

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS**  
**UGDYMO MOKSLŲ IR SOCIALINĖS GEROVĖS FAKULTETAS**  
**EDUKOLOGIJOS IR PSICHOLOGIJOS KATEDRA**

**RENATA BRUŽIENĖ**  
**KARJEROS EDUKOLOGIJOS STUDIJŲ PROGRAMA**

**PROFESINIŲ MOKYKLŲ MOKINIŲ KARJEROS PLANAVIMO**  
**GEBĖJIMAI (ŠIAULIŲ MOKYKLOS ATVEJIS)**

Magistro darbas

Darbo vadovė  
prof. dr.  
Aušra Kazlauskienė

Originalus autorinis darbas

---

(studentės parašas)

Šiauliai, 2017

# TURINYS

ĮVADAS .....	5
1. PROFESINIŲ MOKYKLŲ MOKINIŲ KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ TEORINIAI ASPEKTAI.....	10
1.1. Karjeros planavimo svarba šiuolaikinėje visuomenėje.....	10
1.2. Profesinės karjeros planavimo, konsultavimo ir orientavimo sąsajos .....	15
1.3. Karjeros planavimo gebėjimų raiška .....	19
2. PROFESINIŲ MOKYKLŲ MOKINIŲ KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ TYRIMO METODOLOGIJA .....	27
2.1. Duomenų rinkimas.....	27
2.2. Duomenų apdorojimas.....	28
2.3. Tyrimo procedūra.....	30
2.4. Tyrimo imtis.....	32
2.5. Tyrimo kokybė.....	33
3. PROFESINIŲ MOKYKLŲ MOKINIŲ KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ ŠIAULIŲ X PROFESINIO MOKYMO ĮSTAIGOS ATVEJU TYRIMO REZULTATAI IR JŲ ANALIZĖ.....	35
3.1 Profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų vertinimas profesinio mokymo įstaigoje X, mokinių ir mokytojų požiūriu.....	35
3.1.1. Profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų vertinimas mokytojų požiūriu .....	35
3.1.2. Profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų vertinimas mokinių požiūriu	39
3.2. Profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų tobulinimo perspektyvos Lietuvoje .....	55
DISKUSIJA .....	58
IŠVADOS.....	60
REKOMENDACIJOS .....	66
LITERATŪRA .....	68
PRIEDAI .....	75

## SANTRAUKA

Karjeros planavimas mokslinėje literatūroje dažniausiai analizuojamas tik iš mokinių pozicijos. Taigi galima teigti, kad trūksta mokinių ir mokytojų požiūrio sisteminio tyrimo, siekiant atskleisti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus. Šiame darbe yra tiriamas profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų pakankamumas mokinių ir mokytojų požiūriu (konkrečios profesinės mokyklos Šiaulių mieste atveju).

Darbo tikslas – identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas Šiaulių mokyklos atveju.

Darbo uždaviniai: 1) Išnagrinėti profesinių mokyklų karjeros planavimo gebėjimų teorinius aspektus; 2) Išanalizuoti profesinių mokyklų karjeros planavimo gebėjimus mokinių ir mokytojų požiūriu; 3) Suformuoti profesinio mokymo mokyklų mokinių karjeros planavimo vystymo barjerų sprendimus ir pateikti tobulinimo perspektyvas.

Tyrimo metodologija. Siekiant išanalizuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir identifikuoti tobulinimo perspektyvas, yra pasirinkta kompleksinė tyrimo metodologija (sudaryta tiek iš mokytojų (interviu), tiek iš mokinių (anketinės apklausos) požiūrio tyrimo). Tokią tyrimo parinktį lemia tyrimo savitumas, reikalaujantis tiek objektyvaus, tiek subjektyvaus patyrimo ir išvalgos tiriamo objekto atžvilgiu bei poreikio konstruoti tyrimo objektą charakterizuojantį kompleksinį holistinį vaizdą.

Tyrimo metodai. Darbe taikomi teoriniai, statistiniai (kiekybiniai) ir kokybiniai metodai. Duomenų rinkimui naudojama mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa ir interviu. Duomenų analizei naudojami turinio (content) analizės metodas ir statistinių duomenų analizė.

Darbo struktūra. Darbą sudaro santrauka lietuvių ir anglų kalba, įvadas, 3 skyriai, diskusija, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, 14 priedų. Darbe pateikiama 11 lentelių, 15 paveikslų.

Pagrindiniai rezultatai. Didžioji dalis mokytojų nurodė, kad karjeros planavimo gebėjimai tiriamoje profesinėje mokykloje yra įgyjami tik iš dalies. Tuo tarpu mokinių anketinės apklausos rezultatai atskleidė, kad respondentai savo socialinius gebėjimus vertina vidutiniškai, o mokymosi visą gyvenimą, pažinimo ir saviugdos, darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimai yra vertinami žemiau, nei vidutiniškai. Taigi galima teigti, kad tiriamos mokyklos mokinių karjeros planavimo gebėjimai yra nepakankami.

## SUMMARY

Career planning in the scientific literature are usually studied only from the pupil position. This suggests a lack of pupils and teachers approach of systematic research to reveal the vocational school students career planning skills. In this work are studied vocational school students career planning skills adequacy of pupils and teachers in terms of (in the city of Šiauliai case).

The purpose of this thesis is to identify career planning skills of vocational school students, their development barriers and improving the prospects in the school of Šiauliai case.

The goals are as follows: 1) to examine the professional school career planning skills theoretical aspects; 2) to analyze the professional school career planning skills of students and teachers' point of view; 3) to develop a professional training school students career planning development barriers and provide solutions to improve the prospects.

The research methodology. In order to analyze the vocational school students career planning skills, their development and to identify the barriers to improving the prospects of the selected comprehensive research methodology (both a teacher (interview) and the students (questionnaire) survey approach). This study option is determined by the specificity of the investigation that requires both objective and subjective experience and insight with respect to the object under investigation and the need to construct a research object defining a comprehensive holistic picture.

Methods used. There were theoretical, statistical (quantitative) and qualitative methods applied. Data collection methods used were scientific literature analysis, questionnaire and interview. The data analysis methods used were the analysis of content and statistical analysis.

Structure. The work consists of a summary in Lithuanian and English language, introduction, 3 chapters, discussion, conclusions, recommendations, references, 14 appendices. There are 11 tables and 15 pictures.

The main results. Most of the teachers indicated that career planning skills under examination, a vocational school are acquired only in part. Meanwhile, the students' questionnaire results revealed that respondents in their social skills the average, and lifelong learning, cognition and self-education, working knowledge of the world and adaptation work skills are valued below the average. So it can be stated that in the study of school students' career planning skills are inadequate.

## IVADAS

**Tyrimo aktualumas.** Profesinis rengimas plačiąja prasme turėtų būti traktuojamas kaip mokymas, kuris padeda įgyti asmeniui tam tikrų žinių ir įgūdžių, siekiant kvalifikacijos. Dabartinėje darbo rinkoje labiausiai reikia techninių įgūdžių, kurie patenka į profesinio, techninio rengimo sritį. Galima teigti, kad vystantis ekonomikai, darbo rinka tapo labiau specializuota, todėl ir įgūdžių rinkinys, reikalingas tam tikram darbui atlikti, tapo ypatingai reikšmingas. Remiantis N. Petkevičiūte (2007), I. Žemaitaityte ir L. Jankauskiene (2008), A. Railiene (2010), C. Kaya ir B. Ceylan (2014), L. Gaylor ir J. J. Nicol (2016) pažymėtina, kad profesinio rengimo metu įgyta kvalifikacija asmenims padeda įgyti stabilius darbus, o darbo rinkos paklausa tokiems asmenims pastebimai didėja. Vadovaujantis Profesinio orientavimo strategija (2003) ir Profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašu (2012) galima teigti, kad siekiant profesinio rengimo plėtros, profesinio rengimo sistema turi teikti kokybiškas paslaugas ir parengti tokius darbuotojus, kurie būtų imlūs technologinėms naujovėms ir atitiktų realius darbo rinkos poreikius.

Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, asmenų, baigusių vidurinę mokyklą ir stojančių į profesinio mokymo įstaigas, 2005-2015 m. Lietuvoje didėjo 72,9 proc. Tai rodo profesinio rengimo ir tinkamo jo valdymo poreikį. Profesinio rengimo poreikį, jo reikšmingumą ir valdymą taip pat patvirtina tiek Lietuvos strateginiai dokumentai (Valstybės pažangos strategija – Lietuva 2030, Nacionalinės pažangos programa 2014-2020 m., Valstybės ilgalaikės raidos strategija ir kt.) bei Europos Sąjungos forumų dokumentai (Berlyno komunikatas, Prahos komunikatas, Bolonijos deklaracija ir kt.). Profesinio rengimo poreikio ir kryptingos orientacijos problemas nagrinėja tokie mokslininkai kaip L. Sajienė ir S. Zaksaitė (2007), A. Šileika (2011). Tačiau, kaip rodo A. G. Watts (2006), I. Žemaitaitytės ir L. Jankauskienės (2008), A. Benjamin (2009), E. Antoniu (2010), G. Kalvaitienės ir V. Senčilos (2013) atlikti tyrimai, profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimai yra probleminė sritis. G. Kalvaitienė (2010) išskiria, kad švietimo ir profesinio rengimo įstaigos turi užtikrinti ne tik kvalifikuotų specialistų rengimą, bet ir jų karjeros vystymui reikalingų žinių, įgūdžių ir nuostatų sistemos įgijimo galimybių sudarymą – sistemingą ir kryptingą ugdymą karjerai. Karjeros planavimas yra profesinio orientavimo ir konsultavimo sudedamoji dalis. Kaip nurodo A. Antanaitienė ir L. Sajienė (2012), profesinio informavimo taškų veikla dažniausiai apsiriboja renginių apie profesijas organizavimu ir informacijos apie profesijas sklaida, tačiau darbo autorės nuomone, karjeros informavimo bei planavimo procesai Lietuvoje nėra pakankami. Visa tai formuoja profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų tyrimo aktualumą.

**Ištirtumas.** Karjeros planavimo sampratą ir jos reikšmę visuomenei, verslo organizacijoms ir švietimo įstaigų atsakomybę plačiau tyrė tokie autoriai kaip E. Danilevičius (2008), B. J. Dik, A. M. Sargent ir M. F. Steger (2008), I. Žemaitaitytė ir L. Jankauskienė (2008), A. Dromantaitė (2010), E. Antoniu (2010), L. Ustinavičiūtė, A. Katkonienė ir I. Žemaitaitytė (2011), A. Bola (2011), N. Petkevičiūtė (2013), C. Kaya ir B. Ceylan (2014), R. Grant, P. Ratliff-Miller ir D. De La Rosa (2016). Karjeros planavimo gebėjimus savo darbuose identifiko A. G. Watts (2006), I. Žemaitaitytė ir L. Jankauskienė (2008), A. Benjamin (2009), E. Antoniu (2010), G. Kalvaitienė ir V. Senčila (2013). Be to šie gebėjimai yra išskiriami ir Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodikoje (2008). Profesinio orientavimo ir konsultavimo sampratas pateikė ir tarpusavio sąsajas tyrinėjo A. Sokolova ir V. Stanišauskienė (2006), M. Barkauskaitė (2007), L. Žadeikaitė ir G. Adomaitytė (2009), A. Railienė (2010).

**Tyrimo problema.** Profesinės mokyklos turi potencialą teikti aukštos kokybės paslaugas, tačiau šis potencialas nėra išnaudojamas, o besiruošiančio studijuoti (mokytis) žmogaus poreikiai ne visuomet yra patenkinami (Žadeikaitė ir G. Adomaitytė, 2009; Nacionalinės pažangos programoje 2014-2020 m., 2012). Kokybės reikalavimai profesinio mokymo įstaigoms nuolat didėja (ypatingai – karjeros planavimo srityje). Pažymėtina, kad karjeros planavimas mokslinėje literatūroje dažniausiai yra tyrinėjami tik iš mokinių pozicijos. Taigi galima teigti, kad trūksta mokinių ir mokytojų požiūrio sisteminio tyrimo, siekiant atskleisti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus. Todėl šio darbo problema yra išreiškiamą klausimu: *kokie yra profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimai mokinių ir mokytojų požiūriu?*

**Tyrimo objektas** - profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimai.

**Hipotezės.** Darbe yra keliami tokia hipotezė:

H – profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimai yra nepakankami.

**Darbo tikslas** – identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas Šiaulių mokyklos atveju.

**Darbo uždaviniai:**

1. Išnagrinėti profesinių mokyklų karjeros planavimo gebėjimų teorinius aspektus;
2. Išanalizuoti profesinių mokyklų karjeros planavimo gebėjimus mokinių ir mokytojų požiūriu;
3. Suformuoti profesinio mokymo mokyklų mokinių karjeros planavimo vystymo barjerų sprendimus ir pateikti tobulinimo perspektyvas.

**Tyrimo metodologija.** Siekiant išanalizuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir identifikuoti tobulinimo perspektyvas yra pasirinkta kompleksinė tyrimo metodologija (sudaryta tiek iš mokytojų (interviu), tiek iš mokinių (anketinės apklausos) požiūrio tyrimo). Tokią tyrimo parinktį lemia tyrimo savitumas, reikalaujantis tiek objektyvaus, tiek subjektyvaus patyrimo ir išvalgos tiriamo objekto atžvilgiu bei poreikio konstruoti tyrimo objektą charakterizuojantį kompleksinį holistinį vaizdą. Pažymėtina, kad didžioji dalis autorių (Watts, 2006; Žemaitaitytė ir Jankauskienė, 2008; Benjamin, 2009; Antoniu, 2010) savo moksliniuose tyrimuose išskiria karjeros planavimo gebėjimus, tačiau jų neklasifikuoja į skirtingas grupes. Todėl atliekant profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų tyrimą, remiamasi profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodikoje (2008) išskirtais suklasifikuotais karjeros planavimo gebėjimais. Ši klasifikacija yra naudojama ir G. Kalvaitienės ir V. Senčilos (2013) moksliniame darbe. Atliekant tyrimą, taip pat remiamasi mokytojų ir mokinių patirties nuostatomis karjeros planavimo gebėjimų klausimu.

**Tyrimo metodai.** Darbe taikomi teoriniai, statistiniai (kiekybiniai) ir kokybiniai metodai:

• *Duomenų rinkimo metodai:*

- Mokslinės literatūros analizė, jos sisteminimas yra taikomas siekiant suformuoti prielaidas tolimesniam tyrimui.
- Anketinės apklausos metodas yra taikomas siekiant identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų ugdymo pakankumą, jų vystymo barjerus ir numatyti tolimesnes perspektyvas mokinių požiūriu.
- Interviu metodas yra taikomas siekiant identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų ugdymo pakankumą, jų vystymo barjerus ir numatyti tolimesnes perspektyvas mokytojų požiūriu.

• *Duomenų analizės metodai:*

○ Turinio (content) analizės metodas taikomas siekiant identifikuoti prasminius mokytojų požiūrio tyrimo elementus.

- Statistinių duomenų analizė yra taikoma anketinės apklausos rezultatams išanalizuoti.

**Tyrimo imtis ir organizavimas.** Tyrimo metu apklausiami X profesinės mokyklos mokytojai ir X profesinės mokyklos technologijų skyriaus mokiniai. Nustatant mokytojų tyrimo dalyvių skaičių, buvo remiamasi R. Libby ir R. K. Blshfieeld (1978) tyrime gautais rezultatais, kad didėjant ekspertų skaičiui, ekspertų vertinimo standartinis nuokrypis didėja neženkliai. Nustatyta, kad interviu metu yra optimalu apklausti 5-10 asmenų. Remiantis pateiktu argumentu, buvo pasirinkta

interview vykdyti su 10-čia tiriamos (X) profesinės mokyklos mokytojų. Mokytojų požiūriui iširti buvo naudojamas kokybinis tyrimo metodas – interview. Tyrimo klausimai buvo pateikti tyrimo dalyviams raštu, nes patys tyrimo dalyviai nurodė, kad norėtų labiau apgalvoti savo atsakymus. Tyrimas buvo atliekamas 2016 m. lapkričio 29 d. – gruodžio 5 d. (7 dienas).

Mokinių tyrimui atlikti buvo naudojama paprastoji tikimybinė atranka. Tiriamame profesinės mokyklos skyriuje mokosi 120 mokinių. Remiantis Paniotto formule buvo apskaičiuota, jog norint tyrimo rezultatus išplėsti generalinei visumai, reikia apklausti 92 respondentus. Nustatytas apklausos rezultatų patikimumas yra ne mažesnis nei 95 proc. Mokinių požiūriui tirti buvo naudojamas kiekybinis tyrimo metodas – anketinė apklausa, nes tokiu būdu iš nedidelės populiacijos (imties) galima gauti išvadas apie populiacijos elgesį. Tyrimas buvo atliekamas 2016 m. gruodžio 8 d. – gruodžio 13 d. (6 dienas).

Kokybinio (interview) ir kiekybinio (anketinės apklausos) tyrimo metodų derinimas padeda atskleisti, kokie yra tiriamos profesinės mokyklos mokinių gebėjimai. Mokytojų interview ir mokinių anketos klausimai yra nukreipti į tiriamos profesinės mokyklos mokinių karjeros planavimo gebėjimų atskleidimą, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas.

**Darbo naujumas ir reikšmingumas.** Darbo naujumas yra grindžiamas tuo, kad trūksta mokinių ir mokytojų požiūrio sisteminio tyrimo, siekiant atskleisti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus. Atlikto tiriamos profesinės mokyklos mokytojų ir mokinių požiūrio tyrimo rezultatų analizės metu buvo nustatyta, kad problemos, sietinos su karjeros planavimo gebėjimų vystymu, neapsiriboja tik profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugų stoka ar nepakankama informacijos sklaida apie profesijos pasirinkimo kelius bei tinkamumą profesijai – mokytojai taip pat išskyrė lėšų trūkumą, siekiant ugdyti mokinių karjeros gebėjimus, o mokiniai nurodė, kad jiems patiems trūksta motyvacijos. Tai rodo, kad nors pačios profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugos turėtų būti tobulinamos, tačiau taip pat reikia numatyti ir efektyvesnę profesinių mokyklų finansavimo sistemą, o lavinant mokinių karjeros gebėjimus yra būtina užtikrinti aukštesnę jų motyvaciją (pavyzdžiui, naudojant įvairesnius, kūrybiškesnius mokymo metodus). Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad tiriamos mokyklos mokiniai labiausiai pasižymi socialiniais gebėjimais, tačiau visos darbe analizuojamų gebėjimų grupės yra vertinamos žemiau, nei vidutiniškai. Todėl praktiškai atlikto tyrimo rezultatai gali pasitarnauti kaip priemonė siekiant suprasti profesinės mokyklos mokinių požiūrį į karjeros planavimą, įvertinti profesinės mokyklos mokinių gebėjimus ir juos tobulinti.



**Darbo struktūra.** Darbą sudaro santrauka lietuvių ir anglų kalba, įvadas, 3 skyriai, diskusija, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, 14 priedų. Darbe pateikiama 11 lentelių, 15 paveikslų.

# 1. PROFESINIŲ MOKYKLŲ MOKINIŲ KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ TEORINIAI ASPEKTAI

## 1.1. Karjeros planavimo svarba šiuolaikinėje visuomenėje

Nuolat kintančiame pasaulyje svarbu suvokti, jog informacija nuolat keičiasi, todėl ir mokymosi, studijų ir darbo rinkos poreikių kaita vyksta ypatingai sparčiai (Profesinio informavimo ir profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo nuotolinio mokymo metodika, 2008). Žinių visuomenės sąlygomis kiekvienas individas turi išmokti prisitaikyti prie rinkos pokyčių, pasirinkti perspektyvią, individualius ir visuomenės poreikius atitinkančią profesiją (Gudžinskienė ir Railienė, 2012). Taigi galima teigti, kad ir karjeros planavimo reikšmė šiuolaikinėje visuomenėje kinta. Pažymėtina, kad asmens karjera yra vystoma visą jo profesinės veiklos trukmę ir yra siejama su siekiu kuo geriau išnaudoti savo turimą potencialą. R. Korsakienė ir R. Smaliukienė (2014) nurodo, kad ilgą laiką karjera buvo traktuojama kaip struktūruota ir linijinė, tačiau dabartiniu metu buvo pradėtas kelti naujas požiūris, kad karjera yra nepastovi ir kintanti, todėl didesnę reikšmę įgavo ir individo plėtojama karjera. A. Kairys, I. Urbanavičiūtė, B. Pociūtė, A. Linkauskaitė (2013) išskiria, kad anksčiau profesijos pasirinkimas galėjo būti ir vienkartinis, o šiuolaikinėje darbo rinkoje tai sunkiai įgyvendinama dėl pakartotinio profesijos rinkimosi būtinybės. Tai ir lemia karjeros planavimo poreikį šiuolaikinėje visuomenėje. Anot L. Ustinavičiūtės, A. Katkonienės ir I. Žemaitaitės (2011), karjera susideda iš išorinės (didelis atlyginimas, kvalifikacija) bei vidinės (pasitenkinimas, savirealizacija) naudos. Karjeros pasirinkimą lemia įvairūs veiksniai. Pasak D. Fizer (2013), karjeros pasirinkimą lemia pačio asmens interesai, akademiniai gebėjimai, ekonominis stabilumas, įtaką darantys žmonės (šeima, draugai). Kaip teigia D. Augienė (2009), sėkmingą karjerą lemia norų ir galimybių sintezė bei turimų gebėjimų panaudojimas. D. Albrektaitė (2007b) nurodo, kad karjera apibūdina sėkmingą veiklą, pasisekimą gyvenime, tačiau stichiškai karjerą pasiekti sudėtinga, todėl yra būtina ją planuoti. A. Railienė (2010) pažymi, kad profesinės veiklos planavimas paliečia kiekvieną žmogų, siekiantį sėkmingai įsilieti ir įsitvirtinti nuolat kintančiame darbo rinkos pasaulyje, tampa permanentiniu ir neišvengiamu procesu. L. Gaylor ir J. J. Nicol (2016) nurodo, kad karjeros planavimo reikšmingumas pasireiškia per pagalbą mokiniams suvokti ryšį tarp akademinio mokymo ir realaus pasaulio. Taigi karjeros planavimas padeda mokiniams prisitaikyti prie konkurencijos darbo rinkoje.

Darbo autorės teigimu, jei asmuo nori tobulėti, jis (neišvengiamai) privalo savo karjerą kruopščiai planuoti. Pažymėtina, kad esminis dabartinės, technologiškai turtingos visuomenės aspektas yra ugdyti gebėjimą kontroliuoti ir prisiimti atsakomybę už savo švietimo, ugdymo ir karjeros pokyčių procesą. Žinoma, karjeros planavimas yra siejamas ne tik su saviugda ir pačio asmens noru tobulėti. Šis terminas yra tapatinamas ir su švietimo sistema, kuri prisideda prie karjeros planavimo mokymo įstaigoje, ir su organizacija, kurioje dirbama. Taigi analizuojant karjeros planavimo svarbą šiuolaikinėje visuomenėje yra tikslinga pateikti karjeros planavimo sampratą (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. **Karjeros planavimo samprata** (sudaryta autorės)

ŠALTINIAI	SAMPRATA
M. Jigau (2007)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tai nuolatinis savęs vertinimo ir tikslų nustatymo procesas;</li> <li>Tai racionalus procesas, kuriuo asmuo nustato tikslus ir priemones, reikalingus karjeros vystymui.</li> </ul>
Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika (2008)	Tai nuoseklus asmens pažintinės ir profesinės veiklos sprendimų išdėstymas laike, siekiant profesinio tobulėjimo tikslų bei numatant būtinus išteklius ir aplinkybes.
E. Danilevičius (2008a)	Tai profesinės kvalifikacijos tobulinimo poreikis.
B. J. Dik, A. M. Sargent ir M. F. Steger (2008)	Tai nuolatinis procesas, susijęs su karjeros valdymu ir pasireiškiantis per informacijos rinkimą siekiant priimti pagrįstus sprendimus dėl asmens ateities švietimo, mokymo ir karjeros pasirinkimų.
I. Žemaitaitytė ir L. Jankauskienė (2008)	Tai nuolatinės žmogaus pastangos išvėlgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir, atsižvelgus į prognozuojamus pokyčius, tirti, planuoti bei įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasminti savo gyvenimą.
A. Dromantaitė (2010)	Tai kryptingas asmens pasirengimas profesijos pasirinkimo apsisprendimui.
E. Antoniu (2010)	Tai sistemingas procesas, kuris yra orientuotas į karjeros vystymą ir pagrįstas įvairiomis strategijomis, savęs vertinimu, galimybių analize ir gautų rezultatų vertinimu.
L. Ustinavičiūtė, A. Katkonienė ir I. Žemaitaitytė (2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tai procesas, apimantis profesinį informavimą ir konsultavimą kaip instrumentus profesinei karjerai planuoti.</li> <li>Tai etapas, apimantis profesinių tikslų išsikėlimą bei uždavinių, padedančių pasiekti tikslus, apibrėžimą.</li> </ul>
A. Bola (2011)	Tai sąmoningas procesas, kai karjeros tikslai yra susiejami su asmeniniais gebėjimais ir galimybėmis.
K. Pukelis (2012)	Tai specialių veiklų seka siekiant karjeros tikslo.
N. Petkevičiūtė (2013)	Tai darbuotojų ugdymo sistemos dalis, susieta su darbuotojų ugdymo planu.
C. Kaya ir B. Ceylan (2014)	Tai nuolatinis procesas, kuriuo siekiama padidinti būsimą darbuotojo vertę.
R. Grant, P. Ratliff-Miller ir D. De La Rosa (2016)	Tai struktūrizuotas procesas, skirtas analizuoti savo įgūdžius ir interesus, formuoti ilgalaikius tikslus ir kurti strategijas šiems tikslams pasiekti.

Taigi galima teigti (žr. 1 lentelę), kad didžioji dalis autorių (Jigau, 2007; Antoniu, 2010; Ustinavičiūtė, Katkonienė ir Žemaitaitytė, 2011; Bola, 2011; Pukelis, 2012; Kaya ir Ceylan, 2014; Grant, Ratliff-Miller ir De La Rosa, 2016) karjeros planavimą traktuoja kaip nuolatinį procesą, kuris apima mąstymą apie savo interesus, vertybes, įgūdžius, darbo ir mokymosi galimybes. Šis procesas grindžiamas informacijos paieška, savianalize, karjeros tikslų nustatymu, karjeros planų rengimu ir numatytų tikslų įgyvendinimu.

Taigi pirmasis karjeros planavimo aspektas yra savo įgūdžių ir interesų analizė. A. Dromantaitė (2010) nurodo, kad karjeros planavimas apima asmenybės pažinimą, profesinės karjeros planus, darbinę ir mokymosi patirtį, kurie, savo ruožtu, veikia ir leidžia tobulinti profesinės karjeros pasirinkimą bei patį profesinės karjeros kelią ir sukurti visavertį pasitenkinimą karjera. D. Albrektaitė (2007a) išskiria, kad karjeros planavimas reikalauja gilaus savęs pažinimo, darbuotojo kaip asmenybės, visuomenės veikėjo bei išorinės aplinkos analizės siekiant įsitvirtinti darbo rinkoje. Kaip nurodo L. Ustinavičiūtė, A. Katkonienė ir I. Žemaitaitytė (2011), vienas iš pagrindinių karjeros planavimo tikslų yra padėti moksleiviams ar studentams išvystyti ir maksimaliai panaudoti savo gebėjimus bei nukreipti juos įvaldyti konkrečius įgūdžius, reikalingus jų pasirinktai profesijai. A. Bola (2011) pažymi, kad karjeros planavimas skatina asmenis iširti ir surinkti informaciją, kuri jiems leistų įgyti kompetencijas, nustatyti tikslus ir imtis veiksmų. E. Antoniu (2010) pažymi, kad karjeros planavimas apima asmeninę atsakomybę. Asmenys turi nustatyti savo siekius ir gebėjimus bei vertinimo ir konsultavimo pagalba suprasti savo mokymo ir vystymo poreikius. T. Lileikienė (2009) nurodo, kad veiksmingas asmeninės karjeros valdymas atsiremia į asmenybės gebėjimą kryptingai siekti karjeros, optimaliai derinant asmeninius gebėjimus bei aplinkos išteklius. S. Khasawneh (2010) tyrimo rezultatai rodo, kad mokinių karjeros planavimui įtaką daro tėvai, mokytojai, draugai, akademinė patirtis ir jų pačių savarankiškumas. Pažymėtina, kad karjeros planavimo procese yra svarbios ir individo vertybės. I. Liobikienė ir L. Bukauskienė (2014) išskiria, kad planuodami karjerą, jauni žmonės neskiria reikiamo dėmesio savo vertybėms ir nesieja jų su profesijos pasirinkimu.

M. Jigau (2007) nurodo, kad karjeros vystymas yra tinkamo karjeros planavimo rezultatas suprantamas kaip individo atitinkamos kompetencijos ir patirties pasiekimas tam tikrai pozicijai užimti. N. Petkevičiūtė (2007) nurodo, kad karjeros vystymas yra siejamas nuolatinėmis žmogaus pastangomis įžvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių, kontekste tirti, planuoti bei įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje ir įprasinti savo gyvenimą. Tuo tarpu asmeninė karjera yra vertinama

kaip nuolatinis asmenybės planuojamas, organizuojamas ir kontroliuojamas asmeninio profesinio tobulėjimo ir saviraiškos kelias, turintis optimistinę kokybinės raiškos perspektyvą. V. Rosinaitė (2009) pažymi, kad dabartiniu metu planuojant karjerą atskaitos tašku tampa individas, prisiimantis asmeninę atsakomybę už savo karjeros sprendimus bei pasirinkimus.

Visgi mokslinėje literatūroje (Petkevičiūtė, 2013; Kaya ir Ceylan, 2014) karjeros planavimas taip pat yra siejamas ir su organizacijų veikla bei išskiriama, kad tai yra darbuotojų ugdymo sistemos dalis, kuri yra skirta padidinti darbuotojo vertę organizacijoje. E. Antoniu (2010) pažymi, kad už karjeros planavimą yra atsakingos ir organizacijos. Jos nustatydamos savo poreikius ir galimybes, turi užtikrinti, kad darbuotojai gautų reikiamą informaciją ir tinkamą mokymą plėtojant savo karjerą. Taigi, darbo autorė karjeros planavimą taip pat sieja ir su procesu, kuris padeda vystyti įgūdžius, reikalingus profesinės veiklos plėtrai. Karjeros planavimas yra siejamas ir su organizacijomis, kuriuose asmuo dirba. Darbo autorės teigimu, organizacijos personalo politika atspindi įmonės nuostatas, tikslus ir požiūrį į darbuotojų tarpusavio santykius. Siekiama, kad darbas teiktų pasitenkinimą, kad darbuotojams būtų suteiktos maksimalios galimybės sugebėjimams atskleisti, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti karjeros. Tobulėjimo galimybės užtikrinamos ir prieinamos kiekvienam darbuotojui. Pažymėtina, kad darbuotojams turėtų būti sudarytos galimybės vykti į seminarus, konferencijas, kvalifikacijos kėlimo kursus – kiekvienas darbuotojas, jausdamas, jog gali kilti karjeros laiptais, bus motyvuojamas dirbti geriau ir tobulėti. D. Albrektaitės (2007b) tyrimo rezultatai rodo, kad tie asmenys, kurie studijuodami buvo pasirengę profesinei karjerai, turėjo pakankamai specialiųjų gebėjimų ir žinių integruotis į darbo rinką. Kaip pažymi M. Farooq ir M.A. Khan (2011), nuolatinis darbo jėgos vystymas ir mokymas prisideda prie organizacijos darbo aplinkos gerinimo, todėl dauguma vadovų stengiasi savo darbuotojams suteikti išsamius mokymus, suderindami juos su organizacijos tikslais. Būtent tai padeda darbuotojui kilti karjeros laiptais, o organizacijai – stiprinti išorinį savo įvaizdį.

