

BRE AK!

GAIRĒS

KARJEROS KONSULTANTAMS

siekiant atkreipti dėmesį į lyčių aspektus ugdant karjerai

BRE AK!



Šios gairės parengtos
bendradarbiaujant Innove fondui ir
Talino Universitetui

Autoriai:
Virve Kinkar, Marju Põld
Meril Ümarik, Tiia Õun

2019 m. Talinas

„BREAK! – NUGALĖKIME LYČIŲ STEREOTIPUS ŠVIETIME, PASITELKdami SKIRTINGAS MEDIJAS“



Finansuojama Europos Sąjungos Teisių,
lygybės ir pilietiškumo programos
(2014–2020) lėšomis

Šis projektas iš dalies finansuojamas Europos Sąjungos Europos Sąjungos Teisių, lygybės ir pilietiškumo programos (2014–2020) lėšomis. Visą atsakomybę už jo turinį prisiima Talino Universitetas ir jis jokių būdu neatspindi Europos Komisijos požiūrio.



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE
JA VÕRDESE KOHTLEMISE VÕLNIK

TURINYS

1. LYČIŲ STEREOTIPAI. KOKIE JIE IR KAIP JUOS SULAUŽYTI?.....	5
2. PROFESIJOS PASIRINKIMAS PAGAL LYČIŲ STEREOTIPUS, LYČIŲ SEGREGACIJA IR NELYGYBĖ DARBO RINKOJE IR VISUOMENĖJE.....	7
3. KUO BLOGA LYČIŲ SEGREGACIJA PRIIMANT SPRENDIMUS ŠVIETIMO SRITYJE IR DARBO RINKOJE?.....	8
4. PASIKEITUSI DARBO RINKA IR KARJERA – KOKIA JI IR KAIP ASMENYBĖ GALI JOJE VEIKTI SĖKMINGAI?.....	10
5. LYČIŲ LYGYBĖ DARBO RINKOJE.....	13
6. KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJOS – SVARBA IR RAIDA.....	15
7. KARJEROS VALDYMO ĮGŪDŽIŲ MODELIS.....	19
8. KARJEROS VALDYMO ĮGŪDŽIŲ MOKYMOSI REZULTATAI.....	21
9. KARJEROS VALDYMO ĮGŪDŽIŲ VERTINIMAS.....	25
INTEGRUOTOS VERTINIMO UŽDUOTIES PAVYZDYS.....	26
10. KAIP ATKREIPTI DĖMESĮ Į TEMAS, SUSIJUSIAS SU LYTIMI, LYČIŲ NELYGYBE IR LYČIŲ STEREOTIP AIS PAMOKOSE?.....	27
11. PRAKTINĖS UŽDUOTYS PAGAL TV SERIALĄ „KODĖL GI NE?!“ IR JO ALTERNATYVIAS PABAIGAS.....	30
12. REKOMENDACIJOS KARJEROS KONSULTANTAMS APIE LYČIŲ VERTINIMĄ:.....	33
ŠALTINIAI.....	34

ĮVADAS

Visi esame skirtingi. Visi esame unikalūs. Esame šio pasaulio įvairovės dalis. Kiekvienas turi teisę būti savimi, teisę būti ypatingu. Taip, kaip nėra vienodų medžių ar gėlių, taip nėra ir dviejų identiškų žmonių. Mūsų išvaizda skirtinga, mūsų charakteriai, interesai ir stiprybės skirtingos. Kiekvienas kažką atlieka puikiai, kiekvienas žmogus yra vertingas! Viena iš žmogaus gyvenimo prasmų yra išsiaiškinti, kuo jis yra unikalus, ir tai įgyvendinti kiek įmanoma geriau, kad galėtume būti laimingi, o visuomenė liktų mumis patenkinta.

Nors ir esame skirtingi, tačiau vis tiek esame lygūs ir vienodai svarbūs. Lygybės ir lygių galimybių principas yra visiems svarbus kriterijus, kuris parodo visuomenės humaniškumą ir savybes. Lygybė nereiškia, kad visi turi būti tokie patys arba kad reikia padalinti išteklius vienodai – tai reiškia, kad asmuo nėra daugiau ar mažiau asmuo nei bet kuris kitas. Viena lytis yra nei daugiau nei mažiau svarbesnė už kitą lytį. Nors ir lengva sutikti su šiuo principu, pastebėti ir išbandyti savo paties požiūrį, kuris neatitinka lygybės principo įvairiose gyvenimo situacijose, gali būti sudėtinga. Lygybė, laisvė ir pagarba žmogaus orumui yra visų mūsų teisės, kaip ir teisė gyventi tolerantiškoje visuomenėje, kurioje dominuoja vienas kito vertinimas, atidumas ir pagarba vienas kitam. Tolerancija – gebėjimas toleruoti ir priimti dalykus, kurie skiriasi nuo įprastų dalykų.

Kad pasaulis taptų geresniu, reikia pradėti nuo savęs. Norint priimti kitus, turime priimti ir pažinti save. Pasitikėjimas savimi yra svarbiausias, siekiant išsiaiškinti savo požiūrį į kitokį ir savo stereotipinį mąstymą. Požiūris turi įtakos mūsų elgesiui, mąstymui ir emocijoms. Požiūrio ugdymas ir keitimas yra ilgas procesas. Jauni žmonės didžiąją dalį laiko praleidžia mokykloje, todėl tai yra puiki vieta ugdyti lygybę ir toleranciją pagrįstą požiūrį. Karjeros specialistai taip pat vaidina svarbų vaidmenį, darant poveikį jaunų žmonių požiūriams, nes teikdami paslaugas jie susiduria su savo klientų nuostatomis ir vertybėmis.

Šios gairės parengtos kaip projekto „BREAK! – nugalėkime lyčių stereotipus švietime, pasitelkdami skirtingas medijas“ (2017–2019) dalis, kurių tikslas yra supažindinti su lyčių lygybės ir lygių galimybių pobūdžiu. Kaip įvairių medijų projekto dalis sukurtas televizijos serialas „Kodėl gi ne?!“, kurį galima naudoti konsultavimo procese, pristatant lyčių lygybės ir lyčių stereotipų temas.

Karjeros konsultantams sudarytų gairių tikslas yra atkreipti dėmesį į lyčių stereotipus ir lygybę mokykloje ir karjeros centruose teikiant įvairias karjeros konsultavimo paslaugas. Gairėse apžvelgiama lyčių stereotipų pobūdžio teorija, pasikeitusios darbo rinkos ir asmenybe grįstos karjeros kūrimo teorija. Jose pateikiama pavyzdžių, koks dėmesys studijų ir ugdymo karjerai veikloje galėtų būti skiriamas lyčių lygybės temoms įvairiose srityse (pvz., diskriminacija darbo rinkoje, darbo užmokesčio skirtumas, lyčių vaidmenys šeimoje). Į siūlomas pavyzdines užduotis yra įtraukti įvairūs mokymo metodai ir priemonės (pvz., diskusija, teksto analizė, vaizdo medžiaga, darbas grupėse), kurios galėtų paskatinti konsultantus atkreipti dėmesį į lyčių ir lyčių (ne)lygybės temą įvairioms tikslinėms grupėms.

Gaires sudaro: (1) pagrindiniai su lytimis susiję stereotipai, į kuriuos reikia atsižvelgti; (2) nuorodos į TV serialo „Kodėl gi ne?!“ serijas su komentarais kaip jas naudoti; (3) pavyzdinės užduotys, kuriose lyčių, lyčių (ne)lygybės ir karjeros pasirinkimo temos yra įtrauktos į socialinių mokslų, matematikos, (užsienio) kalbos, muzikos, meno ir istorijos pamokas bei karjeros studijas.

1. LYČIŲ STEREOTIPAI. KOKIE JIE IR KAIP JUOS SULAUŽYTI?

Lyčių stereotipai yra supaprastinti ir pernelyg apibendrinami, tačiau vis dar yra giliai įsišakniję visuomenės įsitikinimai ir požiūriai į vyrų ir moterų skirtumus, bruožus, savybes, tinkamus vaidmenis, tinkamas profesijas, elgesį, išvaizdą ir t. t.

Stereotipiniai požiūriai kasdien lydi mus, priimant sprendimus. Jais taip pat bandoma numatyti, kokie pomėgiai, požiūriai, elgesio modeliai ar veiklos tinka vyrams ir moterims. Tokie įsitikinimai dažnai yra taip įsišakniję mūsų kultūroje, kad tam tikros koncepcijos jau yra tapusios savaime suprantamos kaip mitai. Kasdien bendraudami ir vykdydami veiklas mes netyčia atkuriamo klaidingas koncepcijas ir mitus, kai kurios iš jų net prieštarauja tyrimų rezultatams ir mokslininkų išvadoms. Savo pobūdžiu lyčių stereotipai yra supaprastinantys ir apibendrinantys. Manoma, kad tam tikros savybės ar pomėgiai apibūdina lyčių grupes kaip visumą, nepripažįstant individualių skirtumų.

Griežtas vyriškų ir moteriškų darbų ir veiklų suskirstymas, kuris savo pobūdžiu galėtų atrodyti įprastas ir įsitvirtinęs, riboja švietimo, profesijos ir darbo pasirinkimo galimybes, sustiprina žemesnę moterų padėtį visuomenėje, įskaitant žemesnes pareigas darbo rinkoje, mažesnes pajamas ir mažiau galimybių pasisakyti priimant visuomenei svarbius sprendimus. Stereotipinių vaidmenų lūkesčiai riboja asmens tobulėjimą ir pasirinkimo laisvę. Lyčių stereotipai ne tik apibrėžia tai, kokie yra vyrai ir moterys, tačiau jie taip pat diktuoja, kokie turėtų būti – vyrai siekia profesinės sėkmės, o moterys dėmesį sutelkia į santykius. Stereotipiniai vyrų ir moterų elgsenos lūkesčiai gali priversti juos prisiimti vaidmenis, kuriuose jie atrodytų natūraliai atitinka šiuos lūkesčius (Papp, 2012).

MITŲ IR STEREOTIPŲ PAVYZDŽIAI:

- vyrų ir moterų interesai ir gebėjimai skiriasi;
- berniukai ir mergaitės mokosi skirtingais būdais;
- vyrai ir moterys yra gerai vykdo skirtingas veiklas;
- berniukai ir mergaitės paveldi skirtingas stipriąsias puses;
- moterys yra skirtos rūpintis vaikais ir šeima, vyrai „uždirba duonai“.

Tyrimais patvirtinta, kad vyrai ir moterys savo kognityviniais gebėjimais nesiskiria, tačiau socializacijos metu jie išmoksta naudoti savo smegenis skirtingai. Skirtumai labiau pastebimi grupėse nei tarp mergaičių ir berniukų (Papp, 2012).

Tai, kad tam tikros sritys ir sferos labiau patinka berniukams ar mergaitėms, labiausiai lemia aplinka (šeima, mokykla, draugai) ir auklėjimas. Ne tik šeima, darželis ir mokykla, bet ir žiniasklaida moko vaikus tam tikrų sričių ir elgesio modelių. Šeimoje, darželyje ir mokykloje dėmesys skiriamas skirtingoms berniukų ir mergaičių savybėms. Daugelis tėvų mano, kad yra svarbu ugdyti skirtingas savybes berniukams ir mergaitėms.

Kai visuomenė vertina vyrišką aktyvumą, nuotykių dvasią, dominavimą, racionalumą, nepriklausomumą, individualumą ir ištvermingumą, berniukai pradeda ugdytis tokią individualistinę sąmonę, vyrišką ekstraversiškumą, savanaudiškumą ir viešojo bendravimo įgūdžius. Kai visuomenė mano, kad mergaitės turi būti atsargios, nuolankios, emocionalios, bendradarbiaujančios, silpnos ir paslaugios, mergaitės pradeda ugdytis savo pasyvią, švelnią, kuklią, emocingą, socialiai sąmoningą, introvertišką pusę, sutelkdamos dėmesį į mus visus (Papp, 2012).

Mokyklos aplinka taip pat sustiprina kelis stereotipus. **Mokytojai ir karjeros specialistai vaidina svarbų vaidmenį pripažįstant stereotipinius požiūrius ir praktiką, atkreipdami dėmesį į problemas ir suteikdami įsitikinimams reikšmę. Dirbant su jaunais žmonėmis, reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad savo veiksmis nebūtų ugdomas stereotipinis požiūris arba su berniukais ir mergaitėmis nebūtų elgiama ne vienodai. Karjeros specialistas turi galimybę ir yra įsipareigojęs padėti jauniems žmonėms pastebėti ir nurodyti lyčių stereotipų reikšmę, pastebėti lyčių nelygybę kasdieniame gyvenime bei pasverti savo būsimos karjeros galimybes nevaržomi lyčių stereotipų.**

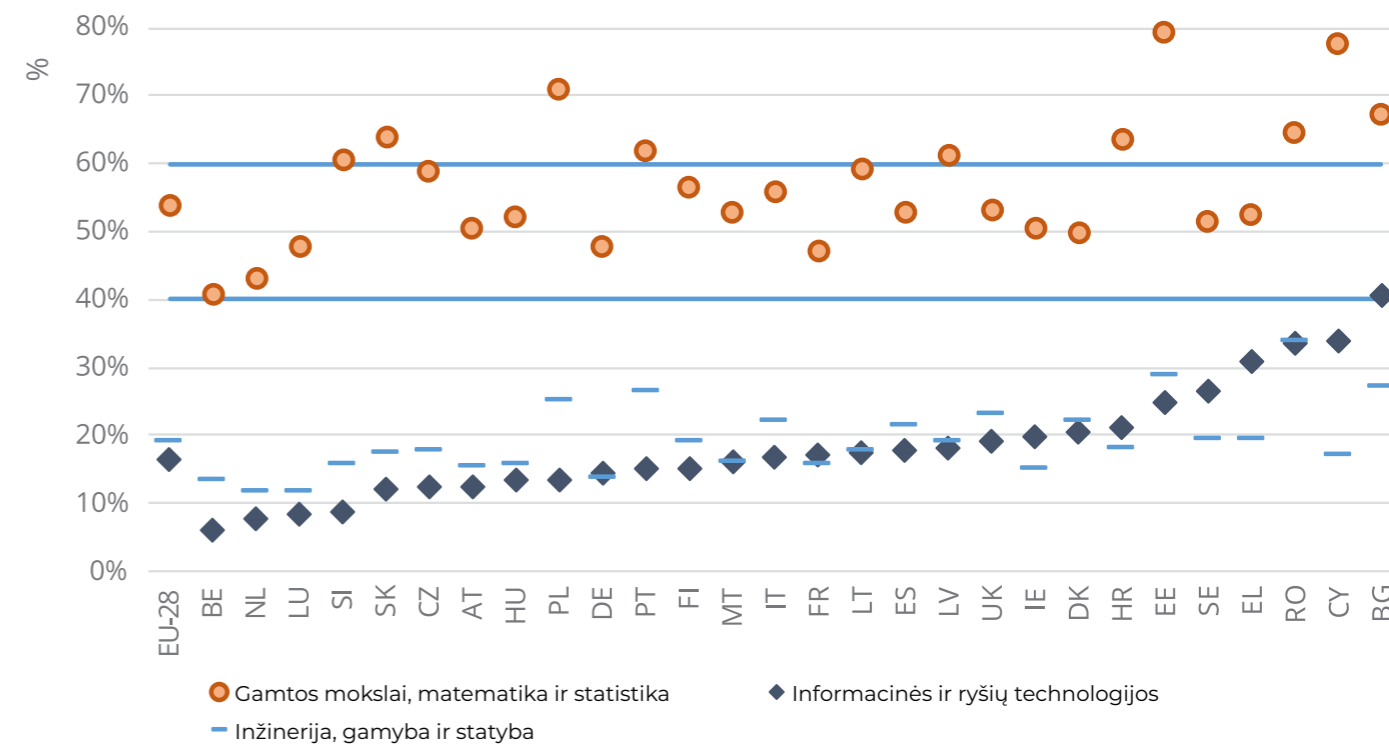
Ką tik mokyklą pradėję vaikai dirbs ir pasirinks profesiją tokioje srityje, kurios negalime numatyti. Jie naudos technologijas ir priemones, kurios dar nėra išrastos; jie spręs problemas, su kuriomis nesame susidūrę arba apie jas šiandien nekalbama. Spartūs politinių, socialinių ir ekonominių sistemų, darbo ir šeimos gyvenimo bei technologijų pokyčiai privertė visas šalis spręsti tvarumo užduotį. Mokyklos vaidina savo vaidmenį, įgyvendinant šią užduotį. **Mokyklą lankantys vaikai ne tik mokysis skaityti ir rašyti, mokytis matematikos, chemijos, fizikos ir literatūros, bet ir mokysis, ką reiškia būti moterimi ar vyru – ką reiškia būti žmogumi.** Spartūs socialiniai-ekonominiai pokyčiai didina poreikį dar kartą apvarstyti tai, kaip padaryti, kad pasenę lyčių vaidmenys būtų lankstesni, o kitos kartos vyrai ir moterys galėtų lygiai pritaikyti savo vaidmenis darbo rinkoje. Tai priklauso nuo empirinių ir įgytų socialinių elgesio modelių, vaidmenų modelių mokykloje ir jos skiepijamų ideologijų bei vertybių (Papp, 2012).



