90) ir moda (1,00) rodo, kad respondantai šį gebėjimą laiko labai svarbiu ir naudingu. Teiginys „Esamos darbo rinkos situacijos pažinimas ir vertinimas kitose užsienio šalyse“ konsultantų nuomone, yra laikomas iš dalies svarbiu ir naudingu. Gebėjimas būti adekvačiam, etiškam, solidariam, patikimam, empatiškam, garbingam, iniciatyviam, aktyviam – vidurkis (1,55) ir moda (1,00) rodo, kad respondantai šį gebėjimą laiko labai svarbiu ir naudingu. Ir kiti toliau išvardyti gebėjimai, konsultantų nuomone, yra labai svarbūs ir naudingi, pavyzdžiui „Gebėjimas komunikuoti ir sąveikauti su kitų kultūrų, religijų, tautų, regionų žmonėmis“. Teiginys „Gebėjimas naudotis šiuolaikinėmis informacinėmis technologijomis“ – vidurkis (1,46) ir moda (1,00) aiškiai rodo, kad konsultantai laiko šį gebėjimą labai svarbiu ir naudingu. Konsultantų nuomonė sutapo ir šio teiginio atveju: „Inovatyvių metodų taikymas konsultavimo procese“ – vidurkis (1,58) ir moda (1,00) rodo, kad dauguma darbo biržos konsultantų laiko šią savybę labai svarbia ir naudinga.

Remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais galima teigti, kad konsultantų žinios apie karjeros projektavimą, jo sudedamąsias dalis, modernius ir inovatyvius profesinio konsultavimo metodus, metodikas, technikas yra nepakankamos. Todėl būtų tikslinga tobulinti konsultantų kvalifikaciją būtent šioje srityje (ypač modernių ir inovatyvių metodų taikymo ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese).

3.1.4. Koučingo taikymo galimybės ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese

Koučingas sudaro sąlygas žmogui realizuoti savo potencialą, savarankiškai, atsakingai priimti sprendimus įvairiose gyvenimo situacijose, prognozuoti jų padarinius, reflektuoti. Šiuolaikiniame moderniaame pasaulyje koučingo konsultacijos taikomos ir asmens tobulėjimui, mokymui, sprendžiant asmenines problemas. Koučingo taikymas ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese galėtų prisidėti prie ilgalaikio nedarbo lygio mažinimo ir atskiruose probleminiuose regionuose, ir visoje Lietuvoje. Tačiau, norėdami taikyti koučingą, darbo biržos konsultantai, dirbantys su ilgalaikiais bedarbiais, turėtų būti susipažinę su koučingu ir teoriškai, ir praktiškai. Remiantis konsultantų nuomone kiekybinio tyrimo metu gauti rezultatai apie koučingo taikymo galimybes ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese pateikti 3.4 lentelėje.

3.4 lentelė **Koučingo taikymo galimybės ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese**

| Demografinis rodiklis | | N | Procentai |
|--|---|-----|-----------|
| Ar konsultantai žino, kas yra koučingas? | Taip | 174 | 79,1 |
| | Ne | 46 | 20,9 |
| Kur gali būti taikomas koučingas? | Sporte | 120 | 54,1 |
| | Asmeniniame gyvenime | 172 | 77,5 |
| | Sveikatos apsaugos srityje | 106 | 47,7 |
| | Versle | 173 | 77,9 |
| | Karjeros projektavime, planavime | 190 | 85,6 |
| | Mokymo įstaigose | 140 | 63,1 |
| | Psichologijoje | 114 | 51,4 |
| | Finansuose | 85 | 38,3 |
| Kita | 11 | 4,1 | |
| Mokslinės literatūros apie koučingą skaitymas | Konsultantai yra skaitę tik publicistinius straipsnius koučingo tematika | 103 | 50,99 |
| | Konsultantai yra skaitę mokslinę literatūrą apie koučingą | 9 | 4,46 |
| | Mokslinės literatūros apie koučingą konsultantams nėra tekę skaityti | 77 | 38,12 |
| | Mokslinės literatūros apie koučingą lietuvių kalba konsultantams nėra tekę skaityti | 13 | 6,44 |
| Konsultantų žinios apie koučingo mokslinį iširtumą | Koučingas nėra tyrinėjamas Lietuvoje | 10 | 5,2 |
| | Yra ne vienas mokslininkas, kuris tyrinėja koučingą, jo pritaikymo galimybes | 58 | 30,1 |
| | Užsienio šalyse tokių mokslininkų skaičius žymiai didesnis nei Lietuvoje | 47 | 24,4 |
| | Mokslininkų, nagrinėjančių koučingo fenomeną, Lietuvoje yra nedaug | 78 | 40,4 |

3.4 lentelės tęsinys

| Demografinis rodiklis | | N | Procentai |
|---|--|----|-----------|
| Konsultantų žinios apie koučingo federaciją | Nieko neteko girdėti apie tarptautinę koučingo federacijos asociaciją Lietuvoje | 82 | 40,6 |
| | Žinau, kad yra tarptautinė koučingo federacija | 43 | 21,3 |
| | Ši asociacija įkurta siekiant populiarinti ir vystyti koučingo kultūrą Lietuvoje | 27 | 13,4 |
| | Yra tekę girdėti apie šią asociaciją, tačiau kuo ji užsiima, nežinau | 50 | 24,8 |

Kaip rodo tyrimo duomenys, net 79,1 proc. respondentų teigė žinantys, kas yra koučingas. Likusieji 20,9 proc. respondentų nurodė nežinantys, kas yra koučingas.

Pagal anketos reikalavimus respondentai, kurie nurodė žinantys, kas yra koučingas, turėjo trumpai jį apibūdinti. Dažniausiai respondentai pateikė tokius koučingo apibūdinimus:

- koučingas – ugdomasis vadovavimas, pokalbis ugdant asmenybę (5 proc.);
- koučingas – tai ugdomojo konsultavimo metodas arba tikslinis pokalbis, gebėjimas padėti žmogui išsikelti tikslus ir jų siekti, siekiant išugdyti norą daryti pokyčius ir priimti sprendimus, asmeniškai siekiant pozityvių rezultatų (20 proc.);
- koučingas – tai paprasta ir efektyvi metodika, padedanti atskleisti asmenybės vidinį potencialą (31 proc.);
- koučingas – dviejų žmonių pokalbis, kurio metu yra dalijamasi patirtimi ne patarinėjant, o išklausančiant, uždavinėjant tinkamus klausimus, siekiant, kad asmuo, samprotaudamas ir atsakinėdamas į tinkamai užduodamus klausimus, rastų tinkamą sprendimą; saviugda (24 proc.);
- koučingas – lavinimo metodas, būdas ugdant asmenį ar žmonių grupę siekti tam tikrų tikslų, įgyti naujų įgūdžių; asmeninio „veiksmingumo“ didinimo metodika, siekiant skatinti pokyčius ir pasiekti didesnių rezultatų įvairiose srityse (5 proc.);
- koučingas – tai pasaulėžiūra ir gyvenimo būdas. Menas pateikti klausimus. Koučingas apima įvairias technikas, padedančias žmogui suvokti profesinės veiklos ir asmeninio gyvenimo tikslus, sudaryti efektyvų veiksmų planą jiems pasiekti (9 proc.);
- koučingas – įkvėpimas, padrąšinimas ne kelti klausimus, bet ieškoti išeičių (6 proc.).

Nors didžioji dalis respondentų teigė žinantys, kas yra koučingas, tačiau jų pateikti koučingo apibūdinimai yra standartiški (t. y. pateikti remiantis įvairiais internetiniais šaltiniais). Pažymėtina, kad kai kurie konsultantai tiesiog pažodžiui nurašė internete pateiktus koučingo apibūdinimus. Todėl galima teigti, kad konsultantai iš tikro nežino, kas yra koučingas, ir neturi žinių apie šio metodo taikymo galimybes.

Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti konsultantų nuomonę apie koučingo pritaikomumą. Sprendžiant pagal vidurkio (1,99) ir modos (2,00) reikšmę galima teigti, kad didžioji dalis darbo biržos konsultantų (97,5 proc.) vienareikšmiškai pasirinko atsakymą, kad koučingas gali būti taikomas įvairiose srityse: versle, asmeniniame gyvenime, sporte, pedagoginiame darbe, konsultuojant bedarbius (žr. 9 priedą). Didžioji dalis konsultantų (85,6 proc.) nurodė, kad koučingas gali būti taikomas planuojant ir projektuojant karjerą. Natūralu, kad konsultantai dažniausiai nurodė šią sritį, nes kiekybinime tyrime naudotos anketos struktūra ir tematika suponuoja sritį, kurioje efektyviai gali būti taikomas koučingas. Didžioji dalis konsultantų nurodė, jog koučingas gali būti pritaikomas verslo srityje ir asmeniniame gyvenime. Šias sritis atitinkamai nurodė 77,9 proc. ir 77,5 proc. respondentų. Daugiau nei pusė respondentų pritarė, kad koučingo taikymas būtų naudingas mokymo įstaigose (63,1 proc.), sporte (54,1 proc.) ir psichologijoje (51,4 proc.). Mažiau nei pusė respondentų (47,7proc.) manė, kad ir sveikatos srityje koučingas būtų pritaikomas efektyviai. Labiausiai abejotina sritimi, kurioje galėtų būti pritaikytas šis metodas, respondentai įvardijo finansus (38,3 proc.). Kategoriją „Kita“ pasirinkę respondentai (4,1 proc.) įvardijo, kad koučingas gali būti taikomas visur ir visose srityse.

Respondentų buvo prašoma įvardyti, kokius koučingo tipus jie žino. Dažniausiai buvo minimi šie koučingo tipai:

- Gyvenimo koučingas. Šį koučingo tipą nurodė trisdešimt šeši konsultantai (N=36).
- Karjeros koučingas. Šį koučingo tipą nurodė dvidešimt devyni konsultantai (N=29).
- Vadovų koučingas. Šį koučingo tipą nurodė aštuoniolika konsultantų (N=18).
- Verslo koučingas. Šį koučingo tipą nurodė trylika konsultantų (N=13).
- Tikslų koučingas ir veiklos koučingas. Šiuos du koučingo tipus nurodė po dvylika konsultantų (N=12).
- Pokyčių koučingą įvardijo vienuolika konsultantų (N=11).
- Gerovės koučingą minėjo devyni konsultantai (N=9).
- Pardavimų koučingas. Šį koučingo tipą nurodė aštuoni konsultantai (N=8).
- Augimo koučingas buvo įvardytas šešių darbo biržos konsultantų (N=6).
- Efektyvumo koučingas, raidos koučingas ir individualus koučingas. Šiuos tris koučingo tipus minėjo atitinkamai po penkis respondentus (N=5).
- Planavimo koučingas ir įgūdžių koučingas buvo minimi rečiau. Planavimo koučingo tipą įvardijo trys konsultantai (N=3), įgūdžių koučingą paminėjo tik du konsultantai (N=2).
- Dar keturis koučingo tipus (ugdymo, išorinis, asmeninis, stiliaus) įvardijo po vieną konsultantą (N=1).

Siekiant įvertinti konsultantų turimas žinias apie koučingą, jiems buvo pateikti dar keli klausimai šia tema. Visų pirma buvo siekiama išsiaiškinti koučingo žinių šaltinius. Sprendžiant pagal vidurkio (2,00) ir modos (1,00) reikšmę galima teigti, kad daugiausiai darbo biržos konsultantų (51,0 proc.) skaitė tik publicistinius straipsnius koučingo tematika (žr. 16 priedą). Kitiems respondentams (38,1 proc.) mokslinės

literatūros apie koučingą skaityti neteko. 6,4 proc. respondentų neteko skaityti mokslinės literatūros lietuvių kalba. Mokslinę literatūrą apie koučingą skaitė tik 4,5 proc. respondentų. Respondentų pasiskirstymas pagal populiariosios literatūros apie koučingą skaitymą yra šiek tiek kitoks. Remiantis gautais vidurkio (1,92) ir modos (2,00) duomenimis (žr. 16 priedas) galima daryti išvadą, kad daugumai respondentų (91,9 proc.) nėra tekę skaityti populiariosios literatūros apie koučingą. Likę 8,1 proc. respondentų teigė, kad jiems teko skaityti populiariąją literatūrą. Respondentų buvo paprašyta įvardyti, kokią populiariąją literatūrą teko skaityti. Dažniausiai (41,7 proc.) buvo nurodomi du autoriai, t. y. Darius Cibonis ir Tomas Misiukonis. Dalis (58,3 proc.) respondentų į šį klausimą atsakė, kad dalyvavo seminare arba skaitė literatūrą internete, bet nepateikė nei autoriaus, nei knygos ar straipsnių pavadinimo.

Tyrimo metu gilintasi, ką konsultantai žino apie mokslininkus, tyrinėjančius koučingą ir su juo susijusius ypatumus. Tuo tikslu respondentų klausta, ar yra mokslininkų, nagrinėjusių koučingą ir jo metodus. Remiantis gautais vidurkio (2,00) ir modos (1,00) duomenimis galima daryti išvadą, kad daugumos respondentų nuomone (40,4 proc.), mokslininkų nagrinėjančių koučingą, Lietuvoje yra nedaug. 30,1 proc. respondentų mano, kad yra ne vienas mokslininkas, tyrinėjantis koučingą ir jo taikymo galimybes. Kiek mažesnė dalis respondentų (24,4 proc.) įvardijo, kad užsienio šalyse koučingą analizuojančių mokslininkų skaičius yra žymiai didesnis nei Lietuvoje. Tik 5,2 proc. respondentų mano, kad koučingas nėra tyrinėjamas Lietuvos mokslininkų.

Tyrimo metu domėtasi ir tuo, kaip plėtojama koučingo kultūra Lietuvoje, respondentų buvo teirautasi apie Lietuvoje įkurtą tarptautinę koučingo federacijos asociaciją. Remiantis gautais vidurkio (2,78) ir modos (4,00) duomenimis (žr. 16 priedą), galima daryti išvadą, kad daugumai respondentų (40,6 proc.) nieko neteko girdėti apie tarptautinę koučingo federacijos asociaciją Lietuvoje. 21,3 proc. respondentų teigė žinantys, kad yra tarptautinė koučingo federacija. Beveik ketvirtadalis respondentų (24,8 proc.) pažymėjo, kad jiems yra tekę girdėti apie šią asociaciją, tačiau kuo tiksliai ji užsiima, nežino. Mažiausiai (13,4 proc.) respondentų nurodė, kad koučingo asociacija įkurta siekiant populiarinti ir vystyti koučingo kultūrą Lietuvoje.

Siekta išsiaiškinti ar konsultantai norėtų mokytis koučingo ir jį taikyti konsultavimo procese. Remiantis gautais statistiniais duomenis, t. y. vidurkio (1,50) ir modos (1,00) reikšme, galima teigti, dažniausiai respondentai išreiškė teigiamą nuomonę, t. y. norą mokytis ir taikyti koučingą dirbant su ilgalaikiais bedarbiais. Daugumą respondentų (71,2 proc.) sutiktų taikyti koučingą profesinėje veikloje. Tik 7,3 proc. respondentų nenorėtų tokių mokymų; 21,5 proc. respondentų teigė nežinantys, ar jie norėtų išmokti taikyti koučingą. Apibendrinant galima teigti, kad dauguma konsultantų norėtų išmokti taikyti koučingą savo profesinėje veikloje. Galima daryti prielaidą, kad darbo biržos konsultantai nėra nusiteikę priešingai inovatyvių ir modernių metodų taikymo atžvilgiu, tačiau šių metodų taikymui trūksta ne tik laiko, bet ir teorinių, praktinių bei kitokio pobūdžio gebėjimų.

Visų respondentų buvo prašyta pateikti pasiūlymus dėl koučingo taikymo galimybių ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese. Gauta tokių pasiūlymų dėl koučingo taikymo galimybių ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese:

- Būtų naudinga organizuoti nuolatinius užsiėmimus ilgalaikiams bedarbiams (panašiai kaip veikia „Darbo klubai“), kuriuos vestų specialiai tam paruoštas darbuotojas, t. y. turėti koučingo specialistą.
- Galėtų būti metodinė medžiaga/mokymai/seminarai kaip taikyti koučingą konsultavimo procese.
- Kadangi koučingas gali būti suprantamas kaip ilgalaikis procesas, jis ypač tinkamas taikyti ugdant ilgalaikius bedarbius kaip asmenybes, siekiant gerų į(si)darbinimo rezultatų. Koučingas susijęs su tikslų kėlimu, pokyčiais, galimybėmis, sprendimais. Augimo koučingo programos dažnai yra ilgos: klientai kelia su asmenybės augimu ar branda susijusius klausimus, pavyzdžiui, aiškinasi, kaip greičiau integruotis į darbo rinką, rasti gyvenimo prasmę, mėgstamą savo veiklos sritį, ją puoselėti, pažinti darbo vertybes.
- Koučingas labiau tinka psichologo darbui, užima daug laiko, nes reikia bendrauti su klientu asmeniškai, palaikyti su juo ryšį, nagrinėti jo asmenines problemas ir t. t. Todėl jeigu darbo biržų skyriuose dirbtų psichologai, jie galėtų užsiimti koučingu su ilgalaikiais bedarbiais.
- Integravus naujausias koučingo metodikas, darbas su naujais ar jau ilgalaikiais bedarbiais būtų žymiai efektyvesnis, tačiau ilgalaikių bedarbių adaptacijos periodas prie naujos bedarbio konsultavimo metodikos gali būti ilgesnis ir kiek komplikuočiau procesas.
- Koučingą būtų galima taikyti ilgalaikiams bedarbiams individualiai ir grupėmis. Tačiau prieš jį taikant būtina apklausti bedarbius dėl jų noro dalyvauti tokiuose užsiėmimuose (užpildant anketas arba įvadiniuose informaciniuose susirinkimuose).

Apibendrinant galima teigti, kad didžioji dalis (79,1 proc.) darbo biržos konsultantų teigė žinantys, kas yra koučingas. Dažniausiai konsultantai (31 proc.) koučingą apibūdino kaip paprastą ir efektyvią metodiką, kuri padeda atskleisti asmenybės vidinį potencialą. Nors konsultantai teigė žinantys, kas yra koučingas, tačiau pažymėtina, kad jų pateikti koučingo apibūdinimai yra šabloniški (dažniausiai randami internete). Todėl galima teigti, kad konsultantai iš tikro nežino, kas yra koučingas, ir neturi žinių apie šio metodo taikymo galimybes. Įvardijant sritis, kuriose gali būti pritaikomas koučingas, dauguma (97,5 proc.) darbo biržos konsultantų turėjo bendrą nuomonę, kad koučingas gali būti taikomas įvairiose srityse: versle, asmeniniame gyvenime, sporte, pedagoginiame darbe, konsultuojant. Pažymėtina, kad konsultantai dažniausiai minėjo tokius koučingo tipus: gyvenimo, karjeros, vadovų, verslo, tikslų. Nors konsultantų žinios apie koučingą ir jo taikymo galimybes nėra pakankamos, tačiau dauguma konsultantų norėtų išmokti taikyti koučingą savo profesinėje veikloje.

3.2. Koučingo konsultacijų edukacinis veiksmingumas ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo procese

3.2.1. Koučingo edukacinis veiksmingumas ilgalaikių bedarbių situacijos suvokimui: atvejo analizė

Remiantis ilgalaikių bedarbių užpildytais klausimynais buvo atliktas ne tik biografinis tyrimas, bet kartu išanalizuotos ir nustatytos bendrosios tendencijos, būdingos Šiaulių miesto ilgalaikiams bedarbiams (t. y. įvertinta pirminė jų situacija; situacija prieš koučingo konsultacijas). Remiantis biografiniu tyrimu buvo identifikuotos ilgalaikių bedarbių pagrindinės charakteristikos, darbo netekimo priežastys, pasikeitimai, netekus darbo, asmeniniame gyvenime, ateities gyvenimo ir darbo vizija ir pan. Ilgalaikiams bedarbiams taikomos koučingo konsultacijos. Konsultavimo procese taikant koučingą, iš esmės keičiasi ne tik konsultavimo būdas, kultūra, bet ir konsultanto (šiuo atveju – koučingo specialisto) ir konsultuojamojo santykiai. Taikant koučingą skatinama ilgalaikių bedarbių darbinė motyvacija, noras keisti esamą situaciją. Taigi koučingo veiksmingumas vertinamas pagal tai, ar bedarbiai pakeitė esamą situaciją, ar įvyko pokytis. Užsitęsęs nedarbui, bedarbiui tampa sunku keisti profesiją, blogėja ne tik materialinė padėtis, bet ir žmogaus moralinė savijauta. Dauguma bedarbių, susiduriančių su ilgalaikiu nedarbu, tokią gyvenimo situaciją priima kaip nekeičiamą. Todėl veiklos tyrime (taikant koučingo konsultacijas) siekiama padėti ilgalaikiams bedarbiams spręsti dvi pagrindines problemas: karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) ir integracijos į darbo rinką proceso gerinimo. Biografinio tyrimo ir koučingo konsultacijų metu gauta informacija analizuojama tyrėjo refleksijų metodu. Refleksijų metodas padeda įvertinti įvykusį pokytį ir antrinę ilgalaikių bedarbių situaciją (t. y. situaciją po koučingo konsultacijų). Veiklos tyrimas, paremtas trimis metodais (koučingo konsultacijomis, biografiniu ir tyrėjo refleksijų metodais), leidžia įvertinti koučingo veiksmingumą ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijos ugdymui(si) ir sėkmingai ilgalaikių bedarbių integracijai į darbo rinką.

Veiklos tyrime svarbu įvertinti pokytį. Todėl pirmiausia (pirmojo susitikimo su ilgalaikiais bedarbiais metu) vertinama pirminė ilgalaikio bedarbio situacija, t. y. situacija prieš koučingo konsultacijas. Šio susitikimo metu buvo pateiktas klausimynas. Atsakymai į pateiktus dvidešimt klausimų bei į pokalbio metu pateiktus papildomus klausimus leido įvertinti ilgalaikį bedarbį, pateikti jo apibūdinimą; fiksuoti jo jausmus, emocijas, požiūrį į koučingą ir savo gyvenimą, nuostatas, lūkesčius ir t. t. Pirmojo susitikimo metu buvo suderintos koučingo konsultacijos, jų laikas, dažnumas, vieta. Koučingo konsultacijos su kiekvienu ilgalaikiu bedarbiu vyko vieną kartą per savaitę. Konsultacijų metu koučingo specialistas:

- padėjo ilgalaikiams bedarbiams analizuoti ir spręsti problemas;
- kelti tikslus;
- numatyti uždavinius tikslams pasiekti,
- motyvuoti ilgalaikius bedarbius.