Karjeros planavimas yra sietinas su tinkamo išsilavinimo įgijimu bei kursais ir mokymo programomis. Vienas iš svarbiausių Lietuvos švietimo siekių yra padėti asmeniui ir visuomenei atsakyti į dabarties iššūkius, tuo pačiu pasinaudojant esančiomis galimybėmis (Gudžinskienė ir Railienė, 2012). E. Danilevičius (2009) pažymi, kad profesinis apsisprendimas yra susijęs su ugdymu planuoti karjerą ir apima požiūrį į profesinę darbinę aplinką, dvasinių ir fizinių galimybių plėtrą, realizavimą, profesinių ketinimų ir planų bei savo, kaip darbuotojo, realistinio įvaizdžio kūrimą. A. Rauduvaitė ir D. Ramanauskienė (2010) nurodo, kad asmeninės karjeros pradžioje ypatinga reikšmė teikiama studijų pasirinkimui, profesinių tikslų formulavimui ir profesinės

kvalifikacijos įgijimui. Tačiau karjeros projektavimas nesibaigia su studijų pradžia. V. Drabik-Podgorna (2014) išskiria, kad ugdymo sistema turi rengti jaunos žmones ne tik sėkmingai veikti įmonėse, bet ir gyventi be pastoviai apmokamo darbo. Tai lemia poreikį kryptingai formuoti pokyčiams palankias nuostatas, asmens iniciatyvumą, mobilumą ir aktyvų nusiteikimą sutikti iššūkius. Taigi analizuojant karjeros planavimo reikšmę šiuolaikinėje visuomenėje, taip pat yra tikslinga apibrėžti ir glaudžiai su juo susijusį terminą – t. y. karjeros planavimo ugdymą. Kaip nurodo V. Gudžinskienė ir A. Railienė (2012) ugdymas karjerai yra vienas iš švietimo pagalbos elementų. J. Surgėlienė ir N. Bankauskienė (2012) išskiria, kad ugdymas karjerai yra bendradarbiavimo sistema, kurioje veikia daugybė subjektų. Anot E. Danilevičiaus (2008a), karjeros planavimo ugdymas yra bendradarbiavimas tarp švietimo institucijų, tėvų, mokytojų, mokinių ir visuomenės siekiant, kad asmenys įgytų žinių ir įgūdžių, susijusių su profesine veikla ir sugebėtų priimti racionalius sprendimus profesijos pasirinkimo klausimu. Taigi galima teigti, kad nemaža reikšmė karjeros planavimo procese tenka būtent švietimo ir ugdymo institucijoms. G. Kalvaitienė (2010) nurodo, kad švietimo ir profesinio rengimo institucijoms turi užtikrinti ne tik kvalifikuotų specialistų rengimą, bet ir jų karjeros vystymui reikalingų žinių, įgūdžių ir nuostatų sistemos įgijimo galimybių sudarymą – sistemingą ir kryptingą ugdymą karjerai. V. Gudžinskienė ir A. Railienė (2012) ugdymą karjerai apibrėžia kaip sistemingą ir kryptingą procesą, kuriuo mokiniui padedama pasirinkti profesiją ir įgyti karjeros kompetencijas. Tai yra bendros sistemingos ugdymo institucijų, tėvų ir bendruomenės pastangos susieti ugdymą ir darbą padedant individams įgyti ir panaudoti nuostatas, žinias ir gebėjimus, kad darbas būtų prasminga, produktyvi ir pasitenkinimą teikianti kiekvieno individo gyvenimo dalis. Panašią nuomonę išreiškia ir A. Antanaitienė ir L. Sajienė (2012), teigdamos, kad bendrojo ugdymo, tiek profesinio mokymo institucijoms tenka svarbus uždavinys – sukurti tokią ugdymo karjerai sistemą, kuri sudarytų prielaidas jaunam žmogui pirmiausia pažinti save kaip asmenybę (t. y. identifikuoti savo polinkius, gabumus, vertybes, charakterio savybes ir pan., pažinti profesijų pasaulį ir ugdyti gebėjimą susieti pažinimo rezultatus, savarankiškai ir atsakingai priimti galutinį sprendimą – apsispręsti dėl labiausiai priimtinos ir tinkamos profesijos).

V. Tūtlys (2013) nurodo, jog svarbiausia karjeros planavimo paskirtis yra padėti suderinti žmogaus profesinės karjeros, profesinio tobulėjimo siekius su įmonių ir organizacijų vystymosi ir jų žmoniškųjų išteklių vystymo strategijomis, šalies socialinės ekonominės plėtros strategijomis ir tarptautinės ekonominės plėtros tendencijomis. Karjeros planavimo ir profesinio rengimo sąveika apima lauką, kuris apibūdinamas santykiais tarp:

- 1) individualių karjeros siekių, aspiracijų ir projektų;
- 2) darbo rinkoje (ekonominėje sistemoje) kylančių žmogiškųjų išteklių poreikių;
- 3) profesinio rengimo įstaigose įgyjamo ir darbo pasaulyje naudojamo žmogiškojo kapitalo;
- 4) profesinio rengimo įstaigų galimybių patenkinti asmeninės karjeros siekimo ir darbo rinkos poreikius.

Todėl, darbo autorės teigimu, karjeros planavimas, įgytas profesinėse mokyklose turi atitikti darbo rinkos poreikius.

Anot K. Pukelio (2012), karjeros planavimo procesas susideda iš vertinimo, kokie yra asmens psichofiziniai ypatumai, jo turimi gebėjimai bei pasirinktos profesijos savitumas ir jos perspektyvų prognozė darbo rinkoje. Visgi J. Surgėlienė ir N. Bankauskienė (2012) nurodo, kad karjeros planavimas yra susijęs ir su įvairiomis problemomis – t. y. dalis mokinių karjerą renkasi nemotyvuotai, neapgalvodami, kokią reikšmę jų gyvenime turės vieni ar kiti sprendimai. Dažnai pasirinkimą lemia pasiūlos principas, egzotiški profesijų pavadinimai, geografinis aspektas, studijų kaina, mokinių amžius ir savęs pažinimo lygis. Dėl to atsiranda poreikis aktualizuoti švietimo institucijų bendradarbiavimo galimybes.

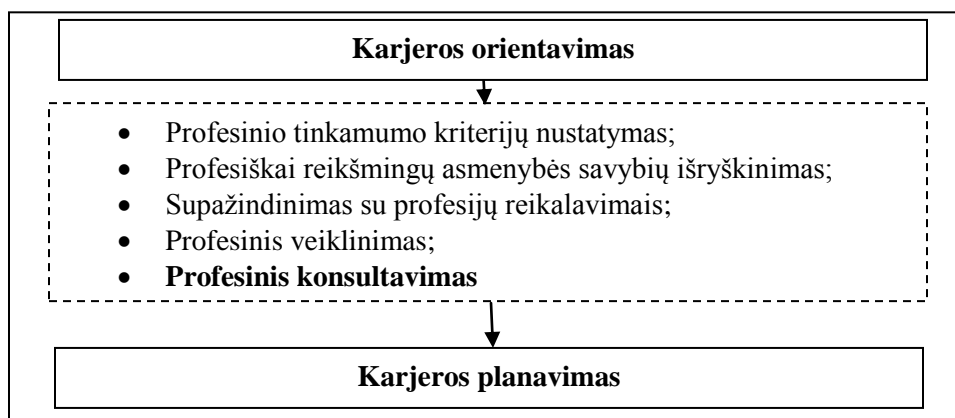
*Apibendrinant galima teigti, kad karjeros kelio pasirinkimas gali padėti asmeniui nustatyti savo profesinius tikslus ir parengti planą, kuris padės pasiekti norimos karjeros. Nors karjera laikui bėgant gali kisti, tačiau turėdamas profesinės karjeros tikslą, asmuo gali priimti objektyvius sprendimus, susijusius su savo karjeros vystymu. Karjeros planavimas individui padeda užsitikrinti saugesnę ateitį, siekti savo karjeros tikslų, išvengti neapibrėžtumo, susijusio su nuolat kintančia darbo rinka. Karjeros planavimas taip pat yra siejamas su asmens augimu, vystymosi, sėkmingos asmenybės plėtra. Taigi, pirmiausiai, šis terminas yra siejamas su pačio žmogaus interesais ir gebėjimais bei gebėjimu juos objektyviai įvertinti. Visgi nemažą reikšmę karjeros planavimo procese atlieka verslo organizacijos bei švietimo ir karjeros ugdymo institucijos, kurios užsiima karjeros ugdymu ir padeda individui planuoti savo karjerą.*

## **1.2. Profesinės karjeros planavimo, konsultavimo ir orientavimo sąsajos**

Profesinės karjeros planavimas yra siejamas su profesiniu konsultavimu ir orientavimu – t. y. profesinės mokyklos konsultuoja, suteikia pagalbą planuojant profesinę karjerą, taip pat atlieka profesinį informavimą, konsultavimą ir orientavimą.

L. Žadeikaitė ir G. Adomaitytė (2009) nurodo, kad karjeros planavimas yra karjeros konsultavimo ir orientavimo dalis. Profesinio konsultavimo ir orientavimo sąvokos yra apibrėžiamos

Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatyme (1997, akt. red. 2007). Remiantis šiuo Įstatymu, profesinis konsultavimas yra traktuojamas kaip pagalba asmeniui priimti racionalų profesijos rinkimosi sprendimą, atsižvelgus į jo individualias savybes, darbo rinkos poreikius ir profesinio mokymosi galimybes. Tuo tarpu profesinis orientavimas traktuojamas kaip profesinį informavimą ir konsultavimą apimantis procesas. Taigi siekiant apibendrinti karjeros planavimo, konsultavimo ir orientavimo sąsajas, jos yra pateikiamos 1 paveiksle.



**1 pav.** Karjeros planavimo, konsultavimo ir orientavimo sąsajos

(sudaryta darbo autorės, remiantis Barkauskaite, 2007; Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008; Rudžinskiene ir Paulauskaite, 2012; Strods, 2013)

Galima teigti (žr. 1 pav.), kad karjeros konsultavimas yra karjeros orientavimo dalis. Karjeros orientavimas ir konsultavimas (per savo veiklas) daro įtaką karjeros planavimui. R. Rudžinskiene ir L. Paulauskaitė (2012) išskiria, kad karjeros planavimo procesas yra cirkuliacinis. Šiam procesui įtaką daro tiek profesinis informavimas, konsultavimas, tiek ir profesinis švietimas, padedantis pažinti išorinį pasaulį, planuoti asmeninę karjerą, priimti tinkamus sprendimus, suvokti darbo rinkoje vykstančius pokyčius bei prie jų prisitaikyti.

E. Nazelskis (2010) nurodo, kad profesinis orientavimas gali būti suprantamas kaip edukologijos mokslo šaka, apimanti psichologinį pedagoginį vadovavimą profesijos rinkimuisi, apsisprendimui, profesijai įsigyti, įsidarbinti ir įsitvirtinti profesinėje veikloje. Taigi rinkos ekonomikos sąlygomis profesinio orientavimo pagrindinis tikslas – parengti asmenį sėkmingai veiklai darbo rinkoje. Tokia profesinio rengimo sistema turėtų gebėti reaguoti į veiklos pasaulio pokyčius ir užtikrinti strateginių bei ilgalaikių švietimo tikslų įgyvendinimą. Pasak M. Barkauskaitės (2007), profesinis orientavimas įtraukiamas į pedagoginį procesą, apimančią mokinių patirties plėtotę, profesinio kryptingumo ir gebėjimo pažinti bei įvertinti savo galimybių sklaidą ir apima sąmoningo požiūrio į profesijos pasirinkimą ugdymą. A. Sokolova ir V. Stanišauskienė (2006) išskiria, kad



profesinis orientavimas yra: 1) procesas, kurio metu padedama asmeniui sąmoningai rinktis profesiją pagal asmeninius gabumus ir gebėjimus bei darbo rinkos reikalavimus ir poreikius; 2) procesas, kurio metu padedama vystytis ir išsąmoninti visuminį bei adekvatų savęs ir savo asmens darbo pasaulyje vaizdą, įgyjant būtinų žinių ir gebėjimų sąmoningam ir brandžiam profesijos pasirinkimui.

Išanalizavus mokslinę literatūrą galima teigti, kad vienas iš profesinio orientavimo elementų yra profesinis konsultavimas. Pasak F. Eder ir G. Horl (2013), konsultavimas tradiciškai aiškinamas ir apibūdinamas kaip aktyvus savanoriškas dalyvavimas. Individai patys siekia gauti konsultacijų, todėl yra pakankamai atvirai nusiteikę jų atžvilgiu. Jei tokio atviro nusiteikimo nėra, tikėtina, kad nebus ir noro priimti informaciją. V. Drabik-Podgorna (2014) išskiria, kad karjeros konsultavimo pagalba yra siekiama kurti pokyčiams pasirengusią asmenybę, gebančią keistis, pasitelkiant vidinius karjeros galimybių išteklius. J. D. Krumboltz (2008) nurodo, kad karjeros konsultavimo paslaugos yra skirtos prisidėti prie mokymosi proceso ir padėti individams prisitaikyti prie netikėtų įvykių, ieškoti naujų galimybių ir pasinaudoti šiomis galimybėmis. H. Jarosiewicz (2014) teigia, kad viena iš svarbiausių konsultavimo karjerai užduočių yra padėti rasti darbą, kurio organizacinė kultūra atitinka dabartinę individo būseną. Pasak E. Dailidienės ir L. Navickienės (2006), profesinio konsultavimo tikslas yra teikti žmonėms kokybišką informaciją ir konsultacijas apie mokymąsi ir įsidarbinimą, atsižvelgiant į darbo rinkos ir profesinio mokymosi galimybes. A. Railienė (2010) nurodo, kad profesinis orientavimas Europos Sąjungos kontekste laikomas vienu iš svarbiausių veiksnių, skatinančių mokymąsi visą gyvenimą, užimtumą, darbo jėgos prisitaikymą prie rinkos sąlygų, verslumą bei lygias galimybes. Visgi profesinio konsultavimo kokybė priklauso nuo šias paslaugas teikiančių specialistų kompetencijos. K. Pukelis (2012) pažymi, kad ugdymo karjerai ar karjeros planavimo mokymo ar studijų programų diegimas bendrojo ugdymo ar profesinėse bei aukštosiose mokyklose tampa nepaprastai svarbus. Pastebėta, kad moksleiviai ar studentai priima geresnius profesijos ar karjeros rinkimosi sprendimus, jei gauna kokią nors pagalbą šiais klausimais. Individo ir konsultanto bendravimas profesijos rinkimosi ar tolesnės karjeros plėtotės klausimais yra svarbus veiksnys priimant realistišką ir perspektyvų profesijos rinkimosi ar karjeros planavimo sprendimą.

M. Barkauskaitė (2007) nurodo, kad profesinio orientavimo ir konsultavimo sistemoje yra svarbios šios veiklos: profesinio tinkamumo kriterijų nustatymas; profesiskai reikšmingų asmenybės savybių išryškėjimas; supažindinimas su profesijų reikalavimais; profesinis veiklinimas; konsultavimas ir konkretus darbas su profesiją pasirinkusiais mokiniais juos motyvuojant, padedant adaptuotis.

V. Indrašienės ir kt. (2006) atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad mokykloje vykdomas profesinis orientavimas yra nepakankamas, nors teoriškai orientavimo paslaugų mokykloje reikšmingumas yra aktualizuojamas – per mažai dėmesio yra skiriama profesinio orientavimo paslaugų formoms ir raiškai, juridinei bazei. Pagalbos profesijos konsultavimo klausimais mokiniai iš psichologo, socialinio pedagogo, profesijos patarėjo dažniausiai nesulaukia. Pažymėtina, kad mokykloje teikiamų profesinio informavimo paslaugų mokiniams taip pat nepakanka – trūksta informacijos apie profesijos pasirinkimo kelius, tinkamumą pasirinktai profesijai, tolesnio mokymosi ir studijų galimybes, stojimo į profesinio mokymo institucijas tvarką ir reikalavimus, profesijai keliamus reikalavimus, situaciją darbo rinkoje ir jos poreikius.

Anot S. Smit, L. Wood ir M. Neethling (2015), karjeros orientavimas dažnai apima tik informacijos apie karjeros galimybių prieinamumo suteikimą, todėl besimokantys turi mažesnę galimybę kritiškai įvertinti finansinius ir socialinius barjerus, kurie gali apriboti jų karjeros pasirinkimą. L. Žadeikaitė ir G. Adomaitytė (2009) atliko tyrimą profesinės orientacijos klausimu profesinėse mokyklose. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad respondentai pageidavo aktyvesnės profesijos patarėjo ir socialinio pedagogo veiklos šioje srityje. Daugiau profesinio orientavimo pageidauja jaunesnio amžiaus ir vidurinio išsilavinimo neturintys tiriamieji. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad profesines mokyklos mokiniams priimtinausios profesinio orientavimo paslaugų teikimo formos: internetas, testai, individualios specialisto konsultacijos ir ekskursijos. Daugiau nei pusė tiriamųjų informacijos apie situaciją darbo rinkoje ir jos poreikius trūkumą, pusė — apie specialybes (mokymo programos, kvalifikacijos, darbo vietos). Tyrimas parodė, kad profesinių mokyklų mokiniams trūksta informacijos apie profesinio orientavimo paslaugų tiekėjus už mokymosi institucijos ribų. Kaip nurodoma Nacionalinės pažangos programoje 2014-2020 m. (2012), neišplėtotą profesinio ir mokymosi orientavimo ir konsultavimo sistema neleidžia jaunimui ir suaugusiesiems tinkamai nuspręsti, kur toliau mokytis ar siekti karjeros, atsižvelgiant į turimus gebėjimus ir ilgalaikę darbo rinkos paklausą.

G. Stods (2013) atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad ankstyva profesinio orientavimo specialisto konsultacija daro teigiamą įtaką mokinių suvokimui apie karjeros pasirinkimą. Tuo tarpu karjeros konsultantai ir specialistai, kurie yra įgiję tik bendrąjį edukologinį išsilavinimą, sugeba teikti daugiau orientavimo paslaugas, taip optimizuodami konsultavimo sesijas vienam studentui. R. T. Lapan, N. C. Gysbers, S. Bragg ir M. E. Pierce (2012) tyrimo rezultatai rodo, kad mokiniai, kurie turi geresnę prieigą prie karjeros konsultavimo paslaugų, demonstruoja aukštesnius akademinis

rezultatus. C. Berger (2013) tyrime išskiriama, kad karjeros konsultantai, naudodami mažos grupės intervenciją, gali veiksmingai padėti mokiniams, kuriems mokslai sekasi prasčiau.

Pasak V. Tūtlio (2013), siekiant spręsti karjeros planavimo profesinėse mokyklose problemas, yra tikslinga reformuoti profesinio mokymo turinį, išplėsti besimokančiųjų galimybes dalyvauti formuojant būsimos kvalifikacijos turinį, diegti pameistrystę įvairiais profesinio rengimo lygmenimis, stiprinti bendradarbiavimą tarp mokymo įstaigų ir socialinių dalininkų, įgalinti darbdavius, profesines organizacijas ir profesines sąjungas, kvalifikuotai vykdyti įvairias karjeros projektavimo veiklas.

*Apibendrinant galima teigti, kad karjeros planavimo, konsultavimo ir orientavimo sąvokos yra tarpusavyje susijusios. Karjeros orientavimą sudaro profesinės karjeros konsultavimo ir informavimo paslaugos. Karjeros planavimas taip pat yra karjeros orientavimo dalis. Karjeros planavimo ugdymo, konsultavimo ir orientavimo kokybė priklauso nuo šias paslaugas teikiančių asmenų kompetencijos. Deja, kaip rodo atlikti tyrimai profesinių mokyklų mokiniams žinių apie karjeros planavimo, orientavimo ir konsultavimo paslaugas labai trūksta.*

### **1.3. Karjeros planavimo gebėjimų raiška**

Karjeros planavimo gebėjimai plačiaja prasme yra suvokiami, kaip tam tikri įgūdžiai, žinios, nuostatos, kurios padeda vystyti karjerą. Dažni gamybos ir ekonomikos pokyčiai bei vis nesaugesnės darbo sutartys, stiprina suvokimą, jog profesinio ugdymo institucijų mokiniai turi plėtoti savo karjeros valdymo kompetencijas ir tai daryti visą gyvenimą (Vourinnen ir Watt, 2013). Gebėjimas planuoti karjerą, kelti tikslus ir adekvačiai reaguoti į kintamas gyvenimo aplinkybes susijęs su įsidarbinimu, įsitvirtinimu darbo rinkoje karjeros sėkme ir subjektyvia asmens gerove (Kairys, Urbanavičiūtė, Pociūtė ir Linkauskaitė, 2013).

Pažymėtina, kad karjeros planavimo gebėjimų ugdymas yra neįmanomas be tokių institucijų, kaip šeimos, bendrojo lavinimo mokyklų, profesinio mokymo įstaigų, profesinio mokymo centrų, įdarbinimo organizacijų, įmonių ir įstaigų pagalbos (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008). Karjeros planavimo gebėjimų ugdymo tikslas yra padėti asmenims sistemiškai įgyti įgūdžius karjeros planavimo srityje, skatinti asmeninę atsakomybę už profesinės veiklos plėtrą. Kai asmenybė kinta, taip pat keičiasi ir vertybių sistema, todėl karjeros planavimo sistemą veikia tiek išoriniai (pokyčiai darbo rinkoje, naujų profesijų atsiradimas, galimybė mokintis ir dirbti užsienyje, ir t.t.), tiek vidiniai veiksniai. Taigi asmuo turi įvertinti besikeičiančius santykius

tarp išorinių veiksnių ir asmeninių prioritetų, siekiant planuoti savo karjerą (Kalvaitienė ir Senčila, 2013).

Visgi požiūris į karjeros planavimo gebėjimus nėra vieningas, todėl 2 lentelėje detalizuojama karjeros planavimo gebėjimų sandara, remiantis mokslininkais ir karjeros ugdymo metodikomis.

2 lentelė. **Karjeros planavimo gebėjimai** (sudaryta pagal lentelėje nurodytus šaltinius)

ŠALTINIAI	KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMAI
A. G. Watts (2006)	Savivoka, sugebėjimas pateikti save, galimybių tyrimas ir jų kūrimas, veiksmų planavimas, sugebėjimas priimti sprendimus, derybų įgūdžiai, susipažinimas su politine aplinka, sugebėjimas pritaikyti savo tikslus kintančioje aplinkoje, sugebėjimas prisitaikyti.
M. Jigau (2007)	Sugebėjimas vertinti save, sugebėjimas vertinti savo interesus, motyvaciją ir siekius, sugebėjimas vertinti investicijas į švietimą, mokymą ir darbą.
Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika (2008); G. Kalvaitienė ir V. Senčila (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Socialiniai gebėjimai</i>: bendravimas, bendradarbiavimas, sugebėjimas spręsti kylančius konfliktus, kompromisų siekimas.</li> <li>• <i>Mokymosi visą gyvenimą gebėjimai</i>: nuolatinio tobulėjimo gebėjimai.</li> <li>• <i>Savęs pažinimo ir saviugdų gebėjimai</i>: sugebėjimas prisiimti atsakomybę už savo karjerą, karjeros planavimo, organizavimo, saviugdų ir savikontrolės įgūdžiai.</li> <li>• <i>Darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimai</i>: socialinių, ekonominių ir užimtumo veiksnių sistemos suvokimas, prisitaikymo darbe gebėjimai, darbo paieškos ir išsilaikymo jame gebėjimai, darbo įpročiai, garantuojantys produktyvumą darbo vietoje.</li> </ul>
I. Žemaitaitytė ir L. Jankauskienė (2008)	Savęs pažinimas, pasirenkamos profesijos ypatumų išmanymas, gebėjimas derinti turimas žinias.
A. Benjamin (2009)	Bendravimo gebėjimai, problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo gebėjimai, atsakomybė, sugebėjimas adaptuotis, sugebėjimas dirbti komandoje.
E. Antoniu (2010)	Savęs vertinimas, sprendimų priėmimo gebėjimai, gebėjimas nustatyti tikslą ir jį pasiekti, tikslų pasiekimo planavimo gebėjimai.
R. Rudžinskienė ir L. Paulauskaitė (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Vidinio pasaulio pažinimas</i>: savo individualumo suvokimas. Adekvatus galių vertinimas, asmeninių savybių pažinimas, gebėjimas objektyviai save vertinti.</li> <li>• <i>Išorinio pasaulio pažinimas</i>: gebėjimas vertinti išorinį pasaulį.</li> <li>• <i>Darbo pasaulio pažinimas</i>: darbo rinkos tyrinėjimo gebėjimai, informacijos apie karjeros galimybes rinkimas, vertinimas ir naudojimas, ekonominių, socialinių, technologinių tendencijų pokyčių ir raidos pasaulyje suvokimas.</li> <li>• <i>Savęs pažinimas</i>: asmeninės karjeros vizijos nustatymas, individualaus karjeros plano sudarymo gebėjimai, sprendimų priėmimo gebėjimai.</li> <li>• <i>Karjeros realizavimo gebėjimai</i>: turimų žinių panaudojimas praktikoje, suplanuotos karjeros įgyvendinimo gebėjimai.</li> <li>• <i>Karjeros valdymo gebėjimai</i>: gebėjimas koreguoti numatytą karjeros planą, prisitaikymo prie darbo rinkoje vykstančių pokyčių gebėjimai.</li> </ul>
A. Kairys, I. Urbanavičiūtė, B. Pociūtė, A. Linkauskaitė (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Karjeros adaptavimo gebėjimai</i>: apima asmens įsitikinimus, nuostatas ir gebėjimus, susijusius su karjeros planavimu, savireguliacijos gebėjimai, gebėjimas prisitaikyti prie kintančių sąlygų.</li> <li>• <i>Karjeros sprendimų saviveiksmingumo gebėjimai</i>: paties individo įsitikinimas, kiek jis mano turintis kompetencijos priimti įvairius karjeros sprendimus, planuoti profesinę veiklą.</li> </ul>

Taigi galima teigti (žr. 2 lentelę), kad karjeros planavimo gebėjimai pirmiausiai apima savęs pažinimo ir saviugdą. Šiuos gebėjimus kaip pagrindinius išskiria M. Jigau (2007), A. Benjamin (2009) ir E. Antoniu (2010). Karjeros planavimo gebėjimus detaliau apibūdina A. G. Watts (2006), akcentuodamas ne tik savęs pažinimo ir saviugdą kategorijai priskiriamus gebėjimus, bet ir gebėjimus, susijusius su darbo rinka, politine aplinka. Kaip nurodo R. Rudžinskienė ir L. Paulauskaitė (2012), karjeros projektavimo ir planavimo pagrindą sudaro tam tikros kompetencijos ir gebėjimai, kurias autorės suskirsto į šešias kategorijas: 1) vidinio pasaulio pažinimą; 2) išorinio pasaulio pažinimą; 3) darbo pasaulio pažinimą; 4) savęs pažinimą; 5) karjeros realizavimą; 6) karjeros valdymą. A. Kairys ir kt. (2013) išskiria tuos pačius savianalizės, savireguliacijos, prisitaikymo prie pokyčių gebėjimus, tačiau jie yra priskiriami karjeros adaptavimo gebėjimams. Mokslininkai taip pat akcentuoja sprendimų saviveiksmingumo gebėjimus. Šie gebėjimai yra siejami su pačio individo nuomone apie turimą kompetenciją atlikti karjeros planavimo užduotis. Tačiau detaliausiai karjeros planavimo gebėjimai yra apibūdinami ir klasifikuojami Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodikoje (2008). Remiantis šia metodika, G. Kalvaitienės ir V. Senčilos (2013) moksliniame darbe taip pat yra išskiriami tapatūs karjeros planavimo gebėjimai, todėl toliau darbe plačiau aptariamos pagal Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodiką (2008) nustatytos karjeros planavimo gebėjimų grupės.

*Socialiniai gebėjimai.* Šie gebėjimai yra svarbūs siekiant integruotis į darbo rinką, nes dabartinėje darbo rinkoje, kai žinių nepakanka, reikia gebėjimo argumentuotai įtikinėti, sugebėti klausytis, spręsti išskylančius konfliktus, dirbti komandose bei siekti kompromisų. Dėl to prie socialinių gebėjimų yra priskiriami bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimai (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008). Anot V. Gudžinskienės ir A. Railienės (2012), socialiniai įgūdžiai apima gebėjimą elgtis adaptyviai ir adekvačiai. Tai yra socialinės bendravimo patirties ir asmeninių savybių kompleksas, kuris padeda bendrauti su kitais asmenimis. Šie įgūdžiai yra grupuojami į: 1) esminius socialinius įgūdžius (pvz.: sprendimų priėmimas, kūrybiškas mąstymas, efektyvus bendravimas); 2) situacinius socialinius įgūdžius (pvz., pasipriešinimas bendraamžių spaudimui). I. Fragoulis ir N. Philips (2011) nurodo, kad socialiniai gebėjimai yra būtini siekiant prisitaikyti prie socialinių, ekonominių ir technologinių pokyčių. Pagrindiniai socialiniai gebėjimai būtini darbo rinkai yra sugebėjimas pristatyti asmenines idėjas, sugebėti analizuoti problemas ir jas spręsti, sugebėjimas imtis iniciatyvų, gebėjimas planuoti ir organizuoti, gebėjimas bendrauti bei mokytis.

J. Vyšniauskaitės-Rimkienės (2007) atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad siekiant daryti teigiamą įtaką mokinių socialinių įgūdžių plėtotei, ugdymo procese būtų veiksminga: 1) mokiniams suteikti daugiau galimybių lavinti naujus socialinius gebėjimus specifinių situacijų metu; 2) rengiant ugdymo programą, atsižvelgti į ugdytinių specifinius poreikius; 3) panaudoti visus socialinių gebėjimų įgudimą skatinančius veiksnius; 4) užtikrinti, kad ugdytojas turėtų pakankamą kompetenciją vykdyti mokinių socialinių gebėjimų lavinimą (Vyšniauskaitė-Rimkienė, 2007).

V. Gudžinskienės (2011) atliktame tyrime koreliacinės analizės pagalba buvo nustatyta, kad pedagogai silpnai taiko mokymo(si) metodus socialiniams įgūdžiams ugdyti, o tai, savo ruožtu, veikia ir mokinių socialinius įgūdžius. Pažymėtina, kad mokomoji veikla gali turėti įtakos mokinių konflikto sprendimo, gebėjimo pozityviai priimti kritiką, gebėjimo įvardinti savo jausmus ir emocijas įgūdžių raiškai. Taip pat trūksta bendradarbiavimo tarp mokyklos ir tėvų, plėtojant mokinių įgūdžius. V. Šilingienės (2011) empirinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad sėkmingai ilgalaikiai individualiai karjerai įtaką daro tarpasmeniniai santykiai, kuriuos, savo ruožtu, lemia socialiniai įgūdžiai.

*Mokymosi visą gyvenimą gebėjimai.* Svarbus mokymosi visą gyvenimą veiksnys yra kiekvieno individo pasirengimas naudotis teikiamomis galimybėmis (Urbonienė, 2015). Mokymasis yra nuolatinė individo ir kiekvienos socialinės sistemos būseną, produktyvios veiklos sąlyga ir garantas. Nuolat mokydami žmonės auga intelektualiai, socialiai ir tobulėja kaip asmenybės (Albrektaite, 2007b). Taigi mokymosi visą gyvenimą gebėjimai reikalingi asmenybės profesinės saviraiškos galimybėms konkrečioje visuomenėje ir tam tikroje karjeroje optimizuoti (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008). Nuolatinio mokymosi sistemą sudaro trys pagrindiniai etapai:

1) tai visą gyvenimą trunkantis ir mokymąsi laiduojantis, formalus mokymasis, vykstantis švietimo ir mokslo įstaigose;

2) neformalus mokymasis, vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų. Jis priklauso kvalifikacijos tobulinimo sričiai, gali būti teikiamas darbo vietose;

3) savaiminis mokymasis, tai natūralus, kiekvieną dieną vykstantis mokymasis, jis gali būti skatinamas gyvenimo, profesinių aplinkybių, šeimos ir panašių sąlygų (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004).