2. PROFESIJOS PASIRINKIMAS PAGAL LYČIŲ STEREOTIPUS, LYČIŲ SEGREGACIJA IR NELYGYBĖ DARBO RINKOJE IR VISUOMENĖJE

Nors pastaraisiais dešimtmečiais lyčių nelygybės temai buvo skiriama daug dėmesio daugelyje šalių, profesinės karjeros pasirinkimo pagal lyčių stereotipus problema vis dar išlieka ir vienas iš pagrindinių to veiksnių yra nelygybė darbo rinkoje. Tai yra ir horizontali segregacija, kai vyrai ir moterys pasirenka skirtingas profesijos sritis (pvz., švietimo ir sveikatos priežiūros srityse dirba daugiau moterų, o vyrai dažniau renkasi finansų ir inžinerijos sritis), ir vertikali segregacija, kai vyrai ir moterys paskiriami nevienodoms pareigoms (daugiau vyrų nei moterų užima vadovaujančias pareigas). Lyties segregacija vyksta įvairiuose švietimo lygmenyse ir profesinio rengimo, ir aukštojo mokslo įstaigose, ir darbo rinkoje.

Segregacija jau prasideda renkantis profesiją, kur mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos (STEM) srityse bei švietimo, sveikatos ir gerovės (EHW) studijų srityse studijuojančių vaikinių ir merginų skaičiai Europoje skiriasi labiausiai. STEM srityse buvo tik 22 % studijuojančių merginų, o EHW – tik 21 % vaikinių (Europos lyčių lygybės institutas, 2017). Europos Sąjungos šalyse narėse segregacijos lygis skiriasi, tačiau išlieka ir apima kitas sritis. Pavyzdžiui, plačiai paplitusi segregacija pasireiškia vaikinams ir merginoms renkantis profesiją Estijos profesinio mokymo įstaigose. Pavyzdžiui, 2017–2018 metais informacinių ir ryšių technologijų srityje studentų buvo tik 17,6 %, o sveikatos priežiūros srityje – tik 9,6 % studentų (Haridusilm, 2018).



1 pav. Lyčių segregacija ES STEM, EHW ir EMC srityse. Šaltinis: Europos institutas ... (2017), <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-2/en/pdf>

KUO BLOGA LYČIŲ SEGREGACIJA PRIIMANT SPRENDIMUS ŠVIETIMO SRITYJE IR DARBO RINKOJE?

Dažnai susiduriame su nuomone, kad ir vyrai ir moterys gali pasirinkti bet kurią iš profesijų, todėl jokios „problemos“ nėra. Realybėje paaiškėja, kad stereotipiniai pasirinkimai lemia daugialypę nelygybę. Pirmia, galima pastebėti, kad pajamos už įprastas „vyriškas profesijas“ ir „vyriškus darbus“ darbo rinkoje yra didesnės, o keli „moteriški darbai“ (mokytoja, slaugytoja, keli darbai aptarnavimo sektoriuje) išsiskiria mažesnėmis pajamomis. Todėl tradiciniai profesijos pasirinkimai yra susiję su mažesnėmis moterų ekonominėmis galimybėmis. Stereotipinis profesijos ir darbo pasirinkimas pagal lytį be viso kito buvo laikomi vienu iš pagrindinių darbo užmokesčio skirtumo paaiškinimų. 2017 metais Europos Sąjungoje moterys uždirbo vidutiniškai 16 % mažiau nei vyrai, o darbo užmokesčio skirtumas tarp šalių narių ypač skiriasi Rumunijoje (5,2 %), Italijoje (5,3 %) ir Estijoje (25,3 %) (Eurostat, 2018). Antra, su profesijos pasirinkimu susiję lyčių stereotipai vienodai riboja abi lytis. Netradicinės profesijos gali lemti visuomenės patyčias ar nuosprendį, visų pirma tais atvejais, kai vyrai dirba moteriškose srityse (pvz., vaikų darželio auklėtojai, slaugytojai) (Fuller ir kt., 2005). Baimė būti visuomenės atstumtuoju potencialiai riboja daugelio jaunų žmonių pasirinkimus, įdarbinimo galimybes ir interesus. Trečia, dabartinėje darbo rinkos situacijoje, kai keli STEM (*mokslas, technologijų, inžinerijos ir matematikos*) bei informacinių technologijų srityse trūksta darbo jėgos, reikšmingas darbo rinkos ir socialinis potencialas lieka neišnaudotas dėl to, kad netradicinės profesijos bei darbai nepasirenkami dėl stereotipinių požiūrių.

KODĖL VIS DAR YRA ATSKIRIAMOS „VYRIŠKOS“ PROFESIJOS IR „MOTERIŠKOS“ PROFESIJOS?

Profesijos pasirinkimas pagal lytį atspindi kelis skirtingus mechanizmus. Viena vertus, kiekvienas asmuo pats pasirenka profesiją. Tačiau tuo pačiu metu jų asmeniniai pasirinkimai yra susiję ir veikiami tiems asmenims svarbių žmonių (tėvų ir draugų) bei institucinių ribojimų (švietimo ir darbo rinkos sistemos) įtakos (Smyth ir Steinmetz, 2015). Yra atlikta tyrimų, kaip skirtingas švietimas ir darbo rinkos sistemos yra susijusios su lyčių segregacija renkantis profesiją ir darbo rinkoje, o svarbus švietimo sistemos vaidmuo yra suprantamas kaip mokinių atranka į įvairias sritis ir veiksnys, turintis įtakos pereinant į darbo rinką (Hillmert, 2015; Smyth ir Steinmetz, 2015). Taip pat yra atlikta tyrimų apie profesijos lūkesčius, kurių rezultatai rodo, kad lūkesčių skirtumas dėl lyties yra palyginti mažesnis nei skirtumas darbo rinkoje, o tai rodo, kad dažnai pradiniai profesijos lūkesčiai yra pritaikomi, atsižvelgiant į darbdavio lūkesčius (Hillmert, 2015: 142–143). Todėl lyčių segregacija ir jos formavimo bei sustiprinimo mechanizmai yra kompleksiniai. Nors švietimo sistemą galima matyti kaip „atrankinę mašiną“ (Kerckhoff, 1995), reikia pripažinti, kad, jeigu dalis atrankos vyksta mokiniams ir tėvams renkantis įvairias studijų programas, o kita atranka yra institucinė, pagal mokytojų ar organizacijos praktiką padėti mokiniams mokslo ar profesijos pasirinkimo kelyje (Reisel, Hegna ir Imdorf, 2015), abiem atvejais įtakos turi normos, pažiūros ir stereotipiniai požiūriai.

Švietimo sistema yra vertinama kaip institucija, kuri sustiprina lytį. Nors kiekvienas asmuo kasdien aktyviai aiškina savo savivoką, jiems įtaką daro visuomenėje vyraujančios, kasdienės praktikos sustiprinamos normos. Čia svarbų vaidmenį vaidina švietimo įstaigos. Švietimo sistema – svarbus socialinis ir kultūrinis kontekstas, kuriame kuriami ir perkuriami identiteto ir galios ryšiai (Renold, 2006). Nors pirminė socializacija vyksta namuose, švietimo sistema yra antroji pagal svarbą institucija, kuri formuoja šeimoje ir visuomenėje vyraujančių lyčių vaidmenų, profesijos ir karjeros perspektyvų supratimą. Tyrimuose nurodomi mokytojai kaip svarbūs veikėjai ir užslėpta mokymo programa, kuri tiesiogiai arba netiesiogiai moko lyčių skirtumų ir lyčių nelygybės. Jau vaikų darželyje berniukai ir mergaitės dažnai yra vertinamos kaip grupės, turinčios skirtingų gebėjimų ir interesų, todėl su jais elgiamasi skirtingai. Tai, savo ruožtu, daro įtaką berniukų ir mergaičių sprendimams ir karjeros pasirinkimams visą jų gyvenimą.

Karjeros ir profesijos stereotipai gali būti įvardijami pagrindiniais veiksniais, dėl kurių perkuriami lyčių segregacijos modeliai. Nustatyta, kad vienas iš paaiškinimų, kodėl lyčių segregacija išlieka renkantis profesiją ir darbą bei nuolatos yra perkuriama, yra tas, kad tai nėra įvardinama kaip

problema švietimo srityje, darbo rinkoje ar bendrai visuomenėje, o jos platus poveikis darbo rinkos nelygybėms nėra pripažįstamas (Fuller ir kt., 2005). Pasirinkimai pagal lyčių stereotipus turi įtakos būsimums mokinių karjeroms ir mokslo keliams. Dažniausiai pirmąjį savo karjeros sprendimą jie turi priimti 9-oje klasėje, kai reikia nuspręsti, ar baigti vidurinę mokyklą ar profesinio ugdymo mokyklą. Todėl jau tada svarbu žinoti įvairias galimybes. Mokiniai yra linkę į labiau tradicinius sprendimus; tai yra problemiškas klausimas visose Europos šalyse. Suinteresuotos šalys įvairiuose švietimo sistemos etapuose (planuojant švietimo politiką, mokykloje ir klasėje) per mokymo programas, karjeros konsultacijas ir mokymo metodus vaidina svarbų vaidmenį, kuris turi įtakos mokinių pasirinkimams ir požiūriams. Lyčių stereotipai gali atsiskleisti mokymo medžiagoje ir mokiniui bendraujant su mokiniu. Taip pat tai, koks yra mokytojų ir mokinių požiūris į su lytimis susijusias temas pamokose, atspindi visuomenėje vyraujančiose normose ir, savo ruožtu, paveikia mokymosi aplinką (Europos lyčių lygybės institutas, 2016).

Visi žmonės turi turėti mokymosi galimybių, kurios yra pritaikytos prie jų poreikių ir gebėjimų visą gyvenimą, tam, kad maksimaliai padidintų orios savirealizacijos galimybes visuomenėje, savo darbe bei savo šeimos gyvenime. Priešmokykliniame ir pagrindinio švietimo etapuose formuojasi berniukų ir mergaičių mokymosi įgūdžiai, motyvacija bei jų gebėjimų ir galimybių įsivaizdavimas. Todėl šiuo laikotarpiu svarbu vengti lyčių lyginimo ir prisidėti prie formavimosi be pasenusių lyčių vaidmenų ir stereotipų. Lygios galimybės švietimo procese reiškia, kad mergaitės ir berniukai mokosi pagal tą pačią mokymo programą, tų pačių dalykų visuose švietimo lygmenyse, pradedant nuo priešmokyklinio ugdymo, įgyja panašią patirtį, ir kad vaikai susiduria su tais pačiais reikalavimais ir lūkesčiais be stereotipų. Švietimo įstaigos naudoja mokymo metodus ir medžiagą, kurioje nėra lyčių stereotipų ir nepalaikomi pasenę lyčių vaidmenys. Kuriant lygias galimybes atsižvelgiama į individualius mokymosi būdus ir skirtumus, stengiantis išvengti skirtingo berniukų ir mergaičių vertinimo ir palyginimo. Toks mokymosi procesas lemia tai, kad berniukai ir mergaitės yra lygiai vertinami, jaučiasi fiziškai ir psichologiškai saugūs, jų santykiai su savo ir kitos lyties atstovais yra geri, o reikalavimai, lūkesčiai, dėmesys, stebėseną ir panašūs vertinimo kriterijai yra vienodi.

Mokytojai ir karjeros konsultantai gali būti tradicinių lyčių vaidmenų ir lyčių nelygybės mechanizmų sergėtojai, arba, atvirkščiai, pokyčių skatintojai. Todėl iš anksto mokytojų ir konsultantų turimos žinios, atitinkamas išsilavinimas, dažnai ir asmeniniai įsitikinimai, nuostatos ir elgsena yra pagrindiniai aspektai. Karjeros paslaugų teikėjai kiekvienam vaikui turi užtikrinti lygybę ir teisingumą. Konkreti situacija gali būti pagrindu laikyti lyčių nelygybės sumažinimo principo. Svarbu sutarti dėl aiškių principų ir tikslų, kuriuos norime pasiekti (Papp, 2000).



3. PASIKEITUSI DARBO RINKA IR KARJERA – KOKIA JI IR KAIP ASMENYBĖ GALI JOJE VEIKTI SĖKMINGAI?

Pasaulis keičiasi nuolatos ir greitai. Demografija pasikeitė ir neužtikrintumas darbo rinkoje išaugo. Keitėsi verslo modeliai, darbo rinka tapo visuotine, pasikeitė profesijų pobūdis, darbuotojo gebėjimų reikalavimai, organizacinė struktūra ir funkcionavimas. Informacinė visuomenė skatina spartų gyvenimo tempą ir pabrėžia nuolatinį ryšių, mokslo ir technologijų priemonių plėtojimą. Mokslas ir technologijos žengia į priekį, skirtingi gyvenimo vaidmenys susipynė ir pasikeitė. Šie pokyčiai labai veikia darbo rinkos rezultatus ir įvairius kitus Europos piliečių darbo gyvenimo aspektus (Eurofound, 2019). Vis daugiau žmonių dirba ne visu etatu, pagal terminuotas darbo sutartis, laisvai samdomais, pagal projektinius susitarimus ir t. t. Žmonės per savo gyvenimą turi kelis darbus. Visa tai pakeitė karjeros sąvoką ir karjeros planavimo bei valdymo pobūdį. Naujoji karjeros sąvoka yra apibrėžiama kaip neribojanti (Arthur ir Rosseau, 1996), nuolatos besikeičianti (Hall, 1996), aiškinama (Benko ir Weisberg, 2007), planuojama (Savickas, 2005), kuriama (Poehnell ir Amundson, 2002) „kaleidoskopinė“ karjera arba skirtingų veiklų paketas (Handy, 1998).

Dėl sparčiai besikeičiančios darbo rinkos ypač jauni žmonės susiduria su dideliu klausimu: kaip tokiomis nestabiliomis sąlygomis planuoti ir susidėti savo studijas bei darbą taip, kad kiek įmanoma geriau įdarbintų savo turtą ir tuo pačiu metu pasiektų asmeninį pasitenkinimą. Siekiant tvaraus bet kurios visuomenės vystymosi, svarbu, kad žmonės rastų jų kvalifikaciją ir gebėjimus atitinkančią programą ir, prireikus, gebėtų reaguoti į pokyčius darbo rinkoje (Vyriausybė, 2014). Žiniomis pagrįsta ekonomika su didesne pridėtine verte kuria tokią aplinką, kurioje žmonės motyvuojami prisiimti atsakomybę ir imtis iniciatyvos, kad kuo geriau išnaudotų savo potencialą. Kadangi ekonomika su didesne pridėtine verte įgauna pagrindą, žmonių motyvacija išnaudoti savo įgūdžius ir žinias didėja, savo ruožtu, veikianti kaip ekonomikos plėtros varomoji jėga.