Konsultacijų metu ir po jų buvo fiksuojamas įvykęs pokytis, vertinamas koučingo veiksmingumas. Paskutinis veiklos tyrimo etapas – ilgalaikių bedarbių apibūdinimas ir bendrų tendencijų nustatymas. Šiame tyrimo etape pateiktos apibendrintos išvados ir identifikuoti ilgalaikį nedarbą lemiantys veiksniai (Šiaulių apskrities ilgalaikių bedarbių pavyzdžiu).

Koučingo konsultacijų apibūdinimas ir apibendrinimas

Koučingo konsultacijų metu koučingo specialistas, siekdamas smulkiai detalizuoti ilgalaikių bedarbių problemas, užduoda jiems veiksmingus klausimus. Veiksmingais klausimais koučingo specialistas mėgina suprasti, kur slypi ilgalaikių bedarbių problemos, kokia yra tų problemų esmė ir priežastys. Tačiau savo minčių ir supratimo ilgalaikiam bedarbiui koučingo specialistas neatskleidžia, nes ugdytinis pats turi suvokti savo problemas ir rasti jų sprendimo būdus. Koučingo specialistas, siekdamas padėti ilgalaikiam bedarbiui suvokti problemas ir jas spręsti, kelis kartus užduoda tuos pačius klausimus, ugdytinis atsakinėja į tuos pačius klausimus tol, kol pats pradeda suvokti savo problemas, jų esmę, priežastis ir galimus problemų sprendimo būdus. Pasak M. Downey (2003), kiekviena problema gali būti skaidoma į smulkesnes dalis; toks problemos skaidymas padeda geriau suvokti problemų priežastis, numatyti jų sprendimo būdus. Kiekviena tolesnė koučingo konsultacija vykdoma kaip prieš tai buvusios konsultacijos tęsinys, toliau analizuojamos tos pačios problemos, tęsiamas pokalbis tarp koučingo specialisto ir ilgalaikio bedarbio. Koučingo konsultacijų metu gilinamasi į ugdytinio (t. y. ilgalaikio bedarbio) mintis, siekiant skatinti jį pažinti, mokytis, ugdytis ir nuolatos tobulėti.

Koučingo pokalbių metu ilgalaikiams bedarbiams buvo pateikiami įvairūs klausimai. Pateikiamus klausimus galima suskirstyti į dešimt grupių, pagal klausimo tikslą (žr. 3.5 lentelę). Šie klausimai turi skatinti kitus klausimus, į kuriuos ugdytinis (šiuo atveju – ilgalaikis bedarbis) turi ieškoti atsakymų. Tokiu būdu koučingo konsultacijose vystomas dialogas, kuris bus tęsiamas iki tol, kol ilgalaikis bedarbis suras tinkamus būdus problemoms išspręsti.

3.5 lentelė Koučingo pokalbių metu ilgalaikiams bedarbiams pateikiami klausimai

| Klausimo tikslas | Pateikiamų klausimų pavyzdžiai |
|---|--|
| Ilgalaikio bedarbio pozicijos ir situacijos išsiaiškinimas, jo motyvacijos dalyvauti koučingo konsultacijose išsiaiškinimas | Kas atsitiko? Apie ką norėtumėte pakalbėti? Ar savo noru atėjote į koučingo konsultacijas? Ką norėtumėte su manimi aptarti? |
| Ilgalaikio bedarbio tikslų, siekių ir ateities vizijos išsiaiškinimas | Apie kokį pokytį galvojate? Ko tikitės iš šių konsultacijų? Kokių rezultatų norite pasiekti? O kas bus, jei situacija liks nepasikeitusi? Kas būtų, jeigu nieko nedarytumėte ir situacija liktų nepasikeitusi? Kokios yra pokyčio teigiamos pasekmės? Kaip pokyčiai pakeis Jūsų gyvenimą? Ko reikia, kad pasiektumėte savo tikslus? Kaip ir kur tai turi įvykti? |
| Ilgalaikio bedarbio motyvų įvertinimas | Dėl kokių priežasčių svarbu pasiekti numatytus tikslus? Kokia nauda, kai bus įgyvendinti numatyti tikslai ir siekiai? Kokios mintys ir norai kyla? |
| Ilgalaikio bedarbio tikslų ir siekių tikslingumas | Ką Jums reiškia pokyčiai? Kokia numatytų tikslų prasmė? Kaip konkrečiai pasikeis gyvenimas padarius numatytus sprendimus? Kaip visa tai paveiks Jus, Jūsų asmeninį ir profesinį gyvenimą? |
| Ilgalaikio bedarbio nuostatos ir gilinimasis į jas | Ką Jūs galvojate apie tai? Dėl ko keliamo šį klausimą? Kas stabdo šio sprendimo įgyvendinimą? Kas skatina tokio sprendimo įgyvendinimą? |
| Ilgalaikio bedarbio laimėjimų išsiaiškinimas, gerosios patirties atskleidimas | Ką jau padarėte, siekdamas pakeisti esamą situaciją? Kokia gera ją patirtį jau turite? Kas įrodo Jūsų idėjų ir sprendimų efektyvumą? |
| Padėti ilgalaikiam bedarbiui pamatyti problemą iš kitos perspektyvos | Kokius kitus galimus būdus matote? Ką apie tai pasakytų kiti? |
| Padėti ilgalaikiam bedarbiui pamatyti ryšį tarp kitų jo minčių | Kaip tai susiję tarpusavyje? Kokį ryšį išvelgiate tarp savo minčių ir elgesio? Kaip tai, ką Jūs sakote, galima perkelti į praktinę veiklą? |
| Padėti ilgalaikiam bedarbiui išsirinkti sprendimus | Kaip Jūs pasirinkote šias idėjas/sprendimus? Kokios yra Jūsų situacijos silpnosios/stipriosios ir blogosios/gerosios pusės? Kuris iš visų galimų sprendimų atrodo tinkamiausias? |
| Skatinti ilgalaikio bedarbio mokymąsi ir tobulėjimą | Kaip šios konsultacijos padeda mokytis, tobulėti, keistis? Kaip Jūs patobulėjote šių konsultacijų metu? Kokias išvadas darote iš to, ką sakote? Kaip galėtumėte apibendrinti šias konsultacijas? Koks yra svarbiausias dalykas, kurį suvokėte šių konsultacijų metu? |

Tyrėjo refleksija: pirmojo tyrimo dalyvio (R1) atvejis

Pagrindinės tyrimo dalyvio charakteristikos. 45 m. amžiaus vyras, gyvenantis Šiauliuose. Vedęs, žmona (dirba buhalterė), turi sūnų, kuriam 20 metų. Išsilavinimas – specialusis vidurinis, profesija – elektrikas. Bendras darbo stažas – 20 metų.

Tyrimo dalyvio tėvai. Mama baigusi aštuonias klases, visą gyvenimą ūkininkauja kaime. Su tėvu ryšiai nepalaikomi, tėvai išsiskyrę.

Pasikeitimai (asmeniniame gyvenime, šeimoje) netekus darbo. Pastebima, kad, tyrimo dalyviui netekus darbo, santykiai su žmona labai suprastėjo. Žmona pyksta, kad vyras nedirba ir jai vienai tenka rūpintis šeima, uždirbti pinigų. Šeimoje vyras jaučiasi negerbiamas, praradęs autoritetą. Susiklosčius tokiai situacijai, tyrimo dalyvis prisipažįsta, kad kartais galvoja apie skyrybas. Santykiai su sūnumi taip pat nėra geri. Tyrimo dalyvis prisipažįsta jaučiantis, kad nei sūnui, nei žmonai nėra reikalingas.

Darbinės situacijos ir darbo paieškos proceso apibūdinimas. Šis tyrimo dalyvis nedirba jau penkerius metus. Prieš praradamas darbą, vyras 20 metų dirbo vairuotoju Autobusų parke. Darbo netekimo priežastis – etatų mažinimas. Tai vienintelis darbas, kurį teko dirbti tyrimo dalyviui, todėl jis norėtų tik profesionalaus vairuotojo darbo (tolimųjų reisų vairuotojo darbas netinka dėl sveikatos sutrikimų). Netekęs darbo aktyviai ieškojo kitų įsidarbinimo galimybių, tačiau šiuo metu yra praradęs viltį rasti vairuotojo darbą. Vadinasi, galima teigti, kad šio ilgalaikio bedarbio atveju pradžioje vyravo aktyvus darbo paieškos procesas, kuris po kelerių metų nesėkmingų paieškų tapo pasyvus.

Registracijos darbo biržoje ypatumai. Tyrimo dalyvis darbo biržoje prisiregistravo, kai suprato, kad savarankiškai darbo susirasti nepavyks. Nuo atleidimo iki registracijos darbo biržoje praėjo du mėnesiai. Iš viso darbo biržoje vyras buvo registruotas du kartus.

Darbo neradimo priežastys. Tyrimo dalyvio požiūriu, svarbiausia darbo neradimo priežastis – menka vairuotojų (ne tolimųjų reisų) darbo pasiūla. Pabrėžtina, kad vyriškis nenori dirbti tolimųjų reisų vairuotoju dėl sveikatos sutrikimų. Darbinės motyvacijos trūkumas irgi gali būti įvardijamas kaip viena iš svarbiausių darbo neradimo priežasčių, nes tyrimo dalyvis yra visiškai nusivylęs gyvenimu, nepasitiki savimi, aplinkiniais ir darbo birža.

Galimybė keisti arba tobulinti turimą profesiją. Bedarbis šiuo metu nežino, ar norėtų ką nors keisti profesijos srityje. Jis akcentuoja, kad visą gyvenimą dirbo tik vairuotoju, todėl kito darbo dirbti nesugebėtų.

Ateities vizija prieš koučingo konsultacijas. Iš tolesnio gyvenimo tyrimo dalyvis nieko nesitiki.

Asmeninės tyrimo dalyvio savybės ir esamos situacijos aprašymas. Remiantis pirmojo tyrimo dalyvio autobiografija galima teigti, kad jis yra nusivylęs gyvenimu, nemotyvuotas, apatiškas, nenorintis keisti esamos padėties, praradęs pasitikėjimą savimi ir aplinkiniais. Šio bedarbio situacija (darbinėje ir asmeninio srityje) yra bloga. Jis sugniuždytas, nežino, ko nori iš gyvenimo, nežino ko imtis, kad jo gyvenimas pasikeistų.

Koučingo konsultacijų veiksmingumas pirmojo tyrimo dalyvio (R1) atveju

Koučingo konsultacijos buvo itin veiksmingos, nes po keturių konsultacijų (trukusių vieną mėnesį) tyrimo dalyvis suprato, ką ir kaip nori pakeisti savo gyvenime. Konsultacijų metu išaiškėjo, kad tyrimo dalyvis turi sodybą kaime, kurioje ūkininkauja mama. Jis konsultacijų metu pasakodavo, kaip ūkininkavo jo tėvai, kaip jis padėdavo jiems dirbti. Pokalbių metu vyriškis teigė, kad mieste jam gyventi nepatinka. Jis ne vieną kartą užsiminė, kad norėtų grįžti gyventi į kaimą. Po keturių konsultacijų tyrimo dalyvis suprato, kad nori ūkininkauti. Tokiu jo sprendimu apsidžiaugė žmona, ji pasisiūlė savaitgaliais padėti dirbti ūkyje. Santykiai šeimoje pradėjo gerėti.

Pirmojo tyrimo dalyvio požiūris į koučingą teigiamas. Po konsultacijų tyrimo dalyvis nuoširdžiai padėkojo, kad pokalbiai su koučingo specialistu jam padėjo suprasti, ką nori veikti. Apibendrinant galima teigti, kad po konsultacijų vyriškis pradėjo labiau savimi pasitikėti, atsirado motyvacija pakeisti gyvenimą ir pradėti dirbti.

Ateities vizija po koučingo konsultacijų. Po konsultacijų vyras teigė norintis ateityje plėsti ūkį, dalyvauti Europos Sąjungos remiamuose projektuose ir gauti paramą, kuri padėtų plėsti ūkį ir įsitvirtinti konkurencingoje rinkoje.

Tyrėjo refleksija: antrosios tyrimo dalyvės (R2) atvejis

Pagrindinės tyrimo dalyvės charakteristikos. 51 metų amžiaus moteris, gyvenanti Šiauliuose. Išsiskyrusi, tačiau su buvusiu vyru palaiko ryšius, jis taip pat yra bedarbis. Turi 25 metų amžiaus sūnų, kurį tyrimo metu vadino berniuku. Tai leidžia teigti, kad tyrimo dalyvė perdėtai rūpinasi savo sūnumi. Moters išsilavinimas – profesinis, profesija – pardavėja. Bendras darbo stažas – 15 metų.

Tyrimo dalyvės tėvai. Su tėvu ryšiai nebuvo palaikomi, tėvai išsiskyrę. Moteris gyveno tik su mama. Šiuo metu jos mama yra pensininkė ir nedirba daugiau kaip dešimt metų.

Pasikeitimai (asmeniniame gyvenime, šeimoje) netekus darbo. Pajamų šaltinio netekimas įvardijamas kaip pagrindinis pasikeitimas netekus darbo. Tačiau tolesnio pokalbio metu išryškėjo, kad iš dalies pajamų šaltinio netekimą kompensuoja socialinės pašalpos, kurias gauna ne tik tyrime dalyvaujanti ilgalaikė bedarbė, bet ir jos sūnus, taip pat neturintis darbo. Tačiau moteris užsiminė, kad turėdama darbą ir didesnes pajamas galėtų materialiai padėti sūnui. Šiuo metu ji negali remti sūnaus materialiai, todėl labai dėl to išgyvena.

Darbinės situacijos ir darbo paieškos proceso apibūdinimas. Jau šešeri metai, kai tyrimo dalyvė nedirba. Paskutinės darbo vietos – Šiaulių universalinė parduotuvė, ten ji dešimt metų dirbo pardavėja, ir turgus, kuriame dirbo pardavėja penkerius metus. Abu minėtus darbus prarado dėl etatų mažinimo. Savo darbinę situaciją tyrimo dalyvei apibūdinti sunku. Apie ateitį kalba nedaug. Pažymi, kad pardavėjos darbas jai netinkamas, kitokio darbo rasti nepavyksta, todėl moteris jau trejus metus nedirba ir gyvena iš pašalpų. Šiuo metu pageidautų ramaus pobūdžio darbo, t. y. rūbininkės ar budėtojos. Nors darbo paieškos procesas yra nuolatinis ir aktyvus, tačiau

nesėkmingas. Darbo ieškoma tokiais būdais: darbo skelbimų peržiūra, CV siuntimas, darbo pokalbiai su potencialiais darbdaviais, darbo biržos siūlymai (būtina paminėti, kad darbo biržos siūlymai, susiję su pardavėjos darbu yra iš karto yra atmetami). Nors tyrimo dalyvė supranta, kad neturi kitokio darbo patirties, bet pardavėjos darba vertina kategoriškai neigiamai.

Registracijos darbo biržoje ypatumai. Darbo biržoje tyrimo dalyvė jau yra registruota trejus metus. Per paskutinius dešimt metų registruota darbo biržoje tris kartus. Tai rodo, kad moteris yra nuolatinė darbo biržos klientė.

Darbo neradimo priežastys. Pasak bedarbės, pagrindinė priežastis, trukdanti sėkmingai įsidarbinti, – amžius. Tačiau galima teigti, kad ne tik amžius, bet ir kitos priežastys – motyvacijos trūkumas, socialinių pašalpų mokėjimas – nemotyvuoja įsidarbinti.

Galimybė keisti arba tobulinti turimą profesiją. Tyrimo dalyvė nepageidauja nei keisti turimos profesijos, nei plėtoti įgytų įgūdžių.

Ateities vizija prieš koučingo konsultacijas. Moteris teigė norinti aprūpintos, ramios senatvės.

Asmeninės tyrimo dalyvio savybės ir esamos situacijos aprašymas. Bedarbė nemotyvuota, jos darbinė motyvacija menka. Šiuo metu ji gauna socialines pašalpas, todėl dirbti didelio noro neturi. Teigtina, kad gaunamos socialinės pašalpos mažina motyvaciją dirbti. Tyrimo dalyvė – komunikabili asmenybė, teikianti pirmenybę nuoširdžiam bendravimui.

Koučingo konsultacijų veiksmingumas antrosios tyrimo dalyvės (R2) atveju

Koučingo konsultacijos truko du mėnesius. Per šį laikotarpį įvyko aštuonios konsultacijos, kurių metu tyrimo dalyvė buvo motyvuota ieškoti ir dirbti geresnio pobūdžio darbą. Po šių konsultacijų moteris įsidarbino pardavėja, prekiauja drabužiais „Šiaulių mugėje“. Prieš tai ji dirbo maisto prekių pardavėja, todėl yra labai patenkinta, kad prekiauja madingais drabužiais. Be to, pardavėjos darbas mugėje suteikia galimybę daugiau bendrauti su klientais (tyrimo dalyvė yra komunikabili asmenybė, todėl tokio pobūdžio darbas tenkina jos lūkesčius). Teigtina, kad koučingo konsultacijos šiuo atveju buvo veiksmingos. Konsultacijų metu moteris suvokė, kad naudingiau dirbti, įsilieti į visuomenę nei sėdėti namuose ir gauti pašalpas.

Antrosios tyrimo dalyvės požiūris į koučingą ir jo veiksmingumą teigiamas. Paskutinės konsultacijos metu moteris padėkojo už suteiktą pagalbą. Po konsultacijų moteris tapo laimingesnė, džiaugėsi nauju, ramiu darbu, kuriame jaučiasi labai gerai, turi galimybę bendrauti. Tyrimo dalyvė teigė, kad šiuo metu mugėse trūksta pardavėjų, todėl bando motyvuoti sūnų įsidarbinti, tačiau jo įkalbinti nesiseka, sūnus nenori keisti esamos situacijos, nes jam pragyvenimui užtenka socialinių pašalpų. Moteris paprašė koučingo konsultacijų savo sūnui, tikėdamasi, kad konsultacijos bus tokios pat sėkmingos ir efektyvios kaip ir jos atveju.

Ateities vizija po koučingo konsultacijų. Prieš koučingo konsultacijas tyrimo dalyvė tikėjosi ramios ir aprūpintos senatvės, daugiau nieko iš gyvenimo nenorėjo. Po konsultacijų moteris tikisi ir toliau dirbti, galbūt net kurti naują šeimą, be to, labai norėtų, kad specialistas padėtų įsidarbinti jos sūnui.

Tyrėjo refleksija: trečiosios tyrimo dalyvės (R3) atvejis

Pagrindinės tyrimo dalyvio charakteristikos. 24 metų amžiaus moteris, gyvenanti Šiauliuose. Netekėjusi, vaikų neturi. Išsilavinimas – aukštasis (ekonomikos magistras). Profesija – ekonomistė. Darbo stažas minimalus: studijų metais atlikta praktika ir trijų mėnesių valytojos darbo stažas. Dėl šio darbo (t. y. valytojos) tyrimo dalyvė gėdijasi.

Tyrimo dalyvio tėvai. Abu tėvai yra baigę profesines mokyklas. Mama – siuvėja, tėtis – elektrikas. Mamos darbo stažas nepertrauktas, šiuo metu ji dirba valytoja mokykloje. Tėtis šiuo metu yra ilgalaikis bedarbis (nedirba 4 metus).

Pasikeitimai (asmeniniame gyvenime, šeimoje) netekus darbo. Su tėvais santykiai geri. Moteris sako, kad jie supranta, jog nėra normalaus ir gero darbo. Tyrimo dalyvė labai gerai sutaria su mama, tačiau su tėčiu santykiai yra sudėtingesni. Kadangi tėvai finansiškai neremia tyrimo dalyvės, jie nepriekaištauja, kad ji šiuo metu nedirba.

Darbinės situacijos ir darbo paieškos proceso apibūdinimas. Darbinė situacija – sudėtinga, po studijų baigimo jau septynis mėnesius tyrimo dalyvei nepavyksta rasti darbo. Nėra pragyvenimo šaltinio. Praktinės patirties ir motyvacijos trūkumas – pagrindinės kliūtys sėkmingai įsidarbinti. Mergina teigė, kad nori normalaus darbo, tačiau negali įvardyti, koks darbas yra normalus, nežino kokio pobūdžio darbas jai patiktų ir kokį darbą norėtų dirbti. Paskutinis (ir vienintelis) darbas – valytoja ligoninėje. Valytojos darbo sutartis buvo terminuota, todėl jai pasibaigus tyrimo dalyvė buvo atleista. Tačiau pažymėtina, kad moteris šios darbo patirties gėdijasi. Nors darbo paieškos procesas yra nuolatinis ir aktyvus, tačiau nesėkmingas. Bedarbė kiekvieną dieną skaito darbo skelbimus, siunčia CV, domisi darbo biržos pateiktais pasiūlymais, darbo ieško ir per draugus bei pažįstamus. Tyrimo dalyvė norėtų dirbti tokį darbą, kuris jai pačiai patiktų ir būtų gerai mokamas. Vadybininkės, pardavėjos, buhalterės darbas netinkamas, nes tyrimo dalyvė nenori atsakingo darbo. Netinka ir nekvalifikuotas darbas. Pažymėtina, kad moteris turi minčių apie savo verslo kūrimą.

Registracijos darbo biržoje ypatumai. Tyrimo dalyvė jau du kartus buvo prisiregistravusi darbo biržoje. Pirmoji registracija darbo biržoje – pabaigus bakalauro studijas prieš dvejus metus. Tačiau moteris įstojo į magistrantūros studijas, todėl registracija darbo biržoje buvo nutraukta. Antrą kartą tyrimo dalyvė prisiregistravo darbo biržoje po magistro studijų baigimo ir šiuo metu jau 7 mėnesius neranda darbo. Remiantis Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymu (2011), tyrimo dalyvė yra laikoma ilgalaikė bedarbė, nes asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, yra priskiriami ilgalaikių bedarbių grupei.

Darbo neradimo priežastys. Bedarbė teigia, kad nėra normalaus ir gerai mokamo darbo, tačiau ji negali įvardyti, koks darbas būtų normalaus. Darbo nepavyksta rasti ir dėl darbo patirties stokos.

Galimybė keisti arba tobulinti turimą profesiją. Tyrimo dalyvė įgytą specialybę įvardijo kaip neperspektyvią, todėl šioje srityje tobulėti nenorėtų. Be to, moteris nurodė, kad įgytos specialybės nebėra galimybių tobulinti, nes jau yra įgytas bakalauro ir magistro laipsnis. Pakeisti turimą specialybę būtų per daug sudėtinga.