*Savęs pažinimo ir saviugdų gebėjimai.* Savęs pažinimo gebėjimai padeda išsiaiškinti dabartines ir ateityje numatomas įgyti asmenines vertybes, gebėjimus, lūkesčius ir kt. Tuo tarpu saviugdų gebėjimai yra siejami su sugebėjimu prisiimti atsakomybę už savo karjerą, jos planavimą,

organizavimą, saviugdą ir savikontrolę (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008). R. Rudžinskienė ir L. Paulauskaitė (2012) nurodo, kad profesinės karjeros planavimas įmanomas tik tuomet, kai individas gerai pažįsta save. Ypatingai svarbu, kad kiekvienas asmuo turėtų sėkmingos asmeninės karjeros viziją. Pabrėžtina, kad vien turėti viziją nepakanka. Individas turi gebėti sudaryti individualų karjeros planą, kuris apimtų ne tik konkrečius sprendimus, susijusius su karjera, bet ir nuolatinį profesinių gebėjimų tobulinimą. Individui įvertinus pasiektus rezultatus ir nustatčius tai lėmusias priežastis, keliama nauji tikslai, kurie įdaro įtaką karjeros projektavimo eigai. I Liobikienė ir L. Bukauskienė (2014) teigia, kad savęs pažinimas sietinas su psichologiniu darbu su pačiu savimi, siekiant išsiaiškinti ir įvertinti savo siekius ir gebėjimus, intelektą, suprasti gyvenimo ir darbo tikslus. Savęs pažinimas liudija apie asmens savarankiškumą priimti sprendimus, norų ir lūkesčių, profesijos atitikimo norams ir lūkesčiams įgyvendinti įvertinimą. Panašią nuomonę išreiškia ir E. Danilevičius (2008b), nurodydamas, kad pagrindinė karjeros tikslų nustatymo sąlyga yra teisingas savo įgūdžių ir dalykinių savybių įvertinimas, kurį lemia savęs pažinimas, savo jėgų, silpnų ir trūkumų žinojimas.

D. Augienė (2009) savivoką sieja su tuo, kaip individas apibūdina save, todėl savęs pažinimo gebėjimai apima tris aspektus: 1) žinias apie save (būdingi bruožai, ryškiausi bruožai); 2) savosios vertės jausmą (savęs įvertinimą, požiūrį į save); 3) tapatumą (asmenybės ir pasaulėžiūros visumą).

I. Lace (2010) nurodo, kad savęs tyrinėjimas, gyvenimo kelio atradimas bei tobulėjimo programa jaunystės laikotarpiu yra pačios svarbiausios tolimesnės sėkmingos asmeninės profesinės karjeros prielaidos. Reguliariai organizuojant savianalizę, ji tampa įpročiu, kuriuo sąmoningai daroma įtaka aktyviam asmeniniam tobulėjimui. V. Rosinaitės (2009) atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad asmeninių pastangų į mokymosi procesą įnašas (ypač ugdant nuotoliniu būdu) tiesiogiai susijęs su karjeros gebėjimo išsiugdymo lygiu.

Anot L. Song ir J. R. Hill (2007), saviugda sujungia savęs valdymo (socialinės aplinkos išteklių ir veiksmų valdymas) ir savęs stebėjimo (stebėjimo, vertinimo ir pažinimo strategijų reguliavimas) aspektus. V. Chreptavičienė ir J. Starkutė (2010) nurodo, kad karjeros tikslų įgyvendinimo pagrindas yra asmens sugebėjimas planuoti savo veiksmus ir analizuoti savo buvusias patirtis. Anot H. Reiders ir C. Balcikani (2011), saviugdą gebėjimai pasireiškia per besimokančio mąstymo gebėjimus. Savikontrolės gebėjimas, kaip teigia K. Thornton (2010), yra pagrindinis gebėjimas, kuriuo galima įvertinti pasiektą progresą, yra kontroliuojamas palyginimas, kai turėtos žinios ir įgūdžiai yra lyginami su naujai įgytomis žiniomis bei kompetencijomis. Siekiant ugdyti saviugdą, pasak V. Teresevičienės, L. Žydžiūnaitės, L. Kaminskienės ir G. Gendvilienės (2012),

pirmiausiai derėtų skatinti mokinius tapti iniciatyvesniais ir veiklesniais tiek mokymosi procese, tiek gyvenime, nukreipti juos siekti asmeninių tikslų, įgyti žinių ir keisti savo elgseną, susieti laisvę su atsakomybe, sugebėti valdyti mokymosi procesą. Visgi pasak V. Shannon ir K. Thornton (2010), saviugdų gebėjimų vystymas gali susidurti su tam tikrais barjeriais. Jeigu mokinio motyvacija yra pernelyg menka, jis stokoja iniciatyvos, saviugdų gebėjimų, lavinimas gali tapti nesėkmingas. Be to, siekiant sėkmingai lavinti saviugdų gebėjimus, yra būtini pradiniai planavimo, sprendimo priėmimo ir savęs vertinimo įgūdžiai. G. Petty (2007) išskyrė, kad prie saviugdų prisideda mokymosi įgūdžių tobulinimas, apmąstymas, projektiniai darbai, savarankiškai mokinių išmoktos temos, savarankiški grupiniai darbai ir kiti savarankiškam mokymui priskiriami dalykai. B. Autukevičienės (2007) tyrime nustatyta, kad dažniausi naudojami saviugdų metodai yra šie: pedagoginės, psichologinės, metodinės literatūros skaitymas (savišvieta) ir įvairūs patirtinio mokymosi būdai. M. Schreder (2009) pažymi, kad saviugdų gebėjimų lavinimas turi užtikrinti ne tik metodiškai teisingą mokymąsi – žymiai svarbiau orientuoti žmogų į sprendėjo, aktyvaus keičėjo vaidmenį. Taigi, darbo autorės teigimu, saviugdų gebėjimų raiškai yra svarbu, kad mokinys suprastų savo atsakomybę mokymosi procese.

*Darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimai.* Darbo pasaulio pokyčiai, kurie pasireiškia darbo jėgos, krūvio, darbo tipo ir organizacinių struktūrų pokyčiais, nurodo naujus reikalavimus asmeniui siekiant karjeros (Stanišauskienė, 2005), todėl darbo pasaulio pažinimo gebėjimai taip pat turi būti vystomi, siekiant sėkmingai planuoti asmens karjerą.

Darbo pasaulio pažinimo gebėjimai grindžiami bazinių šalies ekonominės sistemos pagrindų, laiduojančių supratimą ir pagarbą jai bei efektyvų funkcionavimą joje išmanymu, informuotumu apie darbo pasaulio ir jame egzistuojančios karjeros pasirinkimų įvairovės dinamiką. Tuo tarpu prisitaikymo darbe gebėjimai apima:

- 1) darbo paieškos ir išsilaikymo jame gebėjimus;
- 2) darbo įpročius, kurie garantuoja produktyvumą darbo vietoje;
- 3) gebėjimus, reikalingus darbo vietai humanizuoti pagal savo poreikius (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008).

Darbo autorė norėtų išskirti, kad siekiant prisitaikyti darbe yra svarbūs psichologiniai, pačio individo veiksniai tokie kaip geranoriškumas, konfliktų sprendimo kultūra, pasitikėjimas savimi darbinėse veiklose ir pan.

Taigi apibendrinant įvairių autorių nuomones (Watts, 2006; Jigau, 2007; Žemaitaitytė ir Jankauskienė, 2008; Benjamin, 2009, Antoniu, 2010; Rudžinskienė ir Paulauskaitė, 2012; Kairys,



Urbanavičiūtė, Pociūtė ir A. Linkauskaitė, 2013; Kalvaitienė ir Senčila, 2013) bei metodines rekomendacijas (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008) karjeros planavimo gebėjimų klausimu galima teigti, kad nors karjeros planavimo gebėjimai yra skirti skirtingai, tačiau galima pastebėti panašumų tarp autorių nuomonių. Todėl 2 paveiksle yra išskiriamas karjeros planavimo gebėjimų teorinis modelis, kuriuo bus vadovaujama šiame darbe.



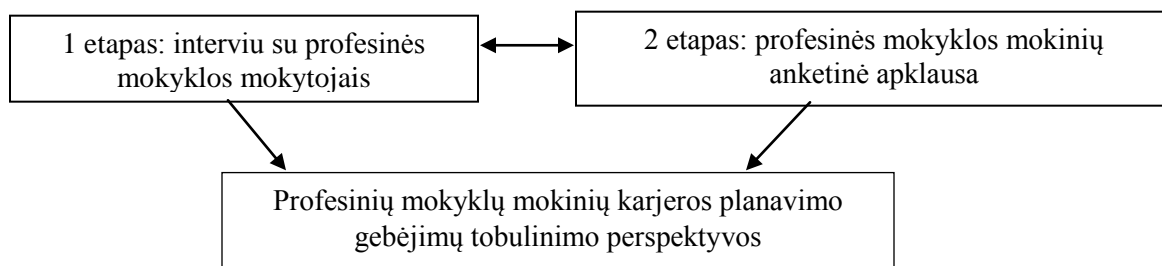
Kaip matoma (žr. 2 pav.), karjeros planavimo gebėjimai apima socialinius, mokymosi visą gyvenimą, pažinimo ir saviugdos bei darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimus. Šių gebėjimų raiška nulemia, kaip sėkmingai profesinės mokyklos mokiniui pavyks planuoti savo karjerą. Tačiau įtakos karjeros planavimo gebėjimams turi ir karjeros planavimo ugdymą atliekantys asmenys (mokytojai, konsultantai, socialiniai darbuotojai ir pan.). Todėl tolesnis tyrimas yra grindžiamas ne tik profesinės mokyklos mokinių, bet ir mokytojų požiūriu.

*Apibendrinant galima teigti, kad karjeros planavimo gebėjimai apima keturias pagrindines gebėjimų kategorijas – socialinius gebėjimus, mokymosi visą gyvenimą gebėjimus, savęs pažinimo ir saviugdos gebėjimus bei gebėjimus, susijusius su darbo pasaulio pažinimu. Kiekvieni iš šių gebėjimų turi būti ugdomi siekiant suplanuoti individo karjeros kelią. Nors profesinio ugdymo darbuotojų kompetencija ir teikiamų paslaugų kokybė prisideda prie individo karjeros planavimo, tačiau ne mažesnė reikšmė tenka ir pačiam individui, nes karjeros planavimo gebėjimų vystymas lemia asmeninę atsakomybę, susijusią su profesinės veiklos planavimu ir tobulinimu.*

## 2. PROFESINIŲ MOKYKLŲ MOKINIŲ KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ TYRIMO METODOLOGIJA

### 2.1. Duomenų rinkimas

Siekiant identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas buvo naudojamos tiek kiekybiniais, tiek kokybiniais tyrimo metodais. Tyrimas yra sudarytas iš dviejų etapų, kurie yra pateikiami 3 paveiksle.



3 pav. Tyrimo etapai

Kiekviename iš 3 paveiksle pateiktų tyrimo etapų buvo naudojami skirtingi tyrimo metodai, kurie toliau yra detalizuojami.

*1 etapas: interviu su profesinės mokyklos mokytojais.* Šiame etape buvo taikomas kokybinis tyrimo metodas. Kaip nurodo R. Tidikis (2003) kokybinis tyrimas – tai įsisąmoninta ypatingų metodų ir būdų paieška, socialinių reiškinių, procesų bei sistemų kokybinių bruožų charakteristika, kuomet akcentuojamas ne reiškinių paplitimas, o jų prigimtis. Vadinasi, apibendrintai kokybinio tyrimo metodu derėtų laikyti praktinių ar pažintinių rezultatų apie socialinių reiškinių bei sistemų kokybines charakteristikas. Tyrimo tikslui pasiekti buvo taikomas kokybinio tyrimo metodas – struktūrizuotas interviu. Pasak I. Luobikienės (2006, p. 177), tai yra „labai geras priartėjimo prie žmonių suvokimo, reikšmių, situacijų apibrėžimo ir realybės konstravimo būdas“.

*2 etapas: profesinės mokyklos mokinių anketinė apklausa.* Šiame etape buvo taikomas kiekybinis tyrimo metodas. Kaip teigia T. Bilevičienė ir S. Jonušauskas (2011), kiekybinis tyrimas užtikrina statistiškai patikimų duomenų gavimą. Kiekybinio tyrimo metodas – anketavimas. T. Bilevičienė ir S. Jonušauskas nurodo, kad tokiu būdu iš nedidelės populiacijos (imties) galima gauti išvadas apie populiacijos elgesį. V. Dikčius (2011, p. 3) pažymi, kad anketa sudaroma iš

formalizuotų klausimų, kad „respondentai galėtų pateikti informaciją tokiu pat būdu ir galima būtų palyginti atsakymus tarpusavyje“.

Remiantis šiuose etapuose (pirmame ir antrame) gautais rezultatais bei dokumentų analize, yra formuojamos profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų tobulinimo perspektyvos.

*Taigi galima teigti, kad kokybinio (interviu) ir kiekybinio (anketinės apklausos) tyrimo metodų derinimas padeda atskleisti, kokie yra tiriamos profesinės mokyklos mokinių gebėjimai.*

## **2.2. Duomenų apdorojimas**

Apdorojant tyrimo duomenis, priklausomai nuo tyrimo tipo ir etapo, buvo naudojami skirtingi duomenų apdorojimo būdai. Interviu duomenų analizei (1 etape) buvo naudojama turinio (content) analizės metoda. Pasak B. Bitino, L. Rupšienės ir V. Žydžiūnaitės (2008, p. 78), kokybinė content (turinio) analizė yra kokybinis diagnostinis instrumentas, kuris apima tam tikrus tris žingsnius:

1. Daug kartų perskaitomi respondentų atsakymų aprašai, išskiriant esmines kategorijas pagal tam tikrus „raktinius“ žodžius;
2. Identifikuojami prasminiai elementai, kai kurių kategorijų turinys yra skaidomas išskiriant pagrindinius elementus;
3. Prasminiai elementai išskiriami į subkategorijas bei interpretuojami turinio duomenys.

Anketinės apklausos duomenų analizei (2 etape) buvo naudojama Microsoft Excel 2013 ir statistinio programų rinkinio SPSS (*angl. Statistical Package for Social Sciences*) 21 versija. Anot A. Barkaus (2014), Microsoft Excel programa tinka duomenų kaupimui ir statistinei analizei. Be to, jos pagalba galima patogiai suformuoti grafinę informaciją. SPSS programa yra skaičiuojamos koreliacijos tarp skirtingų kintamųjų (pavyzdžiui, mokinių lyties ir jų karjeros planavimo gebėjimų, mokinių amžiaus ir karjeros planavime pasitaikančių sunkumų), taip įvertinant sąsajas tarp jų. Pažymėtina, kad koreliacijos koeficientas yra priklausomybės tarp kintamųjų kiekybinio įvertinimo kriterijus arba ryšio stiprumo matas.

Pažymėtina, kad mokytojų interviu ir mokinių anketinės apklausos rezultatai buvo lyginami tarpusavyje. Tam buvo atliekama lyginamoji analizė. Kaip išskiria K. Jūraitė (2005). Lyginamoji analizė yra metodas, grindžiantis teiginius apie objektų, reiškinių panašumus ir skirtumus. Lyginimo metu sugretinami mažiausiai du objektai jų tarpusavio santykio apibrėžimo tikslu. Lyginant nustatomos reiškinių kokybinės charakteristikos, konstruojamos analogijos ir klasifikacijos, įvertinamas būties ir pažinimo turinys.

*Taigi galima teigti, kad siekiant apdoroti tyrimo rezultatus bus naudojama content (turinio) analizė, statistinė analizė ir lyginamoji analizė.*

### 2.3. Tyrimo procedūra

Tyrimo procedūra apima interviu ir anketinės apklausos duomenų rinkimo priemonių aprašymą ir pagrindimą.

*Interviu rinkimo priemonės aprašymas ir pagrindimas.* Siekiant ištirti mokytojų požiūrį į X profesinės rengimo mokyklos mokinių karjeros planavimo gebėjimus, yra naudojamas klausimynas, kuris yra pateikiamas 1 priede. Tyrimo klausimai buvo pateikti tyrimo dalyviams raštu, nes patys tyrimo dalyviai nurodė, kad norėtų labiau apgalvoti savo atsakymus. Remiantis išanalizuota mokslinė literatūra (Watts, 2006; Jigau, 2007; Žemaitaitytė ir Jankauskienė, 2008; Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008; Benjamin, 2009, Antoniu, 2010; Rudžinskienė ir Paulauskaitė, 2012; Kairys, Urbanavičiūtė, Pociūtė ir A. Linkauskaitė, 2013; Kalvaitienė ir Senčila, 2013), tyrimo dalyvių buvo prašoma išskirti, kokie gebėjimai yra svarbiausi siekiant, kad mokinys sėkmingai planuotų savo karjerą; įvertinti ar tiriamos mokyklos moksleiviai baigę mokyklą turi pakankamai žinių ir įgūdžių apie karjeros planavimą; nurodyti kokie asmenys padeda sėkmingai planuoti mokinio karjerą ir koks yra jų vaidmuo; identifikuoti pagrindines karjeros planavimo problemas tiriamoje mokykloje ir galimus jų sprendimo būdus. Tyrimas buvo atliekamas 2016 m. lapkričio 29 d. – gruodžio 5 d. (7 dienas).

*Anketinės apklausos rinkimo priemonių aprašymas ir pagrindimas.* Tiriamos profesinės mokyklos mokinių apklausos priemonė yra tikslingai parengta anketa, kuri padeda atskleisti jų karjeros planavimo gebėjimus. Ji yra pateikiama 2 priede. Anketa yra sudaryta iš 9 klausimų, kurie buvo suskirstyti į atskirus blokus. Taigi anketos turinys ir klausimų pagrindimas yra pateikiamas 3 lentelėje.

3 lentelė. **Tiriamos profesinio rengimo mokyklos mokinių anketinės apklausos blokai**

<b>BLOKO NR.</b>	<b>BLOKAS</b>	<b>KLAUSIMŲ IR TEIGINIŲ NR.</b>	<b>PAGRINDIMAS</b>
1	Karjeros planavimo svarba	1 kl.	Siekiami išsiaiškinti, kaip mokiniai suvokia karjeros planavimo svarbą. Naudojama 5-balė Likerto skalė, siekiant įvertinti ar karjeros planavimas padeda užsitikrinti saugesnę ateitį, išvengti neapibrėžtumo, vystyti savo asmenybę, pažinti savo profesines galimybes.
2	Motyvacija mokytis tiriamoje profesinio rengimo mokykloje	2 kl.	Siekiami išsiaiškinti, kas paskatino mokinius mokytis šioje mokykloje.

BLOKO NR.	BLOKAS	KLAUSIMŲ IR TEIGINIŲ NR.	PAGRINDIMAS
3	Karjeros planavimo veiksniai	3 kl. (9 teiginiai ir 2 atviri klausimai)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Siekiami nustatyti ar mokiniams yra lengva planuoti savo karjerą, karjeros tikslus, kaip gerai jie žino informacijos šaltinius, susijusius su karjeros planavimu, kaip jie vertina savo turimas žinias ir įgūdžius karjeros planavimo kontekste. Naudojama 5-balė Likerto skalė.</li> <li>Tyrimo dalyvių taip pat prašoma išvardinti po penkias savo stipriasias ir silpnąsias savybes, siekiant atskleisti respondentų savęs vertinimo gebėjimus.</li> </ul>
4	Karjeros planavimo gebėjimų vertinimas	4 kl. – socialiniai gebėjimai (8 teiginiai)	Remiantis metodine ir moksline literatūra (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008; A. Benjamin, 2009; R. Rudžinskienė ir L. Paulauskaitė, 2012; G. Kalvaitienė ir V. Senčila, 2013) sudaryti teiginiai atskleidžia mokinių socialinius gebėjimus. Teiginiai vertinami 5-bale Likerto skale.
		4 kl. - mokymosi visą gyvenimą gebėjimai (12 teiginių)	Remiantis metodine ir moksline literatūra (Jigau, 2007; Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008; Kalvaitienė ir Senčila, 2013) sudaryti teiginiai atskleidžia mokinių mokymosi visą gyvenimą gebėjimus. Teiginiai vertinami 5-bale Likerto skale.
		4 kl. - pažinimo ir saviugdų gebėjimai (11 teiginių)	Remiantis metodine ir moksline literatūra (Watts, 2006; Žemaitaitytė ir Jankauskienė, 2008; Jigau, 2007; Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008; Antoniu, 2010, Rudžinskienė ir Paulauskaitė, 2012; Kalvaitienė ir Senčila, 2013) sudaryti teiginiai atskleidžia mokinių pažinimo ir saviugdų gebėjimus. Teiginiai vertinami 5-bale Likerto skale.
		4 kl. darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimai (10 teiginių)	Remiantis metodine ir moksline literatūra (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008; R. Rudžinskienė ir L. Paulauskaitė, 2012; G. Kalvaitienė ir V. Senčila, 2013) sudaryti teiginiai atskleidžia mokinių darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimus. Teiginiai vertinami 5-bale Likerto skale.
5	Specialistai, prisidedantys prie sėkmingo karjeros planavimo	5 kl.	Remiantis metodine ir moksline literatūra ((Barkauskaite, 2007; Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008; Rudžinskienė ir Paulauskaite, 2012; Strods, 2013) išskirti specialistai, kurie padeda mokiniams planuoti jų karjerą ir prašoma juos įvertinti 5-bale Likerto skale.
6	Karjeros planavimo problemos ir tobulinimo galimybės	6, 7 kl.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remiantis metodine ir moksline literatūra (Indrašienė ir kt., 2006; Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008;</li> </ul>

BLOKO NR.	BLOKAS	KLAUSIMŲ IR TEIGINIŲ NR.	PAGRINDIMAS
			Žadeikaitė ir Adomaitytė, 2009; Strods, 2013; Tūtlys, 2013; S. Smit, L. Wood ir M. Neethling, 2015) išskiriamos karjeros planavimo problemos, kurios yra vertinamos 5-balėje Likerto skalėje. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mokinių prašoma pateikti pasiūlymų, susijusių su karjeros planavimo ugdymu.</li> </ul>
7	Demografinė informacija	8, 9 kl.	Respondentų prašoma pateikti informaciją apie savo amžių ir lytį.

Tyrimo anketa (žr. 3 lentelę) yra sudaryta iš 7 blokų. Respondentų buvo prašoma įvertinti teiginius, susijusius su karjeros planavimo svarba, išskirti, kas lėmė jų pasirinkimą mokytis tiriamoje profesinėje mokykloje; taip pat įvertinti teiginius, susijusius su karjeros planavimo veiksniais, įvertinti, kokie yra jų socialiniai, mokymosi visą gyvenimą, pažinimo ir saviugdų, darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimai. Taip pat prašoma įvertinti ir specialistus, kurie labiausiai prisideda planuojant jų karjerą. Karjeros planavimo procese susiduriama su įvairiomis problemomis, todėl respondentams yra pateikiama 10 problemų, kurios buvo identifikuotos išanalizavus mokslinę literatūrą ir prašoma jas įvertinti 5-balėje sistemoje. Siekiant išsiaiškinti, kaip būtų galima tobulinti mokinių karjeros planavimą tiriamoje mokykloje, respondentams buvo pateiktas atviro tipo klausimynas. Tyrimas buvo atliekamas 2016 m. gruodžio 8 d. – gruodžio 13 d. (6 dienas).

*Taigi galima teigti, kad mokytojų interviu ir mokinių anketos klausimai yra nukreipti į tiriamos profesinės mokyklos mokinių karjeros planavimo gebėjimų atskleidimą, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas.*

#### 2.4. Tyrimo imtis

Kiekvienas tyrimas turi turėti reprezentatyvią imtį, iš kurios būtų galima spręsti apie tyrimo rezultatų pritaikymą visai tiriamai populiacijai.

*Mokytojų interviu imties pagrindimas.* Nustatant tyrimo dalyvių skaičių, buvo remiamasi R. Libby ir R. K. Blshfield (1978) tyrime gautais rezultatais, kad didėjant tyrimo dalyvių skaičiui tyrimo dalyvių vertinimo standartinis nuokrypis didėja neženkliai. Nustatyta, kad interviu metu yra optimalu apklausti 5-10 asmenų. Remiantis pateiktu argumentu, buvo pasirinkta interviu vykdyti su 10-čia tiriamos profesinės mokyklos mokytojų.

*Mokinių anketinės apklausos imties pagrindimas.* Tyrimui atlikti buvo naudojama paprastoji tikimybinė atranka. Tiriamame profesinės mokyklos skyriuje mokosi 120 mokinių. Remiantis



Paniotto formule (Kardelis, 2016), buvo apskaičiuota, jog norint tyrimo rezultatus išplėsti generalinei visumai reikia apklausti 92 respondentus:

$$n=1/(\Delta^2+1/N)=1/(0,05^2+1/120)=92,3 \quad (1)$$

Čia: n – reikiamas respondentų skaičius;  $\Delta$  – paklaida; N – visumos narių skaičius.

Apklaustos rezultatų patikimumas yra ne mažesnis nei 95 proc. Apskaičiuota  $\chi^2$  reikšmė ir statistinis reikšmingumas. Statistiškai patikimi skirtumai tarp grupių laikomi, kai  $p < 0,05$ .

## 2.5. Tyrimo kokybė

Šiame darbo poskyryje yra pagrindžiama mokytojų požiūrio (interviu) ir mokinių požiūrio (anketinės apklausos) tyrimo kokybė.

*Atlikto mokytojų požiūrio (interviu) tyrimo kokybė.* Pažymėtina, kad kokybinio tyrimo patikimumą ir reprezentatyvumą (kokybę) lemia ne tiek tiriamųjų atrankos būdai, kiek pagrindiniai tyrimo vienetų atrankos kriterijai bei parinktų tyrimo dalyvių kompetencija. Kaip jau buvo tyrime dalyvavo 10 tiriamos mokyklos mokytojų (vyr. mokytojų, dalyko mokytojų, mokytojų metodininkų), kurių darbo stažas siekė nuo 12 m. iki 40 m.

Išorinis tyrimo validumas yra grindžiamas interviu klausimų turiniu (interviu klausimai sudaryti, remiantis metodinės ir mokslinės literatūros analizės metu sudarytomis prielaidomis) (žr. 2 pav. 24 psl.) ir tyrimo imtimi.(t. y. 10 tyrimo dalyvių).

Vidinis tyrimo validumas yra grindžiamas tyrėjo gebėjimu kontroliuoti interviu eigą. Nors tyrimo dalyviai norėjo į interviu klausimus atsakyti raštu, tačiau prieš pateikiant interviu klausimus, jie buvo paaiškinti, su tyrimo dalyviais aptarti iškilę klausimai. Taip pat buvo nurodytas ir darbo autorės el. paštas bei telefono numeris, jeigu tyrimo dalyviams būtų kilę papildomų klausimų.

*Atlikto mokinių požiūrio (anketinės apklausos) tyrimo kokybė.* Tyrimo metu buvo matuojami tiriamos profesinės mokyklos mokinių karjeros planavimo gebėjimai. 1, 3, 4,5, 6, 7 klausimai buvo vertinami 5-balėje Likerto skalėje. Tyrimo klausimai buvo sudaryti remiantis metodine ir moksline literatūra (Watts, 2006; Jigau, 2007; Žemaitaitytė ir Jankauskienė, 2008; Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008; Benjamin, 2009, Antoniu, 2010; Rudžinskienė ir Paulauskaitė, 2012; Kairys, Urbanavičiūtė, Pociūtė ir A. Linkauskaitė, 2013; Kalvaitienė ir Senčila, 2013) pagal sudarytą tyrimo modelį (žr. 2 pav. 24 psl.). Taip pat darbe buvo analizuojamos demografinės respondentų charakteristikos (amžius, lytis).

Tyrimo reprezentatyvumas yra aukštas, nes tyrimo imčiai apskaičiuoti buvo naudojama paprastoji tikimybinė atranka. Tyrimo rezultatai gali būti pritaikomi praktikoje, siekiant įvertinti tiriamos mokyklos mokinių karjeros planavimo gebėjimus. Šio tyrimo modelis gali būti pritaikomas, skirtingomis sąlygomis (pavyzdžiui, kitų profesinių mokyklų atveju).

Tyrimo objektyvumas yra aukštas. Tyrimo anketos buvo išdalintos mokiniams, jie galėjo paklausti tyrėjo, apie vietas anketoje, kurios jiems nėra aiškios, tačiau tyrėjas nedarė įtakos mokinių anketos užpildymo procedūrai.

Tyrimo anketos patikimumo laipsnis yra aukštas. Vertinant skalių patikimumą buvo naudotas Cronbach alfa. Cronbach alfa lygis yra 0,956, taigi skalės patikimumas yra labai didelis ir pakankamas dėsningumams grupėje nustatyti.

*Taigi galima teigti, kad atlikot tyrimo kokybė yra aukšta, parengta metodika gali būti naudojama atliekant tyrimus kitose profesinėse mokyklose, o tyrimo rezultatai pritaikomi tolesniuose karjeros planavimo gebėjimų profesinėse mokyklose tyrinėjimuose.*

### **3. PROFESINIŲ MOKYKLŲ MOKINIŲ KARJEROS PLANAVIMO GEBĖJIMŲ ŠIAULIŲ X PROFESINIO MOKYMO ĮSTAIGOS ATVEJU TYRIMO REZULTATAI IR JŲ ANALIZĖ**

#### **3.1 Profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų vertinimas profesinio mokymo įstaigoje X, mokinių ir mokytojų požiūriu**

Šioje darbo dalyje yra pateikiamas mokinių karjeros planavimo gebėjimų vertinimas profesinio mokymo įstaigoje X, mokinių ir mokytojų požiūriu, analizuojami mokytojų interviu, mokinių anketinės apklausos rezultatai bei pateikiamos profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų tobulinimo perspektyvos Lietuvoje.

##### **3.1.1. Profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų vertinimas mokytojų požiūriu**

Tyrime dalyvavo 10 mokytojų iš X profesinio mokymo įstaigos. Jų atsakymų suvestinės yra pateikiamos 3-12 prieduose. Tyrime dalyvavo du dalyko mokytojai, du mokytojai metodininkai ir šeši vyr. mokytojai. Tyrimo dalyvių darbo stažas siekė nuo 12 m. iki 40 m., todėl galima teigti, kad tyrimo dalyviai yra susipažinę su karjeros ugdymo ir planavimo situacija.