Šiais laikais manoma, kad kiekvienas vadovauja savo paties karjerai, t.y. prisiima atsakomybę už savo gyvenimą. **Karjera – visą gyvenimą trunkantis žmogaus mokymosi ir profesinis tobulėjimas, atsižvelgiant į visus jo gyvenimo vaidmenis** (Innove fondas, 2012). Todėl kurdami, planuodami ir valdydami savo karjerą, žmonės taip pat valdo ir planuoja asmeninius savo gyvenimo aspektus. Karjeros pasirinkimas nebėra vienkartinis sprendimas. Žmonės priima karjeros sprendimus kelis kartus savo gyvenime, todėl jie turi būti lankstūs ir pasiruošę visą gyvenimą priimti žiniomis pagrįstus sprendimus ir mokytis.

Karjera sukuriama pagal daugybę sprendimų, kuriuos žmonės priima per visą savo gyvenimą – tai yra asmeninė kelionė, kurią, nors ir veikiama aplinkos veiksnių, vis tiek kuria pats žmogus. Kuriant savo gyvenimą, svarbų vaidmenį atlieka asmeniniai žmogaus interesai, įgūdžiai, žinios, ištekliai, gebėjimai, norai ir pažiūros. **Svarbu neturėti stereotipinių įsitikinimų ir požiūrių. Lyčių stereotipai slepia individualumą ir riboja pasirinkimus. Sprendimų priėmimas, kai veikia stereotipinis mąstymas, gali reikšmingai paveikti asmens pasirinkimus ir pasitenkinimą profesiniu gyvenimu ir trukdyti efektyviai išnaudoti žmogiškuosius išteklius plačiaja prasme.** Kadangi mus supantis pasaulis greitai keičiasi ir sudėtingėja, itin svarbus tampa sąmoningas karjeros planavimas, kūrimas ir valdymas. Gebėjimas projektuoti savo paties karjerą yra pats svarbiausias darbo rinkoje (King, 2004).

Karjeros projektavimas yra asmeninis mokymosi ir tobulėjimo procesas, kuris vyksta visą gyvenimą. Šiame procese žmonės kuria ir savo gyvenimus ir pačius save, skirdami daugiau dėmesio savo pačių identitetui nei asmenybei, daugiau dėmesio gebėjimui prisitaikyti nei pasirėngimui, daugiau ketinimui nei ryžtingumui, daugiau savo pačių istorijos kūrimui ir patirčiai nei rezultatams. Karjeros projektavimo meistriškumas reiškia įgūdžių ir kūrybingumo suderinimą

bei kultūrinio ir kontekstinio suderinamumo kūrimą. Asmens ir darbo suderinamumas yra svarbus; taip pat svarbu rasti darbo prasmę, pagrįstą asmenine žmogaus patirtimi iš holistinės perspektyvos (Savickas, 1993). Naujoji darbo rinka atnešė tokių pokyčių kaip apsisprendimo teisė, atsižvelgiant į įgūdžius ir pasiekimus, o ne į darbą, mokymasis save pateikti konkurencingoje darbo rinkoje bei globalus mąstymas (Herr, 1997).

Žmonių karjeros sprendimus veikia daugybė kintamųjų: ekonomika, darbo rinka, draugai, tėvai, žiniasklaida, kultūra, mokytojai, karjeros specialistai, sveikata, interesai, ištekliai, politika ir t. t. Atsitiktiniai įvykiai taip pat turi didelės įtakos. Su karjera susijusios problemos taip pat dažniausiai yra kompleksinės bei veikiamos įvairių veiksnių, todėl vienas karjeros sprendimas yra susijęs su keliais klausimais ir jam įtakos turi daugybė įvairių veiksnių. Taigi turime analizuoti visą sistemą, o ne atskiras jos dalis. Šiandieninis pasaulis yra nenusipėjamas. Pokyčiai vyksta greitai ir nuolatos, todėl taip pat sudėtinga numatyti būsimus įvykius darbo rinkoje ir ekonomikoje. Sprendimas, kuris vakar atrodė teisingas, gali ir nebūti pats geriausias rytoj. Normalu patirti nesėkmių ir padaryti klaidų. Šie dinaminiai pokyčiai yra tai, kas slepia galimybes ir kūrybiškus sprendimus. Svarbu būti aktyviu, iniciatyviu, atviru ir smalsiu, prisitaikančiu ir lanksčiu (Bright ir Pryor, 2011).

Kadangi šiame greitai besikeičiančiame pasaulyje sudėtinga laikytis planų, vis daugiau kalbama apie karjeros valdymą, kūrimą ir planavimą. Gyvenimo projekte susitelkiama į kontekstines galimybes, dinaminį procesą, nelineinį pažangą ir asmens kelionę bei plėtros kryptį, pabrėžiant veiksmus, kuriais priimami sprendimai, sukuriamas kiekvieno identitetas, žmogaus lankstumas, profesinis konkurencingumas, emocinis intelektas, kūrybiškumas, atsakomybės jausmas ir mokymasis visą gyvenimą. Ateitis grindžiama praeities pasiekimais, atsižvelgiant į asmeninius prioritetus ir norą tobulėti. Identiteto samprata gyvenimo projektavimo teorijoje apima tai, kaip žmonės mąsto apie save įvairiuose socialiniuose vaidmenyse. Identitetas yra labiau keičiamas nei asmenybė, o jo vystymasis trunka visą gyvenimą (Savickas, 2005).

Greitai besikeičiančiame pasaulyje svarbu didinti savo konkurencingumą, įskaitant perduodamų įgūdžių (pavyzdžiui, organizacinių, problemų sprendimo, analitinių) tobulinimą, kurį galima įgyvendinti įvairiose srityse bei vykdant įvairias užduotis (Fugate ir kt., 2004).

Profesinį konkurencingumą sudaro trys matmenys, sudarantys sinerginį derinį – karjeros supratimas arba karjeros tapatumas, prisitaikymas ir socialinis bei žmogiškasis kapitalas. Karjeros supratimas apima su darbu susijusių aspektų (darbo rinka, sritys, organizacijos, profesijos, darbo metodai), individualių skirtumų (požiūrių, žinių, įgūdžių, galimybių, interesų) ir žmogaus stiprybių, vertybių, tikslų, baimių ir įsitikinimų supratimą. Karjeros supratimas yra pagrindinis dalykas, kuris leidžia įnešti daugiau aiškumo karjeros valdymo procese, tuo pačiu metu auginant konkurencingumą (ten pat). **Siekiant geriau suprasti karjerą, reikia atsakyti į šį klausimą: Kas aš? Atsakyme turėtų būti nurodytos ne tik stiprybės, patirtis, žinios, įgūdžiai (įskaitant konkrečius profesinius įgūdžius, perduodamus įgūdžius, socialius ir prisitaikymo įgūdžius), gebėjimai, bet ir norai, svajonės, tikslai, vertybės, įsitikinimai, asmens savybės ir interesai bei įvairūs gyvenimo vaidmenys, lytis, amžius ir visa kita, kas susiję su nuostatomis ir baimėmis** (Schein, 1996).

Prisitaikymas arba gebėjimas susitvarkyti su išorės ir vidaus aplinkos reikalavimais, savo ruožtu, apima gebėjimą analizuoti supančią aplinką (įskaitant gebėjimą rasti, analizuoti ir naudoti aktualią informaciją) ir pamatyti galimybes situacijose, keisti ir nukreipti save bei savo elgesį, mąstymą, norą ir emocijas. Optimizmas, iniciatyva, noras mokytis, atvirumas, savikontrolė ir efektyvumas yra šeši asmenybės bruožai, į kuriuos reikia susitelkti, siekiant geresnio prisitaikymo (ten pat). Tačiau žmonių efektyvaus prisitaikymo savybės skiriasi ir čia svarbų vaidmenį atlieka asmens nuostatos, išsitikinimai ir suvokimas, kurie apibrėžia tai, kaip veikia asmuo (Dam, 2004). **Stereotipinis mąstymas gali trukdyti asmens gebėjimui konkuruoti ir prisitaikyti.**

Viduje suvokiamas noras kontroliuoti taip pat turi didelės įtakos karjeros valdymui (King, 2004). Remiantis suvokiamo kontrolės lokuso teorija, vidinį kontrolės lokusą turintys žmonės suvokia savo pasitikėjimą ir stiprybę keisti išorės įvykius ir yra įsitikinę, kad sėkmė pirmiausia priklauso nuo jų pačių pastangų. Tačiau išorinį kontrolės lokusą turintys žmonės jaučia, kad jiems daugiausiai įtakos

turi išorinės sąlygos. Kontrolės lokusas yra vystomas pagal asmens socialinę patirtį, tačiau, augant pasitikėjimui ir savigarbai, tai įtakos gali turėti vidiniam kontrolės lokusui (Rotter, 1966). Vidinį kontrolės lokusą turintys žmonės jaučiasi labiau patenkinti darbu ir gyvenimu nei tie, kurie turi išorinį kontrolės lokusą (Spector, 1986).

Asmens psichologinis kapitalas: aukštas optimizmo lygis, vilties jausmas, suvokiamas gebėjimas ir lankstumas yra svarbūs karjeros sprendimams, profesinei sėkmei ir bendram gyvenimo pasitenkinimui įtaką darantys veiksniai (Luthans ir kt., 2007). Vilties jausmas padeda įnešti savarankiškumo veiksmuose, palaiko atkaklumą ir nuoseklumą bei prisideda prie adaptacijos procesų (Niles ir kt., 2010).

Karjeros projektavimo ir kūrimo procesas dažniausiai vertinamas kaip loginių, nukreiptų, planuojamų ir nuoseklių veiklų seka, kai asmuo siekia aiškiai užsibrėžtų tikslų. Toks požiūris neabejotinai svarbus, tačiau šiandieniniame sparčiai besikeičiančiame pasaulyje vis sudėtingiau nustatyti aiškius tikslus ir planuoti. Dėl šios priežasties atsirado naujų paradigmu, kuriose daugiausia dėmesio skiriama inovacijoms, lankstumui, kūrybiškumui, iniciatyvumui ir prisitaikymui. Lankstumo poreikis reiškia, kad yra būtinybė prisitaikyti prie besikeičiančios darbo rinkos ir socialinės aplinkos, būti pasiruošusiam įgyvendinti savo (perduodamus) įgūdžius kitaip. Nepaisant to, naujų paradigmu teoretikai pripažįsta, kad tikslų nustatymas ir jų siekimas neprarado savo aktualumo besikeičiančiame pasaulyje, tačiau tikslai nėra vertinami kaip vienas konkretus tikslas, o žmonės savo karjeroje turi kelis tikslus ir linijinius, ir lygiagrečius. Tuo metu žmonių patirtys yra konstrukta, kurie atspindi jų pačių jiems suteiktą reikšmę. Žmogiškasis savęs supratimas yra socialiai suprantamas, o reikšmės sukuriamos iš asmens ir aplinkos sąveikos pažinimo. **Žmonės kuria savo realybę**, jie nuolat bendrauja su aplinka ir per pokyčius siekia stabilumo. Asmens gyvenimas yra visuma, kuri apima ne tik darbą, bet ir pomėgius, šeimą bei skirtingus vaidmenis. Be didelių profesinių pasiekimų, pasitenkinimas darbu ir bendrai gyvenimu yra vienodai svarbus. Svarbu turėti prasmingą asmeninį tikslą, kuris padeda rasti ir išlaikyti tinkamą kursą. Žmogus kaip sistema, kuri kuria, atsinaujina ir tvarkosi (Pöld, 2017).

Asmens vertybės yra svarbūs karjeros pasirinkimui turintys veiksniai, tačiau vienas vaidmuo dažnai neleidžia pasiekti visų vertybių. Jos yra konstruojamos pagal pažinimą, emocijas ir elgesį, remiantis savigarpa ir tuo, kaip žmogus vertina kitus žmones. Vertybės turi poveikį, nustatant tikslus ir imantis veiksmų. Vertybės (įskaitant kultūrinės, darbo ir gyvenimo vertybes) ir vertybėmis pagrįsti prioritetai yra esminiai renkantis karjerą (Brown, 2002). Kuriant savo karjerą, svarbu turėti asmeninį vertybėmis pagrįstą ir prasmingą tikslą. Tai gali būti vertybe pagrįstas mokamas darbas, tačiau gali būti ir nemokamas darbas namuose, įskaitant rūpinimąsi tais, kuriuos mylime (ir moterys, ir vyrai). Nors visuomenė dažnai tikisi, kad moteris liks namuose rūpintis mažais vaikais ir namais, vis labiau įprasta matyti namuose liekančius vyrus. Kadangi kiekvienas atlieka daug vaidmenų savo gyvenime, svarbu rasti tinkamą šių vaidmenų pusiausvyrą. Be vaidmenų pusiausvyros svarbos, taip pat yra svarbu žinoti, kad kiekvienas vaidmuo turi skirtingą prasmę ir reikšmę žmonėms (Hansen, 1997).



5. LYČIŲ LYGYBĖ DARBO RINKOJE

Didelis užimtumas ir žemas nedarbo lygis yra vienas iš makroekonominių tikslų.

Konkurencingumo ir užimtumo augimą užtikrina aktyvus visų žmogiškųjų išteklių (ir vyrų, ir moterų) dalyvavimas. Efektyvus visų žmogiškųjų išteklių įsitraukimas taip pat yra svarbus visuomenės tvarumo ir žmonių raidos atžvilgiu (Lyčių lygybės ir lygių galimybių komisaro tarnyba, 2014). Vienodas vyrų ir moterų dalyvavimas darbo rinkoje galėtų reikšmingai prisidėti prie ekonominio Europos Sąjungos potencialo. Remiantis EBPO prognozėmis, visiško vienodo vyrų ir moterų dalyvavimo lygis reikštų BVP vienam asmeniui sumažėjimą iki 2030 metų (Europos Parlamentas, 2013).

Individualiam asmeniui ekonominė nepriklausomybė ir pragyvenimo šaltinis yra pagrindinė sąlyga, kuri leidžia vyrams ir moterims kontroliuoti savo gyvenimą bei priimti pasirinkimais pagrįstus sprendimus. **Ekonominė nepriklausomybė yra vienas iš lyčių lygybės tikslų ES.**

Lyčių nelygybė darbo rinkoje yra viena iš ekonominės nelygybės dalių, susijusi su vyrų ir moterų švietimo, sveikatos ir socialine nelygybe. Lyčių lygybės skatinimas darbo rinkoje prisideda prie lygybės ir pusiausvyros kitose srityse ir atvirkščiai – lyčių nelygybės sumažinimas švietimo srityje, viešajame gyvenime, sprendimų priėmimo procese ir t. t. prisideda prie lygybės darbo rinkoje.

LYČIŲ NELYGYBEI DARBO RINKOJE ĮTAKOS TURI NE TIK VISUOMENĖJE VYRAUJANTYS MITAI, STEREOTIPAI, NUOSTATOS, SOCIALINĖS NORMOS IR TRADICIJOS, BET IR:

- ekonominiai veiksniai (visuomenės išsivystymo lygis, globalizacija, technologijų pažanga, pramonės struktūra, darbo rinkos segregacija ir t. t.);
- instituciniai veiksniai (antidiskriminaciniai teisės aktai, mokesčių sistema, minimalaus darbo užmokesčio sistema, gamybos santykiai, profesinės sąjungos, švietimo sistema ir t. t.);
- darbdavių ir darbuotojų asmeniniai gebėjimai, įgūdžiai ir galimybės.

Žmonių pagrindinių teisių apsaugos atžvilgiu yra svarbu laikytis principo, kad darbo rinkoje žmonės turi būti vertinami sąžiningai ir jiems turi būti suteiktos lygios galimybės įsidarbinti ir kelti kompetencijas bei potencialą profesiniame gyvenime. Tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties yra pirmas ir svarbiausias draudimas profesiniame gyvenime (Lyčių lygybės ir lygių galimybių komisaro tarnyba, 2014).