Bedarbė nurodė, kad galbūt norėtų lankyti kalbų kursus (anglų ar ispanų) arba manikiūrininkų kursus.

Ateities vizija prieš koučingo konsultacijas. Normalus darbas arba savo verslo įkūrimas (pavyzdžiui, prekyba drabužiais, savo gamybos papuošalais, rankdarbiais). Šeimos sukūrimas.

Asmeninės tyrimo dalyvio savybės ir esamos situacijos aprašymas. Tyrimo dalyvei trūksta pasitikėjimo savimi ir darbinės motyvacijos. Mergina nuoširdi, tačiau uždara asmenybė. Turi noro keisti esamą situaciją. Svajoja apie savo verslą. Tvirtai žino, kad nedirbs nekvalifikuoto darbo. Esama darbinė situacija sudėtinga, merginos oficialus darbo stažas siekia vos 3 mėnesius. Pagal įgytą ekonomisto specialybę tyrimo dalyvė nėra dirbusi. Pokalbio metu ryškėja ne tik nepasitikėjimas savimi, bet ir abejonės dėl pasirinktos studijų krypties tinkamumo, nes darbas pagal įgytą specialybę merginai atrodo per daug sudėtingas, reikalaujantis per didelės atsakomybės.

Koučingo konsultacijų veiksmingumas trečiosios tyrimo dalyvės (R3) atveju

Pokalbių metu išryškėjo, kad moteris kuria papuošalus sau ir draugėms. Po šešių koučingo konsultacijų tyrimo dalyvė nusprendė, kad pagaliau jai reikia įsidrąsinti ir kurti verslą, pradėti prekiauti savo gamybos papuošalais. Konsultacijos moteriai padėjo sumažinti baimę dėl verslo kūrimo. Ji įkūrė mažąją bendriją ir pradėjo prekiauti papuošalais, rankdarbiais Lietuvoje ir užsienio šalyse (įkūrė e. parduotuvę). Teigtina, kad koučingo konsultacijos buvo sėkmingos, nes tyrimo dalyvė nugalėjo baimę ir žengė pirmuosius žingsnius į verslo pasaulį. Po šių konsultacijų moteris pradėjo labiau pasitikėti savimi, savo jėgomis ir gebėjimais.

Trečiosios tyrimo dalyvės požiūris į koučingą teigiamas, nes po šių konsultacijų moteris nugalėjo baimę ir abejones dėl verslo kūrimo. Moteris teigė, kad jeigu nebūtų patekusi į šias konsultacijas, niekada nebūtų išdrįsusi įkurti mažosios bendrijos ir pradėti savo verslą.

Ateities vizija po koučingo konsultacijų. Prieš konsultacijas bedarbė ateityje tikėjosi rasti normalų ir gerai mokamą darbą. Po konsultacijų jos ateities vizija pasikeitė. Šiuo metu moteris tikisi ateityje sėkmingai dirbti ir plėsti savo verslą: atidaryti parduotuvę miesto centre, kurioje būtų prekiaujama ne tik jos sukurtais rankdarbiais ir papuošalais, bet ir kitų kūrybingų žmonių meniniais darbais.

Tyrėjo refleksija: ketvirtosios tyrimo dalyvės (R4) atvejis

Pagrindinės tyrimo dalyvio charakteristikos. 31 metų amžiaus moteris, gyvenanti Šiaulių rajone. Ištekėjusi, auginą 5 metų berniuką. Vyras – bedarbis (nedirba jau dvejus metus), taigi taip pat yra ilgalaikis bedarbis. Išsilavinimas – aukštesnysis, profesija – medicinos slaugytoja. Bendras darbo stažas – keturi metai.

Tyrimo dalyvio tėvai. Tyrimo dalyvės tėvai nedirba. Tėtis – pensininkas, anksčiau dirbo nekvalifikuotus darbus. Mama – ilgalaikė bedarbė, neturi darbo trejus metus. Anksčiau tyrimo dalyvės mama dirbo medicinos slaugytoja ligoninėje.

Pasikeitimai (asmeniniame gyvenime, šeimoje) netekus darbo. Netekus darbo labai suprastėjo santykiai šeimoje su vyru. Jis nepaiso moters nuomonės, negerbia jos, liepia važiuoti dirbti į užsienį. Vyras pyksta, kad žmona nedirba.

Darbinės situacijos ir darbo paieškos proceso apibūdinimas. Tyrimo dalyvė jau šešerius metus neturi darbo. Paskutinė darbo vieta – mokykla, buvusios pareigos – sekretorė, darbo stažas paskutinėje darbovietėje – ketveri metai, darbo netekimo priežastis – dekretinės atostogos. Darbo paieškos procesas nesėkmingas, nors tyrimo dalyvė aktyviai ieško darbo (dalyvauja darbo pokalbiuose, ieško darbo skelbimų, siunčia CV). Verta pažymėti, kad tyrimo dalyvei buvo siūlomi įvairaus pobūdžio darbai, bet ji atsisakė dirbti dėl mažo atlyginimo. Moteris pageidautų tokio pobūdžio darbo: medicinos slaugytojos prie gydytojo, vadybininkės, konsultantės, vadovės. Pabrėžia, kad pageidauja gero atlyginimo.

Registracijos darbo biržoje ypatumai. Prieš dvejus metus ir šešis mėnesius tyrimo dalyvė prisiregistravo darbo biržoje. Darbo biržoje registruojasi antrą kartą.

Darbo neradimo priežastys. Tyrimo dalyvės nuomone, šiuo metu darbo rinkoje medicinos slaugytojos yra nereikalingos. Be to, savo tautybę moteris įvardijo kaip priežastį, trukdančią įsidarbinti (moteris yra rusė, lietuviškai kalba netobulai).

Galimybė keisti arba tobulinti turimą profesiją. Tyrimo dalyvė norėtų keisti turimą profesiją, tačiau neturi lėšų, kad galėtų lankyti perkvalifikavimo kursus.

Ateities vizija prieš koučingo konsultacijas. Tyrimo dalyvė teigia, kad nori įgyti normalią specialybę, tačiau negalėjo įvardyti, kokia specialybė yra normali. Ateityje tyrimo dalyvė save įsivaizduoja kaip sėkmingą karjerą padariusią moterį.

Asmeninės tyrimo dalyvio savybės ir esamos situacijos aprašymas. Bedarbė yra nusivylusi nesėkmingu darbo paieškos procesu, tačiau turi ambicingų tikslų, t. y. nori siekti karjeros, nori tobulėti, įgyti naują specialybę. Ji nedrąši, gėdijasi savo rusiško akcento ir netaisyklingos lietuvių kalbos. Moteris uždara, apie save ir savo šeimą pasakoja nenoriai. Nepasitiki aplinkiniais žmonėmis.

Koučingo konsultacijų veiksmingumas ketvirtosios tyrimo dalyvės (R4) atveju

Po keturių koučingo pokalbių tyrimo dalyvė nusprendė keisti turimą profesiją ir įstojo į Šiaulių universitetą (į ištestines vadybos bakalauro studijas). Konsultacijos tyrimo dalyvei ne tik padėjo apsispręsti, kur ir kaip įgyti naują specialybę, bet ir padėjo rasti sprendimą, kur gauti lėšų studijoms. Konsultacijų ir pokalbių su koučingo specialistu metu moteris suprato, kad dalį pinigų, reikalingų studijoms, gali sutaupyti atsisakydama kai kurių pramogų. O likusią reikalingą dalį gali paskolinti brolis, kuris dirba užsienyje ir nuolatos finansiškai jai padeda. Šios tyrimo dalyvės atveju koučingas ne tik padėjo apsispręsti, kaip keisti esamą padėtį, bet ir padėjo išspręsti finansinius klausimus. Todėl teigtina, kad koučingas – efektyvi priemonė ne tik sėkmingos integracijos į darbo rinką procesui užtikrinti, bet ir asmeninės, darbinės motyvacijos kėlimui, asmeninių bei finansinių problemų sprendimui.

Ketvirtosios tyrimo dalyvės požiūris į koučingą teigiamas. Moteris ne tik džiaugiasi, kad konsultacijos padėjo suprasti, koku keliu geriausia eiti, bet ir padėjo rasti atsakymą, kaip sutvarkyti savo finansus, kad užtektų lėšų studijoms.

Ateities vizija po koučingo konsultacijų. Prieš koučingo konsultacijas tyrimo dalyvė svajojo apie normalios specialybės įgijimą ir sėkmingą karjerą, bet nesuprato, kokia specialybė yra normali. Po koučingo konsultacijų moteris susikūrė aiškią viziją:

viliasi sėkmingai pabaigti pradėtas studijas ir siekti karjeros aukštumų verslo administravimo srityje.

Tyrėjo refleksija: penktosios tyrimo dalyvės (R5) atvejis

Pagrindinės tyrimo dalyvio charakteristikos. 30 metų amžiaus moteris, gyvenanti Šiauliuose. Ištekėjusi, turi du vaikus: 10 metų berniuką ir 5 metų mergaitę. Išsilavinimas – aukštasis, įgytas Šiaulių universitete. Profesija – pedagogė (matematika). Oficialaus darbo stažo neturi, neoficialiai yra dirbusi aukle. Vyras dirba vairuotoju.

Tyrimo dalyvio tėvai. Abiejų tėvų išsilavinimas – vidurinis profesinis. Iki pensijos abu tėvai dirbo, mama - kirpėja, tėtis – šaltkalviu.

Pasikeitimai (asmeniniame gyvenime, šeimoje) netekus darbo. Tyrimo dalyvė neteko dirbti oficialiai, todėl sunku įvertinti pasikeitimus, įvykius dėl darbo netekimo. Galima tik vertinti esamą situaciją. Moters teigimu, jos vyrui sunku vienam išlaikyti šeimą. Kol tyrimo dalyvė dirbo neoficialiai, šiek tiek prisidėdavo prie šeimos išlaikymo, tačiau šiuo metu ji jaučiasi vyro išlaikytine, visiškai nuo jo priklausoma asmenybe. Jei tyrimo dalyvei nepavyks rasti darbo, vyras planuoja vykti dirbti į užsienį. Moteris teigia, kad tokia situacija jai būtų nepakeliama ir labai skausminga. Nors su vyru santykiai prasti, tačiau su vaikais moteris sutaria gerai. Bet paskutiniu metu moteris pastebi, kad vyresnysis sūnus gėdijasi, jog jo mama yra bedarbė.

Darbinės situacijos ir darbo paieškos proceso apibūdinimas. Tyrimo dalyvė oficialaus darbo stažo neturi. Šešis mėnesius yra neoficialiai dirbo aukle. Šio darbo neteko, nes mergaitė, kurią ji prižiūrėjo pradėjo lankyti darželį. Darbo paieškos procesas buvo nuoseklus, tačiau paskutiniu metu moteris nuleido rankas, nes nepavyksta rasti darbo. Pažymėtina, kad moteris nuolatos siunčia gyvenimo aprašymus darbdaviams, ieško darbo skelbimų, tačiau darbdaviai jos nekviečia pokalbiui. Darbinė situacija vertinama labai blogai, nes moteris neturi darbo stažo. Tyrimo dalyvė teigia, kad jai nusibodo būti namų šeimininke, ji nori išeiti iš namų ir sutinka dirbti bet kokio pobūdžio darbą, išskyrus darbą susijusį su vaikais.

Registracijos darbo biržoje ypatumai. Tyrimo dalyvė du kartus buvo prisiregistravusi darbo biržoje. Tyrimo atlikimo metu registracijos darbo biržoje trukmė siekė dvejus metus.

Darbo neradimo priežastys. Moteris teigia, kad šiuo metu Lietuvoje yra pedagogų perteklius, todėl ji neranda darbo. Pastebimos asmeninės tyrimo dalyvės savybės: nepasitikėjimas savimi, nedrąsumas, drovumas ir pan.

Galimybė keisti arba tobulinti turimą profesiją. Tyrimo dalyvė sutiktų keisti turimą profesiją.

Ateities vizija prieš koučingo konsultacijas. Moteris tikisi rasti darbą, labai nenori išleisti vyro dirbti į užsienį. Tikisi naudoti iš koučingo konsultacijų.

Asmeninės tyrimo dalyvio savybės ir esamos situacijos aprašymas. Kelis kartus pokalbio metu tyrimo dalyvė pabrėžė, kad nežino ko nori iš tolesnio gyvenimo. Teigė esanti sutrikusi dėl to, kad nepavyksta rasti darbo ir dėl vyro ketinimų išvykti dirbti į užsienį. Moteris yra uždara asmenybė, nedrąsi, atrodo pavargusi, jos žvilgsnis liūdnas. Ji pasižymi menku pasitikėjimu savimi ir savo jėgomis. Labai nori keisti

esamą situaciją, rasti darbą, tačiau viso pokalbio metu negalėjo įvardyti, ko tiksliai tikisi ir nori iš tolesnio gyvenimo. Tyrimo dalyvei svarbiausia yra šeima, ji labai vertina ir myli savo vyrą, vaikus. Pokalbio metu išryškėjo, kad moters pagrindinės darbo paieškos motyvas – nenoras, kad vyras išvyktų dirbti į užsienį (jeigu tyrimo dalyvei nepavyktų artimiausiu metu susirasti darbo, jos vyras planuoja išvykti dirbti į užsienį).

Koučingo konsultacijų veiksmingumas penktosios tyrimo dalyvės (R5) atveju

Koučingo konsultacijų metu (įvyko aštuonios konsultacijos) išryškėjo, kad tyrimo dalyvė padeda draugei tvarkyti mažų įmonių buhalterinę apskaitą. Koučingo specialistas tyrimo dalyvės pasiteiravo, ar ji yra ieškojusi buhalterės darbo. Atsakymas buvo neigiamas. Tolesnių konsultacijų metu moteris prisipažino, kad vis svarsto apie apskaitininkės, o ateityje ir apie buhalterės darbą, nes patinka skaičiuoti, spręsti uždavinius. Koučingo specialisto motyvuota, moteris sudarė įmonių, teikiančių buhalterinės apskaitos paslaugas, sąrašą ir joms išsiuntė savo gyvenimo aprašymą. Po šio veiksmo tyrimo dalyvė sulaukė dviejų darbdavių skambučių su pasiūlymu susitikti ir aptarti darbo sąlygas. Teigtina, kad koučingo konsultacijos buvo veiksmingos, nes moteriai pavyko atrasti save, ji suprato, koks darbas jai teiktų pasitenkinimą. Be to, tyrimo dalyvė, padedant koučingo specialistui, susidarė tikslų darbo paieškos planą. Ji įgyvendinusi, bedarbė sulaukė dviejų apskaitininkės darbo pasiūlymų, iš kurių galėjo pasirinkti priimtinausią variantą. Moteris džiaugėsi, kad šios konsultacijos buvo naudingos asmeniniam ir darbiniam gyvenimui. Tyrimo dalyvė apgailestavo, kad prieš dešimt metų nebuvo tokių konsultacijų: galbūt moteris būtų apsisprendusi studijuoti ne matematiką, o pasirinkusi specialybę, susijusią su buhalterine apskaita. Po konsultacijų moteris labiau pasitikėjo savo jėgomis, jos mintys tapo aiškesnės, nuoseklesnės, nuotaika geresnė.

Penktosios tyrimo dalyvės požiūris į koučingą ir jo veiksmingumą teigiamas. Moteris džiaugėsi, kad po koučingo konsultacijų ji vėl tapo visaverte visuomenės dalyve; susirado darbą, kuris teikia pasitenkinimą. Ji labai džiaugėsi, kad vyras liko Lietuvoje ir niekur neišvažiavo. Pažymėjo, kad santykiai su juo labai pasitaisė.

Ateities vizija po koučingo konsultacijų. Prieš koučingo konsultacijas tyrimo dalyvė iš ateities tikėjosi labai nedaug. Ji norėjo rasti būdą, kaip sustabdyti vyrą, t. y. neleisti jam išvykti dirbti į užsienį. Dėl šios priežasties moteris atėjo į koučingo konsultacijas; ji vylėsi, kad koučingas jai padės rasti darbą arba kokiu nors kitu būdu padės sulaikyti vyrą Lietuvoje. Po koučingo konsultacijų moters ateities vizija visiškai pasikeitė: ji tikisi ateityje pradėti savarankiškai tvarkyti nedidelių įmonių apskaitą arba įsidarbinti stambioje įmonėje vyriausiąja buhalterė.

Tyrėjo refleksija: šeštosios tyrimo dalyvės (R6) atvejis

Pagrindinės tyrimo dalyvio charakteristikos. 37 metų amžiaus moteris, gyvenanti Šiauliuose. Tyrimo atlikimo metu moteris buvo išsiskyrusi ir viena augino du vaikus: 7 ir 11 metų berniukus. Išsilavinimas – aukštasis, profesija – teisininkė. Bendras darbo stažas – dveji metai. Su vyru tyrimo dalyvė artimų ryšių nepalaiko, tačiau teigė, kad yra girdėjusi, jog buvęs sutuoktinis uždarbiauja užsienyje.

Tyrimo dalyvio tėvai. Abu tyrimo dalyvės tėvai turi aukštuosius išsilavinimus. Šiuo metu tėvai yra pensininkai, tačiau turi nepertraukiamą darbo stažą: mama dirbo mokytoja, tėtis – cecho viršininku televizorių gamykloje.

Pasikeitimai (asmeniniame gyvenime, šeimoje) netekus darbo. Nors tyrimo dalyvė neturėjo darbo, tačiau santykiai su vyru buvo labai geri, nes jis uždirbdavo pakankamai, kad šeima galėtų gyventi labai gerai, nieko nestokodama. Tačiau krizės metu tyrimo dalyvės vyras neteko darbo, santykiai suprastėjo ir jie išsiskyrė. Su vaikais tyrimo dalyvė sutaria gerai. Materialiai padeda tėvai.

Darbinės situacijos ir darbo paieškos proceso apibūdinimas. Šiuo metu tyrimo dalyvė nedirba dvylika metų, yra praradusi didžiąją dalį praktinių sugebėjimų. Paskutinė darbo vieta – notaro padėjėja. Moteris paskutinėje darbo vietoje dirbo dvejus metus. Šio darbo ji neteko dėl dekretinių atostogų, po kurių į darbą nebegrižo, toliau augino vaikus, šeiminkavo namuose. Poreikio dirbti nebuvo, šeimą išlaikė vyras. Pati tyrimo dalyvė savo darbinę situaciją vertina blogai, nes yra beveik praradusi teisininko kvalifikaciją. Darbo paieškos procesas buvo aktyvus, tačiau tyrimo dalyvė jau nuleido rankas.

Registracijos darbo biržoje ypatumai. Tyrimo dalyvė darbo biržoje iš viso buvo prisiregistravusi jau keturis kartus. Šiuo metu registracija darbo biržoje trunka dvejus metus.

Darbo neradimo priežastys. Nepakankama kvalifikacija ir praktinės patirties stoka; asmeninės tyrimo dalyvės savybės: drovumas, nepritapimas visuomenėje.

Galimybė keisti arba tobulinti turimą profesiją. Keisti turimos profesijos tyrimo dalyvė nenorėtų. Gilinti teisininko kvalifikaciją moteris yra tvirtai pasiryžusi, tačiau šiuo metu tam neturi lėšų.

Ateities vizija prieš koučingo konsultacijas. Tikisi įsidarbinti pagal turimą specialybę ir aprūpinti vaikus, suteikti jiems geras gyvenimo sąlygas.

Asmeninės tyrimo dalyvio savybės ir esamos situacijos aprašymas. Tyrimo dalyvė nusivylusi savimi. Pažymėtina, kad tyrimo dalyvė abejoja savimi, jos mintys nenuoseklios. Vieno susitikimo metu moteris apie tą patį dalyką šneka dvejopai: teigia nenorinti keisti turimos profesijos, tačiau po kelių akimirku užsimena, kad jeigu nepavyktų rasti teisininko darbo, ji sutiktų keisti turimą specialybę. Moteris sutrikusi, jai sunku tiksliai pasakyti, kokio pobūdžio darbo ji norėtų. Tyrimo dalyvė kultūringa, mandagi, tačiau labai drovi moteris. Ji liūdi ir gailisi, kad tiek metų nedirbo ir neieškojo darbo. Moteris teigė nepritampanti visuomenėje, nes dvylika metų šeiminkavo namuose, augino vaikus, rūpinosi vyru, nedalyvavo visuomeniniame gyvenime, todėl jaučiasi atskirta. Pažymėtina, kad tyrimo dalyvės savivertė menka, nes visas pastangas dėjo į šeimą, jos kūrimą. Kadangi šeima iširo, moteriai yra labai sunku, ji palūžusi. Moteris gėdijasi prisipažinti, kad pragyventi jai ir vaikams padeda jos tėvai.

Koučingo konsultacijų veiksmingumas šeštosios tyrimo dalyvės (R6) atveju

Po koučingo konsultacijų (iš viso įvyko aštuonios konsultacijos) tyrimo dalyvė įsidarbino teisės biure sekretore (už minimalią algą, bet su perspektyva tapti teisininko padėjėja). Koučingo konsultacijų metu paaiškėjo, kad moteris labai

nuvertina save. Nors tyrimo dalyvė teigė praradusi kvalifikaciją, tačiau pokalbių metu išaiškėjo, kad visus dvylika metų moteris nuolatos domėjosi Lietuvos teisės aktais, teisine ir politine sistema, padėdavo draugams, pažįstamiems sudaryti reikiamus teisinius dokumentus. Nuolatinis domėjimasis, informacijos sekimas ir nedideli teisinės srities darbai leido visiškai neprarasti teisinės kvalifikacijos. Po konsultacijų tyrimo dalyvė tapo atviresnė, pradėjo labiau pasitikėti savimi. Paskutinio pokalbio metu moteris buvo žymiai drąsesnė. Bendraudama žiūrėjo koučingo specialistui į akis, kalbėjo nuosekliai ir aiškiai. Moters kalboje buvo daugiau optimizmo, ji suprato, kad nuo jos pačios priklauso, kaip toliau klostysis jos gyvenimas. Paskutinio susitikimo metu tyrimo dalyvė užsiminė apie svajonę atidaryti savo teisės biurą ir dirbti advokate. Ji teigė, kad ateityje ši svajonė gali tapti realybe.

Šeštosios tyrimo dalyvės požiūris į koučingą teigiamas. Moteris teigė, kad koučingas ne tik padėjo įsidarbinti, bet ir pažvelgti giliau į save, geriau įvertinti savo gebėjimus ir kompetencijas, drąsiau konkuruoti darbo rinkoje, geriau pateikti save kaip potencialų darbuotoją darbdaviui, atrasti paslėptas svajones.