Mokinys turi turėti tam tikrų gebėjimų, kad sugebėtų sėkmingai planuoti karjerą, todėl tyrimo dalyvių buvo prašoma šiuos gebėjimus išskirti (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. **Svarbiausi mokinio karjeros planavimo gebėjimai mokytojų požiūriu**

<b>Gebėjimų kategorija</b>	<b>Gebėjimai</b>	<b>Patvirtinantys teiginiai</b>
Socialiniai gebėjimai	Gebėjimas bendrauti	X5: „...bendrauti..“ X10: „...mokėti bendrauti..“
	Gebėjimas būti iniciatyviu, atkakliu	X6: „...kiek sugeba būti iniciatyvus..“ X10: „...jis turi būti aktyvus, nestokoti iniciatyvos..“
Mokymosi visą gyvenimą gebėjimai	Gebėjimas tobulėti	X6: „...ar siekia nuolat tobulėti“ X7: „...jis turi siekti naujų žinių“ X9: „...noras tobulėti“ X10: „...mokymasis yra naudingas jo pačio tobulėjimui“
	Gebėjimas mokintis	X3: „Mokymasis“ X5: „...turi sugebėti mokytis..“ X8: „Vienas noriai mokosi“ X9: „...mokinys norėtų mokintis“ X10: „...mokymasis yra naudingas jo pačio tobulėjimui...“
Pažinimo ir saviugdodos gebėjimai	Gebėjimas vertinti save	X2: „Gebėjimas save išgirsti..“ X10: „...sugebėti save vertinti..“

Gebėjimų kategorija	Gebėjimai	Patvirtinantys teiginiai
	Gebėjimas suprasti karjeros svarbą	X7: „Reikia, kad mokinys suprastų, kodėl jam yra naudinga, svarbu planuoti savo karjerą“.
	Gebėjimas motyvuoti save	X4: „Asmens motyvacija siekti tikslo“. X5: „...turėti vidinės motyvacijos..“. X6: „Pagrindas yra tai, kiek mokinys tai nori daryti..“ X7: „...turi būti asmeninis poreikis tam“. X8: „Motyvacija žinoma yra pagrindinis aspektas“.
	Gebėjimas siekti tikslų	X2: „...žinoti, ko nori iš gyvenimo“. X4: „Asmens motyvacija siekti tikslo“.
Darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimai	Gebėjimas prisitaikyti, adaptuotis	X1: „Prisitaikymas šiuolaikinėje visuomenėje“.
	Gebėjimas išvelgti ateities perspektyvas	X9: „...tai padės užsitikrinti stabilumą ateityje..“
	Darbo rinkos tendencijų išmanymas	X10: „...dabartinė darbo rinka, kad ji nuolat kinta..“
	Gebėjimas naudotis technologijomis	X10: „...mokėti naudotis informacinėmis sistemomis, išmatyti dabartines technologijas“.

Taigi galima teigti (žr. 4 lentelę), kad pagrindinė karjeros planavimo gebėjimų kategorija yra pažinimo ir saviugdos gebėjimai. Šioje kategorijoje tyrimo dalyviams svarbiausi pasirodė tokie gebėjimai kaip gebėjimas vertinti save, suprasti karjeros svarbą, motyvuoti save ir siekti tikslų. Taip pat tyrimo dalyviai dažnai išskyrė ir gebėjimą mokintis bei gebėjimą tobulėti. Jie yra priskiriami mokymosi visą gyvenimą gebėjimams. Socialiniai gebėjimai ir darbo pasaulio pažinimo bei prisitaikymo darbe gebėjimai tyrimo dalyviams pasirodė mažiau aktualūs. Tyrimo dalyviai socialinių gebėjimų kategorijoje išskyrė tokius svarbius mokinio karjeros planavimo gebėjimus kaip gebėjimas bendrauti ir gebėjimas būti iniciatyviu, atkakliu. Tuo tarpu darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimų kategorijoje buvo išskirti: gebėjimas prisitaikyti, adaptuotis, gebėjimas išvelgti ateities perspektyvas, gebėjimas naudotis technologijomis, darbo rinkos tendencijų išmanymas.

Tyrimo dalyvių buvo teiraujama ar X mokyklos moksleiviai, baigę mokyklą turi pakankamai žinių ir įgūdžių apie karjeros planavimą. Didžioji dalis tyrimo dalyvių (X5, X6, X7, X8, X10) nurodė, kad šie gebėjimai yra įgyjami tik iš dalies. Keturi tyrimo dalyviai (X1, X2, X4, X9) X mokyklos moksleivių įgyjamas žinias ir įgūdžius vertino teigiamai, o vienas – neigiamai (X3). Pagrindinės priežastys dėl kurių X mokyklą baigę moksleiviai turi nepakankamai žinių ir įgūdžių apie karjeros planavimą yra:

- Nepakankama mokinių motyvacija (X5, X6, X7, X9);

- Trūksta informacijos apie karjeros planavimo seminarus ir paslaugas (X10);
- Karjeros planavimo įgūdžių mokymo problemos (X6, X7);
- Vertinimo sistemos, padedančios įvertinti mokinių turimas žinias apie karjeros planavimą, nebuvimas (X7).

Taigi galima teigti, kad viena pagrindinių problemų yra X mokyklos mokinių motyvacijos trūkumas.

Išorinė aplinka, kurioje vystosi individas daro įtaką jo asmenybės raidai, pasirinkimui ir karjeros kelio pasirinkimui. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad didžiausią įtaką planuojant karjerą daro tėvai ir mokytojai. Taip pat buvo išskirti ir tokie asmenys kaip grupės vadovai (X1), administracija (X1, X8, X10), šalia esantys asmenys, kurie rodo gerą pavyzdį mokiniams (X2, X6), karjeros ugdymo specialistai (X4), profesijos konsultantai (X5, X9, X10). Visų šių asmenų vaidmuo yra svarbus, tačiau jų įtaka yra skirtinga. Tėvai užtikrina vaiko asmenybės raidą, mokytojai – padeda mokiniui suprasti aplinkinį pasaulį, išmoko jo specialybei būtinų žinių, administracija – formuoja mokyklos karjeros planavimo tikslus, sistemą ir pan., profesijos konsultantai ir karjeros ugdymo specialistai – informuoja mokinius apie karjeros galimybes, konsultuoja karjeros klausimais, padeda organizuoti įvairius renginius susijusius su karjeros planavimu (pvz., ekskursijas į darbovietes, praktinius seminarus).

Tyrimo dalyvių buvo prašoma išskirti, kokios karjeros problemos vyrauja X mokykloje. Tyrimo rezultatų analizė šiuo klausimu yra pateikiama 5 lentelėje.

5 lentelė. **Pagrindinės karjeros planavimo problemos X mokykloje mokytojų požiūriu**

<b>Problemos</b>	<b>Patvirtinantys teiginiai</b>
Įsidarbinimo galimybių problemos	X1: „Įsidarbinimo galimybės..“. X2: „Ne visi darbdaviai noriai „įsileidžia“ į įmonę..“.
Praktikos tęstinumas įmonėse	X1: „...tęstinumas (praktikos) įmonėse“. X2: „...mokiniai turėtų galimybę praktiškai pajusti profesijos skonį“.
Karjeros ugdymo specialistų trūkumas	X4: „Nepakankamas karjeros specialistų skaičius“. X5: „Trūksta specialistų, kurie tai darytų“; X6: „...trūksta ir tokių gebėjimų mokymo specialistų..“ X7: „Trūksta <.> specialistų..“. X9: „Specialistų <.> trūkumas“.
Karjeros planavimo programos skiriama mažai lėšų	X4: „lėšų trūkumas (neskiriama pakankamai šiam klausimui spręsti)“. X7: „Trūksta lėšų..“. X9: „...lėšų trūkumas..“.
Bendradarbiavimo su darbdaviais stoka	X5: „Trūksta ir bendradarbiavimo su darbdaviais“. X7: „...sudėtinga bendradarbiauti su darbdaviais“.

<b>Problemos</b>	<b>Patvirtinantys teiginiai</b>
	X8: „...nepakankamai bendraujama su darbdaviais..“. X9: „...mažas darbdavių noras bendradarbiauti“.
Mokinių motyvacijos stoka	X6: „...ir motyvacijos..“. X10: „Maža mokinių motyvacija, nežinojimas ko yra siekiama mokantis profesijos..“.
Profesinio informavimo ir konsultavimo nepakankamumas	X6: „...mokiniam trūksta informacijos..“. X8: „...neskleidžiama informacija apie tai, kur mokiniai galėtų dalyvauti ar kreiptis už mokyklos ribų“. X10: „...per mažai pastangų dedama įtraukti mokinius į profesinio konsultavimo, informavimo veiklas“.
Nepakankamas dėmesys karjeros ugdymui mokykloje	X8: „...nepakankamai dėmesio skiriama karjeros ugdymui..“.

Išanalizavus tyrimo duomenis (žr. 5 lentelę) nustatyta, kad X mokykloje trūksta specialistų, kurie padėtų mokiniams planuoti jų karjerą. Taip pat karjeros planavimui šioje mokykloje yra skiriama mažai lėšų, o bendravimo procesas su darbdaviais yra sudėtingas, nes jie nenori praktikantų savo įmonėse arba jų po praktikos neįdarbina, todėl nėra užtikrinamas praktikos tęstinumas. X mokykloje nepakankam profesijos informavimo ir konsultavimo paslaugų. Todėl galima teigti, kad karjeros planavimui šioje mokykloje nėra skiriamas didelis dėmesys.

Karjeros planavimo problemų X mokykloje sprendimo būdai mokytojų požiūriu yra pateikiami 6 lentelėje.

#### **6 lentelė.** Karjeros planavimo problemų X mokykloje sprendimo būdai mokytojų požiūriu

<b>Sprendimo būdai</b>	<b>Patvirtinantys teiginiai</b>
Sudaryti ilgalaikės sutartis su darbdaviais	X1: „Ilgalaikės sutartys su darbdaviais“.
Sutartys su darbo birža	X1: „...galbūt darbo birža“.
Bendradarbiavimas su darbdaviais	X2: „Rasti kuo daugiau inovatyvių darbdavių, kurie būtų patys suinteresuoti „užsiauginti“ profesionalų darbuotoją“. X4: „Didesnis bendradarbiavimas mokyklos ir darbdavių atstovų“. X5: „...daugiau dirbti, bendradarbiauti su darbdaviais“. X7: „...daugiau iniciatyvos iš asmenų, kurie bendradarbiauja su darbdaviais“. X8: „...įtraukti darbdavius, dažniau su jais susitinkant“. X9: „skatinti partnerystę, bendradarbiavimą tarp mokyklos, verslo“
Plėtoti profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugas	X3: „Profesinis informavimas“. X5: „Stiprinti profesinio konsultavimo ir informavimo sritį“. X6: „...derėtų tobulinti profesinio karjeros ugdymo specialistų sistemą..“. X7: „...geresnė profesinio konsultavimo ir informavimo sistema“. X8: „Stiprinti profesinį konsultavimą, informavimo paslaugas“. X10: „...tobulinti profesinio orientavimo paslaugas..“
Tobulinti profesinio konsultavimo ir informavimo specialistų kvalifikaciją	X10: „...šias paslaugas teikiančių asmenų kvalifikaciją“.

<b>Sprendimo būdai</b>	<b>Patvirtinantys teiginiai</b>
Profesinio mokymo programų atnaujinimas	X9: „Reiktų peržvelgti ir profesinio mokymo programas“.
Skatinti partnerystę tarp mokyklos ir kitų viešųjų įstaigų	X9: „skatinti partnerystę, bendradarbiavimą tarp mokyklos <.> ir kitų viešųjų institucijų.
Profesinio informavimo formų įvairovė	X10: „Reikia įvairesnių profesinio informavimo formų t. y. dažniau rengti praktinius užsiėmimus įmonėse, ekskursijas į įmones, rengti viešus renginius susijusius su karjera“.

Apibendrinant 6 lentelėje pateiktus tyrimo rezultatus galima teigti, kad su karjeros planavimu susijusias problemas padėtų spręsti glaudesnis bendradarbiavimas su darbdaviais (ilgalaikių sutarčių pasirašymas, mokyklos administracijos iniciatyvos), profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugų plėtojimas, įvairesnės profesinio konsultavimo formos (praktiniai užsiėmimai įmonėse, ekskursijos, vieši renginiai) bei šios srities specialistų kvalifikacijos kėlimas.

*Apibendrinant galima teigti, kad mokytojų požiūriu mokiniams planuojant karjerą yra svarbiausia įgyti savęs pažinimo ir vertinimo (gebėjimas vertinti save, suprasti karjeros svarbą, motyvuoti save ir siekti tikslų) bei mokymosi visą gyvenimą (gebėjimas tobulėti, gebėjimas mokintis) gebėjimai. Mokytojų požiūriu moksleiviai baigę mokyklą neturi pakankamai žinių ir įgūdžių apie karjeros planavimą, nes jiems nepakanka motyvacijos, trūksta informacijos apie karjeros planavimo seminarus ir paslaugas, nepakankamai plėtojami karjeros planavimo įgūdžiai, trūksta vertinimo sistemos, padedančios įvertinti mokinių turimas žinias apie karjeros planavimą. Didžiausią įtaką planuojant karjerą daro tėvai ir mokytojai. Tiriamoje mokykloje trūksta specialistų, kurie padėtų mokiniams planuoti jų karjerą, trūksta lėšų karjeros įgūdžių paslaugoms teikti, o bendravimo procesas su darbdaviais yra sudėtingas. Su karjeros planavimu susijusias problemas padėtų spręsti glaudesnis bendradarbiavimas su darbdaviais, profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugų plėtojimas, įvairesnės profesinio konsultavimo formos bei šios srities specialistų kvalifikacijos kėlimas.*

### **3.1.2. Profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų vertinimas mokinių požiūriu**

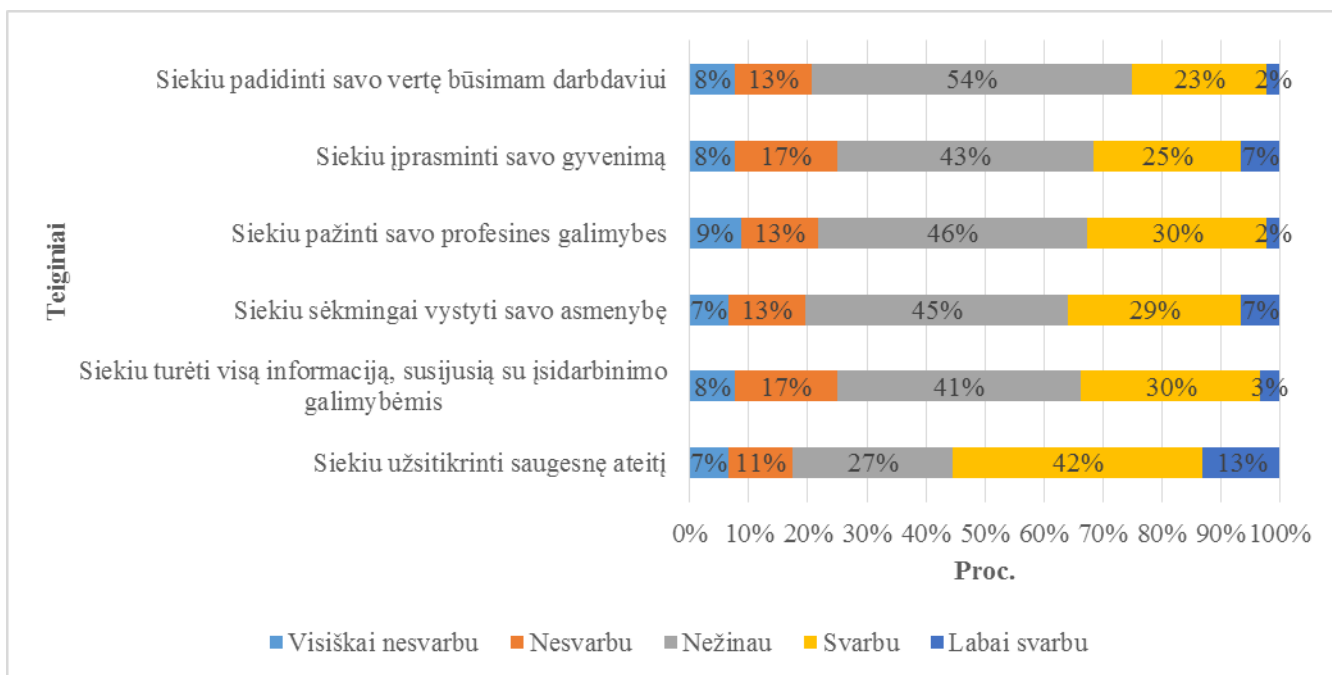
Tyrimo dalyvavo 92 respondentai, 12 anketų (13 proc. visų anketų) buvo sugadintos bepildant arba negražintos, todėl papildomai išdalinus 12 anketų, jų grįžtamumas siekė 100 proc. Mokinių anketinės apklausos analizė yra pradedama nuo demografinės informacijos apie juos pateikimo. Tyrimo dalyvavo 49 proc. (N=45) vyrų ir 51 proc. (N=47) moterų. Respondentų paskirstymas pagal amžių yra pateikiamas 7 lentelėje.

7 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių

Amžiaus grupė	Respondentų skaičius (N)	Respondentų dalis (proc.)
16-17 m.	28	30,5 proc.
18-25 m.	50	54,3 proc.
26-35 m.	14	15,2 proc.
<b>Iš viso:</b>	<b>92</b>	<b>100 proc.</b>

Išanalizavus anketinės apklausos duomenis nustatyta, kad daugiausiai į anketos klausimus atsakinėjo 18-25 m. amžiaus asmenys (54,3 proc. visų respondentų). Taip pat tyrime dalyvavo ir asmenys, kurių amžius siekė nuo 16 m. iki 17 m. (30,5 proc. visų respondentų) ir asmenys, kurių amžius buvo tarp 26 m. ir 35 m. (15,2 proc. visų respondentų).

Mokslininkai (Petkevičiūtė, 2007; Railienė, 2010; Gaylor ir Nicol, 2016 ) išskiria, kad karjera yra svarbi dėl įvairių priežasčių: nuo siekimo užsitikrinti saugesnę ateitį – iki siekio padidinti savo vertę būsimam darbdaviui. Todėl buvo tikslinga įvertinti, kaip X mokyklos mokiniai supranta karjeros svarbą (žr. 4 pav.).



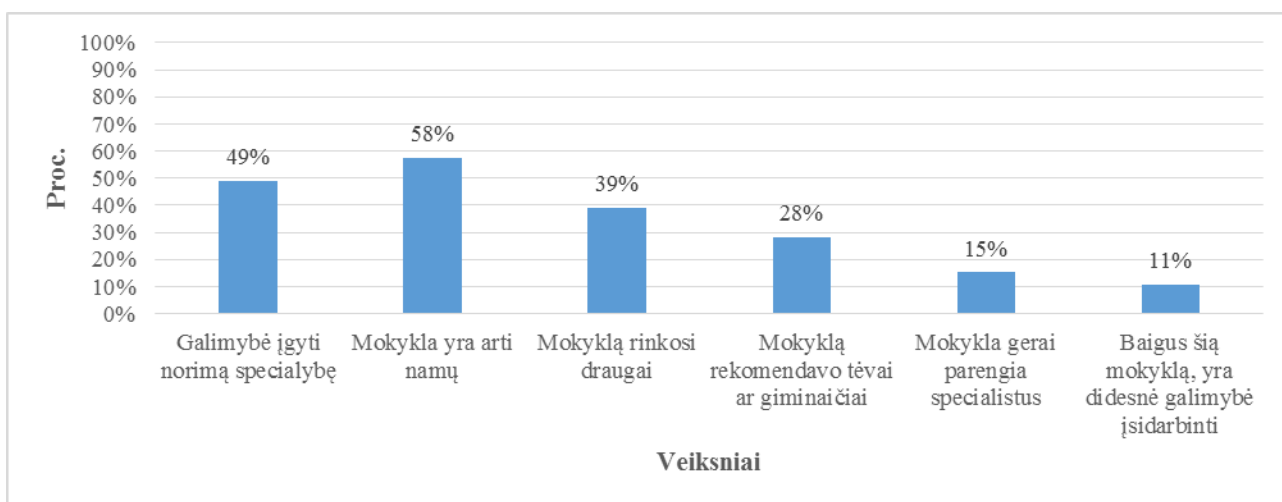
4 pav. Karjeros svarba mokinių požiūriu, proc.

Apdorojus tyrimo duomenis (žr. 4 pav.) galima teigti, kad didžioji dalis respondentų planuodami karjerą siekia užsitikrinti saugesnę ateitį (tai yra svarbu arba labai svarbu 55 proc. visų respondentų). 36 proc. visų respondentų nurodė, kad jie planuojant karjerą siekia sėkmingai vystyti



savo asmenybę, o 34 proc. visų respondentų išskyrė, kad siekia turėti visą informaciją, susijusią su įsidarbinimo galimybėmis. Apskritai galima teigti, kad saugios ateities garantijos buvo pagrindinis veiksnys, skatinantis respondentus planuoti karjerą. Kitų veiksnių klausimu didžioji dalis respondentų nuomonės neturėjo (pavyzdžiui, net 54 proc. visų respondentų nurodė, kad nežino, ar planuojant karjerą siekia padidinti savo vertę būsimam darbuotojui, o 46 proc. visų respondentų nemanė, kad karjeros planavimas yra siejamas su savo profesinių galimybių pažinimu).

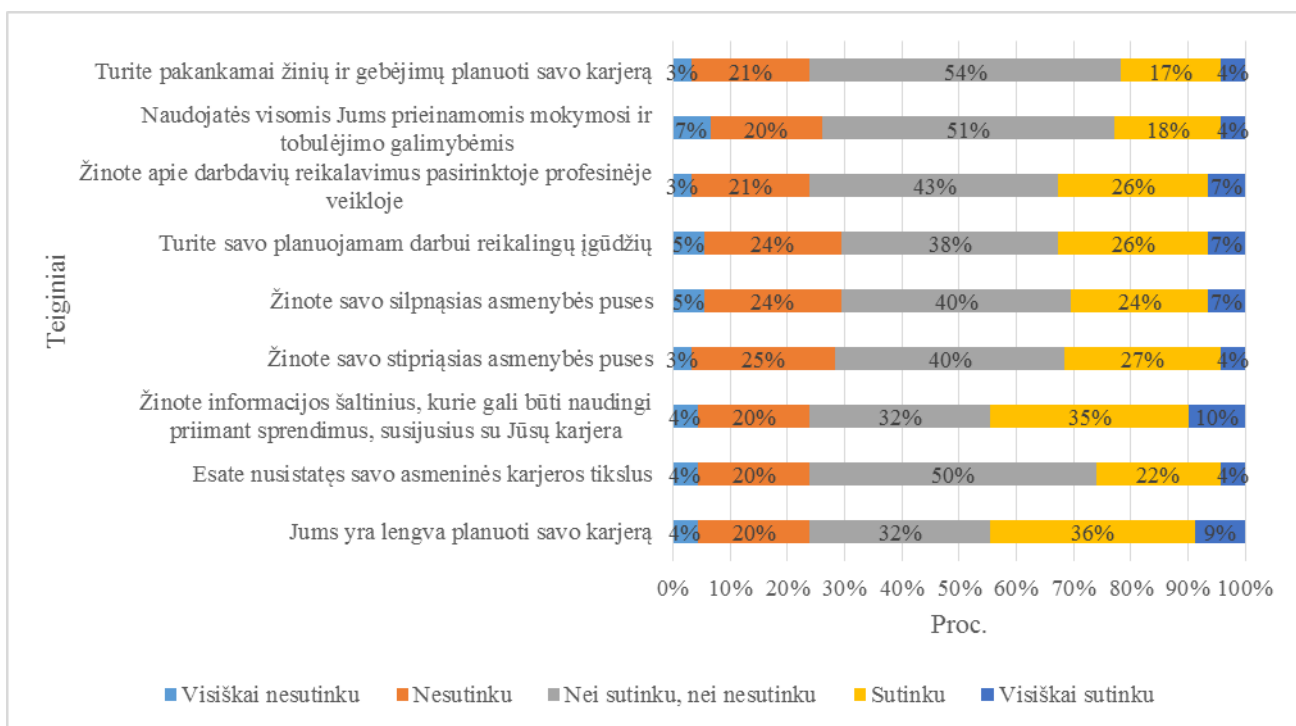
Tyrimė taip pat buvo siekiama išaiškinti, kas paskatino mokinius pasirinkti tiriamą profesinę mokyklą (žr. 5 pav.).



**5 pav.** Veiksniai, lemiantys mokinių pasirinkimą mokytis X profesinėje mokykloje, proc.

Nustatyta (žr. 5 pav.), kad vieni pagrindinių veiksnių yra tai, kad mokykla yra arti namų (58 proc. respondentų pasirinko šį variantą) ir tai, kad asmuo gali įgyti norimą specialybę (49 proc. visų respondentų pasirinko šį variantą). 39 proc. visų respondentų pažymėjo, kad šioje mokykloje jie mokosi, nes ją rinkosi jų draugai, o 28 proc. visų respondentų rėmėsi tėvų ar giminaičių rekomendacijomis. Tik 15 proc. visų tyrime dalyvavusių asmenų mano, kad mokykla gerai parengia specialistus ir tik 11 proc. visų respondentų pažymėjo, kad baigus šią mokyklą yra didesnė galimybė įsidarbinti. Taigi daroma išvada, kad pagrindiniai veiksniai, lemiantys mokinių pasirinkimą mokytis tiriamoje mokykloje yra patogi mokyklos vieta ir galimybė įgyti norimą specialybę, tačiau egzistuoja problemos pačiame mokymo procese, nes tyrimo rezultatai rodo, jog baigus šią mokyklą nėra garantijų, kad mokiniui pavyks susirasti darbą.

Siekiant išsiaiškinti, kaip respondentai vertina karjeros planavimą, jų buvo prašoma įvertinti teiginius, susijusius su karjeros planavimo procesu (žr. 6 pav.).

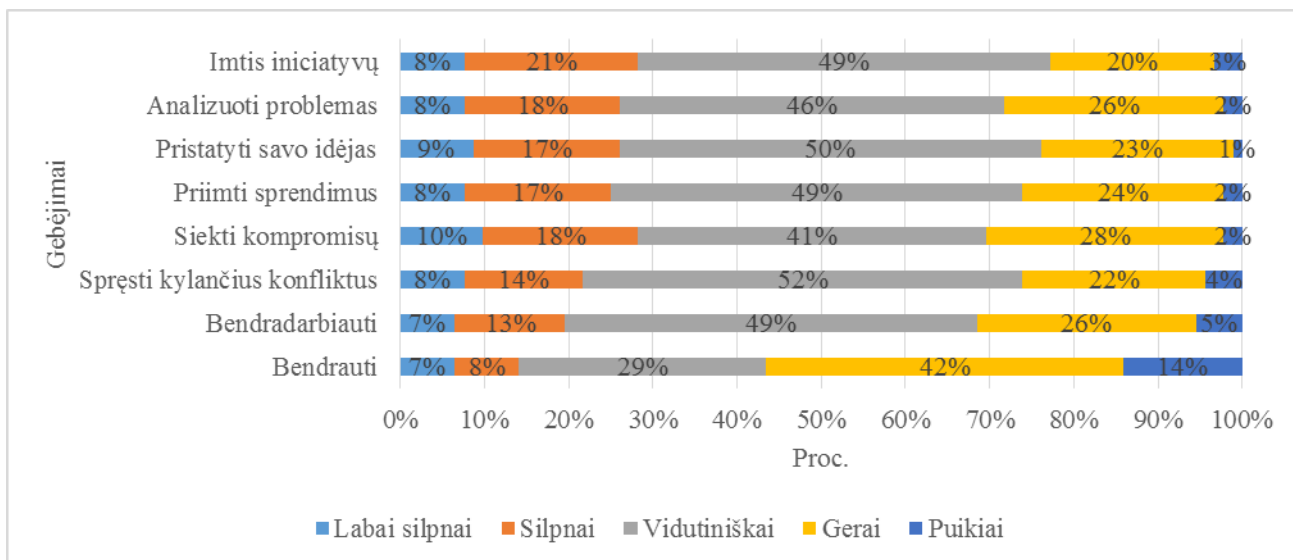


**6 pav.** Su karjeros planavimu susijusių teiginių vertinimas, proc.

Išanalizavus anketinės apklausos duomenis nustatyta, kad 45 proc. visų respondentų yra lengva planuoti savo karjerą, tačiau tik 26 proc. visų respondentų yra nusistatę savo karjeros tikslus ir 21 proc. visų respondentų išskyrė, kad turi pakankamai įgūdžių, kad tai galėtų padaryti. Tokie tyrimo rezultatai rodo, kad mokiniai neaiškiai supranta karjeros planavimo procesą. Daroma prielaida, kad jie neturi pakankamai įgūdžių karjeros planavimui. 45 proc. visų respondentų sutiko arba visiškai sutiko su teiginiu, kad jie žino informacijos šaltinius, kurie gali būti naudingi priimant sprendimus, susijusius su jų karjera, tačiau darbdavių reikalavimų pasirinktoje profesinėje veikloje nežinojo 24 proc. visų respondentų. Tai rodo, kad nors respondentai galėtų tinkamai pasinaudoti informacijos paieškos būdais, tačiau to nedaro arba pakankamai į tai nesigilina. Tik 22 proc. visų respondentų išskyrė, kad naudojami visomis jiems prieinamomis mokymosi ir tobulėjimo galimybėmis. Galima teigti, kad didžioji dalis visų respondentų nepakankamai gerai žino savo stipriąsias ir silpnąsias savybes (po 40 proc. visų respondentų), todėl galima daryti prielaidą, kad jiems trūksta savianalizės gebėjimų. Tyrimo dalyvių taip pat buvo prašoma išskirti po penkis savo stipriąsias ir silpnąsias savybes. Respondentų išskirtos savybės buvo išanalizuotos, sisteminant jas į kategorijas (žr. 13 ir 14 priedus). Išanalizavus stipriąsias respondentų savybes nustatyta, kad didžioji dalis respondentų yra vadovaujantys (24 proc. visų respondentų), mėgsta rizikuoti (24 proc. visų respondentų), gerai bendrauja su aplinkiniais (22 proc. visų respondentų), mėgsta organizuoti (21

proc. visų respondentų), bendradarbiauti (21 proc. visų respondentų) ir planuoti (21 proc. visų respondentų) (žr. 13 priedą). Išanalizavus stipriąsias respondentų savybes nustatyta, kad didžioji dalis respondentų yra nepatiklūs (24 proc. visų respondentų), stokoja ryžto (22 proc. visų respondentų), pasižymi nekantrumu (21 proc. visų respondentų), agresyvumu (20 proc. visų respondentų) ir impulsyvumu (20 proc. visų respondentų) (žr. 14 priedą).

Kaip buvo išskirta metodinėje ir mokslinėje literatūroje (Watts, 2006; Jigau, 2007; Žemaitaitytė ir Jankauskienė, 2008; Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008; Benjamin, 2009, Antoniu, 2010; Rudžinskienė ir Paulauskaitė, 2012; Kairys, Urbanavičiūtė, Pociūtė ir A. Linkauskaitė, 2013; Kalvaitienė ir Senčila, 2013) karjeros planavimo gebėjimai yra sudaryti iš keturių grupių: socialini, mokymosi visą gyvenimą, pažinimo ir saviugdos, darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimų. Tiriamos profesinės mokyklos mokinių socialinių gebėjimų vertinimas yra pateikiamas 7 paveiksle.



**7 pav.** Tiriamos profesinės mokyklos mokinių socialinių gebėjimų vertinimas, proc.

Išanalizavus anketinės apklausos duomenis nustatyta (žr. 7 pav.), kad respondentai savo socialinius gebėjimus vertinta vidutiniškai, išskyrus bendravimo gebėjimus, nes net 56 proc. visų respondentų šį gebėjimą įvertino gerai arba puikiai. Nors 31 proc. visų respondentų savo bendradarbiavimo gebėjimus vertino gerai arba puikiai, tačiau 49 proc. visų respondentų nurodė, kad šį savo gebėjimą jie vertina vidutiniškai. Šiuos rezultatus galima gretinti su respondentų išskirtomis stipriosiomis savo savybėmis – gebėjimą bendradarbiauti kaip stipriąją savo savybę išskyrė 21 proc. visų respondentų. Taigi daroma išvada, kad socialinių gebėjimų kategorijoje labiausiai išreikštas yra bendravimo gebėjimas.

Toliau darbe yra analizuojami ryšiai tarp respondentų socialinių gebėjimų ir amžiaus (žr. N lentelę).