Vyrų ir moterų lygybės principas, jų vienodas traktavimas ir lygios galimybės yra žmogaus teisių pagrindas. Lyčių lygybės samprata žymi visuomenės, kuri užtikrina lygias vyrų ir moterų teises, pareigas, galimybes ir atsakomybę visais socialinio gyvenimo aspektais, išsivystymo lygį. Tai reiškia lygias galimybes abiem lytims pasirinkti, būti ekonomiškai nepriklausomais, tobulintis ir būti vertinamiems sąžiningai ir vienodai. Lyčių lygybė darbo rinkoje reiškia, kad vyrai ir moterys gali dirbti visus darbus, už tokį patį darbą gauna vienodą darbo užmokestį, turi lygias galimybes kurti savo karjerą ir tobulinti įgūdžius, turi lygias galimybes derinti profesinį ir šeimos gyvenimą, vienodai saugias darbo sąlygas ir darbo aplinką, kurioje nėra lytinio ir seksualinio priekabiavimo. Sritys ir profesijos negali būti suskirstytos į vyriškus ir moteriškus darbus.

Lyčių lygybė reiškia, kad vyrai ir moterys turi lygias teises ir įsipareigojimus kasdieniame gyvenime, įskaitant lygias galimybes įsidarbinti, o tai užtikrintų jų ekonominę nepriklausomybę, galimybes pasiūlyti namams ir vaikams; dalyvauti politinėje, profesinėje ir kitoje socialinėje veikloje. Lygybė nėra vienodumas – lygios teisės ir galimybės nereiškia, kad vyrai ir moterys yra identiški, o tai, kad jų lyčių skirtumas nepastato jų į nepalankią padėtį visuomenėje arba nelemia nevienodo jų vertinimo (Papp, 2000).

Kalbant apie verslą ir organizacijas, lyčių lygybė darbo aplinkoje reiškia, kad vyrų ir moterų atliktas darbas yra vienodai vertinamas, įskaitant tokį patį darbo užmokestį už tokį patį darbą. Darbo vietose užtikrinamos darbuotojų teisės ir socialinė apsauga, vyksta aktyvus socialinis dialogas ir niekas nėra diskriminuojamas. Tai reiškia, kad asmens vieta ir statusas ir organizacijoje ir darbo rinkoje priklauso

nuo jų talento, gebėjimų ir įgytų įgūdžių, o ne nuo lyties, tautybės ir kitų bruožų (Lyčių lygybės ir lygių galimybių komisaro tarnyba, 2014).

Darbo užmokesčio skirtumas pagal lytį yra vienas iš indikatorių, ar visuomenė susiduria su lyčių nelygybės problema ir koks problemų sudėtingumas.

NEVIENODO TRAKTAVIMO DARBO RINKOJE PAVYZDŽIŲ YRA ĮVAIRIŲ, PAVYZDŽIUI:

- konkurse pageidaujamas mokytojas vyras;
- profesoriaus darbo užmokestis yra didesnis nei profesorės;
- darbo skelbime nurodoma, kad reikalingi tik tam tikro amžiaus žmonės;
- darželyje atleidžiama auklėtoja, kuri yra Jehovos liudytoja;
- darbuotojas nesiima priemonių, kad žmonės su negalia galėtų atlikti darbo užduotis arba dalyvauti mokymuose;
- priedai mokami žmonėms, kurie sutaria su viršininku, o ne pagal atliktą darbą;
- atlyginimas mokamas pagal darbuotojo asmenį ir lytį, o ne įgūdžius;
- vyrai paaukštinami lengviau, nes jie yra laikomi ambicingesniais ir atsparnesniais stresui;
- tėvas neišleidžiamas vaiko priežiūros atostogų;
- seksualinis priekabiavimas darbo vietoje, pernelyg didelė kontrolė ir galios rodymas;
- daroma prielaida, kad moterys geriau atlieka darbą, susijusį su priežiūra ir globa, aptarnavimu ir pagalba kitiems, pavyzdžiui, švietimas, medicina, socialinis darbas, kultūra. Vyrai geriau atlieka darbą, susijusį su vadovavimu, valdymu, gamyba, technologijomis ir statyba;
- požiūris, kad moterys yra skirtos rūpintis vaikais ir šeima, o vyrai „uždirba duoną“;
- nuomonė, kad vyrų ir moterų gebėjimai ir galimybės iš esmės skiriasi.

Dažniausiai diskriminaciją lemia išankstiniai nusistatymai ir požiūriai, kurie neleidžia vertinti tikrojo asmens – jo vertybių, įgūdžių, gebėjimų ir t. t. Diskriminacija, tradicinis požiūris į lyčių vaidmenis ir išankstinis nusistatymas gali neleisti žmogui mokytis profesijos arba dirbti darbą, kuris jam labiausiai patinka. Jie taip pat gali daryti poveikį darbdaviui / verbuotojui renkantis kandidatą pagal jo lytį, tautybę, amžių arba bet kokias kitas asmenines savybes, siekiant jį įdarbinti, paaukštinti arba panašiose situacijose.

Laikytis lyčių lygybės ir vienodo požiūrio principų tikrai naudinga: didėja darbuotojų efektyvumas, darbuotojai yra labiau patenkinti savo darbu ir darbo aplinka. Auga atsivadavimas organizacijai, darbuotojų kaita mažėja, mažiau konfliktinių situacijų, mažiau streso darbe ir darbo ginčų. Personalas, kurį sudaro įvairūs žmonės, gali praturtinti verslą skirtingais įgūdžiais, patirtimi, idėjomis ir požiūriais bei gali padėti įmonei patekti į naujas rinkas ir pritraukti naujų klientų. **Įvairios strategijos įgyvendinimas suteikia darbdaviams galimybę naudotis didesne talentų komanda ir padeda rasti kvalifikuotų darbuotojų.**



6. KARJEROS PROJEKTAVIMO KOMPETENCIJOS – SVARBA IR RAIDA

Karjeros planavimas reiškia lankstų prasmingo ir pasitenkinimą keliančio gyvenimo kūrimą, remiantis konkrečiais tobulėjimo poreikiais ir galimybėmis.

Šiose gairėse karjeros valdymo ir karjeros kūrimo sąvokos yra vartojamos sugretintos, kartais kaip sinonimai. Pasaulio mokslinėje literatūroje teikiama pirmenybė *karjeros valdymo ir karjeros projektavimo* sąvokoms. Todėl, šiose rekomendacijose vartojama sąvoka *karjeros valdymo įgūdžiai*. Iš esmės tai reiškia tą patį kaip ir mokslinėje literatūroje anglų kalba vartojama sąvoka *career management skills, arba CMS*.

Sąmoningam savo karjeros projektavimui reikia tam tikrų kompetencijų, kurios yra būtinos, siekiant išsiugdyti į savarankišką profesionalą (Van der Heijde ir Van der Heijden, 2006).

Karjeros valdymo įgūdžiai – tai tam tikras kiekis kompetencijų, įgūdžių ir požiūrių, kurie padeda asmenims ir grupėms rinkti, analizuoti, sintezuoti ir sisteminti asmeninę, edukacinę ir profesinę informaciją, priimti sprendimus ir organizuoti edukacinius ir profesinius persikėlimus (Europos visą gyvenimą trunkančio konsultavimo politikos tinklas, 2012). Karjeros valdymo įgūdžiai yra svarbūs ir būtini persikėlimams, kuriais išsiskiria šiandieninis švietimo pasaulis ir darbo rinka. Remiantis konstruktyvizmo paradigma, karjera nebėra pastovus sprendimas, o labiau nuolatinis, visą gyvenimą trunkantis karjeros konstravimo ir planavimo procesas nuolat besikeičiančioje aplinkoje, reikalaujančioje nuolatinių persikėlimų ir karjeros valdymo įgūdžių (Savickas, 2012).

Tarptautinės politikos dokumentuose (pvz., Europos Sąjungos Tarybos reglamente) ir moksliniuose tyrimuose nurodyta būtinybė mokyti asmenis karjeros valdymo įgūdžių, siekiant padėti jiems rasti savo kelią sudėtingo XXI a. švietimo klimato ir darbo rinkos sąlygomis. Šiai koncepcijai **svarbūs su ugdymo karjerai rezultatai, t. y. asmens gebėjimas nustatyti savo interesus ir stiprybes, susijusias su švietimu ir profesija, rinkti aktualią informaciją, priimti struktūriškai apibrėžtus švietimo ir profesijos sprendimus bei įgyvendinti** (Europos Parlamentas, 2017).

Tyrimais patvirtinta, kad sisteminis karjeros valdymo įgūdžių ugdymas turi įtakos švietimo, ekonominiam, su įdarbinimu susijusiems ir socialiniams rezultatams (Akkermans, 2013). **Tyrimai parodė, kad geresni karjeros valdymo įgūdžiai skatina jaunų žmonių motyvaciją mokytis ir lemia geriau apgalvotus karjeros pasirinkimus, įskaitant sprendimus tęsti mokslus** (Meijers ir kt., 2011). Puikūs karjeros planavimo įgūdžiai padeda asmeniui keisti profesiją, didina jo lankstumą darbo rinkoje ir padeda prisitaikyti prie pokyčių (Akkermans, 2013). Tyrimai taip pat parodė, kad karjeros valdymo įgūdžiai yra glaudžiai susiję su savarankiškumu, suvokiamais profesiniais rezultatais bei suvokiamu konkurencingumu, kas prisideda prie suvokiamos profesinės sėkmės augimo. Jie taip pat parodė, kad intervencija į karjerą, pvz., karjeros studijos ir konsultacijos, prisideda prie didesnių karjeros projektavimo kompetencijų ir savarankiškumo (Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers ir Blonk, 2012). Turėdamas gerus karjeros projektavimo įgūdžius, asmuo yra labiau patenkintas darbu, o tai prisideda ir prie organizacijos (Fleisher ir kt., 2014).

Svarbu ir įmanoma padėti žmonėms ugdyti ir formuoti savo karjeros valdymo įgūdžius. Tokių įgūdžių ugdymas jauniems žmonėms patenkant į darbo rinką yra ypač svarbus. **Profesinio gyvenimo pradžia sudėtingame ir besikeičiančiame XXI a. reikia daugiau pastangų, gilesnių žinių apie save ir didesnio pasitikėjimo nei anksčiau.** Karjeros orientavimo, informavimo ir karjeros studijos tenka vaidina lemiamą vaidmenį, ugdant karjeros valdymo įgūdžius – karjeros paslaugų tikslas yra padėti ugdyti žmonių įgūdžius ir plėsti žinias, kad jie galėtų veiksmingai valdyti savo karjerą (McMahon ir Tatham, 2008). Karjeros ugdymo intervencijos – įvairios priemonės ir veiklos, kurios leidžia žmonėms kurti savo karjerą, siekiant užtikrinti sėkmę, ir apibūdinti bei paaiškinti priežasties-poveikio ryšį, kuris yra naudojamas žengiant į priekį tikslo link bendrąja prasme (Spokane, 1991).

Innove fondas sukūrė karjeros projektavimo kompetencijų modelį, kuriame pagrindinis vaidmuo yra naudojamas kaip priemonė padėti jauniems žmonėms tobulinti savo karjeros projektavimo įgūdžius Estijoje.

Karjeros valdymo įgūdžiai – pagrindinės kompetencijos, kurias kiekvienas asmuo naudoja projektuodamas savo karjerą visą gyvenimą. Šie įgūdžiai padeda rinkti, analizuoti, sintezuoti ir sisteminti asmeninę, edukacinę ir profesinę informaciją bei priimti sprendimus, organizuoti persikėlimus ir sąmoningai planuoti savo karjerą. Tikslingas karjeros projektavimo kompetencijų ugdymas sukuria prielaidas pasiruošti valdyti savo gyvenimą savarankiškai ir atsakingai (Innove fondas, 2016).

Šios kompetencijos (žinios, įgūdžiai, vertybės, nuostatos) ne tik sutelkia dėmesį į pasirinkimus ir sprendimų priėmimo procesą pereinamaisiais etapais (pvz., pereinant iš vieno švietimo lygmens į kitą, pasirenkant specialybę ar pareigas). Jos taip pat padeda asmenims suteikti prasmę savo vaidmenims plačiąja prasme – būti visuomenės, šeimos, įvairių kultūrinių grupių nariais ir prisiimti atsakomybę už savo pačių tobulėjimą ir likimą. Savo stiprybių žinojimas, teigiamas savęs vertinimas, asmens pasirinkimams įtakos turinčių aspektų (įskaitant stereotipus), aktualios informacijos apie mokymąsi ir darbo galimybes žinojimas yra tik keli iš karjeros planavimo įgūdžių, kurie gali reikšmingai padėti žmonėms, plečiant savo galimybes ir gyvenant juos tenkinantį, prasmingą gyvenimą.

Kiekvienas asmuo pats sau gali tobulinti savo kompetencijas. Tai yra tęstinis procesas, kurį galima pakreipti ir palaikyti tinkamai įsikišant. Vienas iš intervencijos būdų galėtų būti veiklos, kurių metu sudaromos sąlygos įgyvendinti ar ugdyti tam tikrus įgūdžius (pvz., dalyvaujant būreliuose ar studentų asociacijų veiklose, lankantis įmonėse). Mokymo programose prie karjeros projektavimo įgūdžių daugiausiai prisideda karjeros paslaugos – karjeros studijos, orientavimas ir informavimas.

Karjeros valdymo įgūdžių ugdymas prasideda dar ankstyvoje vaikystėje, kai vaikui įtaką daro jį supantys žmonės. Pavyzdžiui, požiūris į kitus žmones, studijas, darbą ir darbuotojus – viskas prasideda namuose. Lankant būrelius ir dalyvaujant savanoriškose veiklose, ugdomi tam tikri praktiniai įgūdžiai; leidžiant laiką su draugais, ugdomi bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžiai. Žinių, vertybių ir praktinių įgūdžių įgijimui ir tobulinimui pagal mokyklos programą įtakos turi bendros mokyklos mokymo ir švietimo proceso pastangos, šeimos bendradarbiavimas su mokykla ir tiesioginį mokinio gyvenamoji aplinka. Karjeros valdymo įgūdžius galima įtraukti į įvairius mokymo dalykus ir užklasinę veiklą, mokant jų kaip atskiro dalyko, arba suderinant įvairius mokymo metodus. Karjeros studijų integravimas į įvairius mokymo dalykus suteikia privalumų integracijos ir holistiniu požiūriu. Tačiau sustiprinti karjeros projektavimui reikalingas, į mokymo dalyką įtrauktas žinias, įgūdžius ir vertybes gali būti lengviau, suteikiant mokytojams mokymus ar bendradarbiaujant su ne mokykloje dirbančiais karjeros konsultantais. Ugdymo karjerai pamokos nepakeičia sisteminių karjeros mokymų, tačiau apima visus mokyklos lygmenis.

Pavyzdžiui, Estijos nacionalinėse pagrindinio ir vidurinio ugdymo mokyklų mokymo programose karjeros planavimo ir karjeros valdymo įgūdžių tobulinimo temai yra skiriamas prioritetas. Net galima sakyti, kad mokyklos kaip mokymo institucijos tikslas iš esmės sutampa su karjeros studijų tikslais: abiem atvejais pabrėžiamas geras pasirengimas įvairiems gyvenimo vaidmenims, mokslams kitame švietimo etape ir žiniomis pagrįstas savo karjeros planavimas.

Nustatant Estijos nacionalinės pagrindinio ugdymo mokyklų mokymo programos tikslus, viena iš nurodytų mokyklos funkcijų yra skatinti jaunimą tapti kūrybingomis, skirtingomis asmenybėmis, gebančiomis savarankiškai ir pilnavertiškai realizuoti save, atliekant įvairius vaidmenis šeimoje, darbe ir visuomenės gyvenime (Nacionalinė pagrindinio ugdymo mokyklų mokymo programa, 2011). **Nustatant Estijos nacionalinės vidurinio ugdymo mokyklų mokymo programos tikslus,** viena iš nurodytų mokyklos funkcijų yra rengti jaunimą, kuris žinotų savo tikslus ir galėtų jų pasiekti, kuris galėtų susitvarkyti įvairiose gyvenimo srityse, įskaitant asmeninį gyvenimą ir darbo rinką, bei kuris būtų socialiai subrendusiu pilietis (Nacionalinė vidurinio ugdymo mokyklų mokymo programa, 2011).