Ateities vizija po koučingo konsultacijų. Pradžioje tyrimo dalyvė ateityje tikėjosi įsidarbinti pagal turimą teisininko kvalifikaciją ir aprūpinti vaikus. Po koučingo konsultacijų tyrimo dalyvė ateityje tikisi atidaryti savo nuosavą teisės biurą ir dirbti advokate.

Tyrėjo refleksija: septintojo tyrimo dalyvio (R7) atvejis

Pagrindinės tyrimo dalyvio charakteristikos. 57 metų amžiaus vyras, gyvenantis Šiauliuose. Išsilavinimas – vidurinis. Kvalifikacija – statybininkas (darbo birža prieš keletą metų siuntė į statybininkų kursus). Bendras oficialaus darbo stažas – 20 metų. Vedęs ir turi suaugusią 25 metų dukterį. Žmona dirba vyriausia slaugytoja ligoninėje.

Tyrimo dalyvio tėvai. Abu tėvai dirbo kolūkyje. Buvo baigę mokyklas.

Pasikeitimai (asmeniniame gyvenime, šeimoje) netekus darbo. Netekus pirmojo darbo buvo labai sunku. Žmona išgyveno, kaip reikės pragyventi ir užauginti mažametę dukrą. Tyrimo dalyvis nuolatos mėgino įsidarbinti, dirbti įvairius darbus su verslo liudijimu arba nelegaliai, todėl pavykdavo uždirbti pinigų šeimai. Tai padėjo išlaikyti gerus santykius šeimoje: ir su dukra, ir su žmona vyras sutaria gerai. Nors žmona kartais pyksta, kad vyras neturi nuolatinio darbo, tačiau tyrimo dalyvis (tuometu, kai neturi jokio darbo) tvarko namus, prižiūri sodybą.

Darbinės situacijos ir darbo paieškos proceso apibūdinimas. Šiuo metu tyrimo dalyvis oficialiai nedirba aštuonerius metus. Paskutinė darbo vieta: dirbo apsauginiu parduotuvėje. Anksčiau tyrimo dalyviui yra tekę dirbti bendrovėje vairuotoju, statybininku. Pirmojo darbo neteko bankrutavus bendrovei. Apsauginio darbo neteko dėl etatų mažinimo. Pažymėtina, kad tyrimo dalyvis ne kartą mėgino dirbti su verslo liudijimu, tačiau bandymai buvo nesėkmingi arba pasikeitus ekonominėms ar kitoms sąlygoms, veikla tapo nepelninga. Vyras nežino, kaip vertinti savo darbinę situaciją. Nors nėra nuolatinio darbo, tačiau pragyventi pinigų užtenka. Pagrindinis tyrimo dalyvio pajamų šaltinis – nelegalus darbas. Paprašytas įvardyti, kodėl dirba nelegaliai, vyras teigė, kad darbai yra trumpalaikiai, menkai apmokami, todėl verslo liudijimo neapsimoka turėti, nes gaunamo užmokesčio už atliktus darbus neužtektų sumokėti

mokesčiams. Tyrimo dalyvio darbo paieškos procesas pasyvus. Jis intensyviai neieško darbo, nes pragyvenimui ir taip pavyksta užsidirbti. Darbo biržoje prisiregistravo todėl, kad būtų socialiai apdraustas ir nereikėtų mokėti mokesčių. Kartais tyrimo dalyvis peržiūri darbo skelbimus ar nueina į kokią nors įmonę, bet tai daro tik todėl, kad to reikalauja darbo biržos darbuotojai. Vyriškis nurodė, kad galėtų dirbti bet kokio pobūdžio darbą: remontuoti mašinas, dirbti statybininku. Tyrimo dalyvis atskleidė, kad labiausiai norėtų vėl pradėti dirbti „pats sau“, kaip dirbdavo anksčiau.

Registracijos darbo biržoje ypatumai. Iš viso tyrimo dalyvis darbo biržoje buvo registruotas septynis kartus. Vyro nuomone, tokia situacija susiklostė dėl to, kad prisiregistravus darbo biržoje atsirasdavo pavienių darbų, todėl tekdavo pasiimti verslo liudijimą ir savanoriškai išsiregistruoti iš darbo biržos. Tyrimo atlikimo metu vyras darbo biržoje buvo registruotas šešerius ar septynerius metus (tyrimo dalyvis tiksliai neprisimena, kada pirmą kartą prisiregistravo darbo biržoje).

Darbo neradimo priežastys. Vyriškio teigimu, pagrindinė priežastis yra jo amžius. Vyriui 57 metai, o darbdaviai vengia vyresnio amžiaus darbuotojų, pirmenybę teikia jauniems ir daugiau perspektyvų turintiems darbuotojams. Be to, tyrimo dalyvis teigė, kad darbų nėra.

Galimybė keisti arba tobulinti turimą profesiją. Tyrimo dalyvis nurodė, kad sulaukus tokio amžiaus mokytis jau nebeverta. Jis teigė, kad nieko naujo išmokti ar ką nors pakeisti jau nebegalima.

Ateities vizija prieš koučingo konsultacijas. Tyrimo dalyvis nėra apsisprendęs, ar norėtų ką nors keisti. Svarsto apie išvykimą dirbti į užsienį, tačiau abejoja, ar ten pasisektų įsidarbinti. Galbūt norėtų dirbti įsigijęs verslo liudijimą. Tolesnį savo gyvenimą vyras norėtų nugyventi ramiai, sulaukti anūkų ir padėti juos auginti.

Asmeninės tyrimo dalyvio savybės ir esamos situacijos aprašymas. Tyrimo dalyvis labai kalbus, atviras, nuoširdus ir mėgstantis bendrauti žmogus. Vyras yra darbštus, gebantis dirbti įvairaus pobūdžio darbus. Nors visą gyvenimą dirbo sunkius, dažniausiai nekvalifikuotus arba menkai kvalifikuotus darbus, tačiau to nesigėdija. Pokalbių metu tyrimo dalyvis ne vieną kartą pabrėžė, kad už minimalų atlyginimą dirbti neitų. Tai rodo, kad tyrimo dalyvis nori ne tik dirbti, bet ir užsidirbti. Tyrimo dalyvis nuolatinio ir oficialaus darbo neturi maždaug septynerius metus, tačiau dėl to nėra nusiminęs. Iš tolesnio gyvenimo nebesitiki ypatingų permainų profesinėje srityje. Jį tenkina esama situacija, tačiau į koučingo konsultacijas užsiregistravo ne tik iš smalsumo, bet su viltimi, kad galbūt, net būdamas tokio amžiaus, dar galės ką nors pakeisti savo gyvenime, jį pagerinti.

Koučingo konsultacijų veiksmingumas septintojo tyrimo dalyvio (R7) atveju

Tyrimo dalyvis dalyvavo aštuoniose konsultacijose, nors jau po šešių konsultacijų jis suprato, ką norėtų keisti ir kaip tai reikėtų daryti. Tačiau į likusias dvi konsultacijas atėjo dėl to, kad galėtų pasišnekėti su koučingo specialistu, papasakoti, kaip jam sekasi, ir padėkoti už pagalbą. Koučingo konsultacijos padėjo atskleisti, kad vyras ne tik svajoja apie ramią ateitį ir anūkus, bet ir apie savo automobilių remonto dirbtuvę. Koučingo konsultacijos slaptą svajonę pavertė realybe. Tyrimo dalyvis įsigijo verslo liudijimą (lengvatinėmis sąlygomis) ir atidarė savo dirbtuvę, nes jau ir

anksčiau vyro draugai ir pažįstami prašydavo jo sutvarkyti jų automobilius. Pokalbių su koučingo specialistu metu vyras buvo motyvuotas teisėtai pradėti mašinų remonto veiklą. Be to, vyras ne tik sukūrė darbo vietą sau, bet ir kitam asmeniui: priėmė dirbti pažįstamą asmenį (taip pat su verslo liudijimu). Po koučingo konsultacijų vyras buvo labai laimingas, kad įgyvendino savo slaptą svajonę. Jis buvo labai dėkingas už pagalbą; teigė, kad jeigu iškiltų naujų problemų, mielai dalyvautų tokio pat pobūdžio konsultacijose. Tyrimo dalyvis prisipažino, kad į koučingo konsultacijas užsiregistravo labiau iš smalsumo, bet dabar suprato, kad koučingas yra labai naudingas siekiant ne tik išspręsti problemas, bet ir suprasti save, atskleisti slaptas svajones. Po koučingo konsultacijų vyras atrodė dar labiau pasitikintis savimi, dar linksmesnis. Jis teigė, kad žmona džiaugiasi, jog sutuoktinis ėmėsi mėgstamo darbo.

Septintojo tyrimo dalyvio požiūris į koučingą teigiamas. Tyrimo dalyvis pripažino, kad pradžioje į koučingo konsultacijas atėjo labiau iš smalsumo nei iš noro pakeisti esamą situaciją. Tačiau po konsultacijų vyras teigė, kad koučingo konsultacijos padėjo jam suprasti, kad ateityje jis nori ne tik prižiūrėti anūkus, bet ir užsiimti mėgstama veikla. Vyro nuomone, jeigu jis nebūtų dalyvavęs šiose konsultacijose, niekada nebūtų įkūręs savo automobilių dirbtuvės. Konsultacijos jam padėjo susivokti savo mintyse, atrasti atsakymus į rūpinimus klausimus.

Ateities vizija po koučingo konsultacijų. Pradžioje tyrimo dalyvis tikėjosi ramiai nugyventi likusį gyvenimą ir padėti auginti anūkus. Tačiau konsultacijų metu išaiškėjo, kad vyras turi ir ambicingesnių tikslų. Po konsultacijų vyras ateityje tikisi plėsti nuosavą verslą, įkurti daugiau naujų darbo vietų ir uždirbti daugiau pinigų, kad galėtų užsitikrinti materialiai aprūpintą senatvę.

3.2.2. Pokyčiai ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo procese

3.6 lentelėje pateikiamas bendras visų tyrime dalyvavusių ilgalaikių bedarbių pirminės ir antrinės situacijos bei pokyčio aptarimas; aprašomas koučingo veiksmingumas kiekvieno tyrimo dalyvio atveju. Pirmųjų koučingo konsultacijų metu buvo jaučiamas ilgalaikių bedarbių nepasitikėjimas, netikėjimas koučingo konsultacijų nauda. Visi tyrimo dalyviai buvo nusivylę nesėkmingu darbo paieškos ir integracijos į darbo rinką procesu. Jie nepasitikėjo savimi, buvo nusivylę juos supančiu pasauliu, dažniausiai dėl visų savo problemų kaltino išorinius veiksnius. Daugelis tyrimo dalyviu buvo nusiteikę pesimistiškai, tačiau turėjo vilties, kad šios konsultacijos padės jiems išspręsti problemas. Ilgalaikiams bedarbiams naujo pobūdžio konsultacijos iš pradžių atrodė keistos, nes įprastas konsultavimo būdas (taikomas darbo biržos konsultantų) pasižymi kitokiais bruožais nei koučingo konsultacijos. Įprastų konsultacijų metu ilgalaikiai bedarbiai buvo įpratę klausytis darbo biržos konsultanto patarimų, jo nurodymų, ką ir kaip daryti. Tokių konsultacijų metu bedarbiams buvo pateikiama informacija, kurią jie išklausydavo pasyviai. Koučingo konsultacijų metu ilgalaikiai bedarbiai buvo skatinami kalbėti, atsiverti,

papasakoti apie savo problemas, ieškoti atsakymų į jiems rūpimus klausimus. Koučingo konsultacijų metu ilgalaikiai bedarbiai pradėjo suvokti savo problemas, jų priežastis ir galimus problemų sprendimo būdus. Jie pradėjo geriau pažinti save, išmoko išsiklausyti į savo mintis, reflektuoti, atvirai bendrauti. Ilgalaikiai bedarbiai kėlė sau tikslus, priėmė realius sprendimus, įgalinančius keisti esamą situaciją.

Po koučingo konsultacijų vizualiai pastebimas ilgalaikių bedarbių situacijos pasikeitimas: atsirado teigiamas požiūris į ateitį, pasikeitė ateities vizija, pasikeitė jų elgesys ir motyvacija. Po šių konsultacijų bedarbiai buvo laimingesni, geriau nusiteikę, gebėjo laisvai reikšti savo mintis ir nuomonę. Koučingo konsultacijų dėka ilgalaikiai bedarbiai suvokė, kad ne vien išoriniai veiksniai lemia jų problemas, tačiau ir vidiniai veiksniai turi poveikį. Jie suvokė, kad nemotyvuotumas, pesimistiškumas, neveiklumas neigiamai veikia jų asmeninį ir profesinį gyvenimą. Koučingo konsultacijos pakeitė ilgalaikių bedarbių požiūrį į save ir savo galimybes, padėjo nugalėti baimes.

3.6 lentelė Tyrimo dalyvių pirminės situacijos (t. y. situacijos prieš konsultacijas), antrinės situacijos (t. y. situacijos po konsultacijų) ir pokyčio apibūdinimas

| Tyrimo dalyvis | Pirminė tyrimo dalyvio situacija (t. y. situacija prieš konsultacijas) | Pokytis ir antrinė tyrimo dalyvio situacija (t. y. situacija po konsultacijų) | Koučingo konsultacijų rezultatas ir veiksmingumo įvertinimas |
|----------------|---|---|---|
| R1 | <p>Tyrimo dalyvio apibūdinimas: 45 metų amžiaus vyras, turis specialųjį vidurinį išsilavinimą ir yra įgijęs elektriko profesiją. Nedirba penkerius metus. Situaciją vertina blogai, nes nepavyksta rasti norimo darbo. Iš tolesnio gyvenimo nieko nesitiki.</p> <p>Tyrėjo pastebėjimai / refleksija: tyrimo dalyvis visiškai nusivylęs gyvenimu, nežino, ką toliau daryti ir kaip gyventi. Asmuo sugniuždytas. Tiek asmeninio gyvenimo, tiek darbinės situacijos padėtis labai bloga.</p> | <p>Pokytis – teigiamas. Tyrimo dalyvis pradėjo užsiimti tokia veikla, kuri jam patinka. Jis susikūrė pragyvenimo šaltinį.</p> <p>Tyrėjo pastebėjimai / refleksija: tyrimo dalyvis tapo ryžtingesnis, atsirado noras keisti esamą situaciją. Tyrimo dalyvis laimingas, kad konsultacijų metu suvokė, ką nori veikti gyvenime. Po konsultacijų ir sprendimo išvykti į kaimą pagerėjo santykiai su žmona, sūnus pradėjo labiau gerbti tėvą. Matėsi, kad tyrimo dalyvis tapo laimingesnis, gerai nusiteikęs, apie ateitį ėmė kalbėti optimistiškai.</p> | <p>Koučingo konsultacijos – veiksmingos. Užteko keturių konsultacijų, kurios truko 1 mėn. Koučingo konsultacijų metu tyrimo dalyvis suprato, kad nori ūkininkauti, ir išvyko į tėvų paliktą ūkį.</p> |

| | | | |
|----|--|--|--|
| R2 | <p>Tyrimo dalyvio apibūdinimas: 51 metų amžiaus moteris, turinti profesinį išsilavinimą ir įgijusi pardavėjos profesiją. Nedirba šešerius metus. Esamos situacijos tyrimo dalyvė konkrečiai neapibūdina. Tačiau remiantis jos pasakojimu galima teigti, kad tyrimo dalyvė nusivylusi nesėkmingu darbo paieškos procesu ir šiuo metu aktyviai darbo neieško, nes pragyvenimui užtenka socialinių pašalpų.</p> <p>Tyrėjo pastebėjimai / refleksija: tyrimo dalyvė neturi darbinės motyvacijos, tačiau yra komunikabili, atvira asmenybė, norinti bendrauti. Šiuo metu nenori darbo, nes pragyvenimui užtenka socialinių pašalpų. Tyrimo dalyvė nusivylusi darbo biržos paslaugomis, nesėkmingu integravimosi į darbo rinką procesu. Nepasitiki savimi, netiki, kad gali rasti geresnio pobūdžio darbą.</p> | <p>Pokytis – teigiamas. Tyrimo dalyvė motyvuota ieškotis geresnio darbo. Konsultacijų metu tyrimo dalyvė išsibarbino pardavėja „Šiaulių mugeje“ (prekiauti drabužiais).</p> <p>Tyrėjo pastebėjimai / refleksija: tyrimo dalyvės nuotaika pakili. Padidėjo motyvacija ir noras keistis. Ji džiaugėsi, kad nebeprisiklauso nuo socialinių pašalpų, o pati užsidirba pragyvenimui. Tyrimo dalyvė po koučingo konsultacijų džiaugėsi suradusi darbą. Buvo patenkinta koučingo konsultacijų nauda. Tyrimo dalyvės jautėsi puikiai, nes turi pragyvenimo šaltinį, didesnę už socialines pašalpas, kurias gaudavo nedirbdama. Tyrimo dalyvė džiaugėsi, kad šiuo metu gali finansiškai paremti sūnų.</p> | <p>Koučingo konsultacijos – veiksmingos. Tyrimo dalyvė motyvuota ieškotis geresnio pobūdžio darbo, kuris atitiktų jos lūkesčius. Po aštuonių konsultacijų, trukusių 2 mėn., tyrimo dalyvė sėkmingai išsibarbino. Pažymėtina, kad, tyrimo dalyvės požiūriu, koučingas yra naudingas, todėl paskutinės konsultacijos metu ji paprašė suteikti koučingo konsultacijas jos sūnui. Tyrimo dalyvė išreiškė viltį, kad šios konsultacijos padės jos sūnui išsibarbinti, kaip padėjo jai.</p> |
| R3 | <p>Tyrimo dalyvio apibūdinimas: 24 m. amžiaus moteris, turinti aukštąjį magistro išsilavinimą, įgijusi ekonomistės profesiją. Po magistro studijų baigimo nedirba septynis mėnesius. Darbinę situaciją apibūdina kaip labai blogą, nes nepavyksta rasti darbo.</p> <p>Tyrėjo pastebėjimai / refleksija: dalyvė sutrikusi, nežinanti, ką nori veikti tolesniame gyvenime. Nusivylusi nesėkmingu darbo paieškos procesu ir įgyta profesija, kurią pati tyrimo dalyvė įvardija kaip neperspektyvią ir šiuo metu nepaklausia darbo rinkoje. Tačiau tyrimo dalyvė draugiška, nors užsidačiusi asmenybė, nepasitikinti savimi, bet norinti dirbti ir pakeisti esamą situaciją.</p> | <p>Pokytis – teigiamas. Tyrimo dalyvei koučingo konsultacijos padėjo įveikti baimę dėl verslo kūrimo. Ji išdrįso įsteigti mažąją bendriją ir sukurti elektroninį puslapį, kur tyrimo dalyvė prekiauja savo gamybos papuošalais ir rankdarbiais Lietuvoje ir kitose šalyse.</p> <p>Tyrėjo pastebėjimai / refleksija: tyrimo dalyvė atgijo, pagerėjo jos nuotaika, sutvirtėjo pasitikėjimas savimi. Mergina džiaugėsi, kad ekonomikos studijų metu įgytos žinios padeda tvarkyti mažosios bendrijos verslo reikalus. Tyrimo dalyvė džiaugėsi, kad pasiryžo įkurti mažąją bendriją. Paskutinės konsultacijos metu mergina ryžtingai kalbėjo apie savo ateitį. Buvo pasiryžusi plėsti verslą, svarstė apie darbuotojų įdarbinimą ateityje.</p> | <p>Koučingo konsultacijos – veiksmingos. Tyrimo dalyvė po šešių konsultacijų, trukusių pusantro mėnesio, nugalėjo baimę ir įkūrė mažąją bendriją. Taip tyrimo dalyvė pati sau susikūrė darbo vietą.</p> |

| | | | |
|----|---|--|---|
| R4 | <p>Tyrimo dalyvio apibūdinimas: 31 metų amžiaus moteris, turinti aukštesnįjį išsilavinimą ir medicinos slaugytojos profesiją. Nedirba šešerius metus. Darbinė situacija bloga, nes jau šešerius metus moteris neturi darbo.</p> <p>Tyrėjo pastebėjimai / refleksija: tyrimo dalyvė motyvuota, nori siekti karjeros. Tačiau siekti karjeros, kelti turimą kvalifikaciją, tobulėti ir įgyti normalią specialybę trukdo asmeninės savybės, baimė, finansinių lėšų trūkumas. Tyrimo dalyvė nepasitiki savimi, ypač dėl to, kad yra rusakalbė ir jos lietuvių kalbą nėra taisyklinga.</p> | <p>Pokytis – teigiamas. Tyrimo dalyvė apsisprendė keisti turimą profesiją ir pradėjo studijuoti Šiaulių universitete. Koučingo konsultacijos ne tik padėjo priimti sprendimą keisti turimą profesiją, bet ir padėjo rasti sprendimą, kur gauti lėšų studijoms.</p> <p>Tyrėjo pastebėjimai / refleksija: tyrimo dalyvė buvo laiminga, labai džiaugėsi, kad apsisprendė studijuoti ir dar šiemet pavyko įstoti į Šiaulių universiteto verslo administravimo studijas. Moteris atrodė labiau savimi pasitikinti. Paskutinio susitikimo metu kalbėjo apie karjerą, ką ketina daryti po studijų.</p> | <p>Koučingo konsultacijos – veiksmingos. Tyrimo dalyvė po keturių konsultacijų apsisprendė ir pradėjo studijuoti paklausia, perspektyvią profesiją – verslo administravimą Šiaulių universitete.</p> |
| R5 | <p>Tyrimo dalyvio apibūdinimas: 30 metų moteris, turinti aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Yra įgijusi pedagogės (matematikės) profesiją. Darbinė situacija vertinama labai blogai, nes moteris neturi darbo stažo, neturi praktinės pedaloginio darbo patirties.</p> <p>Tyrėjo pastebėjimai / refleksija: tyrimo dalyvė yra įgijusi pedagogės profesiją, tačiau nėra dirbusi. Oficialaus darbo stažo moteris neturi, ji namų šeimininkė (toks jos statusas moterį žlugdo, menkina jos savigarbą, pasitikėjimą savimi). Tyrimo dalyvė nori keisti savo gyvenimą, nori pradėti dirbti, tačiau negali tiksliai įvardyti, ką norėtų dirbti, koks darbas jai patiktų. Tikisi iš tolesnio gyvenimo kardinalių pasikeitimų. Tyrimo dalyvė yra uždara asmenybė, nedrąši, atrodo pavargusi, jos žvilgsnis liūdnas. Moterį galima apibūdinti kaip „užsidariusią savyje“ ir nuo vyro priklausančią asmenybę. Ji pasižymi menku pasitikėjimu savimi ir savo jėgomis. Labai nori keisti esamą situaciją, rasti darbą, išeiti iš namų, tačiau viso pokalbio metu negalėjo įvardyti, ko tiksliai tikisi ir nori iš tolesnio gyvenimo.</p> | <p>Pokytis – teigiamas. Tyrimo dalyvė atrado save. Vietoje pedaloginio darbo pasirinko darbą buhalterinės apskaitos srityje. Koučingo konsultacijų metu su koučingo specialisto pagalba sudarytas darbo paieškos planas padėjo surasti apskaitininkės darbą su karjeros kilimo galimybėmis.</p> <p>Tyrėjo pastebėjimai / refleksija: tyrimo dalyvė buvo dėkinga už koučingo konsultacijas, kurios padėjo sėkmingai įsidarbinti ir rasti tokį darbą, kuris moteriai teikia pasitenkinimą. Moteris paskutinio susitikimo metu buvo įsitikinusi, kad jeigu tokios konsultacijos būtų buvusios prieš dešimt metų, ji būtų pasirinkusi studijuoti ne pedagogiką, o kitą specialybę, susijusią su buhalterine apskaita. Po konsultacijų tyrimo dalyvė labiau pasitikėjimo savimi, ji buvo geresnės nuotaikos, laiminga. Moteris savo mintis dėstė nuosekliai, aiškiai. Akyse nebesimatė liūdesio. Be to, darbo susiradimas pagerino santykiuos su vyru. Tyrimo dalyvė teigė, kad ji vėl yra laiminga, mylinti ir mylima moteris.</p> | <p>Koučingo konsultacijos – veiksmingos. Tyrimo dalyvė po aštuonių konsultacijų suprato, koks darbas jai patinka. Koučingo konsultacijų metu buvo sudarytas darbo paieškos planas, kuris padėjo tyrimo dalyvei rasti apskaitininkės darbą.</p> |