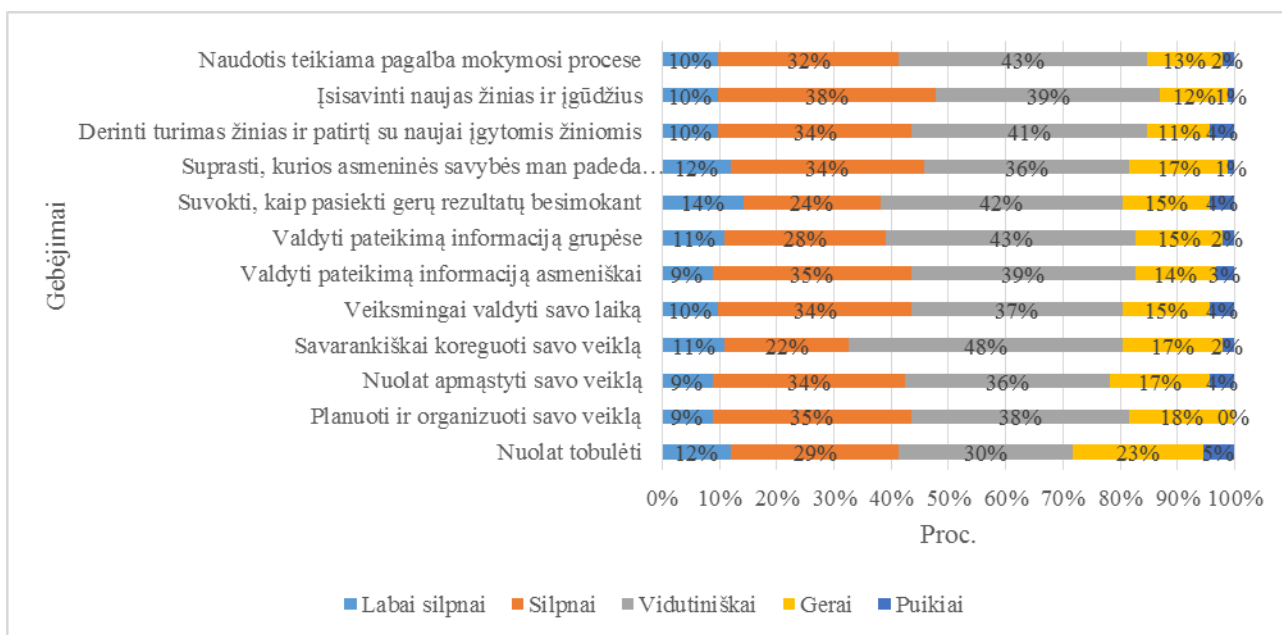
8 lentelė. Socialinių gebėjimų ir amžiaus ryšiai

		Amžiaus grupės		
		16-17 m.	18-25 m.	26-35 m.
Bendrauti	Pearson Correlation	-.091	.084	.000
	Sig. (2-tailed)	.388	.425	1.000
Bendradarbiauti	Pearson Correlation	-.154	.178	-.050
	Sig. (2-tailed)	.142	.089	.638
Spręsti kylančius konfliktus	Pearson Correlation	-.137	.154	-.038
	Sig. (2-tailed)	.193	.143	.718
Siekti kompromisu	Pearson Correlation	-.036	.151	-.163
	Sig. (2-tailed)	.734	.151	.120
Priimti sprendimus	Pearson Correlation	-.152	<b>.223*</b>	-.115
	Sig. (2-tailed)	.147	.032	.277
Pristatyti savo idėjas	Pearson Correlation	-.060	.096	-.056
	Sig. (2-tailed)	.568	.363	.598
Analizuoti problemas	Pearson Correlation	-.002	.087	-.117
	Sig. (2-tailed)	.983	.411	.266
Imtis iniciatyvu	Pearson Correlation	-.111	.141	-.054
	Sig. (2-tailed)	.294	.179	.608

Pastaba: Reikšmingi ryšiai pažymėti žvaigždutėmis

Analizuojant ryšius tarp respondentų turimų socialinių gebėjimų ir amžiaus, pastebimas tik vienas statistiškai reikšmingas rezultatas (žr. 8 lentelę). Sprendimų priėmimas ir 18-25 m. amžiaus grupės asmenų ryšiai yra nors ir statistiškai reikšmingi, tačiau silpni ( $r=0,223$ ). Kiti ryšiai nėra statistiškai reikšmingi. Taip pat pastebima, kad didžioji dalis socialinių gebėjimų neigiamai koreliuoja su respondentų amžiumi, tai rodo, kad respondentų amžius neigiamai veikia socialinių gebėjimų raišką.

Tiriamos profesinės mokyklos mokinių mokymosi visa gyvenimą gebėjimų vertinimas yra pateikiamas 8 paveiksle.



**8 pav.** Tiriamos profesinės mokyklos mokinių mokymosi visą gyvenimą gebėjimų vertinimas, proc.

Apdorojus anketinės apklausos duomenis nustatyta (žr. 8 pav.), kad ir šią gebėjimų grupę respondentai vertina vidutiniškai arba silpnai. Gebėjimai planuoti ir organizuoti savo veiklą (43 proc. visų respondentų), veiksmingai valdyti savo laiką (43 proc. visų respondentų), valdyti pateikiamą informaciją asmeniškai (43 proc. visų respondentų), suprasti, kurios asmeninės savybės respondentams padeda sėkmingai mokytis (46 proc. visų respondentų) yra vertinami silpnai arba labai silpnai. Vidutiniškai didžioji dalis respondentų vertina tokius savo gebėjimus, kaip pateiktos informacijos valdymas grupėse (43 proc. visų respondentų), suvokimą, kaip pasiekti gerų rezultatų besimokant (42 proc. visų respondentų), naudotis teikiama pagalba mokymosi procese (43 proc. visų respondentų). Taigi galima teigti, kad tiriamos profesinės mokyklos mokinių karjeros gebėjimai mokymosi visą gyvenimą gebėjimų grupėje yra nepakankami.

Mokymosi visą gyvenimą gebėjimų ir amžiaus ryšiai yra pateikiami 9 lentelėje.

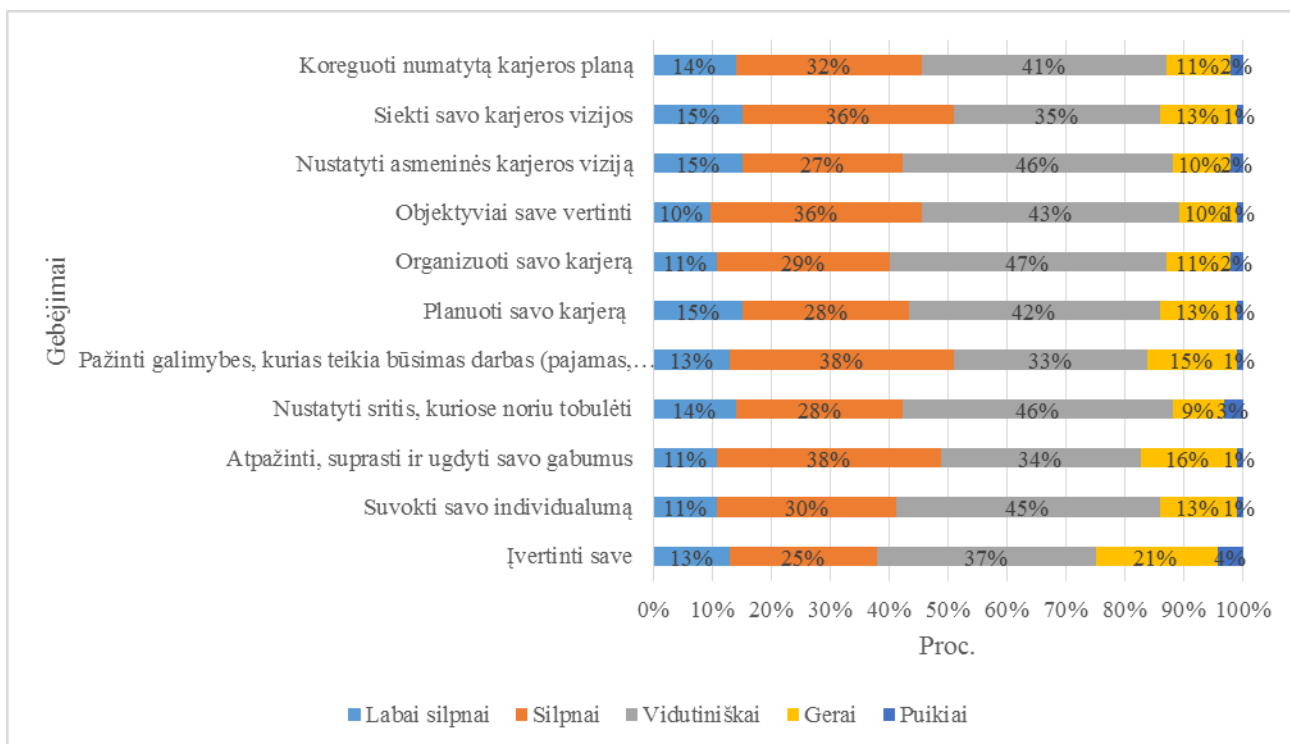
**9 lentelė. Mokymosi visa gyvenimą gebėjimų ir amžiaus ryšiai**

		Amžiaus grupės		
		16-17 m.	18-25 m.	26-35 m.
Nuolat tobulėti	Pearson Correlation	-.120	.136	-.035
	Sig. (2-tailed)	.254	.195	.739
Planuoti ir organizuoti savo veiklą	Pearson Correlation	-.042	.071	-.044
	Sig. (2-tailed)	.689	.501	.675
Nuolat apmąstyti savo veiklą	Pearson Correlation	-.048	.055	-.015
	Sig. (2-tailed)	.650	.600	.884
Savarankiškai koreguoti savo veiklą	Pearson Correlation	.028	.067	-.129

		Amžiaus grupės		
		16-17 m.	18-25 m.	26-35 m.
	Sig. (2-tailed)	.794	.524	.222
Veiksmingai valdyti savo laika	Pearson Correlation	-.043	.015	.034
	Sig. (2-tailed)	.685	.888	.747
Valdyti pateikimą informacija asmeniškai	Pearson Correlation	-.080	.135	-.084
	Sig. (2-tailed)	.446	.200	.426
Valdyti pateikimą informacija grupėse	Pearson Correlation	-.038	.076	-.057
	Sig. (2-tailed)	.722	.474	.592
Suvokti, kaip pasiekti geru rezultatu besimokant	Pearson Correlation	-.002	.024	-.031
	Sig. (2-tailed)	.985	.820	.771
Suprasti, kurios asmenines savybes man padeda sėkmingai mokytis	Pearson Correlation	-.059	.093	-.054
	Sig. (2-tailed)	.577	.377	.611
Derinti turimas žinias ir patirti su naujai įgytomis žiniomis	Pearson Correlation	-.089	.089	-.009
	Sig. (2-tailed)	.399	.401	.932
Įsisavinti naujas žinias ir įgūdžius	Pearson Correlation	-.023	.044	-.032
	Sig. (2-tailed)	.831	.677	.762
Naudotis teikiama pagalba mokymosi procese	Pearson Correlation	-.041	.093	-.077
	Sig. (2-tailed)	.697	.377	.467

Nustatyta, kad tarp 18-25 m. ir siekio nuolat tobulėti ( $r=0,136$ ) bei pateikiamos informacijos valdymo asmeniškai ( $r=0,135$ ) egzistuoja silpni teigiami ryšiai (žr. 9 lentelę). Tuo tarpu 16-17 m. ir 26-35 m. amžiaus grupių ryšiai su mokymosi visą gyvenimą gebėjimais buvo neigiami.

Tiriamos profesinės mokyklos mokinių pažinimo ir saviugdosa gebėjimų vertinimas yra pateikiamas 9 paveiksle.



**9 pav.** Tiriamos profesinės mokyklos mokinių pažinimo ir saviugdos gebėjimų vertinimas, proc.

Išanalizavus anketinės apklausos duomenis (žr. 9 pav.) galima teigti, kad respondentai silpnai arba labai silpnai vertina tokius savo gebėjimus kaip gebėjimą atpažinti, suprasti ir ugdyti savo gabumus (49 proc. visų respondentų), pažinti galimybes, kurias teikia būsimas darbas (51 proc. visų respondentų), objektyviai save vertinti (46 proc. visų respondentų), siekti savo karjeros vizijos (51 proc. visų respondentų), koreguoti numatytą karjeros planą (46 proc. visų respondentų). Gebėjimai nustatyti sritis, kuriose respondentas nori tobulėti (46 proc. visų respondentų), organizuoti savo karjerą (47 proc. visų respondentų), nustatyti savo asmeninės karjeros viziją (46 proc. visų respondentų) yra vertinami vidutiniškai. Todėl daroma išvada, kad ir šių gebėjimų respondentams nepakanka, siekiant, kad karjerą būtų galima sėkmingai suplanuoti.

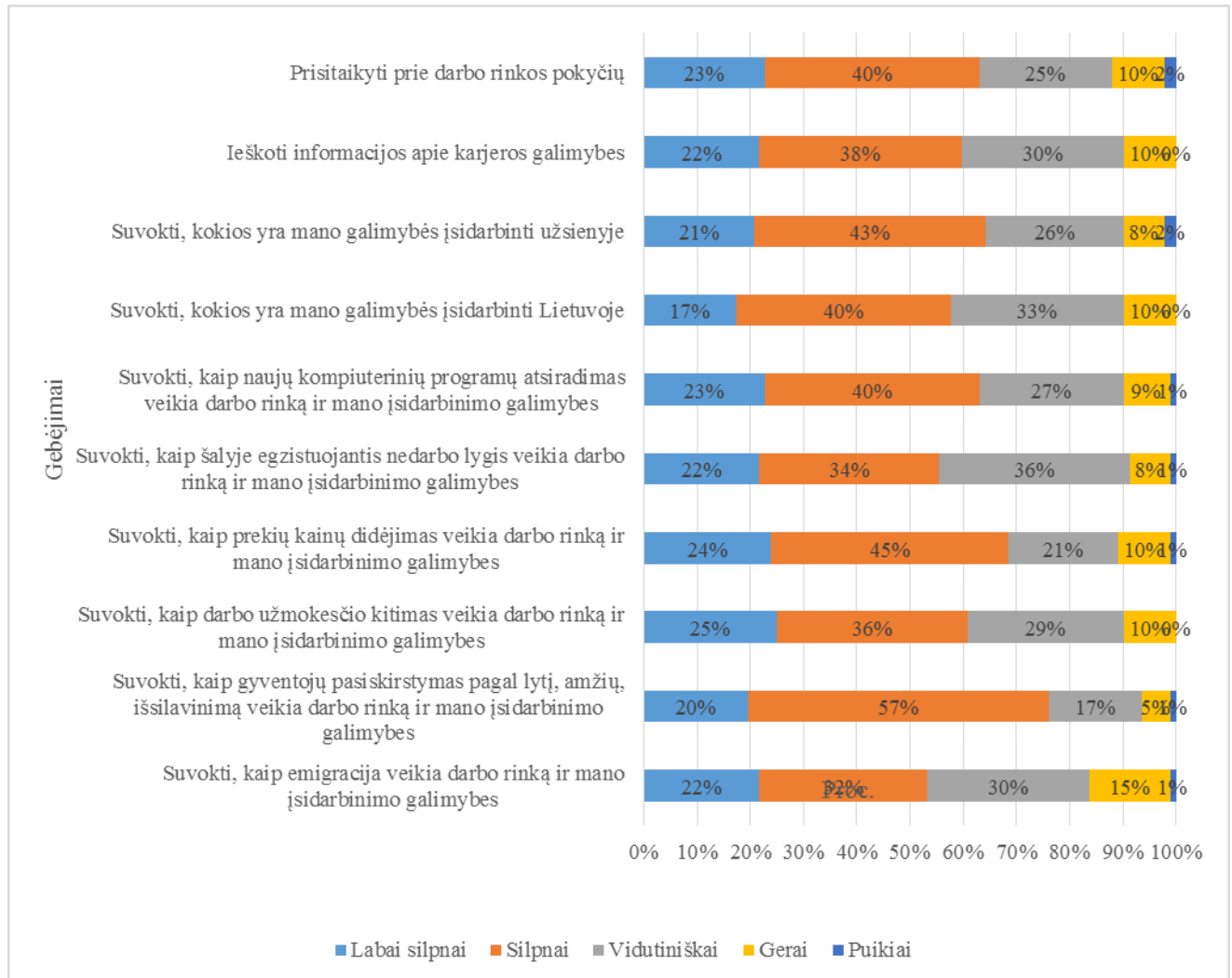
Pažinimo ir saviugdos gebėjimų ir amžiaus ryšiai yra pateikiami 10 lentelėje.

10 lentelė. **Pažinimo ir saviugdos gebėjimų ir amžiaus ryšiai**

		Amžiaus grupės		
		16-17 m.	18-25 m.	26-35 m.
Įvertinti save	Pearson Correlation	-.110	.143	-.056
	Sig. (2-tailed)	.295	.175	.594
Suvokti savo individualumą	Pearson Correlation	-.017	.061	-.063
	Sig. (2-tailed)	.869	.561	.553
Atpažinti, suprasti ir ugdyti savo gabumus	Pearson Correlation	-.139	.110	.026
	Sig. (2-tailed)	.186	.296	.808
Nustatyti sritis, kuriose noriu tobulėti	Pearson Correlation	-.036	-.008	.057
	Sig. (2-tailed)	.735	.939	.589
Pažinti galimybes, kurias teikia busimas darbas (pajamas, kvalifikacijos kėlimą, tobulėjimą ir pan.)	Pearson Correlation	-.099	.078	.018
	Sig. (2-tailed)	.350	.458	.868
Planuoti savo karjera	Pearson Correlation	-.071	.087	-.030
	Sig. (2-tailed)	.499	.409	.780
Organizuoti savo karjera	Pearson Correlation	-.052	.096	-.067
	Sig. (2-tailed)	.624	.361	.525
Objektyviai save vertinti	Pearson Correlation	.005	-.059	.075
	Sig. (2-tailed)	.963	.577	.475
Nustatyti asmenines karjeros vizija	Pearson Correlation	-.046	.017	.035
	Sig. (2-tailed)	.663	.870	.739
Siekti savo karjeros vizijos	Pearson Correlation	-.118	.082	.037
	Sig. (2-tailed)	.262	.435	.725
Koreguoti numatyta karjeros planą	Pearson Correlation	-.139	.100	.040
	Sig. (2-tailed)	.186	.344	.705

Galima teigti, kad 18-25 m. amžiaus grupės geriau vertina savo pažinimo ir saviugdos gebėjimus (žr. 10 lentelę), tačiau visi nustatyti ryšiai šioje amžiaus grupėje yra silpni. Kitų amžiaus grupių (16-17 m. ir 26-35 m.) ir pažinimo ir saviugdos gebėjimų ryšiai yra neigimai.

Tiriamos profesinės mokyklos mokinių darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimų vertinimas yra pateikiamas 10 paveiksle.



**10 pav.** Tiriamos profesinės mokyklos mokinių darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimų vertinimas, proc.

Kaip matoma (žr. 10 pav.), labiausiai respondentai stokoja gebėjimų susijusių su darbo pasaulio pažinimu ir prisitaikymu darbe. Net 76 proc. visų respondentų savo gebėjimą suvokti, kaip gyventojų pasiskirstymas pagal lytį, amžių, išsilavinimą veikia darbo rinką ir respondentų įsidarbinimo galimybes, vertina silpnai arba labai silpnai. Taip pat silpnai arba labai silpnai yra vertinamas: suvokimas, kaip emigracija veikia darbo rinką ir respondentų įsidarbinimo galimybes (53 proc. visų respondentų); suvokimas, kaip darbo užmokesčio kitimas veikia darbo rinką ir



įsidarbinimo galimybes (61 proc. visų respondentų); suvokimas, prekių kainų didėjimas veikia darbo rinką ir įsidarbinimo galimybes (68 proc. visų respondentų); suvokimas, kaip šalyje egzistuojantis nedarbo lygis veikia darbo rinką ir įsidarbinimo galimybes (55 proc. visų respondentų); suvokimas, kaip naujų kompiuterinių programų atsiradimas veikia darbo rinką ir įsidarbinimo galimybes (63 proc. visų respondentų); suvokimas, kokios yra respondento įsidarbinimo galimybės Lietuvoje (58 proc. visų respondentų); suvokimas, kokios yra respondento galimybės įsidarbinti užsienyje (64 proc. visų respondentų), informacijos apie karjeros galimybes paieška (60 proc. visų respondentų); prisitaikymas prie darbo rinkos pokyčių (63 proc. visų respondentų). Taigi daroma prielaida, kad tiriamoje profesinėje mokykloje darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimai yra beveik nevystomi.

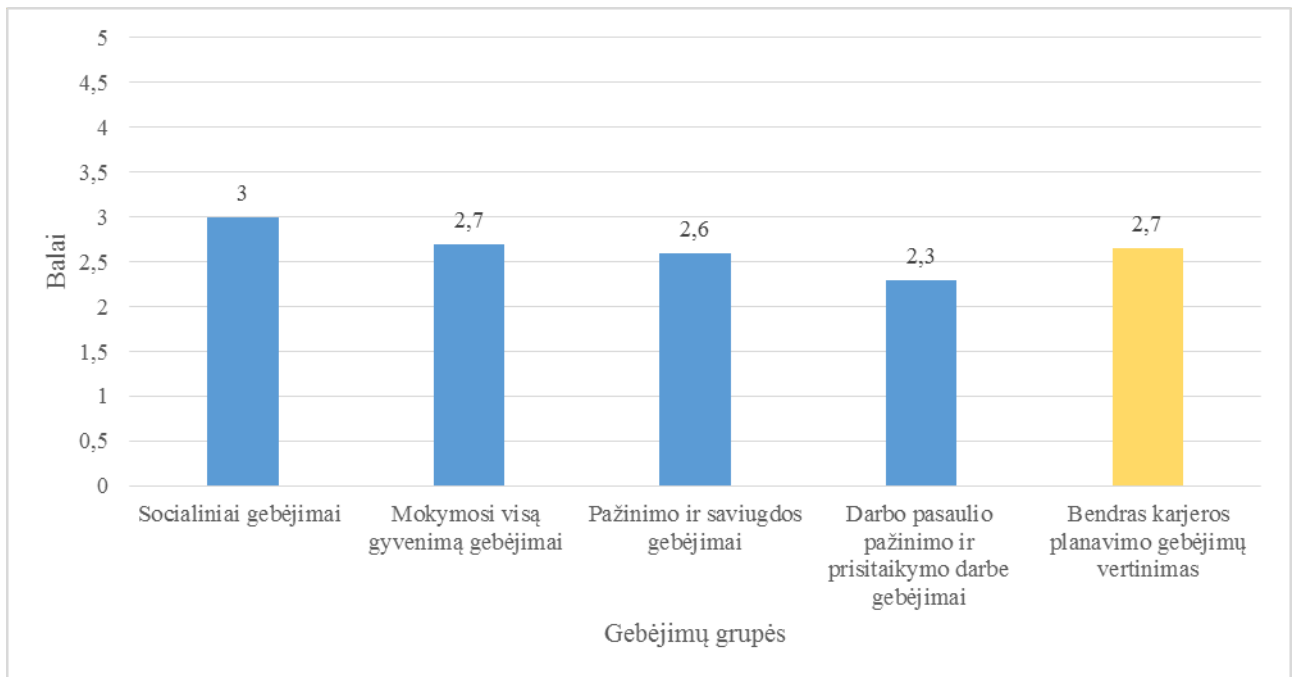
Darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimų ir amžiaus ryšiai yra pateikiami 11 lentelėje.

11 lentelė. Darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimų ir amžiaus ryšiai

		Amžiaus grupės		
		16-17 m.	18-25 m.	26-35 m.
Suvokti, kaip emigracija veikia darbo rinką ir mano įsidarbinimo galimybes	Pearson Correlation	-.112	.102	.002
	Sig. (2-tailed)	.286	.331	.985
Suvokti, kaip gyventojų pasiskirstymas pagal lytį, amžių, išsilavinimą veikia darbo rinką ir mano įsidarbinimo galimybes	Pearson Correlation	-.068	.001	.086
	Sig. (2-tailed)	.521	.996	.415
Suvokti, kaip darbo užmokesčio kitimas veikia darbo rinką ir mano įsidarbinimo galimybes	Pearson Correlation	-.093	.001	.118
	Sig. (2-tailed)	.377	.992	.263
Suvokti, kaip prekių kainų didėjimas veikia darbo rinką ir mano įsidarbinimo galimybes	Pearson Correlation	-.087	.051	.040
	Sig. (2-tailed)	.411	.629	.703
Suvokti, kaip šalyje egzistuojantis nedarbo lygis veikia darbo rinką ir mano įsidarbinimo galimybes	Pearson Correlation	-.130	.086	.046
	Sig. (2-tailed)	.218	.413	.660
Suvokti, kaip nauju kompiuteriniu programų atsiradimas veikia darbo rinką ir mano įsidarbinimo galimybes	Pearson Correlation	-.151	.081	.081
	Sig. (2-tailed)	.151	.441	.446
Suvokti, kokios yra mano galimybės įsidarbinti Lietuvoje	Pearson Correlation	-.074	.015	.073
	Sig. (2-tailed)	.485	.886	.487
Suvokti, kokios yra mano galimybės įsidarbinti užsienyje	Pearson Correlation	-.165	.079	.102
	Sig. (2-tailed)	.116	.455	.332
Ieškoti informacijos apie karjeros galimybes	Pearson Correlation	-.153	.140	.001
	Sig. (2-tailed)	.145	.182	.989
Prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių	Pearson Correlation	-.141	.085	.062
	Sig. (2-tailed)	.181	.420	.555

Pastebima, kad respondentų amžius ir darbo pasaulio pažinimo bei prisitaikymo gebėjimai praktiškai nekoreliuoja tarpusavyje, o ryšiai tarp 16-17 m. ir 26-35 m. ir minėtų gebėjimų yra neigiami (žr. 11 lentelę).

Bendras karjeros planavimo gebėjimų vertinimas tiriamoje profesinėje mokykloje yra pateikiamas 11 paveiksle.



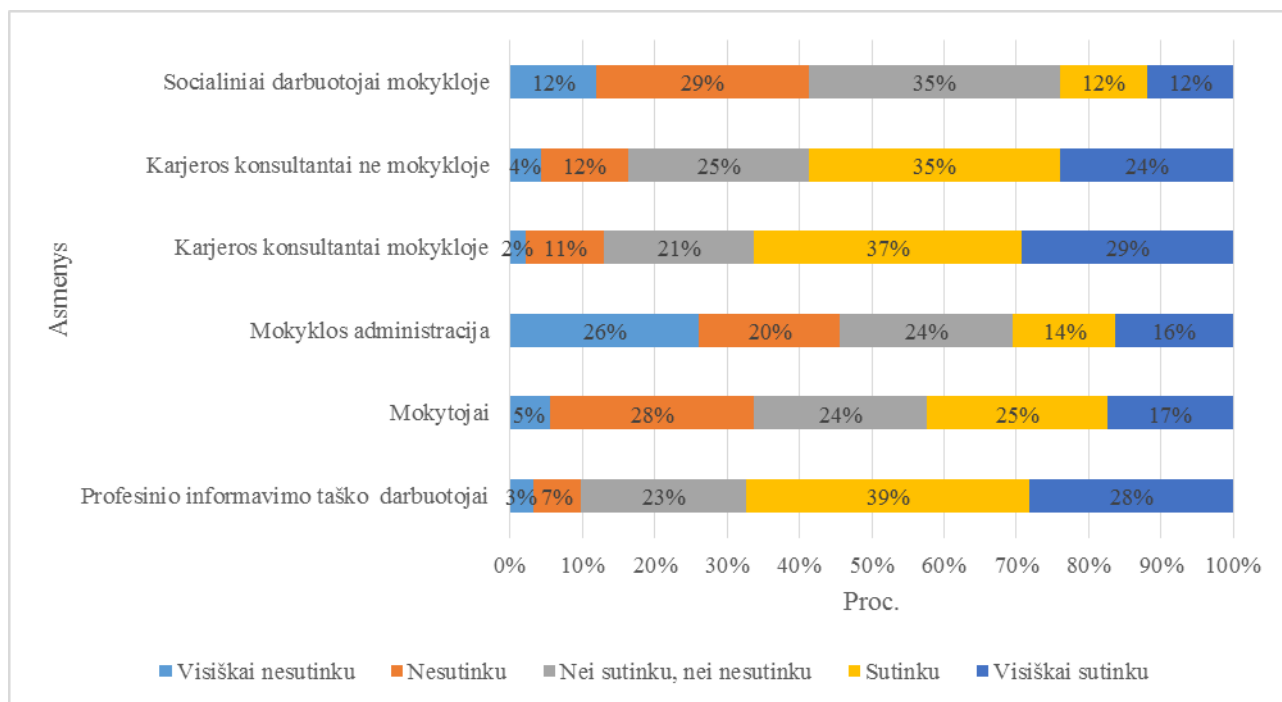
**11 pav.** Bendras karjeros planavimo gebėjimų vertinimas tiriamoje profesinėje mokykloje, balų vidurkis

Atlikus karjeros planavimo gebėjimų vertinimą (žr. 11 pav.) nustatyta, kad respondentai labiausiai pasižymi socialiniais gebėjimais (3 balai iš 5 balų; standartinis nuokrypis 0,952 balo). Mokymosi visą gyvenimą gebėjimų grupėje pateikti teiginiai yra vertinami žemiau nei vidutiniškai t. y. 2,7 balo iš 5 balų (standartinis nuokrypis 0,954 balo). Savo pažinimo ir saviugdodos gebėjimus respondentai taip pat vertina žemiau, nei vidutiniškai (2,6 balo iš 5 balų; standartinis nuokrypis 0,933 balo). Tačiau prasčiausiai yra vertinami darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimai – t. y. 2,3 balo iš 5 balų (standartinis nuokrypis 0,938). Todėl bendras karjeros planavimo gebėjimų vertinimas siekia 2,7 balo iš 5 balų.

Mokytojų požiūrio tyrimo rezultatai atskleidė, kad svarbiausi gebėjimai planuojant karjerą yra pažinimo ir saviugdodos bei mokymosi visą gyvenimą gebėjimai, tačiau mokinių anketinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad šių gebėjimų tiriamos profesinės mokyklos mokiniams trūksta labiausiai.

Mokytojų požiūrio tyrimas taip pat atskleidė, kad tiriamos mokyklos moksleiviams nepakanka gebėjimų planuoti karjerą. Tai taip pat galima gretinti su gautais anketinio tyrimo rezultatais.

Karjeros planavimo gebėjimų ugdymui yra sviri šios srities specialistų veiklą, todėl buvo siekiama išsiaiškinti, kas mokinių požiūriu labiausiai prisideda prie jų karjeros planavimo gebėjimų tobulinimo (žr. 12 pav.).