Karjeros studijos – teorinės ir praktinės studijos, kurių metu sutelkiamas dėmesys į mokinių karjeros valdymo įgūdžių ugdymą. **Šios kompetencijos yra savęs, savo gebėjimų ir galimybių, profesinių žinių, mokymosi galimybių ir darbo pasaulio bei požiūrių pažinimas, kurie padeda patekti į šiuolaikinį darbo pasaulį, priimti nepriklausomus karjeros sprendimus ir būti pasiruošusiam mokymuisi visą gyvenimą (Innove fondas, 2016).**

Karjeros studijų metu gauta informacija, žinios ir įgauti įgūdžiai bei išugdytos vertybės padeda mokiniams rasti atsakymus į tris svarbiausius, su karjeros projektavimu susijusius klausimus. Kas aš esu? Kur aš einu? Kur noriu eiti? Kaip man ten patekti? (planavimas ir veiksmas – ką aš jau darau ir ką dar turiu padaryti).

Karjeros projektavimas – tai procesas, kuriame mokinys siekia atsakyti į jam svarbius klausimus. Rasdamas arba gaudamas atsakymus į šiuos klausimus ir imdamasis veiksmų, mokinys naudoja tam tikrus įgūdžius ir remiasi savo vertybėmis. Pavyzdžiui, klausimai gali būti tokie: Kokios mano stiprybės? Kas man svarbu gyvenime? Kokia dabar darbo rinka ir kokia ji bus rytoj? Kokios mano studijų ir darbo galimybės? Kokios mano svajonės? Kas turi įtakos mano pasirinkimams? Ką reikia padaryti, kad pasiektčiau savo tikslus? Karjeros specialistas gali padėti jauniems žmonėms atsakyti į šiuos klausimus.

Karjeros studijos padeda mokiniams surišti savo patirtis į vieną visumą ir suteikti savo patirtims ir įvairių dalykų pamokose gautoms žinioms, prasmę ir tokiu būdu sukurti naujų asmeninių prasmių. Tai skatina motyvaciją mokytis ir norą prisiimti atsakomybę už sąmoningą jų gyvenimo projektavimą.

„Viso mokymosi proceso metu mokinys kuria atitinkamą savo įvaizdį. Tačiau per karjeros studijas jie išmoksta suprasti kaip naudoti savianalizę priimant karjeros sprendimus. Interesų, dispozicijos ir vertybių pripažinimas yra visapusiškos brandos ženklas. Karjeros studijų tikslas yra parodyti mokiniams kaip išnaudoti savo pačių įgūdžius ir žinias, planuojant savo būsimą karjerą.“ (Innove fondas, 2014, p. 6).

Estijos bendrojo lavinimo mokyklų mokymo programose **pasikartoja „Mokymosi visą gyvenimą ir karjeros planavimo“ tema** kartu su individualiu ir grupiniu karjeros orientavimu ir informacijos pateikimu. Pasikartojančios „Mokymosi visą gyvenimą ir karjeros planavimo“ temos mokymo tikslas yra mokinį išauginti į asmenį, kuris nori mokytis visą gyvenimą, vaidinti įvairius vaidmenis keičiantis mokymosi, gyvenamajai ir darbo aplinkai, bei formuoti savo gyvenimą, priimant pagrįstus sprendimus, įskaitant pagrįstus karjeros pasirinkimus (Nacionalinė pagrindinio ugdymo mokyklų mokymo programa, 2011). Nacionalinėse mokymo programose pagal mokyklos lygmenis apibrėžiami konkretūs akcentai.

Karjeros valdymo įgūdžiai **profesinio mokymo** srityje yra nuolatos tobulinami ir privalomi visuose lygmenyse pagal bendrųjų įgūdžių modulį.

Pasikartojanti tema pagal mokymo programą yra privaloma visose Estijos mokyklose. Mokyklos gali pasirinkti, kaip pasiekti mokymo programoje pristatytų mokymosi tikslų: ar įtraukti karjeros projektavimo temas ir veiklas į mokomuosius dalykus, mokinių kūrybines užduotis ir tiriamuosius darbus arba mokykloje vykstančius renginius ir t. t. Be išsamių karjeros studijų, kurios yra įtrauktos į visą mokymosi procesą, mokyklose gali būti mokoma konkrečių karjeros įgūdžių kaip pasirenkamas dalykas.

Pasikartojanti „Mokymosi visą gyvenimą ir karjeros planavimo“ tema yra įtraukta į visas dalykų programas ir prie mokymosi rezultatų ir mokymosi turinio.

Visuose dalykuose ugdomi mokymosi, bendradarbiavimo ir analitiniai įgūdžiai, supažindinama su profesija ir vėlesnėmis mokymosi galimybėmis dalyko srityje, yra įtrauktos karjeros ir dalyko temos, remiantis dalyko pamokos ypatumais per įvairias temas ar mokymosi veiklas (pvz., informacijos paieškos, dokumentų rengimas ir įforminimas, diskusijos).

IR IŠSAMIOS KARJEROS STUDIJOS IR PASIRENKAMI DALYKAI PABRĖŽIA MOKINIŲ KARJEROS VALDYMO ĮGŪDŽIUS. ABU GALI BŪTI VEIKSMINGI, SIEKIANT UŽTIKRINTI, KAD:

- mokinys susieja įvairių pamokų metu įgytas žinias su savo ateities planais ir juos įgyvendina;
- mokytojai įtraukia dalykus mokiniams tikslingai ir į rezultatą orientuotu būdu.

Pavyzdžiui, **socialinių mokslų pamokose**, Estijos pagrindinio ugdymo mokyklose mokiniai mokosi suprasti visuomenėje vykstančių pokyčių priežastis ir pasekmes, įskaitant tai, kaip tai veikia jų karjeros galimybes ir pasirinkimus.

Matematikos pamokose ugdomas gebėjimas mąstyti abstrakčiai ir logiškai. Realistiškas savo gebėjimų vertinimas yra vienas iš svarbiausių punktų, planuojant būsimą karjerą.

Fizinio lavinimo pamokose mokiniai skatinami išlikti sveiki ir auginti savo darbo pajėgumą, nuolatos keičiantis mokymosi, gyvenimo ir darbo aplinkai. Tokiu būdu formuojamas suvokimas, kaip asmens fizinė sveikata veikia jo darbą ateityje.



7. KARJEROS VALDYMO ĮGŪDŽIŲ MODELIS

Innove fondas sukūrė karjeros valdymo įgūdžių modelį ir apibrėžė modelio įgyvendinimo **systemą**.

Šis modelis – tai struktūrizuotas rinkinys, apimantis **kompetentingumą, kompetencijas, požiūrius, vertybes ir mokymosi rezultatus**, kurie leidžia ir patiems asmenims, ir karjeros specialistams bei įvairioms susijusioms šalims stebėti reikalingų kompetencijų vystymąsi, tokiu būdu sąmoningai ir tikslingai tobulinant šias kompetencijas (Innove fondas, 2016b).

KETURIOS MODELIO TEMINĖS UŽDUOTYS (1 PAV.):

1. Pasitikėjimo savimi ugdymas

Mokiniai analizuoja savo vertybes, pomėgius, žinias ir įgūdžius, charakterio bruožus, patirtis, stiprybes ir t. t., kad susietų jas su realiomis mokymosi ir darbo galimybėmis. Mokiniai motyvuojami tobulėti ir būti atsakingais už tobulinimąsi.

2. Galimybių analizė

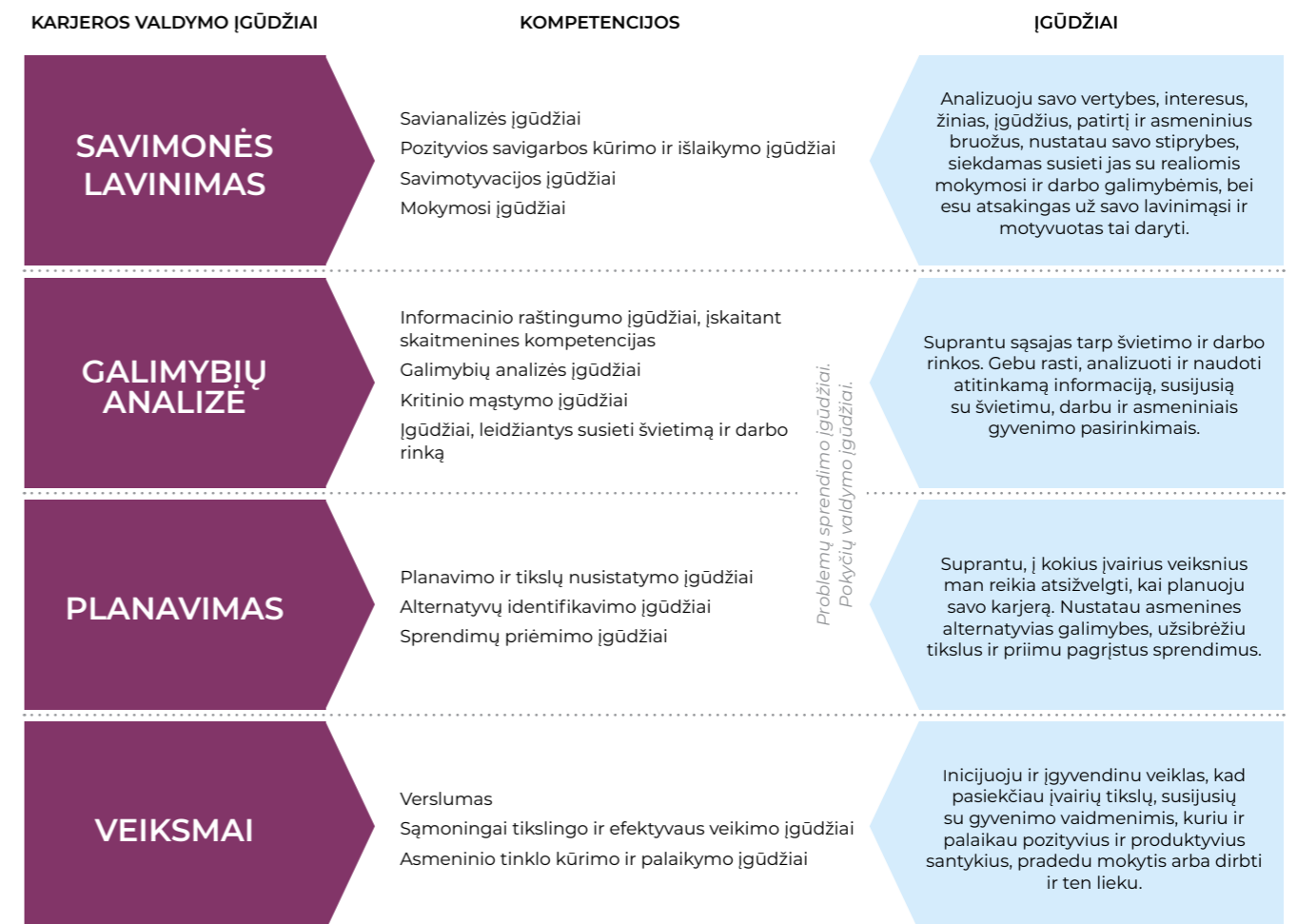
Mokinys geba suprasti ryšius tarp švietimo ir darbo rinkos bei gali rasti, analizuoti ir tikslingai naudoti reikalingą informaciją, susijusią su jo švietimo, darbo ir asmeninio gyvenimo pasirinkimais.

3. Planavimas

Mokiniai supranta įvairius aspektus, į kuriuos jiems reikia atsižvelgti planuojant savo karjerą, nustatant atitinkamas alternatyvias galimybes pagal jų situaciją, apibrėžiant savo tikslus ir priimant pagrįstus sprendimus.

4. Veikla

Mokiniai įsitraukia į veiklas, kad pasiektų tikslų, susijusių su įvairiais jų gyvenimo vaidmenimis, kurdami ir palaikydami pozityvius ir funkcionuojančius santykius, mokslo arba darbo pradžioje ir jų metu.



Karjeros projektavimo kompetencijų modelis parodo anksčiau paminėtų žinių ir įgūdžių turinį, nes paaikškina jų ugdymo prasmę ir svarbą. Karjeros specialistams ir mokytojams šis modelis yra priemonė planuoti veiklas, kurios padeda ugdyti jaunų žmonių karjeros projektavimo įgūdžius.

Karjeros valdymo įgūdžių modelis tinka ir suaugusiems ir paaugliams; tai gali būti priemonė, skirta įsivertinti ir nustatyti sritis, kuriose karjerą projektuojančiam asmeniui reikia tobulėti, bei padėti palaikantiesiems / konsultantams arba, papildomų ugdymo karjerai paslaugų atveju, karjeros specialistams stebėti jų raidą.



8. KARJEROS VALDYMO ĮGŪDŽIŲ MOKYMOSI REZULTATAI

Su mokiniais dirbantys mokytojai ir karjeros konsultantai gali naudotis modelyje pristatytu **mokymosi rezultatų aprašymu** kaip darbo priemone (Innove fondas, 2016b). Mokymosi rezultatai iš esmės padeda sumažinti stereotipinį mąstymą tiek tarp suaugusiųjų (mokytojų ir karjeros konsultantų) tiek ir tarp mokinių.

Kompetencijų, kurios yra tiesiogiai arba netiesiogiai susijusios su karjeros projektavimu, galima rasti ir kitose bendrosiose, srities ir dalyko kompetencijose, pateikiamose kitose mokymo programose. Mokymosi rezultatų lentelėje jos sujungtos į anksčiau minėtas keturias kompetencijas, apibūdinamos kaip **subįgūdžiai (sub-skills)** ir pateikiamos pagal **švietimo lygmenis**: ką mokiniai turi gebėti, žinoti ir suprasti pasiekiant tam tikrą lygį. Toks pateikimo būdas padeda stebėti atskirų subįgūdžių ugdymą ir tobulinimą. Pavyzdžiui, siekiant pažinti darbo pasaulį, plečiamos žinios nuo žinojimo apie vieno šeimos nario darbo vietos pobūdį ir vertę iki visų darbų ir darbuotojų svarbą suvokimo, o nuo tada iki profesijų ir profesijų reikalavimų dominančio darbo ar profesijos srityje išsiaiškinimo prieš baigiant pagrindinę mokyklą, su darbu ir darbuotojais susijusių mitų ir stereotipų atpažinimą bei darbo ir darbuotojų vertinimą.

MOKYMOSI REZULTATŲ PATEIKIMAS PAGAL IŠSILAVINIMO LYGĮ, LEIDŽIA:

- Mokytojui stebėti specifinių įgūdžių ugdymą per visą mokymosi mokykloje laikotarpį (mokinio, klasės arba mokyklos lygiu);
- Suteikti konstruktyvų grįžtamąjį ryšį mokiniams apie jų pažangą (pvz., pažangos interviu);
- Mokinys stebi, analizuoja ir vadovauja savo pačių pažangai;
- Ir mokytojas ir karjeros specialistas planuoja ir parenka atitinkamas intervencijas (pvz., mokymosi metodus, individualias rekomendacijas);
- Įvertinti papildomos pagalbos poreikį (pvz., profesinis orientavimas);
- Įvertinti bendradarbiavimo partnerių (pvz., kvietiniai specialistai, apsilankymai įmonėse) įtraukimo poreikį;
- Sistemingai planuoti ir vykdyti karjeros studijas kaip mokymosi proceso dalį vidinio mokyklos bendradarbiavimo srityje, įskaitant dalykų integracijos planavimą.

KARJEROS VALDYMO ĮGŪDŽIŲ, SUSIJUSIŲ SU ĮVAIRIAIS LYGYBĖS ASPEKTAIS, MOKYMOSI REZULTATAI

Karjeros valdymo įgūdžiai leidžia žmonėms formuoti ir nukreipti savo gyvenimą, įskaitant sprendimų priėmimą turint informacijos ir apskaičiuotus pasirinkimus, atsižvelgiant į jų aplinkybes bei įvairių aspektų poveikį. Tai, kaip kažkas turi ir naudojasi konkrečiomis žiniomis ir įgūdžiais yra labai individualu, kita vertus, įtaką daro kultūrinė aplinka, socialiniai santykiai, skirtingas reglamentavimas ir kt. Visi karjeros valdymo įgūdžių modelyje aprašyti mokymosi rezultatai taip pat gali būti siejami su lygybės tema – savęs suvokimas ir informuotumas apie galimybes, teigiama savigarba ir žinios apie galimus apribojimus bei galimų pasirinkimo apribojimų prielaidas sudaro prielaidas asmeniui suprasti savo galimybes ir atsakomybę, geriau projektuojant savo gyvenimą, ir gebėti atlaikyti manipuliacijas ir apribojimus, kylančius dėl stereotipų.