3.6 lentelės tęsinys

| | | | |
|----|--|---|---|
| R6 | <p>Tyrimo dalyvio apibūdinimas: 37 metų amžiaus moteris, turinti aukštąjį išsilavinimą ir įgijusi teisininko kvalifikaciją. Darbinė situacija vertinama blogai, nes teisininko kvalifikacija yra beveik prarasta ir darbo rinkoje moteris nedalyvavo jau dvylika metų.</p> <p>Tyrėjo pastebėjimai / refleksija: tyrimo dalyvė dvylika metų šeimininkavo namuose, todėl nedalyvavo nei darbo rinkoje, nei kitokiame visuomeniniame gyvenime. Yra praradusi gebėjimus prisitaikyti išoriniame pasaulyje. Moteris nusivylusi savimi, savivertė menka, ji kultūringa, mandagi, tačiau labai drovi. Moteris labai gailisi, kad visus dvylika metų nedirbo ir neieškojo darbo.</p> | <p>Pokytis – teigiamas. Tyrimo dalyvė įsidarbino sekretore teisės biure už minimalią algą, tačiau su perspektyva dirbti teisininko padėjėja.</p> <p>Tyrėjo pastebėjimai / refleksija: tyrimo dalyvė suprato, kad per daug save nuvertino. Iš tikro ji nėra praradusi savo kvalifikacijos. Po konsultacijų tyrimo dalyvė tapo atviresnė, drąsesnė, labiau pasitikinti savimi. Jos mintys tapo nuoseklesnės, pozityvesnės. Moteris suprato, kad nuo jos pačios priklauso, kaip toliau klostysis jos asmeninis ir profesinis gyvenimas. Paskutinio susitikimo metu moteris užsiminė apie svajonę įkurti savo teisės biurą ir dirbti advokate. Ji teigė, kad ateityje ši svajonė gali tapti realybe.</p> | <p>Koučingo konsultacijos – veiksmingos. Tyrimo dalyvė po aštuonių konsultacijų įsidarbino sekretore su perspektyva dirbti teisininko padėjėja. Be to, koučingo konsultacijų metu moteris atgavo pasitikėjimą savimi. Konsultacijos padėjo suvokti, kad viskas priklauso nuo jos pačios, jos noro ir požiūrio.</p> |
| R7 | <p>Tyrimo dalyvio apibūdinimas: 57 metų amžiaus vyras, turintis tik vidurinį išsilavinimą. Kursuose yra įgijęs statybininko kvalifikaciją. Kaip vertinti savo darbinę situaciją, vyras nežinojo.</p> <p>Tyrėjo pastebėjimai / refleksija: nors tyrimo dalyvis jau maždaug septynerius metus neturi nuolatinio darbo, tačiau yra optimistiškai nusiteikęs. Jis tiksliai nežino, ką norėtų veikti, turi daug minčių. Vyras labai darbštus, geba dirbti įvairius darbus. Jis atviras, nuoširdus, labai kalbus, mėgstantis atvirai bendrauti.</p> | <p>Pokytis – teigiamas. Tyrimo dalyviui koučingo konsultacijos padėjo atskleisti slaptą svajonę – nuosavo automobilį remonto dirbtuvės įkūrimą. Koučingo konsultacijų metu vyras įkūrė savo dirbtuvę ir pradėjo dirbti išsigijęs verslo liudijimą. Pažymėtina, kad vyras sukūrė darbo vietą ne tik sau, bet ir kitam asmeniui (kartu pakvietė dirbti kitą asmenį, taip pat išsigijusį verslo liudijimą).</p> <p>Tyrėjo pastebėjimai / refleksija: tyrimo dalyvis po konsultacijų jaučiasi puikiai, nes koučingo konsultacijose buvo ne tik atskleista, bet ir įgyvendinta jo slapta svajonė. Vyras laimingas ir patenkintas esamu gyvenimu. Jis dar labiau patikėjo savimi ir savo jėgomis, buvo dar linksmesnis.</p> | <p>Koučingo konsultacijos – veiksmingos. Iš viso buvo atliktos aštuonios koučingo konsultacijos. Tačiau jau po šešių konsultacijų vyras suprato, kad nori kurti savo verslą. Šios konsultacijos vyrui ne tik padėjo susikurti pajamų šaltinį, bet ir įgyvendinti slaptą svajonę.</p> |

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis veiklos tyrimo rezultatais

Visi ilgalaikiai bedarbiai teigiamai vertino koučingo konsultacijas ir jautė jų naudą. Pripažino, kad koučingas jiems padėjo ne tik integruotis į darbo rinką, bet ir išspręsti kai kurias asmenines problemas. Koučingas suteikė galimybę ilgalaikiams bedarbiams mąstyti kitaip, t. y. kitaip vertinti save, savo galimybes, kompetencijas, kitaip žvelgti į savo problemas, jas analizuoti, o ne bėgti nuo jų. Svarbiausia, kad ilgalaikiai bedarbiai suprato, jog jų sėkmingas gyvenimas ir jo kokybė priklauso ne nuo išorinio pasaulio, o nuo jų pačių, t. y. nuo jų motyvacijos, noro gyventi geriau, noro keistis ir nuolatos tobulėti. Ilgalaikiai bedarbiai suprato, kad sėkmė, reikalinga kokybiškam asmeniniam ir profesiniam gyvenimui, slypi jų pačių viduje. Po konsultacijų visų tyrimo dalyvių pasitikėjimas savimi išaugo. Visi tyrimo dalyviai koučingo konsultacijų metu, padedami koučingo specialisto, ėmėsi ryžtingų veiksmų keisdami savo gyvenimą ir siekdami sėkmingai integruotis į darbo rinką. Koučingas konsultacijų šių septynių ilgalaikių bedarbių atveju buvo veiksmingas, nes visi tyrimo dalyviai sėkmingai integravosi į darbo rinką: rado patinkantį darbą, užsiėmė savarankiška veikla (pavyzdžiui, pradėjo ūkininkauti, įkūrė mažąją bendriją, pradėjo dirbti išsijigę verslo liudijimą), pradėjo mokytis.

Apibendrinant galima identifikuoti koučingo taikymo ilgalaikiams bedarbiams veiksmingumo priežastis:

- skatinamas ilgalaikių bedarbių mąstymas, gebėjimas spręsti savo problemas;
- keičiamas ilgalaikių bedarbių mąstymas ir suvokimas;
- motyvuojami ilgalaikiai bedarbiai;
- keliama ilgalaikių bedarbių darbinė motyvacija;
- skatinamas ilgalaikių bedarbių pasitikėjimas savimi;
- ilgalaikiai bedarbiai skatinami pripažinti ir analizuoti savo problemas, o ne nuo jų bėgti;
- koučingo konsultacijų metu ilgalaikis bedarbis pats randa ir priima sprendimą, prisiima visą atsakomybę dėl savo sprendimų;
- koučingo konsultacijų metu sukuriama gera atmosfera, kuriamas pasitikėjimas ir savitarpio ryšys tarp koučingo specialisto ir ilgalaikio bedarbio;
- skatina ilgalaikius bedarbius savyje rasti neišnaudotų galimybių;
- ilgalaikiai bedarbiai sėkmingai integravosi į darbo rinką, todėl jie nebepriklauso ilgalaikių bedarbių grupei. Jie nebėra tokie socialiai pažeidžiami, kokie buvo prieš koučingo konsultacijas.

3.2.3. Ilgalaikių bedarbių situacija darbo rinkoje, karjeros projektavimo trukdžiai ir jų įveikimas taikant koučingą

Siekiant įvertinti bendrą situaciją, atliktas tyrime dalyvavusių ilgalaikių bedarbių palyginimas. Remiantis atliktu palyginimu, nustatytos bendros tendencijos, būdingos tyrime dalyvavusiems ilgalaikiams bedarbiams.

3.7 lentelė Veiklos tyrime dalyvavusių ilgalaikių bedarbių apibūdinimas

| Sritis | Apibendrinta informacija |
|--|---|
| Lytis | Du vyrai, keturios moterys. |
| Amžius | Tyrimo dalyvių amžius svyruoja nuo 24 metų iki 57 metų. Vyrų amžiaus vidurkis – 51 metai. Moterų amžiaus vidurkis – 34,6 metai. |
| Išsilavinimas, kvalifikacija, profesija | Visi tyrimo dalyviai yra įgiję profesiją ir yra kažkurios srities darbuotojai, specialistai. Keturi iš septynių tyrimo dalyvių įgiję aukštesnįjį arba aukštąjį išsilavinimą. Du tyrimo dalyviai įgiję vidurinį profesinį išsilavinimą. Vieno tyrimo dalyvio išsilavinimas tik vidurinis, bet jis turi statybininko kvalifikaciją, įgytą kursų metu. |
| Darbinė situacija šeimoje (vyro / žmonos ir tyrimo dalyvio tėvų atvejai) | R1 – žmona dirba; mama nedirbo, visą gyvenimą ūkininkavo kaime. R2 – buvęs vyras bedarbis; mama dirbo pardavėja, šiuo metu yra pensininkė ir nedirba daugiau nei 10 metų. R3 – vyro neturi (dar netekėjusi); mama dirbo visą gyvenimą nekvalifikuotus darbus, šiuo metu yra valytoja; tėtis šiuo metu ilgalaikis bedarbis, neturi darbo jau ketverius metus, jis nuolatinio darbo stažo neturi, dažnai nedirbdavo. R4 – vyras yra bedarbis; mama jau trejus metus nedirba, todėl taip pat yra ilgalaikė bedarbė; tėtis pensininkas. R5 – vyras dirba, tėvai turi nuolatinį darbo stažą, šiuo metu pensininkai. R6 – buvęs vyras dirba užsienyje; tėvai pensininkai, tačiau iki išėjimo į pensiją nuolatos dirbo. R7 – žmona dirba; tėvai ūkininkavo savo ūkyje ir dirbo kolūkyje. |
| Darbo stažas | Tyrimo dalyvių darbo stažas svyruoja nuo 3 mėn. iki 20 metų. Vienas iš septynių tyrimo dalyvių oficialaus darbo stažo neturi. |
| Nedarbo laikotarpis | Visi tyrimo dalyviai nedirba daugiau nei dvejus metus (priešingu atveju jie nebūtų priskiriami ilgalaikių bedarbių kategorijai), išskyrus vieną tyrimo dalyvę (R3), kuri nedirba 7 mėnesius ir yra 24 m. amžiaus (pagal Lietuvos Respublikos užimtųjų rėmimo įstatymą (2011) ji yra priskiriama ilgalaikių bedarbių grupei). Ilgalaikių bedarbių pasiskirstymas pagal nedarbo laikotarpį: R1 – 5 metai. R2 – 6 metai. R3 – 3 mėnesiai. R4 – 6 metai. R5 – oficialaus ir legalaus darbo stažo neturi. R6 – 12 metų. R7 – 6–7 metai. |
| Darbo netekimo priežastys | R1 – etatų mažinimas. R2 – etatų mažinimas. R3 – terminuota darbo sutartis. R4 – dekretinės atostogos. R5 – pasikeitusios aplinkybės: prižiūrėta mergaitė pradėjo eiti į darželį (moteris neoficialiai dirbo aukle). R6 – dekretinės atostogos. R7 – bendrovės bankrutavimas ir etatų mažinimas. |

| Sritis | Apibendrinta informacija |
|--|--|
| Nedarbo priežastys | <p>R1 – menka vietinių vairuotojų darbo pasiūla. R2 – amžius. R3 – per menka „normalaus“ darbo pasiūla. R4 – menka medicinos slaugytojų darbo pasiūla. R5 – menka pedagogų darbo pasiūla, asmeninės savybės: nedrašumas, drovumas. R6 – prarasta turėta kvalifikacija, asmeninės savybės: drovumas, nepritapimas visuomenėje. R7 – amžius, menka darbų pasiūla.</p> |
| Darbinės situacijos vertinimas ir pasikeitimai asmeniniame gyvenime netekus darbo | <p>Visi septyni tyrime dalyvavę ilgalaikiai bedarbiai savo darbinę situaciją apibūdina blogai arba nežino, kaip ją apibūdinti. Šeši iš septynių tyrimo dalyvių nurodė, kad netekus darbo jų asmeninis gyvenimas pablogėjo. Viena tyrimo dalyvė (R3) negalėjo įvardyti pasikeitimų, nes ji yra jauniausia (iš visų tyrime dalyvavusių ilgalaikių bedarbių) darbo rinkos dalyvė.</p> |
| Darbo paieškos procesas | <p>R1 – darbo netekimo pradžioje vyravo aktyvus darbo paieškos procesas. R2 – darbo paieškos procesas nuoseklus ir aktyvus. R3 – darbo paieškos procesas nuoseklus ir aktyvus. R4 – darbo paieškos procesas aktyvus. R5 – darbo netekimo pradžioje vyravo aktyvus darbo paieškos procesas. R6 – darbo netekimo pradžioje vyravo aktyvus darbo paieškos procesas. R7 – darbo paieškos procesas pasyvus, nenuoseklus.</p> |
| Darbas, kurį norėtų ir galėtų dirbti ilgalaikis bedarbis | <p>R1 – vairuotojo darbas (tik ne tolimųjų reisų). R2 – rūbininkės, budėtojos darbas. R3 – darbas turėtų būti toks, kuris patiktų pačiai tyrimo dalyvei, tačiau konkretus darbas nebuvo įvardytas. R4 – medicinos slaugytojos prie gydytojo, vadybininkės, vadovo darbas. R5 – bet koks darbas. R6 – teisininko darbas. R7 – bet koks darbas.</p> |
| Turimos profesijos tobulinimas ar keitimas | <p>R1 – vyras nėra tikras, ar norėtų keisti / tobulinti turimą profesiją. R2 – nei tobulinti, nei keisti turimos profesijos nenorėtų. R3 – tobulinti įgytos specialybės tyrimo dalyvė nenorėtų, keisti įgytą profesiją būtų per sudėtinga. R4 – norėtų keisti turimą profesiją, bet tam nepakanka pinigų. R5 – galbūt norėtų keisti ar tobulinti turimą profesiją. R6 – norėtų tobulėti, bet tam trūksta finansinių lėšų. R7 – nei keisti, nei tobulinti nenorėtų.</p> |

| Sritis | Apibendrinta informacija | |
|---|---|---|
| Ateities vizija (prieš ir po konsultacijų) | Ateities vizija prieš koučingo konsultacijas | Ateities vizija po koučingo konsultacijų |
| | R1: nieko nesitikima iš tolesnio gyvenimo. | R1: tikimasi plėsti ūkį, dalyvauti Europos Sąjungos vykdomuose projektuose ir gauti paramą. |
| | R2: tikimasi aprūpintos senatvės. | R2: tikimasi nebe tik aprūpintos senatvės, bet ir darbo. Ateityje tyrimo dalyvė tikisi ir toliau dirbti toje pačioje vietoje bei padėti įsidarbinti sūnui. |
| | R3: geras ir normalus darbas; šeima ir 2-3 vaikai. | R3: verslo plėtimas, tyrimo dalyvė tikisi ateityje atidaryti parduotuvę, kurioje prekiautų ne tik savo sukurtais rankdarbiais ir papuošalais, bet ir kitų kūrybingų žmonių sukurtais darbais. |
| | R4: sėkminga karjera. | R4: tikisi gerai baigti pradėtus mokslus ir sėkmingai įsidarbinti verslo administravimo srityje. |
| | R5: tikimasi rasti darbą, kad nereikėtų išleisti vyro išvažiuoti dirbti į užsienį. | R5: tikisi savarankiškai pradėti tvarkyti nedidelių įmonių apskaitą arba įsidarbinti stambioje įmonėje vyr. buhalterė. |
| | R6: tikimasi įsidarbinti, aprūpinti savo vaikus. | R6: ateityje tyrimo dalyvė norėtų atidaryti savo teisės biurą ir dirbti advokate. |
| | R7: tikimasi ramiai gyventi likusį gyvenimą, sulaukti anūkų ir padėti juos užauginti. | R7: tikisi ne tik ramiai nugyventi likusį gyvenimą, bet ir plėsti nuosavą verslą, sukurti daugiau darbo vietų, uždirbti daugiau pinigų. |

Remiantis 3.7 lentelėje pateiktais duomenimis galima teigti, kad moterys ilgalaikės bedarbės yra labiau motyvuotos keisti esamą padėtį (didžioji dalis tyrimo dalyvių buvo moterys: keturios moterys ir tik du vyrai). Galima daryti prielaidą, kad moterų darbo paieškos procesas yra aktyvesnis, jos labiau nei vyrai ieško darbo savarankiškai. Kvietimas dalyvauti koučingo konsultacijose buvo paskelbtas privačioje įdarbinimo agentūroje, su kvietimu susipažinti galėjo bedarbiai, apsilankę privačioje įdarbinimo agentūroje.

Ilgalaikių bedarbių amžius labai įvairus (24–57 m.). Teigtina, kad su ilgalaikio nedarbo problema susiduria ir jauni, ir vyresnio amžiaus asmenys. Integruotis į darbo rinką sudėtingiausia jauniems, neturintiems praktinės darbo patirties, ir vyresnio amžiaus žmonėms, kurie darbdavių nėra mėgstami dėl savo amžiaus ir sveikatos problemų. Darbdavių požiūrius į jaunus be praktinės patirties ir į vyresnio amžiaus asmenis, kaip į potencialius darbuotojus, yra neigiamas. Kiekvienas darbdavys nori, kad darbuotojas iškart pradėtų dirbti, nereikėtų skirti papildomo laiko ir finansinių išteklių jo mokymams.

Vertinant tyrimo dalyvių išsilavinimą teigtina, kad išsilavinimas ir ilgalaikis nedarbas nėra tarpusavyje susiję, nes ir aukštąjį išsilavinimą įgijusiems asmenims ne visuomet pavyksta sėkmingai įsitvirtinti darbo rinkoje. Nesvarbu, kokį išsilavinimą turi žmogus (aukštąjį, profesinį ar vidurinį), kiekvienas gali susidurti su ilgalaikio nedarbo problema ir jos pasekmėmis. Teigtina, kad asmuo, turintis aukštąjį išsilavinimą, bet neturintis darbinės motyvacijos ir noro tobulėti, lygiai taip pat kaip ir asmuo, turintis vidurinį išsilavinimą, gali neturėti darbo ne vienerius metus. Siekiant sėkmingai integruotis į darbo rinką, svarbu ne tik įgyti išsilavinimą, bet ir turėti praktinės patirties. Be to, asmuo turėtų būti optimistiškai nusiteikęs, norėtų tobulėti, turėtų aukštą motyvaciją dirbti, siekti tikslo.

Remiantis atliktu veiklos tyrimu galima pastebėti egzistuojanti tęstinumą, t. y. vaikai, augę šeimose, kuriose tėvai buvo bedarbiai, taip pat tampa bedarbiais. Taip formuojasi bedarbių dinastijos.

Galima daryti prielaidą, kad vaikams, augusiems šeimose, kuriose vienas iš tėvų nedirbo, gresia didesnė tikimybė tapti ilgalaikiais bedarbiais, nes šeimoje yra formuojamos vertybės, požiūris į gyvenimą, į darbą. Vaikai, augdami tokiose šeimose, vadovaujasi tėvų pavyzdžiu, jie nėra motyvuoti dirbti, tobulėti, nes ir jų tėvai nedirbo, tačiau gyveno pakankamai gerą, jų supratimu, gyvenimą.

Vertinant tyrime dalyvavusių ilgalaikių bedarbių darbo stažą teigtina, kad dalis bedarbių dirbo nelegaliai, siekdami gauti pajamų ir išlaikyti savo šeimą. Remiantis tyrimo dalyvių pasisakymais teigtina, kad nelegalus darbas nėra įvardijamas kaip didelis blogis, nes toks darbas tampa pragyvenimo šaltiniu. Pažymėtina, kad su ilgalaikio nedarbo problema susiduria ne tik praktinių įgūdžių neturintys, bet ir ilgalaikį darbo stažą turintys asmenys.