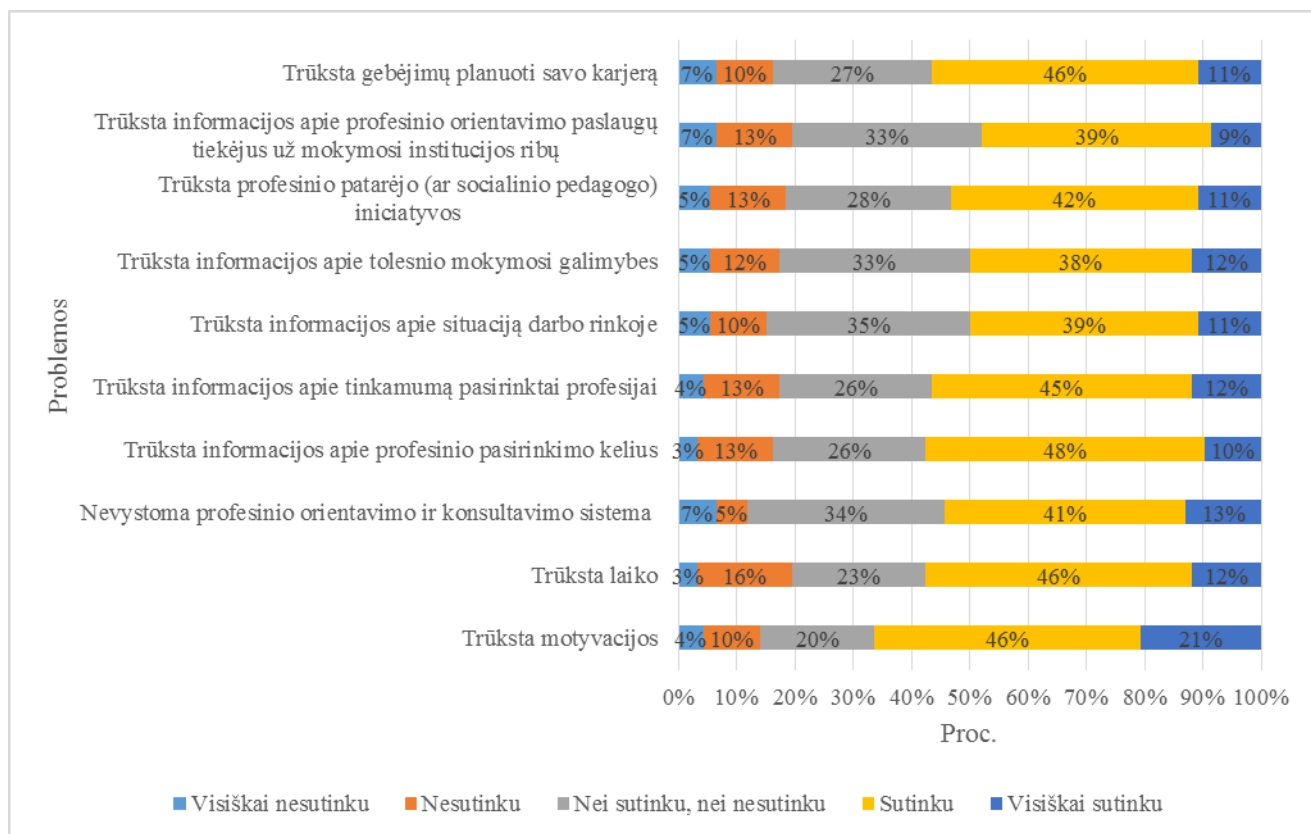


**12 pav.** Asmenų, kurie padeda planuoti karjerą vertinimas, proc.

Labiausiai mokiniams karjerą padėtų planuoti profesinio informavimo taško darbuotojai (su šiuo teiginiu sutiko arba visiškai sutiko 67 proc. visų respondentų), karjeros konsultantai mokykloje (66 proc. visų respondentų) ir karjeros konsultantai už mokyklos ribų (59 proc. visų respondentų). 42 proc. visų respondentų išskyrė, kad jiems karjerą padeda planuoti ir mokytojai. Tačiau respondentams pasirodė, kad prie karjeros planavimo visiškai neprisideda mokyklos administracija (46 proc. visų respondentų nesutiko arba visiškai nesutiko su šiuo teiginiu) ir socialiniai darbuotojai mokykloje (41 proc. visų respondentų nesutiko arba visiškai nesutiko su šiuo teiginiu). Tokie tyrimo rezultatai nesutampa su mokytojų požiūrio tyrimo rezultatais, kurie atskleidžia, kad labiausiai karjerą mokiniams padeda planuoti tėvai ir mokytojai, o karjeros planavimo specialistai (konsultantai ir pan.) nėra tokie svarbūs.

Metodinėje ir mokslinėje literatūroje (Indrašienė ir kt., 2006; Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008; Žadeikaitė ir Adomaitytė, 2009; Strods, 2013; Tūtlys, 2013;

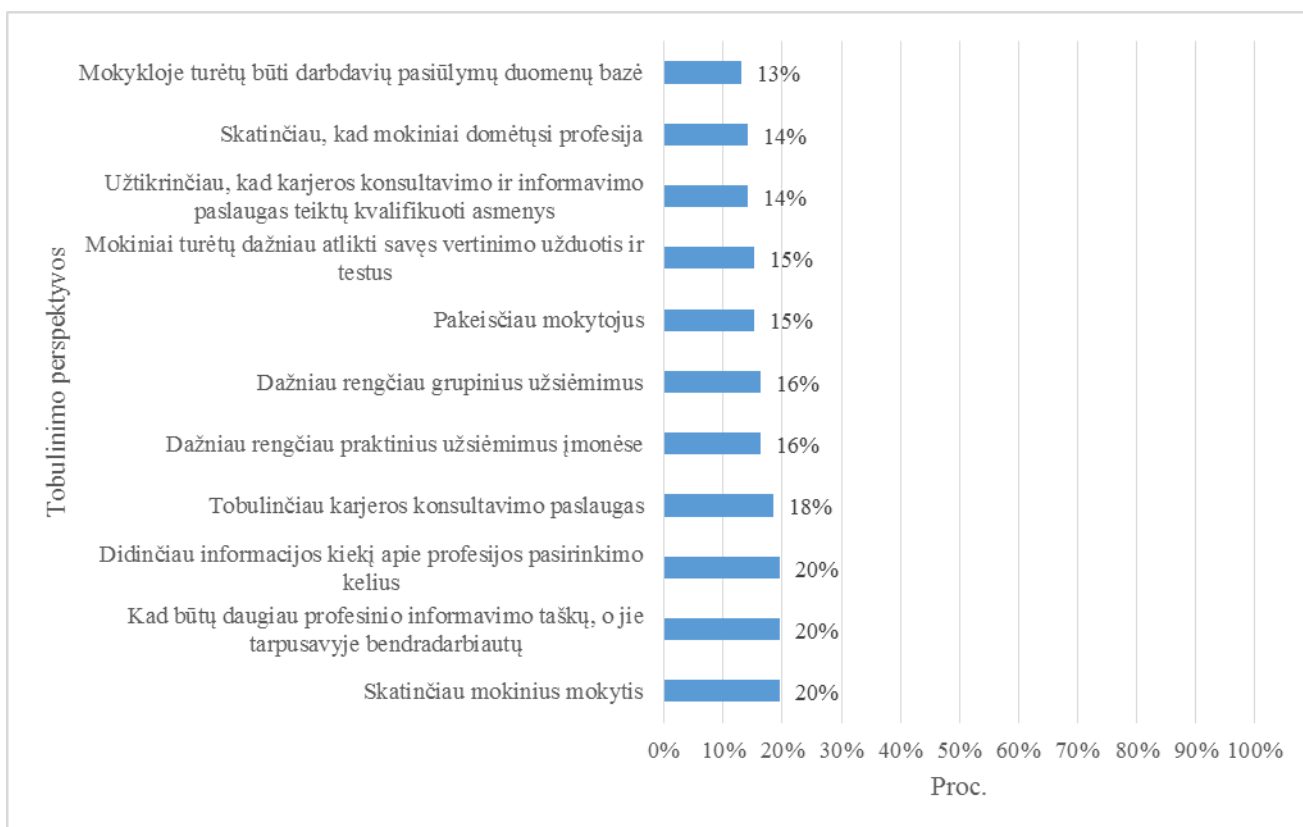
S. Smit, L. Wood ir M. Neethling, 2015) yra išskiriamos įvairios karjeros planavimo problemos, kurių vertinimas mokinių požiūriu yra pateikiamas 13 paveiksle.



**13 pav.** Tiriamos profesinės mokyklos karjeros planavimo problemos, proc.

Išanalizavus anketinės apklausos duomenis (žr. 13 pav.) pastebima, kad planuojant karjerą respondentams labiausiai trūksta motyvacijos tai daryti (su teiginiu sutiko arba visiškai sutiko 66 proc. visų respondentų). Taip pat respondentams trūksta ir laiko (su teiginiu sutiko arba visiškai sutiko 58 proc. visų respondentų). Prie karjeros planavimo problemų taip pat galima priskirti ir informacijos apie profesijos pasirinkimo kelius trūkumą (su teiginiu sutiko arba visiškai sutiko 58 proc. visų respondentų), informacijos apie tinkamumą pasirinktai profesijai trūkumą (su teiginiu sutiko arba visiškai sutiko 57 proc. visų respondentų), gebėjimų planuoti savo karjerą trūkumą (su teiginiu sutiko arba visiškai sutiko 57 proc. visų respondentų). Kitos problemos nors ir pasirodė reikšmingos respondentams, tačiau buvo mažiau svarbios. Galima teigti, kad mokinių ir mokytojų požiūris į karjeros planavimo problemas yra skirtingas, nes mokytojai labiau akcentavo tokias problemas kaip karjeros planavimo specialistų, lėšų ir finansavimo trūkumą bei bendradarbiavimo proceso su darbdaviais sudėtingumą.

Respondentų buvo prašoma įvertinti, kokius darbus jie pirmiausiai nuveiktų, jei jie būtų atsakingi už karjeros planavimą savo mokykloje. Respondentų atsakymai buvo suskirstyti į kategorijas, todėl 14 paveiksle yra pateikiamos pagrindinės karjeros planavimo perspektyvos X profesinėje mokykloje, o kitos tobulinimo perspektyvos yra pateikiamos 14 priede.



**14 pav.** Pagrindinės tiriamos profesinės mokyklos karjeros planavimo tobulinimo perspektyvos, proc.

Pažymėtina (žr. 14 pav. ir 14 priedą), kad respondentai išskyrė daug įvairių karjeros planavimo tobulinimo perspektyvų, tačiau pagrindinės perspektyvos yra: mokinių skatinimas mokytis (20 proc.) (tai reiškia, kad turėtų būti stiprinami mokymosi visą gyvenimą gebėjimai), sukurti daugiau profesinio informavimo taškų (20 proc. visų respondentų) (šį rezultatą galima sieti su mokytojų išskirta perspektyvą, kuria būtų siekiama plėtoti profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugas), informacijos kiekio apie profesijos pasirinkimo kelius sklaida (20 proc. visų respondentų), karjeros konsultavimo paslaugų tobulinimas (18 proc. visų respondentų) (šį rezultatą taip pat galima gretinti su mokytojų nuomone, kad yra būtina plėtoti karjeros konsultavimo ir informavimo paslaugas). Buvo pateikta ir tokių siūlymų, kaip praktinių užsiėmimų rengimas įmonėse (tai siejama su mokytojų nuomone, kad yra stiprinti įmonių ir mokyklos bendradarbiavimą), grupinių užsiėmimų

rengimas (tai siejama su mokytojų nuomone, kad karjeros konsultavimo ir informavimo formos turėtų būti įvairesnės), mokytojų pakeitimas, dažnesnis savęs vertinimo užduočių ir testų atlikimas, profesijos konsultavimą ir informavimą teikiančių asmenų kvalifikacijos tobulinimas, mokinių domėjimosi profesija skatinimas bei darbdavių pasiūlymų duomenų bazės sukūrimas. 14 priede yra pateikiama ir daugiau pasiūlymų, kaip būtų galima tobulinti karjeros planavimo gebėjimus tiriamoje profesinėje mokykloje.

Darbe buvo keliama hipotezė, kad „profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimai yra nepakankami“. Ši hipotezė yra patvirtinama, nes didžioji dalis mokytojų nurodė, kad karjeros planavimo gebėjimai tiriamoje profesinėje mokykloje yra įgyjami tik iš dalies. Tuo tarpu mokinių anketinės apklausos rezultatai atskleidė, kad respondentai savo socialinius gebėjimus vertina vidutiniškai, o mokymosi visą gyvenimą, pažinimo ir saviugdą, darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimai yra vertinami žemiau nei vidutiniškai.

*Apibendrinant galima teigti, kad didžioji dalis respondentų, planuodami karjerą, siekia užsitikrinti saugesnę ateitį. Pagrindiniai veiksniai, lemiantys mokinių pasirinkimą mokytis tiriamoje mokykloje, yra patogi mokyklos vieta ir galimybė įgyti norimą specialybę, tačiau egzistuoja problemos pačiame mokymo procese, nes tyrimo rezultatai rodo, jog baigus šią mokyklą, nėra garantijų, kad mokiniui pavyks susirasti darbą. Nors respondentai galėtų tinkamai pasinaudoti informacijos paieškos būdais, tačiau to nedaro arba pakankamai į tai nesigilina. Tyrimo rezultatai rodo, kad mokiniai neaiškiai supranta karjeros planavimo procesą. Nustatyta, kad respondentai labiausiai pasižymi socialiniais gebėjimais, tačiau kitos darbe analizuojamų gebėjimų grupės yra vertinamos žemiau nei vidutiniškai. Tai rodo, kad respondentams nepakanka gebėjimų planuoti savo karjerą. Labiausiai mokiniams karjerą padėtų planuoti profesinio informavimo taško darbuotojai, karjeros konsultantai mokykloje ir karjeros konsultantai už mokyklos ribų. Karjeros planavime, respondentų požiūriu, pasireiškia tokios problemos, kaip motyvacijos ir laiko stoka, informacijos apie profesijos pasirinkimo kelius, informacijos apie tinkamumą pasirinktai profesijai, gebėjimų planuoti savo karjerą trūkumas. Respondentų nuomone, siekiant, kad karjeros planavimas būtų sėkmingas, yra būtina skatinti mokinius mokytis, sukurti daugiau profesinio informavimo taškų, skleisti informaciją apie profesijos pasirinkimo kelius, tobulinti karjeros konsultavimo paslaugas, dažniau rengti praktinius užsiėmimus įmonėse, daugiau dėmesio skirti užsiėmimams grupėse, stiprinti karjeros konsultavimo ir informavimo specialistų kvalifikaciją.*

### 3.2. Profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų tobulinimo perspektyvos Lietuvoje

Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad karjeros planavimo gebėjimai tiriamos profesinės mokyklos atveju nėra pakankami. Tyrimo metu nustatyta, kad karjeros planavimo gebėjimų vystymui kliudo:

- ***Nepakankamas bendradarbiavimas su darbdaviais.*** Išanalizavus mokytojų tyrimo rezultatus atskleista, kad bendradarbiavimo procesas su darbdaviais yra sudėtingas, nes jie nenori praktikantų savo įmonėse arba jų po praktikos neįdarbina.

- ***Lėšų trūkumas.*** Nors karjeros mokymas finansuojamas iš mokinio krepšelio lėšų, tačiau išanalizavus mokytojų tyrimo rezultatus nustatyta, kad karjeros planavimui tiriamoje mokykloje šių lėšų trūksta, todėl yra būtini kiti finansavimo šaltiniai.

- ***Profesinio konsultavimo ir informavimo sistemos problemos.*** Nacionalinės pažangos programoje 2014-2020 m. (2012) išskiriama, kad neišplėtotą profesinio ir mokymosi orientavimo ir konsultavimo sistema neleidžia jaunimui ir suaugusiesiems tinkamai nuspręsti, kur toliau mokytis ar siekti karjeros, atsižvelgiant į turimus gebėjimus ir ilgalaikę darbo rinkos paklausą. Išanalizavus mokytojų tyrimo rezultatus nustatyta, kad trūksta karjeros ugdymo specialistų, nepakanka profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugų. Be to, tiriamoje mokykloje, mokytojų požiūriu, yra skiriama nepakankamai dėmesio karjeros ugdymui. Tuo tarpu išanalizavus mokinių nuomonę apie profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugas nustatyta, kad respondentams trūka informacijos apie profesijos pasirinkimo kelius, tinkamumą pasirinktai profesijai, profesinio orientavimo paslaugų tiekėjus už mokymosi institucijos ribų bei profesinio patarėjo iniciatyvos.

- ***Karjeros planavimo gebėjimų užtikrinimo ir vystymo problemos.*** Mokytojų tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad karjeros planavimo gebėjimai tiriamoje profesinėje mokykloje yra įgyjami tik iš dalies. Tuo tarpu atlikus mokinių požiūrio tyrimą nustatyta, kad respondentai savo socialinius gebėjimus vertina vidutiniškai, o mokymosi visą gyvenimą, pažinimo ir saviugdą, darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimai yra vertinami žemiau, nei vidutiniškai. Remiantis mokytojų ir mokinių tyrimo rezultatais galima teigti, kad viena pagrindinių problemų šioje srityje yra pačių mokinių motyvacijos stoka (šią problemą išskiria tiek mokytojai, tiek mokiniai). Mokinių tyrimo rezultatai rodo, kad mokiniams trūksta gebėjimų planuoti karjerą, priimti su karjera susijusius sprendimus, pritaikyti turimas žinias, siekiant karjeros tikslų.

Atsižvelgiant į pateiktus barjerus, suformuotos profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų tobulinimo perspektyvos, kurios yra pateikiamos 15 paveiksle.



**15 pav.** Profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų tobulinimo perspektyvos

Kiekviena iš 15 paveikslė pateiktų perspektyvų toliau yra plačiau aptariama.

***Bendradarbiavimo su darbdaviais perspektyvos.*** Bendradarbiavimas tarp profesinių mokyklų ir darbdavių yra labai svarbus mokinių karjeros planavimo įgūdžiams stiprinti, todėl viena iš galimų perspektyvų yra ilgalaikių sutarčių su darbdaviais sudarymas. Nors kai kurios profesinės mokyklos jau turi sudariusios ilgalaikes sutartis su darbdaviais, tačiau tiriamos mokyklos atveju, šis procesas vyksta vangiai. Tokios sutartys užtikrintų ilgalaikio bendradarbiavimo perspektyvas. Profesinės praktikos verslo įmonėse plėtros perspektyva yra grindžiama tuo, kad turėtų būti sudaromas darbdavių sąrašas, kurie galėtų priimti profesinės mokyklos mokinius praktikai – t. y. profesinės mokyklos mokiniams nereiktų ieškoti praktikos vietos, ją būtų galima pasirinkti iš darbdavių sąrašo. Darbdavių ir profesinių sąjungų įtraukimo į mokymosi procesą perspektyva grindžiama tuo, kad



darbdaviai galėtų dalyvauti ir rengiant profesinio mokymo programas. Vienas iš pasiūlymų, kuriuos tyrime išskyrė mokiniai, yra darbdavių darbo pasiūlymų duomenų bazės sukūrimas profesinėse mokyklose. Nors tokios duomenų bazės egzistuoja aukštosiose mokyklose, tačiau profesinėse mokyklose tokie projektai yra pavieniai, dažniau skelbiami skelbimų lentose, nei specialiose, internetu grįstose duomenų bazėse. Taigi siekiant skatinti bendradarbiavimą ne tik su darbdaviais, bet ir kitomis viešojo sektoriaus įstaigomis, yra tikslinga suformuoti bendrą informacinę sistemą, kurioje profesinių mokyklų mokiniai galėtų rasti informaciją apie darbdavių darbo pasiūlymus.

**Finansavimo perspektyvos.** Kaip jau buvo minėta, karjeros ugdymas yra finansuojamas iš mokinio krepšelio lėšų. Teoriškai šių lėšų turėtų pakakti, siekiant suformuoti karjeros planavimo gebėjimus. Tačiau respondentų tyrimo rezultatai parodė, kad tiriamos profesinės mokyklos mokiniams šių gebėjimų nepakanka, todėl šių gebėjimų ugdymas turėtų būti remiamas ir iš savivaldybių, valstybės, verslo ir socialinių partnerių. Kaip nurodoma Investicijų į profesinio mokymo sistemos infrastruktūrą žemėlapyje (2016), Šiaulių regione esant dideliame skaičiui potencialiai mokytinų darbingo amžiaus asmenų, taip pat dominuojant paslaugų sektoriui ir esant itin reikšmingiems pramonės bei statybos sektoriams, šiame regione yra palanki ir perspektyvi aplinka investuoti į paslaugų, inžinerinės pramonės ir statybos sektorinius praktinio mokymo centrus (SPMC), kadangi šių sričių praktinio mokymo paslaugų poreikio potencialas Šiaulių regione yra akivaizdžiai didelis. Pastarąją prielaidą sustiprina dar ir minimų sektorių mokymo programų didelė paklausa regiono profesinio mokymosi įstaigose bei prognozuojamas pakankamas pirminio profesinio mokymo paslaugų gavėjų srautas per ateinančius penkerius metus. Darbo autorė taip pat išskiria ir kitą lėšų karjeros ugdymui perspektyvą – t. y. efektyvų profesinių mokyklų turto valdymą. Ši perspektyva yra siejama su turimo turto peržiūrėjimu, pavyzdžiui, nenaudojamų pastatų pardavimu. Šios lėšos galėtų būti skiriamos modernioms ir inovatyvioms karjeros ugdymo priemonėms įsigyti.

**Karjeros planavimo gebėjimų užtikrinimo perspektyvos.** Dažesnis karjeros planavimo pamokų (paskaitų) rengimas yra viena iš prielaidų stiprinti profesinės mokyklos mokinių karjeros planavimo įgūdžius. Tačiau turi būti užtikrinama ir jų kokybė bei konkretus rezultatas (t. y. pagerėję profesinės mokyklos mokinių karjeros planavimo įgūdžiai). Todėl yra tikslinga naudoti įvairesnes karjeros planavimo užsiėmimų formas (pavyzdžiui, dažniau rengti praktinius užsiėmimus įmonėse, ekskursijas į įmones, rengti viešus renginius susijusius su karjera), taip pat skirti daugiau dėmesio individualiam ir grupiniam darbui. Mokinių mokymosi motyvacija taip pat turėtų skatinama. Tai turėtų būti vykdoma kūrybiškais mokymo metodais, pavyzdžiui, vykdant eksperimentus, skatinant

mokinius spontaniškai pateikti kuo daugiau idėjų tam tikros problemos atžvilgiu (minčių lietus), skatinant mokinius suvokti tam tikras sampratas ir klausimus, susijusius su tomis sampratomis (minčių ežys) ir t.t.

***Profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugų tobulinimo perspektyvos.*** Profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugų prieinamumą galima vertinti kaip paslaugų dizainą, formuojamą taip, kad jomis galėtų pasinaudoti profesinės mokyklos mokiniai. Naujos technologijos atveria naujų galimybių teikti ugdymo karjerai paslaugas ir užtikrinti jų prieinamumą, tačiau tam reikia atitinkamos teisinės ir metodinės bazės (Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis, 2011). Profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugų prieinamumas taip pat gali būti didinamas tenkinant žmogiškųjų išteklių poreikį, vykdant kompetencijų pasiūlos ir paklauso kaupimą bei sklaidą. Atlikto tyrimo rezultatai (tiek mokinių, tiek mokytojų) atskleidė, kad yra būtina tobulinti profesinio konsultavimo ir informavimo specialisto kvalifikaciją. Siekiant užtikrinti karjeros gebėjimų ugdymą yra tikslinga informaciją apie nuolatinio mokymosi ir karjeros galimybes integruoti į profesinio orientavimo ir konsultavimo sistemą. Į karjeros planavimo gebėjimų lavinimą taip pat turėtų būti įtraukiami ne tik profesinio konsultavimo ir informavimo specialistai, bet ir tėvai, verslo įmonės, nevyriausybinės organizacijos. Profesinio informavimo taškų skaičiaus didinimas ir jų bendradarbiavimo užtikrinimas prisidėtų prie informacijos apie situaciją darbo rinkoje sklaidos, tinkamumo pasirinkti profesijai nustatymo ir profesinio pasirinkimo kelių sklaidos.

Pažymėtina, kad karjeros planavimas yra siejamas su struktūrizuotu planavimu ir aktyviu karjeros plano valdymu. Tačiau kaip nurodoma Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodikoje (2008, p. 17) sparčiai vystantis ekonomikai, didėjant konkurencijai darbo rinkoje, darosi vis sudėtingiau prisitaikyti prie rinkos pokyčių, pasirinkti perspektyvią profesiją. Profesijos pasirinkimą ir karjeros planavimą veikia nuolat kintantys veiksniai, pavyzdžiui, asmeninių mokymosi poreikių kaita, darbo rinkos kaita, globalizacijos veiksnys. Taigi darbo autorė teigia, kad karjeros planavimo gebėjimų tobulinimo programos profesinėse mokyklose turi būti nuolat peržvelgiamos.

*Apibendrinant galima teigti, kad profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų tobulinimo perspektyvos apima keturias sritis: santykius su darbdaviais (ilgalaičių sutarčių su darbdaviais sudarymas; darbdavių ir profesinių sąjungų įtraukimas į mokymo procesą; profesinės praktikos verslo įmonėse plėtra; bendros darbdavių darbo pasiūlymų duomenų bazės sukūrimas), finansavimą (investicijos į profesinę lavinimą, efektyvus profesinių mokyklų turto valdymas);*

*karjeros planavimo gebėjimų užtikrinimą ir vystymą (dažnesnis karjeros planavimo pamokų (paskaitų) rengimas; darbdavių kvietimas į pamokas (paskaitas); įvairesnių karjeros planavimo užsiėmimų formos; mokinių mokymosi motyvacijos skatinimas kūrybiškais mokymosi metodais), profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugų tobulinimą (profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugų prieinamumas; profesinio konsultavimo ir informavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimas; informacijos apie nuolatinio mokymosi ir karjeros galimybes integravimas į profesinio orientavimo ir konsultavimo sistemą; kitų asmenų ir įstaigų įtraukimas į profesinio orientavimo veiklą; profesinio informavimo taškų skaičiaus didinimas ir jų bendradarbiavimo užtikrinimas). Visgi situacija rinkoje nuolat kinta, todėl profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų tobulinimo perspektyvos turi būti nuolat peržvelgiamos ir adaptuojamos, atsižvelgiant į išorinius ir vidinius pokyčius.*

## DISKUSIJA

Šioje darbo dalyje yra pateikiamos tyrimo metu gautų rezultatų sąsajos su ankstesniais tyrimais, atskleidžiama praktinė gautų rezultatų reikšmė, numatomos tyrimo tęstinumo kryptys ir ribotumai.

*Tyrimo metu gautų rezultatų sąsajos su ankstesniais tyrimais.* Mokslininkai (Railienė, 2010; Gaylor ir Nicol, 2016) teigia, kad karjeros planavimas padeda įsitvirtinti nuolat kintančiame darbo rinkos pasaulyje. Tačiau, kaip rodo tiriamos profesinės mokyklos mokinių apklausos rezultatai, tik 25 proc. visų respondentų karjeros planavimo svarbą suvokia per siekį padidinti savo vertę būsimam darbdaviui ir tik 33 proc. visų respondentų karjeros planavimą supranta kaip informacijos, susijusios su įdarbinimo galimybėmis, turėjimą. Visgi net 55 proc. visų respondentų karjeros planavimą sieja su saugesnės ateities užtikrinimu. Taigi respondentai iš dalies supranta karjeros planavimo svarbą, tačiau tik saugesnės ateities garantijų kontekste. Todėl tiriamos profesinės mokyklos atveju mokytojai turėtų dažniau išskirti ir kitus karjeros planavimo svarbos aspektus (pavyzdžiui, sėkmingas asmenybės vystymas, savo gyvenimo įprasminimas ir pan.). E. Danilevičiaus (2008a), S. Khasawneh (2010), V. Gudžinskienė (2011), V. Gudžinskienė ir A. Railienė (2012) išskiria, kad karjeros planavimui įtaką daro tėvai, mokytojai bei karjeros konsultantai. Tiriamos profesinės mokyklos mokytojų požiūrio tyrimas atskleidė, kad didžiausią įtaką mokiniams daro tėvai ir mokytojai. Tuo tarpu mokinių požiūrio tyrimo rezultatų analizės metu nustatyta, kad labiausiai jiems karjerą padėtų planuoti profesinio informavimo taško darbuotojai (su šiuo teiginiu sutiko arba visiškai sutiko 67 proc. visų respondentų), karjeros konsultantai mokykloje (66 proc. visų respondentų) ir karjeros konsultantai už mokyklos ribų (59 proc. visų respondentų). Taigi galima teigti, kad nors mokinių ir mokytojų požiūris iš dalies išsiskiria, tačiau atlikto tyrimo rezultatai patvirtina minėtų autorių (Danilevičiaus (2008a; Khasawneh, 2010; V. Gudžinskienė, 2011; Gudžinskienė ir Railienė, 2012) mintis.

Teorinėje darbo dalyje, remiantis mokslinės literatūros analize ((Watts, 2006; Jigau, 2007; Žemaitytė ir Jankauskienė, 2008; Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008; Benjamin, 2009, Antoniu, 2010; Rudžinskienė ir Paulauskaitė, 2012; Kairys, Urbanavičiūtė, Pociūtė ir A. Linkauskaitė, 2013; Kalvaitienė ir Senčila, 2013)) buvo atskleista, kad karjeros planavimo gebėjimai apima socialinius, mokymosi visą gyvenimą, pažinimo ir saviugdos bei darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimus. Mokytojų požiūrio tyrimas atskleidė, kad socialiniai gebėjimai nėra tokie svarbūs planuojant karjerą. Tai patvirtina V. Gudžinskienės (2011) atliktame tyrime gautus rezultatus - kad pedagogai silpnai taiko mokymo(si) metodus socialiniams

įgūdžiams ugdyti, o tai, savo ruožtu, veikia ir mokinių socialinius įgūdžius. I. Fragoulis ir N. Philips (2011) išskyrė, kad socialiniai gebėjimai yra būtini siekiant prisitaikyti prie socialinių, ekonominių ir technologinių pokyčių. Mokinių požiūrio tyrimo rezultatų analizės metu buvo atskleista, kad šių gebėjimų raišką respondentai vertina vidutiniškai. Taigi galima teigti, kad respondentai nėra pakankamai prisitaikę prie socialinių, ekonominių ir technologinių pokyčių. Pažymėtina, kad mokiniai savo mokymosi visą gyvenimą gebėjimus vertina žemiau, nei vidutiniškai (2,7 balo iš 5 balų), tai rodo, kad mokiniai nepakankamai pasinaudoja savo galimybėmis (Urbonienė, 2015), netobulėja kaip asmenybės (Albrekaitė, 2007b) bei nepakankamai optimizuoja savo asmenybės profesinės saviraiškos galimybes (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika, 2008). Nors mokytojų požiūriu, šie gebėjimai yra labai svarbūs siekiant sėkmingai vystyti mokinio karjerą. R. Rudžinskienė ir L. Paulauskaitė (2012) išskiria, kad profesinės karjeros planavimas yra įmanomas tik tuomet, kai individas gerai save pažįsta. Tačiau mokinių tyrimo rezultatai rodo, kad savęs pažinimo ir saviugdos gebėjimų tiriamos profesinės mokyklos mokiniams nepakanka (2,6 balo iš 5 balų). Tai, anot I. Lace (2010), rodo, kad mokiniai netobulėja savo asmenybės ugdymo srityje. Mokinių tyrimo metu nustatyta, kad mokiniai labiausiai stokoja darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimų, todėl remiantis V. Stanišauskiene (2005) galima teigti, kad tiriamos profesinės mokyklos mokiniai sunkiai priima naujoves, nesugeba suprasti naujų darbo rinkos reikalavimų siekiant karjeros.