Žemiau pateikiami karjeros valdymo modeliu paremti mokymosi rezultatai, tiesiogiai susiję su lygybės tema, įskaitant lyčių vaidmenis.

1. Pasitikėjimo savimi ugdymas.

Mokymosi rezultatas: besimokantysis analizuoja savo vertybes, gebėjimus, interesus, įgūdžius, patirtį ir charakterio bruožus ir nustato jų stipriąsias puses, kad jas susietų su realiomis mokymosi ir darbo galimybėmis, besimokantieji yra atsakingi už tobulinimąsi ir motyvaciją.

I mokymosi etapas

Pastebėjimai ir pokalbiai apie tai, kuriose srityse jie ir jų bendraamžiai yra geri. Supranta, kodėl mokymasis yra svarbus ir jaučia malonumą mokytis naujų dalykų ir sužinoti kaip kažką daryti. Laikosi veikimo ir mokymosi taisyklių bei supranta, kodėl tokios taisyklės yra svarbios gyvenime.

II mokymosi etapas

Supranta, kuriose situacijose svarbu analizuoti save ir kodėl. Pastebi ir geba išskirti savo ir kitų stipriąsias savybes. Gali paaiškinti, kodėl svarbūs geri santykiai su kitais. Supranta mokymosi būtinybę ir ugdo mokymosi įgūdžius.

III mokymosi etapas

Supranta, kaip jų stiprybių pripažinimas palaiko teigiamą savigarbą ir padeda susidoroti su gyvenimo iššūkiais. Žino, kokie veiksniai daro įtaką jų savigarbai. Supranta, kaip tam tikrų rūšių ir savybių žinios ir iniciatyvas palaikantys gebėjimai turi įtakos jų galimybėms tęsti mokymąsi dabar ir ateityje.

Vidurinio ugdymo mokykla ir profesinio mokymo institucija

Supranta, į ką reikėtų atkreipti dėmesį ir kodėl, analizuodami savo mokymosi ir profesinius pasirinkimus. Analizuoja savo emocijas ir elgesį bei mokymosi, bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius ir supranta, kaip jie daro įtaką įvairiems vaidmenims gyvenime, įskaitant mokymąsi ir darbą. Supranta asmeninės atsakomybės vaidmenį, kuriant savo gyvenimą ir karjerą bei ryšį su savo asmeniniais bruožais, tobulėjimo poreikiais ir siekiais su būsिमomis mokymosi ir profesinio gyvenimo galimybėmis.

Sąmoningai plėtoja teigiamą savigarbą, remdamiesi savo stipriosiomis savybėmis ir mokymosi iš savo nesėkmių patirties. Supranta, kaip bendrieji įgūdžiai, įskaitant mokymosi, bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius, didina konkurencingumą darbo rinkoje ir sėkmę įvairiose gyvenimo srityse.

2. Galimybių analizė

Mokymosi rezultatas: mokinys geba suprasti sąsajas tarp švietimo ir darbo rinkos ir gali rasti, analizuoti ir tikslingai naudoti atitinkamą informaciją, susijusią su savo mokymusi ir darbu bei asmeninio gyvenimo pasirinkimais.

I mokymosi etapas

Žino savo šeimos narių darbo pobūdį ir vertę. Supranta mokymosi būtinybę ir tai, kaip žinios ir gebėjimai yra susiję su užduotimis namuose ir profesiniame darbe. Ieško informacijos apie skirtingas darbo vietas ir išskiria dominančias.

II mokymosi etapas

Supranta, kodėl reikalingi skirtingi darbai, ir žino kiekvieno darbuotojo svarbą. Supranta, kad be mokykloje gautų žinių, mėgstamoje veikloje įgauti gebėjimai ir žinios padeda kasdieniam mokymuisi ir yra svarbūs profesiniame gyvenime. Pomėgiai, ugdomi būreliuose, taip pat prisideda prie jų kasdinių studijų ir pasirodo būtini profesiniame gyvenime. Ieško ir analizuoja informaciją apie įvairius galimus pomėgius ir suranda tinkamą. Įvairiuose šaltiniuose ieško informacijos apie juos dominančias darbo vietas ir profesijas.

III mokymosi etapas

Supranta visuomenės, švietimo ir darbo rinkos ryšius. Žino dominančias profesijas arba profesines sritis, žino šių darbo vietų pobūdį, darbo sąlygas, asmeninių savybių, sveikatos ir kvalifikacijos reikalavimus. Supranta, kaip mokymasis, interesai ir pomėgiai yra susiję su bendrų tikslų pasiekimu. Geba pagrįsti savo pasirinkimą tęstiniam mokymuisi ir profesijos pasirinkimui profesinio mokymo įstaigoje arba mokymosi kryptį aukštesnėse vidurinės mokyklos klasėse. Atpažįsta mitus ir stereotipus, susijusius su darbu ir darbuotojais, vertina ir darbą, ir darbus atliekančius žmones.

Vidurinio ugdymo mokykla ir profesinio mokymo institucija

Supranta, kaip visuomenėje vykstantys pokyčiai gali turėti įtakos švietimo ir darbo rinkos ryšiams. Supranta, kaip bendros tendencijos ir pokyčiai pasaulyje ir ekonominėje aplinkoje daro įtaką jų karjerai. Suteikia prasmės pokyčiams, susijusiems su darbo vertybėmis ir požiūriais, įskaitant vaidmenis visuomenėje ir susiejant juos su savo vertybėmis ir pasirinkimais. Naudoja atitinkamus informacijos šaltinius švietimo ir darbo rinkoje, analizuoja gautą informaciją savo pačių, visuomenės poreikių ir galimybių kontekste. Analizuoja alternatyvias švietimo ir karjeros pasirinkimo galimybes remdamiesi aktualia informacija.

3. Plano sudarymas

Mokymosi rezultatas: mokiniai supranta įvairius aspektus, į kuriuos jiems reikia atsižvelgti planuojant savo karjerą, nustatant atitinkamas alternatyvias galimybes pagal jų situaciją, apibrėžiant savo tikslus ir priimant pagrįstus sprendimus.

I mokymosi etapas

Supranta, kad pokyčiai įvairiose gyvenimo srityse yra pastovūs, ir pastebi, kaip šie pokyčiai veikia jų gyvenimą ir žmones, kuriuos jie pažįsta. Supranta, kad žmonės visą gyvenimą renkasi tarp galimybių. Mato ryšį tarp kasdienio veiklos planavimo, veiksmų ir rezultatų.

II mokymosi etapas

Supranta, kad žmonių veiksmus veikia įvairūs veiksniai ir visada yra galimybė pasirinkti alternatyvą. Supranta žmonių vidinių pokyčių reikšmę, išorinius pokyčius, atsirandančius dėl skirtingų veiksnių, ir jų įtaką žmonių gyvenimo būdui. Supranta ryšius tarp skirtingų vaidmenų gyvenime. Supranta, kad net ir nepalankių pokyčių atveju žmonės turi galimybę padaryti kažką, kad pagerintų savo padėtį.

III mokymosi etapas

Supranta, kad karjeros kūrimas, kaip visą gyvenimą trunkantis procesas, turi skirtingą reikšmę žmonėms. Žino, kokie veiksniai daro įtaką jų pasirinkimui ir į ką reikia atsižvelgti, priimant trumpalaikius ir ilgalaikius sprendimus. Supranta, kad planuojant ir kuriant savo karjerą žmonės yra atsakingi tiek sau, tiek visuomenei. Supranta, kaip asmeniniai bruožai, žinios, įgūdžiai ir nuostatos konkrečioje srityje ir apskritai yra susiję su jų tęstinio ugdymo galimybėmis. Pasirenka išsilavinimą, kuris atitinka jų individualias prielaidas. Parengia pradinį pereinamojo laikotarpio ir karjeros planą, atsižvelgiant į įvairių veiksmų poveikį jų ateities scenarijui ir karjeros sprendimams. Žino, kodėl būtų naudinga aptarti savo ateities planus su bendraamžiais ir kreiptis pagalbos į karjeros specialistą.

Vidurinio ugdymo mokykla ir profesinio mokymo institucija

Supranta savo asmeninės karjeros prasmę ir mato karjeros projektavimą kaip nuolatinį sprendimų priėmimo procesą. Žino savo asmeninius poreikius, vertybes, motyvuojančius veiksnius, tikslus ir bendrą įvairių aspektų poveikį karjeros sprendimams. Žino, kokie veiksniai daro įtaką jų pasirinkimui ir į ką reikia atsižvelgti, priimant trumpalaikius ir ilgalaikius sprendimus. Apibūdina alternatyvas ateities švietimo ir darbo galimybėms. Supranta darbo ir šeimos gyvenimo pusiausvyros ir jos įgyvendinimo būdų svarbą. Supranta, kad planuodami ir kurdami savo karjerą žmonės yra atsakingi tiek sau, tiek visuomenei. Sudaro asmeninį ilgalaikį ir trumpalaikį karjeros planą ir sąmoningai siekia užsibrėžtų tikslų.

4. Veikla

Mokymosi rezultatas: mokiniai įsitraukia į veiklas, kad pasiektų tikslų, susijusių su įvairiais jų gyvenimo vaidmenimis, kurdami ir palaikydami pozityvius ir funkcionuojančius santykius, mokslo arba darbo pradžioje ir jų metu.

I mokymosi etapas

Žino, kad darbuotojai turi teises, pareigas ir apribojimus. Žino, kaip pristatyti savo stipriąsias puses.

II mokymosi etapas

Žino, kad įstatymai reglamentuoja darbuotojų teises, pareigas ir apribojimus. Supranta, kad įstatymai yra skirti nepilnamečių interesams apsaugoti, leidžiant jiems atlikti jų amžių ir gebėjimus atitinkančias užduotis tokiomis sąlygomis, kurios nekenkia jų sveikatai. Geba parodyti savo stipriąsias puses įvairiose situacijose, kai reikia įrodyti atitiktį kandidatams nustatytus reikalavimus.

III mokymosi etapas

Supranta darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų ir darbo sutarties svarbą; žino su nepilnamečių įdarbinimu susijusius reikalavimus. Žino sveikatos reikalavimus ir riziką, susijusią su skirtingomis darbo vietomis, ir žino savo atsakomybę nekelti pavojaus savo ar kitų žmonių sveikatai dirbant. Užpildo reikalingus kandidatavimo dokumentus, pabrėždami savo būtinas sąlygas ir įrodydami savo tinkamumą. Žino, kaip pristatyti save pokalbiuose ir elgtis pagal gerąją praktiką. Analizuoja asmeninę mokymosi ir (arba) darbo patirtį, sutelkdam dėmesį į sėkmę, darbo vertybes, emocijas, elgesį ir bendradarbiavimo įgūdžius.

Vidurinio ugdymo mokykla ir profesinio mokymo institucija

Žino teisės aktus, susijusius su darbu ir verslumu, įskaitant darbdavio ir darbuotojo teises bei pareigas. Žino sveikatos reikalavimus ir riziką, susijusią su skirtingomis darbo vietomis, bei žino savo atsakomybę nekelti pavojaus savo ar kitų žmonių sveikatai dirbant. Žino, kaip naudotis atitinkamais informacijos šaltiniais, ieškant darbo, ir prireikus naudojasi karjeros specialisto pagalba. Užpildo reikalingus kandidatavimo dokumentus, pabrėždami savo būtinas sąlygas ir įrodydami savo tinkamumą. Žino, kaip pristatyti save pokalbiuose ir elgtis pagal gerąją praktiką. Analizuoja savo asmeninio mokymosi ir darbo patirties sėkmes ir nesėkmes bei, remdamiesi šia analize, sukuria ryšius su alternatyviomis karjeros galimybėmis. Analizuoja savo mokymosi, darbo ir kandidatavimo patirtį karjeros valdymo įgūdžių atžvilgiu ir pripažįsta poreikį nurodyti jų raidą arba tikslus.



9. KARJEROS VALDYMO ĮGŪDŽIŲ VERTINIMAS

Vienas iš svarbių mokymosi proceso komponentų, įskaitant ugdymo karjerai procesą, yra vertinimas.

Vertinimas leidžia analizuoti, gauti ir suteikti grįžtamąjį ryšį apie tai, ar ir kokių konkrečių žinių, įgūdžių ir nuostatų besimokantysis jau turi. Karjeros valdymo įgūdžiai dėl savo pobūdžio priskiriami bendrosioms kompetencijoms, orientuotoms į besimokančiojo asmenybės aspektus, vertybes ir požiūrius. Todėl yra svarbu apsvarstyti, kas turi būti vertinama (pvz., žinios ir patirtis) ir koks turi būti grįžtamasis ryšys, remiantis formuojamojo vertinimo principu (pvz., vertybės).

Egzistuojanti bendra koncepcija nurodo, kad į sistemingą vertinimą turi būti įtrauktas formuojamasis vertinimas, įskaitant mokymosi proceso metu atliekamas vertinimo procedūras, į kurias yra įtraukti mokiniai (pvz., karjeros studijų portfelis, praktinių užduočių atlikimas ir grįžtamasis ryšys su jais) (Europos Parlamentas, 2017).

Vertinant karjeros valdymo įgūdžius, vienas iš svarbiausių aspektų, be esamos situacijos nustatymo, yra didinti besimokančiųjų informuotumą, kaip efektyviau pereiti prie jų tobulėjimo. Vykdam **formuojamąjį vertinimą**, kuris padeda mokytis tapti savarankišku besimokančiu asmeniu, suteikiama daugiau galimybių. **PAGRINDINIAI FORMUOJAMOJO VERTINIMO KLAUSIMAI, PAREMTI BESIMOKANČIUOJU, YRA LABAI PANAŠŪS Į ANKSČIAU APTARTUS KARJEROS STUDIJŲ KLAUSIMUS.**

- Kur noriu būti? (trumpalaikių ir ilgalaikių tikslų nustatymas, remiantis mokymosi rezultatais ir individualiu grįžtamuoju ryšiu)
- Kur esu dabar? (Grįžtamojo ryšio ir savianalizės informacija)
- Ką turiu padaryti, kad tai pasiekčiau? (Ko turiu mokytis, kad įveikčiau atotrūkį tarp tikslo ir dabartinės padėties ir kaip? Ką dar reikia padaryti?)

Siekiant padidinti savimonę ir atsakomybę, besimokantysis turi save **įvertinti**, o tai be kitų metodų ir būdų, yra gerai palaikoma nuosekliu vertinimo modelių taikymu ir praktika, mokantis įvairių dalykų ir skirtingų veiklų jau nuo pradinės mokyklos. Nesmerkiantis ir informatyvus **grįžtamasis ryšys** bei mokytojo arba karjeros specialisto **teikiama informacija** padeda vystyti savianalizės įgūdžiams, gebėjimą nusistatyti įvairios trukmės tikslus ir siekti šių tikslų.

Buvimas arba trūkumas, arba kompetencija ar jos dalis nustatoma **vertinimo metodu**. **RINKDAMASIS METODĄ VERTINTOJAS TURI ATSAKYTI Į ŠIUOS PAGRINDINIUS KLAUSIMUS.**

- Kuris metodas leidžia išmatuoti arba įvertinti konkretaus mokymosi rezultatus?
- Kuris metodas yra tinkamas konkrečiai besimokančiojo situacijai?
- Kokie metodai ir (arba) priemonės gali padėti sutaupyti laiko ir energijos bei kartu įvertinti kelių mokymų rezultatus vienu metu?
- Kaip galima įvertinti karjeros valdymo įgūdžius ir tam tikro dalyko žinias / įgūdžius vienu metu?