Vertinant tyrimo dalyvių pasiskirstymą pagal nedarbo laikotarpį matyti, kad visi bedarbiai yra nedirbę ilgiau nei dvejus metus, išskyrus trečiąją tyrimo dalyvę. Priešingu atveju bedarbiai nebūtų priskiriami ilgalaikių bedarbių grupei ir negalėtų dalyvauti koučingo konsultacijose, nes neatitiktų veiklos tyrimo keliamų reikalavimų. Kiekvieno tyrime dalyvavusio ilgalaikio bedarbio nedarbo laikotarpis skirtingas. Tai lemia daugelis priežasčių: asmeninės ilgalaikio bedarbio savybės, noras keisti esamą situaciją, šeimos pagausėjimas, motyvacija, socialinės pašalpos, nelegalus darbas ir pan. Teigtina kad, ilgėjant nedarbo trukmei, sudėtingėja integracijos į darbo rinką procesas, didėja socialinės atskirties tikimybė. Po ilgo nedarbo laiko asmeniui tampa sunku pritaipyti pasikeitusioje visuomenėje ir darbo rinkoje, prarandami praktiniai įgūdžiai, turėta kvalifikacija.

Tyrimo dalyvavę ilgalaikiai bedarbiai nurodė įvairias darbo netekimo priežastis: etatų mažinimas, terminuota darbo sutartis, dekretinės atostogos, įmonės bankrutavimas. Nė vienas tyrimo dalyvis savanoriškai iš darbo neišėjo. Todėl galima teigti, jog dažniausiai ilgalaikiai bedarbiai netenka darbo dėl priežasčių, nuo jų nepriklausančių. Ilgalaikiai bedarbiai tarsi išmetami iš darbo rinkos, todėl jų pasitikėjimas savimi, savo žiniomis ir kompetencijomis yra menkas. Menkas pasitikėjimas sunkina darbo paieškos ir integracijos į darbo rinką procesus. Dalis ilgalaikių bedarbių nusivilia nesėkmingu darbo ir įsidarbinimo procesais ir nuleidžia

rankas, t. y. jų darbo paieškos procesas tampa pasyvus, jie pripranta gyventi esamomis sąlygomis, įtikina save, kad darbo rasti neįmanoma dėl įvairiausių (dažniausiai nuo jų nepriklausančių) priežasčių. Dažniausiai įvardijama nedarbo priežastis – menka darbo pasiūla pagal turimą profesiją ar kvalifikaciją. Antra taip pat dažnai įvardijama priežastis – amžius. Rečiausiai nedarbo priežastimis nurodomos asmeninės savybės ar turėtos kvalifikacijos praradimas. Be visų ilgalaikių bedarbių įvardytų nedarbo priežasčių, sėkmingai integracijai į darbo rinką trukdo:

- *Mažamečiai vaikai.* Darbdavių požiūris į moteris, auginančias mažamečius vaikus, yra neigiamas. Darbdaviai nėra linkę priimti tokių moterų į darbą dėl to, kad yra didelė tikimybė, jog moteris dažnai nedirbs dėl vaikų ligos, dažnai bus prašoma laisvų dienų ir pan.
- *Darbinės motyvacijos trūkumas.* Ilgalaikiai bedarbiai pasižymi menka motyvacija, jie nėra linkę keisti esamos padėties, pasitenkina esamomis gyvenimo sąlygomis.
- *Nepasitikėjimas savimi.* Menkas pasitikėjimas sunkina darbo paieškos ir integracijos į darbo rinką procesus. Asmuo, nepasitikintis savimi, savo jėgomis, savo žiniomis ir kompetencijomis, nekelia pasitikėjimo ir darbdaviui. Todėl darbdavys bus linkęs įdarbinti tą asmenį, kuris pasižymi didesniu pasitikėjimu savimi.
- *Socialinė parama.* Socialinės pašalpos ir kitos lengvatos darbo neturintiems asmenims mažina ilgalaikių bedarbių motyvaciją ieškoti darbo, įsidarbinti ir dirbti, nes suteikiamos lengvatos užtikrina minimalias pragyvenimo sąlygas. Be to, kai kuriais atvejais (kai dirbama už minimalų atlyginimą) neapsimoka dirbti, nes, palyginus gaunamą socialinę pašalpą ir minimalų atlyginimą, daugiau naudos (finansine prasme) yra gaunama nedarbo atveju.
- *Nenoras dirbti už minimalią algą.* Minimalios algos gavimas netenkina kai kurių ilgalaikių bedarbių poreikių, nes, palyginus su socialine parama, jiems neapsimoka dirbti. Dažniausiai darbo ieškantys asmenys nori gero darbo ir didelio atlyginimo nuo pirmos darbo dienos.
- *Sveikatos problemos,* trukdančios ilgalaikiams bedarbiams įsidarbinti. Nors asmuo, turintis kokių nors sveikatos problemų, gali dirbti lygiai taip pat kaip ir kiti darbuotojai, tačiau darbdaviai nėra linkę priimti tokių darbuotojų (išskyrus tuos atvejus, kai yra teikiamos lengvatos įdarbinus sveikatos problemų turinčius asmenis).
- *Nelegalus darbas.* Nepavykus rasti darbo, dažnai ilgalaikiai bedarbiai yra linkę dirbti nelegaliai, nes iš socialinių pašalpų pragyventi sudėtinga. Oficialiai įsidarbinti dalis ilgalaikių bedarbių nenori, nes tokiu atveju netektų socialinės pašalpos. Nelegalaus darbo pajamos ir valstybės teikiama socialinė parama leidžia užsitikrinti pakankamai gerai materialiai aprūpintą gyvenimą.
- *Praktinės patirties trūkumas, tam tikrų įgūdžių, žinių ar kompetencijų stoka.* Ši nedarbo priežastis yra įvardijama pakankamai retai, kaip ir asmeninės ilgalaikio bedarbio savybės. Teigtina, kad ilgalaikiai bedarbiai savo nedarbo priežastimis yra linkę įvardyti išorinius, nuo jų nepriklausančius veiksnius.

Pažymėtina, kad ilgalaikiai bedarbiai dažniausiai įvardija norintys normalaus darbo, normalios specialybės, profesijos. Tačiau jie negali įvardyti, koks darbas ar profesija, jų nuomone, yra normalus. Tai rodo, jog ilgalaikiai bedarbiai yra sutrikę, nežino ko nori iš tolesnio gyvenimo.

Visi tyrimo dalyviai savo darbinę situaciją vertina blogai ar net labai blogai. Pagrindinės to priežastys – nesėkmingas darbo paieškos ir integracijos į darbo rinką procesas, trunkantis ne vienerius metus. Visų ilgalaikių bedarbių gyvenime, netekus darbo, įvyksta neigiamų pokyčių: pajamų šaltinio netekimas, suprastėjusi materialinė padėtis, blogėjantys santykiai su sutuoktiniais ir vaikais, mažėjantis pasitikėjimas savimi, menka motyvacija, paskata dirbti nelegaliai ir t. t. Teigtina, kad ilgalaikio nedarbo pasekmės turi neigiamą poveikį ne tik šalies ar regiono ekonominei situacijai, bet ir asmeniniam ilgalaikio bedarbio gyvenimui.

Praradę darbą asmenys yra linkę aktyviai ieškoti naujo darbo, t. y. jiems būdingas aktyvus ir nuoseklus darbo paieškos procesas. Tačiau nepavykus rasti darbo kelerius metus ir tapus ilgalaikiu bedarbiu yra prarandamas ne tik pasitikėjimas savimi ir savo jėgomis, bet ir viltis sėkmingai įsidarbinti. Tokiu atveju kai kurių ilgalaikių bedarbių darbo paieškos procesas tampa pasyvus. Pagrindiniai būdai, kuriuos taiko ilgalaikiai bedarbiai, ieškodami darbo, yra: darbo skelbimų peržiūra, darbo biržos pasiūlymai, gyvenimo aprašymų siuntimas pagal darbo skelbimus, darbo paieška su draugų, giminių ir pažįstamų žmonių pagalba.

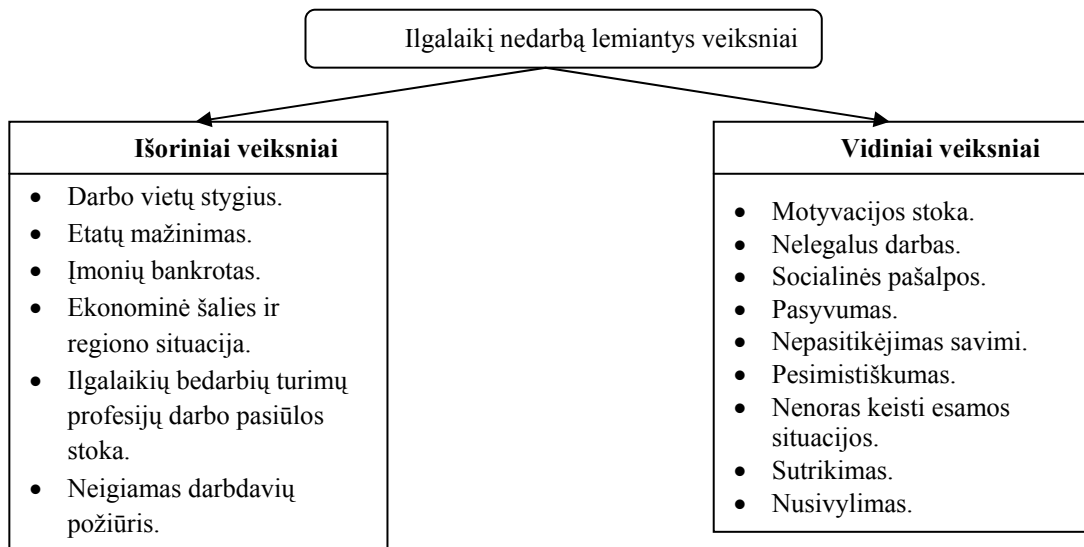
Ilgalaikiai bedarbiai sunkiai įvardija, kokio pobūdžio darbą jie galėtų ir norėtų dirbti. Tai rodo, kad jie yra sutrikę, sunkiai suvokia savo norus ir galimybes. Panaši situacija yra ir su noru keisti/tobulinti turimą profesiją: ilgalaikiai bedarbiai nėra tikri, ar norėtų keisti/tobulinti jau įgytą profesiją. Tai lemia dvi pagrindinės priežastys: pirmoji – abejonės, ar kvalifikacijos kėlimas/tobulinimas padėtų integruotis į darbo rinką; antroji – finansinių lėšų stoka.

Nors visi tyrimo dalyviai pasižymėjo menka motyvacija, tačiau jie ryžosi dalyvauti koučingo konsultacijose. Koučingo konsultacijos gali būti taikomos tik tuo atveju, kai ugdytinis savanoriškai sutinka jose dalyvauti ir turi nors šiek tiek motyvacijos keisti esamą situaciją. Visi ilgalaikiai bedarbiai, dalyvavę tyrime, teigė nežinantys, ko tikisi iš tolesnio gyvenimo, ką norėtų pakeisti ir ar išvis norėtų ką nors keisti. Tačiau koučingo konsultacijų metu išryškėjo, kad visi tyrimo dalyviai turi ateities viziją, svajonę, kurią norėtų įgyvendinti. Veiklos tyrimo rezultatai rodo, kaip pasikeitė tyrimo dalyvių ateities vizija po koučingo konsultacijų. Teigtina, kad koučingo konsultacijos teigiamai paveikė tyrimo dalyvių mintis, jų norus ir siekius. Galima teigti, kad koučingas ne tik padėjo tyrimo dalyviams sėkmingai integruotis į darbo rinką, bet ir prisidėjo prie jų asmeninio tobulėjimo. Po koučingo konsultacijų matyti, kad tyrimo dalyviai kelia sau ambicingesnius tikslus nei prieš konsultacijas, jų siekiami tikslai verčia tobulėti ir dar labiau keisti gyvenimą teigiama linkme.

Apibendrinant galima teigti, kad ilgalaikiai bedarbiai koučingą laiko tinkamu motyvavimo įrankiu, tinkama ir veiksminga priemone, padedančia integruotis į darbo rinką. Visų tyrime dalyvavusių ilgalaikių bedarbių požiūris į koučingo taikymą teigiamas, nes po šių konsultacijų gyvenimas pasikeitė į gerąją pusę. Teigtina, kad

taikant koučingo metodą, pagerėjo tyrimo dalyvių ne tik profesinis, bet ir asmeninis gyvenimas. Todėl koučingą galima įvardyti veiksminga priemone, siekiant ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) ir sėkmingo integracijos į darbo rinką proceso užtikrinimo.

Remiantis apibendrintais veiklos tyrimo rezultatais galima pateikti sugrupuotus veiksnius, nulemiančius ilgalaikių bedarbių problemas, sunkinančius jų sėkmingą darbo paieškos ir integracijos į darbo rinką procesą (žr. 3.3 pav.).



3.3 pav. Ilgalaikį nedarbą lemiantys išoriniai ir vidiniai veiksniai

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis veiklos tyrimo rezultatais

Minėtas problemas galima suskirstyti į dvi grupes. Pirmoji grupė – išoriniai veiksniai ir priežastys, kurios nėra tiesiogiai susijusios su ilgalaikiu bedarbiu. Antroji grupė – vidiniai veiksniai ir priežastys, tiesiogiai susijusios su ilgalaikiu bedarbiu. Ilgalaikiai bedarbiai yra linkę išorinius veiksnius įvardyti kaip svarbiausius veiksnius, lemiančius jų ilgalaikio nedarbo problemą. Tačiau pažymėtina, kad vidiniai veiksniai yra tolygiai svarbūs. Dažno ilgalaikio bedarbio atveju vidiniai veiksniai turi stipresnį poveikį jo nesėkmingam integracijos į darbo rinką procesui.

Iš ilgalaikių bedarbių grupei priskirtinų asmenų galima išskirti keturių tipų asmenis, kuriems sėkmingai integruoti į darbo rinką yra sudėtingiausia:

1. *Jauni ilgalaikiai bedarbiai, neturintys praktinės patirties arba turintys nedidelę praktinę patirtį.* Darbdaviai pageidauja darbuotojų, jau turinčių praktinės patirties. Darbdaviai teikia pirmenybę darbuotojams su praktine patirtimi, nes nenori skirti papildomo laiko ir finansinių lėšų darbuotojų mokymams. Didžioji dalis darbdavių pageidauja, kad darbuotojas pradėtų sėkmingai dirbti jau pirmą darbo dieną.

2. *Vyresnio amžiaus ilgalaikiai bedarbiai, kurių amžius siekia 50 metų ir daugiau.* Darbdaviai vengia vyresnio amžiaus darbuotojų, jie pirmenybę teikia jauniems ir daugiau perspektyvų turintiems darbuotojams.
3. *Moterys, auginančios mažamečius vaikus.* Moterys, auginančios mažamečius vaikus, dažniau susiduria su įvairiomis problemomis – jų vaikai serga, todėl tikėtina, kad tokia darbuotoja dažniau turės nedarbingumo lapelį. Tokia situacija darbdaviui gresia papildomomis išlaidomis, nes nedarbingumo laikotarpiu reikia rasti naują darbuotoją, kuris atliktų visus darbus.
4. *Asmenys, turintys sveikatos problemų.* Tokiems asmenims sudėtingiau dirbti, jie nėra fiziškai pajėgūs, todėl nėra užtikrinamas greitas ir efektyvus darbas. Dažniausiai darbdaviai teikia pirmenybę sveikiems, jauniems ir darbo patirties turintiems darbuotojams, išskyrus tuos atvejus, kai valstybė ar darbo birža remia neįgalių asmenų darbo vietų kūrimą.

Pažymėta, kad nustatytos bendrosios tendencijos gali būti laikomos tyrimo apribojimu, nes remiasi tik septynių ilgalaikių bedarbių veiklos tyrimo rezultatais. Nors yra nustatytos bendrosios tendencijos, tačiau negalima teigti, kad jos būdingos visiems Šiaulių apskrities ilgalaikiams bedarbiams, nes kiekviena asmenybė yra skirtinga, skirtingai motyvuota, susidurianti su skirtingomis asmeninėmis, profesinėmis ar kitokio pobūdžio problemomis. Galima įvardyti tik bendrąsias tendencijas, kurios yra būdingos daugumai tyrime dalyvavusių ilgalaikių bedarbių, ir daryti prielaidas, kad įvardytos tendencijos gali būti būdingos ir kitiems ilgalaikiams bedarbiams.

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) ilgalaičių 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, išmoksta 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 ilgalaičių 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 ilgalaičių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijos ugdymui(si), nes taikant koučingą yra skatinamas ilgalaičių bedarbių mąstymas ir suvokimas, gebėjimas spręsti savo problemas. Koučingas motyvuoja ilgalaičių 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 integravosi į darbo rinką, jie nebeprisitaikė ilgalaičių 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 ilgalaičių bedarbių atveju koučingas padėjo pakreipti jų gyvenimą teigiama linkme. Visi tyrimo dalyviai sėkmingai integravosi į darbo rinką: rado patinkantį darbą arba užsiėmė savarankiška veikla (pavyzdžiui, pradėjo ūkininkauti, įkūrė mažąją bendriją, pradėjo dirbti įsigiję verslo liudijimą). Teigtina, kad koučingas gali būti laikomas veiksminga ir efektyvia priemone siekiant ilgalaičių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) ir sėkmingo integracijos į darbo rinką proceso užtikrinimo. Būtent tai, kad visi ilgalaikiai bedarbiai, dalyvavę veiklos tyrime, sėkmingai integravosi į darbo rinką, įrodo koučingo metodikos veiksmingumą siekiant padėti ilgalaikiams bedarbiams didinti savo įsidarbinamumo potencialą.

REKOMENDACIJOS LIETUVOS DARBO BIRŽAI IR KONSULTANTAMS

Remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais galima identifikuoti pagrindines ilgalaikių bedarbių problemas ir numatyti jų sprendimo būdus tam, kad būtų galima užtikrinti sėkmingą ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymą(si) ir integracijos į darbo rinką procesą. Ilgalaikių bedarbių problemos ir galimi sprendimo būdai:

- **Menkas išsilavinimas.** Menkas išsilavinimas nulemia žemą ilgalaikių bedarbių kvalifikaciją. Todėl būtina užtikrinti, kad ilgalaikiai bedarbiai tobulėtų, įgytų naujų žinių ir kompetencijų ar net persikvalifikuotų, t. y. įgytų šiuo metu darbo rinkoje reikalingų ir paklausių profesijų.
- **Darbinės motyvacijos trūkumas ir nenoras persikvalifikuoti, keisti esamos padėties / situacijos.** Įvertinus kiekybinio tyrimo metu gautus rezultatus (remiantis konsultantų pasisakymais) galima teigti, kad didžiausia ilgalaikių bedarbių problema – darbinės motyvacijos trūkumas ir nenoras persikvalifikuoti. Būtina skatinti ilgalaikių bedarbių motyvaciją ir norą dirbti, tobulėti, siekti geresnių gyvenimo sąlygų. Vienas iš efektyviausių būdų skatinti ilgalaikių bedarbių motyvaciją – modernių ir inovatyvių metodų taikymas konsultavimo procese. Teigtina, kad koučingas gali būti įvardytas kaip vienas iš efektyviausių metodų, padedančių ilgalaikiams bedarbiams, todėl Lietuvos teritorinei darbo biržai reikalingas kvalifikuotas koučingo specialistas. Be to, didesni atlyginimai, teigiamas darbdavių požiūris į darbuotoją (ypač į tą darbuotoją, kuris prieš įsidarbindamas turėjo ilgalaikio bedarbio statusą) padėtų aktyvinti ilgalaikių bedarbių darbo paieškos procesą ir skatinti jų motyvaciją dirbti.
- **Neigiamos ilgalaikio bedarbio asmeninės savybės.** Būtina ugdyti ilgalaikio bedarbio asmenybę, kelti jo motyvaciją, skatinti keistis ir tobulėti. Vienas iš galimų būdų ugdyti ilgalaikį bedarbį – koučingo konsultacijos.
- **Pakankamai daug socialinių išmokų ir lengvatų, gaunamų iš valstybės.** Didelės socialinės išmokos skatina ilgalaikius bedarbius nedirbti. Teigtina, kad valstybės politika ilgalaikių bedarbių atžvilgiu yra netinkama. Valstybės politika turėtų būti keičiama taip, kad skatintų ilgalaikius bedarbius ieškoti darbo, o ne pasyviai dalyvauti darbo paieškos procese. Būtent socialinės pašalpos mažinimas – viena iš galimybių sumažinti ilgalaikio nedarbo lygį Lietuvoje. Negaudami socialinių pašalpų (ar gaudami nedideles socialines pašalpas) ilgalaikiai bedarbiai turėtų daugiau motyvacijos ieškoti darbo, nes neturėtų pajamų šaltinio. Teigtina, kad daugumai ilgalaikių bedarbių finansiškai neapsimoka dirbti už minimalią algą, nes įsidarbinę jie netenka socialinių pašalpų, įvairių kompensacijų (už šildymą, vandenį ir kt.).

Kiekybinio tyrimo rezultatai leidžia nustatyti ir įvertinti profesinio konsultavimo trūkumus bei numatyti profesinio konsultavimo paslaugų tobulinimo galimybes ir egzistuojančių trūkumų šalinimo būdus.