Mokytojų požiūrio tyrimo rezultatų analizė atskleidė, kad viena iš pagrindinių problemų yra ta, kad tiriamoje mokykloje trūksta specialistų, kurie padėtų mokiniams planuoti jų karjerą. Be to, tiriamoje profesinėje mokykloje nepakankam profesijos informavimo ir konsultavimo paslaugų. Tokie rezultatai patvirtina L. Žadeikaitės ir G. Adomaitytės (2009) tyrimo rezultatus bei Nacionalinės pažangos programoje 2014-2020 m. (2012) išskirtas problemines sritis. Mokinių tyrimo rezultatai patvirtino mokytojų išreikštas problemines sritis, tačiau jų svarba, lyginant su mokytojų tyrimo rezultatais buvo kitokia. Tiriamos profesinės mokyklos mokiniai pripažino, kad viena iš didžiausių problemų yra ta, kad jiems patiems trūksta motyvacijos. Taigi remiantis, V. Shannon ir K. Thornton (2010) išreikšta mintimi, kad jeigu mokinio motyvacija yra pernelyg menka, jis stokoja iniciatyvos, saviugdos gebėjimų, lavinimas gali tapti nesėkmingas, galima teigti, kad tiriamos profesinės mokyklos mokiniams yra sudėtinga planuoti karjerą pirmiausiai dėl jų pačių iniciatyvos stokos. Kitos karjeros planavimo problemos yra siejamos su informacijos trūkumu (respondentams trūksta informacijos apie profesijos pasirinkimo kelius, tinkamumą pasirinktai profesijai), taigi galima teigti, kad profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugos tiriamos

profesinės mokyklos mokinių atveju nėra pakankamos. Tokie rezultatai patvirtina E. Dailidienės ir L. Navickienės (2006), V. Indrašienės ir kt. (2006), S. Smit, L. Wood ir M. Neethling (2015) išreikštas mintis, kad profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugų mokiniams nepakanka. Darbo autorės nuomone, tai gali būti siejama tiek su nepakankamai išvystyta profesinio konsultavimo ir informavimo sistema Lietuvoje, tiek su nepakankamu tiriamos mokyklos aktyvumu ir noru gauti tokią informaciją.

***Praktinė gautų rezultatų reikšmė.*** Atlikto tiriamos profesinės mokyklos mokytojų ir mokinių požiūrio tyrimo rezultatų analizės metu buvo nustatyta, kad problemos sietinos su karjeros planavimo gebėjimų vystymu neapsiriboja tik profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugų stoka ar nepakankama informacijos sklaida apie profesijos pasirinkimo kelius bei tinkamumą profesijai – mokytojai taip pat išskyrė lėšų trūkumą, siekiant ugdyti mokinių karjeros gebėjimus, o mokiniai nurodė, kad jiems patiems trūksta motyvacijos. Tai rodo, kad nors pačios profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugos turėtų būti tobulinamos, tačiau taip pat reikia numatyti ir efektyvesnę profesinių mokyklų finansavimo sistemą, o lavinant mokinių karjeros gebėjimus yra būtina užtikrinti aukštesnę jų motyvaciją (pavyzdžiui, naudojant įvairesnius, kūrybiškesnius mokymo metodus). Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad tiriamos mokyklos mokiniai labiausiai pasižymi socialiniais gebėjimais, tačiau visos darbe analizuojamų gebėjimų grupės yra vertinamos žemiau nei vidutiniškai. Todėl praktiškai atlikto tyrimo rezultatai gali pasitarnauti kaip priemonė siekiant suprasti profesinės mokyklos mokinių požiūrį į karjeros planavimą, įvertinti profesinės mokyklos mokinių gebėjimus ir juos tobulinti.

***Tyrimo tęstinumo kryptys ir ribotumai.*** Nors tyrimo rezultatai yra reikšmingi ir įdomūs, tiriamos profesinės mokyklos mokinių karjeros planavimo gebėjimų požiūriu, tačiau taip pat galima išskirti ir kelis tyrimo ribotumus. Pirmiausiai, tyrimas buvo atliekamas tik viename vienos profesinės mokyklos skyriuje, todėl akivaizdu, kad pritaikius suformuotą tyrimo metodiką kitoje profesinėje mokykloje ar kitame tos pačios mokyklos skyriuje, rezultatai gali skirtis, nes jie priklausys nuo to, kaip kitos profesinės mokyklos (ar kito skyriaus) mokiniai suvokia savo karjeros planavimo gebėjimus. Minėtas darbo ribotumas siejamas ir su kitu darbo ribotumu – karjeros planavimo gebėjimai gali skirtis, priklausomai nuo skirtingos kultūrinės, socialinės ar ekonominės mokinių padėties. Žinoma, šio darbo atveju, darbo tikslas yra visiškai pasiekiamas – identifikuojami profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimai, jų vystymo barjerai ir tobulinimo perspektyvos tiriamos profesinės mokyklos Šiaulių mieste atveju, todėl atsižvelgiant į pasirinktą darbo kryptį, minėti skirtumai nėra analizuojami. Taigi galima tik polemizuoti, kaip pasireikštų

minėti skirtumai tarp Lietuvos ir kitos šalies profesinių mokyklų mokinių, todėl tyrimas (remiantis suformuota metodika) galėtų būti atliekamas ir kitose Europos šalyse, siekiant patvirtinti arba paneigti atlikto tyrimo metu gautus rezultatus. Taigi pateikti ribotumai sudaro prielaidas tolimesniems profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų pakankamumo tyrimams.

## IŠVADOS

1. Išnagrinėjus profesinių mokyklų karjeros planavimo gebėjimų teorinius aspektus, daromos tokios išvados:

1.1. Karjeros planavimas individui padeda užsitikrinti saugesnę ateitį, siekti savo karjeros tikslų, išvengti neapibrėžtumo, susijusio su nuolat kintančia darbo rinka. Karjeros planavimas taip pat yra siejamas su asmens augimu, vystymosi, sėkmingos asmenybės plėtra. Taigi, pirmiausiai, šis terminas yra siejamas su pačio žmogaus interesais ir gebėjimais bei gebėjimu juos objektyviai įvertinti. Visgi nemažą reikšmę karjeros planavimo procese atlieka verslo organizacijos bei švietimo ir karjeros ugdymo institucijos, kurios užsiima karjeros ugdymu ir padeda individui planuoti savo karjerą.

1.2. Karjeros planavimo, konsultavimo ir orientavimo sąvokos yra tarpusavyje susijusios. Karjeros orientavimą sudaro profesinės karjeros konsultavimo ir informavimo paslaugos. Karjeros planavimas taip pat yra karjeros orientavimo dalis. Karjeros planavimo ugdymo, konsultavimo ir orientavimo kokybė priklauso nuo šias paslaugas teikiančių asmenų kompetencijos.

1.3. Karjeros planavimo gebėjimai apima keturias pagrindines gebėjimų kategorijas – socialinius gebėjimus, mokymosi visą gyvenimą gebėjimus, savęs pažinimo ir saviugdos gebėjimus bei gebėjimus, susijusius su darbo pasaulio pažinimu. Kiekvienis iš šių gebėjimų turi būti ugdomi siekiant suplanuoti individo karjeros kelią.

2. Išanalizuoti profesinių mokyklų karjeros planavimo gebėjimus mokinių ir mokytojų požiūriu daromos tokios išvados:

2.1. Mokytojų požiūriu, mokiniams planuojant karjerą yra svarbiausia įgyti savęs pažinimo ir vertinimo (gebėjimas vertinti save, suprasti karjeros svarbą, motyvuoti save ir siekti tikslų) bei mokymosi visą gyvenimą (gebėjimas tobulėti, gebėjimas mokintis) gebėjimai. Mokytojų požiūriu moksleiviai baigę mokyklą neturi pakankamai žinių ir įgūdžių apie karjeros planavimą, nes jiems nepakanka motyvacijos, trūksta informacijos apie karjeros planavimo seminarus ir paslaugas, nepakankamai plėtojami karjeros planavimo įgūdžiai, trūksta vertinimo sistemos, padedančios įvertinti mokinių turimas žinias apie karjeros planavimą. Tiriamoje mokykloje trūksta specialistų, kurie padėtų mokiniams planuoti jų karjerą, trūksta lėšų karjeros įgūdžių paslaugoms teikti, o bendravimo procesas su darbdaviais yra sudėtingas.



2.2. Išanalizavus mokinių požiūrį nustatyta, kad jie neaiškiai supranta karjeros planavimo procesą. Nustatyta, kad respondentai labiausiai pasižymi socialiniais gebėjimais, tačiau visos darbe analizuojamų gebėjimų grupės yra vertinamos žemiau, nei vidutiniškai. Tai rodo, kad respondentams nepakanka gebėjimų planuoti savo karjerą. Karjeros planavime, respondentų požiūriu, pasireiškia tokios problemos kaip motyvacijos ir laiko stoka, informacijos apie profesijos pasirinkimo kelius, informacijos apie tinkamumą pasirinktai profesijai, gebėjimų planuoti savo karjerą trūkumas. Nors respondentai galėtų tinkamai pasinaudoti informacijos paieškos būdais, tačiau to nedaro arba pakankamai į tai neįsigilina.

3. Profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų tobulinimo perspektyvos apima keturias sritis: santykius su darbdaviais (ilgalaikių sutarčių su darbdaviais sudarymą; darbdavių ir profesinių sąjungų įtraukimą į mokymo procesą; profesinės praktikos verslo įmonėse plėtrą; bendros darbdavių darbo pasiūlymų duomenų bazės sukūrimą), finansavimą (investicijas į profesinį lavinimą, efektyvų profesinių mokyklų turto valdymą), karjeros planavimo gebėjimų užtikrinimą ir vystymą (dažnesnį karjeros planavimo pamokų (paskaitų) rengimą; darbdavių kvietimą į pamokas (paskaitas); įvairesnių karjeros planavimo užsiėmimų formų sudarymą; mokinių mokymosi motyvacijos skatinimą kūrybiškais mokymosi metodais), profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugų tobulinimą (profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugų prieinamumo didinimą; profesinio konsultavimo ir informavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimą; informacijos apie nuolatinio mokymosi ir karjeros galimybes integravimą į profesinio orientavimo ir konsultavimo sistemą; kitų asmenų ir įstaigų įtraukimą į profesinio orientavimo veiklą; profesinio informavimo taškų skaičiaus didinimą ir jų bendradarbiavimo užtikrinimą). Visgi situacija rinkoje nuolat kinta, todėl profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimų tobulinimo perspektyvos turi būti nuolat peržvelgiamos ir adaptuojamos, atsižvelgiant į išorinius ir vidinius pokyčius.

**Darbe iškelta hipotezė, jog „profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimai yra nepakankami“ yra patvirtinama, nes didžioji dalis mokytojų nurodė, kad karjeros planavimo gebėjimai tiriamoje profesinėje mokykloje yra įgyjami tik iš dalies. Tuo tarpu mokinių anketinės apklausos rezultatai atskleidė, kad respondentai savo socialinius gebėjimus vertina vidutiniškai, o mokymosi visą gyvenimą, pažinimo ir saviugdą, darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimai yra vertinami žemiau, nei vidutiniškai.**

## REKOMENDACIJOS

### **Parengus magistro baigiamąjį darbą, yra teikiamos tokios rekomendacijos:**

- *Lietuvoje veikiančioms profesinėms mokykloms:*

- Tobulinti santykius ir bendradarbiavimą su darbdaviais. Bendradarbiavimas tarp profesinių mokyklų ir darbdavių yra labai svarbus mokinių karjeros planavimo įgūdžiams stiprinti, todėl viena iš galimų perspektyvų yra ilgalaikių sutarčių su darbdaviais sudarymas. Tokios sutartys užtikrintų ilgalaikio bendradarbiavimo perspektyvas. Profesinės praktikos verslo įmonėse plėtros perspektyva yra grindžiama tuo, kad turėtų būti sudaromas darbdavių sąrašas, kurie galėtų priimti profesinės mokyklos mokinius praktikai – t. y. profesinės mokyklos mokiniams nereikėtų ieškoti praktikos vietos, ją būtų galima pasirinkti iš darbdavių sąrašo. Darbdavių ir profesinių sąjungų įtraukimo į mokymosi procesą perspektyva grindžiama tuo, kad darbdaviai galėtų dalyvauti rengiant profesinio mokymo programas.

- Įvairesnių karjeros planavimo gebėjimų ugdymo formos. Tikslinga naudoti įvairesnes karjeros planavimo užsiėmimų formas (pavyzdžiui, dažniau rengti praktinius užsiėmimus įmonėse, ekskursijas į įmones, rengti viešus renginius, susijusius su karjera ir jos planavimu).

- Didinti profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugų prieinamumą ir sklaidą. Siekiant užtikrinti karjeros gebėjimų ugdymą, yra tikslinga informaciją apie nuolatinio mokymosi ir karjeros galimybes integruoti į profesinio orientavimo ir konsultavimo sistemą. Į karjeros planavimo gebėjimų lavinimą taip pat turėtų būti įtraukiami ne tik profesinio konsultavimo ir informavimo specialistai, bet ir tėvai, verslo įmonės, nevyriausybinės organizacijos. Profesinio informavimo taškų skaičiaus didinimas ir jų bendradarbiavimo užtikrinimas prisidėtų prie informacijos apie situaciją darbo rinkoje sklaidos, tinkamumo pasirinkti profesijai nustatymo ir profesinio pasirinkimo kelių sklaidos.

- *Tiriamai profesinei mokyklai:*

- Suformuoti darbdavių darbo pasiūlymų duomenų bazę. Skatinant bendradarbiavimą ne tik su darbdaviais, bet ir kitomis viešojo sektoriaus įstaigomis, yra tikslinga suformuoti bendrą

informacinę sistemą, kurioje tiriamos profesinės mokyklos mokiniai galėtų rasti informaciją apie darbdavių darbo pasiūlymus.

- Didinti tiriamos profesinės mokyklos mokinių motyvaciją. Tai turėtų būti vykdoma kūrybiškais mokymo metodais, pavyzdžiui, vykdant eksperimentus, skatinant mokinius spontaniškai pateikti kuo daugiau idėjų tam tikros problemos atžvilgiu, naudojantis internetu grįstomis technologijomis ir programomis ir pan.

## LITERATŪRA

1. Albrekaitė D. (2007a). Karjeros valdymas mokymosi visą gyvenimą koncepcijos kontekste. *Jaunasis mokslininkas*, p. 1-5.
2. Albrekaitė D. (2007b). Sisteminio karjeros valdymo modelio taikymas projektuojant kaimo plėtros administratoriaus karjerą. *Management teory and studies for rural business and infrastructure development*, Nr. 11 (4), p. 5-9.
3. Antanaitienė A., Sajienė L. (2012). Bendrojo ugdymo mokyklų profesinio mokymo įstaigų vaidmuo mokinių profesiniam apsisprendimui: situacija ir pagrindinės problemos. *Acta paedagogica Vilnensia*, Nr. 29, p. 133-143.
4. Antoniu E. (2010). Career planning process and its role in human resource development. *Annals of the University Petrosani, Economics*, Nr. 10 (2), p. 13-22.
5. Augienė D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
6. Autkevičienė B. (2007). Studento praktikanto ir pradedančiojo dirbti ikimokyklinio ugdymo pedagogo saviugdų ir aktyvios planavimo ypatumai. *Pedagogika*, Nr. 86, p. 44-51.
7. Barkauskaitė M. (2007). Profesinis konsultavimas ir orientavimas šiuolaikinio profesinio rengimo kontekste. *Acta Pedagogica*, Nr. 18, p. 106-120.
8. Bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokinių ugdymo karjerai modelis (2011). Prieiga per internetą: [www.mukis.lt/download/730/ukm\\_rek.pdf](http://www.mukis.lt/download/730/ukm_rek.pdf)
9. Benjamin A. (2009). Turning Eastside Kids Into Westside Kids: Employability Skills in the British Columbia Career and Personal Planning Curriculum. *Journal of Educational Thought*, Nr. 43 (2), p. 151-169.
10. Berger C. (2013). Bringing out the Brilliance: A counseling intervention for underachieving students. *Professional School Counseling*, Nr. 17 (1), p. 86-96.
11. Berlyno komunikatas (2003). Prieiga per internetą: [https://www.mruni.eu/mru\\_lt\\_dokumentai/direkcijos/studiju\\_direkcija/teises\\_aktai/Tarptautiniai%20teises%20aktai/Berlyno\\_komunikatas.pdf](https://www.mruni.eu/mru_lt_dokumentai/direkcijos/studiju_direkcija/teises_aktai/Tarptautiniai%20teises%20aktai/Berlyno_komunikatas.pdf).
12. Bilevičienė T., Jonušauskas S. (2011). Statistinių metodų taikymas rinkos tyrimuose. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

13. Bitinas B., Rupšienė L., Žydžiūnaitė V. (2008). Kokybinių tyrimų metodologija. Klaipėda: S. Jokužio leidykla-spaustuvė.
14. Bolonijos deklaracija (1999). Prieiga per internetą: [http://www.smm.lt/uploads/documents/Papildomas%20menu2/Bolonijos\\_procesas/Bologna\\_declaration.pdf](http://www.smm.lt/uploads/documents/Papildomas%20menu2/Bolonijos_procesas/Bologna_declaration.pdf).
15. Bola A. Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction: a case study of Nigerian bank employees. *Australian Journal of Business and Management Research*, Nr. 1 (2), p. 100-112.
16. Chreptavičienė V., Starkutė J. (2010). The model of cohesion between career and competence. *Engineering Economics*, Nr. 21(5), p. 537-549.
17. Dailidienė E., Navickienė L. (2006). Profesinio konsultavimo paslaugų gerinimas: problemos ir jų sprendimo būdai. *Vocational education: research and reality*, Nr. 11, p. 78-85.
18. Danilevičius E. (2008a). Karjeros projektavimo ir karjeros planavimo ugdymo edukologinės prielaidos. *Pedagogika*, Nr. 92, p. 110-115.
19. Danilevičius E. (2008b). Karjeros plėtros modeliavimas. *Tiltai*, Nr.44, p. 145-159.
20. Danilevičius E. (2009). Asmenybės sampratų sistemizavimas ugdant planuoti karjerą. *Tiltai*, Nr. 4, p. 141-154.
21. Dikčius V. (2011). Anketos sudarymo principai. Vilnius: Vilniaus universitetas.
22. Dik B. J., Sargent A. M., Steger M. F. (2008). Career development strivings: assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of career development*, Nr. 35 (23), p. 23-41.
23. Drabik-Podgorna V. (2014). Helping to Plan a Boundaryless Career: Notes on the Role of Counselling in Promoting Professional Mobility. *Pedagogy Studies*, Nr. 116 (4), p. 136-144.
24. Dromantaitė A. (2010). Pasitenkinimo karjera veiksniai. *Socialinis darbas*, Nr. 11 (2), p. 289-300.
25. Eder F., Horl G. (2013). Konsultavimo karjerai testai būsimiems mokytojams. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, Nr. 1, p. 54-75.
26. Farooq M., Khan M. A. (2011). Impact of Training and Feedback on Employee Performance. *Far East Journal of Psychology & Business*, Nr. 5 (1), p. 23-33.
27. Fizer D. (2013). Factors affecting career choices of college students enrolled in agriculture. *The University of Tennessee*, p. 1-51.

28. Fragoulis I., Philips N. (2011). Social Skills for Successful Career Development. *Review of European studies*, Nr. 3 (1), p. 85-93.
29. Gaylor L., Nicol J. J. (2016). Experiential High School Career Education, Self-Efficacy, and Motivation. *Canadian Journal of Education*, Nr. 39 (2), p. 1-24.
30. Grant R., Ratliff-Miller P., De La Rosa D. (2016). Career Goal Planning System (Career GPS): A Model of a School of Accounting's Success in Student Development. *Business Education Innovation Journal*, Nr. 8 (1), p. 100-105.
31. Gudžinskienė V. (2011). Konstuktyvizmo ištakos Lietuvoje ugdant socialinius įgūdžius. *Pedagogika: mokslo darbai*, Nr. 103, p. 38–44.
32. Gudžinskienė V., Railienė A. (2012). Gyvenimo įgūdžių mokymo ir ugdymo karjerai sąsaja: bendrojo lavinimo kontekstas. *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 29, p. 61-72.
33. Indrašienė V., Rimkevičienė V., Gaigalienė M., Railienė A., Grinytė L. (2006). *Mokinių profesins informavimas, konsultavimas ir orientavimas mokyklose*. Tyrimo ataskaita. Vilnius, p. 1-117.
34. Investicijų į profesinio mokymo sistemos infrastruktūrą žemėlapis (2016). Prieiga per internetą:  
[https://www.smm.lt/uploads/documents/es\\_parama/Investicij%C5%B3%20%C4%AF%20profesinio%20mokymo%20sistem%C4%85%20%C5%BEem%C4%97lapis.pdf](https://www.smm.lt/uploads/documents/es_parama/Investicij%C5%B3%20%C4%AF%20profesinio%20mokymo%20sistem%C4%85%20%C5%BEem%C4%97lapis.pdf).
35. Jarosiewicz H. (2014). Karjeros raidos esmė ir paskirtis. Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas, Nr. 3, p. 37-64.
36. Jigau M. (2007). *Career counselling: compendium of methods and techniques*. Bukarest, p. 1-613.
37. Juraitė K. (2005). Lyginamieji tyrimo metodai. Prieiga internetu: <  
[http://fcis.vdu.lt/~z.lydeka@adm.vdu.lt/KJuraite\\_paskaita%20ISM%202.pdf](http://fcis.vdu.lt/~z.lydeka@adm.vdu.lt/KJuraite_paskaita%20ISM%202.pdf)>.
38. Kairys A., Urbanavičiūtė I., Pociūtė B., Liniauskienė A. (2013). Vyresniųjų klasių mokinių ir studentų laiko persepektyvos ir karjeros planavimo gebėjimų sąsajos. *Acta Peadagogica Vilnensia*, Nr. 31, p. 30-46.
39. Kalvaitienė G., Senčila V. M. (2013). Maritime Students' Professional Career Planning Skills Development as Assessed by Lecturers. *Baltic Journal of Career Education and Management*, Nr. 1 (1), p. 24-31.

40. Kaya C., Ceylan B. An empiricla study on the role of career development programs in organizations and organizational commitment on job satisfaction of employees. *American Journal of Bussiness and Managemet*, Nr. 3 (3), p. 178-191.
41. Kardelis K. (2016). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Vilnius : Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
42. Khasawneh S. (2010). Factors influencing the career planning and development of university students in Jordan. *Astralian journal of career development*, Nr. 19 (2), p. 41-48.
43. Krumboltz J. D. (2008). The happenstance learning theory. *Journal of career assesment*, Nr. 17, p. 135-154.
44. Korsakienė R., Smaliukienė R. (2014). Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė. *Business: Theory & Practice*, Nr. 15 (1), p. 84-92.
45. Lace I. (2010). Pedagoginio profilio studentų savianalizės svarba asmeniniam tobulėjimui. *Teacher Education*, Nr. 14 (1), p. 77-86.
46. Lapan R. T., Gysbers N. C., Bragg S., Pierce M. E. (2012). Missouri professional school counselors: Ratios matter, especially in high-poverty schools. *Professional School Counseling*, Nr. 16 (2), p. 108-116.
47. Libby R., Blashfird R. K. (1978). Performance of a composite as a function of the number of judges. *Organizational Behavior and Human Performance*, Nr. 21(2), p. 121–129.
48. Liobikienė I., Bukauskienė L. (2014). Jaunuolių vertybių ir profesijos pasirinkimo sąveika. *Vocational Education: Research & Reality*, Nr. 5, p. 98-108.
49. Luobikienė I. (2006). *Socialinių tyrimų metodika: mokomoji knyga*. Kaunas: Technologija.
50. Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymas (1997, akt. red. 2007), Nr. VIII-450. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 43-1627.
51. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašo patvirtinimo (2012 m. liepos 4 d. Nr. V-1090/A1-314). *Valstybės žinios*, 2012-07-13, Nr. 82-4284.
52. *Lietuvos pažangos strategija – Lietuva 2030*. Prieiga internetu: <https://www.lietuva2030.lt/lt/download/ba31fcabaa91e6321e504ce33e2a46c6c05bde3e22553c8de/1>.
53. Lileikienė T. (2009). Aukštesniųjų klasių mokinių požiūris į karjeros sėkmingumą lemiančius veiksnius. *Pedagogika*, Nr. 93, p. 54-61.

54. *Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija* (2004). Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. Vinius. Prieiga internetu: <http://www.euroguidance.lt/index.php?language=lt&page=70>.

55. *Nacionalinės pažangos programa 2014-2020 m.* (2012). Prieiga internetu: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_1?p\\_id=439028&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=439028&p_query=&p_tr2=2)

56. Nazelskis E. (2010). Profesinis orientavimas švietimo ir verslo plėtros kontekste. *Acta Pedagogica Vilnensia*, Nr 25, p. 100-109.

57. Petkevičiūtė N. (2007). Vadovo karjeros vystymo metamorfozės. *Management of Organizations: Systematic Research*, Nr. 42, p. 93-110.

58. Petkevičiūtė N. (2013). Karjeros valdymas: organizacinė perspektyva. Mokomojo knyga. Kaunas: Vytauto didžiojo universitetas.

59. Petty G. (2007). *Šiuolaikinis mokymas*. Praktinis vadovas. Vilnius: Tyto Alba.

60. Prahos komunikatas (2001). Prieiga internetu: [http://www.smm.lt/uploads/documents/Papildoma%20menu2/Bolonijos\\_procesas/Prague\\_communique.pdf](http://www.smm.lt/uploads/documents/Papildoma%20menu2/Bolonijos_procesas/Prague_communique.pdf).

61. Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo C metodika (2008 m. sausio 31 d., Nr. R1-30). Prieiga per internetą: <http://uks.lmns.lt/images/Dokumentai/9%20Karjeros%20planavimo%20gebėjimu%20ugdymo%20C%20metodika.pdf>.

62. Profesinio informavimo ir profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo nuotolinio mokymo metodika (2008 m. sausio 31 d., Nr. R1-32). Prieiga internetu: [http://skktg.vdu.lt/downloads/prof\\_orient/profesinio\\_informavimo\\_ir\\_karjeros\\_planavimo\\_gebejimu\\_ugdymo.pdf](http://skktg.vdu.lt/downloads/prof_orient/profesinio_informavimo_ir_karjeros_planavimo_gebejimu_ugdymo.pdf).

63. Profesinio orientavimo strategija (2003 m. lapkričio 19 d., Nr. ISAK-1635 / A1-180). Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Prieiga internetu: [http://www.euroguidance.lt/images/docs/strategija\\_40119\\_profesinio.doc](http://www.euroguidance.lt/images/docs/strategija_40119_profesinio.doc).

64. Pukelis K. (2012). Karjeros projektavimas: kodėl ir kas? *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, Nr. 1, p. 12-44.

65. Railienė A. (2010). *Profesijos patarėjo kompetencijų ugdymas rengiant socialinius pedagogus*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, edukologija, (07 S) Vilniaus Pedagoginis universitetas, p. 1-160.



66. Rauduvaitė A. m Ramanauskienė D. (2010). Būsimų muzikos mokytojų asmeninė karjera: profesijos pasirinkimas. *Pedagogika*, Nr. 99, p. 104-112.
67. Reinders, H., Balcikanli, C. (2011). Learning to foster autonomy: The role of teacher education materials. *Studies in Self-Assess Learning Journal*, Nr. 2(1), 15-25.
68. Rosinaitė V. (2009). Studentų karjeros kompetencijų ugdymas: empirinis efektyvumo sąlygų įvertinimas. *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 22, p. 76-87.
69. Rudžinskienė R., Paulauskaitė L. (2012). Karjeros projektavimo gebėjimų ugdymas. *Studies in Modern Society*, Nr. 3 (1), p. 203-213.
70. Sajienė L., Zaksaitė S. (2007). Profesinės mokyklos statusas visuomenėje ir jį sąlygojantys veiksniai. *Vocational Education: research and reality*, Nr. 14, p. 88-101.
71. Schraeder M. (2009). Leveraging potential benefits of augmentation in employee training. *Industrial and Commercial Training*, Nr. 41 (3), p.133 - 138.
72. Shannon S. V. (2008). Using Metacognitive Strategies and Learning Styles to Create Self-Directed Learners. *Institute for Learning Styles Journal*, Nr. 1, p. 14-28.
73. Smit S., wood L., Neethling M. (2015). Helping learners think more hopefully about life after school: The usefulness of participatory visual strategies to make career education more contextually relevant. *Perspectives in education*, Nr. 33 (3), p. 121-140.
74. Sokoloava A., Stanišauskienė V. (2007). Profesinio orientavimo sistemos Lietuvoje teorinės ir politinės prielaidos. *Vocational Education: research and reality*, Nr. 13, p. 226-241.
75. Song L., Hill J. R. (2007). A Conceptual Model for Understanding Self-Directed Learning in Online Environments. *Journal of Interactive Online Learning*, Nr. 6 (1), p. 27-42.
76. Stanišauskienė V. (2005). The Model of career competence and its expression in the contemporary labour world. *Learning and development for innovation, networking and cohesion*, p. 89-105.
77. Strods G. (2013). Correlation between career guidance practitioners previous education and student career choice. *Baltic Journal of career education and management*, Nr. 1 (1), p. 62-70.
78. Surgėlienė J., Bankauskienė N. Bendrojo ugdymo mokyklos ir aukštosios mokyklos bendradarbiavimo galimybės padedant mokiniams planuoti karjerą. *Vocational Education: Research & Reaility*, Nr. 23, p. 76-87.
79. Šileika A. (2010). Profesinio mokymo reforma: keliai ir klystkeliai. *Verklas: teorija ir praktika*, Nr. 11(4), p 295-301.

80. Šilingienė V. Lyderystės kompetencijos raiška individualiosios karjeros kontekste. *Economics & Management*, Nr. 16, p. 961-968.
81. Teresevičienė M., Kaminskienė L., Žydzūnaitė V., Gendvilienė G. (2012). *Savimoka ir savarankiškas mokymasis aukštojoje mokykloje: kritinė diskurso analizė*. Acta Pedagogica Vilnensia. Vilnius: Vilniaus universitetas.
82. Thornton K. (2010). Supporting Self-Directed learning: A framework for teachers. *Language Education in Asia*, Nr. 1 (1), p. 158-170.
83. Tidikis R. (2003). Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras.
84. Tūtlys V. (2013). Karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveika Lietuvoje: galimybių spąstų problemos sprendimas. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, Nr. 2, p. 29-53.
85. Urbonienė L. (2015) studijų programos pasirinkimas kaip sėkmingos karjeros veiksnys. *Professional Studies: Theory & Practice*, Nr. 15, p. 143-146.
86. Ustinavičiūtė L., Katkonienė A., Žemaitaitytė I. (2011). Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu paauglystėje. *Socialinis darbas*, Nr. 10 (2), p. 169-180.
87. Valstybės ilgalaikė raidos strategija (2002). Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/oldsearch.preps2?Condition1=193888&Condition2=>.
88. Vyšniauskaitė-Rimkienė J. (2007). Moksleivių socialinės kompetencijos ugdymo galimybės. *Pedagogika: mokslo darbai*, Nr. 86, p. 99-105.
89. Vuorinnen R., Watts T. (2013). *Visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos plėtra: karjeros valdymo kompetencijos*. Švietimo mainų paramos fondas. Prieiga internetu: [http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/lithuanian/LT\\_Resource\\_Kit\\_CMS\\_section\\_web.pdf](http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/lithuanian/LT_Resource_Kit_CMS_section_web.pdf).
90. Žadeikaitė L., Adomaitytė G. (2009). Profesinio orientavimo palaugos profesinio mokymo įstaigoje: mokinių požiūris. *Social Education*, Nr. 9 (20-1), p. 35-47.
91. Žemaitaitytė I., Jankauskienė L. (2008). Vaikų globos namų auklėtinių profesinis informavimas kaip karjeros planavimo veiksnys. *Socialinis darbas*, Nr. 7 (2), p. 59-66.
92. Watts A. G. (2006). Career development learning and employability. *The Higher Education Academy*, p. 1-40.

# PRIEDAI

## 1 priedas

### Interviu klausimynas

Šiaulių universiteto magistrantė Renata Bružienė atlieka tyrimą, kurio tikslas – identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas Šiaulių miesto atveju.