Pavyzdžiui, karjeros valdymo įgūdis „Mokymasis mokykloje ir (arba) darbe, įskaitant savanorystę, mokinių mainų programą, yra susijęs su pomėgiu“ gali būti vertinamas tiek pagal atskirus įgūdžius (pvz., savęs pristatymas, CV arba motyvacinio laiško rengimas, dalykinio elektroninio laiško siuntimas), tiek pagal keletą įgūdžių vienu metu (pvz., tinkamos mokymo įstaigos arba darbo radimas, kandidatavimo dokumentų parengimas ir siuntimas, dalyvavimas imitaciniame darbo pokalbyje, viso kandidatavimo proceso analizavimas). Kandidavimo pavyzdžio taikymo atveju, taip pat gali būti integruotas ir konkrečių dalykų mokymosi rezultatų vertinimas (pvz., informacijos paieška užsienio kalba, dokumentų rengimas informacinių technologijų klasėje ir (arba) įvairiomis kalbomis, situacijų imitacijos užsienio kalba, socialinių mokslų arba šeimos studijų tema, kai nurodomos stiprybės ir pageidavimai).

INTEGRUOTOS VERTINIMO UŽDUOTIES PAVYZDYS

Stereotipai ir stereotipiniai požiūriai į darbą ir darbuotojus žiniasklaidoje

Mokymosi rezultatai: atpažįsta mitus ir stereotipus, susijusius su darbu ir darbuotojais, įskaitant neigiamas nuostatas (8–9 kl.).

Vertinimo užduotis: žiniasklaidos aprėpties analizė.

Užduoties aprašymas: mokinys vieną savaitę stebi ir analizuoja žiniasklaidos aprėptį, atspindinčią įvairius stereotipinius požiūrius į darbą ir darbuotojus laisvai pasirinktame arba iš anksto sutartame žiniasklaidos kanale, savo pastabas pateikia lentelėje, sukuria išvadą ir santrumpos pristatymą (iki 5 skaidrių).

Integracija: socialiniai mokslai, žiniasklaidos studijos, IT, mokymasis visą gyvenimą ir karjeros planavimas.

Vertinimo metodas: pristatymas.

VERTINIMO KRITERIJUS	VERTINIMAS		
	Ribinis įvertinimas „3“	„4“	„5“
STEREOTIPŲ PASTEBĖJIMAS IR APRAŠYMAS	Rastos ir įvardintos mažiausiai trys stereotipinės nuostatos. Jos aiškiai nurodytos žiniasklaidos priemonės antraštėje arba temos aprašyme.	Rasti mažiausiai du, su darbu ir darbuotojais susiję stereotipiniai požiūriai. Pateikiami paaiškinimai, kaip jis pasireiškia ir kodėl tai yra stereotipas.	Mažiausiai du stereotipiniai požiūriai yra skirtingu pagrindu susiję su darbu ir darbuotojais. Jie taip pat pastebėti iliustracijose, maketuose, formuluotėje, paryškinimuose ir t. t. Aprašyme paaiškinta, kodėl tai yra stereotipas.
IŠVADOS	Išvados yra bendro pobūdžio arba nėra paremtos lentelėje pateikta informacija.	Išvados yra paremtos analize.	Išvados yra paremtos analize. Nuomonė skiriasi nuo išvadų. Nuomonė yra pagrįsta.
PRISTATYMO TURINYS	Paruoštos skaidrės. Turinys iš esmės yra suprantamas, tačiau yra, kai kurių formato klaidų.	Pristatyme pateikti svarbiausi dalykai (Ką aš padariau? Ką aš pastebėjau? Kokios mano išvados?).	Turinys yra logiškas ir orientuotas į svarbiausius aspektus. Formuluotės arba kitos išraiškos formos (nuotraukos, brėžiniai ir t. t.) yra aiškios ir perduoda žinią.
PRISTATYMO FORMATAS	Reikiamas skaidrių skaičius. Sunku suprasti turinį (per daug arba per mažai teksto, dėmesį atitraukiančios nuotraukos arba brėžiniai).	Tekstas yra struktūrizuotas, paryškinti ir akcentuojami visi svarbiausi aspektai. Nėra rašybos klaidų.	Tekstas yra struktūrizuotas, paryškinti ir akcentuojami visi svarbiausi aspektai. Nėra rašybos klaidų. Formatas atitinka turinį.

LENTELĖ		
STEREOTIPAS (TIPAS IR KAIP JIS PASIREIŠKĖ)	Šaltinis (žiniasklaidos kanalas, laikas, nuoroda (jeigu įmanoma))	Mano pastabos, emocijos ir komentarai
IŠVADOS:		

10. KAIP ATKREIPTI DĖMESĮ Į TEMAS, SUSIJUSIAS SU LYTIMI, LYČIŲ NELYGYBE IR LYČIŲ STEREOTIPAIS PAMOKOSE?

Stereotipų atkūrimas / laužymas kalboje, mokymosi aplinkoje, vadovėliuose ir pamokose

Kasdienėje **kalboje** atsispindi žmonių supratimas ir požiūriai į lyčių vaidmenis bei įvairios jų vertybės visuomenėje. Vartojama kalba subtiliai įteisina nustatytus lyčių vaidmenis, visuomenėje priimtus elgesio modelius ir požiūrius. Pavyzdžiui, nuolatos girdime, kad „mokykla netinka berniukams“ arba „C yra geriausias įvertinimas, kokį gali gauti berniukas“ – tai turi įtakos berniukų pasiekimų mokslo srityje lūkesčiams. Tam tikros profesijos taip pat turi lingvistinę nuorodą į „vyriškus“ ir „moteriškus“ darbus. Pavyzdžiui, netradicinių profesijų pasirinkimo atveju dažnai manoma, kad būtina pridėti „vyras“ arba „moteris“ – žmonės linkę sakyti „vyras mokytojas“, „moteris statybininkė“ arba „moteris mechanikė“. Žiniasklaidos kalboje dažnai minima „moteris vadovė“, o tai taip pat rodo, kad tradiciškai lyderio vaidmuo suvokiamas kaip labiau tinkamas vyrui. Tai parodo ir realybę – Europoje moterų dalis didelių įmonių valdybose vis dar yra maža.

Ką gali padaryti karjeros specialistas? Karjeros specialistas gali ir turi žinoti, kad jo kalboje, mokymo procese ir mokomojoje medžiagoje neturi būti vartojama kalba ir požiūris, palaikantis lyčių stereotipus. Antra, karjeros specialistas turi skatinti mokinius kritiškai analizuoti įvaizdžius ir vartojamą kalbą mūsų kasdienėje kalboje, žiniasklaidoje ir politikoje. Tai galima pasiekti į įvairiose veiklose atliekamas užduotis integruojant kritinę analizę.

Nustatyta (Mikk, 2002), kad mokykloje naudojama mokymo medžiaga yra vienas iš mechanizmų, kuris sustiprina stereotipinius lyčių vaidmenis, perteikiant stereotipinius vyrų ir moterų vaidmenų, gebėjimų ir patirties įvaizdžius. **Vadovėliuose ir mokomojoje medžiagoje vartojama kalba ir požiūriai** yra vienas iš aspektų, kuriam reikia kritinės analizės, kurią būtų galima panaudoti kaip atskirą užduotį, jeigu ji atliekama kartu su mokiniais.

Mokymosi aplinka ir mokytojų naudojami metodai taip pat yra svarbūs lyčių stereotipus stiprinantys kanalai ir būdas juos išbandyti. Ankstyviausiame vaiko vystymosi etape tėvai rodo lytimi pagrįstą elgesį. Remiantis vaiko elgesio pagal lytį lūkesčiais, pateikiamas teigiamas arba neigiamas grįžtamasis ryšys apie jo elgesį. Be to, vaikai patenka į lyčių stereotipų pilną aplinką, kalbant apie baldus, žaidimus ir priemones (Papp, 2012).

Namuose prasidėjusiai socializacijai įtakos turi bendraamžiai ir mokyklos aplinka. Daroma prielaida, kad berniukų ir mergaičių interesai ir polinkiai yra skirtingi, nepripažįstant jų šeimos poveikio ankstyvajai socializacijai ir to, kad priežastis gali būti berniukų ir mergaičių skirtingų gebėjimų ir elgesio ugdymas nuo pat ankstyvo jų amžiaus. Darželiuose ir mokyklose berniukai sulaukia daugiau dėmesio, o iš mergaičių tikimasi daugiau padorumo kalbant ir apie jų elgesį, ir apie mokymosi užduočių rezultatus.

Ką gali padaryti karjeros specialistas? Jis gali kritiškai įvertinti savo mokymo procesą, mokymosi užduotis ir bendravimą su mokiniais bei savo lūkesčius dėl jų. Įvairios veiklos taip pat leidžia ugdyti mokinių kritinį požiūrį ir pripažinti stereotipines nuostatas įvairiuose gyvenimo etapuose ir skirtinguose kontekstuose (namuose, darželyje, mokykloje, neformaliojo ugdymo procese, darbo vietoje ir t. t.). Naudodami įvairias mokymosi užduotis, karjeros specialistai gali paraginti mokinius apgalvoti įvairius ribojimus, kurie turi įtakos jaunų žmonių pasirinkimams ir kokie gali būti netradicinių sprendimų rezultatai ir poveikiai.

UŽDUOČIŲ, SUSIJUSIŲ SU KARJEROS PASIRINKIMO IR LYČIŲ STEREOTIPAIS PAGRĮSTOS PROFESIJOS SPRENDIMAIMS TEMA PAMOKOSE, PAVYZDŽIAI

Debatai darbo užmokesčio skirtumo dėl lyties tema

Užduotis mokiniams:

1. Klasė suskirstoma į dvi grupes ir auditoriją. Vienas mokinys veda diskusiją ir paeiliui leidžia kalbėti kitiems. Auditorija užduoda klausimus, į kuriuos turi atsakyti debatų dalyviai. Grupės burtų keliu išsiaiškina, kurią poziciją turi palaikyti pateikiant argumentus (pvz., darbo užmokesčio skirtumas yra didelė problema ar pseudo problema?).
2. Pasiruošimo metu mokiniai turi surinkti informaciją apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą.
3. Auditorija nusprendžia, kurios pusės argumentai įtikina labiau.

Vaizdo įrašo analizė

Užduotis mokiniams:

- 1) Peržiūrėkite vaizdo įrašą „Atlyginimų atotrūkis tarp lyčių“: https://www.youtube.com/watch?v=mS__RC2cNak
- 2) Mokiniai pasiskirsto poromis ar mažomis grupelėmis aptaria ir vienoje didelio lapo pusėje surašo, kokias problemas sukelia atlyginimų atotrūkis tarp lyčių, o kitoje pusėje paieško problemos sprendimo būdų.

Vaizdo įrašų paremta diskusija

Užduotis mokiniams:

- 1) Peržiūrėkite vaizdo įrašą „Lyčių stereotipai“: <https://www.youtube.com/watch?v=ET9GX9c7AAw> arba „Lyčių stereotipai švietime“: <https://www.youtube.com/watch?v=nrZ21nD9I-0> Aptarkite su partneriu, o vėliau grupėje:
 - Kokias mintis sukelia vaizdo įrašas?
 - Kas daro įtaką jūsų profesijos pasirinkimui?
 - Kokią įtaką jūsų pasirinkimui daro lyčių stereotipai, lūkesčiai visuomenėje?
 - Kaip turi būti pristatomos netradicinės karjeros galimybės?

Grupinis darbas, plakatų pristatymas:

Užduotis mokiniams:

- 1) Susiskirstykite į grupes.
- 2) Grupėje pasirinkite temą ir paruoškite plakato pristatymą a) Moterys ir vyrai valstybės administracijoje arba b) Lyčių stereotipų nulemtas profesijos pasirinkimas ir jo poveikis visuomenei.
 - Suraskite atitinkamos statistikos ir pavyzdžių.
 - Grupėje sukurkite plakatą. Galite naudotis esamais plakatais (pavyzdžiui, <https://www.postermywall.com/index.php/posters/gallery>).
 - Pristatykite klasėje.

Viešosios erdvės analizė

Užduotis mokiniams:

- 1) Susiskirstykite į grupes.
- 2) Aptarkite lyčių stereotipų reikšmę, renkantis profesiją.
- 3) Miesto erdvėse, mokyklos aplinkoje (pvz., reklamos, pranešimai, darbo skelbimai) paieškokite

pavyzdžių, kurie atspindi arba pabrėžia lyčių stereotipų reikšmę, renkantis profesiją. Nufotografuokite savo atrastus pavyzdžius arba užfiksuokite savo pastabas kitu būdu.

- 4) Pristatykite savo grupės darbo rezultatus kitoms grupėms.
- 5) Padiskutuokite klasėje, kaip galima sulaužyti lyčių stereotipus.

Statistikos analizė

Užduotis mokiniams:

- 1) Raskite savo šalies ir visos Europos Sąjungos statistiką apie profesijos pasirinkimą lyties pagrindu.
- 2) Išanalizuokite studentų pasirinkimus pagal lytį profesinio mokymo ir aukštojo mokslo studijų kryptyse (apskaičiuokite pasiskirstymą procentais).
- 3) Pagrindinius analizės rezultatus pristatykite sudarydami Excel skaičiuokles.



11. PRAKTINĖS UŽDUOTYS PAGAL TV SERIALĄ „KODĖL GI NE?!“ IR JO ALTERNATYVIAS PABAIGAS

• PAVYZDINĖ UŽDUOTIS PAGAL TV SERIALĄ „KODĖL GI NE?!“ – 1 SERIJA

Situacija: kūno kultūros mokytojo pokalbyje su mokiniais profesijas sieja su lytimi.

Užduotis mokiniams:

- 1) Peržiūrėkite 1 TV seriale „Kodėl gi ne?!“ seriją.
- 2) Diskusijos klausimai mokiniams:
 - Ką darytumėte būdami Anos vietoje?
 - Įvertinkite mokytojo Tärnin požiūrį remdamiesi šiuo metu jūsų šalyje galiojančiais teisės aktais.
 - Pasiūlykite sprendimų, kaip pakeisti mokytojo elgesį.
 - Pasiūlykite idėjų, kaip galėtumėte pakeisti visuomenės nuostatas, susijusias su lyčių stereotipais.

• PAVYZDINĖ UŽDUOTIS PAGAL TV SERIALĄ „KODĖL GI NE?!“ – 1 SERIJA, PIRMA ALTERNATYVI PABAIGA

Situacija: jaunimo teisės darbo rinkoje, dialogas tarp Anos ir restorano vadovo.

Užduotis mokiniams:

- 1) Peržiūrėkite 1 seriją ir jos antrą alternatyvią pabaigą.
- 2) Debatai: klasė suskirstyta į 3 grupes. Pirmoji grupė remia Anos požiūrį, antroji grupė nesutinka nei su vienu iš jų, trečioji grupė, tai auditorija, kuri turi įvertinti, kurie argumentai labiau įtikina.
- 3) Darbas grupėje: internete paieškokite medžiagos, kuri paremtų Anos argumentą, kad jos teisės buvo pažeistos.
- 4) Į ką galėtumėte kreiptis, jeigu pastebėtumėte, kad jūsų teisės buvo pažeistos? Dirbdami grupėje, paieškokite atitinkamų šaltinių internete.

• PAVYZDINĖ UŽDUOTIS PAGAL TV SERIALĄ „KODĖL GI NE?!“ – 2 SERIJA, PIRMA ALTERNATYVI PABAIGA

Situacija: mokyklinės uniformos kaip barjeras stereotipams, dialogas tarp Anos ir jos tėvo, kuriame Ana pateisina poreikį sukurti mokyklinę uniformą.

Užduotis mokiniams:

- 1) Peržiūrėkite seriale „Kodėl gi ne?!“ 2 seriją ir pirmą alternatyvią pabaigą.
- 2) Debatai tema „Už arba prieš mokyklinę uniformą“.
- 3) Klasė padalinama į 3 grupes. Pirmą grupę palaiko Anos požiūrį, antra grupė nesutinka su Anos požiūriu, trečia grupė yra auditorija ir nusprendžia, kurios grupės argumentai yra labiau įtikinantys.