Profesinio konsultavimo trūkumai ir rekomendacijos:

- **Iš dalies netinkama konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, profesija bei išsilavinimas.** Tikslinga peržiūrėti ir įvertinti visų Lietuvos darbo biržoje dirbančių konsultantų išsilavinimą, jų įgytas profesijas. Darbo biržos darbuotojai – konsultantai, dirbantys su socialiai jautria asmenų grupe, t. y. su ilgalaikiais bedarbiais, turėtų turėti tinkamą išsilavinimą. Karjeros edukologijos, psichologijos ir panašios krypties išsilavinimas padėtų užtikrinti teikiamų paslaugų kokybę ir efektyvumą.
- **Per mažai nemokamų kvalifikacijos tobulinimo kursų, seminarų, mokymų.** Tikslinga organizuoti daugiau nemokamų kursų, seminarų ar mokymų, kurie padėtų konsultantams, dirbantiems su ilgalaikiais bedarbiais, tobulinti jau turimus įgūdžius, įgyti naujų kompetencijų. Teigtina, kad ypač svarbu rasti daugiau nemokamų kvalifikacijos tobulinimo galimybių.
- **Per didelis ilgalaikių bedarbių skaičius, tenkantis vienam darbuotojui.** Pastebima, kad daugeliui konsultantų priskiriama dirbti su per dideliu skaičiumi ilgalaikių bedarbių, todėl jų teikiamos konsultacijos yra trumpalaikės. Tokios trumpalaikės konsultacijos ne visada yra efektyvios. Lietuvos darbo birža turėtų didinti konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, skaičių. Tokiu atveju konsultantas galėtų daugiau laiko skirti vienam ilgalaikiam bedarbiui, galėtų taikyti inovatyvius ir modernius metodus, atlikti ilgalaikes, individualias konsultacijas. Reikėtų reglamentuoti vienam konsultantui tenkančių ilgalaikių bedarbių skaičių.
- **Nepakankamas konsultantų praktinis pasirengimas, teorinių žinių trūkumas.** Tikslinga skatinti konsultantų motyvaciją nuolatos tobulėti, tobulinti savo kvalifikaciją, domėtis savo darbo specifika, siekti įgyti naujų žinių ir praktinių įgūdžių. Vienas iš daugelio galimų būdų tobulintis ir įgyti naujų žinių, praktinių įgūdžių yra konsultantų gerosios patirties dalijimasis tarpusavyje.
- **Laiko stoka efektyvių konsultacijų užtikrinimui.** Siekiant užtikrinti pakankamai laiko konsultuojamam ilgalaikiam bedarbiui, tikslinga mažinti vienam konsultantui tenkančių ilgalaikių bedarbių skaičių.
- **Netinkamos ilgalaikių bedarbių konsultacijos formos, metodai ir kt. pasirinkimas.** Ilgalaikiams bedarbiams būtina sudaryti ypatingas ir jiems individualiai pritaikytas konsultavimo ir jų karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo(si) sąlygas.
- **Inovatyvių ir modernių metodų netaikymas konsultavimo procese.** Koučingo konsultacijų taikymas darbo biržos konsultavimo veikloje padėtų pakeisti darbo biržos konsultanto ir bedarbio tarpusavio santykį, kurti pasitikėjimą ir savitarpio ryšį. Toks konsultavimo būdas padėtų užtikrinti veiksmingus rezultatus bedarbių integracijos į darbo rinką procese. Tokios

konsultacijos ilgalaikiams bedarbiams padėtų suvokti juos slegiančias problemas, rasti tinkamus ir efektyvius jų problemų sprendimo būdus, padėtų numatyti darbo paieškos būdus ir sudaryti efektyvius darbo paieškos planus.

Norint taikyti modernius metodus ir teikti veiksmingas konsultacijas, reikėtų spręsti visas problemas, susijusias ne tik su profesinio konsultavimo trūkumais, bet ir su ilgalaikių bedarbių problemomis:

- konsultantams turėtų būti rengiami mokymai apie modernių metodų taikymą ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese;
- konsultantams turėtų būti suteiktos galimybės įgyti praktinių įgūdžių, susijusių su modernių metodų taikymu;
- konsultantams turėtų būti suteikiamos galimybės praktiškai taikyti modernius metodus, konsultuojant ilgalaikius bedarbius;
- konsultantams turėtų būti mažinamas konsultuojamų ilgalaikių bedarbių skaičius (tam, kad būtų galima daugiau laiko skirti individualiam darbui su kiekvienu ilgalaikiu bedarbiu);
- turėtų būti tobulinami šie konsultantų gebėjimai: gebėjimas vertinti esamą darbo rinką, jos poreikius Lietuvoje ir kitose šalyse; gebėjimas komunikuoti ir sąveikauti su kitų kultūrų, religijų, tautų, regionų žmonėmis; gebėjimas naudotis šiuolaikinėmis informacinėmis technologijomis; gebėjimas taikyti inovatyvius metodus konsultavimo procese. Be šių gebėjimų, turėtų būti tobulinama konsultantų asmeninė kompetencija, nes kiekvienas konsultantas turėtų būti adekvatus, etiškas, solidarus, patikimas, empatiškas, garbingas, iniciatyvus, aktyvus. Kartu su asmenine kompetencija turėtų būti tobulinamos tos kompetencijos, kurios, pačių konsultantų nuomone, yra svarbiausios, siekiant užtikrinti kokybiškų paslaugų teikimą ilgalaikiams bedarbiams, t. y. tarpasmeninė kompetencija, vidinio ir išorinio pasaulio pažinimo kompetencija, metodinė kompetencija, specialioji kompetencija, konsultavimo kompetencija, vadybinė kompetencija ir funkcinė kompetencija;
- tam, kad būtų pritaikyti modernūs metodai, visų pirma reikėtų skatinti pačių ilgalaikių bedarbių motyvaciją ir norą keisti esamą situaciją. Tik tokiu atveju mažėtų jų priešiškas nusiteikimas, abejingumas naujovėms, didėtų noras tobulėti;
- turėtų būti keičiama valstybės politika ilgalaikių bedarbių ir konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, atžvilgiu. Pavyzdžiui, galėtų būti reglamentuotas maksimalus ilgalaikių bedarbių skaičius, tenkantis vienam konsultantui.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Adamonienė R., Daukilas S., Krikščiūnas B, Maknienė I., Palujanskienė A. (2001). Profesinio ugdymo pagrindai. Petro ofsetas. Vilnius.
2. Adamonienė R., Daukilas S., Krikščiūnas B. ir kt. (2003). Profesinio ugdymo psichologija ir pedagogika. Utenos Indra. Utena.
3. Adomaitienė J., Zubrickienė I., Teresevičienė M. (2008). Profesinis mokytojų ir dėstytojų tobulėjimas, atliekant veiklos tyrimus // *Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos*. Nr. 15 10–21.
4. Agostino de M., Butt-Postnik J., Butt-Postnik M., Chaumette P., Enn U., Hornig H. (2006). Coaching Guide. Youth Initiatives & Participation.
5. Ahern G. (2005). Coaching professionalism and provider size // *The Journal of Management Development*, No. 24 (1), p. 94–99.
6. Aktyvaus mokymosi metodai. Mokytojo knyga. Vilnius: Garnelis. 1998.
7. Alhawarin I. M., Kreishan F.M. (2010). An Analysis of Long-Term Unemployment (LTU) in Jordan's Labor Market // *European Journal of Social Sciences*, No.15 (1), p. 56–66.
8. Allport G. (1979). *The Nature of Prejudice*. Reading: Addison-Wesley.
9. Amar A., Angel P. (2006). *Le coaching*. Paris: PUF.
10. Anderson R., Feldman S., Minstrell J. (2014). Understanding Relationship: Maximizing the Effects of Science Coaching // *Education Policy Analysis Archive*, Vol. 22 Issue 50–57, p. 1–25.
11. Anderson R., Feldman S., Minstrell J. (2014). Understanding Relationship: Maximizing the Effects of Science Coaching // *Education Policy Analysis Archives*, Vol. 22 Issue 50–57, 1–25.
12. Andriušaitienė D. (2004). Ilgalaikio nedarbo mažinimo priemonių plėtra // *Verslas, vadyba ir studijos 2004: mokslo darbai*. Vilnius: Technika, p. 195–203.
13. Athanasou J. A., Esbroeck R.V. (2008). *International Handbook of Career Guidance*. Springer.
14. Atkinson P., Delamont S. (red.) (2006). *Narrative application, narrative methods*, Vol. 1–3.
15. Barkauskaitė M. (2007). Profesinis konsultavimas ir orientavimas šiuolaikinio profesinio rengimo kontekste // *Acta Pedagogica Vilnensia (Acta Pedagogica Vilnensia)*, issue: 18, p. 106–120.
16. Beleva I. (1997). Long-term unemployment as social exclusion. Human Development Report. Prieiga internete: <<http://www.unesco.org/most/p86doc3.htm>>. [žiūrėta 2012-01-25].
17. Beržinskienė D. (2005). Nepanaudotų užimtumo galimybių priežastys // *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, Nr. 5, p. 38–42.
18. Beržinskienė D., Būdvytytė-Gudienė A. (2010). Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis // *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, Nr. 1 (17), p. 15–24.
19. Besser F. (2013). *The global business guide for the successful use of coaching in organisations*. Cologne, Germany: Frank Besser Publishing.
20. Biswas-Diener R. (2009). Personal coaching as a positive intervention // *Journal of Clinical Psychology*, No. 65, p. 544–553.

21. Bitinas B. (1998). *Ugdymo tyrimų metodologija*. Vilnius: Jošara.
22. Bitinas B. (2006). *Edukologinis tyrimas: sistema ir procesas*. Vilnius: Kronta, p. 78.
23. Bitinas B. (2006). Edukologinių tyrimų metodologiniai vingiai // *Pedagogika*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, Nr. 83, p. 9–15.
24. Blanchard O. J., Summers L. H., (1987). Hysteresis in Unemployment // *European Economic Review*, No. 31, p. 288–295.
25. Blau G. (1994). Testing A Two Dimensional Measure of Job Search Behavior // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 59, p. 288–312.
26. Bloom B., Englehart M., Furst E., Hill W., Krathwohl D. (1956). Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook I: Cognitive domain. New York: Longmans Green.
27. Bob D. (1993). *You want to do an action research thesis?* Prieiga internete: <www.scu.edu.au/schools/gcm/ar/arVarthesis.html> [žiūrėta 2012-01-25].
28. Bolam B., Sixsmith J. A. (2002). An exploratory study of the perceptions and experiences of further education amongst the young long-term unemployed // *Journal of Community and Applied Social Psychology*, Vol.12, No. 5, p. 338–352.
29. Bono J. E., Purvanova R. K., Towler A. J., Peterson D. B. (2009). A survey of executive coaching practices // *Personnel Psychology*, No. 62 (2), p. 361–404.
30. Boockmann B., Brändle T. (2015). Coaching, Counseling, Case-Working: Do They Help the Older Unemployed Out of Benefit Receipt and Back into the Labor Market? // *IZA Discussion Paper No. 8811*, p. 1–42.
31. Brockner J. (1988). *Self – esteem at work: Research, theory and practice*. Lexington, MA: Lexington Books.
32. Brodsky C. M. (1997). Suicide attributed to work // *Suicide and life threatening behavior*, No. 7, p. 216–229.
33. Bueno J. (2010). Coaching: One of the fastest growing industries in the world. *Therapy Today*, No 21, 7.
34. Bukantaitė D., Žiužnienė L. (2008). Darbo biržos teikiamų paslaugų naudingumas bedarbiams ir darbdaviams // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Kaunas: VDU, Nr. 16, p. 12–27.
35. Butkienė G., Kepalaitė A. (1996). *Mokymasis ir asmenybės brendimas: pedagoginės psichologijos įvadas studentams, mokytojams, tėvams*. Vilnius: Margi raštai.
36. Clark A. M. (1998). The qualitative-quantitative debate: Moving from positivism and confrontation to postpositivism and reconciliation. // *Journal of Advanced Nursing*, 27(6), 1242–1249.
37. Clutterbuck D. (2010). *The seven layers of mentoring*. A Butterworth-Heinemann Title, Oxford.
38. Cohen L., Manion L. (1997). *Research methods in Education*. London and New York.
39. Conger J. A. (1998). Qualitative research as the cornerstone methodology for understanding leadership. // *Leadership Quarterly*, p. 107.
40. Contreras Y. M. (2009). A descriptive study: Coaching school leaders for 21st century schools: A new context for leadership development. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 69, 7-A, 2538.
41. Cox E., Bachkirova T., Clutterbuck D. (2010). *The Sage Handbook of Coaching*. Sage: London.
42. Čekanavičius V., Murauskas G. (2001). *Statistika ir jos taikymai (I)*. Vilnius: Leidykla TEV.

43. Čepas P. (2007). Prielaidos įsidarbinamumo kompetencijos ugdymui: kompetencijos formavimosi laukas // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Kaunas: VDU, Nr. 14, p. 24–35.
44. Čibonis D. (2007). Svajonės link. Kaunas: Eugrimas.
45. Damidavičius M., Pocius A. (1998). Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius: Agora.
46. Darbo rinkos terminai ir sąvokos sąvokos (1998). Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius: Agora.
47. Denzin K. N, Lincoln. S. Y. (ed.) (2005). *The Sage Handbook of Qualitative Research* (3rd ed.). SAGE Publications: Thousand Oaks.
48. Dobravolskas A. (2001). Skurdas ir socialinė atskirtis Lietuvoje. Vilnius.
49. Downey M. (2003). *Efectyve coaching: Lessons from the Coaches' Coach*, Second Edition. UK.
50. Downey M. (2008). *Efektvyvus koučingas*. Vilnius: Vadybos pokyčių konsultavimas.
51. Duffy K. (1995). *Social Exclusion and Human Dignity in Europe: Background report for the proposed initiative by the Council of Europe*. Strasbourg: De Mantfort University United Kingdom.
52. Flick U. (2002). *An Introduction to Qualitative Research*. (2nd ed.). London: Sage.
53. Francis L., Milner J. (2006). Champions of potential: Life coaching for older adults // *The Journal on Active Aging*, No. 5, 2, p. 70–77.
54. Freire P. (1970). *Pedagogy of the oppressed*. New York, NY, Herder & Herder.
55. Fukujama Sh. (1984). *F – test for Appraising the Ability to Choose Methodically Among Occupations*. Ashiya. Hyogo Japan: Ashiya College Press.
56. Furuoka F. (2014). Hysteresis Effect on Unemployment: Evidence from the Visegrad Countries // *Journal of Economics*, Issue no.02 /2014, 185–198.
57. Gabriel A. S., Moran Ch. M., Brodie J. (2014). How can humanistic coaching affect employee well-being and performance? An application of self-determination theory. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*. Vol. 7, No. 1, 56–73.
58. Gage N. L., Berliner D. C. (1994). *Pedagoginė psichologija*. Vilnius: Alma litera.
59. Galkytė H. (1972). *Klasės vadovo darbas, ruošiant mokinius pasirinkti profesiją*. Vilnius.
60. Galkytė H. (1974). XI klasės mokinių sugebėjimo analizuoti savo tinkamumą pasirinkti profesijai tyrimas // *Asmenybė ar profesinis orientavimas: respublikinės konferencijos medžiaga*. Vilnius, p. 55–57.
61. Galkytė H. (1975). *Kuo būti? Kaunas*.
62. Galkytė H. (1977). *Mokinių sugebėjimo analizuoti savo galimybes, renkantis profesiją, ugdymas*. Vilnius, p. 3–24.
63. Galwey T. W. (1974). *Vidinis teniso žaidimas*. Didžioji Britanija.
64. Geissler H., Hasenbein M., Kanatouri S., Wegener, R. (2014). E-Coaching: Conceptual and Empirical Findings of a Virtual Coaching Programme // *International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring*, Vol. 12 Issue 2, p. 165–187.
65. Giancola D. P (2010). *Democratic Coaching: A Case Study*. Theory and Policy Studies in Education University of Toronto.
66. Gilkes J. (2010). *The challenges of coaching in the current climate: How organisations are ensuring good value for their investment*. Jericho Partners.
67. Glasersfeld E. (1995). *Radical constructivism: a way of knowing and learning*. Landon: Falmer Press.

68. Goldberg R. A. (2005). Issues & observations: Leading *yourself* through change // Leadership in Action, Volume 25, Issue 4, p. 20–22.
69. Goldsmith M. (2005). Coaching leaders. Executive Excellence, No. 22, 1, p. 7–8.
70. Gormley H., Nieuwerburgh, Ch. (2014). Developing coaching cultures: a review of the literature. Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice. Vol. 7, No. 2, 90–101.
71. Griņeviča L., Rivža B. (2014). Legal framework of youth unemployment and entrepreneurship regulation in Latvia // Regional formation and development studies, No. 1 (15), p. 56–64.
72. Gruževskis B. (2002). Žmogaus socialinė raida. Užimtumas. Vilnius: Justitia.
73. Gruževskis B., Lazutka R., Šileika A., Zabarauskaitė R., Pocius A., Nosinaitė V. (2009). Nuo analize pagrįsto politikos dialogo iki veiksmingo sprendimų priėmimo: ekonominės krizės ilgalaikių pasekmių socialinės atskirties situacijai Lietuvoje vertinimas: vertinimo ataskaita.
74. Guba E. G., Lincoln Y. S. (1989). *Fourth Ge-ne-rationEvaluation*. Beverly Hills, CA: Sage Pub.
75. Gudelis S. (1983). Mokinių profesinio orientavimo psichologiniai klausimai. Vilnius.
76. Gudžinskienė V. (2008) Mokymo ir mokymosi sampratų analizė // Pedagogika, Nr. 90, p. 49–56.
77. Guichard J. (2001). A century of Career Education: Review and Perspectives // International Journal of Educational and Vocational Guidance, No. 1, p. 155–176.
78. Gumuliauskienė A., Augienė D. (2002). Karjera šiandien ir rytoj. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
79. Guterman J. T. (2006). Mastering the art of Solution-Focused Counseling. USA.
80. Hayes E., Kalmakis K. A. (2007) From the sidelines: Coaching as a nurse practitioner strategy for improving health outcomes // Journal of the American Academy of Nurse Practitioners 19 (2007) p. 555–562.
81. Hayes E., McCahon C., Panahi M. R., Hamre T., Pohlman K. (2008). Alliance not compliance: Coaching strategies to improve type 2 diabetes outcomes // Journal of the American Academy of Nurse Practitioners, 20, p. 155–162.
82. Halder A. (2002). Filosofijos žodynas. Vilnius: Alma littera.
83. Hamlin R. G., Ellinger A. D., Beattie R. S. (2009). Toward a profession of coaching? A definitional examination of coaching, organization development, and human resource development. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, No. 7, 1, p. 13–38.
84. Heinemann S., Gartner H., Jozwiak E. (2006). Arbeitsförderung für Langzeitarbeitslose: erste Befund zu Eingliederungsleistungen des SGB III im Rechtskreis SGB. Forschungsbericht 3.
85. Herbolzheimer A. (2009). Choaching Expatriates: doctoral dissertation.
86. Herme-Stănescu M., Svasta M. (2014). Management coaching versus management consulting: which comes first? SEA - Practical Application of Science Volume II, Issue 1 (3), 224–231.
87. Holloway A. (2006). Executive coaching: Mirror, mirror. Canadian Business, 79, 10, 175–176.
88. Huberman A. M., Miles M. B. (2002). The qualitative researchers companion. CA: Thousand Oaks, SAGE Publications, Inc.

89. Hudson S. E. (2010). How does formal leadership influence a district content coaching program? Doctoral dissertation: Kansas State University.
90. Hughes J., Perlman R. (1984). *The Economics of Unemployment*. Cambridge University Press, Cambridge.
91. Hunt J. M., Weintraub J. R. (2010). *The coaching manager*. Los Angeles, Sage.
92. International labour organisation. (1980). *Medium-term plan, 1982–87*. Geneva: ILO.
93. Isaacs W. (1999). *Dialogue: The Art Of Thinking Together*. New York: Doubleda.
94. Yedreshteyn S. (2009). A qualitative investigation of the implementation of an internal executive coaching program in a global corporation, grounded in organizational psychology theory. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 69, 7-B, 4471.
95. Youth employment: an electronic tool for employers (2013). Prieiga internete: <<http://www.ilo.org/youthmakingithappen/Overview/index.htm>>[žiūrėta 2014-03-05].
96. Jackson P. Z., McKergow M. (2007). *The solution focus: Making coaching and change SIMPLE*. London: Nicholas Brealey International.
97. Jarvis P. (2006). *The theory and Practice of Teaching*. Rontlege. USA.
98. Jatkauskienė B., Jatkauskas E., Jovarauskaitė A. (2008). Koučingas ir jo taikymo galimybės suaugusiųjų švietimo srityje (teorija ir empirika) // *Mokytojų ugdymas*, Nr. 11 (2), 136–156.
99. Jigau M. ir kt. (2008). *Profesinio konsultavimo metodai ir technikos I. Švietimo mainų paramos fondas (Euroguidance projektas)*.
100. Jovaiša L. (1981). *Asmenybė ir profesija*. Kaunas: Šviesa.
101. Jovaiša L. (2001). *Edukologijos pradžienys. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla*.
102. Jucevičienė P. (2010). Argumentavimas mokymosi procese. Mokslinė patarimoji medžiaga, atliekantiems S – TEAM projektą (WP5 ir WP7).
103. Juozaitis A. (2012). Koučingas ir mokymasis visą gyvenimą. Konferencija „Ugdomasis vadovavimas (peer coaching) Lietuvos mokyklose: projekto patirtis“. Prieiga internete: <http://www.upc.smm.lt/projektai/perkva/naujienos/konferencija4/Aurimas_Juozaitis.pdf> [žiūrėta 2013-03-20].
104. Juozaitis A. M. (2012a). *Ugdomieji pokalbiai. Apie koučingą ir mentoringą*. Vilnius: Edukologija.
105. Kay D. (2014). Language and Behavior Profile as a method to be used in a coaching process // *Poznan University of Economics Review*, Vol. 13 Issue 3, 107–129.
106. Kardelis K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologijai metodai* (2 leid.). Kaunas: Judex.
107. Karjeros projektavimo ir konsultavimo terminų žodynas. (2005). Prieiga internete: <http://glossary.ambernet.lt/main.php?lang=lth#> [žiūrėta 2012-01-25].
108. Kemmis St., McTaggart R. (2005). Participatory Action Research: Communicative Action and the Public Sphere. In Denzin N. K. and Y. Lincoln (eds.) *The Sage handbook of qualitative research*, 3rd edition. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, p. 559–604.
109. Kietavičienė O. (2011). Ugdomojo vadovavimo taikymas kaip edukacinės praktikos naujovė mokant technologijų pagrindinėje mokykloje // *Pedagogika*, Nr. 102, p. 61–67.
110. Kietavičienė O. (2011). Ugdomojo vadovavimo taikymas kaip edukacinės praktikos naujovė mokant technologijų pagrindinėje mokykloje // *Pedagogika*, Nr. 102, p. 61–67.
111. Kliukevičiūtė G., Malinauskas Ž. (2012). Koučingo taikymo galimybių Lietuvos organizacijose vertinimas (konsultantų nuomonės tyrimas) // *Management theory and studies for rural business and infrastructure developmen*, Vol. 34, Nr. 5, p. 85–91.