**Jūsų dabartinė kvalifikacinė kategorija:** \_\_\_\_\_

**Jūsų pedagoginio darbo stažas:** \_\_\_\_\_

**Jūsų amžius:** \_\_\_\_\_

**1.Kokie gebėjimai yra svarbiausi, siekiant kad mokinys sėkmingai planuotų savo karjerą?**

**Kodėl?**

**2.Ar Jūsų mokyklos moksleiviai, Jūsų nuomone, baigę mokyklą turi pakankamai žinių ir įgūdžių apie karjeros planavimą?**

**3.Kaip manote, kokie asmenys padeda sėkmingai planuoti mokinio karjerą? Kiek yra svarbus jų vaidmuo padedant mokiniui planuojant savo karjerą?**

**4.Kokios, Jūsų nuomone, yra pagrindinės karjeros planavimo problemos Jūsų mokykloje?**

**Kodėl?**

**5.Kaip būtų galima spręsti karjeros planavimo problemas Jūsų mokykloje?**

## Anketa

*Gerb. Respondente,*

Šiaulių universiteto magistrantė Renata Bružienė atlieka tyrimą, kurio tikslas – identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas Šiaulių miesto atveju. Atsakydami į klausimus, pažymėkite Jums tinkamus atsakymo variantus. Anketa yra anoniminė, konfidencialumas garantuojamas. Anketos klausimynui užpildyti užtruksite iki 15 minučių.

### 1. Dėl ko yra svarbu planuoti karjerą?

Planuodamas/a karjerą:	Visiškai nesvarbu	Nesvarbu	Nežinau	Svarbu	Labai svarbu
siekiu užsitikrinti saugesnę ateitį					
siekiu turėti visą informaciją, susijusią su įsidarbinimo galimybėmis					
siekiu sėkmingai vystyti savo asmenybę					
siekiu pažinti savo profesines galimybes					
siekiu įprasminti savo gyvenimą					
Siekiu padidinti savo vertę būsimam darbdaviui					

### 2. Kas lėmė Jūsų pasirinkimą mokytis šioje profesinėje mokykloje? (galimi keli atsakymai)

- Galimybė įgyti norimą specialybę
- Mokykla yra arti namų
- Mokyklą rinkosi draugai
- Mokyklą rekomendavo tėvai ar giminaičiai
- Mokykla gerai parengia specialistus
- Baigus šią mokyklą, yra didesnė galimybė įsidarbinti
- Kita (įrašykite) \_\_\_\_\_

### 3. Įvertinkite teiginius, susijusius su karjeros planavimu.

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Jums yra lengva planuoti savo karjerą					
Esate nusistatę savo asmeninės karjeros tikslus					
Žinote informacijos šaltinius, kurie gali būti naudingi priimant sprendimus, susijusius su Jūsų karjera					
Žinote savo stipriąsias asmenybės puses					
Išvardinkite bent 5 stipriąsias savo savybes:					
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
Žinote savo silpnąsias asmenybės puses					
Išvardinkite bent 5 silpnąsias savo savybes					
1.					
2.					

3.					
4.					
5.					
Turite savo planuojamam darbui reikalingų įgūdžių					
Žinote apie darbdavių reikalavimus pasirinktoje profesinėje veikloje					
Naudojatės visomis Jums prieinamomis mokymosi ir tobulėjimo galimybėmis					
Turite pakankamai žinių ir gebėjimų planuoti savo karjerą					

#### 4. Įvertinkite savo gebėjimus. Aš gebu:

	Labai silpnai	Silpnai	Vidutiniškai	Gerai	Puikiai
<b>Socialiniai gebėjimai</b>					
Bendrauti					
Bendradarbiauti					
Spręsti kylančius konfliktus					
Siekti kompromisų					
Priimti sprendimus					
Pristatyti savo idėjas					
Analizuoti problemas					
Imtis iniciatyvų					
<b>Mokymosi visą gyvenimą gebėjimai</b>					
	Labai silpnai	Silpnai	Vidutiniškai	Gerai	Puikiai
Nuolat tobulėti					
Planuoti ir organizuoti savo veiklą					
Nuolat apmąstyti savo veiklą					
Savarankiškai koreguoti savo veiklą					
Veiksmingai valdyti savo laiką					
Valdyti pateikimą informaciją asmeniškai					
Valdyti pateikimą informaciją grupėse					
Suvokti, kaip pasiekti gerų rezultatų besimokant					
Suprasti, kurios asmeninės savybės man padeda sėkmingai mokytis					
Derinti turimas žinias ir patirtį su naujai įgytomis žiniomis					
Įsisavinti naujas žinias ir įgūdžius					
Naudotis teikiama pagalba mokymosi procese					
<b>Pažinimo ir saviugdos gebėjimai</b>					
	Labai silpnai	Silpnai	Vidutiniškai	Gerai	Puikiai
Įvertinti save					
Suvokti savo individualumą					
Atpažinti, suprasti ir ugdyti savo gabumus					
Nustatyti sritis, kuriose noriu tobulėti					
Pažinti galimybes, kurias teikia būsimas darbas (pajamas, kvalifikacijos kėlimą, tobulėjimą ir pan.)					
Planuoti savo karjerą					

Organizuoti savo karjerą					
Objektyviai save vertinti					
Nustatyti asmeninės karjeros viziją					
Siekti savo karjeros vizijos					
Koreguoti numatytą karjeros planą					
<b>Darbo pasaulio pažinimo ir prisitaikymo darbe gebėjimai</b>					
	<b>Labai silpnai</b>	<b>Silpnai</b>	<b>Vidutiniškai</b>	<b>Gerai</b>	<b>Puikiai</b>
Suvokti, kaip emigracija veikia darbo rinką ir mano įsidarbinimo galimybes					
Suvokti, kaip gyventojų pasiskirstymas pagal lytį, amžių, išsilavinimą veikia darbo rinką ir mano įsidarbinimo galimybes					
Suvokti, kaip darbo užmokesčio kitimas veikia darbo rinką ir mano įsidarbinimo galimybes					
Suvokti, kaip prekių kainų didėjimas veikia darbo rinką ir mano įsidarbinimo galimybes					
Suvokti, kaip šalyje egzistuojantis nedarbo lygis veikia darbo rinką ir mano įsidarbinimo galimybes					
Suvokti, kaip naujų kompiuterinių programų atsiradimas veikia darbo rinką ir mano įsidarbinimo galimybes					
Suvokti, kokios yra mano galimybės įsidarbinti Lietuvoje					
Suvokti, kokios yra mano galimybės įsidarbinti užsienyje					
Ieškoti informacijos apie karjeros galimybes					
Prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių					

### 5. Kaip manote, kokie asmenys padeda sėkmingai planuoti karjerą?

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Profesinio informavimo taško darbuotojai					
Mokytojai					
Mokyklos administracija					
Karjeros konsultantai mokykloje					
Karjeros konsultantai ne mokykloje					
Socialiniai darbuotojai mokykloje					

### 6. Įvertinkite teiginius, susijusius su karjeros planavimo problemomis.

	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Trūksta motyvacijos					
Trūksta laiko					
Nevystoma profesinio orientavimo ir konsultavimo sistema					
Trūksta informacijos apie profesinio pasirinkimo kelius					
Trūksta informacijos apie tinkamumą pasirinktai profesijai					
Trūksta informacijos apie situaciją darbo rinkoje					

Trūksta informacijos apie tolesnio mokymosi galimybes					
Trūksta profesinio patarėjo (ar socialinio pedagogo) iniciatyvos					
Trūksta informacijos apie profesinio orientavimo paslaugų tiekėjus už mokymosi institucijos ribų					
Trūksta gebėjimų planuoti savo karjerą					

**7. Jeigu Jūs būtumėte atsakingas savo mokykloje už mokinių karjeros planavimą, kokius pirmiausiai darbus nuveiktumėte? (įrašykite):**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**8. Jūsų amžius:**

- 16-17 m.
- 18-25 m.
- 26-35 m.
- 36-45 m.
- 46-55 m.
- 56-65 m.
- 66 m. ir daugiau

**9. Jūsų lytis:**

- Vyras
- Moteris

**AČIŪ UŽ ATSAKYMUS!**

## Mokytojo X1 atsakymai

Šiaulių universiteto magistrantė Renata Bružienė atlieka tyrimą, kurio tikslas – identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas Šiaulių miesto atveju.

**Jūsų dabartinė kvalifikacinė kategorija:** Vyr. mokytoja

**Jūsų pedagoginio darbo stažas:** 12

**Jūsų amžius:** 34

**1.Kokie gebėjimai yra svarbiausi, siekiant kad mokinys sėkmingai planuotų savo karjerą?**

**Kodėl?**

Prisitaikymas šiuolaikinėje visuomenėje.

**2.Ar Jūsų mokyklos moksleiviai, Jūsų nuomone, baigę mokyklą turi pakankamai žinių ir įgūdžių apie karjeros planavimą?**

Taip.

**3.Kaip manote, kokie asmenys padeda sėkmingai planuoti mokinio karjerą? Kiek yra svarbus jų vaidmuo padedant mokiniui planuojant savo karjerą?**

Tėvai, grupės vadovai, profesijos mokytojai, administracija.

**4.Kokios, Jūsų nuomone, yra pagrindinės karjeros planavimo problemos Jūsų mokykloje?**

**Kodėl?**

Įsidarbinimo galimybės, tęstinumas (praktikos) įmonėse.

**5.Kaip būtų galima spręsti karjeros planavimo problemas Jūsų mokykloje?**

Ilgalaikės sutartys su darbdaviais, galbūt darbo birža.



## Mokytojo X2 atsakymai

Šiaulių universiteto magistrantė Renata Bružienė atlieka tyrimą, kurio tikslas – identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas Šiaulių miesto atveju.

**Jūsų dabartinė kvalifikacinė kategorija:** Mokytojas metodininkas

**Jūsų pedagoginio darbo stažas:** 20

**Jūsų amžius:** 41

**1. Kokie gebėjimai yra svarbiausi, siekiant kad mokinys sėkmingai planuotų savo karjerą?**

**Kodėl?**

Gebėjimas save išgirsti ir žinoti, ko nori iš gyvenimo.

**2. Ar Jūsų mokyklos moksleiviai, Jūsų nuomone, baigę mokyklą turi pakankamai žinių ir įgūdžių apie karjeros planavimą?**

Tikrai taip. Jie aktyviai dalyvauja įvairiose karjeros planavimo seminaruose ir pan., susitikimuose su darbdaviais.

**3. Kaip manote, kokie asmenys padeda sėkmingai planuoti mokinio karjerą? Kiek yra svarbus jų vaidmuo padedant mokiniui planuojant savo karjerą?**

- Tėvai (nors ne visada)
- Šalia esantis pavyzdys (t. y. žmogus, dirbantis konkretų darbą)

**4. Kokios, Jūsų nuomone, yra pagrindinės karjeros planavimo problemos Jūsų mokykloje?**

**Kodėl?**

Ne visi darbdaviai noriai „įsileidžia“ į įmonę, kurioje mokiniai turėtų galimybę praktiškai pajusti profesijos „skonį“.

**5. Kaip būtų galima spręsti karjeros planavimo problemas Jūsų mokykloje?**

Rasti kuo daugiau inovatyvių darbdavių, kurie būtų patys suinteresuoti „užsiauginti“ profesionalų darbuotoją.

### Mokytojo X3 atsakymai

Šiaulių universiteto magistrantė Renata Bružienė atlieka tyrimą, kurio tikslas – identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas Šiaulių miesto atveju.

**Jūsų dabartinė kvalifikacinė kategorija:** vyr. mokytojas

**Jūsų pedagoginio darbo stažas:** 40

**Jūsų amžius:** 63

**1.Kokie gebėjimai yra svarbiausi, siekiant kad mokinys sėkmingai planuotų savo karjerą?**

**Kodėl?**

Mokymasis

**2.Ar Jūsų mokyklos moksleiviai, Jūsų nuomone, baigę mokyklą turi pakankamai žinių ir įgūdžių apie karjeros planavimą?**

Nepakankamai

**3.Kaip manote, kokie asmenys padeda sėkmingai planuoti mokinio karjerą? Kiek yra svarbus jų vaidmuo padedant mokiniui planuojant savo karjerą?**

Tėvai, mokytojai.

**4.Kokios, Jūsų nuomone, yra pagrindinės karjeros planavimo problemos Jūsų mokykloje?**

**Kodėl?**

Problema, jei nesimokoma.

**5.Kaip būtų galima spręsti karjeros planavimo problemas Jūsų mokykloje?**

Profesinis informavimas



### Mokytojo X4 atsakymai

Šiaulių universiteto magistrantė Renata Bružienė atlieka tyrimą, kurio tikslas – identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas Šiaulių miesto atveju.

**Jūsų dabartinė kvalifikacinė kategorija:** metodininkė

**Jūsų pedagoginio darbo stažas:** 20

**Jūsų amžius:** 48

**1.Kokie gebėjimai yra svarbiausi, siekiant kad mokinys sėkmingai planuotų savo karjerą?**

**Kodėl?**

Asmens motyvacija siekti tikslo.

**2.Ar Jūsų mokyklos moksleiviai, Jūsų nuomone, baigę mokyklą turi pakankamai žinių ir įgūdžių apie karjeros planavimą?**

Taip, kurie buvo motyvuoti.

**3.Kaip manote, kokie asmenys padeda sėkmingai planuoti mokinio karjerą? Kiek yra svarbus jų vaidmuo padedant mokiniui planuojant savo karjerą?**

Tėvai, mokytojai, karjeros ugdymo specialistai.

**4.Kokios, Jūsų nuomone, yra pagrindinės karjeros planavimo problemos Jūsų mokykloje?**

**Kodėl?**

Nepakankamas karjeros specialistų skaičius, mokykloje, lėšų trūkumas (neskiriama pakankamai šiam klausimui spręsti).

**5.Kaip būtų galima spręsti karjeros planavimo problemas Jūsų mokykloje?**

Didesnis bendradarbiavimas mokyklos ir darbdavių atstovų.

**Mokytojo X5 atsakymai**

Šiaulių universiteto magistrantė Renata Bružienė atlieka tyrimą, kurio tikslas – identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas Šiaulių miesto atveju.

**Jūsų dabartinė kvalifikacinė kategorija:** dalyko mokytojas

**Jūsų pedagoginio darbo stažas:** 15

**Jūsų amžius:** 39

**1. Kokie gebėjimai yra svarbiausi, siekiant kad mokinys sėkmingai planuotų savo karjerą?**

**Kodėl?**

Įvairių savybių kompleksas: mokinys turi sugebėti mokytis, turėti vidinės motyvacijos, bendrauti.

**2. Ar Jūsų mokyklos moksleiviai, Jūsų nuomone, baigę mokyklą turi pakankamai žinių ir įgūdžių apie karjeros planavimą?**

Iš dalies. Tie kurie nori mokytis, siekia naujų įgūdžių – tiems karjerą yra planuoti paprasčiau.

**3. Kaip manote, kokie asmenys padeda sėkmingai planuoti mokinio karjerą? Kiek yra svarbus jų vaidmuo padedant mokiniui planuojant savo karjerą?**

Tėvai, mokytojai, profesijos konsultantai. Jų vaidmuo yra svarbus, nes jie nukreipia mokinių tinkama linkme.

**4. Kokios, Jūsų nuomone, yra pagrindinės karjeros planavimo problemos Jūsų mokykloje?**

**Kodėl?**

Trūksta specialistų, kurie tai darytų. Trūksta ir bendradarbiavimo su darbdaviais.

**5. Kaip būtų galima spręsti karjeros planavimo problemas Jūsų mokykloje?**

Stiprinti profesinio konsultavimo ir informavimo sritį, daugiau dirbti, bendradarbiauti su darbdaviais.

**Mokytojo X6 atsakymai**

Šiaulių universiteto magistrantė Renata Bružienė atlieka tyrimą, kurio tikslas – identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas Šiaulių miesto atveju.

**Jūsų dabartinė kvalifikacinė kategorija:** vyr. mokytoja

**Jūsų pedagoginio darbo stažas:** 18

**Jūsų amžius:** 41

**1. Kokie gebėjimai yra svarbiausi, siekiant kad mokinys sėkmingai planuotų savo karjerą?****Kodėl?**

Pagrindas yra tai, kiek mokinys tai nori daryti, siekti karjeros, kiek sugeba būti iniciatyvus, ar siekia nuolat tobulėti.

**2. Ar Jūsų mokyklos moksleiviai, Jūsų nuomone, baigę mokyklą turi pakankamai žinių ir įgūdžių apie karjeros planavimą?**

Nepakankamai. Yra problemų tiek su karjeros planavimo įgūdžių mokymu, tiek su pačių asmenų motyvacija. Dėl to karjeros planavimas tampa sudėtingu.

**3. Kaip manote, kokie asmenys padeda sėkmingai planuoti mokinio karjerą? Kiek yra svarbus jų vaidmuo padedant mokiniui planuojant savo karjerą?**

Tėvai, mokytojai, kiti žmonės, kurie gali būti, kaip pavyzdys mokiniams. Jų vaidmuo yra labai svarbus, nes mokinys mato gerus pavyzdžius.

**4. Kokios, Jūsų nuomone, yra pagrindinės karjeros planavimo problemos Jūsų mokykloje?****Kodėl?**

Problemų yra daug - trūksta ir tokių gebėjimų mokymo specialistų, mokiniams trūksta informacijos ir motyvacijos.

**5. Kaip būtų galima spręsti karjeros planavimo problemas Jūsų mokykloje?**

Čia pirmiausiai, derėtų tobulinti profesinio karjeros ugdymo specialistų sistemą, tokiu atveju minėtos problemos išsispęstų.

### Mokytojo X7 atsakymai

Šiaulių universiteto magistrantė Renata Bružienė atlieka tyrimą, kurio tikslas – identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas Šiaulių miesto atveju.

**Jūsų dabartinė kvalifikacinė kategorija:** vyr. mokytojas

**Jūsų pedagoginio darbo stažas:** 20

**Jūsų amžius:** 45

**1.Kokie gebėjimai yra svarbiausi, siekiant kad mokinys sėkmingai planuotų savo karjerą?**

**Kodėl?**

Reikia, kad mokinys suprastų, kodėl jam yra naudinga, svarbu planuoti savo karjerą. Taip pat jis turi siekti naujų žinių, turi būti asmeninis poreikis tam. Jei tai yra - visus kitus gebėjimus galima įgyti besimokant.

**2.Ar Jūsų mokyklos moksleiviai, Jūsų nuomone, baigę mokyklą turi pakankamai žinių ir įgūdžių apie karjeros planavimą?**

Dalinai, nes nors yra vykdomos tokios pamokos, tačiau kiek žinių mokinys įsisavina yra sudėtinga nuspręsti.

**3.Kaip manote, kokie asmenys padeda sėkmingai planuoti mokinio karjerą? Kiek yra svarbus jų vaidmuo padedant mokiniui planuojant savo karjerą?**

Tėvai ir mokytojai. Čia pagrindas, nes jie prisideda prie mokinio asmenybės vystymosi.

**4.Kokios, Jūsų nuomone, yra pagrindinės karjeros planavimo problemos Jūsų mokykloje? Kodėl?**

Trūksta lėšų, specialistų, sudėtinga bendradarbiauti su darbdaviais.

**5.Kaip būtų galima spręsti karjeros planavimo problemas Jūsų mokykloje?**

Lėšų trūkumui sprendimo nematau, specialistus padėtų pritraukti geresnė profesinio konsultavimo ir informavimo sistema, reiktų daugiau iniciatyvos iš asmenų, kurie bendradarbiauja su darbdaviais.

### Mokytojo X8 atsakymai

Šiaulių universiteto magistrantė Renata Bružienė atlieka tyrimą, kurio tikslas – identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas Šiaulių miesto atveju.

**Jūsų dabartinė kvalifikacinė kategorija:** dalyko mokytoja

**Jūsų pedagoginio darbo stažas:** 13

**Jūsų amžius:** 36

**1. Kokie gebėjimai yra svarbiausi, siekiant kad mokinys sėkmingai planuotų savo karjerą?**

**Kodėl?**

Tai individualu, priklauso nuo pačio mokinio. Vienas noriai mokosi, kitas - ne. Toks ir esminis skirtumas. Motyvacija žinoma yra pagrindinis aspektas.

**2. Ar Jūsų mokyklos moksleiviai, Jūsų nuomone, baigę mokyklą turi pakankamai žinių ir įgūdžių apie karjeros planavimą?**

Iš dalies. Yra trūkumų karjeros planavimo ugdyme mūsų mokykloje, trūksta mokinių motyvacijos.

**3. Kaip manote, kokie asmenys padeda sėkmingai planuoti mokinio karjerą? Kiek yra svarbus jų vaidmuo padedant mokiniui planuojant savo karjerą?**

Tėvai, mokytojai, mokyklos administracija. Nes dalinė atsakomybė priklauso būtent jiems - kaip apruoši asmenį gyvenimui, karjerai.

**4. Kokios, Jūsų nuomone, yra pagrindinės karjeros planavimo problemos Jūsų mokykloje?**

**Kodėl?**

Tai kaip ir minėjau nepakankamai dėmesio skiriama karjeros ugdymui, nepakankamai bendraujama su darbdaviais, neskleidžiama informacija apie tai, kur mokiniai galėtų dalyvauti ar kreiptis už mokyklos ribų

**5. Kaip būtų galima spręsti karjeros planavimo problemas Jūsų mokykloje?**

Stiprinti profesinį konsultavimą, informavimo paslaugas, įtraukti darbdavius, dažniau su jais susitinkant.



### Mokytojo X9 atsakymai

Šiaulių universiteto magistrantė Renata Bružienė atlieka tyrimą, kurio tikslas – identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas Šiaulių miesto atveju.

**Jūsų dabartinė kvalifikacinė kategorija:** vyr. mokytoja

**Jūsų pedagoginio darbo stažas:** 22

**Jūsų amžius:** 46

**1. Kokie gebėjimai yra svarbiausi, siekiant kad mokinys sėkmingai planuotų savo karjerą?**

**Kodėl?**

Reikia, kad mokinys norėtų mokintis, suprastų, kad tai padės užsitikrinti stabilumą ateityje, patenkinti jo poreikius. Tai manau svarbiausia yra noras tobulėti.

**2. Ar Jūsų mokyklos moksleiviai, Jūsų nuomone, baigę mokyklą turi pakankamai žinių ir įgūdžių apie karjeros planavimą?**

Manau, kad pakankamai gerai. Mokiniais yra pateikiama informacija apie jų profesijos perspektyvas, mokinama, kaip parengti CV, motyvacinį laišką, kaip bendrauti su darbdaviais. Tačiau ne visiems mokiniams tai būna aktualu.

**3. Kaip manote, kokie asmenys padeda sėkmingai planuoti mokinio karjerą? Kiek yra svarbus jų vaidmuo padedant mokiniui planuojant savo karjerą?**

Tėvai, mokytojai, profesijos konsultantai. Jie daro didelį poveikį mokiniui, skatina jį mokintis, tobulėti, siekti daugiau.

**4. Kokios, Jūsų nuomone, yra pagrindinės karjeros planavimo problemos Jūsų mokykloje?**

**Kodėl?**

Specialistų, lėšų trūkumas, mažas darbdavių noras bendradarbiauti.

**5. Kaip būtų galima spręsti karjeros planavimo problemas Jūsų mokykloje?**

Reiktų peržvelgti ir profesinio mokymo programas, skatinti partnerystę, bendradarbiavimą tarp mokyklos, verslo ir kitų viešųjų institucijų.

### Mokytojo X10 atsakymai

Šiaulių universiteto magistrantė Renata Bružienė atlieka tyrimą, kurio tikslas – identifikuoti profesinių mokyklų mokinių karjeros planavimo gebėjimus, jų vystymo barjerus ir tobulinimo perspektyvas Šiaulių miesto atveju.

**Jūsų dabartinė kvalifikacinė kategorija:** vyr. mokytoja

**Jūsų pedagoginio darbo stažas:** 25

**Jūsų amžius:** 51

#### **1. Kokie gebėjimai yra svarbiausi, siekiant kad mokinys sėkmingai planuotų savo karjerą?**

##### **Kodėl?**

Pirmiausiai, mokinys turi sugebėti save vertinti, ir teigiamas, ir neigiamas savo puses. Taip pat turi norėti suprasti, kad mokymasis yra naudingas jo pačio tobulėjimui. Visi kiti gebėjimai yra šalutiniai. Žinoma - jis turi būti aktyvus, nestokoti iniciatyvos, mokėti bendrauti ir nebijoti paklausti, jei kas neaišku. Suprasti, kokia yra dabartinė darbo rinka, kad ji nuolat kinta, mokėti naudotis informacinėmis sistemomis, išmatyti dabartines technologijas, nes daugelis darbų yra grįstų tuo, kad yra būtina tai žinoti.

#### **2. Ar Jūsų mokyklos moksleiviai, Jūsų nuomone, baigę mokyklą turi pakankamai žinių ir įgūdžių apie karjeros planavimą?**

Nevisiškai. Nors mūsų mokykloje taikomas ir individualus, ir grupinis konsultavimas, tačiau mokiniai tuo nepasinaudoja. Tai sietina su jų aplinka, kuri neskatina tobulėjimo. Tačiau mūsų mokykloje to yra siekiama, kad tobulinti mokinio įgūdžius - teikiamos ankstyvojo profesinio orientavimo paslaugos, praktiniai užsiėmimai.

#### **3. Kaip manote, kokie asmenys padeda sėkmingai planuoti mokinio karjerą? Kiek yra svarbus jų vaidmuo padedant mokiniui planuojant savo karjerą?**

- Tėvai - turėtų skatinti savo vaiką mokytis
- Mokytojai - turėtų sugebėti perteikti mokiniui žinias, jį sudominti, skatinti mąstyti savarankiškai. Tačiau realiai ne kiekvienas mokytojas tai gali.
- Mokyklos administracija - kuri formuoja karjeros ugdymo sistemą, jos uždavinius, tikslus mokykloje.
- Profesijos konsultantai - nes jie tiesiogiai orientuoja mokinį, jo pasirinkto kelio linkme.

#### **4. Kokios, Jūsų nuomone, yra pagrindinės karjeros planavimo problemos Jūsų mokykloje?**

##### **Kodėl?**

Maža mokinių motyvacija, nežinojimas ko yra siekiama mokantis profesijos, per mažai pastangų dedama įtraukti mokinius į profesinio konsultavimo, informavimo veiklas.

#### **5. Kaip būtų galima spręsti karjeros planavimo problemas Jūsų mokykloje?**

Reikia įvairesnių profesinio informavimo formų t. y. dažniau rengti praktinius užsiėmimus įmonėse, ekskursijas į įmones, rengti viešus renginius susijusius su karjera, tobulinti profesinio orientavimo paslaugas ir šias paslaugas teikiančių asmenų kvalifikaciją. Karjera turėtų būti suprantama, kaip nenutrūkstamas procesas, kuriame asmuo turi nuolat tobulėti, taip skatinant ir mokinių motyvaciją.

## Mokinių stipriosios asmenybės savybės, sk. ir proc.

Savybės	Sk.	Proc.
Vadovaujantis	22	24%
Mėgsta rizikuoti	22	24%
Bendraujantis	20	22%
Mėgsta organizuoti	19	21%
Bendradarbiaujantis	19	21%
Mėgsta planuoti	19	21%
Greitai surandantis kompromisą	17	18%
Turiu gerą atmintį	17	18%
Besimokantis	16	17%
Dėmesingumas	16	17%
Darbštumas	16	17%
Savarankiškumas	15	16%
Tikslo siekimas	14	15%
Gerai išklausančias kitų	14	15%
Originalumas	14	15%
Užsispyrimas	14	15%
Pastabumas	12	13%
Tvarkingumas	12	13%
Aktyvumas	11	12%
Patariantis	10	11%
Energingumas	10	11%
Lankstumas	10	11%
Ryžtingumas	10	11%
Optimistiškas	10	11%
Racionalumas	9	10%
Jautrumas	9	10%
Išradingumas	9	10%
Iniciatyvus	8	9%
Stropumas	8	9%
Žinių siekimas	6	7%
Atsakingumas	6	7%
Pasitikėjimas	6	7%
Sąmojingumas	5	5%
Noras lyderiauti	5	5%
Kruopštumas	5	5%
Atvirumas	5	5%
Siekimas pirmauti	5	5%
Dėmesingumas detalėms	4	4%
Praktiškumas	3	3%
Komunikabilumas	2	2%
Stipri valia	2	2%
Nuoširdumas	1	1%

## Mokinių silpnosios asmenybės savybės, sk. ir proc.

Savybės	Sk.	Proc.
Nepatiklumas	22	24%
Stokoju ryžto	20	22%
Nekantrumas	19	21%
Agresyvumas	18	20%
Impulsyvumas	18	20%
Bijau naujovių	17	18%
Netolerantiškas	17	18%
Išdidumas	16	17%
Priekabumas	16	17%
Griežtumas	16	17%
Nepasitikiu aplinkiniais	16	17%
Karštakošiškumas	14	15%
Pernelyg laikaisi savo nuomonės	14	15%
Bijau permainų	14	15%
Menkai domiuosi aplinka	14	15%
Išdidumas	14	15%
Dažnai neapgalvoju savo veiksmų	13	14%
Nesugebu atleisti kitiems	13	14%
Pesimizmas	13	14%
Išsiblaškytas	12	13%
Pavydumas	12	13%
Dažnai keičiu nuomones	12	13%
Per didelis jautrumas	12	13%
Nepasitikiu savimi	11	12%
Kerštingumas	11	12%
Pavydumas	11	12%
Netvarkingas	9	10%
Uždarumas	9	10%
Grubumas bendraujant	9	10%
Nemoku bendrauti su kitais	9	10%
Nekantrus	9	10%
Nesigilinu į užduotis	8	9%
Tingus	7	8%
Nusileidžiu kitiems	7	8%
Silpna valia	5	5%
Netaktiškas	2	2%

**Karjeros planavimo tobulinimo galimybės mokinių požiūriu, sk. ir proc.**

<b>Tobulinimo galimybės</b>	<b>Sk.</b>	<b>Proc.</b>
Skatinčiau mokinius mokytis	18	20%
Kad būtų daugiau profesinio informavimo taškų, o jie tarpusavyje bendradarbiautų	18	20%
Didinčiau informacijos kiekį apie profesijos pasirinkimo kelius	18	20%
Tobulinčiau karjeros konsultavimo paslaugas	17	18%
Dažniau rengčiau praktinius užsiėmimus įmonėse	15	16%
Dažniau rengčiau grupinius užsiėmimus	15	16%
Pakeisčiau mokytojus	14	15%
Mokiniai turėtų dažniau atlikti savęs vertinimo užduotis ir testus	14	15%
Užtikrinčiau, kad karjeros konsultavimo ir informavimo paslaugas teiktų kvalifikuoti asmenys	13	14%
Skatinčiau, kad mokiniai domėtųsi profesija	13	14%
Mokykloje turėtų būti darbdavių pasiūlymų duomenų bazė	12	13%
Padaryčiau pamokas įdomesnes	11	12%
Informuočiau apie tolimesnes mokymosi ir studijų galimybes	11	12%
Padaryčiau, kad karjeros planavimo pamokos būtų dažniau	10	11%
Dažniau rengčiau individualius užsiėmimus	10	11%
Kviesčiau daug pasiekusių žmonių	10	11%
Skirčiau daugiau dėmesio egzistuojančiai darbo rinkos situacijai	9	10%
Informuočiau mokinius apie profesijai keliamus reikalavimus	8	9%
Skirčiau daugiau dėmesio egzistuojančiai darbo rinkos situacijai	5	5%
Padaryčiau karjeros planavimo pamokas privalomas	4	4%
Rengčiau renginius, kuriuose verslo atstovai pasakotų apie darbą savo įmonėje	3	3%