• PAVYZDINĖ UŽDUOTIS PAGAL TV SERIALĄ „KODĖL GI NE?!“ – 2 SERIJA, ANTRA ALTERNATYVI PABAIGA

Situacija: Karmen, Birgit ir Stela aptaria būsimas studijas.

I Užduotis mokiniams (diskusija klasėje):

- 1) Pažiūrėkite 2 seriją ir antrą alternatyvią pabaigą.
- 2) Diskusija klasėje: kokius stereotipus pastebėjote vaizdo klipse?
- 3) Ar susidūrėte su panašiais savo draugų, šeimos, visuomenės požiūriais? Nurodykite!
- 4) Ką galima padaryti mokykloje, kad būtų sugriauti su karjera susiję stereotipai? Ką galėtumėte padaryti jūs ir jūsų draugai?

II Užduotis mokiniams (žiniasklaidos analizė):

- 1) Pažiūrėkite 2 serijos antrą alternatyvią pabaigą.
- 2) Vieną savaitę stebėkite žiniasklaidos priemones (televiziją, laikraščius, žurnalus). Pasirinkite vieną kanalą (pvz., konkretų laikraštį, TV programą, TV serialą ir pan.) Stebėkite ir dokumentuokite (užrašykite, nufotografuokite), kaip pristatomi vyrai ir moterys. Kokius lyčių stereotipus pastebite?
- 3) Įkelkite darbo rezultatus į žiniatinklį (pvz., Padlet, Moodle, Google Classroom, klasės blogas).
- 4) Diskusija klasėje. Ar žiniasklaida daro įtaką, skatindama rinktis lyčių stereotipų nulemtus karjeros pasirinkimus ir kaip?

III Užduotis mokiniams (karjeros pasirinkimai, individualiai ir grupėse, naudojant ICT įrankius):

- 1) Pagalvokite ką norėtumėte veikti, kai baigsite 9 klasę. Ką norėtumėte veikti per ateinančius 10 metų? Kuo grindžiate savo pozicijas?
- 2) Kur galima mokytis specialybės (paieškokite informacijos apie profesines ir aukštąsias mokyklas)?

• PAVYZDINĖ UŽDUOTIS PAGAL TV SERIALĄ „KODĖL GI NE?!“ – 3 SERIJA, ALTERNATYVI PABAIGA

Situacija: (darbo) pokalbis tarp senelio ir parduotuvės vadovės.

Užduotis mokiniams:

- 1) Peržiūrėkite 3 seriją ir jos alternatyvią pabaigą.
- 2) Poromis mokiniai vaidina „Darbo pokalbio“ situaciją.
- 3) Mokytojas paruošė korteles, iš kurių mokiniai gali pasirinkti savo amžių, lytį, tautybę, gimtąją kalbą ir pareigas.
- 4) Mokiniai suskirstomi poromis. Vienas mokiniys yra darbuotojas, o kitas – darbdavys, kuris veda darbo pokalbį.
- 5) Mokiniys, kuris kreipiasi dėl darbo pasirenka darbą, kurį nori dirbti. Abu partneriai turi pasirinkti savo „tapatybę“ (amžių, lytį, tautybę, gimtąją kalbą).
- 6) Poromis mokiniai suvaidina darbo pokalbį. Darbo ieškančiųjų užduotis – pagrįsti, kodėl jie geriausiai tinka darbo vietai, remiantis biografija ir patirtimi.



- **PAVYZDINĖ UŽDUOTIS PAGAL TV SERIALĄ „KODĖL GI NE?!“ – 4 SERIJA, ALTERNATYVI PABAIGA**

Situacija: vyrų ir moterų galimybės darbo rinkoje. Dialogas tarp Anos tėvo Martino ir santechniko Aino.

Užduotis mokiniams.

- 1) Peržiūrėkite 4 seriją ir jos alternatyvias pabaigas.
- 2) Diskusija klasėje: su kuriais Anos tėvo ir santechniko Aino argumentais sutinkate, o su kuriais ne? Pagrįskite.
- 3) Grupinis darbas koliažas: žiniasklaidoje suraskite nuotraukų, kuriose vaizduojami vyrai ir moterys įvairiuose profesiniuose vaidmenyse, naudodami surinktą medžiagą, padarykite koliažą.

- **PAVYZDINĖ UŽDUOTIS PAGAL TV SERIALĄ „KODĖL GI NE?!“ - 5 SERIJA, ALTERNATYVI PABAIGA**

Situacija: karinio rengimo klasė. Diskusija tarp mokytojo Tarnin ir mokinių apie tai, ar karinis rengimas tinkamas moterims.

Užduotis mokiniams.

- 1) Peržiūrėkite alternatyvią 5 serijos pabaigą.
- 2) Užsirašykite stereotipinį požiūrį atspindinčias frazes (mokytojui: „Dauguma berniukų svajoja tarnauti kariuomenėje, gal net tapti kariais profesionalais.“, „Moterys linkusios pagalvoti ir neveikia skubotai.“ ir t.t.)
- 3) Diskusija: kaip TV seriale personažų įsitikinimai atspindi jūsų mintis? Kokių su lyčių stereotipais susijusių situacijų esate patyrę?

- **PAVYZDINĖ UŽDUOTIS PAGAL TV SERIALĄ „KODĖL GI NE?!“ – 6 SERIJA, ALTERNATYVI PABAIGA**

Situacija: dialogas tarp mokyklos psichologo ir Tarnin klasės mokytojo.

Užduotis mokiniams (darbas grupėje ir straipsnio rašymas):

- 1) Peržiūrėkite 6 serijos alternatyvią pabaigą „Maistas ir stereotipai“, atkreipkite dėmesį į visas nuomones, kurios jums atrodo stereotipinės.
- 2) Grupėse: palyginkite savo pastabas. Kokius stereotipus galite rasti vaizdo įrašė? Raskite argumentų, kodėl šios stereotipinės nuomonės yra žalingos.
- 3) Parašykite savo nuomonę pasirinkimo tema mokyklos laikraščiu, tinklaraščiu, klasės Facebook grupei (pvz., „Stereotipai aplink mus“, „Kaip sulaužyti stereotipus?“).

- **PAVYZDINĖ UŽDUOTIS PAGAL TV SERIALĄ „KODĖL GI NE?!“ – 8 SERIJA, ALTERNATYVI PABAIGA**

Situacija: Monika ir Martin, Anos motina ir tėvas aptaria Monikos galimybes tapti generaline direktore ir organizacijos, kurioje nori įsidarbinti Monika, darbo užmokesčio skirtumo problemas.

Užduotis mokiniams (grupėse, diskusija, trumpi interviu ir plakato pristatymas):

- 1) Peržiūrėkite 8 seriją ir alternatyvią pabaigą „Darbo užmokesčio skirtumas“. Atkreipkite dėmesį į skirtingus požiūrius į darbo užmokesčio skirtumą!
- 2) Grupėje aptarkite, kokius požiūrius pastebėjote žiniasklaidoje arba tarp pažįstamų ir šeimos narių.
- 3) Paimkite trumpus interviu iš savo šeimos narių, pažįstamų, draugų, kad suprastumėte, kokios jų nuomonės apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą.
- 4) Plakate pristatykite interviu metu surinktus duomenis savo klasės draugams.

12. REKOMENDACIJOS KARJEROS KONSULTANTAMS APIE LYČIŲ VERTINIMĄ:

- Svarbu, kad karjeros specialistas žinotų, kokie lyčių stereotipai ir išankstinės nuostatos dažniausiai pastebimi visuomenėje ir kokie veiksniai padeda pasiekti lyčių lygybę. **Savo paties stereotipinio mąstymo** pažinimas taip pat yra būtinas, siekiant užtikrinti, kad jis neribotų konsultuojant jaunas žmones.
- **Jaunus žmones reikia skatinti grįsti savo karjeros sprendimus savo stiprybėmis, talentais ir interesais.** Nors jauni žmonės gali atrodyti pažįstantys save, jiems įtaką gali daryti visuomenėje įsišakniję lyčių stereotipai, kitų žmonių lūkesčiai ir bendraklasių pasirinkimai.
- Reikėtų vengti bruožus ir elgesį apibendrinančių frazių, pvz.: „moterys labiau nori, vyrus tenkina...“, ir t. t.
- Jauniems žmonėms turėtų būti pateikiami **patikimi** istoriniai ir dabartiniai **pavyzdžiai** apie vyrus ir moteris, kurie pasirinko kelią mėgstamoje srityje (nors ir buvo manoma, kad ji yra labiau tinkama kitai lyčiai) ir jiems pasisekė.
- Naudinga **žinoti informaciją apie lyčių lygybę**: statistika, lyčių socializacija (auklėjimo įtaka lyčių vaidmenų raidai), darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas, smurtas artimoje aplinkoje ir santykiuose ir t. t. (Lamesoo ir kt., 2014).
- **Konsultacijos turi padėti žmonėms rasti naujų būdų, kaip žiūrėti į savo tapatybę, vertinti patirtį ir kurti naujas galimybes.** Užuoat laikant save įstrigusiais ir bejėgiais, galima pradėti mąstyti kitaip, žiūrint į save kaip gebantį, kūrybingą asmenį, turinti daug vertingų asmeninių išteklių. Konsultavimo esmė – asmeninės reikšmės, veiksmai ir aspektai, turintys įtakos dabartinei situacijai asmeniniame ir socialiniame gyvenime (Peavy, 2002).



ŠALTINIAI

Aavik, K., & Kajak, K. (2009). „Soo sotsiaalne konstrueerimine Eesti lasteaedades 7 Tallinna lasteaia vaatlusandmete põhjal: empiirilise uurimus“, Talinas.

Akkermans, J. (2013). „Well Begun is Half Done: Investigating the Work and Career of the Young Workforce Enschede“: Ipskamp Drukkers.

Arthur, M. B., & Rosseau, D. M. (1996). „Boundaryless careers: a new employment principle for the new organizational era“. Niujorkas: Oxford, University Press.

Benko, C., & Weisberg, A. (2007). „Mass career customization“. Bostonas, MA: Harvard Business School Press.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2012). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>

Europos Taryba (2018). „Europos Tarybos lyčių lygybės strategija 2018–2023“. <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb>

Europos Taryba (2014). „Europos Tarybos lyčių lygybės strategija 2014–2017“. <https://rm.coe.int/1680590174>

Moterų asociacijų apskritojo stalo fondas. (2013). „Soolise võrdõiguslikkuse teemade käsitlemine põhikooli ja gümnaasiumi ühiskonnaõpetuses“. Käsiraamat õpetajatele. Talinas.

Moterų asociacijų apskritojo stalo fondas (2012). „Soostereotüübid varjavad individuaalsuse ja piiravad valikuvõimalusi“. Talinas. http://www.enu.ee/lisa/513_soostereotybid.pdf

Europos Komisija (2017). „Lyčių lygybės įstatymas Europoje. Kaip ES taisyklės perkeliama į nacionalinę teisę?“ Tyrimas. Europos Komisija: Briuselis. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7b50bf08-dc81-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-en>

Europos lyčių lygybės institutas (2017). „Lyties segregacija švietimo, mokymo ir darbo rinkos srityse“. Briuselis: Europos Sąjungos Taryba.

data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-2/en/pdf

Europos lyčių lygybės institutas (2016). „Lytis švietimo ir mokslo srityje“. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras.

Europos visą gyvenimą trunkančio konsultavimo politikos tinklas (ELGPN; 2012). „Visą gyvenimą trunkančio konsultavimo politikos plėtra: Europos išteklių rinkinys“, Jyvaskylä.

Eurostat. (2018). „Eurostat“ naujiųjų pranešimas. <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718272/3-07032018-BP-EN.pdf/fb402341-e7fd-42b8-a7cc-4e33587d79aa>

Fleisher, C., Khapova, S. N., Jansen, P. G. W. (2014). „Effects of employees' career competencies development on their organizations: Does satisfaction matter?“ *The Career Development International*, 19 (6), 700–717.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). „Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications“. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38.

Fuller, A., Beck, V., Unwin, L. (2005). „The gendered nature of apprenticeship: Employers' and young people's perspectives“, *Education + Training*, Vol. 47, 4/5, 298–311.

Hall, D. T. (1996). *Protean careers of the 21st century*. „Academy of Management Executive“, 10, 8–16.

Handy, C. (1998). „The age of unreason“. Kembrižas, MA: Harvard Business School Press.

Hillmert, S. (2015). „Gender Segregation in Occupational Expectations and in the Labour Market: International Variation and the Role of Education and Training Systems“. *Gender Segregation in Vocational Education*, 123–148.

Kerckhoff, A. C. (1995). „Institutional arrangements and stratification processes in industrial societies“. „*Annual Review of Sociology*“, 21, 323–347.

Kuurme, T., Kasemaa, G., Roots, E.-M. (2012). „Eesti haridustegelaste soodiskursus“. Leidinyje:

Papp, Ü.-M. (Ed.-s.) „Kas õpilased või poisid ja tüdrukud? Uurimus Eesti õpetajate ja haridustöötajate valmisolekust sootundlikuks õpetamiseks ja kasvatamiseks“. 37-40, *Moterų asociacijų apskritojo stalo fondas*.

Mikk, J. (2002). „Soorollid õppekirjanduses“. Tartu Universitetas, Pedagogikos fakultetas, Leidinio nr. 12, Tartu.

Meijers, F., Kuijpers, M., & Gundy, C. (2013). „The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice“. „*International Journal for Educational and Vocational Guidance*“, 13, 1, 47–66.

Neudorf, E., Öun, T., Tuul, M., Elissaar, E. (2016). „Lasteaiaõpetajate arusaamad tüdrukutele ja poistele võrdsete võimaluste tagamisest“. Leidinyje: Kuurme, T., Papp, Ü.-M. „Sugu ja haridus keeles ja meeles“. 108–120. Talinas: *Moterų asociacijų apskritojo stalo fondas*.

Papp, Ü.-M. (2012). „Ärka, märka, tegutse. Käsiraamat soolise võrdõiguslikkuse seaduse normide täitmiseks ja sugupoolte aspekti arvestamiseks üldhariduskoolide õppe- ja kasvatustöös“. Talinas: *Moterų asociacijų apskritis stolas*.

Papp, Ü.-M. (2000). „Riiklikust võrdõiguslikkuspoliitikast – Teel tasakaalustatud ühiskonda. Naised ja mehed Eestis“. Talinas.

Poehnell, P., & Amundson, N. (2002). „Career craft: Engaging with, energizing, and empowering creativity“. Oksfordas, JK: Oxford University Press.

Põld, M. (2017). „Eesti noore karjäärijuhtimise pädevuste mudel“. Magistro darbas. <https://digi.lib.ttu.ee/i/file.php?DLID=8827&t=1>

Reisel, L.; Hegna, K., & Imdorf, K. (2015). „Gender Segregation in Vocational Education: Introduction“. „*Segregation in Vocational Education*“, 1–22.

Renold, E (2006). „Gendered Classroom Experiences“. Leidinyje: Skelton, Ch., Francis, B., Smulyan, L. (eds.). „*The SAGE Handbook of Gender and Education*“. Londonas: SAGE Publications.

Innove fondas, (2016). „Karjääri kujundamise pädevuste mudel“ https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2017/11/KOM_kirjeldus_29_12_2017-1.pdf

Savickas, M. L. (2012). „Life Design: A paradigm for career intervention in the 21st Century“. „*Journal of Counseling and Development*“, 90, 13–19.

Savickas, M. L. (2005). „The theory and practice of career construction. Career development and counseling: Putting theory and research to work“. Hoboken, NJ: Wiley.

Smyth, E. & Steinmetz, S. (2015). „Vocational Training and Gender Segregation Across Europe“. „*Gender Segregation in Vocational Education*“, 53–81.

Sugu ja soolise haridusvaldkonnas I. Teemaleht. Üldharidus. <http://www.vordoigusvolinik.ee/wp-content/uploads/2014/09/TEEMALEHT-YldHaridus-I-pdf.pdf>

Turu-uuringute AS (2016). „Gender Equality Monitoring. Population survey report“.