112. Kolbergytė A., Indrašienė V. (2012). Konsultuojamojo ugdymo kompetencijos taikymo galimybės socialinių darbuotojų rengime: teorinės prielaidos // *Social Work*, issue: 11(1), p. 73–84.
113. Kregždė S. (1988). Profesinio kryptingumo formavimosi psichologiniai pagrindai. Kaunas.
114. Kress D. M. (2009). A phenomenological study exploring executive coaching: Understanding perceptions of self-awareness and leadership behavior changes. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 69, 8-A, 3001.
115. Krippendorff K. (2004). *Contentanalysis: An introduction to its methodology* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
116. Krueger A. B., Cramer J., Cho D. (2014). Are the Long-Term Unemployed on the Margins of the Labor Market? // *Brookings Papers on Economic Activity*, Spring 2014, p. 229–299.
117. Kučinskienė R. (2003). Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda: KU.
118. Kunzmann, P., Burkard, F.P., Wiedmann, F. (2000). *Filosofijos atlasas*. Vilnius: alma littera.
119. Kvale S. (1996). *InterViews – An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.
120. Ladyshevsky R. K. (2006). Peer coaching: A constructivist methodology for enhancing critical thinking in postgraduate business education. *Higher Education Research and Development*, No. 25, 1, p. 67–84.
121. Lai Y. , McDowall A. (2014). A systematic review (SR) of coaching psychology: Focusing on the attributes of effective coaching psychologists // *International Coaching Psychology Review*, 1 Vol. 9 No. 2, 118–134.
122. Lapid-Bogda G. (2010). Bringing out the best in everyone you coach: Use the Enneagram system for exceptional results. New York: McGraw-Hill.
123. Laužackas R. (1996a). Profesinis rengimas ir jo valdymo dimensijos Lietuvoje // *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, Nr. 2, p. 107–119.
124. Laužackas R. (1996b). Svarbiausios profesinės edukologijos sąvokos. Vilnius: Phare Lietuvos profesinio rengimo reformos koordinavimo centras.
125. Laužackas R. (2005). Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. Kaunas: VDU leidykla.
126. Laužadytė A. (2013). Duration sensitive unemployment rate in the rural areas of Lithuania // *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, Vol. 35, Issue 1, 79–87.
127. Laužadytė A. (2014). Ilgalaikio nedarbo našta Lietuvos visuomenei // *Public Administration*, Vol. 2 Issue 42, p. 48–52.
128. Laužadytė A. (2014). Ilgalaikio nedarbo našta Lietuvos visuomenei // *Public Administration* (16484541), Vol. 2 Issue 42, 48–52.
129. Laužadytė A., Samoškaitė, G. (2013). Darbo rinka Lietuvoje: situacija ir politika // *Public Administration* (16484541), Vol. 1 Issue 37, 66–73.
130. Law H., Ireland S., Hussain Z. (2007). *The psychology of coaching, mentoring and learning*. Chichester: Wiley.
131. Lazar J., Berquist W. (2003). Alignment coaching: The missing element in business coaching // *International Journal of Coaching in Organizations*, No. 1, 1, p. 14–27.

132. Lee D., Schmidt P. (1996). On the power of the KPSS test of stationarity against fractionally integrated alternatives // *Journal of Econometrics*, vol. 73, p. 285–302.
133. Leliūgienė I. (2003). *Socialinė pedagogika*. Kaunas: Technologija.
134. Leonard T. J. (1999). *Simply Brilliant*, Published by Coach U Press Steamboat Springs, Colorado.
135. Licette G., Janet R., Louise G. (2015). Emotion Coaching: A universal strategy for supporting and promoting sustainable emotional and behavioural well-being // *Educational & Child Psychology*, Vol. 32, Issue 1, p. 31–41.
136. Lietuvos darbo birža (2014). Naujos Užimtumo rėmimo įstatymo nuostatos. Prieiga internete: <http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6988> [žiūrėta 2014-08-01].
137. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // *Valstybės žinios*. 2013, Nr. IX-926.
138. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // *Valstybės žinios*. 2013, Nr. X-694.
139. Liwowsky I., Kramer D., Mergl R., Bramesfeld A., Allgaier A., Poppel E., Hegerl U. (2009). Screening for depression in the older long-term unemployed // *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, No. 44, p. 622–627.
140. Locke D. C., Myers J., Herr E. L. (2001). *The handbook of counseling*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
141. Lowman R. L. (2007). Coaching and consulting in multicultural contexts: Integrating themes and issues. Executive coaching in a cross-cultural context // *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, No. 59, 4, p. 296–303.
142. Lukoševičius V., Stankevičius P. (1998). *Teorinė ekonomika*. Vilnius: VPU.
143. Lukšienė M. (2000). *Jungtys*. Vilnius: Alma littera.
144. Malinauskas Ž. (2012). *Koučingo konsultavimo simuliacinio modelio formavimas*. Daktaro disertacija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
145. Marksoo U., Tammaru T. (2011). Long-term unemployment in economic boom and bust: the case of Estonia // *TRAMES*, 15(65/60), 3, p. 215–234.
146. Martišauskienė E. (2006). *Fundamentinės ugdymo idėjos ir jų sklaida šiuolaikinėje edukologijoje*.
147. Mažeikienė N., Virgailaitė-Mečkauskaitė E. (2007). The Experience of Measurement and Assessment of Intercultural Competence in Education // *Socialiniai mokslai*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas, Nr. 4(28), p. 70–82.
148. McCaffery P. (2004). *The Higher Educations Manager's Handbook. Effective leadership and management in universities and colleges*. RontledgeFalmer. USA.
149. McKergow M., Jackson P. (2010). *Susitelkimas į sprendimus*. Kaunas: Spaudos praktika.
150. Melienė R., Elijošienė L. (2003). Kompleksinio tyrimo „Švietimo kokybės vadyba: specialiųjų poreikių vaikų integruotas ugdymas“, temos „Modernių (metakognityvinių) specialiųjų didaktinių (metodikų) rengimas Lietuvos bendrojo lavinimo mokyklose“ ataskaita. Šiauliai.
151. Merkys G. (1999). *Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys*. Šiauliai.
152. Misiukonis T. (2012a). *Asmeninio ugdymo praktika vadovams*. Vilnius: Vaga.
153. Misiukonis T. (2013). *Koučingo technikos: praktiški patarimai, kaip padėti augti ir tobulėti kitiems*. Vilnius: Vaga.
154. Misiukonis T. (2015). *Koučingo praktika vadovams*. Vilnius: Vaga.
155. Mitchell E. S. (1986). Multiple triangulation: A methodology for nursing science. *Advances in Nursing Science*, 8, 18–26.

156. Mitsch D. J. (2010). *Team advantage: The complete coaching guide for team transformation*. San Francisco: (Pfeiffer) Wiley.
157. *Mokymosi visą gyvenimą memorandumas* (2001). Vilnius: LR švietimo ir mokslo ministerija ir Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija.
158. Moliušytė S., Kvedaravičius J. (2013). Organizacijų vadybos potencialo didinimas taikant koučingo ir NLP metodikas // *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, Vol. 35, No. 2, p. 256–264.
159. Morgan G., Smircich L. (1980). The case for qualitative research. // *Academy of Management Review*, 5(4),491–500.
160. Morse J. M. (2006). Insight, inference, evidence, and verification: Creating a legitimate discipline // *International Journal of Qualitative Methods*, 5(1), 1–7.
161. Munck G. L. (1998). Canons of research design in qualitative analysis // *Studies in Comparative International Development*, 33(3), 18.
162. Naficy K., Isabella L. (2008). How executive coaching can fuel professional and personal growth. *OD Practitioner*, 40, 1, p. 40-46.
163. O'Donovan G. (2011). *A Coach's Story*, Book Shaker.
164. Onwuegbuzie A., & Leech N. (2005). Taking the "Q" out of research: Teaching research methodology courses without the divide between quantitative and qualitative paradigms. // *Quality & Quantity*, 39(3), 267–296.
165. Orenienė R. (1998). Ilgalaikio nedarbo spąstai. Darbo rinkos profesinis mokymas – efektyvus darbo jėgos paklausos ir pasiūlos derinimo vyksmas. Vilnius: Agora. 34–40.
166. Orenienė R. (2006). *Karjeros projektavimo paradigma socialinės atskirties prevencijai*. Daktaro disertacija. Kaunas: VDU.
167. Orenstein R. L. (2006). Measuring executive coaching efficiency? The answer was right here all the time // *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, No. 58, 2, p. 106–116.
168. Ostrov K. (2005). Hone leadership skills with an executive coach. *Credit Union Management*, 28, 1, 10.
169. Parsloe E. (1998). *The Manager as Coach and Mentor* (1st edition), Oxford School of Coaching and Mentoring, London: CIPD.
170. Parsons F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
171. Pass Ch., Lowes B., Davies L. (1997). *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Baltijos bisnis.
172. Passmore J. (2006). Coaching psychology: applying an integrated approach in education // *The Journal of Leadership in Public Services*, No. 2(2), p. 27–33.
173. Paston D.C. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods* (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.
174. Patton Q.M. (2001). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (3rd. ed.). International Education and Professional Publisher: Sage Publications.
175. Perkins R. D. (2009). How executive coaching can change leader behavior and improve meeting effectiveness: An exploratory study // *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, No. 61, 4, p. 298–318.
176. Peters H. (2009). The case for coaching. Chief Executive Officer.
177. Petrauskas A. (2001). Ko ieško ilgalaikiai bedarbiai: darbo ar pažymų? // *Darbo biržos naujienos*, Nr. 12, p. 17–18.
178. Petrauskas A. (2005). Nedarbo pasekmės // *Darbo biržos naujienos*, Nr. 6, p. 17.

179. Pocius A., Okunevičiūtė-Neveauskienė L. (2003). Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje // *Filosofija. Sociologija*. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla, Nr. 1, p. 43–48.
180. Pukelis K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Kaunas: VDU Nr. 6, p. 66–75.
181. Pukelis K. (2007). *Karjeros projektavimo metodologija*. Kaunas: VDU.
182. Pukelis K., Navickienė L. (2006). Karjeros projektavimas: svarbi efektyvaus nacionalinės kvalifikacijų sistemos funkcionavimo sąlyga // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Kaunas: VDU, Nr. 12, p. 36–53.
183. Pukelis K., Navickiene L. (2008). Main Preconditions for Development of Vocational Counsellor Training Curriculum: Lithuania Case.
184. Pukelis K., Navickienė L. (2010). Training of career counsellors: needs, issues and perspectives // *Pedagogika: mokslo darbai*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla, Nr. 97 (2010), p. 50–59.
185. Pukėnas K. (2009). Kokybinių duomenų analizė *SPSS* programa. Kaunas: LKKA.
186. Raišienė A. G., Bagdonienė J., Bilan Y. (2014). Inter-Institutional Interaction Results: The Effect of EU Programs on the Reduction of Long-term Unemployment // *Procedia Economics and Finance* Volume 16, p. 641–650.
187. Randy E. (1994). Long-term unemployment in recent recessions // *Monthly labour review*, Vol. 117 (6), p. 12–14.
188. Read M. J. B. (2013). The importance of improvisation in coaching. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*. Vol. 6, No. 1, 47–56.
189. Richardson L. (1996). *Sales Coaching*. R. R. Donnelley & Sons Company. USA.
190. Ringwalt C. L., Pankratz M. M., Hansen W. B., Dusenbury L., Jackson-Newsom J., Giles S. M., Brodish P. H. (2009). The potential of coaching as a strategy to improve the effectiveness of school-based substance use prevention curricula // *Health Education & Behavior*, No. 36, 4, p. 696–710.
191. Rogers J. (2008). *Coaching Skills*. Maidenhead: Open University Press.
192. Rolfe G. (2006). Validity, trustworthiness and rigour: Quality and the idea of qualitative research. // *Journal of Advanced Nursing*, 53(3), 304–310.
193. Rosinaitė V. (2010). *Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, sociologija. Vilnius: VU.
194. Rosinski P. (2003). *Coaching Across Cultures: New Tools For Leveraging National corporate and professional differences*. London: Nicholas Brealey.
195. Rudžinskienė R. (2008). Darbo jėgos užimtumo tendencijos Šiaulių darbo biržos pavyzdžiu // *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, Nr. 1 (10), p. 144–152.
196. Rudžinskienė R. (2013). Ilgalaikių bedarbių profesinio konsultavimo metodai ir technikos // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Kaunas: VDU, Nr. 24, p. 100–112.
197. Rudžinskienė R. (2014). Darbo biržos specialistų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, teikiamų paslaugų vertinimas // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Kaunas: VDU, Nr. 25, p. 84–96.
198. Rudžinskienė R., Augienė D. (2009). Bedarbių, registruotų Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška // *Profesinio rengimo tyrimai*, Nr. 18, p. 168–179.

199. Rudžinskienė R., Rudokaitė J. (2014). Neįgalaus jaunimo karjeros projektavimo kompetencijų ypatumų atskleidimas // Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika, Nr. 9, p. 94–104.
200. Ruškus J. (2008). Neįgalųjų profesinė karjera ir jos projektavimas: būklė ir galimybės // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Kaunas: VDU, Nr. 15, p. 159–166.
201. Sarantakos S. (1994). *Social Research*. London: The MacMillan Press LTD.
202. Savickas M. L. (2003). Career counseling in the next decade. *Career development Quarterly*, 52.
203. Schmid H. (2000). LoPar: Design and Implementation. Arbeitspapiere des Sonderforschungsbereichs 340 Bericht Nr. 149, Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung, Universität Stuttgart. (Cytowane na str.202.).
204. Schünemann B., Lechner M., Wunsch C. (2015) Do Long-Term Unemployed Workers Benefit from Targeted Wage Subsidies? // *German Economic Review*. Feb2015, Vol. 16 Issue 1, p. 43–64.
205. Silverman D. (2000). *Doing Qualitative Research. A Practical Handbook*. Sage publications, London.
206. Sinclair P. (1987). *Unemployment: Economic Theory and Evidence*. Blackwell, New York.
207. Sokolova A., Stanišauskienė V. (2007). Profesinio orientavimo sistemos Lietuvoje teorinės ir politinės prielaidos // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Kaunas: VDU, Nr. 13, p. 226–241.
208. Sommers-Flanagan J. (2004). *Counseling and psychotherapy theories in context and practice: skills, strategies, and techniques*. UK: kayethorne.
209. Stankevičienė A., Lobanova L. (2006). The evaluation of the personnel development priorities // 4th international scientific conference „Business and management' 2006“, 14th international scientific conference „Enterprise management: diagnosis, strategy, efficiency“: conference proceedings: 5-6 October 2006, Vilnius, Lithuania. Vilnius : Technika, p. 61–63.
210. Stankūnas M, Starkuvienė S, Kalėdienė R, Kapustinskienė V. (2006). Bedarbių požiūrio į sveikatos priežiūros paslaugų prieinamumą ir kokybę tyrimas // Lietuvos bendrosios praktikos gydytojas, Nr. 10(4), p. 245–249.
211. Stoll L., Fink D. (1980). *Keičiame mokyklą*. Vilnius: Margi raštai.
212. Sverko B., Galic Z., Sersic D. M., Galesic M. (2008). Unemployed people in search of a job: Reconsidering the role of search behavior // *Journal of Vocational Behavior*, No. 72, p. 415–428.
213. Szabo P., Meier D. (2009). *Coaching plain & simple: Solution-focused brief coaching essentials*. New York, New York: W W Norton & Co.
214. Šapailienė L., Greblikienė R. (2007). *Inovatyvūs profesinio konsultavimo metodai*. Vilnius: Švietimo mainų parmos fondas.
215. Šernas V. (1998). Profesinės edukologijos šerdis – veiklos didaktika // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Kaunas: VDU, Nr. 1, p. 72–81.
216. Tarptautinės koučingo specialistų federacijos etikos kodeksas (2008). Prieiga internete: <<http://www.coachfederation.org/about/landing.cfm?ItemNumber=854&navItemNumber=634>> [žiūrėta 2015-06-15].
217. Therborn G. (1995). Patterns and meaning of unemployment // *Scandinavian Journal of Social Welfare*, No. 4, p. 122–130.

218. Tidikis R. (2003). Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras.
219. Tureikytė D. (2005). Profesinės karjeros projektavimas: darbo vertinimo ir lyties dimensijos. Vilniaus kolegijos Verslo vadybos fakulteto studentų sociologinis tyrimas // Filosofija. Sociologija, Nr. 2, p. 51–55.
220. Turner R. A., Goodrich J. (2010). The case for eclecticism in executive coaching: Application to challenging assignments // Consulting Psychology Journal: Practice and Research, No. 62, 1, p. 39–55.
221. Turner S. L., Lapan R. T. (2005). Promoting career development and aspirations in school-age youth. Brown S.D., Lent R.W. Career development and counseling. Putting theory and research to work // John Wiley & Sons, Inc.
222. Urmonienė M. (2003). Socialinės paramos jauniems bedarbiams modelis // Socialinis darbas, Mokslo darbai. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, Nr. 2 (4), p. 49–55.
223. Utrilla, P. N.-C., Torraleja, F. Á. G. (2013). The importance of mentoring and coaching for family businesses // Journal of Management & Organization. Volume 19, Issue 04, p. 386 – 404.
224. Valackienė A. (2005). Profesinės karjeros procesas: teoriniai aspektai. Kaunas: KTU.
225. Van Genderen E. (2014). Strategic Coaching and Consulting: More similar than meets the eye, Middle east journal of business, Volume No. 9, Issue No.1, 3–7.
226. Van Zandvoort M., Irwin J. D., Morrow, D. (2009). The impact of Co-active life coaching on female university students with obesity // International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, No. 7, 1, p. 104–118.
227. Vetlov I. (2003). Baltijos šalių ekonomikos augimo apskaita // Pinigų studijos. Vilnius: Lietuvos bankas, Nr. 3, p. 14–34.
228. Visockienė O., Šiaučiukėnienė L. (2000). Kritinio mąstymo ugdymo būdų pagrindimas konstruktyvizmo teorijos požiūriu. Socialiniai mokslai, 3 (24), 147–154. Kaunas.
229. Vygotski L. (1978). Mind in society. (Cole, M., John- Steiner, Scribner, S., Souberman, E, Trans.). Cambridge, MA: Harvard Univesity Press.
230. Watts A. G., Sutana R. G. (2002). Career Guidance Policies in 37 Countries: Contrasts and Common Themes // International Journal for Educational and Vocational Guidance, No. 4, p. 99–103.
231. Weinert F. (2001). Concept of competence: a conceptual clarification. In Defining and selecting key competencies. Rychen D.S; Salganik L.H. eds. Hogrefe & Huber Publishers, p. 45–65.
232. Whelan B., Whelan C. T. (1995). In what sense is poverty multidimensional? The Measurement and Analysis of Social Exclusion. Bristol: Policy Press.
233. Whitmore L. (2002). Coaching for performance: GROWing people, performance and purpose. London: Nicholas Brealey.
234. Zaleskienė I. (1998). Asmuo, visuomenė ir valstybė. Socialinė atskirtis. Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje. Vilnius: JTVP.
235. Zeloth H., Grigorojevic D., Sultana R.D. (2003). Vadovavimo karjerai politika šalyse, pakviestose tapti Europos Sąjungos narėmis, ir šalyse kandidatėse // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Kaunas: VDU, Nr. 7.
236. Žadeikaitė L., Railienė A. (2007). Socialinio pedagogo veiklos galimybes profesinio informavimo sistemoje // Tiltai, T 3 (40), p. 119–128.
237. Бавистер С., Виккерс А. (2010). Коучинг: техники НЛП в бизнесе.

238. Бессер-Зигмунд К., Зигмунд Х. (2010). Самокоучинг: Культура личности менеджеров и рукободителей. Санкт-Петербург: Издательство Вернера Регена.
239. Тартаковская И. Н. (2000). Гендерные аспекты стратегии безработных. Социологические исследования. М., N. N. 11,, с. 73–83.
240. Харрис Д. (2003). Коучинг: личностный рост и успех, Речь.
241. Цыбина Е. А. (2007). Коучинг в обучении студентов старших курсов английскому языку: учебное по-сobie. Ульяновск: УлГТУ. Prieiga internete: <http://window.edu.ru/window_catalog/files/r45252/130.pdf>. [žiūrėta 2012-01-25].
242. Ядов В. А. (2000). Стратегия социологического исследования. Москва: Добросвет, с. 392–393.

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 quite 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, voluntarily 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 voluntary 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.

PRIEDAI (kompaktinėje plokštelėje: 1-23 priedas – disertacijos tema; 24 priedas – autoriaus mokslinių publikacijų disertacijos tema kopijos)

- 1 priedas. Disertacijos loginė struktūra.
- 2 priedas. Ilgalaikio nedarbo problemas analizavę mokslininkai ir tyrėjai.
- 3 priedas. Karjeros projektavimo reiškinį ir su juo susijusius procesu analizavę mokslininkai ir tyrėjai.
- 4 priedas. Koučingą analizavę mokslininkai ir tyrėjai.
- 5 priedas. Bedarbio sąvokos apibrėžtis.
- 6 priedas. Karjeros projektavimo struktūra.
- 7 priedas. Ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo (-si) struktūra.
- 8 priedas. Hipotetinis profesijos konsultanto kompetencijų modelis.
- 9 priedas. Koučingo, psichoterapijos ir profesinio konsultavimo skiriamosios ribos.
- 10 priedas. Koučingo specialisto kompetencijų sudedamosios dalys.
- 11 priedas. Koučingo specialisto gebėjimai ir ketinimai.
- 12 priedas. Anketa Lietuvos darbo biržos konsultantams, dirbantiems su ilgalaikiais bedarbiais.
- 13 priedas. Darbo biržos konsultantų demografinės charakteristikos.
- 14 priedas. Ilgalaikių bedarbių bruožai ir įsidarbinimo galimybės, jų profesinio konsultavimo ypatumai.
- 15 priedas. Konsultantų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas (-is).
- 16 priedas. Koučingo taikymo galimybės ilgalaikių bedarbių konsultavimo procese.
- 17 priedas. Pirmojo tyrimo dalyvio (R1) aprašymas remiantis autobiografiniu metodu.
- 18 priedas. Antrojo tyrimo dalyvio (R2) aprašymas remiantis autobiografiniu metodu.
- 19 priedas. Trečiojo tyrimo dalyvio (R3) aprašymas remiantis autobiografiniu metodu.
- 20 priedas. Ketvirtojo tyrimo dalyvio (R4) aprašymas remiantis autobiografiniu metodu.
- 21 priedas. Penktojo tyrimo dalyvio (R5) aprašymas remiantis autobiografiniu metodu.
- 22 priedas. Šeštojo tyrimo dalyvio (R6) aprašymas remiantis autobiografiniu metodu.
- 23 priedas. Septintojo tyrimo dalyvio (R7) aprašymas remiantis autobiografiniu metodu.
- 24 priedas. Autoriaus mokslinių publikacijų disertacijos tema kopijos.

Rasa Rudžinskienė

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

Daktaro disertacija
Socialiniai mokslai, edukologija (07S)

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

Doctoral Dissertation
Social Sciences, Education (07S)

2015-07-21 Tiražas 12 vnt. 12,38 leidyb. apsk. l. Užsakymo Nr. 4070
Išleido ir spausdino UAB „BMK Leidykla“, J. Jasinskio g. 16, LT-03163 Vilnius
Tel. +370 5 254 6961, faks. + 370 5 254 6962